

# Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar<sup>1</sup>

## Telework and daily life: Its pros and cons for work-life balance

Carmen Pérez Sánchez y Ana María Gálvez Mozo  
Universitat Oberta de Catalunya

cperezsanchez@uoc.edu - agalvez@uoc.edu

### Resumen

En este artículo discutimos si el teletrabajo constituye una estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las mujeres teletrabajadoras con cargas familiares. A través de nuestro análisis mostramos que el discurso de las mujeres entrevistadas sobre el teletrabajo no es homogéneo, compacto o lineal, sino que aparece plagado de contradicciones, paradojas y tensiones. Este hecho refuerza su enorme polisemia: libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede significar una renuncia. Pero, a pesar de esta rica complejidad, nuestras entrevistadas están de acuerdo en una cuestión muy concreta: los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta de cara a conciliar su vida laboral, familiar, y sólo en algunos casos, personal.

**Palabras clave:** Teletrabajo; Conciliación; Género

### Abstract

*In this article we discuss whether telework constitutes a useful work-life balance strategy for women teleworkers with dependants. From our analysis we show that the discourse of the women interviewed about telework is not homogeneous, compact or linear, but includes plenty of contradictions, paradoxes and tensions. This fact reinforces telework's enormous polysemy: it liberates and enslaves, it is a trap and an opportunity, it fulfills and can mean self-sacrifice. But, despite this rich complexity, our women informants agree on one particular matter: telework's risks and possibly pernicious effects cannot hide either its advantages for work-life balance or the benefits it brings, at least in some cases, to one's personal life.*

**Keywords:** Telework; Work-life balance; Gender

### Introducción

Diversos estudios afirman que entre el 3 y el 8 por ciento de la fuerza de trabajo en España realiza parte o la totalidad de su trabajo remunerado desde casa utilizando las tecnologías de la información y la

<sup>1</sup> Este artículo resume parte de las conclusiones de un I+D+I con el título "Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas" concedido por el Instituto de la Mujer en el año 2006 y finalizado en junio de 2008.

comunicación (TIC's). A pesar de esta implantación minoritaria, cada vez son más las empresas y administraciones públicas que cuentan ya con un programa de teletrabajo. En este sentido, encontramos desde grandes empresas multinacionales como Microsoft, IBM o Indra; organizaciones genuinamente españolas como Danone, Telefónica o Banesto; o administraciones públicas como la Oficina de Armonización del Mercado Interior de la Unión Europea (OAMI), el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) o el Ayuntamiento de Castelldefels, por poner algunos ejemplos.

Gran parte de la literatura existente sobre teletrabajo destaca como principales ventajas de este tipo de organización laboral una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as, un incremento de la flexibilidad y una reducción en los tiempos de desplazamientos (Mann y Holdsworth, 2003; Montreuil and Lippel, 2003; Tremblay, 2002). Además, otros/as autores/as ponen el acento en aspectos como el aumento de la productividad de los/as teletrabajadores/as (Pérez y Gálvez, 2008; DuBrin, 1991; Montreuil y Lippel, 2003), sin olvidar la reducción de costes que supone para la organización en espacio para oficinas, luz, electricidad, calefacción, etc.

En este ámbito también hay interesantes estudios como los de Sandi Mann y Lynn Holdsworth (2003) sobre el impacto psicológico del teletrabajo en la salud física y mental, pero muy pocos/as han analizado las repercusiones que tiene el hecho de trabajar desde casa en la organización de la vida cotidiana y los cambios que se producen en el ámbito doméstico.

En este sentido, el objetivo de este artículo es, por un lado, analizar la valoración que hacen del teletrabajo las madres teletrabajadoras y, por otro, analizar si el teletrabajo puede considerarse una estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal tal y como afirman los estudios anteriormente mencionados y las organizaciones que lo han implantado.

Para ello, en primer lugar, introduciremos el concepto de teletrabajo y los diversos debates que existen entorno a él. En segundo lugar, especificaremos la metodología que hemos utilizado para nuestro análisis. Y, finalmente, analizaremos el discurso de las madres teletrabajadoras para señalar los principales problemas que tienen para conciliar el ámbito laboral, el familiar y el doméstico; los aspectos positivos y negativos del teletrabajo y la valoración general que hacen de él. Todo ello nos permitirá, en última instancia, poder valorar si el teletrabajo es una buena estrategia para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las madres trabajadoras y, en el caso de que no lo sea, qué condiciones deberían darse para que así fuera.

## Origen y definición del teletrabajo

---

El concepto de teletrabajo surgió dentro del contexto de la crisis del petróleo de mediados de los años 70 cuando se constató que *“si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”* (Nilles, 1976, p. 4). En este marco, el teletrabajo fue rápidamente visto como una solución a una gran variedad de problemas individuales, organizacionales y sociales, ya que se suponía que a través del teletrabajo no sólo se aliviaría el tráfico de las ciudades, la polución y se reduciría el gasto de recursos naturales (Martínez Sánchez *et al.*, 2003), sino que también crearía nuevas oportunidades para la ocupación de personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos, reduciría los costes laborales, incrementaría la productividad, e incluso mejoraría la calidad de vida de los/as teletrabajadores/as incrementando su

satisfacción laboral y reduciendo el estrés (Angell, 2000; Barba, 2001; McLuhan y Powers, 1989; Nilles, 1976; Toffler, 1980).

Desafortunadamente, décadas después, esta visión idílica del teletrabajo sólo puede ser considerada un mito o, en todo caso, una realidad para un pequeño grupo de trabajadores/as privilegiados/as.

A este hecho se tiene que sumar la dificultad actualmente existente de precisar una definición de teletrabajo. Analizando la bibliografía sobre el tema, encontramos definiciones generales para las cuales el teletrabajo es trabajo remoto e implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) (por ejemplo, Gillespie y Feng, 1994; Kerrin y Hone, 2001; Wikström, Lindén y Michelson, 1997). Otras definiciones más específicas, en primer lugar, se centran en su potencial para evitar los desplazamientos, como la primera ya mencionada formulada por Jack Nilles utilizando el término de "telecommuting" que rápidamente se equipararía al de teletrabajo (*telework*) por algunos/as autores/as americanos/as y la mayoría de los/as europeos/as (Huws, Korte y Robinson., 1990, Kurland y Bailey, 1999; Qvortrup, 1998; Saxena y Mokhtarian, 1997).

En segundo lugar, otro de los elementos fundamentales en la definición de teletrabajo para distinguirlo de otras formas de trabajo descentralizado o de trabajo en casa es el uso de las TIC's (ordenador, fax, teléfono, Internet, etc.), aunque con algunas excepciones como, por ejemplo, Nicole Ellison (1999), que utiliza el término teletrabajo para referirse al trabajo remunerado realizado en casa sin mencionar el papel de las tecnologías. De hecho, algunos autores como Nava Pliskin (1997) van más allá y distinguen entre teletrabajo y equipos virtuales, en el sentido que el primero sería trabajar desde casa a través de las TIC's y los segundos serían una forma más avanzada de teletrabajo en la cual las TIC's permitirían crear equipos de trabajo dispersos en diferentes localizaciones.

Un tercer eje fundamental de las definiciones de teletrabajo es el lugar donde se realiza la actividad. En este sentido, algunos/as investigadores/as han definido el teletrabajo como el trabajo realizado en casa (por ejemplo, Schepp y Schepp, 1995; Teo y Lim, 1998), aunque cada vez más se incluyen dentro de esta definición una gran variedad de localizaciones (telecentros, telecottages, oficinas satélites...) y se enfatiza la distancia (por ejemplo, Baruch, 2000; Lamond, Standen y Daniels, 1998) por la que se entiende una ubicación espacial alejada del sitio físico que la organización destina habitualmente a sus empleados/as o bien una ubicación alejada del sitio donde se entrega el resultado final del trabajo (Vilaseca, 2004).

En cuarto lugar, la proporción de tiempo que se trabaja remotamente también es un criterio tenido en cuenta en algunas definiciones de teletrabajo (Huws, Korte y Robinson, 1990; Wikström, Lindén y Michelson, 1997) como, por ejemplo, la de la Asociación Internacional de Teletrabajo (ITAC) que señala que el teletrabajo es *"una adaptación del trabajo en que los empleados trabajan en un sitio alternativo al menos 8 horas cada dos semanas y que facilita la reducción del tiempo y la distancia mediante la conexión con los empleados"* (citado en Vilaseca, 2004, p. 16).

Finalmente, uno de los criterios más controvertidos y discrepantes a la hora de analizar qué es el teletrabajo es el tipo de relación contractual o vinculación que se tiene que establecer para que éste sea considerado como tal, y si los/as trabajadores/as autónomos/as se pueden considerar o no personas que teletrabajan. En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) y autores como Jaime Hormigos Ruiz (2002), Francisco Martín Flórez (1995) o Lourdes Ortiz Chaparro (1996) consideran teletrabajadores/as exclusivamente las personas que trabajan a distancia por cuenta ajena; mientras que

la gran parte de los/as autores/as, aunque los/as incluyen, consideran que los/as autónomos/as y los/as teletrabajadores por cuenta ajena deben ser tratados como categorías separadas, ya que diferentes investigaciones muestran que aquellos/as que son autoempleados/as tienen experiencias substantivamente diferentes sobre lo que supone trabajar en casa (Jurik, 1998; Rowe y Bentley, 1998). A pesar de esta constatación, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1995) y la Comisión Europea (2000) sugieren una visión amplia del teletrabajo<sup>2</sup> que comprendería también el trabajo por cuenta propia.

En conclusión, la construcción de conceptualizaciones y definiciones del teletrabajo y el trabajo en casa que son utilizadas en la investigación académica ha constituido una gran área de debate en las últimas décadas. Así, se ha argumentado que la falta de una única definición de teletrabajo dificulta su estudio (Sullivan, 2003) y la comparación entre los resultados de diferentes investigaciones. Sin embargo, existe un consenso dentro de la academia que considera que el teletrabajo es trabajo descentralizado que depende de las TIC's, y que su uso es crucial para diferenciar entre el trabajo en casa tradicional y el teletrabajo. Siguiendo esta línea argumental, en nuestro estudio nos hemos centrado en mujeres que trabajan parte o la totalidad de su jornada laboral en casa a través de las TIC's, independientemente de su relación contractual.

## Metodología

---

Para realizar nuestro estudio hemos optado por una metodología cualitativa basada en entrevistas en profundidad y grupos de discusión. Ésta nos permite que las claves teóricas emerjan del propio discurso de las personas consultadas.

En concreto, para nuestra investigación hemos realizado 24 entrevistas en profundidad y 10 grupos de discusión a lo largo del 2007 con mujeres teletrabajadoras que tenían a su cargo personas dependientes (principalmente, hijos e hijas). El total representa 73 mujeres teletrabajadoras consultadas.<sup>3</sup>

Para generar un conjunto heterogéneo de personas que cumplieran estos criterios, se utilizó el método de la bola de nieve (Patton, 1990). Para iniciar el proceso, contactamos con personas en organizaciones que conocíamos previamente que tenían un programa de teletrabajo y distribuimos correos electrónicos a compañeros y compañeras informándoles de nuestra búsqueda de teletrabajadoras. Las entrevistas y los grupos de discusión fueron grabados y transcritos *verbatim* y se utilizó un programa de análisis cualitativo (Atlas.Ti) para la última parte del análisis.

Las teletrabajadoras participantes en nuestro estudio trabajaban en una amplia variedad de organizaciones (30% en el sector público y 70% en el privado). Fueron entrevistadas mujeres de 15

---

<sup>2</sup> Ver también Doherty, Andrey y Johnson (2000) y Joice (2000).

<sup>3</sup> Los/as científicos/as sociales coinciden en que se debe potenciar un reparto equitativo y flexible de las tareas domésticas y promover la ocupación simétrica de los espacios y de los tiempos de la vida cotidiana. Sin embargo, la realidad nos muestra que son las mujeres las principales destinatarias de determinadas políticas de conciliación familia-trabajo y las que finalmente sienten como propia esta responsabilidad. Por esta razón nos hemos centrado en las mujeres, porque nos interesaba conocer en profundidad el discurso de este colectivo en relación al teletrabajo y a sus posibilidades de conciliación. No obstante, actualmente dentro del marco de la tesis doctoral de la primera autora de este artículo se está realizando el trabajo de campo con hombres teletrabajadores con cargas familiares para poder realizar una comparativa entre géneros y con responsables de la implantación del programa de teletrabajo en las diferentes organizaciones analizadas para realizar una comparativa del discurso.

organizaciones diferentes que representan una muestra agrupada en cuatro principales categorías ocupacionales: dirección y administración (directoras ejecutivas, directoras de proyecto o de área, administrativas, etc.); profesoras (principalmente universitarias); pequeñas y medianas empresarias (principalmente en ventas y servicios), y técnicas de nivel medio (investigadoras, programadoras informáticas, analistas de sistemas, etc.).

Además, el 76.6% de nuestras entrevistadas teletrabajaban a tiempo parcial, es decir, desde una tarde a la semana a 2-3 días a la semana; mientras que el 23.3% restante toda su jornada laboral la realizaban en otras localizaciones, principalmente, en su hogar.

## **El debate sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

---

Al igual que ocurre con el teletrabajo, el concepto de conciliación, entendido como la necesidad de armonizar la vida laboral, familiar y personal, todavía no ha estado consensuado ni desde instancias académicas, ni políticas, ni sociales.

Las primeras demandas en este sentido surgen en la década de los 70 y, concretamente en España, en los 80, cuando se comienza a romper el modelo familiar llamado *male breadwinner*, en que el padre es quien trabaja fuera de casa a tiempo completo y la mujer se dedica en exclusiva al trabajo doméstico-familiar (Carrasco, 2001; Torns, 2005 ).

La entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral comporta la necesidad de un reajuste en los roles familiares y de una mayor implicación de los poderes públicos para poder facilitar que parejas con doble ingreso puedan también hacerse cargo de los familiares dependientes y de las tareas domésticas (Abril y Romero, 2008; Duran, 2007).

Pero lo cierto es que, por un lado, el modelo laboral imperante en la mayoría de las organizaciones continua primando la presencialidad y la disponibilidad durante largas horas en el lugar de trabajo y, por otro lado, las políticas de conciliación implementadas por el Gobierno español y las diferentes Comunidades autónomas se encuentran todavía en un estado incipiente, sobre todo si las comparamos con las de otros países europeos.

En este sentido, podemos observar que la rápida incorporación de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañada de unos cambios estructurales a nivel de políticas públicas, laborales, económicas y empresariales, ni en el ámbito doméstico. Así, diversos estudios (Brullet, 2000; Candela, 2008; Cardús, Pérez y Morral, 2002; Carrasco, 1997 y Díaz Valero, 2008) muestran los tremendos “malabarismos” que los trabajadores y especialmente las mujeres trabajadoras realizan para conciliar vida laboral y ámbito doméstico.

En esta línea, un estudio realizado por GPI Consultores para el Instituto de la Mujer (2005) refleja que para casi la mitad de la población consultada la compatibilización de la vida familiar y laboral es algo “complicado”, e incluso “muy complicado”; y esta apreciación es mayor en las mujeres (donde se supera el 50%) y, sobre todo, en las mujeres de familias donde hay presencia de menores de 14 años y/o mayores de 65 (donde el porcentaje se acerca al 60%).

Así, según un estudio sobre las estrategias de compatibilización familia-empleo, la mayor dificultad que expresan las madres para compaginar estos dos ámbitos son las siguientes:

Enfermedades de los/as niños/as	36.5
Falta de coordinación horarios laborales y escolares	23.6
Vacaciones escolares	20.8
Distancia casa-trabajo	5.5
Falta ayuda pareja	6.1
Otros problemas	1.5
Ningún problema	5.5

*Tabla 1: La mayor dificultad para compatibilizar empleo y familia (%)*

*\*Los datos se refieren a madres trabajadoras que viven con al menos un/a hijo/a menor de 18 años.*

*Fuente: Tobío, Constanza (2005).*

## **El teletrabajo: Un análisis de sus potencialidades y sus riesgos.**

En este contexto, las TIC's que han hecho posible la actual Sociedad de la Información y del Conocimiento ofrece, según diversos autores y autoras (Bailey y Kurland, 2002; Tremblay, 2002), una gran oportunidad para tratar de corregir los desequilibrios y las desigualdades existentes en la sociedad y elevar el grado de participación de las mujeres en todos los ámbitos. De hecho, como hemos visto, uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la sociedad actualmente es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sobre todo para las mujeres, ya que, como hemos comentado más arriba, es evidente que todavía los trabajos domésticos, el cuidado de los hijos y las hijas y otros/as familiares dependientes, y las gestiones administrativas de los hogares continúan siendo una responsabilidad femenina. Además, debido en muchos casos a la incompatibilidad o rigidez de los horarios del ámbito laboral y escolar, la mujer tiende a limitar sus posibilidades profesionales.

En estas situaciones, las TIC's pueden resultar un instrumento muy útil para conseguir crear dinámicas de conciliación, ya que resuelven dos de sus principales problemas: el tiempo y la distancia; permitiendo deslocalizar el trabajo y hacer las tareas más rápidamente, restando así tiempo al ámbito laboral y facilitando más tiempo para otros aspectos de la vida (la familia, el ocio, el propio cuidado, el asociacionismo...). Es en este contexto, ya en los años 90, cuando se empieza a hablar del teletrabajo como una posible solución para una mejor articulación del tiempo de trabajo remunerado y el resto de los tiempos de la vida cotidiana.

Por tanto, no es casual que la gran mayoría de las mujeres consultadas en nuestro estudio declaren que la principal motivación para acogerse al teletrabajo haya estado la flexibilidad horaria que permite poder organizar los horarios laborales a su conveniencia.

*"Pero... y personalmente, bueno, para mí fue una manera de incorporarme al mercado laboral, con los beneficios de... de... de la flexibilidad, ¿no? Y poder compaginarlo un*

*poco cómo a mí me parecía.*” (EP\_004\_relaciones públicas\_teletrabajo tiempo completo)

En este sentido, hemos detectado que en la mayoría de los casos la flexibilidad horaria que permite el teletrabajo es utilizada para articular el tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades y los horarios del resto de los miembros de la familia, principalmente de los hijos e hijas.

“És a dir, la meva opció ha sigut, diguem-ne, per mi el teletreball ha vingut per la maternitat, vull dir, i... tenia molt clar que... que era la meva manera de, bueno, d'entendre la conciliació, o... o de voler... O sigui, és una acció voluntària.” (GD2\_071\_investigadora\_teletrabajo parcial)<sup>4</sup>

“[...] i a més a més, bueno, jo tinc dos fills, un que té 14 anys i una nena que té... ara farà vuit... i... que per mi representava sortir de casa a les vuit del matí i tornar a les vuit del vespre, tot i que plego a quarts de si... a quarts de set, però, bueno, això... tinc molta distància i... és complicat arribar-hi, i llavors, bueno, pues... suposo que em trobava com la majoria de dones que treballen, no veus als nens, no coneixes als profes, no coneixes les mames ni els nens amb què es relacionen i... i llavors vaig fer la proposta per a dos dies de teletreball.” (GD2\_073\_secretaria de direcció\_teletrabajo parcial)<sup>5</sup>

En estos casos en que la principal motivación para acogerse al teletrabajo ha sido disponer de más tiempo para hacerse cargo de los hijos e hijas, algunas teletrabajadoras afirman que cuando éstos/as se hagan mayores y no requieran tantas atenciones, volverán a realizar su trabajo presencialmente, principalmente, porque echan de menos un contacto más directo con sus compañeros y compañeras de trabajo, porque se sienten muy aisladas trabajando solas en casa o porque prefieren tener más separados el ámbito laboral y familiar con un horario y unos espacios más marcados y diferenciados.

“Bueno, jo faig el teletreball... per què ho faig? Per què ho vull fer, el teletreball? Per estar més tranquil·la fent la feina o perquè vull dedicar aquest temps de dedicació de la feina a aquesta d'aquí ara, de dedicació als fills o el que sigui, i després, quan ja no tingui aquesta obligació com a mare, pues aquí treballant. Seria la clau, o sigui: “Per què fem teletreball?”. Jo, en el meu cas, és per això, i sinó seria més còmode potser venir a treballar, perquè és això, tu vens, acabes i te'n vas. I jo ho faig principalment per això, perquè poder compaginar aquelles tasques, que potser em sento culpable de no fer-les, com a mare, per poder fer-les.” (GD1\_068\_coordinadora de gestió\_teletrabajo parcial)<sup>6</sup>

<sup>4</sup> “Es decir, mi opción ha sido, digamos, para mí el teletrabajo ha venido por la maternidad, quiero decir, y... tenía muy claro que... que era mi manera de, bueno, de entender la conciliación, o... o de volver... O sea, que es una acción voluntaria”

<sup>5</sup> “(...) y además, bueno, yo tengo dos hijos, uno que tiene 14 años y una nena que tiene... ahora hará ocho... y... que para mí representaba salir de casa a las ocho de la mañana y volver a las ocho de la tarde, aunque acabo hacia... hacia las siete, pero, bueno, eso... tengo mucha distancia y... es complicado llegar, y entonces, bueno, pues... supongo que me encontraba como la mayoría de mujeres que trabajan, no ves a los niños, no conoces a los profes, no conoces a las mamás ni a los niños con los que se relacionan y... y entonces hice la propuesta para dos días de teletrabajo”

<sup>6</sup> “Bueno, yo hago el teletrabajo... ¿por qué lo hago? ¿por qué quiero hacer el teletrabajo? Para estar mas tranquila haciendo el trabajo o porque quiero dedicar ese tiempo de dedicación al trabajo a éste de aquí ahora, de dedicación a los hijos o lo que sea, y después, cuando ya no tenga esta obligación, como madre, pues aquí trabajando. Sería la clave, o sea: “¿por qué hacemos teletrabajo?”. Yo en mi caso, es por eso, y si no sería más cómodo quizás venir a trabajar, porque es eso, tu vienes, acabas y te vas. Y yo lo hago principalmente por eso, porque poder compaginar aquellas tareas, que quizás me siento culpable de no hacerlas,

“Sí, ara hi ha avantatges i inconvenients, i està clar que mentre els nanos siguin petits, i més... no, i també és enriquidor, eh! A nivell professional, és personal, eh. Però no sé si podré estar així 10, 15 anys, o així, no sé... no sé...” (GD8\_055\_directora proyecto\_teletrabajo parcial)<sup>7</sup>

“Aviam, per la meva situació en què els meus fills són petits, sí. A mi em convé més això. Perquè, tinc molts inconvenients però tinc molts avantatges. Que és poder gaudir d'ells tot lo que puc. És veritat que es queden tot el dia al cole, però un cop estic amb ells... eh, ara que són petits i que són encara meus, mmm, els puc gaudir, no? Però sí que és veritat que jo... mmm... m'agradaria més poder anar a un lloc de treball, i... entens? encara que fossin quatre hores, no? Tenir relació amb gent... ah, és que, és que si no...” (EP\_030\_autónoma\_teletrabajo tiempo completo)<sup>8</sup>

Otro motivo para acogerse al teletrabajo, y relacionado con el hecho de poder disponer de más tiempo de dedicación a los/as hijos/as, es el ahorro de tiempo que supone evitar los desplazamientos a la oficina. Por lo tanto, no se trata de disponer solamente de más tiempo para la familia, sino para cualquier otro ámbito de la vida.

“Y... desde el momento que... pude tener el teletrabajo, ya... noto que... tengo más tiempo para todo. Tanto para trabajar como para disfrutar de... mi vida personal. Y esto sí que es un aporte muy positivo para todo.” (GD9\_061\_jurista lingüista\_teletrabajo tiempo completo)

Independientemente de las motivaciones y, aunque muchas son conscientes de los inconvenientes que puede acarrear el teletrabajo, la mayoría está satisfecha con la decisión que ha tomado y, al margen de poder disfrutar de más tiempo para la familia, ahorrarse los desplazamientos y poder organizarse los horarios laborales a su conveniencia, el aumento de la calidad de vida que les proporciona el poder teletrabajar es notable.

“Yo pensé que iba a vivir mejor, en conjunto. No sé, no... no fue ninguna... razón concreta, sino pensé que iba a organizarme mejor mi tiempo, por ejemplo, yo por... yo me concentro mucho en casa. Aquí es más difícil concentrarse. Siempre hay distracciones, siempre hay visitas a tu despacho, siempre hay... una excusa para ir a tomar un café o no sé. En casa, trabajo cuatro horas seguidas, a lo mejor, rindo muchísimo, y luego digo: “Bueno, pues ahora voy a hacer otra cosa”. Que puede ser... algo en el hogar, o bien, ya te digo, irte a hacer... eh... aeróbic. ¿Me entiendes? O que me apetece irme de compras, pues me voy de compras. A la playa. Me voy muchas veces a la playa. Yo sabía que iba a disfrutar de una vida, de una calidad de vida superior, muy superior” (GD9\_062\_administrativa\_teletrabajo tiempo completo)

---

como madre, para poder hacerlas”

<sup>7</sup> “Sí, ahora hay ventajas e inconvenientes, y claro está que mientras los niños sean pequeños, y más... no, y también es enriquecedor, ¡eh! A nivel profesiona, es personal, ¡eh!. Pero no se si podré estar así 10, 15 años, o así, no se... no se...”

<sup>8</sup> “A ver, por mi situación en que mis hijos son pequeños, sí. A mi me conviene más eso. Porque, tengo muchos inconvenientes pero tengo muchas ventajas. Que es poder disfrutar de ellos todo lo que puedo. Es verdad que se quedan todo el día en el cole, pero cuando estoy con llos... eh, ahora que son pequeños y que aún son míos, mmmm, los puedo disfrutar, ¿no? Pero sí que es verdad que yo... mmm me gustaría más poder ir a un lugar de trabajo, y... ¿entiendes? Aunque fuesen cuatro horas, ¿no? Tener relación con la gente... ah, es que, es que si no...”



Por todos estos motivos, el 95.9% de las mujeres consultadas en nuestro estudio han valorado el teletrabajo, en tanto que modalidad de organización laboral, de forma positiva. De hecho, sólo el 4.1% restante han decidido renunciar a su posibilidad de teletrabajar porque los inconvenientes que le encontraban eran superiores a sus ventajas.

## Las paradojas del teletrabajo

A pesar de esta valoración positiva, el miedo al impacto que el teletrabajo pueda ejercer en el desarrollo de la carrera dentro de la organización, agravado por la condición de ser mujer, es una de las desventajas percibidas del teletrabajo; así como el aislamiento social y profesional que de ello se deriva, tal y como también han indicado otros/as autores/as (Duxbury, Higgins y Thomas, 1992; Riley y McCloskey, 1996; Salomon y Salomon, 1984; Shamir y Salomon, 1985).

Nuestro estudio demuestra que la autogestión del tiempo es una de las variables más importantes que influyen en la decisión de teletrabajar por parte de los/as empleados/as y directivos/as, corroborando lo que ya otros estudios empíricos han señalado. Pero, en este sentido, Jean-Luc Metzger y Olivier Cleach (2004) también encuentran que los/as teletrabajadores/as en casa alargan su jornada laboral entre un 10 y un 20% del tiempo total de trabajo. Los autores explican que el hecho de que la persona que teletrabaja sea autónoma para organizarse ella misma el tiempo de trabajo le hace interiorizar un sentimiento de “culpabilidad” (por poder trabajar en mejores condiciones, evitar tiempo de transporte o escapar de las interrupciones de la oficina) que le lleva a trabajar más tiempo para compensarlo. Y este sentimiento de culpabilidad lo hemos encontrado también en el discurso de una parte importante de nuestras informantes.

“Al principio... a lo mejor estaba más en tu cabeza que... yo concretamente estaba como un poco a la defensiva, incluso tenía la necesidad de trabajar más de lo que trabajaba aquí para que vieran que realmente estaba trabajando en casa. Luego ya, cuando pasa el tiempo, te relajas y haces... tu trabajo...”  
(EP\_034\_programadora\_teletrabajo parcial)

En otros casos, esta dedicación mayor al trabajo remunerado es vista como una imposición por parte de la empresa. El teletrabajo, en ocasiones, es una fórmula buscada por las empresas para favorecer una disponibilidad horaria más amplia por parte de los trabajadores y trabajadoras.

“En ocasiones, en general, los objetivos, que son... que te ponen, que tienes que cumplir en un año, nunca son estrictos, y nunca puedes decir que con 40 horas semanales llegas a hacer ese objetivo bien, siempre hay problemas, siempre salen inconvenientes, y todos esos problemas e inconvenientes los tienes que poner tú de tu tiempo. Entonces, aquí es donde viene el teletrabajo, que ya no es una opción, y que ya no es que tu jefe te lo de, sino que te ves obligado a trabajar muchas noches. Y lo que... y lo que pasa últimamente, es... te facilitan tener ADSL, y te facilitan tener un equipo móvil, y si tu compras una impresora para tu casa, te la dan, y si... o sea, te facilitan, tener todo el equipo para trabajar en casa, eso no es ningún problema, pero lo que te encuentras es trabajando más horas.” (EP\_010\_ingeniera\_teletrabajo parcial)

Por otro lado, tanto por parte de los departamentos de recursos humanos, como de los/as superiores y de las propias teletrabajadoras, hay la percepción de que hay determinadas tareas que es imprescindible que se realicen en la oficina o, al menos, cara a cara. En este sentido, los resultados de un estudio realizado por Roca Pulido y Matínez López (2005) muestran que más del 45% de las tareas que desarrollan los/as teletrabajadores/as se realizan en coordinación con trabajadores/as presenciales, aproximadamente el 35% son tareas individuales y el 15% restante en coordinación con otros/as teletrabajadores/as.

“Jo crec que l'únic inconvenient que li trobo és que si tens algú amb el que estàs treballant, sí que tens comunicació, però la comunicació personal... no la pots substituir... això ens faltava també, quan... quan no teníem el despatx, i passàvem al final moltes hores al... al telèfon. I... et facilita molt la feina, que la fa molt flexible, i segurament no podries treballar a casa sense Internet, però trenca molt amb la presència física, si vols tenir un contacte, una comunicació més fluida i... i tal, has de tenir certa presència, vull dir que no, no, jo no crec que... potser en altres feines es pot... es pot portar millor, no? Però clar si no tens despatx, tens gent... i portes coses de manera conjunta, hi ha algun moment en què has d'interactuar i has de... i has de parlar sobre les coses, no?” (EP\_036\_sociòloga\_teletrabajo parcial)<sup>9</sup>

Estas cuestiones, en el fondo, representan simplemente una pequeña muestra de lo que verdaderamente es un complejo juego de contrastes y matizaciones. Efectivamente, el discurso sobre la valoración del teletrabajo, en el marco de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que nuestras entrevistadas han elaborado resalta un juego riquísimo de aparentes contradicciones y paradojas. Sus afirmaciones se aglutinan alrededor de una serie de tensiones entre polos que en principio parecen estar contrapuestos e incluso enfrentados, pero que en realidad se definen y autoconstituyen mutuamente.

## El teletrabajo, ¿sobrecarga o liberación?

En el discurso de las teletrabajadoras hemos observado una tensión que continuamente lo atraviesa, ésta hace referencia a la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado que puede comportar el teletrabajo. Este conflicto da cuenta del exceso de esfuerzo físico y mental que provoca la sensación de no poder abarcar todas y cada una de las tareas que ocupan a nuestras entrevistadas en su vida cotidiana. Así, por ejemplo, alguna de las mujeres consultadas se ha referido a esta cuestión en términos de esclavitud, aunque de una forma ambivalente, ya que, por un lado, cuando se enuncia desde una posición de exterioridad, la persona observa y valora negativamente su situación pero, por otro lado, mientras elabora su discurso, se conforma una imagen interna de la situación en la que la esclavitud vivida se redefine como algo positivo, buscado y hasta disfrutado.

“Llavors, clar, són dos dies que, bueno, no sé, com... estic més esclavitzada que normalment quan baixo a Barcelona, diguéssim, no? Però bueno, em permet pues,

---

<sup>9</sup> “Yo creo que el único inconveniente que le encuentro es que si tienes alguien con el que estás trabajando, sí que tienes comunicación, pero la comunicación personal... no la puedes sustituir... eso nos faltaba también, cuando... cuando no teníamos despacho, y pasábamos al final muchas horas al... al teléfono. Y... te facilita mucho el trabajo, que lo hace muy flexible, y seguramente no podrías trabajar en casa sin Internet, pero rompe mucho con la presencia física, si quieres tener un contacto, una comunicación más fluida y... y tal, has de tener cierta presencia, quiero decir que no, no, yo no creo que... quizás en otros trabajos se puede... se puede llevar mejor, ¿no? Pero claro si no tienes despacho, tienes gente... y llevas cosas de manera conjunta, hay algún momento en que has de interactuar y has de... y has de hablar sobre las cosas, ¿no?”

això, portar als nens al cole... bueno, la nena portar-la a cole, dinem junts, tornem a les tres, tornem a les quatre i mitja, anem a ballet i fem una pila de coses i després teletreballem, no? O abans o entre mig... anem fent... però clar, em permet això, no? Em permet poder... i són aquests dies... que... bueno, pues que fas de tot, que no només teletreballes, no? Són els dies que aprofites per portar-los al pediatra, per reunir-te amb la tutora, per no sé què, per fer l'encàrrec, per anar al banc, per estendre la roba, comprar i entre mig..." (GD10\_065\_directora departamento\_teletrabajo tiempo completo)<sup>10</sup>

En un sentido muy similar a lo anterior, hemos constatado que el teletrabajo se define como una modalidad laboral muy positiva en la medida en que posibilita la coordinación de diferentes tareas cotidianas (pediatras, comidas, reuniones con tutores/as, gestiones domésticas, etc.). Mas, al mismo tiempo, esa posibilidad se puede transformar en un factor de estrés, en una lógica de sucesión sin pausa de tareas y deberes que conquista todo el tiempo y espacio de las usuarias.

"Jo ara resulta que vaig més estressada els dos dies que faig teletreball per la tarda, perquè llavors, com aquí també procures apurar al màxim, surts d'aquí amb el temps just per anar a buscar-lo a l'escola, i no sé què, que els dos dies (riu)... I un dia reflexionava... ostres tu." (GD7\_047\_técnica administrativa\_teletrabajo parcial)<sup>11</sup>

"[...] i ara, doncs mira, ara conciliem més, fixa't, ara, això tres jornades... o quatre, no? La dels nens, la de no sé què, la domèstica, la del teletreball, la del treball de fora... (riu)" (GD3\_005\_responsable formación\_teletrabajo parcial)<sup>12</sup>

En el polo opuesto a esta sobrecarga, está el discurso de la liberación, ya que, como comentábamos anteriormente, el teletrabajo está directamente relacionado con un mayor autocontrol del tiempo.

"Perds moltes coses, eh! Després ja anirem parlant, no? Però jo crec que n'he guanyat moltíssimes, no? I que ara no vull renunciar." (GD8\_057\_psicóloga\_teletrabajo parcial)<sup>13</sup>

"Control del temps, no? També..." (GD8\_056\_directora\_servicio\_audiovisual\_teletrabajo parcial)<sup>14</sup>

<sup>10</sup> "Entonces, claro, son dos días que, bueno, no se, como... estoy más esclavizada que normalmente cuando voy a Barcelona, digamos, ¿no? Pero bueno, me permite pues, eso, llevar a los niños al cole... bueno, la niña llevarla al cole, comemos juntos, volvemos los tres, volvemos a las cuatro y media, vamos a ballet y hacemos un montón de cosas y después teletrabajamos, ¿no? O antes o entremedio... vamos haciendo... pero claro, me permite eso, ¿no? Me permite poder... y son estos días que... que... bueno, pues que haces de todo, que no sólo teletrabajas, ¿no? Son los días que aprovechas para llevarlos al pediatra, para reunirte con la tutora, para no se qué, para hacer el encargo, para ir al banco, para tender la ropa, comprar y entremedio..."

<sup>11</sup> "Yo ahora resulta que voy mas estresada los dos días que hago teletrabajo por la tarde, porque entonces, como aquí también procuras apurar al máximo, sales de aquí con el tiempo justo para ir a buscarlo a la escuela, y no se qué, que los dos días (ríe)... Y un día reflexionaba... ostras tu."

<sup>12</sup> "[...] y ahora, pues mira, ahora conciliamos más, fíjate, ahora, esto tres jornadas... o cuatro, ¿no? La de los niños, la de no se qué, la doméstica, la del teletrabajo, la del trabajo de fuera... (ríe)"

<sup>13</sup> "Pierdes muchas cosas, ¡eh! Después ya iremos hablando, ¿no? Pero yo creo que he ganado muchísimas, ¿no? Y que ahora no quiero renunciar."

<sup>14</sup> "Control del tiempo, ¿no? También..."

“Per exemple, control del temps...” (GD8\_057\_psicòloga\_teletrabajo parcial)<sup>15</sup>

Pero también esta liberación hace referencia a la facultad que adquiere una misma para actuar y decidir en función de criterios propios. En este sentido cada vez son más las organizaciones que han constatado que al dar más libertad y autonomía al/a la trabajador/a también obtienen de él/ella más productividad.

“... Al món de l'empresa... jo penso que... et dóna... et retorna una mica de llibertat. Jo penso que el teletreball, ben concebut, ben... seria realment una bona fórmula...”  
(GD2\_071\_investigadora\_teletrabajo parcial)<sup>16</sup>

Tal libertad para decidir sobre cómo distribuir el tiempo, las tareas, el espacio... compensa a la mayoría de nuestras entrevistadas la sobrecarga. El teletrabajo provoca un exceso de actividad durante el día –y, a veces, también durante la noche-, pero también la agradable sensación de haberse librado de una serie de ataduras directamente relacionadas con la rigidez horaria que impone la dinámica actual del mercado laboral. A esto se suma la percepción de haber ganado libertad de movimiento, capacidad de decisión y actuación ante cuestiones y problemas cotidianos.

## **El teletrabajo, ¿refuerzo del rol tradicional de la mujer o realización personal?**

El hecho de que el teletrabajo pueda comportar que las mujeres puedan realizar el trabajo remunerado pero sin liberarse, ni que sea en parte, de sus responsabilidades como madre o como ama de casa, puede conllevar el riesgo de que el teletrabajo contribuya a reproducir el rol tradicional de la mujer.

“[...] d'alguna manera és molt bo i, evidentment, és bo que les empreses potenciïn el teletreball però que... que majoritàriament l'agafen les dones, que trobes pocs homes que teletreballin i tenen que... teletreball associat a cura de nens, a què, d'alguna manera doncs acaba reproduint aquest model que... que impera i és el que tenim.”  
(GD3\_005\_responsable formación\_teletrabajo parcial)<sup>17</sup>

En algunos casos, como podemos ver en la cita anterior, la asunción del trabajo doméstico por parte de las mujeres no está directamente relacionado con el teletrabajo, ya que esta distribución de roles desiguales entre el hombre y la mujer ya existía con un trabajo presencial. Pero también es cierto que hemos observado el caso de otras mujeres que ligan esta situación al hecho de poder disponer de una mayor flexibilidad de horarios.

“No únicament. No, evidentment que no. Hi ha un tema cultural, un tema de rol i un tema de lloc, però que... que el teletreball, com què encara això ho tenim, vull dir, falta molta... molta qüestió... molt temps per treballar que el rols comencin a igual... a equiparar-se, doncs això encara sembla que sigui més excusa per dir: “Bueno, tu ja t'ho pots organitzar, tu tens temps”, i aleshores... per part del... del comp... dels companys o... o en general, inclòs per part dels comp... parlo dels companys com a... com a...”

---

<sup>15</sup> “Por ejemplo, control del tiempo.”

<sup>16</sup> “... En el mundo de la empresa... yo pienso que... te da... te retorna un poco de libertad. Yo pienso que el teletrabajo, bien concebido, bien... sería realmente una buena fórmula...”

<sup>17</sup> “(...) de alguna manera es muy bueno y, evidentemente, es bueno que las empresas potencien el teletrabajo pero que... que mayoritariamente lo cogen las mujeres, que encuentras pocos hombres que trabajen y que tienen que... teletrabajo asociado al cuidado de niños, a que, de alguna manera pues acaba reproduciendo este modelo que... que impera y es el que tenemos.”

company sentimental. O quan parlo dels companys de feina, és com, el tema aquell de: “Bueno, tu ja t’ho pots muntar, com què tu pots fer els horaris que vulguis, pues ja pots anar a recollir, a buscar i fer”. (GD5\_019\_ profesora consultora\_ teletrabajo tiempo completo)<sup>18</sup>

Efectivamente, los discursos de nuestras entrevistadas plantean claramente el siguiente interrogante: ¿no constituirá el teletrabajo la excusa perfecta para perpetuar la tradicional distribución de roles? En el siguiente párrafo se expresan con meridiana claridad en ese sentido.

“En tot cas, això per plantejar, però, el que volia matisar és que, quan tu estaves dient ara, que també, depenia molt del rol i del rol de l’home, la pregunta és si tot això és fruit del teletreball o senzillament el teletreball està fent una solució bona a aquests rols repartits ja a la societat, no? Vull dir, que és lo que tu preguntaves, no? És com a conseqüència del teletreball o al revés? El teletreball és una excusa perfecta... per al marit poder-li dir: “Pues mira, pues teletreballa perquè així podràs fer tot això que vull que facis i que no pots fer perquè treballes a...”, pues no, treballa a casa, i què és conseqüència de què, no? En tot cas era dir, bueno això, fins a quin punt, en el fons hi ha un substrat també de rols, vull dir més enllà de si el teletreball provoca o no provoca, segurament lo que estàs flexibilitzant coses que... bueno, altres rols o altres coses, no?” (GD5\_020\_directora grupo operativo\_ teletrabajo parcial)<sup>19</sup>

Junto a esta problematización que ellas mismas se hacen sobre los efectos perniciosos que el teletrabajo puede tener sobre la intensificación de la responsabilidad exclusiva que se le atribuye a la mujer de las tareas domésticas y familiares aparece, también, una intensa sensación de realización personal. El hecho de poder satisfacer sus aspiraciones profesionales y familiares les provoca una profunda sensación de plenitud personal.

“Perquè en el meu cas, si voleu us ho explico, per mi va ser una solució. Perquè això, responsable de recursos humans, les hores que fessin falta, em quedo embarassada, llavors, molt bé, teletreball, autònom, vaig compaginar les dos coses, faig la tira de feina, em trobo amb un bebè que me n’he de fer càrrec jo, molt bé, passen tres anys i li dic al meu marit: “Mira, guapo! Aquí et quedes!”. Clar, de l’altra manera, a mi el teletreball i el dir: “Bueno, m’estic trobant una situació que m’he de fer càrrec jo del nen, que no m’estan ajudant en res, que tot són exigències, que mil coses, mil coses”, pues arribes a prendre una decisió, que mira, a mi també em va ajudar. I que al cap dels

<sup>18</sup> “No únicamente. No, evidentemente que no. Hay un tema cultural, un tema de rol y un tema de lugar, pero que... que el teletrabajo, como aún eso lo tenemos, quiero decir, falta mucha... mucha cuestión... mucho tiempo para trabajar que los roles comiencen a igual... a equipararse, pues eso aún parece que sea más excusa para decir: ‘Bueno, tu ya te puedes organizar, tu tienes tiempo’, y entonces... por parte del... del comp... de los compañeros o... o en general, incluso por parte de los comp... hablo de los compañeros como... como... compañero sentimental. O cuando hablo de los compañeros de trabajo, es como, el tema ese de: ‘Bueno, tu ya te lo puedes montar, como tu puedes hacer los horarios que quieras, pues ya puedes ir a recoger, a buscar y hacer’”.

<sup>19</sup> “ En todo caso, eso para plantear, sin embargo, lo que quería matizar es que, cuando tu estabas diciendo ahora, que también, dependía mucho del rol y del rol del hombre, la pregunta es si todo eso es fruto del teletrabajo o sencillamente el teletrabajo están haciendo una solución buena a estos roles repartidos ya en la sociedad, ¿no? Quiero decir, que es lo que tu preguntabas, ¿no? ¿Es como consecuencia del teletrabajo o al revés? El teletrabajo es una excusa perfecta... para el marido poderle decir: ‘Pues mira, pues teletreballa porque así podràs hacer todo eso que quiero que hagas y que no puedes hacer porque trabajas en...’, pues no, trabajan en casa, ¿y qué es consecuencia de qué, no? En todo caso era decir, bueno, eso, hasta qué punto, en el fondo hay un sustrato también de roles, quiero decir más allá de si el teletrabajo provoca o no provoca, seguramente lo que estás flexibilizando cosas que... bueno, otros roles u otras cosas, ¿no?’”

anys dic: “Pues sort que vaig fer això”. (GD5\_018\_técnica investigación\_teletrabajo parcial)<sup>20</sup>

“O sigui, és una solució de: “Ja que, físicament, no puc i no dono l'abast, i tal, com a mínim tindrè flexibilitat...”. (GD5\_019\_ profesora consultora\_ teletrabajo tiempo completo)<sup>21</sup>

“Exacte, i ho faré...” (GD5\_018\_técnica investigación\_teletrabajo parcial)<sup>22</sup>

“... per... i aniré menys ofegada.” (GD5\_019\_ profesora consultora\_ teletrabajo tiempo completo)<sup>23</sup>

En este sentido, el teletrabajo se conforma como una gran oportunidad para la realización personal al permitir acompañar en los momentos oportunos a sus hijos/as, planificar tareas domésticas personales cuando más conviene, atender asuntos familiares en el momento en que aparecen, etc. Y todo esto se realiza sin la necesidad o imperativo de dar demasiadas explicaciones o justificaciones a los/as superiores/as, ni pedir favores a los/as compañeros/as.

“Es que... en el principio, es que... yo estoy muy contenta y son bastante... es bastante ventajoso. Te dicen: “Entrevista en el cole a las 12”. Pues en vez de tener que pedir permiso, yo que sé qué, pues mira, te pones a trabajar un poquito antes, vas a las 12, trabajas media horita más luego... y ya está. Que el miércoles, el miércoles. Que el martes, el martes, hija. Es decir que... No tienes que... no tienes que dar cuentas a nadie.” (EP\_001\_traductora\_teletrabajo tiempo completo)

## **El teletrabajo, ¿renuncia profesional u oportunidad laboral?**

La mayoría de empresas y organizaciones utilizan criterios basados en la presencialidad a la hora de valorar el trabajo de sus profesionales y, como consecuencia, establecer políticas de ascensos o promociones. Nuestras entrevistadas conocen bien esta lógica y denuncian que el teletrabajo, en ese sentido, puede significar una renuncia profesional. De todas formas, la mayoría reconocen que ésta la realizan de manera consciente y explícita. La disponibilidad familiar y social que les ofrece teletrabajar acaba compensando cualquier tipo de pérdida profesional. Cuando inician la etapa de teletrabajadoras descubren que algunos puestos y responsabilidades comienzan a dejar de estar a su alcance y, a veces, incluso, los/as compañeros/as les comentan que están quemando su carrera profesional y, también, manifiestan que se sienten etiquetadas y estigmatizadas por teletrabajar. Todas estas cuestiones, en

---

<sup>20</sup> “Porque en mi caso, si queréis os lo explico, para mi fue una solución. Porque eso, responsable de recursos humanos, las horas que hicieran falta, me qued embarazada, entonces, muy bien, teletrabajo, autónomo, comencé a compaginar las dos cosas, hago la tira de trabajo, me encuentro con un bebé que me he de hacer cargo yo, muy bien, pasan tres años y le digo a mi marido: '¡Mira, guapo! ¡Aquí te quedas!. Claro, de la otra manera, a mi el teletrabajo y el decir: 'Bueno, me estoy encontrando una situación que me he de hacer cargo yo del niño, que no me están ayudando nada, que todo son exigencias, que mil cosas, mil cosas', pues legas a tomar una decisión, que mira, a mi también me ayudó. Y que al cabo de los años digo: 'Pues suerte que hice eso'.”

<sup>21</sup> “Osea, es una solucón de: 'Ya que, físicamente, no puedo y no doy abasto, y tal, como mínimo tendré flexibilidad...’.”

<sup>22</sup> “Exacto, y lo haré...”

<sup>23</sup> “... por... e iré menos ahogada.”

multitud de ocasiones, son expresadas abiertamente por los/as compañeros/as e incluso por los/as directivos/as.

“Jo he fet una opció, que és renunciar, diguem-ne, a fer una carrera acadèmica, o professional... diguem-ne eh... ambiciosa, d'acord? Llavors això implica, doncs que faig projectes molt acotats...” (GD2\_071\_investigadora\_teletrabajo parcial)<sup>24</sup>

“I al final, el que guanyes per un cantó, ho perds per un altre. I llavors, també una mica és allò, valorar cadascú segons com li afecti, quin pes específic dóna a cada parcel·la de la seva vida.” (GD6\_042\_jefa de secció y tesorera ayuntamiento\_teletrabajo parcial)<sup>25</sup>

“... t'ajuda a tu, no? Com a dona, a poder fer o simultanejar pues les teves responsabilitats professionals i les teves familiars, però realment també, et posa topalls per moltes coses. Perquè t'impedeix doncs... bueno, pues has de dir, has de renunciar a coses, per tant sí que és veritat que t'ajuda, i has de ser molt conscient de que ho fas per tu, per la vessant que vols potenciar en aquell moment, que és la de mare, i renunciar a certes coses. Per tant, si que hi ha renúncies, professionals, perquè d'alguna manera... el món professional doncs... al que està orientat, o el que valora, encara, perquè és... perquè segurament és molt masculí, és... doncs la presència en el lloc de treball.” (GD7\_050\_directora operativa\_teletrabajo parcial)<sup>26</sup>

La renúncia no sólo se relaciona con la carrera profesional, llega a todos los niveles de la vida organizacional.

“... Ara, clar, uhm, eh, professionalment el meu... em fa patir el futur, però el present, no... [...] però... ara, econòmicament no és el que era ni molt menys, i que serà del meu futur, pues és la meva, és la meva preocupació, la única, el present no em fa patir, eh? Què seré quan sigui gran... més gran, vull dir. (riu) [...] jo, clar, jo ho gaudeixo, em sento megafortunada, per poder fer això, que no sóc afortunada, he renunciat, vull dir, eh? I he renunciat a... a una seguretat social, molt més important, amb una categoria professional, i... i a una possibilitat de reincorporar-me, que a lo millor no podré [...] L'únic que pot passar per una parella, que ens divorciéssim, sóc jo la que quedo penjada econòmicament, perquè, tot lo que tenim muntat es financia ara més important per ell que per mi. Que no em preocupa, eh? Bueno, que tot pot passar, en aquesta vida. Però que en aquesta, penso, imagina com pot evolucionar, que jo estic una mica atrapadeta... que me'n sortiria, eh? Amb més o menys esforç o tal. Però això sí que ell, clar, ell, tindrà una bona pensió, com diu ell: “Jo tindrà una bona pensió”, eh? Saps?”

<sup>24</sup> “Yo he hecho una opción, que es renunciar, digamos, a hacer una carrera académica, o profesional... digamos eh... ambiciosa, ¿de acuerdo? Entonces eso implica, pues que hago proyectos muy acotados...”

<sup>25</sup> “Y al final, lo que ganas por un lado, lo pierdes por otro. Y entonces, también un poco eso, valorar cada uno según cómo le afecte, qué peso específico da a cada parcela de su vida.”

<sup>26</sup> “.. te ayuda a ti, ¿no? Como mujer, a poder hacer o simultanejar pues tus responsabilidades profesionales y tus familiares, pero realmente también, te pone impedimentos para muchas cosas. Porque te impide pues... bueno, pues has de decir, has de renunciar a cosas, por lo tanto sí que es verdad que te ayuda, y has de ser muy consciente de que lo haces por ti, por la vertiente que quieres potenciar en aquel momento, que es la de madre, y renunciar a ciertas cosas. Por lo tanto, sí que hay renuncias, profesionales, porque de alguna manera... el mundo profesional pues... al que está orientado, o lo que valora, aún, porque es... porque seguramente es muy masculino, es... pues la presencia en el lugar de trabajo.”

Em diu, això sí que he renunciat.” (GD3\_006\_colaboradora académica\_teletrabajo parcial)<sup>27</sup>

Como se observa en este ejemplo, las preocupaciones principales consisten en el futuro, la pensión de jubilación, seguros de vida y diversas protecciones sociales. No obstante, el teletrabajo no deja de percibirse también como una excelente oportunidad laboral. Para nuestras entrevistadas constituye la mejor de las promociones posibles, hasta el punto que muchas enuncian que tiene más valor que una subida de sueldo.

“Pero yo creo que ya, en esta edad, y teniendo cargas familiares y tal, para mí, vamos, ha sido la mejor promoción. Yo... mira, bueno, yo he tenido mi subida y todo esto, pero aunque no me hubieran subido, yo estoy bien pagada con esto, muy bien pagada.” (EP\_037\_programadora\_teletrabajo parcial)

El teletrabajo es conceptualizado con expresiones del tipo: privilegio, premio, estar encantada, recompensa, avance fantástico, excelente... En este sentido, en algunos casos, tan ventajosa resulta esta modalidad laboral que una vez comienzan su desempeño ya no aciertan a imaginarse cómo serían sus vidas con cualquier otro sistema de desarrollo laboral.

“Sóc conscient que sóc una privilegiada, eh? Que... que... això no es pot donar per descomptat, o sigui que no... el que passa és que també és veritat que... com més avantatges tens, més et costa... despendre't, no? O sigui, et trobes, que de cop... assumeixes que és normal, i qualsevol cosa que sigui per sota d'aquestes expectatives et sembla horrorós.” (EP\_011\_project manager\_teletrabajo tiempo completo)<sup>28</sup>

“[...] para mi era algo que me venía totalmente... era perfecto. (Ríe) Y... y desde entonces lo vengo haciendo. Y de hecho terminó la experiencia oficial, digamos, y... y yo le comenté que... que para mí, si ella no tenía inconveniente ni el director general tampoco... mmm... que para mí era... era básico, ¿no? Eh... ya me había, digamos, acostumbrado a esta forma de trabajar, las niñas también”. (EP\_026\_jefa de área en temas jurídicos\_teletrabajo parcial)

## La valoración ambivalente del teletrabajo

El corolario directo de todo lo anterior es que las entrevistadas acaben hablando de la trampa del teletrabajo en tanto que voluntariamente sacrifican su propio tiempo de descanso personal, de ocio y de

---

<sup>27</sup> “..Ahora, claro, uhm, eh, profesionalmente mi... me preocupa el futuro, pero el presente, no... (...) pero... ahora, económicamente no es lo que era ni mucho menos, y qué será de mi futuro, pues es mi, es mi preocupación, la única, el presente no me preocupa, ¿eh? Qué será cuando sea mayor... más mayor, quiero decir. (rie) (...) yo, claro, yo lo disfruto, me siento megaafortunada, por poder hacer eso, que no soy afortunada, he renunciado, quiero decir, ¿eh? Y he renunciado a... y a una posibilidad de reincorporarme, que a lo mejor no podré (...) Lo único que puede pasas a una pareja, que no divorciáramos, soy yo la que quedo colgada económicamente, porque, todo lo que tenemos montado se financia más importante para él que para mi. Que no me preocupa, ¿eh? Bueno, que todo puede pasar en esta vida. Pero que en esta, pienso, imagina cómo puede evolucionar, que yo estoy un poco atrapadita... que saldría de ello, ¿eh? Con más o menos esfuerzo o tal. Pero eso sí que él, claro, él, tendrá una buena pensión, como dice él: 'Yo tendré una buena pensión', ¿eh? ¿sabes? Me dice, a eso sí que he renunciado.”

<sup>28</sup> “Soy consciente de que soy una privilegiada, ¿eh? Que... que... éso no se puede dar por descontado, o sea que no... lo que pasa es que también es verdad que... cuantas más ventajas tienes, más cuesta... desprenderte, ¿no? O sea, te encuentras, que de golpe... asumes que es normal, y que cualquier cosa que esté por debajo de estas expectativas te parece horroroso.”



cuidado de sí mismas para tratar de convertirse en unas “superwomen” que intentan llegar al 100% en todos los ámbitos de su vida.

“El teletrabajo es un poquito una trampa, ¿vale? Entonces, por un lado tienes flexibilidad, de que te puedes coger un día de trabajar en casa, que... bueno, puedes ir a comprar, puedes ir a la peluquería, puedes llevar al niño al pediatra, puedes hacer una tutoría, puedes hacer muchas cosas, te puede venir el del calentador... ¿vale? Pero por otro lado... bueno, pues... entonces, lo que yo hablaba el otro día con otra... madre trabajadora, estábamos en medio de una conversación por chat, divertida, de aquí dentro... y yo le decía a ella: “¡Va! Eres una pringada, que estás trabajando a las 11 de la noche”. Y ella me decía: “Y tú más, que te he visto muchos días, trabajando”. Tenemos un... un mensa... como una... un sistema de chat, que nos muestra la presencia, ¿no?” (EP\_010\_ingeniera\_teletrabajo parcial)

Por tanto, el teletrabajo facilitaría la autogestión del tiempo laboral y del tiempo familiar, pero su peaje o coste es elevadísimo, ya que supone multiplicar las horas de trabajo, ya sea remunerado o doméstico-familiar, y casi anular el tiempo de dedicación a una misma.

“Yo creo que en principio sí [concilias con el teletrabajo], lo que pasa que pagamos un precio, claro. Pero, o sea, así, en abstracto, sí, yo estaría de acuerdo. Ahora, para conciliar la vida laboral, familiar y personal, implica... pues yo qué sé, trabajar de 11 de la noche a 3 de la mañana, porque estás conectada, y claro que concilias, sí, sí. Gracias al teletrabajo concilias, pero... que eso, que... yo creo que... yo al menos siento que pagamos un precio. Yo también tuve el permiso por tener un bebé hasta el año, entonces venía por las mañanas y por la tarde podía teletrabajar... entonces, claro, el teletrabajo de la tarde se convertía en ir a buscar a los niños, ¡estupendo! Los disfrutabas, muy bien, pero cuando se iban a dormir entonces comenzaba tu jornada. Entonces, claro, era triplicar, porque es verdad que puedes hacer de madre y es estupendo, pero bueno, haces de madre, de, de... profesional, de tal y entonces, bueno...” (GD3\_007\_profesora universitaria\_teletrabajo parcial)

No obstante, como decíamos hace un instante, a pesar de estas sensaciones de sobrecarga y desbordamiento, la valoración del teletrabajo siempre acaba siendo positiva. No nos resistimos a cerrar este apartado con un pequeño fragmento que deja clara esta situación ambivalente:

“Això sí que de vegades t’has d’intentar... o sigui, tu mateixa dir: “No, ara estic amb el nen, i després ja ho faré”. Per això estic fent teletreball, no? I... el que sí, com et deia ella, jo faig una valoració molt positiva. O sigui, encara que, de vegades m’he estressat, és més cansat, o sigui, són les 10 i dius: “M’estic dormint ja”. O sigui, perquè... les dos coses ja m’han desbordat.” (GD7\_049\_directora gestió col·laboradors\_teletrabajo parcial)<sup>29</sup>

<sup>29</sup> “Eso sí que a veces te has de intentar... o sea, tu misma decir: ‘No, ahora estoy con el niño, y después ya lo haré’. Por eso estoy haciendo teletrabajo, ¿no? Y... lo que sí, como decía ella, yo hago una valoración muy positiva. O sea, aunque, a veces me he estresado, es más pesado, o sea, son las 10 y dices: ‘Me estoy durmiendo ya’. O sea, porque... las dos cosas ya me han desbordado.”

Por tanto, como conclusión, la independencia y autonomía para decidir sobre cómo distribuir el tiempo, las tareas, el espacio, etc. que les proporciona el teletrabajo compensa, a la mayoría de nuestras entrevistadas, la sobrecarga a la que nos acabamos de referir. El teletrabajo provoca un exceso de actividad durante el día –y en muchos casos también durante la noche–, pero también la agradable sensación de haberse librado de una serie de ataduras directamente relacionadas con la rigidez horaria que impone la dinámica del actual mercado laboral. A esto se suma la percepción de haber ganado libertad de movimiento, capacidad de decisión y actuación ante cuestiones y problemáticas cotidianas.

## Conclusiones

---

El discurso que hemos obtenido sobre el teletrabajo no es homogéneo, compacto o lineal, más bien todo lo contrario. Aparece plagado de contradicciones, paradojas y tensiones. Este hecho refuerza su enorme polisemia: libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede significar una renuncia. Pero, a pesar de esta rica complejidad, nuestras entrevistadas están de acuerdo en una cuestión muy concreta: los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta.

Para intentar minimizar estos riesgos, pues, es necesario que el teletrabajo se implemente bajo unas condiciones determinadas. En primer lugar, es necesario una planificación y evaluación por objetivos del trabajo remunerado realista para facilitar la autoorganización del tiempo laboral de la forma más óptima posible.

En segundo lugar, es necesaria la confianza de los/as superiores/as en el teletrabajo como forma de organización laboral legítima y en la teletrabajadora como profesional que realizará el trabajo que se le ha encargado de la manera más profesional y adecuada y, por ello, será tenida en cuenta para los ascensos y promociones laborales que se den en la organización en igualdad de condiciones que los/as trabajadores/as presenciales a tiempo completo.

En tercer lugar, que las reglas del juego normativo marquen cuándo y de qué manera se puede hacer teletrabajo. Nuestras entrevistadas reclaman la existencia de este marco normativo para que haya posibilidad de control por parte de la organización, pero también para facilitar la autoorganización de las tareas de una manera flexible. Sobre esta cuestión, las teletrabajadoras entrevistadas reclaman un ‘control’ de la organización en el sentido de supervisión del trabajo realizado que disipe las dudas de jefes/as, compañeros/as y otros agentes de la organización.

En cuarto lugar, también es necesaria una transparencia en las condiciones del teletrabajo. Se pide que los/as compañeros/as de trabajo y superiores/as tengan información clara sobre los horarios de teletrabajo para evitar sospechas y celos.

En quinto lugar, la organización debe asegurar que las teletrabajadoras dispongan de un espacio de trabajo adecuado en casa y de todos los requerimientos técnicos y tecnológicos necesarios.

En sexto lugar, otra de las condiciones que consideran imprescindibles es que hombres y mujeres se acojan paritariamente al teletrabajo, para que esta forma de organización del trabajo no se convierta “involuntariamente” en una estrategia perversa para la reproducción y reificación de la distinción de roles entre géneros.

Por último, que los diferentes estamentos de la organización se acojan a la modalidad del teletrabajo. Con esta condición nuestras entrevistadas denuncian que los estamentos más altos de la organización casi nunca se acogen al teletrabajo, con lo que implícitamente se transmite el mensaje de que para prosperar en la organización siguen primando los criterios de presencialidad.

En nuestra opinión, sólo si se dan estas condiciones el teletrabajo puede llegar a ser verdaderamente una buena estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, no únicamente de las mujeres trabajadoras con cargas familiares, sino de todos los trabajadores en general, con independencia de su situación familiar y personal y de su cargo en la organización. Ya que el hecho de que la mayoría de las personas que se acojan a un programa de teletrabajo sean mujeres, y en muchos casos con el objetivo de poder conciliar mejor la vida laboral y familiar y, concretamente, poder dedicarle más tiempo a la familia sin renunciar a su faceta profesional, no deja de ser una constatación de que las responsabilidades domésticas y familiares son todavía una “cuestión de mujeres”, con lo que se puede ver reafirmado y reforzado, como comentábamos anteriormente, el rol tradicional de la mujer como principal responsable del ámbito doméstico y familiar. Este hecho en absoluto implica que el teletrabajo no sea una buena forma de organización del trabajo o una política empresarial satisfactoria para ayudar a los trabajadores y las trabajadoras a conciliar mejor su vida laboral, familiar y personal, ya que las TIC en muchos casos y en muchas dimensiones del trabajo cotidiano permiten y facilitan no tener que estar presencialmente en el trabajo y hacer determinadas tareas más rápidamente. Lo que implica es que se deben de corregir las fuertes disimetrías entre hombres y mujeres a la hora de acogerse a esta opción y la distribución desigual de las tareas domésticas y familiares entre géneros. Como han denunciado muchas autoras y autores, la rápida incorporación de las mujeres a la actividad laboral ha ido desgraciadamente acompañada de una rezagada actitud de los hombres ante todo lo familiar y doméstico. Nos encontramos con que el nuevo modelo laboral se ha superpuesto al modelo familiar antiguo y esto provoca graves consecuencias para las mujeres. Y una de las más importantes es el terrible conflicto entre los dos mundos: el laboral y el familiar. Por tanto, con la introducción del teletrabajo en cada vez más empresas y administraciones públicas, las mujeres se pueden encontrar en una situación en la que como decía un personaje de la novela *El gatopardo*: todo tiene que cambiar para que nada cambie. Es decir, corremos el riesgo de que las TIC, y más concretamente el teletrabajo, se conviertan en un mecanismo más de reproducción de la diferenciación tradicional entre los roles de género.

## Referencias

---

- Abril, Paco y Romero, Alfons. (2008). Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación. *Sociología del trabajo*, 64, 41-65.
- Angell, Ian. (2000). *The New Barbarian Manifesto. How to Survive the Information Age*. London: Kogan Page.
- Barba, Lourdes. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El profesional de la información*, 10 (4), 4-13.
- Baruch, Yehuda. (2000). Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers, *New Technology, Work and Employment*, 15 (1), 34-49.

- Bailey, Diane E. y Kurland, Nancy B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400.
- Brullet, Cristina. (2000). El debat sobre la conciliació ocupació-família dins del marc de la Unió Europea. *Revista Catalana de Sociologia*, 12, 155-186.
- Candela, Paloma. (2008). Género, trabajo y políticas de igualdad. *Sociología del trabajo*, 64, 3-16.
- Cardús, Salvador, Pérez, Carmen y Morral, Sergi. (2003). *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família.
- Carrasco, Cristina. (1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: Una aproximación al caso español*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Carrasco, Cristina. (dir.) (2001). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Publicacions Universitat Barcelona.
- Díaz Valero, Pau. (2008). Avanzar en igualdad. Estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género. *Sociología del trabajo*, 64, 17-40.
- Doherty, Sean, Andrey, Jean y Johnson, Laura C. (2000, octubre). *The economic and social impacts of telework*. Comunicación presentada en el *Telework and the New Workplace at the 21<sup>st</sup> Century* organizada por el US Department of Labor, Xavier University, New Orleans, Louisiana.
- DuBrin, Andrew J. (1991). *Human Relations*. New York, Prentice Hall.
- Duran, María Ángeles. (2007). *El valor del tiempo*. Madrid, Espasa-Calpe.
- Duxbury, Linda, Higgins, Christopher A. y Thomas, Dublin. (1992). After-hours telecommuting and work-family conflict: a comparative analysis. *Information Systems Research*, 3,173-90.
- Ellison, Nicole B. (1999). Social Impacts: New Perspectives on Telework. *Social Science Computer Review*, 17 (3), 338-356.
- Gillespie, Andrew y Feng, Li (1994). Teleworking, Work Organisation and the Workplace. En Robin Mansell (Ed.). *The Management of Information and Communication Technologies: Emerging Patterns of Control* (pp. 261-272). London: Aslib.
- GPI Consultores. (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Hormigos Ruiz, Jaime. (2002). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: el teletrabajo. *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, 5, 214-232.
- Huws, Ursula, Korte, Werner B. y Robinson, Simon. (1990). *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester: John Wiley.
- Joice, Wendell. (2000). Federal telework topics. US General Services Administration. Extraído el 21 de noviembre de 2008, de [http://www.gsa.gov/graphics/ogp/Federal\\_telework\\_To.doc](http://www.gsa.gov/graphics/ogp/Federal_telework_To.doc).

- Jurik, Nancy C. (1998). Getting Away and Getting By: The Experiences of Self-Employed Homeworkers. *Work and Occupations*, 25 (1), 7-35.
- Kerrin, Máire y Hone, Kate. (2001). Job Seekers' Perceptions of teleworking: A Cognitive Mapping Approach. *New Technology, Work and Employment*, 16 (2), 130-143.
- Kurland, Nancy B. y Bailey, Diane E. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere and Anytime. *Organizational Dynamics*, 28 (2), 53-68.
- Lamond, David A., Standen, Peter y Daniels, Kevin. (1998). Contexts, Cultures and Forms of Teleworking. En Gerard Griffin (Ed.), *Management Theory and Practice: Moving to a New Era* (pp. 145-157). Melbourne: Macmillan
- Mann, Sandi y Holdsworth, Lynn. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18 (3), 196-211.
- Martín Florez, Lourdes. (1995). Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 71, 401-425.
- Martínez Sánchez, Angel; Pérez Pérez, Manuela; de Luis Carnicer, María Pilar y Vela Jiménez, María José. (2003). Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano. *Boletín Económico del ICE*, 2753, 23-39.
- McLuhan, Marshall y Powers, Bruce, B. (1989). *The global village: Transformations in world life and media in the 21<sup>st</sup> Century*. New York: Oxford University Press.
- Metzger, Jean-Luc y Cleach, Olivier. (2004). White-collar telework: Between an overload and learning a new organization of time. *Sociologie du Travail*, 46 (4), 433-450.
- Montreuil, Sylvie y Lippel, Katherine. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulations implications. *Safety Science*, 41, 339-358.
- Nilles, Jack M. (1976), *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. New York: John Wiley & Sons.
- Ortiz Chaparro, Francisco. (1996). *El teletrabajo: Una nueva sociedad en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw-Hill.
- Patton, Michael Quinn. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods* (2nd ed.). Newbury Park: Sage Publications.
- Pérez Sánchez, Carmen y Gálvez Mozo, Ana María. (2008). *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Pliskin, Nava. (1997). The telecommuting paradox. *Information Technology & People*, 10 (2), 164-172.

- Qvortrup, Lars. (1998). From Teleworking to Networking: Definitions and Trends. En Paul J. Jackson y Jos van der Wielen (Eds.). *Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation* (pp. 21-39). London: Routledge.
- Riley, Francine y McCloskey, Donna Weaver. (1996, abril). *GTE's experience with telecommuting: Helping people balance work and family*. Comunicación presentada en el Computer Personnel Research Annual Conference. Denver, Colorado.
- Roca Pulido, Juan Carlos y Martínez López, Francisco José. (2005). Teleworking in the information sector in Spain. *Internacional Journal of Information Management*, 25, 229-239.
- Rowe, Barbara R. y Bentley, Marion T. (1992). The Impact of the Family on Home-Based Work. *Journal of Family and Economic Issues*, 8 (1-2), 80-100.
- Salomon, Ilan y Salomon, Meira. (1984). Telecommuting: The employee's perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 25 (1), 15-28.
- Saxena, Somitra y Mokhtarian, Patricia L. (1997). The Impact of Teleworking on the Activity Spaces of Participants and Their Households. *Geographical Analysis*, 29 (2), 124-144.
- Schepp, Debra y Schepp, Brad. (1995). *The Telecommuter's Handbook*. London: McGraw Hill.
- Shamir, Boas y Salomon, Irving. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10 (3), 455-464.
- Sullivan, Cath. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18 (3), 158-165.
- Teo, Thompson S. H. y Lim, Vivien K. G. (1998). Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions in Teleworking. *Women in Management Review*, 113 (7), 253-263.
- Tobío Soler, Constanza. (2005). *Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Toffler, Alvin. (1980). *The Third Wave*. Toronto: Bantam Books.
- Torns, Teresa. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23 (1), 15-33
- Tremblay, Diane-Gabrielle. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Woman in Management Review*, 17 (3-4), 157-170.
- Vilaseca i Requena, Jordi. (coord.) (2004). *El teletreball a Catalunya: Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Extraído de [http://www.ctescat.cat/projectes/cat\\_publicacions/estudis\\_i\\_informes/index.html](http://www.ctescat.cat/projectes/cat_publicacions/estudis_i_informes/index.html)
- Wikström, Tomas, Lindén, Karin Palm y Michelson, William. (1997). *Hub of Events or Splendid Isolation. The Home as a Context for Teleworking*. Sweden: Lund University School of Architecture.

## Historia editorial

---

**Recibido:** 09/12/2008

**Aceptado:** 28/04/2009

## Formato de citación

---

Pérez Sánchez, Carmen y Gálvez Mozo, Ana María (2007). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15, 57-79. Disponible en <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/597>.



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons](#).

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las siguientes condiciones:

**Reconocimiento:** Debe reconocer y citar al autor original.

**No comercial.** No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

**Sin obras derivadas.** No se puede alterar, transformar, o generar una obra derivada a partir de esta obra.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)