

# El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia

*Telework and the Boundaries between Family and Work Life during the Pandemic*

**Irina Fernández-Lozano**

## Palabras clave

- Conciliación
- Género
- Pandemia
- Teletrabajo

## Key words

- Work-Life Balance
- Gender
- Pandemic
- Teleworking

## Resumen

El teletrabajo está en auge desde el estallido de la pandemia. Se trata de una forma de organizar el trabajo que presenta ventajas, pero también algunos riesgos, como la difuminación de las fronteras entre la vida personal y la profesional, que puede ser fuente de conflictos. Este estudio analiza el conflicto entre la vida familiar y el trabajo (en ambas direcciones) para una muestra de personas teletrabajadoras extraída de un estudio del CIS realizado en octubre de 2020. Se analizan tres fenómenos principales: las características de las personas que experimentan el conflicto con mayor frecuencia, la influencia del conflicto en la preferencia por el teletrabajo y la relación del teletrabajo con el conflicto intrapareja. Se confirma que el conflicto trabajo-familia, en todas sus formas, es un fenómeno altamente feminizado.

## Abstract

Teleworking is booming since the outbreak of the pandemic. This way of organizing work has advantages but also risks, among which is the blurring of the boundaries between personal and professional life, which can be a source of conflicts. In this study, the conflict between family life and work (in both directions) is analysed for a sample of teleworkers taken from a study carried out by Spain's Centre for Sociological Research in October 2020. Three main phenomena are analysed: First, the characteristics of teleworkers who experience conflict more frequently; second, the impact of conflict on the preference for future telework; third, the relationship of telework with intra-couple conflict. It is found that work-family conflict, in all its forms, is a highly feminized phenomenon.

## Cómo citar

Fernández-Lozano, Irina (2023). «El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 182: 23-44. (doi: 10.5477/cis/reis.182.23)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

**Irina Fernández-Lozano:** Universidad Nacional de Educación a Distancia | [irina.fernandez@poli.uned.es](mailto:irina.fernandez@poli.uned.es)

## INTRODUCCIÓN

### EL TELETRABAJO ANTES Y DURANTE LA PANDEMIA<sup>1</sup>

El teletrabajo ha recibido una relativamente escasa atención por parte de la investigación social, si bien este interés está creciendo con las nuevas prácticas sociales derivadas de la pandemia de COVID-19. El término teletrabajo se utiliza habitualmente para hacer referencia a un tipo específico de trabajo en el propio domicilio, realizado en ocupaciones de servicios que usan masivamente tecnologías de la información. El teletrabajo se podría definir como:

Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales (Acuerdo Marco Europeo, 2022).

Así, teletrabajo y trabajo a distancia serían dos conceptos distintos, abarcando el segundo al primero (Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia<sup>2</sup>; Consejo Económico y Social, 2020). Si bien el trabajo en el propio domicilio puede darse y se ha dado a lo largo del siglo xx en distintos tipos de ocupaciones, como el trabajo agrícola o determinadas manufacturas, especialmente entre las mujeres (Haicault, 1984), actualmente la inmensa mayoría de trabajo a distancia se podría considerar teletrabajo según la definición anteriormente mencionada, dados los cambios que se han producido en la estructura ocupacional de los países occidentales en las últimas déca-

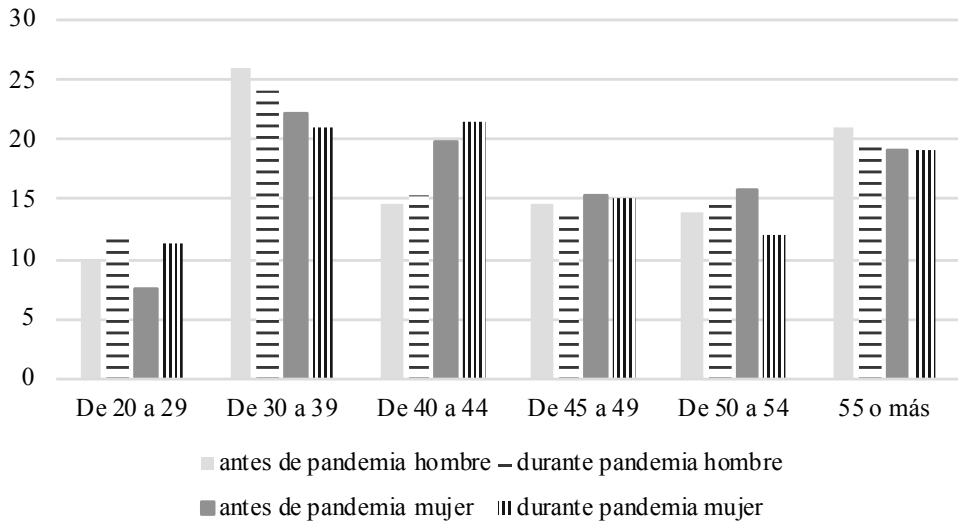
das. La pandemia no habría venido sino a acelerar por tanto un proceso que ya se venía dando: con el aumento de los trabajos de servicios basados, esencialmente, en el procesamiento de información, disminuye la necesidad de acudir al centro de trabajo en muchos trabajos (especialmente los profesionales cualificados, pero no solo) al menos de forma regular. Trabajar desde casa se convierte en una forma más eficiente y adaptada a la naturaleza de los trabajos contemporáneos, acarreado beneficios más allá de contribuir a frenar la pandemia: ahorro de costes de alquiler de oficinas, aumento de la productividad, mejora de la organización de la vida y satisfacción de los trabajadores, disminución de emisiones de CO<sub>2</sub> de vehículos, reequilibrio territorial de la población (Ley de Trabajo a Distancia), etc. No obstante, la evolución del porcentaje de personas que teletrabajan al menos ocasionalmente en el conjunto de la UE en las últimas décadas ha sido lenta: de un 10% de las personas ocupadas en 2006 a un 14,3% en 2019 (Samek *et al.*, 2021: 20). El gran salto se ha producido con la pandemia. Si en 2019 teletrabajaban en España alrededor de un 8% de las personas ocupadas (según la Encuesta de Población Activa), ese porcentaje podría haber crecido hasta llegar al 20% en el segundo trimestre de 2020, según la misma fuente<sup>3</sup>. Tal cambio ha propiciado que en España se aprobara una regulación específica del teletrabajo<sup>4</sup>, mientras que no existe una directiva

<sup>1</sup> Este trabajo ha contado con la ayuda del proyecto «Couples' Divisions of Paid and Unpaid Labour over the Life Course across Social Class» (CLASSPARENT), PID2020-119339GB-C21/MICIN/AEI/10.13039/501100011033. Financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y la Agencia Estatal de Investigación.

<sup>2</sup> En adelante, «Ley de Trabajo a Distancia».

<sup>3</sup> Otras estimaciones arrojan porcentajes de hasta el 60% (Farré *et al.*, 2020). Según los datos del CIS utilizados en esta investigación, un 41% de los hombres y un 45% de las mujeres habrían teletrabajado desde el inicio de la pandemia. La diferencia con los datos de EPA se puede deber sobre todo a la diferente representación de las ocupaciones no manuales (grupos 1 a 4 de la clasificación nacional de ocupaciones CNO11): un 62,5% según el CIS y un 45% según la EPA (T2, 2020).

<sup>4</sup> Primero el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, y posteriormente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

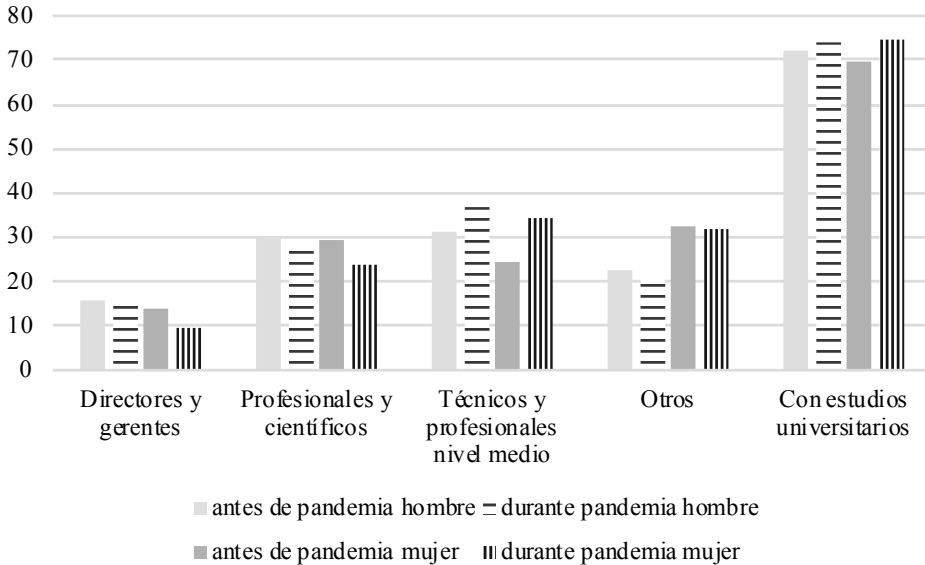
**GRÁFICO 1.** Perfil de personas teletrabajadoras antes y durante la pandemia: por edad

Fuente: Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020. Porcentajes respectivos sobre el total de personas que teletrabajaban antes de la pandemia y sobre las que han continuado teletrabajando después.

análoga a nivel europeo. Pese a este impulso del teletrabajo, también existen límites estructurales a su potencial desarrollo, derivados sobre todo de la estructura ocupacional española. Según cálculos del Banco de España, alrededor de un 30,6% de todos los empleos podrían ser desarrollados en teletrabajo (Anghel y Cozzolino, 2020: 12).

Como señalan Metzger y Cléach (2004), el hecho de que algunas personas trabajadoras elijan el teletrabajo se da porque existen una serie de cambios estructurales en la naturaleza de los trabajos (especialmente en los profesionales cualificados y directivos, que son los que hasta ahora han ejercido primordialmente el teletrabajo) que les empujan a elegirlo. El teletrabajo está en muchos casos, por tanto, asociado a los trabajos que implican altos niveles de responsabilidad, va ligado normalmente a la flexibilidad horaria y la movilidad (en realidad, el trabajo se realiza desde distintos lugares, no solo el propio domicilio) y se da de manera informal, contando con el bene-

plácito implícito de la organización para la que se trabaja precisamente porque lo llevan a cabo profesionales con alto grado de responsabilidad y autonomía. Estas personas realizan sobre todo lo que dichos autores denominan teletrabajo «en desbordamiento» (trabajar desde fuera de la sede principal de la organización en horarios atípicos, cuando surge la necesidad). No obstante, con el inicio de la pandemia, el teletrabajo se está extendiendo entre otras ocupaciones de cuello blanco, como personal administrativo, que realizan un teletrabajo cuyas condiciones están más estrictamente pautadas, como confirma el gráfico 2. Si bien existe consenso entre los principales sindicatos españoles y las organizaciones empresariales sobre los beneficios del teletrabajo en el contexto actual (Consejo Económico y Social, 2020), los primeros han sido tradicionalmente cautelosos en la defensa de una forma de organización laboral que puede resultar en una suerte de «atomización» de las personas trabajadoras. En este sentido, las formas híbridas de teletrabajo (que combinan trabajo en re-

**GRÁFICO 2.** Perfil de personas teletrabajadoras antes y durante la pandemia: por ocupación y nivel de estudios

Fuente: Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020. Porcentajes respectivos sobre el total de personas que teletrabajaban antes de la pandemia y sobre las que han continuado teletrabajando después.

moto con trabajo presencial) deberían prevalecer en la Europa pospandemia, siendo de hecho la opción preferida por la población trabajadora (Samek *et al.*, 2021: 35). En España, la Ley de Trabajo a Distancia de 2021, fruto de un acuerdo entre los agentes sociales, ha venido a definir y regular de manera específica el teletrabajo, estableciendo como una de las principales novedades la necesidad de firmar un acuerdo voluntario de teletrabajo con la empresa para aquellas personas que trabajen (en un periodo de referencia de tres meses) al menos un treinta por ciento de la jornada a distancia. Esta ley trata de perfilar deberes y derechos de ambas partes ante la variedad de situaciones que pueden derivar del hecho de que el propio domicilio se utilice como lugar de trabajo (dificultades para delimitar la jornada laboral, uso personal de los equipos de trabajo, riesgos para la seguridad y protección de datos, etc.).

En este artículo se analiza hasta qué punto las personas que han teletrabajado desde el inicio de la pandemia han experi-

mentado distintos tipos de conflicto entre la vida familiar y laboral (conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia), y de qué forma este conflicto incide en los conflictos de pareja y el rechazo a continuar teletrabajando tras la pandemia. El teletrabajo es un fenómeno cuyo impacto puede estar muy condicionado por el género y por ello se analizará si estos efectos se dan de manera diferente para hombres y mujeres. Se utilizan para ello varias submuestras de personas trabajadoras extraídas de una encuesta representativa nacional realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (Estudio CIS 3298), realizada del 23 al 31 de octubre de 2020, es decir, justo cuando se declara el segundo estado de alarma (25 de octubre). A continuación, se presenta la evidencia empírica existente sobre el impacto del teletrabajo en el equilibrio de la vida personal y laboral, seguida del marco teórico y las hipótesis de trabajo, la metodología utilizada, los resultados empíricos obtenidos y un último apartado de conclusiones.

## EL TELETRABAJO Y EL EQUILIBRIO FAMILIA-TRABAJO

Pese a la importancia creciente del teletrabajo ya antes de la pandemia, la literatura sociológica sobre el teletrabajo como una medida de conciliación de la vida familiar y laboral no es abundante, especialmente para el caso español. La mayoría de los estudios internacionales se han centrado en las consecuencias del teletrabajo, tanto positivas como negativas. Las investigaciones sobre el impacto del teletrabajo han encontrado evidencias de una mayor participación en actividades de voluntariado entre teletrabajadores (Kamerade y Burchell, 2004), una menor probabilidad de depresión, al menos en algunos colectivos como las madres trabajadoras (Kossek, Lautsch y Eaton, 2006), una mayor satisfacción con el trabajo (Troup y Rose, 2012), o una percepción de una división más justa del trabajo doméstico entre las parejas e incluso mayor satisfacción personal de la pareja femenina (Eleftherios, 2018). No obstante, según alertan diversos autores, el teletrabajo, por sí mismo, no debe ser asumido como sinónimo de conciliación (Blázquez y Alarcón, 2020; López, 2020). Dos son los riesgos principales que puede conllevar el teletrabajo en relación a la conciliación y la corresponsabilidad: la vuelta a la «doble jornada» para las mujeres, es decir, la profundización en los roles de género (Blázquez y Alarcón, 2020) y las dificultades añadidas, con respecto al trabajo presencial, para gestionar las fronteras entre vida y trabajo por parte de las personas trabajadoras (Rodríguez, 2021). Con respecto al primero, la flexibilidad que ofrece trabajar desde casa puede utilizarse para realizar más trabajo no remunerado por parte de las mujeres, porque se adapta la jornada a las necesidades domésticas, utilizando pausas para realizar trabajo en casa o realizando menos horas de trabajo remunerado a un ritmo más intenso (Hilbrecht *et al.*, 2008). Esto se

ha evidenciado ya con datos posteriores al inicio de la pandemia, que muestran un reparto del trabajo doméstico menos equitativo entre parejas que teletrabajan en Estados Unidos (Lyttelton, Zang y Musick, 2020). Respecto al segundo riesgo, estaría asociado a la llamada «paradoja de la autonomía»: la mayor autonomía de las personas trabajadoras se traduce en realidad en mayor intensidad y/o duración de la jornada laboral (Samek *et al.*, 2021: 39), como resultado en parte de un mecanismo psicológico de «agradecimiento» a la empresa por el ofrecimiento del teletrabajo, incluso acompañado de cierto sentimiento de «culpabilidad» (Metzger y Cléach, 2004: 443). Francia fue, en 2016, paradigma de la regulación del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (Cialti, 2017), que también se encuentra recogido ya, si bien de manera general, en la legislación española<sup>5</sup>. No obstante, la investigación previa apunta a que, en general, el teletrabajo puede tener un impacto muy positivo en la organización de la vida laboral y familiar de las personas, en gran medida porque aumenta la sensación de control de la persona trabajadora sobre el tiempo y el espacio de trabajo (Kossek, Lautsch y Eaton, 2006) y evita desplazamientos excesivamente largos. Otras investigaciones han abordado por su parte el acceso diferencial de hombres y mujeres al teletrabajo, mostrando que las mujeres perciben mayores obstáculos culturales al acceso al mismo, incluso a igualdad de ocupación (Lott y Abendroth, 2020).

Si algo tienen en común casi todas estas investigaciones es que alertan de cómo el teletrabajo es un fenómeno con un impacto de género muy fuerte (ni hombres y

<sup>5</sup> Originalmente, por el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y actualmente también en el artículo 18 de la Ley de Trabajo a Distancia. En ambos casos se insta a empleadores a establecer las «modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión».

mujeres acceden de la misma manera, ni por las mismas razones, al teletrabajo, ni el teletrabajo tiene las mismas consecuencias para unas y otros) y este es precisamente uno de sus mayores riesgos: que el teletrabajo adquiera un significado y uso social muy diferentes para hombres (intensificando su dedicación al trabajo) y para mujeres (como herramienta de conciliación), acrecentando así brechas de género, por ejemplo en el acceso a puestos de responsabilidad. Así, hay evidencia empírica de que es la adopción de medidas de conciliación (y no tanto la maternidad) la que podría lastrar el progreso profesional de las madres, si bien la reducción de jornada sería un obstáculo mayor que el teletrabajo, por estar asociada a una imagen de menor «compromiso» con la empresa (Fernández-Lozano *et al.*, 2020). En parte por estos motivos, sindicatos y organizaciones empresariales proponen que el teletrabajo no es una «medida de conciliación» sino una «nueva forma de organización del trabajo» que puede «facilitar las necesidades de conciliación y corresponsabilidad» (Consejo Económico y Social, 2020: 12), si bien la legislación española reconoce la prestación del trabajo a distancia como una de las modalidades de adaptación de la prestación del trabajo que las personas trabajadoras pueden solicitar a la empresa para garantizar su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, tras la modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores realizada por el Real Decreto-ley 6/2019<sup>6</sup>. Es importante, así, prestar atención al teletrabajo desde un punto de vista de gé-

nero, para corregir los sesgos que puedan estar generándose en su expansión tras la pandemia.

## MARCO TEÓRICO E HIPÓTESIS: TELETRABAJO Y FRONTERAS ENTRE VIDA Y TRABAJO

La presente investigación empírica estudia el fenómeno del conflicto entre las esferas laboral y familiar de la vida de las personas que han teletrabajado durante la pandemia. Este conflicto se plasma en dos direcciones: «de la familia hacia el trabajo» (que llamaremos «conflicto familia-trabajo») y «del trabajo hacia la familia» («conflicto trabajo-familia») (Schieman y Young, 2010), en función de en qué área o rol vital se origina y manifiesta respectivamente el problema. La teoría de los «bordes» o las «fronteras» propuesta por Clark (Clark, 2000) es especialmente útil para entender los conflictos que genera conciliar la vida familiar con los trabajos contemporáneos. Inspirándose en la teoría del campo de Lewin<sup>7</sup>, Clark propone que trabajo y familia son dos ámbitos separados de la vida de los individuos que comparten unas «fronteras» más o menos rígidas, permeables o porosas. Estas fronteras son psicológicas (diferentes marcos mentales, actitudes y pensamientos para diferentes roles vitales), temporales (horario de trabajo) y físicas (lugar de trabajo vs. hogar). La pandemia de coronavirus expandida por todos los países occidentales (y no occidentales) a partir de 2020 ha contribuido a exacerbar una tendencia ya presente en muchos trabajos basados en el procesamiento de información: la tendencia a que las fronteras entre vida y trabajo

<sup>6</sup> Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta medida supuso una trasposición «adelantada» a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los/as cuidadores/as, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

<sup>7</sup> Kurt Lewin (1890-1947), psicólogo alemán nacionalizado estadounidense, definió el campo, inspirándose en la física, como «una totalidad de factores coexistentes concebidos como mutuamente interdependientes» (Fernández y Puente, 2009: 35).

se vuelvan más permeables. Ello ocurre porque el número de personas que trabajan desde sus domicilios ha crecido con la pandemia y, por tanto, las fronteras físicas entre vida personal y trabajo son difusas, lo que incide también en los horarios (fronteras temporales) y el bienestar emocional y psicológico (fronteras psicológicas). Las personas trabajadoras pueden tener diferentes «estrategias de gestión de las fronteras» entre vida y trabajo (*boundary management strategies*): desde la separación total a la integración de ambos ámbitos, con diferente impacto en la vida familiar y laboral (Kossek, Lautsch y Eaton, 2006). La «gestión» de estas fronteras requiere habilidades y capacidades específicas que la persona adquiere a través de la práctica del teletrabajo (Metzger y Cléach, 2004), como la decisión de cuándo terminar la jornada, qué hacer en las pausas, etc. Así, es el ámbito familiar el que, en el caso de los teletrabajadores, cumple la función de «control social» tradicionalmente ejercida en el seno de la empresa, si bien de manera «ni legitimada, ni reconocida ni menos aún remunerada» (*ibidem*: 448). Según Clark, que las fronteras entre dos ámbitos se vuelvan más difusas es problemático cuando dichos ámbitos son muy diferentes, como es el caso, habitualmente, de trabajo y vida familiar.

Si la separación entre vida personal y trabajo no está tan clara, un ámbito puede «invadir» al otro (se daría lo que en inglés se conoce como efecto *spillover*). Suele ser el ámbito más dominante en la vida del individuo el que invade al otro (Clark, 2000: 758). Por ello, se propone que, debido a la división tradicional de trabajo entre hombres y mujeres, la manera en que se experimenta el conflicto está en primer lugar determinada por el género, de tal manera que:

H1. El conflicto trabajo-familia es más habitual entre teletrabajadores varones, mientras que el conflicto familia-trabajo

es más habitual entre las teletrabajadoras.

H2. El conflicto familia-trabajo es mayor para quienes han realizado más tareas de cuidado o domésticas durante el confinamiento.

En marzo de 2020 se decretó en España el primer estado de alarma debido a la pandemia (Real Decreto 463/2020), y, con él, el primer confinamiento domiciliario. Los y las ciudadanas se enfrentaron a una situación absolutamente novedosa en sus vidas: no estaba permitido salir de casa más que para actividades estrictamente necesarias (como la realización de ciertos trabajos esenciales o la compra de alimentos). Auspiciadas por la nueva normativa<sup>8</sup>, muchas personas comenzaron a trabajar desde casa. Se trata, pues, de un teletrabajo forzoso, determinado por las circunstancias, incluso aunque pueda tener consecuencias positivas sobre la vida de quienes lo ejercen. Además, entre marzo y junio de 2020 los centros educativos permanecieron cerrados, por lo que para muchas personas la novedad de comenzar a trabajar desde casa se dio en unas circunstancias excepcionales en que era necesario encargarse del cuidado de los menores simultáneamente. Este «*shock* exógeno» (el confinamiento de adultos y menores) necesariamente propició una «rápida e inesperada negociación» (Seiz, 2020: 2) entre las parejas dentro de los hogares. Diferentes investigaciones han documentado los efectos del confinamiento domiciliario sobre la división del trabajo no remunerado y del cuidado entre hombres y mujeres (véanse Farré *et al.*, 2020 y Seiz, 2020 para el caso de España). Se propone que el nivel de conflicto será mayor en el

<sup>8</sup> El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, vigente hasta el 21 de septiembre, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a las medidas de regulación temporal de empleo.

caso de personas que no teletrabajaban antes de la pandemia:

H3. Aquellas personas con experiencia en teletrabajo antes de la pandemia experimentan menor conflicto familia-trabajo o trabajo-familia.

Es de esperar también que haber experimentado conflicto entre la vida personal y la laboral, en uno u otro sentido, condicione la valoración subjetiva del teletrabajo y con ello el deseo de seguir teletrabajando o no tras el fin de la pandemia. Asimismo, las personas que tras el inicio de la pandemia han visto aumentada su carga de trabajo no remunerado pueden tener una visión más negativa del teletrabajo, incluso si el hecho de teletrabajar no está directamente relacionado con dicho aumento. Por ello, se propone que:

H4. Las personas que han teletrabajado durante la pandemia y han experimentado conflicto familia-trabajo o trabajo-familia o bien han realizado más trabajo no remunerado durante el confinamiento, tienen menor probabilidad de querer seguir teletrabajando cuando acabe la pandemia.

Se analizará, por último, el efecto que ha podido tener el teletrabajo durante la pandemia en una variable de bienestar relevante como es el conflicto entre parejas convivientes. Se propone que el teletrabajo ha intensificado el tiempo de convivencia entre las mismas, eliminando a la vez una fuente de socialización más allá de la familia como es la asistencia al lugar de trabajo. Por todo ello se propone que:

H5. El conflicto entre parejas convivientes es más habitual para aquellas personas que han teletrabajado durante la pandemia.

Para el contraste de esta última hipótesis se toma como muestra el conjunto de perso-

nas trabajadoras que conviven en pareja (con o sin hijos), de tal manera que el grupo de control serían las personas que han acudido a su lugar de trabajo durante la pandemia.

## METODOLOGÍA

Se han realizado varios modelos multivariados (regresión logística), con diferentes variables dependientes y correspondientes submuestras, separadas por género, extraídas del estudio del CIS 3298, cuyo trabajo de campo se realizó del 23 al 31 de octubre de 2020, justo cuando se decretó el segundo estado de alarma de 2020 (25 de octubre). Al tratarse de regresiones logísticas, las tablas muestran las *odds ratio* (OR), es decir, una ratio entre la probabilidad de que se dé la variable dependiente para la categoría y la probabilidad de que se dé para la categoría de referencia<sup>9</sup>.

Se han realizado modelos separados para hombres y para mujeres cuya muestra efectiva oscila entre 75 y 301 individuos. En algunos modelos, dado el tamaño limitado de la muestra, es necesario analizar los resultados con cautela. Se han realizado también modelos conjuntos para ambos sexos (disponibles bajo petición).

Todas las variables dependientes son variables dicotómicas:

### 1. Conflicto trabajo-familia

- a) Cansancio: personas que durante el confinamiento siempre o la mayor parte del tiempo se han sentido demasiado cansadas después de trabajar para encargarse del cuidado de los/as hijos/as o las tareas domésticas (vs. personas que se han sentido así «a veces» o «nunca»).

<sup>9</sup> Por ello, para la categoría de referencia la OR será de 1; cuando la probabilidad sea menor que para la categoría de referencia la OR será inferior a 1 y cuando sea mayor, será mayor que 1.



- b) Poco tiempo dedicado a familia: personas a quienes durante el confinamiento siempre o la mayor parte del tiempo el teletrabajo les ha impedido dedicar el tiempo que habrían deseado a su familia (vs. personas que se han sentido así «a veces» o «nunca»).

## 2. Conflicto familia-trabajo

- a) Concentración: personas que durante el confinamiento siempre o la mayor parte del tiempo han tenido dificultades en concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares (vs. personas que se han sentido así «a veces» o «nunca»).
- b) Poco tiempo dedicado a trabajo: personas a quienes durante el confinamiento siempre o la mayor parte del tiempo las responsabilidades familiares les han impedido dedicar el tiempo que deberían haber dedicado a su trabajo (vs. personas que se han sentido así «a veces» o «nunca»).

## 3. Deseo de teletrabajar tras pandemia: respuesta positiva a la pregunta «¿Le gustaría a usted teletrabajar después de la pandemia?».

Cabe señalar que todas las variables anteriormente señaladas parten de preguntas del cuestionario que solo se realizaron a aquellas personas que no teletrabajan a diario antes de la pandemia pero sí aumentaron su frecuencia de teletrabajo (o comenzaron a teletrabajar) tras el inicio de la pandemia<sup>10</sup>.

## 4. Conflicto de pareja: personas para las que su relación con la pareja «empeoró»

durante el confinamiento, de marzo a junio (vs. personas para las que la relación «mejoró» o «no cambió»). Esta pregunta se realizó a toda la población con pareja, conviviente o no.

Respecto a las variables independientes, se han introducido, por un lado, tres variables relativas al aumento del trabajo no remunerado desde el inicio de la pandemia (hipótesis 2 y 4), más específicamente tareas del hogar, reparaciones y cuidado. En concreto, la persona encuestada ha tenido que contestar si, durante los meses de pandemia:

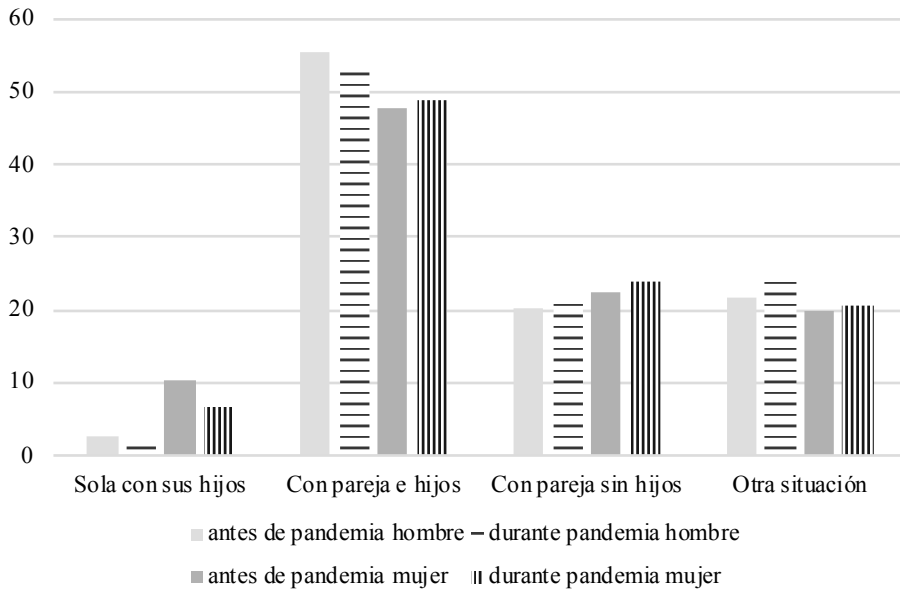
- Ha dedicado más tiempo a las tareas del hogar, cocinar, ordenar armarios, etc.
- Ha hecho más reparaciones y tareas de mantenimiento en su casa, como pintar, lijar, cuidar el jardín, etc.
- Ha estado más pendiente de los miembros de su familia (contactando más por teléfono con su/s padre/madre, supervisando las tareas escolares de su/s hijos/as, etc.).

Se ha introducido también la experiencia teletrabajando previa a la pandemia, incluso si se trataba de teletrabajo ocasional, como variable dicotómica (hipótesis 3). Además, las variables relativas al conflicto familia-trabajo o trabajo-familia han sido introducidas como variables independientes en algunos modelos (hipótesis 4). Por último, se ha introducido una variable dicotómica para identificar a aquellas personas que han comenzado a teletrabajar (o han aumentado su frecuencia de teletrabajo) durante la pandemia en el modelo 6<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Esto supone una limitación del estudio ya que no se puede analizar, por ejemplo, si el teletrabajo ha contribuido a aumentar el conflicto familia-trabajo o trabajo-familia, ya que esto requeriría incluir en el análisis a quienes no teletrabajaron durante la pandemia. Asimismo, se excluye a las personas que ya teletrabajaban a diario antes de la pandemia.

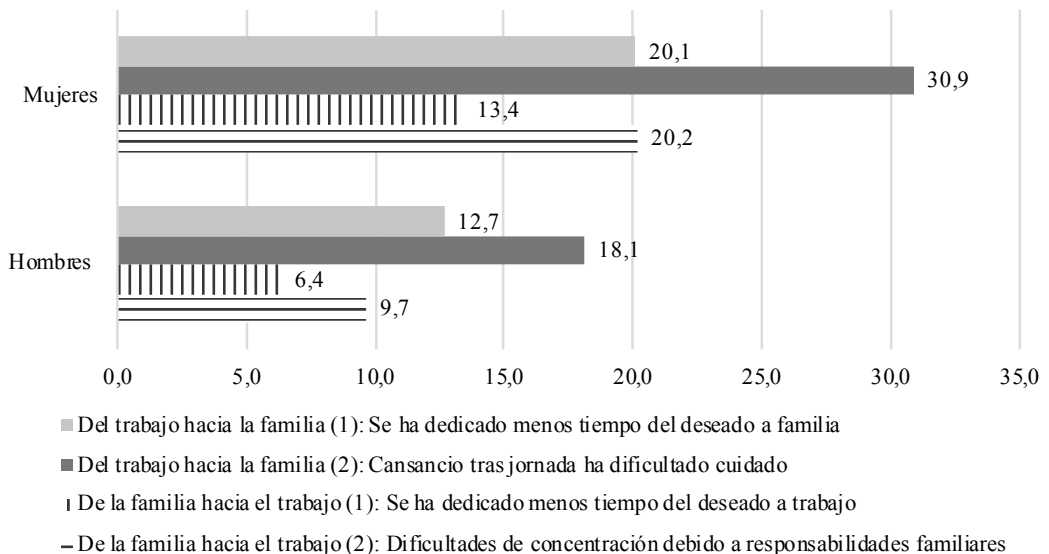
<sup>11</sup> La encuesta no pregunta sobre el teletrabajo en pandemia a las personas que ya teletrabajan a diario antes de la pandemia. En el modelo 6 y los gráficos 1-3 se ha optado por asumir que las personas que ya teletrabajaban a diario han seguido teletrabajando durante la pandemia, si bien en una minoría de casos puede haber cambios de trabajo coincidentes con el inicio de la pandemia que hayan implicado un cambio al trabajo presencial.

**GRÁFICO 3.** Perfil de personas teletrabajadoras antes y durante la pandemia: por situación de convivencia



Fuente: Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020. Porcentajes respectivos sobre el total de personas que teletrabajaban antes de la pandemia y sobre las que han continuado teletrabajando después.

**GRÁFICO 4.** El conflicto entre la vida y el trabajo entre los teletrabajadores durante la pandemia



Fuente: Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020. Muestra: personas ocupadas que han teletrabajado tras el inicio de la pandemia y no teletrabajaban a diario antes de la pandemia (n = 482). Se muestra el porcentaje de dichas personas que han experimentado «siempre» o la «mayor parte del tiempo» dicha situación desde el inicio de la pandemia.

**TABLA 1.** Resultados descriptivos

	Personas teletrabajadoras (durante pandemia) Modelos 1-5			Personas ocupadas que conviven en pareja Modelo 6		
	H	M	T	H	M	T
<b>Edad</b>						
De 20 a 29	41	35	76	27	38	65
De 30 a 39	82	65	147	127	106	233
De 40 a 44	52	67	119	107	100	207
De 45 a 49	48	47	95	100	75	175
De 50 a 54	50	37	87	106	75	181
55 o más	68	59	127	148	90	238
<b>Edad media</b>	44	44	44	46,6	44,7	45,8
<b>Ocupación</b>						
Directores y gerentes	50	29	79	79	44	123
Profesionales y científicos	94	74	168	92	82	174
Técnicos y profesionales de nivel medio	125	107	232	167	139	306
Otros	70	99	169	276	218	494
<b>Estudios</b>						
Inferiores a universidad	88	79	167	325	213	538
Universitarios	253	231	484	290	271	561
<b>Situación de convivencia</b>						
Sin hijos/as ni pareja <sup>1</sup>	81	64	145	—	—	—
Sola con sus hijos	7	21	28	—	—	—
Con pareja e hijos	181	151	332	442	326	768
Con pareja sin hijos	72	74	146	173	158	331
<b>Teletrabajo antes de pandemia</b>	158	121	279	169	110	279
<b>Teletrabajo durante pandemia</b>	341	310	651	253	225	478
<b>Ha realizado más trabajo no remunerado durante pandemia</b>						
Tareas del hogar, cocinar, ordenar armarios, etc.	263	249	512	473	394	867
Reparaciones y tareas de mantenimiento	196	171	367	387	277	664
Cuidado	289	281	570	510	440	950
<b>Conflicto entre familia y trabajo</b>						
Conflicto T-F 1: cansancio tras jornada	46	71	117	34	54	88
Conflicto T-F 2: poco tiempo a familia	32	46	78	26	36	62
Conflicto F-T 1: dificultades de concentración	24	47	71	21	40	61
Conflicto F-T 2: poco tiempo a trabajo	16	31	47	15	26	41
<b>Querría teletrabajar después de pandemia</b>	166	151	317			
<b>Aumento conflictos pareja durante pandemia</b>				34	26	60
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>310</b>	<b>651</b>	<b>615</b>	<b>484</b>	<b>1.099,0</b>

*Nota:* Las muestras efectivas de los modelos se reducen en función de casos perdidos.

<sup>1</sup> Incluye cualquier forma de convivencia que no incluya a hijos/as ni pareja: persona sola, con padres, etc.

*Fuente:* Elaboración propia a partir del Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020.

Respecto a las variables de control, se incluyen la edad (agrupada en intervalos), la ocupación, asimismo agrupada en torno a cuatro categorías, el nivel de estudios alcanzado (universitario frente a inferior a universitario) y la situación de convivencia.

La distribución de las muestras se puede ver en la tabla 1.

## RESULTADOS

Como muestra el gráfico 4, las mujeres teletrabajadoras experimentan mayor conflicto familia-trabajo y trabajo-familia que los hombres, y las diferencias entre ambos son considerables: por ejemplo, de casi 13 puntos porcentuales en la afirmación relativa a que el «cansancio tras la jornada laboral ha dificultado cuidado» y de 10 puntos porcentuales en los «problemas de concentración», lo que estaría relacionado con lo que ya en los años ochenta la socióloga francesa Monique Haicault denominó «carga mental» (Haicault, 1984), que afrontan sobre todo las mujeres<sup>12</sup>. De hecho, los resultados descriptivos muestran que las mujeres que conviven con pareja e hijos experimentan incluso más problemas de concentración que las que viven solo con sus hijos. Además, los modelos conjuntos confirman que las mujeres experimentan más conflicto en ambas direcciones independientemente de otras circunstancias, por ejemplo, del aumento de la carga de trabajo doméstico. Un 31 % de las mujeres que han teletrabajado se han sentido muy cansadas tras trabajar para ocuparse del cuidado o las tareas domésticas, un 20 % ha tenido dificultades de concentración y otro 20 % ha dedicado menos tiempo del deseado a la familia. Entre los hombres, el conflicto viene sobre todo

derivado del cansancio tras la jornada laboral (18 %). Lo menos frecuente, para ambos sexos, es la sensación de que se ha dedicado menos tiempo al trabajo del deseado. La hipótesis 1, por tanto, se ve confirmada solo parcialmente, pues ambos tipos de conflicto son más habituales entre mujeres. Los problemas de cansancio tras la jornada son especialmente habituales en las mujeres de 30 a 39 años. Los modelos con mayor poder explicativo, por otro lado, son aquellos sobre conflicto familia-trabajo para las mujeres (pseudor<sup>2</sup> de 22 % y 24 % respectivamente).

**TABLA 2.** Modelo 1: Conflicto trabajo-familia (a): Cansancio impide cuidado

	Mujeres	Hombres
<b>Edad</b>		
De 20 a 29	1,0	1,0
De 30 a 39	3,9**	1,4
De 40 a 44	1,9	0,3
De 45 a 49	1,7	0,6
De 50 a 54	0,7	0,3
55 o más	1,0	0,2*
<b>Estudios universitarios</b>	1,0	3,0**
<b>Ocupación</b>		
Directores y gerentes	1,0	1,0
Profesionales y científicos	0,8	1,1
Técnicos	0,8	1,1
Otros	0,4	1,6
<b>Situación de convivencia</b>		
Sin hijos ni pareja	1,0	1,0
Sola con sus hijos	1,9	2,8
Con pareja e hijos	1,3	1,5
Con pareja sin hijos	0,6	0,6
<b>Teletrabajo previo</b>	1,3	0,5
<b>n</b>	229	253
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0,085	0,104

\* 0,10; \*\* 0,05; \*\*\* 0,010; \*\*\*\* 0,0010.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020.

<sup>12</sup> Ella se refería, con carga mental, «al conjunto de decisiones tomadas por las trabajadoras para “organizar, imbricar, superponer o destrabar” el trabajo doméstico y el remunerado, realizados ambos en el mismo lugar» (Haicault, 1984).

La hipótesis 2 no se puede confirmar. De hecho, la tendencia se da en sentido contrario, pues en algunos casos los hombres que han aumentado el tiempo o la carga de trabajo no remunerado desde la pandemia han experimentado menos conflicto. Por un lado, los hombres que han realizado más tareas domésticas durante el confinamiento en menor medida han tenido problemas de concentración. Por otro lado, los hombres que han realizado más tareas de mantenimiento o reparaciones también en menor medida sienten que han dedicado menos tiempo del deseado al trabajo, si bien en este caso hay que tener en cuenta la limitación derivada del reducido tamaño de muestra ( $n = 75$ ). En ambos casos, si bien la relación es significativa, lo es con un p-valor alto ( $0,05 < p\text{-valor} < 0,10$ ). El trabajo puramente de cuidado no parece haber afectado en este sentido.

La hipótesis 3, relativa a la influencia de la experiencia en el teletrabajo y el conflicto, no se confirma, porque, de hecho, las mujeres que ya teletrabajaban antes de la pandemia han dedicado menos tiempo del deseado al trabajo, quizás porque cuentan con una referencia con la que comparar la situación de teletrabajo sobrevenido durante la pandemia. No obstante, la magnitud del efecto es pequeña.

La hipótesis 4, por su parte, relacionaba el deseo de seguir teletrabajando tras la pandemia con el conflicto experimentado, por un lado, o el aumento del trabajo no remunerado, por otro. Esta hipótesis se confirma parcialmente: es el conflicto trabajo-familia el que está asociado al rechazo del teletrabajo, es decir, las situaciones en que el teletrabajo ha «invadido» el ámbito familiar (pero no a la inversa). Así, tanto para hombres como para mujeres, haber experimentado cansancio tras la jornada laboral está vinculado a un mayor rechazo del teletrabajo (si bien para los hombres el nivel de significatividad es bajo). Asimismo, la sensación de no haber dedicado suficiente tiempo a la familia está relacionada con un menor deseo de teletra-

bajar tras la pandemia, pero en este caso solo para las mujeres.

**TABLA 3.** Modelo 2: Conflicto trabajo-familia (b): Se ha dedicado poco tiempo a familia

	Mujeres	Hombres
<b>Edad</b>		
De 20 a 29	1,00	1,00
De 30 a 39	2,60	1,51
De 40 a 44	1,13	0,90
De 45 a 49	0,88	1,60
De 50 a 54	0,94	0,33
55 o más	0,64	0,16
<b>Estudios universitarios</b>	1,12	12,25**
<b>Ocupación</b>		
Directores y gerentes	1,00	1,00
Profesionales y científicos	0,49	0,37
Técnicos	0,51	0,44
Otros	0,26**	1,12
<b>Situación de convivencia</b>		
Sin hijos ni pareja	1,00	1,00
Sola con sus hijos	1,14	1,00
Con pareja e hijos	1,10	1,23
Con pareja sin hijos	0,60	0,51
<b>Teletrabajo previo</b>	0,84	1,11
<b>n</b>	228	248
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0,056	0,160

\* 0,10; \*\* 0,05; \*\*\* 0,010; \*\*\*\* 0,0010.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020.

La hipótesis 5, por su parte, proponía que el conflicto de pareja podría verse acrecentado por el hecho de haber teletrabajado durante la pandemia. A partir de los datos analizados no se puede confirmar esta hipótesis. Las personas que han teletrabajado durante la pandemia no han te-

**TABLA 4.** Modelo 3: Conflicto familia-trabajo<sup>13</sup> (a): Dificultades para concentrarse en trabajo

	Mujeres	Hombres
<b>Edad</b>		
De 20 a 29	1,00	1,00
De 30 a 39	1,03	4,09
De 40 a 44	0,72	0,86
De 45 a 49	0,24	1,42
De 50 a 54	0,15*	1,00
55 o más	0,06**	1,00
<b>Estudios universitarios</b>	2,52*	1,78
<b>Ocupación</b>		
Directores y gerentes	1,00	1,00
Profesionales y científicos	0,77	1,20
Técnicos	1,16	0,48
Otros	0,55	1,46
<b>Situación de convivencia</b>		
Sin hijos ni pareja	1,00	1,00
Sola con sus hijos	3,59	1,00
Con pareja e hijos	5,80**	7,62**
Con pareja sin hijos	0,31	0,39
<b>Teletrabajo previo</b>	1,75	1,17
<b>Ha realizado más trabajo no remunerado durante pandemia</b>		
Tareas del hogar, cocinar, ordenar armarios, etc.	2,62	0,32*
Reparaciones y tareas de mantenimiento	1,25	0,60
Cuidado	0,56	1,43
<b>n</b>	232	165
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0,237	0,198

\* 0,10; \*\* 0,05; \*\*\* 0,010; \*\*\*\* 0,0010.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020.

<sup>13</sup> El modelo 3 y los siguientes se han realizado con y sin las tres variables relativas al aumento del trabajo doméstico y de cuidado durante la pandemia, para analizar si estas variables neutralizaban el efecto de otras (es decir, si podrían considerarse variables mediadoras por las que otras resultaban significativamente asociadas al conflicto). Se incluyen los modelos con estas variables aunque no han resultado significativas en los modelos conjuntos para hombres y mujeres.

nido significativamente más conflictos de pareja que las personas que no han teletrabajado<sup>14</sup>.

Además de los resultados que confirman o refutan las hipótesis, los análisis multivariantes muestran otras relaciones significativas que merecen ser tenidas en cuenta. Respecto al efecto de los estudios universitarios, este difiere en gran medida para los hombres y para las mujeres. Por un lado, los hombres con estudios universitarios han experimentado, en mayor medida que los que no han alcanzado dicho nivel de estudios, conflicto del trabajo hacia la familia, es decir, sensación de que su trabajo invadía su vida personal o familiar. La magnitud de esta relación es especialmente alta en el caso de la sensación de haber dedicado poco tiempo a la familia (hasta 12 veces más alta entre los universitarios que entre los no universitarios) lo que podría deberse a una situación objetiva (mayor dedicación al trabajo que en otros niveles educativos), subjetiva (mayor concienciación sobre la necesidad de dedicar tiempo a la familia) o una combinación de ambas. Para las mujeres, sin embargo, no se da esa relación, mientras que por su parte las universitarias sí experimentan mayores problemas de concentración que las no universitarias. Además, los hombres con estudios universitarios (así como los «técnicos») querían teletrabajar cuando acabe la pandemia en mayor medida que el resto de hombres, si bien para las mujeres no se da esta relación de manera significativa. Con respecto

a las formas de convivencia, estas parecen estar más relacionadas con el conflicto de la familia hacia el trabajo, como resulta por otro lado intuitivo. Por un lado, la presencia simultánea de hijos/as y pareja ha incidido en los problemas de concentración tanto para hombres como para mujeres, siendo la magnitud de la relación alta (OR de 5,8 y 7,6 respectivamente, con respecto a cualquier otra situación de convivencia sin hijos ni pareja). Además, la presencia de hijos (con y sin pareja) está significativamente asociada a haber dedicado poco tiempo al trabajo en el caso de las mujeres, pero no para los hombres. Sin embargo, la convivencia en pareja no parece haber incrementado el conflicto de pareja, sino más bien todo lo contrario. De hecho, las parejas que conviven parecen haber experimentado menos conflicto durante el confinamiento que aquellas parejas que no convivían. Es precisamente la introducción de la situación de convivencia lo que aumenta significativamente el poder explicativo de los modelos, especialmente de los hombres<sup>15</sup>. Aunque *a priori* estos resultados puedan parecer contraintuitivos, cabe recordar que durante el llamado «primer confinamiento» hubo un estado de ánimo colectivo caracterizado por las manifestaciones de optimismo, apoyo mutuo y solidaridad colectiva (aplausos, carteles en las ventanas, proliferación de mensajes humorísticos en las redes sociales) y los efectos económicos más severos y la llamada «fatiga pandémica» aún no se dejaban ver<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Esto es así también para las personas con hijos/as, lo que se ha comprobado realizando interacciones con la situación de convivencia en otro modelo (disponible bajo petición).

<sup>15</sup> El modelo 6 se realizó también incluyendo en la muestra a las personas que no conviven con su pareja. Modelos disponibles bajo petición.

<sup>16</sup> No obstante, estos resultados también podrían deberse a un cierto efecto de selección, si es que entre las parejas convivientes se han dado más rupturas que entre las parejas no convivientes, de tal manera que entre las parejas que «sobreviven» en octubre de 2020 hay más conflictos entre las no convivientes.

**TABLA 5.** Modelo 4: Conflicto familia-trabajo (b): Poco tiempo a trabajo

	Mujeres	Hombres
<b>Edad</b>		
De 20 a 29	1,00	1,00
De 30 a 39	0,74	2,07
De 40 a 44	0,53	0,63
De 45 a 49	0,19	1,00
De 50 a 54	0,11	1,00
55 o más	1,00	1,00
<b>Estudios universitarios</b>	2,08	5,96
<b>Ocupación</b>		
Directores y gerentes	1,00	1,00
Profesionales y científicos	1,38	0,52
Técnicos	3,16	0,75
Otros	1,87	2,32
<b>Situación de convivencia</b>		
Sin hijos ni pareja	1,00	1,00
Sola con sus hijos	9,88*	1,00
Con pareja e hijos	7,60*	1,00
Con pareja sin hijos	0,35	1,00
<b>Teletrabajo previo</b>	3,04**	2,27
<b>Ha realizado más trabajo no remunerado durante pandemia</b>		
Tareas del hogar, cocinar, ordenar armarios, etc.	2,42	0,88
Reparaciones y tareas de mantenimiento	2,20	0,25*
Cuidado	0,45	1,00
<b>n</b>	193	75
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0,217	0,133

\* 0,10; \*\* 0,05; \*\*\* 0,010; \*\*\*\* 0,0010.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020.



**TABLA 6.** Modelo 5: preferencia por el teletrabajo tras la pandemia

	Mujeres	Hombres
<b>Edad</b>		
De 20 a 29	1,00	1,00
De 30 a 39	1,74	2,08
De 40 a 44	1,59	1,94
De 45 a 49	2,94	1,09
De 50 a 54	2,02	1,45
55 o más	0,51	0,74
<b>Estudios universitarios</b>	1,67	2,07*
<b>Ocupación</b>		
Directores y gerentes	1,00	1,00
Profesionales y científicos	0,51	1,38
Técnicos	1,87	3,61****
Otros	1,11	1,59
<b>Situación de convivencia</b>		
Sin hijos ni pareja	1,00	1,00
Sola con sus hijos	5,35	0,33
Con pareja e hijos	1,16	0,45
Con pareja sin hijos	1,17	0,62
<b>Teletrabajo previo</b>	0,82	1,42
<i>Conflicto T-F 1: cansancio después de trabajar</i>	0,25***	0,45*
<i>Conflicto T-F 2: poco tiempo a familia</i>	0,80	0,18****
<i>Conflicto F-T 1: dificultades de concentración</i>	0,87	1,88
<i>Conflicto F-T 2: poco tiempo a trabajo</i>	0,68	3,21
<b>Ha realizado más trabajo no remunerado durante pandemia</b>		
Tareas del hogar, cocinar, ordenar armarios, etc.	0,64	1,55
Reparaciones y tareas de mantenimiento	1,48	1,20
Cuidado	0,95	0,92
<b>n</b>	207	227
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0,159	0,129

\* 0,10; \*\* 0,05; \*\*\* 0,010; \*\*\*\* 0,0010.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020.

**TABLA 7.** Modelo 6: Conflicto de pareja

	Mujeres	Hombres
<b>Edad</b>		
De 20 a 29	1,00	1,00
De 30 a 39	0,94	2,36
De 40 a 44	2,44	1,61
De 45 a 49	0,80	2,15
De 50 a 54	0,53	1,69
55 o más	1,13	1,80
<b>Estudios universitarios</b>	1,42	1,17
<b>Ocupación</b>		
Directores y gerentes	1,00	1,00
Profesionales y científicos	0,26	1,61
Técnicos	0,95	1,41
Otros	0,50	1,75
<b>Situación de convivencia</b>		
Con pareja e hijos	1,00	1,00
Con pareja sin hijos	0,40	1,47
<b>Teletrabajo previo</b>	0,55	1,11
<b>Teletrabajo durante pandemia</b>	1,60	0,96
<b>Ha realizado más trabajo no remunerado durante pandemia</b>		
Tareas del hogar, cocinar, ordenar armarios, etc.	0,70	1,40
Reparaciones y tareas de mantenimiento	0,80	0,99
Cuidado	1,04	1,14
<b>n</b>	481	611
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0,0993	0,0142

\* 0,10; \*\* 0,05; \*\*\* 0,010; \*\*\*\* 0,0010.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio 3298 del Centro de Investigaciones Sociológicas, octubre 2020.

## CONCLUSIONES

La presente investigación se ha centrado en el análisis de tres fenómenos principales en el contexto de la España *postpandemia*: en primer lugar, el conflicto entre familia y trabajo en sus diferentes direcciones (de la familia hacia el trabajo y del trabajo hacia la familia); en segundo lugar, la preferencia por el teletrabajo una vez superada la pandemia, y, por último, los conflictos entre parejas convivientes. Se ha analizado, por un lado, cómo el género, entre otras variables, incide en el conflicto familia-trabajo y trabajo-familia, así como en las preferencias por el teletrabajo, para una muestra representativa de personas teletrabajadoras en España. Por otro lado, se ha analizado hasta qué punto el teletrabajo puede estar asociado al aumento de los conflictos entre la pareja desde el inicio de la pandemia. Se ha partido de la teoría de los «bordes» o «fronteras» entre vida personal y trabajo, y el conflicto asociado a la porosidad de esas fronteras, propuesta por Clark (Clark, 2000). Este marco teórico se torna muy relevante para el estudio de los efectos del teletrabajo, ya que uno de los riesgos principales que se ha identificado respecto del teletrabajo tiene que ver precisamente con la difuminación de las fronteras entre ambos ámbitos de la vida de las personas (Rodríguez, 2021). Precisamente si hombres y mujeres adoptan diferentes estrategias para gestionar dichas fronteras, la generalización del teletrabajo puede tener un fuerte impacto de género.

Varias son las conclusiones que se pueden extraer de los análisis realizados. Por un lado, el conflicto entre familia y trabajo, en ambos sentidos, es un fenómeno marcadamente femenino, al menos entre las personas que teletrabajan. Esta diferencia es especialmente notable en el caso del conflicto familia-trabajo (en este caso los porcentajes entre las mujeres duplican los de los hombres) lo que confirma los efectos de la lla-

mada «doble jornada» o «segunda jornada» (Hochschild y Manchung, 1989) que siguen asumiendo las mujeres. Es decir, las mujeres experimentan en mucha mayor medida que los hombres que el ámbito familiar «invade» el ámbito laboral, de tal manera que dos de cada diez teletrabajadoras experimentan problemas de concentración por este hecho (mientras que algo menos de uno de cada diez de sus homólogos varones está en la misma situación). Es notorio cómo, además, si bien tanto padres como madres han sufrido más problemas de concentración que sus homólogos sin hijos/as, la presencia de hijos/as aumenta la sensación de haber dedicado poco tiempo al trabajo solo para las mujeres. El problema más frecuente, sin embargo, es el cansancio que impide el cuidado (que afectaría a tres de cada diez teletrabajadoras y algo menos de dos de cada diez teletrabajadores), es decir, una forma de conflicto del trabajo hacia la familia. No obstante, entre los teletrabajadores varones con estudios universitarios aumenta significativamente (con respecto al resto de teletrabajadores varones) la sensación de que se ha dedicado menos tiempo a la familia del deseado. A pesar de ello, también los hombres con estudios universitarios prefieren significativamente más que el resto de hombres el teletrabajo como forma de organización laboral tras la pandemia. En el caso de las teletrabajadoras, los estudios universitarios están significativamente asociados a los problemas de concentración. La presencia de hijos, como es de esperar, aumenta la sensación de haber dedicado poco tiempo al trabajo, pero solo entre las teletrabajadoras. Los resultados muestran, asimismo, que cuando es la familia el ámbito afectado por el conflicto (bien por cansancio tras la jornada laboral o bien por jornadas laborales excesivamente largas) el rechazo al teletrabajo es significativamente mayor, mientras que el conflicto en la otra dirección (de la familia al trabajo) no incide en el rechazo del teletrabajo futuro, posiblemente porque en

este segundo caso el origen del conflicto no se asocia de forma tan clara al hecho de trabajar desde el propio domicilio. Por último, a tenor de los datos analizados, no se puede concluir que el teletrabajo esté relacionado con un aumento de los conflictos entre las parejas convivientes. De hecho, son precisamente las parejas no convivientes las que parecen haber experimentado un mayor nivel de conflicto desde el inicio de la pandemia (al menos entre las parejas supervivientes de hipotéticas rupturas).

Es necesario hacer en este punto referencia a una de las limitaciones principales del estudio, junto con el tamaño limitado de algunas de las submuestras, como es la de que no se ha podido comparar el teletrabajo con el trabajo presencial en cuanto a su asociación con el conflicto familia-trabajo o trabajo-familia. Conviene insistir, por tanto, en que con la base de datos utilizada no es posible concluir que el teletrabajo aumente el conflicto entre ambas esferas, o que las personas que teletrabajan tengan más problemas que las que no lo hacen a la hora de gestionar las fronteras entre vida personal y trabajo. Lo que sí se puede concluir es que las mujeres teletrabajadoras experimentan un importante nivel de conflicto entre ambas esferas, nivel que es, en todo caso, superior al de sus homólogos varones, y que este conflicto está fuertemente asociado a la asunción de un «segundo turno» por parte de ellas (pues la presencia de hijos/as agranda más las diferencias entre mujeres que entre hombres). La forma específica en que las personas que teletrabajan gestionan las fronteras entre su vida personal y su trabajo abre líneas de investigación futuras de especial interés. Estas «estrategias de gestión de las fronteras» (Kossek, Lautsch y Eaton, 2006) comprenderían múltiples decisiones relacionadas con la forma en que se imbrican ambos ámbitos, como las relativas a horarios, duración y actividad en las pausas, interrupciones, lugar de trabajo, tipos de respuesta

a requerimientos imprevistos, etc. Surgen en este sentido preguntas que esta investigación no ha podido responder: ¿cómo gestionan las fronteras entre vida y trabajo hombres y mujeres en diferentes ocupaciones? ¿Es más efectiva la separación o la integración de la vida personal y la laboral para disminuir los distintos tipos de conflicto? En el futuro, será necesario investigar e incidir en varios aspectos para mitigar los efectos adversos del teletrabajo. Por un lado, habrá que dotar a las personas trabajadoras de herramientas legales y posiblemente de formación específica (Rodríguez, 2021) para gestionar de manera efectiva las fronteras entre vida personal y trabajo y ejercer de una manera saludable su «derecho a la desconexión». En segundo lugar, habrá que prestar atención a las fórmulas híbridas de teletrabajo para mantener los beneficios del trabajo presencial, como son la socialización, cooperación y organización entre personas trabajadoras, construcción de la identidad profesional, etc. Por último, será necesario incidir más en las ventajas que el teletrabajo presenta para el conjunto de la sociedad (como un potencial reequilibrio de la población en el territorio o la mejora de la calidad del aire en las grandes ciudades) y tomar medidas para que el teletrabajo no se convierta en un «gueto» reservado para las madres trabajadoras.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Marco Europeo (2002). Acuerdo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), de 16 de julio de 2002, sobre el teletrabajo.
- Anghel, Brindusa y Cozzolino, Marianela (2020). *El teletrabajo en España. Artículos Analíticos*. Boletín Económico del Banco de España 2/2020.

- Blázquez Vilaplana, Belén y Alarcón González, Francisco J. (2020). Teletrabajar no es conciliar: análisis con perspectiva de género de los micromachismos aceptados en nuestra nueva realidad. En: J. C. Suárez-Villegas; N. Martínez Pérez y P. Panarese (coords.). *Cartografía de los micromachismos: dinámicas y violencia simbólica*. Madrid: Dykinson Ebook.
- Cialti, Pierre-Henri (2017). «El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?». *Temas Laborales*, 137: 163-181.
- Clark, Sue C. (2000). «Work Family Border Theory: A New Theory on Work/Family Balance». *Human Relations*, 53(6): 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Consejo Económico y Social (2020). *Dictamen 2/2020 sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia*.
- Eleftherios, Giovanis (2018). «Are Women Happier When Their Spouse is Tele-worker?». *Journal of Happiness Studies*, 19: 719-754. doi: 10.1007/s10902-017-9847-0
- Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; González, Libertad y Graves, Jennifer (2020). «How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain». *IZA Discussion Paper*, n.13434.
- Fernández, José M. y Puente, Aníbal (2009). «La noción de campo en Kurt Lewin y Pierre Bourdieu: un análisis comparativo». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 127: 33-53.
- Fernández-Lozano, Irina; González, M. José; Jurado-Guerrero, Teresa y Martínez-Pastor, Juan I. (2019). «The Hidden Cost of Flexibility: A Factorial Survey Experiment on Job Promotion». *European Sociological Review*, (36)2: 265-283. doi: 10.1093/esr/jcz059
- Haicault, Monique (1984). «La gestion ordinaire de la vie en deux». *Sociologie du Travail, Association pour le Développement de la Sociologie du Travail*, 3: 268-277. doi: 10.3406/soctra.1984.2072
- Hilbrecht, Margo; Shaw, Susan M.; Johnson, Laura C. y Andrey, Jean (2008). «“I’m Home for the Kids”: Contradictory Implications for Work – Life Balance of Teleworking Mothers». *Gender, Work and Organization*, 15(5): 454-476. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x
- Hochschild, Arlie R. y Manchung, Anne (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Penguin Books.
- Kamerade, Daiga y Burchel, Brendan (2004). «Teleworking and Participatory Capital: Is Teleworking an Isolating or a Community-Friendly Form of Work?». *European Sociological Review*, 20(4): 345-361. doi: 10.1093/esr/jch030
- Kossek, Ellen E.; Lautsch, Brenda A. y Eaton, Susan C. (2006). «Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness». *Journal of Vocational Behavior*, 68(2): 347-367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.
- López Álvarez, María J. (2020). Trabajo a distancia, conciliación familiar y corresponsabilidad. En: C. León Llorente (dir.). *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19. Nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres (PEVG 2020)*. Madrid: Thompsons Reuters Aranzadi.
- Lott, Yvonne y Abendroth, Anja-Kristin (2020). «The Non-Use of Telework in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive More Cultural Barriers». *Community, Work y Family*, 0(0): 1-19. doi: 10.1080/13668803.2020.1817726
- Lyttelton, Thomas; Zang, Emma y Musick, Kelly (2020). «Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work». *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.31235/osf.io/tdf8c
- Metzger, Jean L. y Cléach, Oliver (2004). «Le télétravail des cadres : Entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités». *Sociologie du Travail*, 46(4): 433-450. doi: 10.1016/j.soctra.2004.09.001
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia.
- Rodríguez Rodríguez, Emma (2021). «De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente». *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 11(1): 40-78. doi: 10.46661/lexsocial.5470
- Samek Lodovici, Manuela; Ferrari, Elena; Paladino, Emma; Pesce, Flavia; Frecasetti, Pietro; Aram, Eliat y Hadjivassiliou, Kari (2021). *The Im-*

- pact of Teleworking and Digital Work on Workers and Society*. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL\\_STU\(2021\)662904\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf), acceso 3 de mayo de 2021.
- Schieman, Scott y Young, Marisa (2010). «The Demands of Creative Work: Implications for Stress in the Work-Family Interface». *Social Science Research*, 39(2): 246-259. doi: 10.1016/j.ssresearch.2009.05.008
- Seiz, Marta (2020). «Equality in Confinement: Non-normative Divisions of Labor in Spanish Dual-Earner Families During the Covid-19 Lockdown». *Feminist Economics*. doi: 10.1080/13545701.2020.1829674
- Troup, Carolyn y Rose, Judy (2012). «Working from Home: Do Formal or Informal Telework Arrangements Provide Better Work-Family Outcomes?». *Community, Work and Family*, 15(4): 471-486. doi: 10.1080/13668803.2012.724220

**RECEPCIÓN:** 20/06/2021

**REVISIÓN:** 29/11/2021

**APROBACIÓN:** 21/03/2022

# Telework and the Boundaries between Family and Work Life during the Pandemic

*El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia*

**Irina Fernández-Lozano**

## Key words

Work-Life Balance

- Gender
- Pandemic
- Teleworking

## Palabras clave

Conciliación

- Género
- Pandemia
- Teletrabajo

## Abstract

Teleworking is booming since the outbreak of the pandemic. This way of organizing work has advantages but also risks, among which is the blurring of the boundaries between personal and professional life, which can be a source of conflicts. In this study, the conflict between family life and work (in both directions) is analysed for a sample of teleworkers taken from a study carried out by Spain's Centre for Sociological Research in October 2020. Three main phenomena are analysed: First, the characteristics of teleworkers who experience conflict more frequently; second, the impact of conflict on the preference for future telework; third, the relationship of telework with intra-couple conflict. It is found that work-family conflict, in all its forms, is a highly feminized phenomenon.

## Resumen

El teletrabajo está en auge desde el estallido de la pandemia. Se trata de una forma de organizar el trabajo que presenta ventajas, pero también algunos riesgos, como la difuminación de las fronteras entre la vida personal y la profesional, que puede ser fuente de conflictos. Este estudio analiza el conflicto entre la vida familiar y el trabajo (en ambas direcciones) para una muestra de personas teletrabajadoras extraída de un estudio del CIS realizado en octubre de 2020. Se analizan tres fenómenos principales: las características de las personas que experimentan el conflicto con mayor frecuencia, la influencia del conflicto en la preferencia por el teletrabajo y la relación del teletrabajo con el conflicto intrapareja. Se confirma que el conflicto trabajo-familia, en todas sus formas, es un fenómeno altamente feminizado.

## Citation

Fernández-Lozano, Irina (2023). "Telework and the Boundaries between Family and Work Life during the Pandemic". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 182: 23-44. (doi: 10.5477/cis/reis.182.23)

---

**Irina Fernández-Lozano:** Universidad Nacional de Educación a Distancia | irina.fernandez@poli.uned.es

## INTRODUCTION TELEWORKING BEFORE AND AFTER THE PANDEMIC<sup>1</sup>

Telework has received little research attention, although this is changing with new social practices resulting from the COVID-19 pandemic. The term telework is commonly used to refer to paid work carried out at home in service occupations that use information technologies. Telework can be defined as:

A form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employer's premises, is carried out away from those premises on a regular basis (Framework Agreement on Telework, 2022).

Thus, telework and distance work are two different concepts; the former covering the latter (Law 10/2021, 9 July, on Distance Work<sup>2</sup>; Consejo Económico y Social, 2020). Although working at home may have existed in different occupations throughout the 20<sup>th</sup> century, such as in agricultural work and certain types of manufacturing, especially among women (Haicault, 1984), currently, the vast majority of distance working could be considered as telework based on the above definition, given the changes that have occurred in the occupational structure of western countries in recent decades. The pandemic has only accelerated an already existing process: with the increase in service jobs based primarily on information processing, the need to regularly visit workplaces has decreased in many occupations

(especially, though not only, in skilled professions). Working from home has become more efficient and is well-adapted to the nature of contemporary jobs, bringing benefits beyond helping to curb the pandemic: savings in office rental costs, increased productivity, improved work and life satisfaction, reduced CO2 emissions from vehicles and geographic rebalancing of the population (Telecommuting Act), etc.

Growth in teleworking in the EU, including even those who only did so occasionally, was slow in recent decades: from 10 % of the employed in 2006 to 14.3 % in 2019 (Lodovici *et al.*, 2021: 20). However, a major leap has occurred with the pandemic. While 8 % of the workforce in Spain teleworked in 2019, (Labour Force Survey, INE, 2019), this figure grew to 20 % in the second quarter of 2020, according to the same source<sup>3</sup>. This trend led to Spain passing a specific regulation related to teleworking<sup>4</sup>, which has no equivalent at the European level. Despite this push for teleworking in Spain, there are also structural limits to its potential development rooted in the country's occupational structure. According to figures from the Bank of Spain, around 30.6 % of all jobs could be carried out by telework (Anghel and Cozzolino, 2020: 12).

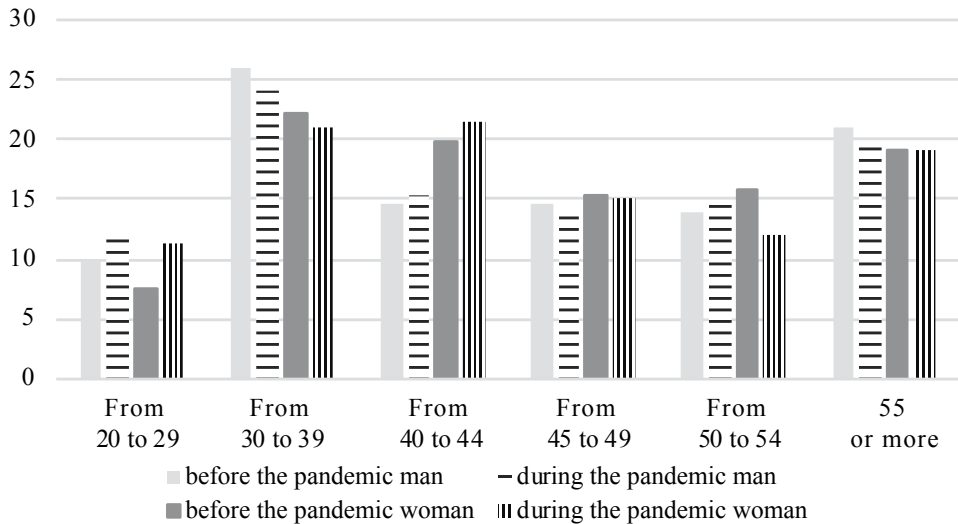
<sup>1</sup> This study has benefited from the support of the project *Couples' Divisions of Paid and Unpaid Labour over the Life Course across Social Class* (CLASSPARENT), PID2020-119339GB-C21 /MICI/AEI/10.13039/501100011033, financed by Spain's Ministry of Science and Innovation and State Research Agency.

<sup>2</sup> From here on, "Law on Distance Work".

<sup>3</sup> Other estimates reach up to 60 % (Farré *et al.*, 2020). According to the data from Spain's Centre for Sociological Research [CIS] used in this study, 41 % of men and 45 % of women have teleworked during the pandemic. The difference between these data and the data from NIE may be due to different representations of non-manual occupations (groups 1 to 4 in the national classification of occupations (CNO11): 62.5 % based on CIS data and 45 % based on the INE Labour Force Survey (T2, 2020).

<sup>4</sup> First, Royal Decree-Law 28/2020, September 22, distance work, and subsequently, Law 10/2021, July 9, on Distance Work.

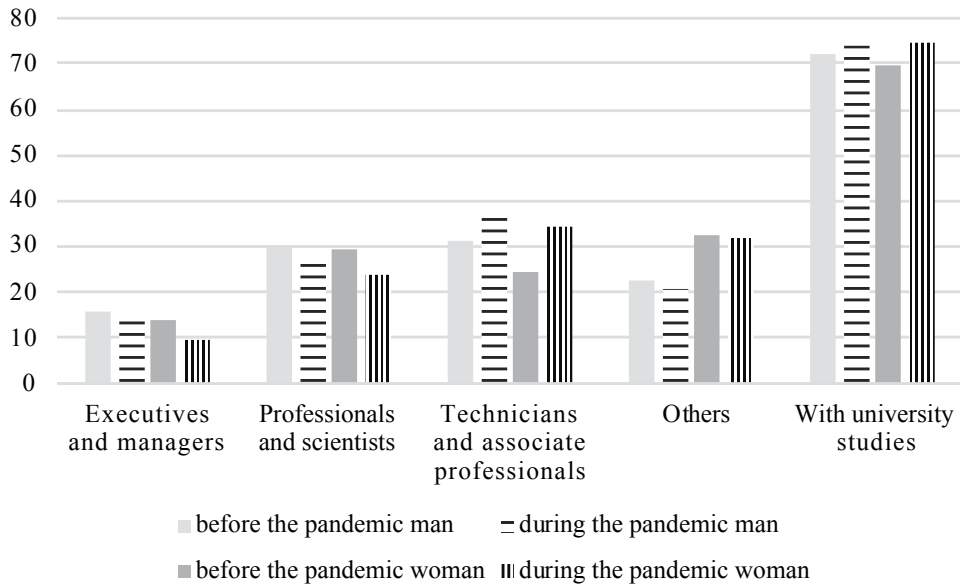


**GRAPH 1.** Profile of individuals who teleworked before and during the pandemic: by age

Source: Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020. Respective percentages of the total for persons that teleworked before the pandemic and for those that continued to telework during the confinement.

As Metzger and Cléach (2004) found, some persons are able to choose teleworking because of the structural changes that have occurred in the nature of certain jobs (especially in skilled professions and management, which are the occupations that have been, up to now, primarily engaged in telework). Teleworking is, in many cases, associated with occupations that involve high levels of responsibility as well as flexible work hours and mobility (in reality, this work is often carried out in different places, not only at home), and is organised in an informal manner, counting on the implicit approval of the employer specifically because it is carried out by professionals with high levels of responsibility and autonomy. These employees carry out what these authors refer to as “excess” telework (working outside of the main workplace at atypical hours, when the need emerges). However, with the pandemic, teleworking has also spread to administrative personnel, who work from home under more strictly routine conditions, as can be seen in Graph 2. Although agreement exists between Spain’s main trade unions and business associations

regarding the benefits of telework in the current context (Consejo Económico y Social, 2020), the former have traditionally been wary regarding a form of organising work that can result in the “atomisation” of workers. In this sense, hybrid forms of telework (that combine remote work with face-to-face work) are likely to predominate in post-pandemic Europe, and are, in fact, the preferred option of the working population (Samek *et al.*, 2012: 35). In Spain, the 2021 Law on Distance Work, the result of an agreement among social stakeholders, now defines and regulates telework, establishing as one of the main new features the requirement that teleworking be voluntary and based on a signed agreement between workers and their employer (covering a period of three months) and referring to employees who work at least thirty percent of their time remotely. The law attempts to outline the rights and duties of both parties given the range of situations that can result from the home being used as a place of work (difficulties in defining the work day, personal use of work equipment, risks regarding safety and the protection of data, etc.).

**GRAPH 2.** Profile of individuals who teleworked before and during the pandemic: by occupation and level of education

Source: Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020. Respective percentages of the total for persons that teleworked before the pandemic and for those that continued to telework during the confinement.

In this article, we analyse the extent to which individuals who have teleworked since the beginning of the pandemic have experienced different types of conflicts between family and work life (family-work conflict and work-family conflict), and in what way this conflict has impacted couples and the willingness to continue teleworking after the pandemic. The experience of teleworking may be strongly conditioned by gender and we will examine whether its effects are different for men and women. To do this we use several sub-samples of workers extracted from a representative national survey by Spain's Centre for Sociological Research (Study CIS 3298), carried out from 23 to 31 October, 2020 – just when the second state of alarm was declared in Spain (25 October). In what follows, we examine the currently existing empirical evidence on the impact of telework on work-life balance, followed by our theoretical framework, hypotheses, methodology, results and, lastly, conclusions.

## TELEWORK AND FAMILY-WORK BALANCE

Despite the growing importance of telework even before the pandemic, the sociological literature on teleworking as a means for balancing family and work life remains limited, especially for the Spanish case. The majority of international studies have focused on the consequences, both positive and negative, of teleworking. Research on its impact has found evidence of greater participation in voluntary activities among teleworkers (Kamerade and Burchell, 2004); a lower likelihood of depression, at least in certain groups, such as working mothers (Kossek, Lautsch and Eaton, 2006); higher levels of satisfaction with work (Troup and Rose, 2012); the perception of a fairer division of domestic labour among couples and even greater personal satisfaction among women in their partnerships (Eleftherios,

2018). However, as diverse authors warn, telework by itself should not be assumed to be synonymous with work-life balance (Blázquez and Alarcón, 2020; López, 2020).

There are two main risks from teleworking in regard to finding work-life balance: the return of women to a “second-shift”, that is, the deepening of traditional gender roles (Blázquez and Alarcón, 2020), and the added difficulty, in comparison to working from the normal workplace, of managing the border between personal life and work (Rodríguez, 2021). Regarding the first, the flexibility that working from home provides can be used to carry out more unpaid work by women, because the work day may be adapted to domestic needs, using breaks to carry out housework or working fewer hours but at a more intense pace (Hilbrecht *et al.*, 2008). This has been shown with data since the initiation of the pandemic, revealing a less equitable division of domestic work among couples that telework in the United States (Lyttleton, Zang and Musick, 2020). Regarding the second risk, associated with the so-called “paradox of autonomy”: greater autonomy for workers, in reality, translates into greater intensity and/or duration of the working day (Samek *et al.*, 2021: 39), in part a result of a psychological mechanism of appreciation or gratitude to the employer for providing telework, and often accompanied by feelings of guilt (Metzger and Cléach, 2004: 443).

In 2016, France became a paradigm for the regulation of the right to digitally disconnect from work (Cialti, 2017), which is now also a part of Spanish legislation<sup>5</sup>. However, prior research suggests that, in general, telework can have a very positive impact on the organisation of family and work life; to a great

extent, because it increases workers’ sense of control over time and work space (Kossek, Lautsch and Eaton, 2006) and eliminates the need for long commutes. Other research has looked at differences in access to telework by men and women, showing that women find greater cultural obstacles to its access, even when considering the same occupations (Lott and Abendroth, 2020).

If there is something in common among all these studies, it is that they find that telework is a phenomenon with a strong impact on gender (men and women do not access telework in the same way, or for the same reasons, and telework does not have the same consequences for men as for women). This is precisely one of its major risks: that telework acquires a social meaning and social use very different for men (intensifying their dedication to their jobs) than for women (as a tool for balancing work and family), which accentuates gender gaps, for example, in access to positions of responsibility. Thus, there is empirical evidence that in the adoption of measures for work-life balance there may be obstacles to the professional advancement of mothers, although the reduction of the work day (in the case of maternity) would be a greater obstacle than teleworking, as it is associated with the perception of having less “commitment” to an employer (Fernández-Lozano *et al.*, 2020). In part for these reasons, trade unions and business associations argue that telework is not a “measure for greater balance” but a “new way of organising work” that can “facilitate the needs for balance and co-responsibility” (Consejo Económico y Social, 2020: 12). Spanish legislation, after the modification of article 34.8 in the Workers Statute through Royal Decree-law 6/2019<sup>6</sup>, now recognises the provision of

<sup>5</sup> Originally, through article 88 of Organic Law 3/2018, 5 December, on Protection of personal data and the guarantee of digital rights, and currently also in article 18 of the Law on Distance Work. In both cases, employees are called on to establish “modalities for the exercise of the right to be disconnected”.

<sup>6</sup> Royal Decree-law 8/2020, 17 March, on urgent extraordinary measures to respond to the economic and social impact of COVID-19, in force until 21 September, established the preferential character of remote work over measures for temporary regulation of employment.

remote work as one of the ways of adapting work that workers can request from employers in order to guarantee their right to reconcile work and family life. It is important, thus, to consider telework from a gender perspective to correct the biases that could be occurring as it spreads both during and after the pandemic.

## **THEORETICAL FRAMEWORK AND HYPOTHESES: TELEWORK AND THE BORDERS BETWEEN FAMILY AND WORK**

This article, based on empirical research, examines the conflict between the work sphere and family sphere in the lives of individuals that have teleworked during the pandemic. This conflict exists in two directions: “from the family toward work” (which we will refer to as “family-work conflict”) and “from work toward the family” (“work-family conflict”) (Schieman and Young, 2010), in function of which sphere the problem originates and manifests within.

The theory of “borders” proposed by Clark (2000) is particularly useful for understanding the conflicts that are generated in balancing family life with contemporary employment. Inspired by Lewin’s field theory<sup>7</sup>, Clark proposes that work and family are two separate spheres in individuals’ lives that share more or less rigid, permeable or porous borders. These borders are psychological (different mental frameworks, attitudes and thinking for different life roles), temporal (working hours) and physical (work place versus home). The coronavirus pandemic spread through all western (and non-western) countries and has contributed to worsening an already existing trend in many jobs based on information

processing: the tendency of the borders between personal life and work to become more permeable. This occurs because the number of persons that work from home has grown with the pandemic and, therefore, the physical boundaries between personal life and work life have blurred, which impacts working hours (temporal borders) and emotional and psychological well-being (psychological borders). Workers can have different “boundary management strategies” for balancing life and work: from total separation to integration of both spheres, with different impacts on family and work life (Kossek, Lautsch and Eaton, 2006). The management of these borders requires specific abilities and capacities that individuals acquire through the practice of teleworking (Metzger and Cléach, 2004), such as the decisions of when to end the work day, what to do during breaks, etc. Thus, it is the family sphere that has the function of “social control” (traditionally exercised in the employer’s workplace) for remote workers, although this control function is exercised in a way that “is not legitimised, recognised, or even paid” (*ibid.*: 448). According to Clark, that the borders between these two spheres blurs is problematic when both spheres are so different, as is generally the case between work and family life.

If the separation between personal life and work life is not clear, one sphere can “invade” the other (what is known as a “spill-over” effect). The tendency is for it to be the sphere that is more dominant in the life of the individual that invades the other (Clark, 2000: 758). As a result, we propose that, due to the traditional division of labour between men and women, the way in which the conflict is experienced is, above all, determined by gender. We therefore present the following hypotheses:

- H1. Work-family conflict is more common among men teleworkers, while family-work conflict is more commonly experienced among women teleworkers.

<sup>7</sup> Kurt Lewin (1890-1947), German American psychologist, defined the field, inspired by physics, as “a totality of coexisting factors conceived as mutually interdependent” (Fernández and Puente, 2009: 35).

H2. Family-work conflict was greater for those who carried out more domestic and care-giving tasks during the confinement.

In March 2020, the first state of alarm due to the pandemic was decreed in Spain (Royal Decree 463/2020), and, with it, the first home confinement. The Spanish population faced an absolutely new situation; individuals were not permitted to leave their homes other than for what were considered strictly necessary activities (such as carrying out essential work and for food shopping). Under the new regulations<sup>8</sup>, many workers began to work from home. This was a case of obligatory telework, determined by the circumstances, although it may have had positive consequences on the lives of those impacted. In addition, from March through June 2020, schools were closed, so that for many persons working from home coincided with having to care for children at home as well. This “exogenous shock” (the confinement of adults and children) fostered a rapid and unexpected negotiation among couples within their households (Seiz, 2020: 2). Different studies have documented the effects of confinement on the division of unpaid labour and caregiving among men and women (see Farré *et al.*, 2020 and Seiz, 2020 for the case of Spain). We expect that the level of conflict will be greater in the case of persons that did not telework before the pandemic, which leads us to the following hypothesis:

H3. Individuals with experience teleworking before the pandemic will have experienced less family-work and work-family conflict during the confinement.

We might also expect that having experienced conflict over work and personal life, in one direction or the other, would condition the subjective evaluation of teleworking and, therefore, the desire to continue working from home or not after the end of the pandemic. In addition, individuals who saw their unpaid workload increase might have a more negative perspective on telework, even if telework was not directly related to that increased workload. As a result, we propose that:

H4. Individuals that have worked remotely during the pandemic and experienced family-work or work-family conflict or saw their unpaid workload increase during the confinement, are less likely to want to continue teleworking after the pandemic ends.

Lastly, we will analyse the effect telework may have had during the confinement on an important indicator of well-being, conflict between cohabiting partners. We suggest that telework intensified the time spent together, as well as eliminated the workplace as a source of socialisation outside of the family. Thus, we propose that:

H5. Conflict between cohabiting partners was more common for those persons that worked at home during the pandemic.

To test this last hypothesis, we use the totality of workers that live with a partner (with or without children) as a sample, so that the control group is persons that did not work remotely during the confinement.

## METHODOLOGY

We use logistic regression models, with different dependent variables and corresponding sub-samples, separated by gender and extracted from CIS Study 3298, the field work for which was carried out from 23 to 31 October 2020, just when the second state of alarm was declared (25 October, 2020). The

<sup>8</sup> Royal Decree-law 8/2020, 17 March, on urgent extraordinary measures to face the economic and social impact, in force until 21 September, established the preferential character of remote work with regard to the temporary regulation of employment.

tables show the odds ratio (OR), that is, a ratio between the probability of the dependent variable occurring for the category and the probability of it occurring for the reference category<sup>9</sup>.

There are separate models for men and women and the samples range from 75 to 301 individuals. In some models, given the limited size of the sample, the results must be considered with caution. We have also made joint models for both sexes (available upon request).

All the dependent variables are dichotomous:

### 1. Work-family conflict

- a) Fatigue: persons that during the confinement always or most of the time felt too tired after working to be responsible for the care of children or domestic tasks (vs. persons that felt that way “sometimes” or “never”).
- b) Insufficient time dedicated to family: persons that during the confinement felt that they always or most of the time dedicated less time than they desired to their family due to telework (vs. persons that felt that way “sometimes” or “never”).

### 2. Family-work conflict

- a) Concentration: persons that stated that they always or most of the time had difficulties concentrating when working due to their family responsibilities during the confinement (vs. persons that felt that way “sometimes” or “never”).
- b) Insufficient time dedicated to work: persons who, during the confinement, found that family responsibilities always or most of the time kept them from dedicating the time they

desired to work (versus persons who felt that way “sometimes” or “never”).

3. **Wish to work remotely after the pandemic:** positive response to the question “Would you like to telework after the pandemic?”.

It should be noted that all the variables previously mentioned are based on questions from the survey that were only asked of those persons that did not telework every day before the pandemic, but began teleworking or found their frequency of teleworking increased with the beginning of the pandemic<sup>10</sup>.

4. **Couples’ conflict:** persons who found that their relationship with their partner “worsened” during the confinement, from March to June (versus persons who found their relationship “improved” or “did not change”). This question was asked of everyone with a partner, cohabiting or not.

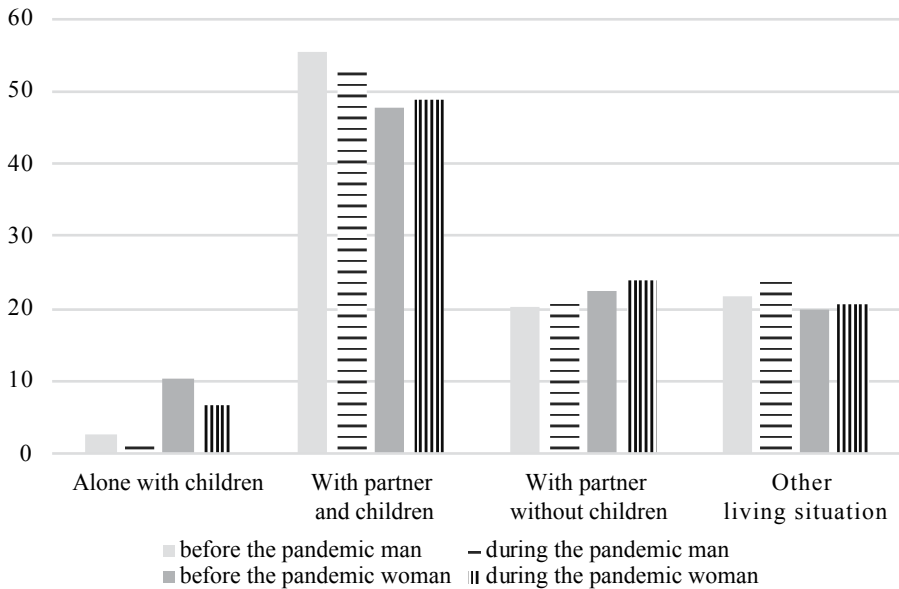
Regarding the independent variable, we introduced three variables related to the increase in unpaid work since the beginning of the pandemic (hypotheses 2 and 4). Specifically, they refer to household tasks, repairs/maintenance and caregiving. In concrete, the person interviewed had to answer whether, during the confinement, he or she:

- Dedicated more time to household tasks, such as cooking, straightening up, etc.
- Carried out more repairs and maintenance tasks in the home, such as painting, sanding, gardening, etc.
- Was more involved with members of the family (more frequently in telephone contact with a parent, supervising the school work of a child, etc.).

<sup>9</sup> For the reference category, the OR will be 1; when the probability is less than for the reference category the OR will be below 1 and when it is greater, it will be above 1.

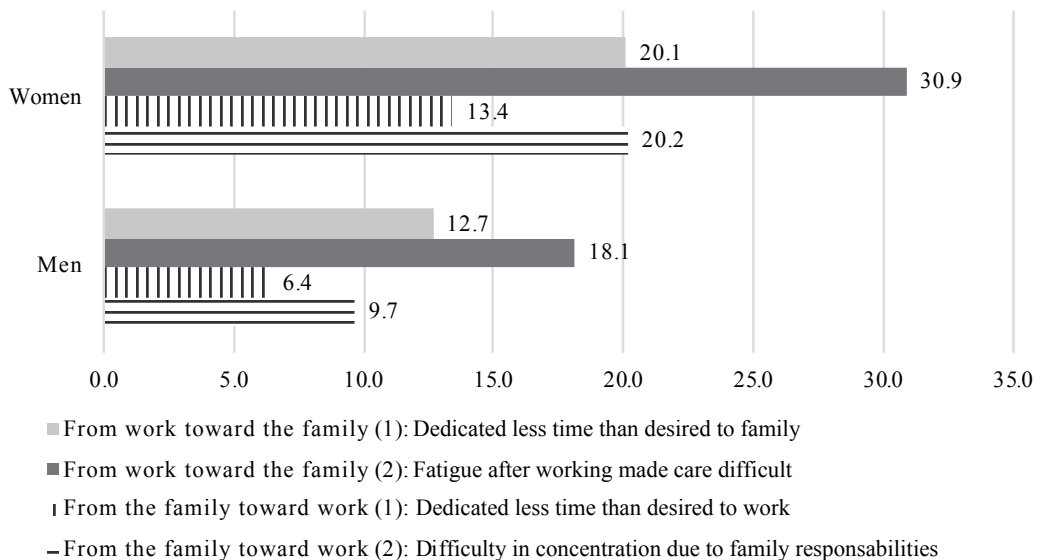
<sup>10</sup> This places a limitation on the study, as we cannot analyse, for example, if telework contributed to increasing family-work or work-family conflict, as this would require including those who did not telework during the confinement in the analysis. People who were already teleworking on a daily basis before the pandemic are also excluded.

**GRAPH 3.** Profile of individuals who teleworked before and during the pandemic: by living situation



Source: Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020. Respective percentages of the total for persons that teleworked before the pandemic and for those that continued to telework during the confinement.

**GRAPH 4.** Conflict between personal life and work among teleworkers during the pandemic



Source: Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020. Sample: employed persons that teleworked after the beginning of the confinement and that did not telework on a daily basis before (n = 482). The graph shows the percentage that stated they “always” or “most of the time” experienced the indicated conflict since the beginning of the confinement.

**TABLE 1.** *Descriptive results*

	Teleworkers (during the pandemic) Models 1-5			Employed persons that live with a partner Model 6		
	M	W	T	M	W	T
<b>Age</b>						
From 20 to 29	41	35	76	27	38	65
From 30 to 39	82	65	147	127	106	233
From 40 to 44	52	67	119	107	100	207
From 45 to 49	48	47	95	100	75	175
De 50 a 54	50	37	87	106	75	181
55 and above	68	59	127	148	90	238
<b>Average age</b>	44	44	44	46.6	44.7	45.8
<b>Occupation</b>						
Executives and managers	50	29	79	79	44	123
Professionals and scientists	94	74	168	92	82	174
Technicians and associated professionals	125	107	232	167	139	306
Others	70	99	169	276	218	494
<b>Education</b>						
Below university level	88	79	167	325	213	538
University studies	253	231	484	290	271	561
<b>Living situation</b>						
Without children or partner <sup>1</sup>	81	64	145	—	—	—
Alone with children	7	21	28	—	—	—
With partner and children	181	151	332	442	326	768
With partner w/out children	72	74	146	173	158	331
<b>Telework before pandemic</b>	158	121	279	169	110	279
<b>Telework during pandemic</b>	341	310	651	253	225	478
<b>Has done more unpaid work during the pandemic</b>						
Household tasks, cooking, organising closets, etc.	263	249	512	473	394	867
Repairs and maintenance tasks	196	171	367	387	277	664
Care	289	281	570	510	440	950
<b>Conflict between family and work</b>						
Conflict W-F 1: fatigue after workday	46	71	117	34	54	88
Conflict W-F 2: Not enough time for family	32	46	78	26	36	62
Conflict F-W 1: difficulties concentrating	24	47	71	21	40	61
Conflict F-W 2: Not enough time for work	16	31	47	15	26	41
<b>Want to telework after the pandemic</b>	166	151	317			
<b>Increase in conflicts with partner during pandemic</b>				34	26	60
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>310</b>	<b>651</b>	<b>615</b>	<b>484</b>	<b>1,099.0</b>

Note: The effective samples for the models were reduced by lost cases.

<sup>1</sup> Includes any form of co-habitation that does not include children/partner: living alone, with parents, etc.

Source: By the author based on Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020.



The experience of teleworking prior to the pandemic was also considered, including those who only did so occasionally, as a dichotomous variable (hypothesis 3). In addition, the variables related to family-work or work-family conflict were introduced as independent variables in some of the models (hypothesis 4). Lastly, we introduced a dichotomous variable to identify those persons that began to telework (or increased their frequency of telework) during the confinement in model 6<sup>11</sup>.

Regarding the control variable, we included age (grouped in intervals), occupation, also grouped around four categories, education level (university versus less than university level) and living situation.

Sample distributions can be seen in Table 1.

## RESULTS

As Graph 4 shows, women who teleworked experienced more family-work and work-family conflicts than men, and the differences in both cases are considerable: for example, almost a 13 percentage point difference in stating that “fatigue after the work day made providing care more difficult” and a 10 point difference in the percentage who stated they had “problems concentrating”, which could be related to what the French sociologist, Monique Haicault, in the 1980s, referred to as the “mental workload” (1984) that women in particular face<sup>12</sup>. In fact, the descriptive results show that women that live with a partner

and children experience more problems concentrating that those that have children but do not live with a partner. In addition, the joint models confirm that women experience more conflict in both directions independently of other circumstances, such as, for example, an increase in the domestic workload. Approximately 31 % of women that worked at home felt too tired after work to take on care and domestic tasks, 20 % had difficulties concentrating and another 20 % stated they dedicated less time than they desired to their family. Among men, the conflict is, above all, over feeling tired after the work day (18 %). The least frequent, for both sexes, is the sense that they dedicate less time to work than desired. Hypothesis 1, therefore, is only partially supported, as both types of conflict are more common among women. The problem of fatigue after work is particularly common among women from 30 to 39 years of age. The models with the greatest explanatory power are those regarding family-work conflict for women (pseudo  $r^2$  of 22 % and 24 % respectively).

Hypothesis 2 cannot be confirmed. In fact, the trend is in the opposite direction, as in some cases men that increased the time they spent on, or their responsibility for, unpaid work since the pandemic experienced less conflict. On the one hand, men that carried out more domestic tasks during the confinement had fewer problems of concentration. On the other hand, men that carried out more tasks related to maintenance or repairs in the home were less likely to feel that they dedicated less time than they desired on paid work, although in this case, the limited size of the sample ( $n = 75$ ) must be taken into account. In both cases, although the relationship is significant, it is with a high p-value ( $0.05 < p\text{-value} < 0.10$ ). In terms of care giving, it does not appear to have an effect on conflict.

<sup>11</sup> The survey did not ask about telework during the confinement for those persons that already teleworked daily before the pandemic. In model 6 and graphs 1 through 3 we have chosen to assume that persons that were already working remotely daily, continued to do so during the confinement, although in a minority of cases there could have been changes in work coinciding with the beginning of the pandemic that involved a change in face-to-face work.

<sup>12</sup> With mental workload, Haicault referred to the total of decisions made by women workers to organise,

integrate and manage domestic and paid work, both carried out in the same place (Haicault, 1984).

**TABLE 2.** *Model 1: Work-family conflict (a): fatigue impacts care*

	Women	Men
<b>Age</b>		
From 20 to 29	1.0	1.0
From 30 to 39	3.9**	1.4
From 40 to 44	1.9	0.3
From 45 to 49	1.7	0.6
From 50 to 54	0.7	0.3
55 and above	1.0	0.2*
<b>University studies</b>	1.0	3.0**
<b>Occupation</b>		
Executives and managers	1.0	1.0
Professionals and scientists	0.8	1.1
Technicians and associated professionals	0.8	1.1
Others	0.4	1.6
<b>Living situation</b>		
Without children or partner	1.0	1.0
Alone with children	1.9	2.8
With partner and children	1.3	1.5
With partner without children	0.6	0.6
<b>Telework before pandemic</b>	1.3	0.5
<b>n</b>	229	253
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0.085	0.104

\* 0.10; \*\* 0.05; \*\*\* 0.010; \*\*\*\* 0.0010.

Source: By the author based on Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020.

Hypothesis 3, regarding the influence of the prior experience of teleworking on conflict, is not confirmed, because we find that women that worked remotely before the pandemic dedicated less time than they desired on work, perhaps because they had a reference with which to compare the situation of excessive telework during the pandemic. However, the size of the effect is small.

Hypothesis 4, refers to the relationship between the wish to continue working remotely after the pandemic with the conflict experienced or the increase in unpaid work. This hypothesis is partially confirmed:

work-family conflict, that is, situations in which working at home “invades” the family sphere, is associated with rejecting telework, but family-work conflict is not. Thus, for both men and women, having experienced fatigue after the work day is linked to a higher level of rejection of teleworking (although for men the significance level is low). In addition, the sensation of not having dedicated enough time to the family is associated with a lower desire to work remotely after the pandemic, but in this case, only among women.

**TABLE 3.** *Model 2: Work-family conflict (b): less time dedicated to family*

	Women	
<b>Age</b>		
From 20 to 29	1.00	1.00
From 30 to 39	2.60	1.51
From 40 to 44	1.13	0.90
From 45 to 49	0.88	1.60
From 50 to 54	0.94	0.33
55 and above	0.64	0.16
<b>University studies</b>	1.12	12.25**
<b>Occupation</b>		
Executives and managers	1.00	1.00
Professionals and scientists	0.49	0.37
Technicians and associated professionals	0.51	0.44
Others	0.26**	1.12
<b>Living situation</b>		
Without children or partner	1.00	1.00
Alone with children	1.14	1.00
With partner and children	1.10	1.23
With partner without children	0.60	0.51
<b>Telework before pandemic</b>	0.84	1.11
<b>n</b>	228	248
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0.056	0.160

\* 0.10; \*\* 0.05; \*\*\* 0.010; \*\*\*\* 0.0010.

Source: By the author based on Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020.

**TABLE 4.** *Model 3: Family-work conflict<sup>13</sup> (a): Difficulties concentrating at work*

	Women	Men
<b>Age</b>		
From 20 to 29	1.00	1.00
From 30 to 39	1.03	4.09
From 40 to 44	0.72	0.86
From 45 to 49	0.24	1.42
From 50 to 54	0.15*	1.00
55 and above	0.06**	1.00
<b>University studies</b>	2.52*	1.78
<b>Occupation</b>		
Executives and managers	1.00	1.00
Professionals and scientists	0.77	1.20
Technicians and associated professionals	1.16	0.48
Others	0.55	1.46
<b>Living situation</b>		
Without children or partner	1.00	1.00
Alone with children	3.59	1.00
With partner and children	5.80**	7.62**
With partner without children	0.31	0.39
<b>Telework before pandemic</b>	1.75	1.17
<b>Carried out more unpaid work during pandemic</b>		
Household tasks, cooking, organising closets, etc.	2.62	0.32*
Repairs and maintenance tasks	1.25	0.60
Care	0.56	1.43
<b>n</b>	232	165
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0.237	0.198

\* 0.10; \*\* 0.05; \*\*\* 0.010; \*\*\*\* 0.0010.

Source: By the author based on Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020.

<sup>13</sup> Model 3 and those that follow were carried out with and without the three variables related to the increase in domestic work and care work during the pandemic, to analyse whether these variables neutralise the effect of others (i.e. if they could be considered mediating variables impacting the association found between other variables and conflict). Models with these variables are included although they were not significant in the joint models for men and women.

Hypothesis 5 proposes that conflict with a partner would increase due to teleworking during the confinement. Based on the data we have analysed, this hypothesis is not confirmed. Individuals that worked remotely during the confinement did not have significantly more conflicts with their partners than persons that did not do so<sup>14</sup>.

In addition to the results that confirm or refute our hypotheses, the multivariate analyses reveal other significant relationships that should be taken into account. For example, the effect of university studies differs for men and women. Men with university educations experienced more work-family conflict than men with lower levels of education. In other words, they were more likely to feel that their work invaded their personal or family life. The relationship is particularly strong when we look at men who feel they did not dedicate enough time to the family (men with university educations are 12 times more likely to feel that way than men with lower education levels), which may be due to an objective situation (greater demand for their time in their jobs than those with lower education levels), a subjective one (greater awareness regarding the necessity to dedicate time to family) or a combination of both. For women, however, this relationship does not exist; although we find that women with university educations do experience greater problems of concentration than women without university educations. In addition, men with university educations (as well as those in “technical” occupations) were more likely to state they wanted to continue teleworking after the pandemic than other men. For women, these results are not significant.

<sup>14</sup> This is also the case for persons with children, which was considered in another model that included different cohabiting situations (available upon request).

Regarding forms of cohabitation, these seem to be more related to family-work conflict, as one might imagine. We find that the presence of both children and a partner is related to problems of concentration among both men and women. The magnitude of this relationship is high (OR of 5.8 and 7.6, respectively) in comparison to other cohabiting situations. Tellingly, the presence of children in the household (with or without a partner) is significantly associated with having dedicated less time to work in the case of women but not in the case of men. However, living with a partner does not seem to have increased conflict between partners. In fact, those that live with a partner seem to have experienced less conflict during the confinement than couples that do not live together. Specifically introducing living situation during the confinement significantly increases the explanatory power of the models, particularly for men<sup>15</sup>. Although a priori these results can seem counterintuitive, it should be remembered that during the so-called “first confinement”, there was, seemingly, a collective mood characterised by optimism, mutual support and solidarity (nightly applauses, signs in windows, the proliferation of humorous messages on social networks, etc.), and the most serious economic effects and so-called “pandemic fatigue” had not yet appeared<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Model 6 was also run including persons that do not live with their partners. All models are available upon request.

<sup>16</sup> However, these results may also be due to a certain selection effect, if there were more break-ups among cohabiting couples than among couples not living together, so that among the couples that “survived” in October 2020, there are more conflicts among those that were not cohabiting.

**TABLE 5.** *Model 4: Family-work conflict (b): less time for work*

	Women	Men
<b>Age</b>		
From 20 to 29	1.00	1.00
From 30 to 39	0.74	2.07
From 40 to 44	0.53	0.63
From 45 to 49	0.19	1.00
From 50 to 54	0.11	1.00
55 and above	1.00	1.00
<b>University studies</b>	2.08	5.96
<b>Occupation</b>		
Executives and managers	1.00	1.00
Professionals and scientists	1.38	0.52
Technicians and associated professionals	3.16	0.75
Others	1.87	2.32
<b>Living situation</b>		
Without children or partner	1.00	1.00
Alone with children	9.88*	1.00
With partner and children	7.60*	1.00
With partner without children	0.35	1.00
<b>Telework before pandemic</b>	3.04**	2.27
<b>Carried out more unpaid work during pandemic</b>		
Household tasks, cooking, organising closets, etc.	2.42	0.88
Repairs and maintenance tasks	2.20	0.25*
Care	0.45	1.00
<b>n</b>	193	75
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0.217	0.133

\* 0.10; \*\* 0.05; \*\*\* 0.010; \*\*\*\* 0.0010.

Source: By the author based on Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020.

**TABLE 6.** *Model 5: Preference for telework after the pandemic*

	Women	Men
<b>Age</b>		
From 20 to 29	1.00	1.00
From 30 to 39	1.74	2.08
From 40 to 44	1.59	1.94
From 45 to 49	2.94	1.09
From 50 to 54	2.02	1.45
55 and above	0.51	0.74
<b>University studies</b>	1.67	2.07*
<b>Occupation</b>		
Executives and managers	1.00	1.00
Professionals and scientists	0.51	1.38
Technicians and associated professionals	1.87	3.61***
Others	1.11	1.59
<b>Living situation</b>		
Without children or partner	1.00	1.00
Alone with children	5.35	0.33
With partner and children	1.16	0.45
With partner without children	1.17	0.62
<b>Telework before pandemic</b>	0.82	1.42
<i>Conflict W-F 1: fatigue after work</i>	0.25***	0.45*
<i>Conflict W-F 2: less time for family</i>	0.80	0.18***
<i>Conflict F-W 1: difficulties concentrating</i>	0.87	1.88
<i>Conflict F-W 2: less time for work</i>	0.68	3.21
<b>Carried out more unpaid work during pandemic</b>		
Household tasks, cooking, organising closets, etc.	0.64	1.55
Repairs and maintenance tasks	1.48	1.20
Care	0.95	0.92
<b>n</b>	207	227
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0.159	0.129

\* 0.10; \*\* 0.05; \*\*\* 0.010; \*\*\*\* 0.0010.

Source: By the author based on Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020.

**TABLE 7.** *Model 6: Conflict within couple*

	Women	Men
<b>Age</b>		
From 20 to 29	1.00	1.00
From 30 to 39	0.94	2.36
From 40 to 44	2.44	1.61
From 45 to 49	0.80	2.15
From 50 to 54	0.53	1.69
55 and above	1.13	1.80
<b>University studies</b>	1.42	1.17
<b>Occupation</b>		
Executives and managers	1.00	1.00
Professionals and scientists	0.26	1.61
Technicians and associated professionals	0.95	1.41
Others	0.50	1.75
<b>Living situation</b>		
With partner and children	1.00	1.00
With partner without children	0.40	1.47
<b>Telework before pandemic</b>	0.55	1.11
<b>Telework during pandemic</b>	1.60	0.96
<b>Carried out more unpaid work during pandemic</b>		
Household tasks, cooking, organising closets, etc.	0.70	1.40
Repairs and maintenance tasks	0.80	0.99
Care	1.04	1.14
<b>n</b>	481	611
<b>Pseudo r<sup>2</sup></b>	0.0993	0.0142

\* 0.10; \*\* 0.05; \*\*\* 0.010; \*\*\*\* 0.0010.

Source: By the author based on Study 3298 of the Centre for Sociological Research, October 2020.

## CONCLUSIONS

The present study has focused on the analysis of three important phenomena in the context of the *post-confinement* in Spain: first, the conflict between family and work in both directions (from the family toward work and from work toward the family); secondly, the preference for telework once the pandemic is over, and, lastly, conflicts between cohabiting couples. We have analysed how gender, among other variables, impacts family-work conflict and work-family conflict, as well as preferences for telework, based on a representative sample of teleworkers in Spain. We have also analysed the degree to which working remotely has been associated with an increase in conflicts among couples since the beginning of the pandemic. We start from the theory of *borders* between personal and work life proposed by Clark (2000), and the conflict associated with the porosity of these boundaries. This theoretical framework becomes very important for the study of the effects of teleworking, as one of the main risks that has been identified regarding working remotely is the blurring of the boundaries between both spheres of life (Rodríguez, 2021). Specifically, if men and women adopt different strategies for managing these boundaries, the spread of telework may have a powerful impact on gender.

There are several conclusions we can draw from the analysis. The conflict between family and work, in both directions, is a markedly female phenomenon at least among those who telework. This gender difference is particularly notable in family-work conflict (in this case the percentages among women experiencing conflict double that among men), which confirms the effects of the so-called “second shift” (Hochschild and Manchung, 1989) that women continue to take on. In other words, women experience the family sphere “invading” their work sphere to a much greater extent than men do (two of every ten women teleworkers experience

problems concentrating for this reason, while less than one of every ten men teleworkers do). It is also noteworthy that, while both fathers and mothers have experienced more concentration problems than their childless counterparts, the presence of children increases the feeling of having spent insufficient time on work only among women. The most frequent problem, however, is the fatigue that negatively impacts care (which affects three of every ten women teleworkers and somewhat less than two of every ten men teleworkers), which is a form of work-family conflict. However, among men who telework and have university educations the sensation of dedicating less time than desired to the family increases significantly in comparison to the rest of men teleworkers. Despite this, men with university education also have significantly greater preference than other men for teleworking as a form of labour organisation after the pandemic. In the case of women, university studies are significantly associated with problems concentrating among women teleworkers. The results also show that when it is the family sphere which is affected by conflict (either from fatigue after the working day or for excessively long work days) rejection of telework is significantly higher, but when the conflict is in the other direction (family-work) there is no indication of a rejection of working remotely in the future, possibly because in the latter case the origin of the conflict is not as clearly associated with working at home. Lastly, based on the data analysed, we cannot conclude that telework is related to an increase in conflict between cohabiting partners. In fact, it is specifically couples that do not live together that seem to have experienced higher levels of conflict since the beginning of the pandemic (at least among couples that have survived a hypothetical rupture).

It is necessary at this point to consider one of the main limitations of this study, along with the limited size of some of the sub-samples, which is our inability to compare tele-



work with face-to-face work in terms of its association with work-family or family-work conflict. Therefore, based on the database used, we cannot conclude that teleworking increases conflict in both spheres, or that individuals who telework have more problems in managing the boundaries between personal life and work life than those who do not. What we can conclude is that women who work remotely experience a significant level of conflict between these two spheres, and at a level greater than men teleworkers. This conflict is strongly associated with the adoption of a "second shift" (as the presence of children in the household increases the differences we find between men and women).

The specific way in which teleworkers manage the boundaries between their personal and work lives suggests directions for future research. These "strategies for boundary management" (Kossek, Lautsch y Eaton, 2006) are comprised of multiple decisions regarding the ways in which both spheres are intertwined, such as schedules, duration and activity of breaks, interruptions, place of work, types of response to unforeseen demands, etc. In this sense, questions emerge that this study could not answer: How do men and women in different occupations manage the boundaries between personal life and work? Is it more effective to separate or integrate personal life and work life to reduce different types of conflict? Further study of these different factors and the need for policy to mitigate the adverse effects of telework are necessary. Workers will have to have legal tools and possibly even specific training (Rodríguez, 2021) to effectively manage the borders between personal and work life and to successfully exercise their "right to disconnect". Attention will also have to be given to hybrid formulas for telework aimed at maintaining the benefits of face-to-face work, such as socialisation, cooperation and organisation among workers, as well as the construction of professional identity. Lastly, more emphasis needs to be placed on the benefits of teleworking for so-

ciety as a whole (such as the potential for rebalancing population and improving air quality in large cities) and on measures so that teleworking does not become a "ghetto" reserved for working mothers.

## BIBLIOGRAPHY

- Anghel, Brindusa and Cozzolino, Marianela (2020). *El teletrabajo en España. Artículos Analíticos*. Boletín Económico del Banco de España 2/2020.
- Blázquez Vilaplana, Belén and Alarcón González, Francisco C. (2020). Teletrabajar no es conciliar: análisis con perspectiva de género de los micromachismos aceptados en nuestra nueva realidad. In: J. C. Suárez-Villegas, N. Martínez Pérez and P. Panarese (coords.). *Cartografía de los micromachismos: dinámicas y violencia simbólica*. Madrid: Dykinson Ebook.
- Cialti, Pierre-Henri (2017). "El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?". *Temas Laborales*, 137: 163-181.
- Clark, Sue C. (2000). "Work Family Border Theory: A New Theory on Work/Family Balance". *Human Relations*, 53(6): 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Consejo Económico y Social (2020). *Dictamen 2/2020 sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia*.
- Eleftherios, Giovanis (2018). "Are Women Happier When Their Spouse is Tele-worker?". *Journal of Happiness Studies*, 19: 719-754. doi: 10.1007/s10902-017-9847-0
- Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; González, Libertad and Graves, Jennifer (2020). "How the COVID-19 lockdown Affected Gender inequality in Paid and Unpaid Work in Spain". *IZA Discussion Paper*, n.13434.
- Fernández, José M. and Puente, Anibal (2009). "La noción de campo en Kurt Lewin and Pierre Bourdieu: un análisis comparativo". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 127: 33-53.
- Fernández-Lozano, Irina; González, M. José; Jurado-Guerrero, Teresa and Martínez-Pastor, Juan I. (2019). "The Hidden Cost of Flexibility: A Factorial Survey Experiment on Job Promotion". *European Sociological Review*, (36)2: 265-283. doi: 10.1093/esr/jcz059
- Framework Agreement on Telework (2022). Acuerdo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES),

- la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), July 16, 2002, on Telework.
- Haicault, Monique (1984). "La gestion ordinaire de la vie en deux". *Sociologie Du Travail, Association Pour Le Développement de La Sociologie Du Travail*, 3: 268-277. doi: 10.3406/sotra.1984.2072
- Hilbrecht, Margo; Shaw, Susan M.; Johnson, Laura C. and Andrey, Jean (2008). "'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work – Life Balance of Teleworking Mothers". *Gender, Work and Organization*, 15(5): 454-476. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x
- Hochschild, Arlie Russell and Manchung, Anne (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Penguin Books.
- Kamerade, Daiga and Burchel, Brendan (2004). "Teleworking and Participatory Capital: Is Teleworking an Isolating or a Community-Friendly Form of Work?". *European Sociological Review*, 20(4): 345-361. doi: 10.1093/esr/jch030
- Kossek, Ellen E.; Lautsch, Brenda A. and Eaton, Susan C. (2006). "Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness". *Journal of Vocational Behavior*, 68(2): 347-367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Ley 10/2021, July 9, on Distance Work.
- López Álvarez, María J. (2020). Trabajo a distancia, conciliación familiar y corresponsabilidad. In: C. León Llorente (dir.). *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19. Nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres (PEVG 2020)*. Madrid: Thompsons Reuters Aranzadi.
- Lott, Yvonne and Abendroth, Anja-Kristin (2020). "The Non-Use of telework in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive More Cultural Barriers". *Community, Work y Family*, 0(0): 1-19. doi: 10.1080/13668803.2020.1817726
- Lyttelton, Thomas; Zang, Emma and Musick, Kelly (2020). "Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work". *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.31235/osf.io/tdf8c
- Metzger, Jean L. and Cléach, Oliver (2004). "Le télétravail des cadres : Entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités". *Sociologie Du Travail*, 46(4): 433-450. doi: 10.1016/j.soctra.2004.09.001
- Real Decreto 463/2020, 14 March, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Real Decreto-Ley 8/2020, 17 March, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Real Decreto-Ley 28/2020, 22 September, on Distance Work.
- Rodríguez Rodríguez, Emma (2021). "De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente". *Lex social: revista de los derechos sociales*, 11(1): 40-78. doi: 10.46661/lexsocial.5470
- Samek Lodovici, Manuela; Ferrari, Elena; Paladino, Emma; Pesce, Flavia; Frecasetti, Pietro; Aram, Eliat and Hadjivassiliou, Kari (2021). *The Impact of Teleworking and Digital Work on Workers and Society*. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL\\_STU\(2021\)662904\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf), access May 3, 2021.
- Schieman, Scott and Young, Marisa (2010). "The Demands of Creative Work: Implications for stress in the Work-Family Interface". *Social Science Research*, 39(2): 246-259. doi: 10.1016/j.ssresearch.2009.05.008
- Seiz, Marta (2020). "Equality in Confinement: Nonnormative Divisions of Labor in Spanish Dual-Earner Families During the Covid-19 Lockdown". *Feminist Economics*. doi: 10.1080/13545701.2020.1829674
- Troup, Carolyn and Rose, Judy (2012). "Working from Home : Do Formal or informal Telework Arrangements Provide Better Work-Family Outcomes?". *Community, Work y Family*, 15(4): 471-486. doi: 10.1080/13668803.2012.724220

**RECEPTION:** June 20, 2021

**REVIEW:** November 29, 2021

**ACCEPTANCE:** March 21, 2022



