

EL TELETREBALL EN LA COMUNITAT VALENCIANA

2022

INFORME EXECUTIU

José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directors)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Govern Valencià

Autors

José M. Peiró (Dir.)
Adrián Todolí (Dir.)

Baltasar González-Anta
Itziar Riera
Alicia Salvador

Treball tècnic de camp: GfK.

Investigació realitzada per a LABORA mitjançant acord amb la Universitat de València.

El present informe executiu correspon al següent informe:

Peiró, J.M. y Todolí, A (Dir): El teletreball en la Comunitat Valenciana. Labora i Universitat de València, Valencia, 2022.

Agraïments:

Els autors volen expressar el seu agraïment a LABORA i a la Generalitat Valenciana per la seua implicació en la generació de coneixement com a eina fonamental per a realitzar bones polítiques públiques. També a la Universitat de València per les facilitats que permeten una bona investigació.

València, 2022.

EL TELETREBALL EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Resum executiu

El present estudi té com a objecte la quantificació del nombre de persones que treballen en modalitat de teletreball a la Comunitat Valenciana, analitzar el seu perfil i les seues condicions de treball a fi d'entendre aquest fenomen i aportar recomanacions perquè els organismes públics i els diferents grups d'interés puguen enfrontar-se millor als reptes que el teletreball planteja. Per a això es va realitzar una enquesta a 206 persones de la Comunitat Valenciana entre el 9 i el 28 de juny de 2022. A continuació es presenten les principals conclusions.

1. QUANTIFICACIÓ

En l'enquesta realitzada a la població valenciana d'entre 16 i 65 anys, **el 29,5% manifestaven ser teletreballadors i teletreballadores en la Comunitat Valenciana**. Encara que no disposem de dades comparables als obtinguts en aquest estudi per a determinar l'evolució temporal, si sabem que **quasi dos terços de les persones que teletreballen van començar en aquesta situació a partir de març de 2020**, cosa que significa, com calia esperar, que la pandèmia i la situació de confinament han suposat un increment importantíssim d'una tendència alcista constatada des de, almenys, 2010. Això ha suposat un interès afegit a diferenciar aquells teletreballadors i teletreballadores que van iniciar aquesta situació amb anterioritat a la pandèmia de COVID-19 i els qui la van iniciar amb posterioritat.

2. PERFIL DE LA PERSONA TELETREBALLADORA

La persona teletreballadora més usual té un perfil masculinitzat, de més de 36 anys, amb nivell socioeconòmic alt o mig alt i nivell educatiu alt, viu en llars de 2 a 4 persones, on dues d'elles aporten ingressos i amb una o dues persones dependents econòmicament al seu càrrec. Destaca el treball en els sectors de ciències socials i jurídiques i enginyeria i arquitectura, treballen principalment per compte d'altri, molt majoritàriament a jornada completa. **Els teletreballadors tracten de canviar d'ocupació o crear la seua pròpia empresa en menor mesura que els treballadors presencials**. Un reduït però significatiu percentatge de persones comparteixen amb la resta dels treballadors que, a part del seu treball principal, dediquen almenys una hora en un treball complementari (entorn del 18%).

GÈNERE

S'ha trobat una diferència significativa entre homes i dones en la nostra mostra, sent més els homes que les dones. Les nostres dades mostren una diferència del 7,7% entre els teletreballadors en funció del seu gènere. Així, **si en la resta de treballadors les dones són majoria només per un 2,8%. No obstant això, en el cas de les persones teletreballadores, els homes són majoria per un 12,6%**. Aquestes dades no deixen de sorprendre des de la perspectiva d'un ús tradicional del teletreball com a mesura de conciliació que podria fer-nos pensar que produïra un major ús del mateix per part de les dones. No obstant això, la realitat, considerant les nostres dades, no sembla respondre a aquest patró. No solament perquè els homes teletreballen més, sinó especialment perquè preguntats per la preferència del teletreball com a mesura de conciliació tant homes com dones valoren aquesta mesura d'igual manera sense diferències significatives per gèneres. Això és, tant homes com dones qualifiquen el teletreball com mesura preferent per a la conciliació en una proporció similar (un 85%).

Dit això, cal posar en context que aquest tipus de treballadors es caracteritzen per tindre un nivell socioeconòmic mig alt o alt, per la qual cosa una menor representació de les dones no significa un avanç en la igualtat en suposar una major cerca de la conciliació per part dels homes cap a una dedicació a l'àmbit familiar, sinó més aviat al contrari, ens parla d'una situació d'inferioritat econòmica.

En relació a altres variables, les dones es caracteritzen respecte dels homes per excedir la seua jornada i treballar nits i caps de setmana en menor mesura que ells. Les dones han sigut les qui, en major mesura que els homes, han aportat elles mateixes les eines principals de treball i els qui han sigut col·locades en situació de teletreball per decisió unilateral de l'empresa.

Així mateix manifesten lleugerament en major mesura les deficiències formatives, comunicatives, de gestió i d'infraestructura que presenta l'empresa en relació amb el teletreball i clarament més crítiques cap a l'actuació dels seus superiors en el teletreball. També les dones afirmen patir més transgressions al dret a la desconexió digital que els homes.

DISTRIBUCIÓ GEOGRÀFICA

No s'aprecien diferències significatives en la distribució geogràfica del teletreball, ni entre les diferents províncies de la Comunitat Valenciana, ni entre els entorns rurals o urbans, per tant, no cal entendre que el teletreball depenga d'una millor o pitjor capacitat de desplaçament o densitat de població. Aquest resultat, que no deixa de ser contraintuïtiu, pot respondre al fet que les ocupacions que poden ser traslladats a modalitat teletreball han estat històricament en zones

urbanes. D'aquesta manera, es pot esperar un progressiu desplaçament dels teletreballadors cap a zones rurals amb el temps si el teletreball es fa estructural (canviar d'habitatge requereix temps, molta gestió i seguretat).

ORIGEN GEOGRÀFIC DE LES PERSONES TELETREBALLADORES

No existeixen diferències significatives entre treballadors espanyols i estrangers en matèria de teletreball respecte al treball presencial. Això podria estar indicant que el fenomen conegut com a nomadisme digital (professionals que desenvolupen la seua activitat laboral mitjançant teletreball canviant de localització sovint, amb un “estil de vida” nòmada), almenys a nivell transfronterer, no sembla ser significatiu, de moment, en la Comunitat Valenciana.

PERSONES AL SEU CÀRREC

L'estat civil de les persones teletreballadores no difereix significativament respecte de la situació de la resta de persones treballadores, sobretot si tenim en compte el major índex de persones de més de 36 anys en el teletreball. En general ens trobem davant persones casades, amb majors incidències de divorciats i divorciades i menor incidència de parelles de fet, i un important nombre de persones solteres que quasi representa un terç del total. En aquest sentit, observem com entre les persones teletreballadores hi ha una menor incidència d'aquelles que no tenen persones al seu càrrec, respecte de la resta de persones treballadores, així com major incidència de les que tenen dues o tres persones econòmicament dependents d'elles, qüestió que cal posar novament en relació amb l'edat.

FORMACIÓ

En el teletreball apareix una gran sobrerrepresentació de les persones amb un nivell educatiu alt, quasi dues terceres parts, enfront d'una mica més d'un terç en la resta dels treballadors. El terç restant de teletreballadors i teletreballadores ho componen persones amb un nivell educatiu mitjà i tan sols una de cada cent no compta amb estudis o només té educació primària. Aquestes dades cal posar-los en connexió amb el tipus de treballs desenvolupats per les persones que teletreballen, que generalment exigeixen qualificació universitària (42,8%) o professional mitjana (34,3%). La realitat presentada guarda relació amb el nivell socioeconòmic ja presentat i no s'allunya dels que caldria esperar si considerem que són les activitats de tipus administratiu i

intel·lectual, on es concentra major quantitat d'individus altament formats, les que millor admeten la modalitat de teletreball.

SECTORS

Predomina de manera indiscutible en el teletreball la prestació de serveis pròpies de l'anomenat sector quaternari mostrant una clara progressió en funció d'aquest aspecte (sector primari, 2,75%; construcció, 5,05%; indústria, 6,19%; serveis, 17,89%; i sector quaternari, 68,12%). destacant activitats científiques, professionals, tècniques, d'educació i relacionades amb la informació i les comunicacions.

De manera paral·lela, comparant la importància del teletreball entre els sectors públic i privat, en quasi tots els índexs trobem unes certes disparitats entre tots dos. El 29,1% dels teletreballadors, treballen en el sector públic, mentre que en termes globals de la població treballadora de la Comunitat Valenciana, només el 16,8%¹ treballen en aquest sector. Això implica una major incidència del teletreball en el sector públic, que s'ha decantat per aquesta modalitat en major mesura que el sector privat. Els treballadors públics prefereixen el teletreball en menor mesura que els d'empresa privada.

En relació a la grandària de l'empresa, la majoria de persones que teletreballen el fan en empreses de més de 50 treballadors, i en la seua major part en empreses de 250 o més treballadors (43,8%) on a més es concentren aquelles persones amb un nivell socioeducatiu alt. Per gènere, els homes estan sobrerrepresentats en les grans empreses, mentre que les dones tenen un percentatge major en les empreses de menys de 50 treballadors. En les petites empreses observem com les persones teletreballadores manifesten més comunament la seua preferència pel treball presencial enfront del teletreball.

MOMENT D'INICIO DEL TELETREBALL

El 65,7% de les persones que teletreballen van començar a partir de març de 2020 en la Comunitat Valenciana. Les dones s'han incorporat al teletreball significativament més que els homes a partir de la pandèmia, i sent que actualment el perfil de la persona teletreballadora es troba encara masculinitzat, hem de concloure que, amb anterioritat a la pandèmia, el protagonisme dels homes en aquest àmbit era major.

¹ Dades INE 2022

També cal apreciar que, dels teletreballadors per compte d'altri, el 71.3% s'han incorporat amb posterioritat a març de 2020 mentre que el percentatge és del 44,7% per als teletreballadors per compte propi, alguna cosa que ens parla de com les empreses irrompen dins d'aquesta modalitat arran de les mesures de confinament i com han continuat mantenint aquesta modalitat amb posterioritat. Els qui van començar el teletreball amb anterioritat a març de 2020 pertanyen en major mesura al sector privat.

Es detecta també major incidència d'adaptació al teletreball per imposició de l'empresa entre els que es van incorporar amb posterioritat a l'inici de la pandèmia de COVID-19. A més, també es detecta que existeix menor preferència pel teletreball entre els teletreballadors nous que entre els que ja porten temps en aquesta situació (probablement relacionat amb el fet que fora una imposició empresarial).

DECISIÓ D'ADOPTAR EL TELETREBALL

En un terç d'ocasions, el teletreball és imposat per l'empresa. No obstant això, l'opció més destacada en quasi la meitat dels casos és el mutu acord, la resta són per decisió del treballador. **En el cas de les dones, en una proporció significativament major que en els homes, va ser l'empresa qui va decidir unilateralment la nova situació.**

També és en el sector privat on l'empresa va imposar la seua voluntat en major mesura que en el sector públic. Això és rellevant atés que la Llei del Treball a distància impedeix que l'opció del teletreball siga imposada per l'empresa.

AUTÒNOMS

Un 17,2% de les persones que teletreballen ho fan per compte propi. Si comparem aquest índex respecte dels treballadors i treballadores presencials, on treballen per compte propi un 9%, veiem que **la incidència del treball per compte propi en el teletreball és de quasi el doble.**

DECLARACIÓ DE L'ACTIVITAT

Tan sols un **6,3%** de les persones que teletreballen admeten fer-ho de manera informal o irregular. Aquest percentatge creix fins a poc més d'un 10% entre els menors de 36 anys i en les empreses de menys de 50 treballadors, i d'entre els diferents sectors és més freqüent en l'educatiu i artístic. Destaca que el 14% de les persones teletreballadores per compte propi no declaren la seua activitat. D'aquesta manera, observem d'un costat un ús major d'autònoms en el teletreball al mateix temps que un major índex de treball no declarat en aquest col·lectiu. Això pot apuntar al fet que el teletreball podria acabar sent una font de frau almenys en major mesura que el treball presencial.

3. CARACTERÍSTIQUES DEL TELETREBALL I PREPARACIÓ DE L'EMPRESA

HORARI I JORNADES

Els qui teletreballen no solen fer-ho a la nit, només un 11,1% ho fan sempre o amb bastant freqüència, encara que esporàdicament sí que teletreballen en horari nocturn una quarta part de les persones enquestades, sent molt més comuna el teletreball nocturn entre els que realitzen la seua activitat per compte propi que aliena. D'altra banda, el teletreball durant els caps de setmana, encara que tampoc sol donar-se generalment, és més comú que el treball nocturn. Així i tot, més de la meitat no treballa mai els caps de setmana i el 35% ho fa només algunes vegades. **En aquest sentit destaca que són més les dones que responen que treballen sempre o bastants vegades en cap de setmana (el 13,1% enfront del 8,3%).** En relació amb l'horari laboral, un 20,2% de les persones diuen teletreballar fora del seu horari de treball amb molta freqüència i un terç diu no fer-lo mai, a més, **hem observat una gran diferència per edat en els subjectes, perquè mentre els menors de 36 anys diuen no treballar mai fora del seu horari de treball en un 40,2%, els majors de 36 se cenyeixen al mateix tan sols en el 28,8% dels casos.** Una qüestió que probablement està relacionada amb la major probabilitat de tindre llocs de responsabilitat que exigeixen majors nivells de connexió dels majors de 36 anys.

Finalment, s'observa una important incidència de jornades superiors a 10 hores, ja que més d'un terç dels teletreballadors (38,2%) realitzen aquest tipus de jornades amb alguna freqüència i de fet el 12,7% ho fa amb molta freqüència. Entre els treballadors per compte propi aquest tipus de jornades són molt més freqüents, i també resulten més freqüents entre les grans empreses que en les xicotetes. Finalment, respecte a la flexibilitat de la jornada, **menys del 40% diuen poder triar el seu horari o els dies en què teletreballa.**

Per tant, la jornada de les persones que teletreballen no sembla disposar d'una flexibilitat molt àmplia, si bé usualment manté unes condicions adequades. Al costat d'això s'observa que de manera esporàdica però rellevant suposa càrregues excepcionals de treball en caps de setmana, horaris nocturns i llargues jornades diàries i sense desconnexió digital.

FREQÜÈNCIA DEL TELETREBALL

Quasi el 60% dels enquestats que teletreballen desenvolupen més del 30% de la seua jornada en situació de teletreball, de fet, el 32,1% manifesten estar en situació de teletreball diàriament. Si bé aquesta vegada no trobem diferències per gènere, si les trobem per edat, ja que els majors de 36 anys teletreballen amb major freqüència que els teletreballadors més joves. També hi ha diferències segons si l'empresa és de titularitat pública o privada, sent menor la freqüència del teletreball en el sector públic, on més de la meitat teletreballa menys del 30% de la seua jornada; i entre els teletreballadors per compte d'altri o per compte propi, ja que aquests últims tendeixen significativament més a teletreballar diàriament.

LUGAR DE TRABAJO

Quasi la totalitat de les persones que teletreballen duen a terme la seua activitat laboral en el propi domicili (93,4%), sent menys d'una de cada vint les que opten per treballar en una oficina particular. Destaca el poc ús que fan els teletreballadors dels espais de cotreball (1,1%).

PREPARACIÓ DE L'EMPRESA

El 39,6% de les persones que teletreballen manifesten que la seua empresa està poc o gens preparada per al teletreball en mitjans tècnics, estant en una pitjor situació l'empresa pública, on més de la meitat manifesten aquest fet. D'altra banda, es troben més ben preparades les empreses grans que les xicotetes, i els sectors d'informació i finances i administració i defensa en comparació amb la resta. Aquesta situació es reproduïx respecte de la preparació dels companys de treball, dels supervisors i de l'organització dels processos de treball en què ha d'inserir-se el teletreball. Així doncs, si bé la preparació empresarial emmalalteix en general de fortes deficiències, és major entre les empreses xicotetes i en el sector públic, que semblen més necessitats de formació i mitjans. D'altra banda, són els teletreballadors i teletreballadores joves els qui en major mesura aprecien aquestes deficiències.

4. RECURSOS MATERIAIS I LA SEUA APORTACIÓ

ÚS D'EINES

Entre els mitjans més utilitzats per al teletreball destaca l'ordinador portàtil (80,3%), seguit del telèfon mòbil i la línia de telèfon (62,4%), la cadira i la taula de treball (59% i 58,6%), i en menor mesura l'ordinador de sobretaula (34,4%), la impressora (29,3%) i el telèfon fix (18,6%).

APORTACIÓ DELS MITJANS DE TREBALL

Sent el portàtil el mitjà més utilitzat per al teletreball destaca que **quasi la meitat de les persones que teletreballen són elles mateixes els qui aporten aquesta eina de treball, percentatge que s'incrementa amb molt en el sector públic (74,2%) i entre les petites empreses (60,8%)**. El mateix succeeix amb el telèfon mòbil i la línia, amb números similars, i **en el cas de la taula i la cadira de treball, els percentatges es disparen al 94,6% i el 88,9%, i al 74% per a l'ordinador de sobretaula, mantenint-se sempre en tots els casos més alts en el sector públic i en les petites empreses**.

Aquesta deficiència en la facilitació dels mitjans de treball per part de l'empresa sembla haver-se mantingut constant abans i després de l'increment de teletreballadors a partir de març de 2020, i és indiferent al fet que la situació de teletreball haja sigut imposada o no per l'empresa. Hem de recordar que es tracta d'eines fonamentals per al desenvolupament del treball i fins i tot per a garantir un entorn ergonòmicament saludable, el cost i la responsabilitat del qual acaba recaient en el treballador en contra de la normativa.

5. COMPLIMENT DE LA NORMATIVA

ACORDS PER ESCRIT

Dos terços dels teletreballadors i teletreballadores no han signat cap mena d'acord, ni tan sols quan la decisió ha sigut de l'empresa, per a procedir a la seua situació de teletreball. Aquest tipus d'acords s'ha donat significativament amb menor freqüència en les empreses de menys de 50 treballadors. Per tant, una gran majoria de persones en situació de teletreball no té documentat l'acord on haurien de plasmar-se les obligacions de totes dues parts respecte de la nova situació.

ABONAMENT DE LES DESPESES

Aproximadament en el **80% dels casos**, l'empresa no es fa càrrec dels costos associats al teletreball que la persona treballadora ha d'afrontar per trobar-se en tal situació, ni els referents a les despeses corrents ni els derivats del lloc o espai en què es teletreballa. Aquest altíssim percentatge s'incrementa encara més quan parlem del **sector públic i de les petites empreses**. Cal pensar que existeix una tendència a externalitzar costos laborals mitjançant el teletreball per parts de les empreses, i encara en major mesura per l'administració, que acaben sent assumits pels qui treballen.

PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ I AVALUACIÓ DE RISCOS LABORALS

Quasi el **60%** determina que la seua empresa no compta amb un protocol per a permetre la desconnexió digital i un **62,7%** afirma que la seua empresa no ha realitzat una correcta avaluació dels riscos laborals inherents al teletreball. En tots dos casos aquests percentatges són superiors en les petites empreses, i el sector públic resulta pitjor posicionat respecte de la correcta avaluació de riscos laborals. En qualsevol cas, cap percentatge baixa del 55%, més aviat tot el contrari, la qual cosa resulta en un panorama molt deficient en el compliment d'aquestes obligacions.

MONITORATGE, CONTROL I INFORMACIÓ A LES PERSONES TELETREBALLADORES

Més d'un terç de les persones diuen estar monitorades mitjançant mitjans tecnològics per l'empresa, sent molt més freqüent aquest monitoratge en el sector privat (el **44,3%**) que en el sector públic (el **23,6%**). Destaca no obstant això que el **12,8%** dels treballadors desconeixen si aquest monitoratge es duu a terme. En general, el monitoratge sembla estar més estès entre aquells que van començar a treballar amb posterioritat a març de 2020 i arriba a la meitat dels individus que teletreballen per decisió de l'empresa. **Respecte a la comunicació dels resultats dels monitoratges als teletreballadors i teletreballadores, els percentatges cauen dràsticament, perquè poc més d'una quarta part (27,8%) diuen ser informats d'aquests.**

Cal posar aquestes dades en relació a les ja esmentades en el moment d'inici del teletreball, que ens sembla indicar un augment d'aquesta pràctica, principalment per part de les empreses privades respecte dels teletreballadors i teletreballadores més recents, estudis posteriors podran constatar si el monitoratge anirà o no en augment en anys posteriors, fenomen molt interessant

si tenim en compte les difuses línies entre el dret a la intimitat i les prerrogatives empresarials de vigilància i control.

FORMACIÓ PER AL TELETREBALL

En aquest aspecte, **una gran majoria de les persones que teletreballen (72,2%) manifesten no haver rebut cap mena de formació per part de l'empresa per al teletreball. Aquest percentatge és major entre aquelles persones que van iniciar el teletreball amb posterioritat a març de 2020 i també destaca el fet que siga major entre els qui treballen en el sector públic** en comparació amb el sector privat. Respecte de fins a quin punt consideren les persones enquestades que els seus companys i companyes de treball es troben preparats per a teletreballar, només una mica més de la meitat creuen que sí que compten amb aquesta preparació (el 56.9%), constatant-se en el sector públic un percentatge inferior (49.3%); en relació amb la formació dels supervisors, trobem percentatges pràcticament idèntics, encara que una mica majors, i novament una diferència en contra del sector públic.

Les dades ens llancen una realitat on aproximadament **la meitat de les empreses en les quals es donen situacions de teletreball no compten amb personal ni amb quadres directius amb formació suficient per a teletreballar**. Tal manca és susceptible de comportar una menor productivitat i majors dificultats d'adaptació, deficiències en la protecció de dades i l'assumpció de majors riscos.

SUPORT TÈCNIC I COMUNICACIÓ

El 38% afirma no comptar amb el **suport tècnic** necessari per part de l'empresa davant problemes informàtics o de connexió que impedisquen el correcte desenvolupament de la seua activitat laboral, aquest percentatge és significativament major en el sector públic i en les petites empreses, i augmenta al 62.2% en el cas del sector de l'educació i activitats artístiques. Respecte a la disponibilitat de **vies de comunicació amb els superiors**, aquesta resulta correcta en la majoria dels casos, encara que un gens menyspreable 20% assenyala no disposar de vies adequades, sent major aquest percentatge en el sector públic i les petites empreses.

Per al cas de la disponibilitat de **vies adequades de comunicació amb els companys i companyes de treball** obtenim una imatge molt similar, de nou amb majors deficiències en el sector públic i en les petites empreses. Hi ha per tant un important marge de millora sobretot en els sectors indicats.

6. DESCONNEXIÓ DIGITAL

Un dels majors reptes que planteja el teletreball és garantir el respecte al dret a la desconnexió digital de les persones teletreballadores reconegut en l'article 18 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol. Certament la normativa sobre aquest tema reconduïx a la redacció d'un protocol de desconnexió sense establir un decàleg d'aquelles pràctiques que suposen una vulneració del dret a la desconnexió, no obstant això, en aquest estudi s'han recollit dades sobre la freqüència amb la qual unes certes accions potencialment lesives d'aquest dret són suportades pels teletreballadors amb la intenció de poder observar el grau de compliment d'aquest. En general, de les dades descrites a continuació pot extraure's que encara hi ha serioses dificultats a l'hora de garantir el dret a la desconnexió, existint sectors més deficients que uns altres (educació, artístic, informació, finances, professionals i científic) i sent més vulnerat entre els treballadors de les petites empreses que de les grans.

CORREUS ELECTRÒNICS

Un 56,2% manifesten rebre correus fora de la seua jornada laboral, aquest percentatge s'eleva fins al 71,8% en el sector educatiu i artístic, també les persones que van començar a teletreballar abans de l'inici de la pandèmia de COVID-19 reben més correus que aquelles que van començar després, i també aquelles que treballen en petites empreses respecte de les que treballen en grans empreses. Correlativament, amb percentatges a penes menors, al voltant de 5% menys, es mantenen les mateixes dades respecte dels correus electrònics que són contestats fora de la jornada laboral.

TRUCADES TELEFÒNIQUES

En aquest cas les trucades telefòniques fora de la jornada de treball són habituals per al 35,2% de les persones teletreballadors, sent més habitual en els homes que en les dones i entre els teletreballadors i teletreballadores de les petites empreses, novament es repeteix el mateix patró en relació amb les trucades ateses, amb percentatges aquesta vegada molt similars.

MISSATGES DE TEXT O ÀUDIO

Un 37,9% assegura rebre amb bastant freqüència missatges de text o d'àudio fora de la seua jornada laboral, sent més freqüent entre els treballadors de les petites empreses i del sector de la informació, les finances, els professionals i científics.

7. SUPERVISIÓ

El teletreball implica per part dels comandaments directius un major esforç a l'hora de coordinar i dirigir el procés productiu. Els avantatges del teletreball poden truncar-se per una mala direcció del mateix que derive en ineficiències i fallades que comprometen la sostenibilitat i les condicions d'aquest. Les dades recollides ens aporten el punt de vista de les persones teletreballadores respecte de com els seus supervisors duen a terme aquesta tasca. En general observem importants deficiències que cal posar en relació amb la falta de formació ja apuntada en aquest sentit i a més cert biaix de gènere que pot ser pres en consideració de cara a l'elaboració dels plans d'igualtat dins de l'empresa. També una major deficiència entre les petites empreses respecte de les grans.

TASQUES ORGANITZATIVES

Quasi un terç dels enquestats considera que els seus supervisors no realitzen una correcta assignació d'objectius, tasques i càrregues de treball, ascendint a la meitat dels enquestats per al sector de la indústria i la construcció i a un 40% entre els treballadors de les petites empreses. Aquests percentatges es repeteixen en avaluar la direcció de les reunions de treball, observant en aquest cas que les dones es mostren més crítiques cap als seus superiors que els homes.

SUPORT I AVALUACIÓ

Novament un terç de les persones teletreballadores consideren que el suport rebut pels seus supervisors no és suficient, sent un 29% les que consideren que no obtenen d'aquests una correcta valoració de l'acompliment del seu treball. En tots dos casos, es constata que les dones perceben significativament més aquesta falta de suport i d'avaluació correcta, així com també els teletreballadors i teletreballadores de les petites empreses.

TRACTE I CREACIÓ DE BON CLIMA DE TREBALL

Si bé la majoria valoren positivament el tracte personal amb els seus supervisors (67,5%) són una mica menys els que consideren que aquests contribueixen a crear un clima adequat de treball (65,1%). Això indica que en un terç dels casos els supervisors manquen o no posen en pràctica actituds necessàries per a una correcta comunicació i direcció dels equips de treball. En concret, les dones valoren amb una important diferència més negativament als seus supervisors en aquests aspectes, també aquells individus que treballen en el sector públic, en el sector terciari i en les petites empreses manifesten pitjors valoracions. Per contra, les valoracions són més positives en el sector de la informació i les finances. Cal afegir que tant entre aquelles persones que es troben en situació de teletreball per decisió de l'empresa com aquelles que van començar tal situació amb posterioritat a març de 2020 les valoracions són significativament pitjors, la qual cosa pot apuntar a una menor preparació o experiència en l'avaluació d'aquells que van començar el teletreball a partir de la pandèmia.

8. TELETREBALL I AUTÒNOMS

Resulta interessant poder determinar si aquelles persones que diuen teletreballar per compte propi realment compleixen amb les característiques imputables a un vertader treballador autònom, o si l'eixida del treballador del centre de treball pot amagar una situació d'irregularitat que desemboque en un major nombre de falsos autònoms, més encara quan, com ja s'ha apuntat, el percentatge de treballadors per compte propi en el teletreball és superior respecte de la resta. En aquest sentit, si bé s'han detectat uns certs percentatges que semblen indicar una situació irregular, i han de ser tinguts en compte, no poden extrapolar-se una realitat generalitzada de falsos autònoms, almenys de les dades obtingudes en el present estudi, però sí que són indicatius de l'existència d'un nombre important d'autònoms que serien susceptibles de ser reclassificats com a assalariats.

DETERMINACIÓ DE L'HORARI DE TREBALL

El 41,4% d'autònoms que teletreballen respon que **l'horari ve impost per un tercer no podent autoorganitzar-se**.

SUBCONTRACTACIÓ

Observem ací com les persones que teletreballen per compte propi es veuen molt limitades generalment a poder subcontractar o contractar substituïts, exigint-los els seus clients que siguen ells personalment els qui presten el servei per norma general en un 83,1%, per la qual cosa només el 16,9% diuen tindre capacitat per a obrar lliurement en aquest sentit.

DETERMINACIÓ DE LA MANERA DE TREBALLAR

Respecte d'aquest factor observem com en una gran majoria de casos els teletreballadors autònoms tenen, habitualment, plena llibertat respecte dels seus clients per a poder operar com estimen oportú, no obstant això, en un 11% dels casos, la manera de procedir ve imposada pel client.

PREU I DESTÍ FINAL DEL SERVEI

Quant al preu, la gran majoria diu negociar el preu del seu treball amb el client., No obstant això, un de cada quatre persones teletreballadores autònomes manifesta que amb freqüència el preu **ve determinat pel client**. Finalment, un 29,7% de les persones teletreballadores autònomes no treballen per a un client final, sinó que **el seu treball és comprat per un intermediari que ven posteriorment el seu treball per al client final**.

9. VALORACIÓ D'ASPECTES DEL TELETREBALL

Els teletreballadors valoren de forma àmpliament positiva un ampli nombre d'aspectes del teletreball. Hem preguntat pels que s'assenyalen com més importants i habituals en la literatura, aconseguint el següent rànquing: 1) la possibilitat de millorar la disponibilitat del seu temps, així, un 87% considera prioritari la possibilitat de reduir el temps de desplaçaments. En la posició 2 se situa la millor capacitat de conciliació (85,8%) i la de possibilitat de flexibilitzar el seu horari (85,2%). Les següents raons tenen a veure amb la capacitat de decidir on treballar (82,5%) i una major autonomia en l'acompliment del treball (80,1%). Li segueixen aspectes més materials com l'estalvi de costos econòmics (77,5%) o relacionats amb l'acompliment com facilitar la concentració i el rendiment (76,6). Un element important per a més de tres de cada quatre

treballadors enquestats assenyalen la importància del teletreball per a mantindre l'ocupació. Ja en les últimes posicions del rànquing, però entorn del 60% de treballadors que valoren aquests aspectes. Ens referim a la possibilitat de triar la roba i l'aparença (64,5%) a les possibilitats que dona per a accedir a treballs en altres països (60,2%) o a les oportunitats per a obtindre experiència que facilite la consecució d'una millor ocupació (59,4%). És interessant constatar que dones i homes valoren pràcticament per igual aquest tipus d'avantatges, sobretot les referides a la disponibilitat del temps, ja que no trobem cap biaix que secunde, almenys directament, les tradicionals distincions per rols de gènere.

10. RISCOS PSICOSOCIALS EN EL TELETREBALL

Tenint en compte les transformacions que s'han vingut produint en el teletreball durant els últims anys i la seua generalització a una part de la població treballadora, és important conèixer i identificar els riscos laborals que poden estar associats a aquesta modalitat de treball que adopta una àmplia varietat de maneres de desenvolupar-se. Per a identificar els principals riscos hem plantejat una extensa gamma de possibles fonts de risc tant físic com organitzatiu i psicosocial. Els riscos considerats els hem classificats en set categories i en els punts que segueixen sintetitzem els principals resultats obtinguts a partir de les informacions manifestades per les persones enquestades.

RISCOS O IMPLICACIONS RELATIVES A LA SALUT DEL TREBALLADOR

Es constata que en l'estimació de riscos d'accidents només un treballador de cada 10 percep un increment d'aquest risc derivat del teletreball i és entorn d'un 13% els qui perceben que el teletreball genera riscos addicionals per a la pròpia salut. De totes maneres, quan indaguem sobre els efectes del teletreball en els problemes de salut (múscul-esquelètics, hàbits no saludables), són un de cada quatre els qui indiquen que afecta negativament aqueixos aspectes. D'altra banda, un de cada cinc afirma que el teletreball li genera més estrés. Aquestes situacions presenten taxes més elevades de forma repetida en dos grups: els qui teletreballen per decisió unilateral de l'empresa i aquells que clarament prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa.

RISCOS DERIVATS DE LA REALITZACIÓ DE LES TASQUES I ACTIVITATS LABORALS EN TELETREBALL

En el bloc de riscos relacionats amb les tasques s'inclouen dues amb freqüència elevada: protecció de dades i equip (42,2%) i la necessitat de competències digitals (31%). Altres dues característiques són percebudes com a risc aproximadament per un de cada quatre o cinc treballadors: excés de càrrega (27,4%) i falta de flexibilitat en la gestió del temps (20,4%). Hi ha dos riscos que presenten nivells més moderats (insuficient informació i documentació -17,8%- i reducció de la productivitat -14%-). Diferents variables influeixen en la incidència dels riscos d'aquest bloc. La preferència per treballar en l'empresa augmenta tots els riscos, i també ho fa en tres d'ells, la decisió unilateral de teletreballar per part de l'empresa, el treballar en el sector públic, treballar per compte propi i l'edat (els joves perceben majors riscos).

RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS DE TREBALL AMB EL SUPERVISOR I ELS COMPANYS DE TREBALL

El teletreball dificulta la relació amb el supervisor en un de cada tres treballadors (32,1%) i entorn d'un de cada quatre assenyalen un increment de control en la supervisió (23,8%), la reducció de la confiança amb el supervisor (22,1%), i l'increment de la dificultat de coordinació amb els companys (25,6%). Interessa constatar que, pràcticament en tots els casos, aqueixos riscos són majors quan els treballadors volen treballar en l'empresa, i quan la decisió de teletreballar és unilateral de l'empresa. D'altra banda, la dificultat del contacte amb el supervisor l'acusen més els qui han començat a teletreballar en la pandèmia o posteriorment.

RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS INTERPERSONALS I SOCIALS EN SITUACIÓ DE TELETREBALL

En aquest bloc s'han identificat riscos d'elevada incidència com la falta de relació i contacte social amb altres persones (46,2%) juntament amb uns altres de nivell relativament més baix, com els riscos de problemes amb els clients (18,2%) i també les relacions tòxiques amb els companys (agressió verbal en un 11,1% i assetjament sexual, en un 9,7%). En tots els casos la incidència dels riscos és major quan la decisió de teletreballar és únicament de l'empresa i quan el treballador prefereix clarament treballar en l'empresa. D'altra banda, dos d'aquests riscos es donen en major proporció en treballadors de l'administració pública.

RISCOS DERIVATS DE LA CONCILIACIÓ DEL TREBALL AMB ALTRES ÀMBITS DE LA VIDA

Els riscos considerats en aquest bloc se situen en la zona alta d'incidència. Així, **estan per damunt** del 30% els problemes de desconexió del treball fora de la jornada laboral (35,2%), la confusió d'horaris entre treball i altres àmbits de la vida (32,5%) i que el treball s'estenga més enllà de l'horari laboral (30,5%). Aquests problemes tenen major incidència entre els teletreballadors joves, els que treballen per compte propi, els qui ho fan en el sector públic i per descomptat els qui prefereixen treballar en les dependències de l'empresa.

RISCOS DERIVATS DE LA FALTA DE RECURSOS PER AL TELETREBALL

Els riscos considerats en aquesta secció se situen en la zona intermèdia, predominant alguna cosa més el que suposa nous costos personals (25,3%) sobre el relatiu a la falta de suport tècnic per a millorar els problemes tecnològics (20,7%). Els dos s'incrementen quan l'empresa decideix unilateralment el teletreball i quan el treballador no prefereix aquest format de treball.

RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS D'OCUPACIÓ I DESENVOLUPAMENT DE CARRERA

Els tres riscos considerats en aquesta secció se situen en la franja mitjana d'incidència sent els relatius a l'automatització (25,9%) i a la falta de control de les condicions de treball (25,8%) els que s'indiquen per un de cada quatre treballadors. La dificultat de la promoció pel teletreball s'indica per un de cada cinc treballadors (20,3%). De nou, quan l'empresa decideix el teletreball unilateralment aquests riscos augmenten i també el fan entre aquells que volen treballar en les dependències de l'empresa. Aquests riscos són també més elevats entre els treballadors per compte propi.

UNA VISIÓ DE CONJUNT

L'anàlisi global dels diferents riscos psicosocials mostra que els més freqüents se situen en el bloc de tasques i activitats del treball, en el corresponent a les relacions interpersonals i socials i en el

de la conciliació. A més, és interessant constatar que la preferència de treballar sempre o quasi sempre en l'empresa i fer-ho en teletreball incrementa pràcticament la taxa de persones que indiquen aquest risc en el seu treball i també el fa en el grup que teletreballa per decisió unilateral de l'empresa. D'altra banda, l'edat és també un element modulador en molts riscos sent els joves (menors de 36 anys) els que perceben riscos comparativament més elevats en molts casos. De manera similar, també el treball en el sector públic presenta taxes de percepció d'aquests riscos comparativament més elevades en un bon nombre dels riscos estudiats. Finalment, els qui treballen per compte d'altri veuen incrementats els seus nivells de risc en un bon nombre dels analitzats.

11. SATISFACCIÓ, PREFERÈNCIES I PROPENSIÓ A L'ABANDONAMENT DEL TELETREBALL

Presentem ací breument les conclusions relatives a les respostes afectives o satisfacció amb el teletreball, les preferències pel mateix una mesura de la força d'aqueixa preferència, que ve indicada per la propensió a abandonar l'empresa si no fora possible el teletreball.

SATISFACCIÓ AMB EL TELETREBALL

Una valoració global dels treballadors sobre l'experiència laboral de teletreball pot obtindre's a partir d'un indicador clàssic per a valorar les resposta actitudinals i afectives davant aquesta experiència en el seu conjunt. La mitjana obtinguda per al conjunt dels treballadors enquestats és de 7,74 en una escala d'1 (gens satisfet) a 10 (molt satisfet). També s'observa una àmplia dispersió. Els treballadors que viuen en **llars amb tres o més persones presenten una satisfacció més elevada amb el teletreball. També ho fan els qui treballen en el sector quaternari (en l'àmbit de les finances)**, per contra, estan menys satisfets els professionals del sector d'educació. En general, els treballadors del sector privat tenen una satisfacció més elevada que els del sector públic. **També estan més satisfets els treballadors d'empreses grans, els qui han acordat amb l'empresa el teletreball o bé l'han triat ells, i els qui prefereixen teletreballar la major part de la setmana.**

PREFERÈNCIES PER EL TELETREBALL

En aquest punt, els teletreballadors es divideixen pràcticament per meitats. Prefereixen el teletreball un 52,7%. Aquest percentatge és major entre els que viuen a soles o amb una persona i per sectors els que treballen en l'àmbit financer o en el sector de la informació. També ho prefereixen els qui ja venien practicant-ho abans de la pandèmia. Per contra, els qui treballen en el sector de l'educació prefereixen clarament el treball presencial i també els qui treballen en el sector públic i els que el fan en empreses de grandària xicoteta (2-49 treballadors).

PROPENSÍO A ABANDONAR EL TREBALL SI L'EMPRESA EXIGIRA EL TREBALL PRESENCIAL SEMPRE

Els resultats sobre aquesta qüestió han mostrat que un 38% segur que no abandonarien l'empresa als quals cal afegir un 35,5% que probablement no l'abandonarien. Per contra, un 18% probablement l'abandonarien davant l'exigència de treballar sempre presencialment i un 8,6 ho farien decididament. Així doncs, l'adhesió forta al teletreball almenys en situació híbrida es dona en un quart dels teletreballadors. Aquestes taxes són significativament majors per al sector de finances i són menors entre els joves, els que viuen en llars amb tres persones o més, els treballadors del sector públic i als que teletreballen per decisió unilateral de l'empresa.

12. CERCA D'OCUPACIÓ I PERSPECTIVES DE CARRERA EN EL EMPLEATS QUE TELETREBALLEN

Aquesta qüestió resulta d'especial interès perquè fins al present informe, la informació sobre les demandes i preferències específiques dels qui practiquen el teletreball, amb major o menor freqüència en relació amb l'ocupació i el seu desenvolupament de carrera és limitada. Es necessita més informació per a adaptar les polítiques actives d'ocupació i l'adaptació, formació i orientació d'aquests treballadors.

CERCA D'OCUPACIÓ PRESENCIAL VS. OCUPACIÓ AMB TELETREBALL I PRIORITATS EN DITA CERCA

En el moment de realitzar l'enquesta estaven buscant treball un 34,1% dels teletreballadors enquestats. Més específicament, un 12% manifestava que no els importa en quina modalitat siga el treball (presencial i/o teletreball). Un 10,3% cerca treball en una modalitat híbrida, un 5,9% cerca treball presencial i un 5,5% cerca teletreball.

Quant a les prioritats que estableixen per a determinar l'ocupació que busquen, el rànquing de diferents qualitats del lloc per prioritat que li concedeixen els treballadors és la següent: **el motiu més triat és el de salari adequat (59,6%), seguit de l'estabilitat en l'ocupació (37,9%) i contracte laboral (32,9%)**. Després d'aquests tres venen la flexibilitat en els horaris de treball (29%), les possibilitats de progrés (20,2%), i que siga a temps complet (18,1%). Interessant constatar que la flexibilitat en el lloc de treball només rep un 16% de les eleccions el que indica que aquest aspecte no és prioritari per a molta gent teletreballadora. Com es veu són els aspectes valorats del treball que tenen una llarga trajectòria i són “clàssics” en la nostra cultura.

MÈTODES UTILITZATS EN LA CERCA D'OCUPACIÓ

Sobre la base de la informació obtinguda dels 148 treballadors que han respost a aquesta pregunta, (perquè estan buscant ocupació en l'actualitat) es constata un predomini dels mitjans electrònics (portals d'ocupació en internet, 75,3%), encara que es combinen amb els contactes més directes i personals (familiars, amics i coneguts, 70,6%) i els enviaments de CV a les empreses (60,5%) i les xarxes socials com LinkedIn (59,4%). Interessant veure el pes significatiu dels serveis públics d'ocupació (40,3%) que són més utilitzats que les agències de col·locació privada (32,1%). De totes maneres, s'observa que hi ha gran variabilitat en les vies o mètodes per a buscar ocupació entre grups. Especialment l'edat indica la prioritat d'uns determinats mètodes sobre uns altres. també ho fa la preferència per teletreballar, i el moment en què van començar a teletreballar (abans o durant la pandèmia). Els treballadors en empreses del sector privat mostren majors diferències que altres grups de treballadors en els diferents mètodes per a buscar treball.

PREFERÈNCIA PER UN TREBALL D'AUTÒNOM VS. UNA OCUPACIÓ PER COMPTE D'ALTRI

Les dades sobre aquesta qüestió s'han obtingut de forma diferenciada per als treballadors que realitzen teletreball i són empleats per compte d'altri (n=115) i els autònoms (n=33). Als primers

els hem preguntat si prefereixen treballar d'autònoms i **la gran majoria (69,5%) no ho prefereix enfront de només un 6,5% que indiquen preferir-ho i un 24% que no ho sap**. Als autònoms els hem preguntat si prefereixen treballar empleats per compte d'altri i les seues respostes mostren clarament que una mica més de la meitat prefereix el treball com a empleat per compte d'altri (50,3%) i no ho tenen clar el 26,7%. Són doncs un 23% els qui no prefereixen el treball per compte d'altri.

DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL

Els treballadors que practiquen almenys en part el teletreball han proporcionat informació sobre el paper del teletreball que albiren en el desenvolupament de la seua carrera. Es constata que va “calant” i disseminant-se la visió que el teletreball tindrà un paper rellevant en el treball durant els anys vinents. De fet, un 39,3% entén que el seu desenvolupament de carrera es realitzarà completa o predominantment amb algun nivell de teletreball mentre que un 25,5% indica que no i un 35,2% no ho té clar. En concret, els homes responen afirmativament en major proporció que les dones. Els qui treballen en el sector financer, i en empreses grans també trien amb major proporció aquesta opció. I per descomptat els qui teletreballen per decisió pròpia o de mutu acord amb l'empresa, els que prefereixen treballar sempre o quasi sempre en modalitat de teletreball i els que ja ho feien abans de la pandèmia.

De forma més específica, hem sol·licitat que ens indiquen com serà la situació laboral més probable en l'horitzó de cinc anys, valorant si serà millor, igual o pitjor que l'actual. Les dades mostren un **clar optimisme perquè només un 14,1% indica que la situació laboral en cinc anys serà pitjor que l'actual, mentre que un 41% la percep clarament millor**. Un 44,9% no espera canvis, encara que això no informa sobre si actualment la seua situació és bona o dolenta.

En l'anàlisi diferencial predominen les visions optimistes entre els menors de 36 anys i en els qui prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre. Per contra, aquesta visió és significativament menor entre els que treballen en el sector quaternari en aspectes d'administració i en els qui el teletreball és decidit unilateralment per l'empresa. D'altra banda, convé constatar que els qui treballen en empreses grans, els qui teletreballen per decisió unilateral de l'empresa, els qui prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa, i els qui ja teletreballen abans de la pandèmia perceben en major taxa que la resta un empitjorament de la seua situació laboral en l'horitzó de cinc anys.

RECOMANACIONS PER A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

1

S'albira un gran incompliment dels drets de descans de les persones treballadores en el teletreball. D'aquesta manera, l'Administració hauria d'ajudar a les empreses en la implantació dels protocols de desconexió digital (elaborar guies, promocionar la seua regulació mitjançant convenis col·lectius, etc.), així com reforçar la vigilància en el compliment d'aquests protocols. Això ha de veure's també en clau de gènere, atés que les dones són les que sostenen que existeix una major vulneració d'aquest dret.

2

Es destaca la necessitat de formació específica per als comandaments intermedis i supervisors en matèria de teletreball. Les competències directives, de comandament i de gestió no són les mateixes en matèria de treball presencial i teletreball. Per tant, si no es desitja que la productivitat es ressentia és necessari adaptar aquestes competències al món digital.

3

L'administració ha de promocionar el compliment de la llei del teletreball en matèria d'abonament de les despeses ocasionades pel teletreball a la persona treballadora. El 80% al·lega no percebre l'abonament d'aquests. D'ací la necessitat d'un foment actiu per part de l'administració i la cerca d'accions per al seu compliment.

4

Considerant la consolidació del teletreball (en múltiples formats que varien en funció de la ubicació, temps, formes d'organització, en tipus de treball, etc.) en combinació amb el treball presencial és important oferir formació i entrenament en coneixements i habilitats per a aquesta mena de treball, especialment en aquells treballs i sectors en els quals s'està generalitzant. Hi ha una necessitat urgent de parar atenció a aquells aspectes que atenguen la qualitat i benestar en el treball i un acompliment adequat. D'una banda, cal promoure la formació en competències digitals bàsiques per al treball en remot, especialment en aquells grups que són especialment vulnerables a la desocupació (p. ex. persones majors de 55 anys). Aquesta formació hauria de reduir la bretxa digital i potenciar les possibilitats d'obtenir un treball. De fet, un 20% dels *teletreballadors han assenyalat com a font d'estrés la seua falta d'entrenament en les competències que necessiten per a l'acompliment del seu treball. També és important entrenar en aquelles competències transversals (p. ex. planificació del treball, o supervisió a distància en el cas dels comandaments intermedis), que no sent-ho digitals canvien de manera important quan s'utilitzen en contextos de teletreball (competències "digitalitzades").

5

Els fons Next Generation estan potenciant la digitalització de moltes empreses, especialment Pimes i microempreses. És important prendre en consideració que el disseny d'aquesta digitalització pot realitzar-se des de dos paradigmes ben diferents. El primer situa en el centre dels processos la tecnologia i exigeix que el treballador s'adapte a les exigències d'ella. El segon busca adaptar la tecnologia de manera que el treballador se situe en el centre del redisseny. Això significa que el control el té el treballador i no la tecnologia i que el treball està dissenyat de manera que permeta al treballador aportar valor i posar en joc els seus coneixements i habilitats i no merament ser una extensió de la “màquina”. El repte està a dissenyar els treballs de manera que no s'empobrisquen ni resulten més monòtons i rutinaris, sinó que motiven als treballadors i promoguen la seua aportació de valor. Els programes de finançament de la digitalització haurien de requerir atenció a aquests aspectes fonamentals de la innovació tecnològica. D'altra banda, el disseny del teletreball hauria de contemplar la flexibilitat suficient perquè els diferents formats híbrids permeteren un ús intel·ligent de les combinacions entre les diferents modalitats de treball en funció de les exigències del servei i de les necessitats i preferències dels treballadors.

6

És important que es complisquen els diferents aspectes normatius establits sobre el teletreball. Especialment s'ha d'atendre la voluntarietat d'aquest, tant per part del treballador com de l'empresa. En l'informe es mostra amb tota claredat que hi ha de fet un grup important de treballadors (33%) que realitzen el teletreball per decisió unilateral de l'empresa i a més també un grup rellevant de teletreballadors declara que vol treballar sempre o quasi sempre en l'empresa (52,7%). Aquests dos grups mostren percepcions més elevades de pràcticament tots els riscos psicosocials que hem considerat.

7

El teletreball, quan s'aplica adequadament i en el format funcional per a la productivitat i adequat a les necessitats del treballador, té un bon nombre d'avantatges que les respostes dels teletreballadors han posat de manifest. Al mateix temps, tenen també una sèrie de riscos laborals, especialment psicosocials que poden afectar negativament la salut del treballador. Alguns d'ells s'intensifiquen amb aquesta modalitat de treball i altres són peculiars d'aquesta manera de treballar. Això requereix que es reavaluen els riscos quan s'implanta el teletreball en aquells llocs que aquesta modalitat tindrà una pràctica significativa. En les empreses que realitzen el teletreball s'hauria d'incorporar l'avaluació d'aquests diferents riscos en les avaluacions dels riscos psicosocials.

8

Els serveis públics d'ocupació haurien de desenvolupar estratègies i actuacions que prenguen en consideració aquesta “realitat” laboral en els seus serveis de formació i orientació, a tenor de la consolidació i creixent generalització de formats híbrids de treball presencial i teletreball potenciant plantejaments innovadors i oportunitats d'intercanvi i anàlisi d'aquelles experiències innovadores entre els seus professionals.



INFORME EXECUTIU



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Càtedra de Economia Col·laborativa