



## Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia

Sara Moreno Colom<sup>1</sup>, Vicent Borràs Català<sup>2</sup>, Paula Arboix Caldentey<sup>3</sup> y Mireia Riera Madurga<sup>4</sup>

Recibido: 14 de marzo de 2022/ Aceptado: 19 de julio de 2022

**Resumen.** El artículo analiza, desde la perspectiva de género, las expectativas construidas en torno al teletrabajo a partir de la experiencia vivida durante el confinamiento. El contexto del COVID-19 supone un aumento considerable de la modalidad del teletrabajo entre una parte de la población empleada. En esta tesitura, se plantea hasta qué punto el contexto de pandemia refuerza la idea del teletrabajo como una solución para demandas de índole social y no como una modalidad flexible de organización laboral. Para dar respuesta a esta cuestión, se presenta una aproximación cualitativa basada en la realización de entrevistas en profundidad al personal laboral de una administración pública que teletrabaja desde el inicio de la pandemia. Los resultados muestran cómo las mujeres han vivido de manera conflictiva el hecho de compaginar los tiempos del trabajo remunerado con los tiempos del trabajo doméstico y de cuidados en un mismo espacio. En cambio, los hombres han mantenido la lógica temporal centrada en lo productivo, sin percibir conflicto entre los distintos tiempos de trabajo dentro del hogar. Como conclusión, se apunta que la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento conlleva distintos tipos de conflicto definidos según el género, el ciclo vital y la categoría profesional. Dicha heterogeneidad de conflictos condiciona las expectativas acerca de una futura regulación de esta modalidad construida sobre una misma base: el teletrabajo percibido como un derecho.

**Palabras clave:** teletrabajo, género, ciclo vital, categoría profesional, conciliación, calidad de vida.

### [en] Deconstructing the myth of teleworking from a gender perspective: experiences and expectations during the pandemic

**Abstract.** From a gender approach, the article analyses the expectations built around teleworking based on the experience lived during lockdown. The context of COVID-19 increases the modality of telework among a part of the employed population. To what extent the pandemic context reinforces the idea of teleworking as a solution for demands of a social nature and not as a flexible modality of work organization? To answer this question, a qualitative approach is presented based on in-depth interviews to the workforce of a public administration that has teleworked since the start of the pandemic. The results show telework as a female domestic conflict and a male productive time. In conclusion, it is pointed out that the experience of teleworking during lockdown entails different types of conflict defined according to gender, life cycle and professional category. This heterogeneity of conflicts determines the expectations about a future regulation of this modality built on the same base: teleworking perceived as a right.

**Keywords:** telework, gender, life cycle, professional category, reconciliation, quality of life.

<sup>1</sup> Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona. Correo electrónico: [sara.moreno@uab.cat](mailto:sara.moreno@uab.cat)

<sup>2</sup> Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona. Correo electrónico: [vicent.borras@uab.cat](mailto:vicent.borras@uab.cat)

<sup>3</sup> Correo electrónico: [paula.arboix@uab.cat](mailto:paula.arboix@uab.cat)

<sup>4</sup> Correo electrónico: [mireia.riera1209@gmail.com](mailto:mireia.riera1209@gmail.com)

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Marco teórico. 3. Metodología. 4. Resultados. 4.1. Las experiencias del trabajo a distancia durante el inicio de la pandemia. 4.1.1. El conflicto sin responsabilidades de cuidados. 4.1.2. El conflicto con criaturas. 4.1.3. El conflicto con adultos dependientes. 4.2. Las expectativas del teletrabajo. 4.2.1. El teletrabajo como oportunidad para mejorar la calidad de vida. 4.2.2. El teletrabajo como oportunidad para mejorar la conciliación. 4.2.3. El teletrabajo resignado, oportunidad para la obligación moral de los cuidados. 5. Conclusión. 6. Bibliografía.

**Cómo citar:** Moreno Colom, S.; Borràs Català, V.; Arboix Caldentey, P.; Riera Madurga, M. (2023). Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(1), 95-117.

## 1. Introducción

El teletrabajo representa una realidad minoritaria en el mercado laboral hasta el inicio de la pandemia provocada por el virus COVID-19. A pesar de tener poca presencia, se trata de una modalidad laboral que acumula cierta historia. A partir de la segunda mitad del siglo XX, el desarrollo tecnológico conlleva nuevas formas flexibles de organización laboral entre las cuales aparece el teletrabajo a finales de los años 80. Se trata de una modalidad que evoluciona acorde con aspectos tecnológicos y socioeconómicos dando lugar a la sucesión de tres fases identificadas como: la oficina en casa, la oficina móvil y la oficina virtual (OIT, 2021; Moreno y Borràs, 2021). En el contexto europeo, se observa un constante aumento de dicha modalidad a lo largo de las últimas décadas, pero sin representar grandes cifras: la media de personas que teletrabajaban en la UE durante 1999 se sitúa en el 4,5% y alcanza el 11% veinte años más tarde, en 2019. Sin embargo, tras estas cifras se esconden diferencias importantes entre los países miembros según datos relativos al mismo 2019: Suecia, Finlandia y Países Bajos registran más del 25% de teletrabajo, mientras que países del sur de Europa como Italia y España no llegan al 10% (Eurofound, 2020a). En cualquier caso, las medidas de salud pública introducidas para hacer frente a la crisis del COVID-19 establecen el carácter preferente del trabajo a distancia en todas aquellas ocupaciones cuyas actividades lo permitan, total o parcialmente. Como consecuencia, en junio del 2020, crece la media de personas que teletrabajan en la UE alcanzando el 48%, si bien su implementación continúa siendo muy desigual entre los países: desde el caso finlandés con el 59% de la ocupación hasta el caso romanés con el 18%, situándose el caso español a caballo entre ambos países con el 30% (Eurofound, 2020b).

Más allá de las diferencias territoriales, este aumento sobrevenido del teletrabajo durante la pandemia plantea nuevos interrogantes sobre una modalidad que, hasta el momento, representa una experiencia limitada entre la población ocupada, mayoritariamente aquella con altos niveles de cualificación y salarios (Elldér, 2019). Por el contrario, la pandemia propicia la extensión inédita de esta modalidad como una de las medidas relevantes para reducir la propagación del coronavirus. A pesar de que, dada la excepcionalidad del momento, la adaptación al trabajo a distancia es forzada y precipitada, su amplia implementación ofrece una oportunidad para aportar nueva evidencia empírica a los debates existentes con anterioridad en la literatura especializada (Belzunegi, 2002; Madsen, 2011 Bae y Kim, 2016). En esta tesitura, el presente artículo se plantea hasta qué punto el contexto de pandemia refuerza la idea del

teletrabajo como una solución para demandas de índole social y no como una modalidad flexible de organización laboral.

Para dar respuesta a esta cuestión, se analiza cómo la experiencia vivida durante el confinamiento influye en las expectativas construidas con relación a las potencialidades atribuidas al teletrabajo. Se plantea que ambos aspectos, experiencia y expectativas, están relacionados con las desigualdades de género que persisten tanto en el ámbito laboral como en el ámbito doméstico. Para ello, se presentan parte de los resultados del proyecto *Impacto de Género del teletrabajo y rutinas de confinamiento: más allá de lo obvio (IGETECO)*, financiado por la convocatoria *Fondo Supera COVID-19 Banco Santander-CRUE-CSIC*. Uno de los objetivos de este estudio es captar las rutinas de confinamiento según un conjunto de variables estructurales que incluyen el género, el ciclo vital y la categoría sociolaboral. A partir de dichas rutinas, el artículo profundiza en el análisis de las experiencias, en términos de conflictos, y las expectativas, en términos de ideales. Como conclusión, se apunta que la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento conlleva distintos tipos de conflicto en relación con las esferas productiva y reproductiva según el peso del género matizado por el ciclo vital y la categoría laboral. Dicha heterogeneidad de conflictos condiciona las expectativas acerca de una futura regulación de esta modalidad construida sobre una misma base: el teletrabajo percibido como un derecho. Sin embargo, la homogeneidad de partida difiere según el género y el ciclo vital percibiéndose como una oportunidad para conciliar o, por el contrario, para mejorar la calidad de vida. Con todo, la evidencia presentada invita a cuestionar el ideal del teletrabajo como una solución a problemas de índole no laboral.

El artículo se estructura en cuatro apartados. En primer lugar, se presenta, brevemente, los principales debates existentes en la literatura especializada antes de la pandemia para focalizar la atención en la discusión que surge en torno a las experiencias y expectativas del teletrabajo a tenor de la crisis del COVID-19. En segundo lugar, se detalla la estrategia metodológica llevada a cabo para, en tercer lugar, exponer los principales resultados organizados en dos apartados: experiencia y expectativas. Finalmente, el artículo concluye retomando la pregunta inicial sobre el impacto de la pandemia en la concepción del teletrabajo como una solución o una modalidad laboral.

## 2. Marco teórico

La amplia literatura especializada sobre teletrabajo recoge distintos debates acerca de esta modalidad de organización laboral flexible que tiene como antecedentes el llamado trabajo a domicilio y el trabajo en remoto o a distancia. En la actualidad, con relación a la discusión conceptual, existe consenso en señalar los aspectos que identifican el teletrabajo: la separación física entre la persona trabajadora y la empresa; el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación; así como, cierto grado de flexibilidad en la organización temporal (Belzunegi, 2002; Sullivan, 2003). Tomando como referente este consenso conceptual, se observa que los estudios realizados con anterioridad a la pandemia se dividen, a grandes rasgos, entre los que se focalizan en analizar el potencial transformador de dicha modalidad según las ventajas socioeconómicas que pueda reportar y los que hacen hincapié en las dificultades socioculturales que su implementación acarrea (Madsen, 2011; Hilbrecht et al.,

2008; Bae y Kim, 2016). Desde la perspectiva de género, esta división se traduce en la discusión acerca de si el teletrabajo favorece la conciliación de la vida laboral y familiar, así como un reparto más igualitario del trabajo doméstico y de cuidados o, por el contrario, refuerza las desigualdades de género existentes (Mirchandani, 2000; Mayo et al., 2011). Más concretamente, por un lado, se argumenta que el teletrabajo: contribuye a una mayor carga total de trabajo para las mujeres a pesar de su mayor flexibilidad temporal (Sullivan y Lewis, 2001; Pérez, 2010; Gálvez et al., 2020); refuerza la responsabilidad femenina en el trabajo doméstico y de cuidados (Haddon y Silverstone, 1993); y puede propiciar situaciones conflictivas entre las exigencias laborales y familiares (Allen et al., 2000). Siguiendo esta línea de investigación, otros estudios señalan cómo el teletrabajo implica un empeoramiento de la satisfacción con el empleo entre madres y padres, así como un mayor nivel de estrés, siendo esta experiencia peor en el caso de las mujeres (Song y Gao, 2019). En contraste, por el otro lado, se defiende que el teletrabajo contribuye a una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres (Huws et al., 1996), beneficiando la gestión cotidiana de las responsabilidades vinculadas al trabajo doméstico y de cuidados (Gajendran y Harrison, 2007).

Con la extensión del teletrabajo como medida de salud pública en el contexto de la pandemia emerge una nueva línea de investigación focalizada en analizar el impacto de género del trabajo a distancia en una situación de confinamiento. La excepcionalidad del momento sitúa al conjunto de la población ocupada que teletrabaja en la tesitura de gestionar cotidianamente, en un mismo espacio y tiempo, las exigencias domésticas y de cuidados con las responsabilidades laborales. El conjunto de estos estudios reproduce, en buena parte, la discusión teórica existente antes de la crisis del COVID-19 entre las voces que consideran el teletrabajo como una modalidad que facilita la conciliación y las que consideran que reproduce los roles tradicionales de género. En cualquier caso, el escenario sobrevenido que dibuja la pandemia introduce nuevos factores que es necesario considerar como el cierre de los centros educativos o la imposibilidad de contratar servicios para dar respuesta a las necesidades de cuidados (Moreno y Borràs, 2021).

Desde esta perspectiva centrada en analizar la experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento, Andrade y Petiaz Lousã (2021), a partir de un estudio realizado sobre el caso portugués, muestran cómo esta modalidad implica más horas de trabajo, menos autonomía y aumento del conflicto entre lo laboral y lo personal. Cannito y Scavarda (2020), tomando como referente el caso de Italia, también evidencian el aumento de la carga total de trabajo y las mayores dificultades de conciliación. Con relación al caso español, las investigaciones realizadas durante la situación de confinamiento sobre el colectivo de personal público coinciden en señalar cómo el teletrabajo conlleva problemas para separar la vida laboral, personal y familiar (Ortiz-Lozano et al., 2021; Borràs y Moreno, 2021). Ante este aumento del conflicto, se evidencia que, a pesar de que algunos padres manifiestan mayor implicación en los cuidados, en general los hombres no se replantean su disponibilidad laboral. Por el contrario, las mujeres expresan la necesidad de revisar su situación laboral dada la interferencia constante entre lo laboral y los cuidados. Estas diferencias se explican por las relaciones desiguales de género que se dan al negociar los usos del tiempo y el espacio dentro del hogar: se prioriza el trabajo remunerado de los hombres fragmentando y dispersando las responsabilidades laborales de las mujeres que quedan atrapadas en una permanente situación de doble presencia (Wals-

mel-Manor et al., 2021). Además de reforzar los roles tradicionales de género dentro del espacio doméstico, a partir del caso turco, también se ponen de relieve los costes laborales del teletrabajo ante el peligro de aumentar la precarización de las mujeres (Corban, 2021).

Junto a la evidencia acumulada sobre la desigual distribución de los tiempos, trabajos y espacios durante el confinamiento, otros estudios apuntan a cambios que favorecen la corresponsabilidad de los hombres. Domínguez-Folgueras (2021) analiza el caso francés y muestra cómo, más allá de la persistencia de las desigualdades de género relatadas, los hombres que teletrabajan aumentan su participación en las tareas domésticas y de cuidados. Sin embargo, siguiendo esta línea, otras investigaciones puntualizan que la mayor participación masculina en las tareas del hogar es un efecto temporal producido por la pandemia (Van Tienoven et al., 2021). Esta misma investigación centrada en el caso belga señala diferencias según el tipo de hogar y el momento del ciclo vital que puede favorecer un modelo más igualitario o el mantenimiento de los roles tradicionales de género. En cualquier caso, coincidiendo con los resultados anteriores al contexto pandémico, se evidencia que la presencia de los padres dentro del hogar puede conllevar más participación en las tareas de cuidados sin disminuir la dedicación temporal de las madres (Borràs et al., 2021).

Tomando en cuenta la influencia de la situación laboral, Van der Lippe y Lippényi (2018) muestran cómo, antes del COVID-19, el conflicto entre lo laboral y lo personal que experimentan las mujeres que teletrabajan disminuye cuando más extendida está dicha modalidad entre los hombres compañeros de trabajo. En esta misma línea, pero con relación al contexto institucional, Kurowska (2018) señala que los países con indicadores más igualitarios como Suecia, donde la participación y dedicación masculina a las tareas del hogar y cuidados es mayor, los hombres que trabajan a distancia experimentan más dificultades para separar las esferas en el ámbito doméstico. Por el contrario, en países como Polonia donde los roles tradicionales de género tienen una mayor presencia, únicamente las mujeres expresan dicha dificultad. El conjunto de estas investigaciones invita a plantear hasta qué punto la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento supone una reproducción, retroceso o amplificación del conflicto entre la vida laboral, personal y familiar.

En este sentido, cabe señalar que el teletrabajo antes de la crisis del COVID-19 era una modalidad con más presencia de hombres, entre otras razones, por su mayor implementación en sectores productivos tradicionalmente masculinizados como el tecnológico (Benzo, 2019). Sin embargo, la extensión del trabajo a distancia con la irrupción de la pandemia invierte esta tendencia de manera que en muchos territorios las mujeres ostentan porcentajes más elevados de teletrabajo que los hombres. Y, en esta ocasión, las razones no parecen responder al peso de los sectores productivos, si no al peso de las responsabilidades asumidas con relación al ámbito doméstico y de cuidados. Algunas voces apuntan al constreñimiento que el mandato de género implica de manera que fuerza a las mujeres que teletrabajan a estar continuamente navegando y negociando entre las esferas laboral y doméstica (Chung y van der Lippe, 2018). Desde esta perspectiva, el presente artículo parte de la idea de que cuando las exigencias de cuidados aumentan, son las mujeres las que, mayoritariamente, adaptan su disponibilidad laboral en comparación a los hombres.

Con relación a las expectativas en torno a la modalidad del teletrabajo, Peters (2021) señala la importancia del género analizando el caso alemán. En concreto, muestra cómo la experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento genera,

en el caso de las mujeres, unas expectativas que no ven satisfechas por parte de las condiciones laborales que ofrece la institución empleadora. Situación que no se reproduce entre los hombres que manifiestan una mayor satisfacción entre lo vivido durante la situación excepcional del teletrabajo sobrevenido y lo imaginado con anterioridad a la pandemia acerca del potencial atribuido a dicha modalidad laboral. Igual que las experiencias, la constatación de expectativas diferenciales según el género también se correlaciona, antes de la pandemia, con aspectos contextuales y estructurales. En este sentido, Chung y Van der Lippe (2018) argumentan que, en situaciones marcadas por la existencia de roles más tradicionales, el teletrabajo puede anclar con mayor fuerza la desigualdad ya existente; mientras que en contextos más igualitarios puede favorecer los cambios hacia una mayor igualdad, aumentando la implicación de los hombres en la esfera doméstica. Siguiendo la perspectiva de género, Kim et al. (2020) muestran cómo la satisfacción con el teletrabajo es mayor cuando se percibe como una opción para conciliar en comparación a quienes lo eligen con fines laborales para recuperar o adelantar tareas. En este último caso, aumenta la probabilidad de dedicar más tiempo al trabajo remunerado y, como consecuencia, ver incrementado el conflicto entre lo laboral y lo doméstico. Finalmente, el estudio de Klerk et al. (2021) señala una de las paradojas que la experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento produce: la percepción de que el teletrabajo puede continuar en el futuro, confundiendo la medida excepcional con un derecho laboral de los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo, como explica Gala (2021), se trata de una percepción de la realidad errónea en la medida que la normativa vigente en el caso español (Real Decreto 28/2020) reconoce a la institución empleadora la competencia para definir qué lugares de trabajo pueden adaptarse a dicha modalidad laboral. De manera que la regulación del teletrabajo queda sujeta a los criterios de la empresa o a las resoluciones aprobadas en la administración pública.

El presente artículo parte de este conjunto de debates teóricos y estudios empíricos para establecer las claves interpretativas sobre cómo las experiencias del teletrabajo confinado se relacionan con las expectativas generadas en torno a su potencial. Una cuestión que debe plantearse desde la perspectiva de género dadas las diferencias entre mujeres y hombres evidenciadas antes y durante la pandemia. En concreto, se apunta como hipótesis que la diversidad de experiencias en función del género, la categoría socio-profesional y las cargas de cuidados explican también la diversidad de expectativas respecto al teletrabajo. Si bien la mayoría de estas expectativas se fundan en la falsa percepción de la modalidad como un derecho, difieren, según el género, en la atribución de instrumentalidad al teletrabajo como una oportunidad para dar respuesta a necesidades de índole no laboral.

### **3. Metodología**

Con el fin de dar respuesta a la cuestión planteada, se recurre a una estrategia metodológica de carácter cualitativo, dada su adecuación para el análisis de los microprocesos y significados subjetivos de las experiencias y expectativas en torno a la vivencia del teletrabajo durante el confinamiento. Las técnicas de investigación utilizadas son el grupo de discusión y la entrevista en profundidad. En primer lugar, el grupo de discusión permite obtener información durante la fase exploratoria para poder definir en mayor afinidad los perfiles sociológicos a entre-

vistar. En segundo lugar, la entrevista en profundidad permite profundizar en los imaginarios compartidos y captar los discursos personalizados con tal de vislumbrar las contradicciones y las prácticas asociadas a las mismas, así como la doble dimensión, material y simbólica, de las rutinas de confinamiento de las personas entrevistadas.

En concreto, se realizan dos grupos de discusión, uno con hombres y otro con mujeres, con personas empleadas en la administración pública que trabajan a distancia desde el inicio del confinamiento. Estos grupos permiten identificar la presencia o ausencia de responsabilidades familiares, la categoría profesional y la modalidad de teletrabajo como elementos configuradores de discursos distintos en cuanto a la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento, así como las expectativas en torno a su implementación más allá del contexto pandémico. Se toman estos criterios para la segmentación de la selección de informantes, por lo que los perfiles de las personas entrevistadas se basan en cuatro variables: género, considerando el peso de la socialización diferencial por razón de género sobre las maneras de vivir y pensar la vida cotidiana; ciclo vital, por la influencia en la configuración de la rutina diaria de la presencia o ausencia de responsabilidades de cuidado (criaturas y/o personas adultas dependientes); categoría profesional, entendiendo que la capacidad de autoorganización del tiempo de trabajo y el nivel de responsabilidad varían considerablemente según se ocupa un cargo de dirección, técnico o administración; y modalidad de teletrabajo, que diferencia aquellas personas que combinan la presencialidad con el trabajo a distancia (modelo mixto) y las que solo trabajan a distancia (modelo total).

En síntesis, el universo poblacional se constituye por personas empleadas en una Administración Pública de Cataluña que trabajan a distancia durante el periodo de confinamiento y de desescalada. La siguiente tabla resume la muestra tipológica formada por seis perfiles sociológicos definidos según la categoría profesional y las responsabilidades de cuidado, los cuales incluyen, cada uno, cuatro subperfiles según el género y la modalidad de teletrabajo. De manera que, en total, se trabaja con una muestra de 24 perfiles.

**Tabla 1.** Muestra tipológica

	<b>Técnicos/as administrativos/as</b>	<b>Directivos/as</b>
<b>Sin responsabilidades de cuidado</b>	Perfil 1 Hombre (Total) /Mujer (Total) Hombre (Mixto) /Mujer (Mixto)	Perfil 2 Hombre (Total) /Mujer (Total) Hombre (Mixto) /Mujer (Mixto)
<b>Con criaturas</b>	Perfil 3 Hombre (Total) /Mujer (Total) Hombre (Mixto) /Mujer (Mixto)	Perfil 4 Hombre (Total) /Mujer (Total) Hombre (Mixto) /Mujer (Mixto)
<b>Con adultos dependientes</b>	Perfil 5 Hombre (Total) /Mujer (Total) Hombre (Mixto) /Mujer (Mixto)	Perfil 6 Hombre (Total) /Mujer (Total) Hombre (Mixto) /Mujer (Mixto)

Elaboración propia.

El proceso de captación de las personas entrevistadas se realiza mediante responsables de los departamentos de recursos humanos de la Administración pública objeto de

estudio. El guion utilizado para la realización de las entrevistas incluye tres bloques temáticos, iniciando con las rutinas y la experiencia de la primera etapa del confinamiento en relación con el trabajo remunerado, doméstico y de cuidados; siguiendo con los cambios experimentados durante la desescalada; y finalizando con la construcción de expectativas sobre la implementación del teletrabajo más allá del contexto pandémico.

Se realizan un total de 36 entrevistas que se corresponden, como mínimo, a una entrevista por cada uno de los 24 subperfiles y dos entrevistas por cada uno de los 12 subperfiles resultantes al tener en cuenta la categoría profesional, las responsabilidades de cuidado y el género sin considerar la modalidad de teletrabajo. Además, los casos en los que no se alcanza la saturación de discurso se refuerzan con una tercera entrevista. En total, se realizan 18 entrevistas a mujeres y 18 entrevistas a hombres que, a su vez, se corresponden a 20 entrevistas a personal técnico/administrativo y 16 entrevistas a personal directivo.

El trabajo de campo se desarrolla en dos fases. En primer lugar, los grupos de discusión en octubre de 2020 de manera presencial y con una duración de 120 minutos cada uno. En segundo lugar, las entrevistas durante los meses de febrero y marzo de 2021 en formato virtual dada la situación sanitaria. En este caso, la duración oscila entre los 90 y 120 minutos. A partir de la grabación audiovisual, se efectúa una transcripción literal que sirve de base empírica para el análisis de contenido realizado. En concreto, en el caso de las entrevistas, la estrategia analítica se lleva a cabo con el soporte del software [Atlas.ti](#) a partir de un listado de 99 códigos definidos según el modelo analítico.

## 4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas con el doble objetivo de: analizar las experiencias del teletrabajo durante los primeros meses de la pandemia según su grado de conflictividad; y captar las expectativas construidas en torno a las potencialidades de dicha modalidad laboral.

### 4.1. Las experiencias del trabajo a distancia durante el inicio de la pandemia

El teletrabajo como medida de salud pública en el contexto de la crisis del COVID-19 implica que muchas personas ven cómo la esfera productiva y reproductiva se unen en un mismo tiempo y espacio. Se trata de una situación sobrevenida dentro del hogar que genera una serie de conflictos junto a la necesidad de gestionarlos. Dichos conflictos, que marcan la diversidad de experiencias con las que se vive el teletrabajo durante el confinamiento, así como las estrategias para afrontarlos, varían en función de tres ejes de desigualdad: el género, el ciclo vital y la categoría profesional.

En primer lugar, el género se manifiesta claramente en la decisión de priorizar una u otra esfera, productiva en el caso de los hombres y reproductiva en el caso de las mujeres, para poder gestionar los conflictos que conlleva su fusión. Además, las estrategias de gestión difieren en gran medida entre hombres y mujeres. En los casos en los que se compaginan tareas laborales y de cuidados, los hombres afrontan el conflicto a partir de la fragmentación horaria y la tecnificación de los cuidados, desarrollando una gestión funcional y adaptativa con el objetivo de ser más prácticos y pragmáticos en la combinación de tareas.



Pero por las tardes sí que cambiamos el orden, y como ahora está solo... lo tenemos solo hasta más tarde, pues sí que puedo, después de comer, ponerme a trabajar, trabajar hasta las seis y después ir a ver a mis padres, quiero decir que hemos cambiado el orden de la hora de salida con mi padre para ponerlo un poco más tarde. (Hombre directivo con adultos dependientes)

En cambio, las mujeres, atrapadas en la lógica sincrónica de la doble presencia femenina, llevan a cabo la combinación de tareas a partir de la simultaneidad, hecho que las lleva a vivir de forma problemática la situación: sienten la responsabilidad de hacer frente a todo, pero tienen la sensación de no llegar a nada. Esta disyuntiva y ambivalencia tiene costes en términos de estrés, agobio y culpabilidad.

Y yo, pues, trabajaba de las siete y media hasta las once, bueno, no, nueve y media, diez, que se levantaban los niños. Hacía el desayuno, que es calentar la leche y ya está. Y después, cuando yo ya veía, pues, que ellos estaban un poquito más activos, sobre las once y media o así, les hacía hacer los deberes. Les dejaba, pues, abrir otra ventana en mi ordenador, o compartían ellos dos el ordenador, y hacían su trabajo. Pero, claro, debes estar por ellos. Yo trabajaba, pero estaba por ellos. Luego hacer el almuerzo. [...] Y, después de comer, yo seguía trabajando, ellos ya habían terminado su trabajo, y acababa igual de trabajar, porque vas con la angustia que no he hecho lo suficiente, pues, igual hasta las ocho. Y luego ya quedabas un tanto liberada, a hacer la cena y ya está. Bien, nos íbamos a dormir, pues, tampoco muy cansados, porque físicamente no hacíamos... Yo agotadísima, ¿eh?, yo agotadísima y..., igual me iba a dormir a las once, once y media. (Mujer administrativa con cargas de adultos)

En segundo lugar, el ciclo vital emerge como un elemento clave que marca la experiencia del teletrabajo. Así pues, las personas sin responsabilidades de cuidados experimentan generalmente menos conflicto en la medida que pueden priorizar la esfera productiva a la reproductiva.

Mira, la laboral, ¿sabes qué pasa? Que a mí siempre..., a mí me ha servido..., a mí me sirve de válvula de escape. ¿Entiendes? O sea, todo lo otro era tan complejo... (Mujer directiva sin responsabilidades de cuidados)

Por el contrario, en el caso de las personas con *responsabilidades de cuidados* aparece el conflicto ante la dificultad de combinar las exigencias laborales y familiares en un mismo tiempo y espacio. Por un lado, a raíz del cierre de las escuelas, las madres y los padres relatan las dificultades del teletrabajo con las criaturas en casa, sobre todo cuando éstas son muy pequeñas.

Entonces tenía un año, casi un año, y estaba en casa, guarderías cerradas y dificultades de contacto con otras personas, porque era un confinamiento total, y entonces tuvimos que hacernos cargo completamente del niño y al mismo tiempo sacar adelante el trabajo. Y esto hubo momentos que fueron complicados, pero intentamos organizarnos con mi pareja para encontrar un equilibrio y poder conciliar ambas cosas. (Hombre técnico con criaturas)

Por el otro lado, las personas responsables de adultos dependientes también experimentan un conflicto para gestionar estas tareas de cuidados con las laborales y do-

mésticas. Esta situación difiere según el grado de dependencia de manera que las tareas incluyen desde llevar la compra cuando el domicilio no se comparte hasta la atención diaria dentro del hogar.

En tercer lugar, se observa la influencia de la categoría profesional en la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento. Las mujeres que trabajan de *administrativas* ven su día a día mucho más marcado por una jornada laboral rígida que les reclama una disponibilidad laboral en unas horas concretas de la mañana. Una rigidez que se agrava con la escasez de recursos para trabajar desde casa.

...había alguien pendiente de que estuvieras conectado a unas horas concretas, etcétera. Sí, hasta las tres, todos los días. Vale, vale. Sobre todo, desde las ocho a las tres, hasta las tres, debíamos estar. (Mujer administrativa con adultos dependientes)

En cambio, la experiencia del trabajo a distancia de las personas en cargo de técnicas pone de manifiesto una mayor flexibilidad temporal que les permite adaptar los horarios según las necesidades derivadas de su situación en casa. Además, a diferencia de las administrativas, se les facilita antes los recursos para poder teletrabajar.

Porque esta flexibilidad permite que, si no se hace a las nueve, se hace a las once, pero está cerrado cuando conviene. Y si no está encerrado cuando conviene, se dice: «Lo cerraré mañana, porque me ha surgido otra cosa. (Mujer técnica con adultos dependientes)

Finalmente, la experiencia de las personas que ocupan puestos de dirección se caracteriza por una carga de trabajo muy elevada debido a las responsabilidades que acumulan. En este caso, su experiencia también está marcada por la rigidez horaria, pero, a diferencia de las administrativas, ésta deriva del cargo y no del control.

Todo el día con videoconferencias, con el móvil sacando humo, el sistema de videoconferencia llamándote todo el día, intentando gestionar... buscando a la gente, no todo el mundo tenía las herramientas... (Mujer directiva sin responsabilidades de cuidados)

Cabe mencionar que las diferenciaciones descritas de estos perfiles no se limitan a la caracterización realizada, sino que su variedad se amplía cuando se tienen en cuenta los cruces entre las distintas variables, dando lugar a matices significativos. Por ejemplo, no viven igual el teletrabajo en el confinamiento las mujeres con cuidados de criaturas según si son directivas, técnicas o administrativas, ni tampoco los hombres técnicos según si tienen unas responsabilidades de cuidados u otras, o si directamente no tienen. Así pues, la heterogeneidad de conflictos captados a partir de las entrevistas permite identificar doce experiencias definidas según el grado de conflicto tal como recoge la siguiente tabla.

A partir de esta heterogeneidad de experiencias vividas durante el teletrabajo confinado, se observa que el género y el ciclo vital son las variables que más influyen en la generación de conflictividad entre la esfera productiva y reproductiva dentro del hogar. Ello permite identificar tres tipos de conflictos: el conflicto sin responsabilidades de cuidados, el conflicto con cuidados de criaturas y el conflicto con cuidados de personas adultas dependientes.

**Tabla 2.** Tipología de experiencias del trabajo a distancia según grado de conflicto y perfil sociológico

	Técnico/a		Directivo/a	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Sin responsabilidades de cuidados	Conflicto laboral, rigidez horaria, falta de recursos y de flexibilidad.	Conflicto laboral (hiperconexión) o no conflicto. Flexibilidad laboral.	Conflicto y priorización laboral. Incremento de carga de trabajo productivo. Hiperconexión	Conflicto y priorización laboral. Incremento de carga de trabajo productivo. Hiperconexión
Con cuidados de criaturas	Conflicto doméstico-laboral. Dificultad de combinación de cuidados por rigidez laboral.	Conflicto reproductivo y priorización de tareas de cuidados. Tecnificación y no problematización. Hombres más igualitarios.	Conflicto doméstico-laboral. Incremento de carga de trabajo productivo y presencia. Dificultad combinación de tareas.	Conflicto y priorización laboral. Incremento de carga de trabajo productivo. Desigualdades de género.
Con cuidados de adultos dependientes	Conflicto doméstico-laboral. Dificultad de combinación de cuidados por rigidez laboral.	Poco conflicto. Flexibilidad horaria. Tareas de cuidados no problemáticas, transitorias y de acompañamiento. Tecnificación.	Máximas perdedoras del teletrabajo. El teletrabajo las atrapa en tareas de cuidados que ya tenían, a lo que se le suma el incremento de trabajo y la alta responsabilidad laboral.	Conflicto y priorización laboral. Incremento de carga de trabajo productivo. Tareas de cuidados no problemáticas, transitorias y de acompañamiento. Tecnificación.

Elaboración propia.

#### **4.1.1. *El conflicto sin responsabilidades de cuidados***

Como se ha mencionado, las personas sin responsabilidades de cuidados representan el perfil que experimenta menor conflicto ante la fusión de esferas que conlleva el teletrabajo al poder priorizar lo laboral ante lo doméstico. Sin embargo, hombres y mujeres viven de manera distinta esta misma situación. Las mujeres manifiestan dificultades relacionadas con la fusión de esferas en mayor medida que los hombres, dada la doble presencia simultánea que acarrea el trabajo a distancia cuando se asume la responsabilidad del trabajo doméstico. En esta tesitura, ellas experimentan de forma problemática la difuminación de los límites entre los ámbitos de sus vidas. Este hecho, sumado al desigual reparto de tareas domésticas, genera una rutina marcada por la fragmentación horaria y la simultaneidad de tareas laborales y domésticas: se encargan de poner lavadoras, preparar la comida o salir a comprar el pan durante la jornada laboral.

Entonces, claro, aquí también empezamos a experimentar el hecho de trabajar estando en casa, que esto es como una experiencia mística, porque, claro, tú estás en la oficina y estás concentrado. [...] pero tú estás en casa y, de repente, dices: «Ostras, pues, puesto que estoy en casa pongo una lavadora.» «Bueno, puesto que estoy en casa, pues en vez de comer algo precocinado, ¿no?, pues eso, mi marido, pues, voy a cocinar un poco.» «Ya que estoy en casa, pues voy a quitar la ropa, que la tengo tendida y tal», ¿no? Claro, entonces todo se va haciendo cuanto más... Es decir, de repente estás aquí y de repente estás allá, ¿no? Y esto a mí también me estresó un poco. (Mujer administrativa sin responsabilidades de cuidados)

En cambio, los hombres no viven esta fusión de forma problemática, priorizan la jornada laboral que realizan del tirón, como si estuvieran en la oficina. De manera que, en los casos en que aparece algún grado de conflictividad, éste se define en términos productivos (hiperconexión, carga de trabajo, recursos...) o sociales (falta de vida social) pero no domésticos.

Quizás estás viendo, no sé si ya lo estarás intuyendo que la mía, digamos, mi experiencia con el teletrabajo es, es ideal, estoy muy contento... Claro, aparte de eso era una situación de mierda. Quiero decir, claro, estuve dos meses y medio sin tocar a nadie. ¿No? Yo llegaba un momento que decía: es que necesito tocar a alguien. [...] No quiero irme muy alto porque la situación realmente era una basura, pero fue un aprendizaje, ¿no? Bien, yo no diría que no fue tan terrible. (Hombre técnico sin responsabilidades de cuidados)

#### **4.1.2. *El conflicto con criaturas***

En segundo lugar, las personas con responsabilidades de cuidados de criaturas son las que manifiestan más problemas para gestionar el trabajo productivo y reproductivo, dado el cierre de las escuelas y la necesidad de cuidar a los hijos/as, así como gestionar sus tareas escolares. Esta situación afecta más a las madres que a los padres dadas las diferentes maneras de vivir y pensar la maternidad y la paternidad. De nuevo, ellas se encuentran atrapadas en una situación de doble presencia simultánea donde sus jornadas se caracterizan por una fragmenta-

ción horaria continua, de distintas tareas que se solapan, sobreponen y entrecruzan. Una situación que conlleva la sensación de querer llegar a todo y no hacer nada bien, sentimiento de culpabilidad y, en consecuencia, costes emocionales y físicos.

Entonces, era... era una sensación de que cuando yo estaba con mi hija sólo pensaba, sólo pensaba: «Ostras, y después tengo que trabajar, y no he hecho eso, no he hecho lo otro.» Y cuando estaba trabajando y escuchaba a mi hija llorando pensaba: «Ostras, pero es que es muy pequeña y me necesita y yo estoy aquí trabajando», ¿sabes? Era que hiciera lo que hiciera siempre me sentía como culpable, porque era como ni estaba cien por cien por mi hija ni cien por cien por el trabajo, me sentía como dividida. (Mujer técnica con criaturas)

Los hombres, en cambio, experimentan el teletrabajo con las criaturas en el hogar de forma menos problemática, organizándose en base a una fragmentación horaria que sigue la lógica diacrónica masculina, tecnificando las tareas de cuidados y dedicando un tiempo concreto a teletrabajar y otro tiempo a atender a las criaturas. De este modo, adoptan una actitud pragmática para poder gestionar los conflictos de manera adaptativa y funcional.

O sea, ellos tampoco lo vivieron como un drama. O sea, a la que me agobiaban mucho o tenía..., necesitaba realmente concentrarme o una reunión muy importante, pues, les enchufaba la pantalla y... y ya está. O la tele, los dibujos y se hacían..., dibujos o pantallitas. Y cuando estaban más tranquilos, pues, mira: «Pues jugáis a no sé qué...» (Hombre directivo con criaturas)

En los casos de los directivos, a los que también les incrementa la carga de trabajo laboral, priorizan el desarrollo del teletrabajo a las tareas de cuidados, aludiendo a la rigidez horaria que caracteriza sus jornadas llenas de reuniones, desembocando en una desigualdad de género elevada en el reparto de dichas tareas.

Desde mi punto de vista, era una presencia-ausencia. O sea, yo estaba, pero no... O sea, estaba, pero como si... Estaba más en casa, o sea, de repente estaba en casa cuando antes no estaba tanto en casa, eh..., pero era muy poco presente para... por lo que requería el trabajo. (Hombre directivo con criaturas)

Sin embargo, se identifica un perfil de padres potencialmente más igualitario: aquellos hombres técnicos, con cuidados de criaturas y que su pareja se encuentra ausente del hogar por motivos laborales. En este caso, la flexibilidad que les proporciona la condición de técnicos junto a las condiciones horarias de la administración pública facilita una mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidados que emergen como una necesidad ante la ausencia de la mujer.

O sea, del rol tradicional hombre-mujer, el clásico, yo tengo el rol más..., más femenino tradicional, en este caso, respecto del cuidado de la casa... quizá me atrevería a decir que la coordinación algo la llevo yo. Quiero decir, yo cada día estoy pensando: «¿Qué ceno, que como, ¿qué hago, ¿qué no hago, como tengo la nevera?» A eso me dedico yo, me dedico yo. (Hombre, técnico, con criaturas)

### 4.1.3. *El conflicto con adultos dependientes*

Finalmente, aparece el conflicto relacionado con el teletrabajo y la responsabilidad de los cuidados de personas adultas dependientes. La principal diferencia de género de este colectivo es que la mayoría de las mujeres ya asumían el cuidado antes de la pandemia, de manera que el teletrabajo refuerza dicha responsabilidad. Esto supone la necesidad de combinar el trabajo a distancia con las tareas de cuidados junto a las tareas de limpieza, compra, cocina y otros, que anteriormente, en muchos casos, se externalizaban mediante personas contratadas, servicios de atención domiciliaria o residencias.

Yo llamaba... Bien, la medicación, ella no se acordaba de la medicación, y tomaba mucha medicación. Entonces, yo tenía su estructura en casa de la medicación. Yo, bueno, primero era el buen día de la mañana, cómo estás y cómo has dormido y eso, y después cada momento y cada hora que le tocaba la medicación, yo llamaba y decía: «Eh, que te toca la tal, cógela.» [...] y era, pues, igual a las nueve, a las once, a las tres, a las ocho ya las once de la noche. O sea, era muy muy constante. (Mujer directiva con adultos dependientes)

En cambio, en el caso de los hombres, la responsabilidad del cuidado aparece de manera sobrevenida con la pandemia y acotada a la situación de confinamiento. Se trata de unas responsabilidades menos intensas y más de acompañamiento, como traer la compra o acompañarlos para salir a pasear, así como transitorias, dado que finalizan al terminar el confinamiento.

Y bien, están en un municipio diferente, o sea que, bueno, pues, hablaba con ellos, cuáles eran sus necesidades, hacía la compra, cogía el coche e iba hacia allí y se los dejaba en la puerta. Esto, pues, desde marzo que empezó, a mediados de marzo, pues, yo diría que, hasta mayo, junio. (Hombre técnico con adultos dependientes)

Cabe mencionar el perfil de las mujeres con estas responsabilidades de cuidados que además ocupan el puesto de directivas, las cuales ven incrementar doblemente su carga de trabajo productivo y reproductivo. Estas mujeres aparecen como las grandes perdedoras del teletrabajo durante el periodo de pandemia, dado que dicha modalidad las atrapa en casa reforzando su rol como cuidadoras principales.

Tengo mucha tensión en ese momento, en ese momento tengo tensión, quiero decir, estoy peor. Estoy peor. Estoy peor porque se supone que, como estás teletrabajando, ya estás disponible en todo. Y no, estás teletrabajando, pero estás trabajando. Y a mí compaginarlo en ese momento, bufffff, me es muy tenso. (Mujer directiva con adultos dependientes)

## 4.2. *Las expectativas del teletrabajo*

A partir de la heterogeneidad de experiencias vividas con relación al trabajo a distancia durante los primeros meses de la pandemia, este apartado se centra en las expectativas construidas en torno a una futura implementación del teletrabajo más allá de su carácter excepcional. De entrada, se observa cómo, a pesar de identificar un amplio abanico de situaciones que van del conflicto a la ausencia del mismo según los

perfiles sociológicos analizados, las expectativas se manifiestan más homogéneas que las experiencias. En términos generales, las personas entrevistadas comparten una visión positiva del teletrabajo atribuyéndole un conjunto de potencialidades y oportunidades pensadas para dar respuesta a necesidades ajenas al ámbito laboral: “Yo, para mí, tener la libertad de uno o dos días a la semana para poder trabajar desde casa (Hombre técnico sin responsabilidades de cuidados)”.

Es que yo muchas veces lo pensaba, antes de ser madre también: obviamente, la prioridad, entre comillas, siempre he pensado que tienen que ser las personas con gente a su cargo con necesidades especiales, o sea, personas mayores, personas enfermas, pero digamos que las personas que no llevan ninguna mochila también tienen derecho a disfrutar de su tiempo libre como quieran, y no tienen que ser los últimos en poder decir: «Yo quiero ir de vacaciones esta semana o la otra». ¿No? (Mujer directiva con criaturas)

Sin embargo, el optimismo generalizado ante el teletrabajo más allá del contexto pandémico esconde diferencias que se pueden relacionar con las variables consideradas clave para la identificación de las experiencias. Dichas diferencias hacen emerger la contradicción entre la experiencia y la expectativa, entre lo vivido y lo que se proyecta. En concreto, se distinguen tres tipos de expectativas: el teletrabajo como oportunidad para mejorar la calidad de vida, el teletrabajo como oportunidad para la conciliación y el teletrabajo como resignación. A continuación, se analizan estas diferencias tomando en consideración el perfil de las personas y subrayando cuando las expectativas son más positivas que las experiencias.

#### ***4.2.1. El teletrabajo como oportunidad para mejorar la calidad de vida***

En primer lugar, emerge la expectativa que atribuye al teletrabajo la oportunidad de mejorar la calidad de vida en la medida que supone ahorrar desplazamientos ganando tiempo, flexibilidad y libertad. Se trata de un ideal compartido entre la mayoría de los hombres, con independencia del ciclo vital y la categoría laboral.

El teletrabajo, uno de los beneficios que tiene es que no tiene gastos de tiempo de desplazamientos, ni de dinero, y esto está muy bien. Entonces, con unos horarios más o menos parecidos a los que harías para venir a trabajar, pues, dices: «Va, voy a empezar». (Hombre directivo con adultos dependientes)

También es una forma de... así como el teletrabajo en el ámbito privado ahorra tiempo de desplazamientos y los repercuten en más tiempo de ocio, en el ámbito laboral se reduce el tiempo de reuniones inútiles y eso se convierte en más tiempo de trabajo efectivo. (Hombre técnico sin responsabilidades de cuidados)

Esta coincidencia de expectativas entre perfiles masculinos distintos se puede explicar por el peso de una lógica productiva que rige el vivir cotidiano y coincide con la experiencia poco o nada conflictiva del trabajo a distancia de los hombres. Básicamente, porque logran mantener su disponibilidad laboral durante el confinamiento a pesar de los cuidados de criaturas y/o personas adultas dependientes. La experiencia positiva del trabajo a distancia junto a la escasa o nula interiorización de la responsabilidad de cuidados dan pie a percibir el teletrabajo como una oportunidad para mejorar la calidad de vida.

Muchísimas. Y tienes segundas residencias que pueden estar en Lloret, o pueden estar en el Montseny, o que pueden estar en 136 Montserrat. Entonces, estas personas que tienen una segunda residencia, que pueden tener un grupo de amigos que se encuentren todos realizando teletrabajo y que por la noche se encuentran para hacer una partida a las cartas, pues, me parece que... Que no se ha dado el caso, porque no ha existido aún el teletrabajo en estas proporciones, ¿no? (Hombre directivo con adultos dependientes)

En definitiva, esta expectativa que vincula la modalidad laboral a la mejora de las condiciones de vida se dibuja desde una cotidianeidad centrada en lo productivo bajo la dicotomía temporal descrita como negocio/ocio: el tiempo que no se dedica al empleo es tiempo libre. La máxima expresión de este ideal se encuentra en el caso de los hombres que no tienen responsabilidades de cuidados y trabajan como técnicos, sin acumular mucha responsabilidad laboral.

Y yo, pues, por ejemplo, ahora en el mes de invierno, si un día acabo de teletrabajar a las tres, o a las cuatro y media puedo hacer... aún puedo hacer una hora de ciclismo sin que se haga de noche. Antes, trabajando aquí en invierno, era inviable salir con la bicicleta un día entre semana. Da para más... Sí, da más flexibilidad, eso seguro. (Hombre técnico sin responsabilidades de cuidados)

En contraste con este último caso, las mujeres que se encuentran en la misma situación, que trabajan como técnicas y viven solas, dibujan unas expectativas que sí tienen en cuenta el ámbito reproductivo. Para ellas el teletrabajo no se traduce en más tiempo libre para dedicar a las actividades de ocio, antes se ocupan de las tareas del hogar. El relato de estas mujeres se construye a partir de su experiencia durante los primeros meses de la pandemia desde una cotidianeidad que se concibe a partir de la responsabilidad que conllevan las tareas domésticas.

Valoro positivamente, claro, que he ganado tranquilidad. Es decir, he ganado tiempo, claro. Yo ahora no tengo que desplazarme, es decir, es tiempo que gano, y este rato, por ejemplo, lo puedo invertir, lo que decimos, pongo el ejemplo de la lavadora porque es el más evidente, ¿eh?, el poner la lavadora y tenderla. (Mujer técnica sin responsabilidades de cuidados)

Se observa, pues, el peso que el género ejerce por encima del ciclo vital en la construcción de las expectativas en torno a una futura implementación del teletrabajo. La interiorización de la responsabilidad doméstica implica una determinada manera de vivir y pensar la vida cotidiana que condiciona la experiencia del trabajo a distancia. Con todo, las oportunidades atribuidas a esta modalidad laboral se vinculan a las necesidades que se derivan de la responsabilidad doméstica y de cuidados.

#### ***4.2.2. El teletrabajo como oportunidad para mejorar la conciliación***

Más allá de la lógica productiva, emerge el ideal que atribuye a la modalidad del teletrabajo potencial de mejora para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con independencia de las responsabilidades de cuidado. En este sentido, aparece un discurso que plantea las necesidades de conciliación en sentido amplio y pensando en todos los momentos del ciclo vital durante la trayectoria laboral: “Yo esto



lo encontraría muy bien, y estaría muy bien la conciliación familiar, seguro, y... pero incluso para no conciliación familiar (Mujer directiva con criaturas)”.

Pero el análisis de las entrevistas realizadas pone de manifiesto que la oportunidad del teletrabajo para la conciliación responde a una expectativa, básicamente, de las madres, quienes asumen la principal responsabilidad de los cuidados. La asunción del rol de cuidadora junto con la experiencia del confinamiento conduce a percibir dicha modalidad laboral como una oportunidad para mejorar la gestión de los tiempos y los trabajos sin cuestionar cómo se distribuyen los mismos con los hombres.

Que puedo estar más tiempo aquí, que el trayecto, quieras o no, es un tiempo que estás perdiendo, puedo atender a mis hijos, me llaman cuando están enfermos y tienen que estar... o confinados (Mujer administrativa con adultos dependientes)

Al igual que los hombres, cuando se proyecta la expectativa más allá del contexto de pandemia, se razona según el coste de oportunidad temporal, pero la diferencia es que las mujeres no conciben el ahorro de tiempo resultante del teletrabajo para ellas mismas, sino que lo perciben como facilitador para atender las necesidades de cuidados de las otras personas.

Y también a nivel de teletrabajo o presencial o tal, reconozco que, esto, que el teletrabajo con los niños en la escuela mejora mucho, en mi caso, la calidad de vida de no tener que correr todo el día, porque estás más relajada, pese a que tengas un día estresante igualmente en el trabajo, el relax de no tener que estar en tal sitio, o de correr físicamente para llegar a la hora que tienes que estar o tal... (Mujer técnica con criaturas)

En el caso de los cuidados de criaturas, la vivencia de una maternidad intensiva lleva a confundir realidad, expectativas y preferencias valorando el tiempo de crianza por encima del tiempo dedicado al trabajo de cuidados: el disfrutar antes que el trabajar.

Es que estoy disfrutando, estoy haciendo de madre, que no había podido hacerlo nunca. Entonces, los levanto y... y antes los despertaba, les daba un beso: «Bueno, ya vendrán los abuelos, ¿eh?» y me iba. Ahora no, los levanto, el desayuno, «ven-ga, va, vestiros, no sé qué», preparo las mochilas, bueno, lo de las mochilas lo hacía igualmente, pero... con ellos, los llevo a la escuela, compartir el camino, ¿no?, empiezo a conocer madres, que yo era un poco la antipática que nadie conocía. (Mujer directiva con criaturas y adultos dependientes)

A pesar de que la expectativa del teletrabajo como una oportunidad para conciliar aparece, principalmente, en el discurso de las mujeres, algunos padres también se hacen eco de ello. En concreto, se trata del perfil de hombres que trabajan como técnicos en la administración pública, tienen criaturas menores de 12 años y su pareja está ausente del hogar por motivos laborales. Cabe recordar que, para ellos, la experiencia del confinamiento incluye el conflicto con el ámbito reproductivo y cierta priorización de tareas de cuidado.

Y también para conciliar la vida familiar. Yo ahora tengo la oportunidad de ir a buscar a los niños a la escuela, traerlos aquí, que coman aquí conmigo. Y, bueno,

tengo la oportunidad de estar más con mis hijos, que es una cuestión que... que valoro y que me interesa. (Hombre técnico con criaturas y adultos dependientes)

#### **4.2.3. *El teletrabajo resignado, oportunidad para la obligación moral de los cuidados***

Las dos expectativas anteriores, a pesar de ser un reflejo de las desigualdades de género, son percibidas como una oportunidad de mejora. En cambio, las entrevistas ponen de manifiesto una tercera expectativa que aparece como resignación cuando el teletrabajo coincide con la responsabilidad de cuidados de personas adultas dependientes. Una situación que atañe exclusivamente a las mujeres, subrayando el peso del género y el ciclo vital en la interpretación de lo vivido y lo proyectado.

Y es que yo también, en muchos momentos, estoy más tranquila ahora aquí, porque estoy con mi madre, no tengo la intranquilidad de baja y vuelve, que el día que tengo que bajar digo: «¡ay! ¿Ahora tengo que bajar?» ¿Sabes? ¡Ay! Otra vez con la intranquilidad, el transporte, los horarios. Aquí en este sentido... ¿La pega? Pues, que no socializas que sí que es verdad que a lo mejor allí ves otras cosas que aquí no. (Mujer administrativa con adultos dependientes)

En este caso, aparece la ambivalencia en la experiencia vivida donde el trabajo a distancia resulta una buena opción que permite solucionar situaciones sobrevenidas, pero, a la vez, implica renunciaciones personales al tiempo que refuerza el rol de cuidadora desde patrones tradicionales.

Vivir, vivo sola. Pese a vivir sola, soy hija de una señora de ochenta y cinco años, que no me escuche, con Alzheimer. Entonces, esto hace que sí que a veces... Normalmente, cuando me toca teletrabajar, lo hago desde mi casa, pero cuando pasa algo, como hoy, que la cuidadora tiene que ir al médico, pues, vengo aquí y teletrabajo desde aquí. (Mujer técnica con adultos dependientes)

Estas ambivalencias se saldan cuando el sentimiento de culpabilidad que conlleva la obligación moral de los cuidados es superior a las desventajas atribuidas al teletrabajo.

Yo si tuviese una semana de trabajo presencial, no podría estar aquí ahora mismo, ¿vale?, y hubiéramos tenido que pagar pasta a otra persona que sustituyera a la cuidadora, ¿vale? Es decir, que da una cierta flexibilidad y ventajas en algún sentido. O sea, no me lo cargaré todo. No me gusta, pero no me lo cargaré todo. (Mujer técnica con adultos dependientes)

En este punto, se observa como la expectativa del teletrabajo responde más al ideal de cuidados según los roles tradicionales de género que a la experiencia del trabajo a distancia o a sus potencialidades ajenas al ámbito doméstico: “Lo que valoro positivamente es poder ocuparme de mi familia –mis hijas, mi marido, mi madre (Mujer técnica con criaturas y cuidados de dependencia)”.

Sin embargo, en la medida que solo son las mujeres las que mantienen esta expectativa del teletrabajo como una oportunidad para los cuidados de mayores, es preciso señalar cómo, en el trasfondo del discurso, se esconde la resignación que acarrea esta obligación moral de los cuidados.

El otro día, me llamaron, el lunes me llamaron para ofrecerle una plaza en la residencia de aquí al lado, y les tuve que decir que de momento no, que me volvieran a poner en la casilla de salida, digo... porque si vuelve a haber problemas, es que no podré ver a mi madre. Y no me quiero imaginar esa situación. Prefiero pringar yo y poner una persona pagando, que no ver a mi madre. O no por no verla... no por mí, ¿eh? Sino por ella, ¿eh? Pienso en ella, con demencia y sola, sin saber qué está pasando. Es que no me lo quiero imaginar. (Mujer técnica con criaturas y adultos dependientes)

Con todo, se observa que cuando la modalidad del teletrabajo coincide con la responsabilidad de cuidados de personas adultas dependientes atrapa a las mujeres en el ámbito doméstico reforzando su rol de cuidadoras a pesar de ocupar un cargo profesional con alta responsabilidad laboral.

Porque yo tendría que haber salido de aquí y me tendría que haber ido a la oficina. El poderme quedar aquí, o sea, yo creo que, entonces, te absorbe más, ¿no?, te absorbe más, la familia y la... porque estás y es como si estuvieras pendiente. Yo he tenido a veces... bueno, te lo explico con el corazón en la mano, una tensión tremenda de tener... bueno, igual estoy en una reunión y mi madre, pues, tienen que ir al baño o... pues, eso, la sopa, yo qué sé. (Mujer directiva con adultos dependientes)

## 5. Conclusiones

El presente artículo analiza, desde la perspectiva de género, las expectativas construidas en torno al teletrabajo a partir de la experiencia vivida durante el confinamiento. El contexto de la pandemia supone un aumento considerable de la modalidad del teletrabajo entre una parte de la población empleada. En esta tesitura, se presenta un conjunto de evidencia empírica que permite recuperar algunos de los debates que aparecen en la literatura especializada anterior a la pandemia con relación al potencial transformador de dicha modalidad (Madsen, 2011; Hilbrecht et al., 2008; Bae y Kim, 2016). En concreto, se plantea hasta qué punto el contexto del COVID-19 refuerza la idea del teletrabajo como una solución para demandas de índole social y no como una modalidad flexible de organización laboral. Una cuestión que se aborda desde la perspectiva de género apuntando como hipótesis que la diversidad de experiencias en función del género, la categoría socio-profesional y las cargas de cuidado explican también la diversidad de expectativas respecto al teletrabajo. En este sentido, se cubre un vacío en la investigación mayoritariamente centrada en analizar la experiencia del teletrabajo y sus consecuencias, pero no tiene en cuenta cómo dicha experiencia contribuye en la construcción de expectativas. Las cuales, sin lugar a duda, formarán parte de los debates actuales y futuros en torno a las potencialidades del teletrabajo.

Los resultados muestran cómo las expectativas sobre el teletrabajo se presentan más atractivas que su experiencia, especialmente entre aquellas personas que acumulan una mayor carga total de trabajo. Con relación a la experiencia, se observa cómo la situación vivida con el trabajo a distancia durante el inicio de la pandemia afecta de forma diferente y desigual en función del género, la categoría profesional y el ciclo de vida. En la línea de los estudios realizados en otros países (Andrade y

Petiaz Lousä, 2021; Cannito y Scavarda, 2020; Walsmel-Manor et al., 2021) y los realizados para el caso español (Ortiz-Lozano et al., 2021; Moreno y Borràs, 2021), los resultados muestran que la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento ha sido negativa para la gran mayoría de las mujeres, fundamentalmente por la acumulación del trabajo doméstico y de cuidados, junto con la dificultad de separar la vida laboral, personal y familiar. Una dificultad que acarrea conflictos cotidianos que se manifiestan según los perfiles analizados en función de la categoría profesional y las responsabilidades de cuidados. En este sentido, se observa cómo las mujeres sin responsabilidades de cuidados experimentan menos conflictividad, en comparación a las mujeres con criaturas o adultos dependientes, en la medida que pueden priorizar la esfera productiva a la reproductiva, aunque padezcan la fusión de ambas esferas. En cambio, las madres se encuentran atrapadas en una situación de doble presencia simultánea donde sus jornadas se caracterizan por una fragmentación horaria continua donde se superponen las tareas de manera interminable. Una situación que también experimentan las mujeres con adultos dependientes, si bien los tiempos de cuidado interfieren de manera distinta al ser menos intensos, pero más continuos. En este caso, destaca la situación de las directivas que aparecen como las más perjudicadas en su experiencia de teletrabajo dada la exigencia laboral fruto de su responsabilidad y la obligación moral de los cuidados fruto de la presión familiar. En cualquier de los casos con responsabilidades de cuidados, también destaca la situación de las administrativas con una mayor rigidez temporal en el ámbito laboral que dificulta el manejo de los tiempos de cuidado.

Por el contrario, la experiencia de los hombres no ha sido tan negativa, aunque haya significado una mayor disponibilidad laboral. En términos generales, ellos no perciben la difuminación de lo doméstico y lo laboral de manera que las rutinas del teletrabajo confinado no les resultan conflictivas: mantienen la centralidad productiva de la jornada como si estuvieran trabajando presencialmente. Situación que se da, especialmente, en el caso de los hombres sin responsabilidades de cuidados y, en menor medida, entre los directivos con criaturas o adultos dependientes. Sin embargo, y en consonancia con otros estudios (Domínguez-Folgueras, 2021; van Tienoven et al., 2021), también se constata el aumento de la participación de algunos hombres en las tareas domésticas y de cuidados durante el confinamiento. En este punto, se identifica un perfil de padres potencialmente más igualitario: aquellos hombres técnicos, con cuidados de criaturas y que su pareja se encuentra ausente del hogar por motivos laborales. La flexibilidad que les proporciona la condición de técnicos junto a las condiciones horarias de la administración pública facilita una mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidados que emergen como una necesidad ante la ausencia de la mujer.

Con relación a las expectativas, se observa que la mayoría se construyen percibiendo la modalidad como un derecho, aunque difieren según el género en la atribución de instrumentalidad al teletrabajo como una oportunidad para dar respuesta a necesidades de índole no laboral. Así los tres tipos de expectativas constatados muestran, en primer lugar, cómo para la mayoría de los hombres el teletrabajo es una oportunidad de mejora de la calidad de vida. Básicamente, porque les permite ganar flexibilidad y libertad mejorando la autogestión del tiempo trabajo y aumentando el tiempo libre. Esta expectativa se construye a partir de experiencia vivida durante el confinamiento donde la mayoría mantiene la disponibilidad productiva. Ello coincide con lo aportado por Peters (2021) para el caso alemán al señalar cómo

la satisfacción de los hombres es mayor ante lo sobrevenido en la pandemia y la expectativa creada en términos laborales. En contraposición, las mujeres atribuyen a la modalidad del teletrabajo un gran potencial de mejora para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente las que tienen responsabilidades de cuidados. Una expectativa que se comparte con el perfil más igualitario de hombres antes señalado. Según la importancia atribuida al ámbito laboral o al doméstico familiar, la expectativa del teletrabajo varía. Y la potencialidad que ven las mujeres y algunos hombres en la conciliación está ligada al nivel de satisfacción que dicha modalidad les pueda reportar (Kim et al., 2020). Se diferencian de estas expectativas optimistas, aquellas mujeres principalmente atrapadas en la responsabilidad de los cuidados de adultos dependientes, para ellas el teletrabajo posee la ambivalencia de poder solventar situaciones sobrevenidas, pero al mismo tiempo refuerza su rol como cuidadoras.

En definitiva, como conclusión, se apunta que la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento conlleva distintos tipos de conflicto en relación con las esferas productiva y reproductiva según el peso del género matizado por el ciclo vital y la categoría laboral. Esta heterogeneidad de experiencias según su grado de conflictividad no se corresponde con una heterogeneidad de expectativas, puesto que se comparte un ideal positivo en torno al teletrabajo como derecho. Sin embargo, se observa que el nivel de conflicto en la experiencia condiciona la naturaleza de la expectativa percibiéndose como una oportunidad para conciliar o, por el contrario, para mejorar la calidad de vida. Y, en el peor de los casos, el teletrabajo se asume con resignación para evitar el sentimiento de culpabilidad que implica la obligación moral de los cuidados.

## 6. Bibliografía

- Andrade, C. y Petiz Lousã, E. (2021). “Telework and Work–Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors”. *Administrative Sciences*, 11(3):103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Bae, K. B. y Kim, D. (2016). “The impact of decoupling of telework on job satisfaction in U.S. federal agencies: Does gender matter?”. *The American Review of Public Administration*, 46 (3): 356–371. <https://doi.org/10.1177/0275074016637183>
- Belzunegi, A. (2002). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas*. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Beno, M. (2019). “Home-based Telework and the Role of Gender – Results of a Study in Austria”. CONF-IRM 2019 Proceedings. 12. (en línea): <https://aisel.aisnet.org/confirm2019/12>
- Borràs, V.; Ajenjo M. y Moreno, S. (2021). “More time parenting in Spain: a possible change towards gender equality?”. *Journal of Family Studies*. 27:1-16. <https://doi.org/10.1080/13229400.2018.1440618>
- Borràs, V. y Moreno, S. (2021). “La crisis de la Covid-19 y su impacto en los trabajos: ¿una oportunidad perdida?”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7: 187-209. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.100>
- Cannito, M. y Scavarda, A. (2020). “Childcare and Remote Work during the COVID-19 Pandemic. Ideal Worker Model, Parenthood and Gender Inequalities in Italy”. *Italian Sociological Review*, 10 (3S): 801-820.

- Chung, H. y Van der Lippe, T. (2018). “Flexible Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction”. *Social Indicators Research*, 151:365-381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Corban, S. (2022). “Gender and telework. Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey”. *Gender, Work and Organization*, 29:241-255. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>
- De Klerk, J.J., Joubert, M., y Mosca, H.F. (2021). “Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work”. *Journal of Industrial Psychology* 47(0): a1883. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883>
- Dominguez-Folgueras, M. (2021). “Difficult Times: The Division of Domestic Work under Lockdown in France”. *Social Sciences*, 10: 219. <https://doi.org/10.3390/socsci10060219>
- Elldér, E. (2019). “Who Is Eligible for Telework? Exploring the Fast-Growing Acceptance of and Ability to Telework in Sweden, 2005-2006 to 2011-2014”. *Social Sciences* 8: 200. <https://doi.org/10.3390/socsci8070200>
- Eurofound (2020a). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020b). *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gajendran, Ravi S. y Harrison, D.A. (2007). “The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences”. *Journal of Applied Psychology*, 92: 1524-41. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gala Durán, C. (2021). “La relació entre el teletreball i la conciliació de la vida laboral i familiar: el paper de la normativa i la negociació col·lectiva”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7: 171-185.
- Gálvez, A.; Tirado, F. y Alcaraz, J.M. (2020). ““Oh, Teleworking” Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworker”. *European Review*, 29: 180-192. <https://doi.org/10.1111/beer.12240>
- Haddon, L. y Silverstone, R. (1993). “Teleworking in the 1990s: A View from the Home”. SPRU/ CICT informe n.º. 10, Falmer, Sussex, UK: Universidad de Sussex.
- Hilbrecht, M.; Shaw, S.M.; Johnson, L.C. y Andrey, J. (2008). “I’m Home for the Kids’: Contradictory Implications for Work-life Balance of Teleworking Mothers”. *Gender, Work and Organization*, 15(5):454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Huws, U.; Podro, S.; Gunnarsson, E.; Weijers, T.; Arvanitaki, K. y Trova, V. (1996). “Teleworking and gender”. *Institute for Employment Studies, Report 317*. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)84588-8](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)84588-8)
- Kim Jaeseung, H. J.R.; Golden Lonnie M. y Lambert S.J. (2020). “Workplace flexibility and Worker Well-Being”. *Journal of Marriage and Family*, 82: 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kurowska, A. (2020). “Gendered Effects of Home-Based Work on Parents’ Capability to Balance Work with Non-Work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared”. *Social Indicators Research*, 151:405-425. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>
- Madsen, S.R. (2011). “The Benefits, Challenges, and Implication of Teleworking: A Literature Review”. *Journal of Culture and Religion*, 1(1): 148-158.
- Mayo, M.; Pastor, J.C.; Cooper, C. y Sanz-Vergel, A.I. (2011). “Achieving Work-family Balance Among Spanish Managers and their Spouses: A Demands-control Perspective”. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2): 331-350. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540158>

- Mirchandani, K. (2000). “The Best of Both Worlds’ and ‘Cutting My Own Throat’: contradictory Images of Home-based Work”. *Qualitative Sociology*, 23(2): 159-182. <https://doi.org/10.1023/A:1005448415689>
- Moreno, S. y Borràs, V. (2021). *Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio*. Barcelona: Ediciones MRA.
- OIT (2021). *El Trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*. OIT.
- Ortiz-Lozano, J.M.; Martínez-Morán, P.C. y Fernández-Muñoz, I. (2021). “Difficulties for Teleworking of Public Employees in the Spanish Public Administration”. *Sustainability*, 13: 8931. <https://doi.org/10.3390/su13168931>
- Peters, E. (2021). “What You Want Is Not Always What You Get: Gender Differences in Employer-Employee Exchange Relationships during the COVID-19 Pandemic”. *Social Sciences*, 10:281. <https://doi.org/10.3390/socsci10080281>
- Song Younghwan, G.J. (2020). “Does Telework Stress Employees Put? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers”. *Journal of Happiness Studies*, 21:2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Sullivan, C. (2003). “What’s in a Name? Definitions and Conceptualizations of Teleworking and Work at Home”. *New Technology, Work and Employment*, 18(3): 158-165. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00118>
- Van der Lippe, T. y Lippényi, Z. (2020). “Beyond Formal Access: Organizational Context, Working from Home, and Work-Family Conflict Men and Women in European Workplaces”. *Social Indicators Research*, 151:383-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Van Tienoven Theun, P.; Minnen Joeri, G.A.; Laurijssen Ilse, B.P.; Glorieux, I. (2021). “Locking Down Gender Roles? A Time-Use Perspective on Gender Division of Household Labour during the COVID\_19 Pandemic Lockdown in Belgium”. *Journal of Family Issues*, nov. 1: 1-27. <https://doi.org/10.1177/0192513X211054463>
- Walsmel-Manor, R.; Wasserman, V. y Shamir-Baldermann, O. (2021). “No Room of her Own: Married Couples’ Negotiation of Workspace at Home During COVID-19”. *Sex Roles*, 85:636-649. <https://doi.org/10.1007/s11199-021-01246-1>