

EL TELETREBALL EN LA COMUNITAT VALENCIANA

2022

José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directors)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
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.

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.

ISBN: 978-84-09-48401-0

Índex

1. EL TELETREBALL, REALITAT CREIXENT I EN TRANSFORMACIÓ	6
1.1 DELIMITACIÓ CONCEPTUAL DEL TELETREBALL	6
1.2 EL MARC CONTEXTUAL DEL TELETREBALL	7
1.3 LA PANDÈMIA I ELS SEUS IMPACTES EN EL TELETREBALL	8
1.4 LA “NOVA” NORMALITAT DESPRÉS DE LA PANDÈMIA	8
1.5 IMPLICACIONS I IMPACTES DEL TELETREBALL PER A L'EMPRESA I PER AL TREBALLADOR	9
1.6 ESTUDIS RECENTS SOBRE EL TELETREBALL	9
1.6.1 <i>OBSERVATORIS SOBRE EL TREBALL GENERALS O ESPECÍFICS D'ALGUN GRUP O SECTOR</i>	10
1.6.2 <i>ESTUDI SOBRE TELETREBALL EN EL CONTEXT DE LA DIGITALITZACIÓ AMB UNA APROXIMACIÓ PROSPECTIVA</i>	10
1.6.3 <i>ESTUDIS SOBRE EL TELETREBALL EN LA PANDÈMIA</i>	11
1.6.4 <i>ASPECTES HUMANS RELATIUS A LA SALUT I BENESTAR EN EL TELETREBALL</i>	12
1.6.5 <i>GUIES I EINES SOBRE TELETREBALL</i>	13
1.6.6 <i>DESENVOLUPAMENTS LEGALS RECENTS</i>	13
1.7 EL PRESENT ESTUDI	14
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA DE L'ESTUDI	17
2.1 OBJECTIUS I INICI DE L'ESTUDI	17
2.2 DEFINICIONS OPERATIVES	17
2.3 DISSENY DE LES TEMÀTIQUES DE L'ESTUDI I DEL QÜESTIONARI	17
2.4 POBLACIÓ I DISSENY DE LA MOSTRA DE L'ESTUDI	18
2.5 TREBALL DE CAMP	18
2.6 PONDERACIÓ DE LES DADES	19
2.7 CONTROLS DE QUALITAT	19
2.8 ANÀLISIS ESTADÍSTIQUES REALITZADES	19
3. MAGNITUD DEL TELETREBALL EN LA COMUNITAT VALENCIANA	21
4. PERFIL DELS TELETREBALLADORS	23
4.1 CARACTERÍSTIQUES DEMOGRÀFIQUES	23
4.2 CARACTERÍSTIQUES SOCIOEDUCATIVES	27
4.3 CARACTERÍSTIQUES DE LES LLARS	29
4.4 PERFIL LABORAL	32
4.5 EXPERIÈNCIA COM TELETREBALLADOR	35
5. CONTEXT SECTORIAL I EMPRESARIAL DEL TELETREBALL	38
5.1 SECTOR PÚBLIC, PRIVAT O MIXT	38
5.2 RELACIÓ AMB LA GRANDÀRIA DE L'EMPRESA	39
6. CARACTERÍSTIQUES DE L'ACTIVITAT LABORAL EN TELETREBALL	41
6.1 ACTIVITAT FORMAL O INFORMAL	41
6.2 TIPUS DE TELETREBALL REALITZAT	42

6.3 FREQUÈNCIA DE TELETREBALL	44
6.4 INICI DEL TELETREBALL	51
6.5 LLOC DE TREBALL	54
6.6 RECURSOS DESTINATS AL TELETREBALL	55
6.7 QUI PREN LA DECISIÓ DE TELETREBALLAR	61
6.8 COMPLIMENT DE LA NORMATIVA	62
6.8.1 FORMALITZACIÓ EN EL CONTRACTE	62
6.8.2 ABONAMENT PER PART DE L'EMPRESA DE LES DESPESES CORRENTS	64
6.8.3 ABONAMENT PER PART DE L'EMPRESA DELS COSTOS DEL LLOC O ESPAI DE TREBALL	65
6.8.4 PROTOCOL PER A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL	66
6.8.5 AVALUACIÓ PER PART DE L'EMPRESA DELS RISCOS PSICOSOCIALS	67
6.8.6 MONITORATGE DEL TELETREBALL PER PART DE L'EMPRESA	69
6.8.7 INFORMACIÓ PER PART DE L'EMPRESA SOBRE EL MONITORATGE	71
6.8.8 FLEXIBILITAT HORÀRIA	73
6.8.9 FORMACIÓ APORTADA PER L'EMPRESA	75
6.8.10 SUPORT TÈCNIC AL TELETREBALL	76
6.8.11 COMUNICACIÓ AMB ELS SUPERIORS I SUPERVISORS	78
6.8.12 COMUNICACIÓ AMB ELS COMPANYS DE TREBALL	79
6.9 RECURSOS DE QUÈ DISPOSA L'EMPRESA PER AL TELETREBALL	80
6.9.1 EQUIPAMENT TÈCNIC	81
6.9.2 PREPARACIÓ DELS COMPANYS PER AL TELETREBALL	82
6.9.3 PREPARACIÓ DEL SUPERVISOR PER AL TELETREBALL	84
6.9.4 ORGANITZACIÓ DELS PROCESSOS DE TREBALL	85
6.10 ACTIVITATS LABORALS FORA DE LA JORNADA LABORAL	87
6.10.1 RECEPCIÓ DE CORREUS ELECTRÒNICS	87
6.10.2 RECEPCIÓ DE TELEFONADES DE TREBALL	89
6.10.3 RESPOSTA DE CORREUS ELECTRÒNICS	90
6.10.4 ATENCIÓ A TRUCADES DE TREBALL	91
6.10.5 RECEPCIÓ DE MISSATGES DE TEXT	93
6.11 SUPERVISIÓ	94
6.11.1 OBJECTIUS	94
6.11.2 SUPORT AL TELETREBALLADOR	95
6.11.3 AVALUACIÓ DEL TREBALL	97
6.11.4 RELACIÓ I TRACTE PERSONAL	98
6.11.5 DIRECCIÓ DE REUNIONS	99
6.11.6 CREACIÓ D'UN BON CLIMA DE TREBALL	101
6.12 TREBALL PER COMPTE PROPÍ I FALSOS AUTÒNOMS	102
6.12.1 POSSIBILITAT DE DECIDIR L'HORARI DE TREBALL	102
6.12.2 ELS CLIENTS DETERMINEN LA POSSIBILITAT DE SUBCONTRACTAR O DE SUBSTITUCIÓ	104
6.12.3 ELS CLIENTS DETERMINEN LA MANERA D'EXERCIR EL TREBALL	105
6.12.4 ELS CLIENTS CONTRACTEN EL TREBALL PER A VENDRE'L A ALTRES CLIENTS	105
6.12.5 CAPACITAT DE NEGOCIACIÓ SOBRE EL PREU FINAL	106
7. GRAU D'IMPORTÀNCIA D'ASPECTES RELACIONATS AMB EL TELETREBALL	108
7.1 FLEXIBILITAT I ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL	108
7.2 ELECCIÓ DEL LLOC DE TREBALL	109
7.3 REDUCCIÓ DEL TEMPS INVERTIT EN DESPLAÇAMENTS	110
7.4 MILLORES EN LA CONCILIACIÓ	111
7.5 MILLORA EN EL RENDIMENT I LA CONCENTRACIÓ	112
7.6 ESTALVI DE COSTOS ECONÒMICS	113

7.7 ELECCIÓ DE VESTIMENTA	114
7.8 AUTONOMIA EN EL DESENVOLUPAMENT DEL TREBALL	115
7.9 POSSIBILITAT DE MANTINDRE L'OCUPACIÓ	116
7.10 OBTENCIÓ D'EXPERIÈNCIA PER A ACONSEGUIR UNA MILLOR OCUPACIÓ	117
7.11 ACCÉS A OPORTUNITATS EN ALTRES PAÏSOS O LLOCS	119
8. RISCOS PSICOSOCIALS	121
8.1 RISCOS O IMPLICACIONS RELATIVES A LA SALUT DEL TREBALLADOR	122
8.1.1 <i>EL TELETREBALL EM GENERA PROBLEMES DE SALUT, COM A DOLOR D'ESQUENA, AUGMENT DE PES, ETC.</i>	123
8.1.2 <i>EL TELETREBALL EN GENERAL EM GENERA MÉS ESTRÉS</i>	123
8.1.3 <i>EL TELETREBALL GENERA RISCOS ADDICIONALS PER A LA PRÒPIA SALUT</i>	124
8.1.4 <i>EL TELETREBALL GENERA RISCOS ADDICIONALS D'ACCIDENT</i>	125
8.2 RISCOS DERIVATS DE LA REALITZACIÓ DE LES TASQUES I ACTIVITATS LABORALS EN TELETREBALL	126
8.2.1 <i>EL TELETREBALL FA QUE S'INCREMENTEN ELS REQUERIMENTS PER A LA PROTECCIÓ DE DADES I EQUIPS</i>	126
8.2.2 <i>NECESSITE MÉS COMPETÈNCIES DIGITALS PER A UN BON ACOMPLIMENT DE LES MEUES TASQUES</i>	126
8.2.3 <i>EL TELETREBALL EM SUPOSA UN EXCÉS DE CÀRREGA DE TREBALL</i>	127
8.2.4 <i>EL TELETREBALL REDUEIX LA FLEXIBILITAT EN LA GESTIÓ DEL MEU TEMPS</i>	128
8.2.5 <i>EL TELETREBALL DIFICULTA LA REALITZACIÓ DE LES MEUES TASQUES PER FALTA D'INFORMACIÓ O DOCUMENTACIÓ</i>	128
8.2.6 <i>EL TELETREBALL REDUEIX LA MEUA PRODUCTIVITAT</i>	129
8.3 RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS DE TREBALL AMB EL SUPERVISOR I ELS COMPANYS DE TREBALL	130
8.3.1 <i>EL TELETREBALL FA MÉS DIFÍCIL EL CONTACTE I LA RELACIÓ AMB EL PROPI SUPERVISOR, DIRECTOR O PERSONA A LA QUAL DONA COMPTA DEL SEU TREBALL</i>	130
8.3.2 <i>EL TELETREBALL DIFICULTA LA COORDINACIÓ AMB ELS COMPANYS I COMPANYYES DE TREBALL</i>	131
8.3.3 <i>EL TELETREBALL HA AUGMENTAT LA VIGILÀNCIA O SUPERVISIÓ SOBRE EL MEU TREBALL</i>	131
8.3.4 <i>EL TELETREBALL DETERIORA LA RELACIÓ DE CONFIANÇA AMB SUPERVISORS I CAPS</i>	132
8.4 RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS INTERPERSONALS EN EL CONTEXT DEL TELETREBALL	133
8.4.1 <i>EL TELETREBALL EM PROVOCA UNA FALTA DE CONTACTE SOCIAL AMB ALTRES PERSONES</i>	133
8.4.2 <i>EL TELETREBALL EM DIFICULTA O ENRAREIX LA RELACIÓ AMB EL CLIENT</i>	134
8.4.3 <i>EL TELETREBALL EM GENERA RISCOS ADDICIONALS D'AGRESSIÓ VERBAL</i>	134
8.4.4 <i>EL TELETREBALL GENERA RISCOS ADDICIONALS D'ASSETJAMENT SEXUAL</i>	135
8.5 RISCOS DERIVATS DE LA CONCILIACIÓ DEL TREBALL AMB ALTRES ÀMBITS DE LA VIDA	135
8.5.1 <i>EL TELETREBALL EM DIFICULTA LA DESCONNEXIÓ DEL TREBALL FORA DE LA JORNADA</i>	136
8.5.2 <i>EL TELETREBALL HA DERIVAT EN UNA CONFUSIÓ ENTRE L'HORARI LABORAL I LA PRÒPIA VIDA PERSONAL</i>	136
8.5.3 <i>EL TELETREBALL IMPLICA TREBALLAR EXCEDINT LA JORNADA LABORAL HABITUAL</i>	137
8.6 RISCOS DERIVATS DE LA FALTA DE RECURSOS PER AL TELETREBALL	137
8.6.1 <i>EL TELETREBALL EM SUPOSA NOVES DESPESES PERSONALS</i>	138
8.6.2 <i>EM FALTA SUPORT TÈCNIC PER A MANEJAR PROBLEMES TECNOLÒGICS</i>	138
8.7 RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS D'OCUPACIÓ I LA CARRERA PROFESSIONAL	139
8.7.1 <i>AUGMENTA LES POSSIBILITATS QUE S'AUTOMATITZE EL MEU TREBALL</i>	139
8.7.2 <i>EL TELETREBALL EM PLANTEJA CANVIS EN LES MEUES CONDICIONS LABORALS SOBRE ELS QUALS NO PUC INFLUIR</i>	140
8.7.3 <i>EL TELETREBALL EM DIFICULTA O POT DIFICULTAR-ME LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL</i>	141
8.8. UNA VISIÓ DE SÍNTESI	141
9. SATISFACCIÓ I PREFERÈNCIES SOBRE EL TELETREBALL	143
9.1 SATISFACCIÓ AMB EL TELETREBALL	143
9.1.1 <i>NIVELLS DE SATISFACCIÓ AMB EL FET DE TELETREBALLAR</i>	143

9.1.2 CANVIS DE LA SATISFACCIÓ LABORAL PER LA REALITZACIÓ DE TELETREBALL	144
9.2 ANÀLISI DE LES PREFERÈNCIES SOBRE EL TELETREBALL VS EL TREBALL PRESENCIAL	145
9.3 PROPENSIO A ABANDONAR EL TREBALL SI L'EMPRESA EXIGIRA EL TREBALL PRESENCIAL SEMPRE	146
10. CERCA D'OCUPACIÓ I PERSPECTIVES DE CARRERA EN ELS TREBALLADORS AMB TELETREBALL	148
10.1 CERCA D'OCUPACIÓ PRESENCIAL VS TELETREBALL	148
10.2 PRIORITATS DELS TREBALLADORS EN LA CERCA D'OCUPACIÓ	149
10.3 ELS MÈTODES O MITJANS PER A LA CERCA D'OCUPACIÓ UTILITZATS EN L'ACTUALITAT PELS TELETREBALLADORS	153
10.3.1 CERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS DELS PORTALS D'OCUPACIÓ EN INTERNET	153
10.3.2 CERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS DE FAMILIARS/AMICS/CONEGUTS	154
10.3.3 CERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS D'ENVIAMENT DE CV A EMPRESES	155
10.3.4 CERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS DE XARXES SOCIALS COM LINKEDIN	155
10.3.5 CERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS DELS SERVEIS PÚBLICS D'OCUPACIÓ	156
10.3.6 CERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS DE LES AGÈNCIES DE COL·LOCACIÓ PRIVADA	156
10.3.7 CERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS DE LA PREPARACIÓ D'OPOSICIONS	157
10.3.8 CERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS DELS MITJANS DE COMUNICACIÓ O LA PREMSA	158
10.3.9. UNA VISIÓ DE SÍNTESI	158
10.4 PREFERÈNCIA DELS TREBALLADORS QUE BUSQUEN OCUPACIÓ PER TIPUS D'ACTIVITAT LABORAL: AUTÒNOM VS EMPLEAT PER COMPTE D'ALTRI	159
10.4.1 PREFERÈNCIES DELS TELETREBALLADORS PER COMPTE D'ALTRI SOBRE EL TIPUS D'ACTIVITAT LABORAL	159
10.4.2 PREFERÈNCIES DELS TELETREBALLADORS AUTÒNOMS SOBRE EL TIPUS D'ACTIVITAT LABORAL	159
10.5 DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL	160
10.5.1 EL PAPER DEL TELETREBALL EN EL DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA	160
10.5.2 SITUACIÓ LABORAL MÉS PROBABLE DINS DE CINQ ANYS	161
11. CONCLUSIONS	163
11.1 QUANTIFICACIÓ	163
11.2 PERFIL DE LA PERSONA TELETREBALLADORA	163
11.3 CARACTERÍSTIQUES DEL TELETREBALL I PREPARACIÓ DE L'EMPRESA	167
11.4 RECURSOS MATERIALS I LA SEUA APORTACIÓ	168
11.5 COMPLIMENT DE LA NORMATIVA	168
11.6 DESCONNEXIÓ DIGITAL	170
11.7 SUPERVISIÓ	171
11.8 TELETREBALL I AUTÒNOMS	172
11.9 VALORACIÓ D'ASPECTES DEL TELETREBALL	173
11.10 RISCOS PSICOSOCIALS EN EL TELETREBALL	173
11.11. SATISFACCIÓ, PREFERÈNCIES I PROPENSIO A L'ABANDONAMENT DEL TELETREBALL	175
11.12 CERCA D'OCUPACIÓ I PERSPECTIVES DE CARRERA EN ELS EMPLEATS QUE TELETREBALLEN	176
RECOMANACIONS	179
ANNEX I – FITXA TÈCNICA	181
BIBLIOGRAFIA	184

1. EL TELETREBALL, REALITAT CREIXENT I EN TRANSFORMACIÓ

1.1 Delimitació conceptual del teletreball

El teletreball és un fenomen que ve produint-se des de fa dècades amb els desenvolupaments de la digitalització i s'ha accelerat amb els canvis disruptius produïts per la pandèmia, cobrant major vigència i produint-se una generalització considerable. L'Organització Internacional del Treball (OIT) el defineix com "l'ús de les tecnologies de la informació i les comunicacions per a l'acompliment del treball que es realitza fora de l'àmbit de l'ocupador"¹. Això implica que el treballador presta els seus serveis, almenys en part, a distància mitjançant l'ús de tecnologies que li permeten la connexió, contacte amb uns altres i un acompliment eficaç mitjançant l'ús de recursos i col·laboració amb persones i incardinat en els processos de l'organització, sense necessitat de presència física, ni tampoc de manera permanent, en sincronia temporal. A més, la ILO especifica una sèrie de notes que caldria prendre en consideració en la delimitació conceptual del teletreball: hauria de produir-se sobre la base d'un acord voluntari entre l'ocupador i l'empleat en el qual es delimitaria la ubicació on es faria el treball i també les hores de treball, les eines de comunicació a utilitzar, el treball a realitzar, els mecanismes de supervisió i les maneres de reportar el treball realitzat. La ILO exclou a més als treballadors de plataforma o els treballadors en l'economia "gig", en adequar-se millor la seua caracterització de treballador basat en el domicili, segons els termes de la Convenció 177, de 1996, sobre treball domiciliari.

Al nostre país, la Llei 10/21, en el seu article 2, estableix les següents definicions: a) "Treball a distància": forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seua jornada o part d'ella, amb caràcter regular. b) "Teletreball": aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació. c) "Treball presencial": aquell treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'empresa.

Ara bé, com assenyala l'Observatori del Treball a Distància (s.f. p.5) aquests dos conceptes estan estretament interrelacionats, ja que l'acompliment de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de l'ocupador en unes condicions determinades (treball a distància), està molt afavorit pel creixent ús de les tecnologies de la informació i de les telecomunicacions en el treball (teletreball).

Són múltiples i diverses les modalitats de teletreball, encara que durant la pandèmia ha predominat clarament el teletreball a temps complet en el propi domicili. No és doncs d'estranyar que diferents informes especifiquen la seua conceptualització de teletreball haguda la varietat de formats i els múltiples components de la seua caracterització. L'Enquesta d'ús de TIC i Comerç Electrònic (CE) en les empreses de l'INE opta per una visió àmplia del terme en la qual la clau és capturar com la transformació digital que estem vivint genera un canvi en la localització en la qual s'exerceix el treball. Per tant, es considera com a característica central que la ubicació del treball no estiga determinada per les circumstàncies de la producció i siga diferent a la del lloc de treball predeterminat per l'ocupador o client. Aquest enfocament seria aplicable independentment de quina siga aquesta

¹ https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm

ubicació, el tipus de treballador (assalariat o autònom) o el paper de la tecnologia en l'acompliment del treball. Així, en aquest informe es considera teletreball:

“el treball realitzat des del domicili del treballador o des d'un altre lloc triat per aquest, però diferent del centre de producció de l'empresa per a la qual treballa, siga com a assalariat o com a proveïdor de servei”. Eixe lloc pot ser el domicili d'una altra persona, apartaments vacacionals, cotreball, biblioteques, cafés o mitjans de transport, entre altres. No obstant això, és important tindre en compte que, encara que la ubicació pugui ser triada pel treballador això no significa que l'opció del teletreball haja sigut triada per aquest, perquè pot haver sigut decidida, per exemple, per les autoritats sanitàries en contra de la preferència del treballador. La normativa actual estableix el caràcter voluntari del teletreball per a la persona treballadora i l'empresa. A més, aquesta definició de teletreball incorporaria als autònoms que treballen des del seu domicili malgrat ser aquest el seu centre de treball predeterminat a nivell legal. No obstant això, no es consideraria com a teletreball el treball d'aquells autònoms que tinguen establert un centre de treball en el seu domicili en el qual presten servei de manera presencial, com pot ser el cas de consultes mèdiques, dentistes, psicòlegs o despatxos d'advocats en els quals atenguen clients o pacients. En aquest cas es consideraria que aquests llocs de treball serien diferents al domicili, malgrat poder estar situats legal i físicament en el mateix domicili del professional. Sí que es consideraria en canvi teletreball en el cas que aquests mateixos professionals treballen des del seu domicili per a prestar serveis als seus clients a distància (consultes mèdiques o de psicologia en línia). La principal diferència entre tots dos casos és la prestació de serveis a distància, la qual cosa permet la lliure mobilitat del treballador, i poder continuar prestant el seu servei des d'una altra localització de manera temporal, cosa que no seria possible per a autònoms que prestaren serveis de manera presencial en centres de treball establerts en el seu domicili”.

Com es veu, la diversitat i casuística de la conceptualització és àmplia i segons el propòsit s'ha d'avaluar aquesta definició i els seus límits.

En el present estudi hem caracteritzat el teletreball com l'activitat laboral realitzada per treballadors per compte d'altri o compte propi almenys durant una part del temps de treball, fora del lloc habitual de l'empresa. A més, prenent en consideració que aquest estudi és complementari a un altre realitzat conjuntament sobre el treball en plataformes a la Comunitat Valenciana (Todolí et al., 2022), una vegada presenta la taxa general de teletreballadors, exclou als teletreballadors que fan el seu treball en plataformes digitals².

1.2 El marc contextual del teletreball

El teletreball és un dels fenòmens derivats dels desenvolupaments de la digitalització durant dècades en el marc del que s'ha vingut a dir la quarta revolució industrial. No es tracta doncs d'un fenomen dels últims anys. De fet, ja fa dues dècades els interlocutors socials europeus van abordar aquesta matèria establint l'Acord marc Europeu sobre Teletreball (2002, revisat en 2009) en el qual s'ofereix

² Les plataformes digitals són empreses en línia, sense oficines en les quals fer el treball, que permeten trobar treballs o tasques a través de pàgines web o aplicacions mòbils que, en general, cobren al client per a pagar a qui fa el treball. Exemples de “plataformes digitals” serien Uber, Glovo, Upwork, Freelancer, Fiver o TaskRabbit, entre altres. No són plataformes digitals a aquest efecte eines com a Zoom, Teams i altres programes informàtics col·laboratius.

un marc general sobre les condicions laborals en aqueixa manera d'organitzar el treball, per a avançar en la modernització de l'organització del treball recolzada en les tecnologies digitals.

A Espanya, aquesta modalitat organitzativa ha tingut una implantació limitada, i menor que la produïda als països europeus del nostre entorn, encara que amb clara tendència ascendent. Ha sigut durant la pandèmia de la COVID-19 quan, a conseqüència del confinament, ha tingut un fort creixement en una àmplia gamma de sectors i diferents tipus d'empreses i treballadors (Peiró i Soler, 2020).

1.3 La pandèmia i els seus impactes en el teletreball

El teletreball durant el confinament i amb posterioritat ha suposat una forma útil per a no detindre el treball de moltes persones. De fet, s'han assenyalat una sèrie d'avantatges tant per a l'empresa com per als treballadors, com la possibilitat de continuar realitzant l'activitat laboral, la protecció de la salut en previndre infeccions, la possibilitat de conciliar amb la vida familiar en aqueixa situació excepcional en la qual tots els membres de la família estaven confinats i l'oportunitat d'aprenentatge i pràctica d'una nova modalitat de treball, utilitzant mitjans digitals. Al costat d'això, també s'han assenyalat una sèrie de desavantatges o limitacions com la falta de planificació d'organització de recursos i d'experiència i qualificació per a aconseguir una eficàcia adequada. A més, ha tingut efectes negatius per a la salut i benestar dels treballadors derivats de la fatiga mental, el problema de l'aïllament en les relacions socials i interpersonals i els problemes de salut mental com l'ansietat, depressió, síndrome d'estar cremat o esgotament mental i emocional.

1.4 La “nova” normalitat després de la pandèmia

Com assenyalava l'informe del CES (2022) “Tenint en compte la intensitat o freqüència del teletreball, la seua evolució en l'últim any podria indicar un ús del mateix que va continuar, en certa manera, lligat a necessitats d'adaptació condicionades per un context encara variable d'evolució epidemiològica. Es va observar, així, una disminució progressiva del teletreball considerat freqüent (més de la meitat de la jornada setmanal), des d'un màxim de 1,6 milions de persones, coincidint amb la tercera ona, fins a establir-se en una mica més d'un milió de persones en l'últim trimestre de 2021, que podria respondre encara a una certa necessitat d'adaptació defensiva en el context de la sisena ona provocada per la variant Ómicron del coronavirus. D'altra banda, es va observar un estancament, en els trimestres centrals de l'any, del teletreball classificat com a ocasional (menys de la meitat), per a créixer aquesta categoria de nou en l'últim trimestre fins a les 743.000 persones” (p.276). Les xifres de finals de 2021 mostren un cert transvasament des del teletreball freqüent a l'ocasional. Lògicament, això es deriva d'una tornada al treball presencial, almenys parcialment, encara que també pot indicar que un major nombre d'empreses aposten o assagen modalitats híbrides. Un bon nombre d'empreses han instal·lat determinats recursos digitals per a les funcions del teletreball i poden voler ara continuar rendibilitzant aqueixa inversió. Unes altres poden haver constatat, que aquesta experiència ha reduït o dificultat la seua productivitat o el rendiment dels seus treballadors i plantegen una “volta” al treball presencial. En qualsevol cas, les empreses en aquest aspecte, com en altres aspectes, després de la pandèmia no tornen a la situació anterior, sinó que es troben en una situació que en part és diferent d'aquella. A més, han experimentat un canvi en elles mateixes, per exemple, en la seua cultura i practiques organitzatives (també en el seu entorn) davant el qual han d'anar posicionant-se i buscant aprofitar les oportunitats.

És àmplia l'evidència empírica en estudis recents que mostren un increment del teletreball en moltes empreses i sectors si es compara amb la situació prèvia a la pandèmia però que lògicament s'ha reduït quan es compara amb els pics més elevats durant el confinament. Com també assenyala l'informe del CES "ens trobem davant una nova realitat d'organització del treball amb importants efectes transformadors. Aquests efectes s'estenen a la manera de prestació del treball, dotada d'una major flexibilitat (temps) i autonomia (orientació a resultats), i amb potencial d'augment de productivitat. Però també s'estenen a la manera d'exercici dels poders empresarials d'organització, direcció i control, més recolzats en sistemes digitals de monitoratge i vigilància. Els seus efectes abasten, així mateix, als objectius de protecció de la salut i la seguretat en el treball, sorgint noves necessitats relacionades amb els riscos psicosocials, el risc de fatiga tecnològica o les jornades prolongades, entre altres" (p.278). La OECD (2021), en un informe recent, planteja la pregunta clau de si les tendències constatades en l'ampliació i generalització del treball persistiran i es consolidaran. També la OIT (2020) ha analitzat el potencial que té el teletreball en la situació posterior a la pandèmia. (Veure també Dingel i Neiman, 2020).

En aquest entorn, elements fonamentals per a un ús adequat, satisfactori i productiu del teletreball són la seua planificació, l'adequada assignació de recursos, l'organització del treball, la preparació dels teletreballadors i dels seus supervisors i l'adequació de les polítiques i pràctiques de recursos humans a les formes de treball que es plantegen. Un aspecte important en eixa preparació és la formació en les competències digitals rellevants per a un acompliment adequat tant en les tasques del lloc com en la protecció d'equips, i informació i també en les diferents competències basades en la relació interpersonal amb companys, supervisor, i en el seu cas clients (Peiró i Martínez-Tur, 2022). També són importants diverses característiques personals com l'autoregulació i la capacitat d'autoorganització i estructuració de temps i activitats.

1.5 Implicacions i impactes del teletreball per a l'empresa i per al treballador

Cal tindre en compte que la digitalització no sols transforma i flexibilitza els temps i l'espai de teletreball, sinó que té repercussions sobre les relacions laborals i les condicions d'ocupació, i planteja noves formes de treball a vegades sense necessitat de contractar treballadors. Així doncs, és important realitzar una anàlisi del teletreball des de múltiples perspectives i en aspectes diversos. D'una banda, cal analitzar els efectes i conseqüències del teletreball sobre els treballadors: la seua salut, el seu benestar, les seues possibilitats de conciliació i de desconnexió, el seu acompliment i oportunitats de carrera, etc. Per una altra, és important identificar els efectes positius des de la perspectiva de l'empresa (la seua eficàcia i productivitat, els seus resultats, la creació d'un bon clima de treball, i la seua contribució als objectius i a la bona imatge i prestigi de l'empresa. També és d'interés veure els resultats positius i costos en altres àmbits (per exemple, la reducció de desplaçaments redueix les emissions de CO₂, etc.).

1.6 Estudis recents sobre el teletreball

S'han realitzat un bon nombre d'estudis i enquestes sobre aquest fenomen des de diferents angles i buscant aclarir diverses qüestions sobre aquest fenomen cada vegada més freqüent i rellevant en el mercat de treball i en la pròpia realitat laboral i empresarial. Organitzarem la revisió dels estudis realitzats en els últims anys en els següents apartats: 1) Observatoris sobre el treball ben generals o específics per a algun grup o sector; 2) Estudi sobre teletreball en el context de la digitalització i amb

una aproximació prospectiva; 3) Estudis sobre el teletreball en la pandèmia. 4) Aspectes humans de salut i psicosocials del teletreball 5) Guies i Eines sobre teletreball; i 6) Desenvolupaments legals recents.

1.6.1 Observatoris sobre el treball generals o específics d'algun grup o sector

L'interés per conèixer els desenvolupaments recents sobre el teletreball ha portat a diverses institucions i organismes a promoure observatoris sobre aquest fenomen. Esmentarem ací els més recents. En primer lloc, està l'Informe sobre el teletreball a Espanya 2021 realitzat per Randstad Research que analitza l'evolució del teletreball, el seu abast, els seus principals efectes i les regulacions i reptes del mateix a Espanya. Una altra font important en aquest camp és l'Enquesta sobre Equipament i Ús de Tecnologies d'Informació i Comunicació en les Llars, any 2021 realitzada per l'INE (2021). Segons aquesta enquesta, el 17,6% dels ocupats de 16 a 74 anys ha teletreballat durant la setmana anterior a l'entrevista. En aquesta enquesta s'ofereix una àmplia informació demogràfica i laboral sobre el teletreball i les valoracions dels enquestats sobre l'experiència de teletreball, així com els seus avantatges i desavantatges. Per part seua, l'Observatori Nacional de Tecnologia i Societat (ONTSI, 2022) ha publicat recentment un informe sobre el teletreball a Espanya, abans, durant i després de la pandèmia. L'Observatori del Treball a Distància ha publicat el Llibre blanc del Treball a Distància amb un enfocament "orientat a la flexibilitat i el respecte dels drets laborals". Per part seua, el llibre blanc DCH del treball a Distància a Espanya elaborat per Pinillos i cols. (2021) ofereix un estudi qualitatiu sobre aquesta temàtica a partir de l'anàlisi d'entrevistes a informants clau i grups focalitzats.

Resulten també interessants diversos estudis dirigits a analitzar el teletreball en sectors específics com el realitzat per la Generalitat de Catalunya l'any 2020 sobre el teletreball en l'administració de la Generalitat. En aquest informe s'ofereixen a més de les dades demogràfiques i laborals informació sobre l'equipament, formació, rol del supervisor, perspectives de futur i el format híbrid com preferit.

En un altre àmbit diferent, també ha rebut atenció les experiències dels directius que han de gestionar i dirigir el teletreball. Ací la consultora Remote-How (2020) ha publicat un estudi sobre la direcció i supervisió del teletreball en el qual han participat 594 directors de tot el món, dels quals 529 tenien experiència en la direcció en remot, oferint interessant informació sobre les polítiques i processos d'adopció del treball a distància, les competències que es requereixen, la comunicació i col·laboració, l'aprenentatge i desenvolupament i les perspectives de futur.

1.6.2 Estudi sobre teletreball en el context de la digitalització amb una aproximació prospectiva

Diversos treballs s'han aproximat a l'estudi del teletreball en un context més ampli que atén el fenomen de la digitalització creixent en l'economia, les empreses i societat i als processos innovadors. Esmentem en primer lloc, l'informe sobre la Unió Europea realitzat per Eurofound (2020b) "*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*" analitza la situació de les diferents condicions de treball remot independentment de la seua ubicació, que utilitza les tecnologies digitals i la seua flexibilitat en el temps i espai de treball. Aquest informe presta especial atenció a la relació entre l'entorn (digitalització i flexibilització del mercat de treball) i l'organització del treball que s'associa amb el treball mòbil i també estudia com aquesta relació afecta a la conciliació del treball amb altres facetes de la vida, la salut, l'acompliment i les perspectives dels treballadors. En aquest context, resulta també de gran interès el recent informe realitzat per la Fundació Telefònica (2022),

“Sociedad Digital en España 2022”, que en el seu capítol 4 analitza la transició del teletreball al treball híbrid. Allí es presenten les característiques duradores del teletreball basant-se en dades d'enquesta i altres informacions rellevants, i es plantegen algunes tendències prospectives i es consideren els avantatges i inconvenients o riscos d'aquestes tendències. En concret, aquest informe planteja la necessitat de “avançar cap a models de teletreball que permeten aquesta desconexió a fi de protegir la salut física i mental dels treballadors i de permetre'ls compaginar d'una forma adequada la seua vida professional i familiar” (p.182). Per part seua, COTEC també ha publicat en 2021 la IV Enquesta de percepció social de la innovació a Espanya. Aquest informe dedica una secció a analitzar les dades sobre el teletreball a Espanya i indica que la pandèmia ha duplicat el teletreball a Espanya, que “ha vingut per a quedar-se” i que la seua pràctica està relacionada amb el nivell d'estudis.

En el pla internacional també s'han desenvolupat estudis orientats a analitzar de manera prospectiva el futur del treball i el paper que en aqueix futur jugarà el teletreball. Així, Best (2020) en analitzar les tendències emergents del treball. Aquest autor considera els seus tipus, intensitats, modalitats i patrons del treball híbrid i presenta com tot això incidirà en les relacions treballador-ocupador. Amb una perspectiva similar, Dimensional Research (2020) analitza de manera global en una enquesta internacional a 1569 executius i treballadors intensius en coneixement dels cinc continents, el creixement del lloc de treball híbrid. L'informe para atenció als processos posteriors a la COVID-19 i el paper que juga la tecnologia en la transformació del treball. Aquest informe presta especial atenció a l'ús de les eines col·laboratives, als reptes de les vídeo-reunions i al nou entorn de l'espai laboral.

Un estudi que ha buscat analitzar els antecedents del teletreball, realitzant una àmplia revisió sistemàtica, és el dut a terme per Gohoungodji, et al. (2022). Aquests autors han tractat d'identificar de manera sistemàtica els factors que incideixen en l'èxit de la implantació i el desenvolupament del teletreball. Els seus resultats mostren que aquests factors es categoritzen en cinc grups: els materials tecnològics, els materials no-tecnològics, els teletreballadors, el context de treball i l'entorn familiar del teletreballador. A més, l'estudi ofereix implicacions per a la gestió dels Recursos Humans i propostes per a fer el teletreball més eficaç.

1.6.3 Estudis sobre el teletreball en la pandèmia

El fenomen del teletreball durant la pandèmia ha atret l'atenció de diversos estudis. Aquestes aportacions tenen d'una banda l'interés de conèixer les transformacions en les condicions de vida i de treball i els hàbits dels espanyols en les seues llars derivades del confinament i de la pandèmia. Per una altra, i com ha assenyalat en el seu Informe de la Sociedad Digital en España, “els canvis en la manera de treballar que va imposar la pandèmia no van ser sinó l'assaig general d'una transformació molt més àmplia que ja estava en marxa” (Telefónica, 2022). La seua anàlisi permet comprendre millor no sols la situació actual sinó les tendències d'evolució en el futur en aquest aspecte, identificant palanques i barreres que poden influir en la seua evolució. En aquest sentit, Eurofound (2020a) ha dut a terme un informe sobre *Living, working and COVID-19* en el marc d'un ambiciós projecte d'obtenció de dades sobre les experiències de la COVID-19 en les principals esferes de la vida. Un d'aquests àmbits ha sigut el treball i en aqueix context s'han analitzat les experiències del teletreball constatant que, després del confinament, la major part dels treballadors europeus expressen la preferència per un treball híbrid. Per la seua part la OECD (2021) ha publicat un informe sobre el mesurament del teletreball durant la pandèmia de la COVID-19. En ell s'analitzen les palanques que han sigut útils per a empreses i treballadors per a mantindre en aqueixes condicions l'activitat laboral. Amb especial

atenció a les metodologies d'avaluació i anàlisi, presenta diferències en el teletreball i la seua relació amb els diferents graus de digitalització. Els sectors més digitalitzats i l'administració pública presenten nivells més alts en teletreball. A més, les característiques personals dels treballadors també van tindre incidència, incrementant la pràctica del teletreball en major mesura en els joves i en les dones. Al costat d'això, els resultats de les preguntes prospectives suggereixen que aquest fenomen s'incorporarà a les pràctiques organitzatives del treball en les empreses.

1.6.4 Aspectes humans relatius a la salut i benestar en el teletreball

Aquesta qüestió ha atret l'atenció dels investigadors i dels organismes públics internacionals, especialment dels relacionats amb la salut laboral. Recentment s'ha publicat el volum 5 de digitalització del treball sota el títol "nous espais i nous temps de treball" que inclou diversos capítols sobre els efectes del teletreball sobre la salut, el benestar i la qualitat de vida laboral i les seues implicacions per a la gestió de les empreses (Vayre, 2022). Mitjançant una combinació de metodologies qualitatives i quantitatives l'autor analitza diferents aspectes del teletreball i la seua influència sobre la salut i també el procés de transformació de diversos elements ambientals i de l'espai de treball.

Per part seua, Beckel i Fisher (2022) han realitzat una revisió de les publicacions de les últimes dues dècades sobre el teletreball i la seua influència en la salut i el benestar dels treballadors, realitzant recomanacions per a la investigació i la pràctica professional. Aquests autors proposen un model amb diversos antecedents (demogràfics, característiques del lloc, l'extensió del teletreball, diferències individuals, factors econòmics, els recursos ergonòmics i els factors del nivell organitzacional) que influeixen sobre resultats per als treballadors i les empreses (salut, comportaments saludables, resultats socials i familiars i resultats de factors organitzacionals). A més, s'analitzen els rols mediadors de variables com les característiques del lloc i el context social; i els rols moduladors de diverses variables com el gènere, la voluntarietat del teletreball, etc.

Un tercer treball (Vanderstukken i cols., 2022) s'ha centrat en l'anàlisi dels diferents perfils o tipus de teletreballadors amb la finalitat d'identificar les seues motivacions principals. En un estudi longitudinal de dos temps els autors identifiquen tres tipus de teletreballadors en funció de les seues motivacions principals. El primer és derivat dels propis requisits del treball per tant en bona part no és voluntari. El segon està basat en l'eficiència (per a afrontar millor els terminis i pressió de treball) i el tercer és relatiu a l'equilibri treball-família. Aquests tres tipus de teletreballadors predeien els efectes o resultats sobre els treballadors sis mesos després. El perfil relacionat amb els requisits del treball no mostrava efectes significatius amb els resultats analitzats, el tipus relacionat amb l'eficiència mostrava significativament major vigor i menys esgotament, i els que se centraven en l'equilibri treball-família presentaven més vigor, menys esgotament emocional i més satisfacció.

Finalment, esmentem ací el treball de Becker i cols. (2022) que estudia l'impacte del control i la soledat relacionada amb la conducta i el benestar en el treball durant el brusc canvi que va suposar passar a treballar remotament durant la pandèmia. En un estudi amb dos moments temporals aquests autors van trobar que un control elevat sobre el treball era beneficiós en relació amb l'esgotament emocional i la conciliació treball-família. Per part seua, la soledat va mostrar relacions negatives amb les variables estudiades.

1.6.5 Guies i Eines sobre teletreball

Podem esmentar, en primer lloc, la publicació de la ILO (2020) *“Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide”*. En ella es proporciona informació i recomanacions que persegueixen promoure el benestar i la productivitat durant el teletreball, parant atenció a la gestió de l'acompliment, a la digitalització, la comunicació, els aspectes legals i contractuals i sobre l'equilibri entre treball i altres facetes de la vida. També es consideren els aspectes de gènere i el paper de la confiança i de la cultura organitzacional. Pretén ser útil per a desenvolupadors de polítiques, els responsables de l'organització del treball en les empreses i els propis treballadors.

En segon lloc es destaquen l'informe elaborat La WHO i ILO (2021). Es tracta d'un informe tècnic que exposa la necessitat d'un teletreball saludable i segur. En ell es presenta informació tècnica per als ocupadors, teletreballadors i representants dels treballadors sobre l'impacte del teletreball sobre la salut la seguretat i el benestar. Es proporcionen recomanacions per a protegir els treballadors i promoure la salut física i mental. En aquest sentit, seguint la jerarquia del control dels riscos es planteja que s'ha de buscar sempre que siga possible l'eliminació dels riscos, en cas que no siga possible, els controls d'enginyeria (p. ex. ergonomia preventiva) i si això tampoc és possible els controls de gestió.

Finalment, creiem d'interés considerar ací la Guia CAMTO per a la Descripció i Mesura de la Situació de Teletreball en les Organitzacions. Tal com exposen els autors, la guia té com a objectiu donar suport al procés de presa de decisions dels professionals implicats en la gestió de la situació de teletreball en organitzacions. Respon a l'anàlisi realitzada sobre: (1) les dimensions clau a considerar per a una descripció adequada de la situació de teletreball en una organització particular; i (2) la manera de mesurar aquestes dimensions de manera òptima. Per a això, la guia atén la descripció bàsica de la situació amb les variables demogràfiques i laborals, analitza les competències per a treballar i presta àmplia atenció a les variables o indicadors per a mesurar l'impacte. Per a aquest fi es distingeix l'impacte a nivell global (medi ambient, resultats de l'organització), impacte econòmic directe del teletreball, el que té sobre els empleats, l'impacte sobre ciberseguretat, sobre atenció i manteniment del talent, l'impacte des de la perspectiva de gènere i el que té en altres col·lectius vulnerables. També analitza l'impacte en l'empleat en relació al benestar (Càrrega de treball, conflictivitat, conciliació (salut familiar), relacions interpersonals (salut social), salut física i salut Psicològica). Altres aspectes de l'impacte relatiu als treballadors se centren en la productivitat, atenent temes com el rendiment, l'acompliment, l'absentisme, la satisfacció, el compromís i la involucració. Finalment, en aquesta guia es proposa la consideració de l'impacte en el lideratge i la gestió dels equips de treball amb especial atenció als equips virtuals.

1.6.6 Desenvolupaments legals recents

Durant aquests últims anys l'activitat legislativa ha sigut també rellevant en l'ordenació i regulació del teletreball. L'aprovació a Espanya de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, ha suposat una clarificació de molts elements relatiu al teletreball i al treball remot. Aquesta nova normativa, fruit d'un acord tripartit entre patronal, sindicats i Govern, ofereix definicions tant de treball a distància, com de teletreball i treball presencial, establint obligacions i drets de les parts. Atés que la normativa està en vigor durant el temps en el qual es van realitzar les enquestes d'aquest treball, s'ha preguntat per aspectes relatiu al grau de compliment d'aquesta normativa. Cal assenyalar que, si bé

aquesta llei estableix una sèrie d'obligacions imperatives, també deixa ampli marge a l'entrada dels convenis col·lectius, que troben així un espai d'adaptació i complementarietat. De les dades obtingudes en aquest treball es pretén donar guia a la negociació col·lectiva perquè complemente la regulació allà on es detecten buits o problemes reguladors.

1.7 El present estudi

Tenint en compte de l'ampli nombre d'estudis i aportacions que es realitzen, és important deixar clars quins són els principals objectius del present estudi i també de les seues principals característiques que s'han definit en funció dels objectius principals d'aquest.

L'objectiu principal és proporcionar una informació rigorosa, detallada i rellevant sobre el teletreball a la Comunitat Valenciana i les seues característiques. Aquesta informació és important per a conèixer millor en mercat laboral i les transformacions que està experimentant en l'àmbit territorial i també en diferents àmbits laborals (sectors, grandàries de les empreses, etc.) que requeriran polítiques i actuacions de les autoritats competents. A més, considerant la taxa de desocupació, especialment juvenil que s'experimenta en l'actualitat, una informació detallada sobre el teletreball permet desenvolupar polítiques i actuacions que optimitzen la situació. A més, aquestes actuacions podrien millorar l'ocupació en quantitat i en qualitat. Entre aquestes polítiques actives d'ocupació es compten la formació i l'orientació vocacional, ateses les noves competències que s'estan requerint en el treball degut a la digitalització. En aquesta línia, la distinció entre competències digitals i digitalitzades és important per a abordar la formació (*re-skilling* i *up-skilling*) dels treballadors en el context de la progressiva i creixent digitalització de les empreses i les transformacions sectorials.

D'altra banda, el coneixement de les condicions de treball, els nous riscos que emergeixen en funció de les diferents formes de teletreball (híbrid, nòmada, etc.) i els canvis en les condicions i les relacions d'ocupació són també aspectes importants que requereixen d'informació rigorosa i sòlida per a fonamentar actuacions dels diferents agents implicats en el món del treball i de la seua qualitat.

Així doncs, hem dissenyat el present estudi prestant especial atenció a totes aquestes qüestions, i per això entenem que la informació obtinguda ho fan únic i necessari. D'una banda, es tracta del primer estudi sobre el teletreball a la Comunitat Valenciana, amb una mostra representativa i focalitzat sobre el teletreball prenent en consideració també com a referent complementari el treball en plataformes. D'altra banda, l'estudi de camp ha obtingut informació representativa de la població general. A més, s'ha plantejat l'anàlisi d'una àmplia gamma de temàtiques que descrivim més endavant. El coneixement d'aquests diferents aspectes és essencial per a l'elaboració de polítiques i per a desenvolupar estratègies afavoridores d'una implantació del treball saludable, satisfactòria i productiva. En quart lloc, som conscients de la diversitat de perfils i el caràcter multifacètic del teletreball que pot oferir múltiples perfils i sub-agrupaments dels teletreballadors en funció d'altres variables rellevants que incideixen sobre la seua realitat. En termes generals hem analitzat diverses facetes demogràfiques (gènere, edat, nivell educatiu, etc.), característiques familiars (grandària de la llar), característiques laborals (sector d'activitat, tipus d'ocupació, àmbit públic o privat, grandària de l'empresa) i la pràctica del teletreball (qui ha decidit la seua implantació, les preferències del treballador referents a això i si s'ha iniciat o no amb anterioritat a la pandèmia).

Les anàlisis diferencials, prenent en consideració totes aquestes variables classificatòries, permeten identificar situacions més específiques o peculiars de determinats grups que en molts casos són rellevants per a comprendre totalment la situació i per a actuar amb un coneixement de causa més avaluat sobre les diferents situacions que es produeixen per aquest complex fenomen que està transformant el mercat laboral i els processos productius i és previsible que el faça en major mesura en el futur pròxim. Es repeteix cada vegada amb més insistència que el teletreball “ha vingut per a quedar-se” i que en el futur el treball serà “híbrid o virtual” o no serà. Tenint en compte tots aquests aspectes en el present estudi hem abordat els aspectes i temàtiques que esmentem a continuació.

El capítol 2 presenta la metodologia de l'estudi. El capítol 3 aborda la magnitud del teletreball a la Comunitat Valenciana. El capítol 4 planteja una anàlisi detallada dels aspectes demogràfics, dels teletreballadors, els seus diferents perfils socioeducatius, l'anàlisi de la composició de les seues llars, i finalment la seua experiència en la pràctica del teletreball.

En el capítol 5 analitzem les principals característiques laborals i ocupacionals parant atenció a les diferències per sectors i altres característiques de les empreses com la seua grandària o la seua propietat.

En el capítol 6 hem realitzat una anàlisi detallada de les característiques de l'activitat laboral en el teletreball. En concret, hem indagat en fenòmens com la formalitat de l'activitat laboral, el tipus de treball, la freqüència del teletreball i quan es va produir l'inici, el lloc en què es realitza, els recursos que es destinen al teletreball, qui decideix la realització del teletreball, el compliment dels diferents aspectes de la normativa, els recursos que l'empresa posa a la disposició del treballador per al teletreball, les activitats laborals fora de la jornada, la supervisió i el treball per compte propi, així com la rellevant qüestió dels falsos autònoms.

El capítol 7 analitza amb detall la importància que els teletreballadors concedeixen a diferents aspectes potencialment motivadors del teletreball. Així, s'aborden temes com la flexibilitat i organització del temps de treball, l'elecció del lloc de treball, els desplaçaments, la conciliació, la millora del rendiment, l'estalvi de costos econòmics, l'elecció de la vestimenta, l'autonomia en el treball, la possibilitat de mantindre l'ocupació, l'obtenció d'experiència i l'accés al treball en altres països o regions.

El capítol 8 està dedicat als riscos psicosocials en el teletreball. Hem categoritzat aquells riscos en els següents blocs: 1) riscos relatius a la salut del teletreballador; 2) riscos derivats de les tasques i activitats del teletreball; 3) riscos derivats de les relacions amb els supervisors i companys; 4) Riscos relatius a les relacions interpersonals amb clients; 5) Riscos derivats dels problemes de conciliació i 6) riscos derivats de la falta de recursos per a teletreballar.

En el capítol 9 hem analitzat les qüestions relatives a la satisfacció pel teletreball i a les preferències sobre el teletreball. A més, hem estudiat ací la propensió a abandonar el treball si s'exigeix presència en l'empresa.

El capítol 10 l'hem dedicat a les activitats de cerca d'ocupació que exerceixen els teletreballadors i les seues perspectives de carrera, considerant tant la situació dels qui treballen per compte d'altri i els qui ho fan per compte propi.

L'últim capítol està dedicat a la formulació de les principals conclusions i a les recomanacions que cal derivar dels resultats de l'estudi.

2. OBJECTIUS I METODOLOGIA DE L'ESTUDI

2.1 Objectius i inici de l'estudi

L'objectiu principal de la investigació era conèixer la realitat de les persones que teletreballen en la Comunitat Valenciana. Al seu torn, aquest es concreta en alguns objectius més específics:

1. Conèixer la composició sociodemogràfica de la força de treball que teletreballa.
2. Identificar la magnitud del teletreball en la Comunitat Valenciana.
3. Conèixer la ubicació en la qual es realitza el teletreball.
4. Identificar els sectors i les dimensions de les empreses on existeix major ús del teletreball.
5. Identificar les motivacions per a teletreballar.
6. Explorar les condicions laborals i el nivell d'ingressos de les persones que teletreballen.
7. Conèixer el nivell de satisfacció amb el teletreball de les pròpies persones que teletreballen.
8. Conèixer les expectatives de present i futur d'aquesta mena de treballadors i treballadores.
9. Realitzar propostes de polítiques públiques basades en les evidències recaptades.

Donats aquests objectius, l'estudi parteix d'una revisió bibliogràfica i de literatura sobre el fenomen del teletreball, que ens permet dissenyar el qüestionari per a la recollida de dades.

2.2 Definicions operatives

Amb la finalitat de delimitar la definició de "teletreball" i poder identificar a les persones que treballen d'aquesta manera es van consultar diverses fonts. Entre elles, les més pertinents per a la definició operativa d'aquest fenomen van ser la OECD (Ker i cols, 2021) i l'INE (2020).

Així, per al desenvolupament d'aquesta investigació s'han considerat com a persones que teletreballen a aquelles persones que han treballat en l'últim any fora de les instal·lacions de l'empresa per a la qual treballen (o del propi negoci) utilitzant mitjans electrònics. Més concretament, han sigut considerades com a persones teletreballadores aquelles que ho han fet almenys diverses vegades al mes.

2.3 Disseny de les temàtiques de l'estudi i del qüestionari

Per a aconseguir els objectius assenyalats, aquest estudi parteix de les dades obtingudes de l'aplicació d'una enquesta a una mostra representativa de la població valenciana de 16 a 65 anys.

Per a la selecció de les temàtiques rellevants a considerar en aquesta enquesta sobre el teletreball es va realitzar una revisió de diverses fonts sobre el tema: Messenger et al., (2017), Eurofound (2021), Ker i cols (2021), INE (2020), Randstand (2021), Generalitat de Catalunya (2020) i COTEC (2022). Així, en l'informe indagarem en la magnitud del teletreball en la Comunitat Valenciana i el perfil de les persones que el duen a terme, la regularitat amb la qual es duu a terme, els sectors on es troben en major mesura les persones que teletreballen i el lloc des d'on el fan; així com la grandària, la localització i la titularitat (pública/privada) de les empreses on teletreballen. A més, també explorarem les motivacions per a teletreballar de les persones que ho fan, les condicions laborals sota les quals treballen i les expectatives que tenen respecte a la seua vida laboral.

Aquestes temàtiques es reflecteixen en el qüestionari aplicat a les persones enquestades. En primer lloc, hem de considerar que aquest s'emmarca en una enquesta més àmplia. Així, el qüestionari de l'enquesta administrada estava format per tres blocs: el primer d'ells es componia de 26 preguntes dedicades a tots els individus participants, el segon estava format per 64 preguntes destinades solament a aquelles persones que han prestat serveis en plataformes digitals almenys una vegada al mes en un període comprés en l'últim any, i el tercer bloc del qüestionari estava constituït per 55 preguntes dedicades a les persones que han teletreballat almenys diverses vegades al mes en l'últim any. En aquest informe ens centrarem en els resultats obtinguts del primer i últim d'aquests blocs.

Amb anterioritat a la recollida de dades de l'estudi, l'empresa contractada per a dur a terme el treball de camp va realitzar proves d'aplicació internes, revisant el qüestionari sobre la base d'elles.

2.4 Població i disseny de la mostra de l'estudi

La població d'estudi seleccionada sobre la base dels nostres objectius d'investigació van ser les persones residents en municipis de la Comunitat Valenciana amb edats compreses entre els 16 i els 65 anys.

Amb la finalitat d'assegurar una correcta representació de la varietat de perfils que incumbien la investigació es va dissenyar una mostra per quotes. D'una banda, per a garantir la consecució de dades suficients per a les tres províncies de la Comunitat, es va emprar una distribució no proporcional per província de residència (València i Alacant havien d'aconseguir un mínim de 800 entrevistes i Castelló 400), ja que sinó no disposaríem de dades suficients de la província menys poblada, Castelló. D'altra banda, per al gènere (home i dona), l'edat (16 a 25 anys, 26 a 35 anys, 36 a 45 anys, 46 a 55 anys i 56 a 65 anys) i la zona de residència (València àrea metropolitana, València resta de la província, Alacant àrea metropolitana, Alacant resta de la província) es va utilitzar una distribució proporcional dins de cada província.

2.5 Treball de camp

El treball de camp d'aquest estudi es va posar en marxa el 9 de juny de 2022 i va finalitzar el 28 d'aqueix mateix mes. El seu objectiu era la recollida de dades sobre, d'una banda, les persones que treballen mitjançant plataformes digitals i, per un altre, les que teletreballen. Es tractava de recollir informació sobre la magnitud d'aquests dos fenòmens, el perfil de tots dos tipus de treballadors, el tipus de treball que realitzen, les seues condicions laborals i les seues percepcions sobre alguns aspectes relacionats amb el seu treball. Per a això, l'empresa contractada per a tal fi, GfK, va dur a terme enquestes autoadministrades mitjançant el mètode CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) en panells en línia³.

³ És important tindre en consideració els efectes que l'ús d'aquesta tècnica d'enquesta pot haver tingut sobre els resultats. En els panells en línia solen trobar-se dificultats per a aconseguir el nombre adequat d'individus de determinats perfils que assegure una representació òptima. Així, si bé s'han fet esforços per garantir una adequada representació de tots els perfils necessaris, l'ús del panell en línia pot haver derivat en una certa infrarepresentació dels perfils de major edat o de menor nivell socioeconòmic, així com la sobrerepresentació d'uns certs sectors d'activitat entre altres.

Amb la utilització d'aquest mètode d'enquesta els panelistes (les persones que responen a l'enquesta) accedeixen al programari d'administració del qüestionari després d'estar inscrits en el propi panell de l'empresa. Aquestes persones reben punts canviabls per diversos productes en funció de la duració del qüestionari.

Les enquestes es van administrar aleatòriament a persones d'entre 16 i 65 anys residents en la Comunitat Valenciana concordes amb el disseny de la mostra. La mostra final de persones va ser de 2.026. D'elles, 249 constitueixen la mostra de persones que treballen en plataformes digitals i 684 la de persones teletreballadores. L'error mostral va ser d'un $\pm 2'18\%$, amb un interval de confiança del 95'5%.

2.6 Ponderació de les dades

Posteriorment, per a dotar de representativitat a l'enquesta, es va dur a terme una ponderació dels resultats per província, per ús d'Internet ⁴, per nivell socioeconòmic, per edat creuat per província i gènere, i per província creuat per àrea metropolitana i resta. Tant per a la ponderació com per a la configuració de les quotes es van utilitzar les següents fonts: per al gènere, l'edat i les àrees geogràfiques es van obtenir les dades de l'INE de 2021, per al nivell socioeconòmic els de la EGM de 2021 i per a la ponderació segons l'ús d'Internet es va recórrer a Eurostat (2020).

2.7 Controls de qualitat

Com que els panelistes que participen en aquesta mena d'enquestes solen tindre un interès material en la participació que pot portar-los a fer-les de manera automatitzada, és particularment rellevant el control de la qualitat de les respostes de les enquestes realitzades. Per a això, l'empresa contractada per al treball de camp va establir diversos criteris de control sobre la base dels quals alguns participants serien eliminats de la mostra i base de dades. Així, s'han eliminat els qüestionaris incomplets (160), els que no han superat el temps mínim per a la realització de l'enquesta (7), els que presentaven respostes incoherents entre preguntes (2) i els que responien de manera uniforme a preguntes de valoració d'atributs (4). En total, els qüestionaris anul·lats han sigut 173.

2.8 Anàlisis estadístiques realitzades

Després de la recollida de dades de les enquestes es van dur a terme encreuaments entre les variables pertinents per a les anàlisis sobre la base dels nostres objectius. Ací es va utilitzar la "t" de Student, una prova estadística per a comprovar l'existència de diferències significatives entremig de diversos grups.

De tal manera, ací hem comparat les mitjanes de cada categoria d'estudi amb la mitjana del total de categories. Per exemple, per a saber si existeix bretxa de gènere en el nombre de persones que

⁴ Donada la naturalesa de l'enquesta i com que aquesta es va realitzar a través d'un panell en línia, es va considerar adequat ponderar els resultats pel percentatge de persones que usen Internet habitualment a Espanya. De tal manera, es va utilitzar per a la ponderació el percentatge de persones que havien usat Internet en els tres mesos anteriors al moment de l'enquesta realitzada per Eurostat. A més, es van utilitzar diferents ponderacions en funció de l'edat i el gènere, ja que el nivell d'ús d'Internet de cada grup és clarament diferent.

teletreballen, comparem la mitjana de dones teletreballadores amb la mitjana total de persones que teletreballen i fem el mateix per als homes. D'aquesta manera podem veure si alguna d'aquestes categories es troba significativament per damunt de la mitjana, és a dir, si hi ha alguna categoria (homes o dones) on hi haja significativament més persones que teletreballen.

Així, quan hem realitzat les anàlisis i les hem plasmats en aquest document s'han considerat principalment aquelles diferències estadísticament significatives⁵, ja que en alguns casos les diferències que s'observen a simple vista poden ser degudes a l'atzar o estar influïdes per una grandària mostral insuficient. Certament, és de summa importància considerar que aquestes proves estadístiques requereixen d'una grandària mostral suficient en cada encreuament realitzat perquè les diferències entre categories puguen ser significatives.

⁵ Encara que en alguns casos també s'han destacat dades que, obviat la rellevància estadística, pot ser rellevant considerar. En aquests casos s'ha assenyalat aquesta circumstància.

3. MAGNITUD DEL TELETREBALL EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Com hem assenyalat en el capítol 1, el teletreball és un fenomen complex i amb àmplia diversitat de formes i concrecions que configuren en combinar una àmplia varietat d'aspectes de localització (sense restringir-ho al domicili), temporals, tècnics, de dedicació, de coexistència amb el treball presencial, o de la seua realització en el treball principal o en un eventual treball secundari. Aquesta diversitat planteja una important complexitat tant en definir aquest fenomen com en determinar les seues possibles operacionalitzacions mitjançant la formulació de les preguntes que permeten quantificar-lo en els seus múltiples formats.

En el nostre cas, hem optat per una definició àmplia de teletreball buscant captar el fenomen sense imposar restriccions com el lloc on es realitza, que es duga a terme en el treball principal o en un secundari. També contemplem el teletreball per compte propi o compte d'altri i atenem també el teletreball realitzat en plataformes col·laboratives. D'altra banda, el període temporal de referència per a determinar si s'ha realitzat teletreball és el de l'últim any. Aquesta determinació, i el replantejament de les alternatives de resposta davant la qüestió que busca conèixer la pràctica del teletreball dels enquestats, es dona amb la finalitat d'identificar aquells teletreballadors que ho han fet almenys en un 30% del temps durant 3 mesos. Aquesta informació referida als treballadors per compte d'altri és rellevant per a determinar els casos en què s'aplicaria la conceptualització de "treball a distància regular".

En efecte, una definició més restrictiva de teletreball s'estableix en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. Allí es defineix el teletreball com un tipus diferenciat de treball a distància. Així, aquest es defineix com "la forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seua jornada o part d'ella, amb caràcter regular". A més, s'introdueix el concepte de "treball a distància regular" quan aquest es preste "en un període de referència de tres mesos, un mínim del trenta per cent de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la duració del contracte de treball". Aquesta delimitació té un paper important en ser condició necessària per a formalitzar, en els casos de treball per compte d'altri, un contracte de teletreball.

Aquesta aproximació àmplia, ens sembla especialment rellevant en un primer estudi que busca identificar aquest fenomen en les seues múltiples manifestacions a la Comunitat Valenciana. Una vegada determinada la seua magnitud general, altres preguntes incloses en l'enquesta ens permetran identificar diferents configuracions de teletreball que ens han d'ajudar a analitzar el fenomen de forma més diferenciada i inspirar possibles polítiques que en relació amb aquest aspecte del món laboral.

Específicament, la pregunta que hem utilitzat per a identificar l'existència o no de teletreball és la següent:

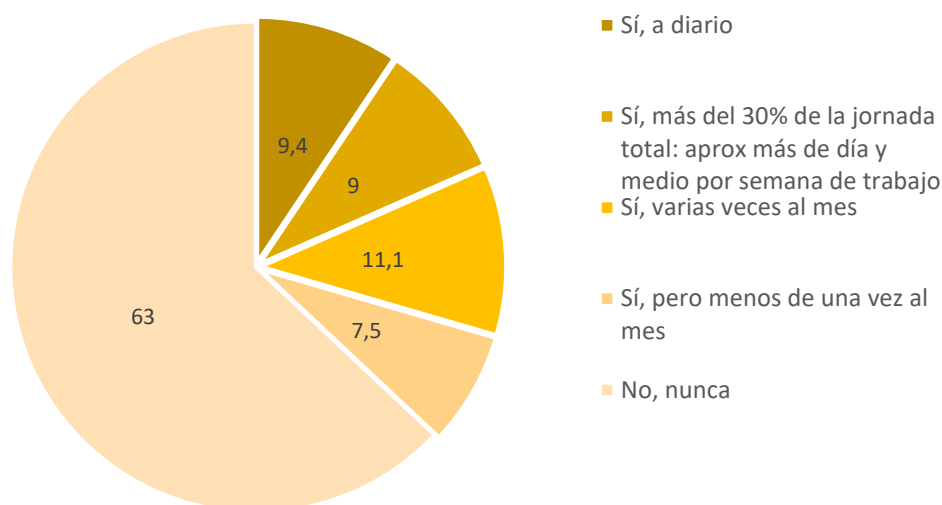
En l'últim any has teletreballat? Ens referim a si has treballat fora de les instal·lacions de l'empresa o del teu propi negoci utilitzant mitjans electrònics.

1. Sí, a diari
2. Sí, més del 30% de la jornada total: aprox. més de dia i mig per setmana de treball
3. Sí, diverses vegades al mes
4. Sí, però menys d'una vegada al mes
5. No, mai

La formulació de la pregunta difereix doncs d'altres operacionalitzacions plantejades en diferents estudis amb la finalitat d'ampliar el període de referència i altres aspectes com la localització o la referència al treball principal.

La taxa de teletreball obtinguda amb operacionalització esmentada, una vegada realitzades les ponderacions per a establir la representativitat de la mostra és del 29,5%, que resulta d'agregar les opcions: "1. Sí, diàriament"; "2. Sí, més del 30% de la jornada total: aprox. més de dia i mig per setmana de treball"; "3. Sí, diverses vegades al mes."

¿En el último año has teletrabajado?



Aquesta taxa és superior a les que s'han vingut proporcionant en altres enquestes a causa de les diferències en la operacionalització. Això pot deure's a la ja esmentada ampliació del període de referència. També al fet que se'ls planteja la pregunta als qui a més del treball principal, tenen un secundari (un 28% de teletreballadors) i el seu teletreball poguera realitzar-se en aquest últim. D'altra banda, cal constatar que un 6,6% de la mostra de teletreballadors no realitzen el seu teletreball en el seu domicili.

Una vegada determinada la magnitud global de la pràctica del teletreball, convé prendre en consideració, com s'ha assenyalat en el capítol 1, que aquest informe és complementari del realitzat sobre treballadors de plataforma (Todolí et al., 2022). En aqueix informe ja s'analitza detalladament el teletreball en plataformes digitals. Així, el present informe es focalitza en les persones que teletreballen excloent als que treballen en plataformes digitals, que suposen una taxa de teletreball del 21,5%, també a partir de les dades ponderades amb la finalitat d'obtindre informació representativa de la població. Per tant, veiem que el percentatge de persones que teletreballen en la societat valenciana és destacable, la qual cosa fa aquesta enquesta imprescindible per a conèixer la realitat laboral d'una bona part de la població valenciana.

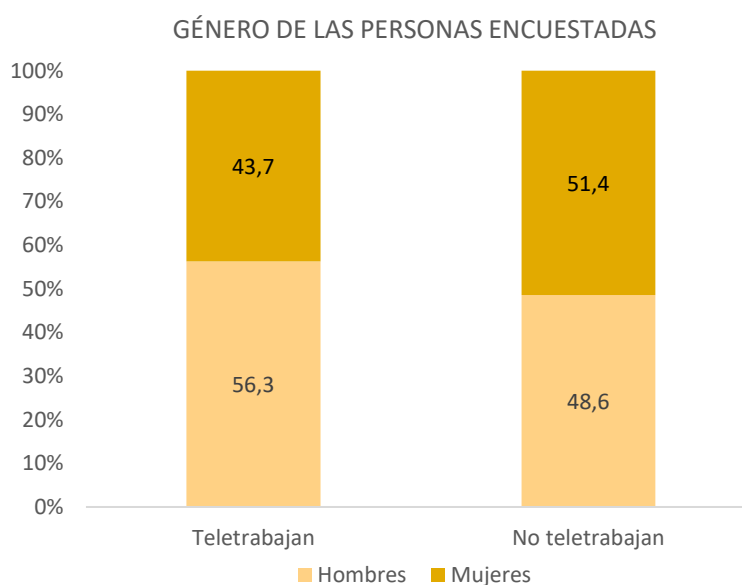
4. PERFIL DELS TELETREBALLADORS

En aquest apartat tractarem de construir el perfil sociodemogràfic i laboral de les persones que teletreballen. Per a això repassarem diferents categories d'aquesta índole que ens ajudaran a conèixer millor a les persones que treballen sota aquesta modalitat⁶.

4.1 Característiques demogràfiques

En primer lloc, ací ens centrarem en les característiques sociodemogràfiques de les persones que teletreballen. Això ens ajudarà a construir el perfil d'aquestes persones a partir del seu gènere, la seua edat, el seu lloc de residència, el seu origen i el seu estat civil.

Ací ens centrarem en el **gènere** de les persones que teletreballen.



En línies generals observem que la distribució de gènere de les persones que teletreballen és bastant equitativa, encara que amb una certa predominança dels homes. En efecte, trobem un 56,3% d'homes que teletreballen, enfront d'un 43,7% de dones. És a dir, tan sols hi ha una diferència d'un 6,3% entre tots dos gèneres.

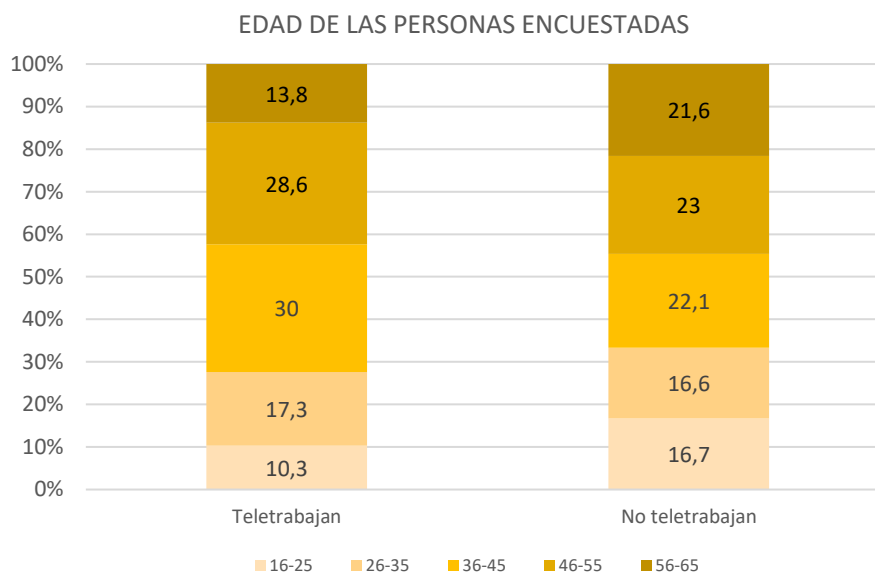
“La distribució de gènere de les persones que teletreballen és bastant equitativa, encara que amb una certa predominança dels homes.”

No obstant això, si observem les proporcions de la resta de la mostra, veiem que les persones que teletreballen estan significativament masculinitzades respecte a la resta de persones (trobem un 7,7% més d'homes entre les persones que teletreballen). De fet, en les persones que no teletreballen, la

⁶Hem de considerar que, a partir d'ací, la informació presentada sobre teletreballadors es refereix exclusivament a les persones que teletreballen però no són treballadors de plataformes digitals. Les persones que treballen en plataformes digitals i a més teletreballen han realitzat un itinerari diferent de l'enquesta, que està dedicat únicament a treballadors de plataformes digitals. Per tant, les dades que veurem al llarg d'aquest informe es refereixen al 21,5% de persones que teletreballen que hem assenyalat en la nota anterior.

proporció de dones està lleugerament per damunt de la dels homes (un 51,4% de dones, enfront d'un 48,6% d'homes).

A més del gènere, és important considerar l'edat de les persones que teletreballen.



Respecte a l'edat, veiem que la majoria de les persones que teletreballen es troben en una franja d'edat entre els 36 i els 55 anys. Exactament un 58,6% de les persones enquestades que teletreballen

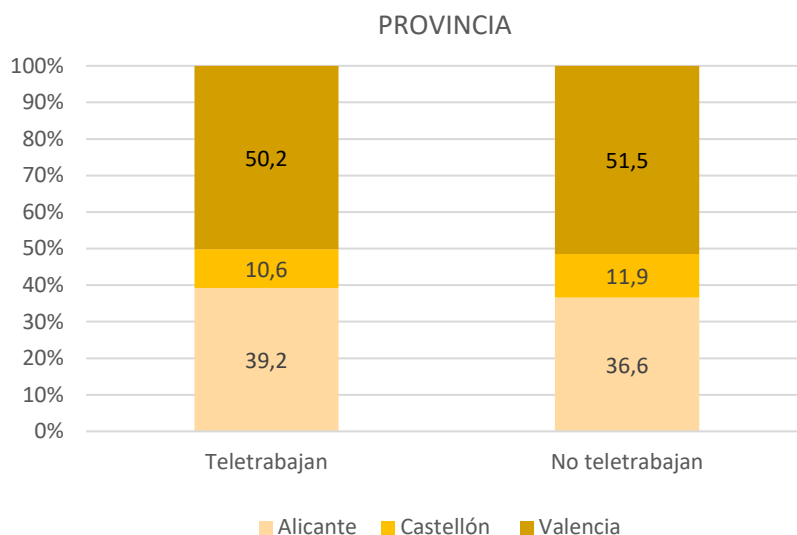
“La majoria de les persones que teletreballen es troben en una franja d'edat entre els 36 i els 55 anys.”

es troba dins d'aquest rang d'edat (en la resta de la mostra aquesta franja constitueix un 45,1%): un 30,0% té entre 36 i 45 anys i un 28,6% entre 45 i 55, percentatges significativament superiors als de les persones que no teletreballen. També trobem un percentatge destacable de persones d'entre 26 i 35 anys (17,3%). Les persones

menors d'aquestes edats constitueixen un 10,3% de les persones que teletreballen (significativament menys que en la resta de les persones) i les que tenen entre 56 i 65 anys són un 13,8% (significativament menys que en les persones que no teletreballen).

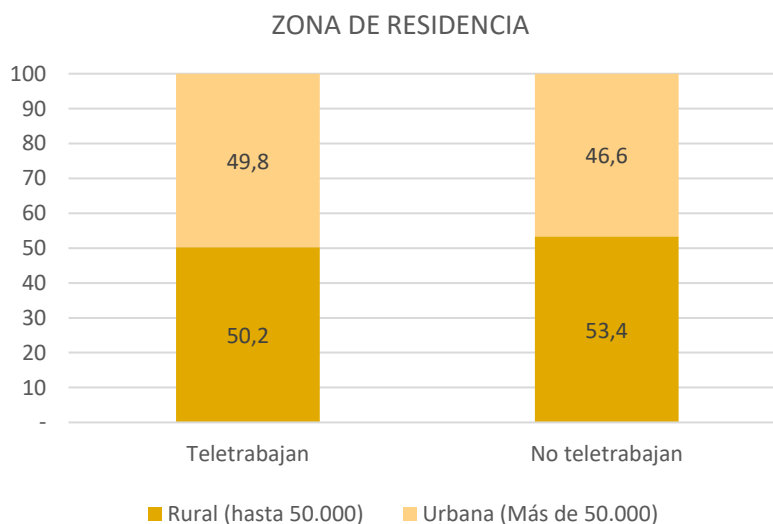
Això vol dir que entre les persones que teletreballen estan infrarepresentades aquelles de menor edat (entre 16 i 25) i les de major edat (entre 56 i 65). Per contra, les persones d'entre 36 i 55 anys estan sobrerepresentades en relació amb la resta de persones enquestades. Per tant, ens trobem amb un perfil de mitjana edat, on els menors de 36 anys constitueixen poc més d'un quart de les persones que teletreballen.

Quant a la distribució geogràfica dels individus que teletreballen, ací veurem **com es distribueixen entre les tres províncies de la Comunitat Valenciana.**



Com era d'esperar, la meitat (50,2%) de les persones que teletreballen resideixen a la província de València, seguides per un destacable 39,2% d'individus que viuen a la província d'Alacant. Tan sols un 10,6% de les persones que teletreballen són residents de la província de Castelló. A més, veiem que les proporcions de teletreballadors són molt similars a les de no teletreballadors. No s'observen diferències significatives entre tots dos perfils. És a dir, no sembla que el fenomen del teletreball estiga significativament més o menys desenvolupat en cap província.

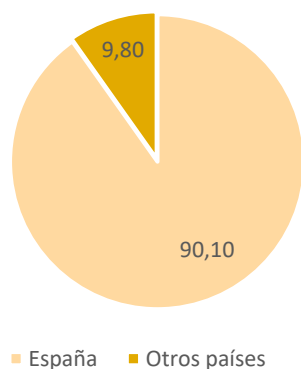
Més enllà de la distribució geogràfica, ens interessa conèixer la **distribució entre zones rurals i zones urbanes**. Ací hem considerat com a rurals els municipis de menys de 50.000 habitants i com a urbans aquells que superen aquesta xifra.



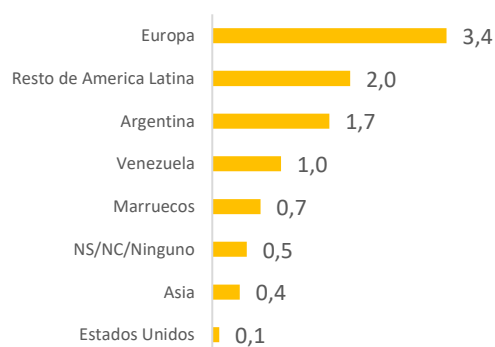
Podem observar clarament que no existeix una tendència clara al teletreball en funció de la població de residència. És a dir, apreciem que un 50,2% dels individus que teletreballen resideixen en entorns rurals, mentre un 49,8% ho fa en zones urbanes. A més, veiem que aquesta és pràcticament la mateixa distribució que trobem en les persones que no teletreballen.

A part del lloc de residència també és rellevant conèixer el **lloc d'origen** de les persones que teletreballen en la Comunitat Valenciana. En una primera instància ens interessa saber en quina mesura els individus que teletreballen són espanyols o estrangers, si bé també explorarem les diferents regions d'origen de les persones que realitzen teletreball.

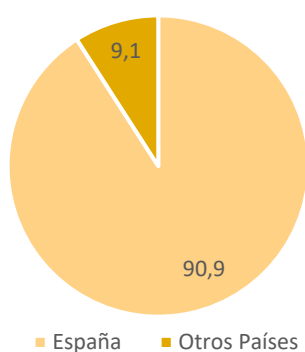
ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



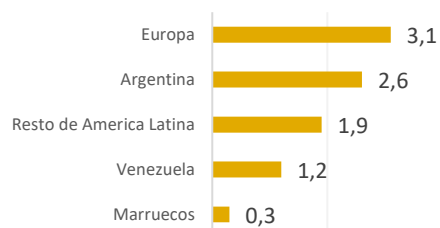
OTROS LUGARES DE ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



ORIGEN DE LOS TELETRABAJADORES



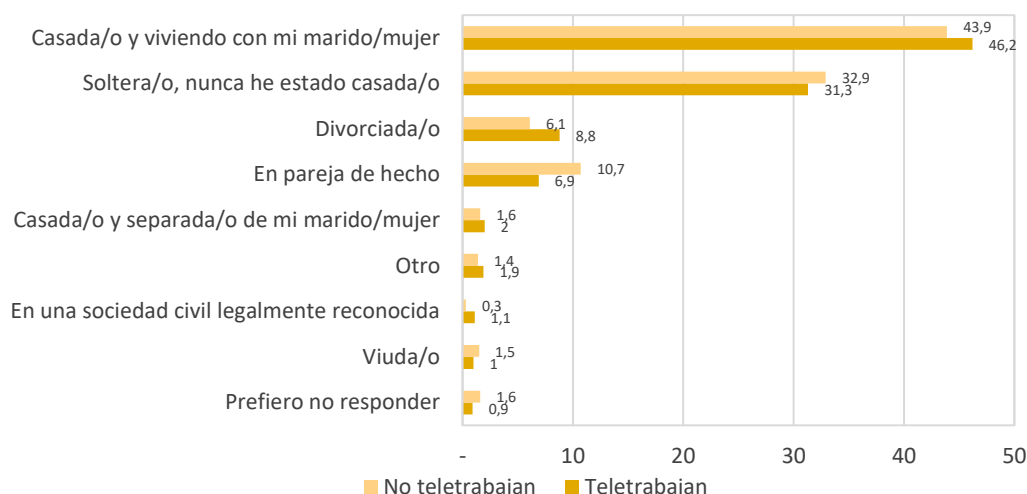
OTROS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TELETRABAJADORES



Podem observar que quasi la totalitat de les persones que teletreballen són d'origen espanyol (90,9%). No obstant això, també trobem un 9,1% de persones d'origen estranger. En general, les persones que procedeixen d'altres països solen ser d'altres països europeus (3,1%) o d'Amèrica Llatina (amb especial representació de persones de l'Argentina i Veneçuela). Cal assenyalar que els resultats per a les persones que teletreballen a penes difereixen dels de les persones que no teletreballen. És a dir, la proporció de persones d'origen estranger entre els teletreballadors és la mateixa que en la població general (entorn al 9%).

També és d'interés conèixer l'**estat civil** dels individus que treballen a distància.

ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

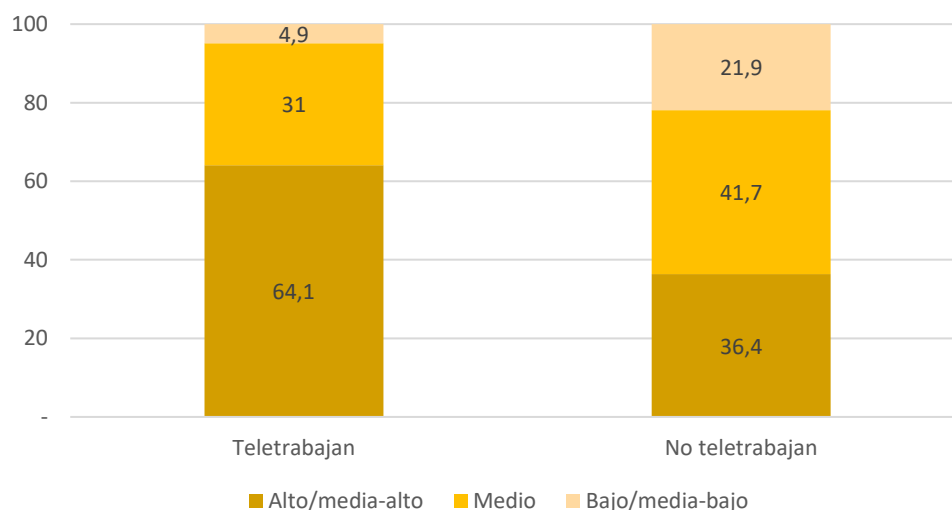


4.2 Característiques socioeducatives

Per a completar el perfil de les persones que teletreballen també ens interessa conèixer el seu perfil socioeducatiu. Per això ací explorarem el seu nivell socioeconòmic, el seu nivell d'estudis i la seua àrea d'estudis principals.

Primer ens centrarem en el **nivell socioeconòmic** de les persones que teletreballen ⁷.

NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



El primer que apreciem en observar el gràfic és l'existència d'una diferència notable en les dades de les persones que teletreballen i les de les persones que no teletreballen. En primer lloc, veiem que una àmplia majoria de les persones que teletreballen (un 64,1%) han sigut categoritzades amb un nivell socioeconòmic alt o mig-alt, significativament més que en la resta de persones enquestades (on

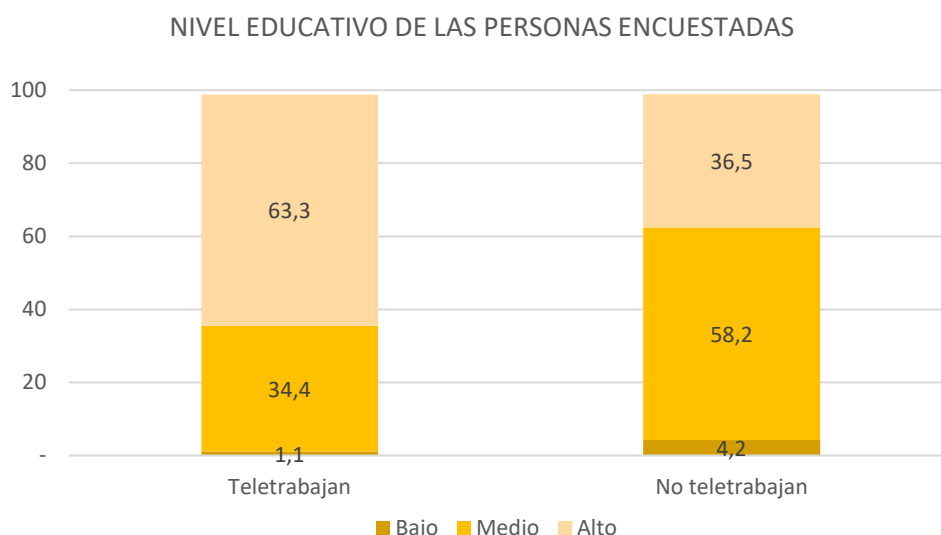
⁷ Hem utilitzat la nova classificació socioeconòmica del EGM, de set trams. Aquesta classificació es fa a partir del nivell d'estudis, la professió, l'activitat, la grandària de la llar i el nombre d'individus amb ingressos en la llar. Encara que hem utilitzat aqueixa classificació en set trams, després els hem agrupats en tres per a fer més senzill l'anàlisi de les dades.

“Una àmplia majoria de teletreballadors es troben en un nivell socioeconòmic superior a la mitjana.”

aquest estrat constitueix només un 36,4% del total). Per contra, entre els individus que teletreballen trobem significativament menys persones amb un nivell socioeconòmic mitjà (menys d'un terç d'ells es troben en aquest estrat social, quan en la resta d'enquestats aconseguixen el 41,7%) i amb un nivell socioeconòmic baix (tan sols un 4,9% de les persones que teletreballen tenen aquest nivell, enfront del 21,9% de la resta).

Per tant, veiem que el perfil socioeconòmic de les persones que teletreballen és molt diferent al de la resta de persones. De fet, les persones que teletreballen estan majoritàriament en un nivell socioeconòmic alt o mig-alt, mentre en la resta de persones predominen les persones amb un nivell mitjà.

A continuació, ens centrarem en el **nivell educatiu** dels individus que duen a terme teletreball ⁸.



⁸ És important ací considerar la definició que hem fet de cada categoria de nivell educatiu. En la taula es mostren els estudis que s'inclouen en cada categoria.

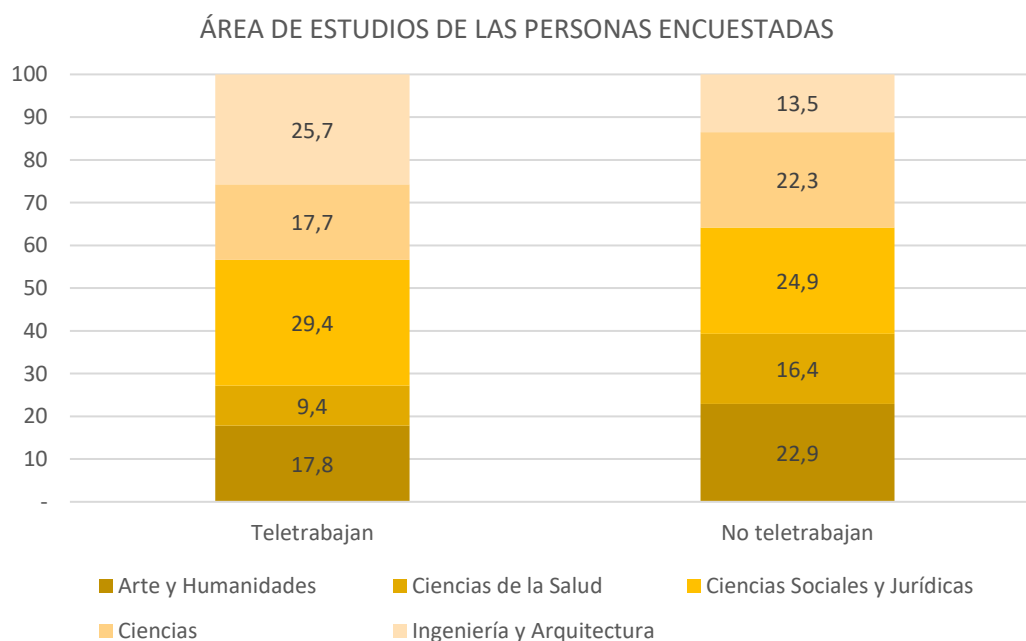
NIVELL EDUCATIU	ESTUDIS
Baix	Sense estudis: estudis primaris sense acabar.
	Educació primària, primer grau: Certificat escolar, EGB 1a etapa, més o menys 10 anys.
Mitjà	Educació secundària obligatòria, segon grau 1r cicle: Graduat escolar, EGB 2a etapa, 1r i 2n de l'ESO, fins als 14 anys.
	Educació secundària superior, segon grau 2n cicles: FP 1r i 2n, Batxiller superior, BUP, 3r i 4t ESO, COU, PREU, 1r i 2n Batxillerat, fins als 18 anys.
Alt	Tercer grau 1r cicle: Enginyer tècnic, escoles universitàries, arquitectes tècnics, perits, magisteri, ATS, diplomats, graduats socials, assistents socials, etc.
	Tercer grau 2n cicle: Universitaris, llicenciat superior, facultats, escoles tècniques superiors, doctorats, etc.

De nou salta a la vista una gran diferència entre les dades de les persones que teletreballen i les dels altres. La majoria de les persones que teletreballen tenen un nivell d'estudis alt, mentre la major part de les persones que no teletreballen tenen un nivell mitjà. En efecte, les persones que teletreballen tenen significativament més persones amb un nivell educatiu alt que els altres (amb una diferència d'un 26,8% entre tots dos). En canvi, tenen una infrarepresentació de persones amb un nivell educatiu mitjà (un 34,4% d'ells té aquest nivell, enfront del 58,2% de les persones que no teletreballen) i baix (tan sols un 1,1% d'ells té aquest nivell educatiu, mentre en la resta de persones trobem un 4,2%).

“La majoria de les persones que teletreballen tenen un nivell d'estudis alt.”

Per tant, veiem que el perfil educatiu de les persones que teletreballen és superior al de la resta de persones. De fet, les persones que teletreballen solen tindre un nivell d'estudis alt.

A més del nivell d'estudis, ací ens interessa conèixer la **branca d'especialització dels estudis realitzats**.

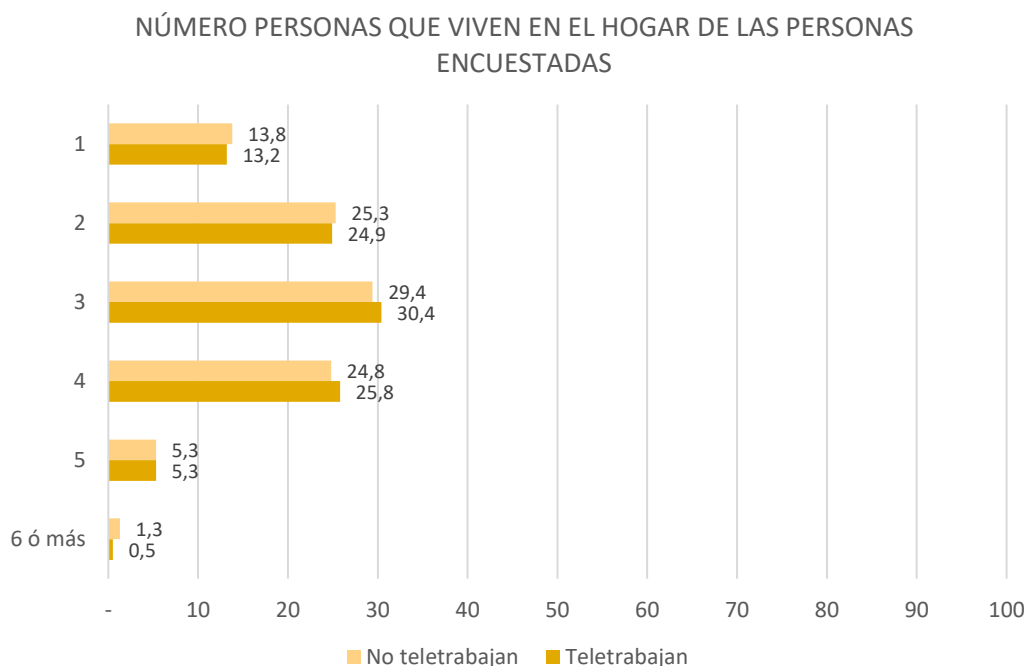


També ací apreciem algunes diferències significatives entre el perfil de les persones que teletreballen i el de les persones que no ho fan. En primer lloc, en els teletreballadors estan significativament més representades les persones de l'àrea de ciències socials (aconsegueixen el 29,4%) i d'enginyeria i arquitectura (25,7%, enfront del 13,5% de la resta de persones enquestades). Per contra, entre les persones que teletreballen estan infrarepresentades les que tenen estudis d'arts i humanitats, ciències de la salut i ciències en general.

4.3 Característiques de les llars

Per a rematar el perfil dels individus teletreballadors ens centrarem en les característiques de les llars en els quals viuen. Així, explorarem la grandària dels seus nuclis familiars, les persones que depenen econòmicament d'ells i la posició econòmica de la persona que teletreballa en la llar.

De tal manera, primer ens centrarem en el **nombre de persones que viuen en la llar** de les persones que teletreballen.



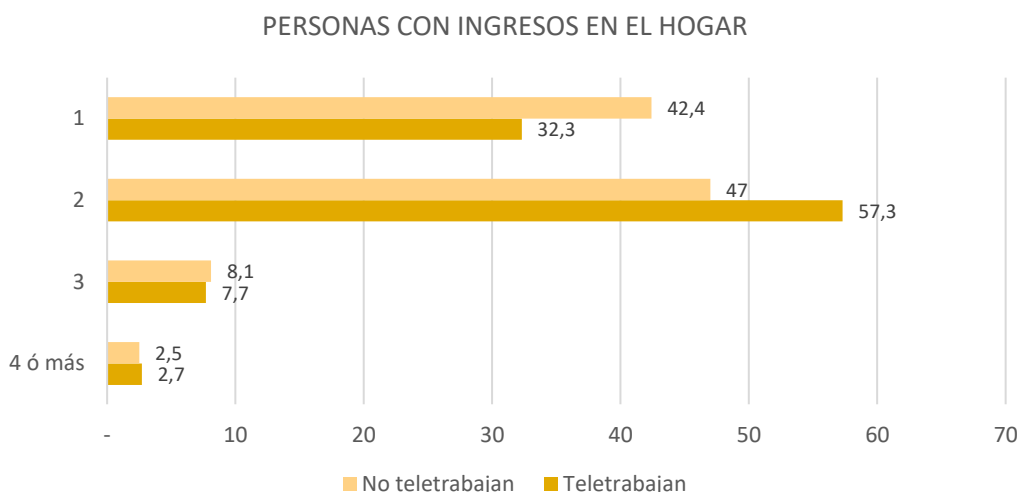
El nombre de persones en la llar no sembla molt relacionat amb el fet de teletreballar o no, ja que les dades per a tots dos grups són molt similars (de fet, no presenten diferències estadísticament significatives).

“El nombre de persones en la llar no sembla molt relacionat amb el fet de teletreballar o no.”

En aquest sentit, la majoria de les persones enquestades, teletreballadores o no, viu en llars de tres persones (entorn al 30% en tots dos casos). També és bastant comú viure en llars de dues i quatre persones (aproximadament un 25% de les persones de tots dos grups viuen en llars d'aquesta grandària). Les persones que viuen soles constitueixen per a tots dos grups tan sols un 13% i les que viuen en llars de cinc persones suposen a penes un 5%.

Així, veiem que la majoria de les persones enquestades viu en llars d'entre dues i quatre persones.

A més de la pròpia grandària de la llar, és d'interès conèixer **quantas d'aquelles persones disposen d'ingressos**.

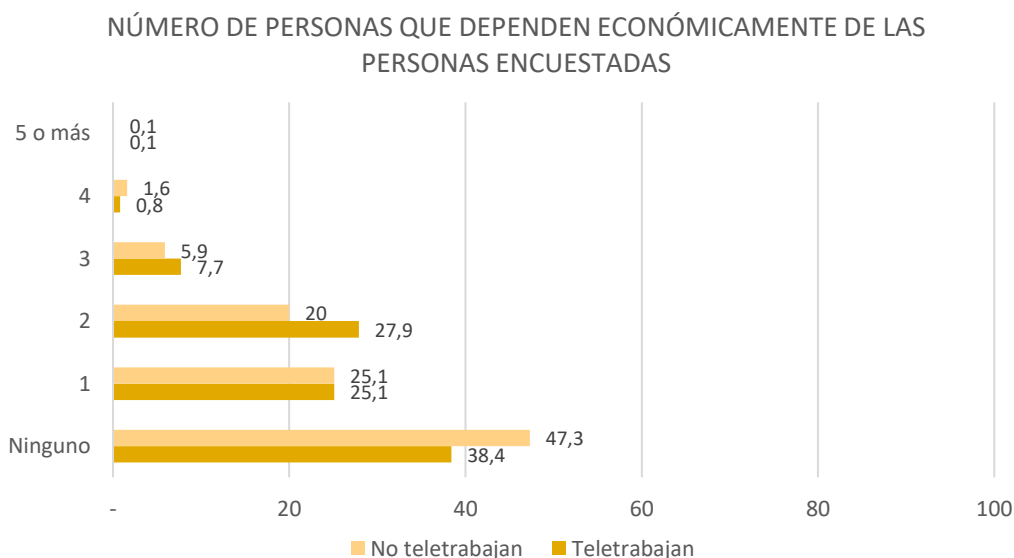


“Una gran mayoría de las personas en teletrabajo pertenecen a llars on hi ha dues persones que reben ingressos.”

En aquest cas sí que apreciem diferències amb significació estadística en les dades de les persones que teletreballen i les que no ho fan. Els individus que teletreballen responen significativament més que la resta que viuen en llars on hi ha dues persones que perceben ingressos (de fet, un 57,3% d'ells diu això, enfront del 47,0% de les persones que no teletreballen). En canvi, les persones que no teletreballen responen significativament que en la seua llar només percep ingressos una persona (un 42,4% de les persones que no teletreballa diu això, enfront del 32,2% de les persones que sí que teletreballa).

Això sembla coherent amb el fet que la majoria de les persones que teletreballen són persones d'un nivell socioeconòmic alt. A això necessàriament cal afegir-li que les persones que teletreballen solen viure en llars on hi ha una altra persona més que percep ingressos.

“La majoria de les persones que teletreballen són persones d'un nivell socioeconòmic alt.”



Similarment, també resulta interessant saber quantes de les persones que viuen en la llar de la persona enquestada són **dependents econòmicament** d'ella.

La realitat que observem en aquesta pregunta és quelcom diferent de l'anterior, malgrat tindre una certa relació. Així, encara que la majoria de les persones enquestades té algú econòmicament dependent al seu càrrec, les persones que no teletreballen solen respondre significativament més que no tenen cap persona econòmicament dependent d'ells (un 47,3% d'elles diu això, enfront del 38,4% de les quals teletreballen). Per contra, les persones que teletreballen solen respondre significativament més que la resta que tenen dues persones econòmicament dependents (un 27,9% d'elles assenyala això, enfront del 20,0% dels altres).

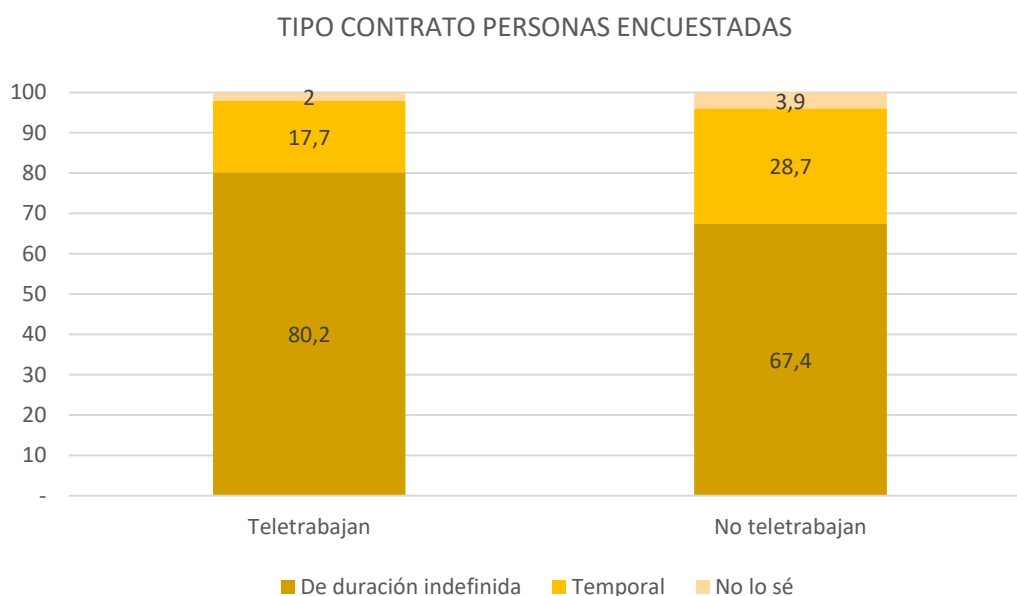
“Les persones que teletreballen responen significativament més que la resta que tenen dues persones econòmicament dependents.”

Aquesta qüestió segurament està molt relacionada amb l'edat de tots dos perfils, ja que hem observem anteriorment que entre els individus que teletreballen estan infrarepresentades les persones més joves, que solen tindre menys persones econòmicament dependents. Així, en tractar-se els teletreballadors d'un perfil de mitjana edat, és natural que tinguen significativament més persones econòmicament dependents (en tractar-se fonamentalment de dues, el normal és que siguen dos fills).

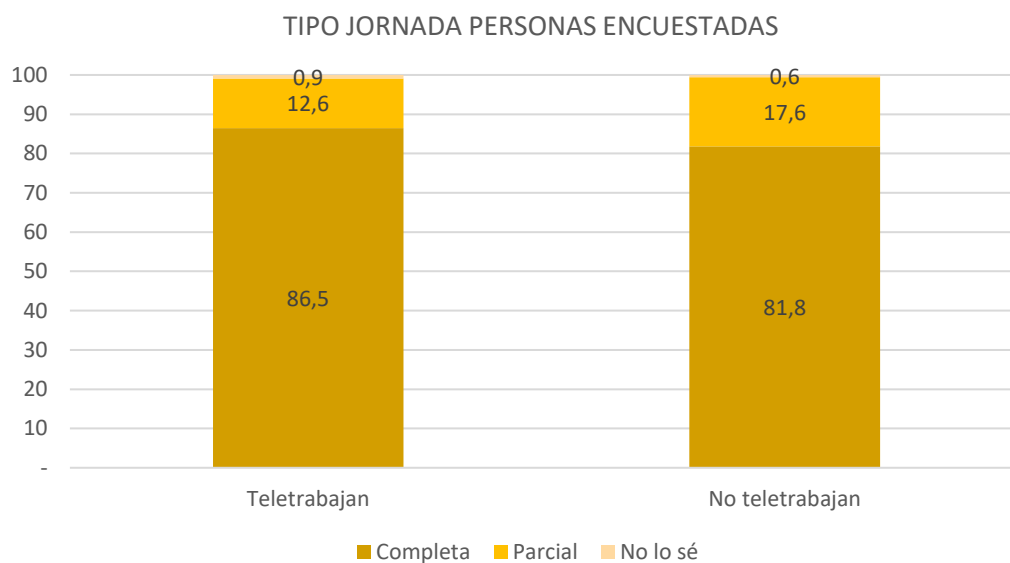
4.4 Perfil laboral

L'última àrea que analitzarem per a completar el perfil de les persones teletreballadores és la laboral. En aquest sentit, ací explorarem el tipus de contracte i jornada que solen tindre, el seu estatus laboral (compte propi o compte d'altri), si compaginen el seu treball principal amb un altre i si ha buscat ocupació recentment.

D'aquesta manera, primer ens enfocuem en el **tipus de contracte de treball** que tenen els individus teletreballadors.

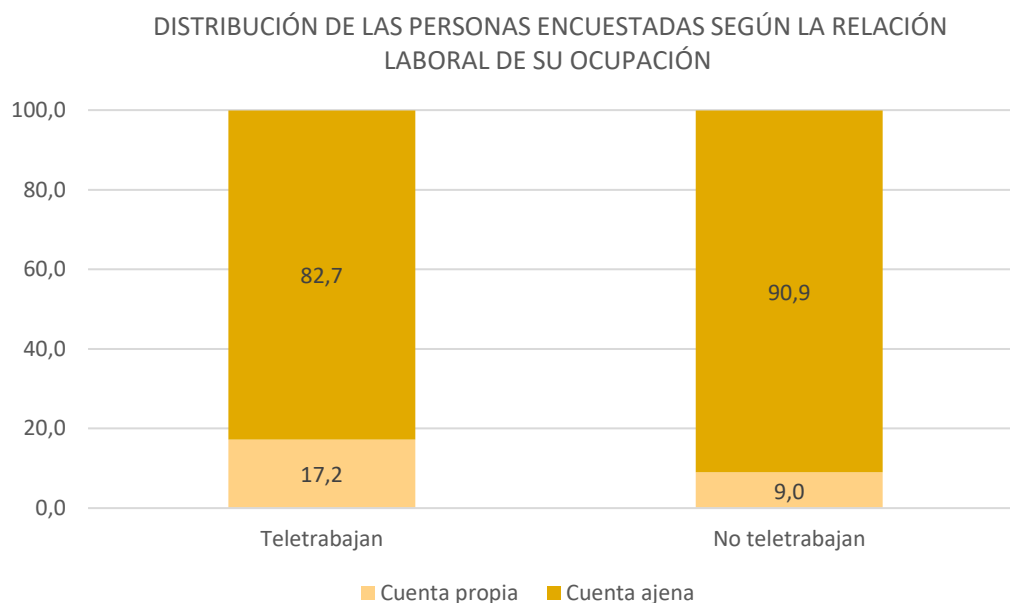


A més del tipus de contracte, sembla pertinent conèixer el **tipus de jornada** que realitzen (completa o parcial).



Podem veure que una gran majoria de les persones enquestades disposa d'un treball a jornada completa. A més, cal assenyalar que els individus que teletrabaven tenen jornada completa significativament més que les persones que no teletrabaven (un 86,5% dels quals sí que ho fan tenen jornada completa, mentre un 81,8% dels quals no teletrabaven). El contrari succeeix amb el contracte a temps parcial: les persones que no teletrabaven tenen significativament més contractes a temps parcial (un 17,6% d'elles, enfront del 12,6% d'ells).

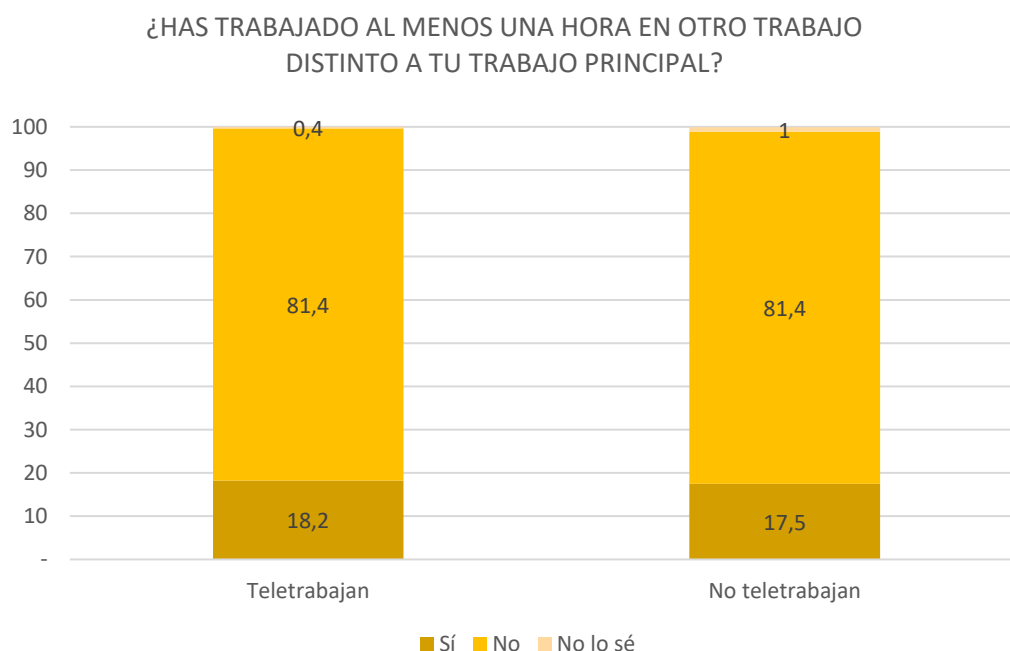
Una altra qüestió de gran interès per a aquest estudi és l'**estatus laboral** de les persones que teletrabaven. Per això els hem preguntat si la seua activitat és per compte propi o per compte d'altri.



Una gran majoria de les persones enquestades assenyala que treballa per compte d'altri. No obstant això, observem diferències entre teletreballadors i no teletreballadors. Els individus que teletreballen presenten un percentatge major de persones que treballen per compte propi (un 17,2%, un 8,2% més que en les persones que no teletreballen). En canvi, les persones que no teletreballen solen ser en major mesura que les que sí treballadores per compte d'altri (quasi la totalitat d'elles, un 90,9%, ho és, enfront del 82,7% de les quals teletreballa).

“Els individus que teletreballen presenten un percentatge major de persones que treballen per compte propi.”

També ens interessa conèixer en quina mesura el treball a distància es compagina amb altres treballs, per la qual cosa hem preguntat a les persones enquestades **si la setmana anterior havien dut a terme un treball diferent al seu treball principal.**



En el següent gràfic veiem que la majoria de les persones entrevistades no va treballar la setmana anterior en un treball diferent al seu treball principal (un 81,4% d'elles), encara que hi ha una proporció de persones que sí que ho van fer (un 18,2% en el cas de les persones que teletreballen i un 17,5% en el cas de les quals no el fan).

“Hi ha una destacable minoria que exerceixen treballs complementaris.”

Certament, encara que una gran majoria de les persones no sembla tindre un treball complementari, observem que hi ha una destacable minoria que sí que el té. En qualsevol cas, les persones que teletreballen el tenen en la mateixa proporció que les altres.

D'altra banda, també ens interessa saber si les persones que teletreballen han estat en procés de **cerca d'ocupació** recentment.



La majoria de les persones enquestades no ha tractat recentment de trobar ocupació ni ha fet gestions per a crear la seua pròpia empresa o ser autònom, encara que hi ha una proporció important de persones que sí ho ha fet. Cal assenyalar que les persones que teletreballen ho han fet significativament menys que la resta (un 25,8% ha intentat trobar ocupació, enfront del 30,8% de les persones que no teletreballen). En canvi, un 73,5% dels individus que teletreballen no ha tractat de trobar ocupació o fer-se autònom, mentre entre les persones que no teletreballen aquest percentatge es redueix al 67,3%. Així, veiem que les persones que teletreballen es troben en procés de cerca d'ocupació en menor mesura que els altres.

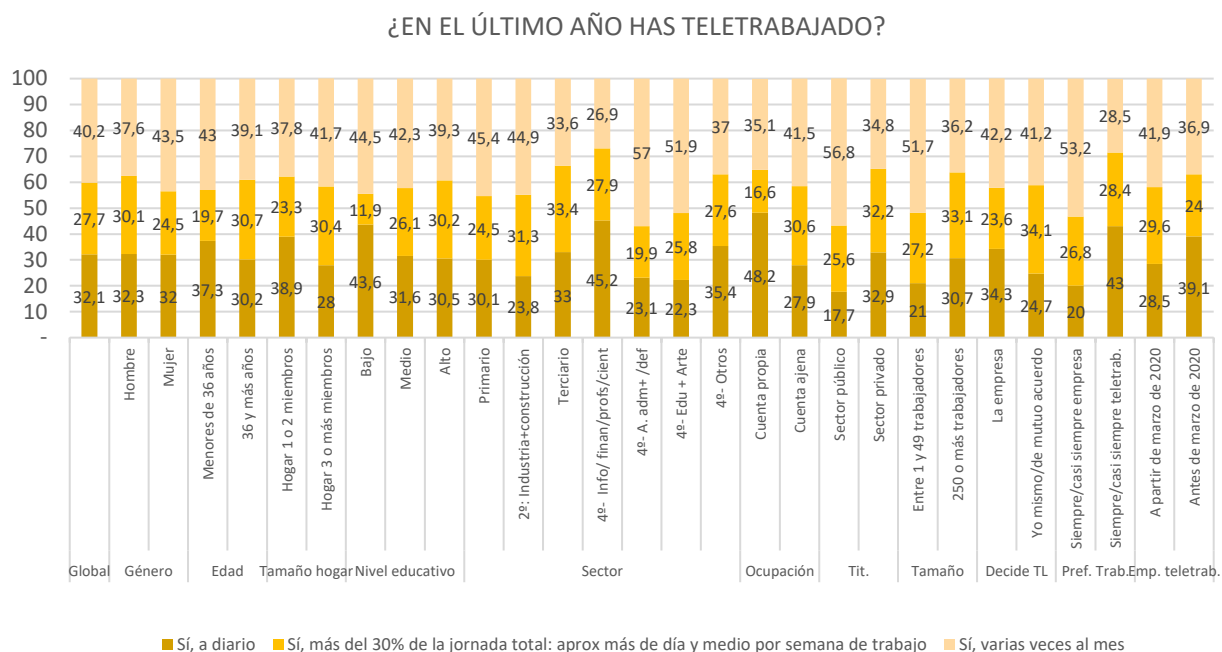
“Les persones que teletreballen es troben en procés de cerca d'ocupació en menor mesura que els altres.”

4.5 Experiència com teletreballador

Conèixer l'experiència que tenen les persones enquestades amb el teletreball ens pot ajudar a fer-nos una idea sobre la maduresa d'aquesta modalitat de teletreball en la societat valenciana. En primer lloc, hem volgut conèixer la **freqüència amb la qual teletreballen** aquelles persones que hem categoritzat com teletreballadores.

La mostra de teletreballadors està bastant dividida quant a la freqüència de teletreball. La major part d'ells ha teletreballat diverses vegades al mes en l'últim any (40,2%), però també hi ha un 32,1% de persones que han teletreballat diàriament i un 27,7% que han teletreballat més del 30% de la seua

jornada total. Per tant, encara que els que teletreballen diàriament constitueixen quasi un terç dels individus que teletreballen, son minoria.



Per gènere no trobem diferències significatives en la freqüència de teletreball. En canvi, per edat sí. Així, els majors de 36 anys responen significativament més que la resta que han teletreballat més del 30% de la seua jornada. No obstant això, en les altres categories de resposta tots dos grups d'edat coincideixen considerablement.

Respecte a la grandària de la llar, els individus que viuen en llars d'una o dues persones han teletreballat diàriament amb més freqüència que els de tres persones o més. També les persones que treballen en el sector d'informació i finances han teletreballat diàriament amb significativament més freqüència que la resta de sectors. En canvi, les persones que treballen en els sectors administratiu i d'educació i arts responen significativament més que han teletreballat diverses vegades al mes. És a dir, sembla que les persones del sector d'informació, finances, professionals i científics teletreballen en major mesura que els que treballen en administració, educació i activitats artístiques.

Similarment, segons la titularitat de l'empresa trobem diferències: en el sector públic sembla teletreballar-se amb menor freqüència, ja que un 56,8% de les persones assenyalen que han teletreballat diverses vegades al mes, mentre que en el sector privat aquest percentatge és d'un 34,8%.

“En el sector públic sembla teletreballar-se amb menor freqüència.”

“Les persones que teletreballen per compte propi ho han fet diàriament en major mesura que les que treballen per compte d'altri.”

També l'estatus en l'ocupació sembla incidir sobre la freqüència de teletreball, ja que les persones que teletreballen per compte propi ho han fet en major mesura diàriament, mentre les que treballen per compte d'altri han teletreballat més aviat un 30% de la seua jornada.

Una altra qüestió que resulta d'interés és que les persones que han decidit teletreballar ells mateixos ho han fet significativament més al voltant del 30% de la seua jornada laboral (34,1%, enfront d'un 23,6% dels altres) i menys diàriament (24,7%). En canvi, quan la iniciativa del teletreball ha sigut de l'empresa trobem un percentatge major de persones (34,3%) que han teletreballat diàriament. També resulta interessant observar que la majoria (53,2%) de les persones que prefereixen treballar presencialment principalment ho han fet (és a dir, han teletreballat diverses vegades al mes). El mateix ha succeït amb els que preferien treballar majoritàriament (un 43,0% ho ha fet diàriament i un 28,4% amb una freqüència intermèdia).

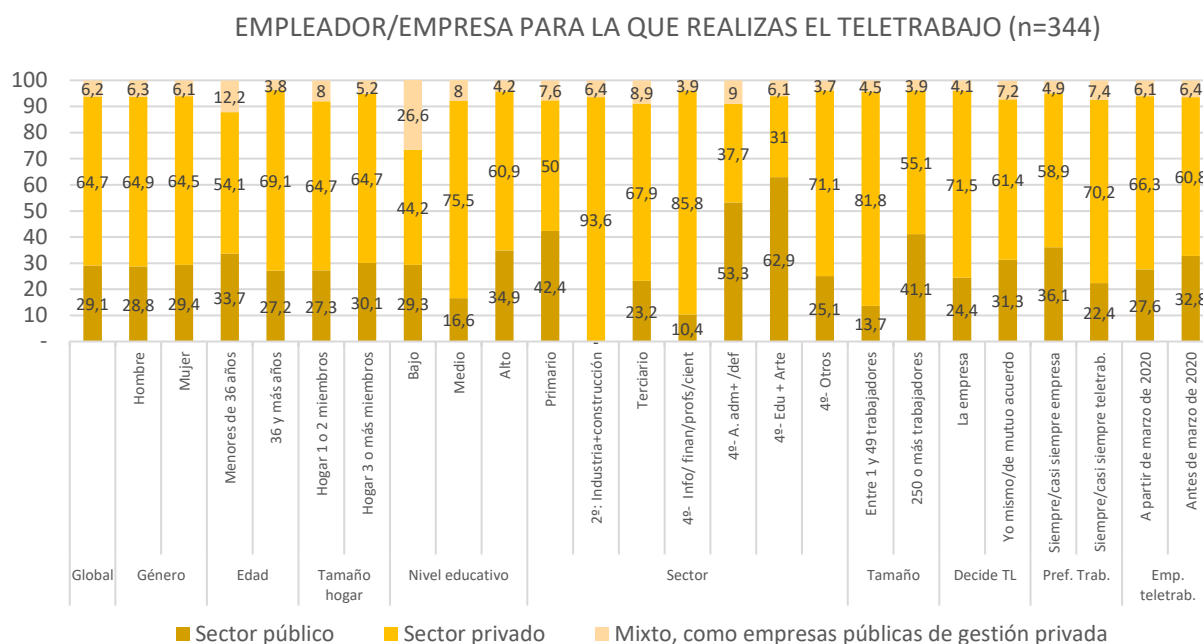
“Les persones que teletreballen per decisió pròpia ho han fet diàriament en major mesura que les que treballen per decisió de l'empresa.”

Finalment, cal assenyalar que les persones que van començar a teletreballar abans de l'inici de la pandèmia (març 2020) han teletreballat diàriament amb significativament major freqüència que les que van començar a teletreballar a partir d'aqueix esdeveniment. Potser els treballs que es realitzaven en modalitat de teletreball abans de la pandèmia tenien unes característiques concretes que feien més propici el teletreball. En aquest sentit, potser ara el teletreball s'ha estés a una altra mena d'ocupacions que requereixen major grau de presencialitat.

5. CONTEXT SECTORIAL I EMPRESARIAL DEL TELETREBALL

5.1 Sector públic, privat o mixt

Una qüestió rellevant per a conèixer el teletreball en territori valencià és conèixer en quin tipus de **sector** es duu a terme **segons la titularitat** de l'empresa en la qual s'exerceix. És a dir, en quina mesura la implantació del teletreball s'ha dut a terme en el sector públic o privat.



Una important majoria dels individus que teletreballen (64,7%) ho fan en una empresa del sector privat. Els que treballen en el sector públic són un 29,1% i els que treballen en empreses públiques de gestió privada són a penes un 6,2%. Per a posar en context aquestes dades és interessant conèixer el percentatge d'ocupats per tipus de sector en la Comunitat Valenciana. En aquest sentit, les dades de l'INE (2022) mostren que un 83,2% de les persones ocupades treballen en el sector privat, enfront d'un 16,8% del sector públic.

“Una important majoria dels individus que teletreballen (64,7%) ho fan en una empresa del sector privat.”

En aquesta pregunta no sembla tindre incidència el gènere de la persona entrevistada, però sí la seua edat. En el sector públic trobem proporcions similars de persones segons l'edat, però en el sector privat predominen significativament les persones de més de 36 anys (quasi un 70% de les persones d'aquesta edat està ocupada en el sector privat, enfront de poc més de la meitat dels joves). Així mateix, en les persones que treballen en empreses públiques de gestió privada trobem un perfil més jove (de fet, un 12,2% dels menors de 36 teletreballa en aquest tipus d'empreses).

En un altre ordre de coses, cal assenyalar que la grandària de la llar no sembla tindre un impacte sobre aquesta variable, al no apreciar-se diferències entre les categories. No obstant això, sí que trobem diferències significatives segons el nivell d'estudis de la persona teletreballadora. En aquest aspecte,

el sector públic sol tindre major representació de persones amb un nivell educatiu alt (més d'un terç d'elles treballa en el sector públic, enfront d'un 16,6% de les persones amb un nivell mitjà), mentre en el sector privat tenen una importància significativament major les persones amb un nivell educatiu mitjà (un 75,5% d'elles treballa en el sector privat, enfront d'un 60,9% del sector públic).

Respecte al sector de treball, el sector públic té significativament més representació de persones que treballen en els sectors d'administració i educació i activitats artístiques. Aquests sectors, en canvi, estan infrarepresentats en el sector privat. En contraposició, un 85,8% de les persones que teletreballen en el sector de les finances i la informació treballen en el sector privat. Si també considerem la grandària de l'empresa on es duu a terme el teletreball, veiem que en les empreses xicotetes trobem una gran majoria d'empreses del sector privat (un 81,8% d'elles estan en aquest sector). En les empreses grans també és majoritària l'opció privada, però tenen una bona proporció d'empreses del sector públic (41,1%).

“Entre les persones que prefereixen sobretot treballar presencialment trobem significativament més persones que treballen en el sector públic.”

En una altra línia del discurs, és interessant veure que en les empreses del sector privat el teletreball es tria unilateralment per part de l'empresa en major mesura que en les del sector públic. En efecte, un 71,5% de les persones que teletreballen per iniciativa de l'empresa ho fan en el sector privat, enfront d'un 61,4% de les quals ho fan en

el sector públic. També crida l'atenció que entre les persones que prefereixen sobretot treballar presencialment trobem significativament més persones que treballen en el sector públic. D'altra banda, entre les persones que prefereixen principalment teletreballar estan sobrerepresentades les persones que treballen en el sector privat.

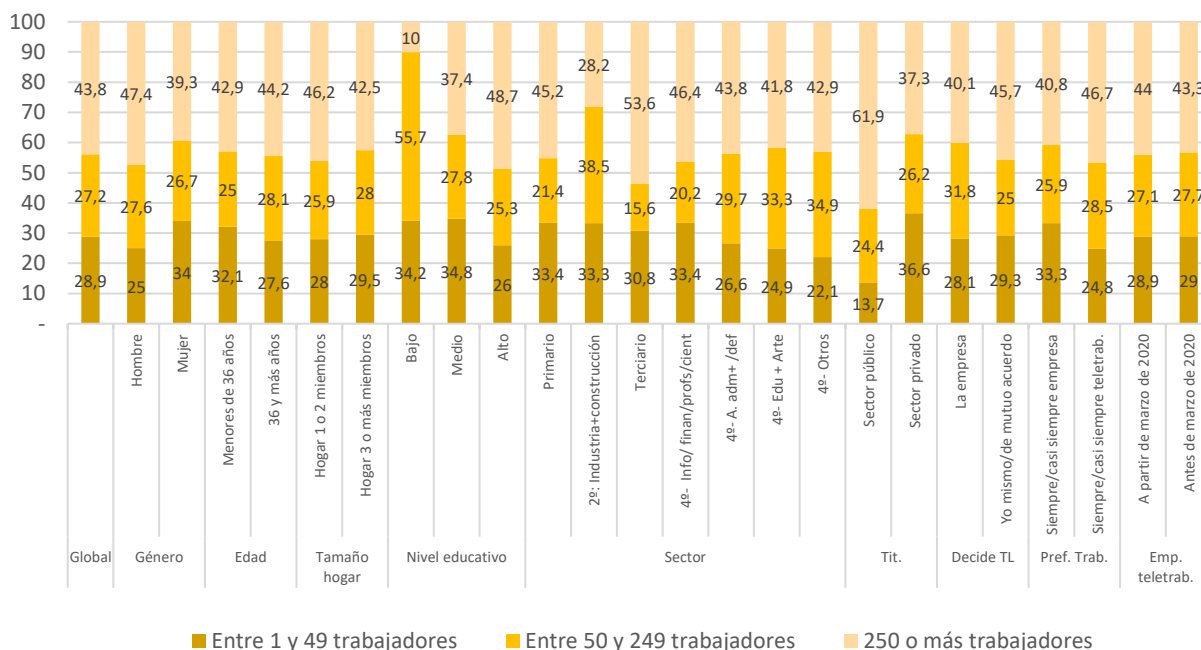
Per a concloure, no està de més fer notar que la titularitat de l'empresa no sembla tindre incidència sobre el moment d'inici del teletreball. En altres paraules, les empreses que han implementat el teletreball a partir de la pandèmia semblen ser tant públiques com privades en igual mesura.

5.2 Relació amb la grandària de l'empresa

Una altra qüestió que ha sigut plantejada a alguns dels enquestats (solament a aquells que treballen per compte d'altri, és a dir, són assalariats) és **la grandària de l'empresa per a la qual treballen en termes de nombre de treballadors**. Aquesta informació resulta d'interés, ja que podem veure si existeixen diferències en la implementació del teletreball en funció de la grandària de l'empresa.

La majoria de les persones que teletreballen ho fan en empreses de més de 50 treballadors. Entre elles, la major part (un 43,8% del total) ho fan en empreses de més de 250 treballadors. En canvi, un 27,2% de les persones que teletreballen ho fan en empreses de grandària mitjana (entre 50 i 249 treballadors) i un 28,9% en empreses xicotetes (de menys de 49 treballadors).

APROXIMADAMENTE, ¿QUÉ NÚMERO DE TRABAJADORES TIENE TU EMPRESA?



Si mirem els encreuaments d'aquesta variable amb les altres, veiem en primer lloc que les dones treballen significativament més que els homes en empreses xicotetes. Així mateix, encara que no s'aprecien diferències de la grandària de l'empresa en funció de l'edat o la grandària de la llar del teletreballador, sí que les veiem en el nivell d'estudis. En aquest sentit, les persones amb un nivell educatiu alt estan sobrerrepresentades en les empreses de major grandària i infrarepresentades en les de menor.

Pel que respecta al sector, podem destacar que en la indústria i la construcció estan especialment representades les persones que teletreballen en empreses mitjanes i infrarepresentades les que treballen en grans empreses. Per contra, en el sector terciari trobem una infrarepresentació de teletreballadors d'empreses mitjanes. De fet, més de la meitat de les persones que teletreballen en aquest sector el fan en empreses grans. En la resta dels sectors trobem una distribució similar d'aquesta variable.

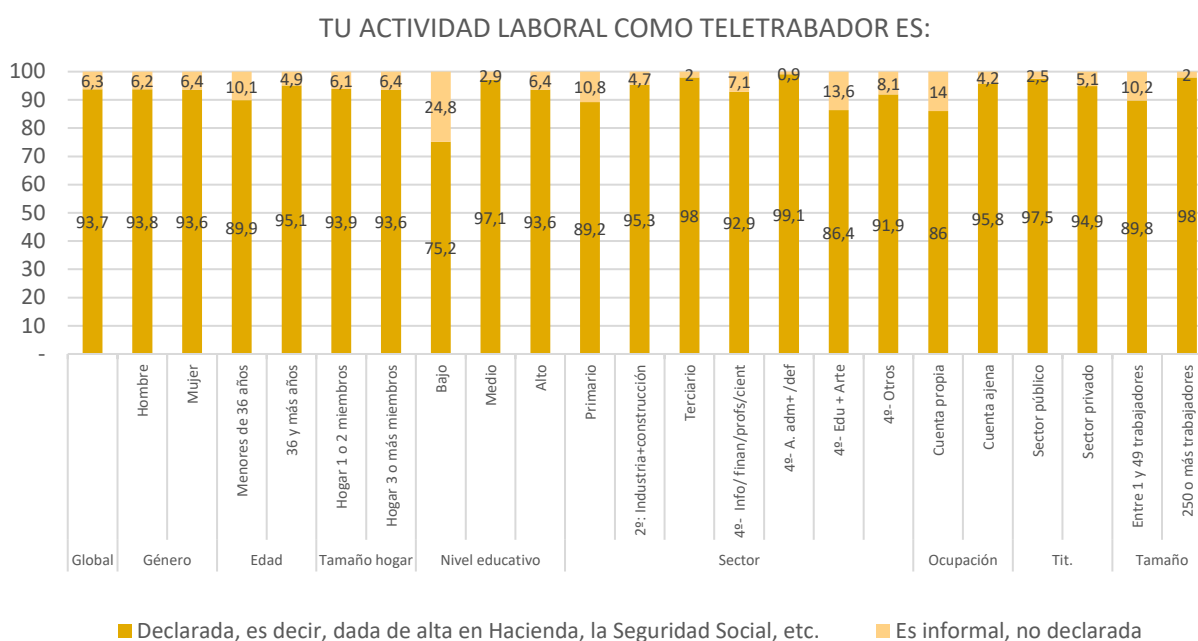
La grandària de l'empresa també sembla tindre relació amb la titularitat d'aquesta. De tal manera, entre els teletreballadors del sector públic trobem un 61,9% de persones que treballen en empreses de més de 250 treballadors, mentre que en el sector privat aquest percentatge és un 37,3%. En canvi, en el sector privat hi ha un 22,9% més (36,6%) de persones que treballen en empreses xicotetes que en el sector públic (13,7%).

Finalment, si bé no trobem diferències en la grandària de l'empresa on es realitza el teletreball en funció de qui el decideix o de quan comença, sí que podem assenyalar una diferència significativa d'acord amb la preferència de teletreballar o no. En aquest aspecte, un terç de les persones a les quals els agradaria treballar de manera presencial principalment treballa en empreses xicotetes, mentre que en les persones que prefereixen teletreballar no arriben a un quart les que treballen en aquest tipus d'empreses.

6. CARACTERÍSTIQUES DE L'ACTIVITAT LABORAL EN TELETREBALL

6.1 Activitat formal o informal

Una qüestió que ens interessa conèixer sobre les característiques de l'activitat laboral realitzada mitjançant la modalitat de teletreball és si aquesta **es realitza de manera formal (declarada) o informal (no declarada)**.



Com era d'esperar, quasi la totalitat de les persones enquestades assenyalen que declara la seua activitat laboral (un 93,7% de les persones que teletreballen). Tan sols un 6,3% admet que la seua activitat és informal.

Si ens fixem en l'encreuament d'aquesta variable amb les altres, a priori veiem que la tendència és molt similar en tots els casos. No obstant això, podem apreciar algunes diferències significatives. En els menors de 36 anys el percentatge de persones que duen a terme la seua activitat sense declararla és d'un 10,1%, el doble que en els majors de 36 (un 4,9%). També en el sector trobem diferències: en el sector terciari i en el d'administració i defensa es declara significativament més l'activitat laboral que en la resta dels sectors, especialment l'educatiu i artístic, que és el que té més resposta d'activitat informal (13,6%).

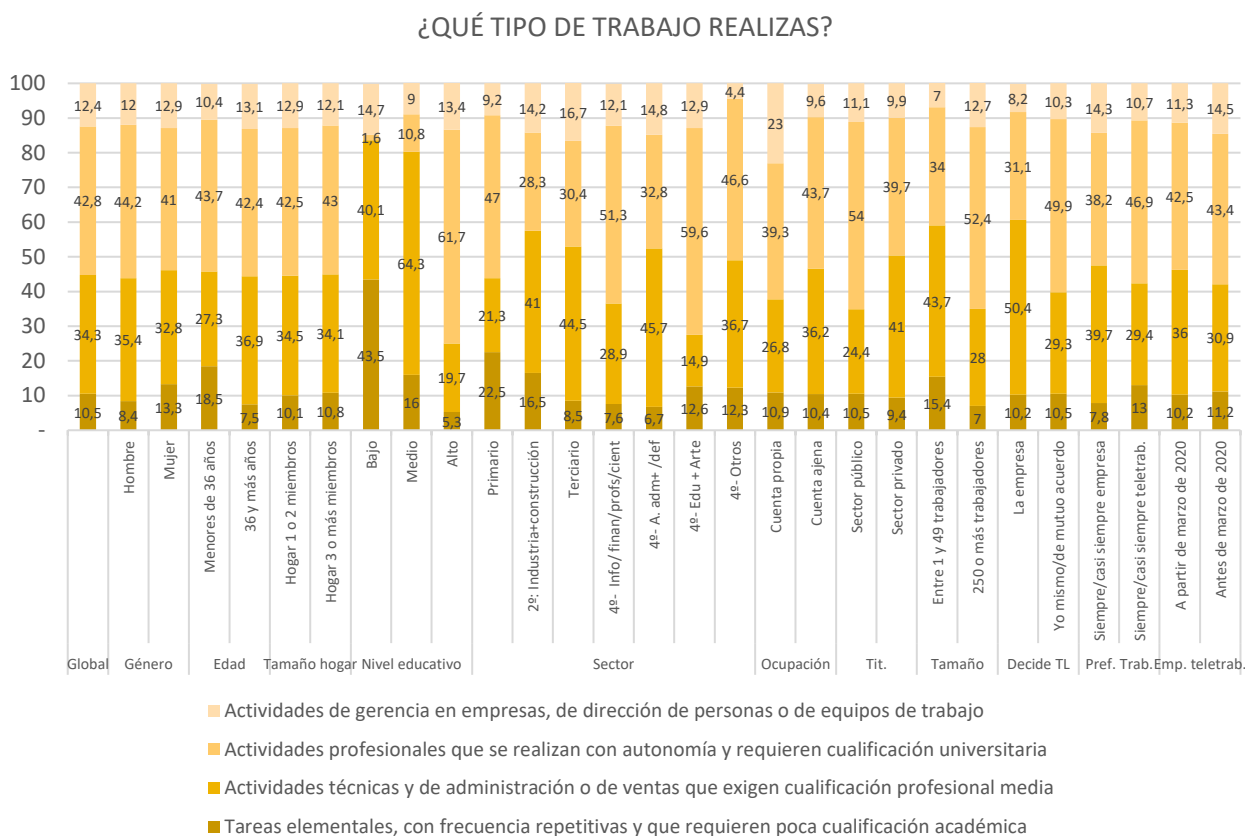
“Mentre un 95,8% dels teletreballadors que treballen per compte d'altri declaren la seua activitat, tan sols un 86,0% dels que treballen per compte propi ho fan.”

Una altra qüestió, potser la més interessant en aquest cas, és la que té a veure amb l'ocupació (concretament l'estatus laboral). Mentre un 95,8% dels teletreballadors que treballen per compte d'altri declaren la seua activitat, tan sols un 86,0% dels quals treballen per compte propi ho fan. Una cosa similar succeeix amb la grandària de l'empresa en la qual es teletreballa: en les empreses de gran grandària (més de 250 treballadors), els

teletreballadors assenyalen significativament més que declaren la seua activitat, mentre que en les xicotetes ho fan menys.

6.2 Tipus de teletreball realitzat

Més enllà de si aquest és formal o informal, ens interessa conèixer quin tipus de treball realitzen les persones que teletreballen.



La major part dels teletreballadors enquestats realitza activitats professionals que requereixen autonomia i qualificació universitària (42,8%), però també hi ha un destacable 34,3% d'ells que realitza activitats tècniques i d'administració o vendes que exigeixen una qualificació professional mitjana. D'altra banda, les persones que teletreballen fent tasques elementals, repetitives i que requereixen poca qualificació acadèmica constitueixen un 10,5% del total. Similarment, un 12,4% de les persones que teletreballen duen a terme activitats de gerència i direcció en empreses.

Novament, no s'observen grans diferències en aquesta pregunta en relació amb el gènere, però sí en relació amb l'edat. Així, els més joves solen dur a terme tasques elementals de poca qualificació significativament més (18,5%) que els majors de 36 (7,5%).

Tampoc trobem diferències en funció de la grandària de la llar, però sí en relació amb el nivell educatiu (com era d'esperar, ja que les respostes a aquesta pregunta estan clarament relacionades amb el nivell d'estudis). Les persones que teletreballen fent tasques elementals i activitats tècniques de qualificació mitjana estan significativament més representades en les persones que tenen un nivell educatiu mitjà.

Per contra, les persones que teletreballen realitzant activitats professionals estan significativament més representades en les persones amb un nivell educatiu alt, com era d'esperar. De manera similar, també podem assenyalar diferències clares en relació amb el sector de treball. De tal manera, mentre els teletreballadors que realitzen activitats tècniques estan més representats en el sector terciari i en el d'administració i defensa, aquells que fan activitats professionals solen estar significativament més en els sectors d'informació, finances i activitats professionals i científiques i el d'educació i art.

Respecte a l'ocupació, les persones que treballen per compte propi tenen una representació significativament major de persones que es dediquen a activitats de gerència i direcció (un 23,0%, enfront del 9,6% de les persones que teletreballen per compte d'altri). No obstant això, aquestes estan infrarepresentades entre les persones que duen a terme tasques tècniques (un 26,8% d'elles duen a terme aquestes tasques, un 10% menys que en els treballadors per compte d'altri).

En relació amb les característiques de l'empresa en la qual es teletreballa, veiem que en les empreses públiques i/o de gran grandària estan especialment representades les persones que realitzen activitats professionals. Per contra, en les empreses privades i/o de menor grandària predominen significativament les persones que teletreballen fent tasques elementals i activitats tècniques de qualificació mitjana.

També és interessant apreciar que el tipus de treball realitzat sembla incidir sobre qui decideix el teletreball, així com sobre les preferències de teletreball. Així, la meitat dels individus que teletreballen per decisió de l'empresa són persones que duen a terme activitats tècniques de qualificació mitjana. En el cas de les persones que han decidit elles mateixes teletreballar, la meitat d'elles duen a terme activitats professionals

“La meitat de les persones que teletreballen per decisió de l'empresa duen a terme activitats tècniques, les que han decidit elles mateixes teletreballar, realitzen principalment activitats d'alta qualificació.”

d'alta qualificació. Per tant, veiem que la qualificació requerida per a cada tipus de treball realitzat per a tindre incidència sobre l'autonomia per a decidir si teletreballar o no fer-ho. Així mateix, també és interessant comprovar que entre les persones que solen triar teletreballar en major mesura estan especialment representades les persones que duen a terme activitats professionals. Per contra, entre aquells que prefereixen treballar fonamentalment de manera presencial trobem significativament més persones que fan activitats tècniques.

Finalment, cal assenyalar que el tipus de tasques realitzades no sembla estar condicionat pel moment d'inici del teletreball. Encara que podríem esperar que les persones que van començar a teletreballar a partir del confinament es dedicaren a tasques diferents (potser més variades) que els que ja teletreballen abans, això no sembla succeir. De fet, les diferències que s'aprecien entre tots dos grups són molt xicotetes i no significatives.

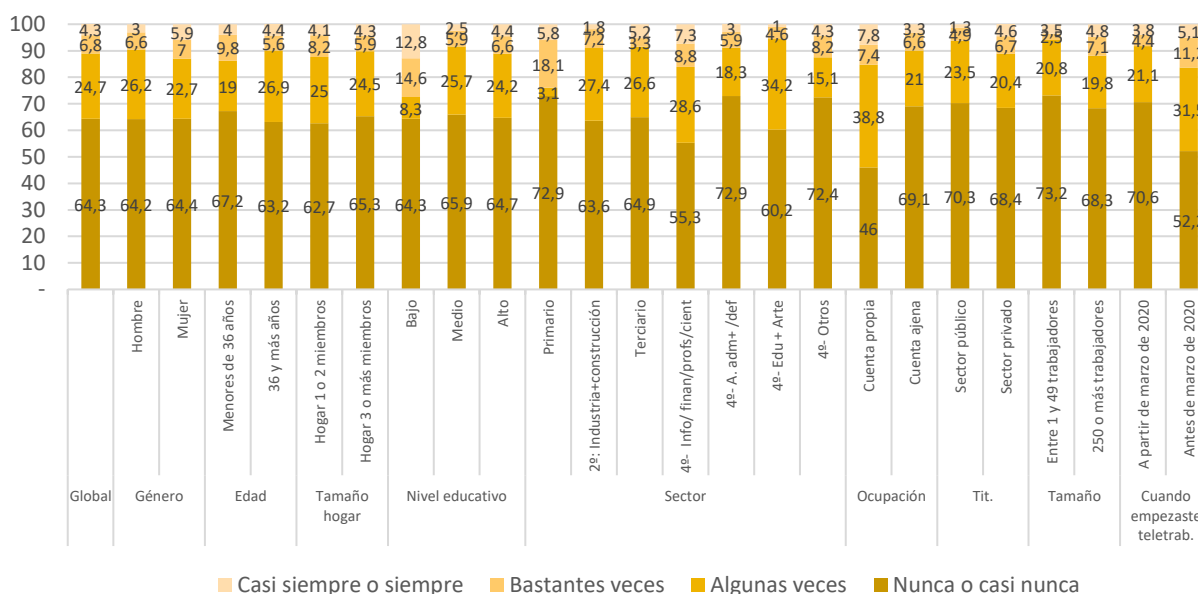
6.3 Freqüència de teletreball

Quasi el 60% dels enquestats 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.

La realització del treball en modalitat de teletreball pot comportar una major flexibilitat en les hores i horaris de treball. Per això, ací hem volgut considerar en quina mesura les persones que teletreballen ho fan a la nit, els caps de setmana, en jornades de més de 10 hores o fora del seu horari habitual de treball.

En aquest sentit, ací ens centrarem en primer lloc en la **freqüència** amb la qual les persones que **teletreballen** ho fan a la nit.

¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS POR LA NOCHE?



Com a norma general, sembla ser que la majoria de les persones que teletreballen (64,3%) no ho fan mai o quasi mai a la nit. A més, aquelles que sí que treballen a la nit, ho fan solament algunes vegades (un 24,7% d'elles assenyala aquesta opció). Les persones que ho fan bastants vegades són només un 6,8% i les que ho fan sempre o quasi sempre tan sols un 4,3%. Per tant, veiem que els individus teletreballadors, en la seua majoria, no solen treballar amb molta freqüència a la nit. No obstant això, hem de considerar que les persones que ho fan amb una certa freqüència constitueixen un 35,7%. És a dir, més d'un terç de les persones que teletreballen el fan, com a mínim, algunes vegades a la nit.

Els diferents grups demogràfics (sobre la base de gènere, edat, grandària de la llar i nivell educatiu) no presenten grans diferències en la freqüència de treball a la nit. L'única excepció són les persones amb

un nivell educatiu baix, que treballarien a la nit bastants vegades o sempre o quasi sempre en major mesura que la resta. No obstant això, hem de considerar que la mostra de persones amb un nivell educatiu baix és molt xicoteta i no podem dir que les diferències observades siguen concloents.

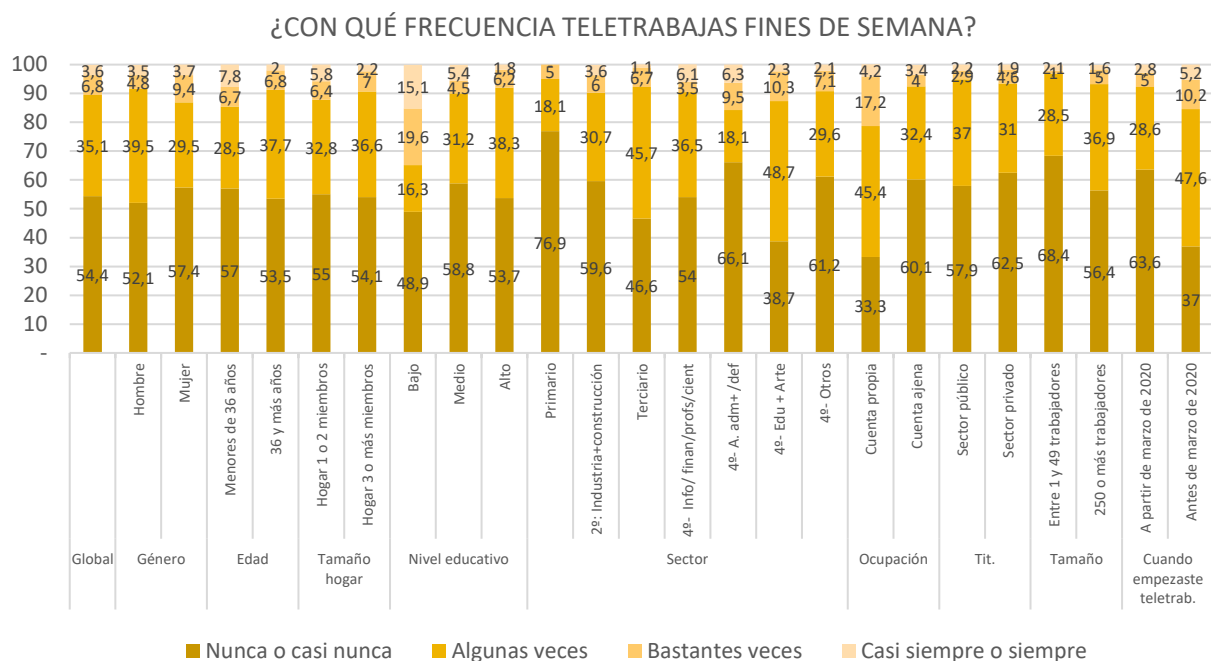
D'altra banda, les variables referents al treball sí que semblen estar relacionades amb la nocturnitat. De tal manera, respecte al sector podem assenyalar algunes qüestions. Entre les persones que diuen que no treballen a la nit mai o quasi mai trobem una representació destacable de persones que teletreballen en administració i defensa. En canvi, apreciem una infrarepresentació significativa del sector d'informació, finances, professionals i científics. Aquest sector, a més, presenta el percentatge més elevat de persones que treballen a la nit sempre o quasi sempre (un 7,3% de les persones que teletreballen en aquest sector el fan, seguit d'un 5,2% de les persones del sector terciari). Finalment, cal esmentar que les persones que teletreballen en el sector educatiu i artístic opten significativament més per l'opció "algunes vegades" (un 34,2% d'elles). També cal assenyalar que les dades del sector primari, encara que són molt diferents dels altres sectors, estan basats en una mostra molt xicoteta que no ens permet extraure conclusions clares.

A més del sector, l'estatus laboral en l'ocupació té gran influència sobre el treball nocturn dels teletreballadors. Tant és així que un 69,1% de les persones que treballen per compte d'altri respon que mai o quasi mai treballa de nit, en les persones que treballen per compte propi aquest percentatge es redueix al 46,0%. En canvi, aquests últims assenyalen significativament més que treballen a la nit algunes vegades (un 38,8% dels treballadors per compte propi) i sempre o quasi sempre (un 7,8% d'ells). Per contra, tan sols un 3,3% de les persones que treballen per compte d'altri teletreballen a la nit sempre o quasi sempre.

"Un 69,1% de les persones que treballen per compte d'altri respon que mai o quasi mai treballa de nit, entre les persones que treballen per compte propi aquest percentatge es redueix al 46,0%."

Una última qüestió que podem esmentar respecte al treball nocturn són les diferències entre les persones que es van incorporar al teletreball abans de la pandèmia i després. D'una banda, les persones que van començar a teletreballar després del començament de la pandèmia de COVID-19 assenyalen significativament més que mai o quasi mai teletreballen a la nit (un 70,6% d'elles no ho fa). D'altra banda, els individus que han començat a teletreballar amb anterioritat al confinament per la pandèmia responen significativament més que treballen a la nit algunes vegades (un 31,5% d'ells) o bastants vegades (un 11,2%).

En segon lloc, ací plantejem amb quina freqüència la persona enquestada **teletreballa en caps de setmana**.



Les persones que teletreballen en caps de setmana amb alguna freqüència són més que les que ho feien a la nit (un gens menyspreable 45,6%). D'ells, la majoria (un 35,1%) ho fan algunes vegades, un 6,8% bastants vegades i tan sols un 3,6% ho fa sempre o quasi sempre. Per contra, les persones que no teletreballen mai o quasi mai en caps de setmana són un 54,4%. És a dir, les persones que no teletreballen mai en caps de setmana són majoria, però les que ho fan amb alguna freqüència suposen una gran part del total.

En aquest cas les variables demogràfiques sí que semblen tindre una certa relació amb el treball en caps de setmana. D'una banda, un 57,4% de les dones respon que no teletreballa mai en caps de setmana, una mica més que en el cas dels homes (52,1%). Però les dones responen significativament més que els homes que teletreballen en caps de setmana bastants vegades (un 9,4% de les dones ho fa, en front un 4,8% dels homes). En canvi, els homes manifesten significativament més que ho fan algunes vegades (un 39,5% d'ells ho fa, un 10% més que les dones). Aquestes dades criden l'atenció, ja que podríem esperar que, a causa dels rols de gènere associats a les dones en matèria de cures i conciliació, aquestes es limitaren a treballar entre setmana en major mesura que els homes. No obstant això, les dades que hem obtingut ací semblen contradir aquesta premissa en el cas de les teletreballadores.

“Les dones responen significativament més que els homes que teletreballen en caps de setmana bastants vegades.”

En relació amb l'edat també trobem algunes diferències significatives. Encara que les persones que teletreballen en caps de setmana sempre o quasi sempre no són moltes, els més joves semblen fer-ho significativament més que els majors de 36 anys (un 7,8% dels joves ho fan i tan sols un 2,0% dels majors). Per contra, les persones majors de 36 responen significativament més que teletreballen en caps de setmana a vegades (un 37,7% d'elles, enfront d'un 28,5% de les altres).

La grandària de la llar és una variable especialment interessant en aquesta pregunta, ja que pot relacionar-se amb la necessitat de conciliació. En aqueix sentit, veiem que els teletreballadors que viuen en llars d'1 o 2 persones responen significativament que sempre o quasi sempre teletreballen en caps de setmana. No obstant això, hem de considerar que la diferència no és molt gran, ja que són poques les persones que teletreballen en caps de setmana amb tanta freqüència.

Pel que fa al nivell educatiu, veiem que hi ha significativament més persones amb un nivell alt que responen que treballen en caps de setmana algunes vegades que amb nivell baix o mitjà. En canvi, tan sols un 1,8% dels individus amb un nivell educatiu alt teletreballen en caps de setmana. Això podria indicar que els treballadors que tenen un nivell educatiu alt teletreballen amb menor freqüència en caps de setmana.

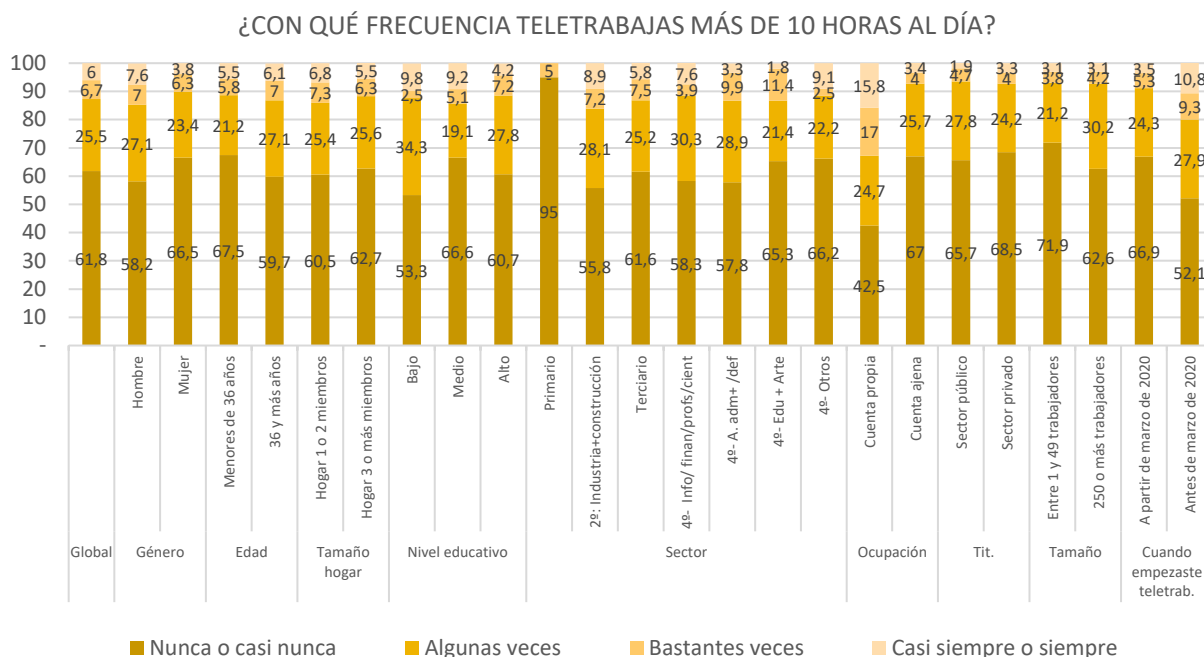
Així mateix, l'encreuament amb el sector de treball també presenta dades rellevants. Els teletreballadors del sector d'administració i defensa assenyalen significativament més que els altres que mai o quasi mai treballen en caps de setmana (un 66,1% d'ells). En canvi, les persones que teletreballen en el sector educatiu i d'activitats artístiques estan infrarepresentats en aquesta resposta i, al seu torn, responen significativament més que la mitjana que treballen en caps de setmana algunes vegades, igual que les persones que treballen en el sector terciari. En el sector primari són molt poques les persones que treballen sovint en caps de setmana, però cal considerar que la mostra d'aquest sector és molt xicoteta per a extraure idees clares.

De nou, l'estatus ocupacional també sembla marcar les respostes per a aquesta pregunta. Així, mentre les persones que treballen per compte propi responen significativament més que teletreballen en caps de setmana algunes (45,4% d'elles) o bastants vegades (17,2%), aquelles que treballen per compte d'altri responen significativament més que no ho fan mai o quasi mai (un 60,1% d'elles, enfront d'un 33,3% de treballadors per compte propi). Per tant, veiem que les persones que treballen per compte propi treballen en caps de setmana amb major freqüència que les que són teletreballadores per compte d'altri.

Similarment, trobem unes certes diferències segons la grandària de l'empresa per a la qual treballen les persones entrevistades. En efecte, mentre un 68,4% de les persones que treballen en empreses xicotetes assenyalen que mai o quasi mai teletreballa en caps de setmana, un 56,4% de les quals treballen en empreses grans respon això.

A més, novament trobem diferències segons el moment d'introducció en el teletreball. Les persones que van començar a treballar a partir de març de 2020 responen significativament més que no treballen mai o quasi mai en caps de setmana (un 63,6% d'elles, enfront del 37,0% de les persones que es van incorporar abans). Per contra, els individus que es van iniciar en el teletreball abans de l'inici de la pandèmia responen significativament més que teletreballen en caps de setmana algunes o bastants vegades. Més específicament, un 47,6% d'ells teletreballa aquests dies algunes vegades i un 10,2% ho fa bastants vegades.

Així mateix, també ens plantegem en quina mesura les persones que teletreballen fan jornades de més de 10 hores de treball.



Una majoria del 61,8% d'individus que teletreballen no ho fan mai o quasi mai més de deu hores al dia. El segon més comú és realitzar aquest tipus de jornades algunes vegades (un 25,5% de les persones enquestades). Finalment, a penes un 6,7% i un 6,0%, respectivament, fan jornades de més de deu hores bastants vegades o quasi sempre o sempre. A priori aquestes dades semblen bastant positives, però hem de considerar que un 38,2% de les persones que teletreballen fan jornades de més de deu hores amb una certa freqüència. Però no sols això, un 12,7% de teletreballadors treballa més de deu hores al dia amb molta freqüència (bastants vegades o sempre o quasi sempre).

“Un 12,7% de teletreballadors treballa més de deu hores al dia amb molta freqüència”

Si ens fixem en l'encreuament d'aquesta pregunta amb les variables considerades, en primer lloc, veiem que les dones responen significativament més que els homes que mai o quasi mai realitzen jornades de més de deu hores i, en canvi, manifesta significativament menys fer-ho sempre o quasi sempre (tan sols un 3,8% d'elles ho fa amb aquesta freqüència).

D'altra banda, encara que l'edat i la grandària de la llar no presenten grans diferències entre perfils, el nivell educatiu sí que sembla fer-lo. En aqueix sentit, encara que un destacable 66,6% de les persones amb un nivell educatiu mitjà respon que mai o quasi mai teletreballa més de deu hores en un dia, aquestes persones també responen significativament més que la mitjana que ho fan sempre o quasi sempre. De fet, un 9,2% d'aquestes persones fa aquest tipus de jornades de treball amb aquesta freqüència. En canvi, les persones amb un nivell d'estudis alt no sols responen en un 60,7% que mai o quasi mai duen a terme aquest tipus de jornades, també responen significativament menys que ho fan sempre o quasi sempre.

En tercer lloc, si bé no trobem diferències significatives en les respostes segons el sector, sí que les trobem en la resta de les variables. Certament, mentre un 67,0% de les persones que teletreballen per compte d'altri manifesten que no treballen mai o quasi mai més de deu hores al dia, solament un 42,5% de les que treballen per compte propi ho fan. No sols això, els que teletreballen per compte propi duen a terme aquest tipus de jornades bastants vegades o sempre o quasi sempre significativament més. De fet, un 17,0% d'ells teletreballa més de deu hores en un dia bastants vegades i un 15,8% ho fa sempre o quasi sempre.

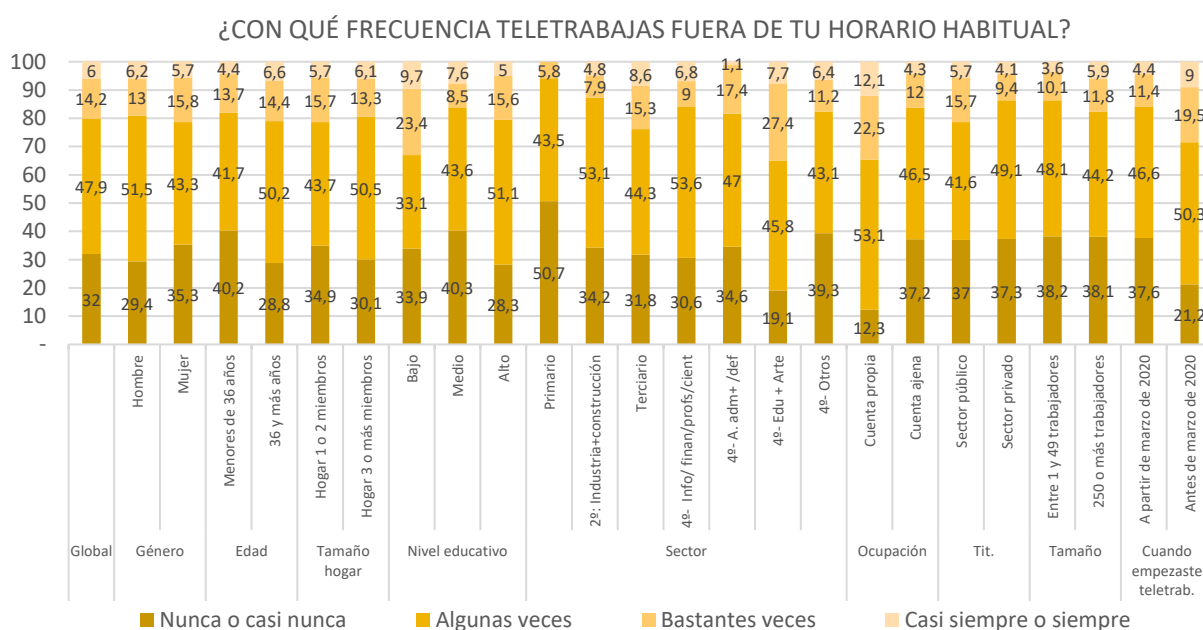
“Els qui teletreballen per compte propi duen a terme més habitualment jornades de més de 10 hores.”

“Les jornades superiors a 10 hores són més usuals en les grans empreses.”

D'altra banda, respecte a la grandària de l'empresa per a la qual treballen els individus enquestats, podem subratllar que hi ha un 9,3% més d'individus que teletreballen en empreses xicotetes i diuen que mai o quasi mai realitzen aquest tipus de jornades que persones que responen això teletreballant en empreses grans.

Finalment, convé destacar que les persones que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia assenyalen significativament més que la mitjana que mai o quasi mai teletreballen més de deu hores en un dia. En efecte, un 66,9% d'elles opta per aquesta resposta, mentre entre els qui van començar a teletreballar abans de març de 2020 aquest percentatge és un 52,1%. Si bé aquest percentatge continua suposant la majoria de les persones amb aquest perfil, és necessari esmentar que aquestes persones responen significativament més que quasi sempre o sempre realitzen aquest tipus de jornades. De fet, mentre tan sols un 3,5% dels qui van començar després de l'inici de la pandèmia fan jornades tan llargues sempre o quasi sempre, un 10,8% dels qui van començar abans les fan amb aquesta freqüència.

Finalment, una qüestió particularment rellevant amb el treball és conèixer si es duu a terme **fora de l'horari de treball** establert.



Mentre que en les preguntes anteriors eren majoria les persones que assenyalaven que mai o quasi mai es trobaven en les circumstàncies esmentades (treballar a la nit, els caps de setmana o més de deu hores al dia), en aquest

“Un 20,2% dels individus que teletreballen treballen fora del seu horari de treball amb molta freqüència.”

cas tan sols hi ha un 32,0% de persones que manifesten que mai o quasi mai teletreballen fora del seu horari de treball. És a dir, menys d'un terç de les persones que teletreballen no el fan mai o quasi mai fora del seu horari. Dit d'una altra manera, més de dos terços (68,0%) dels individus que teletreballen ho fan, almenys algunes vegades, fora del seu horari de treball. Concretament, quasi la meitat de les persones enquestades (47,9%) diu que treballa fora d'aquest horari algunes vegades, un gens menyspreable 14,2% ho fa bastants vegades i un 6,0% sempre o quasi sempre. Això ens deixa amb un 20,2% d'individus que teletreballen fora del seu horari de treball amb molta freqüència.

Sabent això, ens interessa explorar el comportament dels diferents perfils de teletreballadors. De tal manera, referent al gènere podem apreciar algunes diferències. En primer lloc, encara que la diferència no és significativa estadísticament, és interessant subratllar que un 35,3% de les dones respon que mai o quasi mai teletreballa fora d'horari, mentre que entre els homes aquest percentatge és d'un 29,4%. A això cal sumar-li que les dones responen significativament menys que els homes que teletreballen fora del seu horari laboral.

També per edat podem ressaltar algunes diferències entre grups. El més destacable és que trobem significativament més persones joves que diuen que mai o quasi mai teletreballen fora del seu horari de treball (un 40,2% opta per aquesta opció, enfront d'un 28,8% dels majors de 36 anys).

“Els teletreballadors menors de 36 anys responen significativament més a no treballar mai o quasi mai fora del seu horari de treball.”

En tercer lloc, cal assenyalar algunes diferències que trobem en relació amb la grandària de la llar. Encara que no són significatives, resulta d'interés esmentar-les, ja que aquesta variable té rellevància a l'hora de considerar la conciliació. Així, un 34,9% de les persones que viuen en llars d'una o dues persones diu que mai o quasi mai treballa fora de l'horari habitual, una mica més que en el cas de les persones que viuen en llars amb més membres. En canvi, la meitat (50,5%) dels teletreballadors amb llars de més de tres persones manifesten que algunes vegades treballen fora d'horari, enfront d'un 43,7% dels quals viuen en llars amb pocs membres.

Respecte al nivell educatiu, cal assenyalar que les persones amb un nivell mitjà són les que assenyalen

“Les persones amb un nivell educatiu alt solen treballar fora del seu horari laboral habitual amb major freqüència que la resta.”

significativament més que mai o quasi mai treballen fora de l'horari laboral (un 40,3% d'elles ho fan) i les que menys ho fan “bastants vegades”. En canvi, les persones amb un nivell d'estudis alt manifesten això significativament menys i assenyalen significativament més que treballen fora d'horari algunes vegades (la meitat d'aquestes persones ho fan). En aqueix sentit,

sembla que les persones amb un nivell educatiu alt solen treballar fora del seu horari laboral habitual amb major freqüència que els individus amb nivells educatius inferiors.

Referent al sector, trobem dades bastant uniformes, però podem destacar algunes qüestions. Per exemple, mentre les persones que teletreballen en informació i finances assenyalen significativament menys que la mitjana que treballen fora d'horari bastants vegades, aquelles que teletreballen en educació i art responen amb aquesta opció significativament més. Així mateix, entre les persones que responen que sempre o quasi sempre teletreballen fora del seu horari de treball estan infrarepresentades les que teletreballen en administració i defensa.

Quant a l'ocupació, podem subratllar que les persones que treballen per compte d'altri responen significativament més que mai o quasi mai treballen fora del seu horari laboral (un 37,2% afirma això, enfront d'un 12,3% de les que treballen per compte propi). Per contra, aquells que treballen per compte propi diuen que treballen fora del seu horari bastants vegades o quasi sempre o sempre (un 34,6% d'ells opta per una d'aquestes dues opcions). Per tant, aquestes dades mostren que les persones que treballen per compte propi solen teletreballar fora del seu horari laboral amb major freqüència que les que treballen per compte d'altri.

Les dades de sector públic i privat s'assemblen considerablement en aquesta pregunta, igual que les dades segons la grandària de l'empresa. No obstant això, les dades segons el moment d'introducció en el teletreball sí que presenten diferències en les respostes. De nou, són les persones que van començar a teletreballar a partir de març de 2020 les que assenyalen en major mesura que mai o quasi mai excedeixen el seu horari de treball (un 37,6% afirma això, enfront d'un 21,2% dels que es van incorporar abans). D'altra banda, els individus que van començar a teletreballar abans de l'inici de la pandèmia responen significativament més que teletreballen fora del seu horari laboral bastants vegades o sempre o quasi sempre. En general, veiem que aquesta tendència es repeteix en cadascuna de les quatre preguntes referents a l'horari de treball (treball a la nit, caps de setmana, jornades de més de deu hores i treball fora de l'horari laboral): les persones que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia de COVID-19 semblen disposar de millors condicions laborals en aquest sentit que les que ja teletreballen abans. A continuació, indagarem més en profunditat en aquesta distinció.

“Les persones que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia de COVID-19 sem-bleu disposar de millors condicions de jornada que les que ja teletreballen abans.”

6.4 Inici del teletreball

Atés que el teletreball és un fenomen relativament recent, ací hem volgut saber en quina mesura això és realment així preguntant a les persones enquestades del **moment en què van començar a teletreballar**.

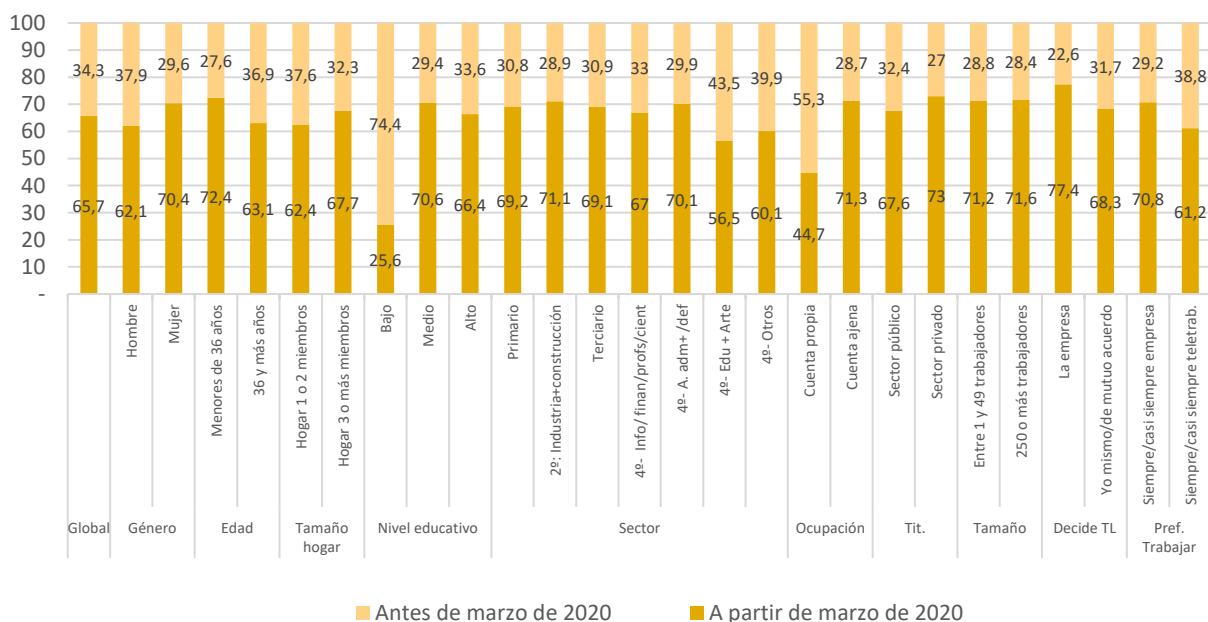
¿CUÁNDO EMPEZASTE A TELETREBAJAR?



En el gràfic podem observar una clara tendència incremental que culmina amb un gran increment després de març de 2020. Així, un 8,7% dels individus enquestats van començar a teletreballar abans de 2010, mentre un 65,7% d'ells ho ha fet entre març de 2020 (quan es va produir el confinament per la pandèmia de COVID-19) i l'actualitat. Per tant, podem veure que el teletreball ha experimentat un gran boom a partir de la pandèmia, que ha consolidat una tendència ascendent que ja es manifestava abans. De fet, un 14,2% de les persones que teletreballen van començar ja entre gener de 2019 i març de 2020.

Per a especificar més la informació sobre les incorporacions al teletreball, ací hem volgut veure els **perfiles de les persones que han començat a teletreballar abans i després de l'inici de la pandèmia de COVID-19.**

¿CUÁNDO EMPEZASTE A TELETREBAJAR?



Dels individus enquestats, un 65,7% van començar a teletreballar a partir de març de 2020, el moment en què es va produir el confinament per l'inici de la pandèmia de COVID-19, i un 34,3% van començar abans d'aqueix moment. Per tant, veiem que la majoria de les persones que han teletreballat en l'últim any han començat a fer-ho a partir de la pandèmia. Això és especialment interessant si considerem

que el període comprés en aquesta categoria és molt més curt, ja que comprén solament un parell d'anys.

Si observem els diferents perfils de treballadors en funció de les variables d'encreuament, primer observem que les dones s'han incorporat significativament més a partir de març de 2020. De fet, un 70,4% d'elles ho han fet a partir d'aquesta data, enfront d'un 62,1% dels homes. En canvi, tan sols un 29,6% de les dones havien començat a teletreballar abans d'aqueix moment, mentre un 37,9% ja ho havien fet.

“Les dones s'han incorporat significativament més al teletreball a partir de març de 2020.”

Respecte a l'edat també trobem una tendència clara: les persones més joves es van incorporar significativament més a partir de l'inici de la pandèmia (un 72,4% d'elles). Encara que la majoria de les persones majors de 36 anys també es van incorporar amb posterioritat a la data de referència (63,1%), també es van incorporar significativament més que els joves abans d'aqueix moment (un 36,9% ho van fer abans, enfront d'un 27,6% dels menors de 36).

Seguint amb el perfil de les persones que es van incorporar al teletreball a cada moment, no trobem diferències ni en la grandària de la llar ni en el nivell educatiu dels teletreballadors. Respecte al sector, solament destaquen els individus que teletreballen en el sector educatiu i artístic: encara que la majoria (56,5%) van començar a teletreballar a partir de l'inici de la pandèmia, el van fer en menor mesura que la mitjana de tots els sectors. De fet, significativament més persones d'aquest sector assenyalen haver començat a teletreballar abans de la pandèmia.

“El 71,3% de les persones que teletreballen per compte d'altri es van incorporar després de març de 2020, enfront del 44,7% dels qui teletreballen per compte propi.”

En relació amb l'ocupació, observem que un 71,3% de les persones que teletreballen per compte d'altri van començar a teletreballar després de març de 2020, mentre només un 44,7% de les quals treballen per compte propi van començar després d'aqueixa data. En canvi, significativament més persones que treballen per compte propi van començar a

teletreballar abans d'aquesta data (un 55,3% d'elles, enfront d'un 28,7% de les persones que treballen per compte d'altri).

La titularitat de l'empresa en la qual teletreballen els individus enquestats també sembla ser rellevant per a aquesta qüestió, encara que les diferències que es donen entre sector públic i privat no són tan grans. Així i tot, les persones que teletreballen en el sector privat van començar a fer-lo significativament més que la mitjana després de març de 2020. En canvi, no trobem diferències en funció de la grandària de l'empresa.

En un altre ordre de coses, la decisió de teletreballar sí que sembla relacionada amb el moment d'inici del teletreball, ja que un significatiu 77,4% de les persones que assenyalen que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia l'han fet per decisió de l'empresa, encara que també hi ha un 68,3% de persones que han decidit teletreballar i que van començar en aquell període de temps. Per contra, mentre un 31,7% de les que han decidit el teletreball ja teletreballen abans d'aqueix moment, tan sols un 22,6% de les que teletreballen per decisió de l'empresa van començar abans.

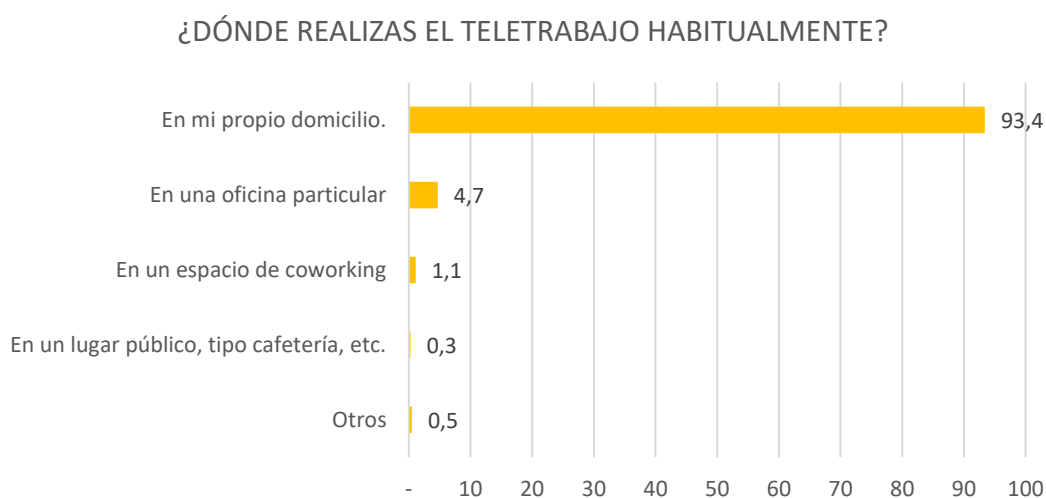
“El 77,4% de les persones que assenyalen que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia l'han fet per decisió de l'empresa.”

Finalment, la preferència de teletreballar també resulta interessant per als resultats d'aquesta pregunta. En efecte, les persones que prefereixen treballar predominantment en l'empresa van començar a teletreballar significativament més que els altres després de l'inici de la pandèmia. En canvi, les persones que prefereixen teletreballar principalment responen significativament més que les altres que van començar a teletreballar abans del començament de la pandèmia. En aqueix sentit, veiem que les persones que porten més temps teletreballant semblen sentir-se més còmodes teletreballant la major part del temps que les que s'han incorporat a aquesta modalitat en els últims anys.

En definitiva, les persones que s'han incorporat al teletreball en els últims dos anys són en major mesura dones, menors de 36 anys i treballadors per compte d'altri que treballen en el sector privat. A més, van començar a teletreballar per iniciativa de l'empresa i solen ser en major mesura persones que prefereixen treballar la major part del temps presencialment.

6.5 Lloc de treball

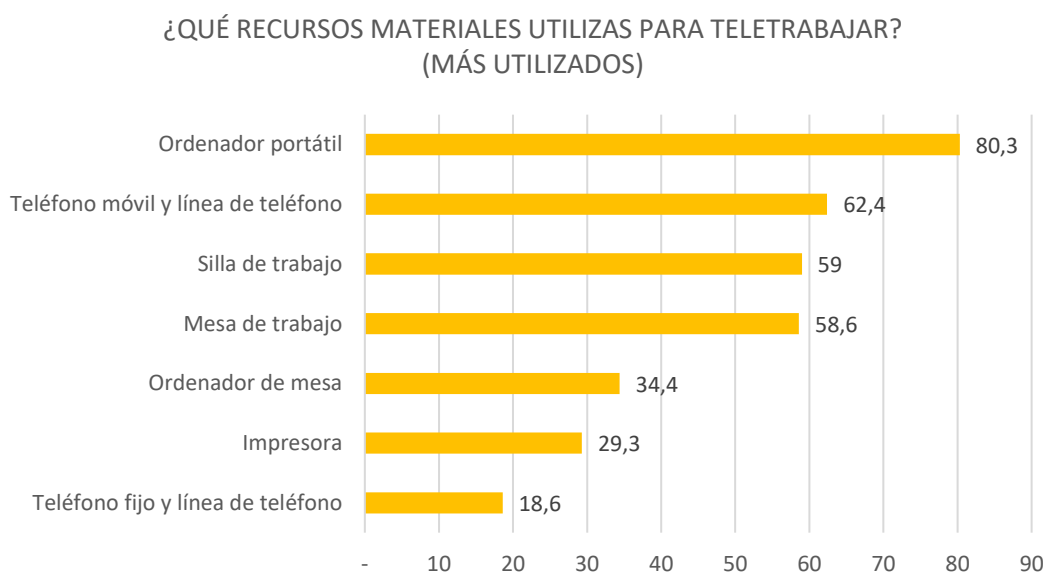
Si bé normalment quan parlem de teletreball pensem a treballar des del propi domicili, també hi ha persones que trien altres llocs per a fer-ho. De tal manera, ací hem volgut saber **on es duu a terme normalment el teletreball**.



El gràfic mostra que quasi tots els individus que teletreballen ho fan en el seu propi domicili (un 93,4% d'ells indica això). També trobem algunes persones que ho duen a terme en una oficina particular (un 4,7%). D'altra banda, tan sols un 1,1% utilitza un espai de cotreball, un 0,3% ho fa en un lloc públic i un 0,5% en altres llocs.

6.6 Recursos destinats al teletreball

Una altra qüestió que hem de considerar a l'hora de parlar de teletreball són els **recursos necessaris** per a fer-ho. Per aquesta raó ací hem volgut mostrar els que més s'utilitzen i els que menys.



L'ordinador portàtil sembla ser el recurs més utilitzat per a teletreballar, atés que un 80,3% de les persones enquestades respon que l'utilitza. Li segueix amb bastant distància el telèfon mòbil i la línia

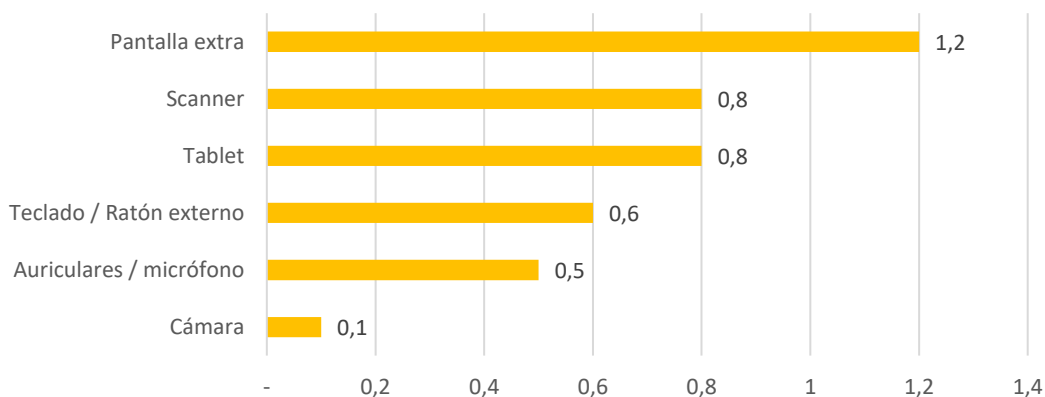
“S'infereix l'existència d'una proporció important de persones que teletreballen usant cadires i taules que no estan dissenyades per al treball.”

de telèfon, utilitzats per un 62,4% dels individus entrevistats. De prop li segueixen la cadira de treball (59,0%) i la taula de treball (58,6%). Això sembla indicar que hi ha una proporció important de persones que teletreballen utilitzant un portàtil, però ho fan amb cadires i taules que no estan dissenyades per al treball (per exemple, una taula i una cadira de menjador). Això és interessant ja que pot suposar riscos de caràcter ergonòmic per als treballadors.

D'altra banda, l'ordinador de taula és utilitzat per un 34,4% dels teletreballadors, la impressora per un 29,3% i el telèfon fix i la línia de telèfon per un 18,6%.

Entre els **recursos menys utilitzats** trobem una pantalla extra (un 1,2% de les persones enquestades la utilitza). Els altres (scanner, tauleta, teclat/ratolí extern, auriculars/micròfon i càmera) els utilitzen menys d'un 1% dels individus enquestats.

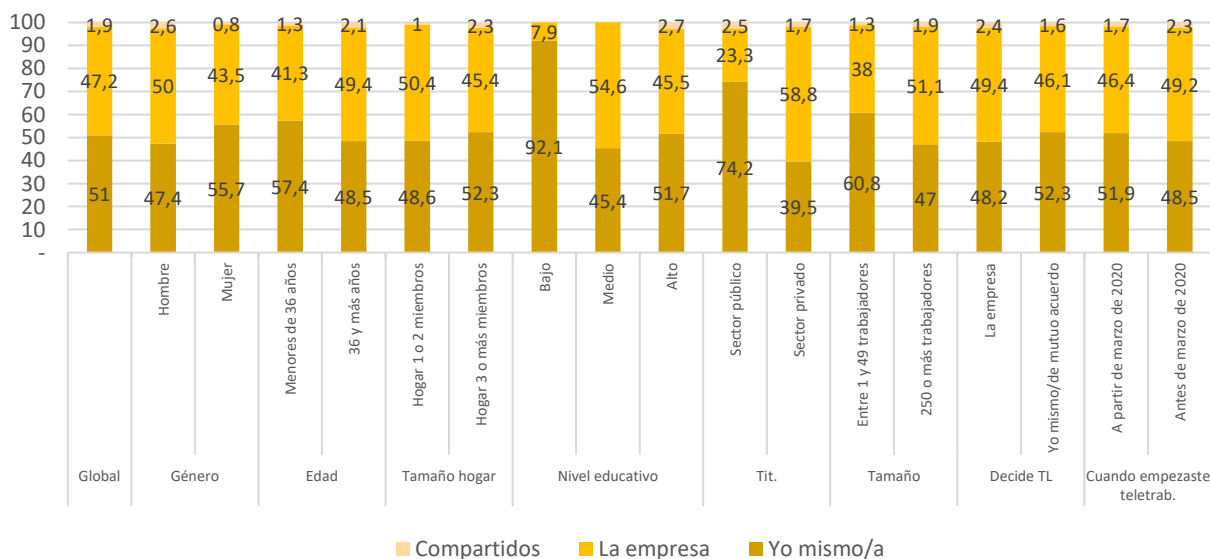
¿QUÉ RECURSOS MATERIALES UTILIZAS PARA TELETRABAJAR? (MENOS UTILIZADOS)



A més de conèixer els recursos més i menys utilitzats, també és d'interés saber **qui els proporciona** i quines diferències trobem sobre la base de les diferents variables d'encreuament. Per això ací repassarem aquesta informació sobre els recursos més utilitzats.

En primer lloc, respecte a l'**ordinador portàtil**, veiem que la meitat (51,0%) dels teletreballadors han d'aportar ells mateixos el dispositiu. Encara que també hi ha un 47,2% de persones que diuen que l'empresa li ho proporciona. Tan sols un 1,9% assenyalen que l'empresa i l'individu comparteixen les despeses de l'ordinador.

¿QUIÉN APORTA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA TELETRABAJAR? (ORDENADOR PORTÁTIL)(n=282)



En relació amb les variables demogràfiques no trobem grans diferències en les respostes, a excepció de les persones amb un nivell educatiu baix, que quasi íntegrament responen que aporten elles mateixes l'ordinador portàtil (encara que hem de considerar que la mostra de les persones amb un nivell educatiu baix és molt xicoteta i per això pot desviar-se fàcilment de la mitjana).

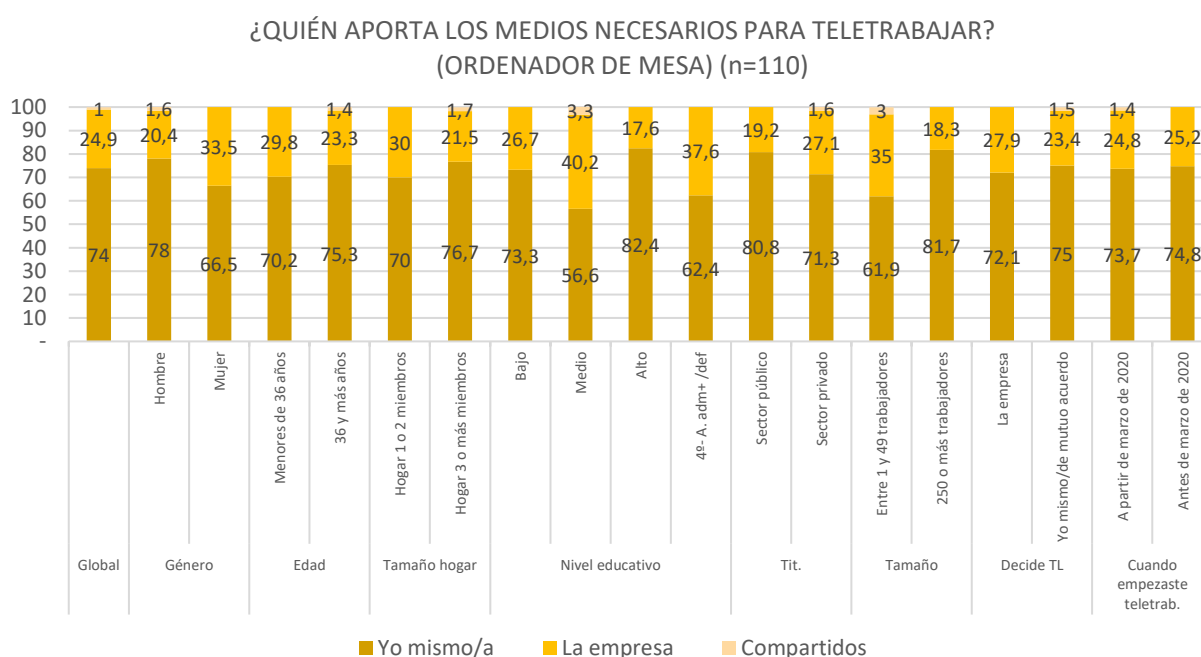
“Un 51% de les persones que teletreballen aporten elles mateixes l'ordinador portàtil, sent major el percentatge en el sector públic (74,2%) i en la xicoteta i mitjana empresa (60,8%).”

Respecte a la titularitat de l'empresa trobem diferències significatives: un 74,2% dels teletreballadors del sector públic assenyalen que han aportat ells mateixos el portàtil que utilitzen, mentre que en l'empresa privada aquest percentatge es redueix al 39,5%. De fet, mentre tan sols un 23,3% de les persones que teletreballen en el sector públic han rebut l'ordinador per part de l'empresa, en el sector privat això succeeix en el 58,8% dels casos.

També la grandària de l'empresa sembla rellevant per a aquesta qüestió. Així, trobem significativament més persones que treballen en empreses xicotetes i han hagut d'utilitzar el seu propi portàtil (60,8%) que persones que treballen en empreses grans i s'han vist obligades a fer-ho (47,0%). El 38,0% restant de les persones que teletreballen en empreses xicotetes ha rebut l'ordinador per part de l'empresa, mentre que en les empreses grans aquest percentatge ascendeix al 51,1%.

Les variables restants (qui decideix el teletreball i el moment d'inici d'aquest) no presenten diferències entre perfils per a aquest recurs.

En segon lloc, l'ordinador de taula sembla mostrar percentatges diferents al portàtil. Així, mentre amb el portàtil la meitat de les persones havien d'aportar-ho elles mateixes, amb l'ordinador de taula el percentatge ascendeix a un 74,0%. És a dir, una gran majoria de les persones que teletreballen aporten



elles mateixes l'ordinador de taula que utilitzen. Tan sols una de cada quatre persones diu que és l'empresa la que li ho proporciona i un 1,0% diu que comparteixen les despeses l'empresa i l'individu.

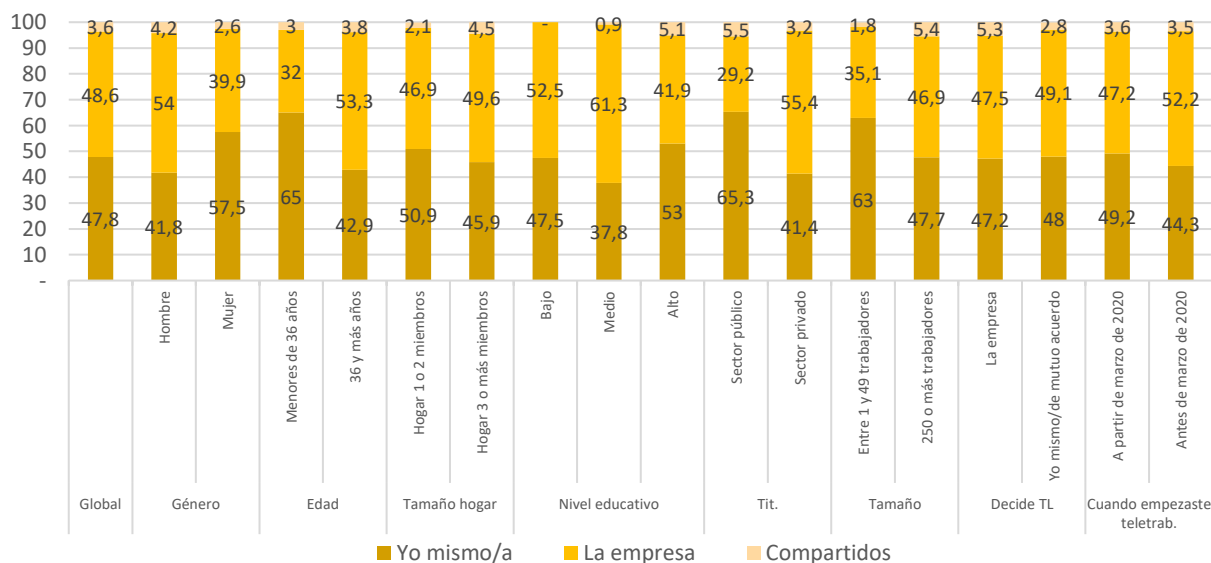
Si concretem el perfil de les persones que donen aquestes respostes, veiem que el gènere i l'edat no semblen presentar diferències notables. No obstant això, el nivell educatiu ací sí que sembla condicionar les respostes, ja que les persones que tenen un nivell educatiu alt responen significativament més que la mitjana que són elles mateixes les que es fan càrrec de l'ordinador de taula (un 82,4% d'elles ho fa). Per contra, les persones amb un nivell d'estudis mitjà diuen significativament més que la mitjana que és l'empresa la que aporta aquest recurs perquè teletreballen (un 40,2% d'elles opta per aquesta resposta, enfront d'un 17,6% en el cas de les persones amb un nivell educatiu alt).

De les variables referents a l'empresa en la qual teletreballen podem dir que les dades no mostren diferències en funció de la titularitat de l'empresa, però sí sobre la base de la seua grandària. Crida l'atenció que en aquest cas les persones que teletreballen en empreses xicotetes responen significativament més que la resta que és l'empresa qui li proporciona l'ordinador de taula per a teletreballar. Un 35,0% de les persones que treballen en empreses xicotetes respon això, mentre tan sols un 18,3% de les quals treballen en empreses grans ho fa. Així i tot, hem de considerar que el més comú per a tots dos grups continua sent pagar ells mateixos l'ordinador (encara que en les empreses xicotetes ho fan un 61,9% i en les grans un 81,7%).

No trobem diferències entre els grups de cadascuna de les variables restants, per la qual cosa, a priori, sembla ser que qui decideix el teletreball i el moment d'inici en aquest no semblen influir en qui aporta aquest recurs.

En tercer lloc, respecte al **telèfon mòbil i la línia de telèfon**, sembla ser que les respostes estan bastant dividides.

¿QUIÉN APORTA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA TELETRAJAJAR?
(TELÉFONO MÓVIL Y LÍNEA DE TELÉFONO) (n=204)



Un 47,8% dels individus assenyalen que aporten ells mateixos aquest recurs i un 48,6% que ho fa l'empresa. En aquest cas les persones que assenyalen que comparteixen les despeses de mòbil amb l'empresa són un 3,6%. Per tant, veiem que les empreses solen fer-se càrrec d'aquest recurs en major mesura que els anteriors.

A més d'aquestes diferències amb els altres recursos analitzats anteriorment, també veiem que en aquest cas les variables demogràfiques tenen major rellevància. En aqueix sentit, observem que les dones, els joves i els individus amb un nivell educatiu alt aporten significativament més ells mateixos el mòbil i la línia, mentre els homes, les persones de major edat i les persones amb un nivell educatiu mitjà assenyalen significativament més que és l'empresa la que aporta aquests recursos.

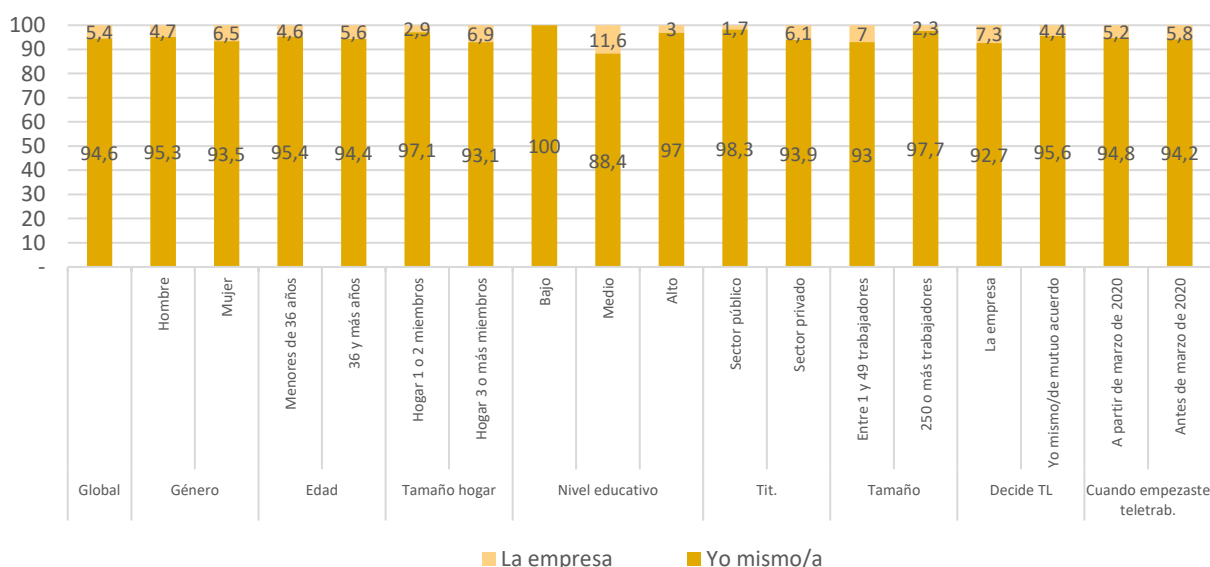
“Les persones que teletreballen en el sector públic i en petites empreses aporten ells mateixos el telèfon mòbil i la línia en una proporció significativament major.”

Respecte a la titularitat de l'empresa, en el sector públic trobem significativament més teletreballadors que aporten ells mateixos el mòbil com a recurs per al treball (un 65,3% d'ells, enfront del 41,4% dels quals treballen en el sector privat). Per contra, de nou és l'empresa privada la que sembla aportar en major mesura aquest

recurs (un 55,4% dels individus que treballen en aquest tipus d'empreses l'assenyalen, mentre que entre els que teletreballen en el sector públic aquest percentatge és tan sols un 29,2%. La grandària de l'empresa també ens aporta dades interessants. En les empreses xicotetes trobem significativament més persones que han de fer-se càrrec ells mateixos d'aportar el mòbil i la línia. D'altra banda, qui decideix el teletreball i la data d'inici d'aquest no semblen tindre rellevància.

En penúltim lloc, ací considerem qui aporta la **taula de treball**. Ací les dades són bastant diferents als obtinguts en els casos anteriors.

¿QUIÉN APORTA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA TELETRABAJAR?
(MESA DE TRABAJO) (n=199)



En primera instància, crida l'atenció que quasi la totalitat de les persones que teletreballen i utilitzen una taula de treball l'aporten ells mateixos. Tan sols un 5,4% assenyalen que és l'empresa la que aporta aquest recurs. A més, en aquest cas ningú respon amb l'opció "compartit".

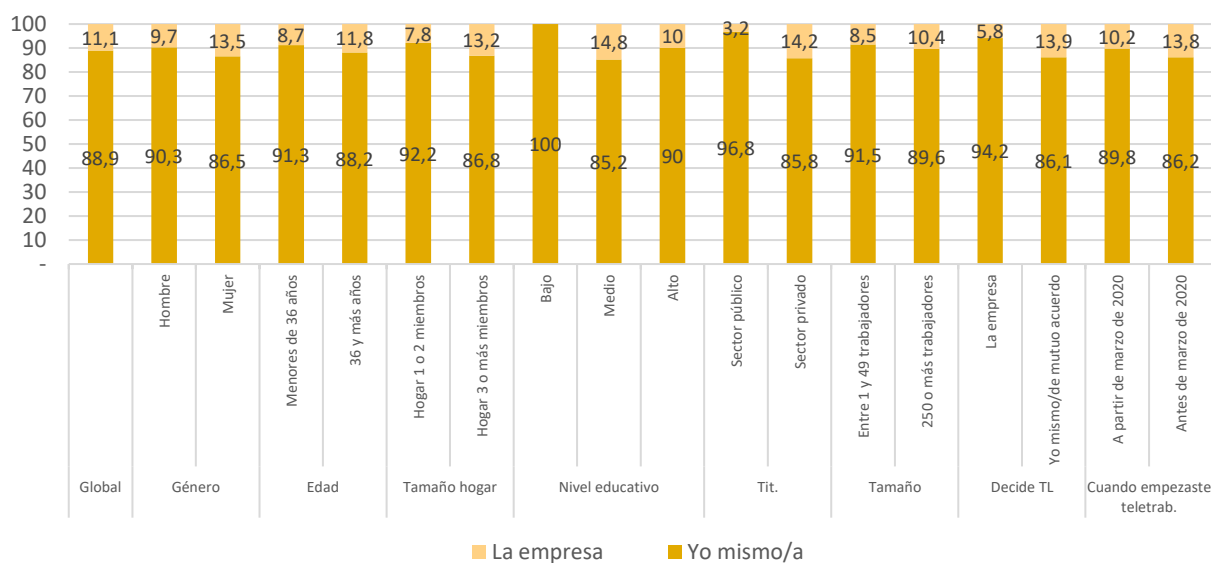
“Quasi la totalitat de les persones que teletreballen i utilitzen una taula de treball l'aporten elles mateixes.”

Una altra qüestió diferent als gràfics anteriors és la uniformitat en les respostes en funció de les variables. Solament trobem diferències significatives respecte al nivell educatiu i la grandària de l'empresa.

En relació amb el nivell educatiu, veiem que les persones amb un nivell educatiu alt es fan càrrec significativament en major mesura d'aportar la taula de treball que la mitjana. Per exemple, veiem que un 97,0% de les persones amb un nivell d'estudis alt el fan, mentre un 88,4% de les persones amb un nivell mitjà aporta aquest recurs. La mostra del nivell educatiu baix ací és molt xicoteta i no podem extraure conclusions reals de les dades d'aquest nivell educatiu.

Finalment, ací explorem en quina mesura es fan les empreses càrrec d'aportar **cadres de treball** a les persones que teletreballen.

¿QUIÉN APORTA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA TELETREBAJAR?
(SILLA DE TRABAJO) (n=201)



“Un 88,9% de les persones enquestades diu que són elles mateixes les que aporten la cadira de treball.”

Un 88,9% d'aquestes persones diu que són elles mateixes les que aporten la cadira de treball i un 11,1% manifesta que és l'empresa la que ho fa. En cap cas aquest recurs s'aporta de forma compartida.

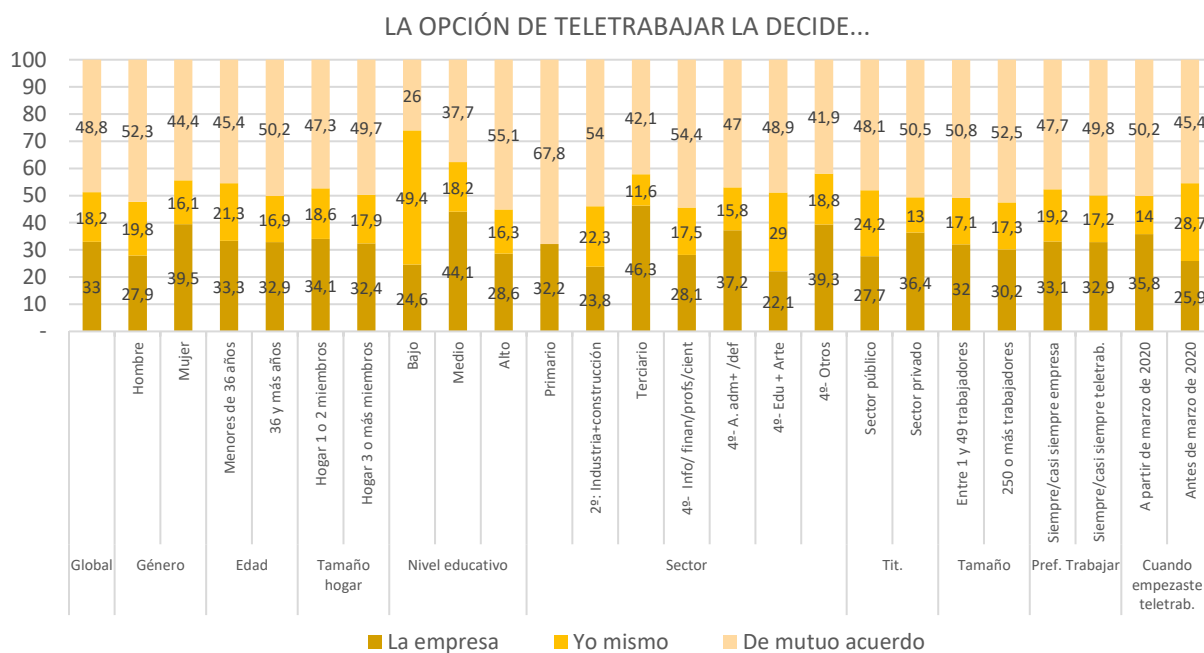
De la mateixa manera que amb la taula de treball, ací no trobem diferències significatives en l'aportació d'aquest recurs en funció de les diferents variables considerades. Les úniques diferències significatives les observem en la titularitat de l'empresa i en qui ha pres la decisió de teletreballar.

Respecte a la primera variable, veiem que en les empreses públiques hi ha significativament més persones que aporten elles mateixes aquest recurs que en les privades. D'altra banda, les persones que assenyalen que l'empresa ha sigut qui ha tingut la iniciativa del teletreball responen significativament més que són elles les que aporten la seua pròpia cadira de treball. En efecte, un 94,2% d'aquestes persones respon això, enfront d'un 86,1% de les quals van començar a teletreballar per voluntat pròpia.

D'altra banda, les diferències que trobem entre perfils són menors i no significatives estadísticament. Encara que podem ressaltar algunes d'elles. Per exemple, els homes, els menors de 36, les persones que viuen en llars d'una o dues persones i les persones amb un nivell educatiu alt solen aportar elles mateixes aquest recurs lleugerament més que els altres.

6.7 Qui pren la decisió de teletreballar

Per a alguns treballadors, el teletreball pot veure's com una bona oportunitat, però per a uns altres pot ser considerat com una cosa negativa. Per això és important entendre de qui és la iniciativa de teletreballar (si normalment és l'empresa qui ho imposa, si ho proposa la persona treballadora o si es fa de mutu acord).



En el gràfic observem en primera instància que la major part dels teletreballadors va començar a teletreballar de mutu acord amb l'empresa (un 48,8% d'ells assenyalen haver-lo fet d'aquesta manera). No obstant això, un terç d'ells el va fer per exclusiva iniciativa de l'empresa i un 18,2% va decidir teletreballar per iniciativa pròpia.

“Un terç de les persones que van passar a situació de teletreball el van fer a iniciativa de l'empresa.”

Entre els perfils que van començar a teletreballar per iniciativa de l'empresa significativament més que la resta trobem a dones (un 39,5% d'elles ho va fer d'aquesta manera, enfront d'un 27,9% dels

homes) i persones amb un nivell educatiu mitjà (un 44,1% d'elles, enfront del 28,6% de les persones amb un nivell alt). En canvi, homes i persones amb un nivell educatiu alt responen en major mesura que el van fer de mutu acord.

Pel que fa al sector de treball, destaquen les dades del sector terciari i de l'educatiu i artístic. En el sector terciari responen significativament més persones que en la resta que és l'empresa la que ha decidit el teletreball (un 46,3% dels individus que treballen en aquest sector). En canvi, en el sector educatiu i artístic responen significativament menys amb aquesta opció (tan sols un 22,1% de les persones) i diuen significativament més que la mitjana que són ells els que han decidit teletreballar, encara que la major part d'ells (48,9%) ho ha fet de mutu acord. La resta dels sectors responen de manera similar a la mitjana de tots els teletreballadors. De nou cal assenyalar que el sector primari disposa d'una mostra molt xicoteta, per la qual cosa les seues dades tan diferenciades dels altres han de prendre's amb precaució.

“Significativament, major percentatge de persones van començar a teletreballar per iniciativa de l'empresa en el sector privat.”

D'altra banda, també la titularitat de l'empresa sembla tindre rellevància per a aquesta qüestió, ja que en el sector privat hi ha significativament més persones que van començar a teletreballar per iniciativa de l'empresa (un 36,4%, enfront del 27,7% del sector públic). A l'inrevés, el sector públic presenta significativament més persones que van començar el teletreball per iniciativa pròpia (24,2%, mentre que en el sector privat són tan sols un 13,0%). En canvi, la grandària d'aquestes empreses no sembla tindre importància per a aquesta variable.

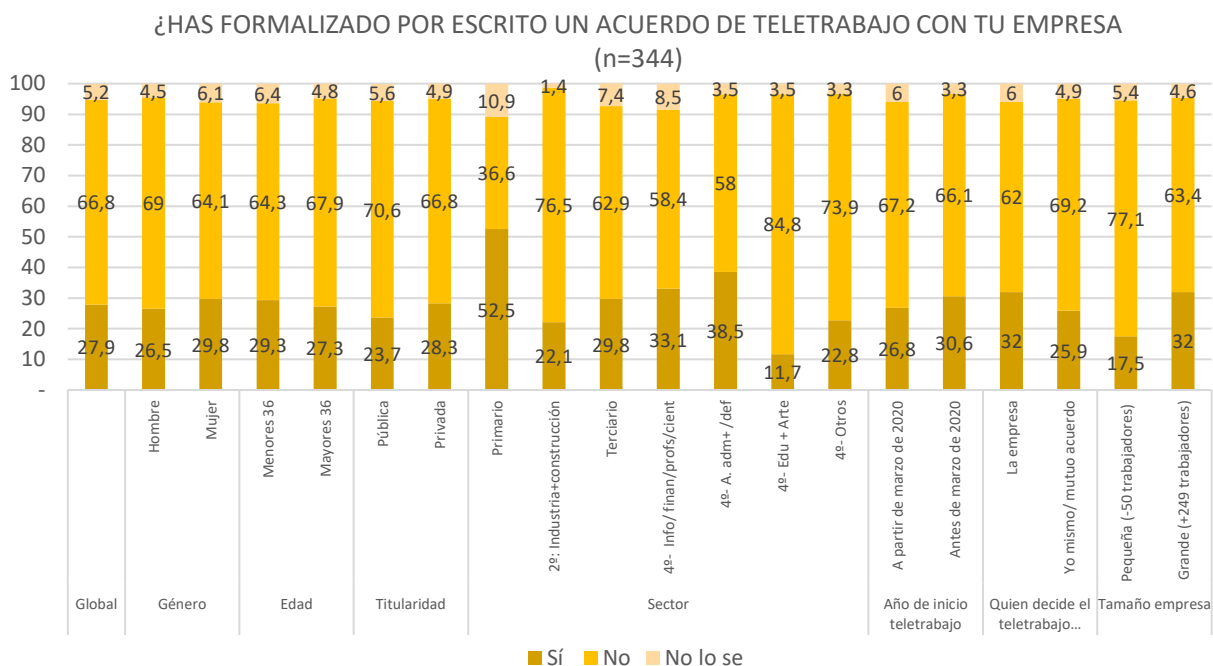
Però el moment d'introducció en el teletreball sí que sembla rellevant per a aquesta pregunta. De fet, les persones que van començar a teletreballar abans de la pandèmia responen significativament més que la resta que van començar a fer-lo per iniciativa pròpia (un 28,7% ho va fer d'aquesta manera, mentre un 14,0% dels quals van començar després ho va fer així). Per contra, un 35,8% de les persones que van començar a teletreballar després de març de 2020 ho van fer per iniciativa de l'empresa (aquest percentatge en les persones que van començar abans és un 25,9%).

6.8 Compliment de la normativa

La tendència creixent de la modalitat de teletreball ha plantejat reptes de caràcter legal en la seua aplicació. Per això ací hem volgut explorar en quina mesura s'està complint la normativa existent sobre teletreball en la Comunitat Valenciana.

6.8.1 Formalització en el contracte

Primer ens centrarem en saber en quina mesura les persones que teletreballen en aquest espai **han formalitzat per escrit un acord de teletreball amb l'empresa**.



Les persones que efectivament han signat un acord de teletreball amb la seua empresa són minoria, poc més d'una de cada quatre (un 27,9%). En canvi, les que no han signat cap acord d'aquest tipus són majoria, exactament un 66,8%. A més, un gens menyspreable 5,2% de les persones desconeix si ha signat aquest acord.

“Poc més d'una de cada quatre persones ha signat un acord amb la seua empresa respecte de la seua situació de teletreball.”

Sobre aquestes dades globals podem comparar els resultats obtinguts per a diferents perfils de teletreballers. Respecte al gènere i l'edat no trobem diferències significatives, és a dir, tant homes com dones i joves com a majors han formalitzat aquest tipus d'escrits en la mateixa mesura.

Tampoc la titularitat de l'empresa sembla mostrar diferències en aquesta pregunta, però sí el sector de treball. En primer lloc, les persones que treballen en administració i defensa assenyalen significativament més que la mitjana que sí han signat aquest tipus de contracte (un 38,5% d'ells ho fan, enfront del 27,9% de la mitjana global). Per contra, les persones que teletreballen en el sector de l'educació i les activitats artístiques assenyalen significativament menys que han signat un contracte d'aquest tipus (tan sols un 11,7% ho han fet). De fet, un 84,8% dels individus que treballen en aquest sector assenyalen que no han signat un contracte com eixe (un 18,0% més que la mitjana). Les persones que treballen en el sector primari presenten dades molt dispars a la mitjana, però això pot haver-se d'al fet que hi ha una mostra molt xicoteta de persones d'aquest sector.

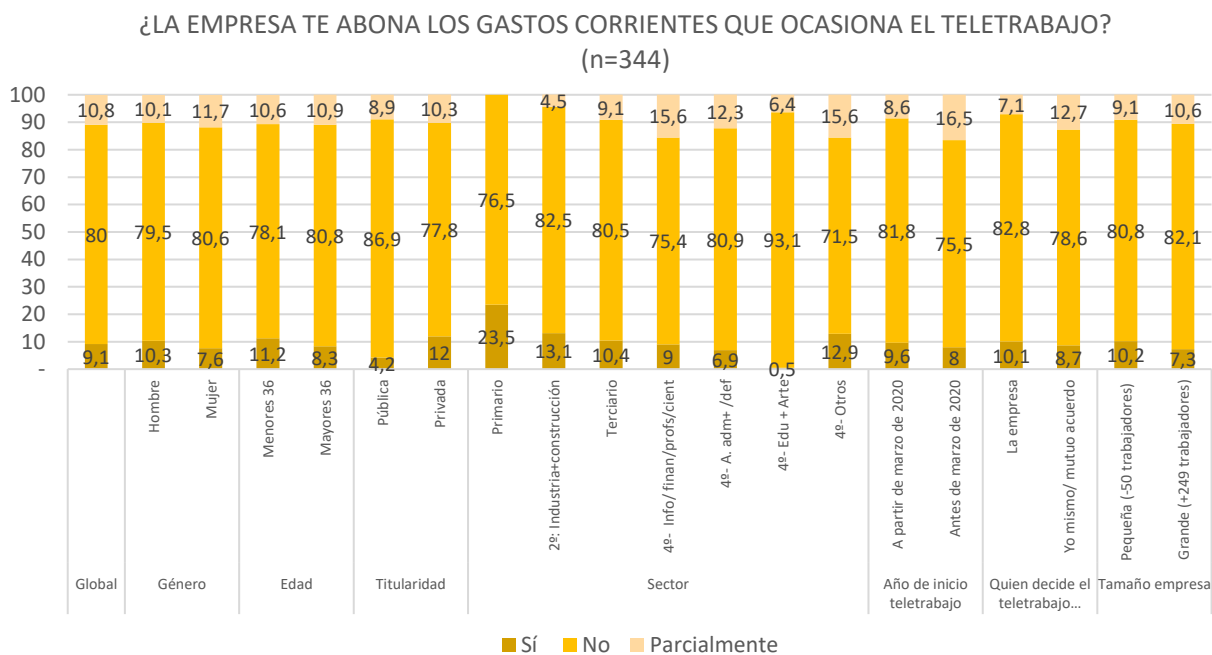
Les dades de l'any d'introducció en el teletreball i de qui va ser la iniciativa no difereixen molt de la mitjana, al contrari del que succeeix amb les dades en funció de la grandària de l'empresa. En aquest

“En les empreses xicotetes només un 17,5% dels teletreballadors han signat un acord respecte de la seua situació.”

sentit, les persones que teletreballen en empreses de menys de 50 treballadors han signat aquest contracte significativament menys que els altres (de fet, un 77,1% d'ells no ho ha fet i tan sols un 17,5% sí l'ha signat). En les empreses més grans hi ha un 63,4% de persones que no han signat aquest tipus de contracte i un 32,0% que sí ho ha fet.

6.8.2 Abonament per part de l'empresa de les despeses corrents

La segona qüestió que considerarem en explorar l'aplicació de la legislació és **si l'empresa abona les despeses corrents que ocasiona el teletreball.**



El primer que ressalta en observar aquest gràfic és que una gran majoria (80,0%) de les persones que teletreballen diu que l'empresa no li abona les despeses corrents ocasionades pel teletreball. En canvi, els individus que responen que sí que se'ls abonen aquestes despeses són tan sols un 9,1% i els que diuen que ho fan de manera parcial són un 10,8%.

“La gran majoria de les persones que teletreballen diuen no rebre cap compensació de les despeses corrents ocasionades pel teletreball.”

Si concretem, podem observar que els demogràfics de gènere i edat presenten respostes bastant uniformes. Per contra, trobem diferències significatives segons la titularitat de l'empresa, el sector i el

moment d'inici del teletreball. Tampoc la grandària de l'empresa i qui decideix el teletreball mostren diferències interessants en les seues respostes.

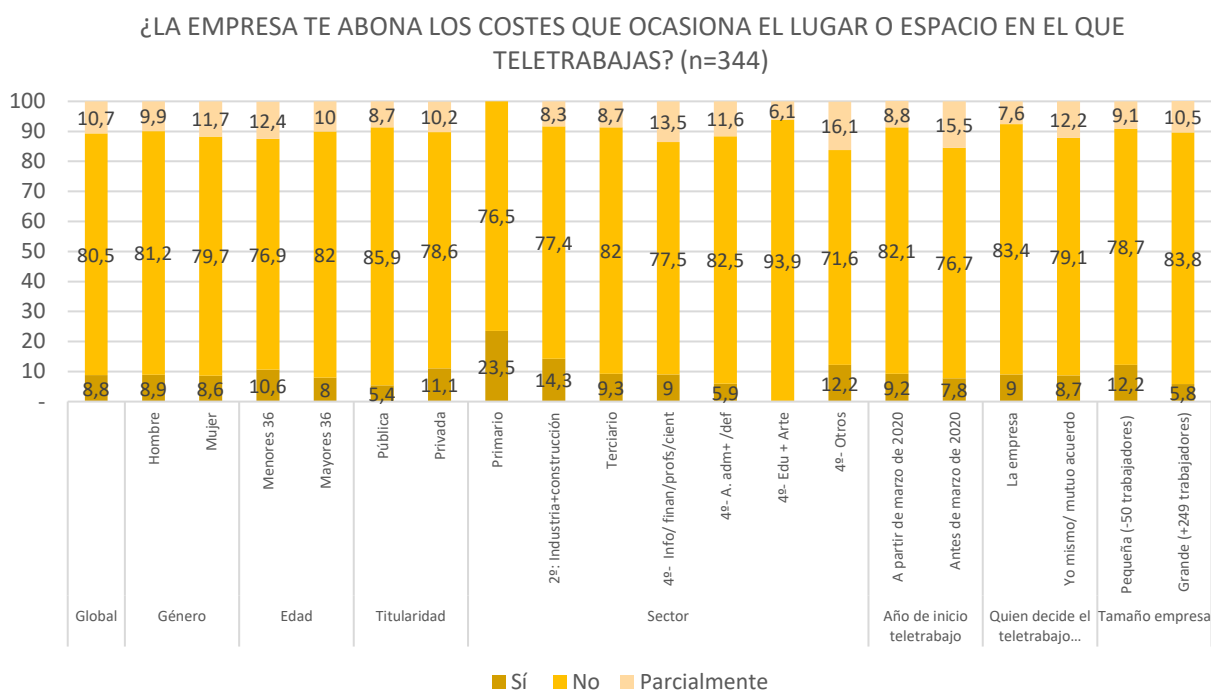
“Les empreses del sector públic abonen les despeses corrents significativament menys que les del sector privat.”

En aquest sentit, segons la titularitat de l'empresa veiem que en les empreses del sector públic abonen aquest tipus de despeses significativament menys que en les del sector privat, ja que un 86,9% de les persones que teletreballen en el sector públic responen que no, mentre que en el sector privat aquest percentatge és

un 77,8%. No obstant això, en l'empresa privada hi ha significativament més persones que responen que l'empresa sí que els abona les despeses corrents, encara que tan sols constitueixen un 12,0%.

6.8.3 Abonament per part de l'empresa dels costos del lloc o espai de treball

A part de les despeses corrents, també ens interessa conèixer **si l'empresa abona els costos del lloc o espai de treball.**



Els resultats obtinguts per a aquesta pregunta són molt similars als de l'anterior. Veiem que tan sols un 8,8% de les persones que teletreballen diuen que l'empresa abona els costos associats a l'espai de treball. També observem un 10,7% de persones que comparteixen aquest tipus de costos amb l'empresa. Així i tot, la gran majoria de les persones enquestades assenyalen que l'empresa no els abona aquest tipus de costos (un 80,5% d'elles).

Si ens fixem en les dades creuades per les variables seleccionades, podem apreciar resultats bastant uniformes. Així i tot, podem ressaltar algunes diferències significatives.

Per exemple, les empreses amb titularitat privada solen fer-se càrrec dels costos de l'espai de treball en major mesura que les públiques: un 11,1% de les persones que treballen en empreses privades assenyalen que l'empresa sí que abona aquests costos, mentre que en les públiques tan sols un 5,4% de les persones assenyalen això.

“Les empreses amb titularitat privada solen fer-se càrrec dels costos de l'espai de treball en major mesura que les públiques.”

Respecte al sector podem destacar que les persones que teletreballen en el sector educatiu i artístic manifesten significativament més que no se li abonen els costos associats a l'espai de treball. De fet, les persones que assenyalen que això no es produeix són un 93,9% i ningú respon que sí que se li abonen aquests costos.

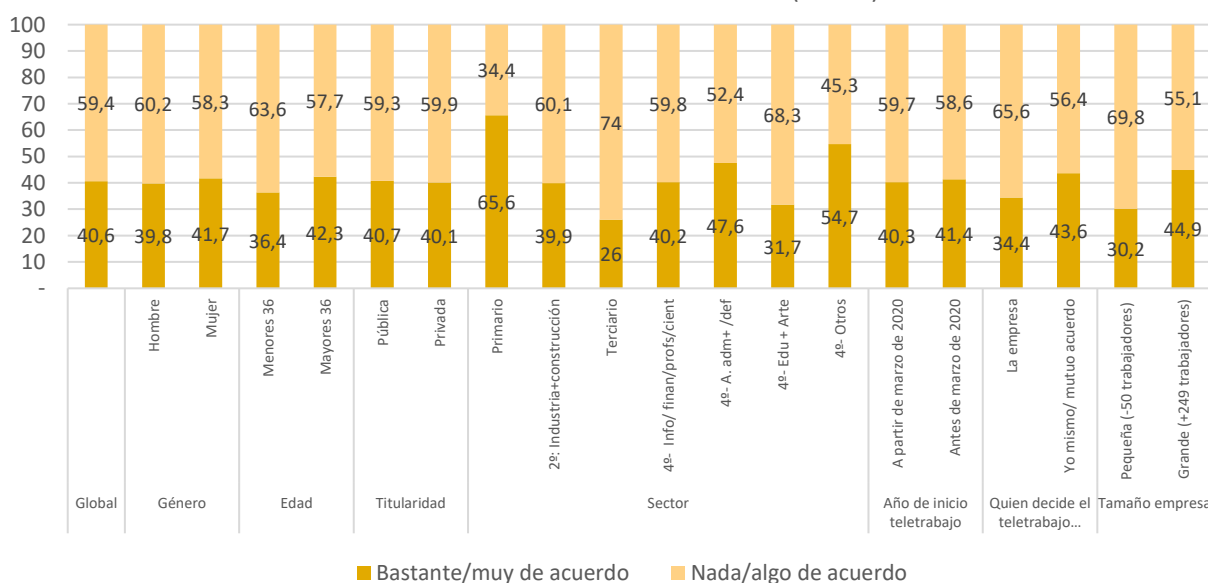
En relació amb el moment d'inici del teletreball, la diferència principal la veiem en les persones que responen que l'empresa li abona els costos de l'espai parcialment. Tan sols un 8,8% de les persones que han començat a teletreballar després de l'inici de la pandèmia respon amb aquesta opció, mentre que entre les persones que van començar abans d'aquest moment i opten per aquesta resposta arriba al 15,5%.

“Mentre un 12,2% de les empreses de menys de 50 treballadors abonen els costos del lloc de treball als individus que teletreballen, tan sols un 5,8% dels d'empreses grans ho fan.”

També la grandària de l'empresa té una certa importància per al pagament dels costos de l'espai a la persona treballadora: mentre un 12,2% de les empreses de menys de 50 treballadors abonen aquests costos als individus que teletreballen, tan sols un 5,8% de les d'empreses grans ho fan.

6.8.4 Protocol per a la desconexió digital

LA EMPRESA CUENTA CON UN PROTOCOLO PARA PERMITIR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DURANTE LAS HORAS DE DESCANSO (n=344)



Una de les qüestions que han anat guanyant rellevància amb el desenvolupament de les noves tecnologies i la seua aplicació al món del treball és la desconexió digital. Per aquesta raó ací hem volgut conèixer si l'empresa disposa d'un **protocol per a assegurar la desconexió digital dels seus treballadors en temps de descans**.

Els resultats que observem en el gràfic mostren que la desconexió digital està lluny de garantir-se per part de les empreses, ja que tan sols un 40,6% de les persones que teletreballen assenyalen que estan bastant o molt d'acord que la seua empresa compta amb un protocol per a garantir-la. En canvi, el 59,4% restant simplement està una mica o gens d'acord amb aquesta afirmació. Aquesta situació, a més, sembla bastant transversal respecte al gènere i l'edat de les persones enquestades, però també en relació amb la titularitat de l'empresa i el moment d'introducció al teletreball.

“El 59.4% considera que la seua empresa no compta amb un protocol de desconexió digital, sent significativament major aquest percentatge en les petites empreses respecte de les grans empreses.”

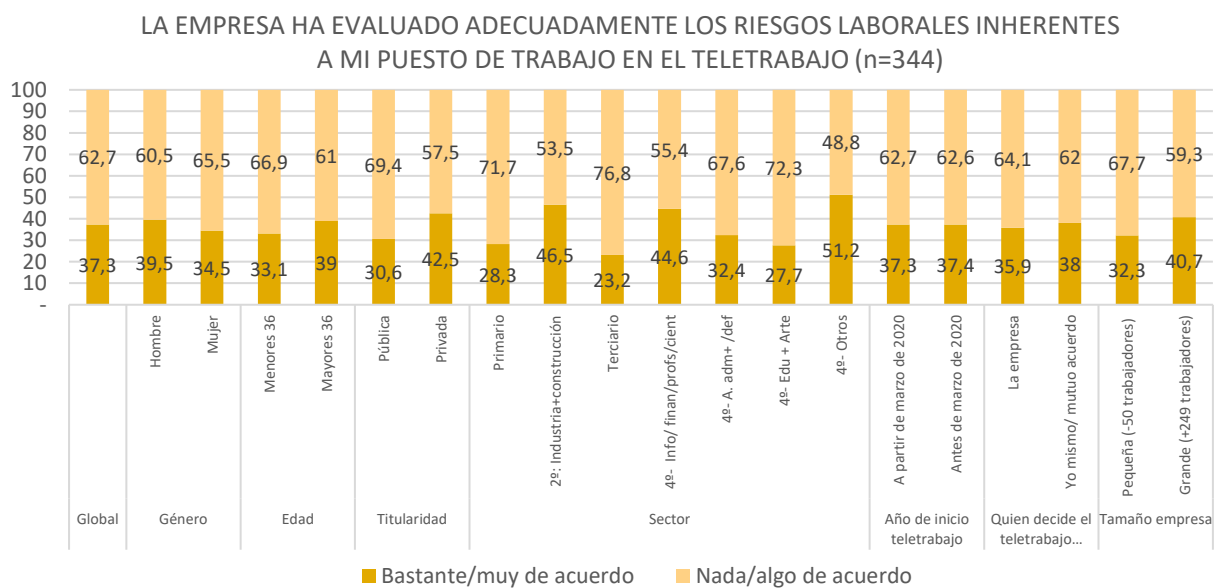
No obstant això, el sector de l'empresa i la seua grandària mostren resultats dispars que resulten d'interés. El sector terciari sembla ser en el qual menys es donen els protocols de desconexió digital, ja que les persones que teletreballen en ell assenyalen significativament més que la mitjana el seu desacord amb l'afirmació plantejada (un 74,0% diu que està res o una mica d'acord amb l'existència d'aquesta mena de protocol i tan sols un 26,0% està molt o bastant d'acord). També cal assenyalar que els sectors on els teletreballadors expressen en major mesura l'existència d'aquest protocol són el d'uns altres⁹ (un 54,7% d'ells està molt o bastant d'acord amb l'afirmació) i el d'administració i defensa (47,6%).

D'altra banda, les empreses xicotetes sembla que disposen d'aquesta mena de protocols de desconexió digital en menor mesura, ja que els individus que teletreballen en elles responen significativament més que la resta que estan res o una mica d'acord amb l'afirmació plantejada (un 69,8% assenyala això, enfront d'un 55,1% de les empreses grans). Per contra, un 44,9% de les persones que treballen en les empreses de major grandària manifesta estar molt o bastant d'acord amb l'afirmació sobre el protocol (en les xicotetes aquest percentatge és tan sols menys d'un 30,2%).

6.8.5 Avaluació per part de l'empresa dels riscos psicosocials

El teletreball planteja riscos psicosocials específics que han de ser avaluats. De tal manera, en aquest informe hem volgut saber si les empreses realitzen aquest tipus d'avaluacions.

⁹ Uns altres inclou qualsevol altre servei que no siga terciari ni: Informació i comunicacions, Activitats financeres i d'assegurances, Activitats professionals, científiques i tècniques, Activitats administratives i serveis auxiliars, Administració Pública i defensa: Seguretat Social obligatòria, Educació, Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment.



Les proporcions que trobem en enfrontar-nos a aquesta afirmació s'assemblen a les del plantejament anterior. Així, tan sols un 37,3% dels individus entrevistats considera que l'empresa ha avaluat adequadament els riscos laborals inherents al seu lloc de treball en el teletreball. En canvi, un 62,7%

“Un 62,7% de les persones que teletreballen considera que la seua empresa no ha realitzat una valoració correcta dels riscos laborals.”

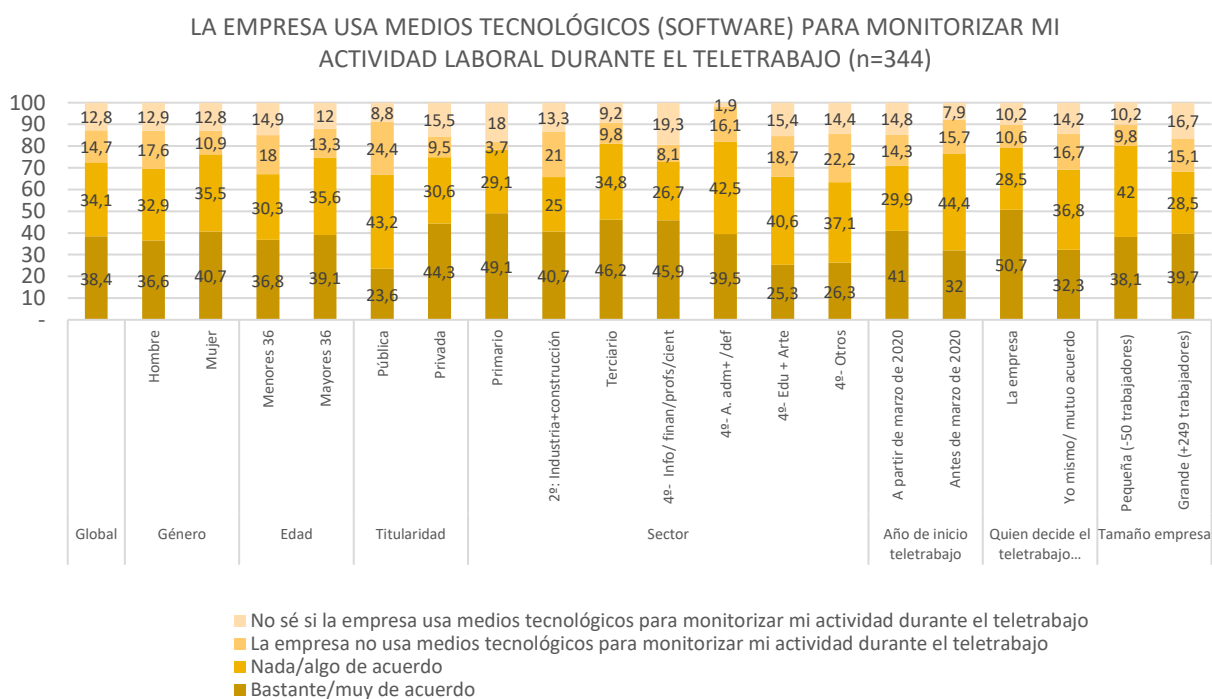
d'ells està res o una mica d'acord amb aquesta afirmació. Per tant, podem observar que l'avaluació adequada dels riscos laborals inherents al teletreball és minoritària. A més, això és així independentment del gènere, l'edat, el moment d'introducció en el teletreball, la grandària de l'empresa i de qui ha tingut la iniciativa de teletreballar (ja que les dades de totes les categories d'aquestes variables mostren resultats molt similars).

En canvi, la titularitat de l'empresa, així com el sector de treball, sí que presenten diferències rellevants entre categories. En primer lloc, cal subratllar que les persones que teletreballen en empreses privades manifesten significativament més que la resta el seu acord amb l'afirmació plantejada sobre l'avaluació de riscos (un 42,5% d'elles l'expressa, mentre que en el sector públic aquest percentatge és un 30,6%). De fet, un destacable 57,5% de les persones que teletreballen en empreses privades està res o una mica d'acord amb l'afirmació (encara que és un percentatge elevat, és molt menor que el 69,4% del sector públic). Per tant, les dades semblen indicar que les empreses privades realitzen en major mesura avaluacions adequades dels riscos associats al teletreball, encara que la majoria d'elles no ho fan.

“Els enquestats que teletreballen en el sector públic responen significativament de forma més negativa a l'adequada valoració dels riscos laborals per part de l'empresa que els del sector privat.”

6.8.6 Monitoratge del teletreball per part de l'empresa

Una altra qüestió que resulta d'interés per a aquesta investigació és el control de les persones que teletreballen. En aqueix sentit, ací hem volgut saber **si les empreses monitoren l'activitat de les seues teletreballadors utilitzant mitjans tecnològics.**



Aquest gràfic mostra que un 38,4% de persones que estan bastant o molt d'acord que l'empresa usa mitjans tecnològics per a monitorar la seua activitat laboral durant el teletreball. No obstant això, un 34,1% de les persones teletreballadores està res o una mica d'acord amb aquesta afirmació i un 14,7% assenyalen que l'empresa no utilitza aquest tipus de mitjans per al monitoratge (és a dir, un 48,8% dels individus enquestats posa en dubte que l'empresa utilitze mitjans tecnològics per a tal fi). Així i tot, cal destacar que hi ha un 12,8% de persones que diuen desconèixer si l'empresa duu a terme aquest tipus de control.

Si ens fixem en els encreuaments, en primer lloc, cal assenyalar que les variables demogràfiques considerades (gènere i edat) presenten respostes bastant similars entre si i pròximes als percentatges que acabem de descriure.

Per això ens centrarem fonamentalment en la resta de les variables. Respecte a la titularitat de l'empresa, veiem una tendència clara: les persones que teletreballen en empreses públiques responen

“Un 67,6% dels teletreballadors d'empreses públiques nega que es done aquest monitoratge, mentre en les empreses privades aquest percentatge és un 40,1%.”

significativament més que la mitjana que l'empresa no realitza aquest monitoratge (un 24,4% d'elles ho assenjala, enfront d'un 9,5% en l'empresa privada) o que estan res o poc d'acord amb aquesta afirmació (un 43,2%, enfront del 30,6% de la privada). És a dir, un 67,6% dels teletreballadors d'empreses públiques

nega que es done aquest monitoratge, mentre que en les empreses privades aquest percentatge és un 40,1%. Per contra, els individus que teletreballen en empreses privades responen significativament més que estan molt o bastant d'acord amb l'afirmació plantejada sobre el monitoratge (fins a un 44,3% d'ells diu això, un 20,7% més que en la pública) o desconeixen si es realitza o no aquest control (les persones que responen amb aquesta opció en l'empresa privada arriben al 15,5%, mentre que en la pública són un 8,8%). Per tant, veiem que el monitoratge mitjançant programari és molt menys comú en les empreses de titularitat pública que en les de titularitat privada.

En relació amb el sector de treball també podem assenyalar algunes tendències clares. Per exemple, en la majoria dels sectors trobem de mitjana aproximadament un 44% de persones que assenyalen estar molt o bastant d'acord amb l'existència d'aquests processos de monitoratge, però en els sectors educatiu i artístic i en “uns altres” tan sols trobem un 25,3% i un 26,3% de persones que opten per aquestes respostes, respectivament. Això podria indicar un menor monitoratge dels treballadors en aquests sectors. D'altra banda, els sectors on trobem menys persones que responen que l'empresa no utilitza mitjans tecnològics per a monitorar són el terciari (9,8%) i el d'informació, finances, activitats professionals i científiques (8,1%). Per tant, segons aquesta aproximació aquests podrien ser els sectors on es produeix en major mesura el monitoratge. De fet, això es reflecteix també en què són els que tenen major taxa de resposta en les opcions “bastant/molt d'acord”. Finalment, respecte al sector cal esmentar que el d'informació i finances és on trobem significativament més persones que no saben si l'empresa utilitza mitjans de monitoratge (fins a un 19,3% de les persones que teletreballen en aquest sector opten per aquesta opció) i el d'administració i defensa hi ha significativament menys persones que trien aquesta opció (tan sols un 1,9%).

També el moment d'introducció en el teletreball sembla rellevant quan parlem de monitoratge a través de programari. Així, les persones que van començar abans de març de 2020 responen significativament més que estan res o una mica d'acord amb l'afirmació plantejada (un 44,4% d'elles opta per aquesta opció, mentre que entre les que van entrar després aquest percentatge és significativament menor, un 29,9%). De fet, els individus que van començar a teletreballar posteriorment solen optar més que els altres per la resposta “molt o bastant d'acord”.

“Les persones que es van introduir en el treball abans de l'inici de la pandèmia semblen estar en menor mesura sota el monitoratge tecnològic del seu treball.”

D'altra banda, el desconeixement de l'existència de processos tecnològics de monitoratge sembla donar-se significativament més entre les persones que van començar a teletreballar després de març de 2020. És a dir, les persones que es van introduir en el treball abans de l'inici de la pandèmia semblen estar en menor mesura sota el monitoratge tecnològic del seu treball.

“Quan el teletreball es produeix per iniciativa de la pròpia empresa és més probable que aquesta duga a terme un control d'aquest mediat per l'ús de programari.”

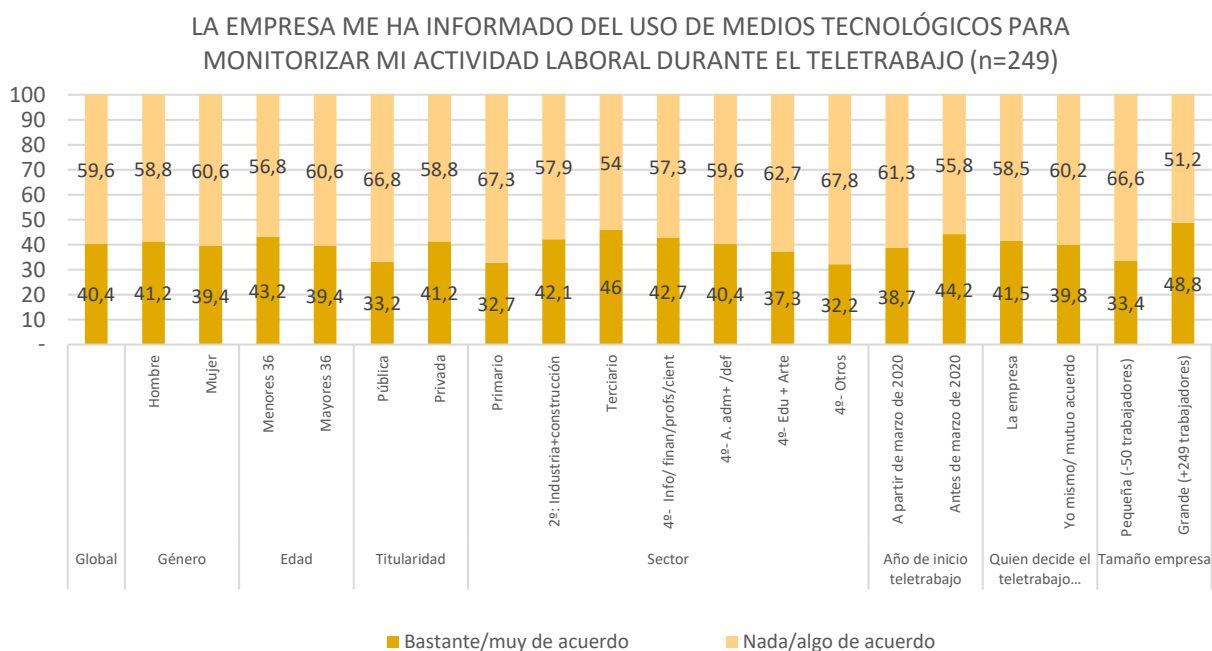
Qui pren la decisió de teletreballar també sembla rellevant per a aquesta qüestió, ja que la meitat (50,7%) dels individus que van començar a teletreballar per iniciativa exclusiva de l'empresa estan bastant o molt d'acord amb l'afirmació referent a l'existència de monitoratge del teletreball, mentre que entre els que el van fer per iniciativa pròpia o de mutu acord i opten per aquesta resposta són un 32,3%. En altres paraules, quan el teletreball es produeix per iniciativa de la pròpia empresa és més probable que aquesta duga a terme un control d'aquest mediat per l'ús de programari.

Finalment, també cal assenyalar la rellevància de la grandària de l'empresa per a aquesta pregunta. En aquest cas trobem diferències significatives, però no són molt esclaridores. Mentre el percentatge de persones que responen que estan “molt o bastant d'acord” amb l'afirmació plantejada és molt similar en tots dos casos segons la grandària, els percentatges de persones que responen que estan res o una mica d'acord o que neguen l'existència de monitoratge són dispars. En aquest sentit, les persones que es troben en empreses xicotetes trien significativament més les opcions “bastant/molt d'acord”, però al seu torn opten menys per la resposta que nega la utilització de mitjans tecnològics per al monitoratge.

Finalment, també cal assenyalar la rellevància de la grandària de l'empresa per a aquesta pregunta. En aquest cas trobem diferències significatives, però no són molt esclaridores. Mentre el percentatge de persones que responen que estan “molt o bastant d'acord” amb l'afirmació plantejada és molt similar en tots dos casos segons la grandària, els percentatges de persones que responen que estan res o una mica d'acord o que neguen l'existència de monitoratge són dispars. En aquest sentit, les persones que es troben en empreses xicotetes trien significativament més les opcions “bastant/molt d'acord”, però al seu torn opten menys per la resposta que nega la utilització de mitjans tecnològics per al monitoratge.

6.8.7 Informació per part de l'empresa sobre el monitoratge

A més de l'existència o no del propi monitoratge, és important conèixer si l'empresa **ha informat de l'existència d'aquest monitoratge** a les persones sobre les quals es duu a terme.



Cal esmentar que aquesta afirmació només ha sigut plantejada a les persones que estaven molt, bastant, poc o gens d'acord amb l'afirmació anterior. És a dir, aquesta frase no s'ha presentat a les persones que negaven l'existència de monitoratge ni a les quals deien desconèixer si aquesta es duia a terme.

Sabent això, entre les persones a les quals sí s'ha plantejat l'afirmació actual veiem que hi ha un 40,4% que està molt o bastant d'acord que l'empresa ha informat de l'ús de mitjans tecnològics per a monitorar la seua activitat laboral durant el teletreball. Per contra, un 59,6% assenyalava que estan res o una mica d'acord amb aquesta afirmació. Per tant, veiem que la majoria de les persones preguntades no ha sigut informada del monitoratge del seu treball quan teletreballen.

“La majoria de les persones preguntades no ha sigut informada del monitoratge del seu treball quan teletreballen.”

Les respostes a aquesta qüestió són bastant uniformes a través dels diferents perfils d'individus que teletreballen considerats. De fet, tan sols trobem diferències significatives en relació amb la grandària de l'empresa. En efecte, un 48,8% de les persones que teletreballen en empreses de més de 249 treballadors diu que està molt o bastant d'acord que han sigut informades del monitoratge, mentre que en les empreses de menor grandària aquest percentatge és un 33,4%. De fet, un 66,6% de les persones que teletreballen en empreses xicotetes està res o una mica d'acord amb l'afirmació plantejada. És a dir, en les empreses grans es tendeix a informar més del monitoratge que en la resta d'empreses.

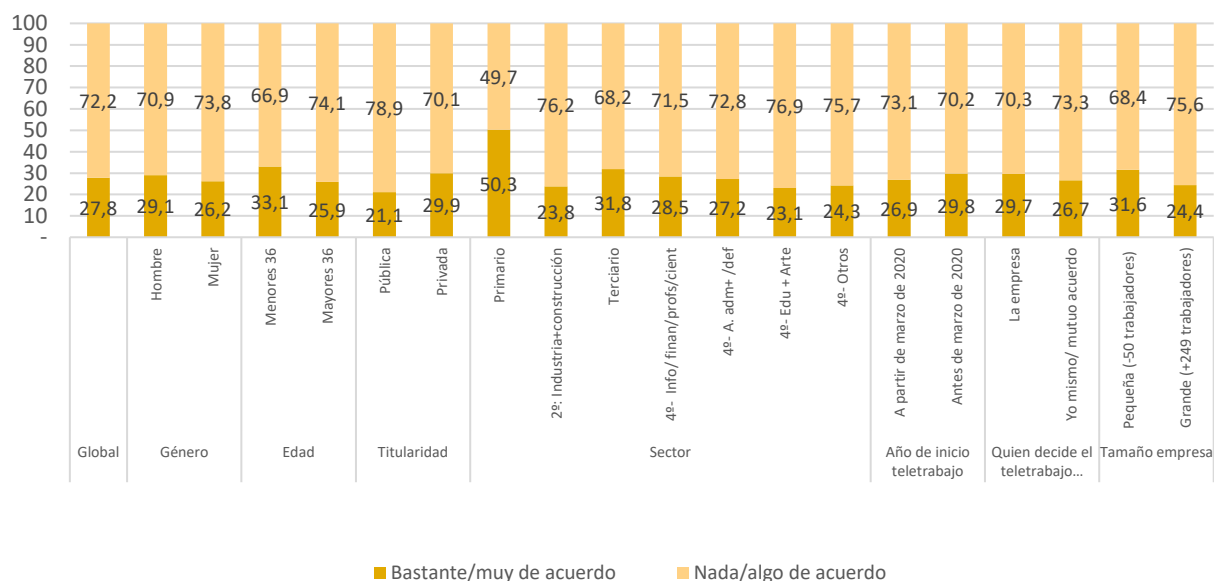
“En les empreses grans es tendeix a informar-se més del monitoratge que en la resta d'empreses.”

Com hem assenyalat, aquesta és l'única diferència amb rellevància estadística, però també podem assenyalat algunes que també són del nostre interès. En les empreses privades trobem més persones que en la pública que assenyalen que l'empresa informa del monitoratge del seu treball, encara que són minoria (un 41,2%). També les persones que van començar a teletreballar amb anterioritat a la pandèmia esmenten amb major freqüència que l'empresa informa del monitoratge.

Finalment, cal assenyalat que en el gràfic apreciem algunes diferències notables en relació amb el sector primari i el de “uns altres” que no són bon reflex de la realitat, ja que es basen en les respostes de molt pocs individus.

Més enllà de si l'empresa informa del monitoratge del treball o no, cal saber si aquesta **informa les persones monitorades dels resultats** obtinguts a través d'aquest monitoratge.

LA EMPRESA ME INFORMA DE LOS RESULTADOS QUE OBTIENE DE LA
MONITORIZACIÓN DE MI TRABAJO (n=249)



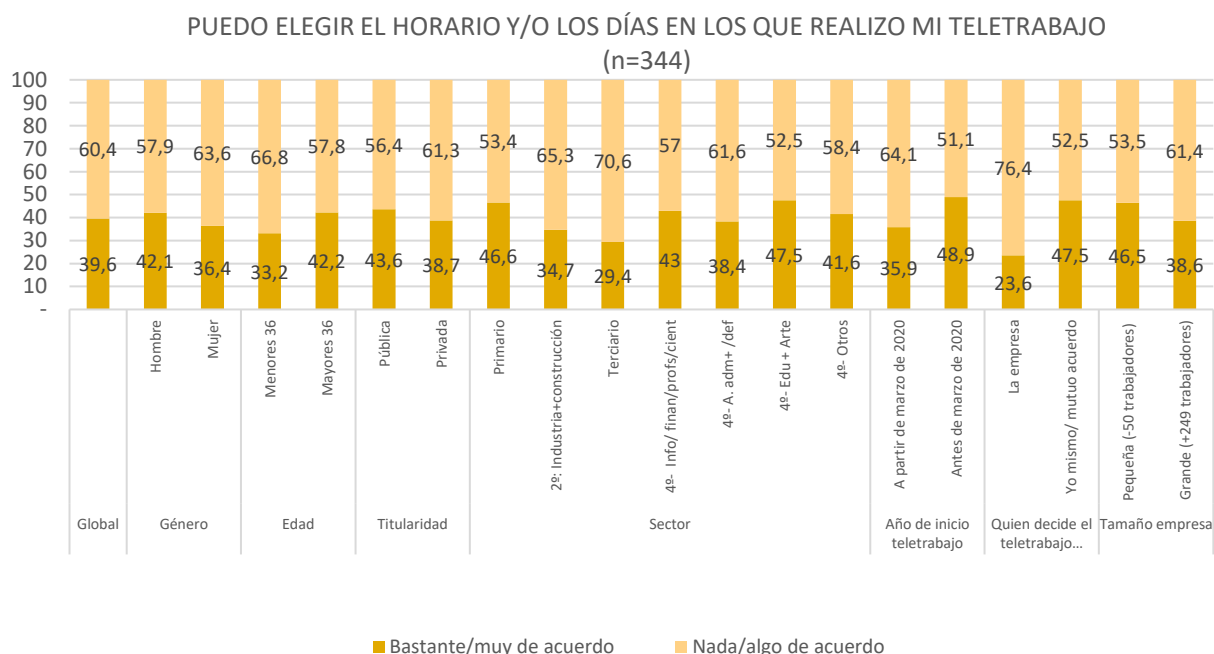
De nous cal assenyalar que aquesta afirmació ha sigut plantejada només a les persones que estaven molt, bastant, poc o gens d'acord que l'empresa usa mitjans tecnològics per a monitorar el teletreball. Els resultats en aquest cas són més extrems que en l'anterior. Mentre un 40,4% de persones assenyala que sí que se l'informava de la realització d'un monitoratge, ara tenim tan sols un 27,8% d'individus que estan bastant o molt d'acord que l'empresa informa dels resultats obtinguts a través del monitoratge del treball. Per contra, una gran majoria de persones està res o una mica d'acord amb això (concretament, un 72,2%).

“Una gran majoria de persones afirmen no ser informades dels resultats del monitoratge del seu treball.”

En aquest cas els encreuaments amb les variables d'interés no mostren diferències significatives, encara que podem ressaltar algunes dades rellevants. Les persones que diuen en major mesura que l'empresa els informa dels resultats són menors de 36 anys, persones que teletreballen en empreses privades i de xicoteta grandària. En canvi, les que diuen en major mesura que no reben aqueixa informació són majors de 36, treballen en empreses públiques, en el sector secundari i en l'educatiu i artístic i en empreses de més de 249 treballadors. Novament hem de tindre en compte que els resultats del sector primari i el de “uns altres”, encara que bastant diferenciats de la resta, es basen en molt poques respostes.

6.8.8 Flexibilitat horària

En un altre ordre de coses, donada la potencial flexibilitat que atorga el teletreball, ens interessa saber si els individus que teletreballen **poden triar l'horari i/o els dies en què teletreballen.**



En primer lloc, cal esmentar que aquesta afirmació torna a plantejar-se a totes les persones que teletreballen per compte d'altri. Coneixent aquesta informació, podem dir que un 39,6% d'aquestes

“Un 60,4% de les persones que teletreballen per compte d'altri no tria lliurement el seu horari.”

persones està bastant o molt d'acord amb l'afirmació que poden triar l'horari i/o els dies en què teletreballen. No obstant això, un 60,4% de les persones que teletreballen per compte d'altri està res o només una mica d'acord amb aquesta informació. Això implica que

la majoria de les persones enquestades no pot triar el seu horari de teletreball i/o els dies en què ho realitza.

Si ens centrem en les dades creuades, primer veiem algunes diferències en relació amb les variables demogràfiques (encara que aquestes no són significatives estadísticament). Així, mentre un 63,6% de les dones assenyalen que està res o poc d'acord amb l'afirmació, en els homes aquest percentatge és lleugerament menor (un 57,9%). Segons l'edat trobem també una lleugera diferència: un 66,8% dels menors de 36 està res o poc d'acord amb l'afirmació i un 57,8% dels majors d'aqueixa edat opten per aquesta resposta. En aqueix sentit, les dones i els menors de 36 són els que assenyalen en menor mesura poder triar el seu horari i/o dies de teletreball, encara que la diferència amb homes i majors de 36 no és molt gran.

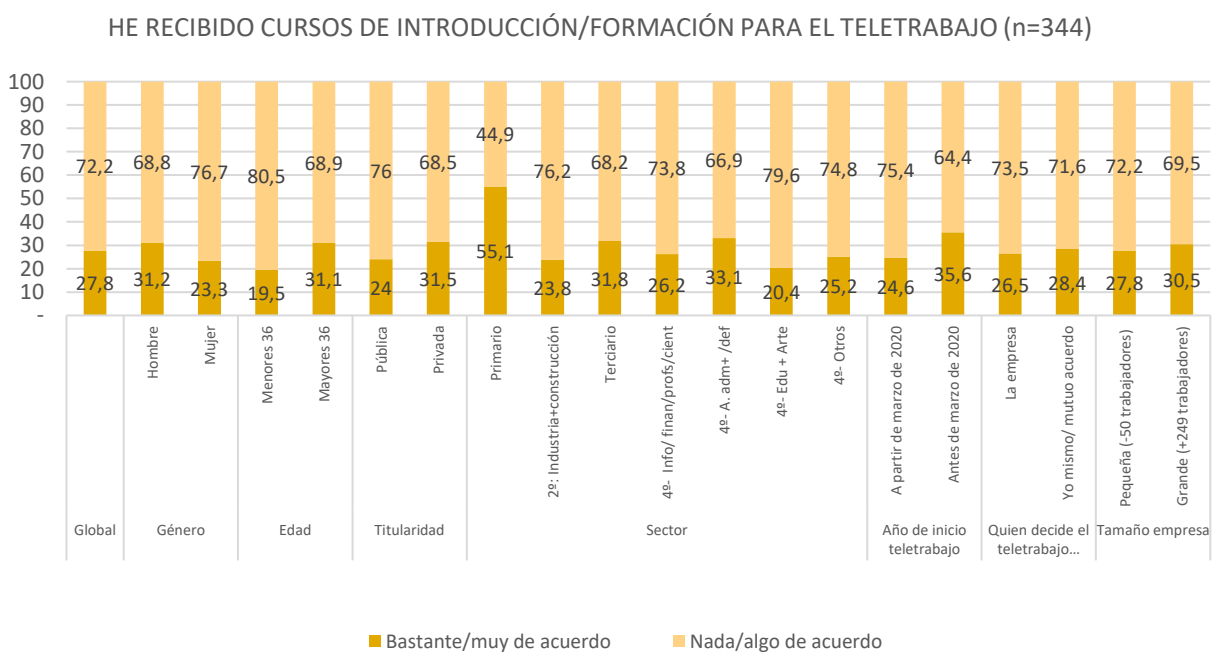
També trobem diferències no significatives que val la pena assenyalen en funció de la grandària de l'empresa. Així, mentre un 61,4% de les persones que treballen en empreses grans respon que està res o poc d'acord amb l'afirmació plantejada sobre l'elecció de l'horari, entre els que teletreballen en empreses xicotetes aquest percentatge és un 53,5%. De tal manera, en les empreses xicotetes els individus que teletreballen semblen tindre lleugerament menys capacitat d'elecció de l'horari i/o dies de treball que en les grans.

D'altra banda, si ens centrem en les diferències amb significació estadística, hem de parlar del sector, el moment d'introducció en el teletreball i en qui va prendre la decisió de teletreballar. Així, les persones que teletreballen en el sector terciari, les que van començar a teletreballar a partir de març de 2020 i les que teletreballen per decisió de l'empresa són les que menor capacitat de decisió de l'horari i/o els dies de teletreball tenen. Per contra, les persones que van començar a teletreballar abans del confinament i les que el van fer per iniciativa pròpia o de mutu acord amb l'empresa són les que assenyalen significativament més que poden triar l'horari i/o els dies en què teletreballen. Cal destacar especialment el cas de les persones que teletreballen per decisió exclusiva de l'empresa: tan sols un 23,6% d'elles assenyalen que està molt o bastant d'acord que pot triar quan teletreballa.

“Tan sols un 23,6% de les persones que teletreballen per decisió de l'empresa poden triar quan teletreballen.”

6.8.9 Formació aportada per l'empresa

D'altra banda, el teletreball també pot suposar necessitats formatives, per la qual cosa ací volem saber si **les empreses proporcionen a les persones teletreballadores cursos d'introducció/formació** en aquesta matèria.



Segons podem observar en aquest gràfic, una gran majoria de les persones enquestades no ha rebut cursos d'introducció/formació per al teletreball. En efecte, les persones que assenyalen estar molt o bastant d'acord amb l'afirmació d'haver rebut aquests cursos són tan sols un 27,8%. En canvi, un 72,2% dels individus entrevistats estan res o poc d'acord amb aquesta.

“Només un 27,8% dels enquestats ha rebut algun tipus de formació per al teletreball.”

Entre les persones que opten per aquesta última resposta estan significativament més representades les dones (76,7% d'elles) que els homes (68,8% d'ells) i els joves (80,5%) que els majors (68,9%). És a dir, els homes i els majors de 36 anys han rebut cursos de formació per al teletreball en major mesura que les dones i els joves, encara que la majoria no els han rebut. També les persones que treballen en empreses privades han rebut en major mesura que les altres aquest tipus de cursos.

Respecte al sector de treball, encara que no trobem diferències significatives, podem ressaltar que en el sector terciari i en l'educatiu/artístic és on en major mesura s'han proporcionat cursos formatius sobre el teletreball.

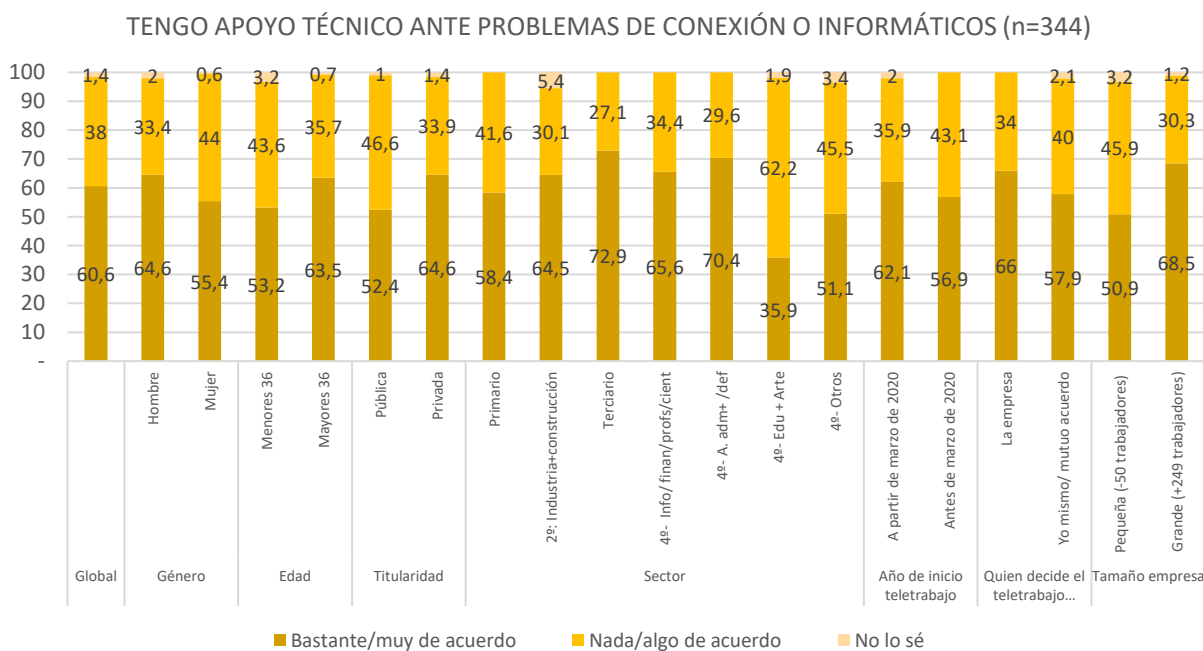
“Les persones que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia de COVID-19 han rebut cursos formatius en menor mesura que els altres.”

Finalment, el moment d'introducció en el teletreball sembla tindre rellevància ací, ja que les persones que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia de COVID-19 han rebut cursos formatius en menor mesura que els altres.

Certament, tan sols un 24,6% de les persones que van començar en aquest període assenyalen estar bastant/molt d'acord amb l'afirmació plantejada, mentre que entre les que van començar a teletreballar amb anterioritat a aquest moment aquest percentatge ascendeix al 35,6%.

6.8.10 Suport tècnic al teletreball

A més de la formació, és rellevant la disponibilitat de **suport tècnic** davant problemes informàtics o de connexió que puguen sorgir treballant a distància.



Segons les dades d'aquest gràfic, sembla que la majoria de les persones que teletreballen per compte d'altri disposen de suport tècnic, encara que persisteix una bona part de persones que no disposen

“Un 38% afirma no disposar de suport tècnic per part de l'empresa.”

d'ell. Certament, un 60,6% de les persones està bastant o molt d'acord amb l'afirmació plantejada, però un destacable 38,0% assenyala que està res o una mica d'acord amb ella.

Aquests resultats varien en funció de la majoria de les variables. Per exemple, si considerem el gènere veiem que les dones responen significativament més que els homes que estan res o una mica d'acord que tenen suport tècnic (un 44,0% d'elles, enfront d'un 33,4% dels homes). És a dir, encara que la majoria de dones i homes disposen de suport tècnic, les dones ho tenen en menor mesura que els homes.

“Encara que la majoria de dones i homes disposen de suport tècnic, les dones ho tenen en menor mesura que els homes.”

Succeeix una cosa similar amb l'edat de les persones que responen. Un 63,5% de les persones majors de 36 anys respon que està molt o bastant d'acord amb l'afirmació plantejada, quasi un 10% més que en els menors d'aqueixa edat. El que ve a dir que els majors de 36 anys disposen en major mesura de suport tècnic. Aquesta resposta era d'esperar, ja que les persones de major edat solen tindre menys formació tecnològica i poden requerir en major mesura que els joves aquesta mena de serveis quan teletreballen.

“En les empreses privades es proporciona en major mesura suport tècnic als individus que teletreballen que en les públiques.”

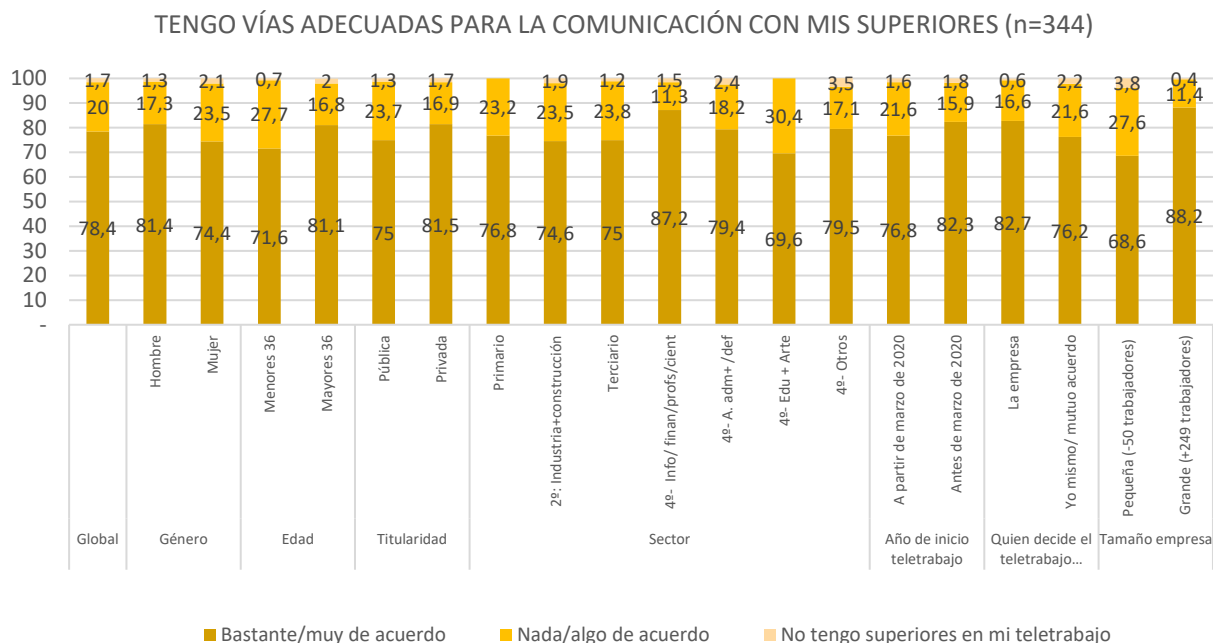
Quant a la titularitat de l'empresa, sembla ser que les persones que teletreballen en empreses privades expressen significativament més que la mitjana que estan molt o bastant d'acord amb la disponibilitat de suport tècnic (un 64,6% d'aquestes persones, enfront d'un 52,4% de les quals treballen en empreses públiques). Per tant, veiem que en les empreses privades es proporciona en major mesura suport tècnic als individus que teletreballen que en les públiques.

També podem apreciar diferències entre sectors de treball. El sector on la gent està significativament més d'acord és el terciari (un 72,9% de les persones que treballen en ell estan molt o bastant d'acord). Per contra, el sector on més desacord trobem és el d'educació i activitats artístiques (tan sols un 35,9% està d'acord i un 62,2% està en desacord). De tal manera, veiem que en el sector terciari és en el qual hi ha major disponibilitat d'un servei de suport tècnic per a teletreballadors.

Finalment, cal assenyalar que no trobem diferències en funció del moment d'inici del teletreball ni en funció de qui el va decidir, però sí respecte a la grandària de l'empresa. Així, un 68,5% dels individus que teletreballen en empreses grans està molt o bastant d'acord amb l'existència de suport tècnic per al teletreball, mentre que en les més xicotetes aquest percentatge és un 50,9%. Per tant, veiem que en les empreses de major grandària hi ha major disponibilitat de serveis de suport tècnic al teletreball. Això pot haver-se d'al fet que aquestes empreses solen disposar de més recursos que poden dedicar a aquesta mena de servei.

6.8.11 Comunicació amb els superiors i supervisors

Una altra qüestió rellevant quan parlem de teletreball és la comunicació. Així, ací volem saber si les persones que teletreballen **tenen vies adequades de comunicació amb els seus superiors**.



La gran majoria de les persones enquestades està bastant o molt d'acord amb l'afirmació plantejada sobre tindre vies adequades de comunicació amb els seus superiors (un 78,4% assenyalà això). En canvi, un 20,0% manifesta estar res o solament una mica d'acord amb aquesta afirmació. A més, un 1,7% de les persones diu que no té superiors en el seu teletreball.

Si ens fixem en els dos grups d'edat apreciem diferències notables: mentre un 81,1% de les persones majors de 36 anys respon que està molt o bastant d'acord que existeixen vies adequades de comunicació amb els seus superiors, el percentatge per als menors d'aqueixa edat és un 71,6%, és a dir, significativament menor. Per tant, els majors consideren en major mesura que existeixen aquestes vies de comunicació.

Una cosa similar succeeix en funció de la titularitat de l'empresa. Les persones que teletreballen en empreses privades responen significativament més que estan molt o bastant d'acord amb l'afirmació (un 81,5%, enfront d'un 75,0% de les quals treballen en empreses públiques). És a dir, en les empreses privades sembla haver-hi millors vies de comunicació amb els superiors.

“En les empreses privades sembla haver-hi millors vies de comunicació amb els superiors.”

Respecte al sector, podem destacar les persones que treballen en informació i finances diuen significativament més que la mitjana estar d'acord amb el plantejament (un 87,2% d'elles responen amb aquestes opcions). Per contra, el sector educatiu i artístic és el que respon significativament més

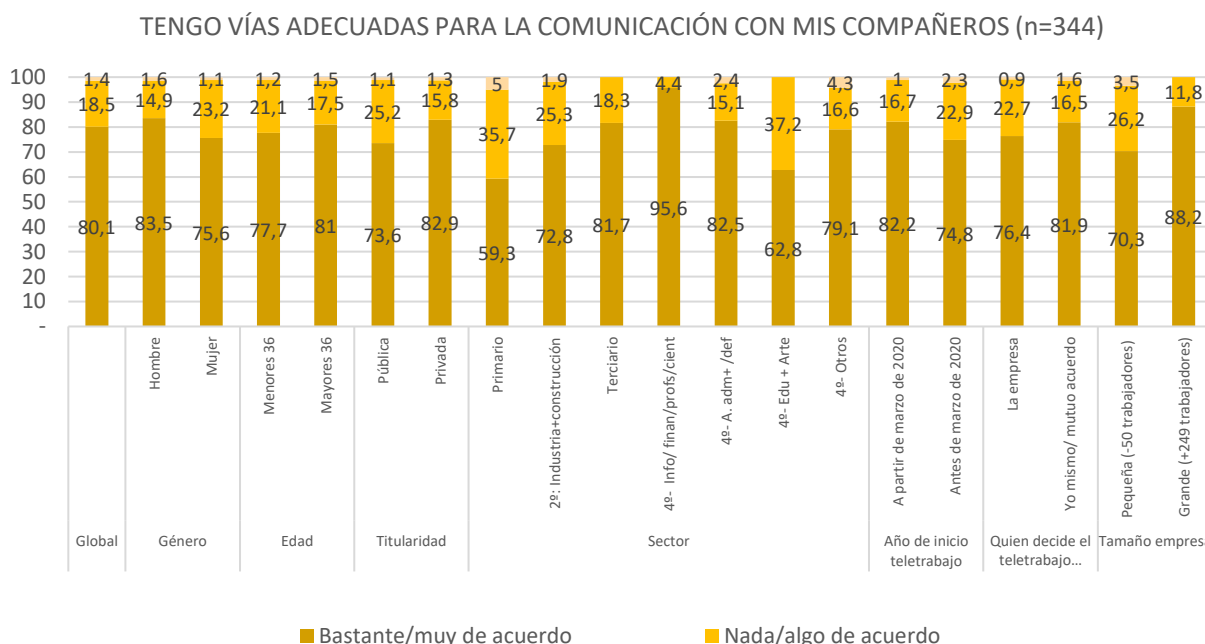
que estan poc o gens d'acord amb l'afirmació. En aqueix sentit, en el sector d'informació, finances, activitats professionals i científiques és on millors comunicacions amb els superiors trobem, mentre que en l'educatiu i artístic és on majors deficiències hi ha en aquest sentit.

També la grandària de l'empresa és important ací. Les persones que treballen en empreses grans assenyalen significativament més que estan molt o bastant d'acord que existeixen vies adequades de comunicació amb els superiors (un 88,2% d'elles respon això, mentre que en les empreses xicotetes aquest percentatge és un 19,6% menor). Per tant, veiem que en les empreses grans existeixen en major mesura vies de comunicació adequades del teletreballador amb els seus superiors.

D'altra banda, trobem algunes diferències menors quant al gènere, el moment d'inici del teletreball i qui va decidir el teletreball. En aquest sentit, són els homes, els individus que van començar el teletreball abans de març de 2020 i els que teletreballen per iniciativa de l'empresa els que estan d'acord en major mesura amb l'afirmació esmentada. En canvi, dones, persones que van començar abans del confinament i els que teletreballen per iniciativa pròpia o de mutu acord semblen assenyalen en major mesura deficiències en la comunicació amb els superiors. Encara que hem de considerar que aquestes diferències no són significatives i no són molt acusades.

6.8.12 Comunicació amb els companys de treball

Similarment, també ens interessa saber si els individus que teletreballen disposen de **vies adequades de comunicació amb els seus companys**.



En aquest cas el percentatge de persones que responen que estan bastant o molt d'acord amb l'afirmació és una mica superior al del gràfic anterior, un 80,1%. En canvi, un 18,5% dels individus assenyalen que està res o una mica d'acord. Per tant, veiem que una gran majoria de les persones afirma tindre vies adequades per a la comunicació amb els seus companys. Un 1,4% afirma no tindre companys.

Ací sí que trobem diferències sobre la base del gènere. Certament, els homes estan significativament més d'acord que les dones (un 83,5% d'ells, enfront d'un 75,6% d'elles). En altres paraules, els homes assenyalen en major mesura que les dones que disposen de bones vies de comunicació amb els seus companys.

“Les persones que teletreballen en el sector privat diuen disposar de millors vies de comunicació amb els seus companys que els qui teletreballen en el sector públic.”

Encara que les dades per edat són molt similars per a tots dos grups, sí que trobem diferències significatives segons la titularitat de l'empresa. Un 82,9% de les persones que teletreballen en empreses privades està d'acord amb l'afirmació plantejada, mentre un 73,6% de les quals treballen en empreses públiques opta per aquestes opcions.

Referent al sector, de nou els que ressalten sobre la resta són el d'informació i finances i el d'educació i activitats artístiques. Quasi la totalitat de les persones que teletreballen en el primer d'aquests sectors (un 95,6%) assenyalen que està molt o bastant d'acord amb l'afirmació, és a dir, disposen de mitjans adequats de comunicació amb els seus companys. Tan sols un 4,4% d'elles està en desacord. Per contra, en el sector educatiu i artístic les persones que estan molt o bastant d'acord són un 62,8% i les que estan res o poc d'acord un 37,2%. Així, novament el sector d'informació i finances és el que presenta millors vies de comunicació, mentre que en l'educatiu i artístic es reflecteixen deficiències en la comunicació amb els companys. També cal assenyalar que les dades del sector primari es diferencien molt de la mitjana, però això es dona per la xicoteta grandària de la mostra d'aquest sector.

Respecte a la grandària de l'empresa també podem veure diferències significatives una altra vegada. En efecte, el patró observat en el gràfic anterior es repeteix: els que teletreballen en empreses de gran grandària responen significativament més que estan d'acord amb l'afirmació sobre les vies de comunicació i els que teletreballen en empreses xicotetes manifesten això significativament menys. De tal manera, això sembla reflectir una millor estructura de comunicacions entre companys en les empreses privades.

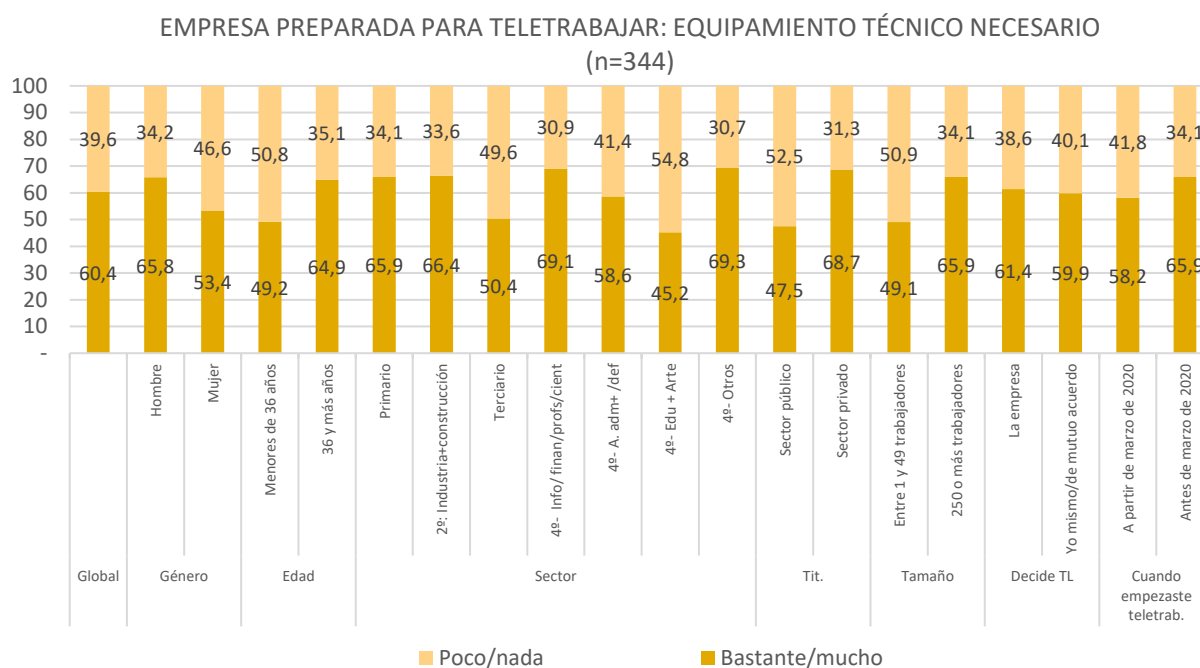
Finalment, cal destacar un parell de diferències que, encara que no són significatives estadísticament, sí que són del nostre interès. Així, les persones que van començar a teletreballar després del confinament per la pandèmia semblen expressar en major mesura l'existència de vies adequades de comunicació amb els seus companys que les persones que havien començat abans. També les persones que van començar a teletreballar per iniciativa pròpia o de mutu acord expressen això en major proporció que les que teletreballen per iniciativa de l'empresa.

6.9 Recursos de què disposa l'empresa per al teletreball

Una altra qüestió fonamental sobre el teletreball és que la pròpia empresa estiga preparada per a aplicar-lo. Per a això, ha de disposar dels recursos necessaris (materials i humans). Per això ací hem volgut fer una anàlisi de la preparació de les empreses en aquest sentit.

6.9.1 Equipament tècnic

En aquest sentit, en primer lloc, hem volgut saber si les empreses estan preparades tècnicament, per això hem preguntat en quina mesura consideren els teletreballadors que l'empresa disposa de l'**equipament tècnic adequat** per a aplicar aquesta modalitat de treball.



Així mateix, un 60,4% de les persones que teletreballen diu que la seua empresa està molt o bastant preparada en termes d'equipament tècnic per a afrontar el teletreball. Encara que són majoria, cal considerar que un destacable 39,6% de les persones enquestades considera que la seua empresa està poc o gens preparada.

No obstant això, aquests resultats difereixen si considerem les diferents variables d'encreuament. Els homes consideren significativament més que les dones que les empreses estan preparades tècnicament per al teletreball (un 65,8% d'ells assenyala això, mentre un 53,4% d'elles respon així). El mateix succeeix amb l'edat: els majors de 36 anys (un 64,9% d'ells) diuen significativament més que els joves (un 49,2% d'ells) que la seua empresa està preparada tècnicament.

També podem assenyalar algunes qüestions respecte al sector. Els sectors on els teletreballadors expressen més l'adequada preparació tècnica de la seua empresa són el d'informació, finances, activitats professionals i científiques (un 69,1% d'ells diu estar molt o bastant d'acord) i el de "uns altres" (un 69,3% d'ells). Per contra, el sector on expressen significativament més que la seua empresa està poc o gens preparada és l'educatiu i artístic, on més de la meitat de les persones tria aquestes opcions. Després d'aquest sector, el terciari és el que expressa això en major mesura. És a dir, els sectors amb pitjor preparació per al teletreball en termes d'equipament tècnic són l'educatiu i artístic i el terciari.

Respecte a la titularitat de l'empresa també apreciem diferències significatives. Mentre un 68,7% dels

“Només un 47,5% dels qui teletreballen en el sector públic consideren que l'empresa disposa de l'equipament tècnic necessari.”

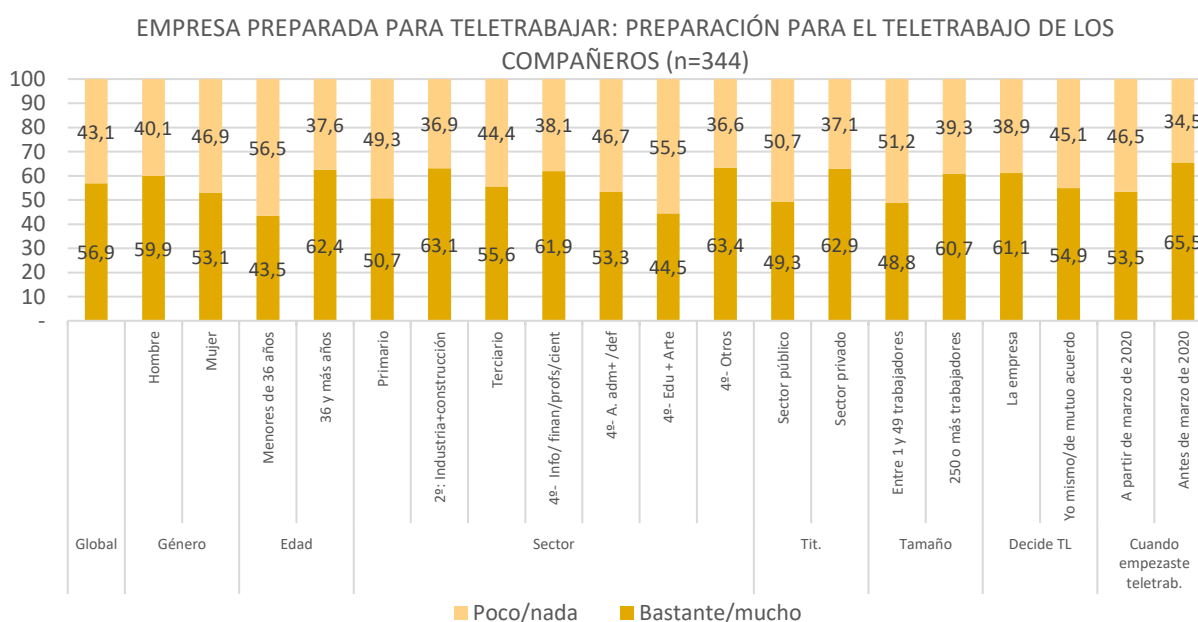
individus que treballen en empreses privades assenyalen que la seua empresa està molt o bastant preparada tècnicament per a teletreballar, aquest percentatge es redueix al 47,5% en el cas de les empreses públiques. Això pot ser un indicador d'una manca d'equipament tècnic en les empreses públiques que no permeta aplicar adequadament la modalitat de teletreball.

Similarment, la grandària de l'empresa també té rellevància en aquest cas. Mentre un 65,9% de les persones que treballen en empreses de més de 249 treballadors considera que aquestes estan molt o bastant preparades per al teletreball quant a l'equipament tècnic, tan sols un 49,1% dels que treballen en empreses xicotetes respon d'aquesta manera. Per tant, les empreses xicotetes podrien presentar problemes tècnics per a la implementació del teletreball.

Finalment, cal esmentar que la decisió de teletreballar no sembla tindre rellevància ací i el moment d'inici del teletreball sols lleugerament: les persones que van començar a teletreballar abans de la pandèmia expressen en major mesura l'adequada preparació tècnica de les seues empreses per al teletreball. Això era d'esperar, ja que moltes persones que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia potser l'han fet en empreses que mai havien aplicat aquesta modalitat i, per això, manquen dels mitjans adequats per a fer-ho. Així i tot, hem de considerar que aquesta diferència no és molt acusada.

6.9.2 Preparació dels companys per al teletreball

També els recursos humans són importants per a aplicar de forma generalitzada el teletreball. Per això hem volgut considerar si les empreses disposen de **personal preparat per al teletreball**.



Poc més de la meitat de les persones enquestades (un 56,9%) assenyalen que els seus companys i companyes estan molt o bastant preparats per a teletreballar. En canvi, les persones que consideren

que aquests estan poc o gens preparats són un 43,1%. És a dir, les respostes estan bastant dividides i el percentatge de persones que consideren que els seus companys no estan preparats per al teletreball revela deficiències en aquesta matèria.

De nou, aquesta realitat es distribueix de manera desigual entre les diferents variables d'encreuament. Respecte del gènere, encara que les diferències no són significatives, veiem que els homes tendeixen a considerar en major mesura que les dones que els seus companys i companyes estan preparats. D'altra banda, respecte a l'edat sí que apreciem diferències de caràcter significatiu: les persones de major edat tendeixen a considerar positivament la preparació dels seus companys i companyes en major mesura que les persones joves. Certament, mentre un 62,4% dels majors de 36 pensa que els seus companys i companyes estan bastant o molt preparats per al teletreball, tan sols un 43,5% dels joves pensa això. Això pot donar-se per una percepció diferenciada en relació amb la utilització de les eines tecnològiques per al teletreball: potser els joves són més exigents perquè parteixen d'un major coneixement i facilitat d'adaptació a aquestes eines. En aquest sentit, potser els joves tenen una major percepció de les deficiències dels seus companys en la utilització d'aquestes eines.

D'altra banda, ací el sector té menys importància que en la qüestió de l'equipament tècnic. Les dades mostrades en relació amb aquesta variable són bastant uniformes. Així i tot, de nou les persones del sector educatiu i artístic són les que expressen significativament més que la mitjana que els seus companys i companyes estan poc o gens preparats per a teletreballar (un 55,5% d'elles ho considera així). També podem ressaltar que els sectors on major percepció d'una bona preparació dels companys i companyes hi ha són el secundari i el de "uns altres". Però hem de considerar que no es troben significativament per damunt de la mitjana.

La titularitat de les empreses continua tenint rellevància en aquest cas. Novament, les persones del sector privat expressen significativament més que els seus companys i companyes estan molt o bastant preparats per al teletreball (un 62,9% d'elles, enfront del 49,3% del sector públic). Així, els individus que teletreballen en el sector públic semblen estar menys preparats per a teletreballar que els del sector privat.

Similarment, la grandària de l'empresa continua tenint rellevància referent a la preparació de les

“En les empreses de menys de 50 treballadors les persones assenyalen significativament més que la mitjana que els seus companys i companyes estan poc o gens preparats per a teletreballar.”

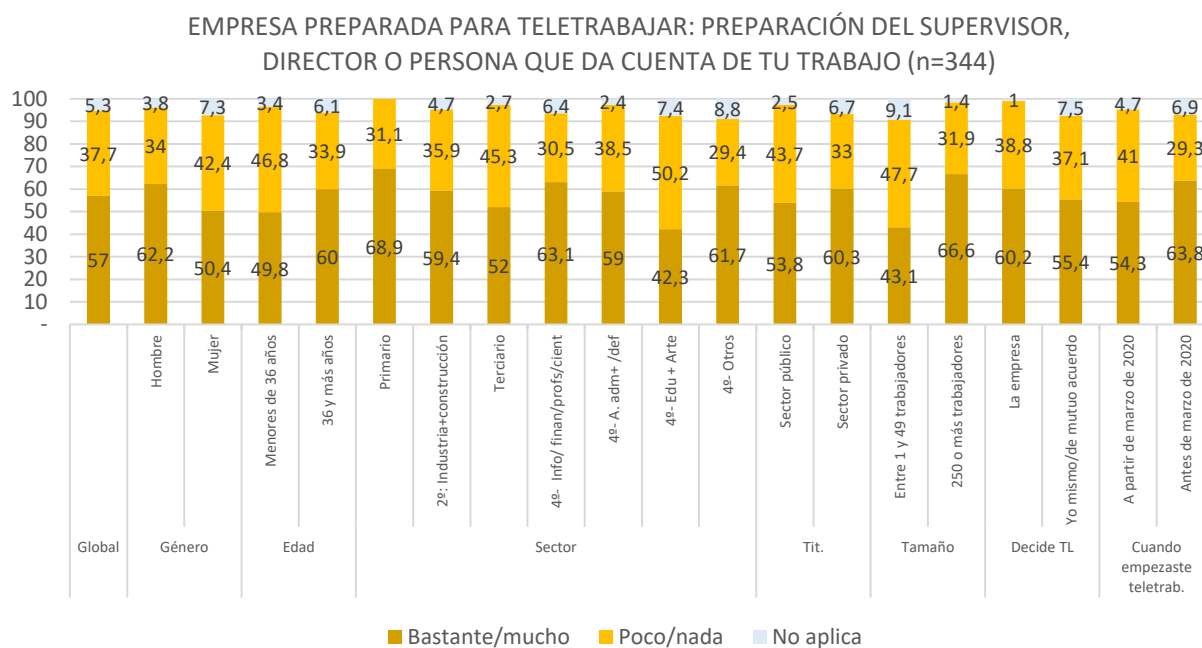
empreses per al teletreball. Així, en les empreses de menys de 50 treballadors les persones assenyalen significativament més que la mitjana que els seus companys i companyes estan poc o gens preparats per a teletreballar. Per això veiem que les empreses xicotetes presenten deficiències quant a la preparació del personal per a l'aplicació del teletreball.

Finalment, en aquest cas el moment d'introducció al teletreball és de gran rellevància quan parlem de la preparació del personal. De tal manera, com era d'esperar, les persones que teletreballen des d'abans de març de 2020 manifesten significativament més que la resta que els seus companys i companyes estan molt o bastant preparats per al teletreball (un 65,5% d'elles l'assenyala, mentre que

entre les persones que van començar a teletreballar després de la pandèmia aquest percentatge és tan sols un 53,5%). Aquestes dades no són sorprenents, ja que és natural que les persones que van començar a teletreballar fa més temps es troben en empreses amb major experiència en l'aplicació del teletreball i que, per tant, disposen de personal preparat per a això.

6.9.3 Preparació del supervisor per al teletreball

Seguint la mateixa lògica que en el gràfic anterior, ací hem volgut considerar si les **persones que dirigeixen o s'encarreguen del treball estan preparades per a fer-lo sota la modalitat del teletreball.**



Les dades d'aquest gràfic s'assemblen en bona part als del gràfic anterior, per la qual cosa veiem que la preparació dels càrrecs superiors és similar a la dels companys i companyes. De tal manera, un 57,0% dels individus entrevistats considera que la persona encarregada de supervisar-li o dirigir-li està molt o bastant preparada per a fer-ho en la modalitat de teletreball. Això ens deixa amb un important percentatge de persones (un 37,7%) que considera que estan poc o gens preparats per a això.

“Un 37.7% considera que els seus supervisors manquen de preparació per a supervisar-los o dirigir-los en la modalitat de teletreball.”

“Els homes tenen una percepció més positiva de la preparació dels seus supervisors per al teletreball que les dones.”

Respecte al gènere, ací trobem diferències significatives entre homes i dones. Ells responen significativament més que el seu supervisor o supervisora està bastant o molt preparada (un 62,2% d'ells, enfront del 50,4% d'elles). Així, els homes tenen una percepció més positiva de la preparació dels seus supervisors per al teletreball.

També l'edat juga un paper rellevant ací. De nou, les persones de major edat són les que responen significativament més que el seu superior està preparat o preparada per a exercir les seues funcions en el teletreball. Per contra, els joves responen significativament més que aquests estan poc o gens preparats. Potser en aquest cas també és atribuïble a les diferències en les capacitats tecnològiques de joves i majors, com assenyalàvem anteriorment.

“Els menors de 36 anys consideren en major mesura que els seus superiors estan poc o gens preparats.”

En relació amb el sector de treball, les respostes obtingudes són bastant uniformes. No obstant això, novament destaca el cas del sector educatiu i artístic: les persones que teletreballen en ell assenyalen significativament més que la mitjana que els seus supervisors o supervidores estan poc o gens preparades per al teletreball. De fet, tan sols un 42,3% manifesta que aquestes estiguen molt o bastant preparades. Per contra, els sectors on més s'expressa la bona preparació dels càrrecs superiors són el d'informació i finances i el de “uns altres”, encara que no estan significativament per damunt de la resta. També el sector primari presenta una alta taxa de resposta en les opcions “molt” i “bastant”, però no podem extraure conclusions clares, ja que la mostra per a aquest sector és molt xicoteta.

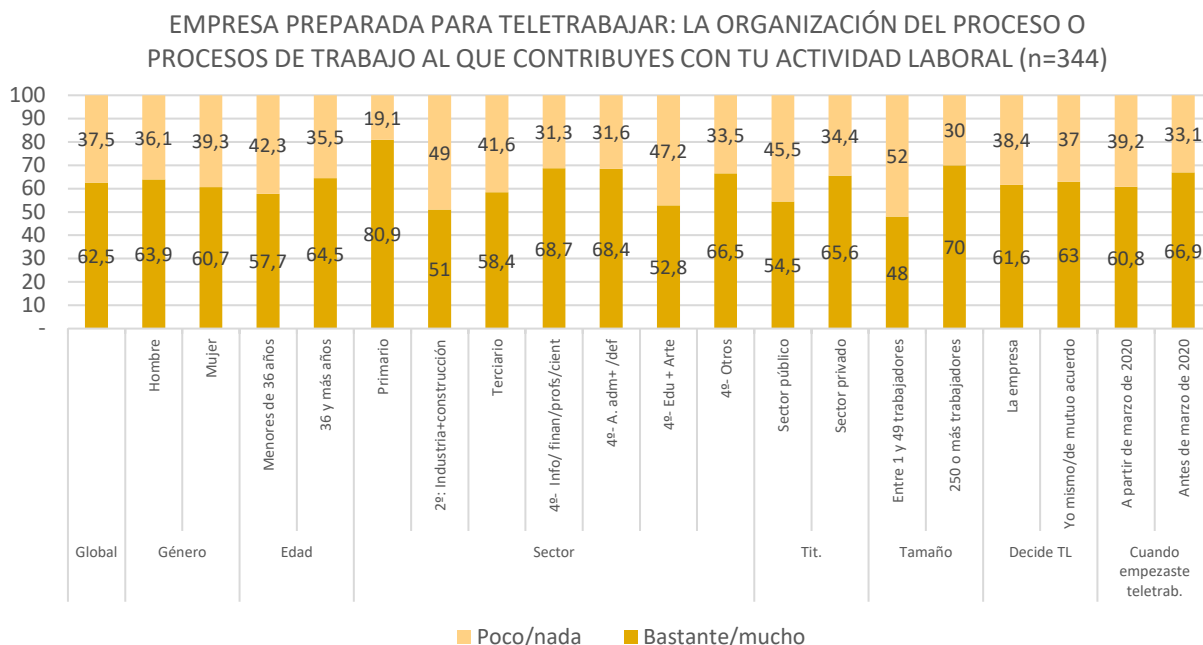
En parlar de la titularitat de les empreses també podem subratllar algunes diferències en aquest cas. Les persones que treballen per al sector privat expressen significativament menys que la mitjana que els seus superiors estan poc o gens preparats (tan sols un terç d'elles l'assenyala, enfront d'un 60,3% que diu que estan molt o bastant preparats). En les empreses públiques trobem un 43,7% de persones que diuen que el seu superior està poc o gens preparat per al teletreball.

No obstant això, molt més important ací és la grandària de l'empresa. Els individus que teletreballen en empreses de més de 249 treballadors diuen significativament més que la mitjana que els seus superiors estan molt o bastant preparats per a exercir les seues funcions sota el teletreball (un 66,6% d'ells l'assenyala, és a dir, dos terços d'ells considera que estan adequadament preparats). Per contra, tan sols un 43,1% de les persones que teletreballen en empreses xicotetes considera que el seu superior està molt o bastant preparat per a dirigir en modalitat de teletreball.

Una vegada més qui ha pres la iniciativa del teletreball no sembla important per a la preparació de l'empresa en aquesta matèria. No obstant això, el moment d'introducció en el teletreball sí. Així, les persones que es van incorporar després de març de 2020 manifesten significativament més que els seus superiors estan poc o gens preparats per al teletreball (un 41,0% d'elles, mentre que entre les persones que van començar a teletreballar abans aquest percentatge és un 29,3%).

6.9.4 Organització dels processos de treball

Finalment, resulta d'interés conèixer si les empreses estan adequadament preparades per a l'**organització dels processos de treball**. Ací concretament hem preguntat pels processos de treball als quals contribueix la persona que teletreballa.



La major part de les persones entrevistades (un 62,5%) assenyala que l'organització del procés de treball està bastant o molt preparada per al teletreball. No obstant això, un 37,5% de les persones diu que està poc o gens preparada. De tal manera, encara que les persones que consideren que l'organització del treball s'ha adaptat adequadament a la modalitat de teletreball són majoria, bona part de les persones pensa que no s'ha adequat a la situació.

“Un 37,5% de les persones diu que l'empresa està poc o gens preparada organitzar l'activitat laboral en modalitat de teletreball.”

En aquest cas les dades són bastant uniformes per a la majoria de les variables considerades. Tan sols la titularitat de l'empresa i la grandària d'aquesta presenten diferències significatives. Encara que també podem observar algunes diferències menors en algunes de les altres variables. Aquestes, malgrat no tindre significació estadística, poden ser d'interés. Per això les repassarem més endavant.

Així, veiem que les persones que teletreballen en empreses públiques assenyalen significativament més que la resta que l'organització dels seus processos de treball està poc o gens preparada per al teletreball (un 45,5% d'elles manifesta això, enfront del 34,4% de les que treballen en el sector privat). De nou, veiem que el sector privat està més preparat per al teletreball que el públic.

“En l'empresa pública, l'apreciació de falta d'adequació de l'empresa és major que en l'empresa privada”

“Un 70% dels individus que teletreballen en empreses grans considera que el seu procés de treball està molt o bastant preparat per al teletreball.”

Segons la grandària de l'empresa també trobem diferències significatives. Un 70,0% dels individus que teletreballen en empreses grans considera que el seu procés de treball està molt o bastant preparat per al teletreball (en les empreses xicotetes aquest percentatge és tan sols un 48,0%). Això se suma a l'evidència de les preguntes anteriors, on hem pogut observar que les empreses xicotetes estan menys preparades per al teletreball.

En un altre ordre de coses, repassarem algunes de les diferències no significatives que poden apreciar-se en el gràfic. Si ens fixem en l'edat dels enquestats, veiem que els de major edat assenyalen en major mesura que els joves que l'organització del seu procés de treball està preparada per al teletreball. Els joves, per contra, consideren en major mesura que el seu procés de treball no està adaptat.

“Els joves consideren en major mesura que el seu procés de treball no està adaptat.”

Referent al sector, les persones que manifesten en major mesura que l'organització del seu procés de treball està molt o bastant preparada per al teletreball treballen en el sector d'informació i finances i en el d'administració i defensa. D'altra banda, aquells que expressen això en menor mesura són els del sector de la indústria i la construcció i el d'educació i art. En aquest sentit, els sectors millor adaptats en matèria d'organització del treball són el d'informació i finances i el d'administració i defensa.

“Els sectors que es perceben com a menys preparats serien el de la indústria i construcció i el d'educació i art.”

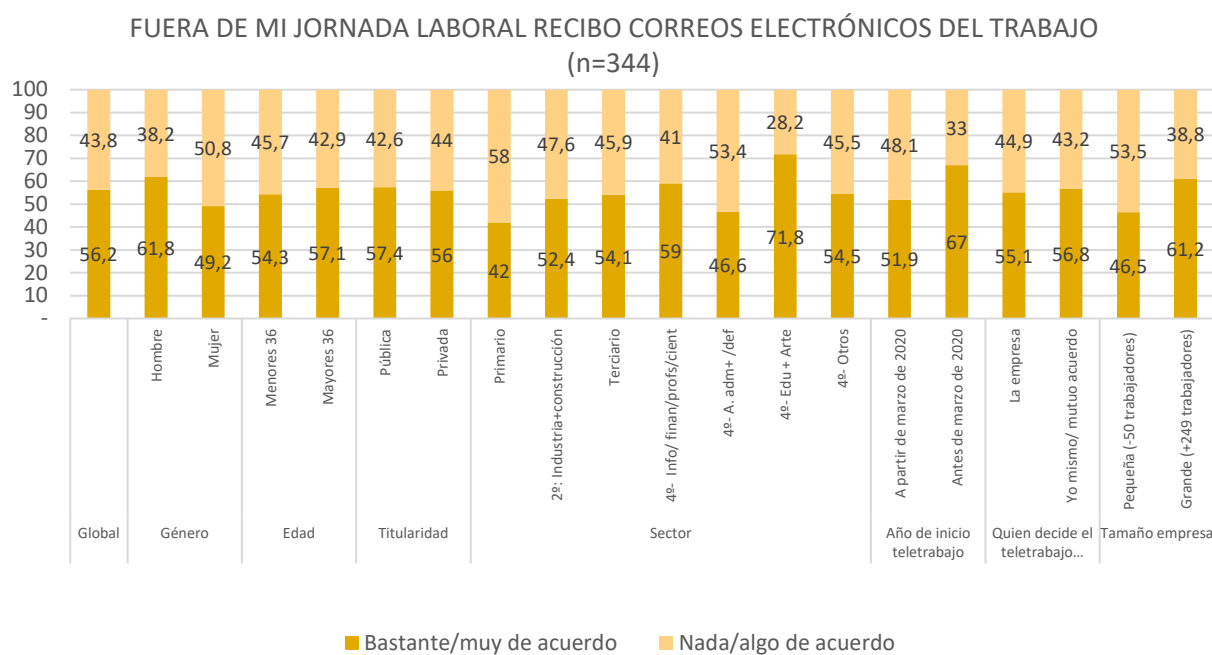
treball està molt o bastant preparada per al teletreball treballen en el sector d'informació i finances i en el d'administració i defensa. D'altra banda, aquells que expressen això en menor mesura són els del sector de la indústria i la construcció i el d'educació i art. En aquest sentit, els sectors millor adaptats en matèria

6.10 Activitats laborals fora de la jornada laboral

Anteriorment hem vist que més de dos terços de les persones que teletreballen ho fan, almenys algunes vegades, fora del seu horari laboral. El fet que les persones que teletreballen fora de la seua jornada laboral siga una pràctica majoritària fa molt important explorar aquest fenomen. Per això ací hem volgut saber quin tipus de tasques es duen a terme fora d'aquest horari i qui ho fa en major mesura.

6.10.1 Recepció de correus electrònics

En aquest sentit, en quina mesura es respecta l'horari laboral dels treballadors? Ací ho hem volgut saber veient si aquests **reben correus electrònics de treball** fora de la seua jornada laboral.



“La mayoría de las personas que teletreballen reciben correos fuera de la suya jornada de trabajo.”

Més de la meitat de les persones enquestades (un 56,2%) està molt o bastant d'acord que rep correus electrònics de treball fora de la seua jornada laboral. Per contra, un 43,8% està res o una mica d'acord amb aqueixa afirmació. Això ve a indicar que la majoria de les persones que teletreballen reben correus fora de la seua jornada de treball, encara que persisteix una proporció elevada de persones que no reben correus o ho fan amb molt poca freqüència.

Aquesta realitat es reproduïx d'igual manera segons l'edat, la titularitat de l'empresa, la majoria dels sectors i qui pren la decisió del teletreball, però no quant al gènere, alguns sectors, el moment d'inici del teletreball i la grandària de l'empresa.

Així, veiem que els homes responen significativament més que estan bastant o molt d'acord amb l'afirmació sobre la recepció de correus de treball fora de l'horari laboral (un 61,8% d'ells esmenta això, enfront d'un 49,2% de les dones). Això vol dir que els homes reben correus electrònics de treball fora del seu horari laboral en major mesura que les dones.

Respecte al sector, ja hem assenyalat que en la majoria de sectors trobem respostes similars a la mitjana, a excepció del sector educatiu i artístic. Les persones que teletreballen en aquest sector responen significativament més que la mitjana que estan d'acord amb l'afirmació plantejada (un 71,8%). És a dir, la majoria dels individus que teletreballen en el sector educatiu i artístic rep correus de treball fora del seu horari laboral. També podem assenyalat que el sector on menys expressen aquesta circumstància és l'administratiu.

“Un 71,8% dels individus que teletreballen en el sector educatiu i artístic rep correus de treball fora del seu horari laboral.”

D'altra banda, com avançàvem abans, el moment d'introducció en el treball té rellevància per a aquesta qüestió. Així, les persones que van començar a teletreballar abans de març de 2020 es

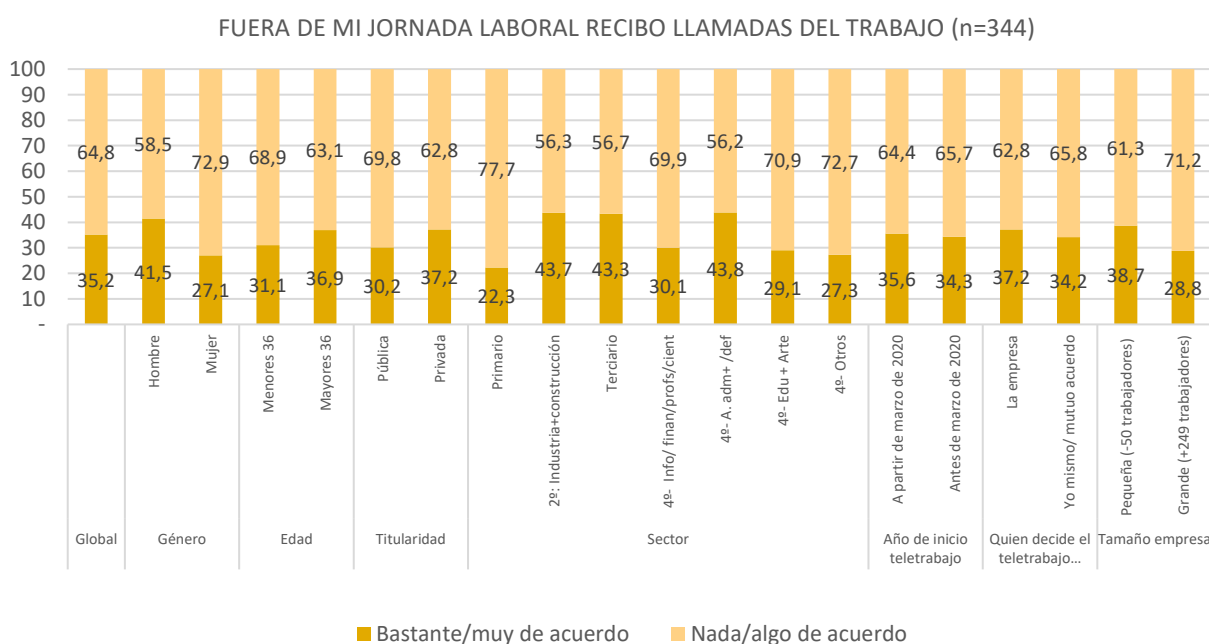
mostren significativament més d'acord amb l'afirmació plantejada sobre els correus electrònics que les que es van incorporar després (un 67,0% i un 51,9%, respectivament, estan molt o bastant d'acord). En aquest sentit, les persones que van començar a teletreballar abans de la pandèmia reben en major mesura correus electrònics fora d'hores de treball.

“Les persones que treballen en empreses xicotetes reben en major mesura correus de treball fora de l'horari laboral.”

En relació amb la grandària de l'empresa, veiem que les persones que treballen en empreses xicotetes responen significativament més que estan res o una mica d'acord amb l'afirmació. És a dir, aquestes persones reben en major mesura correus de treball fora de l'horari laboral que les persones que treballen en empreses de major grandària.

6.10.2 Recepció de telefonades de treball

A més dels correus electrònics, és necessari considerar les **trucades telefòniques de treball**, que a vegades es donen fora de l'horari de treball.



“Una mica més d'un terç reben trucades de treball fora de la seua jornada laboral.”

Ací el percentatge d'acord és considerablement menor que en el cas anterior. Les persones que estan bastant o molt d'acord que reben trucades de treball fora de la seua jornada laboral constitueixen un 35,2%. Per contra, les que estan res o una mica d'acord amb això són majoria, un 64,8%.

Aquestes proporcions semblen bastant generalitzades entre els teletreballadors en funció de les variables d'encreuament, ja que no trobem diferències significatives excepte en quant al gènere i la grandària de l'empresa.

Respecte a la primera d'aquestes variables d'encreuament, observem que de nou són els homes els

“Els homes reben trucades de treball fora de l'horari laboral en major mesura que les dones.”

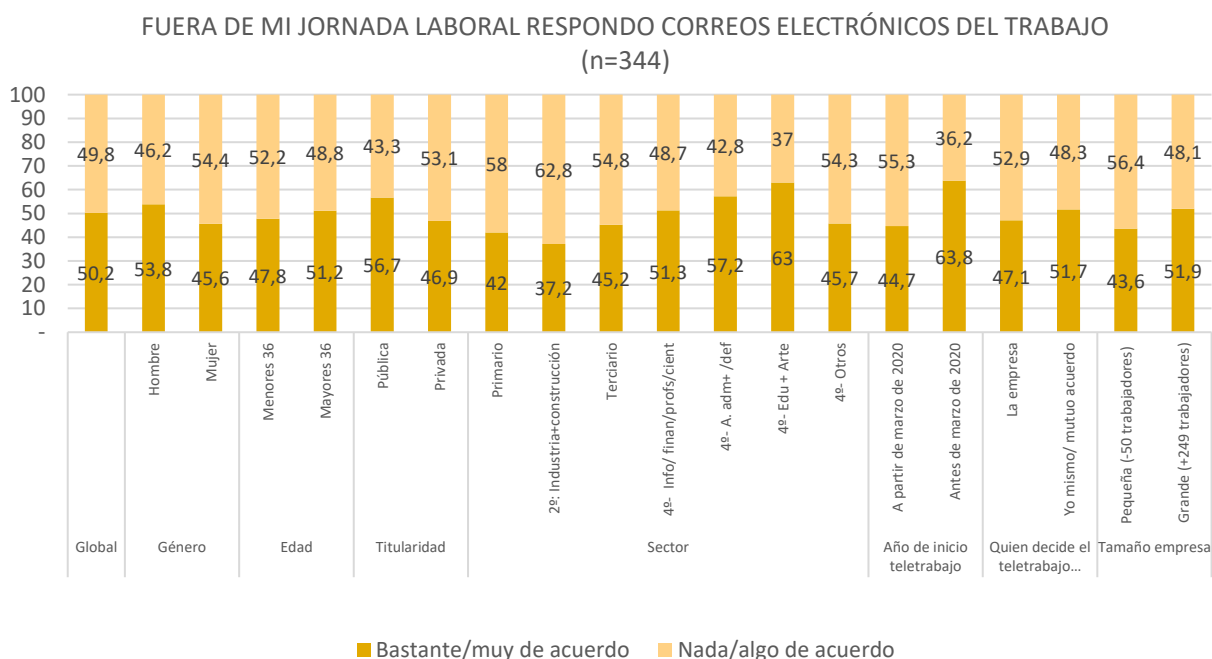
que expressen en major mesura el seu acord. Així i tot, en tots dos gèneres aquesta és una resposta minoritària (un 41,5% d'ells ho fan, enfront del 27,1% de les dones). És a dir, encara que la majoria de les persones no rep trucades telefòniques de treball fora de la seua jornada laboral, els que sí que ho fan solen ser homes en major mesura.

En relació amb la grandària de l'empresa, els individus que teletreballen en empreses de més de 249 treballadors són els que assenyalen significativament més el seu desacord amb l'afirmació plantejada sobre les telefonades (un 71,2% d'ells assenyalen això, quasi un 10% més que en les empreses xicotetes).

“En les empreses xicotetes hi ha major incidència de telefonades de treball fora de l'horari laboral.”

És a dir, els que teletreballen en empreses xicotetes tendeixen a rebre telefonades de treball en major mesura que la resta, encara que es tracta d'una pràctica minoritària. D'altra banda, podem ressaltar algunes diferències que no són significatives estadísticament. De tal forma, veiem que les persones que treballen en empreses privades reben trucades fora de la seua jornada laboral lleugerament més que les que treballen en el sector públic. A més, respecte als sectors de treball, veiem que on més es produeix aquesta situació són el secundari i el d'administració i defensa. On menys es dona són el d'educació i activitats artístiques i el de “uns altres”. També en el sector primari es dona poc, però de nou cal considerar que la mostra d'aquest encreuament és molt xicoteta per a considerar-ho.

6.10.3 Resposta de correus electrònics



A part de la recepció de correus electrònics i trucades telefòniques, és interessant conèixer si les persones que teletreballen les atenen. En el següent gràfic hem presentat les dades en relació amb la **resposta** donada als **correus electrònics**.

“La meitat de les persones que teletreballen per compte d'altri responen correus electrònics fora de la seua jornada laboral.”

La meitat de les persones que teletreballen per compte d'altri responen correus electrònics fora de la seua jornada laboral. És un percentatge elevat, encara que persisteix l'altra meitat que no duu a terme aquesta pràctica.

En les respostes a aquesta pregunta no trobem moltes diferències significatives, però sí algunes rellevants i altres no significatives que són d'interés. Centrant-nos primer en les diferències significatives, cal dir que les persones que treballen en el sector educatiu responen significativament més que la mitjana que estan molt o bastant d'acord que responen correus electrònics fora d'horari laboral (un 63,0% d'aquestes persones ho està). Després d'aquest sector, el que major proporció d'acord presenta és el d'administració i defensa. Per contra, en el sector de la indústria i de la construcció això es dona significativament menys (tan sols un 37,2% de les persones d'aquest sector expressen el seu acord amb l'afirmació). Per tant, els sectors educatiu i artístic i el d'administració i defensa són on més estés està respondre correus fora de la jornada laboral.

En relació amb el moment d'inici de teletreball també trobem diferències significatives. Les persones que van començar abans de març de 2020 assenyalen significativament més que la resta que estan bastant o molt d'acord amb l'afirmació plantejada (un 63,8% d'elles, enfront d'un 44,7% de les quals van començar després).

“Els qui teletreballaven abans de març de 2020 responen més correus electrònics fora de l'horari laboral.”

És a dir, les persones que ja teletreballaven abans de l'inici de la pandèmia responen correus electrònics de treball fora del seu horari laboral en major mesura que els que van començar a teletreballar més tard.

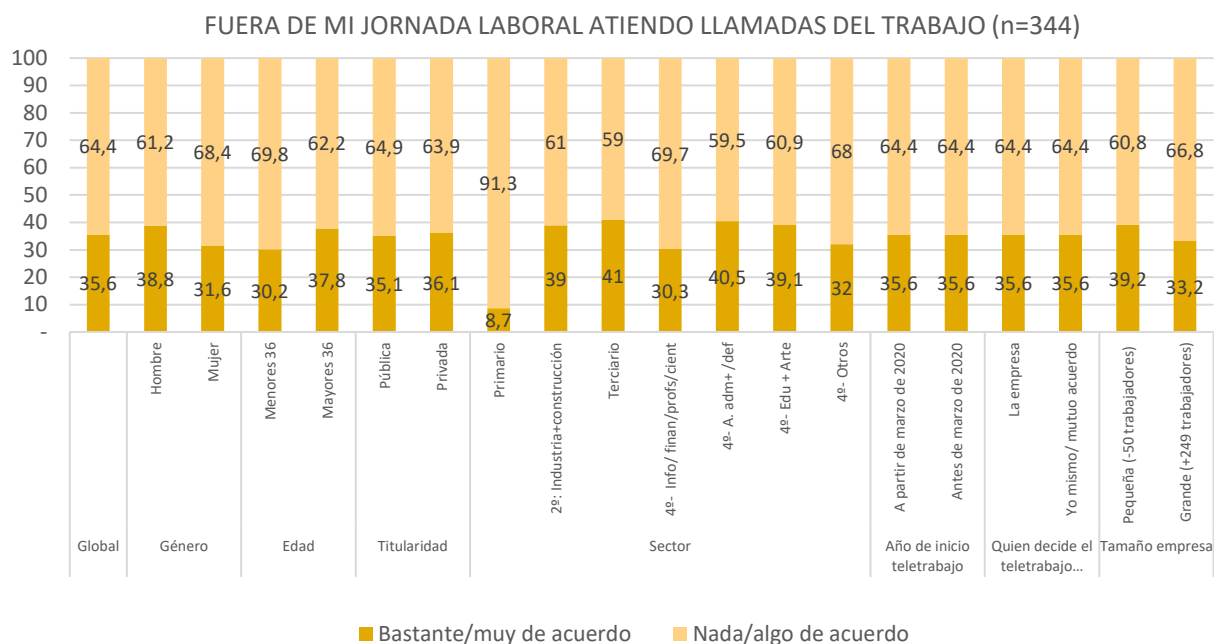
“El sector educatiu respon significativament més correus electrònics fora del seu horari laboral.”

Més enllà d'aquestes diferències significatives, també podem ressaltar altres qüestions relacionades amb el gènere, la titularitat de l'empresa i la grandària d'aquesta. De tal manera, els homes, les persones que treballen en empreses públiques i de més de 249 treballadors són els perfils que diuen en major mesura que responen correus

electrònics fora de la jornada laboral. Per contra, les dones, les persones que treballen en empreses privades i les que treballen en empreses xicotetes ho fan lleugerament menys.

6.10.4 Atenció a trucades de treball

En la mateixa línia que en el gràfic anterior, en aquest hem volgut saber en quina mesura les persones que teletreballen **atenen trucades fora del seu horari laboral**.



La proporció de persones que atén trucades de treball fora de la seua jornada laboral és menor que la que atén correus electrònics. Concretament, un 35,6% dels individus enquestats assenyalen que està bastant o molt d'acord que fora de la seua jornada laboral atén trucades de treball. No obstant això, la majoria de les persones (un 64,4%) assenyalen que està res o una mica d'acord. En aquest sentit, veiem que una bona part de les persones que teletreballen per compte d'altri respon trucades de treball fora del seu horari laboral, encara que la majoria no ho fa.

En aquest cas, les respostes són molt uniformes entre totes les categories de les diferents variables, ja que no trobem diferències significatives estadísticament. Així i tot, podem destacar algunes diferències més subtils entre categories.

Així, respecte al gènere, veiem que de nou són els homes els que solen atendre en major mesura trucades de telèfon del treball fora del seu horari laboral. De fet, un 38,8% d'ells es mostra molt o bastant d'acord amb l'afirmació plantejada sobre aquest tema. Les dones, per contra, manifesten això lleugerament menys. Quant a l'edat, les persones del grup de més edat són les que tendeixen a respondre en major proporció les telefonades. Els joves ho fan en menor mesura.

“Els homes solen atendre en major mesura trucades de treball fora del seu horari laboral.”

“L'atenció de trucades laborals fora de l'horari de treball és més comú en les xicotetes empreses i en el sector terciaris i d'administració i defensa.”

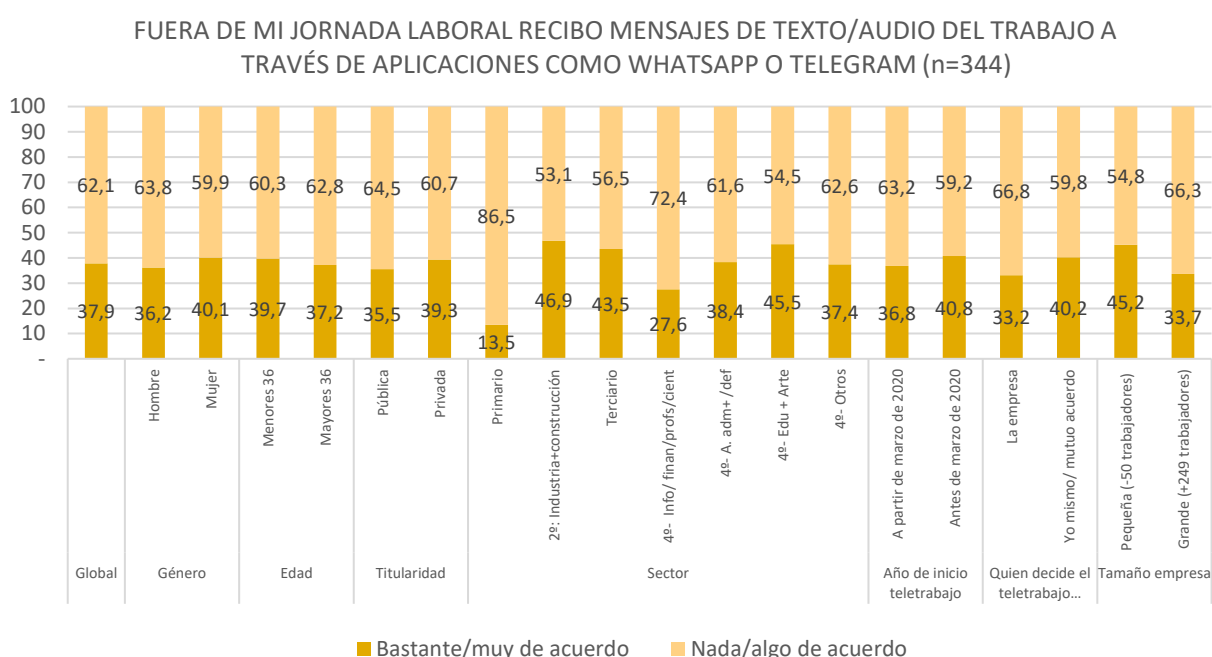
Més enllà d'aquestes variables demogràfiques, també cal assenyalen els sectors de treball on es produeix aquest fenomen en major mesura. Així, segons les dades obtingudes, els sectors on els teletreballadors tendeixen a respondre més trucades de treball fora d'horari són el terciari i el d'administració i defensa. De fet, un 41,0% i un 40,5% d'ells, respectivament, estan d'acord amb l'afirmació mostrada.

Finalment, cal assenyalar que les persones que treballen en empreses de menys de 50 treballadors atenen en major mesura aquest tipus de telefonades. En canvi, en les empreses de major grandària això es dona menys.

6.10.5 Recepció de missatges de text

En l'actualitat, a més del correu electrònic i el telèfon, una de les eines més utilitzades per al treball, especialment el teletreball, són les aplicacions de missatgeria com WhatsApp o Telegram.

Per això hem volgut afegir a la recepció de correus electrònics i telefonades, la de **missatges de text** a través d'aquesta mena d'aplicacions.



En aquest gràfic s'aprecia que la majoria de les persones que teletreballen no rep missatges de text o àudio de treball fora de la seua jornada laboral, encara que una bona part d'ells sí que els rep. En efecte, un 37,9% de les persones enquestades manifesta que està bastant o molt d'acord que fora de la seua jornada laboral reben missatges de text o àudio del treball. En canvi, un 62,1% diu que està res o una mica d'acord.

“Un 37.9% reben missatges de text o àudio del treball fora de l'horari laboral.”

“Els qui teletreballen per compte d'altri en el sector d'informació, finances, activitats professionals i científiques reben missatges de text i àudio en menor mesura.”

Novament, les respostes obtingudes en funció de les variables d'encreuament mostren una realitat bastant homogènia, ja que només trobem diferències significatives respecte a un dels sectors i a la grandària de l'empresa. En aqueix sentit, el sector que destaca en relació amb la resta és el d'informació, finances, activitats professionals i científiques. Les persones que teletreballen en

aquest sector responen significativament més que la mitjana que estan res o una mica d'acord amb l'afirmació plantejada sobre la recepció de missatges de text i/o àudio. De fet, un 72,4% d'elles opta per aquesta resposta. Això vol dir que en aquest sector és en el qual les persones reben missatges de text i/o àudio en menor mesura. Si bé aquesta és l'única diferència amb significació estadística, també podem assenyalar que els sectors on les persones reben en major mesura missatges a través d'aquesta mena d'aplicacions són el secundari, el terciari i el d'educació i activitats artístiques.

L'altra diferència significativa estadísticament la trobem en relació amb la grandària de l'empresa. Les

“En les empreses xicotetes és més comuna la recepció de missatges de text i àudios de treball fora de l'horari laboral.”

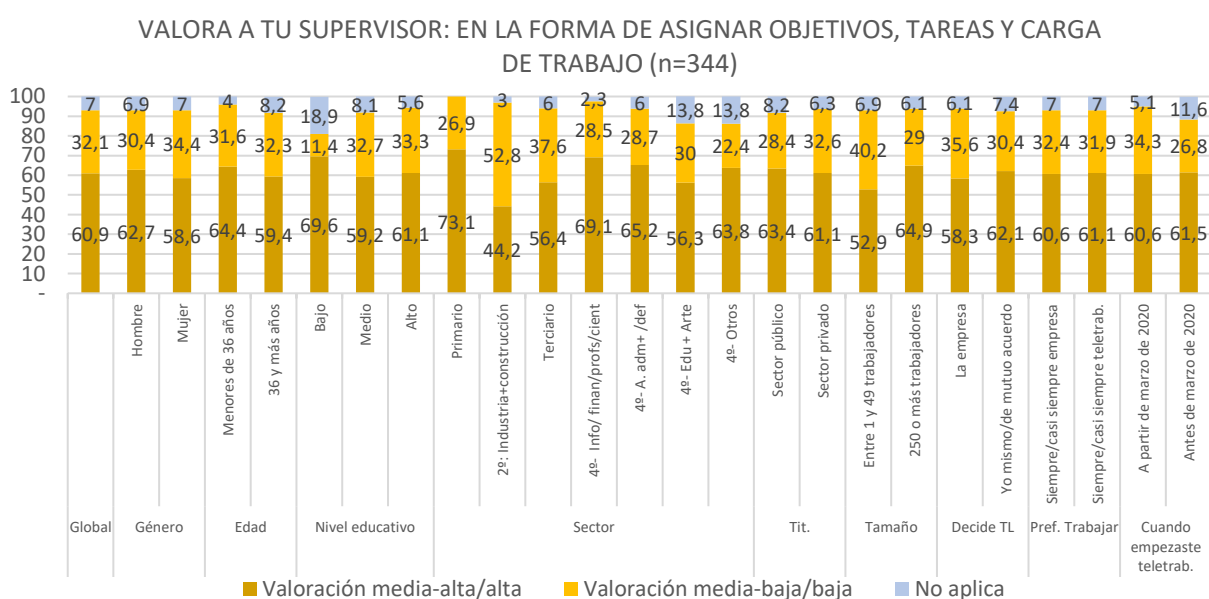
persones que teletreballen en empreses xicotetes responen significativament més que la mitjana que estan molt o bastant d'acord amb l'afirmació esmentada (un 45,2% d'elles respon això, enfront d'un 33,7% de les persones que treballen en empreses grans). De tal forma, veiem que en les empreses xicotetes és més comuna la recepció de missatges de text i/o àudio de treball fora de l'horari laboral.

Finalment, també podem assenyalar una diferència que, encara que no és significativa estadísticament, val la pena esmentar. Les persones que van decidir teletreballar per iniciativa pròpia o de mutu acord amb l'empresa semblen rebre en major mesura aquest tipus de missatges fora de l'horari laboral. Per contra, aquelles que teletreballen per iniciativa de l'empresa reben missatges de text i/o àudio de treball en menor mesura.

6.11 Supervisió

Ací analitzarem la valoració que fan les persones que teletreballen per compte d'altri de la persona que supervisa el seu treball. Concretament, desglossarem aquesta valoració en ítems de diversa índole sobre el seu treball de supervisió.

6.11.1 Objectius



En primer lloc, abordarem la qüestió de l'**assignació d'objectius, tasques i càrrega de treball**. És a dir, en el pròxim gràfic vam mostrar la valoració que fan les persones que teletreballen del seu supervisor en aquests termes. La majoria de les persones que teletreballen per compte d'altri (un 60,9% d'elles) valora positivament la manera d'assignar objectius, tasques i càrrega de treball del seu supervisor. No obstant això, això significa que quasi un terç de les persones enquestades té una valoració mitjana-baixa o baixa de com el seu supervisor duu a terme això.

En el gràfic observem que les respostes són molt similars per a quasi totes les variables d'encreuament. L'excepció la trobem en el sector de treball i la grandària de l'empresa.

“Quasi un terç de les persones enquestades té una mala valoració de com el seu supervisor assigna objectius, tasques i càrregues.”

Així, en el sector de la indústria i la construcció veiem que les persones responen significativament més que la mitjana amb valoracions negatives (de fet, les persones que donen valoracions baixes o mitjanes-baixes arriben al 52,8%). Això vol dir que l'assignació d'objectius i tasques per part dels supervisors és valorada de forma particularment negativa pels individus que teletreballen en el sector secundari.

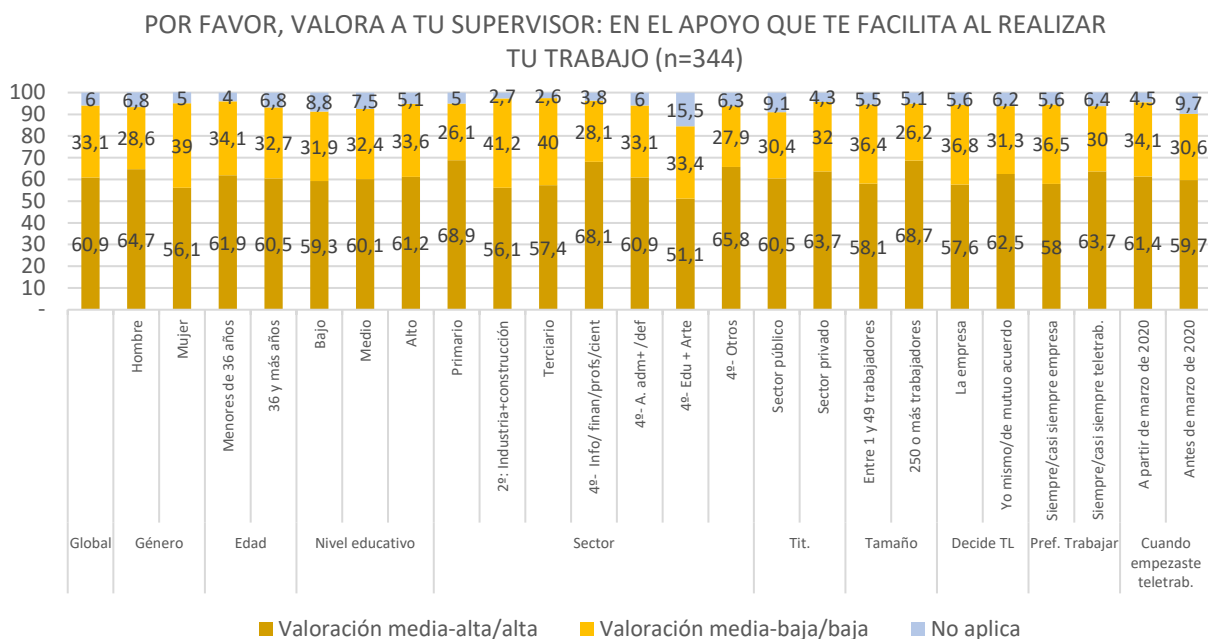
Certament, destaca per ser l'únic sector on les valoracions negatives superen a les positives en aquesta qüestió. A més, cal assenyalar que en els sectors educatiu i artístic i “altres” hi ha un percentatge significativament superior de persones a les quals “no aplica” la pregunta (potser perquè no tenen supervisor o perquè aquest no exerceix aquestes funcions). El mateix succeeix en el cas de les persones que van començar a teletreballar abans de març de 2020. En els tres casos, les persones a les quals no s'aplica superen el 10%.

Una altra qüestió per considerar ací és la grandària de l'empresa. Les persones que teletreballen en empreses amb menys de 50 treballadors responen significativament més que la mitjana amb valoracions negatives als seus supervisors en l'assignació d'objectius i tasques (un 40,2% d'elles opten per aquesta mena de valoracions, enfront del 29,0% de les quals treballen en empreses de més de 249 treballadors).

“Les empreses xicotetes reben significativament valoracions més negatives respecte de l'assignació d'objectius, tasques i càrregues.”

6.11.2 Suport al teletreballador

En segon lloc, considerem la valoració del supervisor en el **suport que facilita a la persona treballadora per a fer el seu treball**.



“Les valoracions negatives en el suport i en l'assignació de tasques poden revelar mancances en bona part dels supervisors.”

La valoració que fan els individus que teletreballen d'aquest ítem és molt similar a l'anterior. La majoria d'ells (un 60,9%) donen una valoració mitjana-alta o alta del suport que els dona el seu supervisor, però un terç atorga una valoració mitjana-baixa o baixa. La qual cosa pot revelar mancances d'una bona part dels supervisors en aquest sentit.

Aquestes proporcions es repeteixen en la major part dels encreuaments, derivant en un gràfic bastant uniforme, com podem observar. Així i tot, trobem diferències significatives respecte al gènere i la grandària de l'empresa.

La qüestió de gènere resulta d'especial interès. Les dones responen significativament més que els homes amb valoracions negatives en relació amb el suport rebut (un 39,0% d'elles, enfront del 28,6% d'ells). És a dir, les dones perceben en major mesura una falta de suport en el seu treball per part dels seus supervisors.

“Les dones perceben una major falta de suport en el seu treball per part dels seus supervisors.”

“En les empreses grans els teletreballadors reben major suport per part dels seus supervisors.”

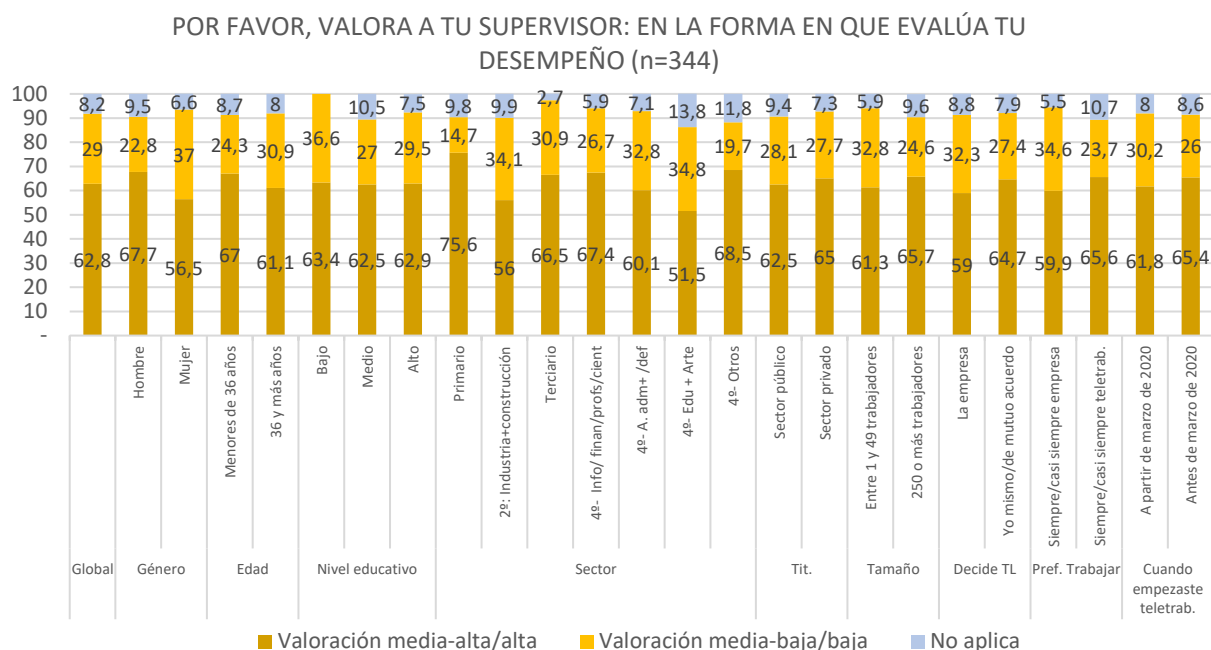
D'altra banda, la qüestió de la grandària de l'empresa torna a ser rellevant. En les empreses de gran grandària trobem una taxa de respostes positives significativament major que en la resta d'empreses. De fet, aquest tipus de respostes aconseguixen el 68,7% en les empreses grans, mentre que en les xicotetes aquest percentatge es redueix més de deu punts percentuals.

A més d'aquestes diferències amb significació estadística, ací podem ressaltar algunes qüestions respecte al sector de treball. Els sectors on trobem valoracions més altes del suport proporcionat en

el treball per part dels supervisors són el d'informació i finances (68,1% de respostes positives) i el primari (encara que en aquest cas la mostra és molt xicoteta per a extraure conclusions clares).

6.11.3 Avaluació del treball

També ens interessa saber la valoració dels teletreballadors de **la forma en què el seu supervisor avalua el seu acompliment**.



En aquest gràfic veiem que globalment trobem unes proporcions similars a les que hem vist en els dos casos anteriors. En aquest cas, un 62,8% de les persones dona una valoració alta o mitjana-alta a la forma en què el seu supervisor avalua el seu acompliment. En canvi, les persones que donen una valoració baixa o mitjana-baixa a aquest ítem són un 29,0%.

Novament trobem unes dades considerablement uniformes en la major part dels encreuaments realitzats. No obstant això, podem assenyalar diferències significatives sobre la base del gènere, el sector i la preferència del teletreball.

De nou són les dones les que responen significativament més amb valoracions negatives (un 37,0%

“Les dones responen amb valoracions més negatives a la manera d'avaluar el seu acompliment en el treball per part dels seus supervisors”

d'elles atorga valoracions baixes o mitjanes baixes a la manera d'avaluar l'acompliment dels seus supervisors, mentre tan sols un 22,8% dels homes ho fa). De fet, els homes donen significativament més valoracions altes o mitjanes-altes (un 67,7% d'ells, enfront del 56,5% d'elles). Per tant, de nou apreciem un biaix de gènere en l'avaluació dels supervisors.

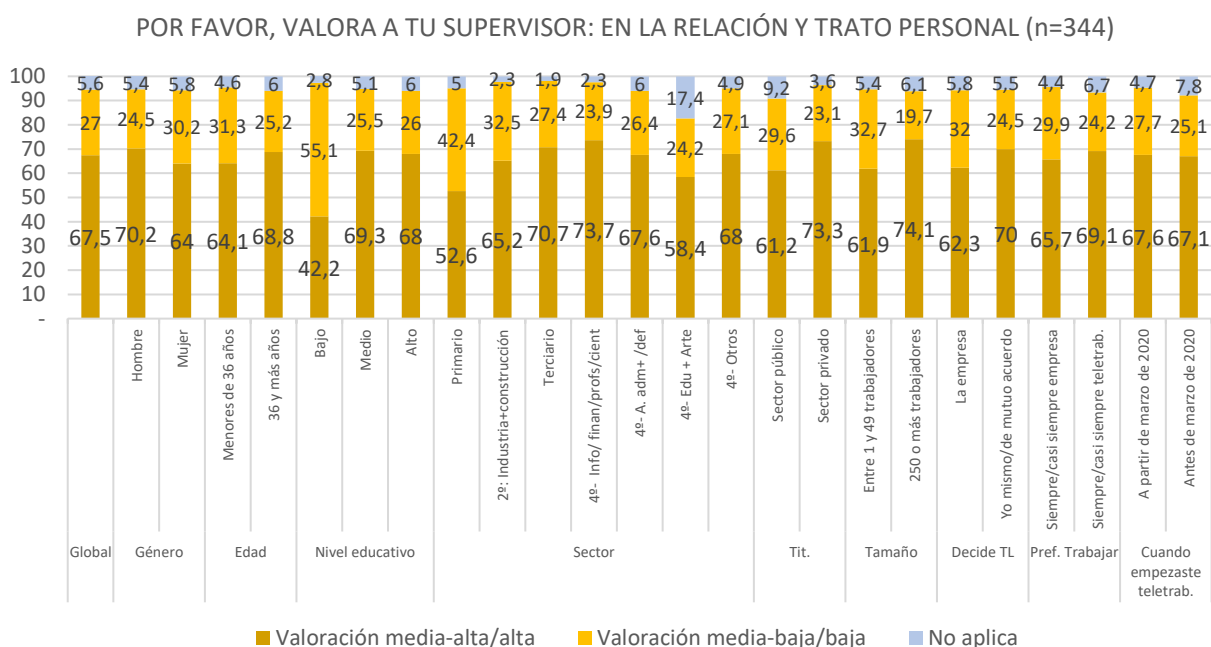
En relació amb el sector, les respostes són bastants similars per a la majoria d'ells. No obstant això, podem indicar que en el sector educatiu i artístic es donen significativament menys valoracions altes

o mitjanes-altes que en la resta dels sectors. També en el sector secundari trobem un percentatge bastant baix de respostes d'aquest tipus.

Una altra qüestió que podem assenyalar ací és la preferència pel teletreball. Les persones que prefereixen treballar la major part del temps de manera presencial solen respondre significativament més amb valoracions negatives que les altres (un 34,6% d'elles dona valoracions baixes o mitjanes-baixes, mentre que entre les persones que prefereixen teletreballar la major part del temps aquest percentatge és tan sols un 23,7%). Així, les persones que tenen preferència per la presencialitat valoren més negativament que les altres la forma en què els seus supervisors avaluen el seu acompliment.

6.11.4 Relació i tracte personal

Un altre ítem que cal valorar sobre les persones que es dediquen a supervisar o dirigir és **la relació i el tracte personal**.



En aquest cas el percentatge de valoracions altes o mitjanes-altes és lleugerament superior als anteriors. Així, un 67,5% de les persones atorga aquest tipus de valoracions a la relació que té amb el seu superior. En canvi, un 27,0% de les persones dona una valoració mitjana-baixa o baixa a aquesta relació.

En les dades d'aquest gràfic no apreciem diferències significatives per gènere, però sí per la titularitat de l'empresa i la seua grandària. En aquest sentit, cal assenyalar que les persones que teletreballen en empreses privades responen significativament més que la mitjana amb valoracions altes o mitjanes-altes (un 73,3%, enfront del 61,9% de les persones que treballen en empreses

“La valoració de la relació i el tracte personal amb els supervisors és significativament millor en el sector privat que en el públic.”

públiques). En aqueix sentit, sembla que les persones que treballen en el sector privat valoren més positivament la relació i el tracte que tenen amb els seus supervisors.

“Les persones que treballen en empreses grans donen millors valoracions de la seua relació amb els seus supervisors.”

Una cosa similar succeeix amb la grandària de l'empresa, ja que les persones que treballen en empreses grans donen millors valoracions de la seua relació amb els seus supervisors (un 74,1% d'elles, enfront del 61,9% de les quals treballen en empreses xicotetes).

En una altra línia discursiva, cal destacar algunes diferències no significatives estadísticament. En efecte, encara que les diferències de gènere que hem apreciat anteriorment no es reproduïen ací amb diferències significatives, sí que podem assenyalar diferències menors. En aqueix sentit, els homes valoren més positivament que les dones la relació i el tracte dels seus superiors.

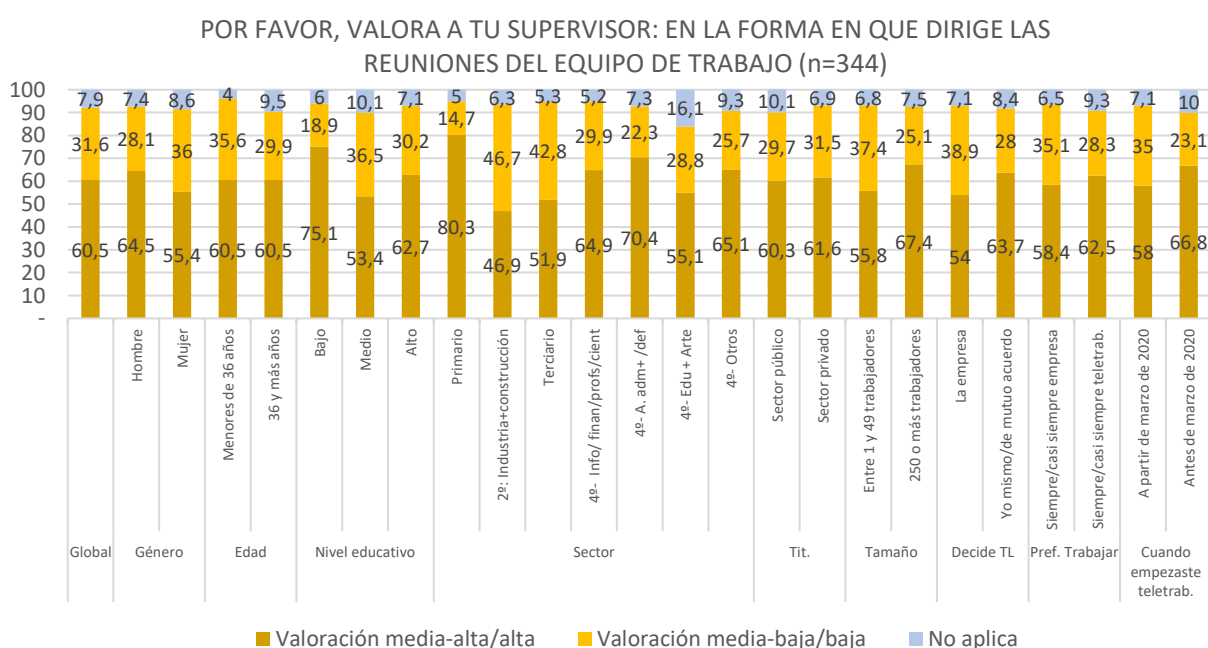
“Els homes valoren més positivament que les dones la relació i el tracte dels seus superiors.”

En relació amb els sectors de treball, veiem que els que valoren més positivament la seua relació amb els seus superiors són els que treballen en el sector terciari i en el d'informació i finances.

Finalment, si ens centrem en l'encreuament amb qui decideix el teletreball, veiem que les persones que teletreballen per iniciativa pròpia solen donar valoracions altes i mitjanes-altes en major mesura que les que teletreballen per iniciativa de l'empresa.

6.11.5 Direcció de reunions

Una altra qüestió rellevant a l'hora de valorar als supervisors és la **forma en què dirigeixen les reunions de treball**.



“Un 31,6% valora negativament la direcció de les reunions de treball.”

Un 60,5% de les persones atorga una valoració alta o mitjana-alta a la manera de dirigir les reunions de treball dels seus superiors. En canvi, un 31,6% respon amb una valoració baixa o mitjana-baixa.

A més d'això, podem ressaltar algunes diferències significatives sobre la base dels encreuaments amb les variables d'interès. En primer lloc, respecte al gènere, veiem que les dones responen significativament menys que els homes amb valoracions altes o mitjanes-altes. Mentre un 64,5% dels homes donen aquest tipus de valoracions, en les dones aquest percentatge només assoleix el 55,4%. És a dir, les dones són més crítiques amb la forma en què els seus supervisors dirigeixen les reunions de treball.

“Les dones són més crítiques amb la forma en què els seus supervisors dirigeixen les reunions de treball.”

Quant als sectors, veiem que destaquen el de la indústria i la construcció i el terciari per respondre significativament més que la mitjana amb una valoració mitjana-baixa o baixa. És a dir, és en aquests sectors on pitjor valoració reben les maneres de dirigir les reunions dels supervisors. Per contra, el sector on millors valoracions reben per aquesta qüestió és el d'administració i defensa.

Pel que fa a la grandària de l'empresa, les persones que treballen en empreses de major grandària responen significativament més amb valoracions positives (un 67,4% d'elles ho fa, enfront del 55,8% de les persones que treballen en empreses xicotetes). Així, veiem que la manera de dirigir les reunions de l'equip de treball dels supervisors és més criticada en les empreses xicotetes.

“Els qui teletreballen per iniciativa pròpia o de mutu acord valoren més positivament la manera de dirigir les reunions dels seus supervisors.”

També observem diferències significatives sobre la base de qui decideix el teletreball. Les persones que van començar a teletreballar per iniciativa de l'empresa responen significativament més que la resta amb valoracions mitjanes-baixes o baixes, mentre les persones que teletreballen per decisió pròpia estan infrarepresentades en aquestes respostes. Per tant, veiem que les persones que teletreballen per iniciativa pròpia o de mutu acord amb l'empresa valoren més positivament la manera de dirigir les reunions dels seus supervisors.

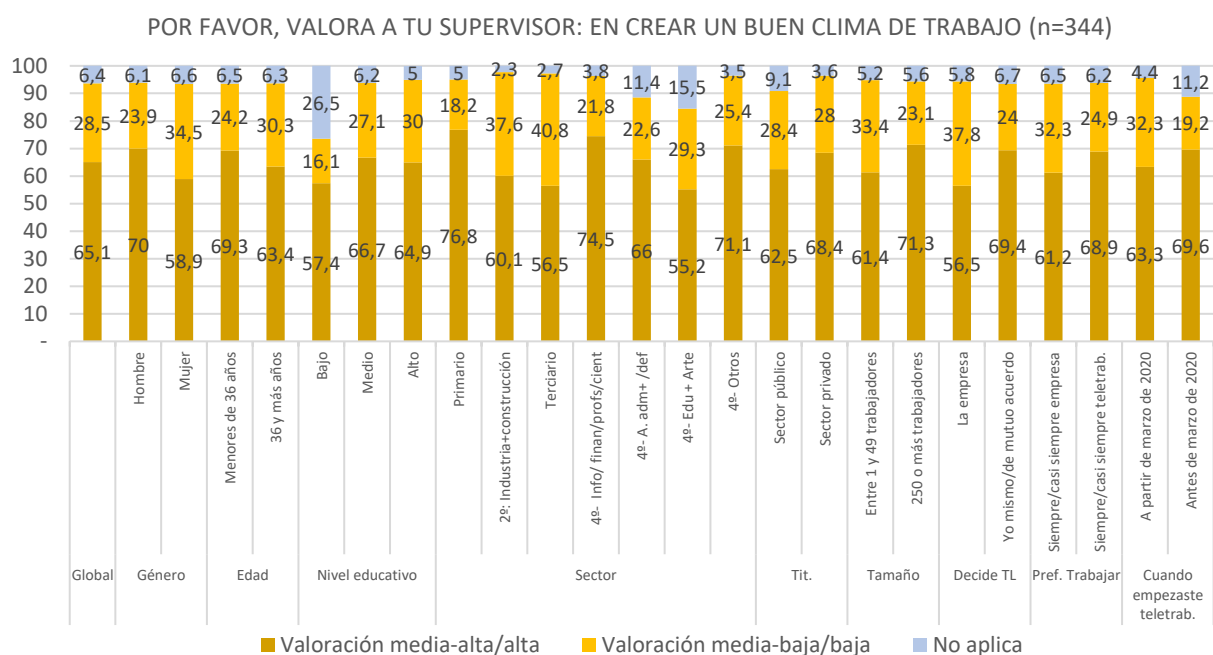
El mateix succeeix amb el moment d'introducció en el teletreball. Les persones que es van incorporar a aquest després de l'inici de la pandèmia tenen significativament més valoracions mitjanes-baixes o baixes que les que ja teletreballaven d'abans. En aqueix sentit, les persones que han començat a teletreballar després de l'inici de la pandèmia valoren pitjor la forma dels seus supervisors de dirigir les reunions de treball.

“Els qui han començat a teletreballen a l'inici de la pandèmia valoren pitjor la direcció de les reunions de treball per part dels seus supervisors.”

A part de les diferències significatives que hem assenyalat, també cal comentar una diferència que observem en el gràfic que no té significació estadística però sí que és del nostre interès. Les persones amb un nivell educatiu alt responen en major mesura que les d'un nivell mitjà amb una valoració mitjana-alta o alta. Les de nivell educatiu baix són les que responen amb aquestes opcions en major mesura, però hem de considerar que la mostra de persones amb aquest nivell és massa xicoteta per a extraure conclusions.

6.11.6 Creació d'un bon clima de treball

Finalment, l'últim ítem que hem plantejat a les persones entrevistades per a valorar sobre els seus superiors és la seua capacitat de **crear un bon clima de treball**.



La majoria de les persones que teletreballen donen valoracions mitjanes-altes o altes a la capacitat dels seus supervisors per a crear un bon clima de treball (un 65,1% d'ells diu això). D'altra banda, un 28,5% de les persones respon amb valoracions mitjanes-baixes o baixes. A més, en aquest cas veiem un gràfic més divers que en els casos anteriors, amb més diferències en funció de les variables d'encreuament considerades.

“Tan sols un 58.9% de les dones valora positivament la capacitat dels seus superiors a crear un bon clima de treball.”

Així, la primera de les diferències significatives la trobem sobre la base del gènere. Mentre un 70,0% dels homes dona una valoració mitjana-alta o alta a la capacitat del seu supervisor de crear un bon clima de treball, tan sols un 58,9% de les dones ho fa.

Pel que fa al sector, cal assenyalar que les persones que treballen en el sector terciari donen significativament més valoracions negatives que la mitjana (un 40,8% d'elles ho fa), mentre les

persones del sector d'informació i finances són les que responen significativament més amb una valoració mitjana-alta o alta.

“Existeix major satisfacció amb el clima de treball creat pel supervisor per part de les persones que treballen en empreses privades.”

A més del sector de treball, és rellevant la titularitat de l'empresa. En el sector privat trobem significativament més valoracions mitjanes-altes i altes que en el sector públic, la qual cosa ens indica una major satisfacció amb el clima de treball creat pel supervisor per part de les persones que treballen en empreses privades.

També la grandària de l'empresa és rellevant per a aquest ítem. En les empreses grans trobem significativament més valoracions mitjanes-altes i altes per als supervisors en aquest sentit (un 71,3% de les persones que treballen en aquest tipus d'empreses opta per aquestes opcions, mentre que en les empreses de menys de 50 treballadors el percentatge és quasi un 10% menor).

Ací qui decideix el teletreball torna a tindre rellevància. Les persones que teletreballen per iniciativa pròpia o de mutu acord amb l'empresa valoren millor la capacitat dels seus superiors de crear un bon clima de treball. De fet, un 69,4% d'elles dona una valoració mitjana-alta o alta en aquest ítem, mentre que entre les persones que teletreballen per decisió de l'empresa aquest percentatge és un 56,5%.

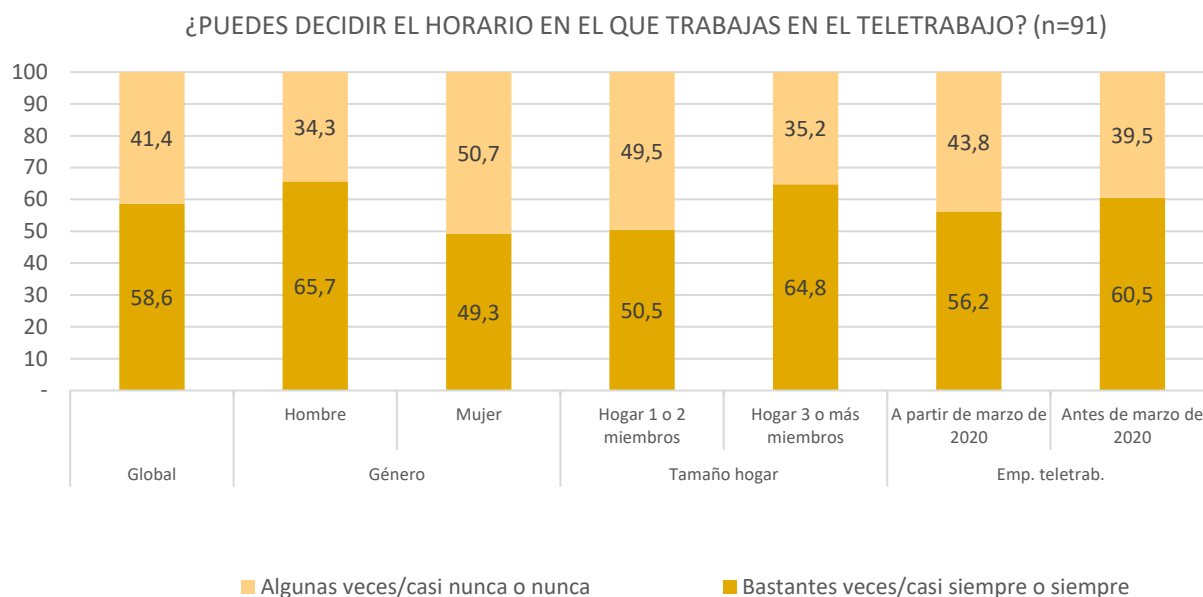
Finalment, també el moment d'introducció en el treball sembla tindre importància ací. En efecte, les persones que van començar a teletreballar a partir de març de 2020 responen significativament més que les altres amb valoracions mitjanes-baixes o baixes. Així, les persones que s'han incorporat més recentment al teletreball valoren més negativament la capacitat dels seus superiors de crear un bon clima de treball.

“Les persones que s'han incorporat més recentment valoren més negativament la capacitat de crear un bon clima de treball.”

6.12 Treball per compte propi i falsos autònoms

6.12.1 Possibilitat de decidir l'horari de treball

Una característica fonamental que sol ressaltar-se dels treballadors per compte propi és la seua autonomia per a prendre decisions. Per això és rellevant per a aquest informe saber en quina mesura les persones que teletreballen com a treballadors per compte propi poden **decidir el seu horari de teletreball**.



La major part dels teletreballadors per compte propi assenyalen que pot decidir el seu horari de teletreball bastants vegades o sempre/quasi sempre. No obstant això, aquest percentatge (un 58,6%) sembla quedar-se curt si considerem que estem parlant de treballadors autònoms. De fet, un 41,4% dels teletreballadors d'aquest tipus només pot decidir el seu horari algunes vegades o mai o quasi mai.

“Un 41,4% dels teletreballadors per compte propi no pot decidir el seu horari usualment.”

En el gràfic observem algunes diferències notables que ací descriurem. No obstant això, hem de considerar que aquestes no són significatives estadísticament.

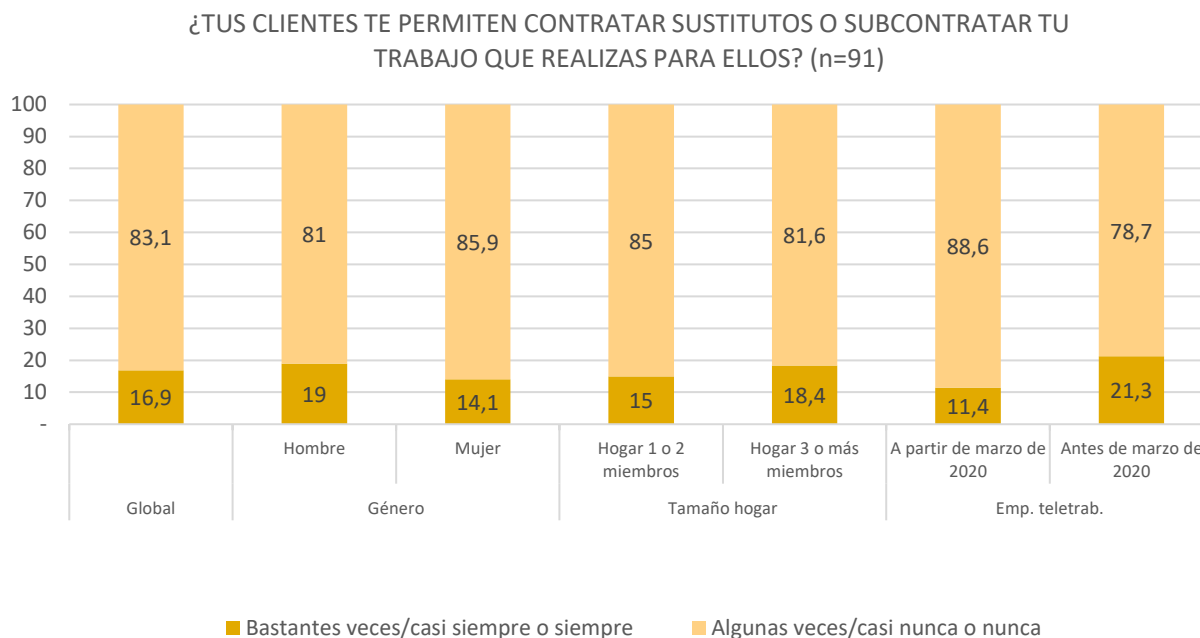
Pel que fa al gènere, veiem que els homes poden decidir en major mesura que les dones el seu horari de teletreball (un 65,7% d'ells diu que pot fer-ho bastants vegades o sempre o quasi sempre, un 16,4% més que les dones). També sorprèn que les persones que viuen en llars de 3 membres o més assenyalen en major mesura que bastants vegades o sempre o quasi sempre poden decidir el seu horari. De fet, la diferència amb les llars d'un o dos membres és de 14,3 punts percentuals.

D'altra banda, respecte a la preferència pel teletreball, veiem que les persones que prefereixen el teletreball sobre la presencialitat solen manifestar en major mesura que poden decidir el seu horari de treball quan teletreballen. De fet, un 62,9% d'elles el manifesta així, enfront del 52,8% de les persones que prefereixen la presencialitat.

Finalment, veiem que les persones que van començar a teletreballar abans de març de 2020 diuen en major mesura que les que van començar després que poden decidir el seu horari de treball.

6.12.2 Els clients determinen la possibilitat de subcontractar o de substitució

Una altra qüestió que volem conèixer és si **els clients** de les persones entrevistades els **permeten subcontractar el seu treball o contractar substituïts**.



“Un 16.9% afirmen que els seus clients habitualment no li permeten substituir o subcontractar.”

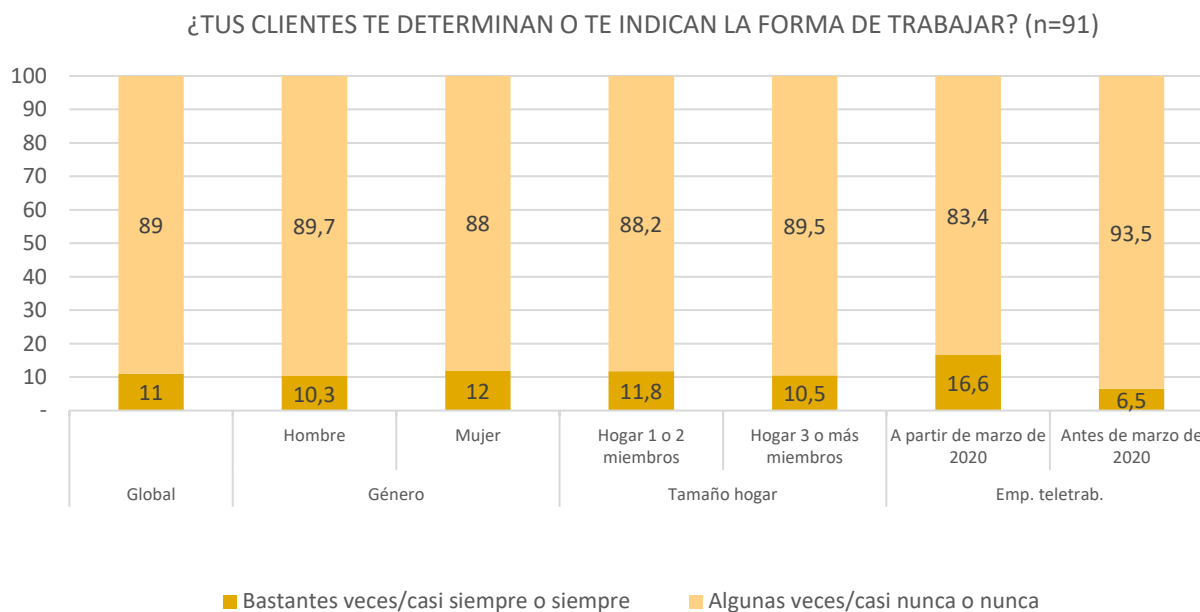
Ací observem que tan sols una xicoteta part dels teletreballadors per compte propi poden subcontractar el seu treball o contractar substituïts per a fer-ho a causa d'un impediment dels clients. En efecte, tan sols un 16,9% diu que els seus clients li permeten fer això bastants vegades o sempre o quasi sempre. Per contra, la gran majoria de les persones (un 83,1%) diu que tan sols se li permet fer això algunes vegades o mai o quasi mai.

A més, en aquest cas els resultats que trobem són molt similars entre les diferents categories de les variables d'encreuament. No sols no s'identifiquen diferències significatives, tampoc apreciem diferències notables que no tinguen rellevància estadística (excepte en la variable de moment d'inici del teletreball). Per tant, veiem que el xicotet percentatge de persones que diu que els seus clients els permeten subcontractar el seu treball es reproduïx de forma molt similar quant al gènere, la grandària de la llar i la preferència pel teletreball.

En canvi, sí que podem destacar una diferència percentual de quasi 10 punts segons el moment d'inici del teletreball: les persones que van començar a teletreballar abans de l'inici de la pandèmia assenyalen en major mesura que les altres que els clients els permeten subcontractar bastants vegades o sempre o quasi sempre. No obstant això, les persones que assenyalen això són tan sols un 21,3%. En el cas dels individus que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia aquest percentatge és un 11,4%.

6.12.3 Els clients determinen la manera d'exercir el treball

Continuant amb les preguntes sobre els clients dels teletreballadors per compte propi, ací hem preguntat sobre si aquests **determinen o indiquen la forma en què han de treballar**.



En aquest gràfic apreciem que quasi la totalitat dels teletreballadors per compte propi assenyalen que els seus clients no determinen la seua manera de treballar. De fet, tan sols un 11,0% diu que els seus clients ho fan bastants vegades o sempre o quasi sempre. No obstant això, les persones que manifesten que ho fan algunes vegades o mai o quasi mai constitueixen un 89,0%.

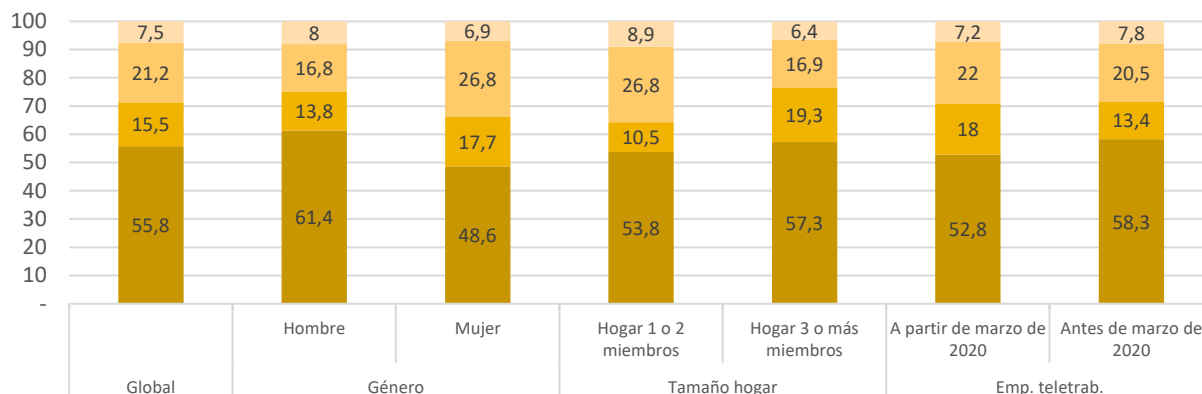
“Un 11% dels qui teletreballen per compte propi afirmen que els seus clients habitualment els imposen la manera de treballar.”

Aquestes proporcions es repeteixen de manera similar per a totes les categories en relació amb el gènere, la grandària de la llar i la preferència pel teletreball. Per contra, el moment d'inici del teletreball presenta una diferència significativa en les seues respostes: les persones que van començar a teletreballar abans de la pandèmia diuen significativament més que els altres que els clients algunes vegades o mai o quasi mai indiquen com han de fer el seu treball. De fet, un 93,5% de les persones que van començar abans d'aqueix moment opten per aquestes respostes. En canvi, les persones que van començar a teletreballar a partir de març de 2020 indiquen això en menor mesura (el percentatge de persones que el fan és un 10,1% menor). Així, veiem que les persones que porten menys temps teletreballant reben indicacions dels clients de com ha de fer-se el treball en major mesura que els que porten més temps.

6.12.4 Els clients contracten el treball per a vendre'l a altres clients

També ens interessa saber ací si els **clients dels teletreballadors per compte propi contracten els seus serveis per a vendre el seu treball als seus propis clients**.

¿LOS CLIENTES PARA LOS QUE TRABAJAS CONTRATAN TU TRABAJO PARA VENDERLO A SUS PROPIOS CLIENTES? (n=91)



■ Sí, casi siempre o siempre lo entrego a un cliente intermediario que me paga
 ■ Sí, bastantes veces lo entrego a un cliente intermediario que me paga
■ No, bastantes veces va a un cliente final que me paga directamente
 ■ No, casi siempre o siempre va a un cliente final que me paga directamente

En general, veiem que la mayoría de las personas realizan principalmente el trabajo directamente per al client final que els paga (un 71,3% fa això almenys bastants vegades). No obstant això, el percentatge

“El 29,7% de les persones que teletreballen per compte propi fan el seu treball per a un client intermediari.”

de persones que el fan així sempre o quasi sempre és un 55,8%. Per contra, les persones que almenys bastants vegades entreguen el treball a un client intermediari constitueixen un gens menyspreable 29,7%. Si desglossem aquest percentatge, veiem que un 21,2% són persones que ho fan bastants vegades i un 7,5% que ho fan sempre o quasi sempre.

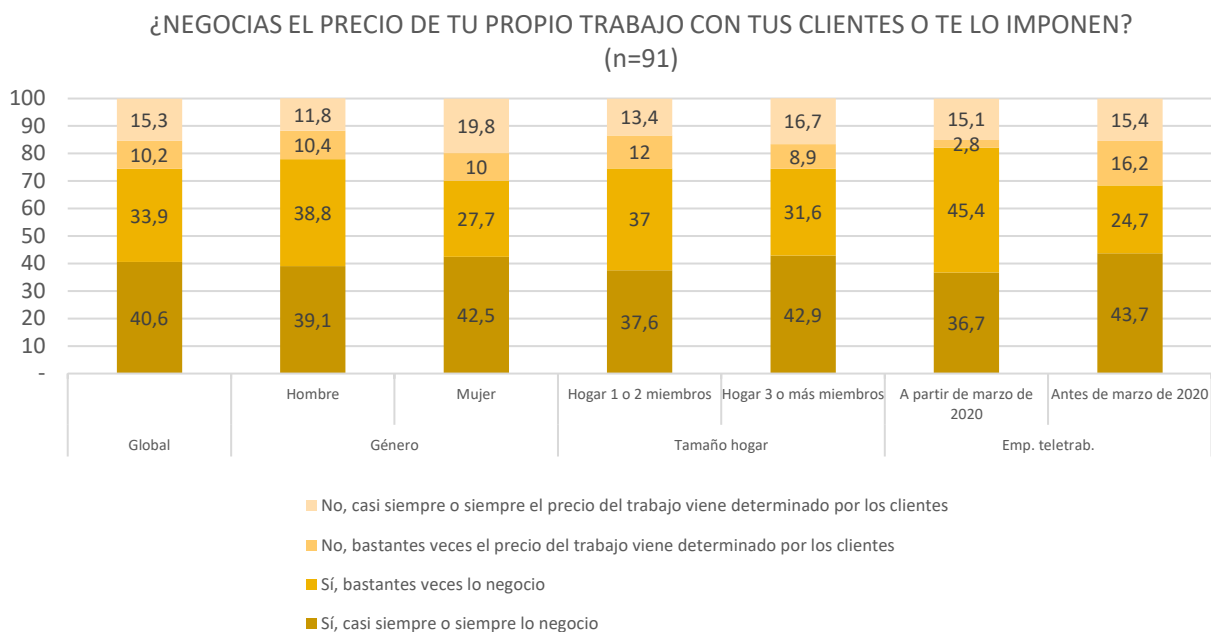
Així mateix, en centrar-nos en les dades creuades amb les variables d'interés, podem ressaltar algunes diferències entre categories (encara que no són significatives estadísticament).

De tal manera, veiem que els homes responen en major mesura que les dones que sempre o quasi sempre fan el treball directament per al client final (un 61,4% d'ells diu això, enfront del 48,6% d'elles). Per contra, les dones responen en major mesura que els homes que bastants vegades entreguen el seu treball a un intermediari (encara que la majoria l'entreguen directament al client final, les persones que l'entreguen a un intermediari són un 26,8%, un 10% més que els homes).

Respecte a la grandària de la llar, veiem que les persones que viuen en llars d'una o dues persones solen respondre en major mesura que els altres que bastants vegades entreguen el seu treball a un intermediari. En canvi, les persones que viuen en llars de més de tres persones assenyalen en major mesura que bastants vegades entreguen el seu treball directament al client final.

6.12.5 Capacitat de negociació sobre el preu final

Finalment, hem volgut saber si els teletreballadors per compte propi **negocien el preu del seu propi treball amb els clients o si aquests li ho imposen.**



Els resultats globals d'aquest gràfic mostren que la majoria de les persones que teletreballen per compte propi negocien almenys bastants vegades el preu del seu treball (un 74,5% d'elles assenyalen això). De fet, el més comú és que ho facen sempre o quasi sempre (un 40,6% diu que negocia el preu amb aquesta freqüència, mentre un 33,9% ho fa bastants vegades). El percentatge de persones que

“Per al 25,5% de les persones enquestades el preu dels seus serveis ve imposat pels seus clients.”

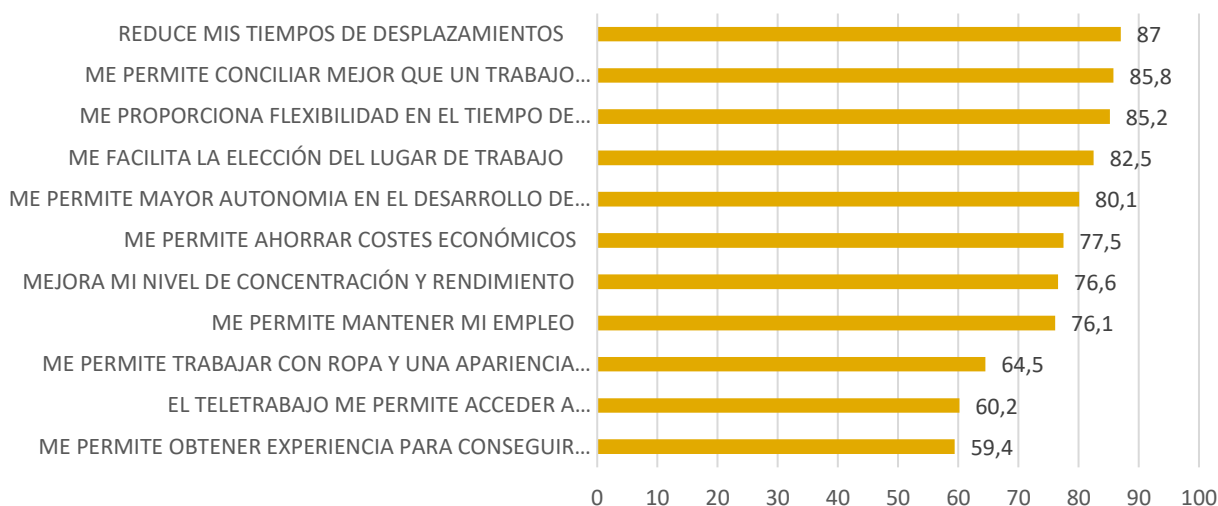
diu que almenys bastants vegades el preu del seu treball ve marcat pels clients ascendeix a un 25,5%. Així, un quart de les persones que teletreballen per compte d'altri veu que el preu del seu treball està imposat pels seus clients la major part del temps. D'aquestes persones, un 15,3% són les que assenyalen que el preu del seu treball ve determinat pels clients sempre o quasi sempre.

Ací apreciem una diferència significativa en funció del moment d'introducció en el teletreball. Les persones que es van introduir en el teletreball després del confinament per la pandèmia assenyalen significativament més que les altres que bastants vegades negocien el preu amb els clients (un 45,4% d'elles assenyalen això, enfront del 24,7% de les quals van començar a teletreballar abans d'això). Per contra, les persones que van començar a teletreballar abans de l'inici de la pandèmia responen significativament més que bastants vegades el preu del seu treball està determinat pel client (un 16,2% d'elles respon amb aquesta opció, enfront d'un mínim 2,8% de les persones que van començar després). A això cal afegir el fet que un 82,1% de les persones que van començar a teletreballar després de l'inici de la pandèmia assenyalen que almenys bastants vegades negocia el preu del seu treball amb el client. Al contrari, les persones que van començar abans i responen amb aquestes opcions constitueixen un 68,4%. En aquest sentit, veiem que les persones que van començar a teletreballar abans de l'inici de la pandèmia són les que veuen el preu del seu treball determinat pels clients en major mesura.

7. GRAU D'IMPORTÀNCIA D'ASPECTES RELACIONATS AMB EL TELETREBALL

En aquesta secció farem un repàs a la importància que atorguen totes les persones que teletreballen a qüestions de diversa índole relacionades amb el teletreball. En la següent taula es mostra un resum de la importància que atorguen els enquestats a aquestes diverses qüestions.

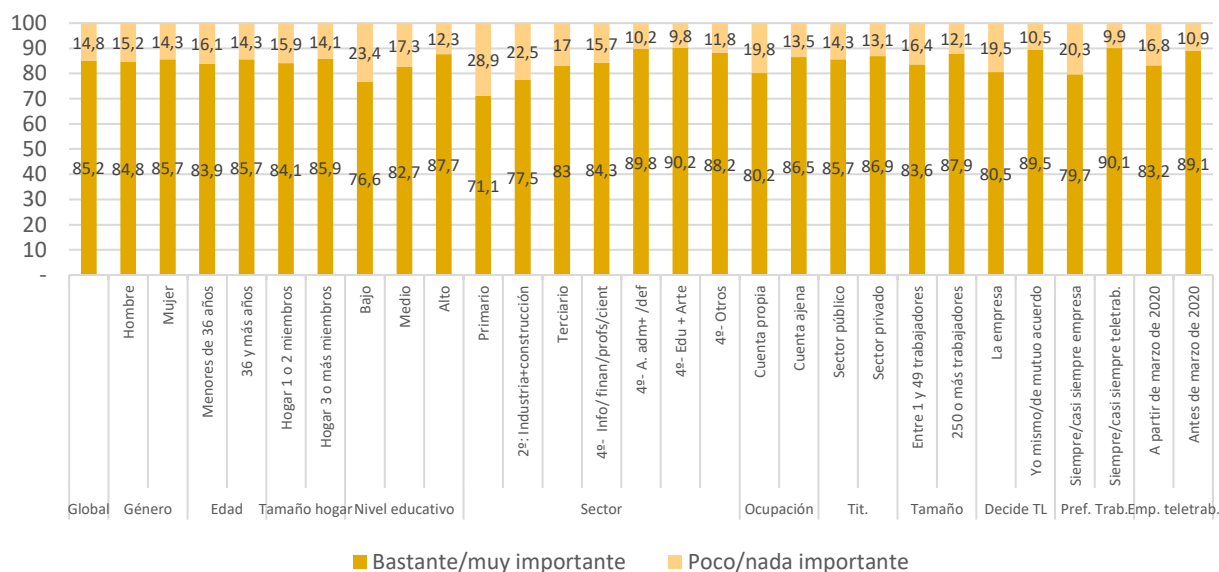
GRADO DE IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO



7.1 Flexibilitat i organització del temps de treball

Primer considerarem la **flexibilitat per a organitzar-se el temps de treball** i la importància que li donen les persones que teletreballen.

TELETREBAJAR ME PROPORCIONA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO, PARA ORGANIZARME



“El 85,2% considera important la flexibilitat per a organitzar-se el propi treball, només havent-hi diferències entre els subjectes en relació amb el seu nivell educatiu.”

Una gran majoria dels individus que teletreballen atorga bastant o molta importància a la flexibilitat que li dona teletreballar en l'organització del seu temps de treball. Les persones que indiquen això constitueixen un 85,2%. En canvi, tan sols un 14,8% diu que aquest tipus de flexibilitat és poc o gens important.

Entre les persones que donen significativament més importància que la mitjana a la flexibilitat estan les que tenen un nivell educatiu alt (un 87,7% considera que és molt o bastant important), les que teletreballen per iniciativa pròpia (un 89,5% d'elles, enfront del 80,5% de les quals teletreballen per decisió de l'empresa) i les que prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre (quasi la totalitat d'elles, un 90,1%, respon que és molt o bastant important la flexibilitat, mentre que entre les que prefereixen la presencialitat aquest percentatge és un 79,7%).

A més, també cal ressaltar altres dades que no suposen diferències significatives. El sector on més es valora la flexibilitat per a organitzar el temps de treball és l'educatiu i artístic (un 90,2% de les persones que teletreballen en ell considera que és molt o bastant important). Per contra, el sector on atorguen menys rellevància a aquesta qüestió és el de la indústria i la construcció (un 77,5% de les persones que treballen en ell considera important aquest tipus de flexibilitat).

Quant a l'estatus de l'ocupació, veiem que les persones que teletreballen per compte d'altri responen lleugerament més que els sembla molt o bastant important la flexibilitat per a organitzar el seu treball (un 6,3% més que les que treballen per compte propi). Això pot haver-se d'al fet que les persones que treballen per compte propi ja solen comptar amb molta flexibilitat per a l'organització del seu treball i les que treballen per compte d'altri no tant. Així i tot, hem de considerar que la diferència entre tots dos grups no és molt notable.

Una cosa similar succeeix amb el moment d'inici del teletreball. Les persones que van començar a teletreballar abans de març de 2020 solen donar més importància que els altres a la flexibilitat. Així, els que es van incorporar després d'aquest moment no la consideren tan important (si bé hem de recordar que la diferència entre tots dos no és molt gran i la majoria li donen molta importància).

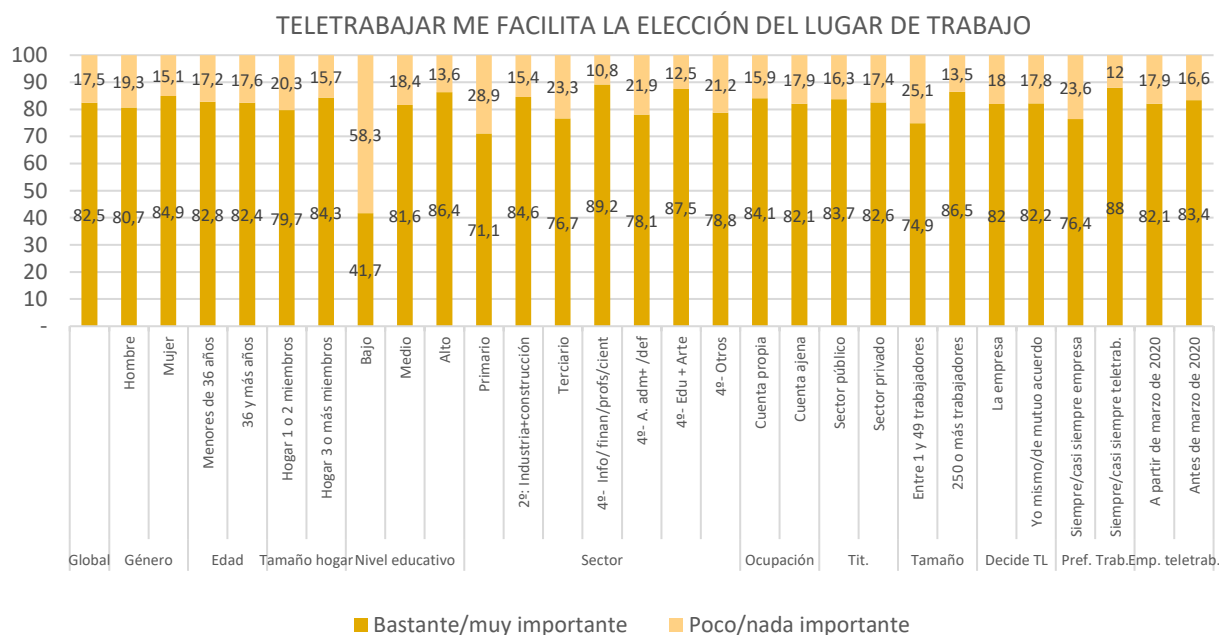
7.2 Elecció del lloc de treball

Una altra qüestió que pot ser rellevant per a les persones que teletreballen és l'elecció del lloc de treball. Per aquesta raó hem volgut saber en quina mesura els sembla important aquesta qüestió.

“Poder triar el lloc de treball és important per al 82,5% de les persones que teletreballen.”

En aquest gràfic també veiem una gran majoria de persones que assenyalen que la facilitat per a triar el lloc de treball és molt o bastant important per a elles (un 82,5% d'elles respon amb aquestes opcions). Per contra, les persones per a les quals aquesta qüestió és res o poc important constitueixen solament un 17,5%. De tal

manera, veiem que l'elecció de lloc de treball es rellevant per a una gran majoria de les persones que teletreballen.

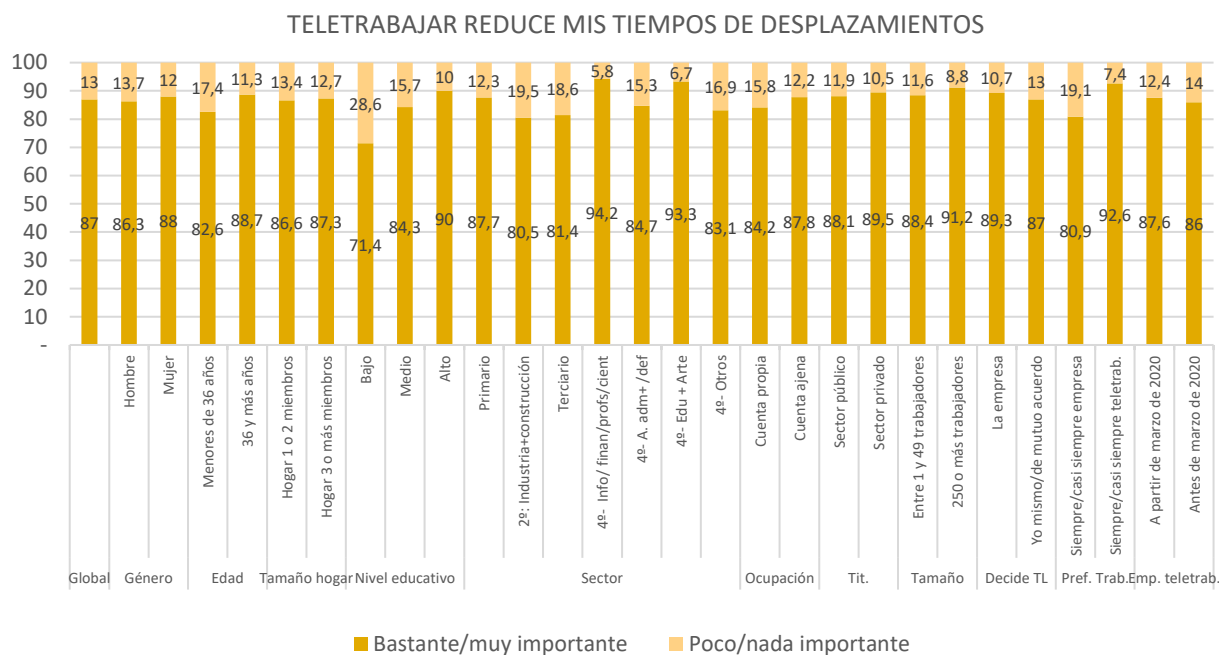


En aquest cas, les persones que responen significativament més que la mitjana que l'elecció del lloc de treball és molt o bastant important són les que tenen un nivell educatiu alt (un 86,4% d'elles diu això), les que treballen en informació i finances (un 89,2% respon així) i les que prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre (un 88,0% opta per aquestes respostes, enfront del 76,4% de les persones que prefereixen treballar de manera presencial més temps).

D'altra banda, les persones que responen significativament més que consideren l'elecció del lloc de treball poc o gens important són les que teletreballen en empreses xicotetes (una de cada quatre persones que treballen en aquest tipus d'empreses no el considera important) i les que prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa (un 23,6% d'elles pensen que és poc o gens important triar el lloc de treball, percentatge que descendeix al 12,0% en el cas de les persones que prefereixen teletreballar majoritàriament). També podem assenyalar que el sector on menys important es considera l'elecció del lloc de treball és el terciari.

7.3 Reducció del temps invertit en desplaçaments

La **reducció dels desplaçaments** és un dels beneficis del teletreball, tant per als propis individus que teletreballen (que estalvien els costos associats a ell i guanyen temps) com per a la sostenibilitat mediambiental (es redueix el nombre de desplaçaments amb vehicles de motor). Per això és d'interès abordar aquesta qüestió i considerar la importància que té per a les persones que teletreballen.



Per a la gran majoria de les persones que teletreballen la reducció del temps de desplaçament té molta o bastant importància (un 87,0% d'ells respon d'aquesta manera, enfront del 13,0% de les persones que diu que és poc o gens important).

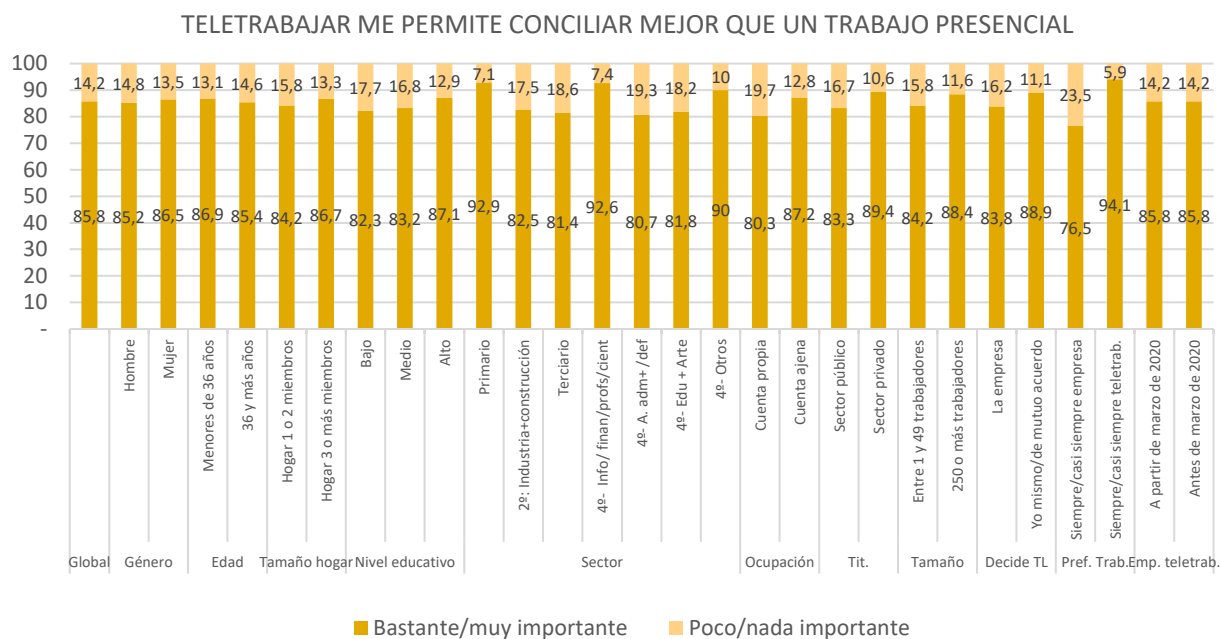
Les persones que assenyalen significativament més que la reducció del temps de desplaçament és molt o bastant important són majors de 36 anys (ho assenyalen un 6,1% més de persones que els menors d'aquesta edat), tenen un nivell educatiu alt (un 90,0% opta per aquesta resposta, enfront del 84,3% dels de nivell educatiu mitjà), treballen en informació i finances (un 94,2% ho considera important) i en educació (un 93,3%), en empreses grans (un 91,2% pensa que és important, enfront del 88,4% de les persones que treballen en empreses xicotetes) i prefereixen principalment teletreballar (un 92,6% d'elles, enfront d'un significativament inferior 80,9% de les persones que prefereixen la presencialitat). En la resta de variables d'encreuament els resultats són molt similars per a totes les categories, és a dir, no trobem diferències ressenyables.

7.4 Millors en la conciliació

“Per a la gran majoria té molta o bastant importància la conciliació, sense distincions rellevants entre els diferents grups.”

Una qüestió d'especial interès per al teletreball és la **conciliació**, per això hem preguntat a les persones entrevistades si teletreballar els permet conciliar millor que un treball presencial.

Un 85,8% de les persones que responen a aquesta enquesta considera aquest factor com bastant o molt important, mentre tan sols un 14,2% pensa que és poc o gens important. Veiem, llavors, que la conciliació és un factor rellevant per a les persones que teletreballen.



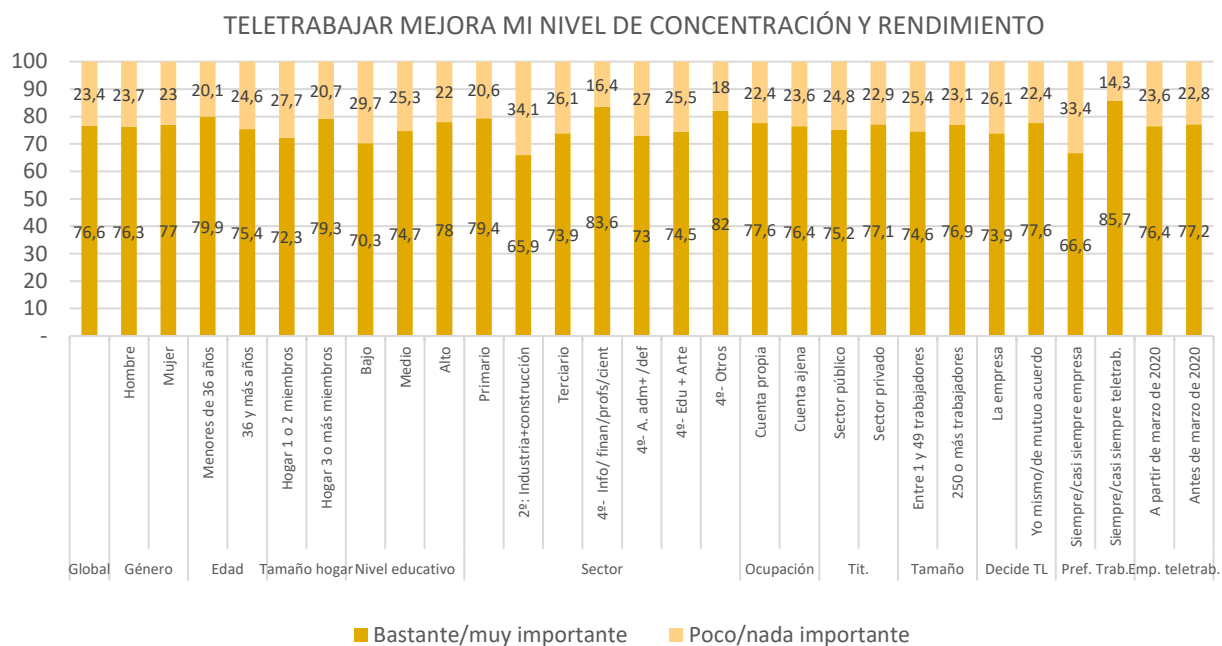
Les persones que expressen en major mesura la rellevància de la conciliació són treballadores del sector d'informació i finances (un 92,6% d'elles considera que això és molt o bastant important), del sector privat (un 89,4% li dona importància, enfront del 83,3% de les persones que treballen en el sector públic), persones que teletreballen per iniciativa pròpia (un 88,9% de la molta o bastant importància a la conciliació, enfront d'un 83,8% de les persones que teletreballen per decisió de l'empresa) i que prefereixen teletreballar la major part del temps (quasi la totalitat d'elles, un 94,1%, pensa que la conciliació és molt o bastant important). També cal assenyalar que les persones que treballen per compte propi responen significativament més que les altres que aquesta qüestió els sembla "poc o gens important" (un 19,7% d'elles assenyalen això, mentre que entre les persones que treballen per compte d'altri aquest percentatge és un 12,8%).

Els resultats de la resta de variables no difereixen molt entre categories. És d'especial interès observar que la grandària de la llar de les persones enquestades no sembla rellevant per a aquesta qüestió, ja que és igualment important per a les llars d'una o dues persones que per a les de més de tres. És a dir, la importància de la conciliació és igual per a tots dos tipus de llars.

7.5 Millora en el rendiment i la concentració

"Una gran majoria de les persones considera que el teletreball millora la seua capacitat de concentració i el seu rendiment."

Com que el teletreball en moltes ocasions implica treballar en entorns domèstics, normalment associats a l'oci, és important considerar en quina mesura aquesta **afecta a la capacitat de concentració** de les persones que treballen sota aquesta modalitat, així com al seu **rendiment**.



Ací veiem que una gran majoria de les persones considera bastant o molt important que el teletreball millora la seua capacitat de concentració i el seu rendiment (un 76,6% assenyalava això). Per contra, el percentatge de persones que nega aquesta millora en la seua concentració conforma un 23,4%. Encara que les persones que no experimenten aquesta millora són una minoria, cal considerar que constitueixen una proporció rellevant del total, pròxima a un quart.

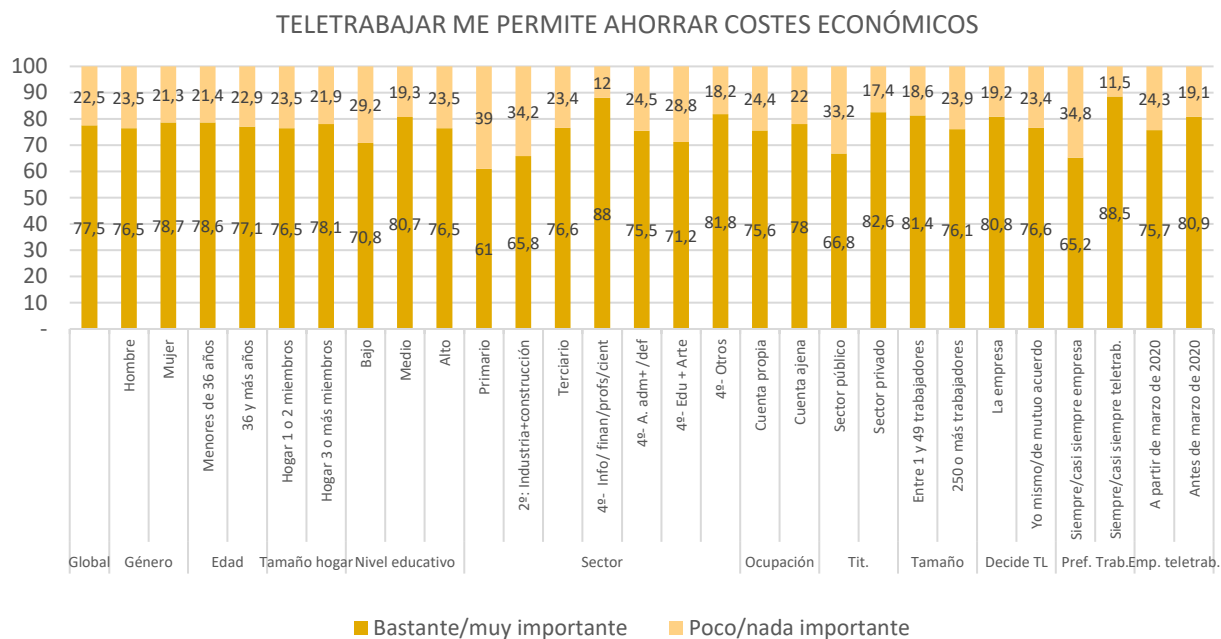
Les persones que consideren la qüestió de la concentració i el rendiment molt o bastant important significativament més que la resta són persones que viuen en llars de més de tres persones (un 79,3% d'elles diu això, enfront d'un 72,3% de les persones que viuen en llars amb menys membres) que treballen en el sector d'informació i finances (un 83,6% respon així) i que prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre (un 85,7% assenyalava que és important, enfront d'un 66,6% de les persones que prefereixen majoritàriament el treball presencial).

D'altra banda, les persones que responen significativament més que els sembla poc o gens important la qüestió de la concentració i el rendiment treballen en el sector de la indústria i la construcció i són persones que prefereixen treballar principalment en l'empresa (més d'un terç de tots dos l'assenyalava). D'altra banda, els resultats obtinguts en la resta de variables són bastant uniformes.

7.6 Estalvi de costos econòmics

Una altra qüestió rellevant relacionada amb el teletreball és l'**estalvi de costos econòmics**.

Per a la majoria de les persones enquestades poder estalviar costos econòmics amb el teletreball és molt o bastant important (un 77,5% d'ells ho considera així). En canvi, les persones que pensen que és poc o gens important són un 22,5%.



Les persones que responen significativament més que aquesta qüestió és important treballen en el sector d'informació i finances (un 88,0% d'elles assenyalen això), en el sector privat (un 82,6% d'elles considera que és important l'estalvi de costos econòmics associat al teletreball, enfront d'un 66,8% de les que treballen en el sector públic) i prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre (un 88,5% d'elles manifesta que és important, enfront d'un 65,2% de les que prefereixen la presencialitat).

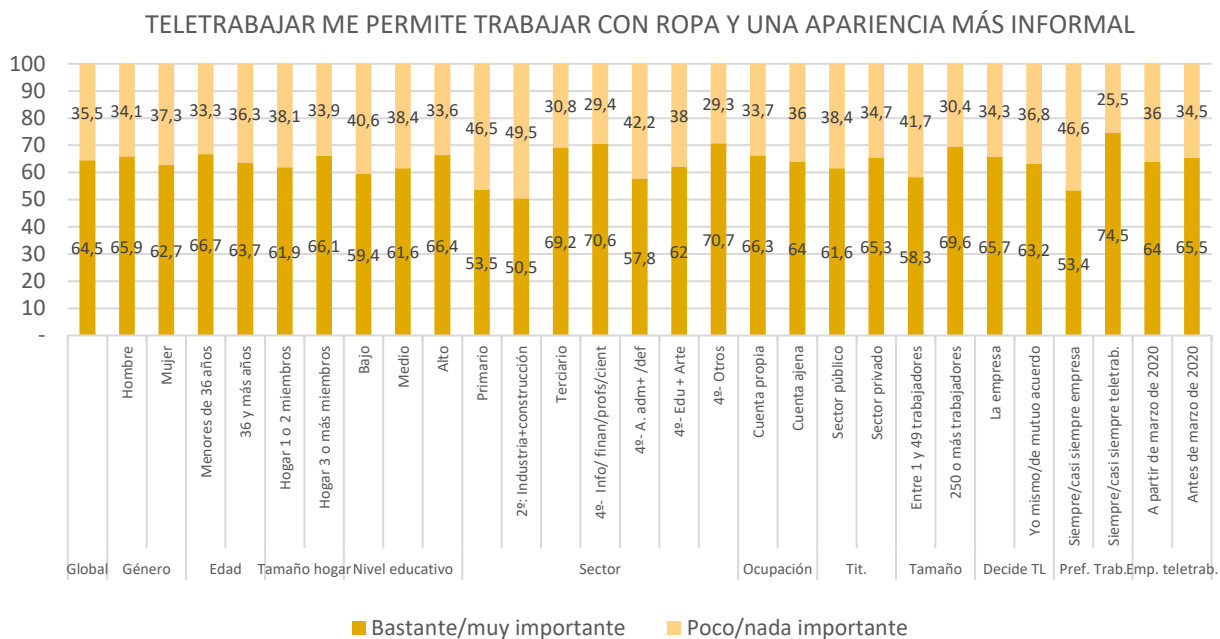
En canvi, les persones que consideren significativament més que la resta que aquesta qüestió és poc o gens important treballen en la indústria i en la construcció, en el sector públic i prefereixen treballar presencialment la major part de temps (aproximadament un terç de cadascun d'aquests grups assenyalen que no és important per a ells).

A més d'aquestes diferències significatives, trobem algunes diferències més subtils en relació amb la grandària de l'empresa i amb el moment d'inici del teletreball. Les persones que treballen en empreses de menys de 50 treballadors i les que teletreballen des d'abans de la pandèmia assenyalen que consideren important l'estalvi de costos econòmics en major mesura que les que treballen en empreses grans i les que van començar a teletreballar més tard.

7.7 Elecció de vestimenta

És sabut que el teletreball és, per a moltes persones, una possibilitat de **treballar amb roba informal**. Per això hem volgut saber quina importància donen a això les persones que teletreballen.

El percentatge de persones que consideren aquesta qüestió important és molt de menor que en els casos anteriors. Així i tot, la majoria de les persones (un 64,5%) considera molt o bastant important poder treballar amb roba i una aparença més informal. De totes maneres, les persones que ho consideren poc o gens important són un 35,5%.



En els encreuaments realitzats en aquesta pregunta no observem moltes diferències significatives, a excepció del sector i de la preferència pel teletreball. Així, les persones que prefereixen teletreballar la major part del temps responen significativament més que això és molt o bastant important (un 74,5% d'elles pensen que és així, mentre que entre les persones que prefereixen sobretot treballar en l'empresa aquest percentatge es redueix en un 21,1%).

Una altra qüestió de gran rellevància, com introduïem, és la del sector. Les persones que teletreballen en el sector de la indústria i la construcció són les que consideren significativament més que treballar amb roba informal és poc o gens rellevant (quasi la meitat d'ells ho considera així). Els que més valor li donen a això són els del sector d'informació, finances, activitats professionals i científiques i els del sector de "uns altres".

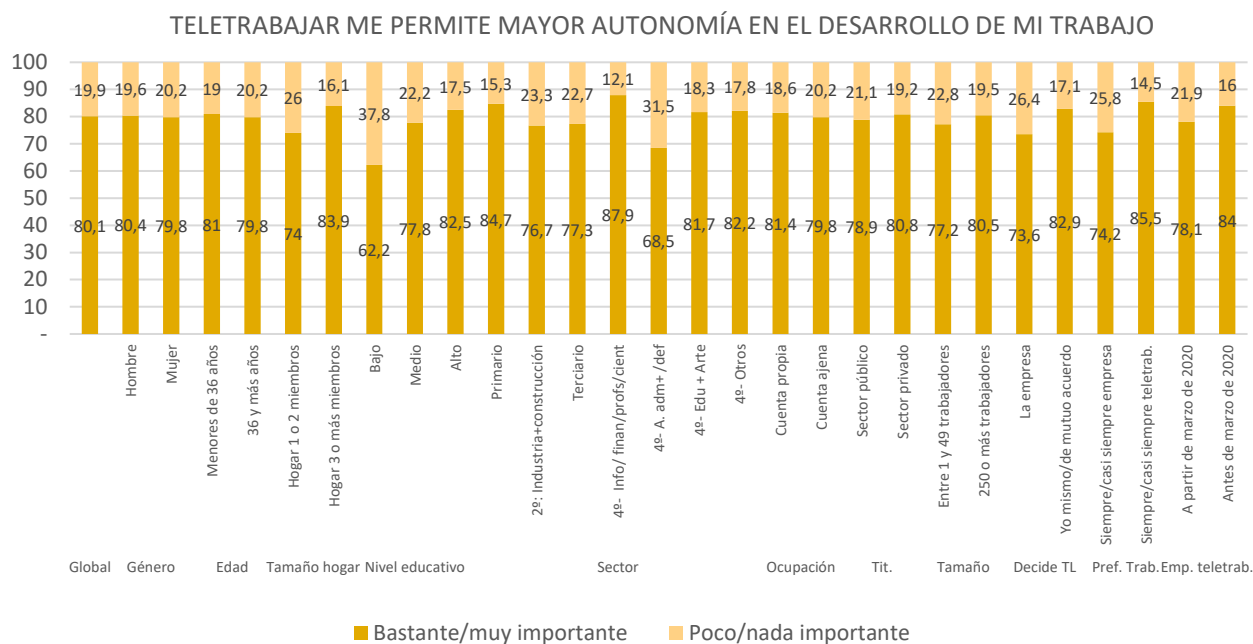
Pel que respecta a la resta de variables, es repeteixen les proporcions globals en totes les categories.

7.8 Autonomia en el desenvolupament del treball

El teletreball també sol ser una oportunitat per a algunes persones per a tindre major **autonomia en el desenvolupament del seu treball**. En aquest sentit, hem volgut saber en quina mesura això és rellevant per a les persones que teletreballen.

"Un 80,1% de les persones que teletreballen consideren important tindre major autonomia en el treball."

Novament ens trobem amb una gran majoria de persones que valora com quelcom molt o bastant important l'autonomia en el desenvolupament del treball (un 80,1%). En canvi, les persones que pensen que això és poc o gens important són un 19,9%.



Ací sí que trobem diferències significatives en funció de diverses variables. Així, les persones que assenyalen significativament més que els sembla important l'autonomia del teletreball són persones que viuen en llars de més de tres persones (un 83,9% pensen que és molt o bastant important, enfront del 74,0% de les persones que viuen en llars més xicotetes), que tenen un nivell educatiu alt (un 82,5% pensa així, mentre que entre les persones amb un nivell mitjà aquest percentatge és un 77,8%), que treballen en el sector d'informació i finances (un 87,9% ho considera important) i que prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre (un 85,5% d'elles el valoren important, un 11,3% més que en les persones que prefereixen la presencialitat).

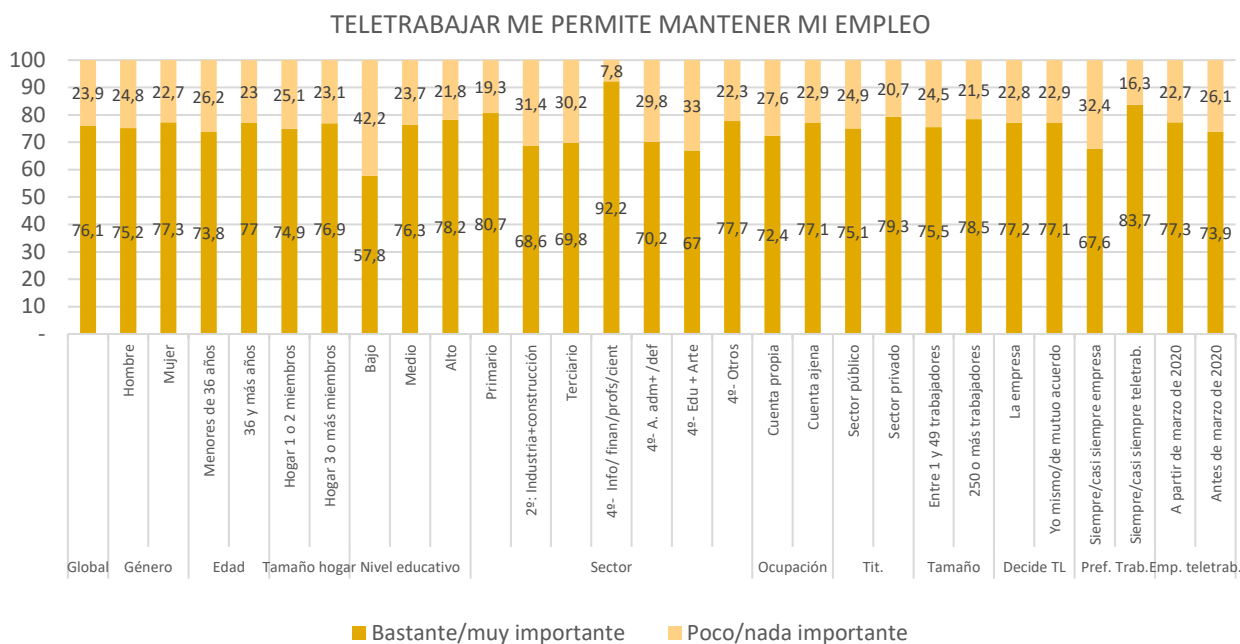
D'altra banda, les persones que assenyalen significativament més que l'autonomia en la realització del treball és poc o gens important són persones que viuen en llars d'una o dues persones, individus que treballen en el sector d'administració i defensa (un 31,5% d'ells pensa que no és important), les persones que teletreballen per iniciativa de l'empresa (un 26,4% no li donen importància) i les que prefereixen la presencialitat sempre o quasi sempre (25,8%).

7.9 Possibilitat de mantindre l'ocupació

La modalitat de teletreball pot ser una bona opció per a algunes persones que, d'una altra forma, no podrien **mantindre la seua ocupació**. Per això hem preguntat en quina mesura això és important per a les persones que teletreballen.

Per a la majoria de les persones que teletreballen (un 76,1%), és molt o bastant important el teletreball per a mantindre el seu lloc de treball. En canvi, per a un 23,9% de les persones això és poc o gens important.

“Més del 75% dels individus considera el teletreball com una alternativa important per a poder mantindre la seua ocupació.”



Aquestes proporcions es repeteixen en la majoria de les categories de les diferents variables d'encreuament, però trobem algunes diferències significatives. Respecte al sector, veiem que els individus que teletreballen en el sector d'informació i finances consideren que el teletreball és molt o bastant important per a mantindre el seu lloc de treball (quasi la totalitat d'ells, un 92,2%, ho considera així), mentre els que teletreballen en el sector educatiu i artístic no el consideren tan necessari (dos terços d'ells pensa que és important, mentre el terç restant pensa que és poc o gens important).

L'altra diferència significativa l'observem en la preferència pel teletreball. Un 83,7% de les persones que prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre pensa que el teletreball és important per a mantindre el seu treball, mentre que entre les persones que prefereixen teletreballar en menor mesura, aquest percentatge és un 67,6%.

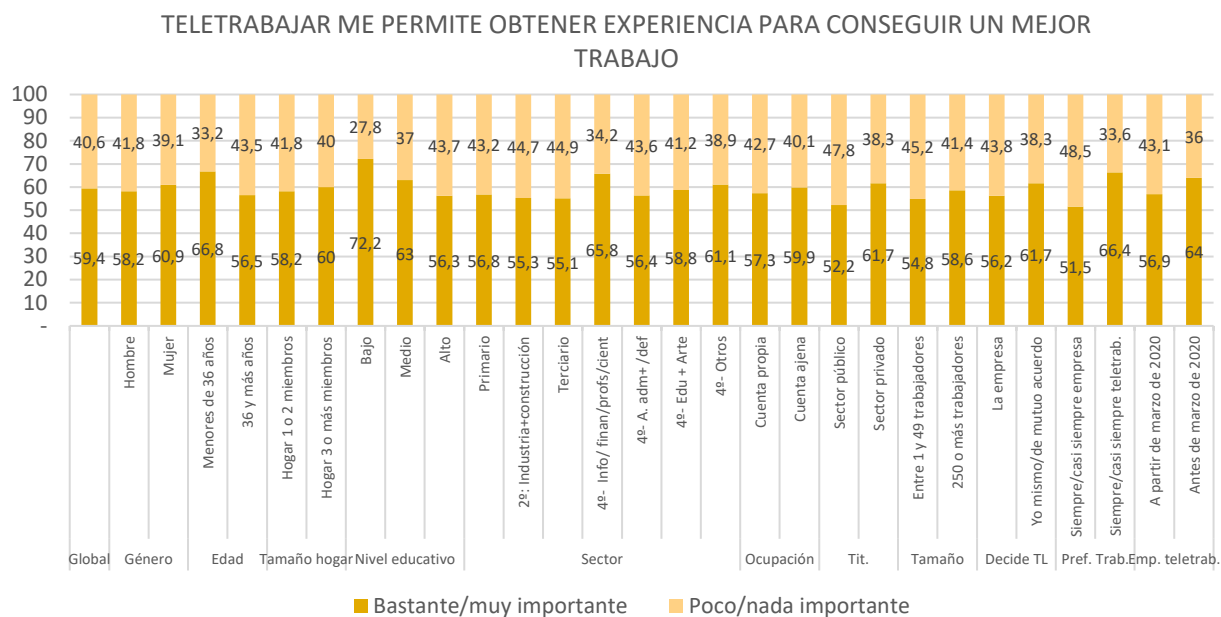
7.10 Obtenció d'experiència per a aconseguir una millor ocupació

Teletreballar pot ser, per a algunes persones, una manera de **guanyar experiència per a aconseguir un treball de major qualitat** més endavant. Així, ens hem preguntat com d'important és això per a les persones que teletreballen.

“Quasi un 60% dels teletreballadors consideren que teletreballar és una via per a obtindre experiència per a la millora d'ocupació”

La majoria de les persones entrevistades consideren bastant o molt important el teletreball com una via per a aconseguir un treball millor. No obstant això, la proporció de persones que assenyalen això és menor que en els ítems descrits anteriorment (un 59,4%). És a dir, aquest presenta un grau d'acord menor. De fet, les persones que donen poca o gens d'importància a això constitueixen un 40,6%.

Així i tot, hem de considerar que una proporció de persones important considera el teletreball com una via per a aconseguir una qualitat millor en el futur, la qual cosa podria indicar una pitjor qualitat del teletreball enfront del treball presencial.



En aquest gràfic observem una diferència significativa de gran interès: els joves consideren significativament més que el teletreball és important com una manera d'obtindre experiència per a poder aconseguir quelcom millor (un 66,8% ho considera així). Per contra, les persones de major edat diuen significativament més que això és poc o gens important per a ells (un 43,5%, enfront d'un 33,2% dels joves). Això podria indicar-nos el caràcter més precari del teletreball realitzat pels joves, que el considerarien en major mesura com una via cap a un treball millor en el futur.

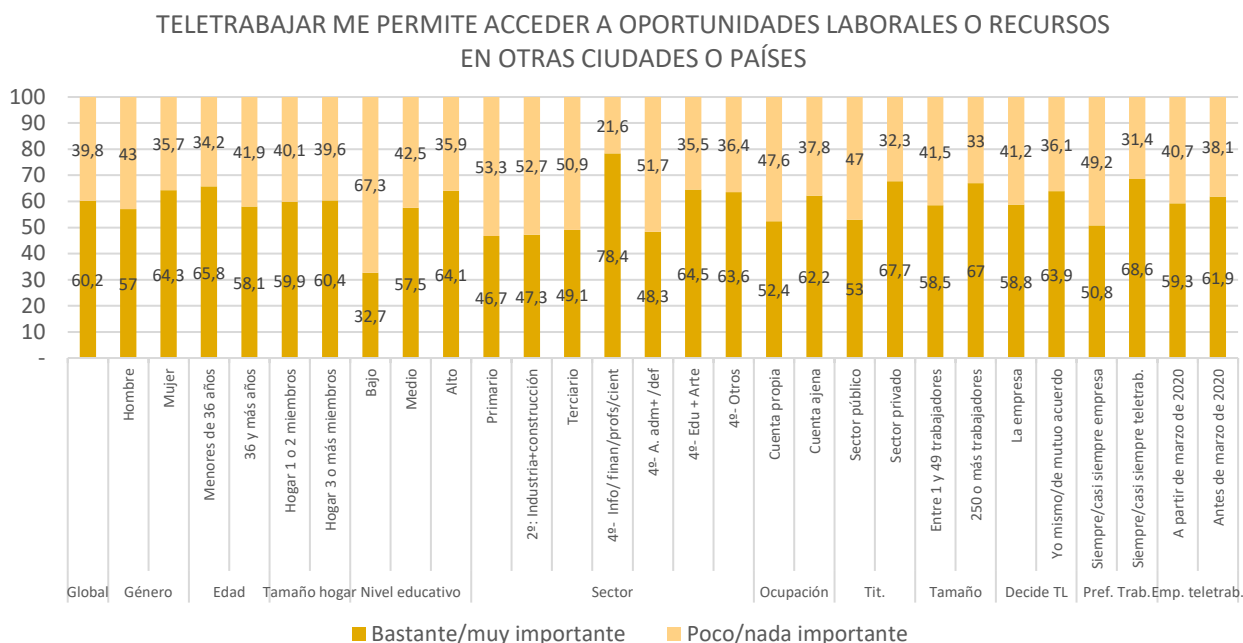
A més de les persones majors de 36 anys, les persones que assenyalen significativament més que la resta que aquesta qüestió és poc o gens important són persones amb un nivell educatiu alt (potser perquè ja disposen d'una bona faena en major mesura que les persones amb nivells educatius inferiors) i persones que prefereixen treballar fonamentalment en l'empresa (un 48,5% no ho considera important, enfront del 33,6% de les persones que prefereixen el teletreball).

Més enllà de les diferències significatives trobades ací, ens resulta interessant apreciar altres dades. Per exemple, el sector on més persones consideren que és important el teletreball per a aconseguir un treball millor és el d'informació, finances, activitats professionals i científiques. Això podria revelar una major precarietat d'aquest sector, amb moltes persones (aproximadament un 65,8% d'elles) que teletreballen ací esperant guanyar experiència per a trobar una mica millor.

La titularitat de l'empresa, així com el moment d'inici en el teletreball, també són del nostre interès. En efecte, les persones que treballen en el sector privat valoren més la importància d'aquesta qüestió, igual que les persones que teletreballen des d'abans de la pandèmia. Això podria indicar-nos, de nou, una major precarietat en el sector privat i en les persones que treballen des d'abans de la pandèmia, ja que presenten majors percentatges de persones que teletreballen esperant trobar quelcom millor. No obstant això, hem de considerar que aquestes diferències no són significatives estadísticament, si bé poden ser un bon punt de partida per a indagar més.

7.11 Accés a oportunitats en altres països o llocs

El teletreball, en dur-se a terme a distància, pot ser una oportunitat per a moltes persones d'**accedir a oportunitats laborals en localitzacions diferents** a les del seu lloc de residència. Per això ens hem preguntat ací sobre això i de la importància que té això per a les persones que teletreballen.



Observant les dades globals veiem que un 60,2% dels individus que teletreballen consideren bastant o molt important poder accedir a oportunitats laborals en altres ciutats o països. Tanmateix, per a un 39,8% això és poc o gens important.

Així mateix, aquests resultats són bastant dispars entre les diferents categories de moltes de les variables considerades, ja que trobem moltes diferències significatives. En primer lloc, cal assenyalar que les persones que tenen un nivell d'estudis alt manifesten significativament més la importància d'això (un 64,1% d'elles així ho diu, enfront del 57,5% de les persones amb un nivell mitjà).

Dels sectors, el que considera significativament més que la mitjana que aquesta qüestió és important és el d'informació, finances, activitats professionals i científiques (un 78,4% de les persones que teletreballen en aquest sector pensa que és molt o bastant important). Per contra, els que consideren significativament més que la mitjana que això no és rellevant són el sector secundari, el terciari i el d'administració i defensa (aproximadament la meitat de les persones d'aquests sectors pensa que això és poc o gens important).

També l'estatus ocupacional és rellevant en aquest cas: les persones que teletreballen per compte propi pensen que poder teletreballar en altres localitzacions no és molt important (un 47,6% d'elles ho valora així, enfront del 37,8% dels quals treballen per compte d'altri).

Respecte a la titularitat de l'empresa, veiem que els individus que treballen en el sector privat responen significativament més que els del sector públic que poder treballar en altres ciutats o països és important (un 67,7% dels primers pensa que és rellevant, enfront del 53,0% del sector públic).

Quant a la grandària de l'empresa, veiem que les persones que treballen en empreses de més de 249 treballadors donen significativament més importància a la possibilitat d'accedir a oportunitats laborals en altres ciutats o països (un 67,0% d'elles assenyalat que és molt o bastant important, enfront del 58,5% de les empreses xicotetes).

Finalment, també observem diferències significatives en relació amb la preferència pel teletreball. Certament, les persones que prefereixen teletreballar la major part del temps manifesten significativament més que la mitjana que la possibilitat d'accedir a oportunitats laborals i recursos en altres llocs és molt o bastant important (un 68,6% ho considera així, enfront del 50,8% de les persones que prefereixen treballar presencialment la major part del temps).

Així mateix, a més d'aquestes diferències significatives cal esmentar les diferències que observem en les variables demogràfiques (fins i tot no sent significatives estadísticament, resulten d'interés per a aquesta qüestió). Així, les dones expressen en major mesura que els homes la importància de poder accedir a oportunitats laborals o recursos en altres ciutats. El mateix succeeix amb les persones menors de 36 anys, que consideren més important aquesta oportunitat que les persones de major edat.

“Hi ha gran variabilitat de percepcions entre sectors, estatus ocupacional i preferències del teletreballador enquestat; titularitat i grandària de l'empresa en relació amb l'accés a oportunitats en altres localitzacions”

8. RISCOS PSICOSOCIALS

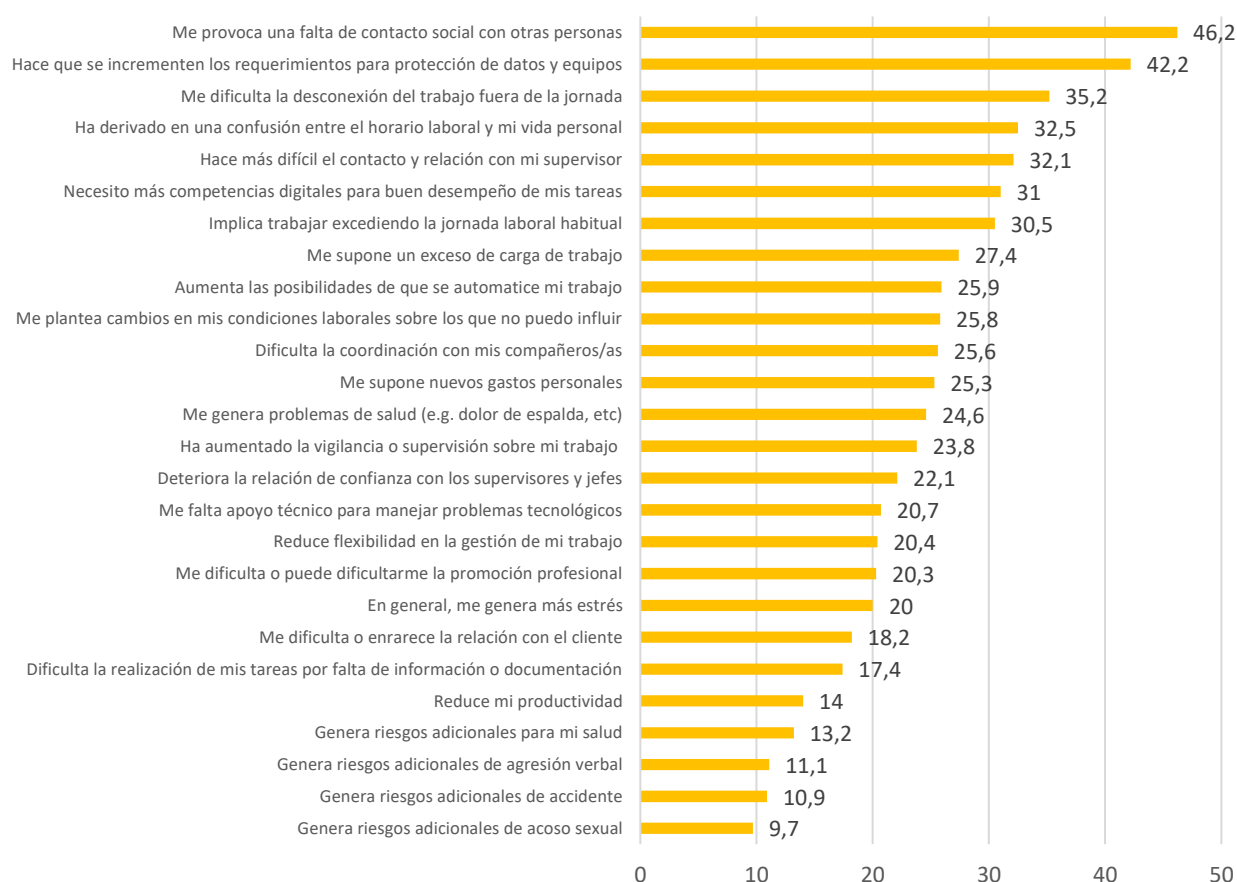
En aquesta secció atendrem la incidència percebuda de diferents riscos d'accident o psicosocials que poden ser presents en el teletreball. Hem plantejat 26 qüestions que exploren diferents riscos rellevants o els efectes sobre la salut que pot tindre el teletreball i el seu desenvolupament. Cada ítem planteja una afirmació referida als dits riscos, o en el seu cas, problemes de salut per a l'entrevistat i hem sol·licitat d'ell o ella el grau d'acord amb cada afirmació amb les següents alternatives de resposta: 1 Gens d'acord; 2. Una mica d'acord; 3. Bastant d'acord; i 4. Molt d'acord. En tots els casos, hem previst la situació en què el risc esmentat “no aplica” a la situació d'aquest treballador com a possible opció de resposta.

“La falta de contacte social, la conciliació i les majors exigències de seguretat de dades i equips són els principals riscos percebuts pels teletreballadors enquestats”

L'ordre general obtingut per als 26 riscos considerats, de major a menor freqüent en el nostre estudi es presenta en la taula resum que es mostra a continuació. En aquest ordre podem establir tres nivells, els riscos que assenyalen fins a un 20% dels teletreballadors (8 riscos), aquells que incideixen sobre un rang percentual de teletreballadors major que vint i fins a 30 punts percentuals (11 riscos) i els que incideixen sobre un rang superior al 30% aconseguint el risc més freqüent un percentatge que inclou a un 46% dels teletreballadors (7 riscos).

L'element risc més freqüent té a veure amb la falta de contacte social i per tant la soledat en el treball, la qual cosa ve a indicar que es constata un dèficit en l'atenció al component social i socialitzador del treball, una de les necessitats fonamentals de les persones. **El segon risc, en consideració de la seua incidència es refereix a les majors exigències de seguretat en el treball**, la protecció d'equips i dades, un aspecte relatiu a les tasques i activitats que cal realitzar. **El tercer i quart risc al·ludeixen a problemes relacionats amb la conciliació**. El cinqué risc, per ordre de freqüència es refereix a la relació amb els supervisors i quasi amb la mateixa freqüència (un de cada tres treballadors ho percep com a risc), la falta de formació en competències digitals. Esmentarem finalment l'exigència de treballar excedint la jornada laboral. Tots aquests riscos presenten incidència major al 30% i els dos primers en la llista s'aproximen al 50%. És a dir, afecten quasi a un de cada dos treballadors. Analtzem cadascun d'aquests riscos amb més detall en funció de les diferents categories principals estudiades en l'àmbit del teletreball.

RESUMEN DE ESTRESORES (BASTANTE/MUY DE ACUERDO)



A fi de comprendre millor el fenomen dels riscos psicosocials en el teletreball i dotar-lo d'un cert ordre per a la seua anàlisi, s'han agrupat els riscos en categories atenent la seua naturalesa o sobre quina faceta tenen un major impacte. Aquestes categories són les següents:

1. Riscos o implicacions relatives a la salut del treballador.
2. Riscos derivats de la realització de les tasques i activitats laborals en teletreball.
3. Riscos derivats de les relacions de treball amb el supervisor i els companys de treball.
4. Riscos derivats de les relacions interpersonals i socials en situació de teletreball.
5. Riscos derivats de la conciliació del treball amb altres àmbits de la vida.
6. Riscos derivats de la falta de recursos per al teletreball.
7. Riscos derivats de les relacions d'ocupació i desenvolupament de carrera.

Es procedeix a continuació a agrupar i analitzar els riscos en aquestes categories.

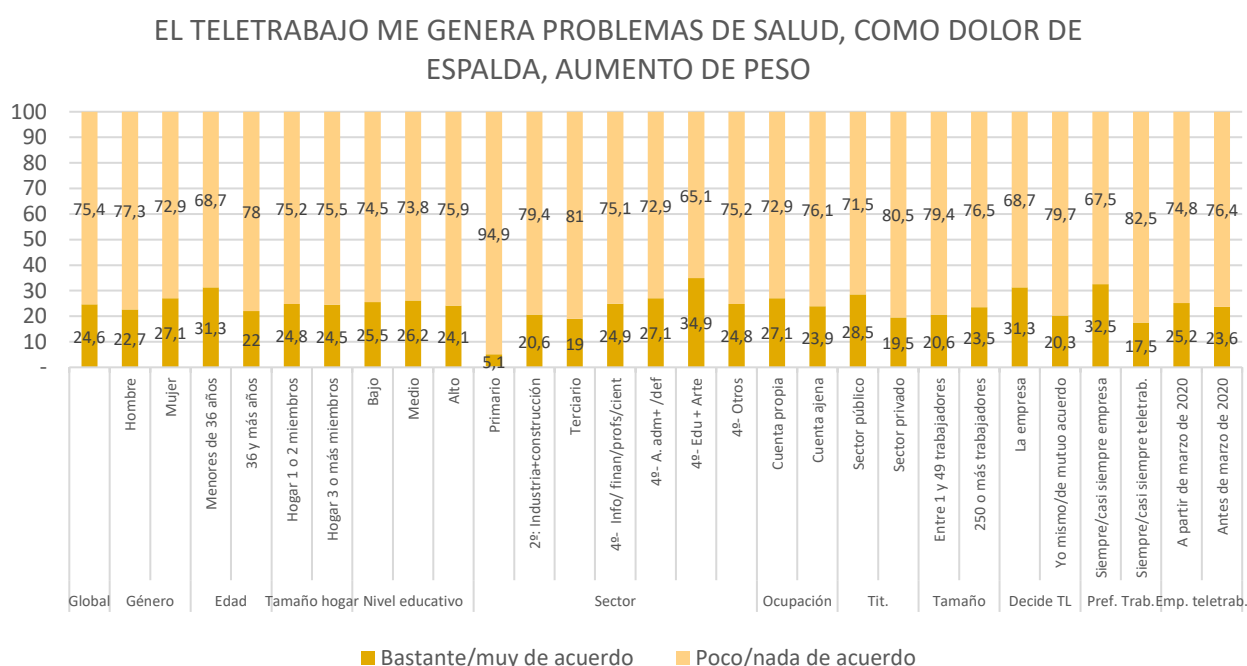
8.1 Riscos o implicacions relatives a la salut del treballador

En aquest punt presentarem els resultats de quatre qüestions que ens ofereixen una perspectiva general en els teletreballadors sobre els principals riscos per a la salut, considerant d'una banda les seues percepcions de risc d'accident o de riscos per a la pròpia salut. D'altra banda, analitzem també

els efectes globals del teletreball sobre la salut atés l'estrés general experimentat i a diferents problemes de salut. Vegem els principals resultats en cadascuna d'aquestes qüestions.

8.1.1 El teletreball em genera problemes de salut, com a dolor d'esquena, augment de pes, etc.

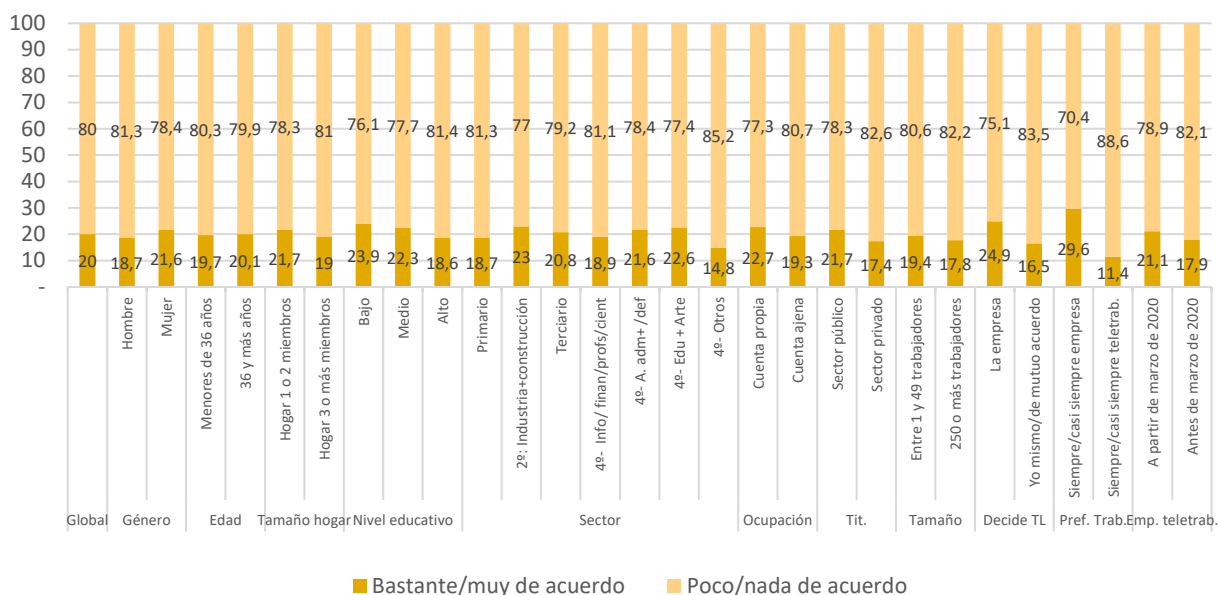
Una quarta part dels teletreballadors assenyalen que el teletreball els genera problemes de salut. No sembla que disposen en el lloc que el realitzen de l'ergonomia adequada o que posen en pràctica amb bons nivells d'èxit hàbits saludables. Aquestes situacions presenten **taxes més elevades en el grup dels menors de 36 anys, entre els que treballen en el sector serveis en l'àmbit d'educació i activitats artístiques, en el sector públic**, en els casos en què l'empresa decideix unilateralment el teletreball i entre els qui desitgen treballar sempre o quasi sempre presencialment en l'empresa.



8.1.2 El teletreball en general em genera més estrés

Aquesta qüestió, com l'anterior persegueix determinar la taxa de teletreballadors que experimenten efectes negatius sobre la salut. En aquest cas és **un quart dels treballadors els qui indiquen que el teletreball els genera més estrés que el treball presencial**. Aquests percentatges són clarament **majors entre els que teletreballen per decisió unilateral de l'empresa i en els que prefereixen treballar presencialment en l'empresa**.

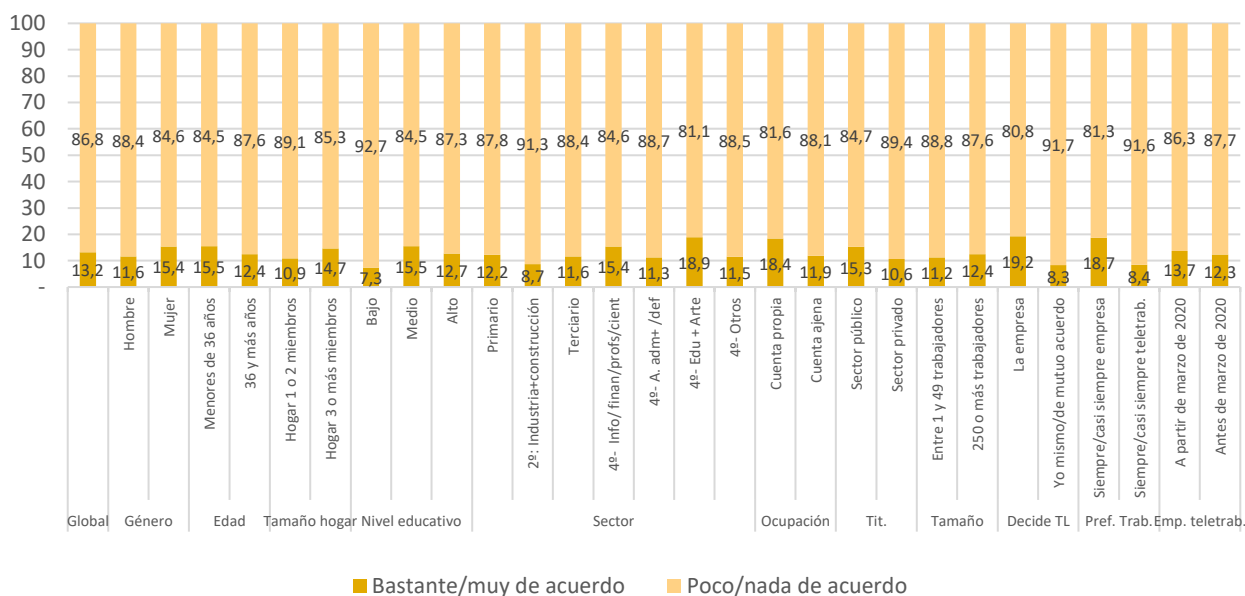
EL TELETRABAJO EN GENERAL, ME GENERA MÁS ESTRÉS



8.1.3 El teletraball genera riscos addicionals per a la pròpia salut

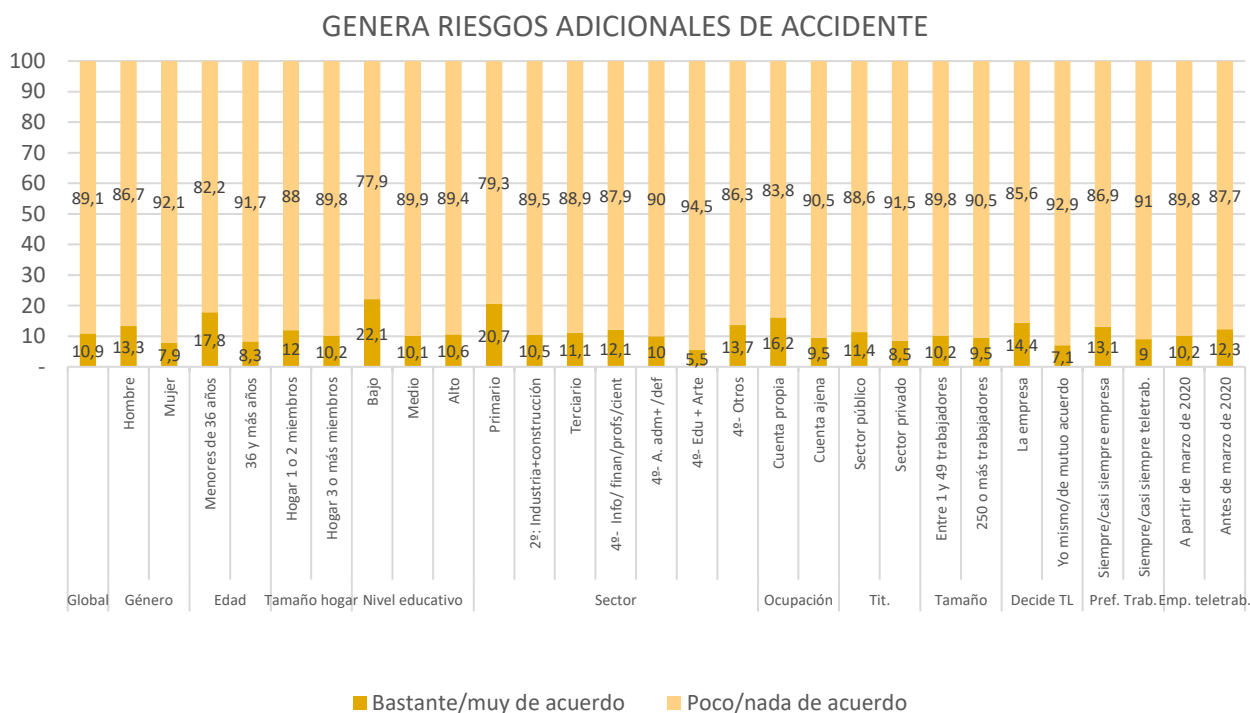
Les dades obtingudes sobre aquesta qüestió mostren que un **13,2% dels enquestats perceben increments en els riscos, sobre la condició de base que és el treball presencial**. Les anàlisis entre grups llancen diferències significatives d'interés. Són més freqüents aquests riscos en el sector públic, en les ocasions en què l'empresa decideix unilateralment la situació de teletraball i en els quals volen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa.

EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES PARA MI SALUD



8.1.4 El teletreball genera riscos addicionals d'accident

Amb aquesta qüestió es vol determinar per a quants treballadors teletreballar suposa un increment dels riscos d'accident. Pràcticament **un de cada deu teletreballadors indica que el teletreball genera riscos d'accident addicionals**. L'anàlisi per grups mostra que els homes perceben amb major freqüència aquests riscos addicionals. També ho perceben **els menors de 36 anys** (els quals aconseguen el percentatge més elevat (17,8%), **els que treballen per compte propi**, **els qui teletreballen per decisió unilateral de l'empresa** i **entre els qui prefereixen treballar en l'empresa**.



En síntesi, constatem que en l'estimació de riscos d'accidents només un treballador de cada 10 percep un increment d'aqueix 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 estrès.

“Només un de cada deu individus percep un increment del risc d'accidents, mentre que un de cada cinc percep més estrès pel teletreball”

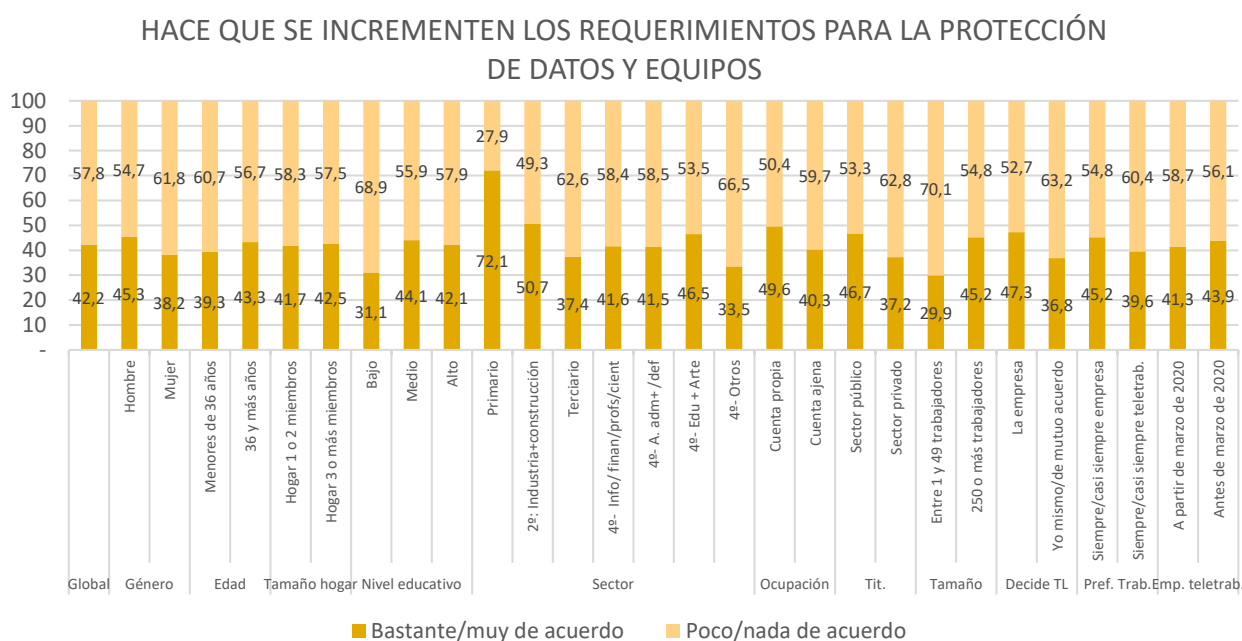
Aquestes situacions presenten taxes més elevades de forma repetida en dos grups: aquells que teletreballen per decisió unilateral de l'empresa i aquells que clarament prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa.

8.2 Riscos derivats de la realització de les tasques i activitats laborals en teletreball

En aquest apartat considerem riscos relacionats amb l'acompliment del propi treball en situació de teletreball. Abordem per ordre de la freqüència amb què es constaten, els riscos relacionats amb els requeriments de protecció de dades i equips, posteriorment les exigències de formació en competències digitals. En tercer lloc, l'excés de càrrega de treball, en quart la falta de la flexibilitat en els aspectes temporals del treball. Li segueixen els problemes derivats de la falta o inadequació de la informació o documentació necessària per al teletreball i com a visió global dels problemes del teletreball per a l'acompliment analitzem les seues implicacions per a la reducció de la pròpia productivitat del treballador.

8.2.1 El teletreball fa que s'incrementen els requeriments per a la protecció de dades i equips

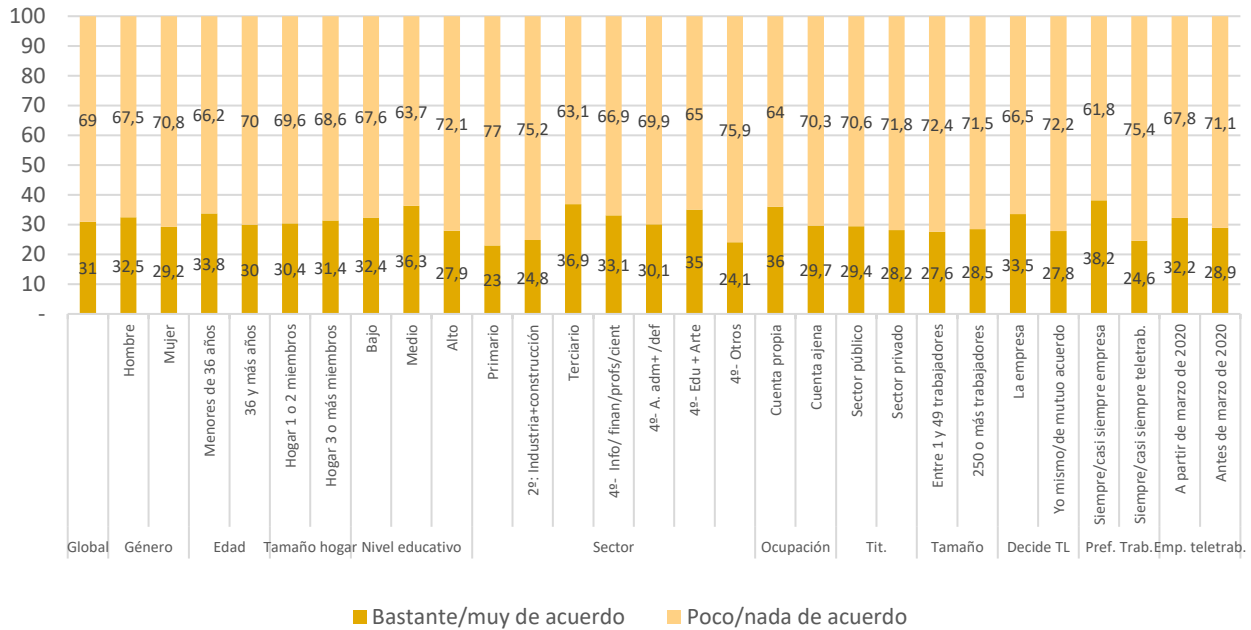
Una gran proporció de treballadors (**42,2%**) constaten aquest augment de requeriments i en determinats grups el percentatge és major. Així els treballadors del sector públic l'indiquen en un 46,7% i els qui treballen en empreses grans en un 45,2%. Són un 47,3% els que estan d'acord amb la situació descrita entre els **teletreballadors que ho fan per decisió unilateral de l'empresa**.



8.2.2 Necessite més competències digitals per a un bon acompliment de les meues tasques

El dèficit de competències digitals és un element important que produeix el que s'ha vingut a dir "tecnoestrés". El 31% dels treballadors experimenta aquest tipus d'estrés, ja que constata la falta de competències digitals per a l'acompliment de les seues tasques. Aquest dèficit és major entre els que tenen estudis primaris i secundaris que entre els universitaris, i entre els que **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.

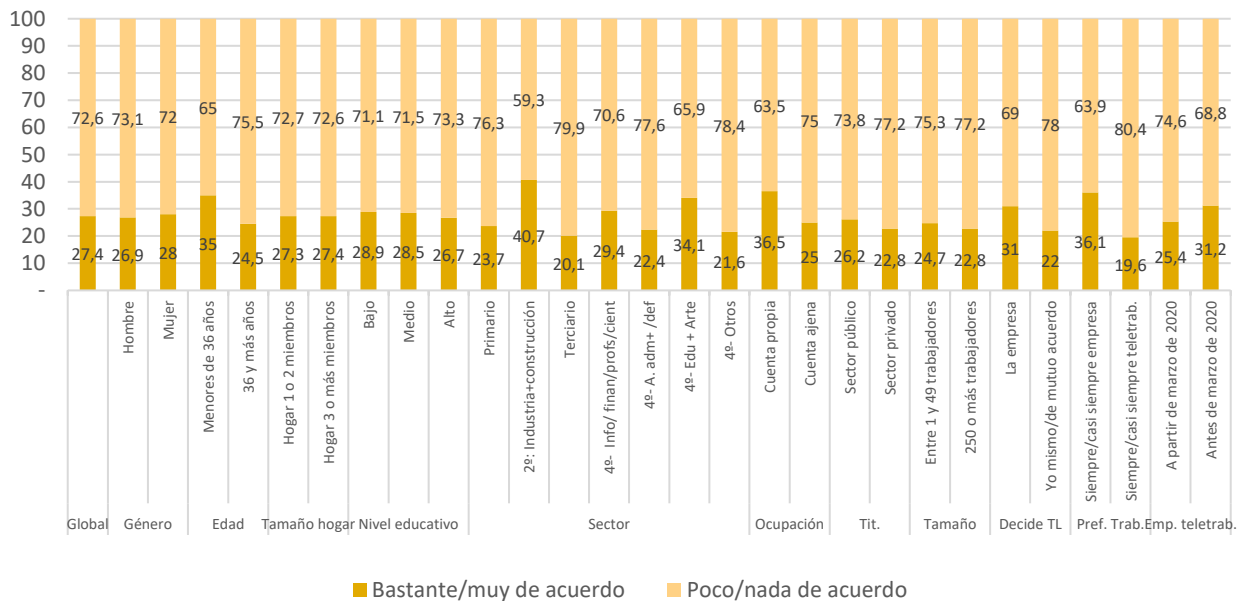
NECESITO MÁS COMPETENCIAS DIGITALES PARA UN BUEN DESEMPEÑO DE MIS TAREAS



8.2.3 El teletreball em suposa un excés de càrrega de treball

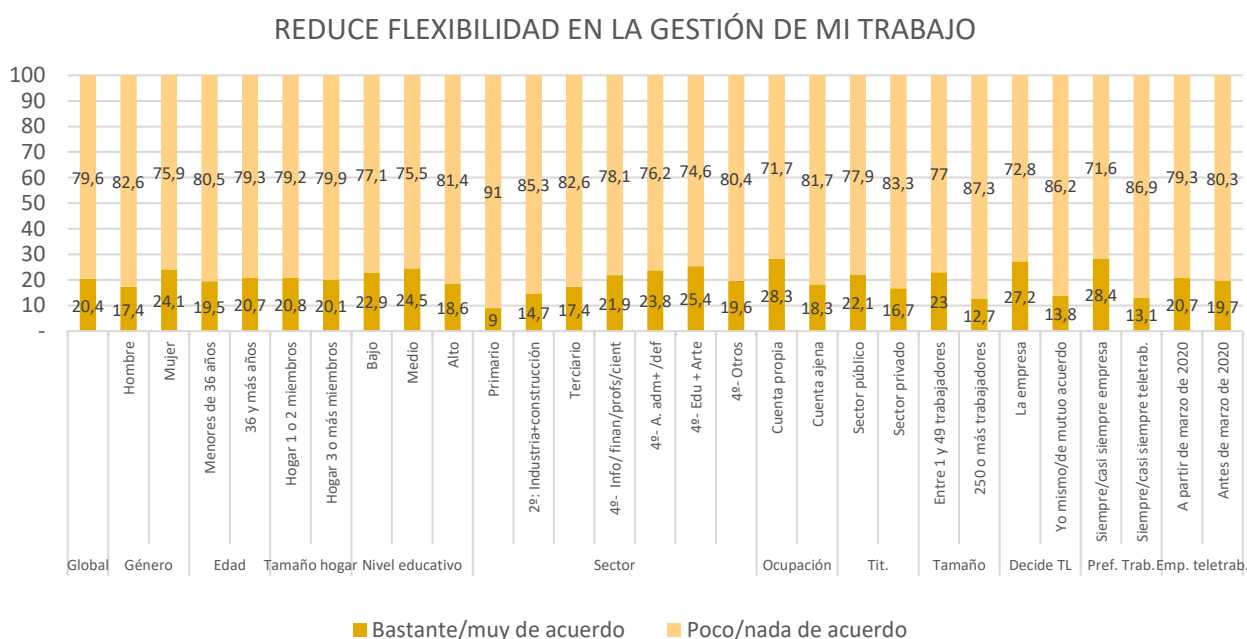
És un **27,4%** dels enquestats els qui estan d'acord amb l'afirmació que el teletreball suposa un excés de càrrega de treball. Els grups que significativament recolzen en major mesura la incidència d'aquest risc són: els **menors de 36 anys**, els del sector de la **indústria i la construcció**, els que treballen per **compte propi**, els del **sector públic**, i els que **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.

EL TELETREBAJO ME SUPONE UN EXCESO DE CARGA DE TRABAJO



8.2.4 El teletraball redueix la flexibilitat en la gestió del meu temps

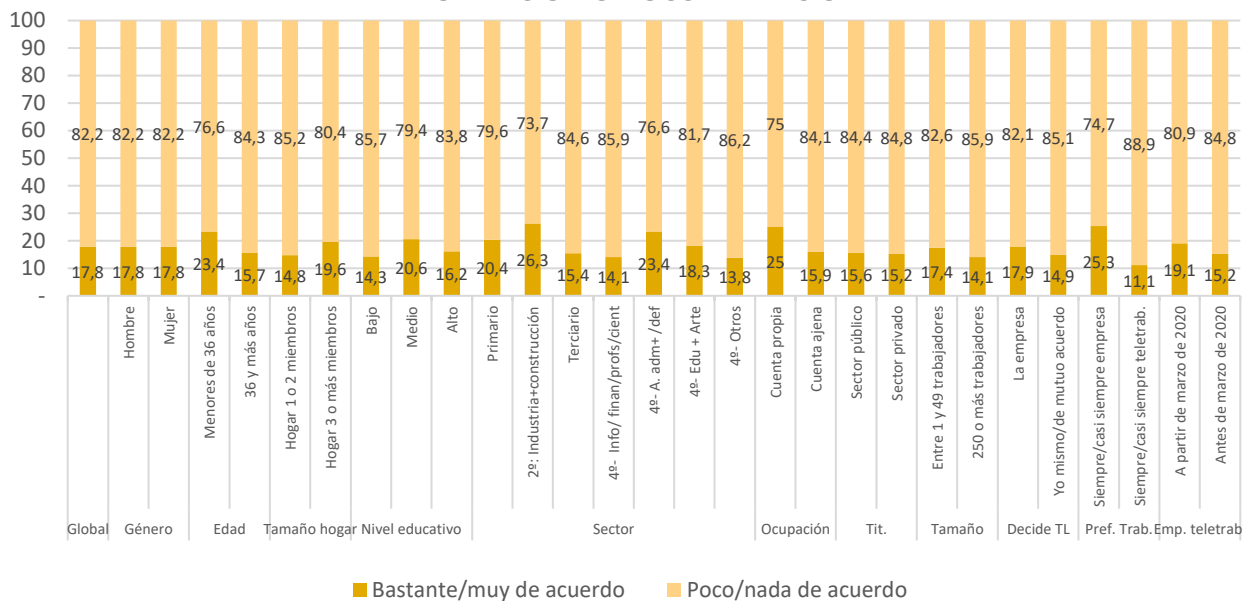
Aquest aspecte es declara per un 20,4%. És un tema complementari al de la conciliació, perquè es constata que no sempre es dona la suposada flexibilitat que el teletraball proporciona pel que fa a una major flexibilitat temporal per a fer el treball i fer-lo més compatible amb el temps que requereix la dedicació a la família o a activitats en altres àmbits personals o socials. **Un de cada cinc treballadors ens indica que aqueixa flexibilitat es redueix.** És interessant constatar que l'acord amb aquesta afirmació és significativament més freqüent en les **dones** que en els homes. Ho és també entre els qui treballen per **compte propi**, en el **sector públic**, en empreses de **grandària xicoteta**, en els casos en què aqueix teletraball ha sigut **decidit unilateralment per l'empresa** i en aquells que **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.



8.2.5 El teletraball dificulta la realització de les meues tasques per falta d'informació o documentació

Aquest és un altre component del teletraball que pot resultar estressant, la falta de disponibilitat de la informació o documentació per a realitzar apropiadament el treball. És un **17,8%** de la població estudiada els qui indiquen que aquest és un risc psicosocial en la seua experiència de teletraball. Aquest risc és identificat per percentatges majors en els següents grups: **menors de 36 anys**, **treballadors del sector indústria i construcció**, **treballadors per compte propi**, i aquells que **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.

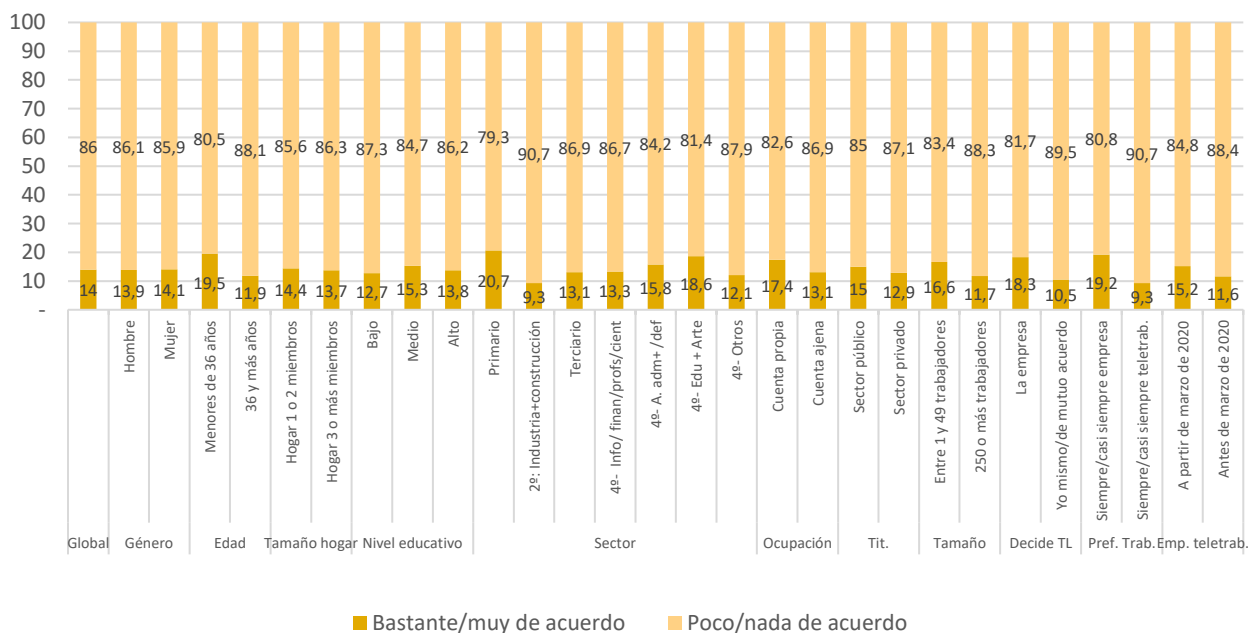
EL TELETREBAJO DIFICULTA LA REALIZACIÓN DE MIS TAREAS POR FALTA DE INFORMACIÓN O DOCUMENTACIÓN



8.2.6 El teletreball redueix la meua productivitat

Un **14%** mostra el seu acord amb aquesta afirmació. Així, per a la gran majoria de treballadors el teletreball no afecta negativament a la seua productivitat. De totes maneres, el percentatge augmenta ens els **joves** (19%), entre els quals **teletreballen per decisió de l'empresa** i entre els quals **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.

EL TELETREBAJO REDUCE MI PRODUCTIVIDAD



En síntesi, en aquest bloc de riscos, relacionats amb les tasques s'inclouen dues amb freqüència elevada (protecció de dades i equip i la necessitat de competències digitals), altres dues amb freqüència mitjana (excés de càrrega i falta de flexibilitat en la gestió del temps) i dos de nivells més

“La preferència per treballar en l'empresa augmenta tots els riscos derivats de la realització de les tasques i activitats laborals en teletreball”

moderats (insuficient informació i documentació i reducció de la productivitat). Diferents variables influeixen en la incidència dels riscos. 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, treballar en el sector públic, treballar per compte propi i l'edat (els joves majors riscos).

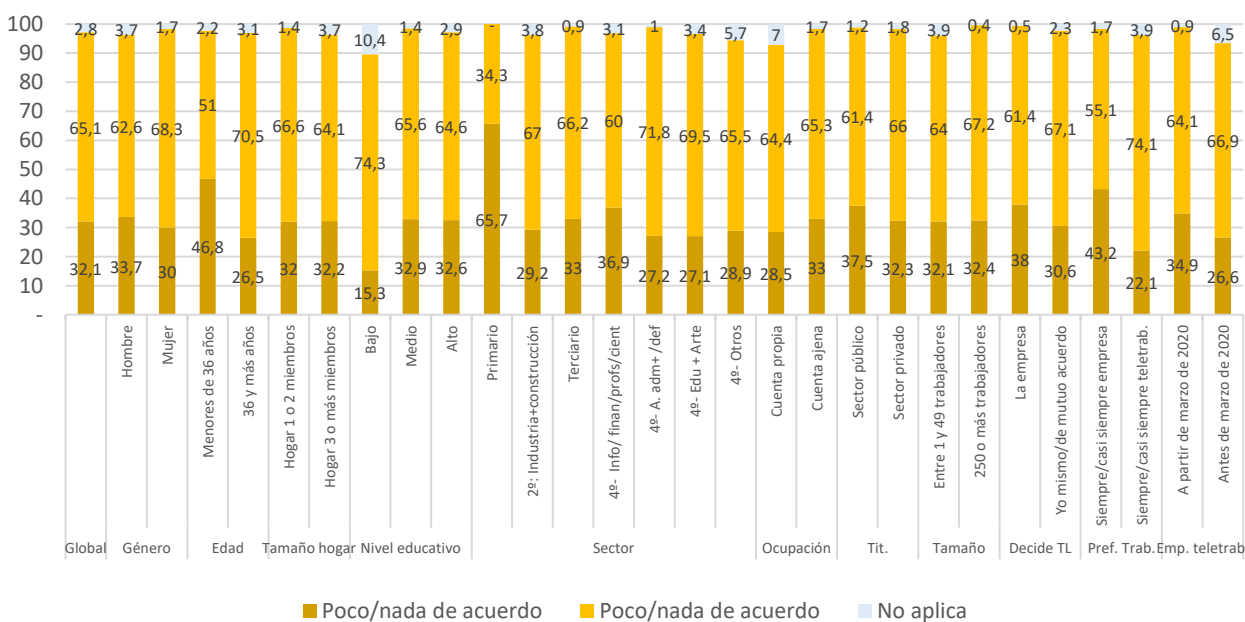
8.3 Riscos derivats de les relacions de treball amb el supervisor i els companys de treball

En aquest bloc contemplem les relacions de supervisió i les de coordinació amb els companys de treball. En concret ens referim a la relació amb el supervisor, les seues actuacions de control i la confiança en la relació i també a la coordinació amb els companys de treball.

8.3.1 El teletreball fa més difícil el contacte i la relació amb el propi supervisor, director o persona a la qual dona compte del seu treball

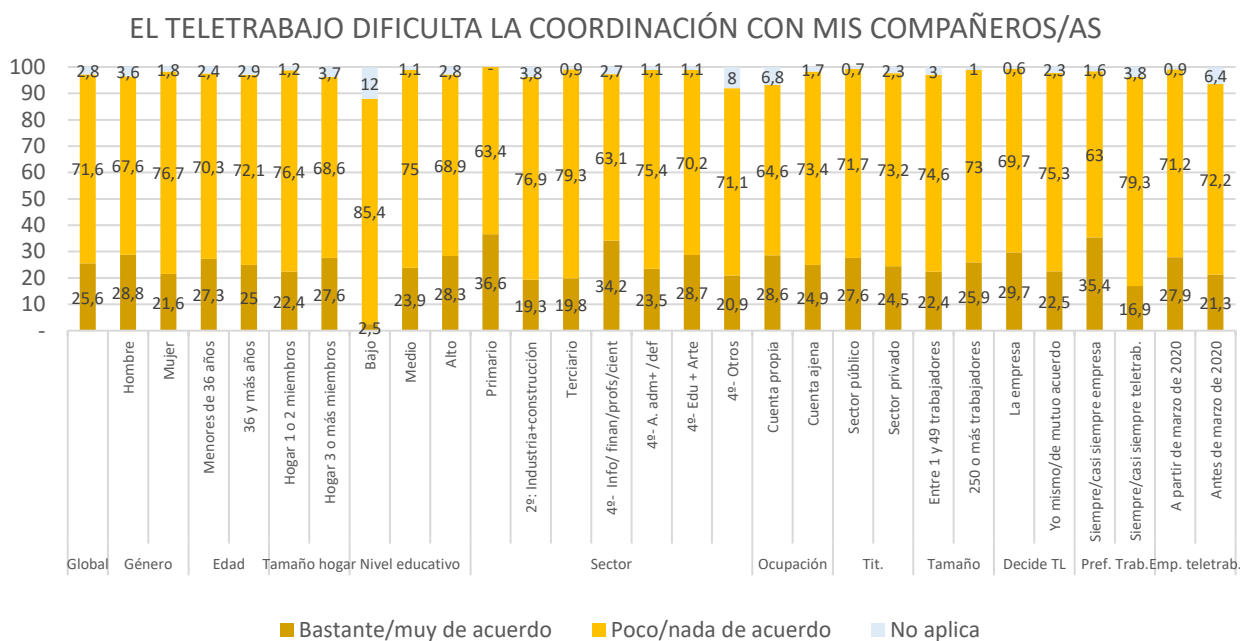
Aquest és un altre aspecte que resulta d'interés en el teletreball: la supervisió de l'acompliment. Les dades mostren que pràcticament **un terç dels treballadors estan clarament d'acord** amb el que es descriu en la situació. Lògicament, mantindre aquest contacte i relació requereix habilitats almenys diferents en part a les quals es posen en joc en una situació de treball presencial. L'anàlisi per subgrups mostra que això és així en major freqüència per al grup dels **menors de 36 anys** que assoleix un 46,8%. També és més elevat per als qui **prefereixen treballar en l'empresa sempre o quasi sempre i per als que han començat a teletreballar després del confinament per la pandèmia**.

EL TELETRABAJO HACE MÁS DIFÍCIL EL CONTACTO Y RELACIÓN CON MI SUPERVISOR, DIRECTOR O PERSONA QUE DA CUENTA DE TU TRABAJO



8.3.2 El teletreball dificulta la coordinació amb els companys i companyes de treball

La distància mediada per tecnologies digitals en unes certes condicions pot dificultar la coordinació del treball amb altres companys, podent això ser un risc psicosocial. **Un de cada quatre treballadors (25,6%) està clarament d'acord amb l'afirmació plantejada i aquest percentatge és clarament major entre els homes (28,8%) els teletreballadors amb estudis superiors (28,3%), els qui treballen en el sector quaternari en activitats d'informació, finances, professionals i científiques (34,2%) i entre els qui prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa (35,4%).**

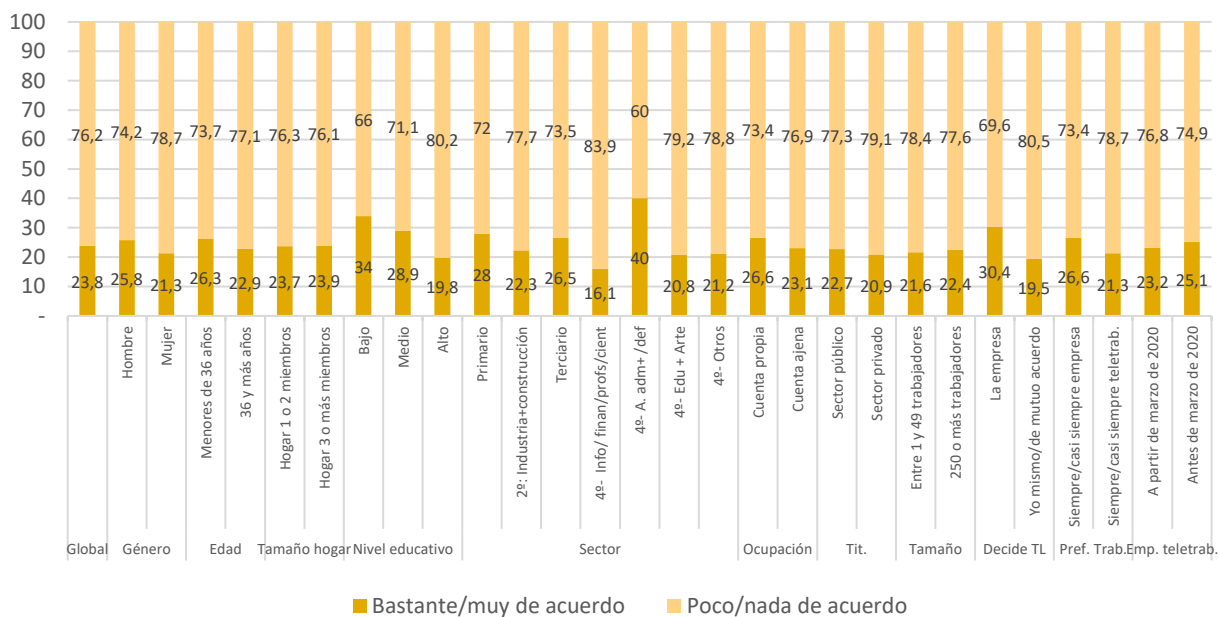


8.3.3 El teletreball ha augmentat la vigilància o supervisió sobre el meu treball

Aquest és un altre aspecte de la relació del treballador amb el seu cap o supervisor que pot veure's afectat pel teletreball. Hi ha **quasi una quarta part dels treballadors que acusen aquest canvi**, en concret 23,8%.

Aquests canvis estan influïts pel **nivell educatiu**. Són més acusats en els qui tenen **estudis bàsics o mitjans** que en els treballadors amb estudis superiors. També ho acusen més els qui treballen en el **sector quaternari de serveis administratius i auxiliars a empreses** i finalment en els qui el seu teletreball ha **sigut decidit unilateralment per l'empresa**.

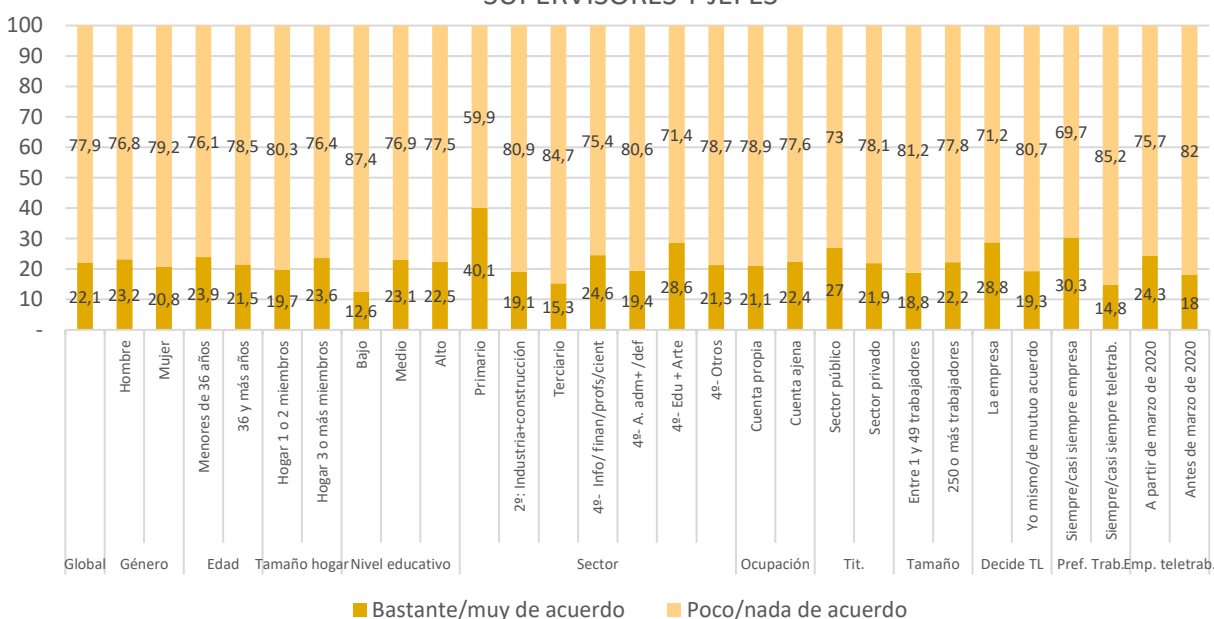
EL TELETRABAJ HA AUMENTADO LA VIGILANCIA O SUPERVISIÓN SOBRE MI TRABAJO



8.3.4 El teletrabaj deteriora la relació de confiança amb supervisors i caps

Quasi un de cada quatre (el 22,12%) estan d'acord amb aquesta deterioració de la confiança amb supervisors i caps. En realitat, la deterioració és significativament major quan el teletrabaj el decideix unilateralment l'empresa i quan el treballador prefereix treballar sempre o quasi sempre en l'empresa. És important assenyalar el paper de la confiança en els processos de supervisió i direcció entre supervisor i treballador, així com el seu impacte en el benestar del treballador i altres variables.

EL TELETRABAJ DETERIORA LA RELACIÓN DE CONFIANZA CON LOS SUPERVISORES Y JEFES



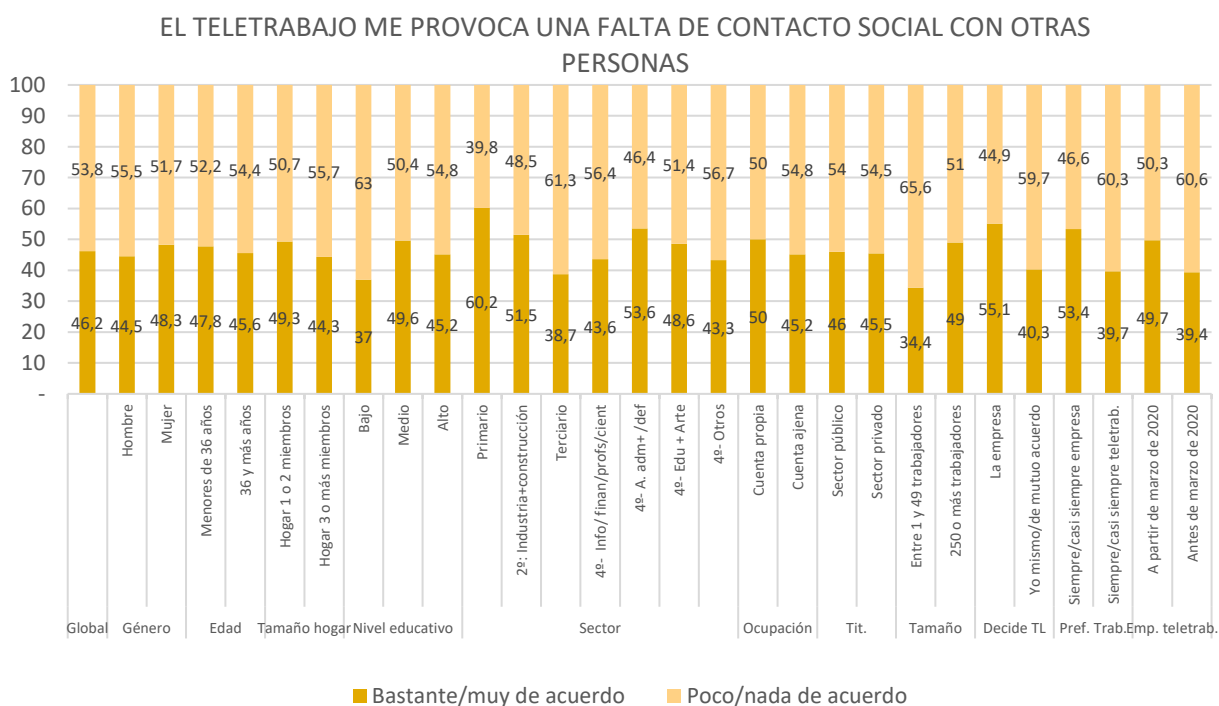
En síntesi, el teletreball dificulta relació amb el supervisor en un de cada tres treballadors i al voltant d'un de cada quatre dels treballadors assenyalen un increment de control en la supervisió, la reducció de la confiança amb el supervisor, i la dificultat de la coordinació amb els companys. Interessant constatar que, en pràcticament tots els casos, aquests 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.

8.4 Riscos derivats de les relacions interpersonals en el context del teletreball

Les relacions interpersonals en el treball no compleixen únicament les funcions de supervisió coordinació i col·laboració per a l'acompliment de les tasques (considerades en l'apartat anterior). Compleixen també la funció de relacions interpersonals ateses les necessitats d'afiliació i les relacions amb els clients. També aqueixes relacions es poden enrair i suposar un increment dels riscos per conductes inadequades d'agressió.

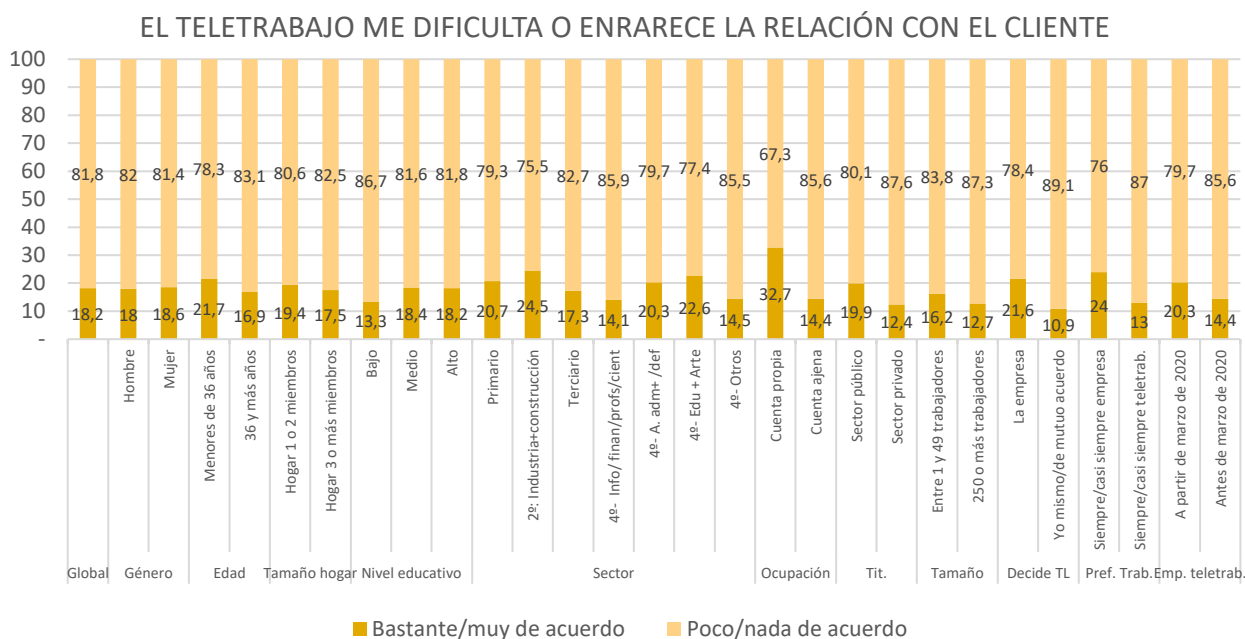
8.4.1 El teletreball em provoca una falta de contacte social amb altres persones

Aquest és un dels riscos psicosocials que s'assenyala amb freqüència pels teletreballadors. Les dades confirmen aquestes declaracions ja que un **46,2% assenyalen estar molt o bastant d'acord** amb l'afirmació de l'enunciat. A més, les anàlisis diferencials per grups assenyalen que els empleats en **empreses grans** experimenten aquest aïllament social de forma significativament més freqüent. La major freqüència també es dona en els casos en què **el teletreball el decideix l'empresa**, en aquells que **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa** i entre els **qui van començar el teletreball amb el confinament**.

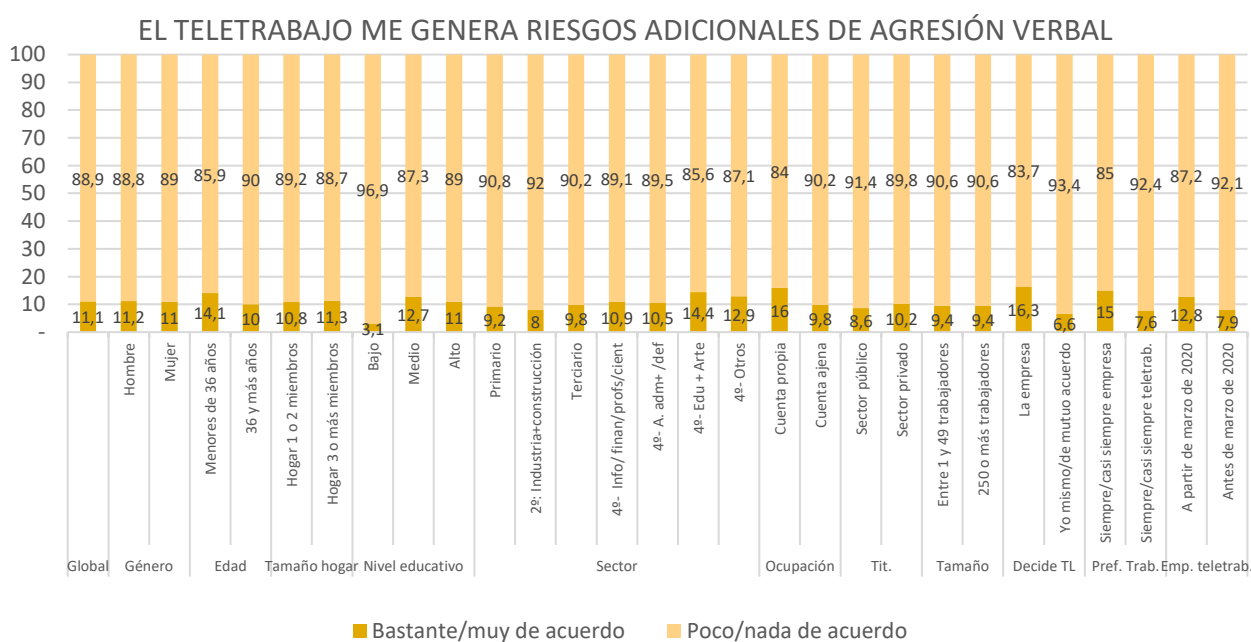


8.4.2 El teletreball em dificulta o enrareix la relació amb el client

Són un **18,2%** els qui estan d'acord amb aquesta afirmació que és una font d'estrés social. Aquesta experiència en més freqüent entre els qui treballen per **compte propi**, els qui treballen en el **sector públic**, en **empreses de menys de 50 treballadors**, quan el teletreball el **decideix unilateralment l'empresa**, i quan el **teletreballador en realitat prefereix treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.



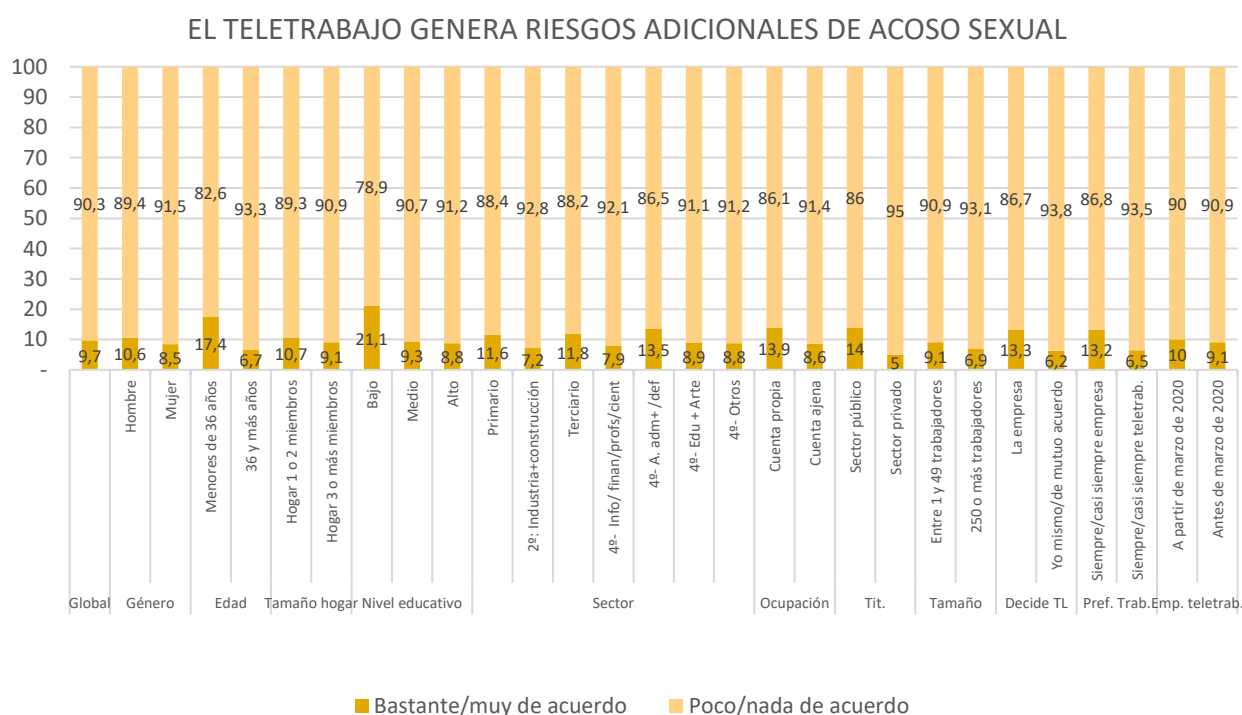
8.4.3 El teletreball em genera riscos addicionals d'agressió verbal



En aquest cas, l'increment addicional de riscos d'agressió verbal és **informat per un 11,1%**. D'acord amb els casos anteriors aquests riscos són reportats significativament en major mesura pels teletreballadors que ho fan per **decisió unilateral de l'empresa**, i pels quals **prefereixen treballar en l'empresa sempre o quasi sempre**.

8.4.4 El teletreball genera riscos addicionals d'assetjament sexual

En aquest cas, el **percentatge estimat per a la població de referència és del 9,7%**. Aqueix percentatge és significativament major en els menors de **36 anys**, en el **sector públic**, en els treballadors que teletraballen per **decisió unilateral de l'empresa** i en els quals **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.



En síntesi, en aquesta secció s'inclouen riscos d'àmplia incidència com la falta de relació, amb uns altres del nivell relativament baix, com els riscos de problemes amb els clients i també relacions tòxiques amb els companys. En tots els casos **la incidència dels riscos és major quan la decisió de teletraballar 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.

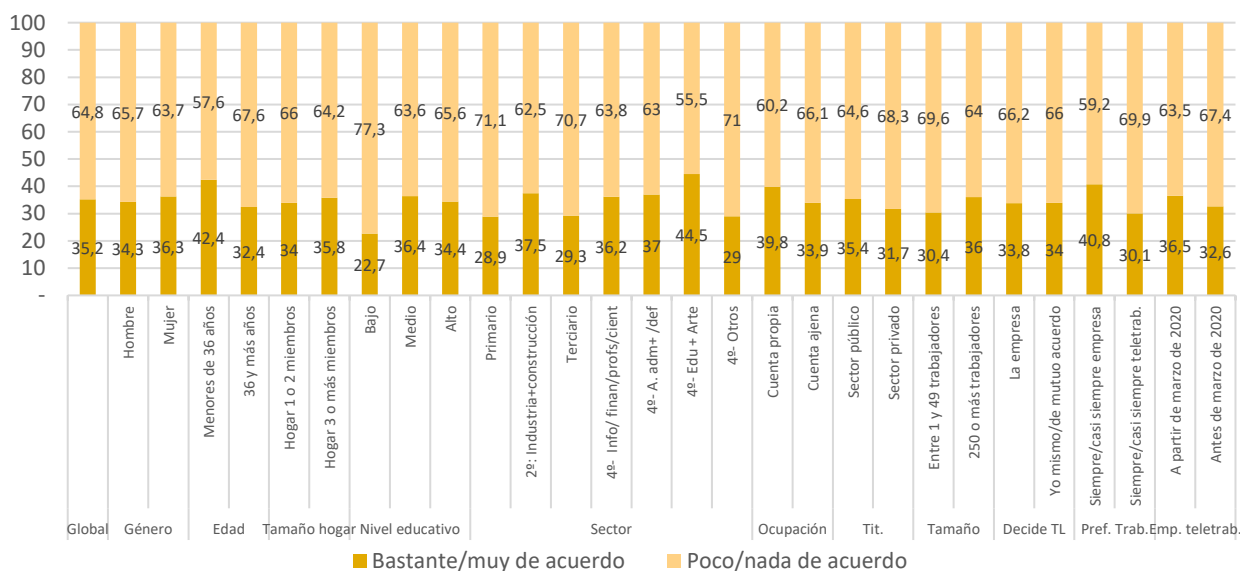
8.5 Riscos derivats de la conciliació del treball amb altres àmbits de la vida

En aquest bloc s'inclouen diversos aspectes relacionats amb la conciliació laboral. Els tres riscos considerats són els problemes de desconnexió del treball fora de la jornada laboral, la confusió d'horaris entre treball i altres àmbits de la vida i que el treball s'estenga més enllà de l'horari laboral establert.

8.5.1 El teletreball em dificulta la desconnexió del treball fora de la jornada

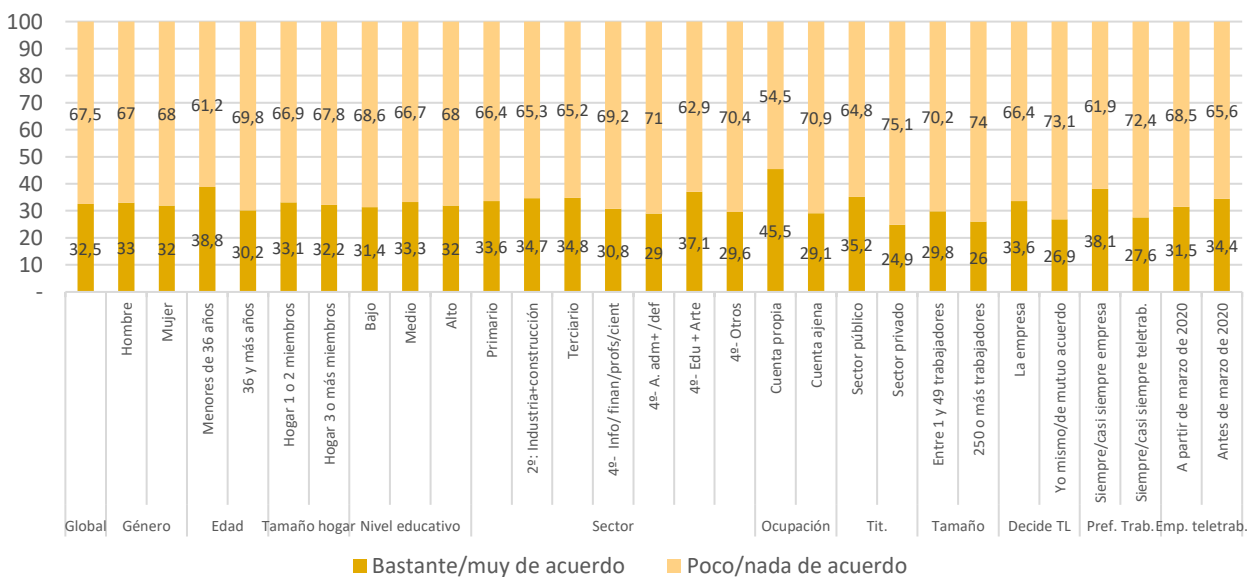
Aquest és un estressor bastant generalitzat ja que l'assenyala un **35,2% dels teletreballadors**. Es dona amb major freqüència entre els **joves** (menys de 36 anys d'edat), els qui treballen en el **sector quaternari en temes d'educació o art**, i entre els **qui volen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.

EL TELETRABAJO ME DIFICULTA LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJO FUERA DE LA JORNADA



8.5.2 El teletreball ha derivat en una confusió entre l'horari laboral i la pròpia vida personal

EL TELETRABAJO HA DERIVADO EN UNA CONFUSIÓN ENTRE EL HORARIO LABORAL Y MI VIDA PERSONAL

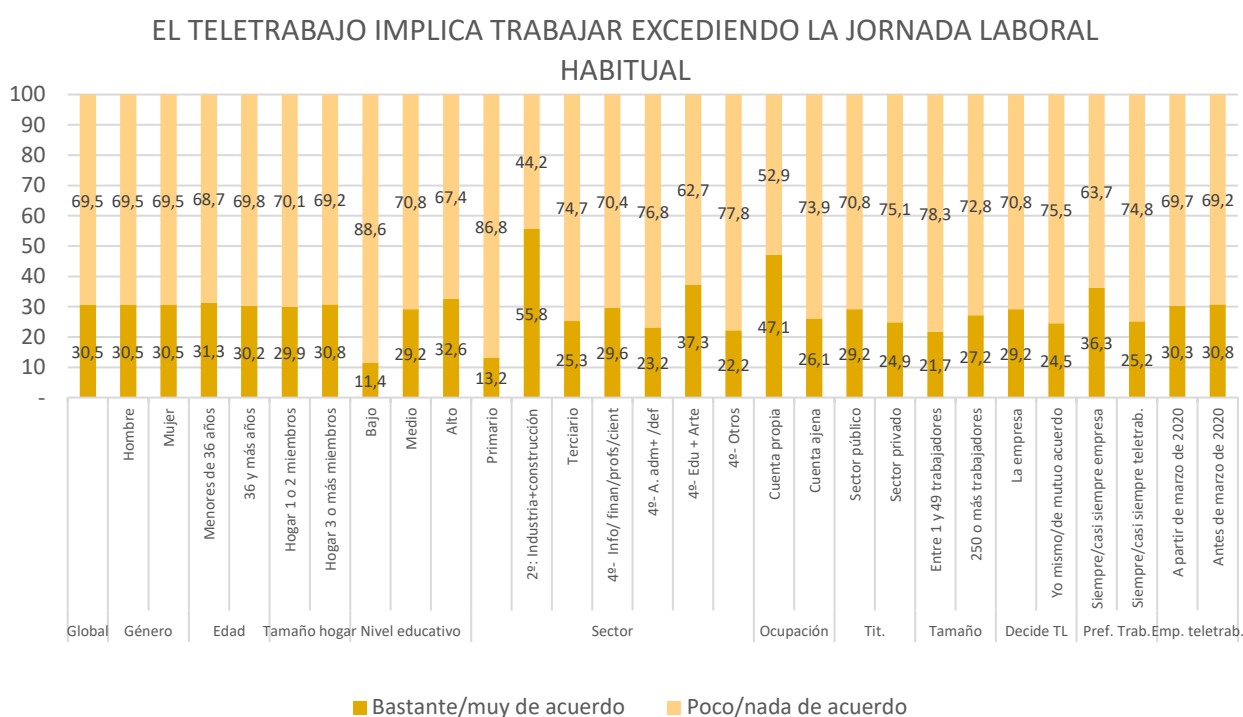


Aquest és un altre potencial risc psicosocial del teletreball. Ho constaten **pràcticament un terç dels treballadors (32,5%)**. Lògicament aquesta confusió horària pot afectar la conciliació entre vida

personal i familiar i la vida de treball. Els **més joves** (menors de 36 anys) experimenten en major número aquesta confusió i també els ocorre als que **treballen per compte propi**, als quals **treballen en el sector públic**, i als quals **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.

8.5.3 El teletreball implica treballar excedint la jornada laboral habitual

Aquest és un altre element que s'ha assenyalat com a font de risc psicosocial. De fet, un **30,5% dels teletreballadors declaren que és una situació viscuda en el seu treball**. L'anàlisi de les diferències significatives per grup mostra que aquest risc és més freqüent en la **indústria i construcció**, en els treballadors per **compte propi**, en el **sector públic**, en les **empreses grans**, quan el teletreball el **decideix l'empresa** i quan els **treballadors volen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.



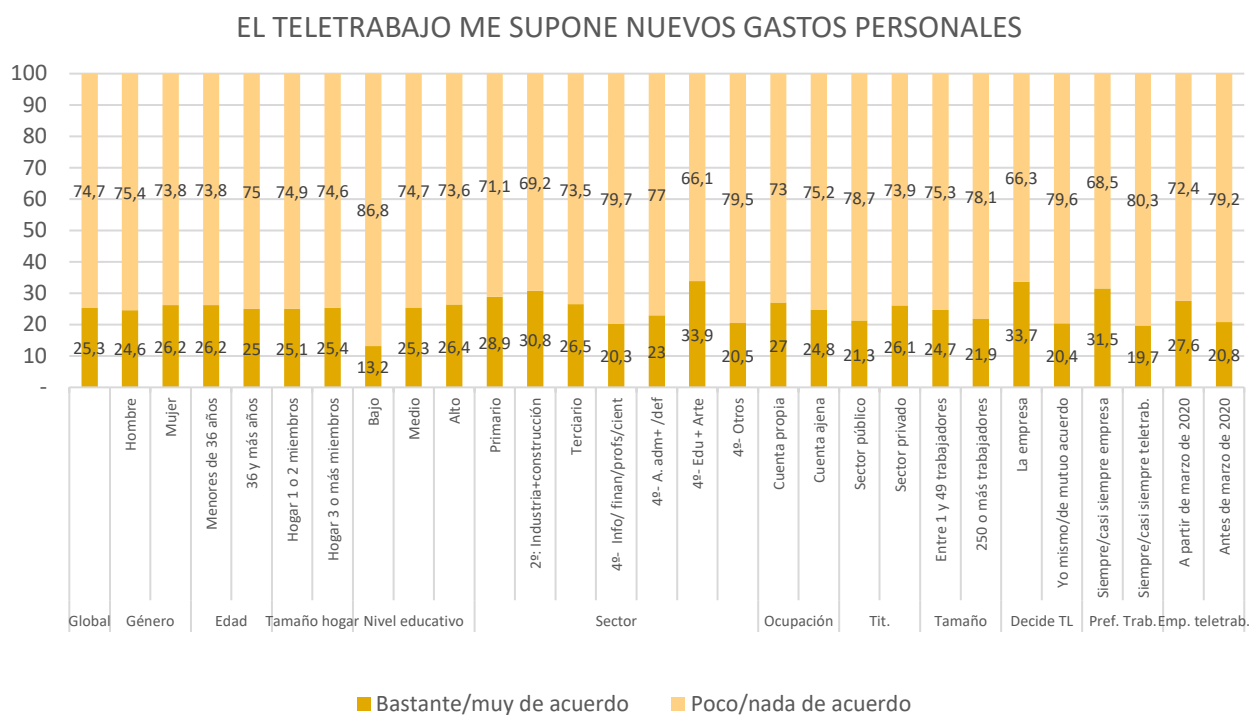
En síntesi, els tres riscos considerats en aquest àmbit se situen en la zona alta d'incidència. Així, **estan per damunt del 30% els problemes de desconexió del treball fora de la jornada laboral, la confusió d'horaris entre treball i altres àmbits de la vida i que el treball s'estenga més enllà de l'horari laboral**. 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.

8.6 Riscos derivats de la falta de recursos per al teletreball

En aquesta secció hem considerat dos riscos vinculats a la provisió i existència de recursos, l'increment de costos a cobrir pel propi treballador i la falta de suport tècnic per als problemes tecnològics.

8.6.1 El teletreball em suposa noves despeses personals

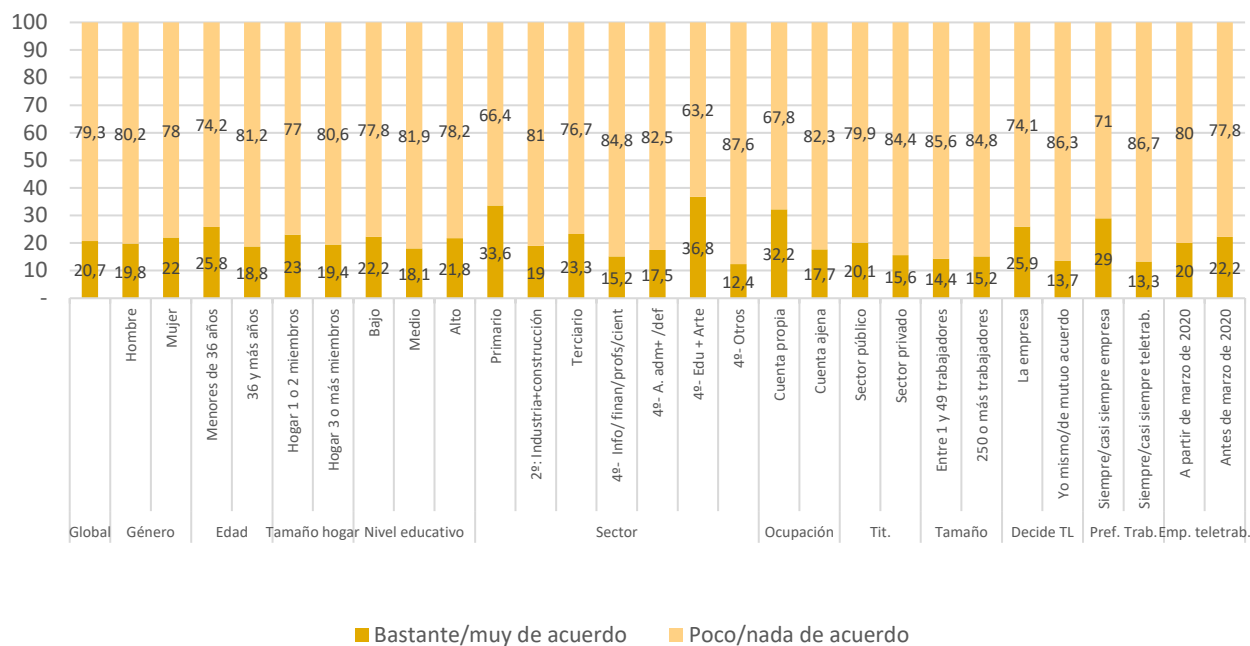
Aquest és el cas per a **un de cada quatre treballadors**. Els grups que significativament acusen amb major freqüència aquest aspecte són els que **teletreballen per decisió unilateral de l'empresa** i els que **preferirien treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.



8.6.2 Em falta suport tècnic per a manejar problemes tecnològics

Existeixen altres riscos que es deriven del desequilibri entre les demandes que es reben i els recursos amb què es compten. En el teletreball, sobretot en els primers mesos, apareixen demandes noves, una part d'elles degudes a la necessitat de manejar noves tecnologies i un bon nombre d'aplicacions que plantegen problemes amb freqüència a l'usuari. Si no es compta amb el suport adequat, els problemes poden ser fonts d'estrés importants i amb això poden suposar un risc psicosocial rellevants. De fet, en la mostra que estem estudiant un **20,7% reconeix que li falta el suport tècnic per al maneig de problemes tecnològics**. L'anàlisi diferencial per grups mostra que aquesta falta de suport tècnic és clarament més freqüent en les persones **menors de 36 anys**, les persones del **sector serveis quaternaris en educació i art**, els qui treballen per **compte propi**, els empleats en el **sector públic**, els que **teletreballen per decisió de l'empresa**, i els que **preferixen treballar en l'empresa, sempre o quasi sempre**.

ME FALTA APOYO TÉCNICO PARA MANEJAR PROBLEMAS TECNOLÓGICOS



En síntesi, els dos riscos considerats en aquesta secció se situen en la zona intermèdia de percepció de riscos, predominant quelcom més el que suposa nous costos personals. Els dos s'incrementen quan l'empresa decideix unilateralment el teletreball i quan el treballador no prefereix aquest format de treball.

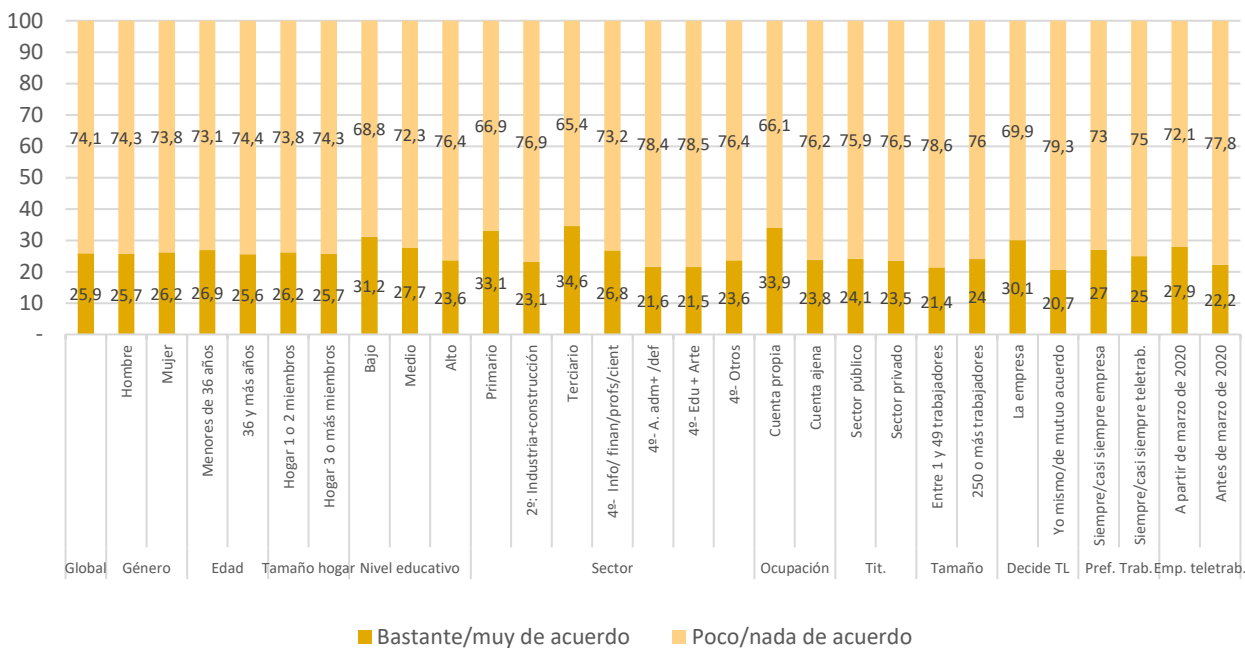
8.7 Riscos derivats de les relacions d'ocupació i la carrera professional

Ací analitzem alguns riscos relacionats amb l'ocupació i el desenvolupament de la carrera professional. En concret, el temor a automatització del propi treball que es realitza, la falta de control sobre les condicions de treball i les possibles dificultats del desenvolupament de la carrera.

8.7.1 Augmenta les possibilitats que s'automatitze el meu treball

Amb freqüència les diferents maneres de digitalitzar un treball susciten en els treballadors temors sobre l'automatització del seu treball i les possibles conseqüències de pèrdua del seu treball. En el cas del teletreball, hem tractat d'identificar amb quina freqüència es produeixen aquests temors. De fet, **un de cada quatre treballadors està molt o bastant d'acord amb aqueixa afirmació**. Hi ha més concentració de treballadors amb fort acord entre els que treballen en el **sector terciari**, els qui treballen per **compte propi**, i entre els qui **teletreballen per decisió unilateral de l'empresa**.

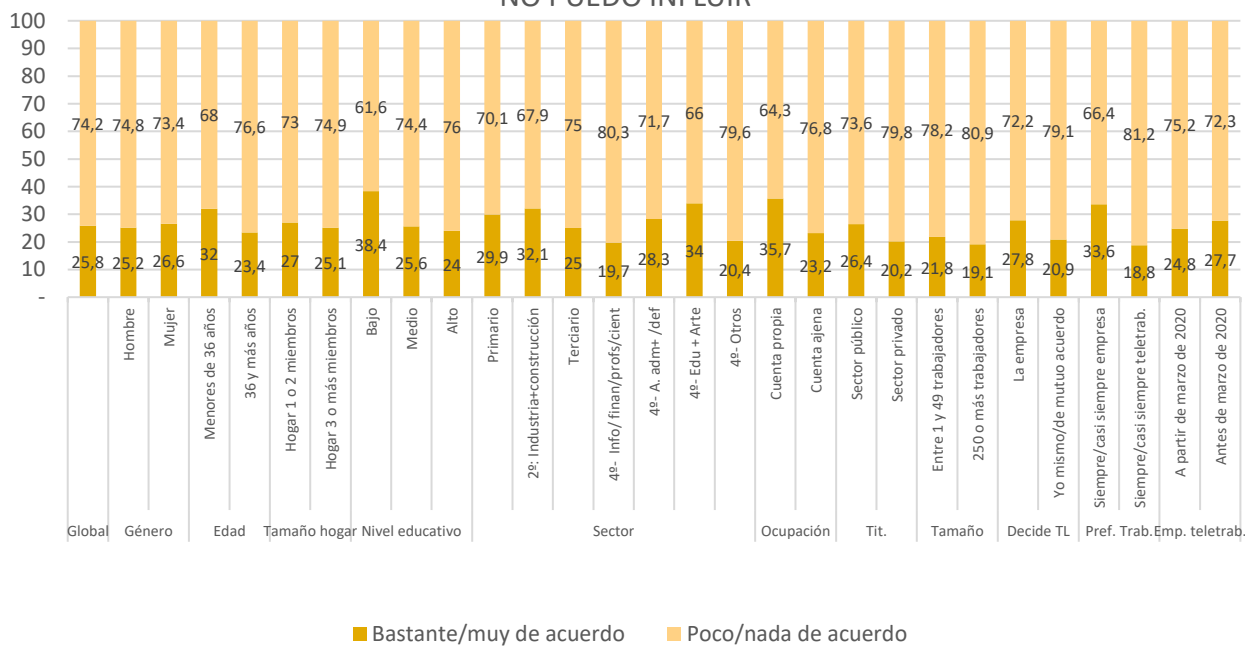
AUMENTA LAS POSIBILIDADES DE QUE SE AUTOMATICE MI TRABAJO



8.7.2 El teletreball em planteja canvis en les meues condicions laborals sobre els quals no puc influir

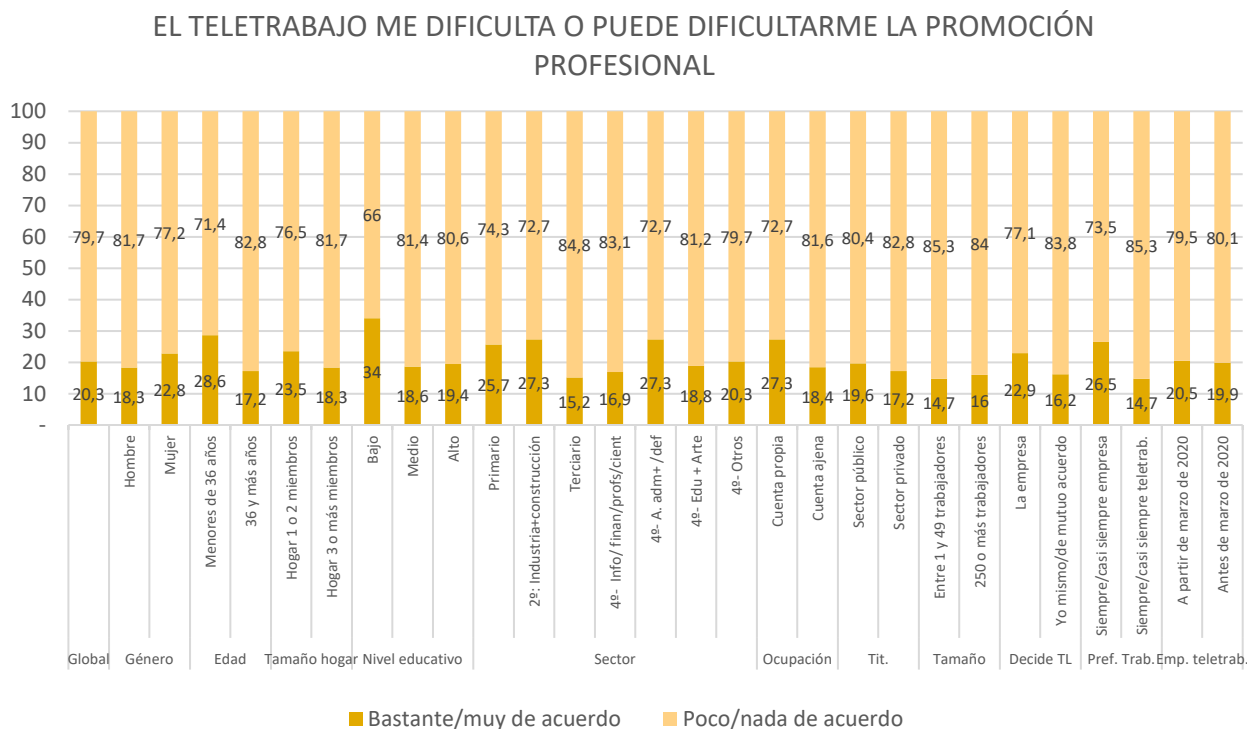
Un de cada quatre assenjala aquest aspecte com un element de risc del seu teletreball. Es dona amb major freqüència en els teletreballadors **menors de 36 anys**, en els quals treballen per **compte propi**, en el **sector públic**, en els que el **teletreball el decideix unilateralment l'empresa** i entre els qui **treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.

ME PLANTEJA CAMBIOS EN MIS CONDICIONES LABORALES SOBRE LOS QUE NO PUEDO INFLUIR



8.7.3 El teletrabajo em dificulta o pot dificultar-me la promoció professional

En relació amb aquest aspecte del desenvolupament de carrera, el dèficit o la disfunció la qual pot suposar un risc psicosocial per al treballador, reconeixen que el treball els dificulta o pot dificultar-los aquest desenvolupament **un de cada cinc treballadors**. Els grups que significativament acusen aquest aspecte són el dels quals **teletraballen per decisió unilateral de l'empresa** i els qui **preferirien treballar sempre o quasi sempre en l'empresa**.



En síntesi, Els tres riscos considerats en aquesta secció se situen en la franja mitjana de la incidència sent els relatius a l'automatització i a la falta de control de les condicions de treball els que s'indiquen per un de cada quatre treballadors. Lògicament quan l'empresa decideix el teletrabajo 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.

8.8. Una visió de síntesi

Hem elaborat una visió de síntesi sobre l'anàlisi dels diferents riscos psicosocials en la present taula. Els riscos 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 especialment interessant constatar que la preferència de treballar sempre o quasi sempre en l'empresa i fer-ho en teletrabajo incrementa pràcticament la taxa de persones que indiquen dit risc en el seu treball i també el fa en el grup que teletraballa per decisió unilateral de l'empresa.

“Els individus que preferirien treballar presencialment en l'empresa o el teletrabajo de la qual és imposat perceben més riscos vinculats al teletrabajo”

D'altra banda, l'edat és també un element modulador en molts riscos sent els joves (menors de 36 anys) els qui perceben en la major part riscos comparativament més elevats en molts dels riscos analitzats. De manera similar, també el treball en el sector públic incrementa la taxa de percepció d'aquests riscos en un bon número dels riscos estudiats. També els qui treballen per compte d'altri veuen incrementats els seus nivells de risc en un bon número dels estudiats.

	genero	edad	educacion	sector	ocupacio	Pub/Priv	Tamaño	Decide	Preferencia inicio	
SALUD Y ACCIDENTES										
Me genera problemas de salud (e.g. dolor de espalda, etc)	24,6		JOVENES	4 EDUC		PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA	
En general, me genera más estrés	20							EMPRESA	EMPRESA	
Genera riesgos adicionales para mi salud	13,2							EMPRESA	EMPRESA	
Genera riesgos adicionales de accidente	10,9	VARONES	JOVENES		PROPIA	PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA	
TAREAS Y ACTIVIDADES EN EL TRABAJO										
Hace que se incrementen los requerimientos para protección de	42,2					PUBLICO	GRANDES	EMPRESA		
Necesito más competencias digitales para buen desempeño de	31			PRIM/SECUN					EMPRESA	
Me supone un exceso de carga de trabajo	27,4		JOVENES	IND/CONSTF	PROPIA	PUBLICO			EMPRESA	
Reduce flexibilidad en la gestión de mi trabajo	20,4	MUJERES			PEOPIA	PUBLICO	PEQUEÑA	EMPRESA	EMPRESA	
Dificulta la realización de mis tareas por falta de información o c	17,4		JOVENES	IND/CONSTF	PROPIA				EMPRESA	
Reduce mi productividad	14		JOVENES					EMPRESA	EMPRESA	
RELACION SUPERVISOR Y COMPAÑEROS.										
Hace más difícil el contacto y relación con mi supervisor	32,1		JOVENES						EMPRESA	POST-PAND
Dificulta la coordinación con mis compañeros/as	25,6	HOMBRES		SUPERIOR	INFORM/FINAN				EMPRESA	
Ha aumentado la vigilancia o supervisión sobre mi trabajo	23,8			BASIC/MEDIOS	CUATER:ADMIN			EMPRESA		
Deteriora la relación de confianza con los supervisores y jefes	22,1							EMPRESA	EMPRESA	
RELACIONES INTERPERSONALES Y SOCIALES										
Me provoca una falta de contacto social con otras personas	46,2						GRANDES	EMPRESA	EMPRESA	
Me dificulta o enrarece la relación con el cliente	18,2				PROPIA	PUBLICO	PEQUEÑA	EMPRESA	EMPRESA	
Genera riesgos adicionales de agresión verbal	11,1							EMPRESA	EMPRESA	
Genera riesgos adicionales de acoso sexual	9,7		JOVENES			PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA	
CONCILIACION										
Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada	35,2		JOVENES	CUAT: EDUC					EMPRESA	
Ha derivado en una confusión entre el horario laboral y mi vida p	32,5		JOVENES		PROPIA	PUBLICO			EMPRESA	
Implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual	30,5			INDUST/CONSTRUC	PROPIA	PUBLICO	GRANDES	EMPRESA	EMPRESA	
FALTA DE RECURSOS										
Me supone nuevos gastos personales	25,3							EMPRESA	EMPRESA	
Me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos	20,7		JOVENES	CUAT. EDUC	PROPIA	PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA	
EMPLEO Y CARRERA										
Aumenta las posibilidades de que se automatice mi trabajo	25,9			TERCIARIO	PROPIA			EMPRESA		
Me plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los qu	25,8		JOVENES		PROPIA	PUBLICO		EMPRESA	EMPRESA	
Me dificulta o puede dificultarme la promoción profesional	20,3							EMPRESA	EMPRESA	

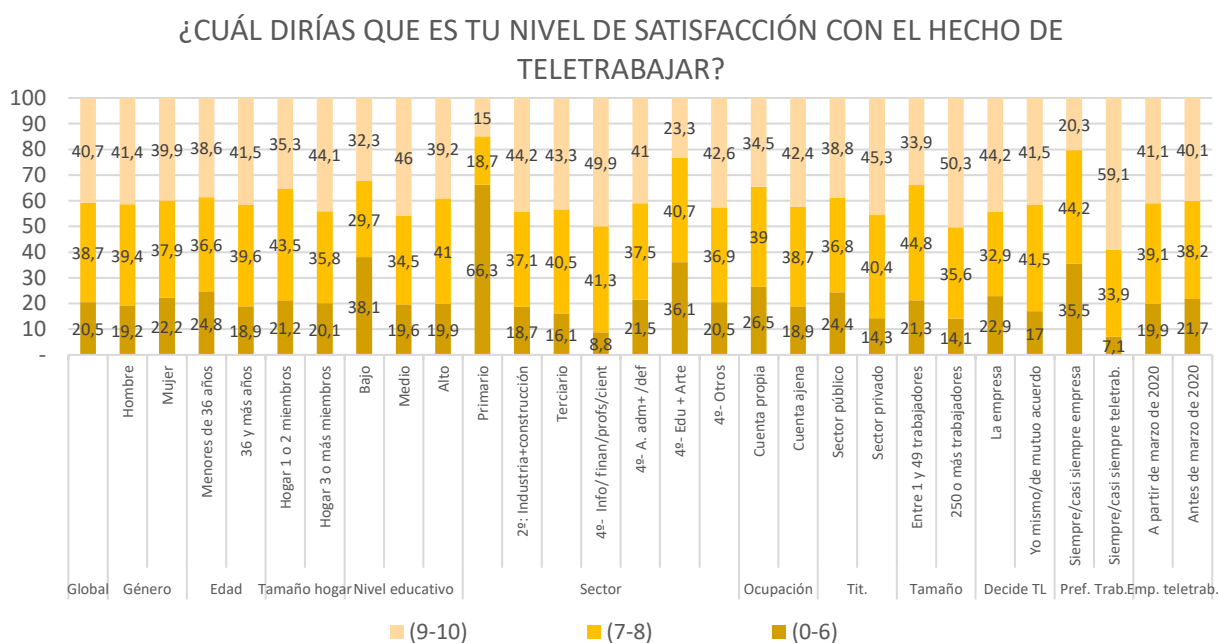
9. SATISFACCIÓ I PREFERÈNCIES SOBRE EL TELETREBALL

9.1 Satisfacció amb el teletreball

9.1.1 Nivells de satisfacció amb el fet de teletreballar

Un element important per a comprendre de manera total la realitat del teletreball per als treballadors que la practiquen, té a veure amb la seua satisfacció amb el fet de treballar. Pera això hem indagat en les valoracions i judicis afectius que els treballadors realitzen en relació amb l'experiència de teletreballar. En concret, hem demanat als enquestats que ens indiquen, en una escala de 0 a 10 on 0 és "gens satisfet" i 10 és "molt satisfet", quin és el seu nivell de satisfacció amb el fet de teletreballar.

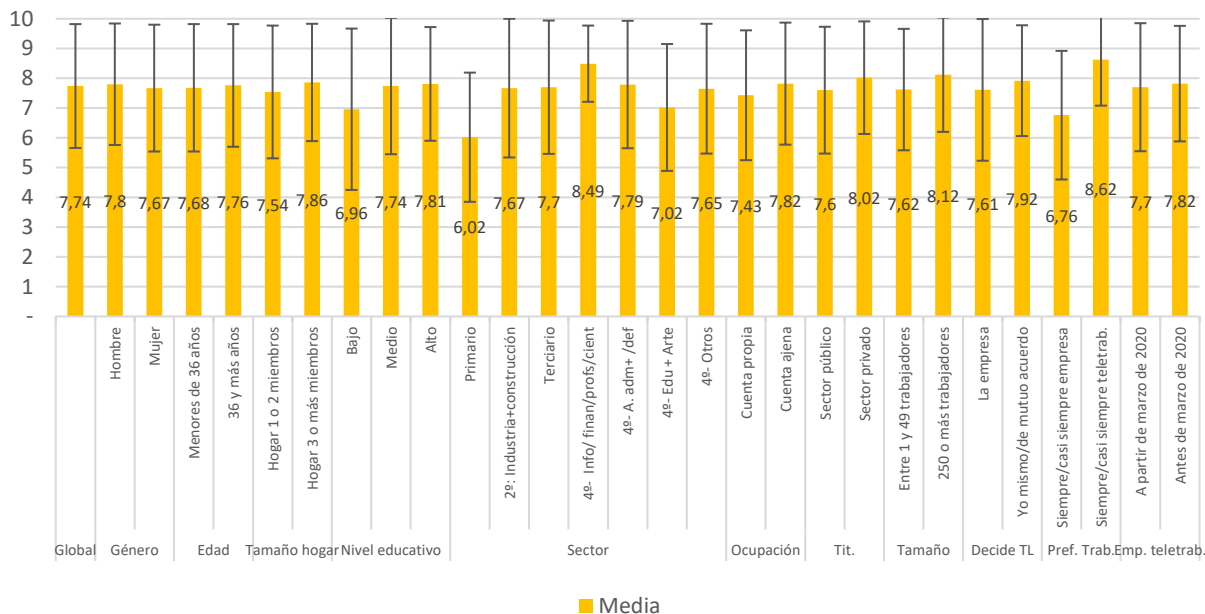
Per a realitzar una primera anàlisi de la satisfacció dels enquestats en funció del seu nivell de satisfacció hem agrupat les puntuacions proporcionades en tres categories: Satisfacció alta (puntuacions 9 i 10) satisfacció mitjana (7 i 8) i satisfacció baixa (del 0 al 6). **Constatem que un 40,7% dels enquestats tenen una satisfacció alta** i un **38,7% tenen una satisfacció mitjana**. Són un 20,5% els qui mostren una satisfacció baixa (fins a la puntuació 6). Els percentatges en cadascuna de les agrupacions considerades mostren variacions, encara que la seua rellevància depén també del nombre de subjectes en cadascun dels grups. Aquesta significació l'anitzem en comparar els valors mitjans de cadascun d'aqueixos grups.



Hem analitzat els resultats computant la mitjana i desviació típica. Com és habitual en aquesta mena d'escalas, la mitja mostra uns nivells de satisfacció clarament en la part positiva de l'escala. En el nostre cas per al total de teletreballadors és 7,74. L'anàlisi diferencial mostra que els teletreballadors de **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 àmbit de finances)**, per contra, estan menys satisfets els professionals del sector d'educació. Presenten també una satisfacció elevada els del sector privat, els

qui treballen en **empreses de gran grandària**, 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**.

¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL HECHO DE TELETRABAJAR? (media y desviación típica)

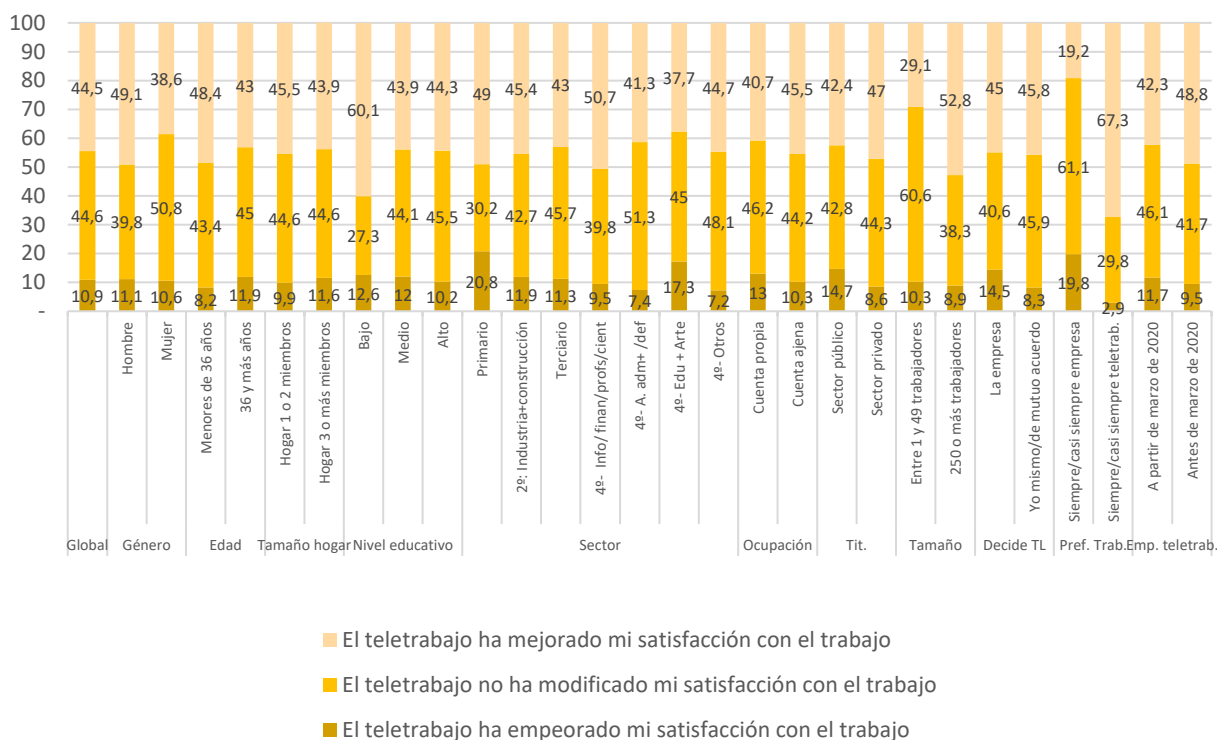


9.1.2 Canvis de la satisfacció laboral per la realització de teletreball

Amb la finalitat d'avaluar millor els efectes derivats de la realització del teletreball i comparar-los amb la situació de treball presencial, hem plantejat als teletreballadors la següent qüestió: "En comparació al treball presencial... 1. El teletreball ha empitjorat la meua satisfacció amb el treball; 2. El teletreball no ha modificat la meua satisfacció amb el treball; 3. El teletreball ha millorat la meua satisfacció amb el treball".

Els resultats indiquen que **un de cada 10 treballadors ha percebut una situació pitjor derivada del teletreball**. La resta es divideix en parts iguals entre els qui informen d'una millora i els qui assenyalen que no s'ha modificat la seua satisfacció amb el treball. Les anàlisis diferencials per subgrups indiquen que els homes amb major freqüència que les dones experimenten una **millora de la satisfacció** amb el teletreball. En funció del sector, són els professionals que treballen en **educació els qui significativament declaren amb major freqüència que la seua satisfacció ha empitjorat** amb el teletreball i en funció de la grandària, els treballadors d'empreses de més de 250 treballadors manifesten en major mesura que la seua satisfacció ha millorat. Lògicament, els **qui han decidit ells o en comú acord amb l'empresa, teletreballar, indiquen en menor mesura que el treball ha reduït la seua satisfacció i sobretot els qui prefereixen treballar en l'empresa sempre o quasi sempre presenten unes taxes majors d'empitjorament de la satisfacció** o la no constatació de canvis, mentre els qui prefereixen el teletreball sempre o quasi sempre són un **67,3%** els qui indiquen que la seua satisfacció laboral ha millorat amb el teletreball.

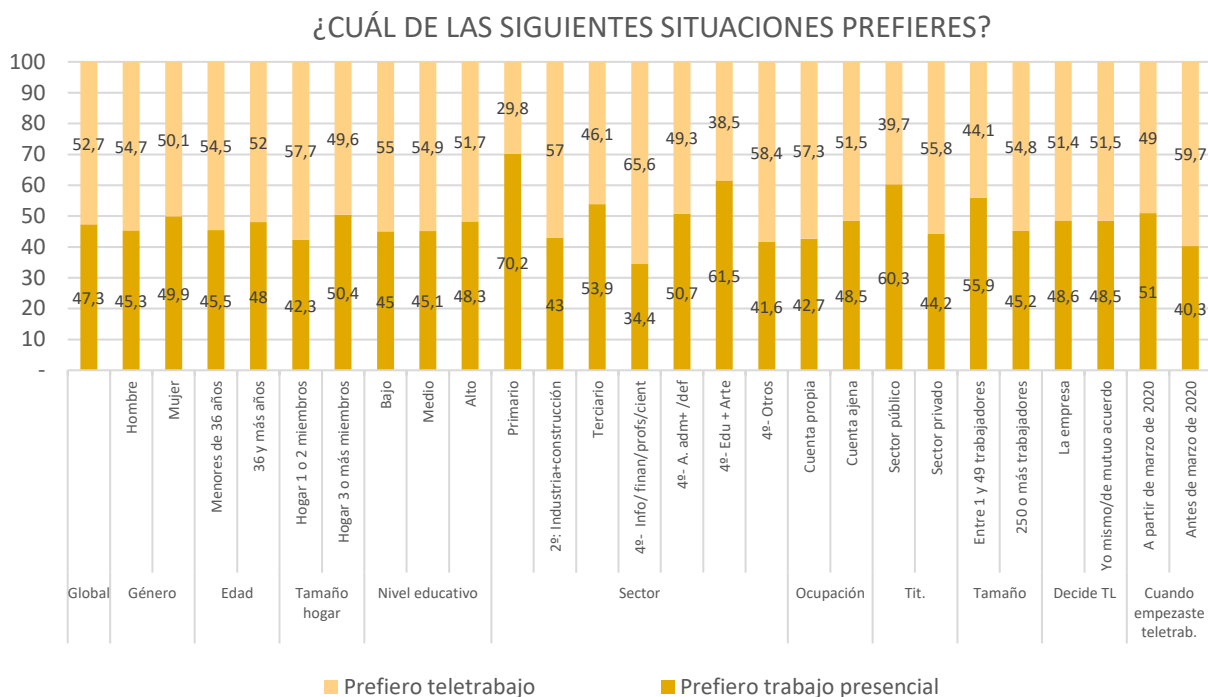
CAMBIOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DERIVADOS DEL TELETRABAJO



9.2 Anàlisi de les preferències sobre el teletreball vs el treball presencial

Una altra manera de calibrar les respostes afectives dels teletreballadors relacionades amb aquesta manera de treballar és a través de la determinació de les seues preferències pel teletreball comparades amb les del treball presencial. Per a això hem demanat als enquestats que ens indiquen quin de les següents situacions prefereix: 1) sempre o quasi sempre en l'empresa; 2) Preferisc treballar predominantment en l'empresa amb un o dos dies de teletreball a la setmana; 3) Preferisc predominantment el teletreball amb un o dos dies en l'empresa a la setmana i 4) Preferisc teletreballar sempre o quasi sempre. Hem agrupat per a analitzar els resultats en dues categories les respostes que indiquen preferència predominant pel teletreball i les que agrupen les preferències pel treball presencial. **Els teletreballadors, en termes de la seua preferència es divideixen pràcticament en dues meitats, encara que els que prefereixen el teletreball aconseguixen el 52,7%.** L'anàlisi diferencial per grups ens assenjala que els que **viuen en llars de 3 o més persones prefereixen amb major freqüència el treball presencial** i els que **viuen a soles o amb una persona prefereixen més el teletreball**. D'altra banda, també es constaten diferències en funció del sector d'activitat. **Els qui treballen en l'àmbit financer o en el sector de la informació prefereixen amb major freqüència el teletreball**. Per contra, **els qui treballen en el sector de l'educació prefereixen clarament el treball presencial**. També **prefereixen el treball presencial els qui treballen en el sector públic i els que el fan en empreses de grandària xicoteta (2-49 treballadors)**. Finalment, **prefereixen el teletreball en**

major mesura els qui ja el feien abans de la pandèmia si es compara amb aquells que van començar a teletreballar durant la pandèmia o posteriorment.

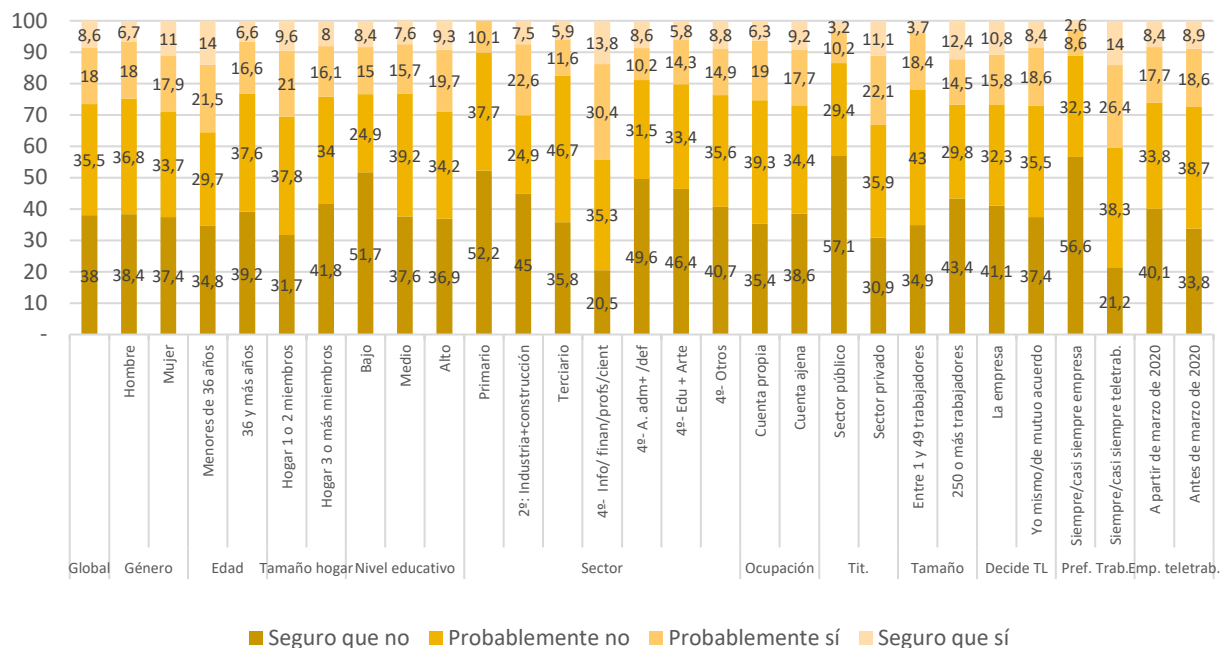


9.3 Propensió a abandonar el treball si l'empresa exigira el treball presencial sempre

Un tercer aspecte que resulta d'interés és la determinació de la “força” de la preferència pel teletreball o la modalitat híbrida. Per a això hem plantejat la següent pregunta als teletreballadors entrevistats: “En cas que la teua empresa requerira treball presencial a temps complet, buscaries un altre treball? 1. Segur que no; 2. Probablement no, 3. Probablement sí, 4. Segur que sí”.

Els resultats per a tota la mostra es mostren en la següent taula. El **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**. L'anàlisi diferencia per grups mostra que **els joves significativament es concentren més teletreballadors entre els que abandonarien l'empresa si s'obliga a treballar presencialment**. Els **treballadors en llars de tres o més persones** amb major freqüència indiquen que no buscarien un altre treball si s'exigeix el treball presencial. Per sectors, hi ha diferències clares. En el sector terciari treballar presencialment no seria un desencadenant tan freqüent com la mitjana per a buscar una altra ocupació. Tampoc ho seria per al sector quaternari d'administració. No obstant això, els treballadors del sector quaternari de les finances i la informació, aquesta situació induiria a buscar una altra ocupació a un percentatge major que la mitjana. D'altra banda, en l'**ocupació pública** un teletreballador abandonaria amb menys freqüència el seu ús si li forçaren a treballar presencialment sempre. Lògicament, aquestes respostes estan influïdes per les preferències. Així, els qui prefereixen sempre o quasi sempre el treball en l'empresa, tenen menys propensió a buscar un treball quan li demanen treballar sempre en l'empresa. Per contra, això és una propensió major en els teletreballadors que prefereixen el teletreball.

EN CASO DE QUE TU EMPRESA REQUIRIERA TRABAJO PRESENCIAL A TIEMPO COMPLETO, ¿BUSCARÍAS OTRO TRABAJO?



10. CERCA D'OCUPACIÓ I PERSPECTIVES DE CARRERA EN ELS TREBALLADORS AMB TELETREBALL

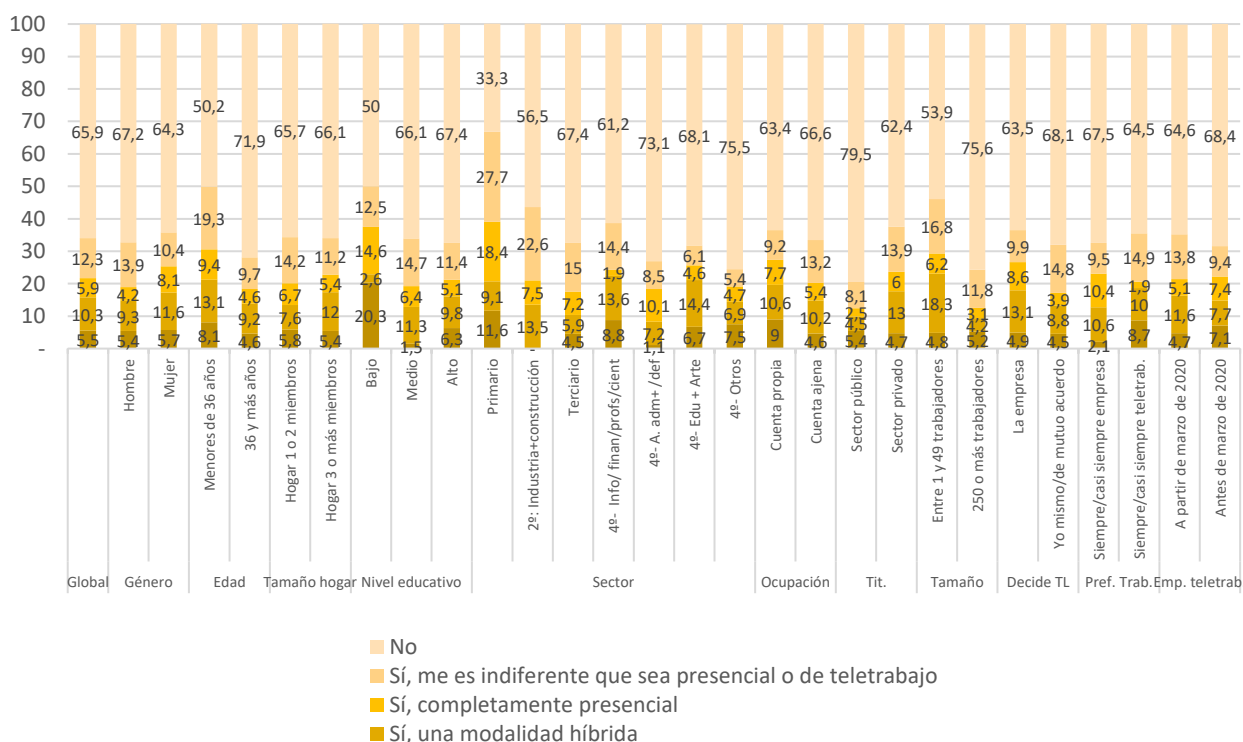
És important conèixer el grau en què el fet de teletreballar influeix sobre la cerca d'ocupació i sobre els objectius i la forma amb què es realitza aqueixa cerca, així com les perspectives de carrera que es plantegen i albiren. Per a això hem plantejat una sèrie de qüestions.

10.1 Cerca d'ocupació presencial vs teletreball

Una qüestió interessant és conèixer en quina mesura els enquestats estan buscant treball i en cas afirmatiu, si tenen definit l'àmbit de cerca en termes de treball presencial vs. teletreball. En primer lloc, és interessant constatar que quasi dos terços dels enquestats no estan buscant treball en l'actualitat (65,9%). En concret, els grups que significativament presenten una taxa superior a aquesta en la cerca d'ocupació són els **menors de 36 anys**, els del **sector privat** i els que treballen en **empreses de menys de 50 treballadors**.

“Quasi dos terços dels enquestats no estan buscant treball en l'actualitat (65,9%).”

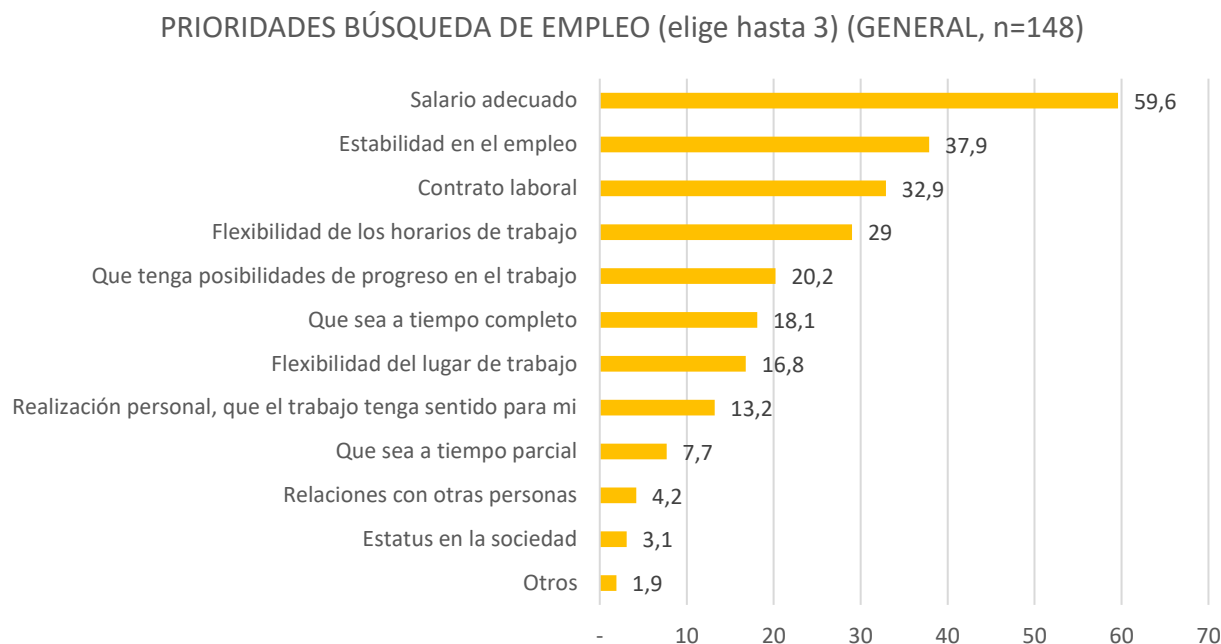
EN LA ACTUALIDAD, ¿ESTÁS BUSCANDO OTRO TRABAJO?



D'altra banda, el terç de teletreballadors que ara estan buscant ocupació es distribueixen de la manera següent: **Un 12% no els importa en què 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.** És interessant assenyalar quins grups sobreixen significativament en funció de les seues taxes en cadascuna d'aquestes categories de treball. Els que **no els importa si el treball és presencial o teletreball** es concentren més en els **menors de 36 anys**, i els del sector de la **indústria i la construcció**. D'altra banda, busquen un treball híbrid per damunt de la taxa general els teletreballadors del sector

privat i els qui treballen en empreses de menys de 50 treballadors. L'interés pel treball completament presencial es concentra també en els menors de 36 anys i, lògicament entre els quals prefereixen treballar en l'empresa. Finalment, l'interés per aconseguir un treball amb teletreball es concentra també en els qui prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre.

10.2 Prioritats dels treballadors en la cerca d'ocupació

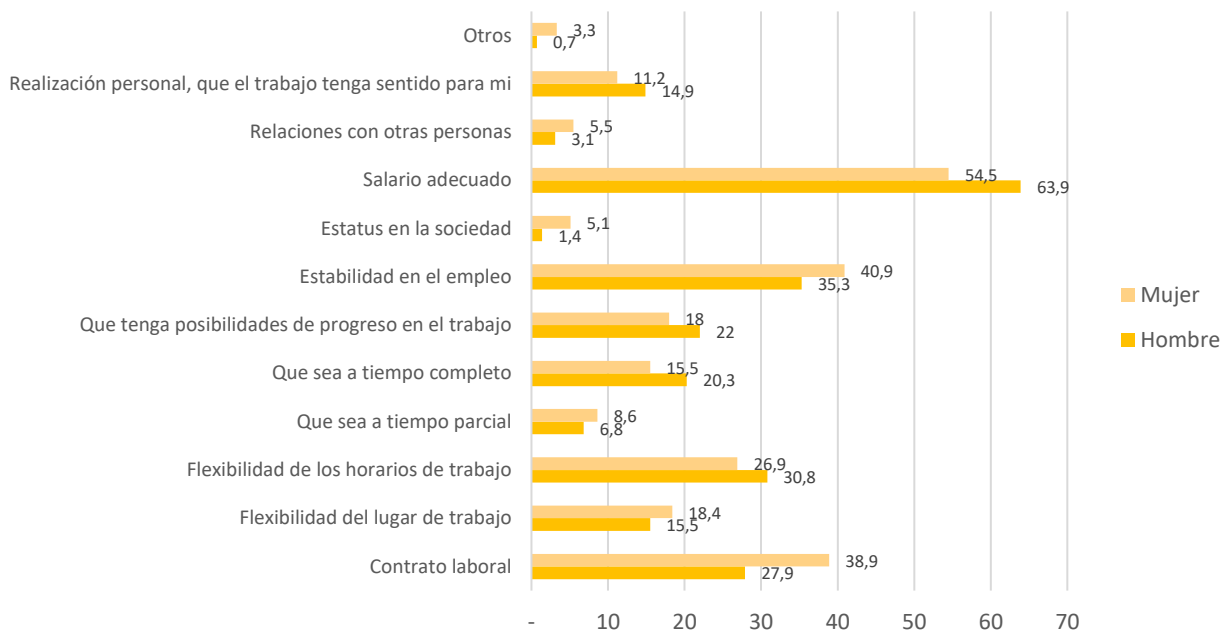


Amb la finalitat de determinar les principals prioritats en la cerca d'ocupació entre els teletreballadors, hem plantejat la següent pregunta: Quines són les teues prioritats en la cerca de treball? (Pots assenyalar fins a 3). Les alternatives oferides són les següents: 1) Contracte laboral, 2) Flexibilitat del lloc de treball, 3) Flexibilitat dels horaris de treball, 4) Que siga a temps parcial, 5) Que siga a temps complet, 6) Que tinga possibilitats de progrés en el treball, 7) Estabilitat en l'ocupació, 8) Estatus en la societat, 9) Salari adequat, 10) Relacions amb altres persones, 11) Realització personal, que el treball tinga sentit per a mi, 12) Uns altres.

Els resultats obtinguts per als teletreballadors en el seu conjunt són els següents (veure taula superior). **El motiu més triat és el referit al 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%). Resulta 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.

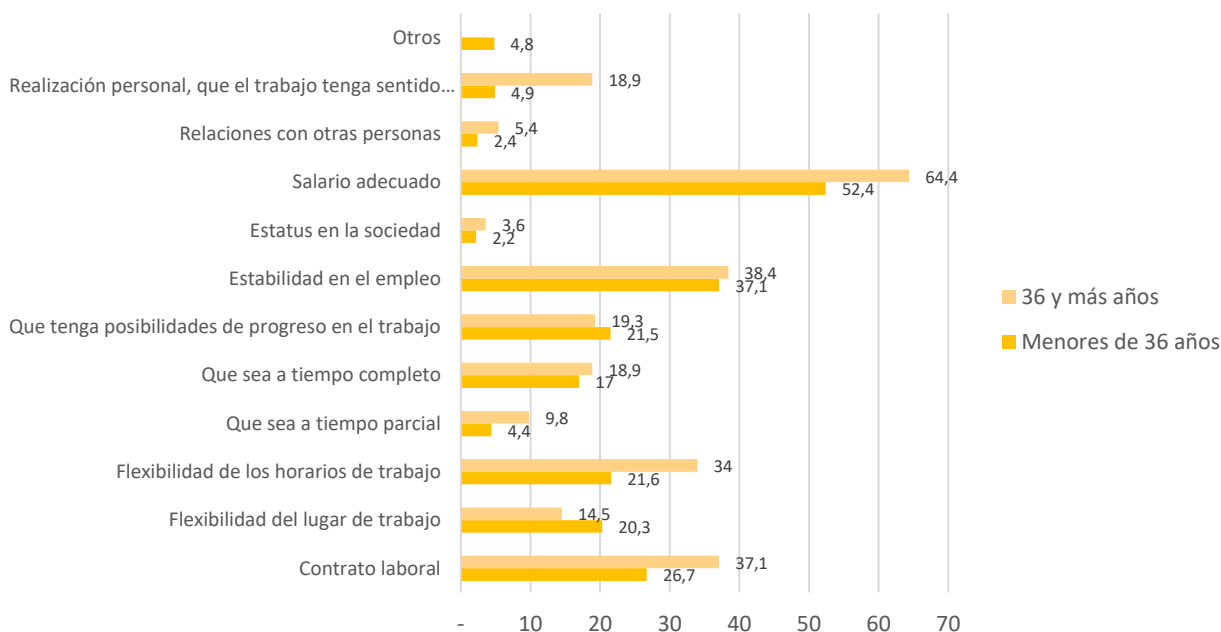
Algunes prioritats considerades presenten diferències significatives en funció del **gènere**. Així, els homes prioritzen més que les dones el salari i elles comparativament més el contracte i l'estabilitat en l'ocupació.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Género)



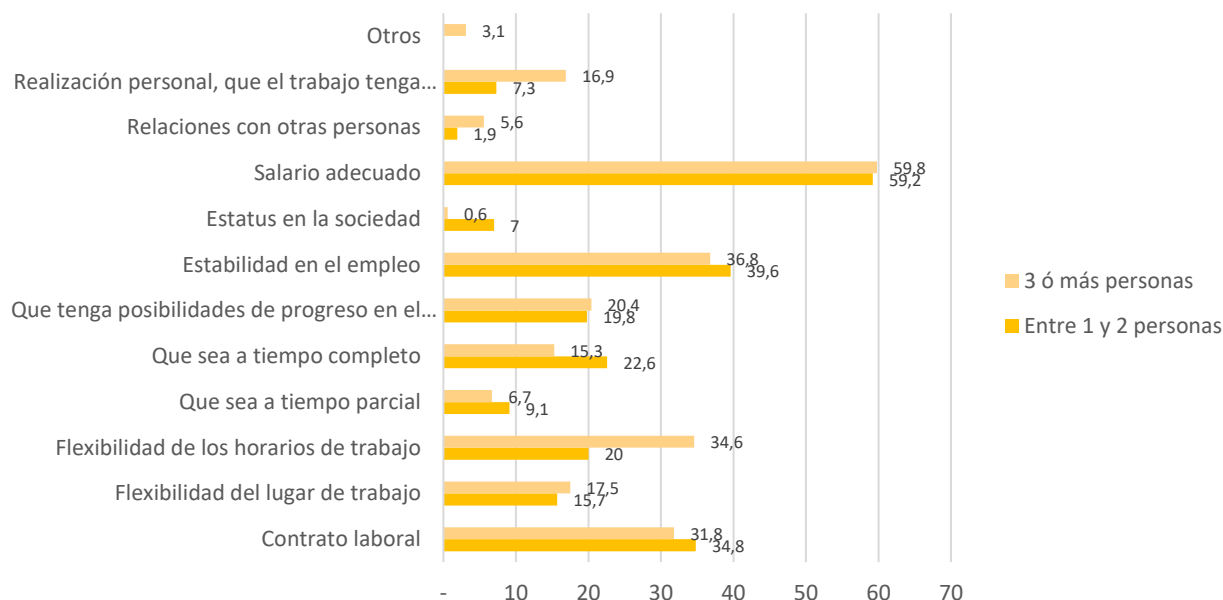
En funció de l'edat els **majors de 36 anys prioritzen en major mesura el salari que els joves, també el contracte laboral i la realització personal en el treball**. Per la seua part els menors de 36 anys trien en major proporció la flexibilitat en el lloc de treball.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Edad)



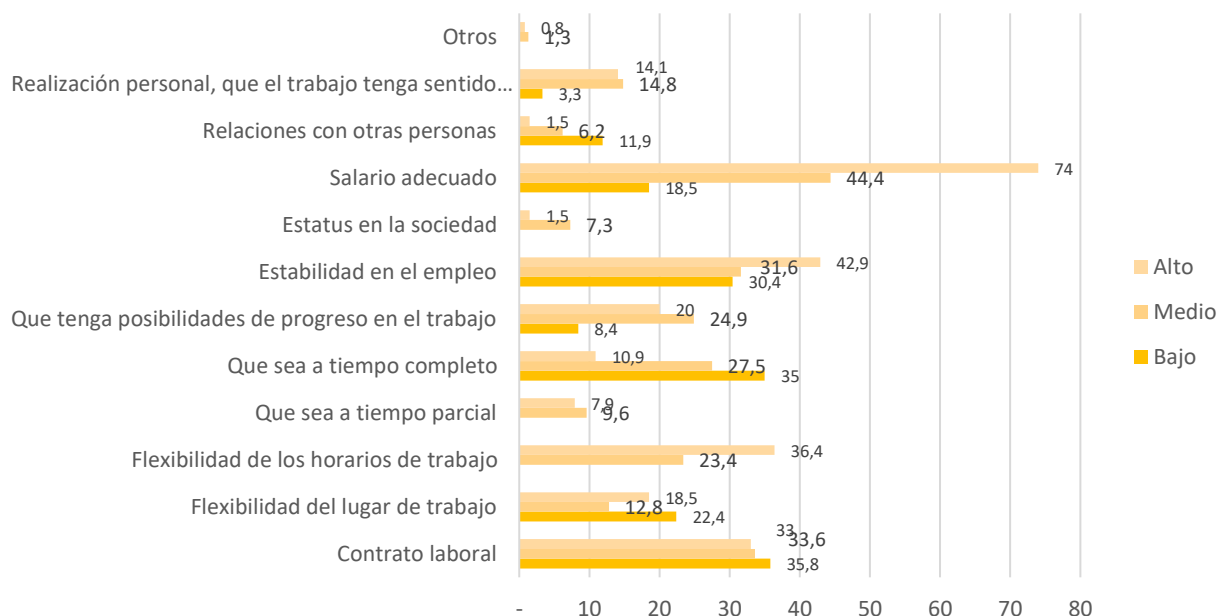
El nombre de persones en la llar també introdueix diferències significatives en les prioritats que estem considerant. Les **persones en llars amb 3 o més persones prioritzen més la flexibilitat en els horaris de treball i la realització en el treball**, mentre que els que viuen en llars amb una o dues persones prioritzen amb major freqüència, que el contracte siga a temps complet, l'estabilitat en l'ocupació i l'estatus que proporciona el treball en la societat.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (nº personas hogar)



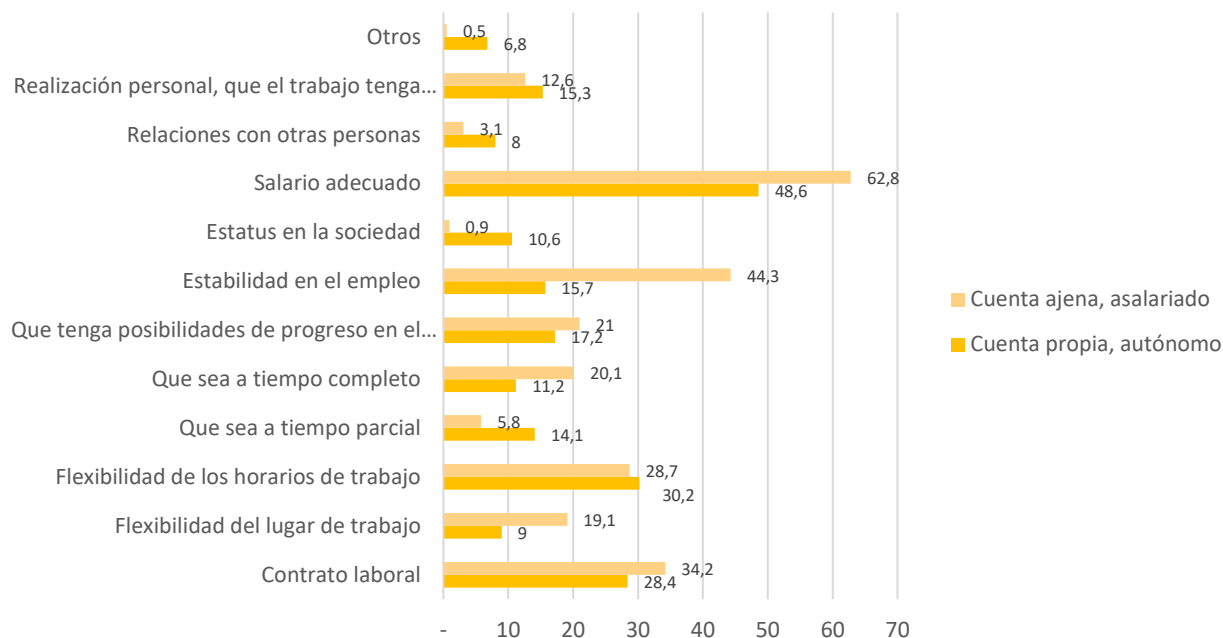
En funció del nivell educatiu, els **de nivell d'estudis alt prioritzen més, comparativament amb els altres nivells d'estudi, un salari adequat, estabilitat en l'ocupació i flexibilitat en els horaris de treball**. D'altra banda, els d'estudis bàsics prioritzen que el treball siga a temps complet, i les relacions amb altres persones.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Nivel educativo)



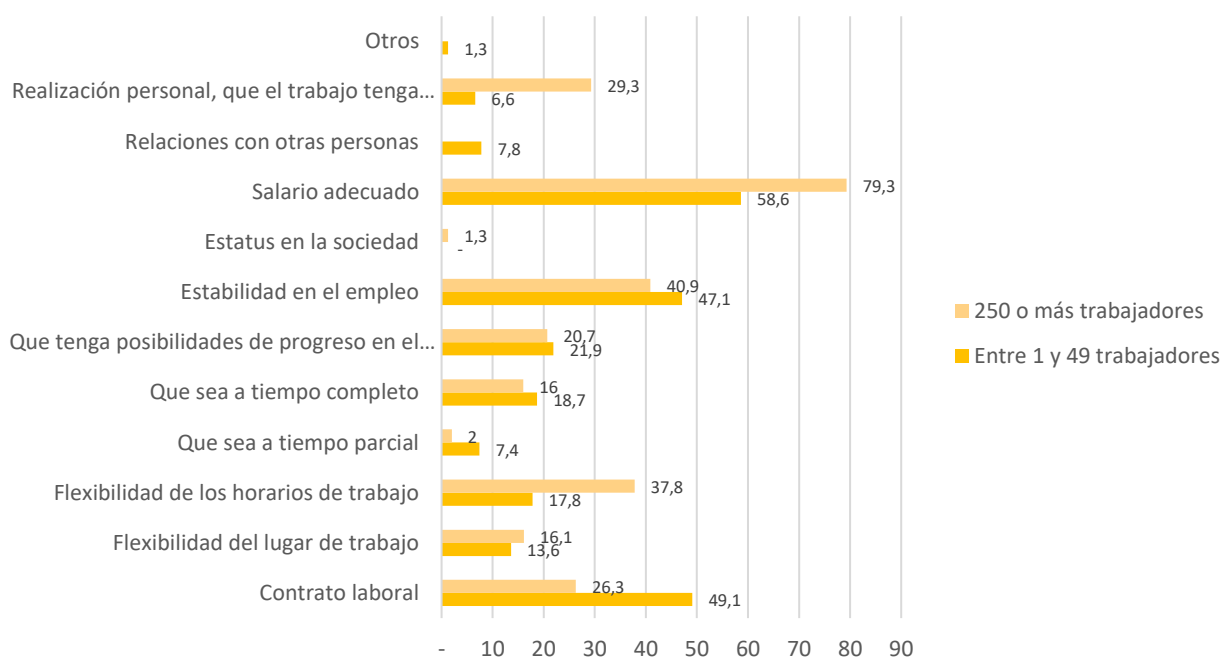
En funció de la situació laboral d'autònom o **empleat per compte d'altri, comparativament**, aquests últims **prioritzen el salari adequat, l'estabilitat en l'ocupació, i el contracte laboral**. Per la seua part els autoocupats comparativament prioritzen més que siga a temps parcial.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Autónomo-empleado)



Quant a la grandària de l'empresa, els treballadors d'**empreses xicotetes (2-49 treballadors) prioritzen comparativament més el contracte laboral** mentre els d'**empreses majors de 250 treballadors prioritzen en major mesura, el salari, l'autorealització en el treball i la flexibilitat en els horaris**.

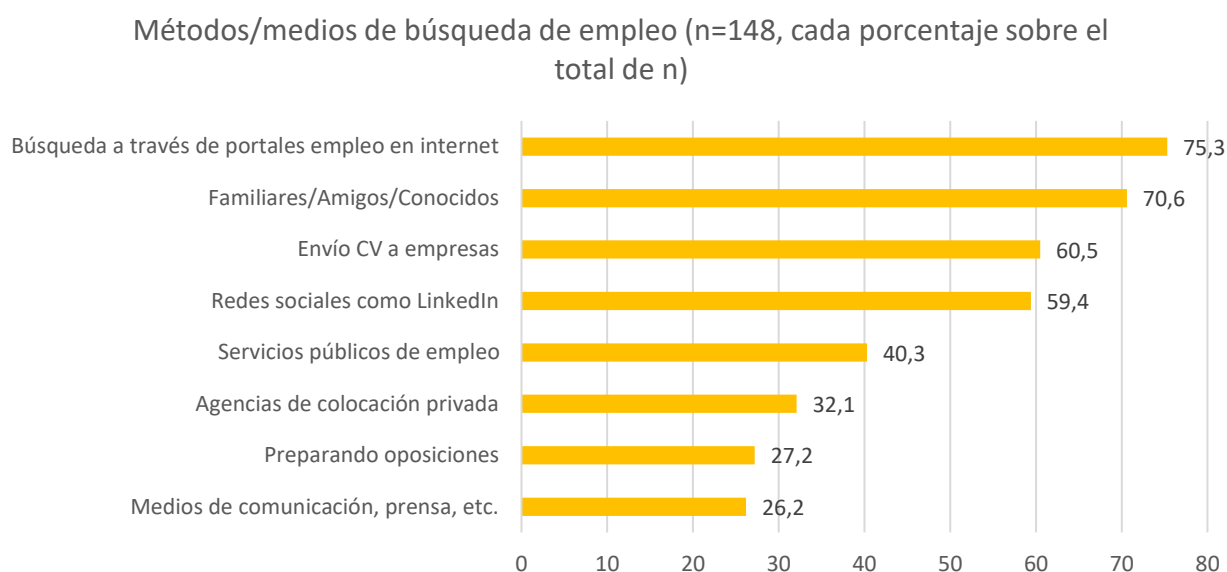
PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Tamaño)



10.3 Els mètodes o mitjans per a la cerca d'ocupació utilitzats en l'actualitat pels teletreballadors

Un altre aspecte interessant és el que ens permet identificar les formes de cerca d'ocupació dels teletreballadors. Hem plantejat per a això la següent pregunta: “Com cerques actualment treball? Hem demanat als enquestats que ens diguen si utilitzen o no cadascun dels següents mètodes o recursos: 1) Portals d'ocupació en Internet; 2) Xarxes socials com LinkedIn; 3) Mitjans de comunicació, premsa, etc.; 4) Familiars/Amics/Coneguts; 5) Preparant oposicions; 6) Serveis públics d'ocupació; 7) Enviament CV a empreses; 8) Agències de col·locació privada”.

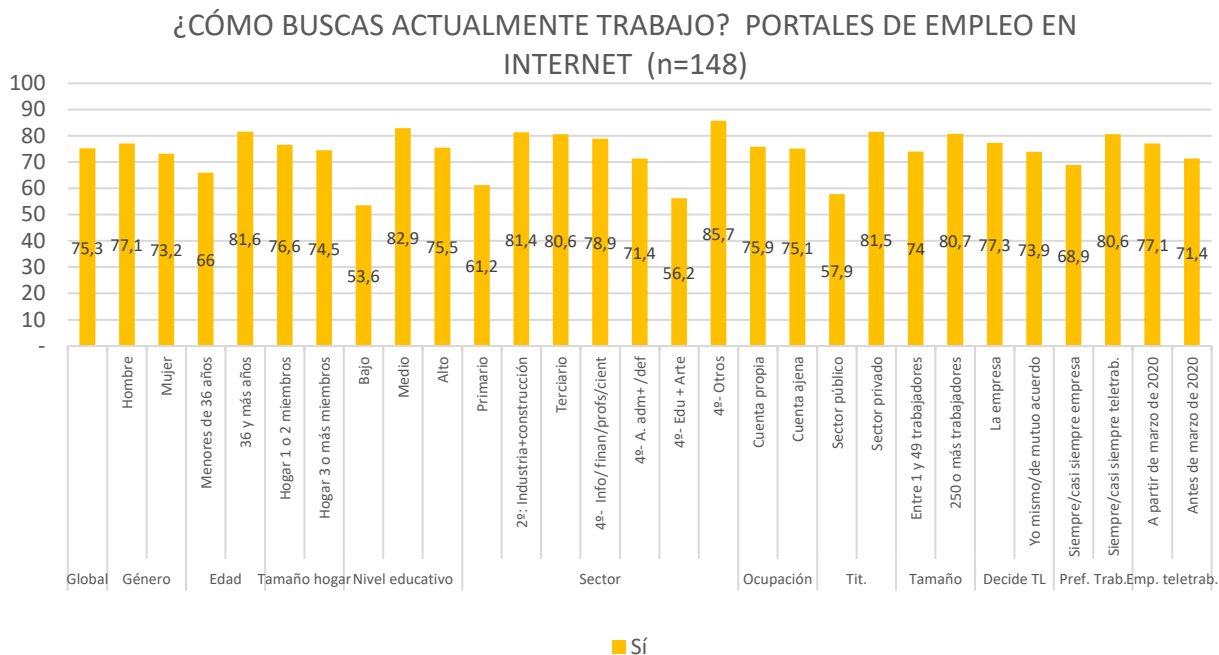
L'ordre de freqüència d'ús és el següent:



Es constata un predomini dels mitjans electrònics, encara que es combinen amb els contactes més directes i personals i els enviaments de CV a les empreses. Interessant resulta veure el pes significatiu dels serveis públics d'ocupació, que són més utilitzats que les agències de col·locació privada. De totes maneres, aqueixes freqüències són diferents en funció de diferents variables de classificació que ens permeten realitzar anàlisis diferencials entre grups. Vegem aqueixes diferències per a cadascun dels mitjans de cerca ordenats en funció de la seua prioritat.

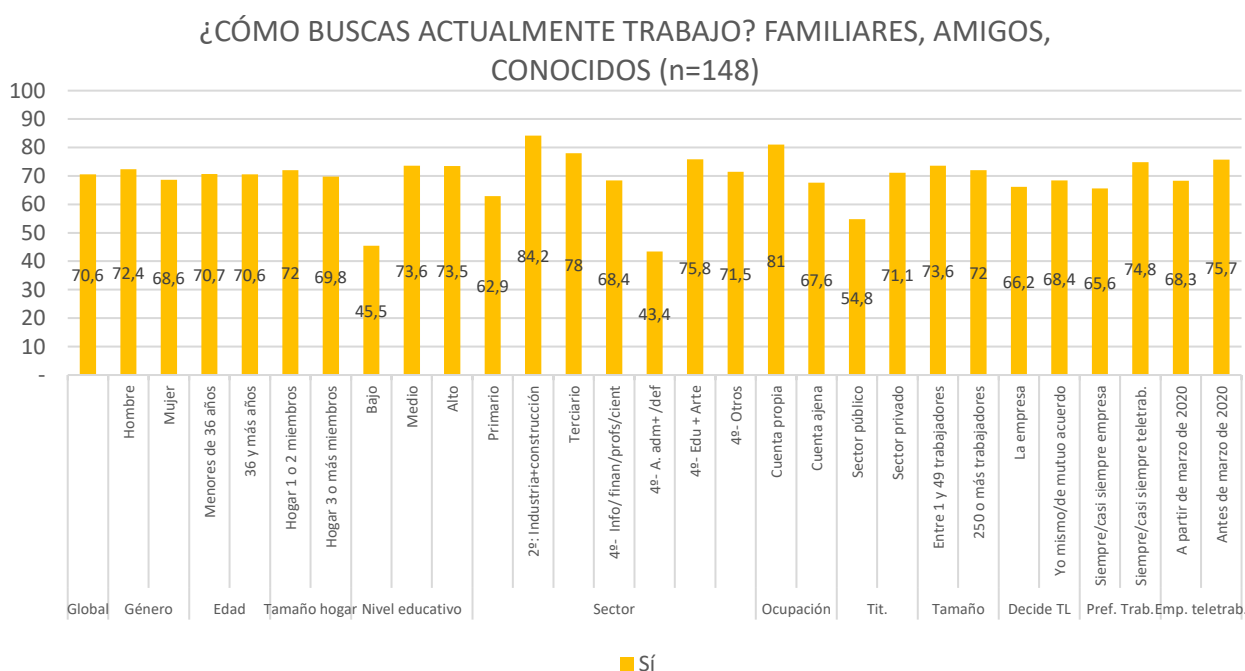
10.3.1 Cerca d'ocupació a través dels portals d'ocupació en internet

Es tracta del mitjà més freqüent de cerca d'ocupació entre la població de teletreballadors en l'actualitat. **De fet, el 75,3% dels teletreballadors que busquen ocupació utilitzen aquest mitjà.** L'usen significativament amb més freqüència els majors de 36 anys i els qui treballen en el sector privat. En la resta de variables les diferències no aconsegueixen el nivell de significació convencional.

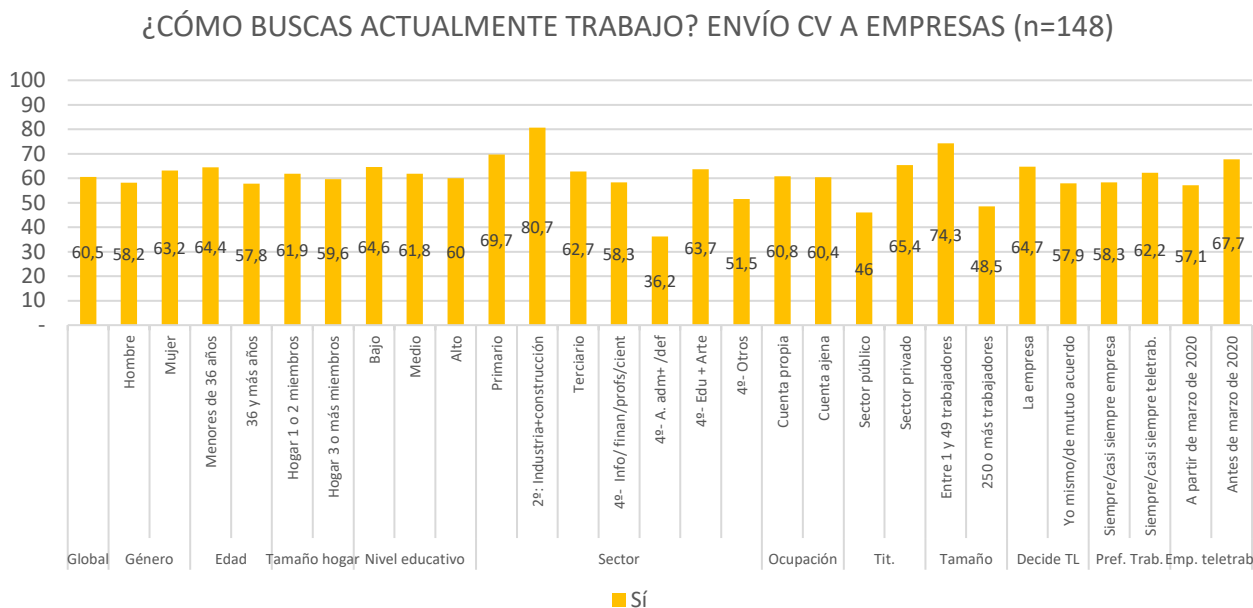


10.3.2 Cerca d'ocupació a través de familiars/amics/coneguts

Aquest és un mètode que ha sigut utilitzat tradicionalment i que manté la seua vigència en un gran nombre de casos i de manera transversal en molts sectors. **Són un 70,6% dels teletreballadors que actualment estan buscant ocupació els qui utilitzen aquest mètode.** No s'han obtingut diferències significatives en les distribucions en funció de les variables considerades. Les diferències que es veuen en les gràfiques no aconseguen el nivell de significació comparant-les amb el percentatge general, probablement pel limitat nombre de casos que es donen en un bon número de sub-agrupacions.

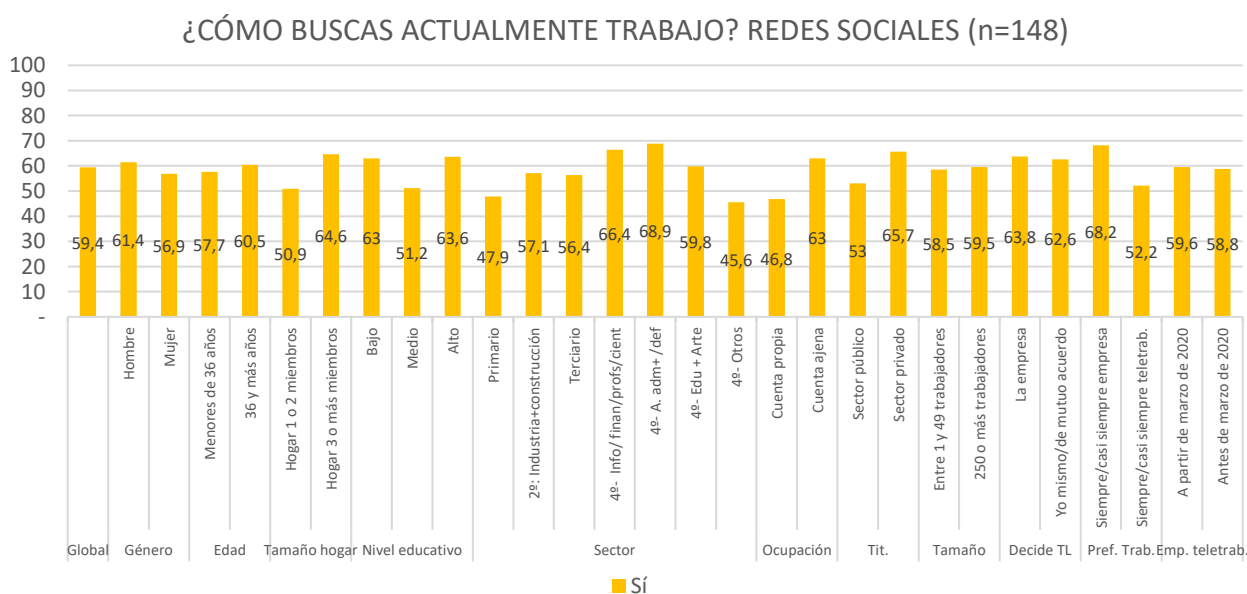


10.3.3 Cerca d'ocupació a través d'enviament de CV a empreses



Aquest mètode de cerca d'ocupació és utilitzat per un **60,5% dels teletreballadors que actualment busquen ocupació**. Quant a les anàlisis diferencials segons les sub-agrupacions de les variables considerades, únicament l'anàlisi en funció de la grandària de les empreses d'aqueixos teletreballadors ha mostrat diferències significatives, indicant que són els treballadors d'empreses entre 1 i 49 empleats (petites empreses) els qui utilitzen amb més freqüència aquest mètode de cerca d'ocupació.

10.3.4 Cerca d'ocupació a través de xarxes socials com LinkedIn



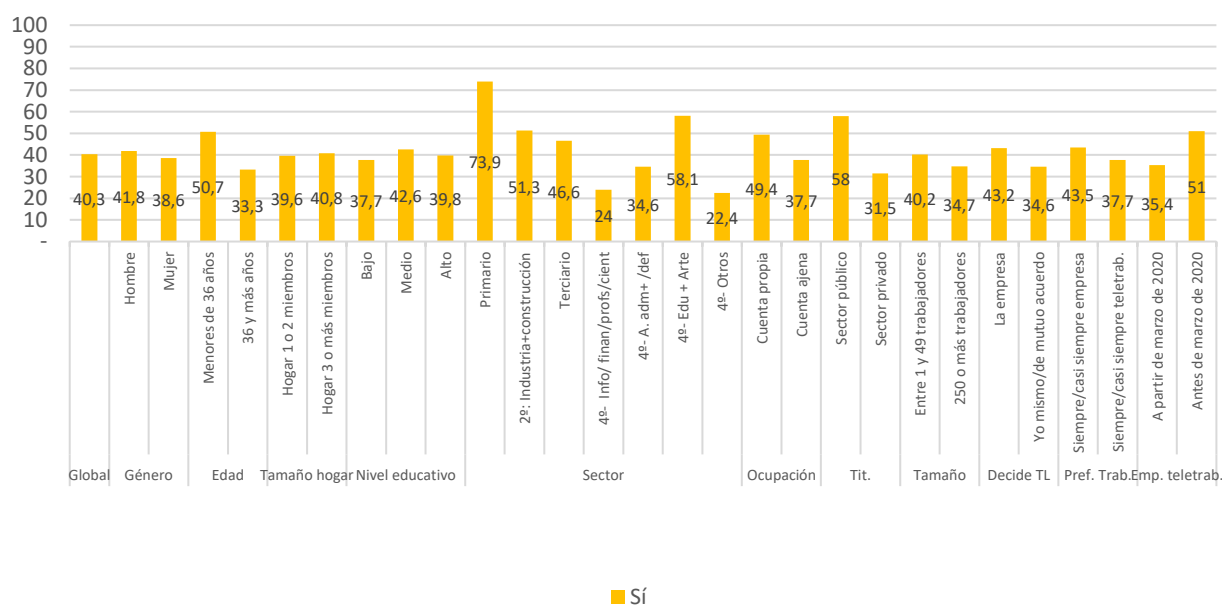
El **59,4% dels teletreballadors que busquen ocupació actualment ho fan a través de les xarxes socials**. L'anàlisi diferencial mostra que aqueixa cerca és significativament més freqüent en el teletreballadors de llars amb tres o més membres, en el sector privat i en els qui prefereixen treballar

sempre o quasi sempre en l'empresa. D'altra banda, aquesta manera de cerca és significativament menor en els qui treballen per compte propi i en els qui prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre.

10.3.5 Cerca d'ocupació a través dels serveis públics d'ocupació

Són un 40,3% dels teletreballadors que actualment busquen ocupació, els qui acudeixen als serveis públics d'ocupació. L'anàlisi diferencial mostra que acudeixen comparativament més els que són **menors de 36 anys** i són usuaris amb menor freqüència els qui treballen en el sector de les finances, els qui el fa en l'empresa privada i els qui es van iniciar en el teletreball amb la pandèmia.

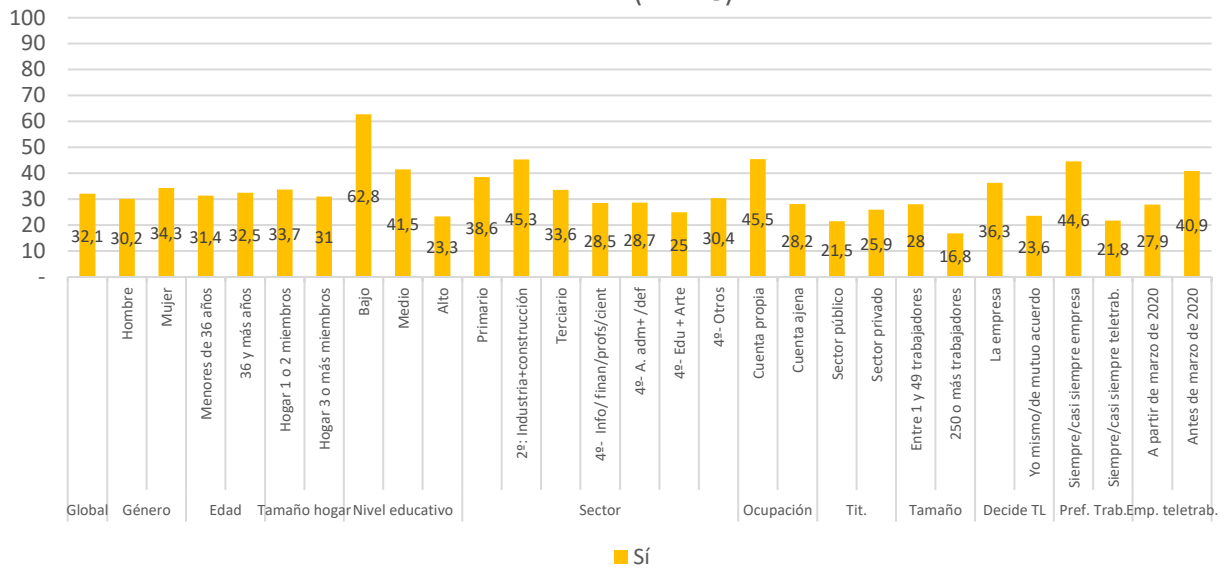
¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (n=148)



10.3.6 Cerca d'ocupació a través de les agències de col·locació privada

Els teletreballadors que busquen actualment ocupació acudeixen a aquest mètode en un 26,2% dels casos. L'anàlisi diferencial indica que utilitzen més aquest mètode comparativament els qui treballen per compte propi i els qui prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa. No obstant això, ho utilitzen amb menys freqüència els qui tenen un nivell educatiu alt, els qui treballen per compte d'altri, els que treballen en l'empresa privada, i els que treballen en empreses grans (>250 treballadors). També els qui teletreballen per preferència pròpia o mutu acord, prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre i els que van començar en ocasió de la pandèmia.

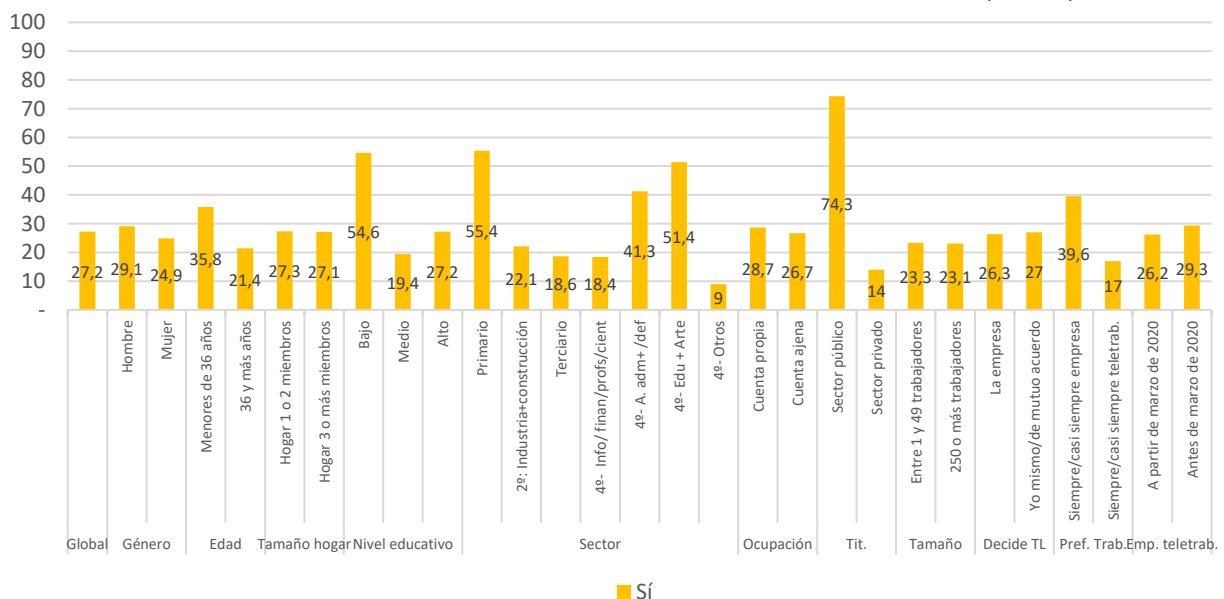
¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADA (n=148)



10.3.7 Cerca d'ocupació a través de la preparació d'oposicions

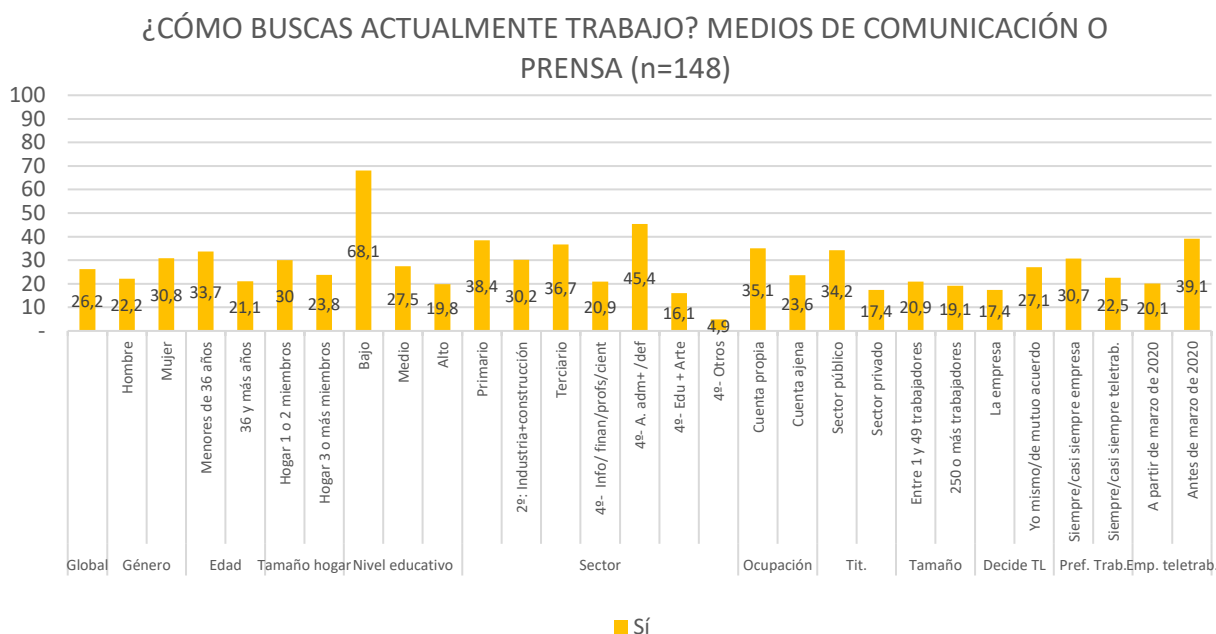
És interessant constatar que **entre els qui teletreballen i estan buscant ocupació un 27,2% ho busquen mitjançant la preparació d'oposicions**. L'anàlisi diferències per subgrups indica que aquesta xifra s'incrementa significativament en els menors de 36 anys, en els que prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa i consegüentment, es redueix en els majors de 36 anys, els qui treballen en el sector privat i els qui prefereixen treballar sempre o quasi sempre en teletreball. En altres grups també es concentren percentualment els teletreballadors, segons s'observa en la figura, però el nombre limitat de subjectes en aquest grup fa que les diferències constatades no aconseguisquen li nivell de significació.

¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? PREPARO OPOSICIONES (n=148)



10.3.8 Cerca d'ocupació a través dels mitjans de comunicació o la premsa

No fa molts anys aquest era un mitjà molt habitual per a la cerca d'ocupació, però ara ha sigut desplaçat per altres electrònics que faciliten aquesta funció i proporcionen una major oferta. Així i tot, en l'actualitat un **26,2% utilitzen aquest mitjà de cerca i el percentatge s'incrementa significativament entre els qui van iniciar la seua activitat de teletreball abans de la pandèmia**, i és clarament menor entre els qui tenen 36 anys o més, un nivell educatiu alt, treballen en el sector privat, i els qui van començar a teletreballar en ocasió de la pandèmia.



10.3.9. Una visió de síntesi

En sintetitzar els resultats, s'observa que hi ha gran variabilitat en les vies o mètodes per a buscar ocupació entre grups. Especialment les dades mostren que el factor de 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 els valors mitjans en els diferents mètodes per a buscar treball.

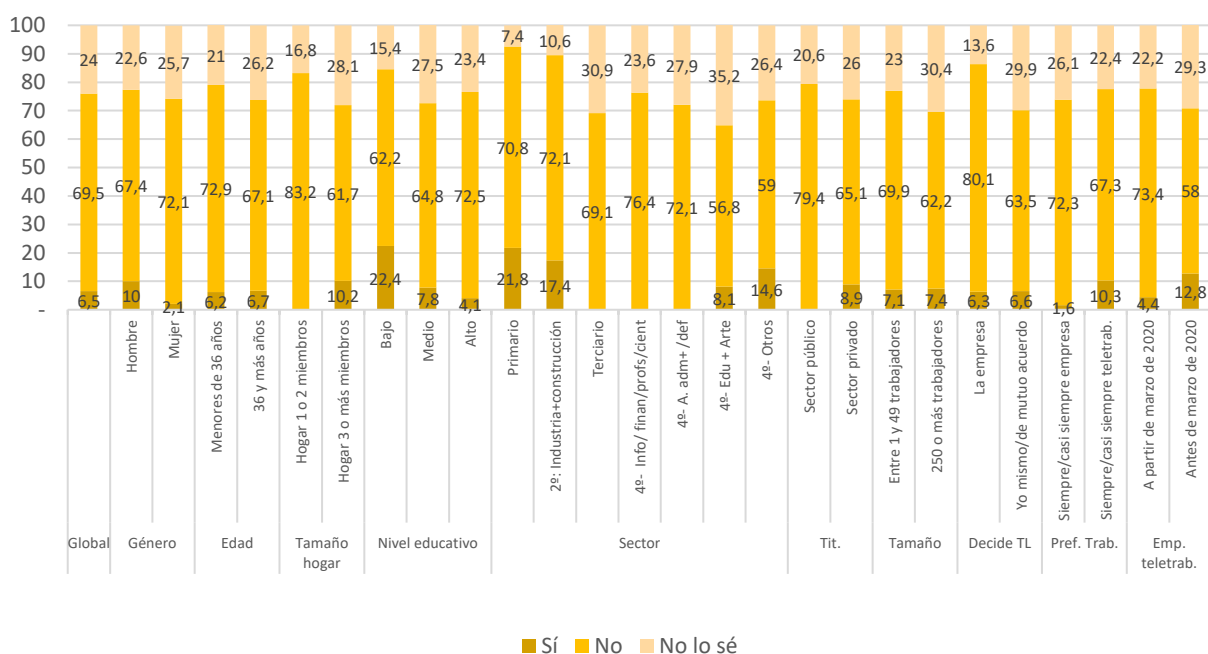
Métodos/medios de búsqueda de empleo	%	Género	Edad	Tam. hogar	Niv. educat.	Sector	Ocup.	Tit.	Tamaño	Decide TL	Pref. Trab.	Emp. Teletrab.
Búsqueda en portales empleo internet	75,3		Mayores de 36					Privado				
Familiares/Amigos/Conocidos	70,6											
Envío CV a empresas	60,5								pequeña			
Redes sociales como LinkedIn	59,4			3 o más			cuenta propia	privado			en la empresa teletrabajar	
Servicios públicos de empleo	40,3		menores de 36			finanzas		privado				post-pandemia
Agencias de colocación privada	32,1				alto		cuenta propia cuenta ajena	privado	grande	preferencia propia + mutuo acuerdo	en la empresa teletrabajar	post-pandemia
Preparando oposiciones	27,2		menores de 36 mayores de 36								en la empresa teletrabajar	
Medios de comunicación, prensa, etc.	26,2				alto			privado				pre-pandemia post-pandemia

10.4 Preferència dels treballadors que busquen ocupació per tipus d'activitat laboral: Autònom vs empleat per compte d'altri

10.4.1 Preferències dels teletreballadors per compte d'altri sobre el tipus d'activitat laboral

Amb la finalitat de conèixer les preferències dels treballadors per compte d'altri, que teletreballen, i estan buscant treball, en relació amb el tipus d'activitat laboral, els hem preguntat si prefereixen treballar d'autònom. Les respostes mostren clarament que **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**. L'anàlisi diferencial per grups mostra que els homes ho prefereixen en major proporció que les dones. També ho fan els teletreballadors que viuen en llars amb tres membres o més, els que treballen en el sector privat, els que prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre i els que ja teletreballaven abans de la pandèmia.

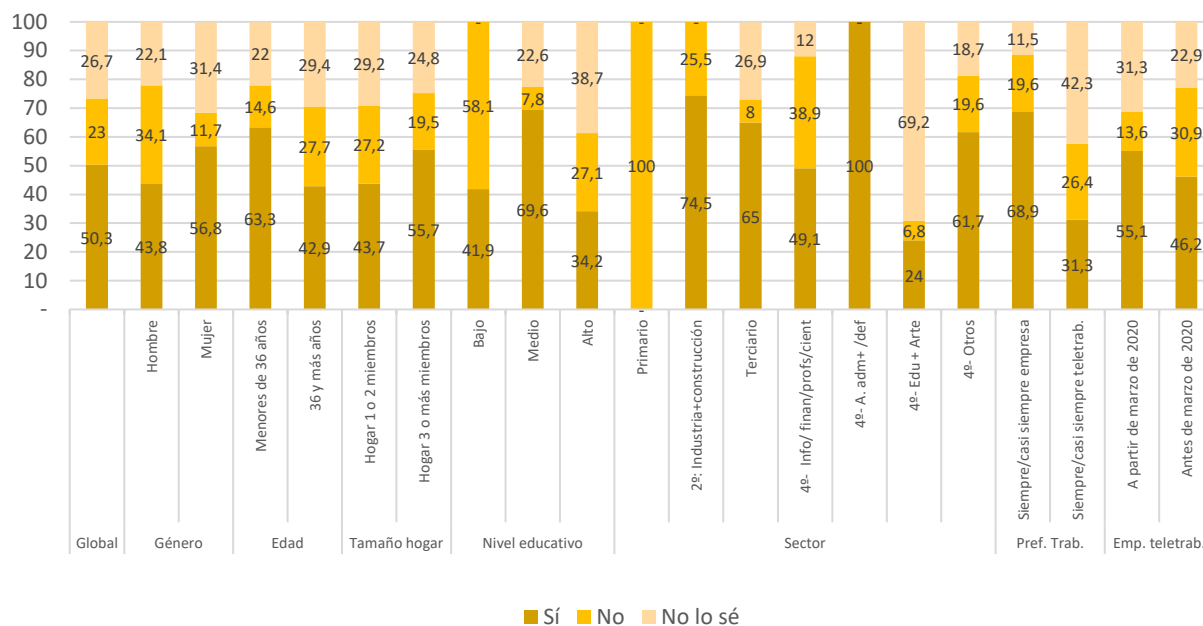
¿PREFIERES TRABAJAR DE AUTÓNOMO? (empleados, n=115)



10.4.2 Preferències dels teletreballadors autònoms sobre el tipus d'activitat laboral

En aquest cas, hem volgut conèixer les preferències dels teletreballadors autònoms, que estan buscant treball, per a veure quants prefereixen un treball per compte d'altri. Únicament 33 treballadors es trobaven en la situació "objectiu" d'aquesta pregunta pel que les dades no poden analitzar-se amb confiança en els seus aspectes diferencials per grups. En qualsevol cas, en aquest col·lectiu, 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.

¿PREFIERES TRABAJAR COMO ASALARIADO? (autónomos, n=33)



10.5 Desenvolupament de la carrera professional

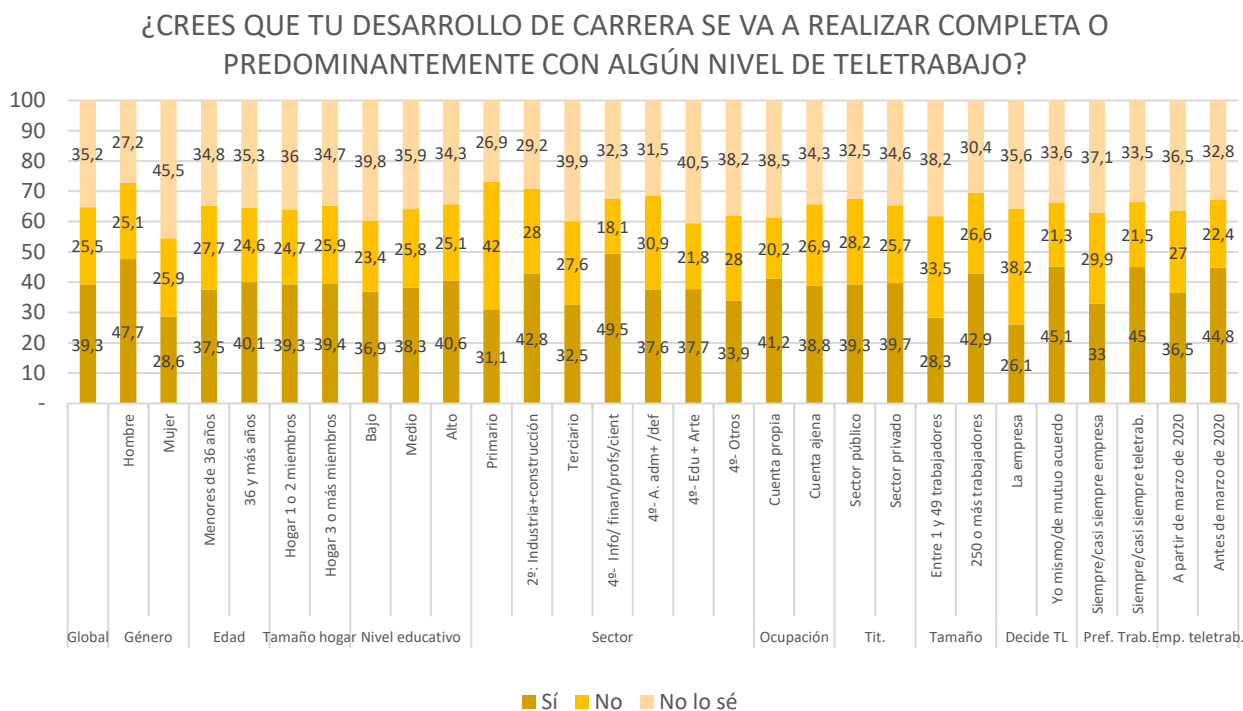
10.5.1 El paper del teletreball en el desenvolupament de la carrera

Amb la finalitat de determinar si els treballadors que en l'actualitat fan el seu treball, almenys en part, teletreballant pensen que aquest és un fenomen "que ha vingut per a quedar-se" o per contra es tracta simplement de situacions conjunturals i passatgeres hem plantejat una qüestió que indaga amb una perspectiva temporal més àmplia la visió del teletreballador sobre el paper del teletreball en el seu desenvolupament de carrera. En concret li hem demanat que ens indique si creu que el seu desenvolupament de carrera es realitzarà completa o predominantment amb algun nivell de teletreball.

"Quasi un 40% dels enquestats creu que el seu desenvolupament de carrera estarà marcat per algun nivell de teletreball."

Les respostes obtingudes mostren que 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. Els resultats comparatius entre subgrups són d'interès. Els homes responen afirmativament en major proporció que les dones. Els qui treballen en el **sector financer** també

presenten significativament proporcions més elevades. Això ocorre també en els que treballen en **empreses grans**, i entre aquells que **teletreballen per decisió pròpia o de mutu acord amb l'empresa**, **prefereixen treballar sempre o quasi sempre en modalitat de teletreball i ja ho feien abans de la pandèmia**.



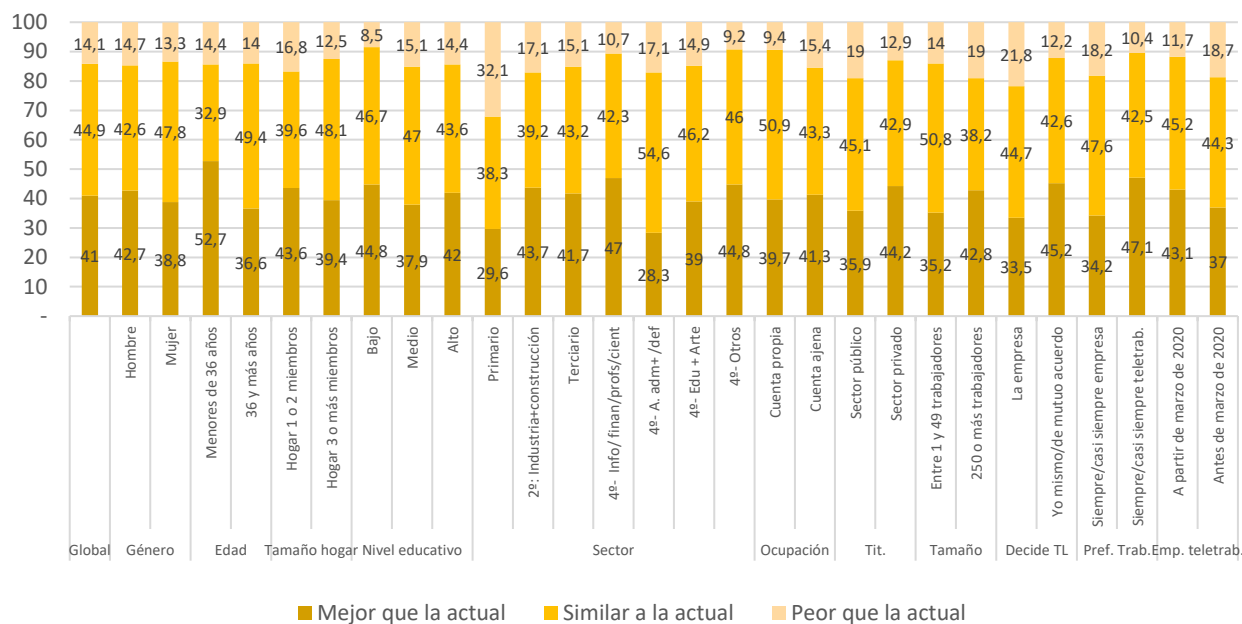
10.5.2 Situació laboral més probable dins de cinc anys

Amb la finalitat de conèixer quelcom més, les perspectives de carrera dels qui actualment teletreballen, hem plantejat la següent qüestió: En un horitzó de 5 anys, i en comparació amb el teu treball actual, indica'ns quina creus que serà la teua situació laboral més probable. Les alternatives de resposta oferides són les següents. 1. Molt pitjor que l'actual; 2. Quelcom pitjor que l'actual; 3. Similar que l'actual; 4. Una mica millor que l'actual; 5. Molt millor que l'actual. Hem agrupat aquestes respostes en tres categories: Millor que l'actual (4 i 5) similar a l'actual (3) i pitjor que l'actual (1 i 2). Les dades mostren un **clar optimisme perquè només un 14,1% té unes perspectives, en cinc anys, de tindre una situació laboral pitjor que l'actual, enfront d'un 41% que la percep clarament millor**. Un 44,9% no espera canvis, encara que això no informa sobre si ara la situació és bona o dolenta.

En l'anàlisi diferencial per subgrups es posa de manifest que és major la taxa dels que tenen unes expectatives optimistes en **els menors de 36 anys** i en els qui **prefereixen teletreballar sempre o quasi sempre**. Per contra, aquesta taxa és significativament menor en els que treballen en el sector quaternari en aspectes d'administració i en els qui el teletreball està decidit unilateralment per l'empresa.

És interessant assenyalar 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.

EN UN HORIZONTE DE 5 AÑOS, ¿CUÁL CREES QUE SERÁ TU SITUACIÓN LABORAL MÁS PROBABLE?



11. CONCLUSIONS

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 2.026 persones de la Comunitat Valenciana entre el 9 i el 28 de juny de 2022. A continuació es presenten les principals conclusions.

11.1 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.

11.2 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%).

11.2.1 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. Així, 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 les 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 desconnexió digital que els homes.

11.2.2 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).

11.2.3 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.

11.2.4 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 quals tenen dues o tres persones econòmicament dependents d'elles, qüestió que cal posar novament en relació amb l'edat.

11.2.5 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-les 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.

11.2.6 Sectors

Predomina de manera indiscutible en el teletreball la prestació de serveis propis 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%¹⁰ 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.

11.2.7 Moment d'inici 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.

¹⁰ 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 aquest percentatge és del 44,7% per als teletreballadors per compte propi, la qual cosa 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 quals ja porten temps en aquesta situació (probablement relacionat amb el fet que fora una imposició empresarial).

11.2.8 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.

11.2.9 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.

11.2.10 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.

11.3 Característiques del teletreball i preparació de l'empresa

11.3.1 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 comú 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.

11.3.2 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.

11.3.3 Lloc de treball

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%).

11.3.4 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.

11.4 Recursos materials i la seua aportació

11.4.1 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%).

11.4.2 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 les 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.

11.5 Compliment de la normativa

11.5.1 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.

11.5.2 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.

11.5.3 Protocol de desconexió i avaluació de riscos laborals

Quasi el 60% determina que la seua empresa no compta amb un protocol per a permetre la desconexió 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.

11.5.4 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.

11.5.5 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.

11.5.6 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.

11.6 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.

11.6.1 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 quals 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.

11.6.2 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.

11.6.3 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.

11.7 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.

11.7.1 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.

11.7.2 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.

11.7.3 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.

11.8 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 a 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.

11.8.1 Determinació de l'horari de treball

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

11.8.2 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.

11.8.3 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.

11.8.4 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.

11.9 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 assenyala 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 obtenir 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.

11.10 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.

11.10.1 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.

11.10.2 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).

11.10.3 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.

11.10.4 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.

11.10.5 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.

11.10.6 Riscos derivats de la falta de recursos per al teletreball

Els riscos considerats en aquesta secció se situen en la zona intermèdia, predominant quelcom 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.

11.10.7 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.

11.10.8 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'aqueixos riscos comparativament més elevades en un bon número dels riscos estudiats. Finalment, els qui treballen per compte d'altri veuen incrementats els seus nivells de risc en un bon número dels analitzats.

11.11. 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'aquesta preferència, que ve indicada per la propensió a abandonar l'empresa si no fora possible el teletreball.

11.11.1 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 aqueixa 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.

11.11.2 Preferències pel 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).

11.11.3 Propensió 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 els que teletreballen per decisió unilateral de l'empresa.

11.12 Cerca d'ocupació i perspectives de carrera en els 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.

11.12.1 Cerca d'ocupació presencial vs. ocupació amb teletreball i prioritats en aqueixa 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.

11.12.2 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.

11.12.3 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.

11.12.4 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 en els quals 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

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, té 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'aquestes experiències innovadores entre els seus professionals.

ANNEX I – FITXA TÈCNICA

Àmbit

Comunitat Valenciana.

Univers

Individus residents en la Comunitat Valenciana de 16 a 65 anys.

Tamany de la mostra

Dissenyada: 2.000 entrevistes

Realitzades: 2.026 entrevistes

Treball de camp

Amb un mètode de determinació de les persones enquestades aleatori i d'acord amb el disseny de la mostra.

Afixació

No proporcional per comunitat autònoma de residència perquè València i Alacant arribar a un mínim de 800 i Castelló 400 entrevistes.

No obstant això, dins de cada comunitat autònoma s'ha fixat una distribució proporcional per les variables de:

- Gènere y edat
 - Dona de 16 a 25 anys
 - Dona de 26 a 35 anys
 - Dona de 36 a 45 anys
 - Dona de 46 a 55 anys
 - Dona de 56 a 65 anys
 - Home de 16 a 25 anys
 - Home de 26 a 35 anys
 - Home de 36 a 45 anys
 - Home de 46 a 55 anys
 - Home de 56 a 65 anys

- Zona
 - Àrea metropolitana de València
 - Resta de la província de València
 - Àrea metropolitana de Alacant
 - Resta de la província de Alacant

Ponderació

Atés que les taxes de mostreig són diferents en cada comunitat autònoma, per a tractar la mostra en el seu conjunt ha sigut necessari aplicar coeficients de ponderació. Les fonts utilitzades per a això han estat:

- Nivell socioeconòmic: EGM 2021
- Gènere, edat i àrees geogràfiques: Instituto Nacional de Estadística. Padrón municipal 2021
- Ús d'internet: Eurostat. Individuals - internet use 2020

Procediment de mostreig

S'ha procedit a la selecció aleatòria de panelistes GfK. La selecció dels individus s'ha dut a terme mitjançant l'aplicació de quotes de gènere, edat, comunitat autònoma i municipi.

Els qüestionaris s'han aplicat mitjançant entrevista CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*).

Error mostral

Per a un nivell de confiança del 95,5% i $P = Q$, l'error de mostreig és de $\pm 2,18\%$ per al conjunt de la mostra, en el supòsit de mostreig aleatori simple.

Anàlisi de rellevància aplicat

T de Student per a proporcions i mitjanes.

Dates de realització

Del 9 al 28 de juny de 2022

Qüestionari

Bloc "Dades de classificació": 26 preguntes

Bloc "Plataformes Digitals": 64 preguntes

Bloc "Teletreball": 55 preguntes

Entrevistes per Target

Plataformes digitals

- Realitzades: 249
- Ponderades: 232

Teletreball

- Realitzades: 684
- Ponderades: 613

Criteris de qualitat

S'ha depurat la mostra tenint en compte els següents criteris:

- Per quotes cobertes (gènere, edat, CCAA): 1.625 entrevistes.
- Per incompliment de filtres (majors de 65 anys): 22 entrevistes.
- Entrevistes incompletes, abandonades durant l'entrevista: 160 entrevistes.
- Per no superar la duració mínima de l'entrevista de 4 minuts: 7 entrevistes.
- Per repetir la mateixa opció de resposta en preguntes tipus bateria (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34): 4 entrevistes.
- 2 entrevista anul·lades per inconsistències entre les preguntes:
 - P2.6 “Amb quina freqüència realitzes o feies el teu treball a través de plataformes digitals... més de 10 hores al dia en total” = 4. Mai.
 - P5.2 10 “De manera habitual, quant temps dediques al dia, en hores, a treballar a través de plataformes digitals” = 10 o més hores.

BIBLIOGRAFIA

- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., y Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*. Early publication 2022. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Beckel, J. L., y Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879. Disponible en <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Best, S. J. (2021). The future of work: Remote work in the emerging new normal. *The Business & Management Review* Volume 11, Number 1, 285-
- CES (2022). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2021. Consejo Económico y Social de España. Madrid.
- COTEC (2021). La IV Encuesta de percepción social de la innovación en España. *Informe del estudio Cuantitativo*. Marzo 2021. Cotec Sigma 2. <https://online.flippingbook.com/view/368316679/20/>
- Dimensional Research (2020). *the rise of the hybrid workplace A Global Survey of Executives, Employee Experience Experts, and Knowledge Workers*. Sponsored by Cisco Webex. October 2020.
- Dingel, J. I., y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Working Paper 26948*. NBER.
- Eurofound (2020a). *Living, working and COVID-19 dataset*. Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>
- Eurofound (2020b). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fundación Telefónica (2022). *Sociedad Digital en España 2022*. Taurus. https://publiadmin.fundaciontelefonica.com/media/publicaciones/760/Sociedad_Digital_en_España_2022.pdf
- Generalitat de Catalunya (2020). Questionari sobre l'experiència de teletreball a l'administració de la Generalitat. *Covid-19. Informe de resultats Maig 2020*. <https://administraciodigital.gencat.cat/web/.content/ambit/teletreball/valoracio-experiencia/informe-resultats-questionari-experiencia-tt-administracio.pdf>
- Gohoungodji, P., N'Dri, A.B. y Barreto-Matos, A.L. (2022): What makes telework work? Evidence of success factors across two decades of empirical research: a systematic and critical review, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2022.2112259
- ILO (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide. *ILO Switzerland. Geneve*.
- INE (2021). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, año 2021

- INE (2020). Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2020. Detalle municipal.
- Instituto Ingeniería de Conocimiento (2021). *Guía CAMTO para la Descripción y Medida de la Situación de Teletrabajo en las Organizaciones*. Disponible en la web del proyecto CAMTO: camto.iic.uam.es
- Ker, D., Montagnier, P., y Spiezia, V. (2021). Measuring telework in the COVID-19 pandemic”, *Digital Economy Papers*, No. 314, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>.
- OECD (2021) Measuring telework in the Covid-19 pandemic OECD digital economy. Ginebra. Papers.
- OIT/ ILO (2020). Practical Guide on Teleworking during the COVID19 pandemic and beyond. A practical guide. Geneva: International Labour Office.
- ONTSI (2022). *El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. 2022*. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Disponible en: <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>
- Peiró, J.M. y Martínez-Tur, V. (2022). ‘Digitalized’ Competences. A Crucial Challenge beyond Digital Competences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 189 - 199. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a22>
- Peiró, J.M. y Soler, A. (2020) El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *En COVID-19: IVIEExpress*. IvieLAB: Generalitat Valenciana.
- Pinillos, A., Gil, J., Bello, L., y Vélaz, I. (2021). *Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España*. Universidad de Navarra. https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/07/Libro-Blanco-DCH-Trabajo-a-DIstancia_compressed.pdf
- Randstad Research (2021). *Informe teletrabajo en España. 2021*. Madrid.
- Remote-How (2020). *The remote managers 2020*. Disponible en: https://remote-how.com/wp-content/uploads/Remote_Managers.pdf
- Todolí, A., Peiró, J. M., González-Anta, B., Riera, I., Salvador, A. (2022). El trabajo en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana II. Universitat Valenciana y Labora. Valencia. Informe.
- Vanderstukken, A., Nikolova, I., de Jong, J. P., y Ramioul, M. (2022). Exploring types of telecommuters: A latent class analysis approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 245-259.
- Vayre, E. (Ed.) (2022). *New Spaces and new working times. Digitalization of Work*. Vol. 5. Wiley. London.
- World Health Organization (WHO), International Labour Organization (ILO) (2021). Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization.



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Càtedra de Economia Col·laborativa