

DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL A LA JORNADA INTERMINABLE. TELETRABAJAR EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO

CRISTINA GARCÍA SAINZ

(UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID)

MARÍA BARREIRO RODRÍGUEZ

(PROGRAMA ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO, UAM)

SAMIRA FAZ POZUELO

(PROGRAMA ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO, UAM)

R E S U M E N

LA MODALIDAD DE TELETRABAJO ES EL EXPONENTE ACTUAL MÁS DESTACADO DEL MODELO DE PRODUCCIÓN FLEXIBLE. SU DESARROLLO PROVOCA CAMBIOS, TANTO EN LA PROPIA ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO COMO EN LOS RITMOS DOMÉSTICOS. DURANTE EL CONFINAMIENTO, OBLIGADO POR LA COVID-19, EL TRABAJO DESDE CASA HA AUMENTADO CONSIDERABLEMENTE, LO QUE HA TENIDO UNA ESPECIAL REPERCUSIÓN PARA QUIENES TIENEN RESPONSABILIDADES EDUCATIVAS Y DE CUIDADO DE MENORES EN EDAD ESCOLAR Y PREESCOLAR. LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO ES MAYOR EN GRUPOS PROFESIONALES BIEN SITUADOS EN LA ESCALA LABORAL, AUNQUE DIFIERE SEGÚN OCUPACIÓN, VÍNCULO CONTRACTUAL, ANTIGÜEDAD, EDAD, GÉNERO Y SITUACIÓN FAMILIAR, ENTRE OTRAS VARIABLES. DURANTE LOS MESES CRÍTICOS DE LA PANDEMIA EL TELETRABAJO HA VISIBILIZADO LAS TRANSFERENCIAS DE TIEMPO Y DE RECURSOS QUE SE PRODUCEN ENTRE LA ESFERA LABORAL Y LA DOMÉSTICA. EN ESTE ARTÍCULO SE ANALIZAN LOS EFECTOS DE ESTAS INTERCONEXIONES SOBRE LOS TIEMPOS DE TRABAJO.

PALABRAS CLAVE:

TELETRABAJO, DIMENSIONES TEMPORALES, PANDEMIA.

RECEPCIÓN: 15/10/2021

ACEPTACIÓN: 10/03/2022

INTRODUCCIÓN

La flexibilidad temporal y espacial que ofrece el teletrabajo emerge como seña de identidad de organizaciones modernas, en contraposición con las

jornadas y los horarios estandarizados del modelo industrial fordista, las cuales tienden a asociarse con formatos rígidos y rutinarios del pasado. Sin embargo, trabajar en casa no es una novedad, puesto que el trabajo a domicilio ha formado parte

de la producción industrial desde sus orígenes y se mantiene aún en algunos sectores manufactureros en España y, sobre todo, en países de ingreso medio y bajo (Edgell, 2008; Martínez Veiga, 1995; Moreno y Borràs, 2021). A diferencia del trabajo a domicilio industrial, el teletrabajo se localiza en el sector de los servicios y se sirve de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para desarrollarse. Muchos de sus protagonistas son los llamados “trabajadores/as del conocimiento”, que cuentan con altas cualificaciones, habitualmente directivos y profesionales que prestan sus servicios en cualquier lugar y momento gracias a internet; su despliegue ha provocado importantes transformaciones en el entorno laboral, trayendo grandes ventajas pero también dificultades (OIT, 2019).

El objetivo principal de este artículo es conocer de qué manera los cambios incorporados con el teletrabajo modifican las pautas temporales del empleo; es decir, si afecta a la duración de la jornada, a la distribución del tiempo de trabajo, a la intensidad y forma de desempeño y, finalmente, qué grupos de población son los expuestos a estos cambios. La hipótesis que se maneja es que el teletrabajo altera las dimensiones del orden temporal del empleo pero también del ámbito personal y doméstico. Los efectos de este tipo de prestación laboral en el hogar son bidireccionales: se producen transferencias positivas y negativas entre la vida familiar y la laboral dependiendo de las condiciones profesionales y las domésticas y de los roles que las y los teletrabajadores desempeñan en cada una de estas esferas.

La opción de teletrabajar está mediatizadas por la clase y el género. La clase social se relaciona en este caso con la posición ventajosa o desventajosa que tienen las y los empleados en el mercado laboral, de acuerdo con la categoría profesional y las condiciones de empleo. Siguiendo a Piore (1972, 1983), los empleos más favorables se ubicarían en el mercado laboral primario, entre trabajadores/as que disfrutan de condiciones de trabajo satisfactorias,

formación elevada y estabilidad laboral, además de capacidad para negociar sus condiciones laborales (como la gestión de los tiempos de trabajo). Dentro de este grupo, en el nivel superior estarían quienes cuentan además con excepcionales salarios y expectativas de promoción profesional. Por el contrario, los empleos en situación de desventaja se hallan en el mercado de trabajo secundario, cuyo personal estaría en condiciones más desfavorables y no cuenta con capacidad negociadora para decidir sobre sus condiciones y horarios de trabajo. Es en este último sector donde se ubican muchas personas ocupadas en actividades esenciales y ocupaciones elementales y es también donde es más difícil que el teletrabajo se desarrolle.

La teoría de la segmentación de Piore sigue siendo válida para explicar la estratificación del mercado laboral en relación con el encaje del teletrabajo; sin embargo, su contexto de referencia era el industrial, que se servía de la división sexual del trabajo para asegurar su eficacia. Por ello, Kanter (1977)¹ y, más tarde Grosswald (2003), cuestionan la separación de esferas porque, dicen, no se encuentra en la práctica; rechazan que empleo y familia sean realidades independientes. Grosswald argumenta su posición mostrando las transferencias (*spillover*) de conocimiento y de recursos que se producen en ambas direcciones. En la misma línea, se han desplegado con posterioridad otras teorías que inciden en la relación entre trabajo y familia (*work-life balance*) destacando las influencias, repercusiones, recursos compartidos y conflictos entre ambas esferas (Rincy y Panchanatham, 2014). El desarrollo de este artículo sigue la perspectiva teórica temporal que sostienen Callejo, Prieto y Ramos cuando describen cuatro dimensiones principales del tiempo en relación con el empleo; afirman la importancia de atender a la duración, es decir, a cuánto tiempo se trabaja; pero también a su distribución, o el cuándo se trabaja; a la topología, o sea, el cómo, o en qué condiciones, se trabaja; y, por último, quién, o quienes, se ven afectados por estas

¹ Kanter (1977), *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*, citada en Grosswald, 2003.

pautas temporales (Prieto y Ramos, 1999; Prieto, Ramos y Callejo, 2008). La duración depende de la biografía individual, de cuándo comienza y termina la relación con el mercado laboral y de lo pactado en los contratos. Esta dimensión cuantitativa del tiempo del empleo no parece haber sufrido cambios sustanciales en los últimos años², sin embargo, como se verá más adelante, sí ha experimentado modificaciones con el teletrabajo durante la pandemia. No obstante, las pautas temporales que más parecen haber cambiado se refieren a la distribución del tiempo del empleo en casa. También ha variado la forma de trabajar, impulsada por el uso de la TIC; y, en relación con los sujetos protagonistas de la prestación laboral en casa, destacan algunos rasgos como su pertenencia a ocupaciones concretas o el hecho de tener criaturas en el hogar³. Si a la dedicación laboral se suma la del trabajo de cuidado, directo o indirecto (OIT, 2018), intensificada por la presencia de menores en edad escolar, aumenta la carga global de trabajo y los límites horarios se desbordan hasta percibir las jornadas como interminables⁴.

El presupuesto teórico de partida se asienta en la articulación de tres aspectos: condiciones de empleo, dimensiones temporales y perspectiva de género. Se pone el foco en elementos cruciales vinculados con el teletrabajo, como la flexibilidad laboral, la organización temporal del trabajo y las interrelaciones entre el ámbito laboral y el doméstico. El planteamiento metodológico se apoya en la observación sistemática exploratoria de la literatura sobre teletrabajo aparecida durante el primer año y medio de la pandemia; se examinan diversas investigaciones cuantitativas, basadas en encuestas, y se

sistematiza la información para cada una de las cuatro dimensiones temporales contempladas en relación con el teletrabajo. La bibliografía estudiada se refiere sobre todo a los países occidentales de alto ingreso, donde el teletrabajo está más extendido, y se contrastan los datos con los registrados para España. La mirada reflexiva sobre los resultados permite conocer cómo el teletrabajo impacta en la autogestión de los tiempos de trabajo y captar las interrelaciones que se producen entre el trabajo remunerado y el no remunerado.

ANTECEDENTES: LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

La noción de flexibilidad encierra distintos significados. Para las empresas, se trata de organizar el tiempo de trabajo para adaptar la producción a la demanda cambiante del mercado en un contexto cada vez más competitivo y globalizado (Alcorcón Caracuel, 1992; Bilbao, 1999; Boyer y Freissenet, 2000). Para las plantillas de trabajadores y trabajadoras el significado de la flexibilidad varía en función de su posición en el mercado laboral. Elchardus (1991) señala que la flexibilidad se aplica desde dos lógicas diferentes; distingue entre una flexibilidad “para” las y los trabajadores, cuando de ella resulta un beneficio en términos de mayor autonomía en la gestión del tiempo para el personal, y una flexibilidad “de”, las y los trabajadores cuando supone una adaptación de los tiempos de trabajo a los requerimientos de la empresa. Cuando se realiza trabajo a turnos, en jornadas rotatorias o imprevisibles, en horarios asociales, que no cuentan

² La duración del tiempo de trabajo en las empresas fue ampliamente debatida en los años noventa, especialmente en Francia, donde se hizo popular el eslogan “trabajar menos para trabajar todos” y se aprobaron la/s ley/es Aubry de 1998 y 2000 que implantaba y confirmaba, respectivamente, la jornada de 35 horas. Puede verse un análisis de los procesos de reducción del tiempo de trabajo en Francia, así como en Alemania y Países Bajos, en Pérez Ortiz y Ruesga Benito (2003) y Ruesga Benito y Pérez Ortiz (2005). En los últimos años esta cuestión reaparece con la iniciativa de algunas compañías de reducir el tiempo de trabajo o, en su caso, comprimirlo a 4 días semanales; pero, a diferencia de las propuestas anteriores, ahora esta reducción se acompaña, en ocasiones, de un descenso del salario o de un incremento de la jornada los días laborables y, sobre todo, carece de la finalidad solidaria que tenía en su origen.

³ En este artículo se analiza la situación de teletrabajo en los hogares cuando hay menores en ellos. En el periodo de tiempo objeto de estudio, es decir, desde el inicio de la pandemia, se ha producido más bibliografía sobre teletrabajo con menores que con personas adultas dependientes. Esta causa, junto con la razón de espacio, es lo que nos ha llevado a optar por la relación entre teletrabajo y cuidado de hijos/as.

⁴ *La jornada interminable* es el título de un libro escrito por M. A. Durán en 1986, en el que la autora reflexiona sobre el sentido del tiempo y da cuenta de la dedicación de las mujeres al trabajo del hogar. La mayoría de las mujeres, dice, “mantienen jornadas preindustriales en su trabajo doméstico” (p. 60).

con el acuerdo de las plantillas, estamos ante una flexibilidad “de”, que es contraria a la soberanía sobre el tiempo propio (“para”). De hecho, aquellos empleos que presentan condiciones laborales más favorables son los que cuentan con mayor grado de autonomía para gestionar los horarios. Curiosamente, en algunas profesiones donde el personal dispone de flexibilidad beneficiosa, como cuadros de la banca o médicos/as en la sanidad, se trabajan largas jornadas, pero son pactadas y acordadas entre los propios profesionales (Prieto, Lago y Meseguer, 2008; Gerstel y Clawson, 2014), quienes esperan, posiblemente, ser recompensados en salario o promocionados en el futuro (Arntz, et al, 2020). Como afirma Callejo (2005, 2012), la disponibilidad temporal para el empleo responde a estrategias vinculadas a la posición social de los individuos y se relaciona con expectativas de movilidad social.

Con una orientación similar a la teoría de Elchardus, pero desde distintos parámetros, Bouffartigue y Bouteiller (2003) señalan pautas temporales distintas según categorías de trabajadores/as. Por una parte, están quienes disfrutan de una norma autónoma, fruto de la negociación y el consenso entre las partes; por otra, se hallan quienes están sujetos a una norma heterónoma, o sea, sometidos a una flexibilidad impuesta por la empresa. La primera norma se localizaría entre grupos profesionales bien situados en el mercado laboral. Este personal tiene control sobre sus condiciones temporales, de manera que participa en la gestión de su calendario laboral y puede compaginar los tiempos del trabajo con otros tiempos sociales. El personal ejecutivo, profesionales liberales, intelectuales, dedicados a la investigación, innovación, etc., serían los más beneficiados por esta norma temporal. La segunda es más frecuente entre los sectores laborales más frágiles, en situación inestable, con alta presencia de personal no cualificado y en profesiones y oficios amenazados por altos niveles de desempleo y, por lo tanto, fácilmente sustituibles.

Con una perspectiva de análisis que tiene en cuenta la estratificación laboral pero también los roles de género, Gerstel y Clawson (2014) llevaron a cabo

una investigación en EE.UU. en la que constatan la interdependencia entre empleo y familia en cuatro ocupaciones del sector sanitario. El personal estudiado reunía características distintas de reconocimiento profesional y de presencia por género: médicos (posición laboral ventajosa, predominio de varones), enfermeras (posición laboral bien valorada y considerada, predominio de mujeres), técnicos de asistencia sanitaria (posición de baja cualificación, predominio de varones) y auxiliares de enfermería (posición de baja cualificación y consideración, predominio de mujeres). Su estudio refleja que la flexibilidad en estos empleos presenta dos orientaciones básicas, según vaya dirigida en beneficio de las y los trabajadores, como ocurre en las profesiones mejor posicionadas, o bien esté guiada por el interés del empleador/a, como ocurre en las profesiones menos valoradas social y económicamente. La investigación muestra la forma en la que la clase y el género están presentes en las pautas temporales que adquieren las categorías profesionales citadas, así como en las condiciones en las que estos/as trabajadores/as asumen o desempeñan sus responsabilidades domésticas. Sus hallazgos son ilustrativos para el propósito de este artículo, porque muestran que las categorías laborales mejor situadas, que cuentan con más flexibilidad, la aprovechan para adoptar roles tradicionales de género. Por el contrario, los grupos con menos flexibilidad, reproducen en menor medida las pautas de género convencionales porque la ordenación temporal impuesta en el empleo y las condiciones familiares no les permiten otra opción. El teletrabajo se ha extendido, sobre todo, entre profesionales aventajados, por lo que resulta de interés observar hasta qué punto la flexibilidad aplicada a estas ocupaciones durante la pandemia modifica los tiempos de trabajo y refuerza, o no, la división del trabajo por género.

LOS TIEMPOS DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA

El teletrabajo en el domicilio es una modalidad de prestación laboral emergente, sobre todo a raíz de su impulso durante los meses críticos de la pandemia.

Al igual que otros empleos por cuenta ajena, su cometido es prestar un servicio o elaborar un producto según las especificaciones del empleador/a a cambio de un salario; pero a diferencia de otros trabajos a domicilio, como el industrial, el teletrabajo requiere de tecnologías de la información y la comunicación para llevarse a cabo (OIT, 2021)⁵.

La incidencia del teletrabajo en España es baja si se compara con la de otros países europeos. Según datos de Eurostat, un 10,9% de la población española ocupada trabajaba habitualmente desde casa en 2019 frente al 12,0% en la UE. Las diferencias entre países son notables; por ejemplo en Finlandia alcanza el 25,1% y en Francia el 15,7%. Los países mediterráneos y los del este de Europa son los que cuentan con menor representación. En el mundo, la cifra de población ocupada que teletrabaja se situaba en un 7,9% del empleo mundial en 2019 (OIT, 2021).

¿Cuánto tiempo de trabajo? La duración de la jornada cuando se teletrabaja

Las largas jornadas del empleo en la industria a finales del siglo XIX, llevaron a los obreros a reivindicar la jornada de ocho horas, conocida como 8x3 (ocho horas para trabajar, ocho para descansar y ocho para dormir); una demanda a la que dio respuesta el Convenio sobre horas de trabajo en la industria, tras la primera Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en 1919 (OIT, 2011). En el formato 8x3 el empleo y el hogar se veían como espacios independientes y el tiempo dedicado a las tareas domésticas quedaba invisibilizado. Un siglo después la propia OIT (2018) ha enmendado esta ocultación al reconocer las actividades domésticas y de cuidados como parte del trabajo.

Si se toma en cuenta únicamente el empleo se observa que, en términos generales, la duración,

vista como jornada diaria, semanal o en cómputo anual, tiende a disminuir (Ruesga Benito y Pérez Ortiz, 2005), aunque también se producen incrementos de jornada en algunos periodos (Prieto, Ramos y Callejo, 2008: XVII) y en ciertos países⁶; por lo tanto, la disminución del tiempo de trabajo no es un hecho generalizado en los países occidentales (Wajcman, 2017: 99-100). Mientras algunos/as trabajadores/as manuales y profesionales trabajan largas jornadas, otros trabajan menos horas de las que desearían; es lo que Martín Criado y Prieto (2015) califican como “paradoja de la polarización del mercado de trabajo”.

La OIT advierte de la heterogeneidad de ocupaciones y condiciones de quienes teletrabajan en el mundo; señala grandes diferencias entre los países de bajo y medio ingreso y los países ricos. Desde la perspectiva global que ofrece este organismo se afirma que la duración del trabajo entre quienes lo realizan desde casa es menor que la del resto: “Los trabajadores a domicilio trabajan en promedio menos horas al día que los que trabajan fuera de casa, pero sus horas son más inciertas” (2021: 5). Sin embargo, cuando se aproxima el foco al teletrabajo en los países occidentales, la percepción cambia, pues la jornada es superior a la media; por ejemplo, en Bélgica, las personas que teletrabajan dedicaban 44,5 horas semanales mientras que quienes no lo hacían trabajaban 42,6 horas. Hallazgos similares se citan para Finlandia, Países Bajos y Reino Unido⁷. Para el caso de España la misma fuente recoge que, entre quienes dedicaban más de 40 horas semanales se contaba un 19% de ocupados/as presenciales (o en lugar asignado por el/la empleador/a); un 24% que teletrabajaban en casa y un 33% que lo hacían en otra ubicación. En este informe se indica que las personas que teletrabajan suelen extender su jornada por encima de la oficial, realizándose

⁵ La publicación conjunta de Eurofound-OIT (2019) se refiere al teletrabajo y al trabajo móvil (T/TICM) como el desempeñado mediante “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (p. 1).

⁶ Grosswald señala que entre 1977 y 1997 la media de horas semanales dedicadas al empleo creció en EE.UU., de un 43,1% a un 47,1% (2003: 33).

⁷ Para este país, otros estudios arrojan resultados diferentes (Eurofound-OIT, 2019: 21).

habitualmente de forma informal y no remunerada (Eurofound-OIT, 2019: 21).

La experiencia de quienes teletrabajaron durante la pandemia confirma el incremento de la duración del tiempo de trabajo entre profesionales estadounidenses de las áreas de oficinas y negocios, arquitectura e ingeniería, educación y artes, informática y matemáticas, salud y servicios sociales, ocupaciones de los servicios y ciencia básica, quienes señalan que dedicaron al empleo más tiempo que antes, alrededor de una hora y media más al día (Xiao et al, 2021: 183-184). En otra investigación llevada a cabo entre una amplia muestra de profesionales de la comunicación digital en 16 áreas metropolitanas de países de Europa, Oriente Medio y Norteamérica (DeFilippis, 2020) se afirma que durante la pandemia se ha producido un incremento de las reuniones online aunque ha descendido su duración; a su vez, ha crecido de manera significativa el envío y recepción de emails, con lo que la duración neta del desempeño de estas actividades se ha incrementado, lo que arroja un saldo de dedicación de 48 minutos diarios más.

Si se pone la mirada en el ámbito del hogar teniendo en cuenta el trabajo doméstico y de cuidados, el resultado final es una prolongación de la jornada. Durante los meses críticos de la pandemia, las y los teletrabajadores que cuentan con menores en edad escolar, o con personas adultas dependientes, no pudieron recibir ayuda de otros familiares ni contar con el servicio de los centros e instituciones que habitualmente la proporcionaban. El cierre de escuelas y otros servicios durante la primera ola implicó una carga extra de cuidados para las familias, especialmente para las mujeres, dado que habitualmente ellas han continuado asumiendo, más que los varones, las responsabilidades domésticas y le han dedicado más tiempo (Villadsen, et al, 2020: 2; Eurofound, 2021a: 7). Según esta última fuente, las familias monoparentales de la Unión Europea destinaron más horas que el resto de hogares a tareas de cuidado y educación de sus hijos/as, ya que dedicaron una media de 48 horas semanales al cuidado y a la educación, mientras que las que convivían con su pareja (sin menores)

destinaban 30 horas por semana. Las madres de familias monoparentales dedicaron 52 horas a la semana a tareas de cuidado y educación en el hogar, frente a los padres de familias monoparentales que invirtieron 36 horas semanales. Si se desglosa el tiempo invertido por grupos de edad de hijos e hijas, se observa que las mujeres de hogares monoparentales, con menores entre 0 y 11 años, llegan a destinar hasta 77 horas semanales a estas tareas.

Para el caso de Reino Unido, un estudio realizado en el inicio de la pandemia (mayo de 2020) para conocer el tiempo dedicado por padres y madres a la educación de sus hijas e hijos durante el confinamiento, recoge que el 58% de la población entrevistada realizó tareas educativas en el hogar; el porcentaje es más alto en el caso de las madres (64%) que de los padres (49%). Respecto al tiempo dedicado a la educación de la infancia en los hogares británicos se destaca que las madres dedicaron 1,5 horas diarias más que los padres. Si se observa el nivel de estudios de los progenitores, las horas dedicadas a la educación de niños y niñas apenas varían, en cambio, si tenemos presente el nivel educativo de las y los menores, los datos sí muestran diferencias: las madres cuyas hijas/os cursaban educación primaria destinaron un promedio de 5 horas al día a la educación en el hogar mientras que los padres dedicaron 2 horas diarias; cuando cursaban la etapa secundaria, el tiempo dedicado a las tareas educativas es menor para ambos sexos, pero siguen siendo las madres las que invierten más tiempo en la educación de sus hijos/as (2 horas frente a 1 hora que invierten los padres). En esta encuesta se examina además el tiempo destinado por los progenitores a otras actividades interactivas relacionadas con el desarrollo de sus hijos/as, como el juego, elemento clave en la etapa de los 0 a los 4 años. Las madres con criaturas en edad preescolar invirtieron más del doble del tiempo que los padres en las actividades relacionadas con el juego (6,2 horas diarias las madres y 3 horas diarias los padres). En etapas educativas superiores desciende la dedicación de los progenitores, pero la brecha de género se mantiene (Villadsen, et al, 2020).

Según un estudio llevado a cabo en EE.UU. en los meses de febrero, marzo y abril de 2020, el tiempo destinado por madres y padres al cuidado y atención de sus hijas/os motivó la disminución del tiempo dedicado al empleo, especialmente entre las mujeres, que lo redujeron más que los hombres; como consecuencia, la brecha de género, medida en tiempo destinado al trabajo remunerado, se incrementó en dicho periodo (Collins et al, 2021). En abril de 2020, cuando el estado de alarma estaba vigente en España, Farré y González realizaron una encuesta para conocer la dedicación de mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidados. La información obtenida arroja resultados similares a los estudios citados en cuanto al incremento de la carga de trabajo por género. Las autoras de este informe sostienen que las actividades educativas de los menores aumentaron durante la pandemia y que fueron las madres quienes las asumieron en mayor proporción (haciéndose cargo del 62% de la actividad), además de encargarse de otras tareas domésticas rutinarias. A las mismas conclusiones llega la Asociación de Mujeres del Sector Público (AMSP) que, en el mismo espacio de tiempo (entre abril y mayo de 2020) administró un cuestionario a una muestra de 1134 personas del sector, tras lo que concluye que el tiempo dedicado al trabajo estuvo condicionado por el tipo de hogar y por el hecho de tener, o no, hijos/as.

La distribución de la jornada de trabajo, ¿cuándo se trabaja?

La posibilidad de disponer de flexibilidad horaria es uno de los aspectos más destacados y apreciados del teletrabajo: “La flexibilidad de horarios es una razón importante por la que los trabajadores eligen trabajar desde casa, y quizás su mayor ventaja” (OIT, 2021: 5). Lo corrobora una reciente encuesta del CIS (2021) donde las y los entrevistados destacan

esta característica como una de las más positivas; la afirmación: “Los empleados/as trabajadores/as son dueños/as de su tiempo para organizar la agenda”, obtiene un 63,5% de respuestas (situándose esta ventaja en tercer lugar, después del hecho de evitar desplazamientos y favorecer la conciliación). La respuesta afirmativa es más frecuente entre los varones y también entre las y los jóvenes, sobre todo en edades comprendidas entre los 18 y los 24 años. La opción de poder decidir cuándo trabajar tiene un poderoso atractivo para un conjunto de profesionales que aspiran a disfrutar de esta pauta de organización temporal “autónoma” mediante acuerdo o negociación con la empresa. El personal administrativo del sector público se contaría entre ellos, así como buen número de profesionales liberales⁸.

Un estudio realizado durante la fase crítica de la pandemia en EE.UU. recoge que un 37,4% de quienes trabajaban desde casa manifiestan haber adaptado sus horarios en función de las personas de su entorno familiar. Declaran que, con frecuencia, el incremento de reuniones online ha intensificado su tiempo de trabajo, sin apenas posibilidad de tomar descansos. Reconocen que, trabajando en el hogar, la ausencia de cuidadoras/es les distrae del trabajo porque a veces deben ocuparse de otras personas; todo ello incorpora factores estresantes o incluso agotamiento emocional como resultado del conflicto no resuelto entre trabajo y familia (Xiao et al., 2021).

En el contexto español, la AMSP también interrogó en su encuesta sobre la realización del trabajo en horas habituales para dormir. Sobre la afirmación: “para llegar a todo he renunciado a horas de sueño”, un 28,9% de las mujeres mostró su acuerdo. En el caso de las madres de hogares monoparentales el porcentaje ascendía al 30,6%. Y la misma opinión la secundó el 15,4% de los varones. De igual forma, se hallan diferencias significativas entre grupos de

⁸ Carla Guimarães, guionista, periodista y escritora, expresaba en un artículo titulado “Minutos de felicidad” las bondades del teletrabajo: “Tomar el desayuno sin prisa (...), sentir el olor del café en casa... Esos minutos me dan la vida”. Asegura que el tiempo está de su parte al haber conquistado miles de segundos diarios de felicidad. La conciliación, la ausencia de desplazamientos y la productividad serían otros de los aspectos que más valora para apostar por el teletrabajo (*El País*, 15 de septiembre de 2021).

población cuando se señalan las interferencias entre familia y empleo según el tipo de hogar; en aquellos en los que las personas encuestadas conviven con hijos/as es más frecuente que madres y padres hayan renunciado a horas de atención a la familia y también a horas de trabajo remunerado (2020: 9-10).

El teletrabajo permite flexibilizar horarios y, con ello, ajustar los tiempos del empleo para articularlos con otros tiempos sociales; pero, de acuerdo con DeFilippis et al (2020: 8), si bien esta capacidad empodera a las y los teletrabajadores y les da apariencia de libertad, también es cierto que las variaciones horarias pueden conducir a un orden temporal difuso e indiferenciado entre trabajo y vida personal, lo que puede traducirse en mayor jornada, dada la ausencia de límites entre trabajo y familia. A menudo, el uso de dispositivos digitales exige un alto nivel de concentración, lo que lleva al personal a enredarse en la tarea y perder la noción del tiempo (Ladner, 2009: 293-294). La conectividad sin apenas límites horarios puede suponer un riesgo para la salud. En este sentido, seis países europeos cuentan ya con algún tipo de normativa para garantizar que la población disponga de autonomía y disfrute plenamente de su vida personal y familiar. La desconexión se reconoce como un derecho “de los trabajadores a desvincularse del trabajo y abstenerse de realizar comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como correos electrónicos u otros mensajes, fuera del horario laboral” (Eurofound, 2021b)⁹. Este derecho es esencial para garantizar el bienestar de los y las trabajadoras en un contexto en el que las nuevas tecnologías están inmersas en todos los ámbitos y se hace necesario poner límites a la penetración del empleo en la vida personal y familiar.

El personal que teletrabaja se acoge a una flexibilidad autónoma, elegida, una flexibilidad “para” facilitar su gestión y disponer de soberanía sobre su tiempo.

Sin embargo, las circunstancias familiares, como la presencia de menores en el hogar, así como exigencias del propio empleo, como el trabajo por objetivos en condiciones desfavorables, pueden transformar dicha pauta autónoma en una norma heterónoma debido a las interacciones provocadas por el entorno.

El componente topológico, ¿cómo se trabaja?

El desplazamiento del empleo a los hogares supone una intromisión en la vida personal y familiar. Los dispositivos tecnológicos invaden la esfera doméstica, alterándola, porque ocupan los espacios habituales de descanso y los destinados a otras actividades hogareñas (Ladner, 2009: 297). El uso de plataformas digitales exige muchas veces formación adicional, que a menudo corre a cargo de quien teletrabaja y de sus apoyos informales; de igual forma, enseres y recursos familiares se ponen al servicio del empleo en casa sin que esta transferencia compute como medio de producción ni se compense económicamente.

Durante el confinamiento buen número de profesionales trabajó en sus hogares sin que se hubiesen acondicionado previamente para este tipo de actividad y sin poder asegurar una adecuada adaptación de medios informáticos para el desempeño del trabajo en remoto. Como señalan Xiao et al (2021), la pandemia ha creado un nuevo entorno laboral y doméstico; las personas entrevistadas en este estudio dicen haber compartido recursos informáticos y espacio físico con otros miembros de su familia: más de la mitad indican que han ocupado espacios destinados a otros usos y un 47,3% dice que su lugar de trabajo se comparte con otras personas presentes. Experiencias similares se relatan en la encuesta realizada entre empleados/as del sector público español, donde un 17,5% de las personas entrevistadas se mostraban de acuerdo (o

⁹ En España, la *Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales*, aprobada en 2018, incluía en su artículo 88.1 el derecho a la desconexión digital. El citado artículo recoge que: “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. El RD 28/2020 *de trabajo a distancia* confirma este derecho en su artículo 18.1., donde incluye la limitación en el uso de medios tecnológicos durante los periodos de descanso y el respeto a la duración máxima de la jornada.

muy de acuerdo) con la siguiente afirmación: “Los recursos son compartidos por otras personas de la casa”. El nivel de acuerdo alcanza el 37,1% entre las madres con hijos/as (AMSP, 2020: 14).

Como muestran las teorías del equilibrio entre empleo y vida familiar (*Work-family theories*) las emociones, energías y habilidades se transfieren de un espacio a otro (Grosswald, 2003; Rincy y Panchanatham, 2014). La teoría de la fuga de recursos (*Resource drain theory*) destaca la correlación negativa que se produce entre los recursos (de atención, tiempo y dinero) que se emplean en la esfera laboral y los dedicados a la esfera doméstica, de manera que los recursos gastados en una de ellas reducen los disponibles para la otra (Rincy y Panchanatham, 2014: 13). De esta forma, el tiempo, entendido como un recurso, que se destina al cuidado de hijas e hijos iría en detrimento del que se dedica al empleo; y viceversa. Los hogares en los que predomina el teletrabajo en España son los compuestos por adultos con hijos/as: un 44,3% cuentan con hijas e hijos en edad escolar, o con menores de 25 años no vinculados al mercado de trabajo, frente a un 33,1% que no los tienen¹⁰ (Anghel et al, 2020). El confinamiento estricto, al coincidir con el cierre de centros escolares, obligó a los progenitores a responder a las demandas de aprendizaje escolar, presencial y telemáticamente. Por ello, es importante tener en cuenta la capacidad de los hogares para contar con recursos informáticos, así como las habilidades digitales de los miembros adultos para hacer frente a las demandas laborales propias y a las de aprendizaje de los menores en edad escolar. En este aspecto, las desigualdades socioeconómicas han condicionado el apoyo familiar a la hora de dar respuesta a las demandas escolares de niñas y niños; por ello, el diferente acceso a medios digitales, las carencias materiales y de espacios adecuados perjudican al alumnado más vulnerable y han podido contribuir

a incrementar las desigualdades en la educación (Bolívar, 2020).

Aunque más del 90% de los hogares españoles dispone de acceso a internet, un grupo importante de población carece de este recurso; la disponibilidad y uso de este medio está condicionado por el poder adquisitivo familiar. Según el INE (2020) los hogares con mayores ingresos son los que más disponen de conexión por banda ancha fija (en el caso de hogares con rentas mensuales superiores a 2500 €, el 96,2% accede por banda ancha y el 3,6% a través de móvil), mientras que los que cuentan con menos ingresos tienen la conectividad menos asegurada, pues, entre los que ingresan menos de 900 € mensuales, el 62,7% tiene acceso fijo y el 23,2% accede a través de móvil. Estas características han repercutido en el rendimiento laboral pero también en el aprendizaje escolar. La citada encuesta recoge que casi la mitad de la población (el 44,1%) de entre 16 y 74 años tiene habilidades digitales avanzadas, apreciándose una pequeña brecha de género en favor de los varones de apenas 2,3 puntos porcentuales. Entre el estudiantado con edades comprendidas entre 10 y 15 años el uso de internet es elevado pero no es universal; decrece conforme desciende la edad, de forma que alcanza el 99,2% entre las y los jóvenes de 15 años y baja hasta un 86,7% entre quienes tienen 10 años de edad.

El componente demográfico, ¿Quiénes teletrabajan?

De acuerdo con el informe del Banco de España (Anghel et al., 2020)¹¹, el teletrabajo está implantado en mayor medida entre los y las trabajadores autónomos, donde un 56,5% utiliza esta modalidad durante más de la mitad de los días trabajados; pero, atendiendo al personal asalariado, se comprueba que los que más teletrabajan son quienes cuentan con contrato indefinido (el 33,6% frente al 9,9% que tiene trabajos temporales). Entre el personal

¹⁰ El 22,6% restante está formado por otros tipos de hogar.

¹¹ El Informe del Banco de España explora los microdatos de la EPA de 2019. La pregunta que hace el INE para cuantificar el teletrabajo se refiere a si la persona trabajó en su domicilio en las cuatro últimas semanas, con opciones de respuesta: -más de la mitad de los días; -ocasionalmente y -ningún

asalariado con contrato fijo, quienes cuentan con mayor antigüedad o experiencia laboral tienen más probabilidad de teletrabajar que el resto, ya que en este grupo, un 75,1% tiene una experiencia superior a siete años, frente al 4,3% que tiene menos de un año de experiencia.

Por tipo de ocupación, el colectivo más destacado es el Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, que reúne al 51,9%; seguido de Técnicos y profesionales de apoyo (15,9%) y de Directores y gerentes, que representan un 10,6% del total. Por sectores de actividad, el teletrabajo se concentra en: Educación (28,9%); Actividades profesionales científicas y técnicas (16,6%); Comercio y reparación de vehículos (11,5%); Construcción (6,6%) e Información y Comunicaciones (5,8%). El sector de Administración Pública apenas representaba un 1,6% del total de personal ocupado teletrabajando en 2019. Por edad, destaca el grupo de entre 45 y 54 años (31,3%); seguido del que tiene edades en el rango de 35 y 44 años (30,2%); los menores de 25 años, apenas representan el 1,6% del total. En cuanto al nivel formativo, quienes cuentan con estudios universitarios representan el 65,6%, seguido de quienes cursaron estudios secundarios de bachillerato (21,9%) y, por último, del grupo de estudios primarios o inferiores, que supone el 12,9% del total.

La observación del teletrabajo por género muestra que, a escala global, predomina la presencia femenina. Según la OIT (2021) las mujeres representan el 56% del trabajo a domicilio en el mundo en 2019, lo que supone el 11,5% del empleo femenino; en el caso de los varones la cifra se sitúa en el 5,6% de la ocupación masculina. Según datos de Eurostat para 2020, en la UE las mujeres

que trabajaban desde casa eran el 13,2% de las ocupadas frente al 11,5% que representaban los hombres sobre el total de ocupados. Para España las cifras son de 12,1% y 9,9% respectivamente¹². Estos datos parecen confirmar el vínculo entre feminidad y trabajo a domicilio que ya existía en el pasado industrial y que se mantiene actualmente en países de ingresos bajos y medios. La OIT señala que algunas mujeres “recurren al trabajo a domicilio como forma de combinar las responsabilidades de cuidados con las oportunidades de obtener ingresos remunerados, aunque a menudo ello se traduzca en una prolongación de la jornada laboral” (OIT, 2021: 5)¹³.

Trabajar en casa puede tener efectos perversos desde el punto de vista de género. La confluencia del confinamiento con el teletrabajo y la atención a las demandas de aprendizaje escolar ha causado alteraciones en el orden temporal de las familias, y sobre todo de las mujeres, en función de las condiciones de flexibilidad laboral y también familiar. Así, cuando las madres cuentan con flexibilidad del tiempo de trabajo y tienen menores en casa, resulta más probable que ellas gasten más tiempo en las tareas domésticas. Arntz, et al., afirman que, en Alemania, la pandemia ha tendido a reproducir los roles tradicionales de género (2020: 5), lo que explica que entre las mujeres alemanas la atención y cuidado de los menores haya sido en ese tiempo una de las principales preocupaciones. En la misma línea, Czymara et al (2020: 11) concluyen que la desigualdad de género se ha acentuado en relación con la distribución del cuidado de menores. En sintonía con lo descrito para Alemania, en el caso de España, De la Puebla advierte que cuando no hay corresponsabilidad en lo doméstico y las mujeres

día. En ese año algo menos del 5% de la población ocupada teletrabajaba más de la mitad de los días. Aquí se citan los datos referidos al trabajo a distancia cuando se realiza durante más de la mitad de los días trabajados (y no cuando se desempeña ocasionalmente).

¹² Según el Banco de España, las diferencias por género entre las y los teletrabajadores no son significativas, pero ha de tenerse en cuenta que aquí se incluye al personal que trabaja por cuenta propia; de ahí que, según este estudio, predominen los varones; en 2019 los hombres que trabajaron a distancia, más de mitad de los días, representaban el 54,9% del total, mientras que las mujeres que también lo hicieron suponían el 45,1% restante. En España, la distribución del trabajo por cuenta propia muestra que los varones prácticamente duplican la cifra que representan las mujeres.

¹³ La empresa de Recursos Humanos Randstad, en su informe de febrero de 2021 *sobre Evolución del trabajo en remoto*, muestra que en España las mujeres que teletrabajan representaban el 10,8% de las ocupadas mientras los varones representan el 9,3% de los ocupados.

recurren al trabajo a distancia para facilitar la conciliación, el riesgo es el desigual reparto del trabajo doméstico: el teletrabajo en el periodo de pandemia ha podido generar efectos perversos sobre el trabajo de las mujeres (2020: 8). Así lo confirman Moreno y Borràs en una reciente investigación cualitativa realizada en dicho periodo: “las mujeres sienten la obligación de priorizar y renunciar: la atención de los menores se convierte en la máxima preocupación situándose por encima de las obligaciones laborales” (Borràs y Moreno, 2021: 203). Afirman que, mientras los varones resisten mejor las tensiones de la coexistencia laboral y doméstica, las mujeres viven la doble presencia de forma conflictiva; ellas se ven obligadas a priorizar en un espacio en el que coinciden dos lógicas temporales distintas (Moreno y Borràs, 2021: 91).

DISCUSIÓN

La duración de la jornada cuando se teletrabaja está fijada en los contratos y en los acuerdos o convenios suscritos con las empresas; por lo tanto, la dedicación al trabajo en casa puede variar de forma análoga a como lo hace el trabajo presencial. Sin embargo, cuando se ha comparado la duración de la jornada entre teletrabajadores/as y personal ocupado en el centro de trabajo en distintos países occidentales, los datos indican que los primeros realizan jornadas más largas. Cuando la observación se centra en los cambios ocurridos prepandemia y durante la misma, las respuestas no son concluyentes, pero se muestran evidencias de una mayor duración de la jornada entre profesionales de distintas áreas, como la comunicación y otras en las que predomina el personal de alta cualificación, a tiempo completo (Xiao, et al., 2021). La misma tendencia se percibe entre personal femenino que teletrabaja y cuenta con menores en el hogar, dado que prolonga su jornada a causa del trabajo doméstico, el cuidado familiar y las tareas de aprendizaje escolar (Villadsen et al, 2020). En ocasiones el tiempo del empleo disminuye para este grupo porque opta por reducir la jornada laboral para acortar la interminable jornada. Las compensaciones y expectativas son diferentes en ambos grupos, tanto

en lo que respecta al mercado laboral como al ámbito de las responsabilidades domésticas.

La capacidad de decidir cuándo se trabaja está restringida a una pequeña parte de la población ocupada. Quienes disfrutan de esta facultad son grupos profesionales del mercado de trabajo primario que se rigen por una gestión autónoma del tiempo. Gerstel y Clawson (2014) han mostrado que, en el sector sanitario, las categorías profesionales mejor situadas aprovechan la flexibilidad laboral para reforzar los roles tradicionales de género. Una característica que se confirma entre las y los teletrabajadores y que la pandemia parece haber acentuado (Arntz, et al, 2020; Czymara et al., 2021). El desempeño flexible del teletrabajo es interdependiente de las condiciones familiares. En situación de confinamiento, con centros educativos cerrados y sin la ayuda de familiares en las tareas de cuidado y domésticas, el hecho de decidir cuándo se trabaja ha quedado supeditado a las demandas de otras personas en el hogar, como los menores que requieren ayuda para realizar sus tareas escolares. Durante la pandemia, algunos teletrabajadores/as afirman que han debido adaptar sus horarios laborales a los requerimientos de su entorno (Xiao et al, 2021), que han renunciado a horas de sueño para cumplir con los objetivos del empleo y sus responsabilidades familiares (AMSP, 2020) y que las madres con menores de cinco años han reducido su jornada laboral, lo que ha incrementado la brecha de género en la dedicación al empleo (Collins et al, 2021).

La introducción de las TIC en los hogares ha alterado la distribución espacial y temporal del orden familiar. En consecuencia, tanto entre la población en general, como entre quienes teletrabajan, se encuentran posiciones diferenciadas en torno a sus ventajas y sus desventajas (CIS, 2021). Los recursos tecnológicos, el acceso a internet y el entorno espacial del teletrabajo en los hogares están en función de los ingresos y de la composición familiar. No sólo el rendimiento del trabajo depende de la calidad de la conexión a internet, sino que también el apoyo escolar a los hijos e hijas se ve condicionado por los recursos materiales y la condición socioeconómica de las familias. Las capacidades, habilidades,

logros y dificultades de los miembros del hogar se transmiten en ambas direcciones. Como señala Grosswald (2003) las transferencias negativas entre ambas esferas son mayores entre quienes trabajan en horarios atípicos que entre quienes lo hacen en jornadas estándar. Durante la pandemia un número importante de teletrabajadores/as desempeñaban su labor en casa en un espacio destinado también a otros usos, en presencia de otras personas, o teniendo que compartir recursos como internet, ordenador, etc. (Xiao et al, 2021).

CONCLUSIONES

El análisis de las dimensiones temporales del teletrabajo que se ha realizado en este artículo se ha llevado a cabo a partir de los estudios elaborados durante la pandemia (2020-2021) entre diferentes grupos profesionales y en distintos países occidentales. En esta observación se han advertido características comunes respecto a la duración, la distribución y la topología temporal, así como a los grupos de población afectados por los cambios. A su vez, se han localizado diferencias en el impacto de los tiempos del teletrabajo en función del género y la situación familiar, así como indicios de que las ventajas y las desventajas del teletrabajo son distintas según la posición laboral.

El análisis realizado permite confirmar la hipótesis plantada al inicio de este texto, en tanto que el teletrabajo, observado durante la pandemia, ha alterado los tiempos de trabajo: cambia la duración, que varía en función de ciertas pautas de desempeño laboral y de condiciones familiares; la distribución de los horarios, que se deben adaptar también al entorno doméstico; y la topología, con el uso de las TIC, que refleja ventajas y dificultades según la posición social.

No hay un perfil definido de teletrabajador/a, aunque las fuentes consultadas muestran la asociación del teletrabajo con algunas profesiones y categorías laborales, así como con condiciones familiares que activan la opción por esta modalidad de prestación laboral. El impacto del teletrabajo es diferente según el vínculo laboral pero también

según el entorno familiar (composición y responsabilidad doméstica de quienes teletrabajan y condiciones socioeconómicas de las familias a las que pertenecen). Estos factores determinan cuánto y cuándo se trabaja, de qué manera se hace y quienes se ven más beneficiados, o perjudicados, por esta modalidad de empleo.

Teniendo en cuenta que el teletrabajo alcanza a, aproximadamente, una décima parte de la ocupación, que la mayor parte de los estudios realizados se han basado en encuestas online a muestras no probabilísticas y que las respuestas se reducen a un ámbito limitado de profesionales, consideramos que las conclusiones sólo pueden ser provisionales, en tanto que carecemos de información sobre cómo afecta la flexibilidad temporal del teletrabajo a grupos profesionales concretos, como las y los trabajadores del mercado de trabajo secundario, así como sus repercusiones en entornos familiares distintos.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., Riso, S., Sandor, E. (2020): *La mujer y la igualdad en el mercado de trabajo: ¿ha anulado la COVID-19 los últimos avances?*, Eurofound, Luxemburgo. Living, working and COVID-19 (europa.eu)
- Alcorcón Caracuel, M. R. (1992): "Formas de reordenación y reducción del tiempo de trabajo", *Economía y Sociología del trabajo*, 15-16: 20-27.
- Anghel, B., Cozzolino, M., Lacuesta, A. (2020): *El teletrabajo en España*, Artículos analíticos. Boletín Económico 2/2020, Banco de España, Madrid. <https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/analisis-economico-e-investigacion/articulos-analiticos/index2020.html>
- Asociación de Mujeres en el Sector Público (AMSP) (2020): *Informe de la encuesta de la Asociación de Mujeres en el Sector Público sobre Impacto del teletrabajo para las mujeres*. [24](https://mujeresenelsectorpublico.com/wp-content/uploads/2020/06/informe-</p></div><div data-bbox=)

- encuesta-asociaci%C3%B3n-MSP.pdfjeres
- Bilbao, A. (1999), *Modelos económicos y configuración de las relaciones industriales*, Talasa, Madrid.
- Bolívar, A. (2020): “Post-Covid-19: Repensar la función y tareas de la escuela”, Blog Aula Magna, *Revistas Científicas de Educación en Red*, <https://cuedespyd.hypotheses.org>
- Borràs Català, V., Moreno Colom, 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>
- Boyer, R., Freissenet, M. (2000), *Les modèles productifs*, París, La Découverte.
- Bouffartigue, P., Bouteiller, J. (2003): “A propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes”, *Revue de l'IRES*, 42, 2: 1-23.
- Callejo, J. (2005): “Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1): 175-204.
- Callejo, J. (2012): “La dialéctica temporal de la observación empírica en las ciencias de la sociedad”, *Empíria*, 23: 137-161.
- Czymara, C. S., Langenkamp, A., Cano, T. (2020): “Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany”, *European Societies*, 23 (1): 568-581.
- CIS (2021): *Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la covid-19*. Estudio 3316. www.cis.es
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., Scarborough, W. J. (2021): “COVID-19 and the gender gap in work hours”, *Gender Work Organ.* 28 (S1): 101-112.
- De la Puebla Pinilla, A. (2020): “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos*, 1 (3): 4-11.
- DeFilippis, E., Impink, S., Singell, M., Polze, J. T., Sadun, R. (2020): *Collaborating during coronavirus: the impact of COVID-19 on the nature of work*. NBER Working Paper. w27612.pdf (nber.org)
- Durán, M. A. (1986): *La jornada interminable*, Barcelona, Icaria.
- Edgell, S. (2008), *The Sociology of Work. Continuity and change in paid and unpaid work*, London, Sage.
- Elchardus, M. (1991): “Flexible men and women. The changing temporal organization of work and culture: an empirical analysis”, *Social Science Information*, 30, 4: 701-725.
- Eurofound (2021a): *Educación, asistencia sanitaria y vivienda: cómo ha cambiado el acceso de los niños y niñas y sus familias en 2020*, serie COVID-19, Luxemburgo. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21012es.pdf
- Eurofound (2021b): *Right to disconnect: Exploring Company practices*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019): *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Eurostat (varias fechas): <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>
- Eurostat (2020): *Persons in employment by working time flexibility*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_19fxwt01/default/table?lang=en
- Farré, L., González, L. (2020): Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por mujeres, Observatorio social la Caixa, <https://observatoriosociallacaixa.org/-/las-tareas-domesticas-y-el-cuidado-de-los-hijos-durante-el-confinamiento-una-labor-asumida-principalmente-por-las-mujeres>
- Gerstel, N., Clawson, D. (2014): “Class Advantage and the Gender Divide: Flexibility on the Job and at Home”, *AJS*, 120, 2: 395-431.
- Grosswald, Blanche (2003): “Shift Work and

- Negative Work-to-Family Spillover”, *Journal of Sociology & Social Welfare*, 30 (4): 31-56.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2020): *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares*. www.ine.es
- Ladner, S. (2009): “A case study of the postindustrial timescape and its impact on the domestic sphere”, *Time&Society*, 18 (2/3): 284-305.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de *Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (BOE, 6 de diciembre de 2018).
- Martín Criado, E., Prieto, C. (2015): “Introducción”, en Martín Criado, E., Prieto, C. *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid y Centro de Investigaciones Sociológicas; pp. 7-21.
- Martínez Veiga, U. (1995), *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Barcelona, Icaria.
- Moreno Colom, S., Borràs Català, V. (2021). *Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio*, Barcelona, mra ediciones.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011): “1919-2011: las conferencias de la OIT en tiempos de cambios”, *Trabajo*, 71: 6-17.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018): *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Resumen ejecutivo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021): *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*. Resumen ejecutivo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/travail/documents/publication/wcms_765898.pdf
- Pérez Ortiz, L., Ruesga Benito, S. M. (2003): “La reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo una revisión de la aplicación en Europa”, *Revista Economía Contemporánea*, 7 (1): 57-80.
- Piore, M. J. (1972): *Notes for a theory of Labor Market Stratification*, Working Papers n. 95, Department of Economics. Massachusetts Institute of Technology, Cambridge.
- Piore, M. J. (1983): “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre”, en Toharia, L. (comp.). *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza; pp. 223-254.
- Prieto, C., Lago, J., Meseguer, P. (2008): “La pauta de flexibilidad y relativa autonomía: el tiempo de trabajo y la vida entre profesionales y cuadros de la banca”, en Prieto, C., Ramos, Callejo, J (coords). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas; pp. 230-269.
- Prieto, C., Ramos, R. (1999): “El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales”, en Miguélez, F., Prieto, C. (dir y coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI; pp. 463-487.
- Prieto, C., Ramos, Callejo, J. (coords) (2008): “Introducción. De los cambios en el tiempo de trabajo a su percepción social y su segmentación social”, en Prieto, C., Ramos, R., Callejo, J. (coords), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas; pp. XV-XLVI.
- Randstad (2012): Las tecnologías destruyen las fronteras entre vida privada y laboral, Comunicado de prensa 12 de abril de 2012. <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/las-tecnologias-destruyen-las-fronteras-entre-vida-privada-y-laboral/>
- Randstad (2021): *Evolución del trabajo en remoto*, Estudio Randstad, 4 de febrero de 2021. https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/02/NdP-Randstad_Trabajar-desde-casa.pdf
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de *trabajo a distancia* (BOE, 23 de septiembre de 2020).

- Rincy, V. M., Panchanatham, N. (2014): "Work Life Balance: A Short Review of the Theoretical and Contemporary Concepts", *Continental J Social Sciences*, 7 (1): 1-24.
- Ruesga Benito, S. M., Pérez Ortiz, L. (2005): "El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea", *ECONOMÍAunam*, 2, (5): 56-77.
- Villadsen, A., Conti, G., Fitzsimons, E. (2020): *Parental involvement in home schooling and developmental play during lockdown - Initial findings from the COVID-19 Survey in Five National Longitudinal Studies*. London: UCL Centre for Longitudinal Studies. <https://cls.ucl.ac.uk/wp-content/uploads/2017/02/Parental-involvement-in-home-schooling-and-developmental-play-during-lockdown-initial-findings-from-COVID-19-survey.pdf>
- Wajcman, J. (2017), *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*, Barcelona, Paidós.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., DDes, Lucas, G., Roll, S. C. (2021): "Impact of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users", *American College of Occupational and Environmental Medicine, JOEM*, 63 (3): 181-190.