El teletreball en la Comunitat Valenciana II

2023

José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directors)

Generalitat Valenciana
LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació
Universitat de València
Cátedra de Economía Colaborativa

Autors:

José M. Peiró (Dir.)

Adrián Todolí (Dir.)

Baltasar González-Anta

David Crespo Ortiz

Alicia Salvador Fernández-Montejo

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, 2023.

ISBN: 978-84-09-57609-8

ÍNDEX

1. EL TELETREBALL, UN FENOMEN COMPLEX I EN TRANSFORMACIÓ.....7

1.1 LA COMPLEXITAT DE LA DEFINICIÓ DEL TELETREBALL 7
1.2 EL TELETREBALL POTENCIAL 11
1.3 EL TELETREBALL, UN FENOMEN QUE VE DESENVOLUPANT-SE DES DE FA DIVERSES DÈCADES 12
1.4 IMPLANTACIÓ LIMITADA A ESPANYA AL SEGLE XXI 13
1.5 L'IMPULS ACCELERAT DE LA IMPLANTACIÓ PER LA PANDÈMIA I ELS SEUS EFECTES COL·LATERALS. LLIÇONS APRESES 14
1.6 CARACTERÍSTIQUES DE LA SITUACIÓ POSTPANDÈMIA 15
1.6.1 LES EXPERIÈNCIES I REACCIONS DELS TREBALLADORS 15
1.6.2 ELS TEMPTEIGS I POSICIONS DE LES EMPRESES: ASSAIGS DE MÚLTIPLES MODALITATS. 16
1.7 LA SITUACIÓ ACTUAL 18
1.8 L'OBSERVATORI SOBRE EL TELETREBALL LABORA-UV: MODEL MARC TEÒRIC-CONCEPTUAL. 18

2. METODOLOGIA 23

2.1. DISSENY DE LES TEMÀTIQUES DE L'ESTUDI I DEL QÜESTIONARI 23
2.2 TREBALL DE CAMP 24
2.3. POBLACIÓ I DISSENY DE LA MOSTRA DE L'ESTUDI 24
2.4. PONDERACIÓ DE LES DADES 25
2.5. CONTROLS DE QUALITAT 25
2.6 ANÀLISIS ESTADÍSTIQUES REALITZADES 26

3. MAGNITUD DEL TELETREBALL A LA COMUNITAT VALENCIANA.....27

4. PERFIL DELS TELETREBALLADORS.....29

4.1 CARACTERÍSTIQUES DEMOGRÀFIQUES 29
4.2 CARACTERÍSTIQUES SOCIOEDUCATIVES 34
4.3 CARACTERÍSTIQUES DE LES LLARS 37
4.4 PERFIL LABORAL 40
4.5 EXPERIÈNCIA COM A TELETREBALLADOR 43

5. CONTEXT SECTORIAL I EMPRESARIAL DEL TELETREBALL 49

5.1 SECTOR PÚBLIC, PRIVAT O MIXT 49

5.2 RELACIÓ AMB LA MIDA DE L'EMPRESA 51

6. CARACTERÍSTIQUES DE L'ACTIVITAT LABORAL EN TELETREBALL 53

6.1 ACTIVITAT FORMAL O INFORMAL 53
6.2 TIPUS DE TELETREBALL REALITZAT 54
6.3 FREQÜÈNCIA DE TELETREBALL 56
6.4 INICI DEL TELETREBALL 64
6.5 LLOC DE TREBALL 66
6.6 RECURSOS DESTINATS AL TELETREBALL 67
6.7 QUI PREN LA DECISIÓ DE TELETREBALLAR 74
6.8 COMPLIMENT DE LA NORMATIVA 75
6.8.1 FORMALITZACIÓ EN EL CONTRACTE 76
6.8.2 ABONAMENT PER PART DE L'EMPRESA DE LES DESPESES CORRENTS 77
6.8.3 ABONAMENT PER PART DE L'EMPRESA DELS COSTOS DEL LLOC O ESPAI DE TREBALL 78
6.8.4 PROTOCOL PER A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL 79
6.8.5 AVALUACIÓ PER PART DE L'EMPRESA DELS RISCOS PSICOSOCIALS 81
6.8.6 MONITORATGE DEL TELETREBALL PER PART DE L'EMPRESA 82
6.8.7 INFORMACIÓ PER PART DE L'EMPRESA SOBRE EL MONITORATGE 84
6.8.8 FLEXIBILITAT HORÀRIA 86
6.8.9 FORMACIÓ APORTADA PER L'EMPRESA 87
6.8.10 SUPORT TÈCNIC AL TELETREBALL 89
6.8.11 COMUNICACIÓ AMB ELS SUPERIORS I SUPERVISORS 90
6.8.12 COMUNICACIÓ AMB ELS COMPANYS DE TREBALL 91
6.9 RECURSOS DE QUÈ DISPOSA L'EMPRESA PER AL TELETREBALL 92
6.9.1 EQUIPAMENT TÈCNIC 93
6.9.2 PREPARACIÓ DELS COMPANYS PER AL TELETREBALL 94
6.9.3 PREPARACIÓ DEL SUPERVISOR PER AL TELETREBALL 95
6.9.4 ORGANITZACIÓ DELS PROCESSOS DE TREBALL 97
6.10 ACTIVITATS LABORALS FORA DE LA JORNADA LABORAL 98
6.10.1 RECEPCIÓ DE CORREUS ELECTRÒNICS 98
6.10.2 RECEPCIÓ DE TELEFONADES DE TREBALL 99
6.10.3 RESPOSTA DE CORREUS ELECTRÒNICS 100
6.10.4 ATENCIÓ A TELEFONADES DE TREBALL 102
6.10.5 RECEPCIÓ DE MISSATGES DE TEXT 103
6.11 SUPERVISIÓ 104

6.11.1 Objectius 104
6.11.2 Suport al teletreballador 106
6.11.3 Avaluació del treball 107
6.11.4 Relació i tracte personal 108
6.11.5 Direcció de reunions 109
6.11.6 Creació d'un bon clima de treball 110
6.12 Treball per compte propi i falsos autònoms 112
6.12.1 Possibilitat de decidir l'horari de treball 112
6.12.2 Els clients determinen la possibilitat de subcontractar o de substitució 113
6.12.3 Els clients determinen la forma d'exercir la feina 114
6.12.4 Els clients contracten la feina per vendre'l a altres clients 115
6.12.5 Capacitat de negociació sobre el predi final 116

7. IMPORTÀNCIA D'ASPECTES RELACIONATS AMB EL TELETREBALL.....118

7.1 Reducció del temps en desplaçaments i reducció de costos 119
7.2 Flexibilitat espacial i temporal 120
7.3. Millores en la conciliació 121
7.4 Millora el confort: Elecció de vestimenta 122
7.5 Millora en aspectes intrínsecs del treball 123
7.6. Ofereix oportunitats per al treball o per a la pròpia carrera. 124
7.7. Valoració de síntesi 127

8. RISCOS PSICOSOCIALS.....129

8.1 Implicacions del teletreball relatives a la salut del treballador 129
8.1.1 El teletreball em genera problemes de salut, com dolor d'esquena, augment de pes, etc. 129
8.1.2 El teletreball en general em genera més estrés 130
8.1.3 El teletreball genera riscos addicionals per a la pròpia salut 131
8.1.4 El teletreball genera riscos addicionals d'accident 131
8.2 Riscos derivats de la realització de les tasques i activitats laborals en teletreball 132
8.2.1 El teletreball fa que s'incrementen els requeriments per a la protecció de dades i equips 132
8.2.2 Necessito més competències digitals per a un bon acompliment de les meues tasques 133
8.2.3 el teletreball em suposa un excés de càrrega de treball 133
8.2.4 El teletreball redueix la flexibilitat en la gestió del meu temps 134
8.2.5 El teletreball dificulta la realització de les meues tasques per manca d'informació o documentació 135

8.2.6 El teletreball redueix la meua productivitat *135*

8.3 Riscos derivats de les relacions de treball amb el supervisor i els companys de treball 136

8.3.1 El teletreball fa més difícil el contacte i la relació amb el propi supervisor, director o persona a la qual dóna compte de la seua feina *136*

8.3.2 El teletreball dificulta la coordinació amb els companys i companyes de feina *137*

8.3.3 El teletreball ha augmentat la vigilància o supervisió sobre la meua feina *138*

8.3.4 El teletreball deteriora la relació de confiança amb supervisors i caps *139*

8.4 Riscos derivats de les relacions interpersonals en el context del teletreball 139

8.4.1 El teletreball em provoca una falta de contacte social amb altres persones *140*

8.4.2 El teletreball em dificulta o enrareix la relació amb el client *140*

8.4.4 El teletreball genera riscos addicionals d'assetjament sexual *142*

8.5 Riscos derivats de la conciliació del treball amb altres àmbits de la vida 142

8.5.1 El teletreball em dificulta la desconnexió de la feina fora de la jornada *143*

8.5.2 El teletreball ha derivat en una confusió entre l'horari laboral i la pròpia vida personal *144*

8.5.3 El teletreball implica treballar excedint la jornada laboral habitual *144*

8.6 Riscos derivats de la manca de recursos per al teletreball 145

8.6.1 El teletreball em suposa noves despeses personals *146*

8.6.2 Em falta suport tècnic per manejar problemes tecnològics *146*

8.7 Riscos relatius a les relacions d'ocupació i la carrera professional 147

8.7.1 Augmenta les possibilitats que s'automatitze la meua feina *148*

8.7.2 El teletreball em planteja canvis en les meues condicions laborals sobre els quals no puc influir *148*

8.7.3 El teletreball em dificulta o pot dificultar-me la promoció professional *149*

8.8. Una visió de síntesi. 150

9. SATISFACCIÓ I PREFERÈNCIES SOBRE EL TELETREBALL.....152

9.1 Satisfacció amb el teletreball 152

9.1.1 Nivells de satisfacció amb el fet de teletreballar *152*

9.1.2 Canvis de la satisfacció laboral per la realització de teletreball *153*

9.2 Anàlisi de les preferències sobre el teletreball vs el treball presencial 154

10. RECERCA DE FEINA I PERSPECTIVES DE CARRERA EN ELS TREBALLADORS AMB TELETREBALL.....157

10.1 Recerca d'ocupació presencial vs teletreball 158

10.2 Prioritats dels treballadors en la recerca de feina 159

10.3 ELS MÈTODES O MITJANS PER A LA RECERCA DE FEINA UTILITZATS EN L'ACTUALITAT PELS TELETREBALLADORS 164
10.3.1 RECERCA DE FEINA A TRAVÉS DELS PORTALS D'OCUPACIÓ A INTERNET 165
10.3.2 RECERCA DE FEINA A TRAVÉS DE FAMILIARS/AMICS/CONEGUTS 165
10.3.3 RECERCA DE FEINA A TRAVÉS D'ENVIAMENT DE CV A EMPRESES 166
10.3.4 RECERCA D'OCUPACIÓ A TRAVÉS DE XARXES SOCIALS COM LINKEDIN 166
10.3.5 RECERCA DE FEINA A TRAVÉS DELS SERVEIS PÚBLICS D'OCUPACIÓ 167
10.3.6 RECERCA DE FEINA A TRAVÉS DE LES AGÈNCIES DE COL·LOCACIÓ PRIVADA 167
10.3.8 RECERCA DE FEINA A TRAVÉS DELS MITJANS DE COMUNICACIÓ O LA PREMSA 169
10.3.9. UNA VISIÓ DE SÍNTESI 169
10.4 PREFERÈNCIA DELS TREBALLADORS QUE BUSQUEN FEINA PER TIPUS D'ACTIVITAT LABORAL: AUTÒNOM VS EMPLEAT PER COMPTE D'ALTRI 170
10.5 DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL 170
10.5.1 EL PAPER DEL TELETREBALL EN EL DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA 171
10.5.2 SITUACIÓ LABORAL MÉS PROBABLE DINS DE CINC ANYS 172

11. CONCLUSIONS 173

11.1 QUANTIFICACIÓ 173
11.2 PERFIL DE LA PERSONA TELETREBALLADORA 173
11.3 CARACTERÍSTIQUES DEL TELETREBALL I PREPARACIÓ DE L'EMPRESA 178
11.4 RECURSOS MATERIALS I LA SEUA APORTACIÓ 180
11.5 COMPLIMENT DE LA NORMATIVA 181
11.6 DESCONNEXIÓ DIGITAL 183
11.7 SUPERVISIÓ 184
11.8 TELETREBALL I AUTÒNOMS 185
11.9 VALORACIÓ D'ASPECTES DEL TELETREBALL 186
11.10 RISCOS PSICOSOCIALS EN EL TELETREBALL 187
11.11. SATISFACCIÓ, PREFERÈNCIES I PROPENSIÓ A L'ABANDONAMENT DEL TELETREBALL 191
11.12 RECERCA D'OCUPACIÓ I PERSPECTIVES DE CARRERA EN ELS EMPLEATS QUE TELETREBALLEN 192

RECOMANACIONS 195

BIBLIOGRAFIA 197

ANNEX I - FITXA TÈCNICA 199

1. EL TELETREBALL, UN FENOMEN COMPLEX I EN TRANSFORMACIÓ

1.1 La complexitat de la definició del teletreball

El treball s'ha caracteritzat amb freqüència pel lloc i el temps en què es realitza l'activitat laboral. No obstant això, no han estat estranyes les excepcions a aquestes condicions. Per la naturalesa de l'activitat que es desenvolupa o per aspectes organitzatius, el treball s'ha realitzat en altres ubicacions i condicions diferents.

Amb el desenvolupament, primer de la informàtica, les telecomunicacions i la seua integració en la telemàtica i, més recentment, de la digitalització, podem observar com ha crescut la varietat d'àmbits, la velocitat amb què s'estan produint i el volum d'importants transformacions en el treball que cal considerar i analitzar per comprendre bé aquest fenomen.

En la primera edició d'aquest Observatori (Peiró i Todoli, 2022) ja oferirem algunes definicions d'aquest fenomen, inclosa l'adoptada per nosaltres per tal de clarificar el focus d'anàlisi. Com ja assenyalarem, l'Organització Internacional del Treball (OIT) defineix el teletreball 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]. Ressalta la ubicació no convencional i l'ús de les tecnologies telemàtiques. A més, aquesta organització especifica, aquesta modalitat de treball, s'hauria de produir per acord voluntari entre l'ocupador i l'empleat, en el qual es delimitaria on es realitzaria el treball i les hores de treball, les eines de comunicació a utilitzar, el treball a realitzar, els mecanismes de supervisió i les formes de reportar el treball realitzat. La ILO exclou a més els 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

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

presencial": aquell treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'empresa.

Són diverses les modalitats de teletreball, tot i que durant la pandèmia ha predominat clarament el teletreball a temps complet al mateix domicili. Per això, és important clarificar els límits del concepte. Hi ha hagut esforços importants en aquesta direcció com el plantejat per l'Enquesta d'ús de TIC i Comerç Electrònic (CE) que 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 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 elegit 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". Aquest lloc pot ser el domicili d'una altra persona, apartaments vacacionals, coworking, biblioteques, cafès o mitjans de transport, entre d'altres. No obstant això, és important tenir en compte que, encara que la ubicació puga ser elegida pel treballador això no significa que l'opció del teletreball haja estat elegida per aquest, ja que pot haver estat 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 tot i ser aquest el seu centre de treball predeterminat a nivell legal. No obstant això, no es consideraria com a teletreball la feina d'aquells autònoms que tinguen establert un centre de treball al 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, tot i poder estar situats legalment 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 prestar serveis als seus clients a distància (consultes mèdiques o de psicologia online). 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. De fet, en els últims anys, hi ha múltiples configuracions de característiques i condicions que cal considerar "teletreball". Les plantegem ací per tal d'avançar en una delimitació conceptual que en aquest moment està sent difusa i borrosa, tenint en compte les múltiples innovacions que les empreses, amb els treballadors, estan desenvolupant en aquest àmbit. Entenem que els elements bàsics i substancials que caracteritzen aquest constructe són: treballar en un lloc diferent al que s'utilitzaria en treball presencial i fer-ho amb algun mitjà telemàtic o digital. Ara bé, hi ha tot un seguit d'elements complementaris que configuren perfils molt diferents de teletreball, amb clara implicacions, humanes, organitzatives, legals, i de resultat per a les empreses, els treballadors, els destinataris o clients, i altres possibles grups d'interés.

Un primer element a considerar és la proporció del temps que es teletreballa en relació amb el temps total de treball: El teletreball pot donar-se en la totalitat del temps treballat o només en una part d'aquest temps, combinant-se amb el treball en la ubicació de l'empresa. Les diferents proporcions són clarament rellevants i de fet la legislació a Espanya estableix una proporció del 30% del total del temps de treball com una de les condicions perquè siga obligatori l'establiment d'un contracte de teletreball.

Un segon element temporal rellevant és el de la durada de la situació del teletreball. Pot cobrir en ocasions tot el període de l'activitat o contracte laboral mentre que en d'altres es pot donar només durant un temps dins d'aquest període molt més llarg. De nou la legislació espanyola ha considerat aquest paràmetre, establint una durada mínima de tres mesos perquè siga exigible l'establiment d'un contracte de teletreball. Això no significa que no existesquen configuracions de teletreball que es plantegen amb períodes més curts en funció de la conjuntura de l'empresa o del treballador.

Un element que és també d'interés fa referència al lloc de treball. La recent experiència del confinament per la pandèmia va fer que s'identifiqués teletreball amb la feina al propi domicili. No obstant això, aquesta no és l'única opció. També ací impera la diversitat, distingint-se diferents ubicacions que poden ser permanents o canviants. Per exemple, es pot treballar regularment en una determinada instal·lació de "coworking" o el treball es pot dur a terme en diferents llocs que canvien segons les condicions (p.e. cafeteria, mitjà de transport, ubicació del client, etc.). Això fa complexa la tasca i responsabilitat de l'empresa d'assegurar un lloc i unes condicions ambientals de treball segures i saludables.

Un quart element, es refereix a l'estatus laboral de la persona teletreballadora. Cal distingir ací els qui treballen per compte d'altri dels qui ho fan per compte propi. Lògicament, aquesta qüestió també s'ha de fer. Com hem vist en la detallada explicació de l'Enquesta d'ús TIC i CE la situació d'autònom fa més complexa la delimitació del concepte, però necessària si es vol perseverar el seu sentit i realitat.

Un cinquè element, fa referència a la possible existència de múltiples feines o activitats laborals per part de la persona treballadora. Hi ha estudis (p.e., l'Enquesta de Població Activa) que només s'interessen pel teletreball en l'activitat laboral principal. Tanmateix, si volem contemplar el fenomen en la seua diversitat és important prendre en consideració aquells que teletreballen en una activitat laboral secundària, tot i que també ací caldrà delimitar la freqüència, intensitat, durada i altres paràmetres que ens permeten qualificar aquesta activitat laboral.

Un altre element important, fins i tot sense ser definitori del teletreball, és la de qui és el decisor d'aquesta manera de treballar. En ocasions, la decisió serà presa per l'empresa, en d'altres és el treballador qui pot decidir teletreballar i en d'altres es requereix un acord d'ambdues parts per prendre aquesta decisió. També podria ocórrer que la decisió provingués d'agents externs a l'empresa (p.e. les autoritats sanitàries) com va ocórrer durant el confinament pel COVID-19.

Un altre aspecte rellevant té a veure amb les demandes derivades de la tasca, en especial la relativa a la coordinació i cooperació amb altres treballadors en el sistema i flux del treball. Ací la tecnologia juga un paper important quan aquests processos s'han de produir a distància, sent aleshores fonamental, per a l'elecció de la tecnologia i la pròpia organització col·lectiva del treball el grau de flexibilitat quant a la sincronia (o asincronia) i la "simptopia" o presencialitat o la possibilitat de la dispersió en la ubicació.

Finalment, no és infreqüent que els treballadors que exerceixen la seua activitat laboral en plataformes ho realitzen en el format total o parcial en teletreball. En el nostre estudi, hem considerat aquest fet a l'hora de determinar la taxa de teletreball per a la població valenciana. Ara bé, per a l'anàlisi de la situació de teletreball hem exclòs els teletreballadors de plataformes per dos motius principals. D'una banda, el criteri ja esmentat de la ILO pel qual la caracterització d'aquests treballadors de l'economia "gig", s'ajusta millor al perfil de "treballador basat en el domicili", segons els termes de la Convenció 177, de 1996, sobre treball domiciliari. D'altra banda, aquest estudi és complementari a un altre sobre el treball en plataformes a la Comunitat Valenciana (Todolí et al., 2023) per la qual cosa és allà on s'analitzen aquests tipus de treball amb major especificitat i detall[2].

[2] Les plataformes digitals són empreses online, sense oficines en les quals realitzar el treball, que permeten trobar treballs o tasques a través de pàgines web o aplicacions mòbils que, en general, cobren al client per pagar a qui realitza la feina. Exemples de "plataformes digitals" serien Uber, Glovo, Upwork, Freelancer, Fiver o TaskRabbit, entre d'altres. No són plataformes digitals a aquests efectes eines com Zoom, Teams i altres programes informàtics col·laboratius.

1.2 El teletreball potencial

Recentment, s'ha prestat atenció a un fenomen important que ajuda a delimitar el potencial del teletreball dels llocs i ocupacions del mercat laboral en diferents sectors. En un treball publicat pel Banc d'Espanya (Eurosistema) Anghel, Cozzolino i Lacuesta (2020) analitzen les característiques dels ocupats que teletreballen i les d'aquells que podrien teletreballar. A partir d'aquestes anàlisis, i de la informació disponible per a les diferents ocupacions, els autors estimen que entorn del 30% dels ocupats podrien teletreballar, almenys ocasionalment. A partir d'aquestes dades, els autors conclouen que hi ha un ampli marge de millora en l'ús d'aquesta modalitat de treball. Assenyalen a més les importants diferències en funció del tipus d'ocupació. Així la proporció de tasques en les diferents ocupacions que podrien realitzar-se des de casa en les diferents ocupacions va des d'un 60% per a «Tècnics i professionals de suport», «directors i gerents» o «Tècnics i professionals científics i intel·lectuals» a proporcions molt escasses en les ocupacions militars, les elementals, l'artesania i el treball qualificat en indústries manufactureres, o la construcció.

El tema de la possibilitat del teletreball ("teleworkability") ha atret també l'atenció de la investigació a la Unió Europea. En un informe preparat per Sostero, Milasi, Hurley, Fernández-Macías i Bisello (2020) de l'EU Joint Research Center s'aborda la qüestió de la '*teleworkability*', prestant atenció a la situació prèvia a la pandèmia i a l'ocorreguda durant la mateixa. En aquest cas, els autors estimen que un 37% de les ocupacions són teletreballables constatant diferències entre països amb uns rangs del 33% al 44% per als països europeus amb excepció en cinc països. Per a això, han desenvolupat un índex de la possibilitat del teletreball tècnic ("technical teleworkability") que es basa en les tasques de les ocupacions, i un altre complementari d'interacció social. Aquests autors defineixen la "teletreballalitat" com la "possibilitat tècnica de proporcionar un input laboral en remot en un procés econòmic determinat" (p. 29). En fer referència a l'aspecte tècnic centren la seua definició, i l'índex corresponent, en l'anàlisi de les tasques (físiques, intel·lectuals i socials), els mètodes de treball i les eines que s'utilitzen en una determinada ocupació i la seua susceptibilitat de ser exercida sense necessitat d'acudir al lloc convencional on es desenvolupa el treball. Així a partir de la classificació de tasques, aquests autors han elaborat l'índex de teletreball potencial tècnica, amb un rang de 0 (no treballable en absolut) a 100 (completament teletreballable) per a cada ocupació a 3 dígits. Juntament amb aquest índex han desenvolupat un altre complementari d'interacció social a partir de les tasques que es requereixen en cada ocupació relatives a la interacció social també amb un rang de 0 a 100. Una explicació més detallada l'ofereixen els autors en un annex de la seua publicació. Una de les conclusions d'indubtable interés és que la part del mercat laboral de teletreball potencial abans de la pandèmia era molt més gran que el teletreball implantat. Aquesta situació va canviar durant la crisi oscil·lant, segons països

europeus, entre un quart de les ocupacions i dos terços d'aquestes. Les variacions estan relacionades amb la prevalença de teletreball anterior a la crisi, en part per l'estructura industrial del teixit productiu de cada país, i també per la composició d'ocupacions dins de cada sector en els diferents països, la mida de les empreses, les capacitats digitals de treballadors i empreses, així com per la cultura de les organitzacions i de la direcció. Quant a la prevalença per països aquests autors assenyalen que els nivells més baixos se situen als països d'Europa de l'est i també en alguns dels estats membres més grans del sud d'Europa (Itàlia i Espanya).

L'informe sobre el Teletreball a la Comunitat de Madrid i les seues implicacions en el medi rural, utilitzant la metodologia desenvolupada per Sostero et al. (2020), han calculat el treball potencial per als diferents sectors comparant-los amb els d'Espanya. Si atenem les dades ofertes allà per al conjunt d'Espanya, el teletreball potencial en el seu conjunt ascendeix a un 34,7%. Però aquesta xifra es desagrega per sectors de forma molt diversa. Així, el sector amb major potencial total de teletreball és el sector d'empleats comptables, administratius i altres empleats d'oficina amb un 89,3%. El segueix el sector dels directors i gerents amb un 72,8% , el de tècnics i professionals científics i intel·lectuals (69,2%) i el de tècnics i professionals de suport amb un 62,8%. Un sector (treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedors presenta un 6% i els quatre sectors restants presenten un nivell nul de teletreball potencial. Així aquest mateix informe situa la bretxa existent entre el treball potencial i el real per a Espanya en 21,7 punts percentuals, quan es pren l'indicador de teletreball establert per l'EPA. Aquesta clara diferenciació per sectors, determinarà, en funció de l'estructura sectorial i d'ocupacions en els diferents territoris, un major o menor nivell de teletreball real potencial.

1.3 El teletreball, un fenomen que ve desenvolupant-se des de fa diverses dècades

El teletreball en la forma en què s'ha definit en el punt anterior és un fenomen que compta amb més de mig segle d'existència. Es va iniciar la seua pràctica amb el desenvolupament als anys 70 del segle passat amb la pràctica de la tele-commutació en la indústria de la informació a Califòrnia (Nilles, 1975). Posteriorment es va anar desenvolupant el treball mòbil basat en les TIC quan els ordinadors més petits i lleugers (portàtils, cel·lulars) facilitaven la feina des de casa o des de qualsevol altre lloc. A Europa, es va abordar el fenomen de forma explícita i sistemàtica en l'Informe ECaTT98 (Electronic Commerce and Telework Trends, (Comunitat Europea, 2000). Uns anys més tard, el Juliol de 2002, les organitzacions europees dels agents socials (ETUC, Business Europe, CEEP and UEAPME) adopten l'Acord marc europeu de Teletreball (2002). En aquest acord es conceptualitza el teletreball com una forma d'organitzar i desenvolupar

el treball mitjançant les tecnologies de la informació i comunicació, en el context d'un contracte d'ocupació. Es realitza fora de les dependències de l'empresa de forma regular. (Framework Agreement on Telework, among Social Agents, July 2002). Al nostre país, en els començaments del segle XXI es va desenvolupar recerca amb aquest fenomen relacionant-lo amb la sostenibilitat i el canvi climàtic. En concret, Enric Net (2001) va realitzar una tesi doctoral sobre el teletreball i el medi ambient a la Universitat de Barcelona sota el títol *Els nous processos de treball. Gestió psico-ambiental de les Organitzacions: Teletreball,* sota la direcció d'Enric Pol i José M. Peiró.

L'any 2003, el Parlament Europeu i el Consell aproven la Directiva 2003/88/EC de 4 novembre 2003 sobre diversos aspectes de l'organització del temps de treball, tot i que no es planteja de forma específica el teletreball.

1.4 Implantació limitada a Espanya al segle XXI

La prevalença del teletreball al segle XXI va ser diferent en diferents països d'Europa. Hi ha països amb una forta implantació del teletreball, i amb tendència creixent en l'última dècada com Holanda, Suïssa, Suècia, Finlàndia, Bèlgica o Irlanda. Com es pot observar a la taula que presentem a continuació, el percentatge de teletreball (habitualment o algunes vegades) a Holanda, un dels països amb més implantació que hem triat com a referent de comparació, durant el 2019 any anterior a la pandèmia, era del 37,1% mentre que la mitjana de la Unió Europea (27 països) era de 14,4% i Espanya només assolia el 8,3%. Després de la pandèmia, el 2021, Holanda se situa en una prevalença d'implantació del teletreball, en ocasions o habitualment, del 53,9%, la mitjana de la Unió Europea és del 24% i la mitjana espanyola assoleix un 15,4%.

Porcentaje sobre personas empleadas de 15 a 64 años que teletrabajan con la frecuencia que se indica.											
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
European Union - 27 countries (from 2020	A veces	6,3	7,0	6,9	8,1	8,3	8,0	8,4	9,0	8,6	10,6
European Union - 27 countries (from 2020	Habitualme	5,5	4,9	4,8	4,9	4,8	5,1	5,2	5,4	12,0	13,4
European Union - 27 countries (from 2020	Nunca	88,2	88,2	88,2	87,0	86,9	86,9	86,5	85,6	79,4	76,0
Spain	A veces	2,8	3,2	2,6	2,9	2,9	3,0	3,2	3,5	4,2	5,8
Spain	Habitualme	4,4	4,3	4,3	3,6	3,5	4,3	4,3	4,8	10,9	9,5
Spain	Nunca	92,8	92,6	93,2	93,6	93,6	92,7	92,5	91,7	84,9	84,6
Netherlands	A veces	:	:	:	20,9	21,2	21,4	21,7	23,0	22,3	31,3
Netherlands	Habitualme	11,5	12,6	13,1	13,6	13,4	13,7	14,0	14,1	17,8	22,5
Netherlands	Nunca	88,5	87,4	86,9	65,5	65,4	64,8	64,3	62,9	59,8	46,1

Aquestes dades indiquen, en primer lloc, que l'ús d'aquesta pràctica a les empreses espanyoles és bastant baix en comparació amb la mitjana europea i per suposat molt més que als països líders en la seua implantació. En la mesura que aquesta implantació contribueixi a l'eficiència de les empreses, Espanya, abans de la pandèmia estava desaprofitant un factor de productivitat que podia proporcionar avantatge competitiu. A més, si analitzem l'evolució d'aquesta prevalença en la dècada considerada, veiem que

Holanda presenta un creixement progressiu de la prevalença del teletreball al llarg d'aquests anys mentre que tant la Unió Europea dels 27 com Espanya, han mantingut estable el percentatge de teletreball fins a l'any de la pandèmia. Ha estat aleshores, quan aquest percentatge ha augmentat amb una variació de gairebé 7 punts percentuals. De tota manera, aquestes estadístiques no reflecteixen els pics intranscendències, que van ser realment importants el 2020, durant el període del confinament. Aquests però van suposar la implantació temporal d'aquesta modalitat de treball i amb això una experiència que va posar de manifest, tant els seus avantatges com les seues limitacions en aquestes condicions específiques i va portar empreses i treballadors a considerar-la com una opció escassament considerada fins aleshores.

1.5 L'impuls accelerat de la implantació per la pandèmia i els seus efectes col·laterals. Lliçons apreses

Durant el període del confinament per la pandèmia es va produir un canvi clarament disruptiu per a l'acompliment de la feina ja que les empreses, en molts casos en què això era d'alguna manera possible, van disposar formes perquè els treballadors exercissen la feina des del seu domicili. Això va suposar un "experiment" de gran magnitud en què un volum important de treballadors i empreses van realitzar l'experiència, per primera vegada, de treballar des de casa. De fet, els resultats d'una enquesta realitzada a Espanya al març i abril de 2020 plantejava la pregunta de "si han anat a treballar en els últims set dies". Un 34% de la mostra, en la mitjana de les quatre onades realitzades, va respondre que estava teletreballant. Aquestes xifres mostraven una prevalença del teletreball que se situava per sobre dels percentatges de treballadors que, en l'Enquesta de Població Activa prèvia a la pandèmia, indicaven que tenien la possibilitat de treballar, tot i que en aquesta mateixa enquesta molts enquestats assenyalaven que no ho feien. L'evidència disponible va mostrar un fort increment de la pràctica del teletreball. Ara bé, aquesta intensificació es va donar en unes condicions inadequades, en molts casos improvisada, i amb poca planificació prèvia. L'anàlisi d'aquesta situació, implantada de formes diferents, va permetre a empreses i treballadors realitzar una experiència de magnitud considerable, identificar les limitacions i insuficiències en la forma de realitzar-lo, i també els avantatges i lliçons apreses per dur a terme el teletreball en condicions més adequades (Peiró i Soler, 2020).

1.6 Característiques de la situació postpandèmia

1.6.1 Les experiències i reaccions dels treballadors

En la postpandèmia s'han identificat una sèrie de comportaments i experiències dels treballadors que han posat de manifest fenòmens relacionats amb el significat del treball i la salut mental dels treballadors. D'una banda, s'ha constatat el fenomen descrit com la *gran dimissió*, en especial als Estats Units. Després de la pandèmia es va observar la dimissió o abandonament d'un nombre significatiu de treballadors dels seus treballs. Segons el Bureau d'estadístiques laborals dels Estats Units, 47 milions de nord-americans van abandonar durant el 2021 el seu lloc de treball, produint-se una escassetat rellevant de treballador. Una anàlisi més detallada mostra que aquesta tendència ja anava produint-se en USA abans de la pandèmia de forma progressiva creixent tot i que es constata que s'intensifica després de la pandèmia com un efecte acumulat de cinc fenòmens diferents: la retirada o jubilació en un volum important, a vegades anticipada o accelerada, la reubicació o relocalització de treballadors a altres àrees, la reconsideració o replantejament del sentit del treball, els canvis de treball a diferents sectors o dins del mateix sector i la resistència a retornar a un treball en condicions de presencialitat obligatòria a temps complet. Així en una enquesta presentada a la Harvard Business Review amb 10,000 participants, l'estiu del 2021 el 36% dels treballadors van indicar que si en la seua feina no se'ls proporcionava l'opció de treball en remot o un treball híbrid buscarien una alternativa (Barrero, Bloom, &Davis, 2021).

En països europeus el fenomen de "retirada" que acabem d'assenyalar s'ha manifestat d'altres formes com el malestar dels treballadors, l'increment de les absències per malaltia en freqüència i durada a causa de problemes de salut mental. De fet, les baixes de treballadors per salut mental es dupliquen des del 2016 i guanyen pes sobre el total de les baixes per incapacitat laboral transitòria. També en aquest fenomen i aquestes xifres s'acumulen efectes de diversos factors rellevants. A més, de l'impacte de la pandèmia sobre la salut mental dels treballadors i el seu malestar o burnout, l'acumulació d'intervencions quirúrgiques i tractaments adequats de determinades malalties durant la pandèmia, l'increment de les llistes d'espera i la sobrecàrrega del sistema de salut estan incidint en el volum i la taxa d'absències laborals.

Aquestes situacions, estan impulsant una major atenció a les experiències laborals dels treballadors i també a una revisió dels aspectes valorats del treball i el que significa aquesta activitat en la vida de les persones. L'anàlisi i avaluació dels riscos psicosocials, i del deteriorament de les condicions físiques, psicològiques i socials del treball afecten els estats d'ànim i emocionals de les persones individualment i col·lectivament i això incideix

negativament sobre les experiències laborals del treballador que s'han convertit en un component motivador essencial del significat del treball per a les persones.

La incidència dels fenòmens que acabem de caracteritzar pot estar modulada per la realitat cultural i les característiques del mercat laboral, la legislació del cada país i les prestacions socials que es proporcionen als treballadors.

D'altra banda, l'activació del mercat laboral, i la necessitat de talent per part de les empreses està portant a una situació d'escassetat de personal qualificat en determinades ocupacions i sectors que coexisteix amb unes taxes d'atur elevades, en comparació la mitjana europea. Aquesta situació està incrementant la rotació voluntària i la intensificació de la recerca i estratègies d'atracció per a la incorporació de talent per part de les empreses.

En aquest context, el teletreball en diferents formats i en condicions adequades, s'ha mostrat per a molts treballadors com un element que aporta valor a l'experiència laboral: eliminació o reducció dels temps de desplaçament, facilitació de la conciliació, major flexibilitat en espais, temps, organització i control del treballador sobre el seu propi treball, etc. En totes aquestes qüestions, la preferència i la voluntarietat del treballador per realitzar teletreball és un factor fonamental, que es contempla de fet en la definició de teletreball de la ILO i també en la legislació espanyola.

1.6.2 Els tempteigs i posicions de les empreses: Assaigs de múltiples modalitats.

Després de les experiències forçades del teletreball un bon nombre d'empreses s'han plantejat la incorporació d'aquesta modalitat del treball en la realització de l'activitat laboral. En ocasions aquesta incorporació ha estat sol·licitada pels treballadors, que han constatat els seus avantatges. De tota manera, les configuracions en la forma d'organitzar el teletreball han estat múltiples i diverses. Les diferents configuracions que s'adopten poden venir condicionades pel sector, el tipus de treball, el mercat laboral, la legislació i també la disposició dels treballadors i el paper dels sindicats. Ja hem assenyalat que els sectors es diferencien en funció del seu potencial de teletreball. També les ocupacions i els llocs, en funció del tipus de tasques permeten en major o menor mesura el potencial de tècnic de teletreball i també el seu potencial social. El mercat laboral, actualment 'employee driven' en un bon nombre de casos, és a dir amb més demanda de treballadors que l'oferta existent fa que es busque talent per realitzar el treball en remot, en especial en sectors que això és factible i ofereix avantatges competitius. A més, la legislació (per exemple, la llei aprovada al nostre país després de la pandèmia condiciona la forma en què es configura el teletreball) i, finalment, l'interés i actitud dels treballadors de

l'empresa i la posició dels sindicats també influeix sobre l'adopció o no del teletreball i les formes que adopta la seua organització.

La major part de les empreses i treballadors han adoptat una modalitat híbrida en la qual s'alterna el teletreball en el domicili, o en altres llocs convenients, amb el treball presencial. En ocasions s'ha utilitzat l'expressió 'smart work' per referir-se a la flexibilitat que requereix l'organització del teletreball si ha d'optimitzar la seua eficàcia i eficiència en l'organització. D'altra banda, la legislació ha establert unes delimitacions en la definició d'ocupabilitat que determinen quan aquesta activitat laboral ha d'estar regulat per un contracte de teletreball. Diversos autors han assenyalat (vegeu l'informe sobre teletreball de la Comunitat Autònoma de Madrid) que aquesta legislació és excessivament rígida ja que en fixar un llindar en la determinació del temps de treball per ser considerat teletreball sotmés al contracte i de l'altra la determinació del lloc de treball, tot això restaria flexibilitat i autonomia que serien una característica important del teletreball. També s'ha considerat la possibilitat que l'establiment d'aquest llindar condicione la configuració del teletreball, per evitar haver de complir les exigències de la llei. Altres autors, per contra, han plantejat la conveniència de la norma per contribuir a la prevenció dels riscos laborals que deriven d'aquesta modalitat de treball.

En qualsevol cas, juntament amb les diferents iniciatives adoptades per incorporar de manera més àmplia el teletreball a les empreses, cal constatar també que després de la pandèmia una sèrie d'empreses han decidit tornar a la situació prèvia de total presencialitat, en valorar que el teletreball no afavoreix una major productivitat i introdueix complexitat i exigències de coordinació i control que no proporcionen avantatge competitiu.

Cal assenyalar que la introducció sistemàtica del teletreball en una empresa requereix el desenvolupament de polítiques i pràctiques que contemplen aquesta innovació en el sistema de treball i en la gestió dels recursos humans. En la formulació d'aquestes polítiques convé determinar els objectius, els criteris d'elegibilitat per a la participació en el programa, l'establiment dels beneficis, la formalització de l'acord i la relació de necessitats de tecnologia i equipament. A més, és convenient que les empreses elaboren els documents necessaris per a la implantació, com ara normes, guies i procediments que faciliten la implantació de la política de teletreball, l'aplicació en aquest context de les pràctiques de gestió de recursos humans i l'avaluació dels riscos laborals en el lloc del teletreball, així com la seua informació als empleats. També caldrà desenvolupar els formats de contractes de teletreball i establir els programes i activitats de formació per a teletreballadors i els seus supervisors o directors.

1.7 La situació actual

La situació actual, després de més de dos anys d'exploracions, mostra una gran diversitat de situacions que van des de la tornada a la total presencialitat a una important diversitat de formats de teletreball híbrid. Cal caracteritzar aquesta situació com d'exploració i progressiva consolidació de múltiples formats en la configuració del teletreball. Podem dir, que es tracta d'una situació en la qual s'estan donant assajos i exploracions de les fórmules de teletreball que poden ser satisfactòries i eficaces per a treballadors i empreses, dins de les constriccions de les pròpies característiques de les tasques i les relacions socials en els llocs de treball. També s'assagen, en aquells casos en què el teletreball és factible, quines són les formes i configuracions d'espai, temps, condicions, etc. que millor s'ajusten a les necessitats tant de treballadors com de les empreses, els clients i d'altres grups d'interés rellevants.

Aquesta exploració de múltiples formats introdueix una incertesa i dinamisme que es troba amb freqüència en una fase inicial de tempteigs i la consolidació de la qual no resulta encara clara i definida. Estem davant d'una situació, que en molts casos es caracteritza com a provisional i per això, és complex clarificar com resultarà a llarg termini i les formes en què es pot estabilitzar. Qüestions com la reducció d'espais a l'empresa i la reconfiguració d'aquests espais de treball, estan en moltes ocasions sense plantejar. D'altra banda, l'efecte que el teletreball puga tenir per a una relocalització dels teletreballadors en el medi rural també és un canvi estructural que a penes s'està produint, per la possible provisionalitat de la situació o perquè la situació híbrida no permet estar a una gran distància del lloc de treball en l'empresa que resulte inconvenient per a acudir al mateix els dies de treball presencial. En aquesta situació és també rellevant l'exigència legal de la voluntarietat per ambdues parts per a la realització del teletreball. Això condueix al fet que les configuracions del teletreball que s'establisquen contemplen els plantejaments, interessos i pretensions de treballador i empresa i que el teletreball siga un àmbit important en el marc del diàleg la negociació entre empresa i els representants dels treballadors.

1.8 L'Observatori sobre el teletreball Labora-UV: Model marc teòric-conceptual

En aquesta situació de canvi i de tempteigs, assajos i desenvolupament de múltiples configuracions de teletreball per tal de determinar noves formes de treballar més satisfactòries i productives per a treballadors i empreses és important plantejar un observatori que permeta avaluar en el seu dinamisme els canvis que es van produint. Les noves formes de treballar, els canvis en l'organització del treball, les noves condicions de treball, els canvis en les formes de relació social, les exigències de competències digitals

i digitalitzades (Peiró i Martínez-Tur, 2022) els nous riscos que estan emergint i la legislació establerta per a aquestes formes de treball requereixen un estudi sistemàtic i periòdic que permeta avaluar l'evolució d'aquest important fenomen de l'activitat laboral actual i també extreure guies i recomanacions útils per a l'evolució de la seua implantació i desenvolupament en el mercat laboral actual.

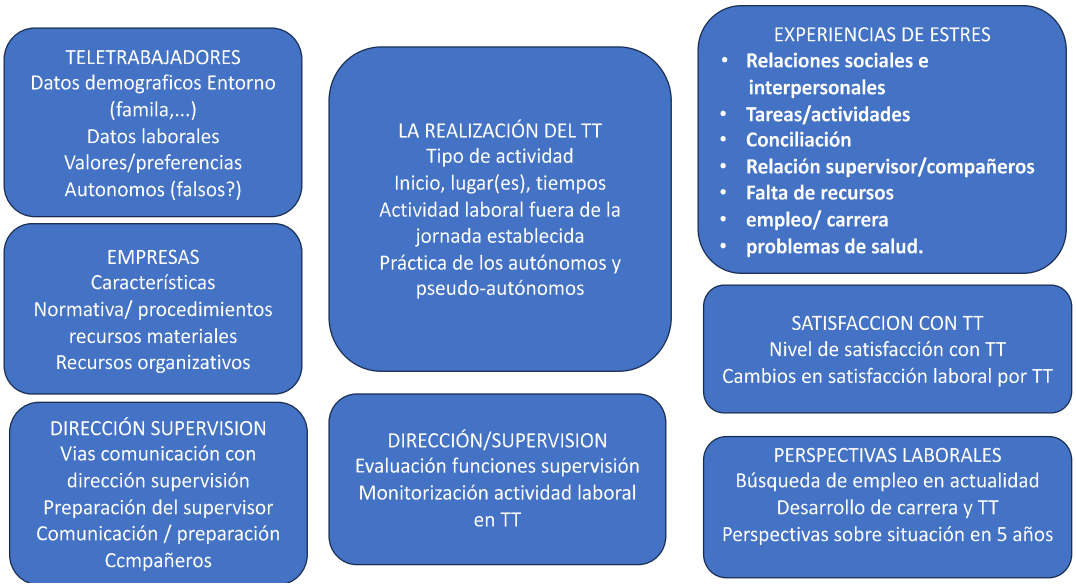
En aquesta direcció, la present monografia ofereix ja per segon any consecutiu un marc d'investigació que planteja els principals àmbits d'anàlisi conceptual, teòrica i empírica de la complexa i diversa realitat del teletreball a la Comunitat Valenciana.

En la figura 01 s'ofereix una visió sistemàtica del model que s'utilitza en la investigació del teletreball a la Comunitat Valenciana. La lògica subjacent a aquest model busca una comprensió adequada del fenomen i l'anàlisi de la seua configuració i les diferents formes de la seua realització i del seu seguiment, supervisió i monitoratge per part de l'empresa (columna central del model). Considera també els seus antecedents o les característiques que incideixen en aquesta activitat de teletreball (columna de l'esquerra) i les seues conseqüents o principals implicacions que aquestes activitats tenen per als treballadors i empreses (columna de la dreta).

Pel que fa als antecedents o característiques i condicions en què es dóna el teletreball, aquest observatori analitza els aspectes següents:

Característiques dels teletreballadors: Aquesta és una qüestió fonamental per analitzar de forma adequada el teletreball i extreure orientacions i propostes que permeten actuacions orientades a potenciar l'eficàcia, la seguretat i la salut dels treballadors. En concret l'observatori presenta i analitza les principals característiques demogràfiques i laborals dels teletreballadors com gènere, edat, nivell d'estudis i anys d'experiència. També s'analitzen dades relatives a l'activitat laboral com el treball per compte d'altri o per compte propi i també si es tracta d'una activitat laboral declarada o informal, explorant diverses característiques específiques d'aquestes diferents situacions. A més, atén elements importants d'aquests treballadors que poden incidir de forma significativa en el seu acompliment en el teletreball. D'una banda, s'analitzen diferents aspectes valorats pels teletreballadors en aquesta experiència de treball i la importància que els concedeixen. D'altra banda, s'indaga en dos aspectes importants: la preferència del teletreballador pel teletreball o el treball presencial i la força que li atorga a aquesta preferència. De forma més concreta, s'analitzen aspectes específics dels teletreballadors autònoms i algunes de les dades que s'obtenen ofereixen indicis sobre la possibilitat que la seua activitat laboral pogués caracteritzar-se com de 'falsos autònoms'.

Figura 01 Model teòric conceptual de l'observatori del teletreball a la Comunitat Valenciana.



Característiques de les empreses en les quals es realitza el teletreball. Aquest és un altre bloc de qüestions que són centrals per comprendre l'ecologia de l'activitat laboral en aquesta modalitat que es presenta en múltiples i diverses formes. S'analitzen ací aspectes com el sector, grandària de l'empresa, i si el centre de treball en el qual treballa la persona enquestada està ubicat a la Comunitat València. També s'exploren les característiques de les tasques que solen ser susceptibles de teletreball i els recursos materials i organitzatius que es proporcionen al teletreballador com per exemple els mitjans necessaris i si els aporta l'empresa o el teletreballador, les normatives i procediments que planteja l'empresa, etc. Es demana al treballador una valoració de l'empresa quant a la seua preparació pel que fa als equips i els processos de treball. En aquest context es consideren aspectes com l'avaluació prèvia dels riscos psicosocials en el teletreball, la realització de formació per al teletreball, la disponibilitat de suport tècnic per a problemes informàtics, etc.

Característiques i condicions en les quals dóna de la direcció i supervisió de l'activitat de teletreball. Un tema d'indubtable interés és el relatiu a les condicions previstes i establertes quant a la supervisió i monitoratge del teletreball. En un bloc posterior s'analitza la forma en què es realitza aquesta supervisió, ací interessen les condicions i característiques previstes per a la seua realització. Per a això, analitzem les vies establertes per a la comunicació amb el supervisor o amb el director i també demanem als treballadors que avaluen si els seus supervisors estan preparats per a dur a terme de forma competent aquesta funció en el nou entorn d'acompliment del treball. En aquesta secció, prestem també atenció a les vies de comunicació i facilitats (també a la preparació per al teletreball dels companys amb els quals s'ha d'interactuar durant el teletreball).

A més d'aquests aspectes que tracten de descriure característiques dels principals actors i context del teletreball, l'Observatori analitza també la mateixa **activitat laboral de teletreball** i les característiques i condicions en què es dóna aquesta activitat i la seua supervisió

La realització del teletreball. És important caracteritzar diversos aspectes d'aquesta activitat tenint en compte que s'està manifestant en múltiples formats i amb pràctiques laborals molt diverses. Aspectes que analitzem ací són el tipus d'activitat que es desenvolupa en el teletreball, el lloc o llocs on es realitza i l'any en què el teletreballador va iniciar la pràctica del teletreball. També s'exploren la freqüència amb què aquesta activitat es realitza en temps o en formes que no són les habituals o "estàndard" en el treball (p.e. treball nocturn, o en caps de setmana, etc.). Un altre àmbit de la pràctica del teletreball que resulta d'interés té a veure amb els protocols d'actuació com la forma de decidir la introducció del teletreball, l'elecció o assignació d'horaris, per exemple, el registre horari, els protocols de desconnexió i les pràctiques de comunicació o resposta fora de la jornada laboral. A més, s'analitzen de forma específica les pràctiques del treball dels autònoms en la seua activitat laboral.

La pràctica de la direcció i la supervisió del teletreball: Valoració realitzada pels teletreballadors. En aquesta secció ens interessa conéixer com valora el teletreballador la supervisió que es realitza del seu treball. En concret es demana la valoració de les funcions de supervisió relacionades amb l'assignació d'objectius, el suport en la realització del treball, l'avaluació de l'acompliment, la relació i tracte personal amb el treballador, la competència en la direcció de reunions, i la seua contribució a la creació d'un bon clima. També ens ha interessat conéixer la informació que el treballador té sobre l'ús, si s'escau, per part de l'empresa de mitjans digitals per al monitoratge o control del treball i la informació que rep de l'empresa sobre aquest ús i sobre la informació obtinguda amb això.

Com hem indicat, en la tercera columna del model presentat en el gràfic presentem una sèrie de **resultats i conseqüències que poden derivar-se del teletreball**, predominantment per al treballador, però en certa manera també per a l'empresa. En concret plantegem en anàlisi de les fonts d'estrés que es donen en el teletreball, un element essencial per determinar els principals riscos laborals psicosocials d'aquesta activitat, també la satisfacció amb el fet de teletreballar i la incidència estimada de l'activitat teletreball sobre les seues perspectives laborals. Vegem els principals continguts en cadascun d'aquests apartats.

Experiències d'estrés i valoració dels riscos psicosocials en la pràctica del teletreball. Ens ha interessat realitzar una valoració detallada d'aquests riscos tenint en compte la rellevància del tema i també de la creixent implantació d'aquesta forma de treball. En general, hem tractat de determinar aquests riscos buscant d'establir la prevalença de

cadascun d'ells en els enquestats que teletreballen. En concret, hem organitzat aquests riscos en les següents categories: 1) implicacions del teletreball 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 en el context del teletreball; 5) Riscos derivats de la conciliació del treball amb altres àmbits de la vida; 6) Riscos derivats de la manca de recursos per al teletreball; i 7) Riscos derivats relatius a les relacions d'ocupació i la carrera professional.

Satisfacció dels teletreballadors amb el teletreball. En aquest punt ens interessa especialment valorar la satisfacció específica amb l'activitat laboral i els aspectes que es relacionen amb el teletreball i també si, en produir-se el pas a la realització de teletreball ha canviat la satisfacció laboral i en quin sentit.

Perspectives laborals. Resulta d'interés ampliar les perspectives relacionades amb les conseqüències i implicacions del teletreball per al teletreballador. Per això, hem atés l'anàlisi de la recerca de feina en l'actualitat i també a les implicacions que el teletreball té per al desenvolupament de carrera i les perspectives laborals que tenen en l'horitzó de cinc anys.

En síntesi, es planteja una visió panoràmica de la problemàtica del teletreball que ens proporciona informació rellevant i útil per conéixer la situació, i aporta idees i guies per a la intervenció dels responsables de les polítiques laborals a l'Administració i també de les organitzacions, públiques i privades, i també dels treballadors. Especial interés tenen moltes dades per inspirar les funcions d'entrenament, orientació i intermediació en l'ocupació que compleixen els serveis d'ocupació.

2. METODOLOGIA

2.1. Disseny de les temàtiques de l'estudi i del qüestionari

El present estudi s'ha plantejat mitjançant la realització d'una enquesta a una mostra representativa de la població valenciana de 16 a 70 anys. La selecció de les temàtiques estudiades en l'enquesta arrenca de l'estudi ja realitzat l'any 2022 (Peiró et al., 2022) per a l'elaboració de la qual es va realitzar una revisió de diverses fonts sobre el tema: (Messenger et al., 2017), (Eurofound, 2021), (Ker et al., 2021), (INE, 2020), (Randstand, 2021),(Generalitat de Catalunya, 2020) y (COTEC, 2022).

Per això, aquesta investigació conduent a l'establiment d'un observatori sobre el teletreball a la Comunitat Valenciana és continuació, amb una nova cohort, de l'estudi de teletreball "*El teletreball a la Comunitat Valenciana 2022*" (Peiró et al., 2022). Les qüestions considerades són, en bona part, les mateixes que les tractades en la investigació anterior. No obstant això, s'ha buscat la millora del mesurament d'alguns dels fenòmens considerats en l'informe de 2022 i l'eficiència en la recollida de dades.

Així, el present informe aprofundeix en diversos aspectes del teletreball a la Comunitat Valenciana per a oferir una visió integral del mateix en el 2023. Primer, abordarem l'extensió del teletreball a la regió i el perfil dels qui el practiquen, incloent-hi la freqüència amb què el realitzen. A continuació, examinarem els sectors en els quals s'observa un major nombre de teletreballadors i el lloc des del qual exerceixen les seues tasques.

També ens enfocarem en aspectes com la dimensió, la ubicació i la naturalesa (pública o privada) de les empreses on es duu a terme el teletreball. A més, explorarem les raons que motiven les persones a optar pel teletreball, les condicions laborals en què treballen i les seues expectatives en relació amb la seua vida laboral.

Les temàtiques esmentades es veuen reflectides en el qüestionari aplicat als enquestats. És important destacar que aquest qüestionari s'insereix en el context d'una enquesta més àmplia (vegeu Todolí i Peiró, 2023). El qüestionari que recull aquest informe inclou dos blocs: un primer bloc que constava de 24 preguntes que es plantegen a tots els participants i un segon bloc que inclou 42 preguntes dirigides a les persones que havien teletreballat almenys diverses vegades al mes en l'últim any.

Previ a la recol·lecció de dades per a l'estudi, l'empresa contractada per dur a terme el treball de camp va realitzar proves d'aplicació internes, ajustant el qüestionari en funció dels resultats d'aquestes proves.

2.2 Treball de camp

Aquesta investigació s'ha realitzat mitjançant una enquesta online. De manera anàloga a la realitzada en l'estudi de l'any anterior per Peiró i Col·laboradors (2022). En la cohort de 2023 el treball de camp es va realitzar del 26 d'abril al 26 de maig de 2023. Per al marc d'aquest informe, el seu objectiu era la recollida de dades de les persones que teletreballen. Es tractava de recollir informació sobre la magnitud d'aquest fenomen, el perfil dels teletreballadors, el tipus de treball que realitzen, les seues condicions laborals i les seues percepcions sobre alguns aspectes relacionats amb el seu treball. Per a tal fi, l'empresa GfK va dur a terme enquestes en línia autoadministrades mitjançant el mètode CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) en panells online[3].

En aquesta modalitat d'enquesta els panelistes (les persones que responen a l'enquesta) accedeixen al programari d'administració del qüestionari després d'estar inscrits en el mateix panell de l'empresa. En contraprestació per la seua participació aquestes persones reben punts bescanviables per diversos productes, atorgats en funció de la durada del qüestionari.

Les enquestes es van administrar aleatòriament a persones d'entre 16 i 70 anys residents a la Comunitat Valenciana. La mostra final que va participar en la totalitat del qüestionari va ser de 2005 persones. D'aquestes, 445 persones teletreballadores configuren la mostra del present informe. L'error mostral va ser d'un ± 2'19%, amb un interval de confiança del 95'5% per a la mostra de 2005 i de ±4,65% per al segment de Teletreball de 445 entrevistes (no ponderades)[4].

2.3. Població i disseny de la mostra de l'estudi

Una vegada exposat el treball de camp, 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 entre 16 i 70 anys.

[3] És important considerar els possibles efectes que l'ús d'aquesta tècnica d'enquesta pot haver tingut sobre els resultats. En els panells online és comú trobar dificultats per 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 online pot haver derivat en certa infrarepresentació dels perfils de major edat, menor alfabetització digital o menor nivell socioeconòmic, així com la sobrerepresentació de certs sectors d'activitat entre d'altres.

[4] No s'ha inclòs en la mostra d'aquest estudi a les 244 persones que treballen en plataformes digitals i formen part de l'informe específic d'aquest tipus de treballadors, una part dels quals realitzen el seu treball en la modalitat de teletreball i altres de forma presencial o en el domicili del client (Todolí i Peiró, 2023).

Per tal d'assegurar una correcta representació de la varietat de perfils que incumbien a la investigació es va dissenyar una mostra per quotes en el cas de la recollida de dades mitjançant CAWI. En primer lloc, 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'assolir un mínim de 800 entrevistes i Castelló 400), amb la finalitat de disposar 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 70 anys) i la zona de residència (València àrea metropolitana, València, Alacant àrea metropolitana, Alacant) es va utilitzar una distribució proporcional dins de cada província.

2.4. Ponderació de les dades

Després del treball de camp; i per tal de buscar la representativitat a l'enquesta, es va dur a terme una ponderació dels resultats per província, per ús d'Internet[5], 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 oficials de l'INE respecte del Padró municipal i de l'Ús de productes TIC.

2.5. Controls de qualitat

Atés que els panelistes involucrats en aquest tipus d'enquestes solen tenir un interés personal en la seua participació (recompensa en punts que podria motivar-los a completar-les de manera acrítica), és de summa importància garantir la qualitat de les respostes obtingudes. Per aconseguir-ho, l'empresa encarregada de dur a terme la recerca de camp ha implementat diversos criteris de qualitat de les dades, mitjançant els quals es van excloure alguns participants de la mostra i la base de dades. En aquest procés, es van descartar qüestionaris incomplets abandonats durant l'entrevista (122 entrevistes), aquells que no complien amb el temps mínim de 4 minuts necessari per a completar l'enquesta (4 entrevistes) o amb l'edat màxima per respondre (9 persones). També es va fer un esforç d'anàlisi de respostes a preguntes del qüestionari que poguessen indicar una participació acrítica o automatitzada. Així, es van eliminar aquelles

[5] Donada la naturalesa de l'enquesta i, ja que aquesta es va realitzar a través d'un panell online, es va considerar adequat ponderar els resultats pel percentatge de persones que fan servir Internet habitualment a Espanya. D'aquesta manera, es va utilitzar per a la ponderació el percentatge de persones que havien fet servir 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.

entrevistes que presentaven respostes inconsistents entre diferents preguntes l'exigència de consistència de les quals era plausible i els que mostraven una uniformitat inusual en les valoracions d'atributs (12 entrevistes). En total, es va procedir a anul·lar 147 entrevistes.

2.6 Anàlisis estadístiques realitzades

Un cop recollides les dades es van dur a terme encreuaments entre les variables pertinents per a les anàlisis en base als nostres objectius. En aquesta etapa, es va emprar la prova estadística "t de Student" per avaluar diferències estadísticament significatives entre les mitjanes de diversos grups i la mitjana total. D'aquesta manera s'han comparat les mitjanes de cada categoria d'estudi amb la mitjana del total de categories. Per exemple, per saber si hi ha diferències de gènere en el nombre de persones que teletreballen, comparem la mitjana de dones o hòmens teletreballadors amb la mitjana total de persones que teletreballen. D'aquesta manera podem veure si alguna d'aquestes categories es troba significativament per sobre de la mitjana, és a dir, si hi ha alguna categoria (homes o dones) on hi haja significativament més persones que teletreballen.

Així, les anàlisis realitzades i reflectides en el present informe se centren principalment aquelles diferències estadísticament significatives[6], ja que en alguns casos les diferències que s'observen a simple vista poden ser degudes a l'atzar o estar influïdes per una mida mostral insuficient. Certament, aquestes proves estadístiques requereixen una mida mostral suficient en cada encreuament realitzat perquè les diferències entre categories puguen ser testades, i per tant, concloure si són estadísticament significatives.

[6] Tot i que en alguns casos també s'han destacat dades que, obviant la significativitat estadística, pot ser rellevant considerar. En aquests casos s'ha assenyalat aquesta circumstància.

3. MAGNITUD DEL TELETREBALL A LA COMUNITAT VALENCIANA

Reprenent l'exposat en el capítol introductori, la quantificació del teletreball es pot donar des de diferents òptiques i atenent definicions molt variades. Com s'ha exposat, aquestes definicions engloben paràmetres com la proporció de temps teletreballat sobre el total de la jornada laboral (p. ex. el punt de tall del 30% que fixa la llei de teletreball a Espanya), la durada del teletreball o període durant el qual es practica, amb major o menor freqüència, la localització en la qual es produeix (per exemple, en un coworking, al domicili), l'estatus del teletreballador o fins i tot el treball concret sobre el qual es realitza en els casos en què el teletreballador exerceix diverses ocupacions alhora (pluriocupació).

Finalment, ja hem exposat que es produeix a vegades una certa variabilitat o confusió conceptual entre el teletreball i el treball en plataformes dins del que es coneix com a economia 'gig'. També en la introducció hem assenyalat la importància d'aquestes situacions per conceptualitzar el fenomen del teletreball.

A conseqüència de tot això, en el present informe quantifiquem el teletreball atenent a la següent pregunta:

–¿Has teletreballat–

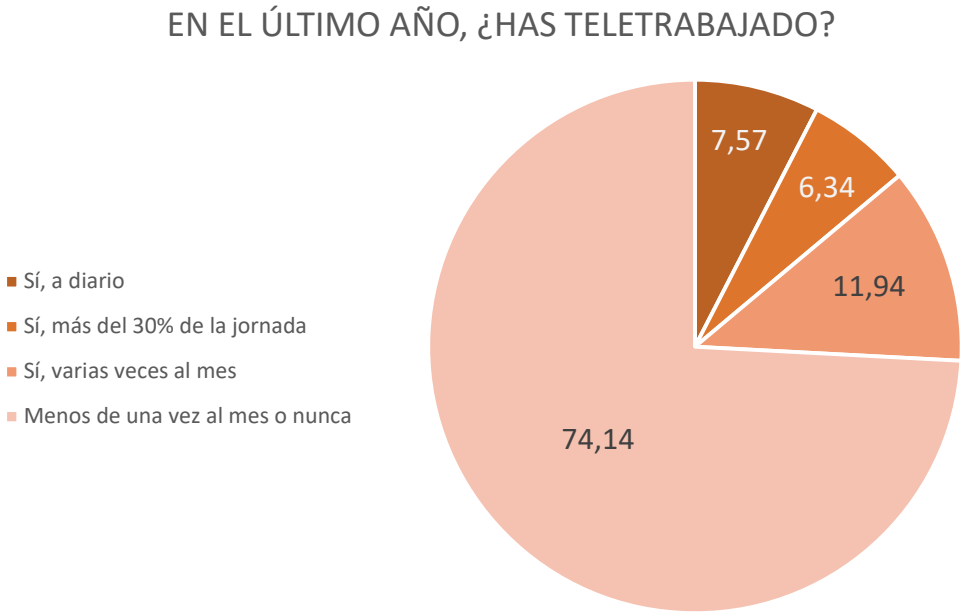
Ens referim a si has treballat fora de les instal·lacions de l'empresa o del teu propi negoci utilitzant mitjans electrònics.

Per respondre a la pregunta se'ls ofereix als participants en l'enquesta CAWI les següents alternatives de resposta:

1. Sí, cada dia
2. Sí, més del 30% de la jornada total: aprox.
3. Sí, diverses vegades al mes
4. Sí, però menys d'una vegada al mes
5. No, mai

Considerant aquells que respon que teletreballen almenys una vegada al mes, el percentatge de teletreballadors que indiquen que estan teletreballant actualment, i són població activa en el moment de l'enquesta, és d'un 25,86% dels treballadors ocupats en el moment de realització de l'enquesta en la mostra estudiada. Aquesta taxa s'ha calculat, atenent la definició de l'OIT, excloent aquells teletreballadors que realment són

treballadors de plataformes; per als quals s'ha realitzat un altre informe específic (Todolí, et al., 2023).



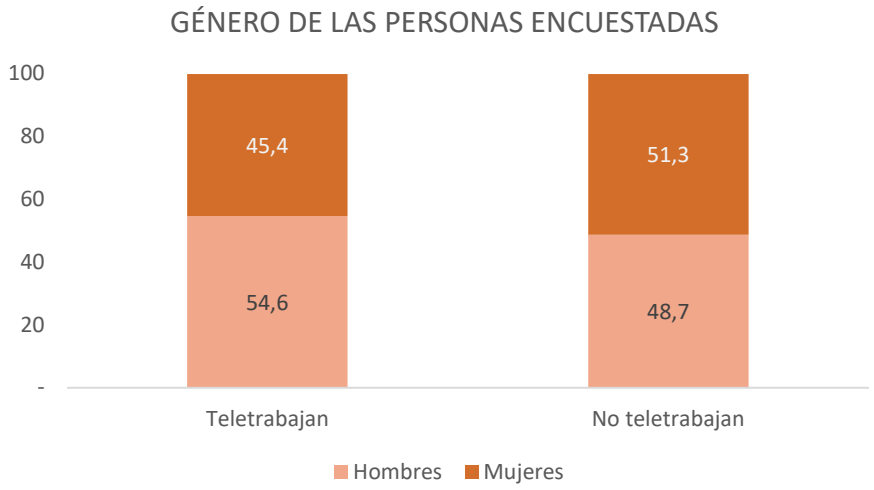
4. PERFIL DELS TELETREBALLADORS

En aquesta secció vam analitzar el context social, laboral i personal de les persones enquestades amb l'objectiu d'aproximar-nos al perfil sociodemogràfic i laboral de les persones que teletreballen a la Comunitat Valenciana[7].

4.1 Característiques Demogràfiques

En primer lloc, vam analitzar una sèrie de característiques relacionades amb cada individu que ens permeten definir-lo dins de diferents grups demogràfics. En aquest sentit, classificarem les persones enquestades amb relació al gènere, l'edat, el seu lloc d'origen i residència i estat civil i diferenciarem entre aquelles que teletreballen i les que no.

Ací vam centrar-nos en el **gènere** de les persones que teletreballen i si hi ha diferències amb qui no teletreballen.

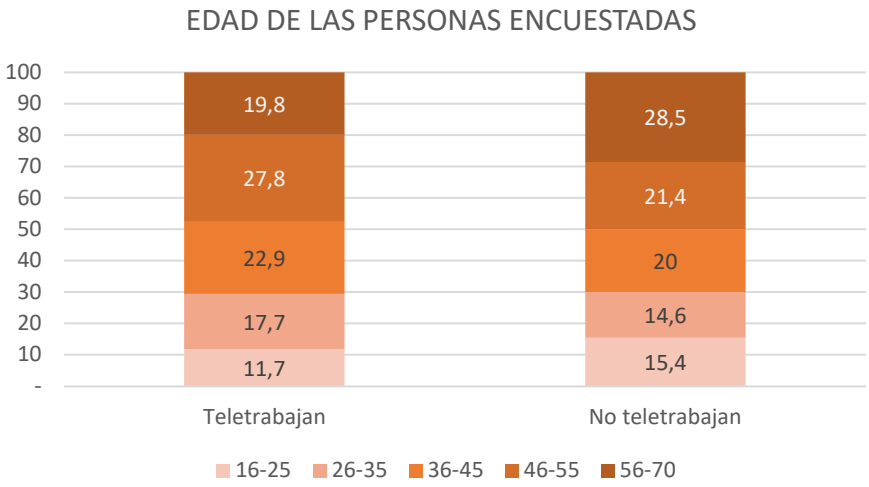


En general la distribució per gènere en el teletreball resulta bastant equitativa, sense que es puga dir que hi haja a priori una marcada preeminència d'un gènere sobre un altre, tot i que s'observa un major percentatge d'homes (54,6%) que de dones (45,4%). En comparació amb la resta dels enquestats que no teletreballen, la distribució és més equitativa, cosa que ens permet dir que el teletreball es troba fins a cert punt masculinitzat, ja que la representació dels hòmens és 5,9 punts superior entre els qui

[7] Hem de considerar que, a partir d'ací, la informació presentada sobre teletreballadors es refereix exclusivament a les persones que teletreballen no sent però, 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 25,86% de persones que teletreballen que hem assenyalat en la nota anterior.

teletreballen i la resta de persones enquestades. Si comparem les dades amb l'any anterior, mentre que els percentatges dels qui no teletreballen no alberguen variació d'un any a l'altre, entre els qui teletreballen s'observa una tendència a equiparar tots dos gèneres, ja que la diferència a favor dels hòmens era més marcada el 2022 que aquest any (56,3% d'homes enfront del 43,7% de dones).

Un altre factor important és l'**edat** de les persones que teletreballen.

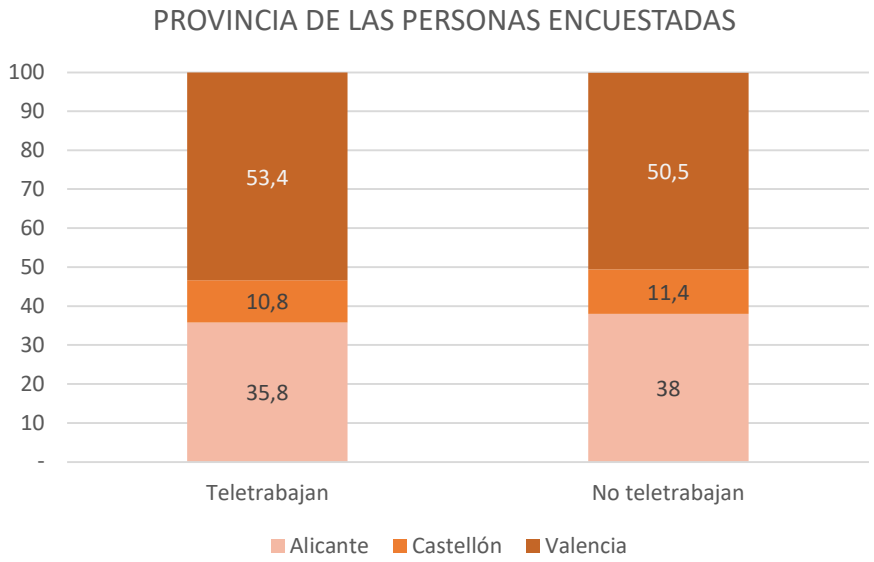


En aquest sentit, els qui teletreballen es concentren en la franja d'edat superior als 36 anys (70,6%), mentre els menors de 36 anys representen menys d'un terç dels teletreballadors (29,4%). De fet, la meitat de les persones teletreballadores (50,7%) se situen entre els 36 i els 55 anys. Comparant les dades amb la resta de la mostra que no teletreballa, veiem com hi ha una infrarepresentació en el teletreball dels treballadors de més edat (56-70 anys), els quals suposen el 28,5% entre els qui no teletreballen i només el 19,8% dels teletreballadors. També hi ha una menor representació en el tram més jove (16-25 anys), si bé en aquest cas la diferència és menor (15,4% en el treball ordinari, 11,7% en el teletreball).

"Els majors de 55 anys i els menors de 26 estan infrarepresentats en el teletreball"

Aquestes dades resulten bastant similars a les de l'any anterior, quan un 72,4% dels teletreballadors comptaven amb més de 36 anys (58,6% entre 36 i 55 anys) i el 27,6% restant entre 16 i 36 anys. També el 2022 els extrems etaris es trobaven menys representats entre les persones teletreballadores que entre la resta, però, podem observar un lleuger increment aquest any de les persones teletreballadores de més edat (56 a 70 anys), ja que actualment representen el 19,8% i l'any passat eren el 13,8%.

Respecte a com es **distribueixen territorialment els teletreballadors** a la Comunitat Valenciana hem pres en consideració dues qüestions diferents, la seua distribució segons



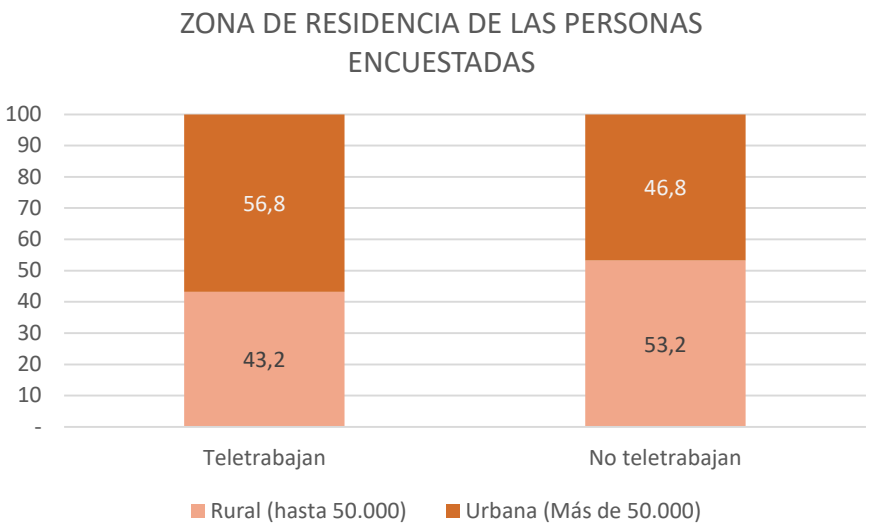
la província on resideixen i segons si resideixen en un entorn urbà o rural.

Amb relació a la **província de residència**, més de la meitat de les persones que teletreballen resideixen a la província de València (53,4%), una mica més d'un terç a la província d'Alacant (35,8%) i només un 10,8% a la província de Castelló.

Aquestes dades difereixen poc dels que presenten els enquestats que no teletreballen (50,5%, 38% i 11,4% respectivament) i així mateix són coincidents també amb els que presenta l'EPA del segon trimestre de 2023 elaborada per l'IVE[8] (51,22% a València, 37,36% a Alacant i 11,08% a Castelló). Encara que no puga dir-se que el fenomen del teletreball incidesca especialment en una província més que en una altra, enguany observem una lleugera major representació de teletreballadors residents a la província de València respecte a la mostra general. En contraposició, l'any passat era la província d'Alacant la sobrerepresentada (en 2022, el 50,2% residien a la província de València i el 39,2% en la d'Alacant).

[8] Institut Valencià d'Estadistica, Enquesta de Població Activa de la Comunitat Valenciana (2n semestre de 2023), https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/encuestadepoblacionactiva/resultadosparalacomunitatvalenciana.

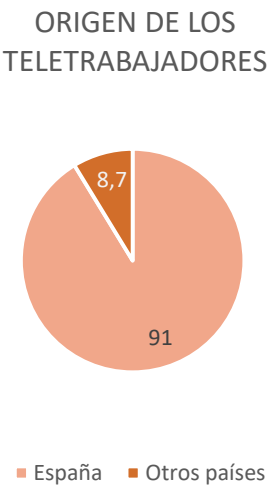
Observant la distribució dels enquestats segons es tracte d'un **entorn urbà o un entorn rural** veiem majors diferències entre les persones que teletreballen i la resta.

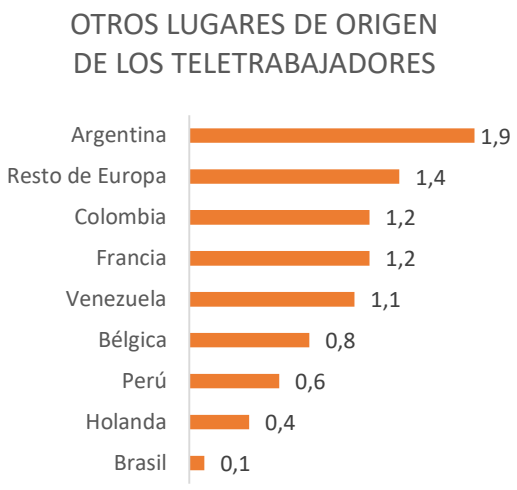


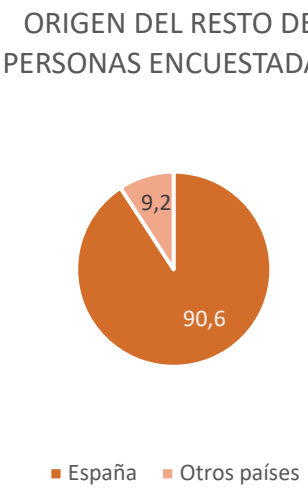
Per a aquest supòsit hem considerat com a entorns rurals aquells municipis que no superaren els 50.000 habitants, i com a urbans els que compten amb una població superior. En aquest cas podem observar com els teletreballadors es concentren en entorns urbans encara més que la resta de la població (56,8% enfront del 46,8%), situació que no es donava l'any passat, quan la distribució entre els qui teletreballaven i els qui no era molt similar.

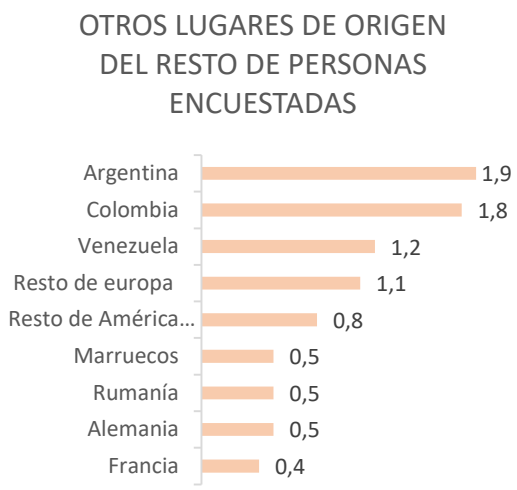
"El teletreball està més present en entorns urbans que en entorns rurals"

Més enllà de com es distribueixen les persones teletreballadores territorialment, també ens interessa conéixer el seu **lloc d'origen**.









Les dades obtingudes ens indiquen que un 8,7% dels qui teletreballen procedeixen de fora d'Espanya, un percentatge molt similar al de la resta d'enquestats de (9,2%). Si comparem segons els diferents orígens, veiem com entre les persones teletreballadores i entre els qui no teletreballen destaquen en tots dos casos les d'origen llatinoamericà, principalment d'Argentina i Colòmbia. D'altra banda, les persones migrants d'origen europeu resulten més representades en el teletreball que entre la resta, destacant França i Bèlgica.

Finalment, per finalitzar amb les característiques demogràfiques, ens interessa conéixer l'**estat civil** dels enquestats.

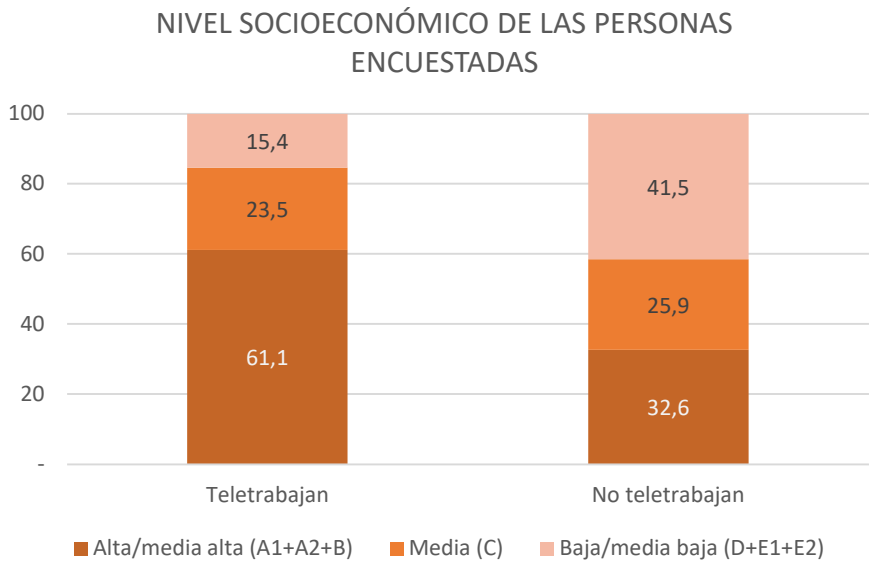
En aquest cas observem com pràcticament la meitat de les persones que teletreballen (49,2%) es troben casades i vivint amb la seua parella, un 28,4% estan solteres, un 10,3%

en parella de fet, el 6,5% divorciades i la resta en altres situacions. Comparant les dades amb les de la resta d'individus preguntats, no podem concloure que els qui teletreballen atenguen patrons de situació civil significativament diferents de la resta de la població. Tot i això, es manté com respecte a l'any passat una major representació de persones casades entre els qui teletreballen al mateix temps que una menor representació de persones solteres.

4.2 Característiques Socioeducatives

A banda de les característiques demogràfiques, cal conéixer el perfil socioeducatiu dels qui teletreballen per comprendre millor la realitat d'aquest fenomen. Per aquesta raó vam aprofundir en les diferents característiques socioeconòmiques i en el nivell i l'àrea d'estudis realitzats per les persones enquestades.

En un primer moment, analitzarem el nivell socioeconòmic[9] dels individus.



Crida l'atenció en aquest cas la notable diferència existent entre els qui teletreballen i els qui no. En efecte, mentre que entre les persones entrevistades que no teletreballen, a penes un terç (32,6%) pertany a una classe socioeconòmica alta o mitjana alta, aquest percentatge es duplica entre les persones que teletreballen, arribant al 61,1%, és a dir, la gran majoria dels qui teletreballen pertanyen als grups socials més privilegiats. D'altra banda, mentre el percentatge de persones de classe mitjana es manté més o menys igual

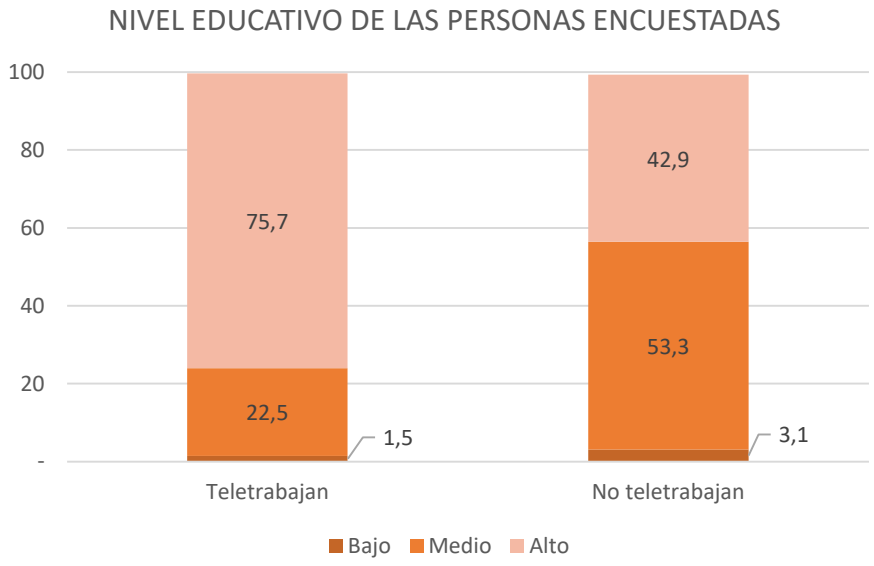
[9] Hem utilitzat la nova classificació socioeconòmica de l'EGM, de set trams. Aquesta classificació es fa a partir del nivell d'estudis, la professió, l'activitat, la mida de la llar i el nombre d'individus amb ingressos a la llar. Tot i que hem utilitzat aquesta classificació en set trams, després els hem agrupat en tres per fer més senzill l'anàlisi de les dades.

entre tots dos grups (23,5% teletreballadors, 25,9% no teletreballadors), només el 15,4% dels teletreballadors són de classe baixa o mitjana baixa.

"Els qui teletreballen solen mostrar nivells socioeconòmics alts o mig alts"

Pel que fa a l'any anterior, el major canvi l'observem en relació amb el grup dels qui no teletreballen. Així, aquest any hi ha hagut un increment molt notable, de prop de 20 punts, de la classe baixa o mitjana baixa (del 21,9% el 2022 al 41,5% el 2023), alhora que ha disminuït la classe mitjana (del 41,7% el 2022 al 25,9% el 2023) i en molta menor mesura la classe alta o mitjana alta (36,4% el 2022, 32,6% el 2023). Això ens indica en termes generals una pauperització social que ha afectat principalment la classe mitjana, incrementant la desigualtat de forma significativa. Mentre això succeeix entre la població no teletreballadora, entre els qui teletreballen les variacions no han estat tan extremes, tot i que mostren en part el reflex de l'ocorregut. Així, si l'any passat també una gran majoria dels qui teletreballen pertanyien a la classe alta o mig alta (64,1% el 2022), a penes hi havia representació de teletreballadors de classe baixa (4,9% el 2022), mentre que aquest any aquest percentatge s'ha triplicat (15,4%) a costa dels teletreballadors de classe mitjana que descendeixen del 31% el 2022 al 23,5% aquest any.

També ens interessa conéixer el nivell educatiu[10] de les persones enquestades.



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

NIVELL EDUCATIU	ESTUDIS

Igual que ocorria amb el nivell socioeconòmic, observem una diferència notable entre les persones que teletreballen i les que no. Així, més de tres quartes parts dels qui teletreballen (75,7%) tenen un nivell alt d'estudis, un 22,5% tenen un nivell mitjà i tan sols un 1,5% disposen d'un nivell baix d'estudis. Això suposa una gran sobrerepresentació de les persones amb nivells alts d'estudis entre les persones teletreballadores, ja que entre els qui no teletreballen aquest grup representa el 42,9%, és a dir, hi ha gairebé 1,8 vegades més persones amb un alt nivell educatiu entre els qui teletreballen que entre els qui no teletreballen. Aquesta sobrerepresentació s'ha mantingut respecte de l'any anterior, quan el 63,3% dels teletreballadors tenien nivells alts d'estudis davant el 36,5% dels qui no teletreballaven.

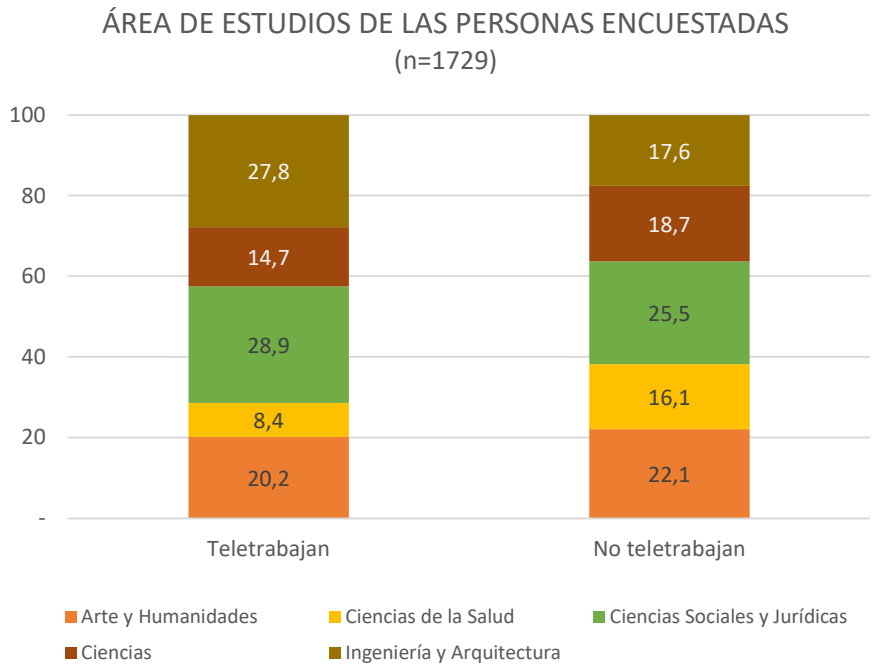
"Hi ha gairebé 1,8 vegades més persones amb un nivell educatiu alt al teletreball"

A més del nivell d'estudis assolits, també hem preguntat sobre l'àrea d'estudis en la qual han desenvolupat la seua formació.

També ací apreciem algunes diferències significatives entre els dos grups que coincideixen amb la situació constatada l'any anterior. Entre les persones que teletreballen s'observa una clara sobrerepresentació dels qui posseeixen formació en enginyeria i arquitectura respecte de les persones que no teletreballen (27,8% enfront del 17,6%). Aquest grup, juntament amb els qui compten amb estudis en ciències socials i jurídiques (28,9%), suposen la majoria dels teletreballadors (56,7%). Per contra, estan infrarepresentades les persones formades en ciències de la salut (8,4% enfront del 16,1%) i en ciències (14,7% enfront de 18,7%). Finalment, el grup dels qui compten amb 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.

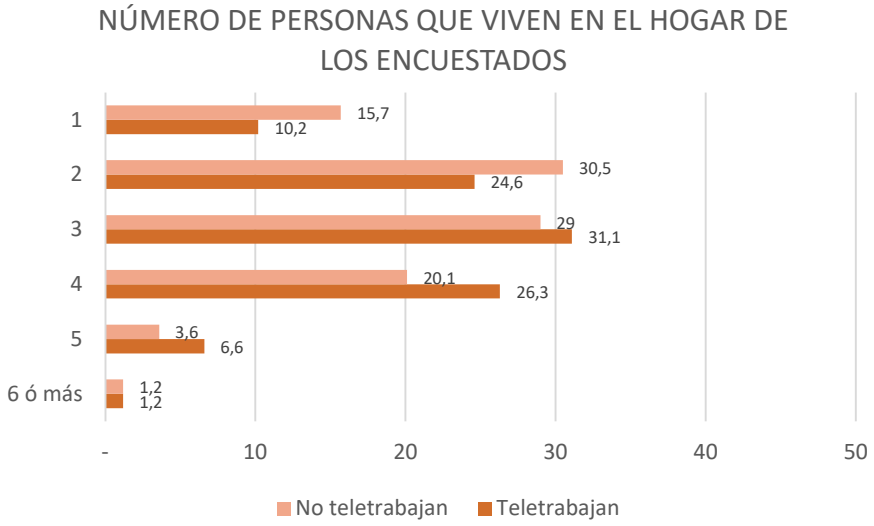
d'art i humanitats apareix representat més o menys per igual tant entre els teletreballadors com entre els qui no teletreballen (20,2% i 22,1%).



4.3 Característiques de les llars

En aquest apartat vam centrar la nostra atenció en l'entorn familiar de les persones enquestades. Per això hem preguntat a prop de la quantitat de membres que forma el nucli familiar, el nombre de persones que aporten ingressos a la llar i el nombre de persones econòmicament dependent de la persona enquestada.

En un primer moment ens centrarem en la **mida de la llar** dels entrevistats segons el nombre de membres que el componen, incloent-hi el mateix entrevistat.

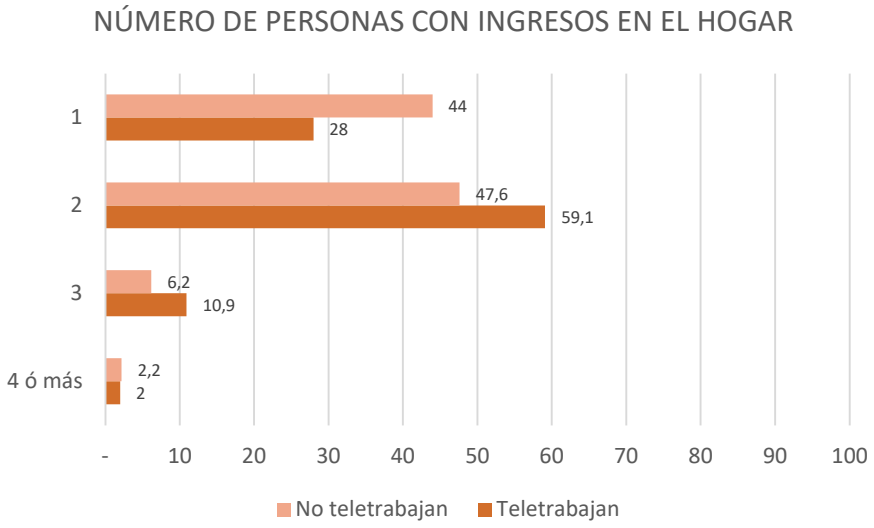


D'aquesta manera podem apreciar com les persones que teletreballen tendeixen a viure en llars més nombroses que les persones que no teletreballen. En efecte, el 46,2% dels qui no teletreballen resideixen en llars d'un o dos membres, mentre que entre els qui teletreballen el percentatge es redueix al 34,62%. Per contra, en el cas de llars de tres o més individus els percentatges són del 53,8% entre els qui no teletreballen i del 65,38% entre els qui sí. Les diferències més notables s'aprecien a les llars de dues i de quatre persones. En els primers les persones no teletreballadores assoleixen el 30,5%, aproximadament, sis punts més que les teletreballadores (24,6%), i en els segons les persones teletreballadores arriben al 26,3%, sis punts més que les no teletreballadores (20,1%). Per tant, mentre que el total dels entrevistats es concentren en llars de dues a quatre persones, els qui teletreballen tendeixen a habitar llars de tres o més i els qui no teletreballen, de tres o menys.

"Els qui teletreballen tendeixen a habitar llars més nombroses"

Aquesta tendència no era clarament observada l'any anterior, ja que no existien diferències apreciables entre els qui teletreballaven i els qui no, concentrant-se tant les persones que no teletreballaven com les que teletreballaven per igual en llars de dos a quatre membres sense variacions.

La següent pregunta en relació amb l'entorn familiar de les persones enquestades és el nombre de **persones amb ingressos a la llar** incloses elles mateixes.

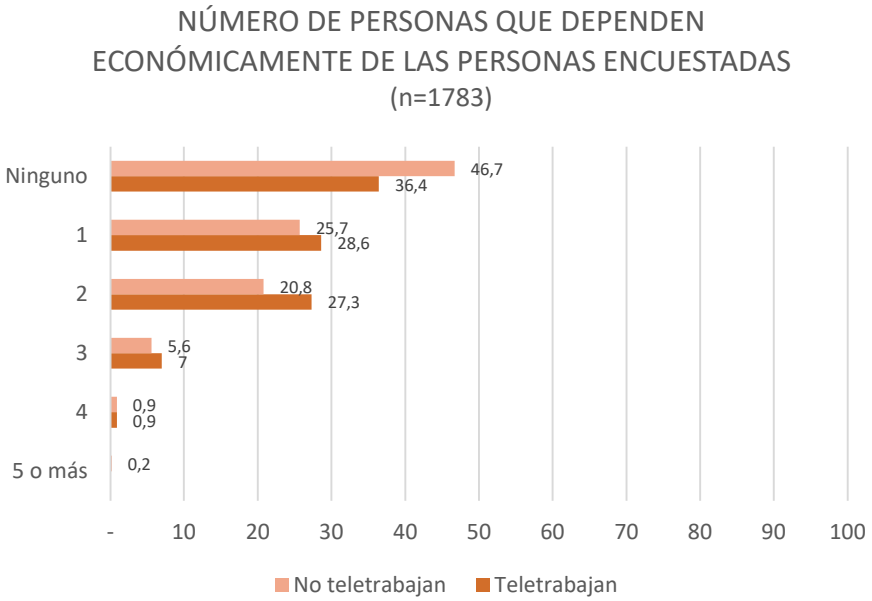


En aquest sentit, trobem una diferència significativa entre els qui teletreballen i els qui no ho fan. Les persones teletreballadores tendeixen a viure en llars on dues o més persones aporten ingressos al nucli familiar en major mesura que els qui no teletreballen (72% enfront del 56%). Una cosa que cal posar en relació tant amb la pregunta anterior referida al tarannà de la llar com amb les dades obtingudes respecte al major nivell socioeconòmic dels qui teletreballen. Així, els qui teletreballen solen aportar ingressos

juntament amb un altre membre de la llar en el 59,1% dels casos i juntament amb altres dos membres en el 10,9%, mentre que aquests percentatges es redueixen al 47,9% i el 6,2% entre els qui no teletreballen. D'altra banda, els qui no teletreballen solen ser els únics perceptors d'ingressos a la llar en el 44% de les ocasions, mentre que els qui teletreballen ho són en el 28%. Cal afegir a això que, segons les dades de la pregunta anterior, només el 15,7% dels no teletreballadors vivien sols, mentre que entre els teletreballadors aquest percentatge era del 10,2%, la qual cosa significa que en un 28,3% dels casos, els qui no teletreballen són els únics a aportar ingressos en llars de dos o més membres, mentre que això es dóna en el 17,8% dels casos entre els qui teletreballen. Respecte de l'any anterior les dades no presenten variacions.

"El teletreball és més comú en les llars on diversos membres aporten ingressos"

L'última pregunta referida al context familiar dels entrevistats és el nombre de persones econòmicament dependents de les persones enquestades.



En aquest cas, tot i que la majoria de les persones enquestades tenen una o més persones a càrrec seu, en el cas de les persones que no teletreballen aquest percentatge és menor que entre els qui teletreballen (53,3% enfront de 63,6%). De fet, les persones que teletreballen responen més afirmativament a tenir-ne una (28,6%), dues (27,3%) o més persones a càrrec seu (7,9%) que els qui no teletreballen (25,7%, 20,8% i 6,5% respectivament). És a dir, tot i que no hi ha una gran diferència entre els qui teletreballen i els qui no respecte de tenir persones econòmicament dependents a càrrec seu, és més comú que aquestes existesquen entre els qui teletreballen, una tendència que es repeteix respecte de l'any anterior.

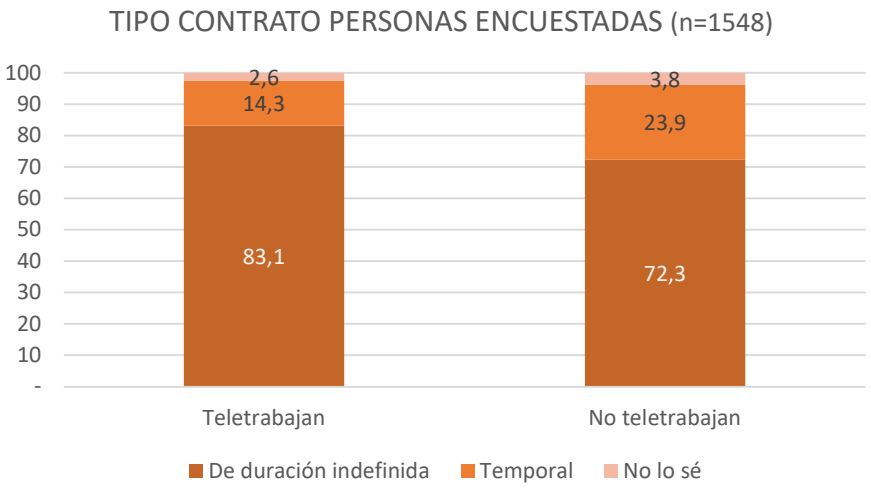
Aquesta situació s'ha de posar en relació amb l'edat dels teletreballadors, que sol concentrar-se en els trams mitjans (36 a 55 anys) encara més que la resta, i també en relació amb la mida de les llars. Així mateix, indicaria una major necessitat de conciliació entre els qui teletreballen que entre els qui no ho fan.

De fet, si posem en relació aquesta pregunta i l'anterior podem veure com les persones que teletreballen comparteixen llar amb altres persones perceptores d'ingressos i amb persones dependents en major mesura que els qui no teletreballen. Això no sembla tan sorprenent si pensem en el teletreball en termes de conciliació familiar, així, en llars on tots dos progenitors treballen i hi ha persones dependents, l'opció pel teletreball resultaria més atractiva.

4.4 Perfil laboral

Ateses les característiques demogràfiques, socioeconòmiques, educatives i familiars de les persones enquestades, queda completar el seu perfil amb informació a prop de la seua situació laboral. Això ens permetrà definir i comprendre millor la figura de la persona teletreballadora i del fenomen del teletreball a la Comunitat Valenciana. Per a això ens interessa conéixer el tipus de contracte i de jornada, l'estatus laboral, la incidència de la pluriocupació i la recerca de feina.

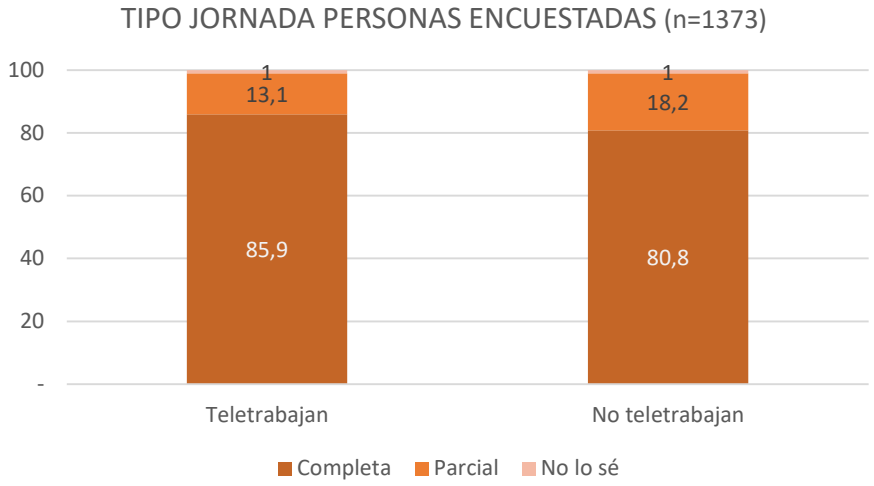
En un primer moment vam observar el **tipus de relació laboral** segons la durada del contracte que mantenen les persones enquestades, si aquesta és indefinida o temporal.



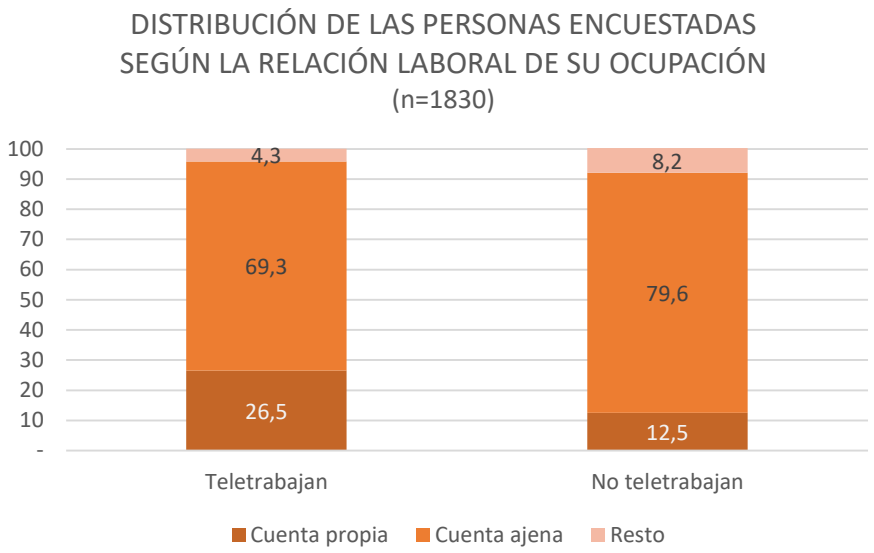
En aquest cas hi ha una major incidència dels contractes indefinits entre les persones que teletreballen que entre les que no (83,1% enfront del 72,3%). Aquest fenomen ja ocorria l'any passat, si bé en relació amb les dades de l'any anterior s'observa aquest any una lleugera reducció de la temporalitat que s'ha reflectit en tots dos grups més o menys per

igual, el 2022 la temporalitat en el teletreball era del 17,7% i del 28,7% entre els no teletreballadors i actualment és del 14,3% i del 23,9% respectivament.

Amb relació al **tipus de jornada** completa o parcial no s'aprecien diferències molt significatives, ni entre els qui teletreballen i els qui no, ni tampoc entre les dades obtingudes aquest any i l'any passat. Per tant, es manté la situació per la qual aproximadament quatre de cada cinc enquestats treballen a jornada completa i la resta a jornada parcial. No obstant això, encara que les dades són similars independentment de la modalitat de treball, si es pot dir que és una mica menys comú realitzar jornades parcials entre els qui teletreballen que entre els qui no (13,1% enfront del 18,2%), i aquesta diferència es repeteix per segon any consecutiu.



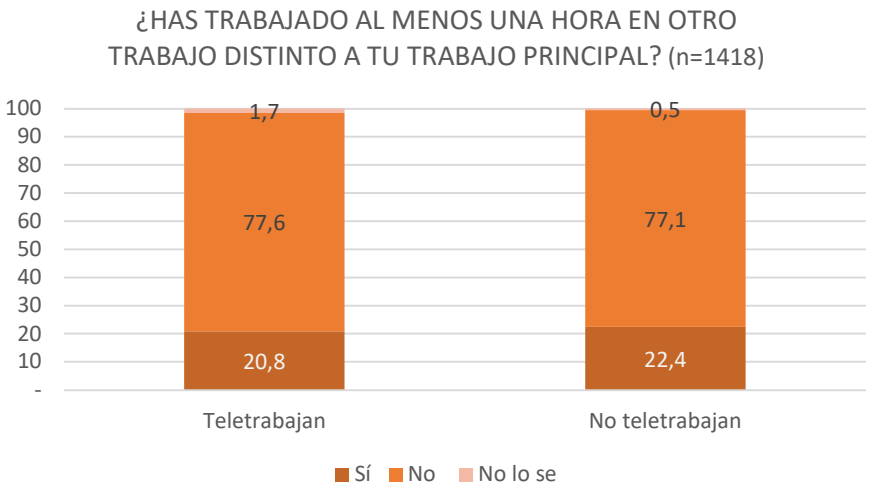
També resulta interessant conéixer fins a quin punt l'**estatus laboral** dels individus té o no incidència en el fenomen de teletreball, és a dir, si el fet que un treballador ho siga per compte d'altri o per compte propi influeix a l'hora de teletreballar.



Una gran majoria de les persones enquestades són treballadores per compte d'altri, una cosa que té el seu reflex tant en el grup dels qui teletreballen com entre els qui no ho fan (69,3% i 79,6%). Tanmateix, hi ha una gran diferència quant a la representativitat que en cada grup assoleixen els treballadors per compte propi. Així, mentre que, entre els no teletreballadors, els autònoms suposen el 12,5% del total, entre els teletreballadors són més de doble d'aquest percentatge, arribant al 26,5%. És a dir, hi ha una gran incidència dels qui treballen per compte propi en el teletreball. Aquesta situació es repeteix respecte de l'any anterior, quan la relació de treballadors per compte propi entre els diferents grups era també d'aproximadament del doble (17,2% entre els qui teletreballaven i 9% entre els qui no).

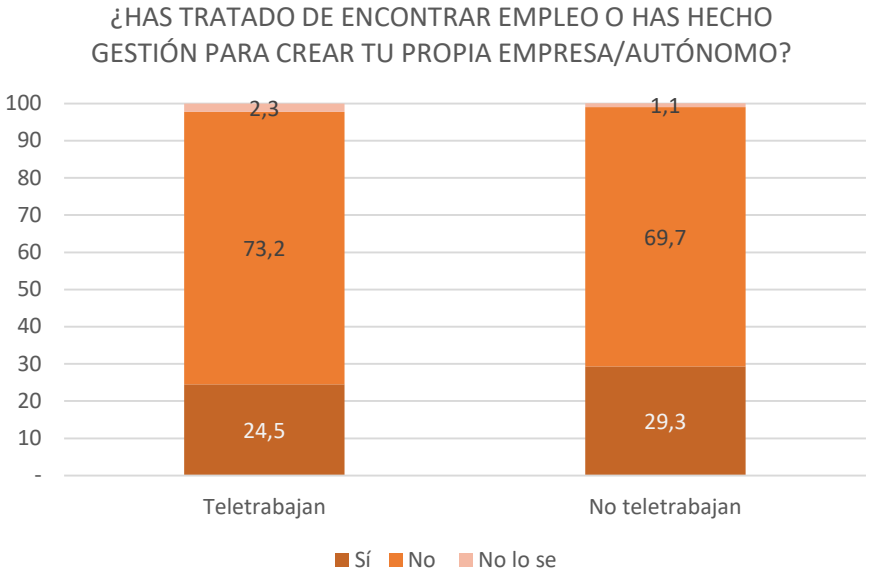
"Els autònoms reflecteixen el doble d'incidència en el teletreball que els treballadors per compte d'altri"

La següent qüestió està relacionada amb la pluriocupació. En aquest sentit, hem preguntat als enquestats si **a part de la seua feina principal han treballat almenys una hora en una altra feina** durant la setmana anterior.



La gran majoria de persones ocupades, al voltant del 77%, no desenvolupen una activitat laboral diferent de la seua activitat principal, independentment que teletreballen o no, per la qual cosa la modalitat de treball no sembla tenir incidència en la pluriocupació o la pluriactivitat. Això ja era observat l'any anterior, quan tampoc existia variació entre el grup de teletreballadors i no teletreballadors. No obstant això, si hi ha hagut un increment del percentatge de persones pluriempleades aquest any respecte de l'anterior, en concret ha augmentat 2,6 punts entre les persones teletreballadores i 4,9 punts entre els qui no teletreballen. Per tant, no només hi ha un important percentatge de persones que exerceixen treballs complementaris, aproximadament una de cada cinc, sinó que aquest percentatge sembla anar en augment.

Finalment, també volem conéixer si les persones enquestades **es troben en procés de recerca de feina** o ho han estat en les últimes quatre setmanes i com incideix aquesta situació entre els qui teletreballen.

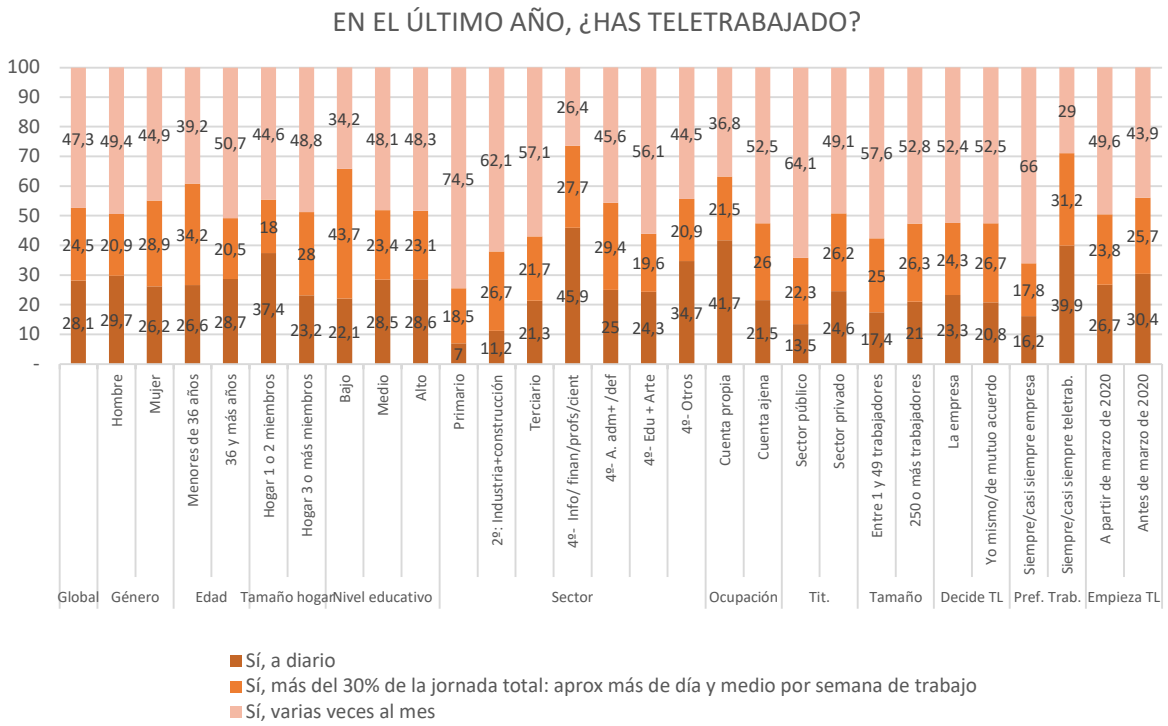


La major part dels entrevistats no han tractat de trobar una feina diferent o muntar la seua pròpia empresa de forma recent, no obstant això, un percentatge significatiu si ho ha fet. De fet, gairebé una quarta part dels qui teletreballen (24,5%) han intentat buscar una alternativa, mentre que entre els qui no teletreballen el percentatge ha estat una mica més gran (29,3%). Aquest escenari es repeteix respecte de l'any anterior sense variacions apreciables. Per tant, podem dir que, si bé la recerca de noves opcions laborals no és una cosa infreqüent, els teletreballadors tendeixen a buscar menys una nova feina que els qui no teletreballen.

4.5 Experiència com a teletreballador

L'última secció d'aquest capítol està dedicada a conéixer l'experiència que amb el teletreball compten les persones teletreballadores a la Comunitat Valenciana. Això ens permet tindre una idea de la maduresa de la implantació del teletreball en la societat valenciana.

En primer lloc, interessa conéixer **amb quina freqüència exerceixen el teletreball** les persones que realitzen tota o part de la seua jornada subjecta a aquesta modalitat.



Com podem observar en el gràfic, un 47,3% de les persones teletreballadores teletreballen diverses vegades al mes, un 24,5% teletreballen més del 30% de la seua jornada i un 28,1% ho fa diàriament. Això suposa que aproximadament la meitat dels qui han teletreballat en l'últim any ho han fet esporàdicament, mentre l'altra meitat a una freqüència suficient per ser considerats com a treballadors a distància regulars segons la normativa. Si contrastem les dades amb les de l'any passat, veiem que aquest any han augmentat els qui teletreballen esporàdicament (el 2022 eren el 40,2%) a costa tant dels qui teletreballaven el 30% o més de la seua jornada (27,7% el 2022) com dels qui teletreballaven cada dia (32,1%).

"Gairebé la meitat teletreballa més del 30% de la seua jornada"

Si analitzem les respostes segons els diferents encreuaments, si bé no trobem diferències per nivell educatiu, si hi ha variacions ressenyables respecte d'altres variables sociodemogràfiques. Així, les dones teletreballen un 30% o més de la seua jornada encara més que els hòmens (28,9% enfront del 20,9%), també els menors de 36 anys amb relació als més grans (34,2% enfront del 20,5%) i els qui viuen en llars de tres o més membres amb relació als qui resideixen en llars més petites (28% enfront del 18%). Per contra, se sol teletreballar diàriament més a les llars petites que en els grans (37,4% enfront del 23,2%) i mentre que un 39,2% dels menors de 36 anys que teletreballen ho fan només diverses vegades al mes, entre els majors de 36 anys ho fan només diverses vegades al mes el 50,7%.

Entre els diferents sectors econòmics també trobem força diferències. Així, mentre en el sector secundari, el terciari i en educació i art observem els majors índexs d'un teletreball inferior al 30% de la jornada (62,1%, 57,1% i 56,1% respectivament), en el sector de la informàtica, les finances, les activitats professionals i les científiques el teletreball esporàdic només representa el 26,4%. De fet, el 45,9% del teletreball que es realitza en aquest últim sector té una freqüència diària, mentre que el teletreball diari en el sector secundari a penes arriba a l'11,2%.

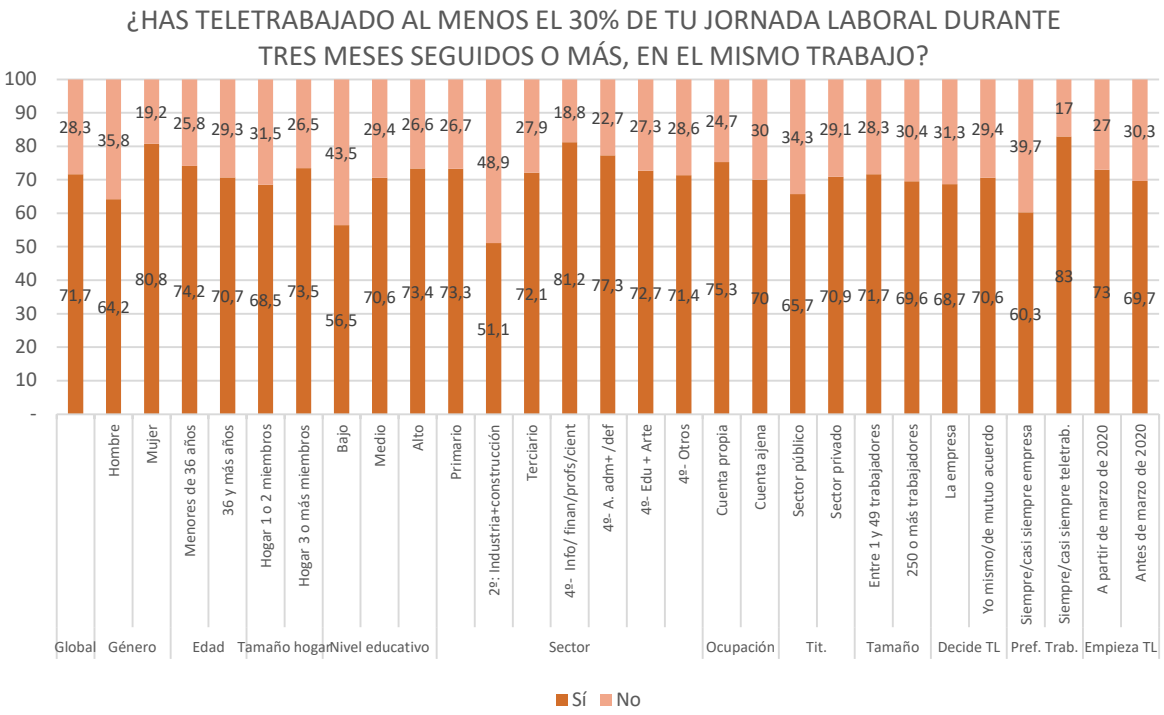
Atenent l'estatus laboral, els qui teletreballen per compte propi ho fan amb una freqüència de teletreball molt més gran que els teletreballadors per compte d'altri. En efecte, un 41,7% dels teletreballadors autònoms teletreballen cada dia, el 21,5% ho fa més del 30% de la seua jornada i el 36,8% diverses vegades al mes; mentre que només el 21,5% dels empleats en situació de teletreball, teletreballen diàriament, el 26% ho fa més del 30% de la seua jornada i més de la meitat (52,5%) només teletreballa diverses vegades al mes.

"El teletreball en el sector públic és més esporàdic que en el sector privat"

Si ens fixem en la titularitat de l'empresa, els teletreballadors d'empreses públiques solen ocupar teletreballant menys porció de la seua jornada que els d'empreses privades. Efectivament, només el 13,5% dels teletreballadors públics teletreballen cada dia davant el 24,6% dels teletreballadors de l'empresa privada, així mateix el 64,1% dels teletreballadors públics teletreballen només diverses vegades al mes, davant el 49,1% dels teletreballadors de l'empresa privada.

Finalment, també hi ha diferències quant a la preferència del teletreballador pel teletreball o per la feina *in situ*, de tal manera que els qui prefereixen en teletreball a la feina presencial solen treballar diàriament (39,9%) o més del 30% de la jornada (31,2%) en molta major mesura que els qui preferirien treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa (16,2% i 17,8%)

La següent qüestió també va dirigida al conjunt de persones que han estat considerades com a teletreballadores en aquest estudi, amb la intenció de conéixer la seua experiència en el teletreball, no tan sols de l'últim any sinó respecte a la seua activitat actual i anterior. En aquest cas també preguntem sobre la freqüència, però concretament si han teletreballat almenys el 30% de la jornada durant almenys tres mesos seguits en la mateixa feina.



Aquesta dada cobra importància si tenim en compte que aquesta situació suposa la diferència entre una persona teletreballadora regular a la qual seria d'aplicació la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i un teletreball que quedaria fora de l'aplicació d'aquesta llei.

"El 71,7% dels enquestats són o han estat persones en teletreball regular"

Com podem observar, la majoria de les persones que teletreballen o han teletreballat ho han fet durant més del 30% de la seua jornada en la mateixa feina durant tres mesos o més (71,7%), mentre que un 28,3% només ha teletreballat de forma esporàdica.

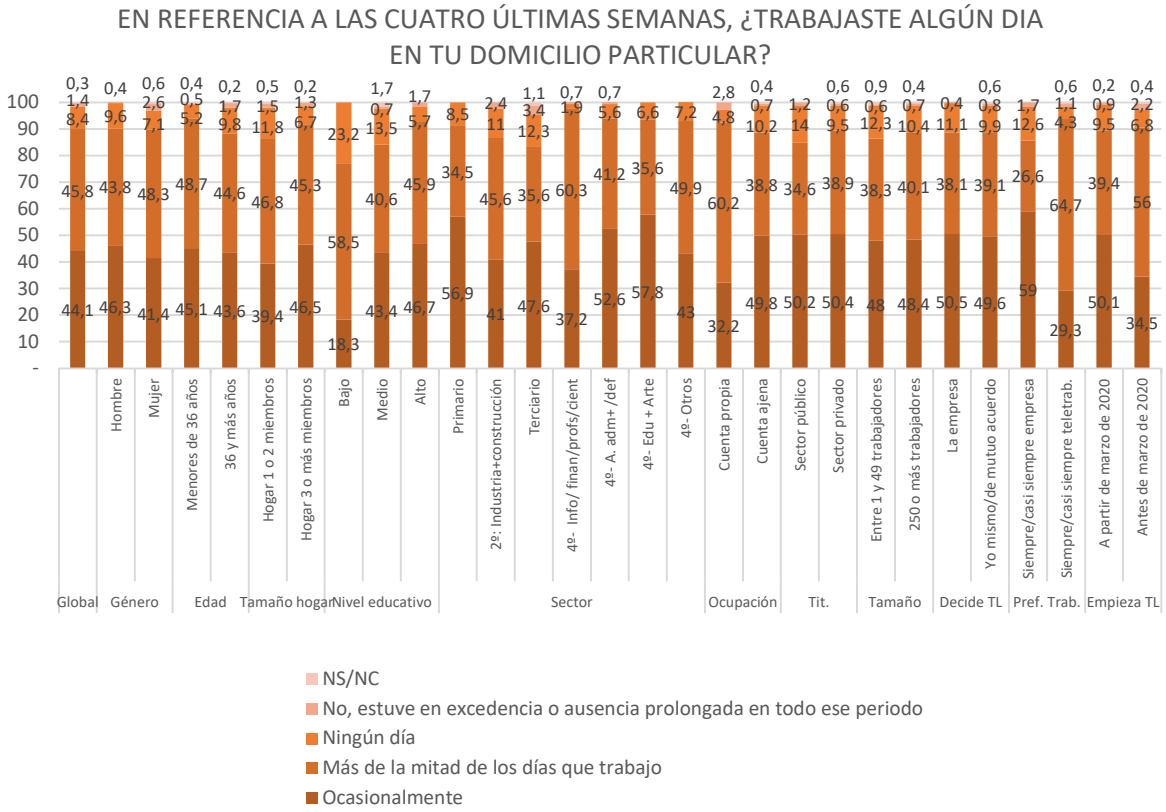
Si comparem les dades segons els diferents grups demogràfics, les dones han experimentat teletreballs regulars amb més freqüència que els hòmens (80,8% enfront del 64,2%), mentre que les diferències per edat, grandària de la llar o nivell educatiu no resulten significatives.

Amb relació als sectors d'activitat, les majors diferències s'observen en el sector secundari, on el teletreball regular només ha estat experimentat pel 51,1% dels teletreballadors del sector, mentre succeeix el contrari en el sector de la informàtica, finances, activitats professionals o científiques, on aquest percentatge és superior a la mitjana amb un 81,2%.

Respecte de la titularitat, l'estatus laboral, la mida de l'empresa o qui pren la decisió no s'observen diferències destacables. Sí que observem majors diferències respecte a la

preferència del treballador, sent molt més habitual ocupar el 30% o més de la jornada teletreballant entre els qui prefereixen aquesta modalitat (83%) que entre els qui prefereixen treballar a l'empresa (60,3%).

Per acabar aquest apartat, enguany hem preguntat als entrevistats **si durant les últimes quatre setmanes havia treballat algun dia al seu domicili particular**.



Un 44,1% de les persones que teletreballen diuen haver treballat l'últim mes ocasionalment (almenys un dia o més, però menys del 50% de la seua jornada) al seu domicili particular, un 45,8% haver-ho fet més de la meitat dels dies en què treballa i el 8,4% no haver teletreballat cap dia des del seu domicili particular. Això són coherents amb la freqüència del teletreball durant l'últim any (el 52,6% ha teletreballat aquest any més d'un 30% de la seua jornada) i amb el lloc habitual des d'on els enquestats diuen teletreballar (89,8% diuen teletreballar des del seu domicili, dada que serà analitzada més endavant amb més detall).

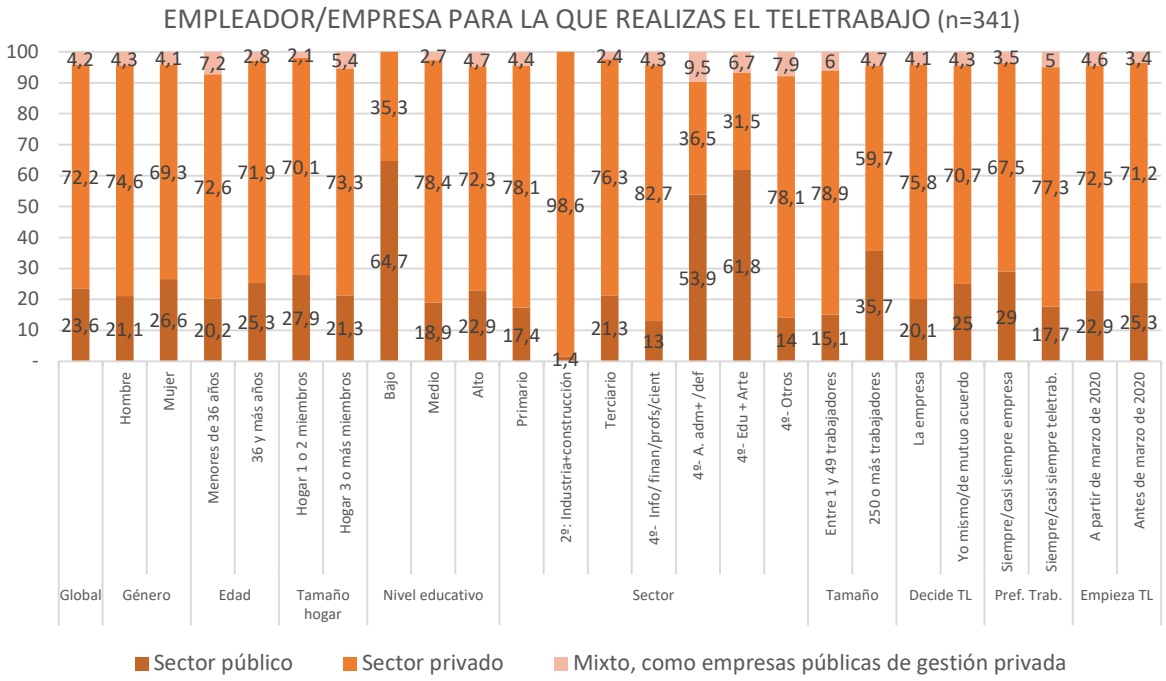
Respecte dels diferents encreuaments, no hi ha grans variacions per gènere, edat, grandària de la llar o nivell educatiu. Sí que trobem més diferències en relació amb el sector d'activitat. Resulta destacable com en el sector de la construcció, malgrat que només el 37,9% deia haver realitzat més del 30% de la seua jornada laboral l'any passat en modalitat de teletreball, el mes passat un 45,6% ha treballat des del seu domicili més del 50% de la seua jornada, cosa que estaria indicant-nos que, almenys un 7,7% dels teletreballadors del sector han estat teletreballant intensament aquest últim mes, però

sense superar per això en còmput anual el 30% de la seua jornada. En la resta de variables observem que són més o menys coherents amb les freqüències de teletreball indicades anteriorment i el fet que el domicili particular siga sens dubte el lloc des d'on es teletreballa en la gran majoria dels casos.

5. CONTEXT SECTORIAL I EMPRESARIAL DEL TELETREBALL

5.1 Sector públic, privat o mixt

Per a comprendre millor el fenomen del teletreball a la Comunitat Valenciana és important conéixer la incidència que en els diferents grups poblacionals tenen les empreses on es desenvolupa el teletreball segons siga la seua **titularitat pública, privada o mixta**.



En aquest sentit, observem com en termes generals, la gran majoria de les persones que teletreballen desenvolupen la seua activitat en empreses de titularitat privada (72,2%) i prop d'una quarta part ho fa en empreses de titularitat pública. Si tenim en compte les dades que ens proporciona l'INE per a la població valenciana ocupada segons el tipus de sector públic o privat (primer trimestre de 2023), observem com el sector públic es troba clarament sobrerepresentat en el teletreball. En efecte, un 16,37% del total de la població valenciana ocupada treballa en el sector públic, mentre que entre els qui teletreballen el percentatge s'eleva al 23,6%, al qual caldria afegir el 4,2% de treballadors en el sector mixt. Això suposa que el teletreball continua sent més comú en el sector públic que en el privat, però, respecte a l'any passat hi ha hagut un notable descens, ja que el 2022 el 29,1% deia teletreballar per al sector públic i un 6,2% en el sector mixt.

"El sector públic està sobrerepresentat en el teletreball"

Si observem la titularitat comparant els diferents grups de població veiem com les dones teletreballen en el sector públic en major mesura que els hòmens (26,6% enfront del 21,1%), també ocorre entre els majors de 36 anys respecte dels jóvens (el 25,3% enfront del 20,2%) i entre els qui viuen en llars d'un o dos membres en relació amb els qui ho fan en llars de més de dos membres (el 27,9% enfront del 21,3%). L'any passat a penes hi havia diferències entre aquests grups, excepte en el grup etari, on es mostrava una realitat inversa a l'actual (el 33,7% dels jóvens enfront del 27,2% dels majors de 36 anys). Per nivells educatius cal apuntar que la mida de la mostra per als teletreballadors de nivells formatius baixos no permet obtenir resultats significatius per a aquest rang. Respecte dels nivells mitjans i alts, continuen estat, com ja ocorria l'any passat, més representats en el sector públic els teletreballadors de nivell alt (18,9% de nivell mitjà enfront de 22,9% de nivell alt aquest any i 16,6% i 34,6% el 2022).

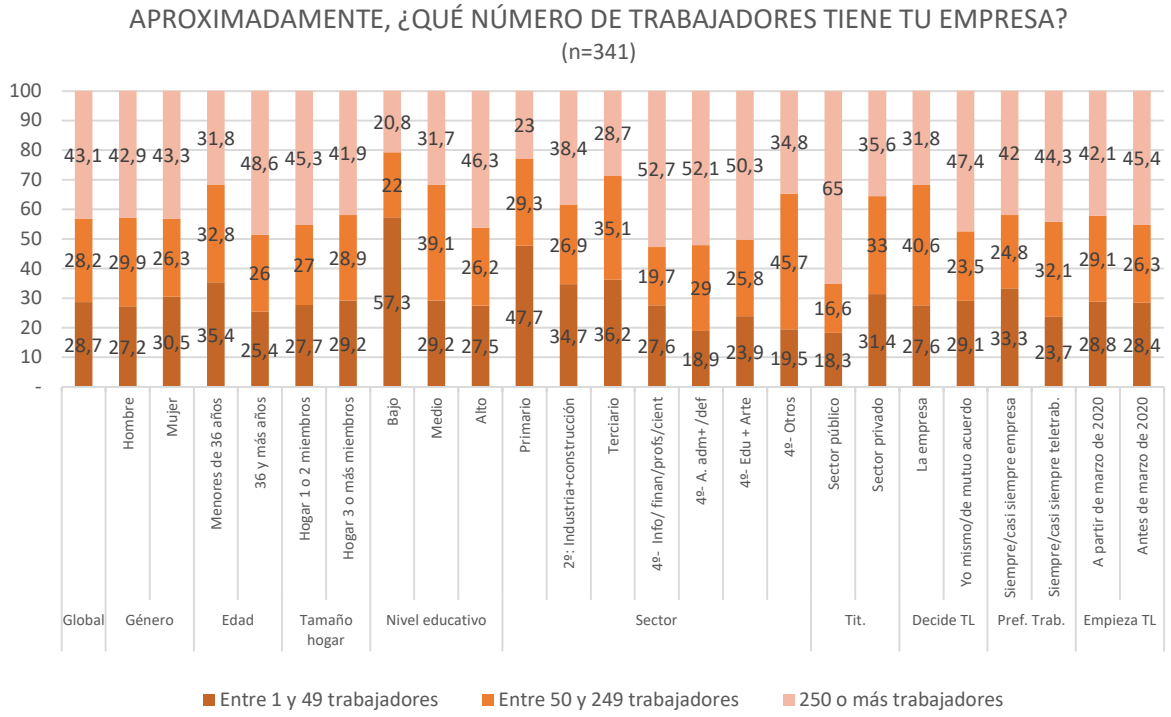
Analitzant la incidència de la titularitat segons sectors d'activitat trobem les majors variacions. Així, la titularitat pública cau en les activitats del quart sector diferents d'educació, art, administració i defensa (13% en informàtica, finances, activitats professionals i científica i 14% en altres activitats diferents del quart sector), i és pràcticament inexistent en el sector industrial i de la construcció (1,4%). D'altra banda, es troba en la mitjana de la mostra respecte del sector terciari (21,3%) i augmenta molt destacadament en les activitats d'administració i defensa (53,9%) i educació i art (61,8%), on més de la meitat dels teletreballadors d'aquestes activitats ho fan per a l'empresa pública. Aquests percentatges a penes difereixen dels observats l'any passat. Amb relació a la mida de l'empresa, més d'un terç (35,7%) dels teletreballadors de grans empreses ho són del sector públic, percentatge que es redueix al 15,1% entre les persones teletreballadores de petites empreses.

Finalment, si ens atenem a la capacitat d'elecció i preferència per part de la persona teletreballadora, en el sector públic sembla apuntar-se una major preferència pel treball presencial (el 29% dels qui prefereixen la presencialitat pertanyen al sector públic, enfront del 17,7% dels qui prefereixen el teletreball) però també és en el sector públic on la capacitat de decisió per part del treballador sembla més gran, dels teletreballadors que van sol·licitar o van acordar el teletreball amb l'empresa, un 25% són del sector públic, mentre que entre els qui es van veure forçats a aquesta situació, pertanyen al sector públic el 20%. Aquestes dades repeteixen la mateixa tendència que l'any anterior.

Per concloure, igual que s'apuntava l'any passat, la titularitat de l'empresa no sembla influir sobre el moment d'inici del teletreball.

5.2 Relació amb la mida de l'empresa

A banda de la titularitat, resulta d'interés conéixer **la mida de l'empresa** i com incideix el teletreball en la mateixa per poder observar possibles diferències en la seua implementació. En aquest cas només s'han considerat les respostes dels qui treballen per compte d'altri.



La gran majoria de persones que teletreballen (71,3%) ho fan en empreses de més de 50 treballadors, de fet, la major part exerceix la seua activitat en grans empreses de 250 o més treballadors (43,1%). Aquestes dades s'han de posar en context amb la realitat de la població treballadora en el seu conjunt. A nivell estatal[11] veiem com el 39,63% de tots els assalariats (teletreballen o no) treballen en empreses de 250 o més treballadors, el 17,25% en empreses de 50 a 249 treballadors i el 43,12% en empreses de menys de 50 treballadors. En aquest sentit, es dedueix que el teletreball és un fenomen molt més comú en les empreses de més grandària que en les més petites, una cosa que ja es constatava l'any anterior quan els percentatges van ser pràcticament idèntics.

> ***"El teletreball es concentra en les mitjanes i grans empreses"***

Si observem els diferents grups, no trobem diferències respecte del gènere o de les persones que conviuen a la llar. Tampoc hi ha grans diferències d'acord amb el nivell

[11] Xifres PyME, dades de juny de 2023, Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme. https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/paginas/estadisticas-y-publicaciones-sobre-pyme.aspx

educatiu (la mostra per als enquestats amb nivells baixos no és significativa), si bé els treballadors amb alt nivell educatiu es concentren més en les grans empreses que els de nivell mitjà. D'altra banda, si hi ha més diferència en relació amb l'edat, on les persones jóvens teletreballen en grans empreses en menor mesura que les més grans (31,8% enfront del 48,6%).

Amb relació als diferents sectors d'activitat, els teletreballadors de les diferents activitats del sector quaternari solen pertànyer en major mitjana a grans empreses que la resta, de fet, una mica més de la meitat dels qui es dedica a les principals activitats del sector treballen en empreses de 250 o més treballadors. Per la seua banda la indústria i construcció i el sector terciari presenten més persones teletreballadores d'empreses petites (menys de 50 treballadors, el 34,7% i el 36,2% respectivament) i mitjanes (entre 50 i 249 treballadors, el 26,9% i 35,1%). Aquestes dades varien substancialment respecte de l'any passat, quan el sector terciari presentava el major percentatge de teletreballadors de grans empreses (53,6%), mentre que el sector quaternari tenia percentatges similars als percentatges globals.

Respecte de la titularitat de l'empresa com a pública o privada, no és d'estranya que els qui teletreballen per al sector públic ho facen principalment en empreses de 250 o més treballadors (61,9%), una cosa que ja es manifestava l'any anterior, mentre que en les empreses de titularitat privada trobem un percentatge significativament elevat de teletreballadors en empreses de menys de 50 treballadors (31,4%).

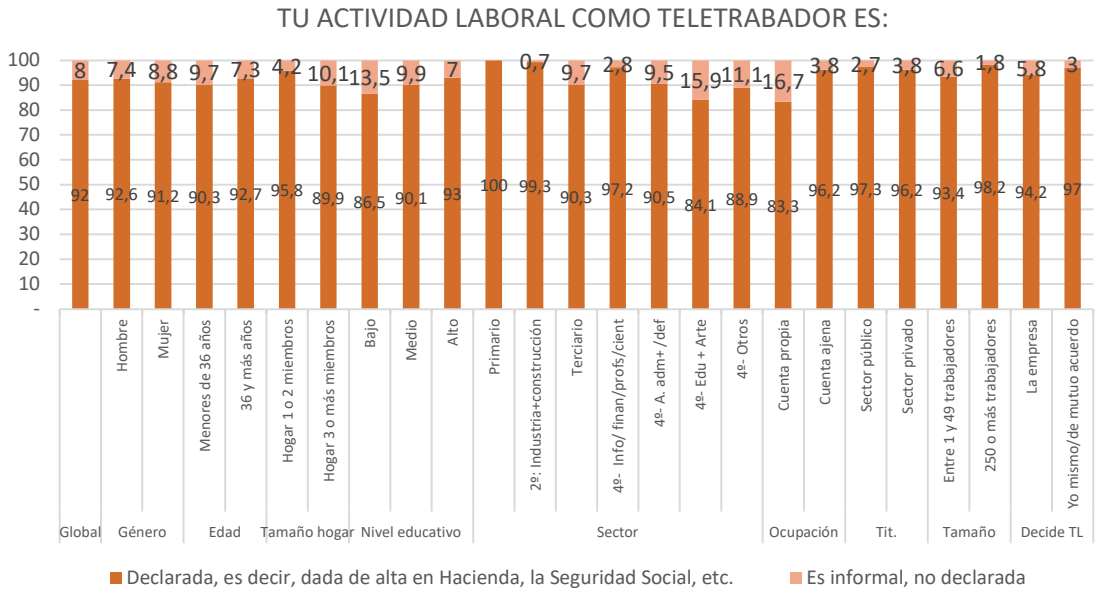
En relació amb la preferència i la capacitat d'elecció, veiem percentatges bastant similars, si bé és més comú poder optar o pactar el teletreball en les grans empreses que en les mitjanes. De la mateixa manera resulta preferent per al teletreballador la situació de teletreball en les grans empreses que en les petites, on es prefereix encara més el treball presencial.

Finalment, la mida de l'empresa no sembla que haja influït respecte del moment en què es va adoptar el teletreball.

6. CARACTERÍSTIQUES DE L'ACTIVITAT LABORAL EN TELETREBALL

6.1 Activitat formal o informal

Una qüestió per tenir en compte és si el teletreball es desenvolupa de **manera formal (declarada) o informal (sense declarar)**.



Un 92 %, la immensa majoria, declara la seua activitat en situació de teletreball i només un 8% exerceix la seua activitat sense declarar. Si comparem aquestes dades amb l'any passats, veiem com ha augmentat aquest percentatge dels qui no declaren la seua activitat en 1,7 punts (el 2022 no declaraven la seua activitat el 6,3% dels teletreballadors).

Si ens fixem en l'encreuament d'aquesta pregunta amb la resta de variables, no apreciem diferències significatives per edat o per gènere, però si hi ha diferències en relació a la mida de la llar i en menor mesura respecte del nivell educatiu. De fet, les persones que teletreballa i habiten llars de 3 o més membres tendeixen més a no declarar la seua activitat (10,1%), i també els qui tenen nivells educatius mitjans en relació amb els teletreballadors de nivells alts (9,9% enfront del 7%).

Observant aquesta qüestió en referència al sector d'activitat, enguany el sector de la indústria i la construcció i el sector de la informàtica, finances, professional i ciències declaren més la seua activitat que la resta dels sectors, especialment que l'educatiu i artístic, on un destacat 15,9% no declara la seua activitat. Comparant les dades amb l'any anterior, es constata que el sector d'educació i art continua sent on es presenta una

major incidència de teletreballadors que no declaren la seua activitat, amb percentatges que dupliquen els obtinguts per a la mostra global.

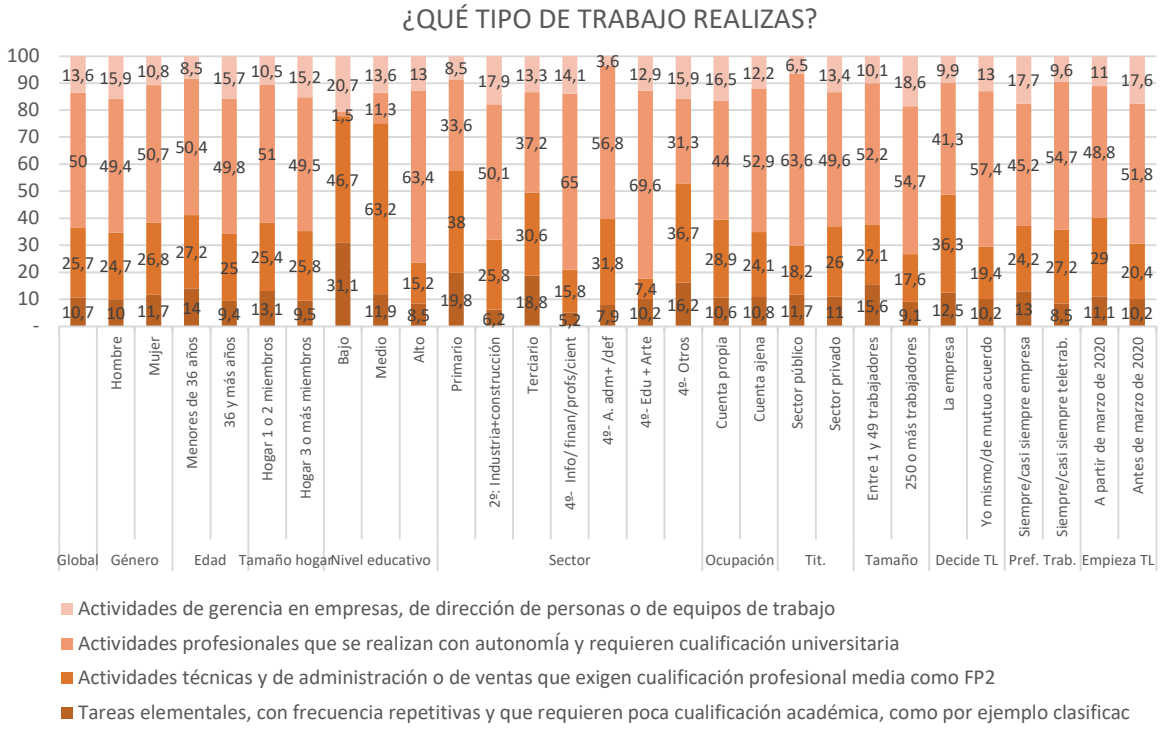
És interessant també comprovar com incideix el tipus d'activitat formal o informal respecte del tipus d'ocupació, titularitat de l'empresa i grandària de la mateixa. D'aquesta manera, observem com els qui teletreballen per compte propi tendeixen molt més a no declarar la seua activitat (el 16,7% no la declara) que els qui teletreballen per compte d'altri (3,8%). Per la seua banda, mentre que la titularitat pública o privada no influeix en aquesta qüestió, en les empreses petites es declara menys l'activitat que en les grans empreses. (6,6% enfront d'1,8%). Aquesta situació que es repeteix per segon any.

"Les empreses petites i els qui teletreballen per compte propi solen declarar menys la seua activitat"

Finalment, hem considerat interessant afegir enguany la variable de qui ha decidit el teletreball, atés que presenta diferències significatives. Així comprovem que quan la decisió parteix del mateix treballador, l'activitat es declara encara més que quan el teletreball ve imposat per l'empresa (97% enfront del 94,2%).

6.2 Tipus de teletreball realitzat

També és interessant comprovar el **tipus de treball** que realitzen sota la modalitat de teletreball les persones enquestades.



"La meitat de l'activitat en teletreball requereix autonomia i titulació universitària"

La meitat de les persones que teletreballen exerceixen activitats professionals que requereixen qualificació universitària i es realitzen amb certa autonomia (50%), mentre que una quarta part (25,7%) exerceixen activitats tècniques i d'administració o vendes que exigeixen qualificació mitjana, un 13,6% activitats de gerència i direcció i només un 10,7% tasques elementals que no requereixen qualificació acadèmica. Respecte de l'any passat han augmentat les tasques amb qualificació universitària (42,8% el 2022) i han disminuït les tasques de qualificació mitjana (34,3% el 2022).

Si observem els tipus de treball segons el gènere, veiem com els hòmens exerceixen encara més que les dones tasques de direcció i gerència (15,9% dels hòmens enfront del 10,8% de les dones), i el mateix ocorre entre els majors de 36 anys i els més jóvens (15,7% i 8,5% respectivament), encara més, el grup dels menors de 36 anys presenta una incidència significativament més elevada de tasques elementals sense qualificació acadèmica (14%). No trobem grans diferències en relació a la mida de la llar, però sí com era d'esperar en relació al nivell educatiu, ja que aquest guarda una estreta relació amb l'activitat a desenvolupar. En efecte, es constata com els qui tenen un nivell mitjà es concentren en activitats que requereixen una qualificació professional mitjana (63,2%) i els qui posseeixen un nivell alt en activitats que requereixen qualificació universitària (63,4%). No obstant això, destaca com un 10% dels primers realitzen activitats per a les quals no disposen de la qualificació requerida i prop d'un de cada quatre dels segons (23,7%) estan sobrequalificats per a les tasques que realitzen.

En relació amb els sectors d'activitat, el sector terciari presenta un alt percentatge de tasques elementals exercides en teletreball (18,8%) i les activitats que requereixen educació universitària presenten un percentatge bastant menor a la resta de sectors (37,2%). Passa el contrari entre els qui es dediquen al sector de la informàtica, les finances, activitats professionals i científica, amb un 65% de treballs en què es requereix titulació universitària, mentre que els treballs elementals descendeixen al 5,2% i els de formació mitjana al 15,8%. En el sector de l'administració i la defensa és ressenyable el baix percentatge dels qui realitza tasques de gerència i direcció en teletreball (3,6%). Finalment, entre les activitats artístiques i d'educació trobem el percentatge més elevat d'activitats que requereixen titulació universitària (69,6%) i el més reduït respecte de les tasques que requereixen educació mitjana (7,4%).

Atenent el tipus d'ocupació, entre els treballadors per compte d'altri observem com hi ha més incidència d'activitats que requereixen titulació universitària que entre els que treballen per compte propi (52,9% enfront del 44%), i al contrari en les activitats de

gerència i direcció (12,2% enfront del 16,5%). També en el sector públic s'observa igualment una gran incidència de tasques amb alta qualificació (63,6%) i una baixa incidència de tasques de direcció (6,5%).

Si observem la mida de l'empresa, les tasques de direcció en teletreball són més comunes a les grans empreses (18,6%), on les tasques de qualificació mitjana presenten menor incidència que a les petites empreses (17,6% i 22,1% respectivament).

Interessa assenyalar que el tipus de tasca a realitzar, com ja es va apuntar l'any passat, sembla guardar relació amb la possibilitat de prendre la decisió de passar a la modalitat de teletreball. Així, en els casos en què l'empresa va imposar el teletreball, els qui realitzen tasques que requereixen una qualificació mitjana estan bastant més representats (36,3%) que en els casos en què la decisió va ser presa pel treballador o de mutu acord (19,4%), situació que s'inverteix per a les tasques que requereixen qualificació universitària (41,3% i 57,4% respectivament). També destaca amb relació a la preferència pel teletreball o el treball *in situ* com els qui desenvolupen activitats de gerència i gestió prefereixen en major mesura treballar *in situ*, el contrari dels qui realitzen activitats que requereixen formació universitària.

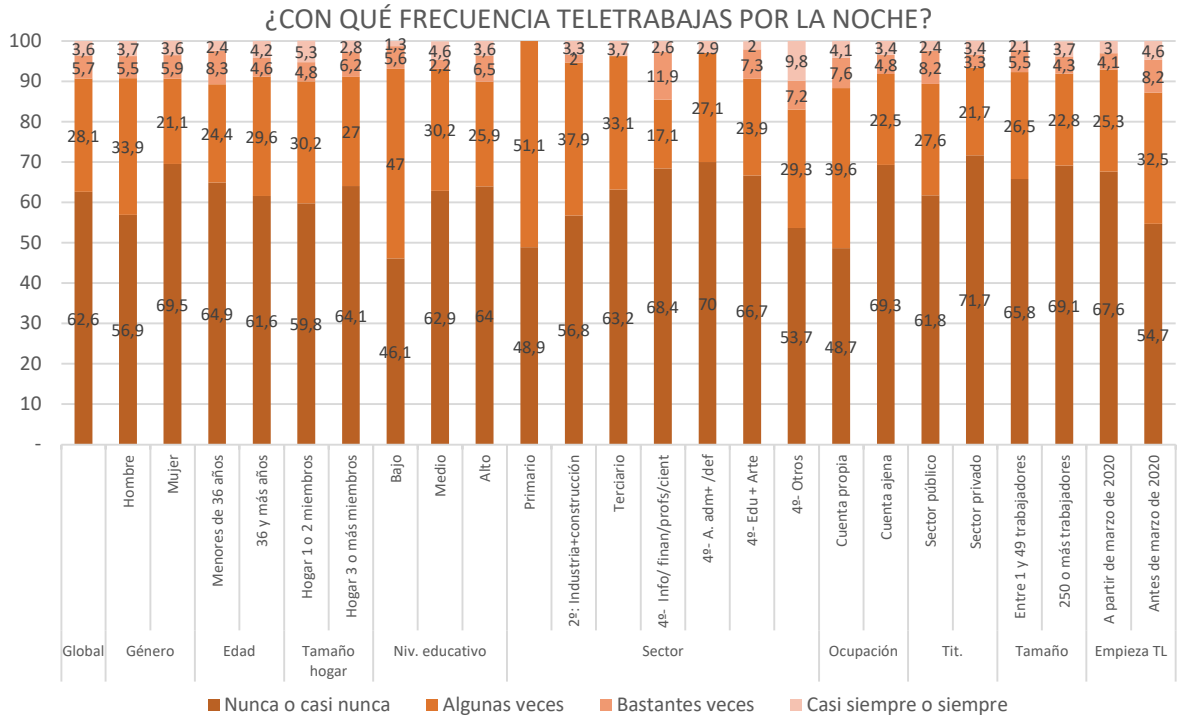
> ***"Els qui desenvolupen treballs amb autonomia que requereixen titulació universitària són més favorables al teletreball"***

Finalment, el moment d'inici en el teletreball ens revela que després de l'inici de la pandèmia de COVID-19 (març de 2020) s'han incorporat al teletreball, en proporció, més treballadors que realitzen tasques de qualificació mitjana que abans (29% enfront del 20,4%) i bastants menys càrrecs de direcció i gerència (11% enfront del 17,6%).

6.3 Freqüència de teletreball

La modalitat del teletreball pot comportar una major flexibilitat per escollir el moment i els horaris de treball. Per això hem volgut comprovar en quina mesura això acaba suposant la realització de treball nocturn, en caps de setmana o jornades de més de 10 hores diàries. Treballar amb aquest tipus d'horaris fora dels habituals és susceptible de crear riscos psicosocials per a la persona treballadora.

En aquest sentit, a la pregunta amb quina **freqüència teletreballes a la nit**, la gran majoria respon que no ho fa mai (62,6%) o només algunes vegades (28,1%), de la qual cosa es dedueix que el teletreball nocturn resulta poc habitual, ja que només el 5,7% l'exerceix bastants vegades i el 3,6% sempre o gairebé sempre. No obstant això, no deixa de ser ressenyable que, malgrat no ser habitual, una tercera part dels enquestats teletreballa a la nit almenys algunes vegades. Aquestes dades a penes presenten variacions respecte de les obtingudes l'any passat.



Si creuem aquesta pregunta amb les diferents variables, podem veure com en el cas del gènere les dones responen més que els hòmens que no teletreballen mai a la nit (69,5% davant el 56,9%), encara que el percentatge d'homes i dones que ho fan de forma habitual (sempre o bastants vegades) siga el mateix. No observem grans variacions amb relació a l'edat o la mida de la llar. Respecte del nivell educatiu, observem com els qui tenen un nivell alt solen treballar sempre o bastants vegades a la nit en major mitjana que els de nivell mitjà (un 10,1% enfront del 6,8%).

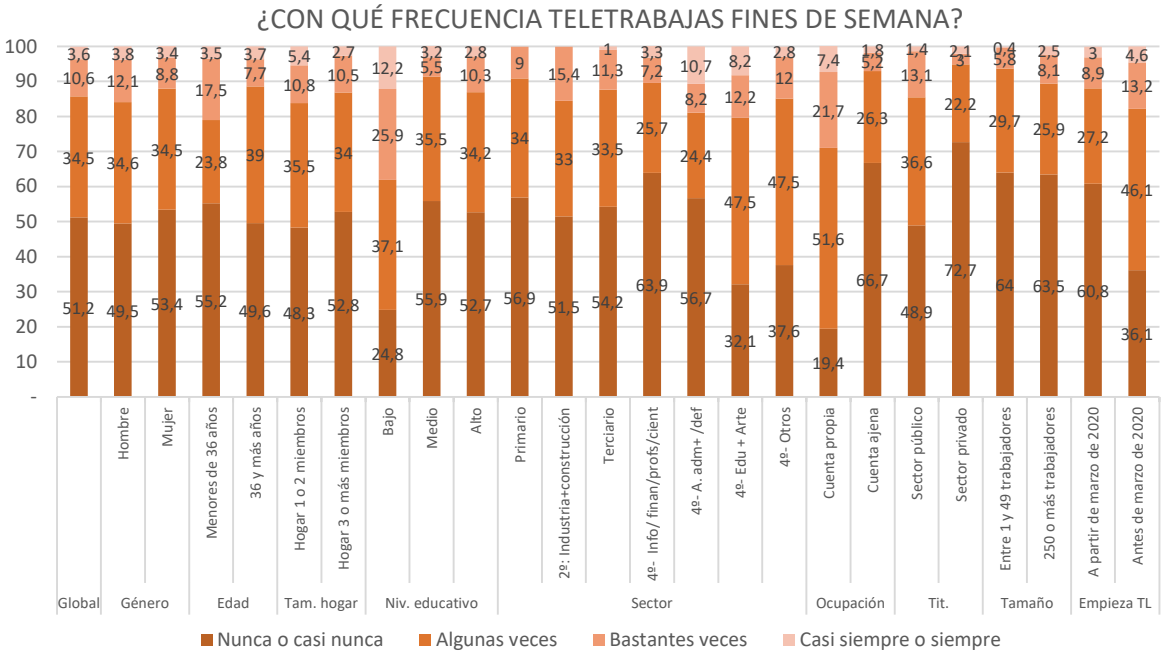
Si ens centrem en els sectors pel tipus d'activitat, destaca com en el sector de la informàtica, finances, professional i ciències un percentatge significativament superior a la resta de sectors (11,9%) diu treballar força vegades a la nit i en el cas dels treballadors del quart sector d'activitats no especificades (altres), el percentatge dels qui sempre treballen a la nit s'eleva al 9,8%, si bé en aquest cas es pot deure al fet que el tipus de treball desenvolupat exigesca complir aquest horari.

En relació amb el tipus d'ocupació, titularitat i grandària de l'empresa, observem diferències notables. Els qui teletreballen per compte propi solen fer-ho a la nit encara més que els empleats per compte d'altri. En efecte, mentre que més de dos terços dels empleats (69,3%) diuen no treballar mai a la nit, menys de la meitat dels treballadors per compte propi (48,7%) responen en aquest sentit, dades molt similars a les obtingudes l'any passat. D'altra banda, el treball nocturn resulta més comú en el sector públic que en el privat i més comú entre les petites empreses que en les grans empreses, si bé les diferències no són gaire remarcades, respecte a l'any passat suposen una inversió de la tendència observada.

> ***"El teletreball nocturn és més comú en el sector públic i en la petita empresa"***

Finalment, observant el moment d'inici del teletreball, hi ha una clara tendència a realitzar menys teletreball nocturn entre els qui es van incorporar amb posterioritat a març de 2020, encara que aquesta diferència era major l'any passat.

En segon lloc, també hem preguntat a les persones enquestades amb quina **freqüència teletreballen en caps de setmana**.



Enguany també comprovem com el teletreball en caps de setmana és més comú que el teletreball nocturn, ja que prop de la meitat dels qui teletreballen ho fan almenys algun cap de setmana (el 48,7% dels enquestats), un percentatge una mica més gran que l'any passat (45,6% el 2022). D'aquests, la gran majoria només ho fa algunes vegades (34,5%), un 10,6% força vegades i un 3,6% sempre o gairebé sempre. És a dir, mentre que la meitat no treballa mai en caps de setmana, l'altra meitat treballa amb certa freqüència, si bé

només és habitual treballar en caps de setmana per a un de cada set teletreballadors (14,2%).

En relació amb les variables demogràfiques i la seua comparativa amb l'estudi de l'any anterior, veiem situacions interessants. Així, si bé l'any passat les dones deien teletreballar en caps de setmana bastants vegades més que els homes, enguany passa tot el contrari. De fet, enguany el teletreball en dissabtes i diumenges és habitual per al 15,9% dels homes, enfront del 12,2% de les dones. D'altra banda, continuen sent més les dones que diuen no teletreballar mai en caps de setmana (53,4%) que els hòmens (49,5%). Si ens fixem en la variable etària, veiem com els jóvens no teletreballen mai en caps de setmana en un percentatge més gran als majors de 36 anys (55,2% enfront del 49,6%) però alhora també mostren un percentatge més gran dels qui ho fan sempre o bastants vegades (21% dels jóvens enfront de l'11,4% dels majors de 36 anys). Aquesta situació ja existia l'any anterior, tot i que amb una diferència menys marcada, ens parla d'una tendència per la qual el treball en caps de setmana de forma habitual es torna més comuna entre els joves, alhora que es redueix el teletreball esporàdic en caps de setmana dins d'aquest grup. Aquestes dades suposen que de cada cinc jóvens que teletreballen, un ho fa de forma habitual els caps de setmana, un altre només de forma esporàdica i els altres tres no teletreballa mai dissabtes i diumenges. Respecte d'altres variables com la mida de la llar o l'educació, no hi ha variacions ressenyables, excepte en el cas de les persones amb un nivell educatiu alt que teletreballen "bastants vegades" en cap de setmana, ja que ho fan gairebé el doble que les de nivell educatiu mitjà (10,3% enfront del 5,5%).

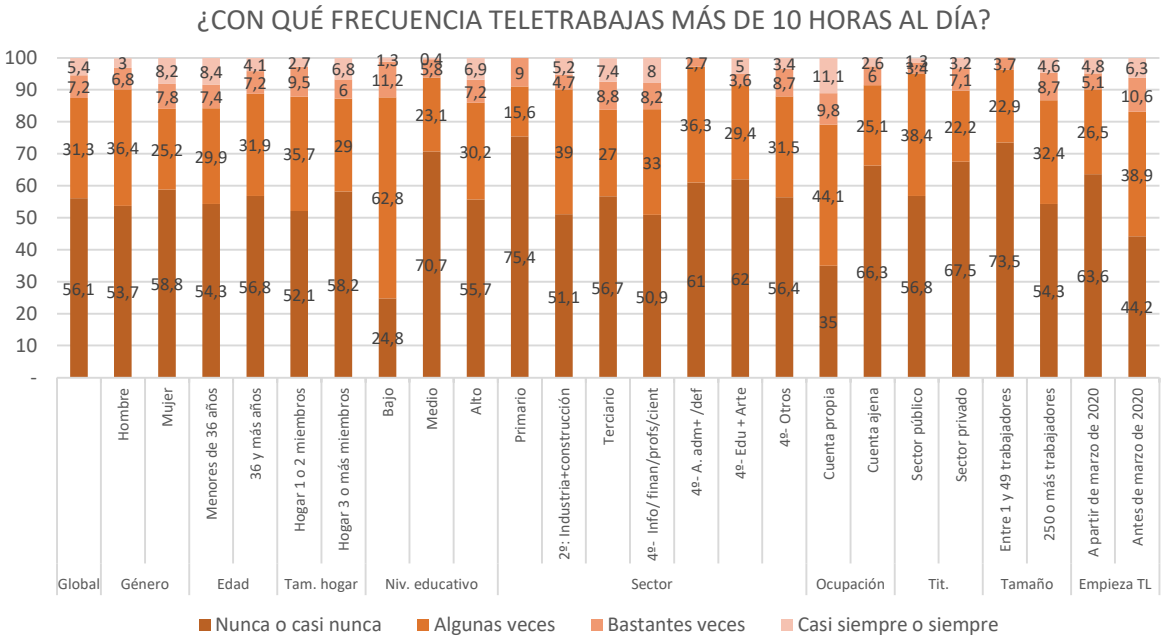
Així mateix, els encreuaments en relació amb el sector del treball també presenten dades rellevants, observant fortes diferències dins dels teletreballadors del quart sector. D'aquesta manera, mentre el 63,9% dels qui teletreballen dins del sector de la informàtica, les finances, les activitats professionals o científiques, no teletreballen mai en caps de setmana, només un 32,1% dels que teletreballen en art o educació i un 37,6% en "altres" responen de la mateixa manera, sent més habitual en aquests dos últims grups treballar alguna vegada en caps de setmana (47,5% en tots dos casos). Destaca també aquest sentit com un rellevant 10,7% dels qui teletreballen en administració i defensa ho fan sempre o gairebé sempre en caps de setmana.

Pel que fa a la situació ocupacional, novament el fet de treballar per compte propi o d'altri influeix considerablement en aquesta qüestió. Com ocorria amb el treball nocturn, els treballadors per compte propi responen en molta major mesura que teletreballen en caps de setmana. De fet, mentre el 66,7% dels empleats no treballen mai en caps de setmana, això només passa en el 19,4% dels treballadors per compte propi, per als quals el teletreball en dissabtes i diumenges és habitual (sempre o bastants vegades) en un 29,1% dels casos. Les dades són similars a les de l'any passat.

Per la seua banda, la titularitat de l'empresa sembla incidir d'una forma que no s'observava el 2022. Enguany els teletreballadors de les empreses públiques realitzen la seua activitat en caps de setmana en força major mesura que els de les empreses privades. Més de la meitat dels teletreballadors públics (51,1%) teletreballen almenys algunes vegades en caps de setmana (el 14,5% ho fan de forma habitual), mentre que els teletreballadors de les empreses privades només ho fan en un 27,3% (5,1% de forma habitual). Aquesta gran diferència té el seu reflex en la mida de l'empresa, on les grans empreses tenen un percentatge força major de titularitat pública.

Finalment, si ens fixem en el moment d'entrada al teletreball, tornem a observar com els qui van començar a teletreballar abans de març de 2020 mostren, com ja ocorria amb el treball nocturn, presenten més assiduïtat a treballar els caps de setmana (63,9% almenys algunes vegades) que els qui es van incorporar amb posterioritat (39,2%).

També hem volgut saber en quina mesura les persones que teletreballen realitzen jornades superiors a les 10 hores de treball en un dia.



Més de la meitat de les persones enquestades (56,1%) no realitzen mai o gairebé mai jornades diàries de més de 10 hores. Tot i que aquestes són majoria, suposa que un elevat 43,9% de les persones que teletreballen realitzen jornades excessives com a mínim algunes vegades, sent per a 12,6% una cosa habitual (sempre o bastants vegades). Aquestes dades suposen un empitjorament de la situació respecte de l'any passat, quan el 61,8% de les persones teletreballadores no realitzaven mai o gairebé mai jornades diàries de més de 10 hores, un 25,5% ho feia només algunes vegades i era habitual per al 12,7%.

En relació amb els diferents grups demogràfics, veiem com les dones respon més que els hòmens que mai o gairebé mai realitzen aquest tipus de jornades (58,3% enfront de 53,7%), però, també responen més que realitzen jornades de més de 10 hores sempre o gairebé sempre (8,2% enfront del 3%) o bastants vegades (7,8% enfront de 6,8%), que no ocorria l'any passat. Respecte de l'edat, destaca com entre els més jóvens és significativament més comú realitzar jornades de més de 10 hores sempre o quasi sempre (8,4%) que entre els majors de 36 anys (4,1%). Si ens fixem en la mida de la llar també hi ha algunes diferències. A les llars de tres o més membres és més comú realitzar sempre o gairebé sempre jornades de més de deu hores (6,8%) i no realitzar mai aquestes jornades (58,2%) que a les llars d'una o dues persones (2,7% i 52,1% respectivament).

D'acord amb el nivell educatiu, destaca com els treballadors amb un nivell elevat tendeixen a realitzar jornades excessives en major mesura que els treballadors amb un nivell mitjà. En efecte, mentre un 70,7% dels treballadors de nivell mitjà no realitza aquestes jornades mai o gairebé nuca, entre els treballadors de nivell elevat el percentatge descendeix al 55,7%. Aquesta tendència ja s'observava l'any passat, tot i que no de forma tan remarcada (66,6% enfront de 60,7%). A més, aquest any al contrari que l'any anterior, resulta molt més habitual realitzar aquestes jornades entre els treballadors de nivell alt (7,2% bastants vegades, 6,9% sempre o gairebé sempre) que entre els de nivell mitjà (5,8% bastants vegades i només per al 0,4% sempre o gairebé sempre), cosa que reforça la idea d'una pitjor situació respecte d'aquesta concreta qüestió per als teletreballadors de nivell educatiu alt.

D'altra banda, en relació amb el sector d'activitat, destaca com el sector d'administració i defensa mostra els índexs més baixos d'habitualitat de les jornades de 10 hores o més, amb només un 2,7% que responen realitzar aquestes jornades bastants vegades i ningú que diga realitzar-les sempre o gairebé sempre, mentre que en el sector terciari i el sector d'informàtica, finances, professional i ciències resulta molt més habitual, amb 16,2% realitzant força vegades o més aquest tipus de jornades.

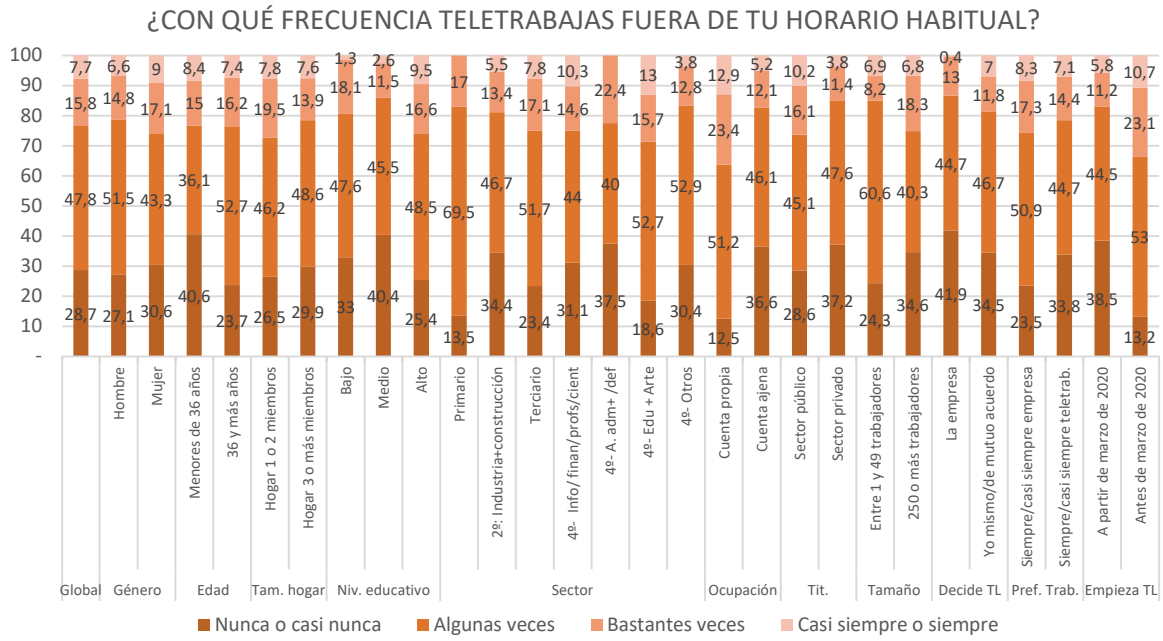
Si ens atenem al tipus d'ocupació, mida i titularitat de l'empresa trobem diferències significatives. Així, com ja ocorria l'any passat, resulta molt més comú la realització de llargues jornades diàries per part dels teletreballadors per compte propi que pels teletreballadors per compte d'altri. De fet, mentre prop d'un terç dels empleats (33,7%) realitza almenys alguna vegada jornades diàries de més de 10 hores (un 25,1% de la mostra, només algunes vegades), entre els treballadors per compte propi ho fan prop de dos terços (65%), i un elevat 20,9% del total ho fan de forma habitual (9,8% bastants vegades i 11,1% sempre o gairebé sempre). Respecte a la titularitat, en el sector privat es respon

"Els qui teletreballen per compte propi o per al sector públic realitzen més habitualment jornades de més de 10 hores"

significativament més que en el sector públic que no es realitzen mai o gairebé mai jornades superiors a 10 hores (67,5% enfront de 56,8%), si bé resulta més comú que, quan aquestes jornades es donen en un teletreballador del sector privat, ho siguen de forma més usual que per a un teletreballador del sector públic (10,3% del sector privat diu realitzar aquestes jornades sempre o bastants vegades davant el 4,7% de l'empresa pública). Ja en relació amb la mida de l'empresa, les dades segueixen la tendència de l'any anterior, indicant que és més comuna la realització de jornades excessives en empreses grans que en empreses de menys de 50 treballadors.

Finalment, amb relació al moment d'entrada en el teletreball, els qui van entrar abans de març de 2020 realitzen jornades de més de 10 hores almenys algunes vegades en bastant major mesura que els qui es van incorporar amb posterioritat (55,8% enfront del 36,4%), sent una cosa habitual per al 16,9% (9,9% per als qui es van incorporar després).

Finalment, dins d'aquest apartat dedicat a comprendre les característiques de la jornada de la persona teletreballadora, hem volgut saber amb quina **freqüència es teletreballa fora de l'horari habitual** de treball.



En aquesta pregunta, mentre que en les anteriors sempre resultava majoritària la resposta que negava nocturnitat, treball en caps de setmana o la realització de jornades excessives, ara la majoria diu teletreballar almenys algunes vegades fora de l'horari habitual de treball establert (71,3%). De fet, gairebé la meitat (47,8%) diu teletreballar fora del seu horari només algunes vegades, mentre que resulta una cosa comuna per al 23,5% (15,8% ho fan bastants vegades i el 7,7% sempre o gairebé sempre). Les dades no disten gaire dels observats l'any anterior, tot i que s'aprecia com ha descendit lleugerament el percentatge dels qui diuen no teletreballar mai fora del seu horari (32%

el 2022, aquest any el 28,7%) i ha augmentat el dels qui ho fan de forma habitual (20,2% el 2022, aquest any el 23,5%).

Atenent els diferents encreuaments, si bé no observem grans diferències amb relació al gènere o la mida de la llar, si es presenten diferències respecte a l'edat o al nivell educatiu dels subjectes. D'aquesta manera, resulta molt més comú teletreballar fora del seu horari habitual almenys algunes vegades entre els majors de 36 anys (76,3% enfront del 59,4% dels joves) i entre els treballadors amb nivells educatius alts (74,6% enfront del 59,6% de nivell educatiu mitjà).

En relació amb els sectors per activitat no hi ha grans diferències significatives, però podem destacar com les persones que treballen en el sector d'art i finances teletreballen fora del seu horari amb més freqüència que la resta (81,4% ho fa almenys alguna vegada i resulta habitual per al 28,7%), els següents sectors on és més habitual són el sector terciari (ho fan almenys de vegades el 76,6% i de forma habitual el 24,9%) i el d'informàtica, finances, professional i ciències (el 68,9 ho fa almenys alguna vegada i és habitual per al 27,4%).

Respecte del tipus d'ocupació, les persones que teletreballen per compte propi el fan fora del seu horari establert amb molta major freqüència que els treballadors per compte d'altri. Només un 12,5% dels teletreballadors per compte propi diu teletreballar dins del seu horari davant el 36,6% els treballadors per compte d'altri, i un elevat 36,3% diu treballar fora del seu horari habitualment (el 23,4% bastants vegades i el 12,1% sempre o gairebé sempre).

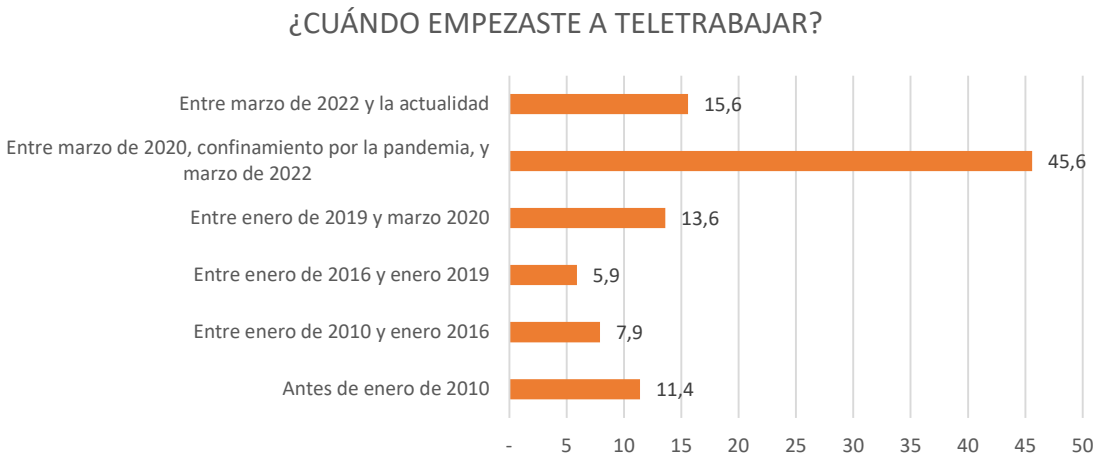
Segons la titularitat, el sector públic presenta pitjors índexs que el sector privat, on els teletreballadors tendeixen a cenyir-se més al seu horari habitual. Així, mentre que en el sector privat el 37,2% diu treballar sempre o gairebé sempre dins del seu horari, només el 28,6% dels teletreballadors públics ho fan, de fet, és habitual teletreballar fora de l'horari establert per al 26,3% dels teletreballadors del sector públic davant el 15,2% dels teletreballadors del sector privat. Segons la mida de l'empresa, el 64,4% de les persones que teletreballen per a grans empreses diuen teletreballar fora del seu horari almenys algunes vegades, i un 25,1% fer-ho habitualment, mentre que, a les petites empreses, si bé s'eleva al 75,7% els qui diuen teletreballar almenys algunes vegades fora del seu horari, només el 15,1% diu fer-ho de forma habitual.

Finalment, amb relació a qui pren la decisió i el moment d'inici de la situació del teletreball també veiem variacions significatives. D'aquesta manera, resulta més comú que es teletreballe fora de l'horari quan la decisió ha estat pactada o prové del treballador que quan la decisió és presa per l'empresa, i també és més comuna entre els qui preferirien treballar *in situ* a l'empresa que entre els qui prefereixen el teletreball. Finalment, en relació amb el moment d'inici, els qui van començar a teletreballar abans

de març de 2020 teletreballen fora del seu horari en bastant major mesura que els qui van entrar després, sent una cosa habitual per a més d'un terç d'ells (33,8% enfront del 17% dels qui van entrar posteriorment).

6.4 Inici del teletreball

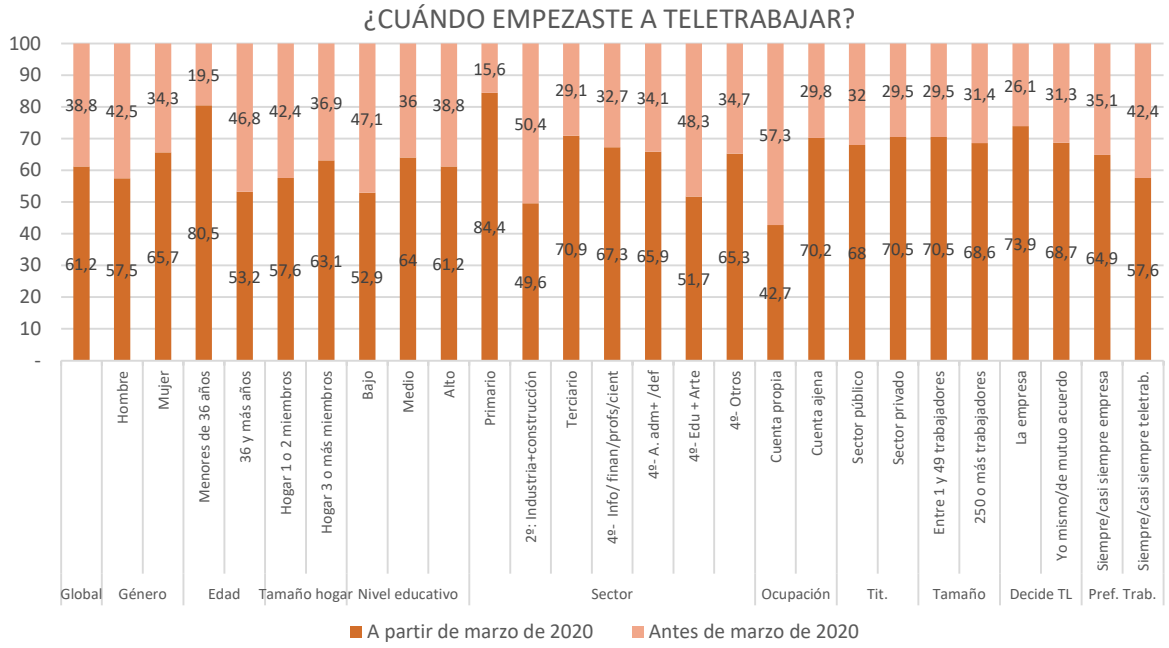
Per tal de poder comprendre millor la implantació del teletreball i la incidència que en aquest fenomen ha pogut tenir el recent context pandèmic del COVID-19 que va començar el març del 2020 cal saber el **moment en què les persones enquestades van iniciar la seua activitat en modalitat de teletreball** i fins a quin punt es mantenen al llarg del temps.



Com podem observar en la gràfica, gairebé la meitat dels teletreballadors actuals (45,6%) van començar a teletreballar durant els dos anys que van seguir a la declaració del primer estat d'emergència arran de la pandèmia, concretament entre març de 2020 i març de 2022, un 15,6% es van incorporar l'any passat i la resta (38,8%) abans de març de 2020, de fet, un de cada cinc teletreballadors porta en aquesta modalitat més de set anys.

Que la gran majoria dels teletreballadors actuals no compten amb més de tres anys en aquesta situació ens indica la gran importància que la pandèmia ha tingut en la implantació del teletreball, més encara si tenim en compte que només el 15,6% s'incorporen l'any passat. D'aquesta manera, sembla que el gran increment que va suposar la pandèmia ha anat temperant-se, tornant a unes incorporacions similars al període immediatament anterior, probablement fins i tot en menor mesura, doncs, encara que el percentatge dels qui van entrar entre gener de 2019 i març de 2020, 13,6%, és menor que el dels incorporats l'últim any, 15,6%, és d'esperar que una part significativa dels que van entrar en el seu moment haguessen abandonat actualment aquesta modalitat.

Si ens centrem només entre els qui van entrar amb anterioritat a març de 2020 i els qui ho van fer posteriorment, creuant les dades amb les diferents variables de l'estudi, podem observar algunes diferències rellevants en alguns casos.



Com ja indicàvem abans, la gran majoria dels enquestats (61,2%) es van incorporar al teletreball després de març de 2020 (45,6% abans de març de 2022, 15,6% després). Amb relació al gènere, les dones es van incorporar més que els hòmens a partir de març de 2020 (el 65,7% d'elles enfront del 57,5% d'ells), però la major diferència s'observa en el rang etari, on el 80,5% dels menors de 36 anys es van incorporar al teletreball després de març de 2020. Per la seua banda, no trobem diferències significatives en relació amb la mida de la llar, el nivell educatiu o el sector.

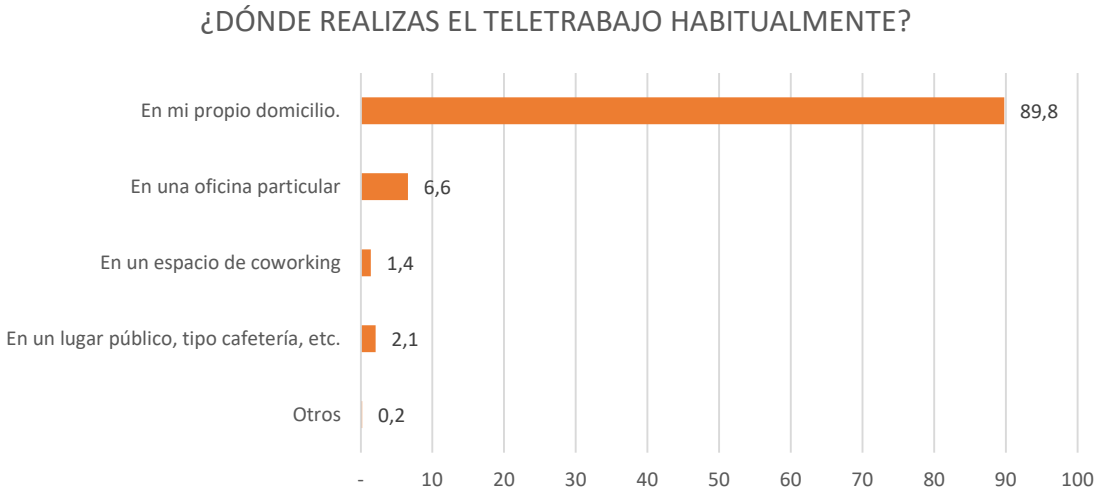
Més rellevants resulten les diferències segons el tipus d'ocupació, la titularitat de l'empresa, la mida de la mateixa i qui pren la decisió d'optar pel teletreball. Així, mentre més de la meitat dels treballadors per compte propi (57,3%) ja teletreballaven abans de març de 2020, només ho feien el 29,8% dels treballadors per compte d'altri, la qual cosa indica que després de la pandèmia la implantació del teletreball entre els empleats va ser molt més significativa que entre els autònoms. Per la seua banda, no observem diferències amb relació a la titularitat de l'empresa o la seua grandària.

Finalment, si observem les variables de qui pren la decisió pel teletreball i la preferència pel mateix, hi ha petites diferències entre els diferents grups. D'aquesta manera a partir de març de 2020 els casos en què la decisió va partir unilateralment de l'empresa són una mica majors percentualment entre els qui teletreballen que en els quals es va decidir de mutu acord o per voluntat de la persona treballadora (73,9% enfront del 68,7%), i també com hi ha un major percentatge de teletreballadors que van entrar abans de març de

2020 entre els qui prefereixen el teletreball que entre els qui prefereixen el treball in situ, situació inversa als qui van entrar posteriorment.

6.5 Lloc de treball

Quan es parla de teletreball normalment es pensa en la feina des del propi domicili, si bé la naturalesa d'aquest permet deslligar-se de l'entorn i poder treballar des de molt diversos llocs. Per això hem preguntat als enquestats quin és el **lloc de treball des d'**on desenvolupen normalment la seua activitat.

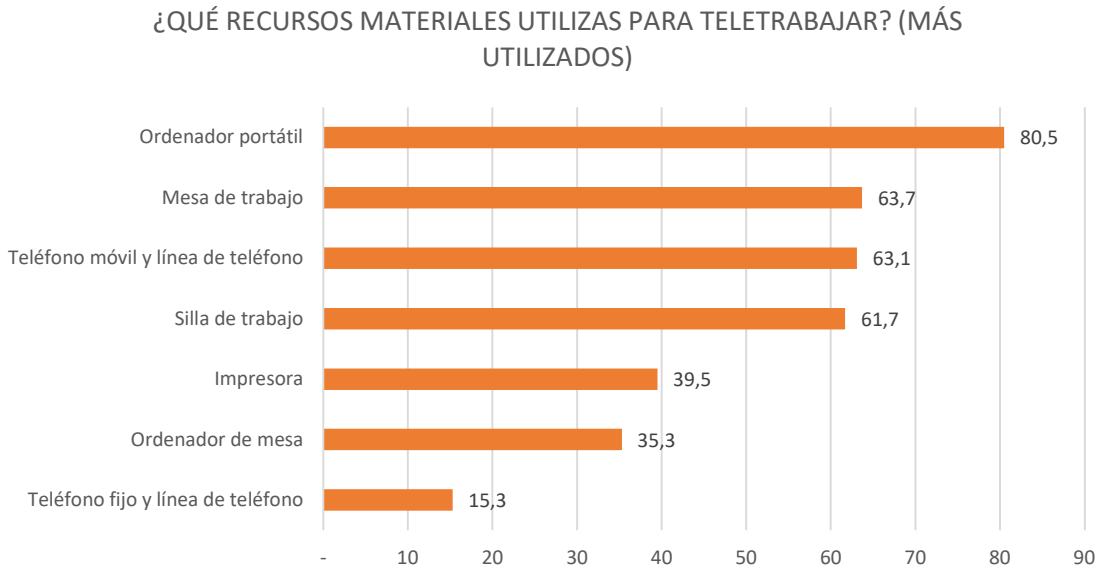


El gràfic ens mostra efectivament com una immensa majoria de teletreballadors, gairebé 9 de cada 10 (89,8%) teletreballa normalment des del propi domicili. No obstant això, un 6,6% ho fa des d'una oficina particular, un 2,1% des d'un lloc públic o d'accés públic i un 1,4% en un espai de coworking. Això suposa un petit descens del teletreball des del domicili respecte de l'any anterior (93,4%) que es correspon amb un augment de l'ús d'oficines particulars (4,7% el 2022) i dels espais públics (0,3% el 2022). El marcat ascens, proporcionalment parlant, de l'ús d'espais públics cap per ara posar-lo en relació amb un major distanciament de la situació pandèmica. Tanmateix, aquests espais, com cafeteries o parcs, no es troben degudament habilitats. Optar per fer-ne un ús es pot deure efectivament a una preferència personal del subjecte, però també pot resultar de no poder disposar de cap altre entorn viable on desenvolupar la seua activitat. En una situació ideal, només teletreballarien des d'aquests llocs els subjectes que prefereixen fer-ho, si aquest percentatge s'eleven significativament, podria estar indicant una realitat preocupant de treballadors que no poden proporcionar-se un lloc per treballar ni els és proporcionat per l'empresa.

"La immensa majoria teletreballa des del seu propi domicili"

6.6 Recursos destinats al teletreball

A banda de les característiques de la jornada de teletreball i del lloc en què es desenvolupa, és d'especial interés saber quins **recursos** són **necessaris** per a l'exercici del **mateix i qui és el responsable d'aportar-los**.

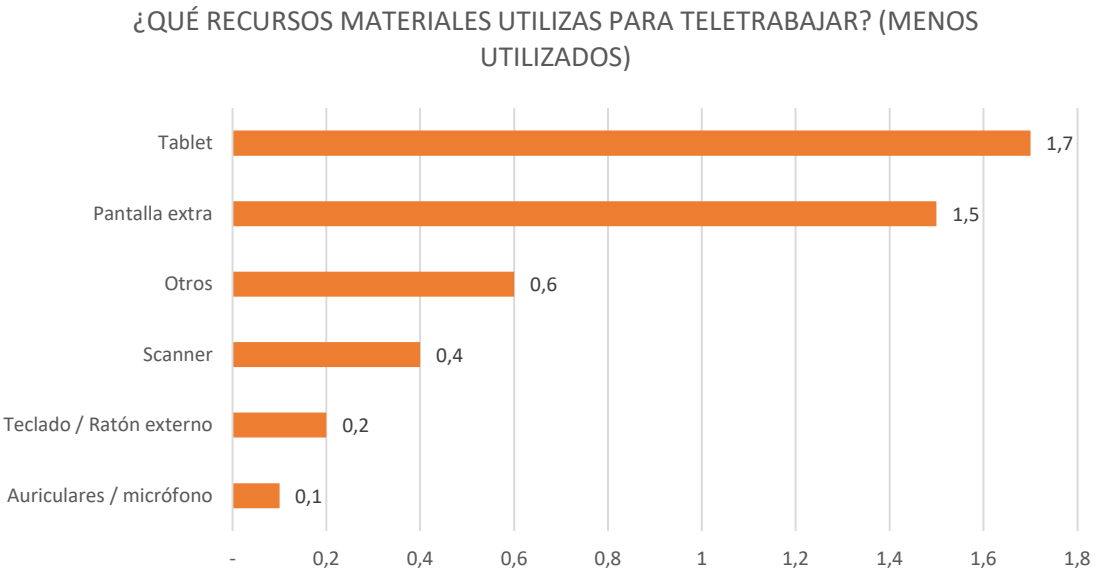


Enguany no hi ha hagut grans diferències respecte de l'observat l'any passat. L'ordinador portàtil continua sent l'eina més utilitzada per les persones que teletreballen (80,5%), seguit amb certa distància per la taula de treball (63,7%), telèfon mòbil (63,1%) i cadira de treball (61,7%). Això indica que hi ha bastants teletreballadors que, fent ús d'un portàtil, no disposen d'una taula i cadira expressament habilitades per treballar, cosa que pot derivar en riscos per a la salut. Si bé els percentatges de l'ús de la cadira i la taula de treball s'han incrementat lleugerament respecte de l'any anterior (la cadira era utilitzada per un 59% el 2022 i la taula per un 58,6%), continuen sent percentatges molt baixos, cosa que indica un ús molt estés d'un altre tipus de mobiliari no apte per a la feina.

"El portàtil, la taula, la cadira i el telèfon mòbil continuen sent les ferramentes principals"

Les següents eines més utilitzades són la impressora (39,5%), l'ordinador de taula (35,3%) i el telèfon fix (15,3%). En comparació amb l'any anterior, l'ús de l'ordinador de taula s'ha mantingut i el del telèfon fix s'ha reduït en tres punts, per la seua banda l'ús d'impressores ha augmentat considerablement (29,3% el 2022, aquest any un 39,5%).

D'altra banda, entre els recursos menys utilitzats pels qui teletreballen tenim la tauleta (1,7%), la pantalla extra (1,5%), l'escàner (0,4%), el teclat i/o el ratolí extern (0,2%), els auriculars i/o el micròfon (0,1%) i altres (0,6%). Respecte de l'any passat s'observa un lleu increment de l'ús de la tauleta i de la pantalla extra i un lleu descens de la resta.

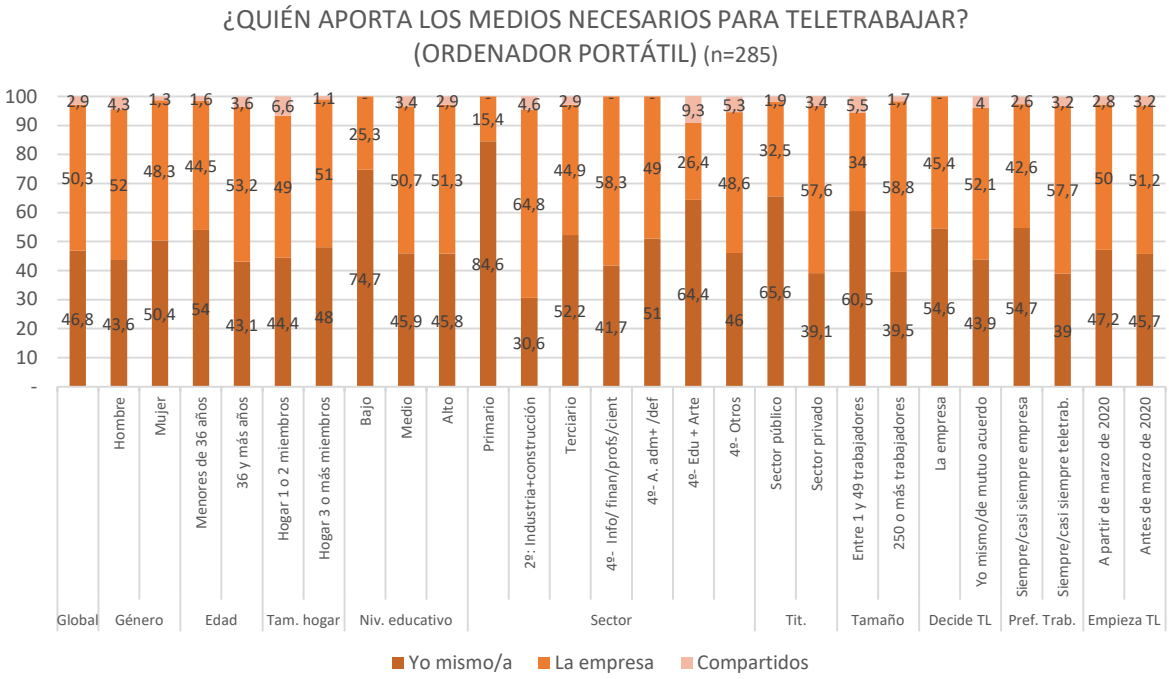


Un cop coneguts els recursos més utilitzats, hem preguntat sobre **qui els aporta**, si l'empresa o el treballador i les diferències que podem trobar segons les diferents variables d'encreuament.

Respecte del recurs més utilitzat, l'**ordinador portàtil** (80,5%), una mica menys de la meitat de les persones que l'utilitzen en el seu teletreball (46,8%) proporcionen ells mateixos el seu propi ordinador, sent un ordinador d'empresa en el 50,3% dels casos i compartit en el 2,9%.

Si atenem les variables demogràfiques, no observem grans diferències significatives, si bé en el cas dels joves, aquests aporten ells mateixos l'ordinador portàtil encara més que els majors de 36 anys (54% enfront del 43,1% respectivament), i en llars d'un o dos membres és sis vegades més habitual que l'ordinador siga compartit (6,6%) que a les llars de major grandària (1,1%).

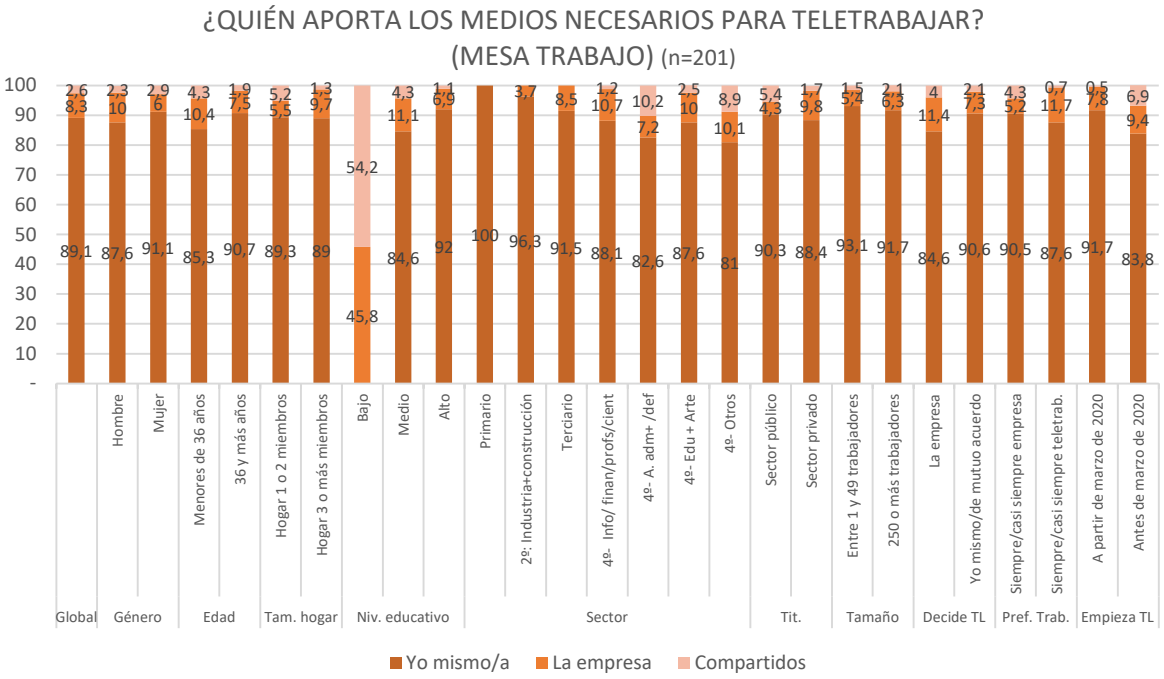
Respecte al sector d'activitat, la mida de la mostra no resulta suficientment significativa, llevat del cas del sector dedicat a informàtica, finances, professionals o científic, on dos de cada cinc teletreballadors aporten el seu propi ordinador portàtil.



En relació amb la titularitat i la mida de l'empresa hi ha importants diferències. Mentre que en el sector públic, l'empresa només aporta l'ordinador portàtil a un 32,5% de les persones que teletreballen, en el sector privat el percentatge ascendeix al 57,6%. Tenint en compte que les petites empreses aporten l'ordinador només en el 34% dels casos i que les grans ho fa en el 58,8%, atés que les empreses públiques estan més representades entre les grans empreses, la conclusió és que les grans empreses privades són les que més aporten elles mateixes, amb diferència, aquest recurs, mentre les empreses públiques i les petites empreses fan recaure l'aportació d'aquesta eina en el mateix treballador en major mesura. Aquesta deficiència relativa a l'empresa pública i a la petita empresa ja era observada l'any passat.

Finalment, ens aturarem en els encreuaments relatius a qui pren la decisió i la preferència pel teletreball. En aquest sentit és ressenyable que quan la mateixa empresa imposa el teletreball, el treballador contribueix amb el seu propi portàtil més de la meitat de les vegades (54,6%) mentre que aquest percentatge es redueix quan la decisió resulta de mutu acord o per voluntat del treballador (43,9%). Igualment, les persones teletreballadores que preferirien el teletreball *in situ* acaben aportant ells mateixos l'ordinador en el 54,7% dels casos, davant el 39% dels casos dels qui prefereixen el teletreball. No observem diferències rellevants en relació amb el moment d'inici del teletreball.

El segon recurs, sense gaire diferència en el seu percentatge (63,7%) d'ús respecte als dos següents (cadira i telèfon mòbil), és la **taula de treball**.

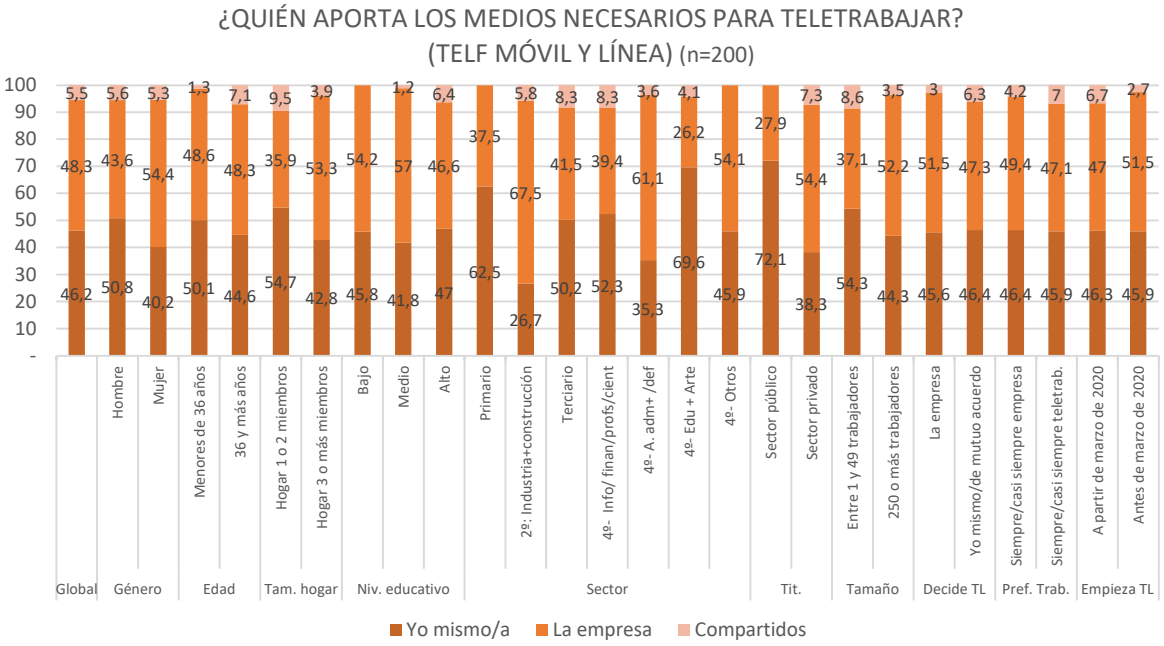


En aquest cas crida l'atenció com malgrat ser un dels recursos més utilitzats per teletreballar, gairebé 9 de cada 10 teletreballadors aporten ells mateixos la taula en la qual teletreballen (89,1%), sent l'empresa qui facilita aquest recurs en un 8,3% i compartit en un 2,6% dels casos. Aquestes dades han millorat lleument respecte de l'any passat, quan el 94,6% dels qui teletreballaven aportaven la taula de treball, si bé continua sent un percentatge molt elevat.

Igualment veiem com els encreuaments d'aquesta pregunta amb les diferents variables a penes ofereixen diferències, amb una marcada uniformitat que només mostra certes variacions amb relació al nivell educatiu i al moment d'inici del teletreball. En relació amb el nivell educatiu, les persones amb un nivell educatiu alt s'encarreguen d'aportar elles mateixes la taula de treball en un percentatge significativament més gran que les de nivell educatiu mitjà (92% enfront del 84,6%). La mostra per al nivell educatiu baix, com ja s'ha assenyalat en altres moments, resulta massa baixa per a poder extreure conclusions vàlides respecte d'aquest grup concret.

Per la seua banda, el moment d'inici del teletreball ens indica que els qui van començar amb posterioritat a la pandèmia a teletreballar han aportat ells mateixos la taula de treball en major mitjana que els qui van començar amb anterioritat (91,7% enfront del 8,3%). També es pot observar com per als qui van començar abans és molt més comú compartir aquest recurs amb l'empresa que per als qui van començar després (6,9% enfront del 0,5%).

El tercer recurs més utilitzat aquest any ha estat el **telèfon mòbil i la línia de telèfon** (63,1%).



En aquest cas observem percentatges similars als que presentava en ordinador portàtil, així, en un 46,2% dels casos el telèfon mòbil i la línia són aportats per la persona teletreballadora, en un 48,3% aquests recursos són posats a la seua disposició per part de l'empresa i en un 5,5% són compartits entre l'empresa i qui teletreballa.

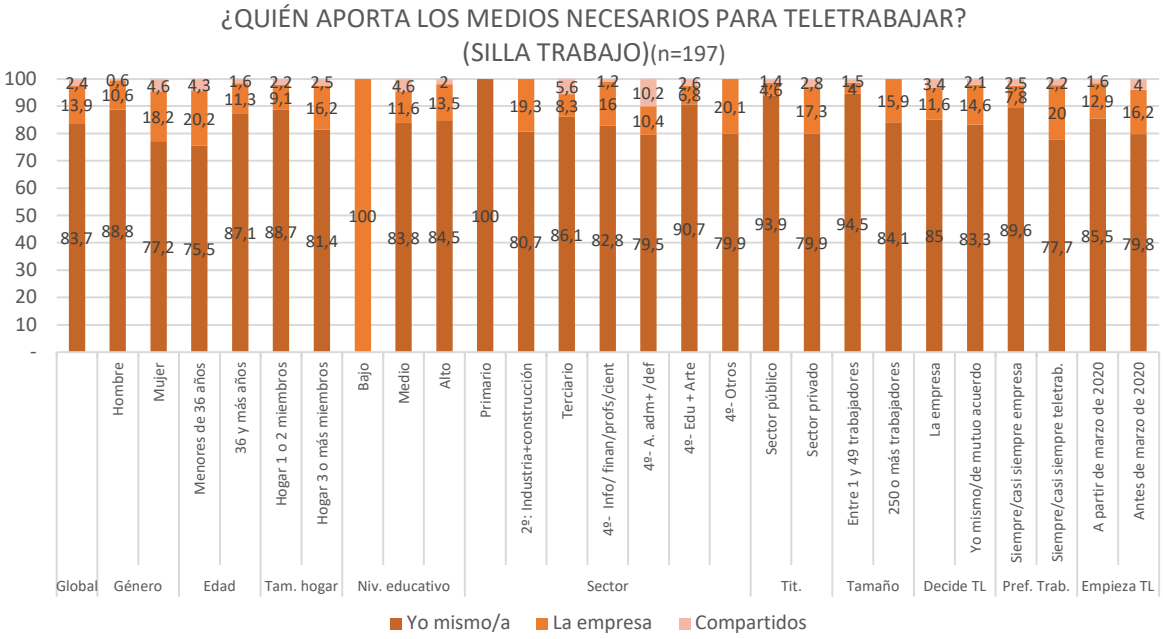
En relació amb els encreuaments segons els grups demogràfics, trobem diverses diferències per gènere, edat i mida de la llar. En efecte, els hòmens aporten ells mateixos el seu propi telèfon mòbil encara més que les dones (50,8% enfront del 40,2%), també els jóvens respecte dels majors de 36 anys (50,1% enfront del 44,6%) i els qui resideixen en llars d'un o dos membres respecte dels qui ho fan en llars de major grandària (54,7% enfront del 42,8%). De fet, els qui resideixen en llars d'un o dos membres, només reben el telèfon mòbil per part de l'empresa en un 35,9%, i tenen compartit aquest recurs en un 9,5%.

Si ens atenem al nivell educatiu, les persones amb un nivell educatiu alt que teletreballen aporten elles mateixes (47%) o comparteixen amb l'empresa (6,4%) el telèfon mòbil en major mesura que les que tenen un nivell educatiu mitjà (41,8% i 1,2% respectivament). No disposem de mostres de mida suficient per als de nivell educatiu baix o per als teletreballadors segons diferents sectors d'activitat.

Amb relació al tipus de titularitat i mida de l'empresa, com ja ocorregués amb l'ordinador portàtil, l'empresa pública proporciona aquest recurs en molta menor mesura que l'empresa privada (un 27,9% enfront del 54,4%, al qual caldria afegir un 7,3% de casos en

què el recurs és compartit entre l'empresa privada i el teletreballador), i passa el mateix entre les petites empreses i les grans empreses (37,1% i 8,6% compartit davant el 52,2% i 3,5% compartit). Aquesta situació en què les persones que teletreballen en el sector públic i en les petites empreses acaben aportant el seu propi telèfon mòbil per teletreballar en una proporció significativament més gran es consolida respecte de l'any passat, fins i tot empitjora en el cas del sector públic, ja que l'any passat aportaven el seu propi telèfon mòbil el 65,3% dels teletreballadors del sector públic i aquest any ho fan el 72,1%.

El penúltim recurs més utilitzat, tot i que sense gaire diferència respecte dels dos anteriors (61,7%) és la **cadira de treball**.



En aquest cas succeeix que les dades s'assemblen a les obtingudes per a la taula de treball. És molt poc comú que siga l'empresa qui es faça càrrec d'aquest recurs (13,9%), sent aportat per la persona teletreballadora el 83,7% de les vegades. Si bé les dades han millorat lleugerament respecte de l'any anterior (el 2022, aportaven la cadira el 88,9% dels enquestats i l'11,1% rebien la cadira per part de l'empresa), continua sent un percentatge molt elevat, més tenint en compte la importància de comptar amb una cadira adequadament adaptada per a la feina per tal d'evitar possibles lesions.

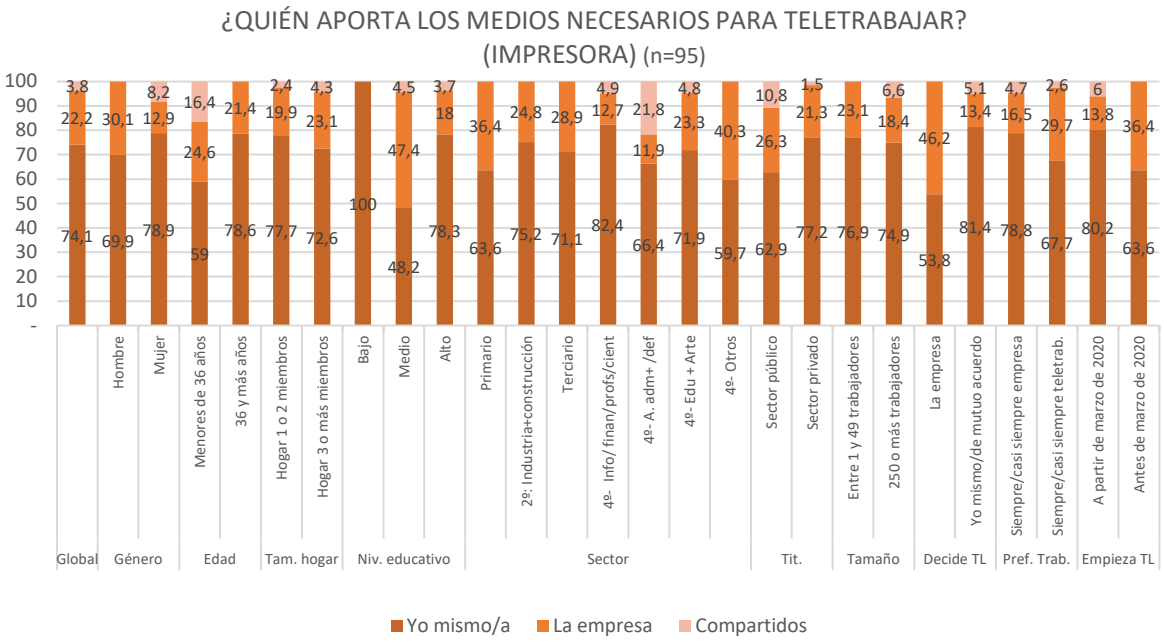
Com ocorria amb la taula de treball, no hi ha gaires diferències significatives segons els diferents encreuaments, però poden apuntar-se algunes situacions dignes de menció. En aquest sentit, observem com en el cas dels hòmens aquests aporten ells mateixos la cadira en major mesura que les dones (88,8% enfront del 77,7%), igualment ocorre entre els majors de 36 anys i els més jóvens (87,1% enfront del 75,5%) i en menor mesura entre els qui viuen en llars d'1 o 2 membres i els qui viuen en llars de 3 o més (88,7% enfront

de 81,4%). No s'observen diferències en atenció al nivell educatiu mitjà o alt, ni disposem d'una mostra significativa per al nivell d'educació baix o els diferents sectors d'activitat.

Amb relació a la titularitat de l'empresa, novament les empreses del sector públic són les que menys aporten aquest recurs (4,6% l'aporta l'empresa, sent compartit l'1,4% dels casos), així, mentre els teletreballadors del sector públic aporten ells mateixos la cadira de treball en el 93,9% dels casos, els teletreballadors del sector privat ho fan en el 79,9%. També en relació amb la mida de l'empresa, les grans empreses aporten la cadira de treball encara més que les empreses petites (15,9% enfront del 4% i 1,5% compartit).

Finalment, també observem com entre els teletreballadors que preferiria treballar físicament a les dependències de l'empresa hi ha un percentatge més gran dels qui aporten la seua pròpia cadira que entre els teletreballadors que prefereixen el teletreball (89,6% davant el 77,7%).

L'últim recurs dels cinc més utilitzats és la **impressora**, utilitzada aquest any per gairebé dos de cada cinc teletreballadors (39,5%), i que ha desbancat de la seua anterior posició l'ordinador de taula.

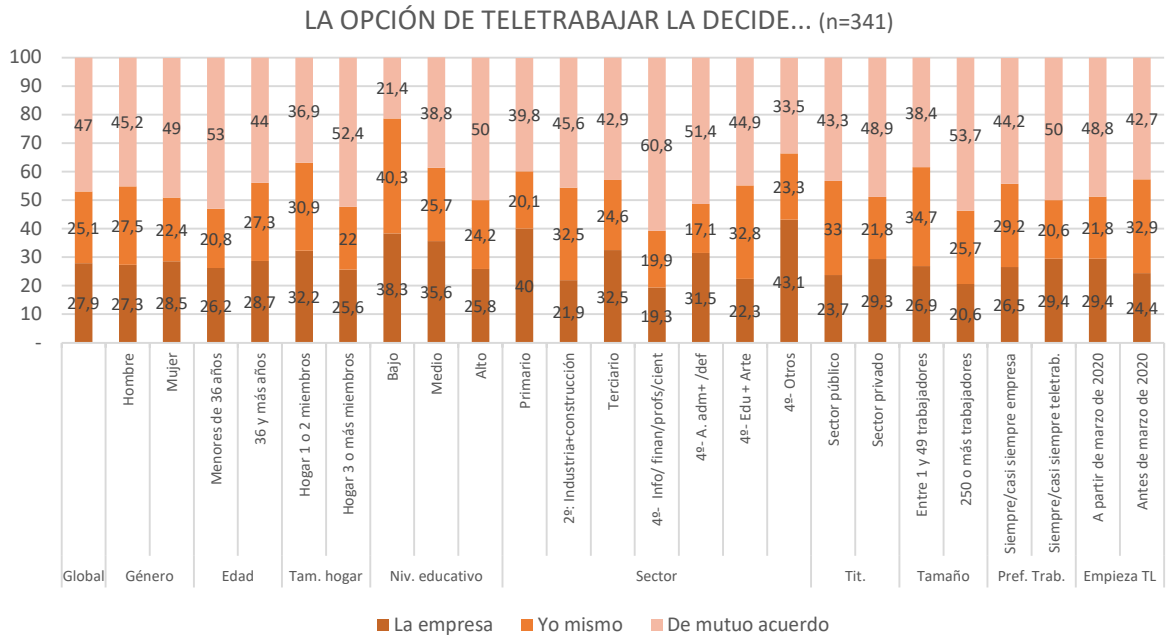


Respecte d'aquest mitjà observem una situació intermèdia al vist entre l'ordinador portàtil i telèfon mòbil d'un costat i la cadira i taula de treball d'un altre. És a dir, si bé una gran majoria de les persones que teletreballen fent ús d'una impressora són els qui aporten aquesta eina (74,1%), l'empresa contribueix en major mesura aportant aquest recurs del què ocorria amb la taula i la cadira de treball (22,2% aportació de l'empresa, 3,8% aportació compartida) però menys dels que ho feia respecte al portàtil o el telèfon mòbil.

El reduït nombre de la mostra dificulta poder efectuar encreuaments que ofereixen conclusions vàlides per a la major part dels grups, però, poden apuntar-se alguns casos en què la mostra té prou rellevància. Així, en les diferències de gènere, veiem com en el cas de les dones l'empresa aporta en menor mesura aquest recurs que en el cas dels hòmens (12,9% enfront del 30,1%) i també com entre els qui van decidir ells mateixos optar pel teletreball l'índex dels qui aporten la impressora és significativament superior a la mitjana (81,4%), com també passa entre els qui es van iniciar en el teletreball a partir de març de 2020 (80,2%). La resta de les variables, o bé no presenta grans diferències respecte de la mitjana, o la mostra resulta insuficient.

6.7 Qui pren la decisió de teletreballar

Resulta també important per entendre el fenomen del teletreball fins a quin punt el trasllat a aquesta modalitat és producte d'una imposició unilateral de l'empresa, que ordena al treballador passar a tal situació, o si es tracta d'una decisió adoptada per voluntat de la persona teletreballadora o per mutu acord. En definitiva, ens interessa saber **de qui és la iniciativa de teletreballar**, si de l'empleat, de l'ocupador o de tots dos.



En el gràfic es pot observar com gairebé la meitat (47%) dels empleats que teletreballen es troben en aquesta situació per mutu acord amb l'empresa, una quarta part va decidir per si mateix passar al teletreball i en un 27,9% dels casos va ser l'empresa qui va imposar el teletreball unilateralment. Pel que fa a l'any passat, veiem un increment dels qui decideixen ells mateixos teletreballar (el 2022 era 18,2%) i una reducció dels qui es veuen en aquesta situació per imposició empresarial (el 2022 era el 33%), si bé els qui ho

estaven de mutu acord a penes ha variat (48,8% el 2022). Tot i que hi ha certa tendència a reduir el nombre de casos per imposició empresarial, aquests continuen sent elevats.

Entre els diferents perfils demogràfics, no trobem diferències remarcables per gènere, però sí certes diferències segons altres variables. En efecte, mentre els jóvens semblen entrar a teletreballar de mutu acord encara més que els majors (53% enfront de 44%), ho fan menys per pròpia iniciativa (20,8% enfront del 27,3%), una cosa similar ocorre entre els qui viuen en llars de tres o més persones i els qui viuen en llars de dues o una. Respecte del nivell educatiu, el teletreball ve imposat als treballadors de nivell mitjà per l'empresa en major mitjana que als de nivell alt (35,6% enfront del 25,8%).

Atenent els sectors d'activitat, destaca com en el sector d'informàtica, finances, professional i ciències només un 19,3% s'han vist obligats per l'empresa a teletreballar, mentre el 19,9% ho va fer per pròpia voluntat i el 60,8% de mutu acord. A l'altre extrem se situen els teletreballadors d'administració i defensa, del sector terciari i els que teletreballen dins del sector quaternari en activitats no especificades (altres) que van ser obligats per la seua empresa en un 31,5%, 32,5% i 43,1% respectivament.

Segons la titularitat observem com sembla haver-hi més capacitat de decisió per part dels empleats en el sector públic que en el privat. Així, en el sector públic l'empresa va ser qui va prendre la decisió en un 23,7% i l'empleat en un 33%, sent de mutu acord en el 43,3% de casos restants, mentre que en l'empresa privada els percentatges van ser del 29,3%, 21,8% i 48,9% respectivament.

També la mida de l'empresa sembla influir en qui pren la decisió, ja que si en les petites empreses és l'empresari qui imposa la seua decisió en un 26,9% i en les grans en un 20,6%, aquests percentatges resulta en un 34,7% i un 25,7% quan és el treballador qui decideix, sent més comú arribar a un acord en les grans empreses (53,7% enfront del 38,4%).

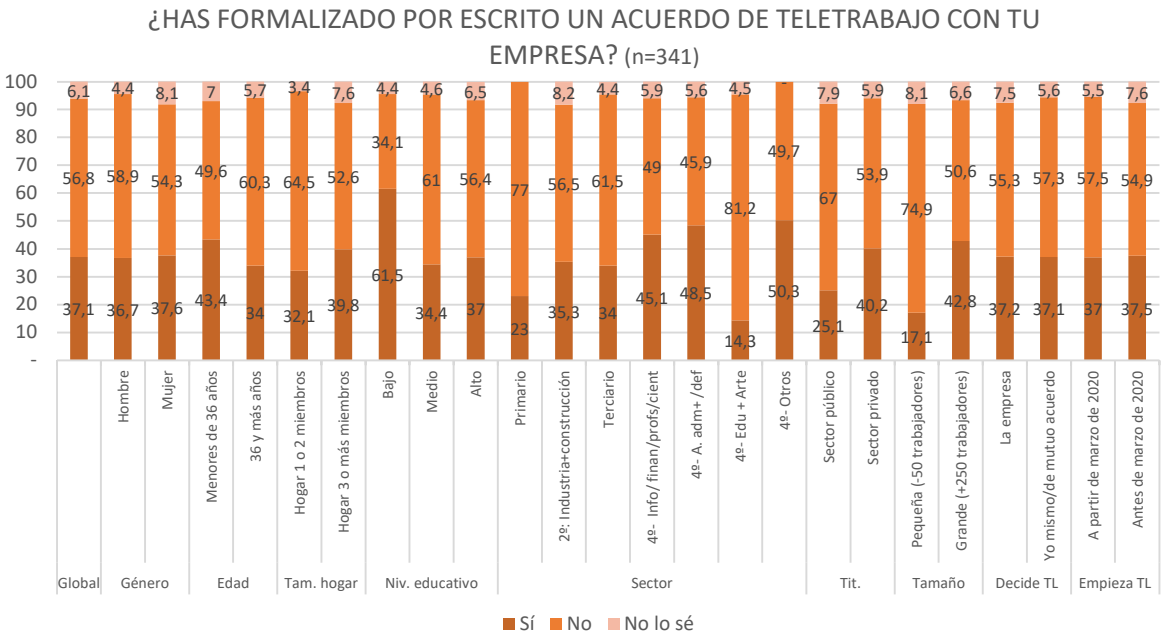
Finalment, els qui van entrar a teletreballar després de març de 2022 ho han fet menys per pròpia decisió (21,8%) i més per voluntat unilateral de l'empresa (29,4%) o de mutu acord (48,8%) que els qui van entrar abans (32,9%, 24,4% i 42,7% respectivament).

6.8 Compliment de la normativa

Amb la creixent implantació del teletreball en els darrers anys va sorgir també la necessitat de regular aquest tipus de modalitat quant a la seua forma, costos suportats i possibles riscos associats. En aquest sentit, la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància suposa el text de principal referència. En aquest apartat hem preguntat en quina mesura es dóna compliment a la Comunitat Valenciana a la normativa existent. Per a això, hem realitzat una sèrie de preguntes dirigides tan sols a aquelles persones que teletreballen per compte d'altri.

6.8.1 Formalització en el contracte

L'article 6 de la Llei de treball a distància estableix que l'acord signat entre el treballador i l'empresa pel qual es treballarà sota la modalitat de teletreball haurà de ser un **acord per escrit**, ben incorporat en el contracte inicial, ben realitzat posteriorment.



"Malgrat haver crescut el percentatge, encara són pocs els teletre-balladors amb un acord formal"

No obstant això, atenent la gràfica veiem com més de la meitat de les persones (56,8%) no han signat cap tipus d'acord per escrit amb l'empresa, un 6,1% no sap si l'ha signat o no i un 37,1% si ho han fet. En relació amb l'any anterior, cal destacar que ha augmentat en gairebé deu punts el percentatge d'enquestats que sí que han signat un acord (27,9% el 2022), si bé es tracta d'un augment notable, no deixa de ser un percentatge molt reduït. Atés que l'esmentada llei és d'aplicació en els casos en què el teletreball assolesca almenys el 30% de la jornada, tenint en compte, com veurem més endavant, que el 52,6 % de la nostra mostra ha teletreballat aquest any més del 30% de la seua jornada, almenys un 15,5% queden fora de la legalitat.

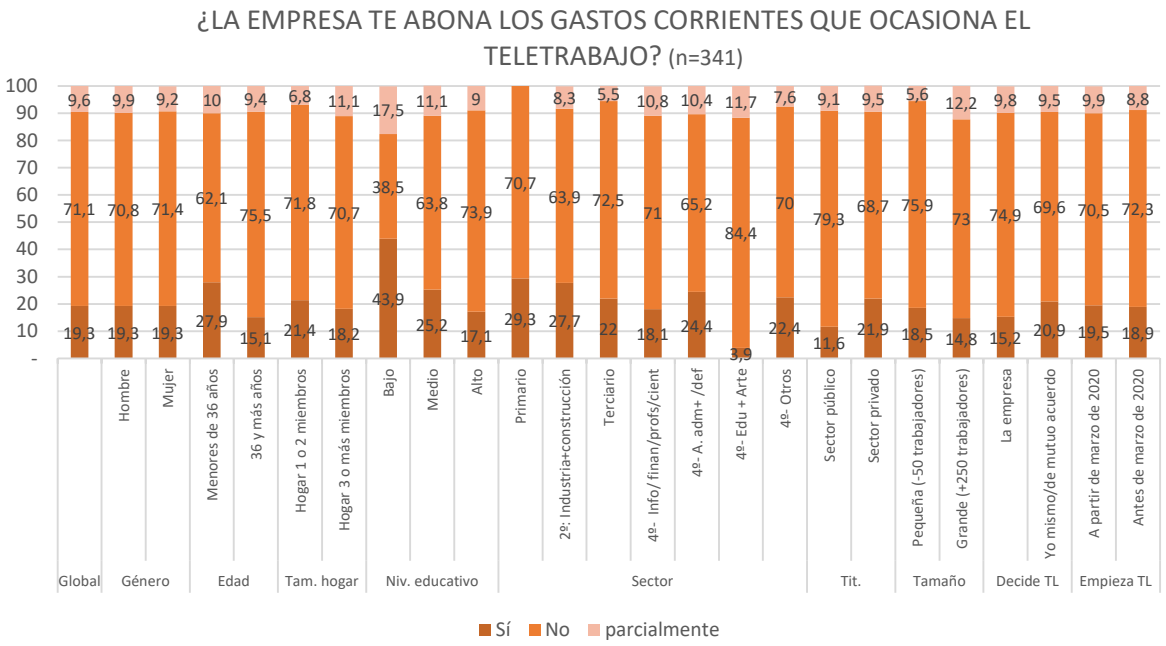
En analitzar les dades segons els diferents perfils de teletreballadors, observem com no existeixen diferències relatives al gènere o al nivell educatiu respecte a la signatura d'acords per escrit, però si en relació a l'edat i la grandària de la llar, així els jóvens signen més que els majors de 36 anys aquest tipus d'acords (43,3% enfront del 34%) i també els qui viuen en llars de 3 o més persones respecte dels qui resideixen en llars d'un o dos membres (39,8% enfront del 32,1%).

Per sectors d'activitat, veiem com aquests acords resulten més comuns en activitats del quart sector no contemplades específicament en el qüestionari (50,3%), administració i defensa (48,5%) i informàtica, finances, professional i científic (42,1%). D'altra banda, tenir un acord de teletreball per escrit amb l'empresa resulta molt poc usual en el sector d'art i educació (14,3%), una cosa que ja ocorria l'any passat (11,7% el 2022). Si atenem la titularitat pública o privada, les empreses públiques només signen un acord per escrit amb una de cada quatre persones que teletreballen per a elles (25,1%), mentre que les empreses privades ho fan en un 40,2% dels casos. Aquesta pitjor situació del sector públic ja s'apuntava l'any passat, però aquest any la diferència és molt més gran (el 2022, existia acord en el 23,7% per a l'empresa pública i en el 29,8% per a la privada).

Pel que fa a la mida de l'empresa, aquest també resulta ser un factor força important a l'hora de formalitzar per escrit l'acord de teletreball. Només el 17,1% de les empreses petites formalitzen l'acord davant el 42,8% de les grans empreses. Amb relació a qui pren la decisió d'optar pel teletreball no s'aprecien diferències al respecte i tampoc amb relació a si es va començar a teletreballar abans o després de març de 2022.

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

Una altra qüestió important que ha pres la normativa en consideració és l'**abonament de les despeses generades** pel teletreball, ja que aquestes han de ser sufragades o compensades per l'empresa. Referent a això hem preguntat a les persones enquestades sobre aquest assumpte diferenciant entre les despeses corrents i els costos de l'espai de treball.



En relació amb **les despeses corrents**, novament comprovem per segon any consecutiu com l'empresa no se'n fa càrrec en la gran majoria dels casos (71,1%, el 2022 el 80,5%). D'altra banda, es fa càrrec de les despeses només en un de cada cinc casos (19,3%), percentatge que ha augmentat sensiblement respecte de l'any anterior (el 2022, 8,8%), encara que bé siga molt baix. Finalment, es fa càrrec parcialment en un 9,6% dels casos (10,7% el 2022).

Si concretem per sectors, veiem com el gènere i la mida de la llar no semblen tenir incidència en la resposta. Respecte de l'edat, en el cas dels més jóvens l'empresa tendeix més a fer-se càrrec dels costos que en el cas dels més majors (27,9% enfront del 15,1%), també en el cas de les persones teletreballadores amb un nivell educatiu mitjà succeeix igualment respecte de les de nivell educatiu alt (25,2% enfront del 17,1%).

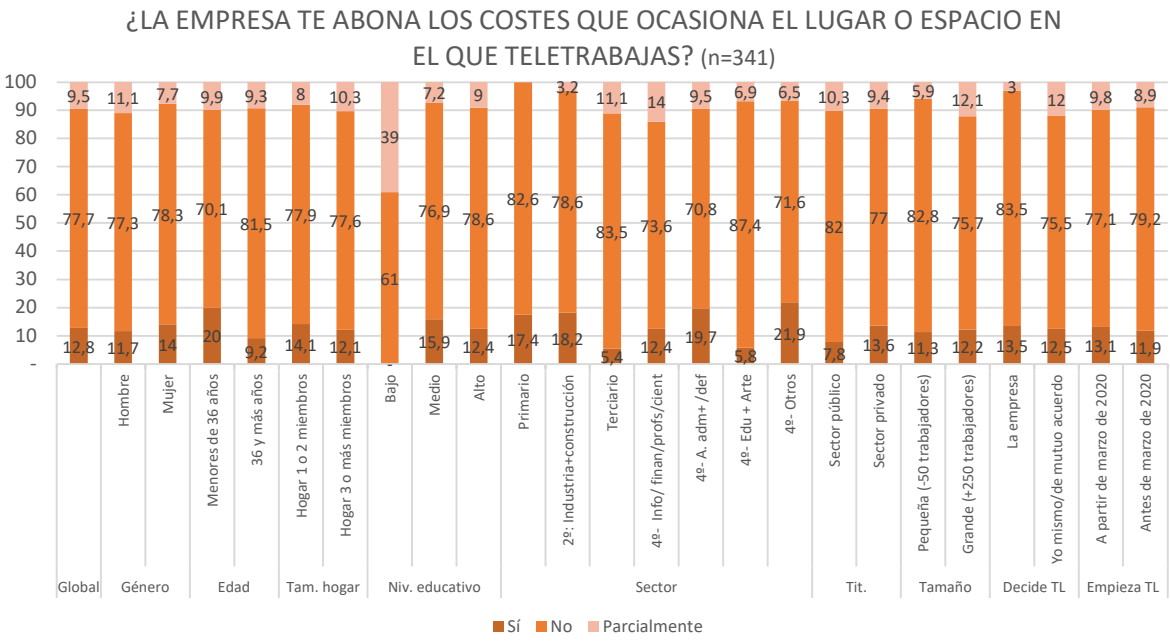
Pel que fa als sectors d'activitat, destaca com els qui teletreballen en art o educació s'han de fer càrrec elles mateixes dels costos en un 84,4%, mentre l'empresa només respon en un 3,9% dels casos. També segons la titularitat veiem diferències, en aquest cas l'empresa pública tendeix a desplaçar els costos sobre el treballador en major mesura que l'empresa privada, sufragant-los només en l'11,6% dels casos quan l'empresa privada ho fa amb una incidència de gairebé el doble (21,9%). Atenent la mida, observem com la petita empresa es fa càrrec de les despeses corrents encara més que la gran empresa (18,5% enfront del 14,8%), encara que en la gran empresa és més comuna compartir despeses (12,2% enfront del 5,6%).

> ***"El sector públic es fa càrrec de les despeses corrents en menor mesura"***

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

Les altres despeses pel que hem preguntat són els **costos relatius al lloc o espai en què desenvolupa el teletreball** habitualment la persona teletreballadora.

En aquest cas les respostes són molt similars a les anteriors. Comparant les dades amb les de l'any anterior s'observa una tendència per part de les empreses a fer-se càrrec d'aquests costos, però, els percentatges en aquest sentit continuen sent molt reduïts. En efecte, només el 12,8% de les persones que teletreballa veuen com l'empresa els compensa o sufraga els costos associats al seu lloc de teletreball, mentre que el 77,7% han d'afrontar-les elles mateixes i en un 9,5% les despeses són compartides amb l'empresa.

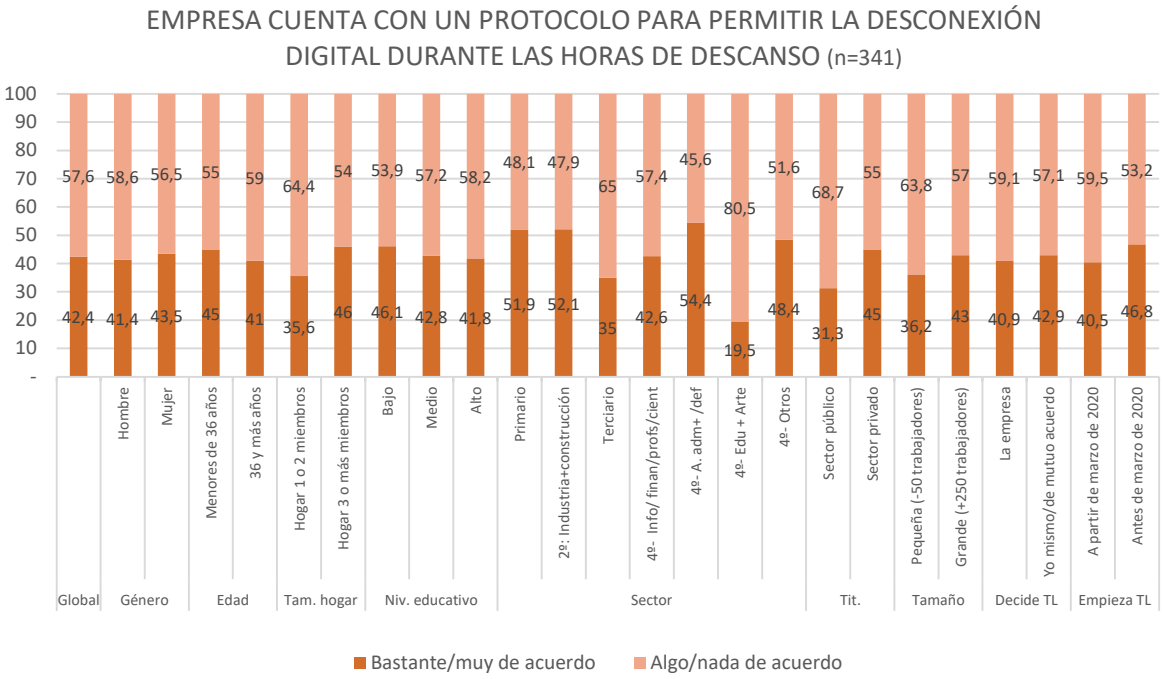


Comprovant els diferents encreuaments dels grups determinats en l'estudi, no observem grans diferències respecte del gènere, mida de la llar o nivell educatiu, però sí respecte de l'edat. Com en la qüestió anterior, els jóvens semblen comptar amb l'empresa en major mesura que els més grans perquè es faça càrrec de les despeses associades al teletreball, en aquest cas els costos d'espai (20% dels jóvens davant el 9,2% dels majors de 36 anys).

Amb relació als sectors d'activitat, el sector terciari i el sector d'educació i art presenten els índexs més baixos d'assumpció de despeses per part de l'empresa (5,4% i 5,8% respectivament). També la titularitat guarda certa relació, sent novament l'empresa pública la més reticent a l'hora d'abonar la despesa del lloc de teletreball (7,8%). La resta de variables a penes presenten variacions ressenyables.

6.8.4 Protocol per a la desconnexió digital

Per tal de prevenir els riscos laborals associats al teletreball ha cobrat gran importància la implantació per part de les empreses de **protocols de desconnexió digital que garantesquen el dret al descans** efectiu dels seus treballadors. Per això hem volgut conéixer fins a quin punt les empreses on teletreballen les persones enquestades disposen d'aquest tipus de protocols.



Els resultats obtinguts ens mostren com en la majoria dels casos no existeix, o almenys les persones enquestades no tenen constància que existisca, aquest protocol (57,9%). Si comparem les dades amb les de l'any anterior, no hi ha hagut a penes millora en aquesta qüestió (el 2022 responien negativament el 59,4%). Per la qual cosa continua sent un tema pendent el desenvolupament i implantació d'aquests protocols entre les empreses de la Comunitat Valenciana.

"Més de la meitat diu que la seua empresa no compta amb protocols de

Comparant les respostes amb els diferents encreuaments, veiem com la situació resulta força transversal sense variacions significatives per gènere, edat o nivell d'estudis. A les llars d'un o dos membres sí que observem una pitjor situació, ja que només el 35,6% diuen comptar amb protocols de desconnexió.

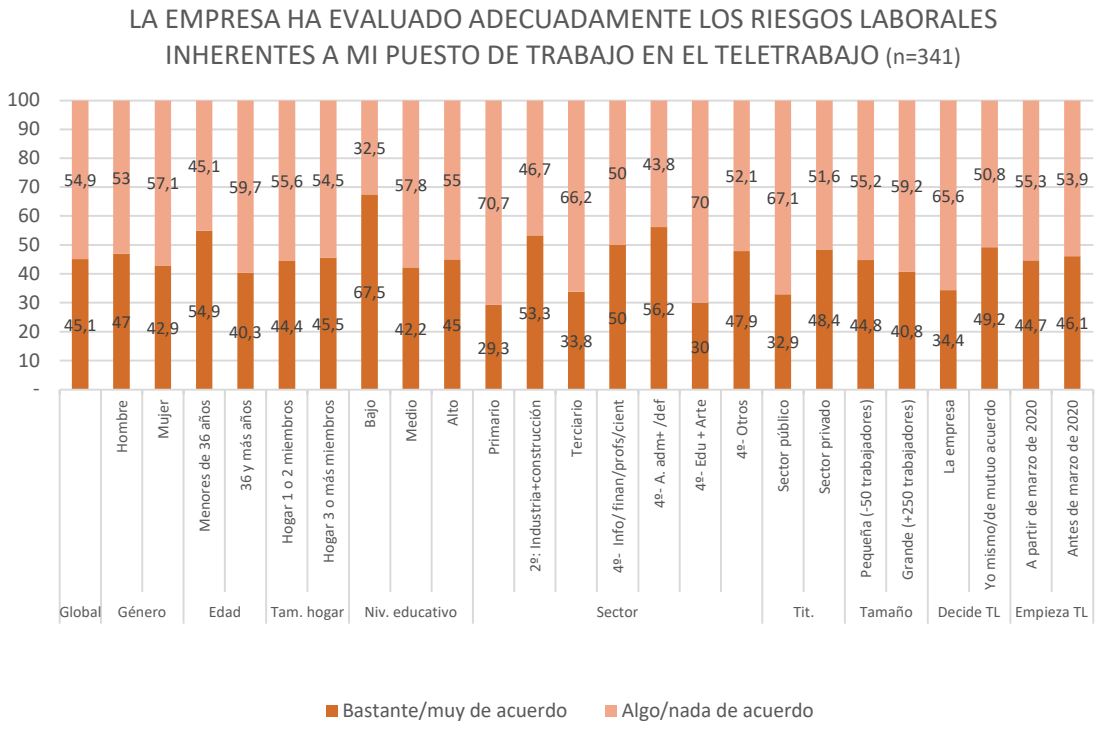
Si ens fixem en els diferents sectors d'activitat, els sectors on resulten menys comuns els protocols de desconnexió són educació i art (19,5%) i el terciari (35%). Per contra, resulta majoritari, tot i que per poc, l'existència de protocols en el sector secundari (51,9%) i administració i defensa (54,4%).

Enguany hem observat com les persones que teletreballen per a empreses públiques responen de forma afirmativa en bastant menor mesura que les que teletreballen en empreses privades a l'existència de protocols de desconnexió (31,3% i 45% respectivament), quan l'any passat no existien a penes diferències entre tots dos grups. D'altra banda, es manté la tendència observada l'any anterior per la qual les empreses

grans solen disposar més comunament d'aquest tipus de protocols que les empreses petites (43% i 36,2% respectivament).

6.8.5 Avaluació per part de l'empresa dels riscos psicosocials

Més enllà de la necessitat de garantir el descans mitjançant un dret a la desconnexió digital, el teletreball també planteja **riscos psicosocials** específics que han de ser **avaluats** correctament per part de l'empresa per a la seua prevenció. Per tant, hem preguntat si l'empresa realment ha procedit o no a realitzar aquestes avaluacions amb la finalitat de conéixer fins a quin punt existeix una veritable consciència i preocupació sobre aquest assumpte.



Com ja ocorregués amb la pregunta anterior, novament és majoritària la percepció entre els qui teletreballen que la seua empresa no realitza avaluacions de riscos psicosocials relacionats amb el teletreball. Un 54,9% respon que està alguna cosa o gens d'acord amb el fet que la seua empresa estiga realitzant aquestes avaluacions, mentre un 45,1% diu estar bastant o molt d'acord amb aquesta afirmació. Si ho comparem amb l'any anterior, podem observar un notable avanç (el 2022 responien negativament el 62,7%), però, continuen sent uns percentatges molt millorables, ja que l'avaluació dels riscos laborals inherents al teletreball continua sent minoritària.

Els resultats observats segons els diferents grups agafen resultats sense massa variacions segons el gènere, mida de la llar i nivell educatiu dels enquestats. D'altra banda, amb

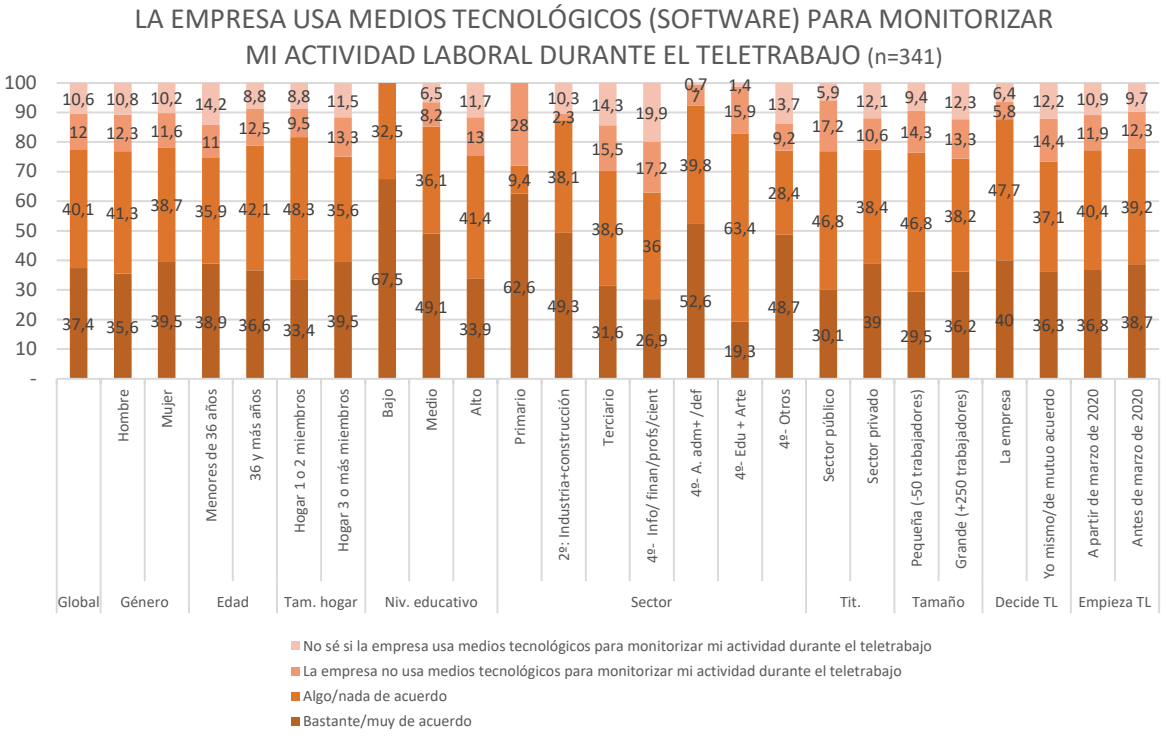
relació a l'edat, observem com els menors de 36 anys afirmen que la seua empresa avalua els riscos psicosocials en la majoria dels casos (54,9%).

Per sectors d'activitat destaca el sector d'educació i art, amb només un 30% d'enquestats que manifesten l'existència d'aquestes avaluacions en les seues empreses, i en relació a la titularitat, les empreses públiques tornen aquest any a ser més deficients que les privades a l'hora d'avaluar els possibles riscos als quals se sotmeten els seus teletreballadors (existeixen avaluacions en un 32,9% de casos a l'empresa pública davant el 48,4% de la privada, el 2022 era un 30,6% davant el 42,5% respectivament).

Finalment, prenent en consideració qui va prendre la decisió d'iniciar el teletreball, dos terços de les persones que teletreballen per imposició de l'empresa (65,6%) afirmen que aquesta no duu a terme les necessàries avaluacions de riscos, mentre que entre els que van entrar a teletreballar per mutu acord o per pròpia decisió, només la meitat respon en aquest sentit (50,8%).

6.8.6 Monitoratge del teletreball per part de l'empresa

Un altre factor important per tenir en compte és l'exercici del control de la persona que teletreballa per part de l'empresa. Ens interessa conéixer en aquest sentit si les empreses **monitoren l'activitat dels qui teletreballen utilitzant mitjans tecnològics** per dur a terme aquest control.



Segons les dades obtingudes, mentre un 37,4% dels enquestats estan bastant o molt d'acord amb l'afirmació que la seua empresa fa ús de mitjans tecnològics que monitoren la seua activitat laboral, un 12% assegura que la seua empresa no fa ús d'aquests mitjans. Queden fora d'aquests extrems un 10,6% que desconeix si l'empresa fa ús o no d'aquests mitjans i un 40,1% que, sense poder assegurar que la seua empresa no fa servir aquests mitjans, s'inclinen per afirmar que no els fa servir.

Analitzant les respostes segons els diferents encreuaments observem algunes diferències. Encara que no hi ha diferències per gènere o per edat, en relació amb la grandària de la llar veiem com els qui habiten llars d'un o dos membres consideren que les seues empreses no usen tals mitjans en major mitjana que els qui habiten en llars de major grandària (48,3% enfront del 35,6%). També respecte del nivell d'estudis trobem diferències, de fet, els teletreballadors de nivells educatius mitjans assenyalen que l'empresa controla la seua activitat laboral en força major proporció que entre els teletreballadors de nivell educatiu alt (49,1% enfront del 31,6%).

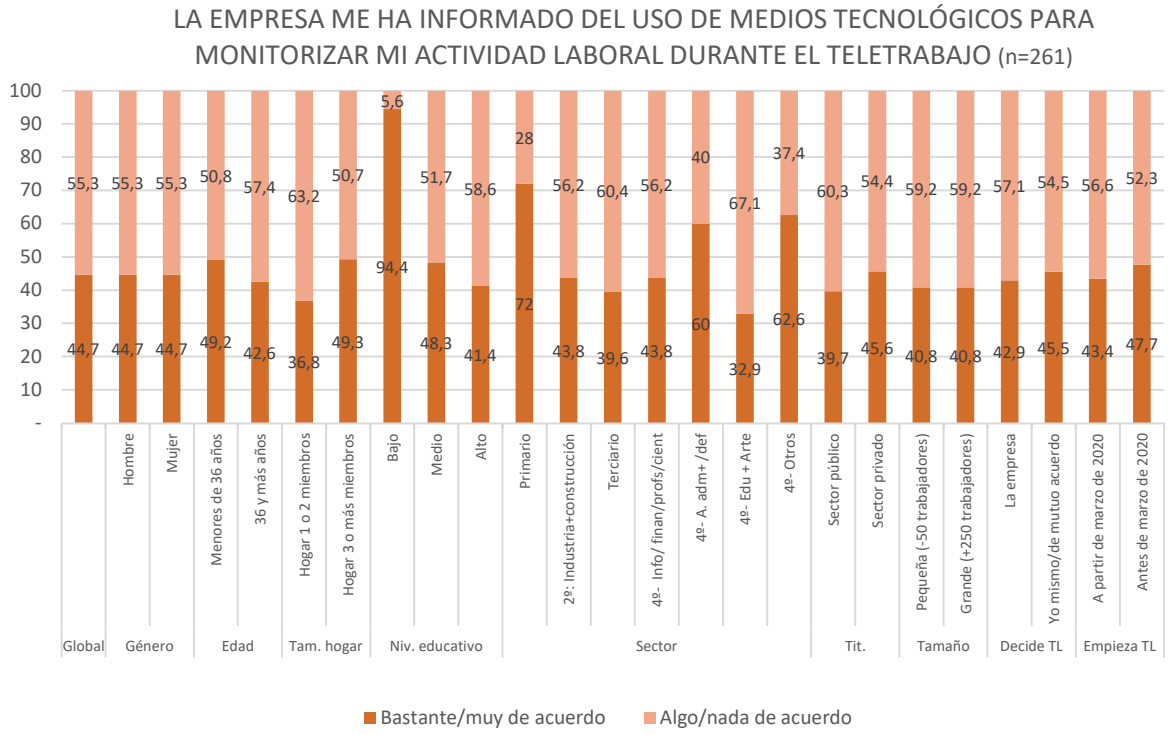
Entre els sectors d'activitat, destaca com el sector on més habitualment els qui teletreballen perceben aquest control el d'administració i defensa (52,6%), mentre que els sectors on succeeix el contrari són educació i art (19,3%) i informàtica, finances, activitats professionals i científiques (26,9%), en aquest últim sector a més trobem un important percentatge de teletreballadors que diuen desconéixer completament si l'empresa fa servir mitjans tecnològics per a controlar la seua activitat (19,9%).

També hi ha certes diferències entre el sector públic i privat. La majoria dels qui teletreballen per al sector públic afirmen que l'empresa no controla la seua activitat per mitjans tecnològics (17,2%) o s'inclinen més per respondre en aquest sentit (46,8%), mentre a l'empresa privada la suma de tots dos casos no arriba a ser majoria (10,6% i 38,4% respectivament). Això ja s'observava també l'any passat, indicant que el monitoratge mitjançant *programari* resulta molt més comú en l'empresa privada que en la pública.

Finalment, observant qui pren la decisió pel teletreball, quan aquesta és presa per l'empresa només el 5,4% assegura que l'empresa no controla la seua activitat laboral per mitjans tecnològics, mentre que aquest percentatge ascendeix al 14,4% quan la decisió és de mutu acord o part des del mateix empleat.

6.8.7 Informació per part de l'empresa sobre el monitoratge

A banda de la percepció que els qui teletreballen puguen tenir de l'ús per part de la seua empresa de mitjans tecnològics per al monitoratge de la seua activitat laboral, és interessant saber si **l'empresa ha informat sobre aquest monitoratge**. Per entendre aquests resultats cal tenir en compte que la mostra d'aquesta pregunta correspon només a aquelles persones que van respondre estar bastant o molt d'acord o poc o gens d'acord amb la pregunta anterior, en altres paraules, aquesta qüestió no s'ha realitzat als qui deien desconéixer si l'empresa realitzava un monitoratge de la seua activitat laboral per mitjans tecnològics o als qui negaven l'existència d'aquest monitoratge.



"Més de la meitat dels qui creuen estar monitoritzats per l'empresa no n'han estat informats"

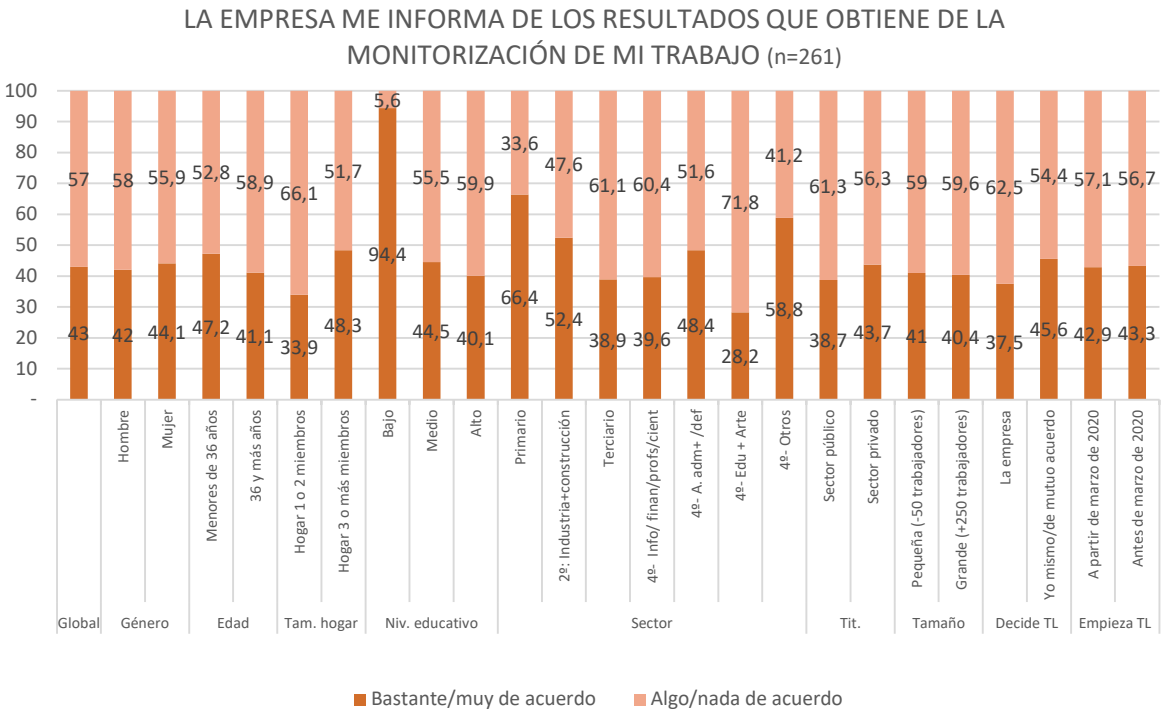
Tenint això en compte, veiem com el 44,7% respon estar molt o bastant d'acord que l'empresa els ha informat de l'ús d'aquests mitjans per controlar la seua activitat durant el teletreball, mentre un 55,3% responen no estar res o només alguna cosa d'acord. Per tant, una majoria no han estat informats sobre si l'empresa porta a terme o no un monitoratge de la seua activitat mitjançant l'ús de programari específic o mitjans similars. Respecte de l'any passat, observem un lleuger increment dels qui diuen estar bastant o molt d'acord amb el fet d'haver estat informats per l'empresa (el 2022 era el 40,4%).

Si observem les respostes d'acord amb els diferents grups no veiem diferències significatives amb relació al gènere, l'edat o el nivell educatiu. Pel que fa a la mida de la

llar, les persones que resideixen en llars de tres o més membres diuen estar molt o bastant d'acord amb haver estat informats per l'empresa respecte del monitoratge encara més que les que resideixen en llars més petites (49,3% enfront de 36,8%).

La mida de la mostra no permet obtenir resultats significatius en relació amb els diferents sectors d'activitat, i la resta de les variables, titularitat, mida de l'empresa, decisió del teletreball o moment d'inici d'aquest, no presenten per la seua part diferències ressenyables.

Finalment, a banda de si l'empresa utilitza i informa de l'ús d'aquests mitjans, hem preguntat si **les persones teletreballadores són informades dels resultats del monitoratge**.



Novament, aquesta pregunta ha estat plantejada tan sols a aquells que van respondre alguna cosa o gens d'acord o prou o molt d'acord amb l'antepenúltima pregunta, sobre si la seua empresa utilitzava mitjans tecnològics per monitorar la seua activitat laboral.

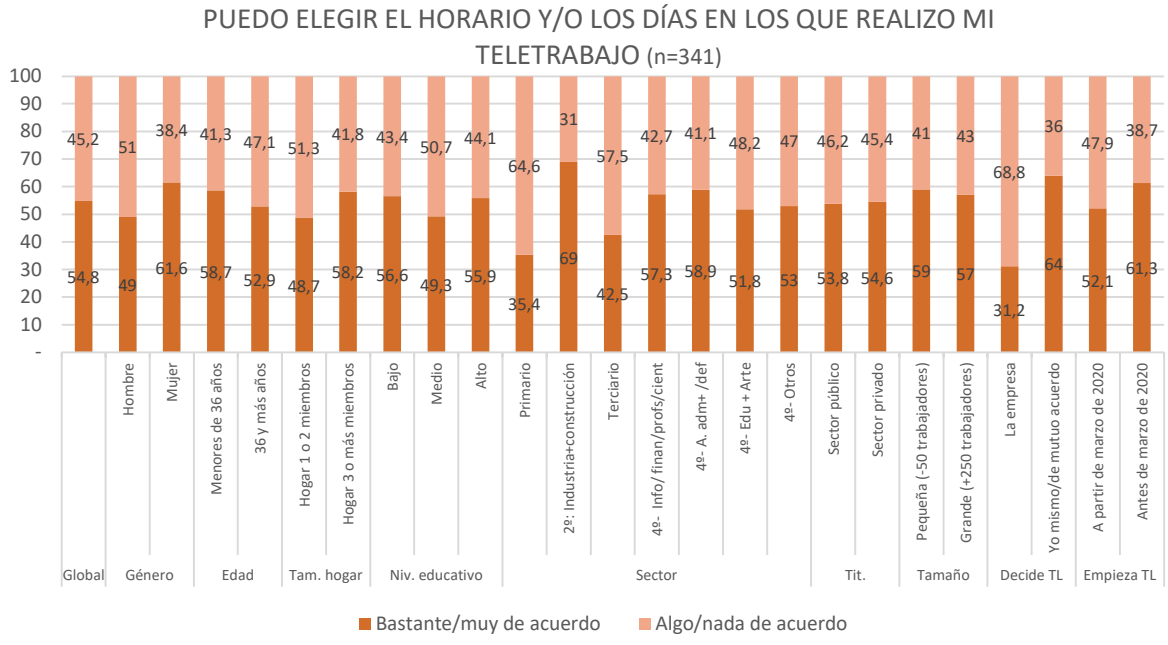
En aquest cas les dades són pràcticament idèntiques a les de la resposta anterior, amb un lleuger percentatge més gran entre els qui diuen que l'empresa els informa de la pràctica d'aquest tipus de controls i els qui diuen ser informats dels resultats d'aquests. D'aquesta manera, mentre el 44,7% afirmava que l'empresa li posa sobre avís en l'ús de mitjans tecnològics de monitoratge, una mica menys, un 43% diu ser informat dels resultats de l'aplicació aquests mitjans. Això suposa un canvi important respecte de l'any

anterior, quan l'empresa comunicava el monitoratge en un 40,4% dels casos, però només informava dels resultats en un 27,8%.

En el cas dels diferents encreuaments, es repeteixen els apunts observats anteriorment. Comparant-ho amb les respostes anteriors, veiem com en el sector d'administració i defensa s'informa dels resultats en bastant menys ocasions que quan l'empresa informa de l'ús d'aquests mitjans (48,4% i 60% respectivament) i també passa amb menys diferència en el sector d'art i educació (28,2% enfront del 32,9%) i informàtica i finances (39,6% enfront del 43,8%), no obstant això, en els tres casos les dades obtingudes ho són d'acord amb molt poques respostes i s'han de tractar amb cautela per no ser prou representatives. Altres variacions si ofereixen major fiabilitat, així, en els casos en què l'empresa pren la decisió del teletreball se sol informar dels resultats del monitoratge en menor mesura que sobre l'ús d'aquests mitjans (37,5% enfront del 42,9%), i el mateix ocorre entre els qui han iniciat el teletreball a partir de març de 2020 (43,3% enfront del 47,7%).

6.8.8 Flexibilitat horària

Una de les característiques més ressenyables del teletreball sol ser la seua potencialitat per flexibilitzar els horaris en què es treballa, ja que la seua naturalesa li permet prescindir de la rigidesa que suposa l'ús d'espais de treball amb horaris de funcionament concrets aliens a l'empleat. Per això, en aquesta secció ens interessa saber fins a quin punt aquesta característica es fa realment efectiva i **les persones que teletreballen són capaces d'escollir el seu horari i/o dies en què realitzen la seua activitat laboral**.



Segons les dades, enguany resulta majoritària la possibilitat de triar l'horari en què es treballa, estant molt o bastant d'acord amb aquesta afirmació el 54,8% dels empleats enquestats. Si comparem les dades amb les de l'any anterior, resulta en un augment important de la capacitat d'elecció d'horari, ja que el 2022 només el 39,6% deia poder exercir-la.

Si observem les dades creuades, podem apreciar diferències significatives amb relació al gènere, a la mida de la llar, en els sectors secundari i terciari i respecte a qui decideix el teletreball. Quant al gènere, les dones responen més afirmativament davant la possibilitat d'escollir el seu propi horari que els hòmens (61,6% enfront del 49%), situació inversa a l'observada l'any passat (36,4% de les dones podien triar enfront del 42,1% dels hòmens el 2022). També passa a les llars de tres o més membres (58,2% enfront del 48,7%). Aquestes diferències podrien respondre a una necessitat més gran de comptar amb treballs que permeten una millor conciliació familiar tant entre les dones com a les llars de major grandària.

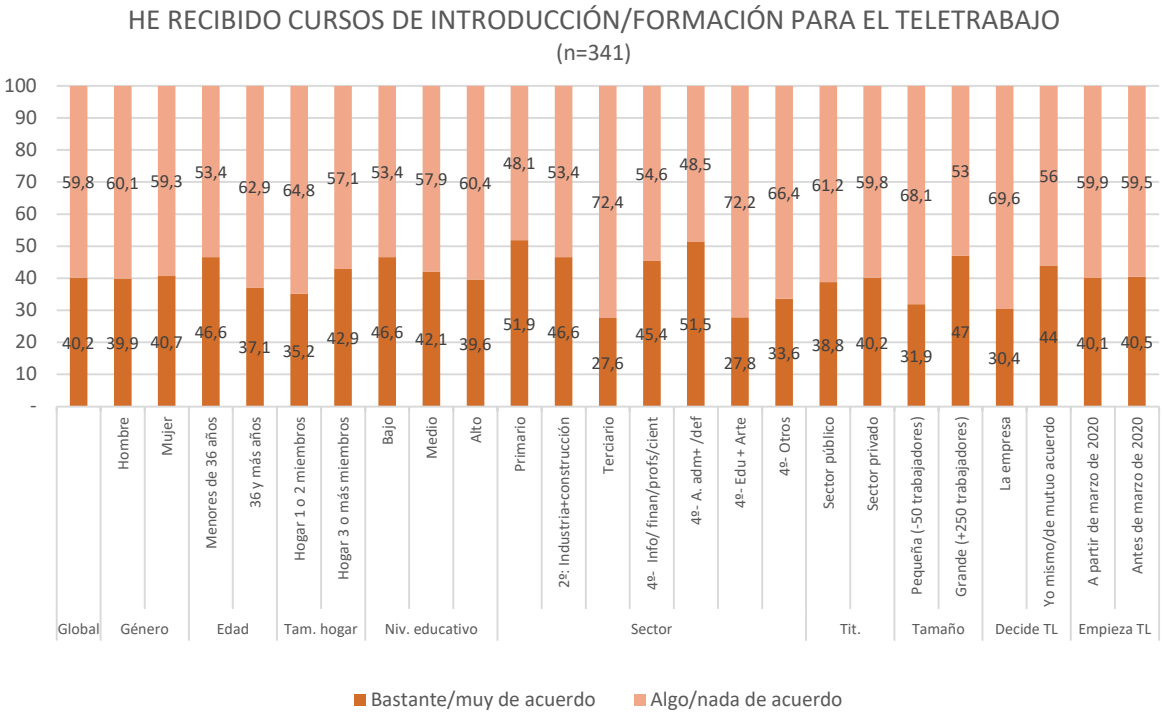
Amb relació als sectors d'activitat, resulta ser el sector secundari (indústria i construcció) on les persones que teletreballen solen tenir més possibilitats de triar el seu propi horari (69%), mentre que en el sector terciari la majoria no compta amb aquesta possibilitat, podent triar el seu horari només dos de cada cinc treballadors (42,5%).

Finalment, respecte a qui pren la decisió de teletreballar, quan aquesta resulta imposada per l'empresa, només el 32% pot escollir el seu propi horari, mentre que quan resulta de mutu acord o part del mateix empleat, es dupliquen les possibilitats (64%).

6.8.9 Formació aportada per l'empresa

La introducció en la modalitat de teletreball pot suposar necessitats formatives encaminades a la correcta adaptació de la persona teletreballadora a la nova forma en què desenvoluparà la seua activitat laboral. Per això, les empreses han de garantir que els teletreballadors reben la formació necessària per al desenvolupament de la seua activitat[12], incloent-hi cursos d'introducció o formació per al teletreball.

[12] El dret de la persona treballadora a rebre formació queda recollit tant en l'Estatut dels Treballadors art.4.2 b) com específicament en el cas del treball a distància en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, art.9.



Segons les respostes obtingudes, la majoria dels enquestats no ha rebut formació d'aquest tipus (59,8%), sent proporcionada només en dos de cada cinc casos (40,2%). Si bé continua sent un percentatge reduït, ha augmentat considerablement respecte de l'any passat, quan només van rebre formació per al teletreball el 27,8% dels enquestats.

Analitzant la pregunta segons els diferents grups demogràfics, a penes trobem diferències per gènere, grandària de la llar o nivell educatiu. Pel que fa a l'edat, els jóvens de 36 anys manifesten encara més que els majors rebre aquest tipus de cursos (46,6% enfront del 37,1%).

En relació amb els sectors d'activitat, destaca com aquesta formació per al teletreball resulta molt menys habitual en el sector terciari (27,6%) i en art i educació (27,8%) que en la resta, on es mantenen valors similars a la mitjana, excepte en administració i defensa, on és més habitual (51,5%).

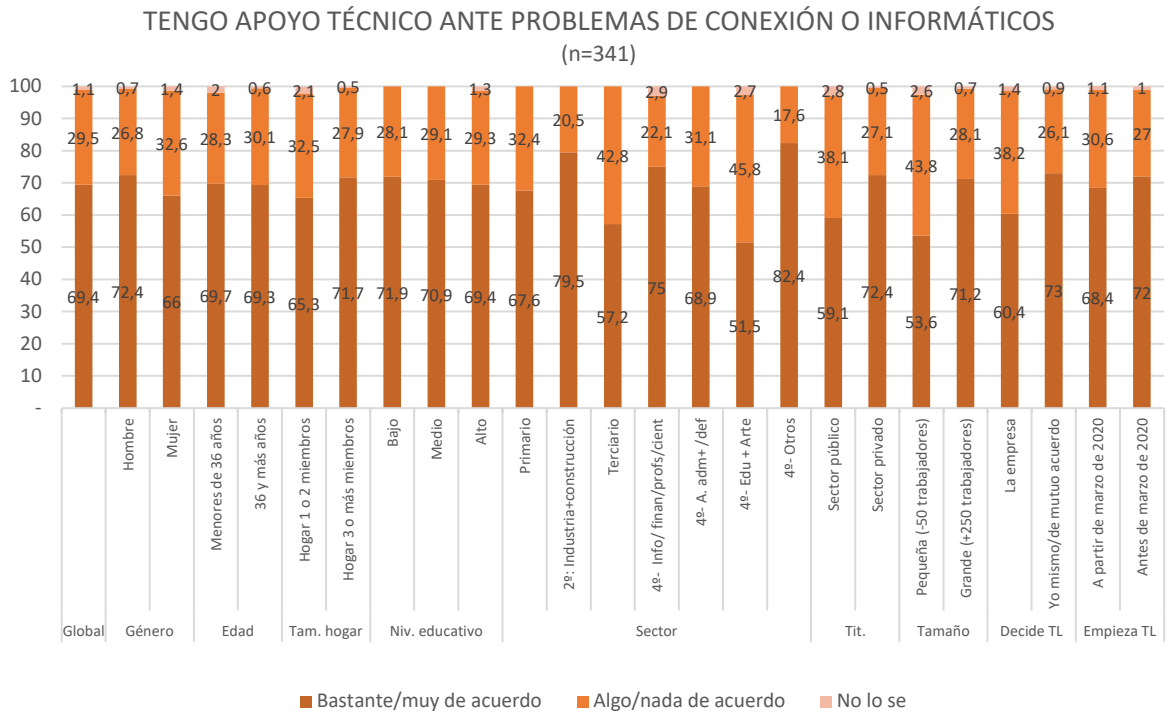
Finalment, també sembla tenir incidència la mida de l'empresa i la presa de la decisió pel teletreball en la possibilitat de rebre cursos d'aquest tipus. D'aquesta manera, rebre aquests cursos resulta més comú entre els teletreballadors de les grans empreses que de les petites (47% enfront del 31,9%) i entre els qui decideixen de mutu acord o per ells mateixos teletreballar que entre els qui el teletreball els ha estat imposat per l'empresa (44% enfront del

"Les petites empreses ofereixen formació per al teletreball en menor mesura que les grans empreses"

30,4%). Respecte de la titularitat pública o privada, i el moment d'introducció en el teletreball no s'observen diferències.

6.8.10 Suport tècnic al teletreball

No només la formació és necessària per a poder exercir l'activitat laboral en modalitat de teletreball correctament, sinó que atesa la deslocalització i la necessitat de connectivitat que té la persona que teletreballa, cal que compte amb prou **suport tècnic** que li permeta resoldre els possibles problemes informàtics o de connexió als quals puga enfrontar-se.



En aquest cas, una important majoria de les persones que teletreballen per compte d'altri semblen comptar amb aquest suport tècnic (69,4%), però, prop d'un terç (29,5%) es troba desproveït d'aquesta ajuda. Si comparem les dades amb les de l'any anterior la situació presenta una notable millora, de fet, el 2022 el 60,6% disposava d'aquest suport, mentre el 38% no disposava d'ell.

Atenent la resposta donada a aquesta qüestió pels diferents grups i sectors, no observem diferències significatives en relació amb l'edat, mida de la llar o nivell educatiu, però sí que resulten ressenyables algunes variacions segons el gènere, sectors d'activitat, mida de l'empresa o qui pren la decisió de teletreballar.

Si observem les diferències per gènere, tot i que en tots dos casos les dades són similars a la mitjana, les dones diuen rebre suport tècnic en menor mesura que els hòmens (66% enfront de 72,4%).

Pel que fa als sectors per tipus d'activitat, el sector terciari i el dedicat a activitats educatives o artístiques són els que menys compten amb suport tècnic (57,2% i 51,5%), mentre que les activitats del quart sector no especificades (4t altres), les del sector secundari i les d'informàtica, finances, activitats professionals i científiques, presenten els índexs més elevats (82,4%, 79,5% i 75% respectivament).

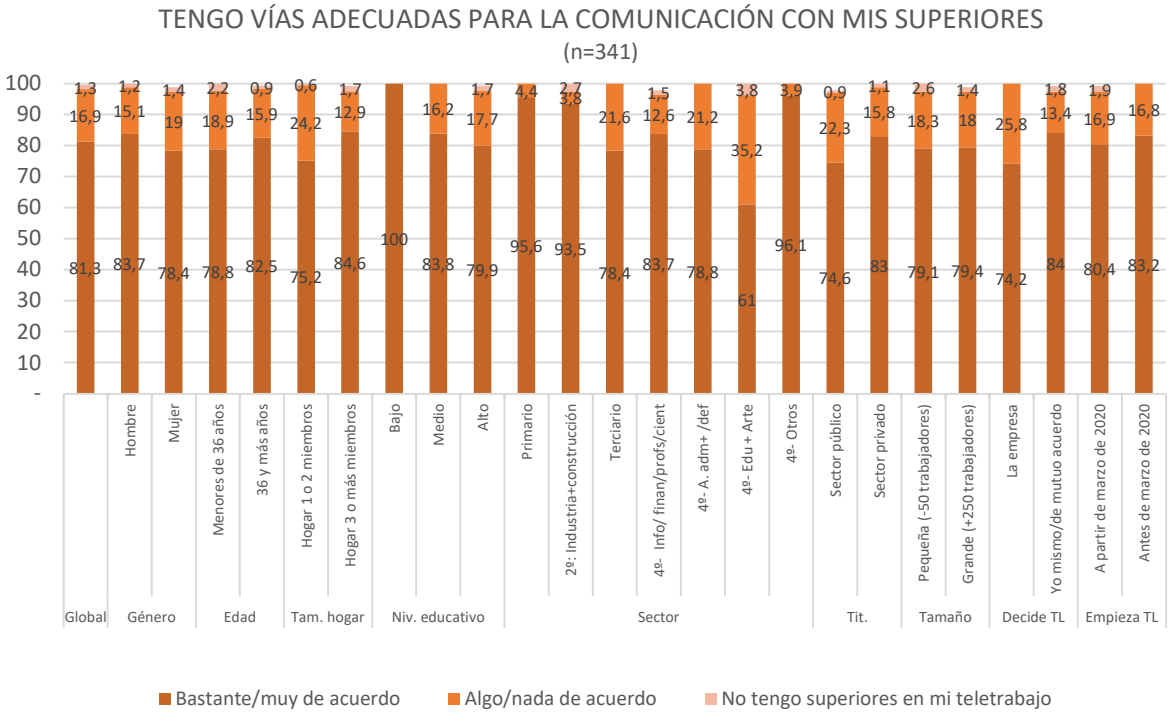
Si atenem la titularitat de l'empresa, les empreses del sector públic disposen d'ajuda tècnica només per al 59,1% dels seus teletreballadors i en relació amb la mida de l'empresa, en les empreses de menys de 50 empleats, el percentatge es redueix al 53,6%. Per la seua banda, a les empreses privades i les empreses grans, hi ha suport tècnic en força major mesura (72,4% i 71,2% respectivament)

"L'existència de suport tècnic és més comú en les empreses privades que en el sector públic"

Finalment, amb relació a qui pren la decisió del teletreball, quan aquest ve imposat per l'empresa l'existència d'un servei tècnic de suport es dóna en el 60,4% de les ocasions, mentre que en els casos en què es va decidir de mutu acord o va ser decisió de la persona treballadora, aquest servei existeix en un 73% dels casos.

6.8.11 Comunicació amb els superiors i supervisors

Un altre factor per al correcte desenvolupament de l'activitat laborar en modalitat de teletreball és l'**existència de vies de comunicació adequades amb els superiors**, de manera que existisca una organització i aplicació apropiades del treball realitzat.



En aquest cas, la gran majoria diu disposar de vies de comunicació adequades amb els seus superiors (81,3%) i aproximadament una de cada sis persones enquestades (16,9%) diu estar disconforme amb aquest extrem. Aquestes dades són força similars a les de l'any anterior, si bé es constata certa millora, ja que el 2022 manifestaven disposar d'aquestes vies de comunicació el 78,4% de les persones teletreballadores per compte d'altri.

Fixant-nos en els diferents grups, observem com l'existència de vies de comunicació adequades resulta més usual entre els qui resideixen en llars grans que en llars d'un o dos membres (84,6% enfront de 75,2%). També les dones diuen disposar menys d'aquestes vies de comunicació que els hòmens (78,4% enfront del 83,7%).

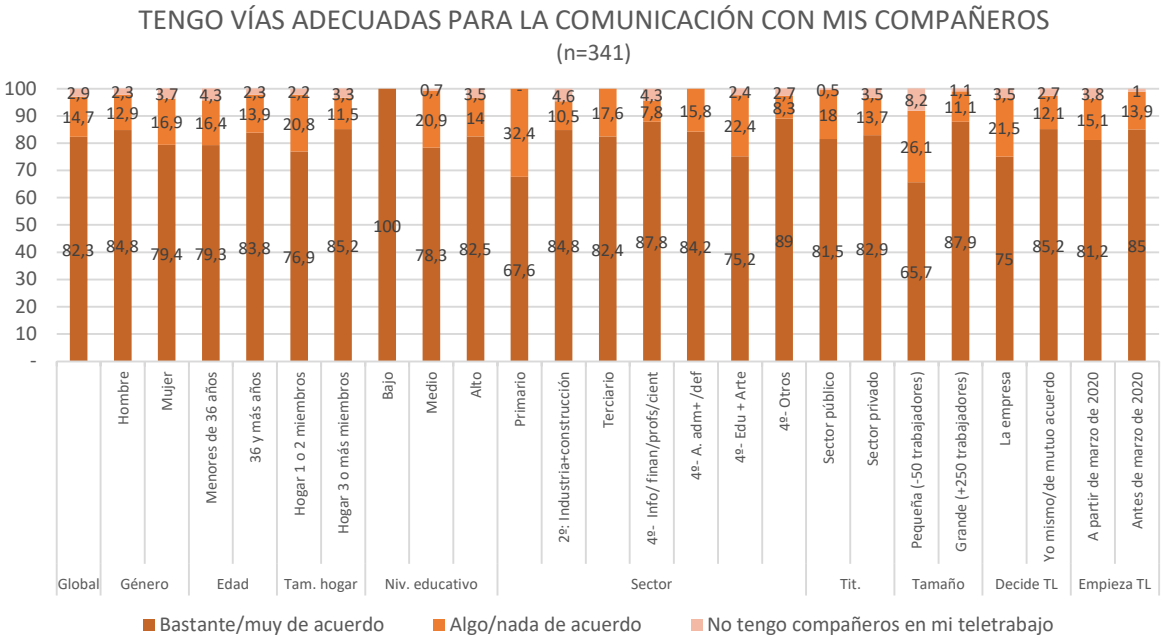
Per sectors, destaca com, mentre en les activitats no especificades del quart sector i en el sector secundari dedicat a indústria i construcció hi ha vies adequades en un 96,1% i 93,5% dels casos respectivament, els qui teletreballen en educació o art només disposen d'aquestes vies en tres de cada cinc ocasions (61%).

També es poden apreciar deficiències en aquest sentit respecte al sector públic, on només tres de cada quatre teletreballadors disposen de canals adequats de comunicació amb els seus superiors (74,6% enfront del 83% del sector privat). Aquesta mateixa situació es repeteix en els casos en què és l'empresa la que imposa el teletreball (74,2% enfront del 84% de decisió pròpia o mutu acord).

6.8.12 Comunicació amb els companys de treball

A banda de la necessitat que existisca una correcta comunicació entre la persona teletreballadora i els qui dirigeixen la seua activitat laboral, també és important l'existència d'adequats canals de comunicació horitzontals entre els companys de treball, tant per poder organitzar l'activitat laboral conjunta com per evitar situacions arriscades d'aïllament social.

Les respostes a aquesta pregunta a penes difereixen de les ofertes a la qüestió anterior. Així, una gran majoria (82,3%) diu estar molt o bastant d'acord amb l'existència d'aquests canals de comunicació entre companys a la seua empresa, mentre un 14,7% manifesten el contrari. Igual que succeís amb la pregunta anterior, respecte de l'any passat s'aprecia una lleugera millora, però no es tracta d'una variació especialment significativa (el 2022 el 80,1% deia estar molt o bastant d'acord i el 18,5% estar alguna cosa o gens d'acord).



Analitzant les respostes segons els diferents encreuaments, les dones manifesten mancar d'aquests canals en major mesura que els hòmens (16,9% enfront del 12,9%), també els més jóvens enfront dels més majors (16,4% enfront del 13,9%) i els qui resideixen en llars d'un o dos membres enfront dels qui ho fan en llars amb més individus (20,8% enfront de l'11,5%). Per la seua banda els qui tenen un nivell educatiu mitjà manifesten amb més freqüència que la mitjana que no disposen d'aquests canals (20,9%).

Amb relació als diferents sectors d'activitat, l'existència de vies de comunicació adequades entre companys resulta molt estesa en el sector de la informàtica, finances, activitats professionals i científiques on només el 7,8% diu no disposar d'aquests canals, mentre que, per contra, en el sector d'educació i art aquest percentatge ascendeix al 22,4%.

Finalment, la mida de l'empresa i qui pren la decisió de teletreballar també es relacionen amb l'existència de canals horitzontals de comunicació adequats. Mentre que a les grans empreses hi ha aquests canals per al 87,9% de les persones que teletreballen, a les petites empreses només el 65,7% en disposen. Així mateix, quan la decisió de teletreballar resulta de mutu acord o part de qui teletreballarà, aquests canals existeixen en un 85,2% dels casos, mentre que quan el teletreball ve imposat per l'empresa, només existeixen en un 75%.

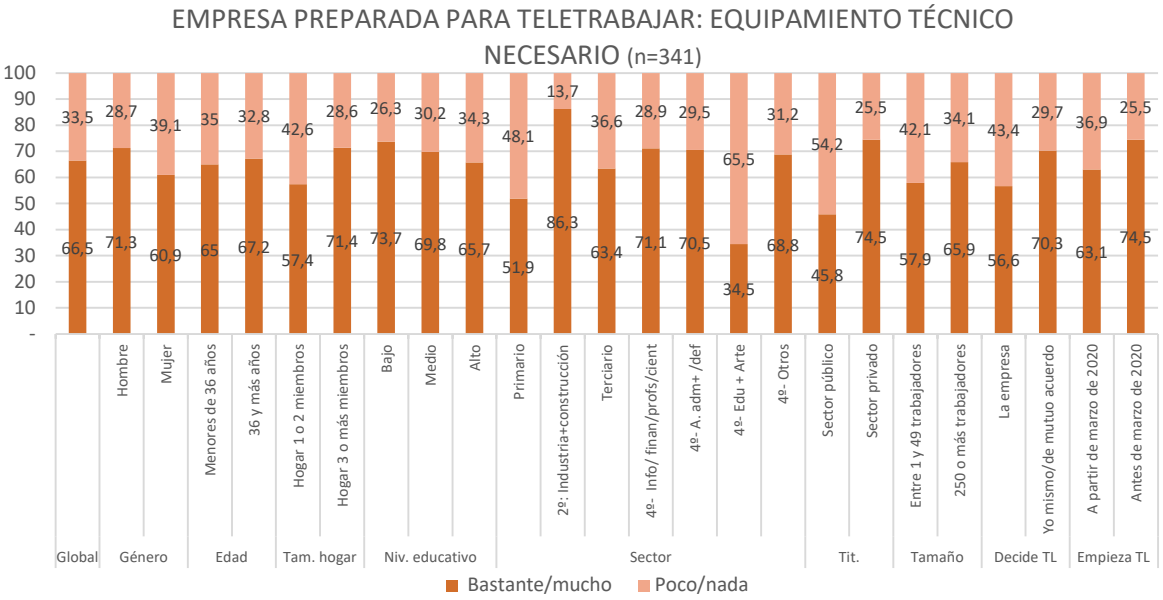
6.9 Recursos de què disposa l'empresa per al teletreball

També és interessant saber fins a quin punt les empreses de la Comunitat Valenciana es troben preparades per a implementar el teletreball adequadament. Per a això és necessari que les empreses compten amb una sèrie de recursos materials i humans que

permeten afrontar els problemes que puguen sorgir i s'adapten correctament a un context de treball a distància.

6.9.1 Equipament tècnic

En primer lloc, ens centrarem en els recursos materials, per la qual cosa hem preguntat als teletreballadors per compte d'altri fins a quin punt consideren **que la seua empresa compta amb l'equipament tècnic adequat** per poder aplicar apropiadament el teletreball com una modalitat eficient d'activitat laboral.



D'aquesta manera, dos terços de les persones que teletreballen per a una empresa (66,5%) pensen que la seua empresa està bastant o molt preparada per al teletreball pel que fa a equipament tècnic, alguna cosa més que l'any passat quan a la mateixa pregunta van contestar d'aquesta manera el 60,4% dels enquestats.

Si considerem les diferents variables d'encreuament veiem certes diferències ressenyables. Així, mentre el 71,3% dels hòmens valoren positivament la preparació en mitjans tècnics de les empreses en les quals treballen, només el 60,9% de les dones ho fan. Igualment passa entre els qui resideixen en llars de tres o més membres i els qui ho fan en llars més petites (71,4% i 57,4%). Pel que fa als grups i per nivell educatiu no s'aprecien diferències significatives.

En atenció als diferents sectors d'activitat, sens dubte els que ofereixen als seus empleats una millor imatge de preparació de mitjans tècnics són el sector secundari (86,3%) i en menor mesura els sectors d'informàtica, finances, activitats professionals i científiques (71,1%) i el d'administració i defensa (70,5%). D'altra banda, el sector terciari manté unes dades similars a la mitjana, mentre els qui teletreballen en art o educació manifesten en

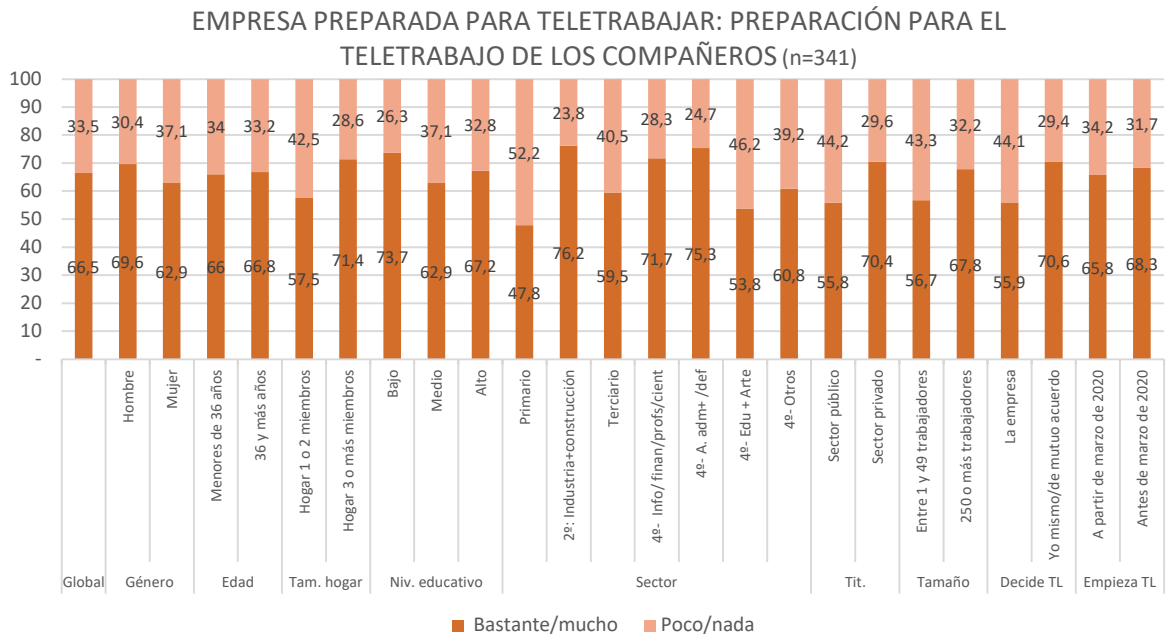
la seua majoria que l'empresa no disposa dels mitjans tècnics adequats, estant preparada segons el criteri de poc més d'un terç dels enquestats que treballen en aquest sector (34,5%).

També trobem diferències segons la resta de variables amb relació a aquesta qüestió. Així, els teletreballadors de les empreses públiques perceben que les seues empreses estan poc o gens preparades en molta major mesura que els teletreballadors de les empreses privades (54,2% enfront del 25,5%). El mateix passa, encara que amb menor intensitat en les petites empreses amb relació a les grans (42,1% enfront de 34,1%), entre els qui teletreballen per imposició empresarial enfront dels qui ho fan per mutu acord o decisió pròpia (43,4% enfront de 29,7%) o entre els qui van entrar a partir de març de 2022 i els qui ho van fer abans (36,9% enfront del 25,5%).

"Més de la meitat de les persones que teletreballen en el sector públic consideren que la seua empresa està poc o gens preparada"

6.9.2 Preparació dels companys per al teletreball

Entre els recursos humans amb els quals ha de comptar l'empresa per implementar correctament el teletreball hi ha la mateixa plantilla en el seu conjunt, tant els que es troben en la modalitat de teletreball com els qui no estant en teletreball s'han de coordinar amb els qui ho estan i veuen afectada la seua activitat pel teletreball. Per aquesta raó hem preguntat fins a quin punt consideres que **els teus companys de feina estan preparats per al teletreball**.



Segons podem observar en la gràfica, veiem com les respostes no difereixen massa de les obtingudes per a la pregunta anterior. Dos de cada tres teletreballadors (66,5%) consideren que els seus companys de feina estan bastant o molt preparats per al teletreball. En aquest cas la diferència respecte a l'any passat és més dràstica i representa una important millora en, ja que el 2022 eren un 56,9%.

En relació amb els diferents encreuaments, les respostes es mantenen més homogènies que en el cas de la pregunta anterior. No obstant això, trobem algunes diferències com les relatives a la mida de la llar, on les persones que teletreballen i resideixen en llars d'un o dos membres diuen que els seus companys no estan preparats per al teletreball en major mesura que els qui resideixen en llars de major grandària (42,5% enfront de 28,6%).

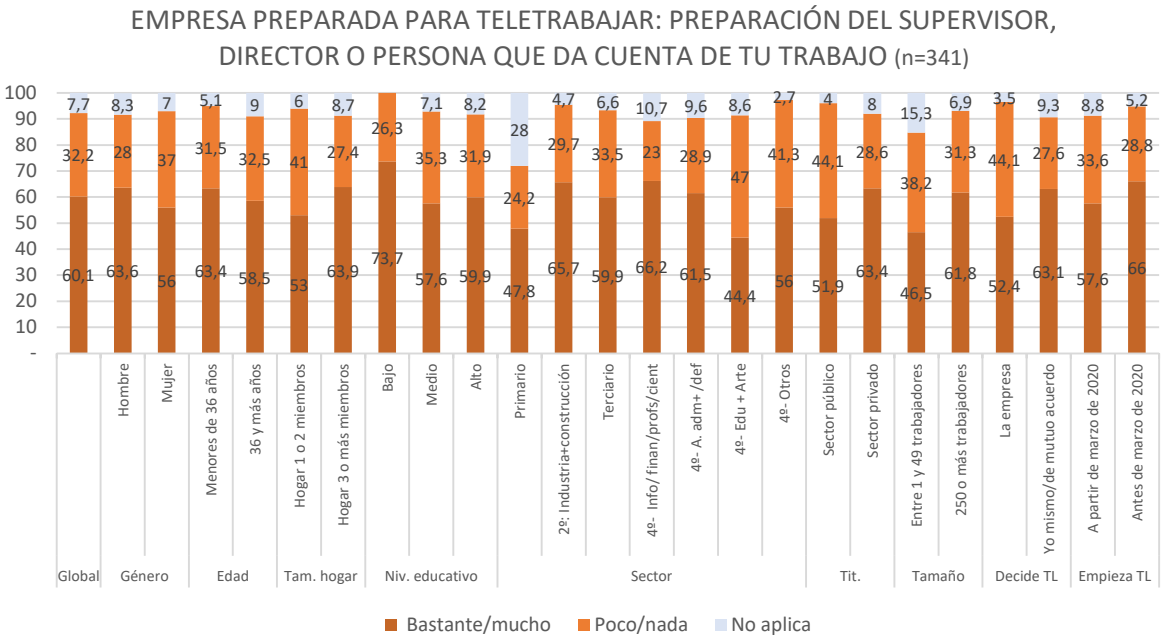
Per sectors d'activitat, el sector d'educació i art, com és habitual, mostra els indicadors més negatius, ja que prop de la meitat (46,2%) considera que els seus companys de feina no estan gens o estan poc preparats per al teletreball. També s'observen diferències d'acord amb la titularitat de l'empresa, estant notablement menys preparats els companys de feina de les empreses públiques que de les privades (55,8% enfront del 70,4%) i en menor mesura els de les petites empreses amb relació als de les grans (56,7% enfront de 67,8%).

Finalment, les persones que teletreballen per decisió de l'empresa consideren que els seus companys de feina no estan preparats en molta major mesura que els qui van entrar a teletreballar de forma acordada o per voluntat pròpia (44,1% enfront de 29,4%).

6.9.3 Preparació del supervisor per al teletreball

Un altre factor humà de gran rellevància per al correcte desenvolupament del teletreball és la figura del supervisor, que és qui ha de dirigir o encarregués que el treball es duga a terme adequadament. Per aquesta raó ens interessava saber en quina mesura les persones que teletreballen consideren que **la persona encarregada de la seua supervisió o direcció es troba preparada** per a exercir les seues funcions en un context de teletreball.

En aquest sentit, si tenim en compte que al 7,7% no li és d'aplicació la resposta, les dades obtingudes reflecteixen percentatges molt similars a les preguntes anteriors. Així, el 60,1% del conjunt de persones teletreballadores asseguren que el seu supervisor es troba bastant o molt preparat per al teletreball, la qual cosa suposa el 65,11% dels qui tenen un supervisor. Les dades no mostren variacions significatives respecte de l'any passat.



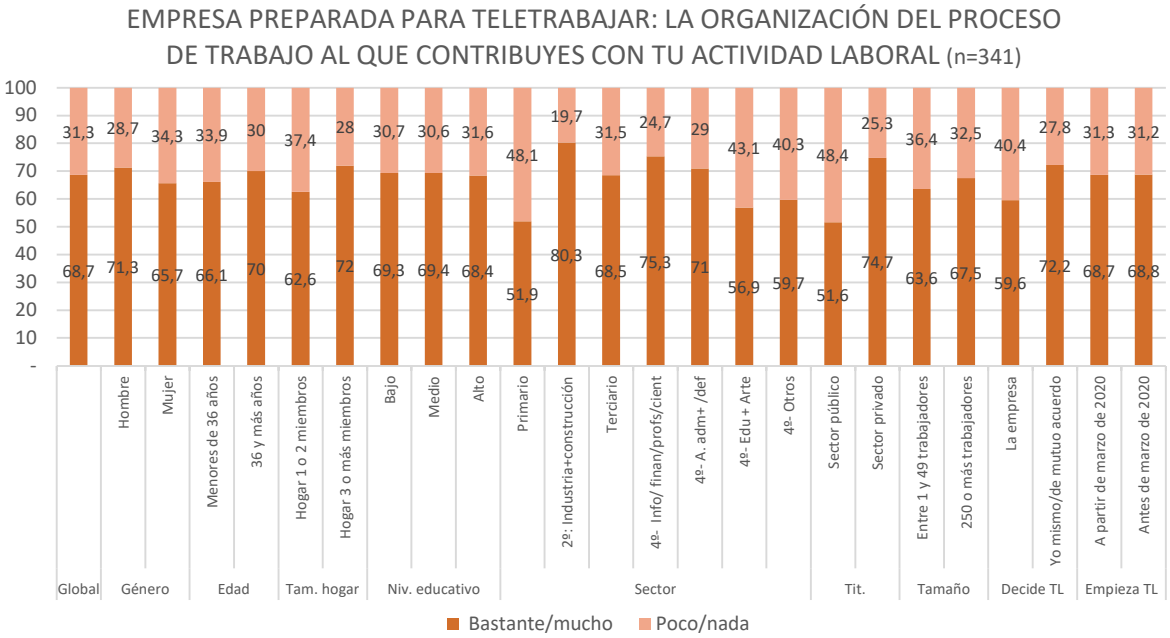
Prenent en consideració les respostes en relació amb les diferents variables, observem com es manté la tendència observada l'any passat per la qual les dones manifesten que els seus supervisors no tenen preparació per al teletreball encara més que els hòmens (37% enfront del 28%), la qual cosa també succeeix entre els qui viuen en llars d'un o dos membres i els qui viuen en llars de tres o més (41% enfront del 27,4%). Respecte de l'edat o el nivell educatiu no hi ha diferències ressenyables.

Pel que fa als sectors per activitat, destaca com els qui treballen en educació o art solen valorar més negativament la preparació dels seus supervisors que la resta de sectors, de fet són majoria en aquest sector els qui consideren que els seus supervisors no estan preparats, 47% enfront del 44,4%. Aquesta situació ja s'observava l'any anterior i sembla indicar, juntament amb les respostes anteriors, que els qui teletreballen en activitats educatives o artístiques compten més sovint amb entorns per al teletreball significativament més desfavorables.

També la titularitat, la mida de l'empresa o la iniciativa pel teletreball semblen tenir impacte en la resposta. En efecte, les persones que teletreballen en empreses privades valoren més positivament la formació dels seus superiors que els qui treballen en empreses públiques (63,4% enfront de 51,9%), com també els qui teletreballen en grans empreses amb relació als qui ho fan en les petites (61,8% enfront del 46,5%) i els qui van entrar a teletreballar per iniciativa pròpia o de mutu acord respecte dels qui ho van fer per decisió de l'empresa (63,1% enfront del 52,4%).

6.9.4 Organització dels processos de treball

Finalment, resulta d'interés conéixer com els qui teletreballen valoren la **preparació de la seua empresa de cara a l'organització dels processos de treball** on queda inclosa la seua activitat laboral a distància.



Més de dos terços dels teletreballadors per compte d'altri (68,7%) consideren que la seua empresa organitza de forma correcta el procés de treball en el qual s'inclou la seua activitat laboral a distància. Això significa també que gairebé un terç (31,3%) considera que hi ha deficiències organitzatives en el si de la seua empresa que impedeixen un aprofitament adequat del teletreball realitzat. Les dades són una mica millors que les de l'any passat, quan els qui consideraven que les seues empreses no estaven organitzativament preparades ascendia al 37,5%, però continuen sent percentatges millorables. Si posem en connexió les respostes de les tres preguntes anteriors (equipament tècnic, preparació de supervisors i preparació dels companys de treball) amb aquesta pregunta (organització de l'empresa), resulta que aproximadament un de cada tres teletreballadors a la Comunitat Valenciana desenvolupa la seua activitat en una empresa que no està preparada per a implantar de forma eficient aquesta modalitat de treball, almenys, segons el parer dels mateixos teletreballadors.

> ***"Una de cada tres persones que teletreballen ho fan en empreses no adaptades eficientment al teletreball"***

Analitzant ara els diferents encreuaments d'aquesta qüestió veiem com novament les dones, els jóvens i els qui viuen en llars d'un o dos membres són més crítics a l'hora d'afirmar l'existència d'una organització adequada del procés de treball, encara que les

diferències només resulten significatives en el cas de la mida de la llar, on el 37,4% diu no estar d'acord o estar poc d'acord amb aquesta afirmació.

Per sectors, com és habitual, són els teletreballadors d'educació i art els qui menys asseguren que la seua empresa compte amb una organització del treball adequat, estant bastant o molt d'acord amb el seu això només el 56,9%.

Finalment, també hi ha diferències depenent de la titularitat de l'empresa o de qui decideix el teletreball. D'aquesta manera, les persones que teletreballen en el sector públic consideren en un alt percentatge (48,4%) que no hi ha una organització adequada del procés de treball que integre adequadament l'activitat laboral exercida a distància, mentre a l'empresa privada el percentatge és molt menor (25,3%). De la mateixa manera, els qui s'han vist obligats a teletreballar per l'empresa consideren que no existeix una bona organització del procés de treball en molta major mesura que els qui van optar lliurement o per mutu acord (40,4% enfront del 27,8%).

6.10 Activitats laborals fora de la jornada laboral

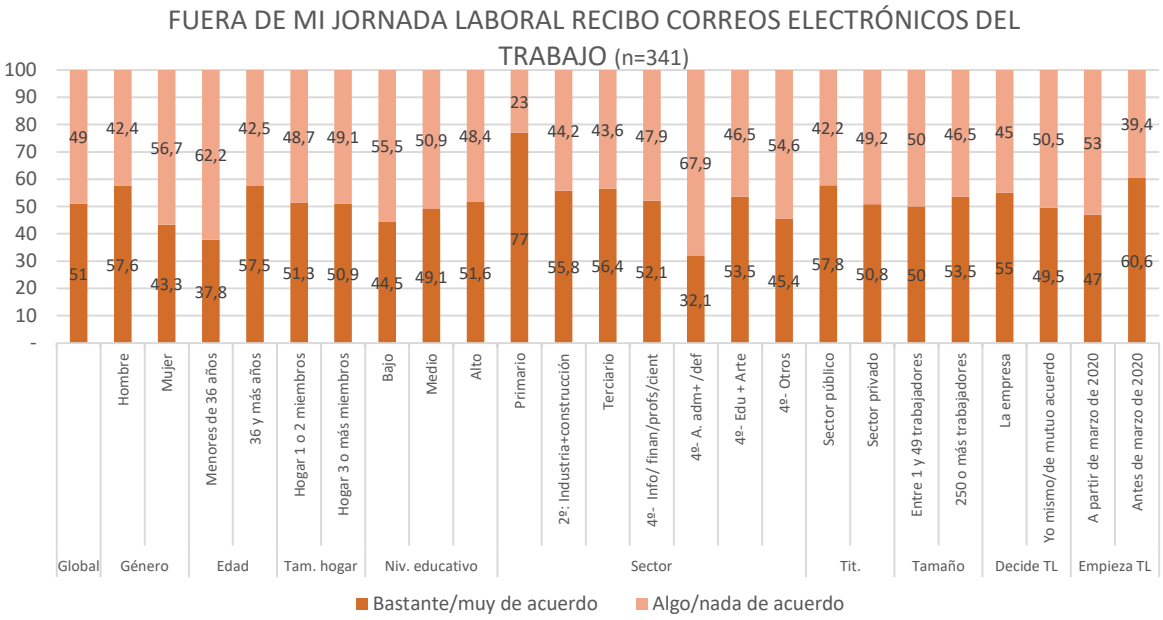
El fet de treballar a distància no implica que els qui teletreballen per compte d'altri no tinguen una jornada laboral determinada. No obstant això, com hem pogut observar anteriorment, gairebé dos terços teletreballen alguna vegada fora del seu horari habitual, encara més, prop d'una cinquena part ho fa habitualment. Per aprofundir en aquesta qüestió, volem comprendre amb quina freqüència els enquestats realitzen o són objecte de determinades activitats de caràcter laboral fora de la seua jornada de treball.

6.10.1 Recepció de correus electrònics

Dins de les activitats que interrompen el descans fora de la jornada laboral i no permeten desconnectar efectivament del treball hi ha la **recepció de correus electrònics de treball**.

La meitat de les persones enquestades (51%) diu rebre amb certa freqüència correus electrònics de treball fora de la seua jornada, un percentatge que a penes a variat respecte de l'any passat, quan una mica més de la meitat deien rebre'ls (56,2%).

Aquesta realitat no sembla diferir respecte de la mida de la llar o del nivell educatiu, però presenta diferències relatives a l'edat i al gènere. Així, són els hòmens i els majors de 36 anys els qui més afirmen rebre correus fora de la seua jornada (57,6% i 57,5% respectivament), mentre les dones i els menors de 36 anys diuen rebre'ls en menor mesura (43,3% i 37,8%).



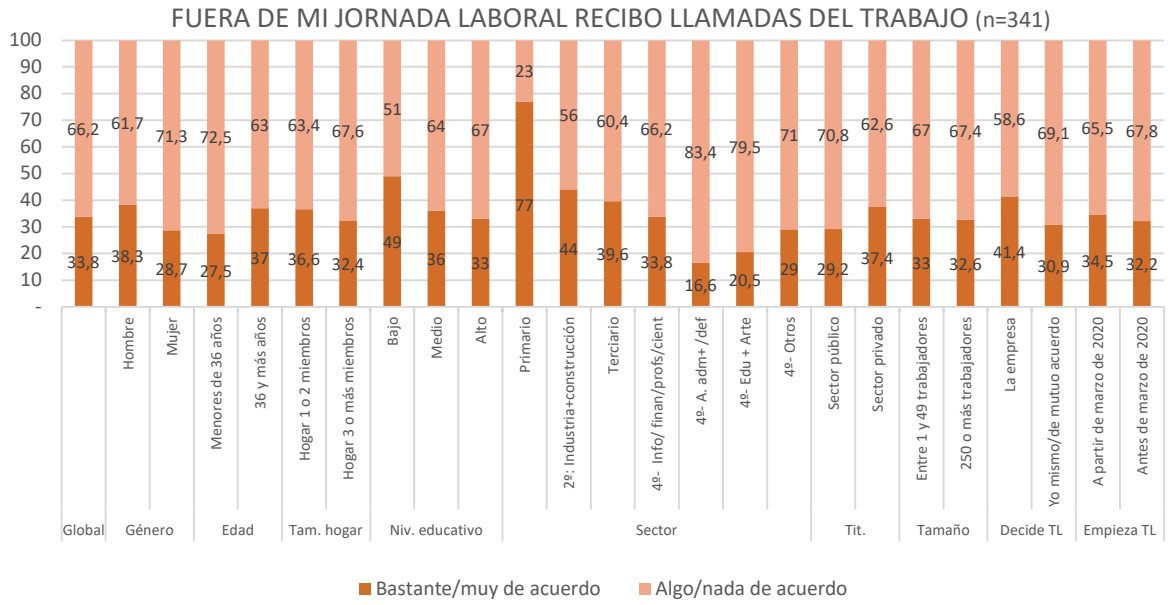
Pel que fa als sectors d'activitat, gairebé tots es mantenen propers a la mitjana, excepte en sector d'administració i defensa, on aquesta pràctica resulta significativament menys habitual, ja que només el 32,1% diu estar força o molt d'acord amb l'afirmació que reben correus electrònics de treball fora de la seua jornada. Així mateix, amb relació a la titularitat de l'empresa podem observar, comparant amb les dades de l'any anterior, com mentre a l'empresa privada aquesta pràctica ha descendit lleugerament (56% el 2022, 50,4% per a aquest any), a l'empresa pública es manté aquesta pràctica amb la mateixa incidència (57,1% el 2022, 57,8% per a aquest any).

Finalment, també trobem diferències significatives atenent el moment d'inici del teletreball. Els qui van començar a teletreballar abans de març de 2022 acusen rebre més correus fora de la seua jornada que els qui van començar amb posterioritat (60,6% enfront del 47%).

6.10.2 Recepció de telefonades de treball

A banda dels correus electrònics, la **recepció de telefonades de treball** fora de la jornada també pot suposar un impediment per poder separar el temps d'activitat laboral del temps personal.

En aquest cas és menor el percentatge d'enquestats que diuen estar bastant o molt d'acord que reben telefonades de feina fora de la seua jornada, concretament un de cada tres (33,8%) respon d'aquesta manera. Novament, el percentatge a penes ha variat respecte de l'any anterior (35,2% en 2022).



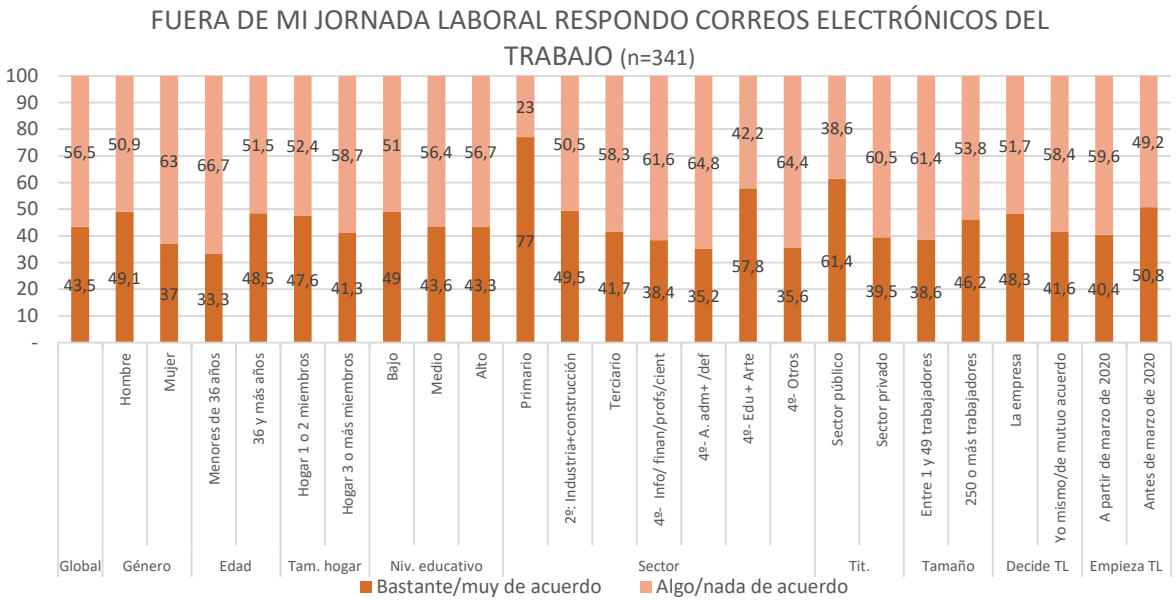
Separant les respostes d'acord amb els diferents grups demogràfics, veiem diferències tant per gènere com per edat. En aquest cas, els hòmens i els majors de 36 anys tornen a respondre estar molt o bastant d'acord amb la pregunta en major mesura que les dones i els joves, concretament el 38,3% dels hòmens enfront del 28,7% de les dones i el 37% dels majors de 36 anys enfront del 27,5% dels joves.

Per sectors, tant el sector d'administració i defensa com el d'educació i art es troben significativament menys afectats per aquesta pràctica (16,6% i 20,5% respectivament), mentre que on més es dóna aquesta qüestió és en el sector terciari (39,6%) i secundari (44%). Pel que fa a la titularitat, en aquest cas succeeix el contrari que amb els correus electrònics, ja que resulta significativament més comú rebre telefonades de treball fora de la jornada en el sector privat (37,4%) que en el públic (29,2%).

Finalment, la resta de variables no semblen incidir en aquesta qüestió, tret de qui pren la decisió pel teletreball, ja que les persones que teletreballen per voluntat pròpia o de mutu acord diuen rebre telefonades fora de la seua jornada en un 30,9%, mentre que els qui ho fan per imposició de l'empresa diuen rebre-les en un 41,4%.

6.10.3 Resposta de correus electrònics

Més enllà de la mera recepció de correus i telefonades és interessant conéixer si els treballadors **dediquen temps fora de la seua jornada a respondre correus electrònics** o atendre cridades telefòniques de treball.



Respecte al primer, el 43,5% dels qui teletreballen dediquen part del seu temps personal a respondre correus electrònics de treball fora de la seua jornada. Com ja va ocórrer amb la recepció de correus electrònics tornen a repetir-se les mateixes pautes i diferències respecte de les dades de l'any anterior. Així, si bé continua sent un alt percentatge, hi ha una lleugera millora (el 2022 deien respondre el 50,2%).

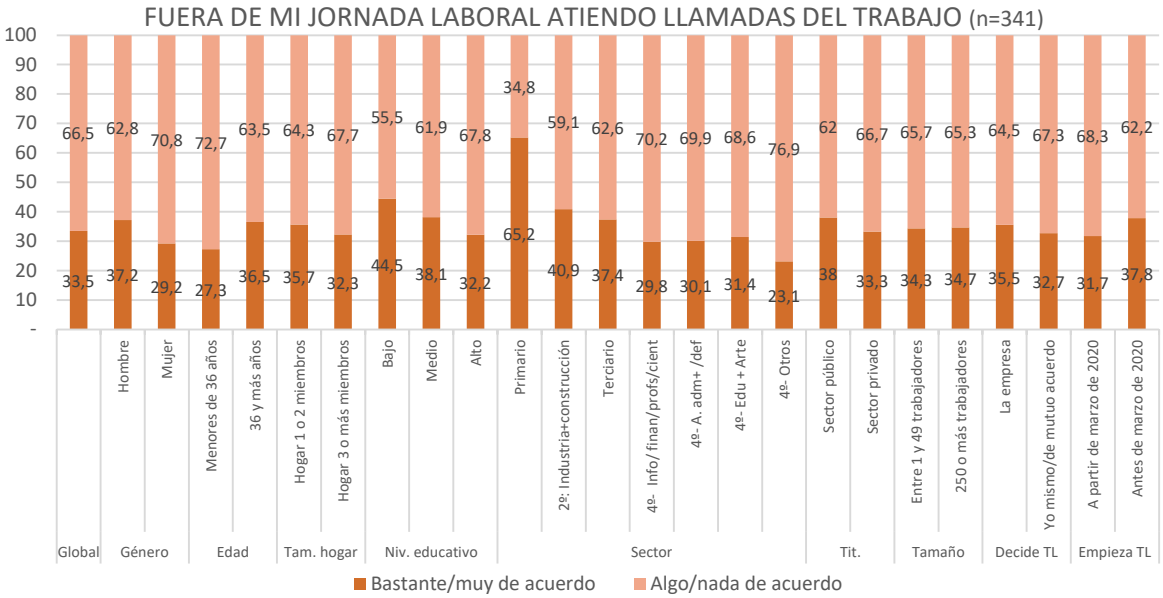
De la mateixa forma que en les qüestions anteriors, també els hòmens i els majors de 36 anys són els qui més habitualment responen correus de treball fora del seu horari (49,1% i 48,5%), enfront de les dones i els menors de 36 anys (37% i 33,3%). Sense grans diferències relatives al nivell educatiu o la mida de la llar.

Per sectors d'activitat destaca que els qui treballen en art i educació i en el sector secundari solen respondre correus per sobre de la mitjana (57,8% i 49,5%). Si atenem la titularitat veiem com els teletreballadors del sector públic que responen correus fora de la seua jornada són una gran majoria, fins i tot més gran que l'any passat (61,4% aquest any, 56,7% l'any passat) una cosa que contrasta considerablement amb l'empresa privada (39,5%).

Finalment, sembla que el moment d'inici en el teletreball també incideix en aquesta qüestió, ja que mentre la meitat (50,8%) dels qui van començar a teletreballar abans de març de 2020 contesten correus fora de la seua jornada, entre els qui van començar després ho fan dos de cada cinc (40,4%).

6.10.4 Atenció a telefonades de treball

De la mateixa manera, també hem volgut conéixer en quina mesura els qui **teletreballen atenen telefonades de treball fora del seu horari laboral**.



En aquest cas les respostes són molt similars a les obtingudes respecte a la recepció de telefonades de treball extemporànies. Així, un 33,5% atén telefonades de treball fora de la seua jornada, dada que amb prou feines ha variat respecte de l'any anterior (35,6%). És a dir, tot i que una majoria (66,5%) no dedica part del seu temps fora de la feina a contestar o realitzar telefonades relacionades amb aquest, un terç sí que ho fa, cosa que continua suposant una quantitat considerable.

També en aquest cas els hòmens i els majors de 36 anys solen atendre aquest tipus de telefonades en major mesura que les dones i els jóvens (37,2% enfront de 29,2% i 36,5% enfront de 27,3% respectivament).

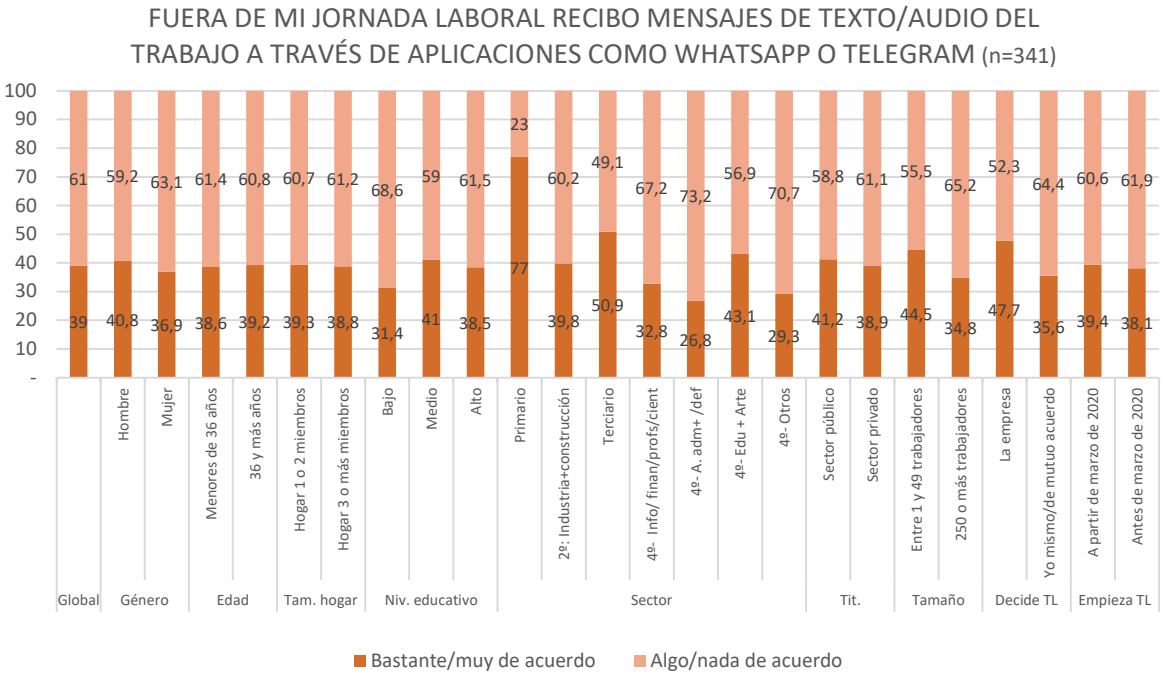
Entre els diferents sectors d'activitat, les persones que teletreballen en el sector secundari i el terciari solen ser els qui més solen atendre telefonades fora del seu horari (40,9% i 37,4%), per contra, els qui treballen en el quart sector en activitats diferents de les especificades en aquest estudi ho fan en menor mesura (23,1%).

Novament, és més habitual no respectar l'horari de treball en el sector públic que en el privat, tot i que en aquest cas no hi ha una diferència tan ressenyable com en les anteriors qüestions (38% del sector públic davant el 33,3% del privat).

Finalment, és més habitual atendre telefonades extemporànies entre els qui van començar a teletreballar abans de març de 2020 que entre els qui ho van fer després (37,8% enfront del 31,7%).

6.10.5 Recepció de missatges de text

Més enllà de les tradicionals cridades telefòniques o correus electrònics, en l'actualitat existeixen vies de comunicació que, si bé van començar tenint un caràcter més informal, ocupen actualment un paper rellevant en les comunicacions de treball. Ens referim a les aplicacions de missatgeria instantània com *WhatsApp* o *Telegram*. És per això que per completar aquesta secció hem preguntat als enquestats en quina mesura **reben missatges d'àudio o text mitjançant aplicacions de missatgeria instantània fora del seu horari laboral**.



En aquest sentit, un 39% ha respost estar bastant o molt d'acord que reben aquest tipus de missatges, un percentatge una mica més gran al de recepció de cridades de telèfon, però inferior al de correus electrònics. No obstant això, dos aspectes destaquen en relacionar aquesta qüestió amb les anteriors i amb les dades obtingudes l'any passat. La primera és l'homogeneïtat que observem en aquesta pràctica en tots els grups demogràfics, en la titularitat de l'empresa o en el moment d'entrada en el teletreball, qüestions que abans sí que presentaven certes variacions. La segona és que, si bé el percentatge és molt similar al de l'any passat (37,9%), aquest resulta ser l'únic cas d'aquesta secció en què el percentatge ha augmentat en lloc de reduir-se, tot i que tant en aquest cas com en els anteriors, la variació ha estat molt lleu.

> ***"La recepció de missatgeria instantània fora de la jornada habitual es manté i fins i tot augmenta lleument"***

A banda d'això, si és cert que hi ha diferències en alguns sectors d'activitat, segons la mida de l'empresa i segons qui pren la decisió per adoptar el teletreball. Mentre que les

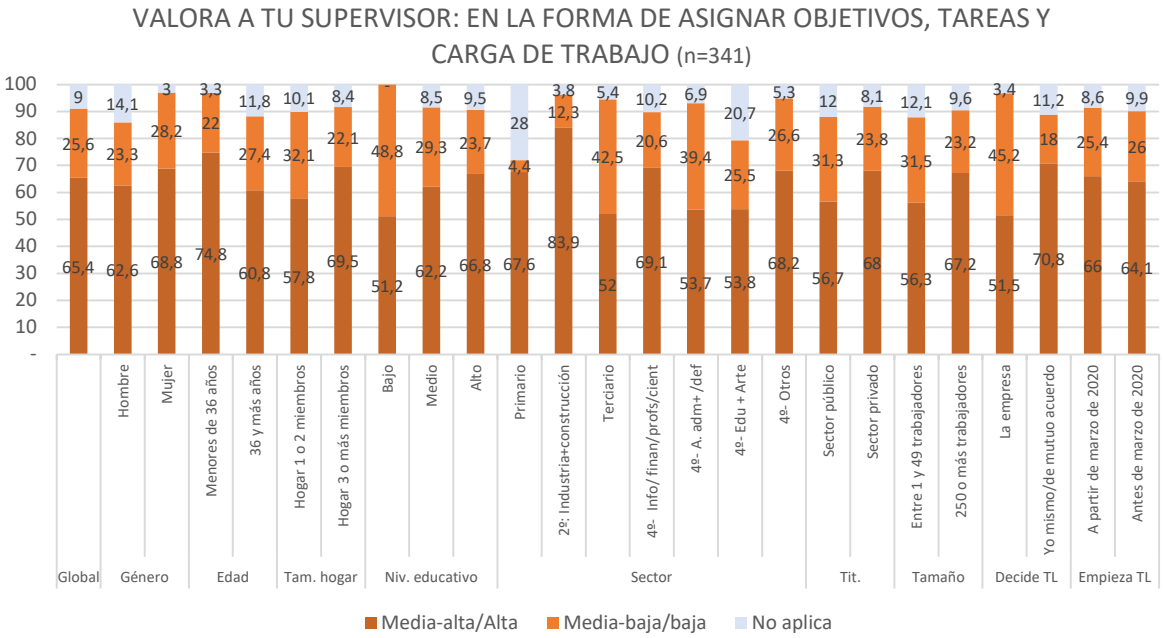
activitats del quart sector d'administració i defensa i les no especificades (altres) presenten un menor índex amb relació a aquesta pràctica (26,8% i 29,3%), per contra, resulta molt estesa en el sector terciari (50,9%). També és més habitual la recepció de missatgeria instantània a la petita empresa que a la gran empresa (44,5% davant el 34,8%) i entre els qui diuen teletreballar per imposició empresarial també que entre els qui diuen teletreballar per acord o per iniciativa pròpia (47,7% davant el 35,6%).

6.11 Supervisió

En aquesta secció vam tenir en compte la valoració que les persones que teletreballen per compte d'altri fan respecte dels qui supervisen el seu treball, en qüestions relatives tant a l'acompliment en les funcions d'organització, suport o direcció com relatives al tracte personal i avaluació del propi treball realitzat.

6.11.1 Objectius

Entre les tasques que exerceix un supervisor té especial rellevància l'organització del treball mitjançant l'**assignació d'objectius, tasques i càrregues de treball** a cada empleat sota la seua supervisió. Quan aquests empleats es troben en una modalitat de teletreball, cal tenir en compte aquesta realitat a l'hora de procedir a tal efecte, essent conscient de les possibles limitacions i fortaleses que resulten del treball a distància.



En aquest sentit, una àmplia majoria dels qui teletreballen valoren positivament la forma en què els seus superiors són capaços d'assignar objectius, tasques i càrrega de treball

(65%), però, un de cada quatre té una valoració negativa al respecte (25,6%). Si tenim en compte que a un 9% no li resulta d'aplicació aquesta pregunta, els percentatges relatius entre els qui sí que els resulta d'aplicació són del 71,87% de valoració alta o mitjana alta i 28,13% de valoració baixa o mitjana baixa. Si comparem les dades amb l'any anterior, ha millorat lleument la valoració dels supervisors en relació amb aquesta qüestió, així, el 2022, el 60,9% valorava positivament el seu supervisor davant el 32,1% que ho feia negativament, mentre que a un 7% no li era d'aplicació la pregunta (percentatges relatius del 65,48% i 34,52% respectivament).

Cal destacar també com en relació amb el gènere aquesta pregunta no resulta d'aplicació proporcionalment a molts més hòmens (14,1%) que dones (3%), a diferència de l'any passat quan no existia gairebé variació en aquest aspecte. Aquesta situació es repetirà al llarg de tota la secció i ens indica que enguany entre els hòmens que teletreballen per compte d'altri és més comú no respondre davant d'un supervisor que entre les dones, que sí que compten amb aquesta figura en major mesura. Per la seua banda, en la valoració relativa que cada gènere fa hi ha una tendència entre els hòmens a valorar més positivament els seus supervisors que entre les dones (76,43% enfront de 70,92%).

En relació amb l'edat dels entrevistats la diferència és molt més acusada. Els jóvens tenen una millor valoració dels seus supervisors que els majors de 36 anys (74,8% enfront del 60,8%) si bé s'ha de tenir en compte que ací també hi ha una gran diferència pel que fa a qui és d'aplicació la pregunta. Així, mentre que a l'11,8% dels majors no li és d'aplicació aquesta pregunta, això només succeeix en el 3,3% dels joves, per la qual cosa els percentatges relatius atenuen aquesta diferència en un 77,35% i 68,93% respectivament. També els qui resideixen en llars de tres o més membres valoren millor el seu supervisor que els qui ho fan en llars més petites (69,5% i 57,8%).

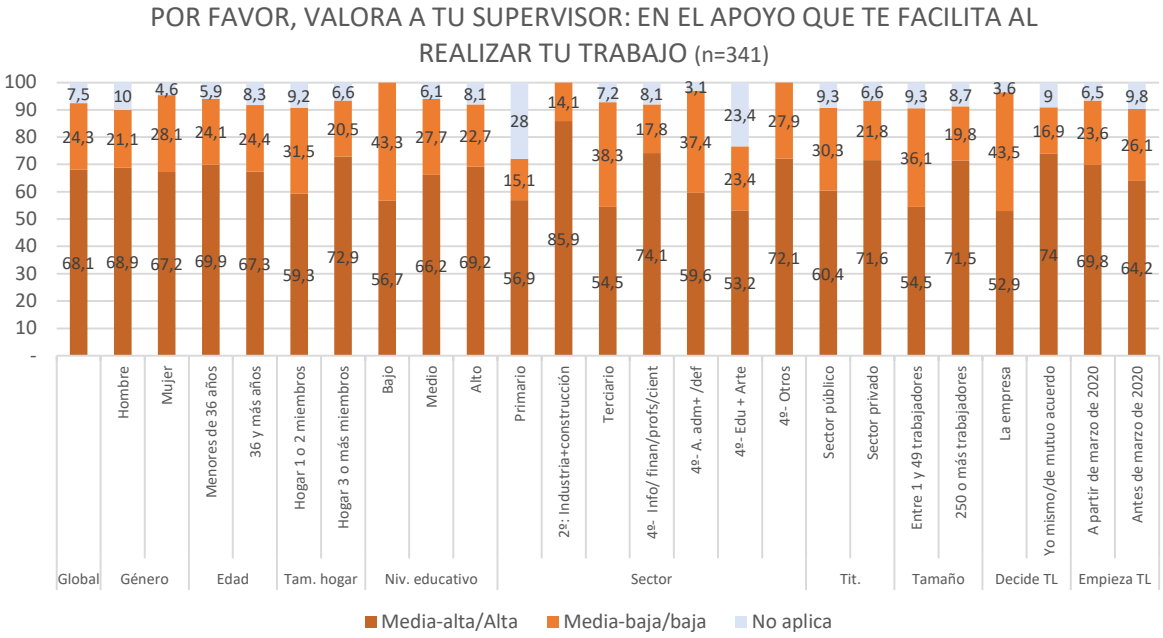
Per sectors d'activitat, els qui treballen en la indústria i la construcció són els qui millor valoren els seus superiors (83,9%), mentre que en el sector terciari i en administració i defensa trobem els percentatges més elevats de valoracions negatives (42,5% i 39,4%). Cal destacar aquest aspecte com els qui teletreballen en educació i art són els qui més amb diferència diuen no ser-los d'aplicació aquesta pregunta (20,7%).

També resulta més habitual entre els qui teletreballen en el sector públic valorar negativament l'assignació d'objectius, tasques i càrregues per part els supervisors que en el sector privat (31,3% enfront del 23,8%), i el mateix succeeix entre els qui teletreballen en petites empreses i els qui ho fan en grans empreses (31,5% enfront del 23,2%)

Finalment, quan el teletreball resulta d'una imposició empresarial, els qui teletreballen valoren negativament els seus superiors en molta major mesura que els qui teletreballen per pròpia voluntat o de mutu acord (45,2% enfront del 18%).

6.11.2 Suport al teletreballador

A banda d'assignar tasques i organitzar la càrrega de treball, els supervisors han de poder assistir als seus supervisats oferint **suport a la persona teletreballadora per facilitar-li la realització de la seua feina**.



Les respostes obtingudes per a aquesta qüestió resulten molt similars a l'anterior. En aquest cas un 68,1% (73,62% relatiu) té una alta o mitjana-alta valoració del suport prestat pel seu supervisor, mentre que el 24,3% (26,38% relatiu) el valora de forma baixa o mitjana-baixa i a un 7,5% no li és d'aplicació la pregunta. Novament ens trobem davant d'una majoria de més de dos terços (gairebé tres quarts només entre els qui els és d'aplicació la pregunta) que valora el seu supervisor positivament i prop d'una quarta part ho fa negativament. Pel que fa a l'any anterior, existeix també la mateixa variació que la ja observada abans, és a dir, una millora significativa en les valoracions (60,9% positivament, 33,1% negativament i un 6% no aplica el 2022, 64,79% i 35,21% relatius).

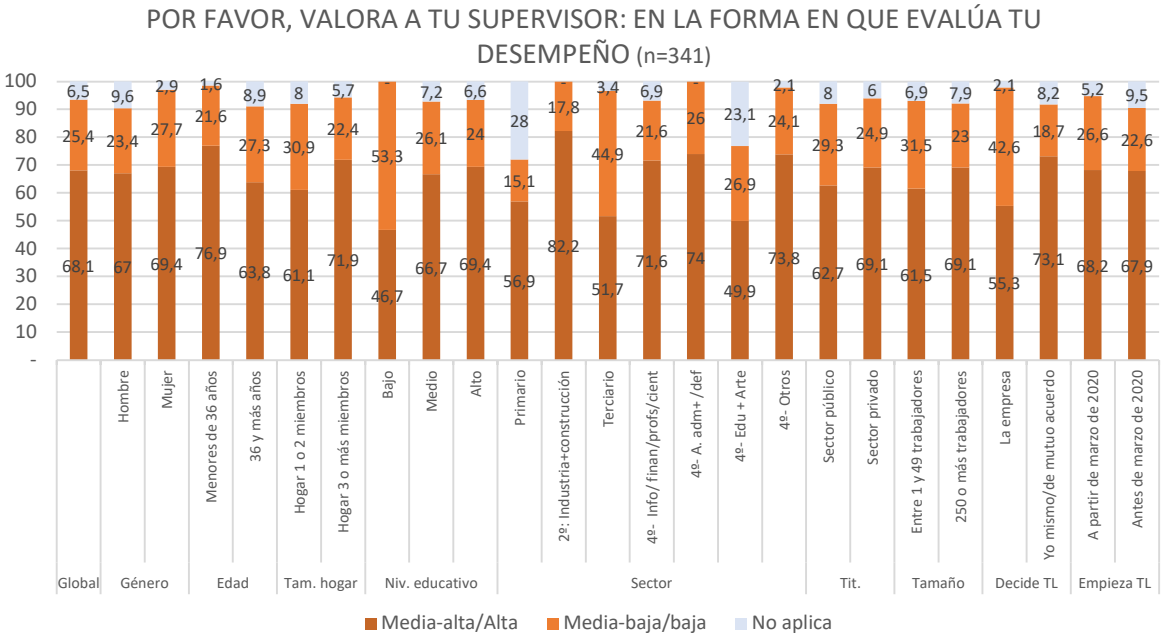
En aquest cas, mentre que no s'observen diferències per edat, es mantenen les diferències segons la mida de la llar, valorant més positivament la capacitat de suport del supervisor els qui resideixen en llars de tres o més membres que els qui ho fan en llars d'un o dos (72,9% enfront de 59,3%).

Entre els diferents sectors resulta notable com entre els qui teletreballen dins de la indústria i la construcció, la valoració positiva del suport dels seus supervisors ascendeix al 83,9%, per contra, descendeix al 52% en el sector terciari i al 53,7% en administració i defensa. Per la seua banda, els qui diuen no ser-los d'aplicació aquesta qüestió en el sector de l'educació suposen el 23,4%.

Així mateix, les persones que teletreballen en el sector públic, en petites empreses o per imposició empresarial tendeixen a valorar positivament el suport dels seus supervisors en menor mesura que els qui ho fan en el sector privat (56,7% enfront del 68%), les grans empreses (56,3% enfront del 67,2%) o per pròpia voluntat (51,5% enfront del 70,8%).

6.11.3 Avaluació del treball

També interessa saber com els qui teletreballen valoren la **forma en què el seu supervisor avalua l'acompliment de la seua feina**.



En el gràfic podem comprovar com el 68,1% (72,83% relatiu) dels enquestats té una alta valoració de l'avaluació que realitza el seu supervisor, mentre el 25,4% (27,17% relatiu) mostra baixes valoracions i a un 6,5% no li és d'aplicació. També ací trobem certa millora respecte de l'any passat, quan el 62,8% emetia una valoració positiva i el 29% ho feia negativament, amb un 5,6 de persones a qui no era d'aplicació la pregunta (percentatges relatius del 66,53% i 33,47% respectivament).

Entre els diferents grups demogràfics, els jóvens i els qui resideixen en llars de tres o més membres manifesten en major mesura millors valoracions que els més grans i els qui resideixen en llars més petites (76,6% enfront de 63,8%, i 71,9 enfront de 61,1%, en percentatges relatius el 77,85% enfront de 70,03% i 76,25% enfront de 66,41%).

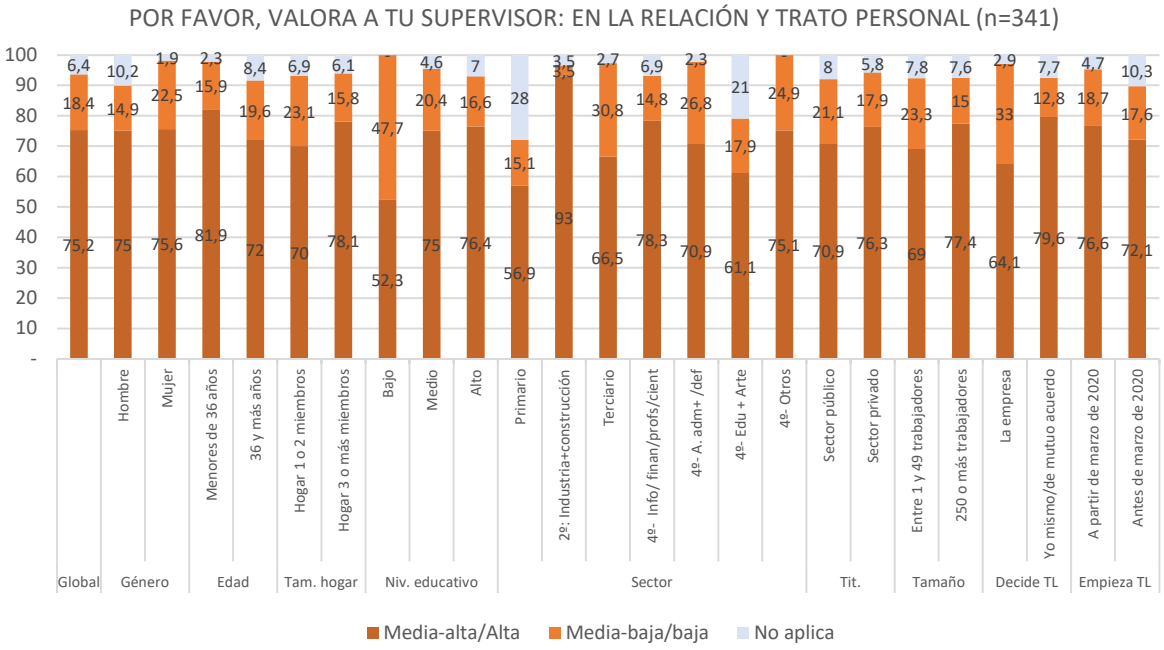
De nou els teletreballadors que millor valoració tenen dels seus superiors són els de la construcció i la indústria (82,2%) i els que menys els del sector terciari (51,7%) i en aquest

cas també els del sector d'educació i art (49,9%, percentatge relatiu 64,89%) que presenten l'índex més baix d'aprovació.

Finalment, també trobem diferències significatives segons qui pren la decisió de teletreballar. Així, quan la decisió parteix del mateix empleat o és de mutu acord aquest tendeix a valorar més positivament les avaluacions dels seus supervisors que quan teletreballa per imposició empresarial (73,1% enfront de 55,3%).

6.11.4 Relació i tracte personal

A més de les funcions d'organització i avaluació, és important que els supervisors sàpiguen portar una correcta **relació i tracte personal** amb els seus subordinats. Per aquesta raó hem volgut saber la valoració que els teletreballadors per compte d'altri fan de les habilitats per relacionar-se dels seus supervisors i del tracte personal rebut.



En aquesta ocasió, la quantitat de persones que valoren positivament el seu supervisor és sensiblement superior a les de les preguntes anteriors i també a les dades obtingudes l'any anterior. Així, tres de cada quatre teletreballadors (75,2%, relatiu el 80,34%) per compte d'altri valoren positivament la relació i en tracte personal rebut per part dels seus supervisors mentre que només un 18,4% (relatiu el 19,66%) ho fan negativament i no els és d'aplicació al 6,4% (el 2022 eren el 67,5%, el 27% i el 5,6% respectivament, percentatges relatius del 71,5% i 28,5%).

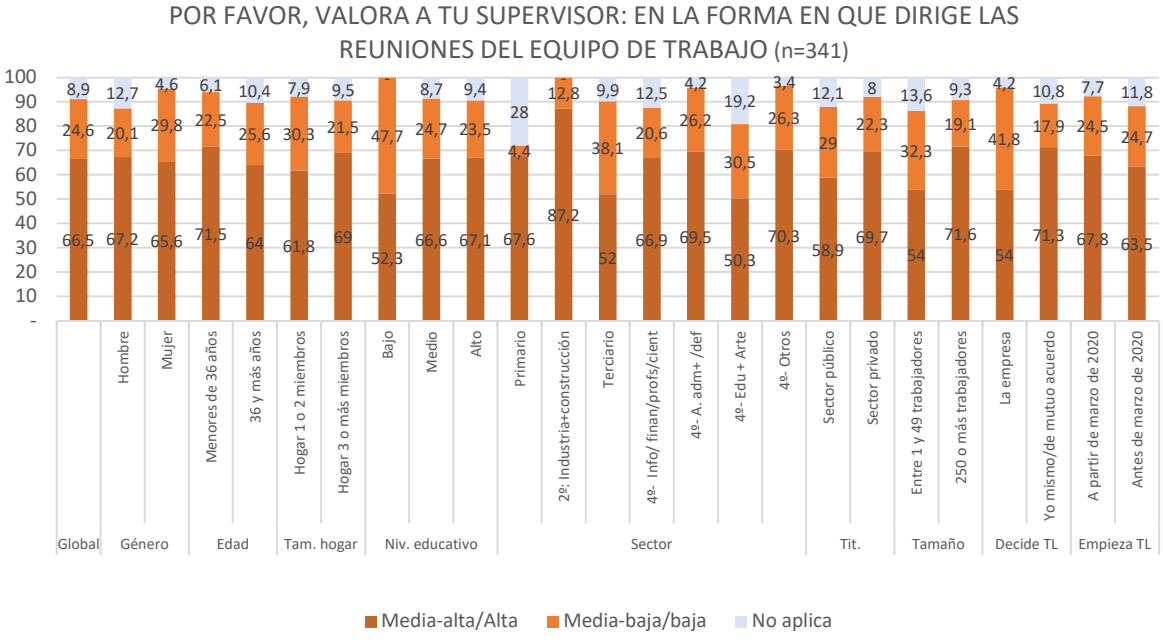
En relació amb els diferents encreuaments, els jóvens i els qui viuen en llars de tres o més persones solen valorar millor que la resta d'enquestats als seus supervisors en aquesta qüestió (81,9% i 78,1%).

Entre els diferents sectors per activitat, el sector secundari mostra el major indicador de valoracions positives (93%), mentre que el menor indicador se situa en el sector d'art i educació (61,1%, relatiu el 77,34%). Per la seua banda el sector terciari mostra el major percentatge de valoracions negatives (30,8%, relatiu el 31,65%).

Pel que fa a qui pren la decisió, també això sembla influir al respecte, de manera que els qui han estat obligats per l'empresa a teletreballar guarden una pitjor valoració del tracte amb els seus supervisors que els qui teletreballen per acord o *motu proprio* (64,4% de valoracions positives en el primer cas enfront del 79,6% en el segon).

6.11.5 Direcció de reunions

Ja acabant, resulta interessant comprovar com els qui teletreballen tenen una percepció millor o pitjor de la forma en què els seus supervisors organitzen i **dirigeixen les reunions de treball**.



Un 66,5% (relatiu 73%) dels entrevistats coincideixen a donar una alta o mitjana-alta valoració a la forma en què els seus supervisors dirigeixen les reunions de treball, mentre que un 24,6% (relatiu 27%) ofereixen una valoració baixa o mitjana-baixa i a un 8,9% no els és d'aplicació aquesta pregunta. Si comparem les dades amb les de l'any anterior

veiem com les valoracions novament experimenten una millora també sobre això (el 2022, 60,5% valoraven positivament i 31,6% negativament, mentre al 7,9% no els era d'aplicació la pregunta, percentatges relatius del 65,69% i 34,31%).

A més d'això es poden ressaltar algunes diferències significatives amb relació als diferents grups i sectors. D'aquesta manera, les dones valoren negativament la direcció de les reunions en un percentatge superior a la mitjana (29,8%, el 31,23% relatiu), una cosa que també ocorre entre els qui resideixen en llars d'un o dos membres (30,3%, el 32,90% relatiu).

Per sectors, el sector de la construcció i la indústria presenta el major índex de valoracions altes o mitjanes-altes, amb un 87,2%, mentre que aquest tipus de valoracions són molt menys comuns entre els qui es dedica a activitats relacionades amb l'art i l'educació (50,3%, el 62,25% relatiu) i el sector terciari (52%, el 57,71% relatiu), de fet, aquest últim sector presenta un elevat percentatge de valoracions negatives (38,1%, el 42,27% relatiu).

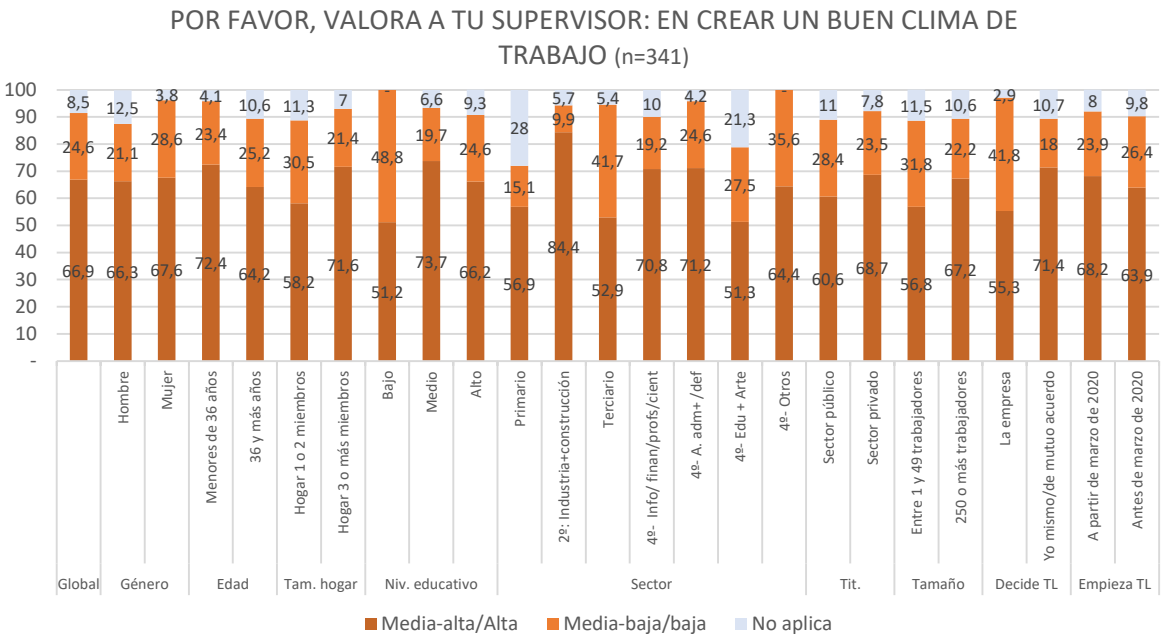
Finalment, també hi ha diferències entre les empreses públiques i privades, les grans i les petites empreses i amb relació a qui decideix implantar el teletreball. En efecte, mentre a l'empresa privada el 69,7% dels teletreballadors valora positivament la forma en què els seus supervisors dirigeixen les reunions de treball, en el sector públic només ho fan el 58,9%. Per la seua banda en les empreses grans les valoracions positives assoleixen el 71,6% i les negatives el 19,1%, mentre que en les petites només el 54% valora positivament i un 32,3% ofereix baixes o mitjanes-baixes valoracions. Finalment, els qui decideixen ells mateixos teletreballar o ho fan de mutu acord tenen més usualment valoracions altes o mig-altes sobre aquesta qüestió que els qui teletreballen per voluntat de l'empresa (71,3% enfront del 54%).

6.11.6 Creació d'un bon clima de treball

Finalment, en estreta relació amb les dues qüestions anteriors, queda la capacitat del supervisor per crear un bon clima de treball on es desenvolupe correctament l'activitat laboral.

Dues de cada tres persones que teletreballen per compte d'altri (66,9%, el 73,11% relatiu) valora la capacitat del seu superior per crear un bon clima de treball com a alta o mitjana alta, mentre que una de cada quatre pensa que aquesta és baixa o mitjana baixa (24,6%, el 26,89% relatiu) i el 8,5% diu no ser-los d'aplicació aquesta qüestió. Pel que fa a l'any passat, no es pot dir que hi haja una millora apreciable de la situació, ja que amb prou feines han variat les dades (el 2022, el 65,1% valorava positivament, el 28,5%

negativament i no s'aplicava al 6,4%, percentatges relatius del 69,55% i 30,44%). Destaca aquest any però, com les dones ofereixen valoracions positives a aquesta qüestió encara més que l'any passat (67,6% enfront del 58,9% el 2022, relatius del 73,88% i 62,93%).



En relació amb els diferents grups, els jóvens i els que resideixen en llars de tres o més persones segueixen manifestant valoracions positives en major mesura que els més grans i els qui viuen en llars més petites (72,4% enfront del 64,2% i 71,6% enfront del 58,2%). En aquest cas a més sí que observem certa diferència respecte del nivell educatiu, ja que els qui tenen un nivell educatiu alt semblen mostrar-se més crítics amb la capacitat dels seus supervisors de crear un bon clima que els qui tenen un nivell mitjà (66,2% enfront de 73,7%).

Observant les respostes segons els diferents sectors d'activitat, els qui teletreballen en la indústria i la construcció són els qui més valoren la capacitat dels seus superiors per crear un bon clima de treball com a alta o mitjà alta en un 84,4%, per contra, els qui teletreballen en el sector terciari i educació i art són els qui menys ho fan (52,9% i 51,2%, relatius 59,09% i 65,06%).

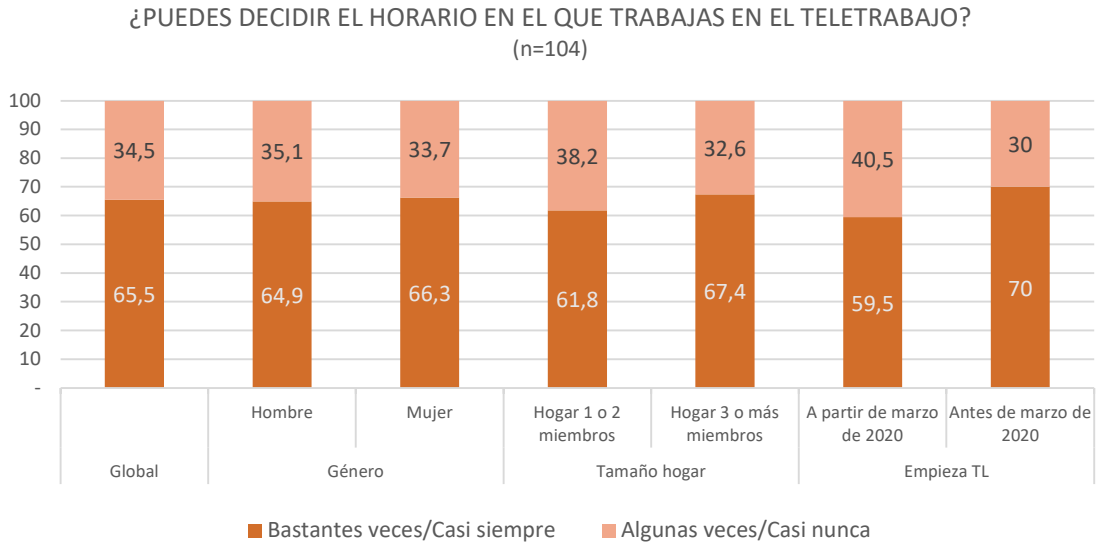
També trobem diferències significatives relacionades amb la mida de l'empresa, així en les empreses petites els teletreballadors tendeixen a valorar pitjor als seus superiors en aquesta qüestió que en les empreses grans (56,8% enfront del 67,2%). Finalment, entre els qui prenen la decisió de teletreballar ells mateixos o per mutu acord hi ha més índex que entre els qui teletreballen per decisió empresarial (71,4% enfront del 55,3%).

6.12 Treball per compte propi i falsos autònoms

Si l'anterior apartat centrava el seu estudi en els treballadors per compte d'altri, les següents preguntes es dirigeixen a aquells que afirmen teletreballar per compte propi. En aquest cas ens interessa saber fins a quin punt es donen certes característiques pròpies del treball autònom que, ens cas de no concórrer, podrien indicar-nos situacions fraudulentes de falsos autònoms. Atés que el treball a distància es revela com una sort de desvinculació física de l'empleat respecte de l'ocupador, cal preguntar-se si aquesta situació pot acabar sent utilitzada precisament per encobrir sota l'aparença d'una relació entre empresaris una autèntica relació laboral.

6.12.1 Possibilitat de decidir l'horari de treball

Una de les característiques que millor defineix el treball autònom és precisament la capacitat per autoorganitzar-se i decidir com de desenvolupar el propi treball. En aquest sentit, pot ser molt il·lustratiu fins a quin punt el teletreballador autònom és capaç de decidir el seu propi horari de treball.



En aquest cas podem observar com, si bé la majoria (65,5%) dels autònoms que teletreballen poden decidir lliurement el seu horari de treball si no o bastants vegades, hi ha una important minoria (34,5%) que només poden fer-ho algunes vegades o gairebé mai. Si tenim en compte que parlem de treballadors per compte propi, no deixa de ser rellevant que només dos de cada tres tinguen certa llibertat a l'hora de decidir el seu horari de treball. Comparant les dades amb les obtingudes l'any anterior,

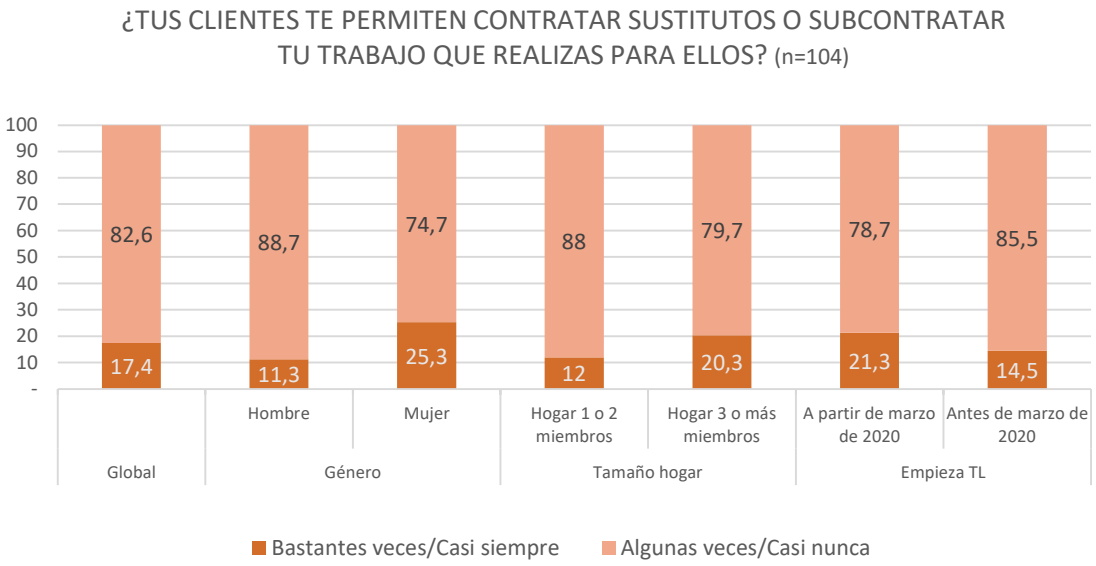
"Un de cada tres autònoms no pot decidir el seu propi horari de teletreball"

veiem com enguany els autònoms semblen disposar d'aquesta llibertat amb més freqüència que abans (el 2022 només el 58,6% decidia el seu horari), la qual cosa indica una millora en aquest aspecte.

Pel que fa als diferents encreuaments realitzats, no sembla existir grans variacions amb diferències significatives per gènere, mida de la llar o moment d'indici de l'activitat, però, en aquest últim cas apreciem com els qui van començar després de març de 2020 manifesten tenir menor capacitat per decidir el seu horari que els qui ho van fer abans (59,5% enfront del 70%).

6.12.2 Els clients determinen la possibilitat de subcontractar o de substitució

Una altra característica que ens informa que ens trobem davant d'un veritable treballador per compte propi és si té la possibilitat de **contractar substituts o subcontractar el treball** que realitza o, per contra, si el seu client li impedeix tal extrem.



En aquest cas, només un 17,4% diu poder organitzar plenament la seua activitat amb la possibilitat de subcontractar la seua activitat o contractar substituts força vegades o gairebé sempre, per la qual cosa en una immensa majoria dels casos (82,6%) és el client qui té l'última paraula sobre qui ha de realitzar la feina. Aquesta situació s'ha mantingut més o menys de la mateixa manera respecte de l'any passat, quan era el 16,9% qui deia poder realitzar això sempre o bastants vegades.

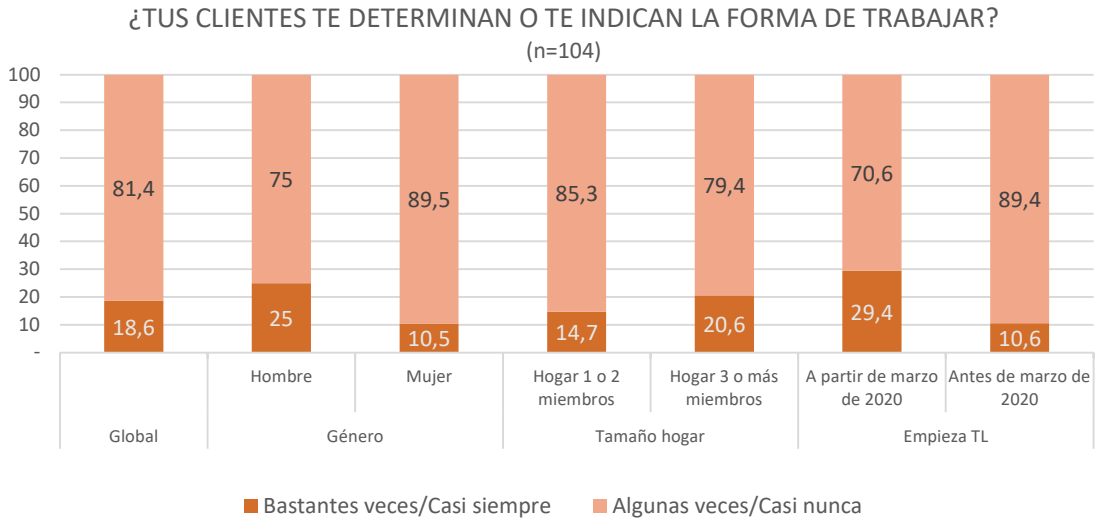
En aquest cas sí que observem certa variació respecte dels diferents encreuaments. Així, les dones disposen d'aquesta possibilitat en molta major mesura que els hòmens (25,3% enfront de l'11,3%) una cosa que no era observada l'any anterior quan de fet els hòmens

podien ser en major mesura que les dones (el 2022 el 19% dels hòmens enfront del 14,1% de les dones).

També la mida de la llar i el moment d'inici del teletreball sembla incidir en la resposta. D'aquesta manera els teletreballadors autònoms que viuen en llars de tres o més membres diuen poder realitzar el treball mitjançant altres persones en un 20,3% dels casos enfront del 12% dels qui viuen en llars d'un o dos membres, i entre els qui van començar a partir de març de 2020 és també més habitual que entre els qui van començar abans d'aquesta data (21,3% enfront del 14,5%)

6.12.3 Els clients determinen la forma d'exercir la feina

A més de quan i qui realitzarà el treball, un treballador per compte propi ha de ser capaç de decidir com es realitzarà el treball. Per això ens interessa saber si hi ha algun impediment a l'hora de determinar com treballar o si **la forma de treballar ve indicada pel client**.



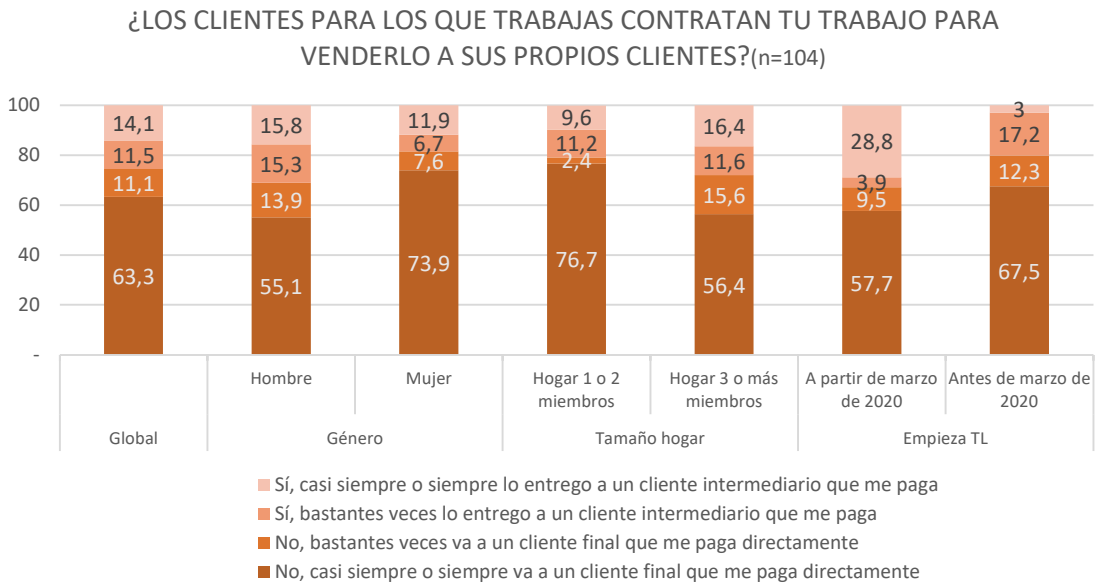
A diferència del cas anterior, ací la gran majoria (81,4%) té llibertat en aquest sentit, i els clients imposen la forma de teletreballar només en el 18,6% dels casos. Encara que aquest percentatge puga semblar baix, suposa un clar indicador de falta d'autonomia, per la qual cosa gairebé un de cada cinc teletreballadors per compte propi podria ser un fals autònom. A més, en relació a l'any anterior s'observa com la situació ha empitjorat amb relació a l'any anterior, atés que el 2022 només l'11% afirmava que gairebé sempre o bastants vegades la seua forma de treballar venia determinada pel client.

Pel que fa als diferents grups, veiem com en el cas dels homes, normalment a un de cada quatre (25%) li ve imposada la forma de treballar per part el seu client, mentre que en el

cas de les dones això resulta per a una de cada deu (10,5%). També els qui formen llars de tres o més membres acusa que això els és més habitual que els qui formen llars més petites (20,6% davant el 14,7%). No obstant això, la diferència més gran l'observem amb relació al moment d'inici del teletreball. En aquest sentit, un 29,4% dels qui van començar a teletreballar com a autònoms després de març de 2020 no poden determinar ells mims la forma en la qual desenvoluparan el seu treball, mentre que això només succeeix en el 10,6% dels que van començar a teletreballar abans.

6.12.4 Els clients contracten la feina per vendre'l a altres clients

Seguint en aquesta línia, també ens interessa **saber si els clients** dels qui teletreballen per compte propi **contracten els seus serveis per a ells mateixos o per vendre'**ls als seus propis clients.



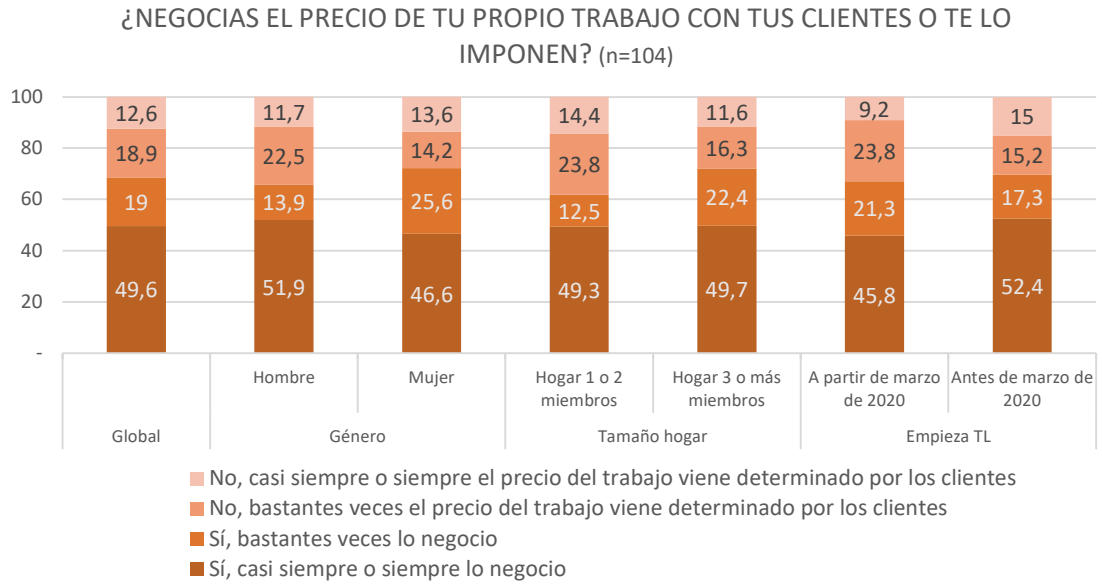
La norma general sol ser que els clients que contracten amb els teletreballadors autònoms ho fan com a clients finalistes (74,4%). En efecte, en un 63,3% això passa sempre o gairebé sempre i en un 11,1% força vegades. Per contra, sol ser habitual que el client final no siga qui contracta i paga el servei al teletreballador per compte propi una de cada quatre vegades (25,6%), un 11,5% succeeix bastants vegades i en un 14,1% succeeix sempre o gairebé sempre. Enguany respecte a l'anterior, resulta més habitual que qui contracta siga efectivament el destinatari del servei, tot i que la situació a penes ha variat, ja que l'any passat el 71,3% responia en aquest sentit mentre en el 29,7% dels casos el client actuava com un intermediari.

Observant la situació mitjançant les dades creuades, veiem com en el cas dels hòmens resulta més habitual teletreballar per a un intermediari que en el cas de les dones (31,1%

enfront del 18,6), també entre els qui resideixen en llars de tres o més membres respecte dels qui ho fan en llars més petites (28% enfront del 20,8%). Finalment, destaca com els qui van començar a partir del 2020 responen que sempre o gairebé sempre teletreballen per a un intermediari en un 28,8%, tot i que en aquest últim cas, la reduïda mida de la mostra obliga a ser cauts amb els resultats obtinguts.

6.12.5 Capacitat de negociació sobre el predi final

Finalment, un clar indicat de la capacitat d'autonomia dels treballadors per compte propi és la **possibilitat de negociar amb el client final el preu del propi treball**. Quan aquest preu ve imposat pel client ens trobem davant d'un clar indici de laboralitat.



"Menys de la meitat són capaços de negociar sempre el preu de la seua feina"

Com podem observar en el gràfic de respostes, un 68,6% afirmen que el més habitual és poder negociar el preu de la seua feina, gairebé la meitat (49,6%) pot fer-ho sempre o gairebé sempre mentre que un 19% ho fa bastants vegades. Això suposa un 31,5% de persones que teletreballen per compte propi veuen molt limitada la possibilitat d'influir en el preu de la seua pròpia feina, de fet, un 12,6% diu que sempre o gairebé sempre el preu ve determinat pel client i el 18,9% diu que això passa força vegades. Si comparem les dades amb les de l'any passat, veiem com aquest any els qui diuen ser autònoms en un context de teletreball han perdut capacitat de decisió sobre el preu dels seus serveis. En efecte, mentre l'any passat eren el 25,5% els qui habitualment no podien negociar el preu, enguany ha augmentat al 31,5%. Cal apuntar també, en comparació amb l'any anterior, que enguany entre els qui diuen poder negociar sempre

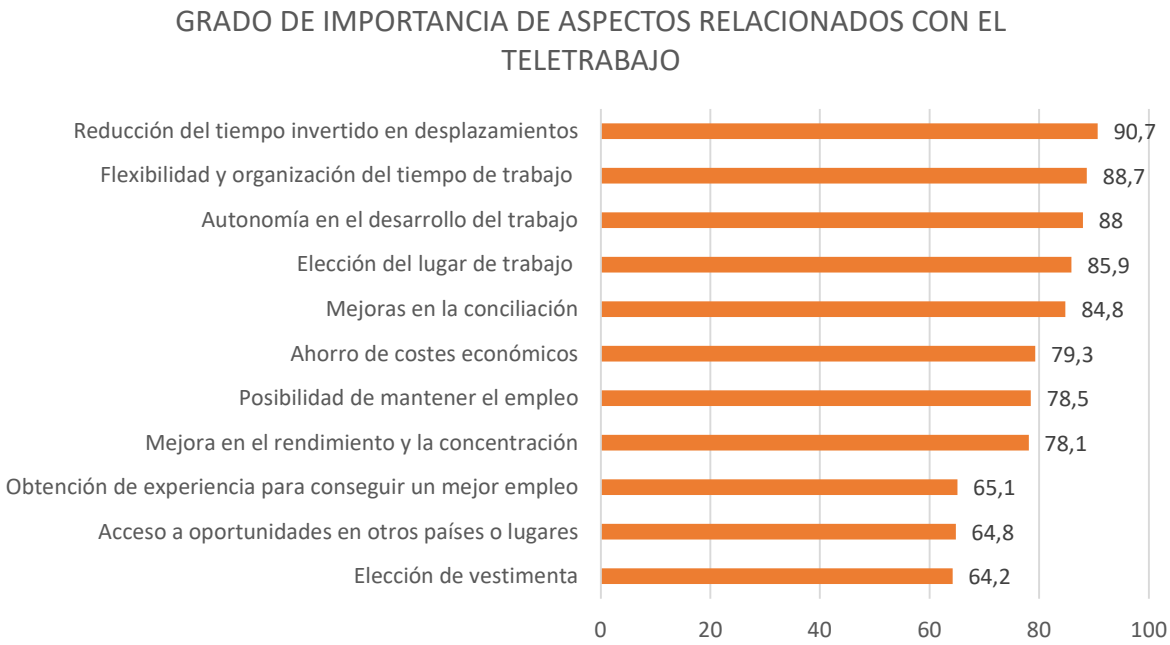
el preu ha augmentat el percentatge (40,6% el 2022, 49,6 aquest any) i també s'ha reduït el dels qui diuen no poder negociar mai (15,3% el 2022, 12,6% aquest any). De tota manera, que gairebé la tercera part dels autònoms que teletreballen no puga habitualment negociar el preu de la seua pròpia feina és una cosa ressenyable que podria estar indicant-nos situacions de frau.

Amb relació als diferents encreuaments de l'estudi no trobem diferències significatives estadísticament. No obstant això, podem apuntar que les dones poden negociar el preu dels seus serveis més habitualment que els hòmens (72,2% enfront de 65,5%) encara que quan ells poden, la freqüència amb què ho fan sempre o gairebé sempre és major (51,9% enfront de 46,6%). També que entre els teletreballadors autònoms que viuen en llars de tres o més membres hi ha més capacitat de negociació que entre els que viuen en llars d'un o dos membres (72,1% enfront de 61,8%).

7. IMPORTÀNCIA D'ASPECTES RELACIONATS AMB EL TELETREBALL

Resulta d'interés per comprendre els comportaments dels teletreballadors quins són els **aspectes que valoren positivament i el seu grau d'importància**. Per a això, hem plantejat diverses qüestions que les valoracions sobre aspectes relacionats amb aquesta modalitat de treball.

En la gràfica que es presenta a continuació hem ordenat els onze aspectes plantejats en funció amb el percentatge de teletreballadors que valoren positivament cadascuna d'aquestes característiques. En primer lloc, se situa la importància de la reducció dels temps en desplaçaments valorada així per 9 de cada 10 teletreballadors. El segueix la flexibilitat que permet en l'organització del temps de treball i, en tercer lloc, l'autonomia en el desenvolupament del treball. L'elecció del lloc de treball i les millores per a la conciliació entre el treball i la vida de família són també aspectes valorats pràcticament per sobre del 85% dels teletreballadors.

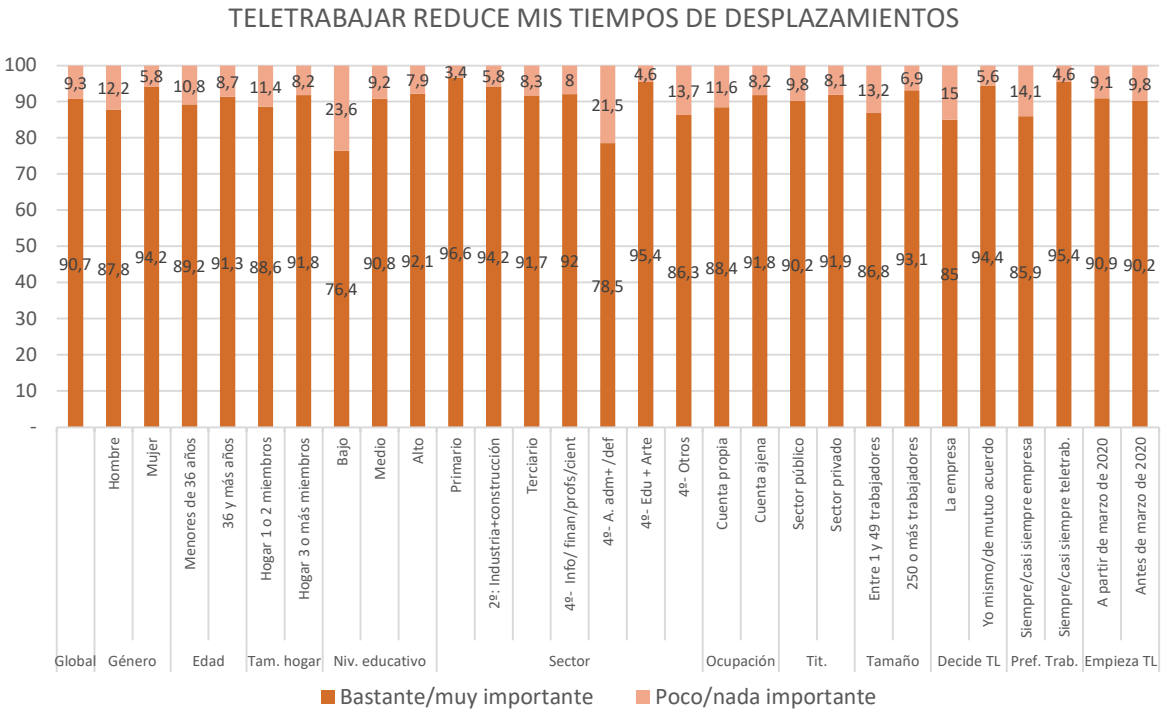


Hi ha tres aspectes que es valoren positivament per gairebé el 80% dels teletreballadors: l'estalvi de costos econòmics, la possibilitat de mantenir l'ocupació i la millora en el rendiment i la concentració. Amb nivells una mica més baixos (al voltant del 65%) se situen els aspectes relacionats amb l'obtenció d'experiència per aconseguir una millor ocupació, l'accés a oportunitats de treball en altres països o llocs i l'elecció de la vestimenta.

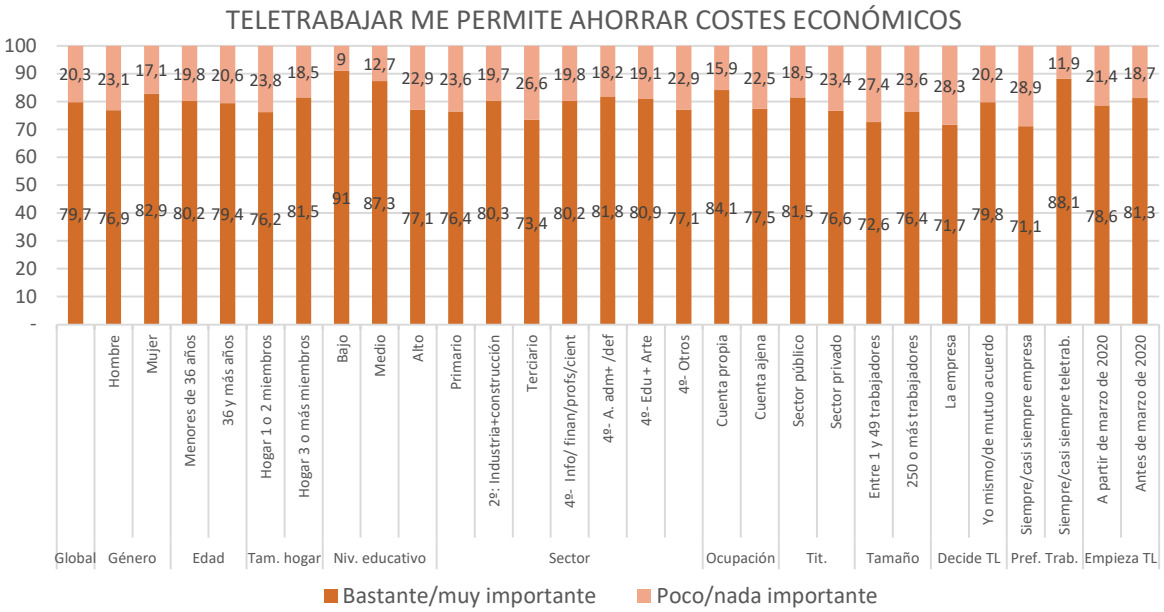
Per tal d'organitzar l'anàlisi detallada d'aquests resultats vam agrupar aquestes característiques en sis diferents blocs: l'estalvi de costos, la flexibilitat espaciotemporal, les característiques intrínseques del treball, la conciliació treball-família, les oportunitats per al treball o carrera i el confort.

7.1 Reducció del temps en desplaçaments i reducció de costos

En aquesta primera secció atenem dos aspectes important que té a veure amb la reducció de costos temporals i econòmics. El primer (#1 del rànquing), referit a la **reducció de temps en desplaçaments** rep la màxima valoració d'importància pel 90,7% dels teletreballadors. En l'edició anterior aquest aspecte estava també en el lloc #1 del rànquing, i era valorat com a important pel 87% dels enquestats. En aquesta edició, valoren significativament més aquest aspecte les dones, que han decidit teletreballar en comparació amb els que ho fan per decisió de l'empresa, i els qui prefereixen el teletreball sempre o gairebé sempre.



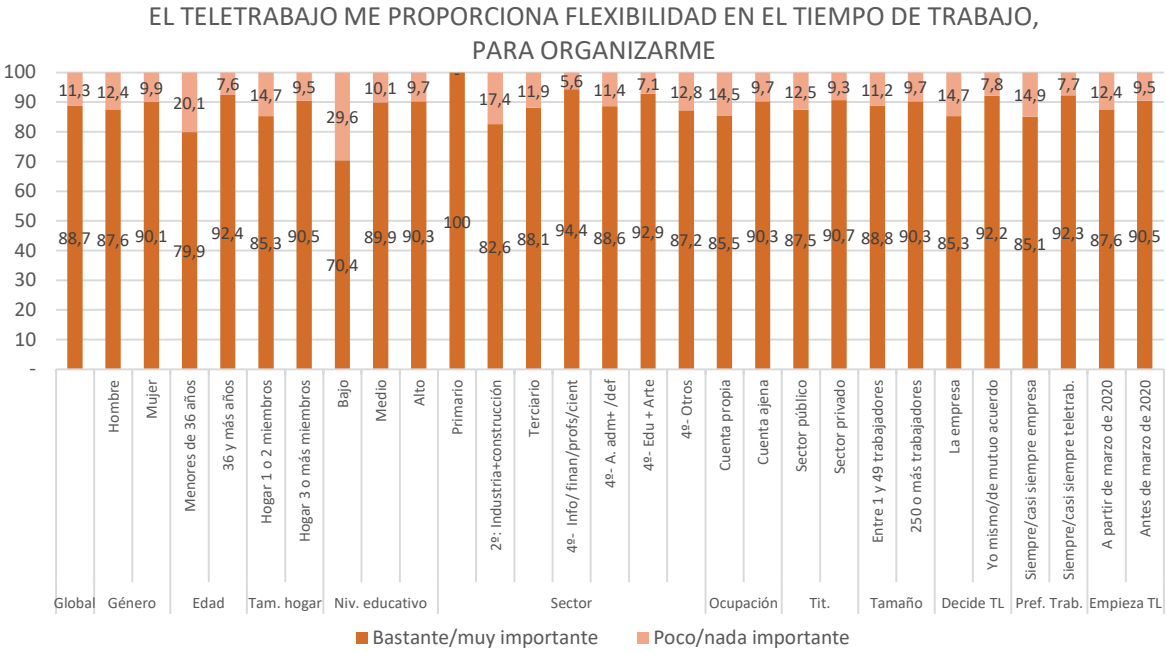
El segon aspecte que incloem en aquest bloc és el que fa referència a l'**estalvi de costos econòmics**. Aquest aspecte és important per a 8 (79,9%) de cada deu enquestats (#6 del rànquing). En l'edició anterior aquest aspecte es va situar també en el #6 del rànquing i va ser valorat com a important per un 77,5%.



Si analitzem les diferències per grups, constatem que els que tenen nivell d'estudis mitjans valoren significativament més que els de nivell d'estudis alt; els que treballen per compte propi ho valoren més que els empleats per compte d'altri, i també ho valoren més els qui prefereixen teletreballar la major part del temps.

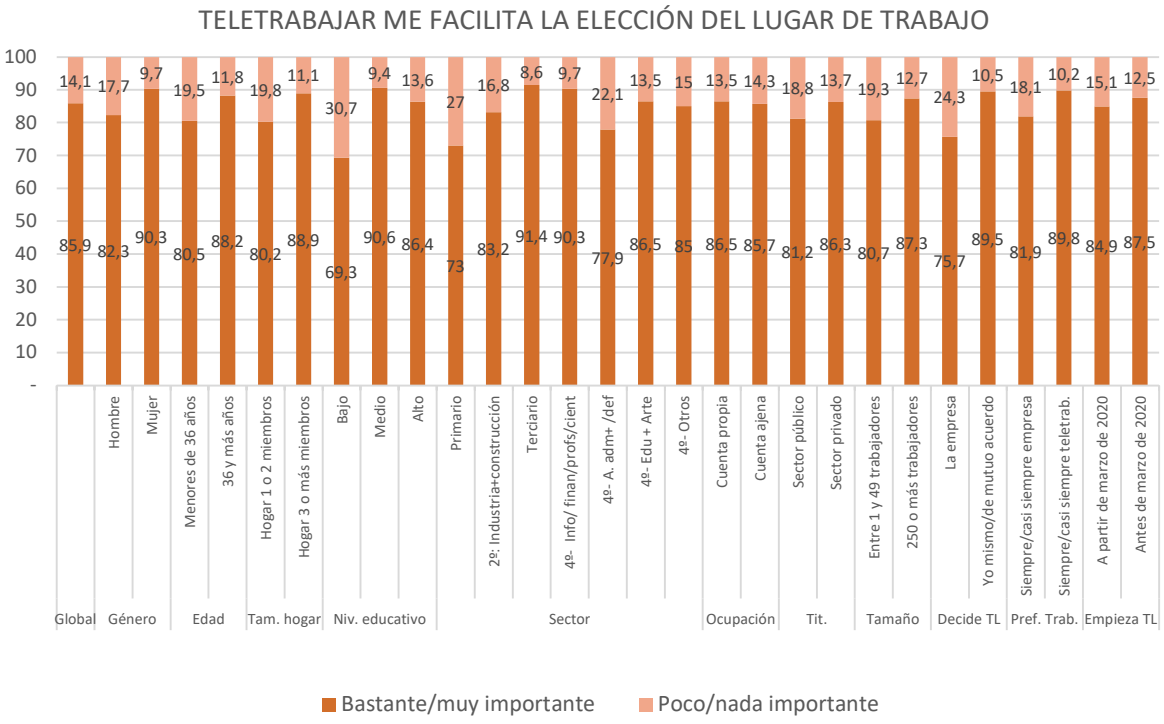
7.2 Flexibilitat espacial i temporal

Els aspectes de **flexibilitat temporal i d'autonomia en l'organització del treball** se situen en el segon lloc del rànquing i amb un percentatge del 88,7%.



En l'edició anterior les valoracions van ser molt similars, i aquest aspecte es va situar en el tercer lloc del rànquing i unes valoracions positives del 85,2%. Si analitzem les diferències per grups en la present edició constatem que la valoració d'aquest aspecte té més prevalença entre els majors de 36 anys, els que treballen en el sector quaternari avançat (científics, professors, etc.), els qui treballen per compte d'altri, els qui han participat en la decisió de teletreballar i els qui prefereixen teletreballar sempre o gairebé sempre.

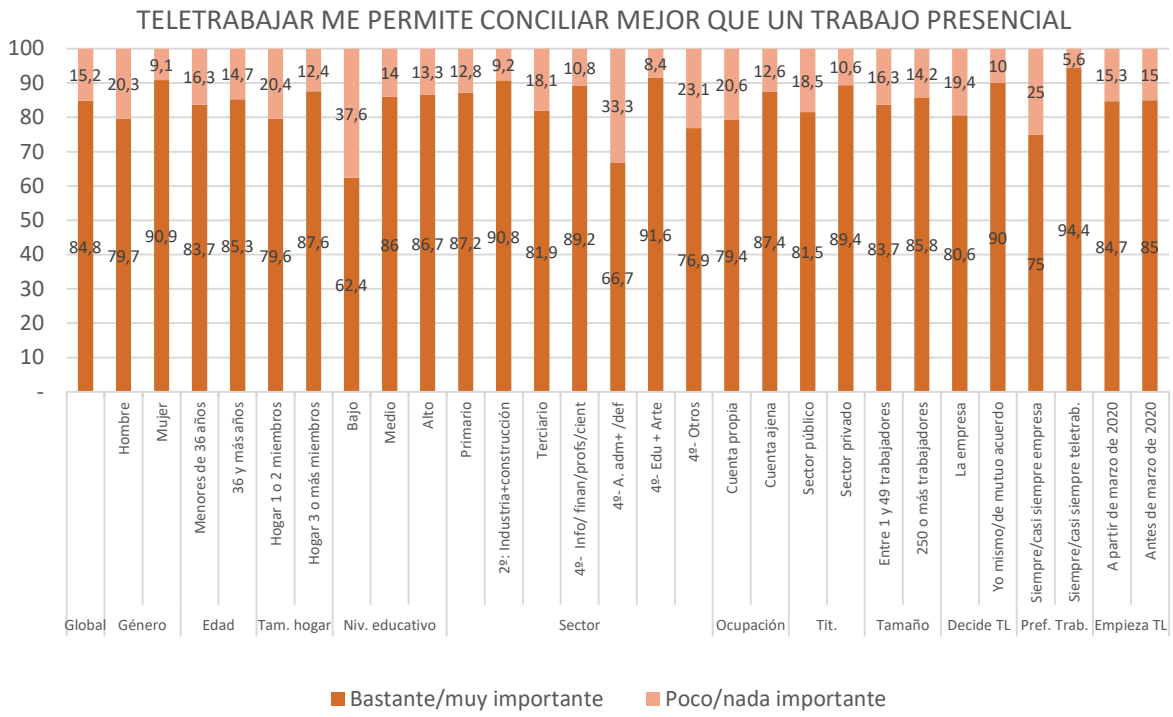
Els resultats relatius a la flexibilitat en l'**elecció del lloc de treball** mostren també, una valoració àmpliament positiva (lloc en el rànquing #4) amb un 85,9% d'enquestats que li donen importància a aquest aspecte. Les dades de l'any anterior són similars, situant també aquest aspecte en el lloc #4 del rànquing amb un 82,5% de valoració de la seua importància. Els grups que més valoren aquest aspecte són les dones, els majors de 36 anys, els que viuen en llars de tres o més membres, els quals han triat el treball per voluntat pròpia i els qui prefereixen treballar la major part del temps.



7.3. Millores en la conciliació

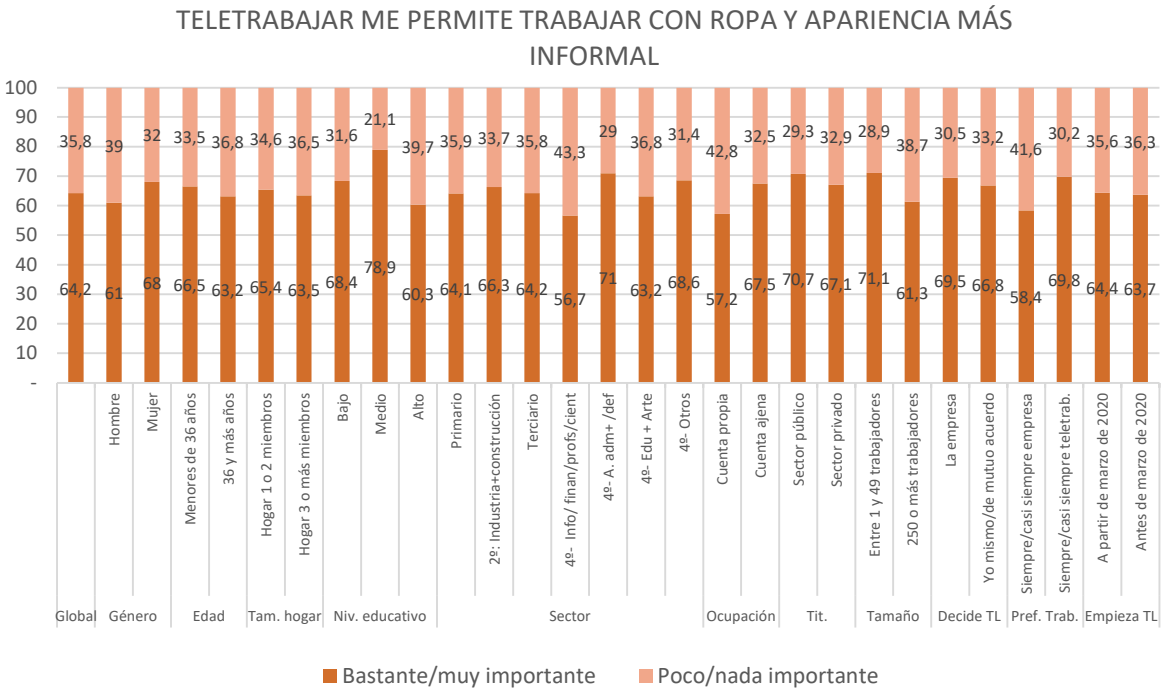
Un altre aspecte important i àmpliament valorat pels qui teletreballen és el de les **millores que suposa per a la conciliació entre treball i altres àmbits de la vida**. Aquest aspecte s'ha situat al lloc #5 del rànquing amb un percentatge que li concedeix importància del 84,8%. Aquest aspecte va ocupar en l'edició anterior el lloc #2 del rànquing i va obtenir un 85,8%

de valoració positiva de la importància. Aquest any els grups que més valor posen en aquest aspecte són les dones, els que viuen en llars amb més de tres membres, els de nivell educatiu alt, els treballadors per compte d'altri, els quals treballen en el sector privat, els quals han triat el teletreball per voluntat pròpia i els qui prefereixen treballar la major part del temps en teletreball.



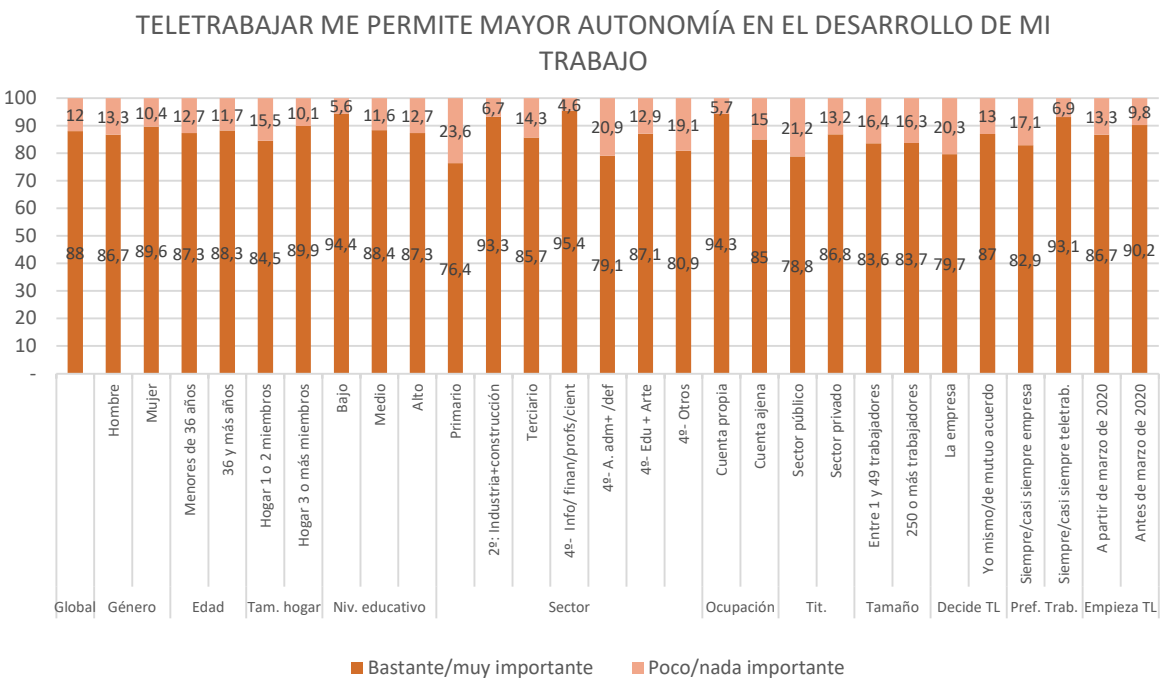
7.4 Millora el confort: Elecció de vestimenta

Es tracta d'un aspecte la importància del qual segons els enquestats és menor en comparació als altres aspectes assenyalats. De fet, la seua posició en el rànquing és l'últim lloc de les 11 característiques presentades (#11). De tota manera, uns dos de cada tres enquestats el valoren com a important (64,2%). En l'edició anterior, també se situava en els últims llocs del rànquing (#9) amb un percentatge pràcticament d'enquestats que li concedien importància (64,5%). En el present estudi, sobresurten per la valoració d'aquest aspecte els de nivell d'estudis mitjà, comparat amb els de nivell alt; els qui treballen per compte d'altri, els que han triat voluntàriament el teletreball i els que prefereixen practicar-lo sempre o gairebé sempre.

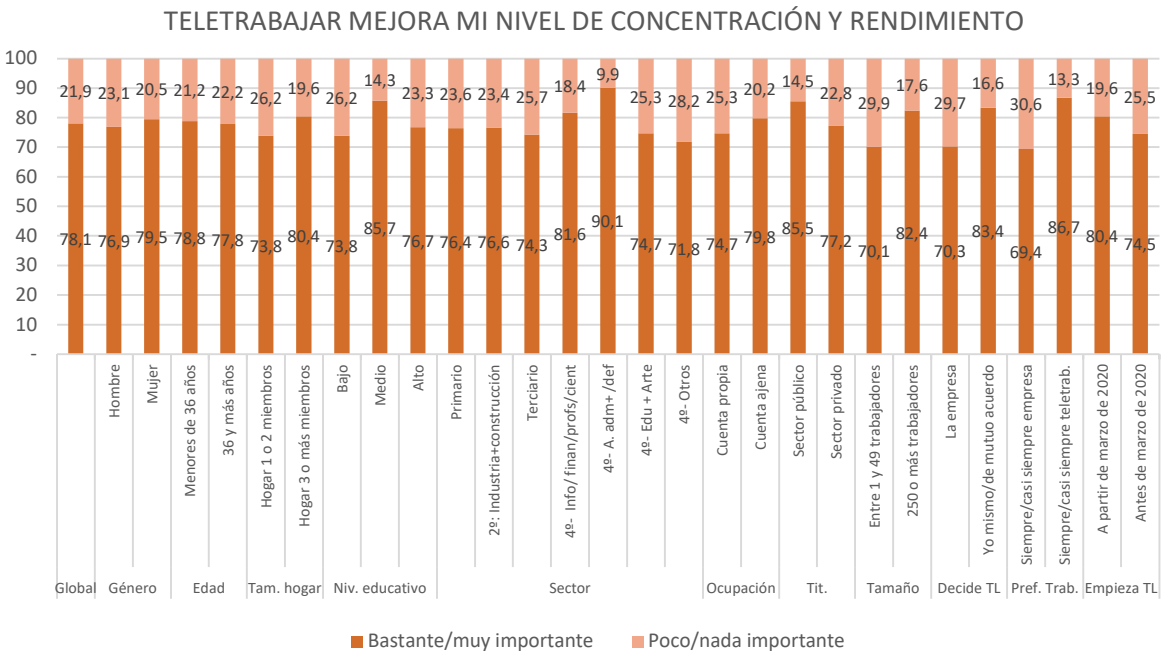


7.5 Millora en aspectes intrínsecs del treball

Hem entés també com aspectes que poden ser valorats de forma positiva els aspectes intrínsecs de la mateixa activitat laboral. En concret ací hem considerat dos aspectes que solen resultar motivadors per als treballadors: l'**autonomia** i les **condicions que faciliten la concentració** i, amb això el rendiment.



En aquesta edició, l'autonomia en el desenvolupament i realització del treball és un aspecte al qual els teletreballadors li concedeixen molta importància. Se situa en l'ordre #3 del rànquing i un 88% la valora com a important o molt important. En l'edició anterior aquesta característica es va situar en el lloc #5 del rànquing i va ser valorada com a important pel 80,1% dels enquestats. Si analitzem els grups en què es concentren aquestes valoracions positives veiem que sobresurten els treballadors en sector serveis avançat (investigadors, i professionals de la informació i les finances), els que treballen per compte propi, els treballadors del sector privat, els que han triat voluntàriament el teletreball i els que prefereixen practicar-lo sempre o gairebé sempre.

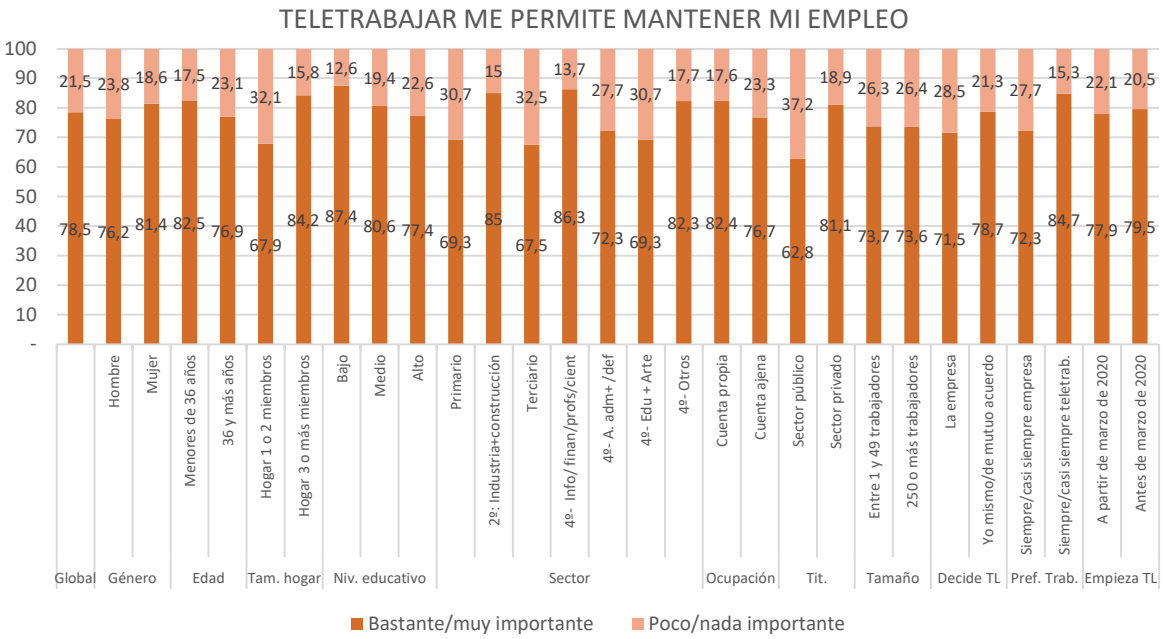


L'altre aspecte intrínsec considerat, es refereix a la millora de la concentració i amb això del rendiment. Se situa en la segona meitat en el rànquing dels aspectes considerats (#8) sent un 78,1% els qui li concedeixen importància. En l'edició anterior, la seua posició en el rànquing va ser similar (#7) i el percentatge que els valora com a important se situa en 76,6%. Per grups en la present edició sobresurten en la valoració d'aquest aspecte els que tenen nivell d'estudis mitjà, els que treballen en el sector serveis com administratius, els que treballen per compte d'altri, en empreses grans, els que han triat voluntàriament el teletreball i els que prefereixen practicar-lo sempre o gairebé sempre.

7.6. Ofereix oportunitats per al treball o per a la pròpia carrera.

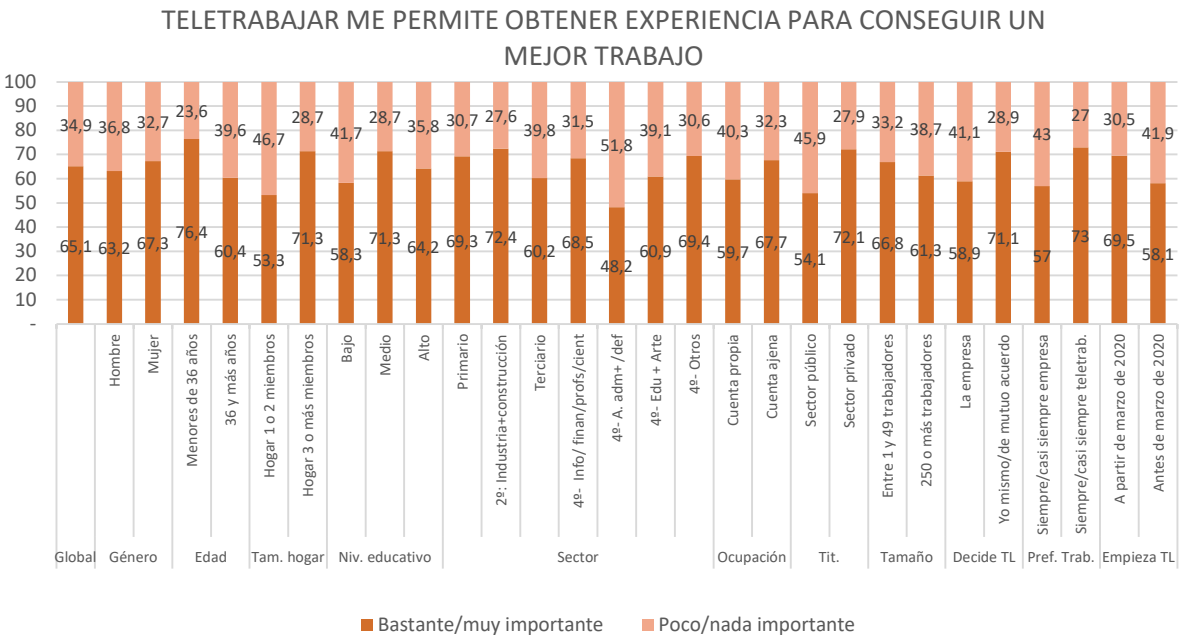
El teletreball pot crear condicions per als qui el practiquen que potencien i enforteixen les condicions i característiques del treball actual i/o poden també proporcionar accés a oportunitats de treball i de desenvolupament de la carrera que no serien possibles si únicament es practica el treball en el format convencional. Ens centrem en aquesta secció

a identificar la valoració dels treballadors sobre aquests aspectes que poden resultar facilitadors del propi treball i de la carrera.

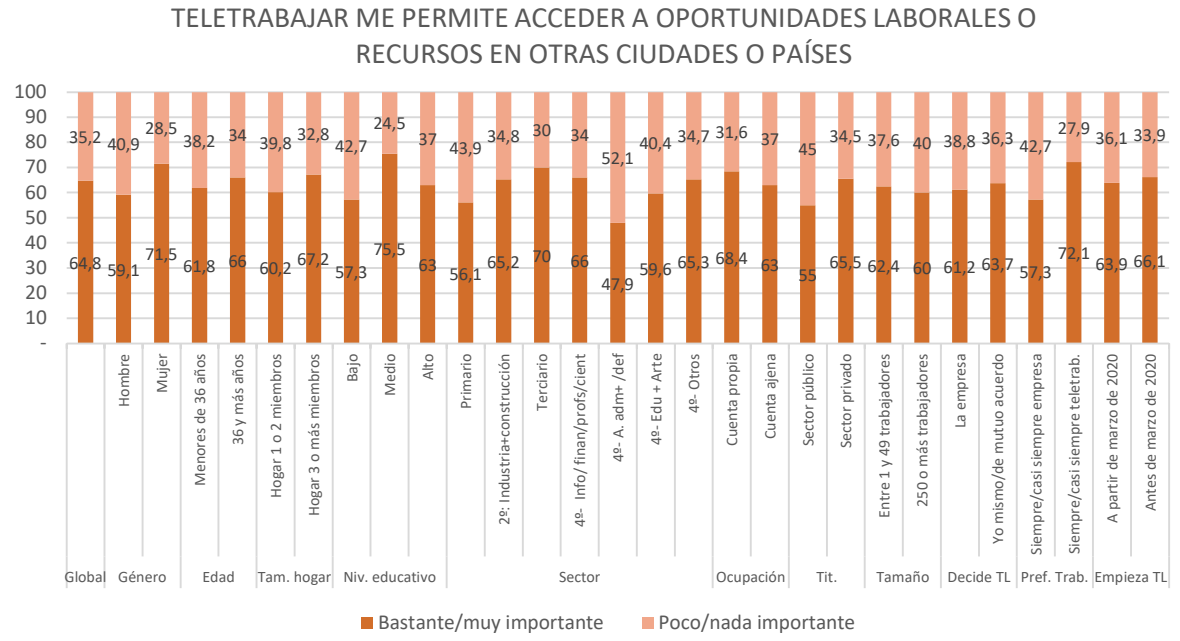


Per a això, hem preguntat, en primer lloc, si teletreballar és important per mantenir l'ocupació. Aquesta afirmació és percebuda com a important per al 78,5% dels enquestats situant aquest aspecte en la posició #7 del rànquing. L'any anterior aquesta característica va ocupar el #8 del rànquing i va ser valorat com a important pel 76,1%. En la present edició els grups que més ressalten la importància d'aquesta característica del teletreball són els qui viuen en llars de 3 o més membres, els qui treballen en el sector de serveis financers, d'informació o d'investigació, els qui treballen per compte propi, en el sector privat, i els qui voluntàriament decideixen teletreballar i a més prefereixen fer-ho la major part del temps

El segon aspecte considerat en aquesta secció és el paper que pot jugar el teletreball com un pas per obtenir experiència i amb això, aconseguir posteriorment, una millor ocupació. Aquest és un aspecte que se situa, en funció de les valoracions rebudes en el #9 del rànquing, rebent un suport sobre la seua importància del 65,1%. En l'edició anterior el lloc del rànquing és l'11 (última posició) i el suport rebut és del 59,4%. Es constata doncs una certa millora en la importància que se li concedeix al teletreball en el procés d'anar consolidant un treball de qualitat. L'anàlisi per grups mostra més interés en aquesta qüestió dels més jóvens (<36 anys), els que viuen en llars amb 3 o més membres, els que treballen per compte d'altri i en el sector privat i els qui han triat el teletreball per voluntat pròpia i els qui prefereixen treballar la major part del temps en teletreball. En aquesta ocasió, també valoren significativament més aquest aspecte els qui van iniciar la seua experiència de teletreball en ocasió de la pandèmia.



Finalment, atenem un fenomen relativament nou en el mercat laboral que fa referència al treball remot, segons el qual, és possible treballar a distància sense necessitat de desplaçar-se a la seu de l'empresa, i podent fer-ho tenint la residència en un altre país, etc. És cada vegada més freqüent trobar empreses que busquen i contracten persones amb aquests perfils, per la qual cosa els treballadors que compleixen les condicions per realitzar aquest tipus de treball poden obtenir avantatge competitiu i noves oportunitats d'ocupació.



Veiem que els teletreballadors enquestats no concedeixen gran importància a aquest aspecte, situar-lo en el lloc #10 dl rànquing i valorant-lo com a important en un 64,8%. L'any anterior aquest aspecte va ser valorat com a important per un 60,2% ocupant el rànquing #10. Els grups que valoren més positivament aquest aspecte són les dones, els de nivell d'estudis mitjà, si es compara amb els de nivell d'estudis alt, els que treballen per compte d'altri, en el sector privat, i els que prefereixen treballar sempre o gairebé sempre.

7.7. Valoració de síntesi

Una anàlisi de conjunt dels resultats obtinguts en aquest aspecte ens permet identificar els aspectes més valorats del teletreball, en funció de les categories que hem establert. És clar que la reducció de temps de desplaçament i de costos, juntament amb la flexibilitat espai temporal i les millores en la conciliació inclouen la major part dels aspectes més valorats. A més, en la present edició es valora en major mesura que en l'anterior l'autonomia que permet el teletreball en l'acompliment del mateix. Els altres aspectes considerats, queden relegats a un segon pla amb una valoració menor, tant en l'edició de l'any passat com en la de l'actual. Aquest és el cas de la millora del confort en poder triar la vestimenta de treball, aspectes relacionats amb el rendiment i les oportunitats que ofereix per al treball o el desenvolupament de la carrera. Les variacions de la importància obtingudes en el present en relació amb les de l'any anterior, llevat de la ja esmentada de l'autonomia, no són gaire rellevants.

Pel que fa a les variables que marquen diferències en les valoracions dels aspectes considerats, la preferència pel teletreball té un efecte generalitzat. En tots els casos, els qui prefereixen el teletreball reporten una major importància de tots els aspectes analitzats que els que prefereixen el treball presencial. Una tendència similar es constata en la variable que contempla qui ha decidit el teletreball. La valoració d'un bon nombre d'aspectes estudiats és significativament més gran quan és el subjecte qui decideix, per si sol o d'acord amb l'empresa teletreballar. Són també molts els aspectes en què l'estatus ocupacional marca diferències. Els treballadors per compte d'altri valoren més molts dels aspectes considerats com a realment motivadors per teletreballar. El sector quaternari és també un element que influeix positivament en la valoració d'uns quants aspectes considerats i una cosa similar passa amb la composició de la llar. El teletreballador o teletreballadora que viu en una llar amb tres o més persones, valora més aspectes com la flexibilitat en l'elecció del lloc de treball, la possibilitat de conciliar, i també es valora més el paper que juga el teletreball per mantenir l'ocupació o adquirir formació i competències. De forma molt semblant les dones valoren més els aspectes relacionant-se amb la flexibilitat en l'organització del treball i la conciliació. La resta de

variables marquen diferències significatives de forma esporàdica, sense mostrar una consistència per a la major part dels valors estudiats.

Motivadores	Aspectos valorados 2023 Ranking (%)	Aspectos valorados **2022** Ranking (%)	Género	Edad	Tam. Hogar	Nivel educativo	Sector	Ocupación	Titularidad	Decide TLT	Trabaja…	Empieza TIT
REDUCCIÓN DEL TIEMPO EN DESPLAZAMIENTOS Y REDUCCION DE COSTES												
Teletrabajar reduce mis tiempos de desplazamientos	1º (90,7)	1º (87)	Mujer							Yo / mutuo acuerdo	Siempre/casi siempre TIT	
Teletrabajar me permite ahorrar costes económicos	6º (79,3)	6º (77,5)				Medio					Siempre/casi siempre TIT	
FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL												
El teletrabajo me proporciona flexibilidad en el tiempo de trabajo, para organizarme	2º (88,7)	3º (85,2)		36 Años y más			4º- Info/ finan/profs /cient	Cuenta ajena		Yo / mutuo acuerdo	Siempre/casi siempre TIT	
Teletrabajar me facilita la elección del lugar de trabajo	4º (85,9)	4º (82,5)	Mujer	36 Años y más	Hogar 3 o más miembros					Yo / mutuo acuerdo	Siempre/casi siempre TIT	
MEJORAS EN LA CONCILIACIÓN												
Teletrabajar me permite conciliar mejor que un trabajo presencial	5º (84,8)	2º (85,8)	Mujer		Hogar 3 o más miembros	Alto		Cuenta ajena	Privada	Yo / mutuo acuerdo	Siempre/casi siempre TIT	
MEJORA EL CONFORT: ELECCIÓN DE VESTIMENTA												
Teletrabajar me permite trabajar con ropa y apariencia más informal	11º (64,2)	9º (64,5)				Medio		Cuenta ajena			Siempre/casi siempre TIT	
MEJORA EN ASPECTOS INTRINSECOS DEL TRABAJO												
Teletrabajar me permite mayor autonomía en el desarrollo de mi trabajo	3º (88)	5º (80,1)					4º- Info/ finan/profs /cient	Cuenta propia			Siempre/casi siempre TIT	
Teletrabajar mejora mi nivel de concentración y rendimiento	8º (78,1)	7º (76,6)				Medio	4º- A. adm+ /def	Cuenta ajena		Yo / mutuo acuerdo	Siempre/casi siempre TIT	
OFRECE OPORTUNIDADES PARA EL TRABAJO O LA PROPIA CARRERA												
Teletrabajar me permite mantener mi empleo	7º (78,5)	8º (76,1)			Hogar 3 o más miembros		4º- Info/ finan/profs /cient				Siempre/casi siempre TIT	
Teletrabajar me permite obtener experiencia para conseguir un mejor trabajo	9º (65,1)	11º (59,4)		Menor de 36 años	Hogar 3 o más miembros			Cuenta ajena	Privada	Yo / mutuo acuerdo	Siempre/casi siempre TIT	A partir de marzo 2020
Teletrabajar me permite acceder a oportunidades laborales o recursos en otras ciudades o países	10º (64,8)	10º (60,2)	Mujer			Medio					Siempre/casi siempre TIT	

8. RISCOS PSICOSOCIALS

Al llarg d'aquest capítol es presenten els aspectes relacionats amb l'estrés i els riscos laborals, especialment psicosocials que general el teletreball, segons la valoració que realitzen els enquestats. Hem pretés fer una exploració àmplia i sistemàtica de les principals fonts de riscos, predominantment psicosocial posant el focus en l'aspecte més rellevant en cada cas. En general hem plantejat identificar la presència del risc en la situació de teletreball. En una situació en què va ser cada vegada més habitual el treball híbrid, ens semblava important clarificar si la situació de teletreball (una part del conjunt de l'activitat laboral) suposa riscos addicionals o nous per al treballador. En relació amb determinats riscos, hem explorat el diferencial en el risc si es compara amb el que es percep en la situació de treball presencial. Per això la formulació d'una sèrie de preguntes busca determinar l'increment d'un determinat risc si es compara amb la situació de treball presencial. Es tracta d'identificar els riscos específics (per la seua major prevalença o per la seua qualitat) de l'activitat laboral en forma de teletreball. En la mesura que es vagen produint i generalitzant-se diferents combinacions de les modalitats de treball presencial i telemàtic, serà més important diferenciar i discriminar els riscos psicosocials laborals que es poden produir en cada modalitat i que caldrà prevenir.

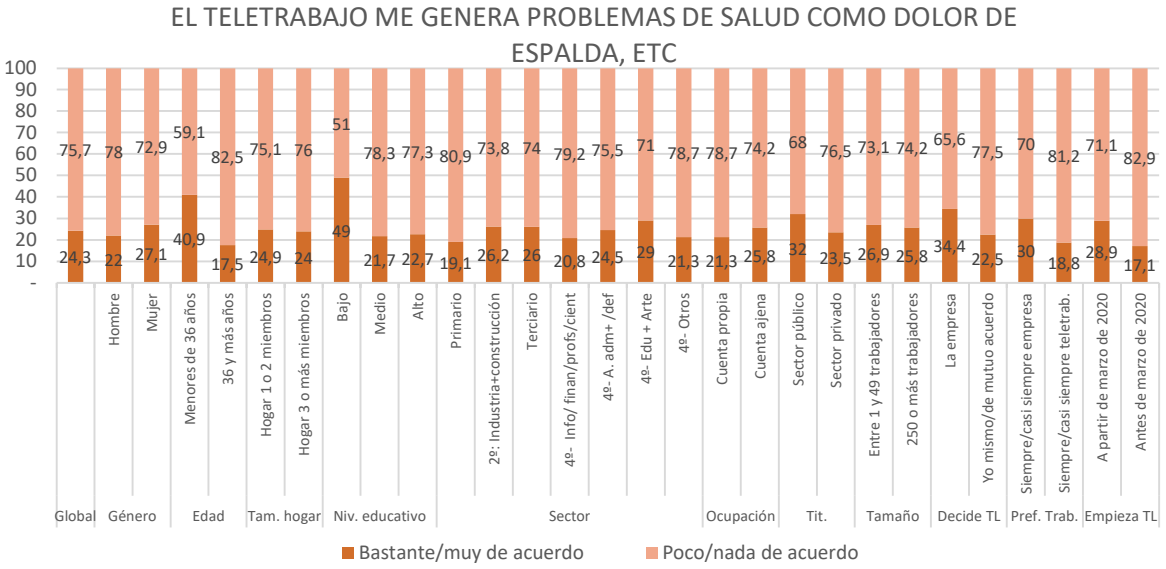
8.1 Implicacions del teletreball relatives a la salut del treballador

En aquesta secció presentem els resultats sobre quatre aspectes de caràcter general relacionats amb els riscos per a la salut del teletreball. En el primer cas, plantegem En primer lloc, una valoració global sobre les molèsties psicosomàtiques que poden estar influïts pel teletreball. Posteriorment, presentem una valoració general sobre el possible increment de l'estrés derivat del teletreball. De forma similar, en els dos ítems restants d'aquest apartat analitzem si existeixen riscos aborals addicionals pel teletreball i finalitzem la secció amb l'anàlisi de l'existència de possibles riscos addicionals d'accident en situacions de teletreball. Vegem els resultats referits a cadascun d'aquests aspectes.

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

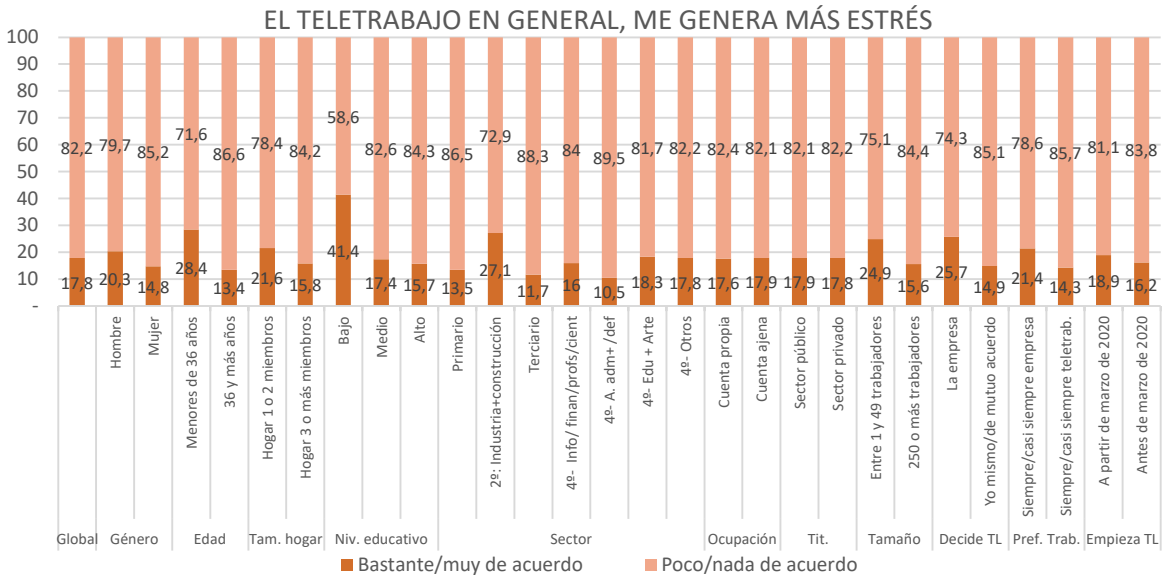
Un de cada quatre treballadors mostra el seu acord amb l'afirmació que el teletreball li genera ***problemes de salut com dolor d'esquena, augment de pes, etc***. indicant el caràcter "sedentari" d'una bona part dels treballs que es realitzen amb la modalitat de teletreball. Aquest percentatge és pràcticament idèntic al de l'edició anterior. En la present edició la prevalença d'aquest aspecte es concentra i és més freqüent en els següents grups: els jóvens (<36 anys), els treballadors que teletreballen per decisió de l'empresa, els qui

prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa i els qui van començar a teletreballar en ocasió de la pandèmia.



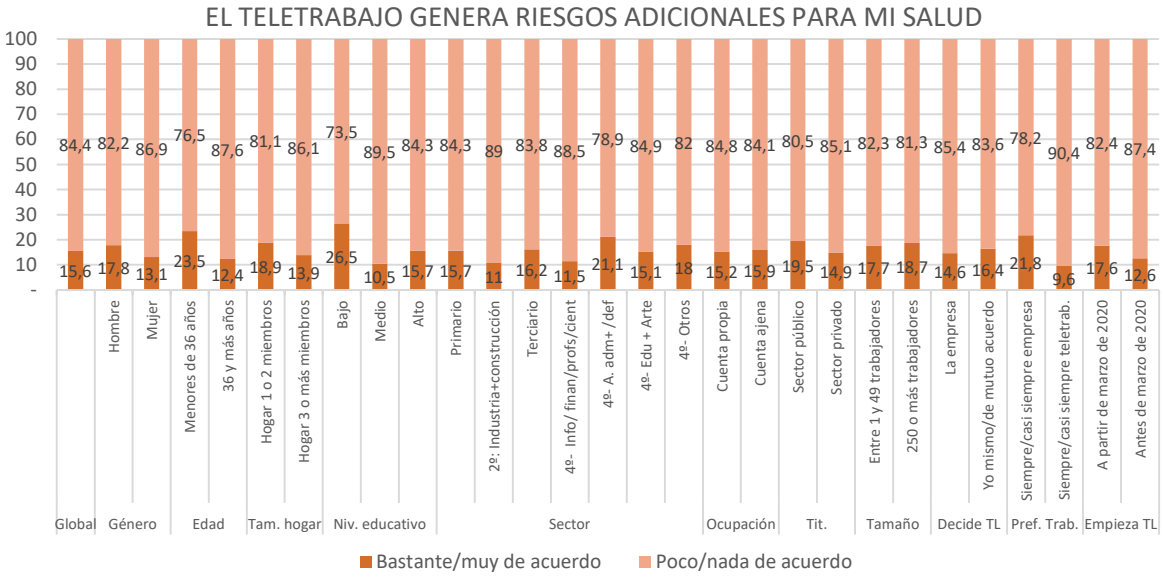
8.1.2 El teletreball en general em genera més estrés

Ací plantegem de forma comparativa si el teletreball és una font addicional d'estrés amb relació al que s'experimenta en la modalitat presencial. Un 17,8% està d'acord amb aquesta afirmació. En comparació amb els resultats de l'edició anterior, el percentatge es redueix lleugerament (2%). L'anàlisi diferencial per grups mostra que és més freqüent aquesta percepció en els més jóvens (<36 anys), els de nivell d'estudis mitjà. També en els que treballen en empreses petites, els qui teletreballen per decisió de l'empresa i els que prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.

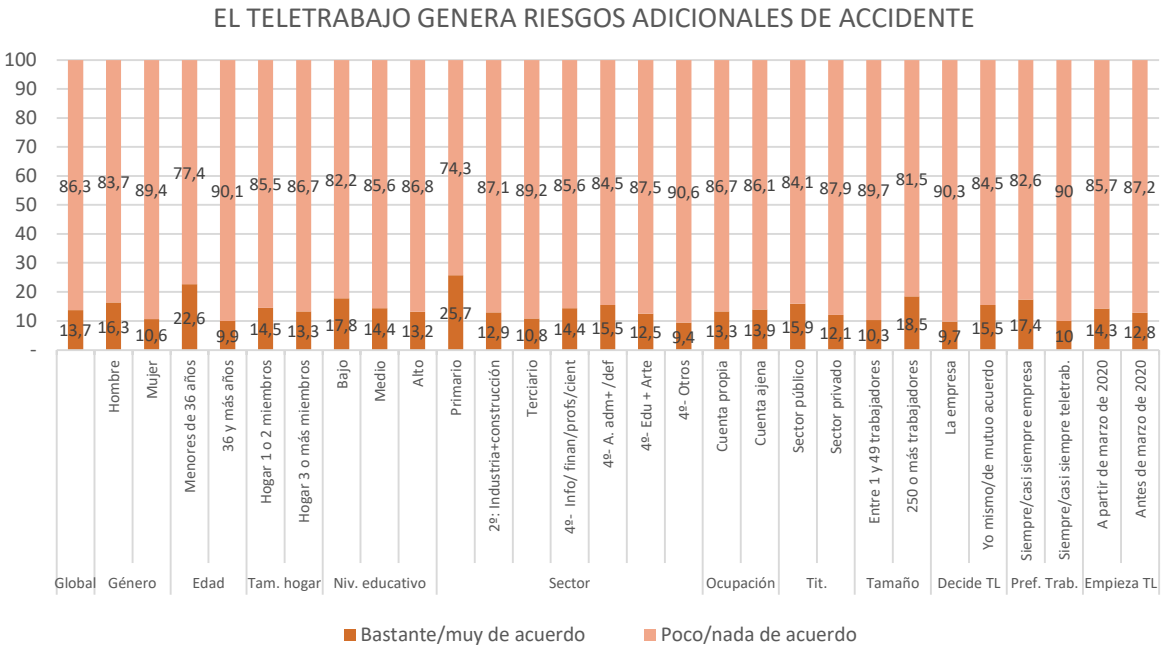


8.1.3 El teletreball genera riscos addicionals per a la pròpia salut

Un 15,6% dels enquestats mostren el seu acord amb l'afirmació que el teletreball genera riscos addicionals per a la seua salut. Aquest percentatge és lleugerament superior al que es va obtenir en l'edició anterior (13,2%). En la present edició els grups que més perceben aquests riscos afegits en el teletreball per a la salut són els menors de 36 anys, i els que prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.



8.1.4 El teletreball genera riscos addicionals d'accident

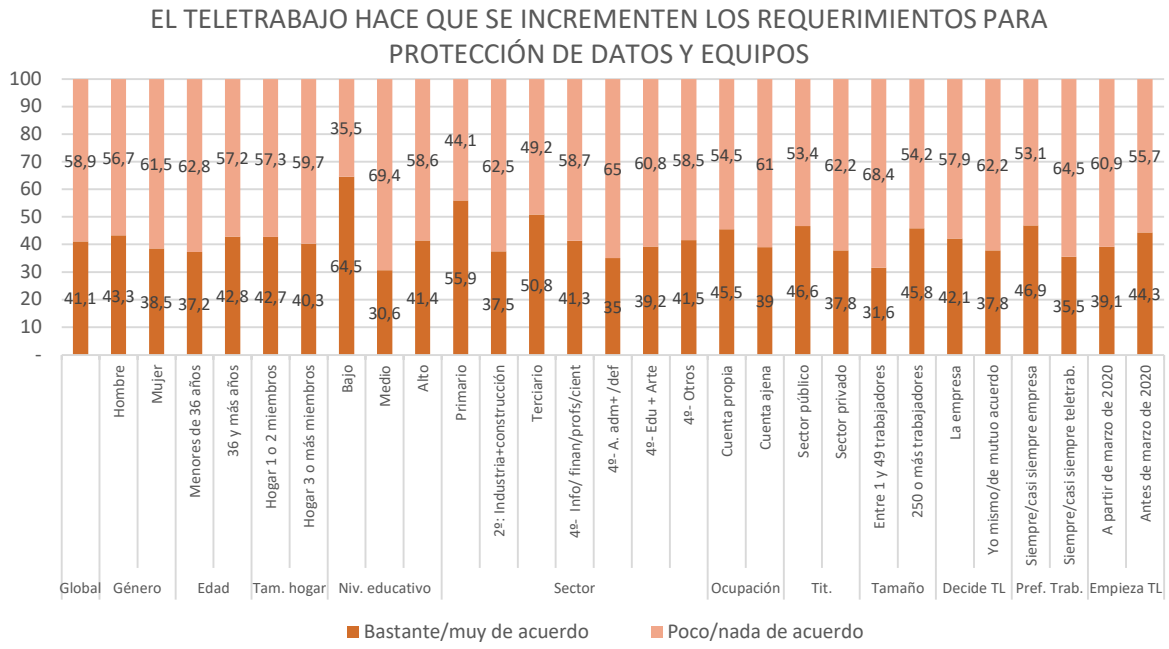


L'últim aspecte considerat en aquesta secció és l'increment dels riscos d'accident laboral derivats del teletreball. Els resultats mostren que és només un 13,7% els qui perceben aquest increment, un percentatge poc més gran al del 10,9% obtingut en l'edició anterior. Els grups més propensos a la percepció de l'increment d'aquests riscos en la present edició són: els jóvens (>36 anys), els que treballen en empreses grans i els que prefereixen treballar predominantment o completament a l'empresa.

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

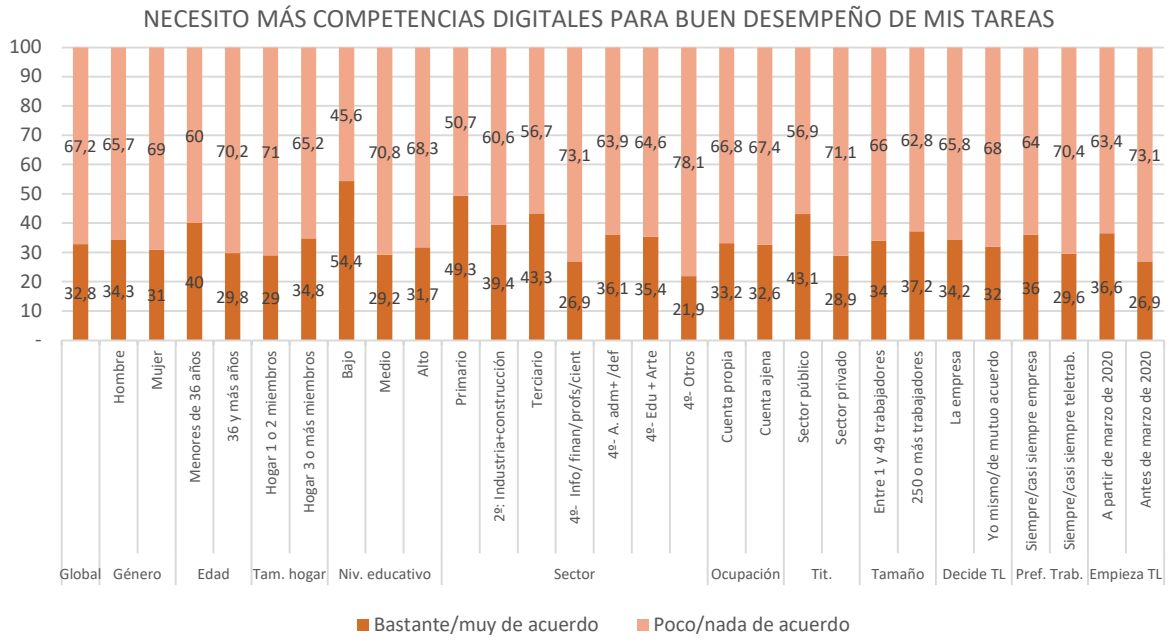
8.2.1 El teletreball fa que s'incrementen els requeriments per a la protecció de dades i equips

Hem analitzat també diverses característiques relacionades amb les activitats que es duen a terme en el teletreball i que podrien suposar un increment de riscos laborals en les situacions de teletreball. Una d'aquestes característiques es refereix a l'increment d'exigències de control sobre protecció de dades. Les dades mostren que aquesta qüestió és sensible i important per a molts teletreballadors. De fet, és el percentatge més elevat de tots els riscos analitzats. Això ens indica que aquest és un risc específic i rellevant del teletreball. Un 41%. L'any anterior aquest percentatge va ser del 42,2%. En l'últim estudi els grups en què es concentren aquestes percepcions són: els qui tenen nivell d'estudis alt o baix, els quals treballen per compte propi i els qui prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.



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

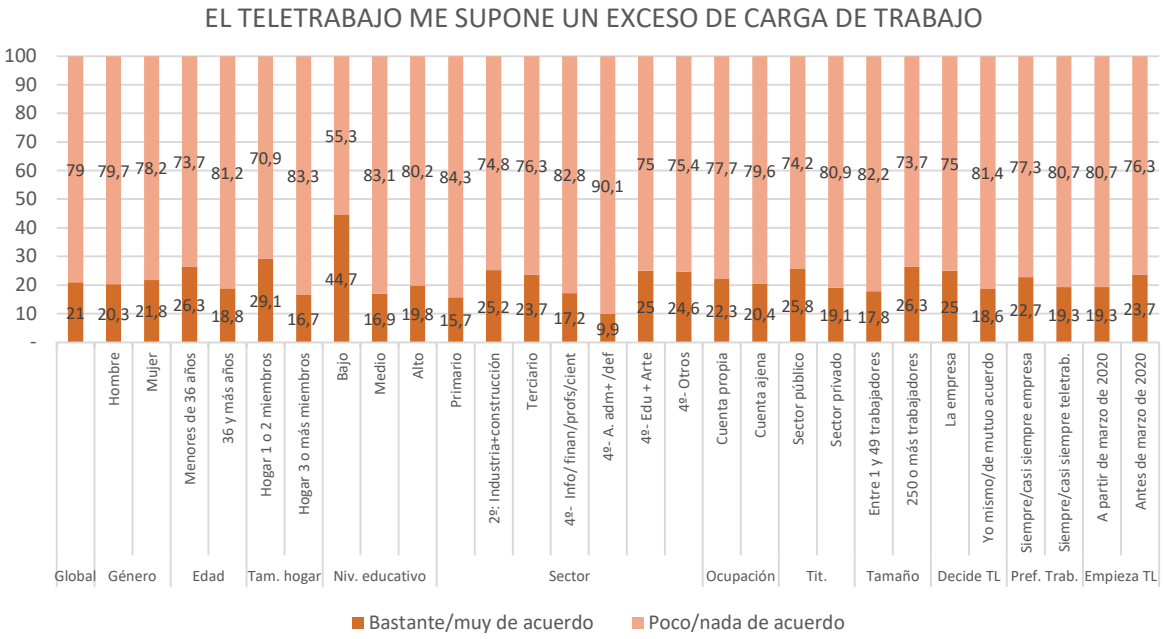
Un altre aspecte rellevant per a l'acompliment de les tasques de teletreball és el domini de competències digitals, ja que aquest és un component en aquesta modalitat de treball. D'altra banda, en diversos fòrums s'ha insistit sobre la insuficient preparació d'una bona part del capital humà en aquest aspecte. De fet, un 32,8% dels teletreballadors indica que està d'acord amb l'afirmació que necessita més competències digitals per a un bon acompliment de les seues tasques. Aquesta faceta se situa, en funció del nombre de teletreballadors que el reconeixen com a important, en quart lloc, en el rànquing dels aspectes que són fonts importants d'estrés en el teletreball. En l'edició anterior, el percentatge de treballadors que van assenyalar aquest estressor va ser del 31%. Ara els grups que mostren més acord són: els jóvens (menors de 36 anys), els que treballen en el sector terciari, els que treballen en l'àmbit públic, i els que van començar el teletreball durant la pandèmia.



8.2.3 el teletreball em suposa un excés de càrrega de treball

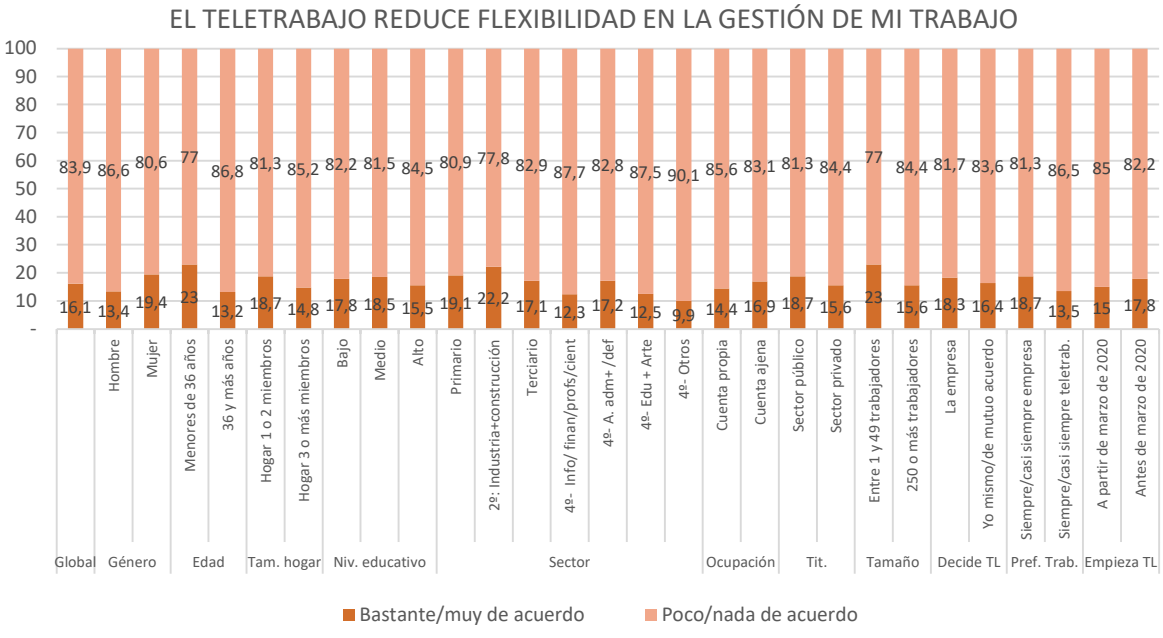
Un altre element que s'ha associat al teletreball és l'excés de càrrega de treball, que de vegades es concreta en la realització de feina més enllà del temps de la jornada laboral. Un 21% dels enquestats manifesten el seu acord amb l'afirmació que el teletreball els suposa un excés de càrrega de treball. Aquest percentatge ha caigut uns 6,4 punts percentuals en relació amb les dades de l'edició anterior. En aquesta ocasió els qui més

acusen aquesta sobrecàrrega són els que viuen en llars amb un o dos membres i els que treballen en empreses grans (>250 treballadors).



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

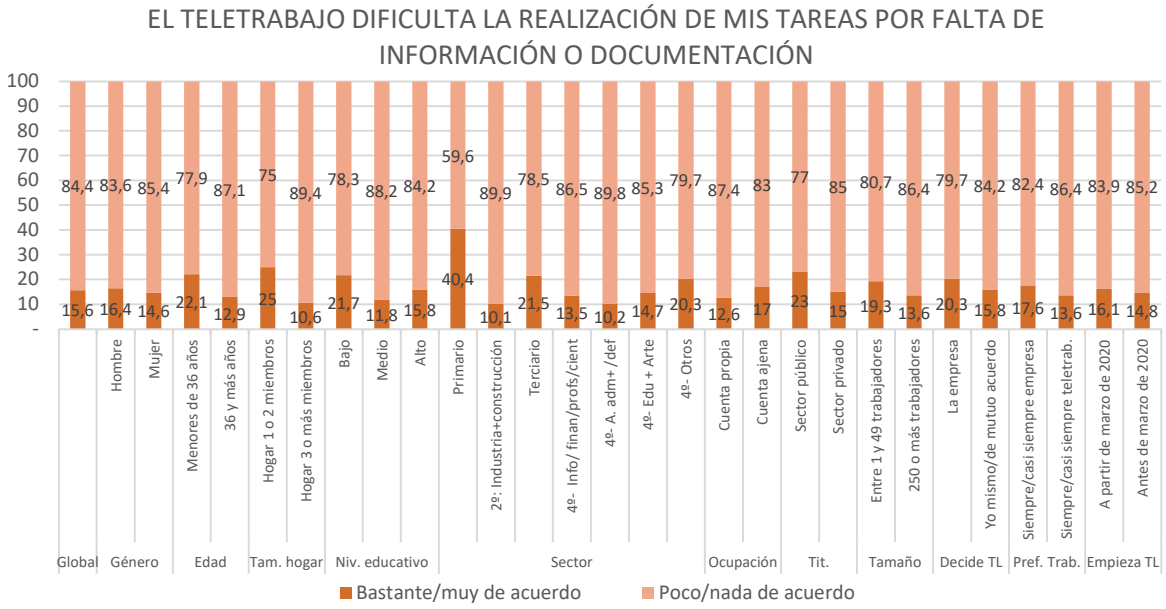
En general, s'associa el teletreball a una possibilitat de gestió del propi treball més flexible. No obstant això, hi ha evidència que assenyala que, sota certes condicions, aquest avantatge no es dóna, i fins i tot es redueix la flexibilitat de la gestió del treball. En el nostre estudi el 16,1% mostren acord amb aquesta reducció de la flexibilitat del treball.



En l'edició anterior, el 20,4% declarava aquesta situació, per la qual cosa s'ha produït una lleugera disminució. Els grups més afectats per aquesta contingència són els jóvens (>36 anys)

8.2.5 El teletreball dificulta la realització de les meues tasques per manca d'informació o documentació

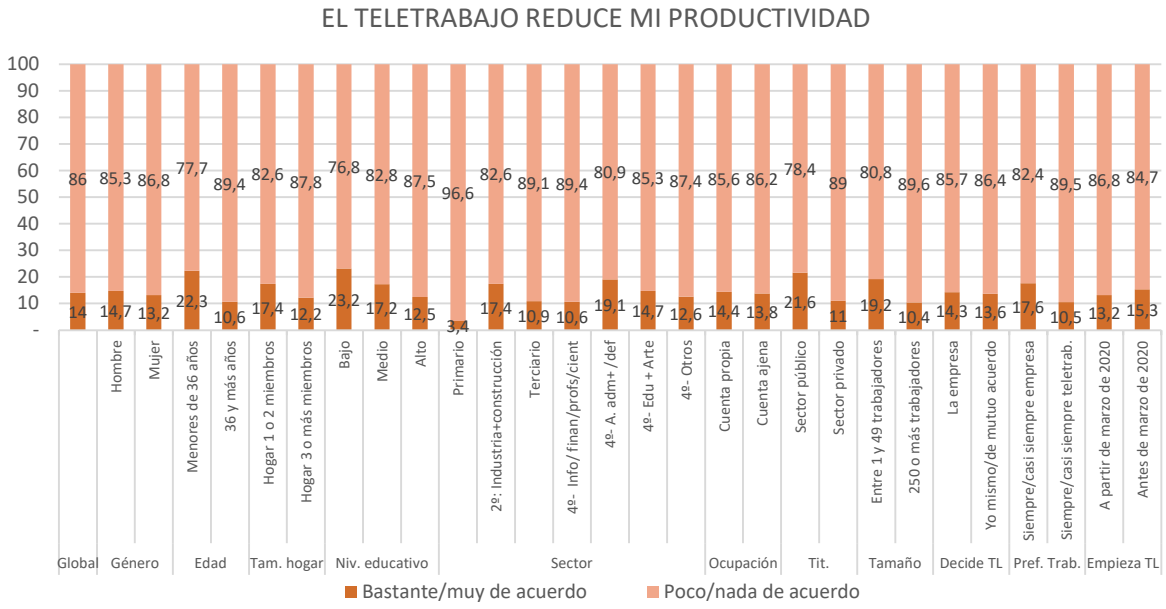
Un altre element que pot incidir en l'acompliment de les tasques de forma negativa, creant problemes d'estrés, és la manca d'informació i documentació per realitzar les tasques. De nou, la forma en què s'ha implantat i està organitzat el teletreball pot ser un facilitador o, per contra, dificultar la disponibilitat de la informació i documentació. En el nostre estudi, un 15,5% està d'acord amb l'afirmació que el teletreball li crea problemes en l'aspecte esmentat. En l'edició anterior, el percentatge d'acord es va situar en el 17,8%. Els grups que en aquesta edició sobresurten per presentar percentatges més elevats són els menors de 36 anys, els que viuen en llars amb 1 o 2 membres i els que treballen en el sector públic.



8.2.6 El teletreball redueix la meua productivitat

Una altra qüestió debatuda és la relació del teletreball amb la productivitat del treballador. Hi ha situacions en què el teletreball afavoreix el rendiment, mentre que en d'altres ho dificulta. Hem preguntat per aquestes últimes, perquè poden ser una font d'estrés o risc psicosocial. Només un 14% dels teletreballadors estan d'acord amb l'afirmació que el teletreball redueix la seua productivitat. En la passada edició aquest

percentatge es va situar també en el 14%. Si tendim als grups que en la present edició acusa aquesta reducció de la seua productivitat identifiquem els jóvens (<36 anys), els que treballen en el sector públic, i els qui prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.



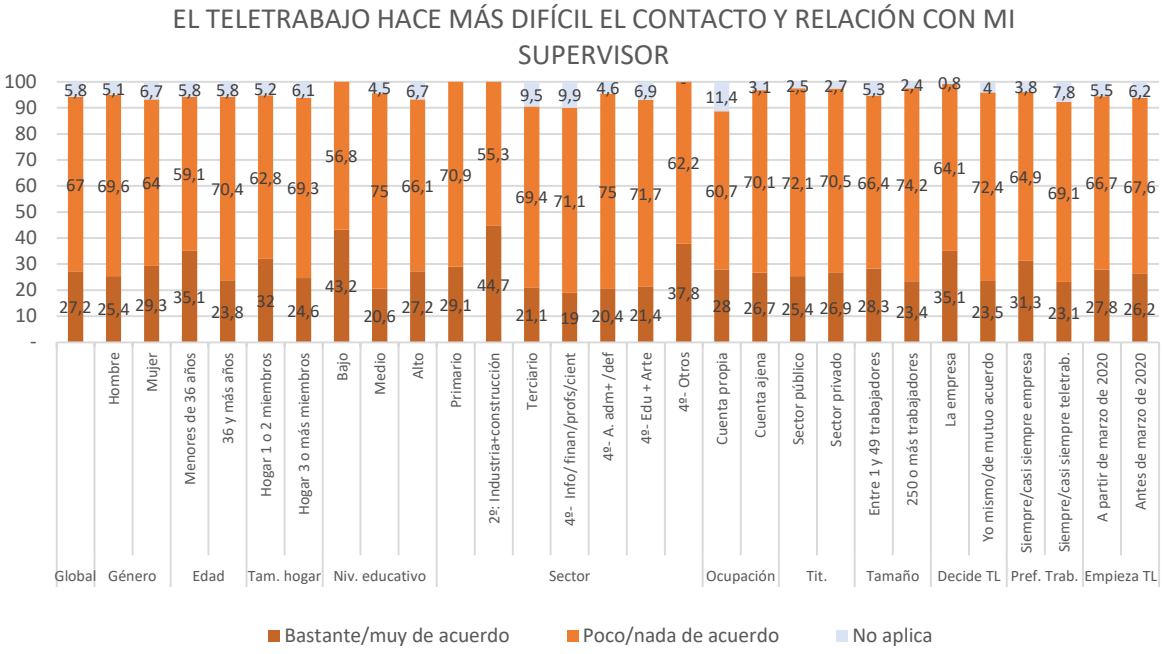
8.3 Riscos derivats de les relacions de treball amb el supervisor i els companys de treball

Atenem en aquest apartat la relació del teletreball amb la supervisió i el treball amb els companys. Pel que fa a la relació amb el supervisor, explorem en quina mesura el teletreball fa més difícil aquesta relació, ha incrementat la supervisió o la vigilància del supervisor, o ha deteriorat la confiança entre el treballador i el seu supervisor o els seus caps. Pel que fa referència a la relació del treballador amb els seus companys, hem considerat en quina mesura el teletreball dificulta la relació amb els companys/es de feina.

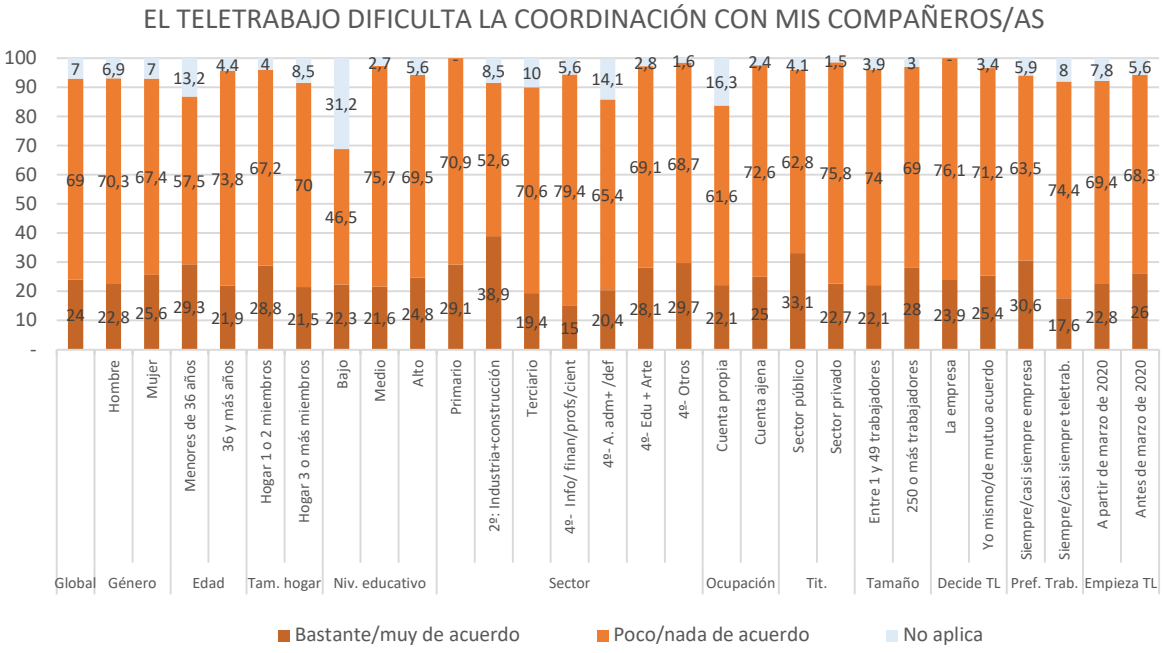
8.3.1 El teletreball fa més difícil el contacte i la relació amb el propi supervisor, director o persona a la qual dóna compte de la seua feina

Més d'1 de cada quatre (27,2%) dels teletreballadors estan d'acord amb l'afirmació que el teletreball fa més difícil el contacte i la relació amb el seu supervisor o la persona a la qual dóna compte de la seua feina. En l'edició anterior aquesta xifra ascendia al 32,1% mostrant una reducció en l'últim any de 5 punts percentuals. Els grups que més acusen

aquesta dificultat són: els menors de 36 anys, els de nivell educatiu baix, els que treballen en el sector de la indústria i la construcció i els que teletreballen per decisió únicament de l'empresa.



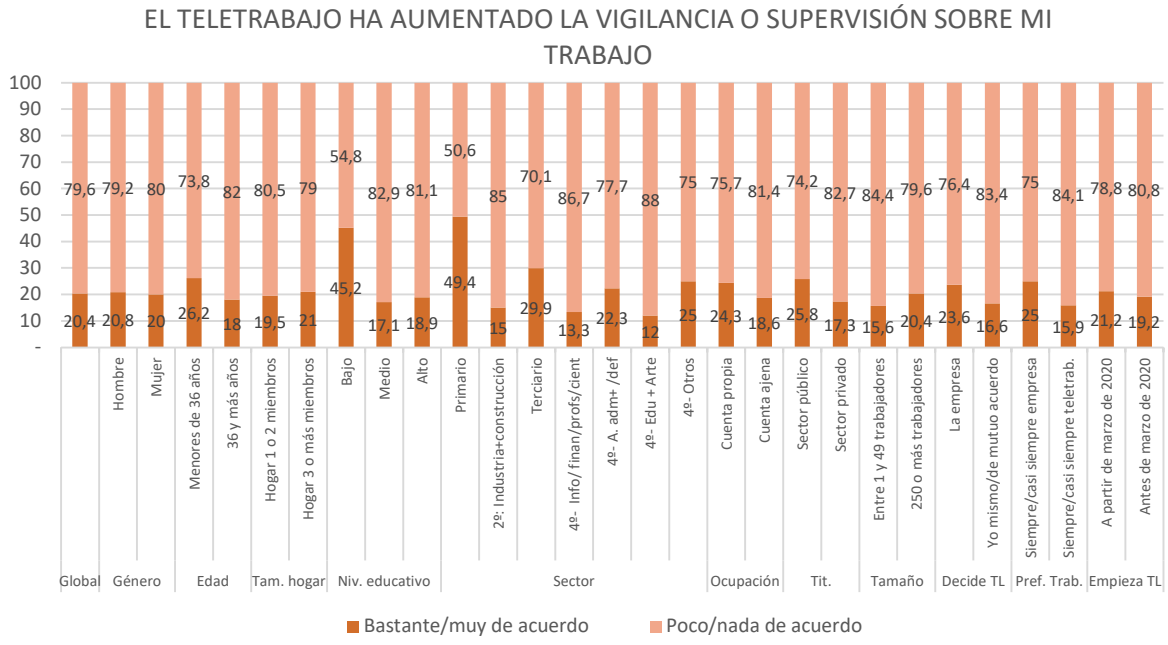
8.3.2 El teletreball dificulta la coordinació amb els companys i companyes de feina



Davant l'afirmació que el teletreball dificulta la coordinació amb els mateixos companys un de cada quatre treballadors (24%) manifesta el seu acord. En l'edició anterior aquest percentatge se situava en el 25,6%. En aquesta edició aquestes dificultats es concentren entre els que treballen en el sector de la indústria i construcció, en el sector públic, i en els que teletreballen encara que prefereixen treballar en l'empresa.

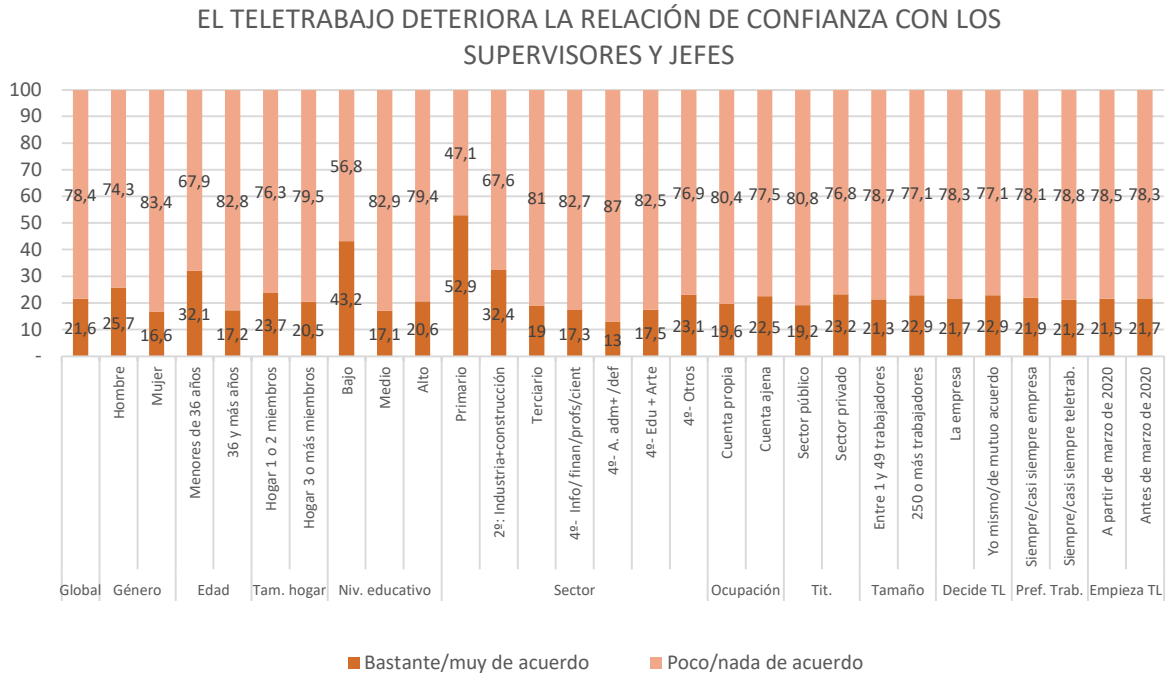
8.3.3 El teletreball ha augmentat la vigilància o supervisió sobre la meua feina

Un element important del teletreball és que transforma les formes i comportaments que es realitzen en la supervisió. En general l'absència de presència física tendeix a augmentar els comportaments de vigilància o supervisió, i això, en ser una situació nova per a molts supervisors no sempre es realitza de la forma més pertinent. En la present edició, un 20,4% indique que aquesta vigilància i supervisió en el seu cas s'ha incrementat. Aquesta xifra es va situar fa un any en el 23,8%. En l'actualitat, els grups que més constaten aquesta situació són: els menors de 36 anys, els que treballen en el sector terciari, els que treballen per compte propi i els que ho fan en el sector públic, els que treballen per decisió de l'empresa i els que prefereixen treballar sempre o gairebé sempre en l'empresa.



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

Una supervisió, vigilància o control inapropiat en situacions de teletreball pot afectar les relacions de confiança, perquè amb aquesta vigilància el supervisor està enviant un missatge al treballador de falta de confiança. Per aquesta raó, hem plantejat als enquestats, en quina mesura estan d'acord amb l'afirmació que el teletreball deteriora la relació de confiança amb els supervisors i caps. Un 21,6% dels enquestats estan d'acord amb aquesta afirmació. L'acord és significativament més gran en la present edició, entre els menuts i els menors de 36 anys.

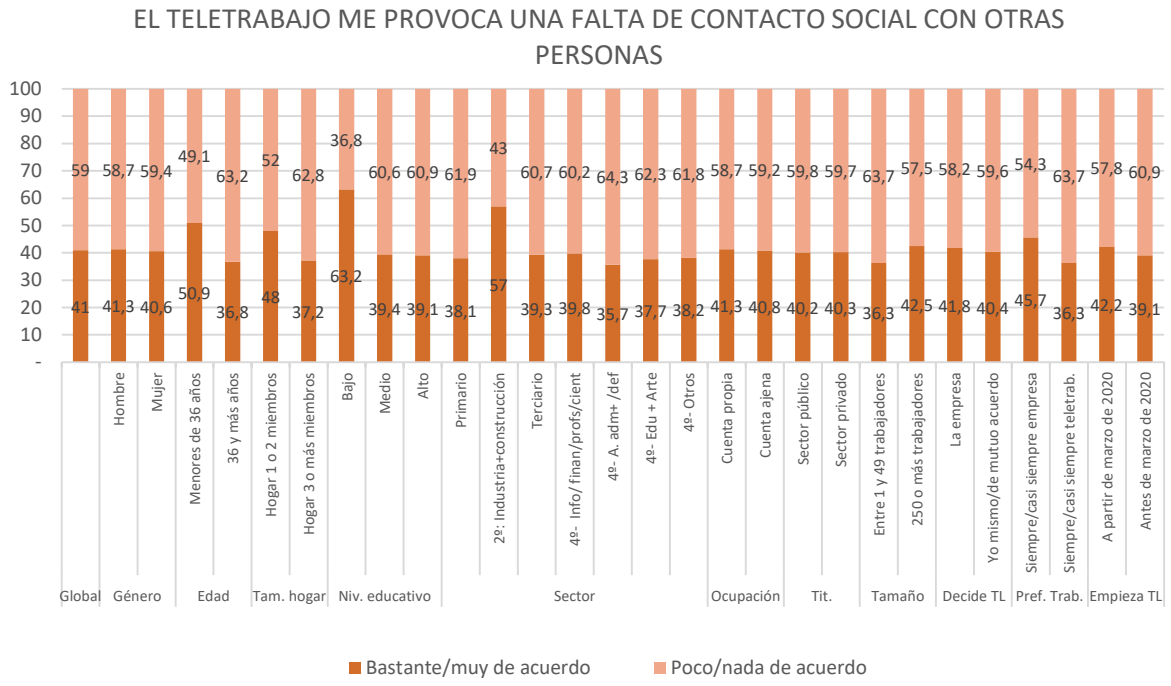


8.4 Riscos derivats de les relacions interpersonals en el context del teletreball

Un altre àmbit de risc psicosocials el constitueix els diferents aspectes que es poden produir en les relacions interpersonals i socials en el treball. En el present estudi vam considerar el grau d'acord amb quatre enunciats que reflecteixen altres tants possibles riscos per les relacions socials: manca de contacte social amb altres persones, els problemes en la relació amb clients, els riscos addicionals d'agressió verbal i els riscos addicionals d'assetjament sexual.

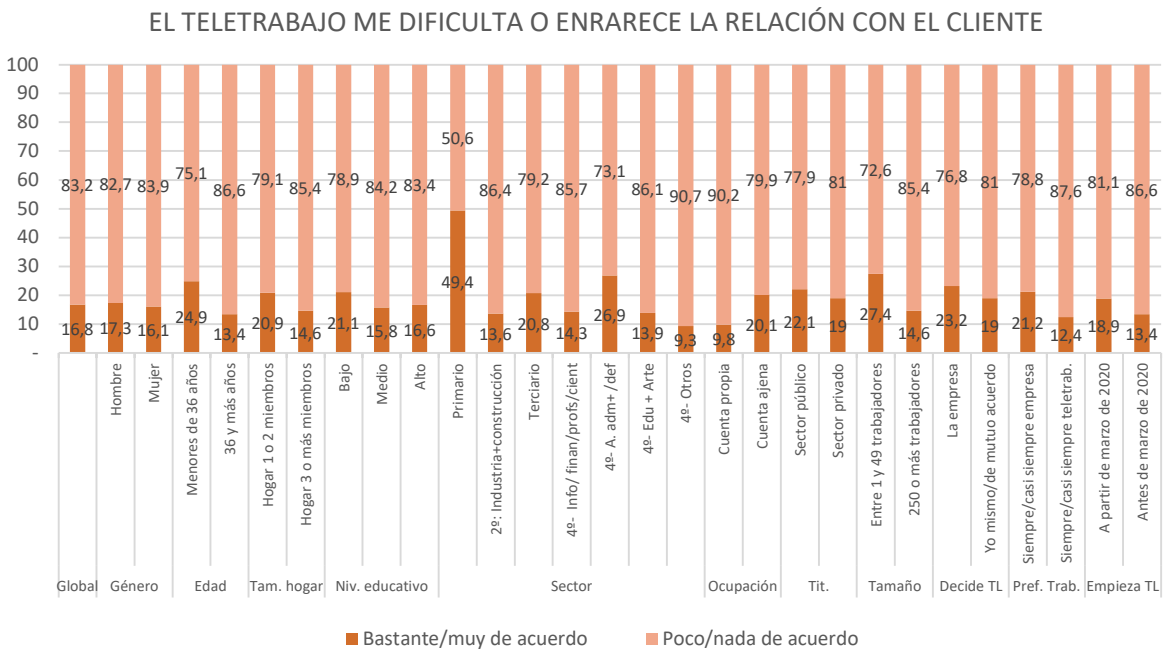
8.4.1 El teletreball em provoca una falta de contacte social amb altres persones

L'afirmació que el "teletreball provoca una falta de contacte social amb altres persones" rep l'acord del 41% dels enquestats en la present edició de l'estudi. Aquest percentatge situa aquest risc en el segon lloc del rànquing dels 26 riscos considerats. Fa un any el percentatge d'acord es va situar en el 46,2%. En el present estudi els grups que més acusen aquesta situació de falta de contacte social són: els jóvens (<36 anys), els que viuen en llars amb un o dos membres, els que treballen en el sector d'indústria o construcció, i entre els que prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.

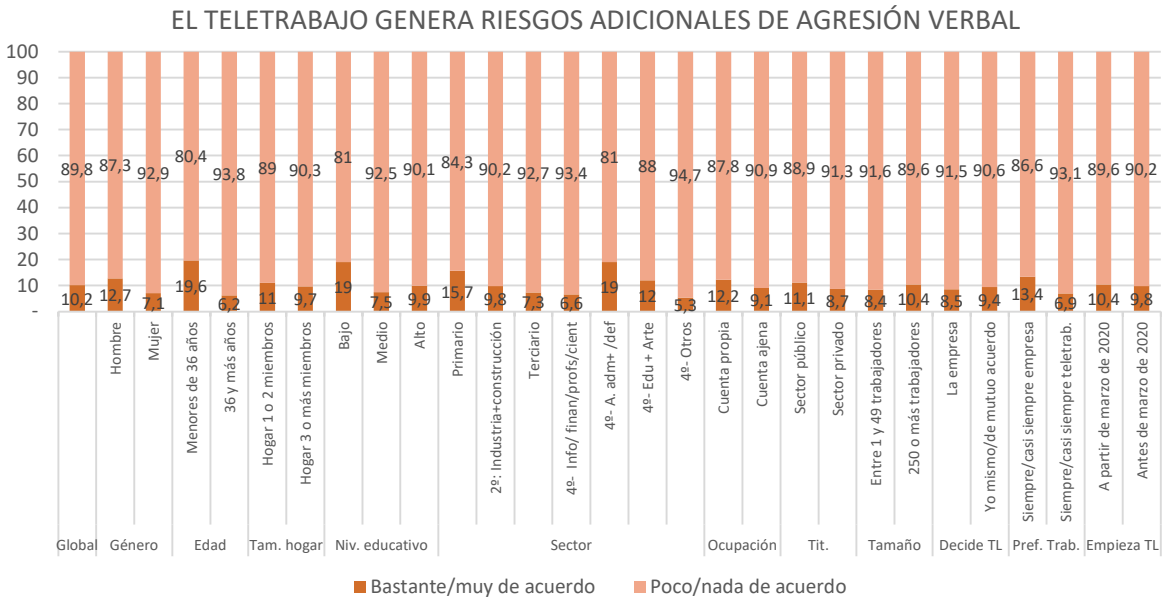


8.4.2 El teletreball em dificulta o enrareix la relació amb el client

Un altre aspecte que pot generar tensió o estrés entre els teletreballadors és l'enrariment de les relacions amb els clients o les dificultats en aquestes relacions. Els enquestats en l'edició actual en un 16,8% estan d'acord amb aquesta afirmació. En l'edició anterior el percentatge d'acord ha estat del 18,2%. A més, en l'edició actual, els grups en què aquestes dificultats es concentren són: els jóvens (<36 anys), els qui treballen per compte d'altri, els qui treballen en empreses petites (<50 treballadors), els qui teletreballen per decisió de l'empresa, i els qui prefereixen treballar presencialment la major part del temps.



8.4.3 El teletreball em genera riscos addicionals d'agressió verbal

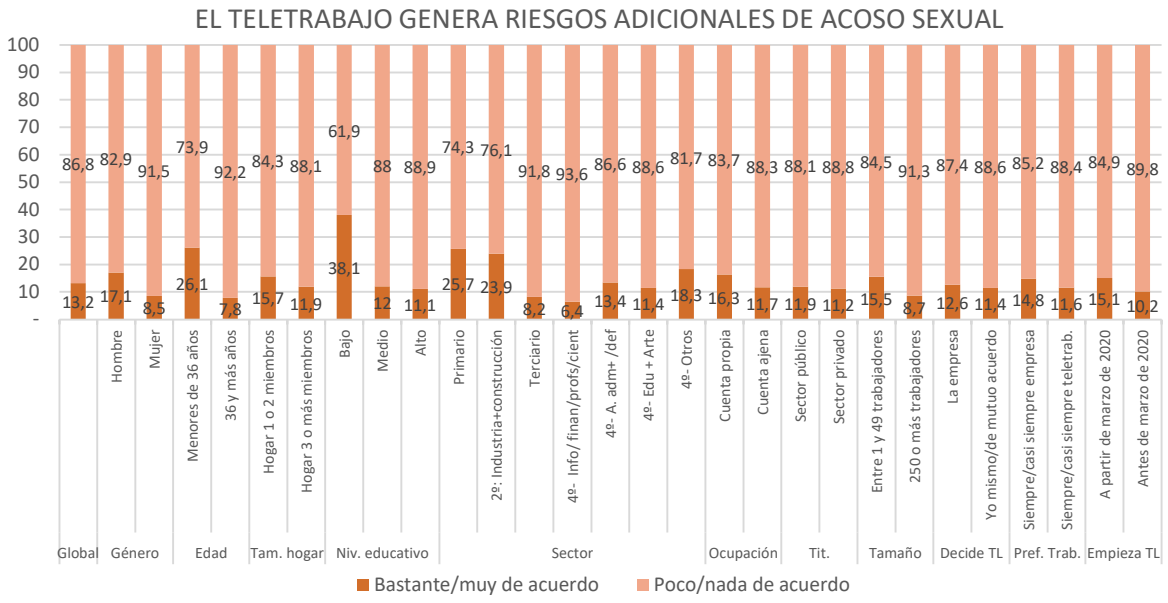


En diverses ocasions s'ha posat de manifest que la situació de teletreball, i en general la interacció mediada per tecnologies de la informació i la comunicació plantegen condicions que poden ser utilitzades per a la realització de conductes d'agressió verbal i d'assetjament. Per tal de conéixer si els teletreballadors experimenten aquest tipus de conductes hem preguntat si per a ells el teletreball genera riscos addicionals d'agressió verbal. En la present edició un 10,2% mostra el seu acord amb aquesta afirmació, una xifra similar a l'obtinguda en l'edició anterior (11,1%). A més en l'última edició els grups

que més acusen aquesta situació són: els menuts, els menors de 36 anys, els que treballen en sector serveis en administració, i els que prefereixen treballar sempre o quasi sempre en l'empresa.

8.4.4 El teletreball genera riscos addicionals d'assetjament sexual

De forma complementària a la qüestió anterior, i amb una lògica similar, hem plantejat als teletreballadors si la modalitat de teletreball els genera riscos addicionals d'assetjament sexual. En aquesta edició, un 13,2% està d'acord amb l'afirmació que planteja aquesta situació. Es constata un ascens en uns 4 punts percentuals en relació amb l'edició anterior. A més en l'edició d'enguany, s'observa que aquest assetjament addicional en situació de teletreball és més gran entre els homes, els jóvens (<36 anys), els que treballen en la indústria i la construcció, els treballadors per compte propi i els que treballen en empreses petites (<50 treballadors).

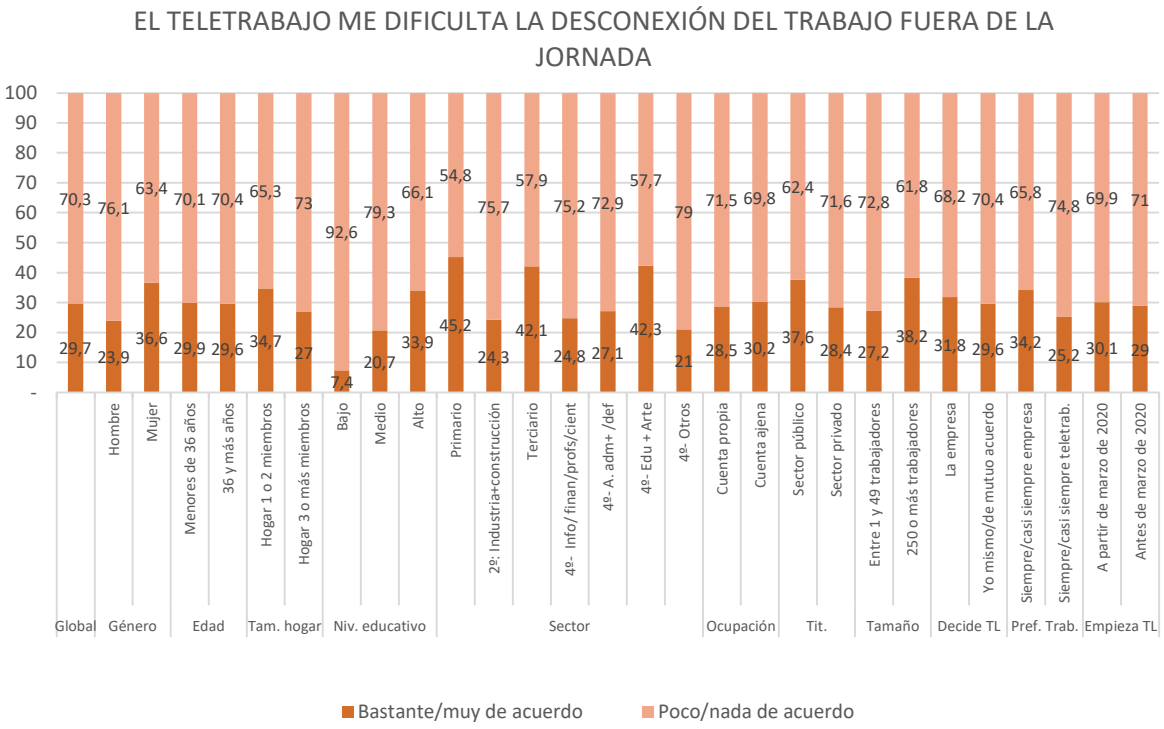


8.5 Riscos derivats de la conciliació del treball amb altres àmbits de la vida

La informació que s'ha anant obtenint sobre la relació entre el teletreball i les possibilitats de la persona de conciliar el treball amb els altres àmbits de la vida és també complexa. D'una banda, es poden crear condicions perquè aquesta conciliació siga més fàcil i efectiva, de l'altra es poden donar situacions i pràctiques que fan que aquesta conciliació resulte més difícil. Per tal de conéixer aquesta realitat que és complexa, hem plantejat tres qüestions que exploren aspectes diferents d'aquesta qüestió. D'una banda, la possibilitat del teletreballador de desconnectar de la feina fora del seu horari laboral, de

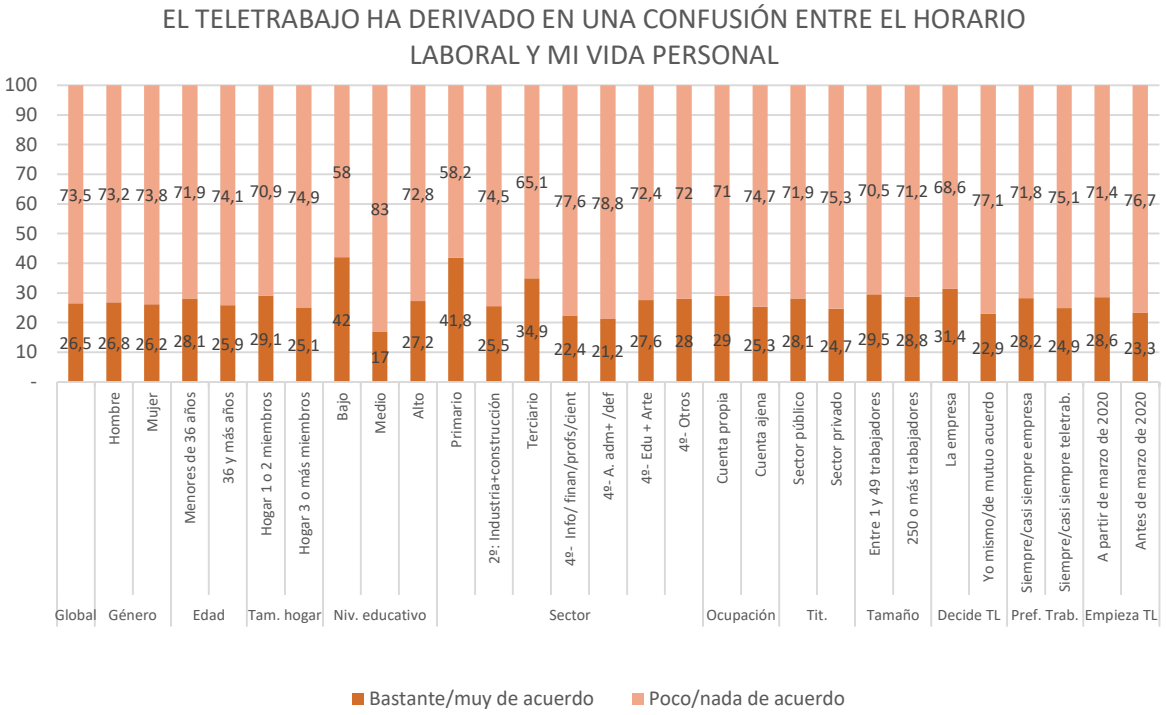
l'altra la difusió dels límits de l'horari laboral i altres temps que corresponen a activitats en altres àmbits de la vida. Finalment, explorem en quina mesura el teletreball porta a un excés de la jornada laboral habitual.

8.5.1 El teletreball em dificulta la desconnexió de la feina fora de la jornada



Una qüestió que s'ha introduït en el treball com a risc psicosocial important, amb la incorporació de les tecnologies de la informació i la comunicació, és el de la desconnexió fora de l'horari de treball. Les tecnologies permeten, cada vegada en major mesura, que el treballador puga estar disponible tot el temps. Això suposa una demanda excessiva en moltes ocasions, i una invasió d'aspectes, tasques i preocupacions laborals en el temps que correspon a la vida personal. És doncs important que les empreses i els treballadors adopten normes i mesures que permeten la prevenció d'aquest risc psicosocial, s'ha de garantir un mecanisme essencial en la salut i el benestar com és la recuperació. Gairebé un terç dels empleats (29,7%) mostren el seu acord amb l'afirmació que indica que el teletreball els dificulta la desconnexió de la feina fora de la jornada laboral. Aquest percentatge se situava en l'edició anterior en el 35,2%, per la qual cosa es constata un cert avanç. Els grups que actualment acusen més aquest risc són: les dones, els de nivell d'estudis alt, els del sector terciari i els del sector quaternari que es dediquen a educació i a l'art, els que treballen a les empreses grans (>250 treballadors) i els que prefereixen treballar gairebé sempre a l'empresa.

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

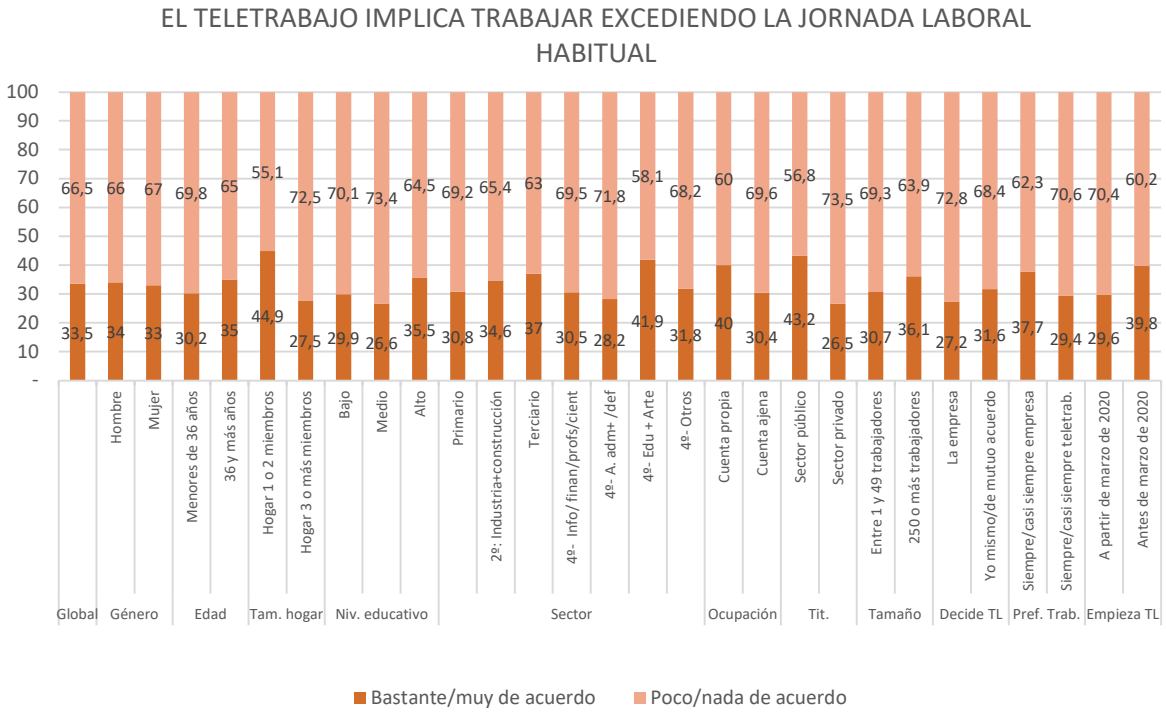


Un element que contribueix a la manca de desconnexió és la "borrositat" dels límits de l'horari de treball. La flexibilitat que permet el teletreball en aspectes temporals i espacials, fa que siguen més grans les possibilitats de modificació de les regularitats dels horaris i llocs de treball. Aquestes modificacions, quan són molt freqüents, acaben introduint ambigüitat en els límits entre el treball i altres activitats i fins i tot confusió entre horaris. Hem demanat en el nostre estudi el grau d'acord dels teletreballadors amb la següent afirmació "el teletreball ha derivat en una confusió entre l'horari laboral i la meua vida personal". El 26,5% dels treballadors estan en la present edició d'acord amb aquesta afirmació i fa un any aquest percentatge es va situar en un 32,5%. Els grups amb més prevalença en l'estudi actual són els següents: els teletreballadors amb nivell d'estudis alt i els que prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.

8.5.3 El teletreball implica treballar excedint la jornada laboral habitual

Un altre fenomen que es dóna associat al teletreball és l'allargament de la jornada laboral. Amb la finalitat de determinar si aquest és el cas en els teletreballadors de la Comunitat Valenciana, hem demanat el nivell d'acord dels enquestats amb la frase "el teletreball implica treballar excedint la jornada laboral habitual". Un 33,5% mostren el seu acord

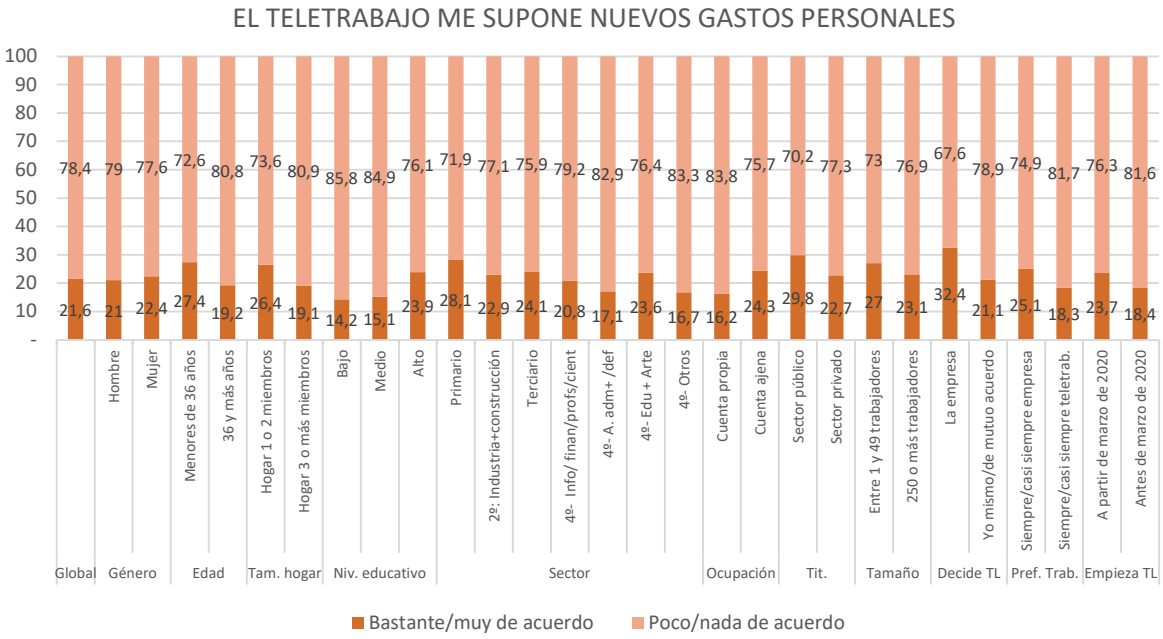
amb aquesta afirmació, la qual cosa suposa un lleuger augment sobre el percentatge de fa un any (30,5%). En aquesta ocasió, els grups amb percentatges més elevats són els que viuen en llars amb un o dos membres, els que tenen nivell d'estudis alt, els que treballen en el sector públic i els que es van iniciar en el teletreball abans de la pandèmia.



8.6 Riscos derivats de la manca de recursos per al teletreball

Els canvis que es produeixen amb la implantació del teletreball permeten, d'una banda, un estalvi de costos (per exemple els relacionats amb el desplaçament), alhora que n'introdueix d'altres que es deriven almenys en part de la dispersió dels treballadors, com poden ser els referits als suports tècnics per resoldre els problemes tecnològics o altres derivats de la necessitat d'establir "llocs de treball" adequats i segurs de forma distribuïda. Aquests canvis en els costos, planteja d'alguna manera la necessitat d'establir acords sobre la forma de distribuir aquests costos i beneficis, tant econòmics com d'un altre tipus, entre l'empresa i el treballador. Lògicament, això forma part de l'equació que incideix sobre la satisfacció i els comportaments del treballador i l'interés de l'empresa a promoure el teletreball. En aquesta secció vam considerar, d'una banda, les despeses personals que suposen el teletreball per al treballador, i de l'altra el suport tècnic que rep de l'empresa per resoldre els problemes que plantege la tecnologia.

8.6.1 El teletreball em suposa noves despeses personals

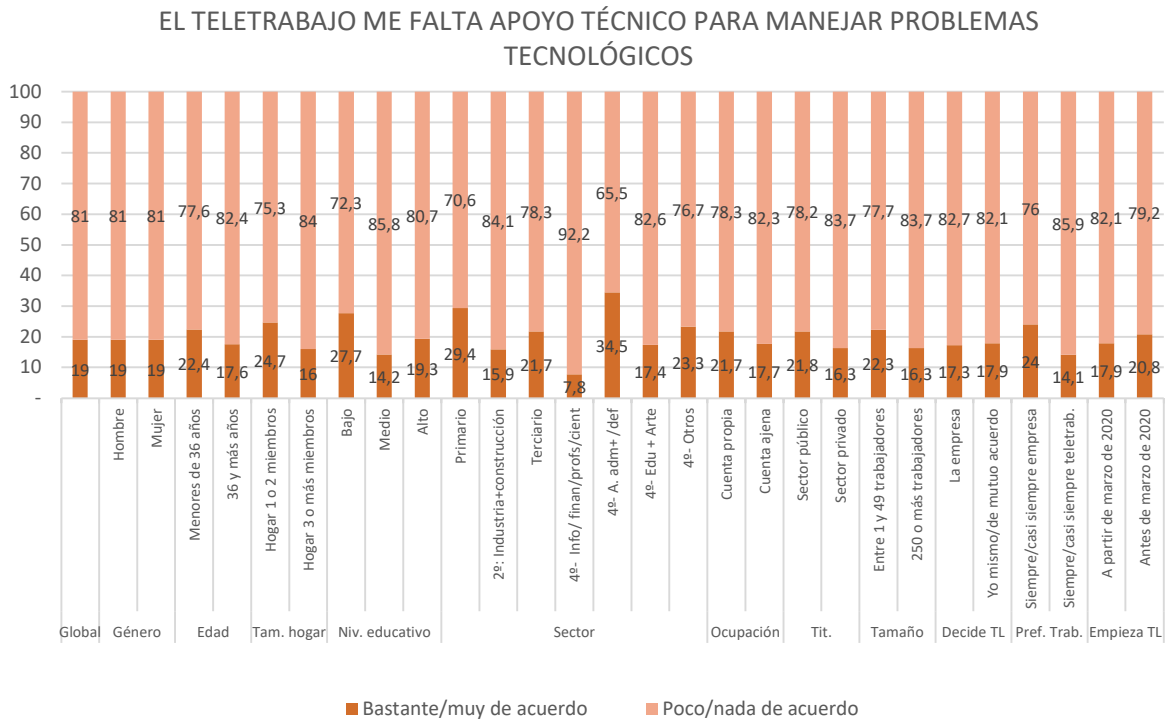


En primer lloc, volem conéixer si el teletreball li suposa al treballador noves despeses personals per a la qual cosa hem plantejat aquesta qüestió als teletreballadors. En aquesta edició és un 21,6% dels enquestats els que han mostrat acord amb aquesta afirmació. En l'edició anterior van ser un 25,3% dels enquestats els qui van mostrar acord amb aquesta afirmació, per la qual cosa es constata una lleugera reducció. Si atenem les agrupacions en funció de variables demogràfiques i laborals, es constata que aquests costos assoleixen més treballadors entre els jóvens (>36 anys), els de nivell d'estudis alt, els que treballen per compte d'altri, els qui treballen en el sector públic i els qui teletreballen per decisió unilateral de l'empresa.

8.6.2 Em falta suport tècnic per manejar problemes tecnològics

Una qüestió rellevant per aconseguir un bon funcionament del teletreball és que el treballador compte amb el suport adequat per part de l'empresa per resoldre els problemes tècnics que poden sorgir per l'ús de tecnologies digitals, en especial durant el període d'adaptació. Hem plantejat als treballadors la següent afirmació: "em falta suport tècnic per manejar problemes tecnològics". Un 19% dels enquestats han mostrat el seu acord amb aquesta afirmació, sent el percentatge obtingut en l'estudi de l'any anterior un 20,7%. Els qui mostren majors percentatges d'acord són els teletreballadors que viuen

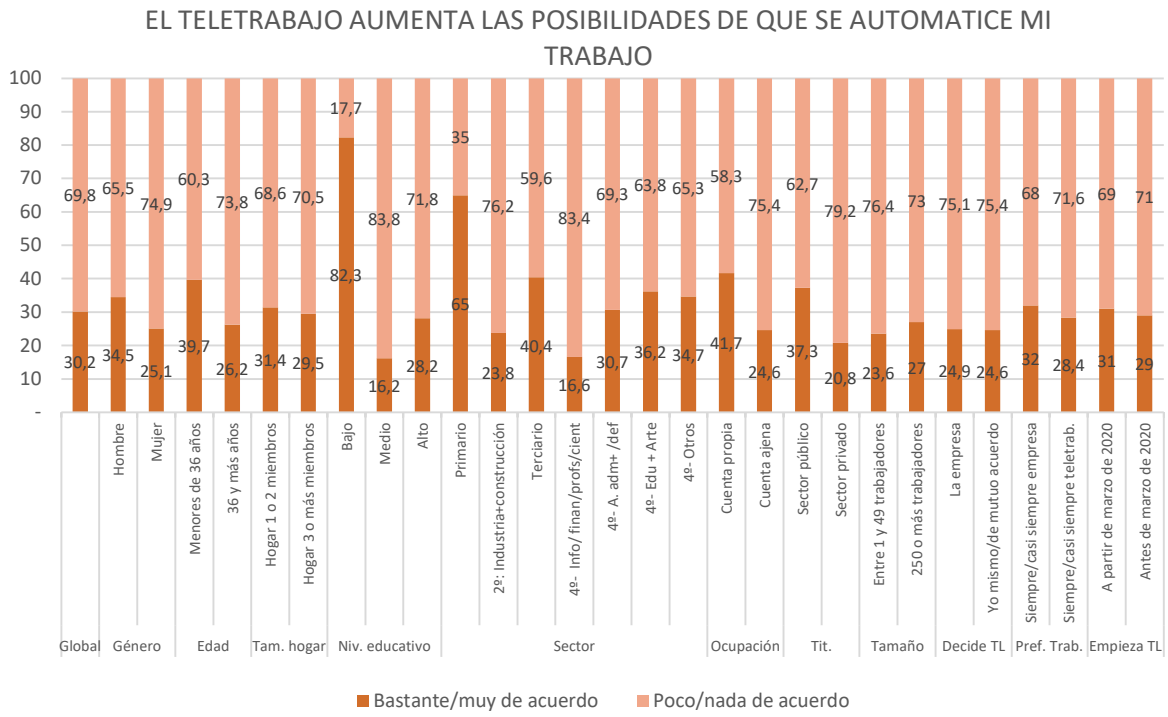
en llars amb un o dos membres, els que treballen en el sector de l'administració, i els que prefereixen sempre o gairebé sempre treballar a l'empresa.



8.7 Riscos relatius a les relacions d'ocupació i la carrera professional

Plantegem, finalment, l'anàlisi dels estressors que pot generar o intensificar el teletreball i els que d'alguna manera fan referència a aspectes de la carrera professional. En primer lloc, explorem la percepció dels teletreballadors sobre el risc que augmenten les probabilitats que s'automatitze el seu treball, amb la qual cosa s'incrementaria el seu risc per inseguretat laboral i reducció d'oportunitats de treballar el treball que actualment exerceixen. A més, la introducció de les tecnologies digitals pot portar canvis i replantejaments de les condicions laborals, que un cop programades i implantades impedeixen la capacitat d'influència del treballador en la seua modificació. Finalment, demanem una valoració dels possibles perjudicis o dificultats afegides del teletreball per a la promoció professional. S'ha assenyalat en la literatura que els teletreballadors, són menys visibles a l'hora de considerar candidats per a les promocions. També s'ha indicat que aquesta capacitat de teletreballar pot facilitar el desenvolupament de carrera amb noves oportunitats. És important, des de la perspectiva de la prevenció de riscos psicosocials, conéixer en quin grau es produeixen problemes en la pròpia carrera derivats del teletreball.

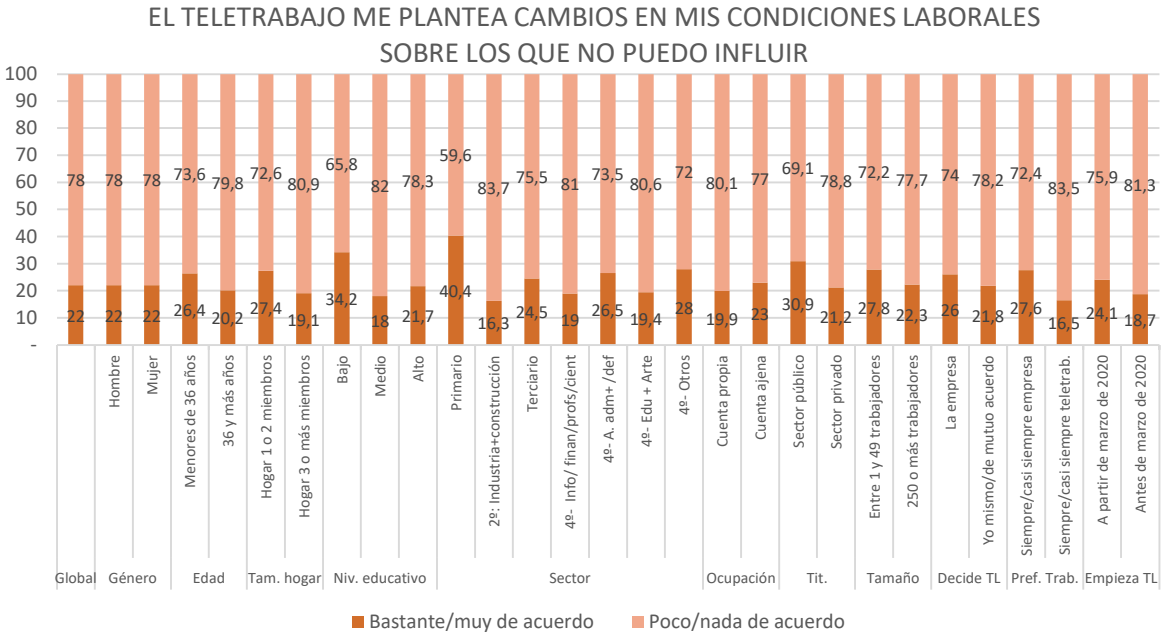
8.7.1 Augmenta les possibilitats que s'automatitze la meua feina



Hem plantejat una afirmació als enquestats indicant que "el teletreball augmenta les possibilitats que s'automatitze la feina". Hi ha una creença àmpliament estesa que les tecnologies digitals porten a l'automatització d'un nombre important de treballs i això pot generar inquietuds en els teletreballadors derivades de la por a la destrucció del seu propi lloc de treball. Gairebé un de cada tres treballadors (30,2%) està d'acord amb aquesta afirmació, augmentant lleugerament aquest nivell d'acord si es compara amb l'assolit en l'edició anterior (25,9%). En l'actual edició els que en major mesura mostren acord amb aquesta afirmació són, els menuts, els menors de 36 anys, els que treballen en el sector terciari, els que treballen per compte propi, els del sector públic i els que teletreballen per decisió de l'empresa.

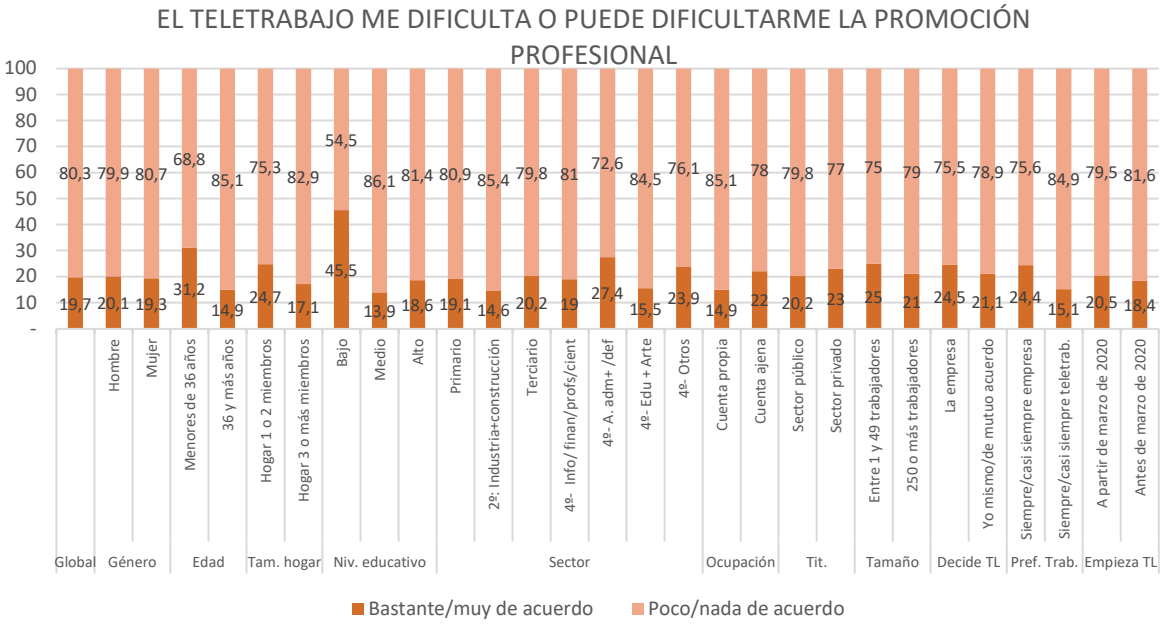
8.7.2 El teletreball em planteja canvis en les meues condicions laborals sobre els quals no puc influir

Per tal d'explorar si el treball influeix en el control per part del treballador de les diferents condicions laborals que l'afecta, hem plantejat la següent afirmació: "el teletreball planteja canvis en les meues condicions laborals sobre els quals no puc influir". En la present edició un 22% dels treballadors està d'acord amb aquesta afirmació. Fa un any el nivell d'acord assolia el 25,8%. En l'actualitat els grups que es mostren d'acord en major grau són: els teletreballadors que viuen en llars d'un o dos membres, els qui treballen en el sector públic, i els qui prefereixen treballar en l'empresa sempre o quasi sempre.



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

Finalment, hem volgut obtenir el grau d'acord amb l'afirmació següent: "el teletreball em dificulta o pot dificultar-me la promoció professional". Un 19,7% comparteix aquesta afirmació, sent un 20,3% els que ho feien fa un any. En aquesta edició els grups que més estan d'acord amb la dificultat del teletreball per a la promoció són: els menors de 36 anys, els que viuen en llars amb un o dos membres, els que treballen per compte d'altri, els que treballen en el sector privat i els que prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.



8.8. Una visió de síntesi.

Una visió de conjunt dels resultats obtinguts i la seua comparació amb els obtinguts en l'estudi dut a terme durant l'any 2022, ens permet ressaltar els aspectes següents:

	Porcentaje 2023	Porcentaje 2022	genero	edad	Tamaño hogar	educacion	sector	ocupacion	Pub/Priv	Tamaño	Decide	Preferencia	inicio
SALUD Y ACCIDENTES													
Me genera problemas de salud (e.g. dolor de espalda, etc)	24,3	24,6		Jóvenes							La empresa		
En general, me genera más estrés	17,8	20		Jóvenes						Pequeña	La empresa		
Genera riesgos adicionales para mi salud	15,6	13,2		Jóvenes								Presencial	
Genera riesgos adicionales de accidente	13,7	10,9		Jóvenes						Grande		Presencial	
TAREAS Y ACTIVIDADES EN EL TRABAJO													
Hace que se incrementen los requerimientos para protección de datos y equipos	41,1	42,2										Presencial	
Necesito más competencias digitales para buen desempeño de mis tareas	32,8	31					Terciario		Público				Post-pandemia
Me supone un exceso de carga de trabajo	21	27,4			1-2 pax					Grande			
Reduce flexibilidad en la gestión de mi trabajo	16,1	20,4		Jóvenes						Pequeña			
Dificulta la realización de mis tareas por falta de información o documentación	15,6	17,4		Jóvenes	1-2 pax				Público				
Reduce mi productividad	14	14		Jóvenes					Público			Presencial	
RELACION SUPERVISOR Y COMPAÑEROS.													
Hace más difícil el contacto y relación con mi supervisor	27,2	32,1		Jóvenes			Secundario				La empresa		
Dificulta la coordinación con mis compañeros/as	24	25,6					Secundario		Público			Presencial	
Ha aumentado la vigilancia o supervisión sobre mi trabajo	20,4	23,8					Terciario					Presencial	
Deteriora la relación de confianza con los supervisores y jefes	25,7	22,1	Hombre	Jóvenes									
RELACIONES INTERPERSONALES Y SOCIALES													
Me provoca una falta de contacto social con otras personas	41	46,2		Jóvenes			Secundario						
Me dificulta o enrarece la relación con el cliente	16,8	18,2		Jóvenes				Empleado		Pequeña	La empresa	Presencial	
Genera riesgos adicionales de agresión verbal	10,2	11,1		Jóvenes			4º- A. adm+/def					Presencial	
Genera riesgos adicionales de acoso sexual	13,2	9,7	Hombre	Jóvenes			Secundario						
CONCILIACION													
Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada	29,7	35,2	Mujer			Alto	4º- Edu + Arte			Grande		Presencial	
Ha derivado en una confusión entre el horario laboral y mi vida personal	26,5	32,5											
Implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual	33,5	30,5			1-2 pax				Público				Pre-pandemia
FALTA DE RECURSOS													
Me supone nuevos gastos personales	21,6	25,3				Alto		Empleado	Público		La empresa		
Me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos	19	20,7			1-2 pax		4º- A. adm+/def					Presencial	
EMPLEO Y CARRERA													
Aumenta las posibilidades de que se automatice mi trabajo	30,2	25,9		Jóvenes			Terciario	Autónomo					
Me plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los que no puedo influir	22	25,8			1-2 pax				Público			Presencial	
Me dificulta o puede dificultarme la promoción profesional	19,7	20,3		Jóvenes	1-2 pax			Empleado	Privado			Presencial	

Els dos riscos més freqüentment reconeguts i plantejats són: ***l'increment dels requeriments de protecció de dades*** i la ***manca de contacte social amb altres persones***: Aquests dos riscos són percebuts per més del 40% dels enquestats tant en la passada edició com en l'actual.

Hi ha altres riscos reconeguts per un nombre ampli de teletreballadors (amb acord superior al 30% almenys en alguna de les edicions de l'estudi). En la categoria de les ***activitats a realitzar en el treball el*** risc que es deriva de la falta de competències digitals per a un bon acompliment de les tasques està per sobre del 30% en les dues edicions. En el bloc de ***relacions interpersonals i socials***, és un risc freqüent el que fa referència a l'increment de la dificultat del contacte i la relació amb el mateix supervisor. Aquest risc l'any passat va assolir un acord del 32,1%) i ha descendit a un 27,2% en la present edició. En el bloc referit a la ***conciliació treball i altres facetes de la vida***, els tres indicadors considerats estan en nivells que se situen al voltant del 30%. La constatació que el teletreball dificulta la desconnexió fora de la jornada laboral l'any passat va assolir un acord del 35,2% reduint-se alguna cosa aquest any per situar-se en el 29,7%. El risc referit al fet que el treball augmenta la confusió entre l'horari laboral i la vida personal presenta un patró molt similar. L'any passat tenia un acord del 32,5% i en el present ha descendit al 26,5%. Per contra, l'afirmació sobre que el teletreball implica treballar la jornada

laboral habitual, l'any passat va assolir un nivell del 30,5% i aquest any ha augmentat fins al 33,5%. Finalment, en el bloc relacionat amb ***l'ocupació i la carrera professional***, l'afirmació que el teletreball augmenta les possibilitats que s'automatitze el propi treball assoleix aquest any el 30,2% augmentant en uns 4 punts percentuals l'acord de l'any 2022 (25,9%).

L'anàlisi diferencial del teletreball sobre la situació del treball convencional, presenta resultats molt moderats. En l'actual edició és al voltant d'un 15% els qui assenyalen que els genera el teletreball més estrés, riscos addicionals per a la seua salut i riscos addicionals d'accident. Per la seua banda, només un 10% mostra està d'acord que genera riscos addicionals d'agressió verbal i un 13,2% riscos addicionals d'assetjament sexual. Atesa la importància d'aquests riscos, les empreses en les quals es produesquen han d'atendre i comptar amb protocols i pràctiques que permeten la seua prevenció i/o la seua detecció precoç per a la seua resolució.

Per tal d'identificar aquells grups amb especial risc per a cadascuna d'aquestes situacions hem realitzat una anàlisi diferències en funció de diferents variables demogràfiques, laborals i organitzacionals. Els resultats a la taula de síntesi mostren que, en el bloc relacionat amb la ***salut i accidents***, cal prestar especial atenció a la població treballadora jove i a aquells que teletreballen per decisió unilateral de l'empresa o bé no prefereixen fer-ho. En el bloc relacionat amb les ***tasques i, activitats derivades del teletreball***, els resultats no segueixen un patró general, però per a diversos riscos és important prendre en consideració l'edat dels treballadors i al costat d'això, el sector públic haurà d'atendre alguns d'aquests riscos, amb major atenció. La ***relació amb supervisor i companys***, requereix una mica més d'atenció en els treballadors jóvens i en el sector de la indústria i la construcció, essent també rellevants les preferències dels treballadors. També és important parar atenció especial als teletreballadors jóvens pel que fa als riscos derivats de les ***relacions interpersonals.*** No s'observa un patró definit dels riscos relacionats amb la conciliació en funció de les variables analitzades i tampoc en els referits a la ***manca de recursos.*** Finalment, pel que fa als riscos relacionats amb l'ocupació i la carrera, de nou es cusen més entre els joves, els que viuen en llars d'una o dues persones, i els que tenen preferència pel treball presencial.

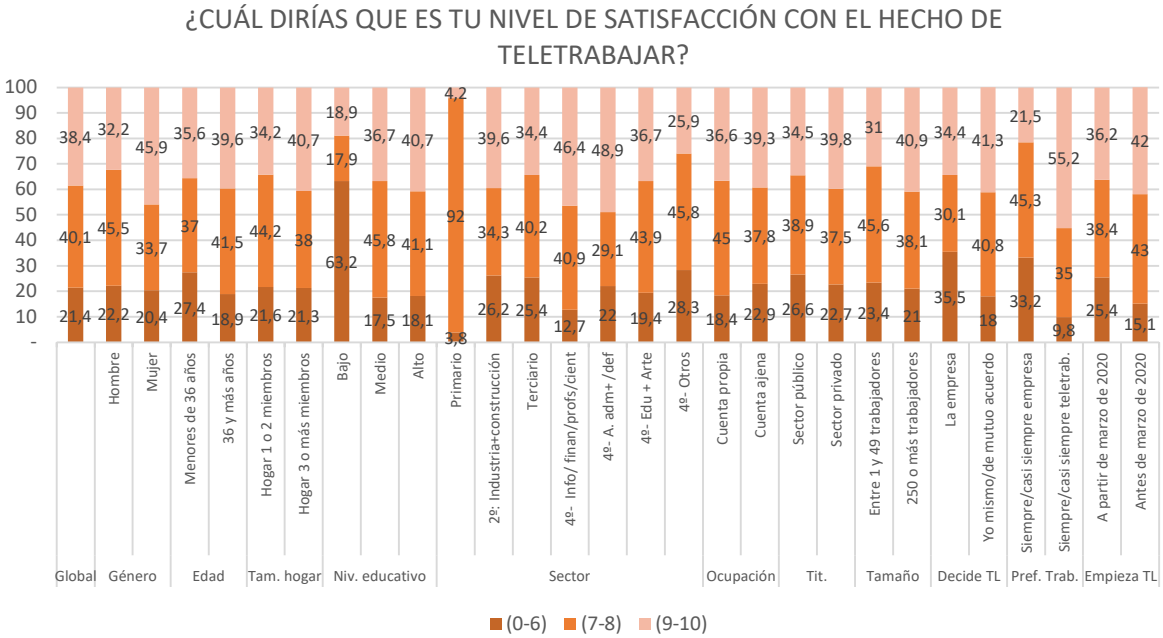
9. SATISFACCIÓ I PREFERÈNCIES SOBRE EL TELETREBALL

En el present capítol analitzem els principals aspectes actitudinals relacionats amb el teletreball. D'una banda, establim la satisfacció amb el fet de teletreballar. A més, valorem els canvis en aquesta satisfacció produïts per la realització del teletreball, comparant la situació amb l'experiència prèvia de treball completament presencial. En tercer lloc, busquem determinar, de forma global la preferència de la persona pel teletreball o pel treball presencial i finalment busquem determinar la força amb què la persona valora el teletreball. Per a això, hem tractat d'esbrinar si la persona buscaria una altra feina en cas que la seua empresa exigís treball presencial a temps complet.

9.1 Satisfacció amb el teletreball

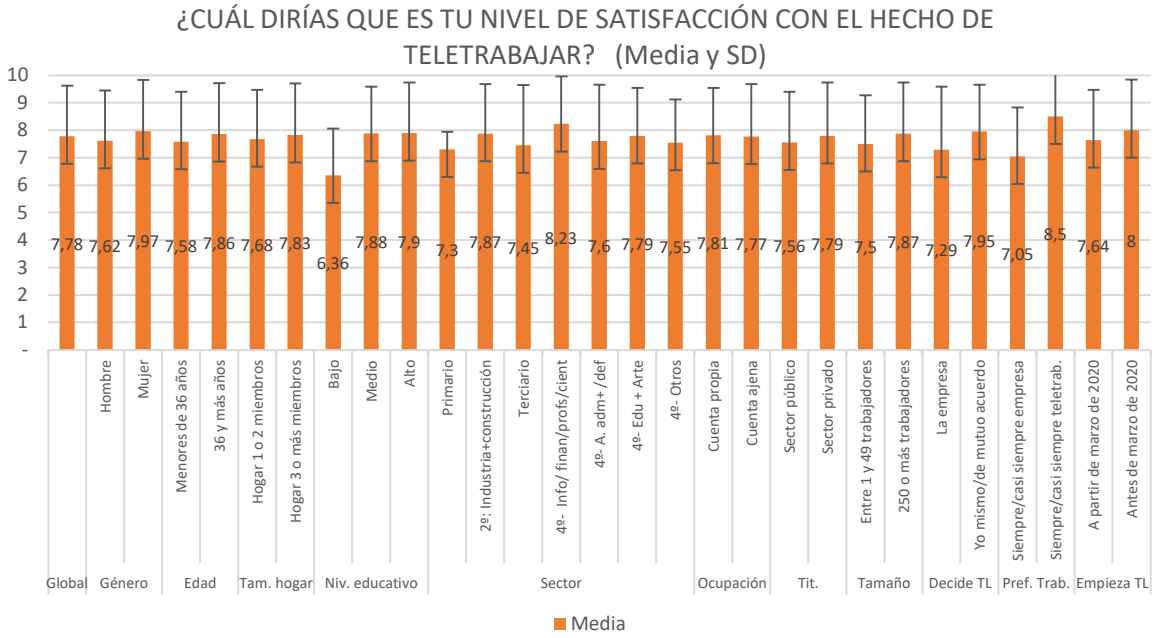
D'una banda, vam determinar el nivell de satisfacció amb el teletreball i de l'altra, vam valorar la satisfacció amb el canvi al teletreball.

9.1.1 Nivells de satisfacció amb el fet de teletreballar



Per determinar el grau de satisfacció amb el fet de teletreballar, hem plantejat directament aquesta qüestió oferint una escala de resposta que va de 0, gens satisfet a 10 molt satisfet. Hem agrupat els resultats en tres grans categories en funció del nivell de satisfacció: Baix (puntuació de 0 a 6), mitjà (7 i 8) i alt (9-10). Els resultats mostren que hi ha un 21,4% de teletreballadors amb nivell de satisfacció baix, un 40,1% amb un nivell

mitjà i un 38,4% amb un nivell alt. Aquests resultats en l'estudi de l'any anterior es van situar en un 20,5% per a la satisfacció baixa, un 40,7% per a un nivell mitjà i un 38,7% per a la satisfacció alta.

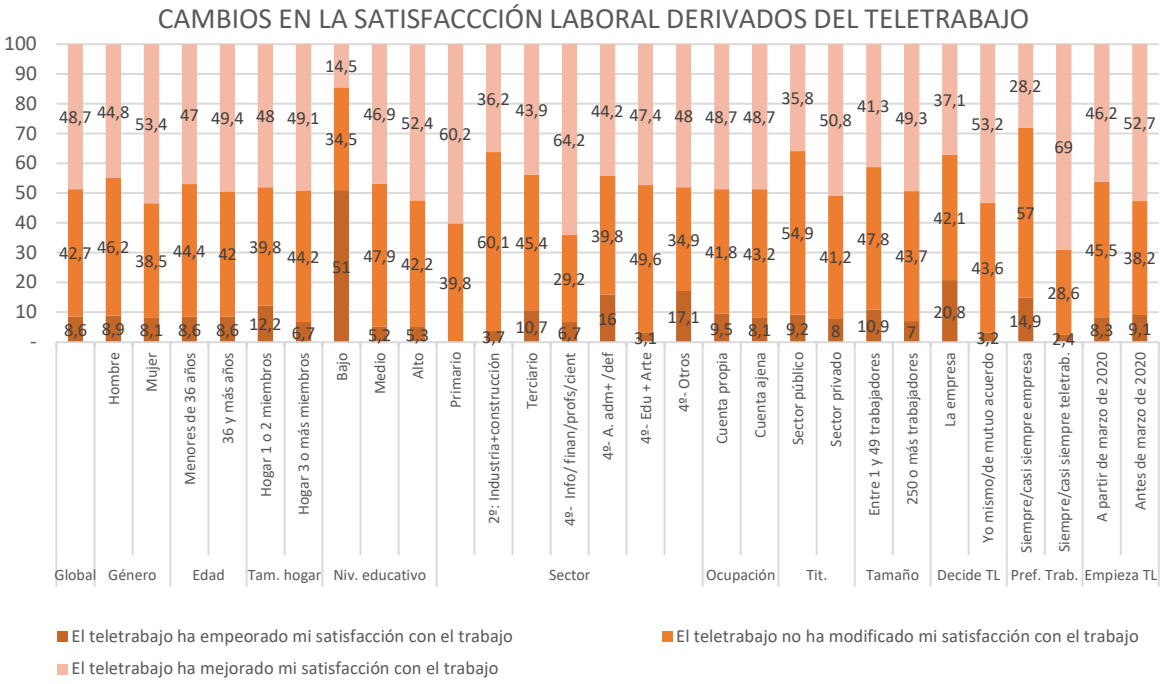


La mitjana de satisfacció de tots els enquestats se situa en 7,78 el que confirma els resultats d'una important desviació de les puntuacions proporcionades cap a la part superior de l'escala. Aquesta mitjana és pràcticament idèntica a l'obtinguda durant l'estudi anterior (7,74). L'anàlisi dels valors mitjans obtinguts pels diferents grups mostra les variacions en funció de les variables utilitzades. Així, constatem que la satisfacció amb el teletreball és més gran en les dones, els de nivell d'estudis alt, els del sector quaternari (financer, científics i professors), els que decideixen personalment o amb l'empresa realitzar teletreball, i el que tenen una clara preferència per teletreballar.

9.1.2 Canvis de la satisfacció laboral per la realització de teletreball

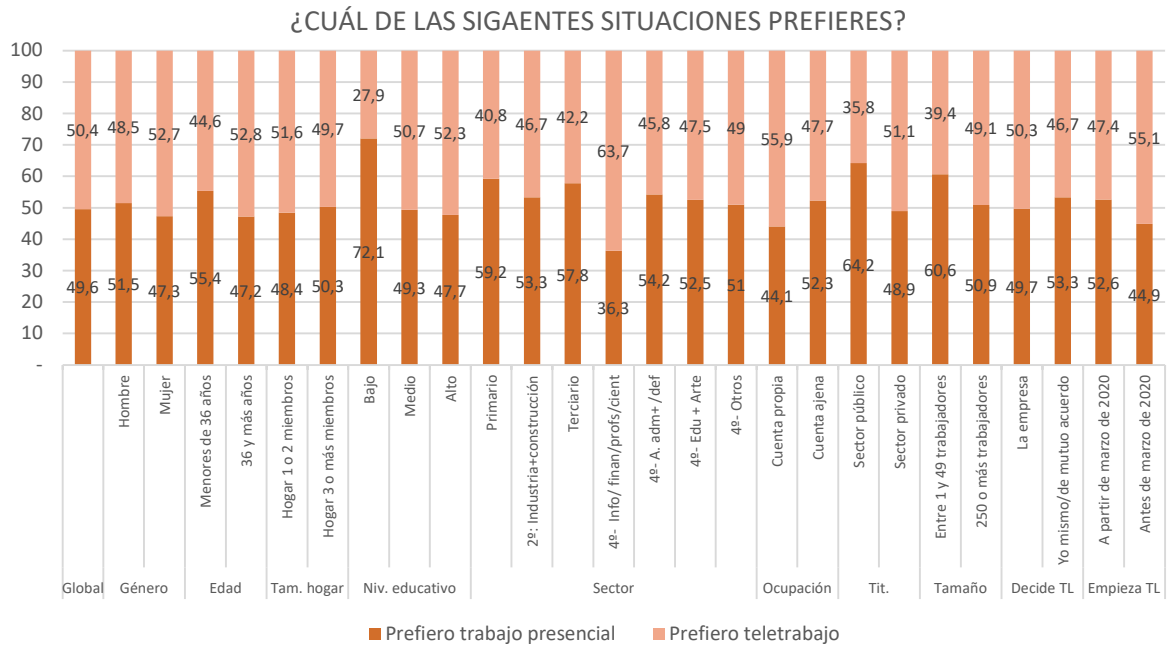
Una forma complementària d'avaluar la satisfacció sobre un determinat aspecte del treball és determinar la resposta afectiva davant l'aparició d'aquest aspecte. Per aquesta raó, hem plantejat una segona pregunta als enquestats en la qual se'ls demana que indiquen si el teletreball ha empitjorat la seua satisfacció amb la feina, no ha modificat aquesta satisfacció o l'ha millorat. Els resultats mostren que un 48,7% indica que ha millorat la seua satisfacció amb el treball, un 42,7% diu que no ha canviat la seua satisfacció laboral i un 8,6% l'ha empitjorat. Aquestes dades són similars a les de l'edició anterior (44,5% de millora la satisfacció laboral, el 44,6% no canvia i un 10,9% l'empitjora) tot i que s'observa un lleuger increment cap a la millora. L'opció que indica que el

teletreball millora la satisfacció laboral és més àmplia entre els que tenen nivells d'estudis alt, els del sector quaternari que treballen en àmbit financer, ensenyament i investigació, els que treballen en el sector privat, els que practiquen el teletreball per la seua voluntat o per mutu acord i els que prefereixen teletreballar.

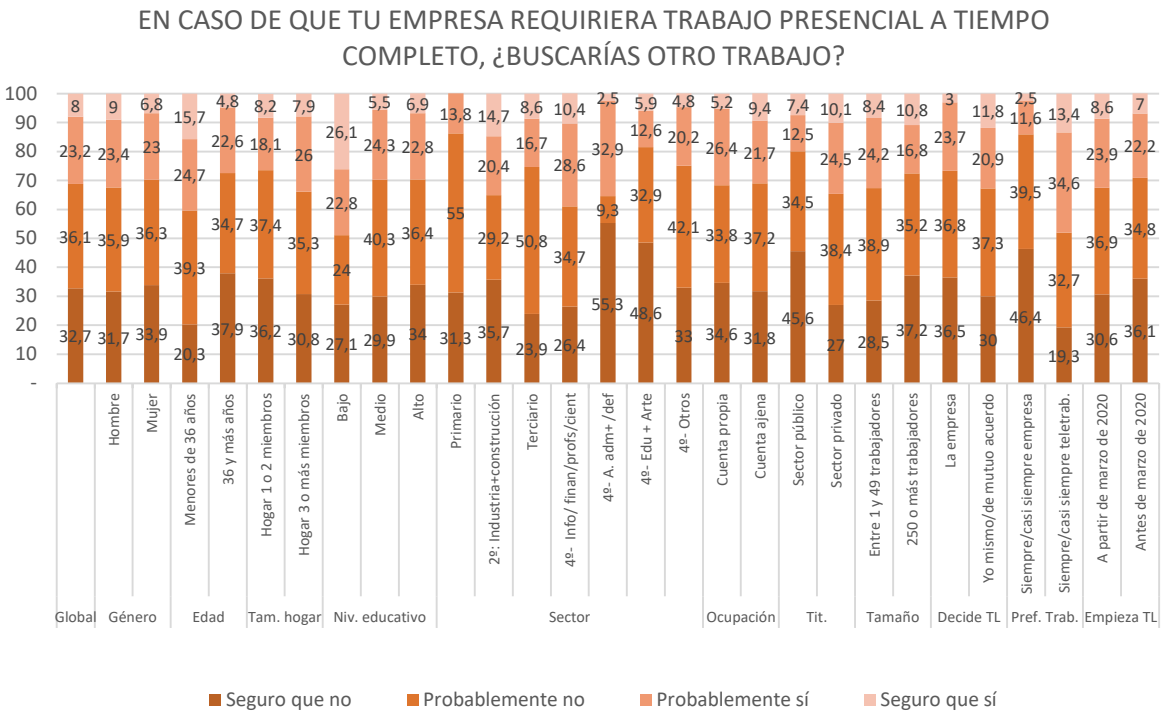


9.2 Anàlisi de les preferències sobre el teletreball vs el treball presencial

Un altre aspecte que ens permet calibrar la valoració i les respostes afectives davant el treball és el que té a veure amb les preferències dels teletreballadors. Tots els enquestats han realitzat alguna experiència de teletreball pel que poden en base a ella expressar les seues preferències sobre aquesta modalitat de treball. Hem plantejat en forma dicotòmica les opcions plantejades per tal de conéixer la preferència predominant, en el seu conjunt de condicions i elements. Els resultats obtinguts mostren una divisió per meitats, assolint la preferència del teletreball en el 50,4% i el treball presencial en el 49,6%. De nou els resultats obtinguts en l'edició anterior són molt similars, sent en aquella ocasió un 52,7% els que preferien el teletreball i un 47,3% els que preferien el treball presencial. Les preferències pel teletreball s'incrementen de forma significativa en el cas de La prevalença de la preferència pel teletreball es concentra en els treballadors del sector quaternari dedicat a les finances, les universitats i investigació, els que treballen per compte propi, els que treballen en el sector privat, i els que treballen en empreses grades (>250 treballadors).



9.3 Propensió a abandonar la feina si l'empresa exigís el treball presencial sempre



Finalment, volem determinar la força de la preferència pel teletreball en els enquestats. Per això hem plantejat la qüestió que en el cas hipotètic que la seua empresa requerís treball presencial a temps complet buscarien una altra feina. Les alternatives de resposta

són: segur que no, probablement no, probablement si i segur que sí. Els resultats mostren que la força de la preferència és elevada en el 8% dels casos i moderada en el 23,2%. La resta, probablement (36,1%) no buscaria una altra feina sota la condició d'haver de treballar a temps complet de forma presencial o clara i decididament no ho faria (32,7%. Comparades aquestes xifres amb les de l'any anterior (8,6%, 18%, 35% i 38%) mostren una tendència, tot i que lleugera, a l'ampliació de les intencions favorables al teletreball. Aquestes intencions són majors en els menors de 36 anys, els que viuen en llars de tres o més membres i els que sempre o gairebé sempre volen teletreballar.

En síntesi, s'observa entre els que tenen alguna experiència en teletreball una actitud clarament positiva davant d'aquesta modalitat de treball, i això s'observa en els dos indicadors sobre satisfacció amb el teletreball, un en termes absoluts i un altre en valorar el canvi per la introducció del teletreball. De tota manera, quan es contraposa el teletreball al treball presencial, les preferències es mostren dividides en meitats. Això ve a indicar, que és la combinació de les dues modalitats el que pot produir més respostes positives cap al teletreball en diferents graus i en combinació amb el treball presencial. Finalment, són una minoria la dels teletreballadors que buscarien una altra feina si se'ls obligués a treballar presencialment a temps complet com a única opció i un de cada quatre se l'argentaria. L'anàlisi dels canvis respecte dels resultats de l'any anterior mostra un lleuger avanç en favor del teletreball i els grups que en major mesura té una actitud positiva són els que treballen en el sector financer, professors i científics, i els que el practiquen per voluntat pròpia i, lògicament, els qui prefereixen teletreballar la major part del temps.

10. RECERCA DE FEINA I PERSPECTIVES DE CARRERA EN ELS TREBALLADORS AMB TELETREBALL

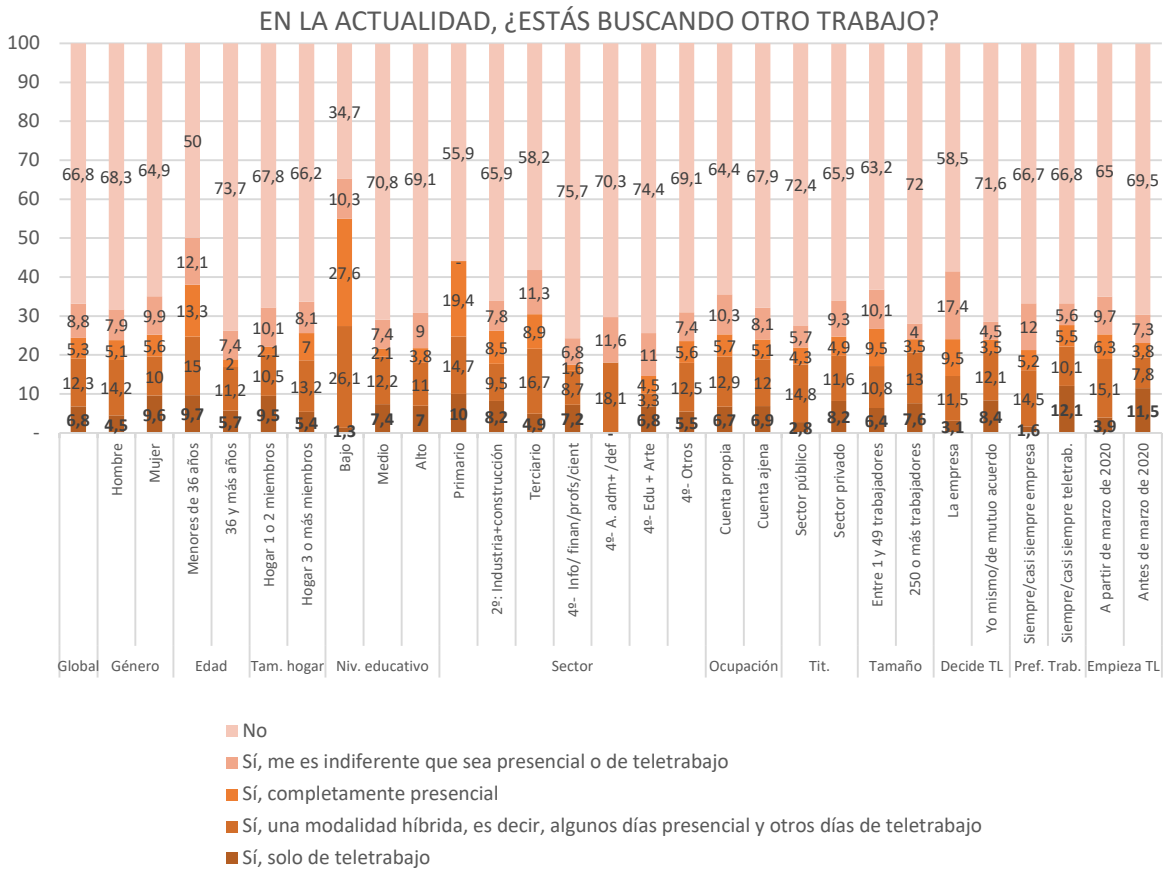
El teletreball està suposant una transformació d'important calat en la vida laboral de les persones. Al llarg dels capítols precedents hem analitzat diverses facetes en les quals es van produint aquests canvis que van des dels aspectes relacionats amb la flexibilitat en l'activitat, context i condicions del treball, l'emergència de nous riscos, especialment psicosocials, a les transformacions en les relacions socials i interpersonals en el treball i també a les condicions de treball i relacions laborals.

Totes aquestes transformacions requereixen una anàlisi que vaja més enllà dels aspectes puntuals referits a la present ocupació o treball i a l'experiència concreta que els canvis produïts generen en els treballadors. Cal fer un pas més enllà i mirar aquest fenomen amb una perspectiva temporal de llarg termini. Necessitem adoptar una nova òptica, addicional a les anteriors que contemple la realitat laboral dels treballadors des d'una aproximació diacrònica i longitudinal per comprendre millor la carrera de les persones. És a dir, la trajectòria dels treballs a mitjà termini que han de donar sentit i continuïtat al treball actual (amb freqüència també al previ) i condueixen a una planificació i al plantejament d'expectatives, intencions, preferències i projectes a mitjà termini que confereixen sentit al passat, a l'avui i també als projectes que es plantegen en la vida laboral i professional.

En aquesta secció vam analitzar el teletreball prenent en compte la perspectiva de carrera. Per a això, analitzarem, en primer lloc, els comportaments relacionats amb la recerca de feina per tal de determinar en quina mesura el teletreball es pren en consideració en aquest tipus d'activitats i les seues implicacions en la progressiva configuració de la carrera dels treballadors. En aquesta qüestió vam parar atenció a les prioritats en la recerca de feina als mètodes i/o mitjans que s'utilitzen en la recerca. També atenem les preferències dels treballadors en termes de buscar una feina per compte propi o per compte d'altri.

Un segon bloc de qüestions està més directament dirigit a aspectes de la carrera professional que poden estar influïts pel teletreball. La mostra enquestada és apropiada per abordar aquestes qüestions ja que té en major o menor mesura una experiència bàsica suficient de teletreball i això els permet fer anàlisis, previsions i anticipacions de les implicacions que el desenvolupament d'aquesta experiència i de la realitat del teletreball pogués tenir en la seua carrera.

10.1 Recerca d'ocupació presencial vs teletreball

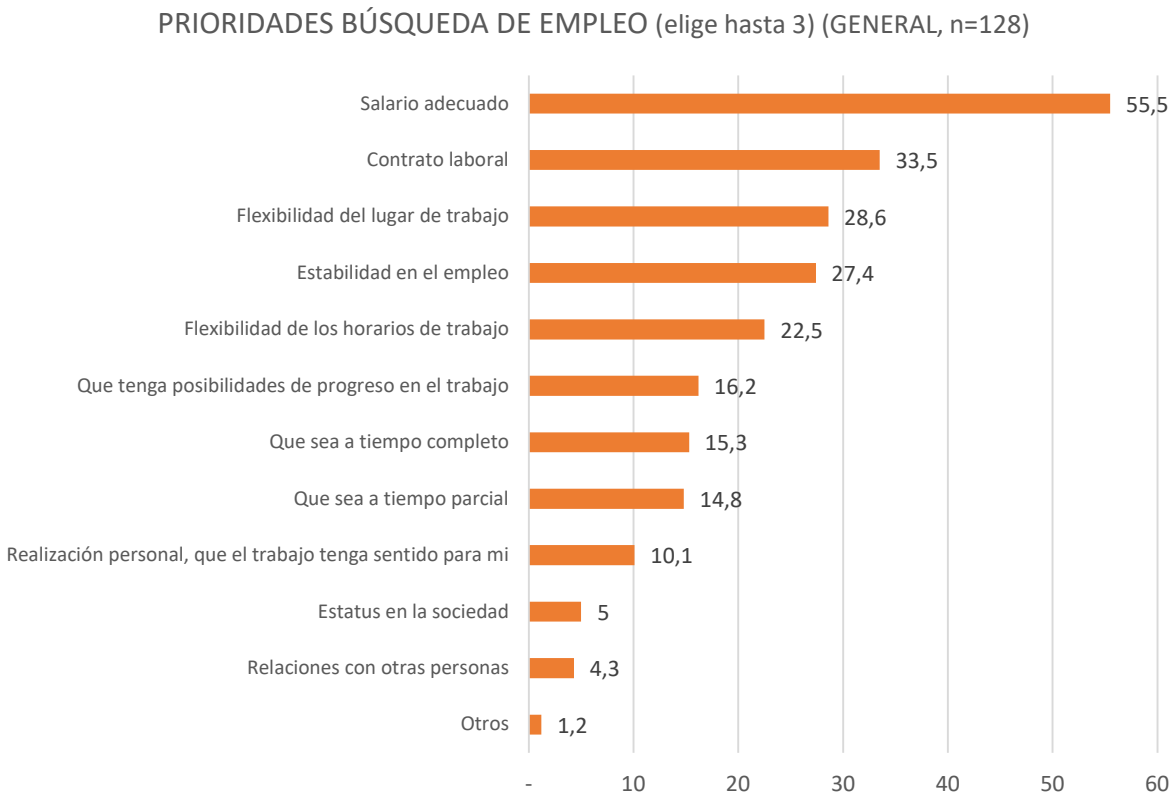


En el moment de realització d'aquest estudi dos terços dels enquestats no estan buscant feina. Aquesta xifra és pràcticament idèntica a l'obtinguda en l'edició anterior d'aquest estudi, fa un any. Les anàlisis diferencials ens mostren que la proporció dels qui busquen feina és més gran en determinats col·lectius: els jóvens (50%) els que treballen en el sector primari o terciari, i els que l'empresa decideix unilateralment el teletreball (58%).

És interessant, atendre els qui si busquen feina i veure si la modalitat (presencial vs. teletreball) és un element que incideix en la seua recerca. El terç restant se'ns distribueix en els següents grups A una quarta part d'aquest terç (8,8%) li resulta indiferent que siga teletreball o presencial. Ara bé, un 12,3% busca una modalitat híbrida i la resta es distribueix gairebé per meitats en una preferència definida per buscar només teletreball (6,8%) o per una feina completament presencial (5,3%). En l'edició anterior, es van obtenir distribucions bastant similars a les que acabem de descriure: Indiferent (12,3%) completament presencial (5,9%), una modalitat híbrida (10,3%) i només de teletreball (5,5%).

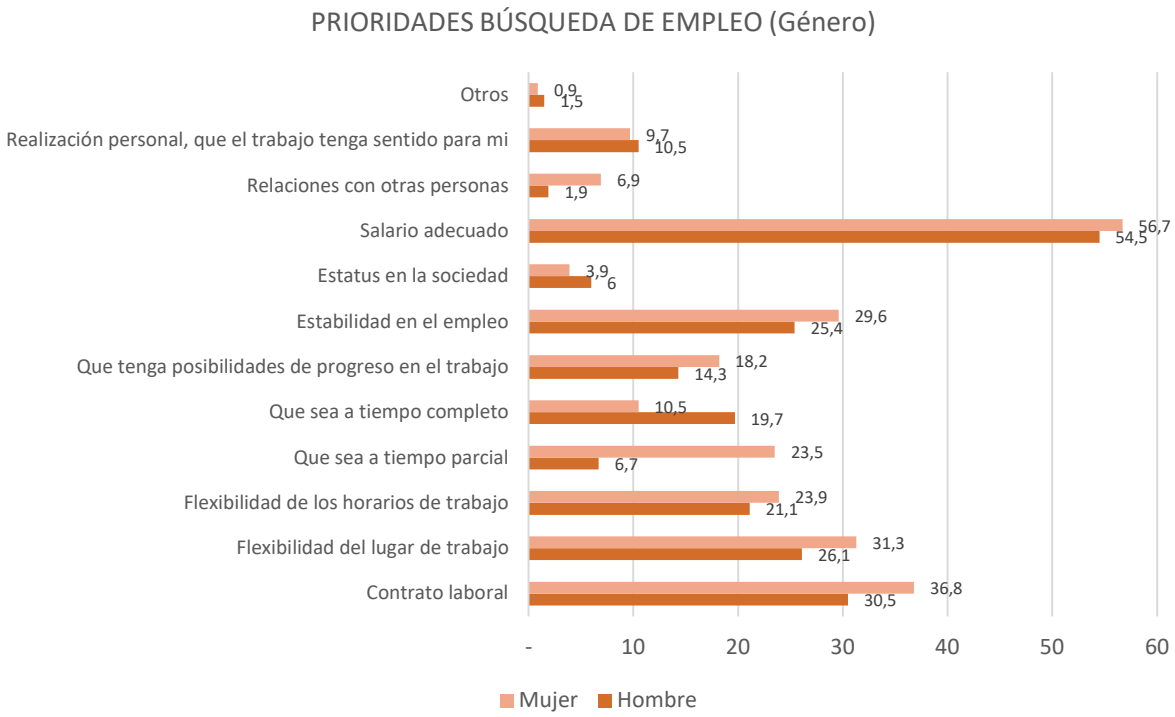
10.2 Prioritats dels treballadors en la recerca de feina

Als qui han respost que estan buscant feina en l'actualitat (N=128) els hem demanat que ens indicaren d'un llistat de prioritats un màxim de 3. Hem obtingut el percentatge d'enquestats que ha triat cadascuna de les prioritats assenyalades. Els resultats mostren, amb claredat que un salari adequat és la principal prioritat en la recerca (55% prioritzen aquesta opció). El segueix el "contracte laboral" (33,5%), flexibilitat en el lloc de treball (28,6%), estabilitat en l'ocupació (27,4%) i la flexibilitat en els horaris de treball (22,5%). La resta d'opcions se situen al voltant del 15% o clarament per sota. L'any anterior, les prioritats van quedar establertes de la manera següent: salari adequat (59,6%), estabilitat en l'ocupació (37,9%) el "contracte laboral" (32,9%), la flexibilitat en els horaris de treball (29%) i que tinga possibilitats de progrés en el treball (20,2%).

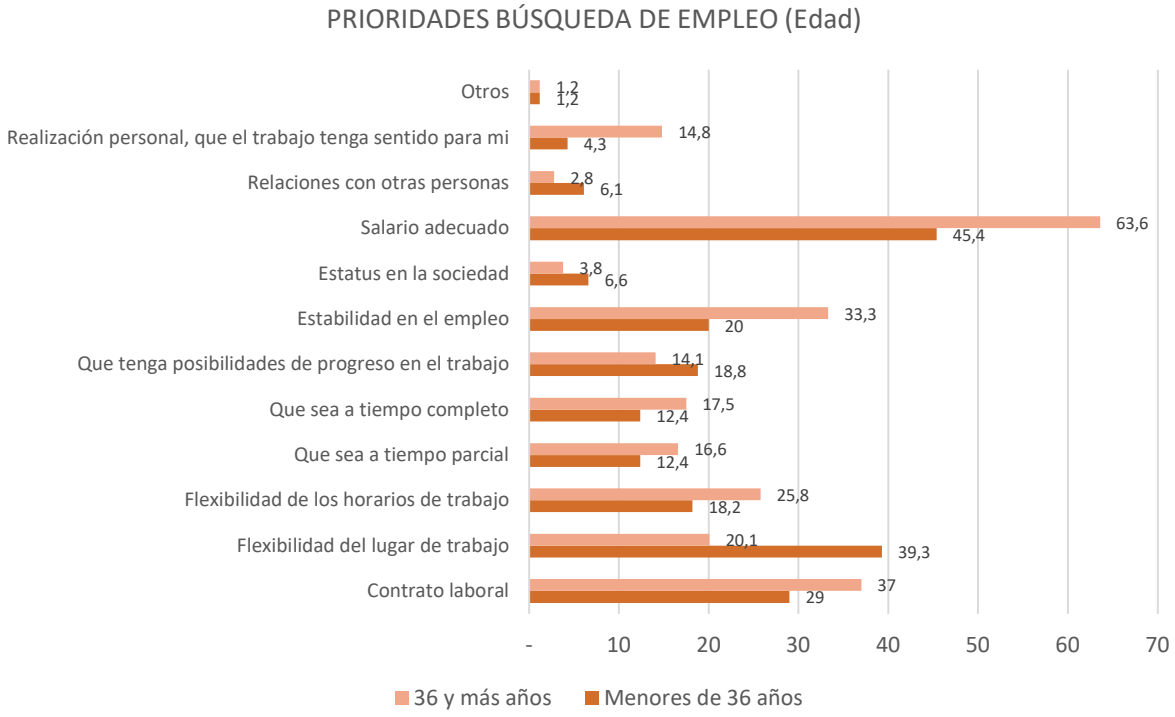


A continuació, analitzem de forma diferencial en funció de les diferents variables demogràfiques considerades, les prioritats establertes pels diferents grups.

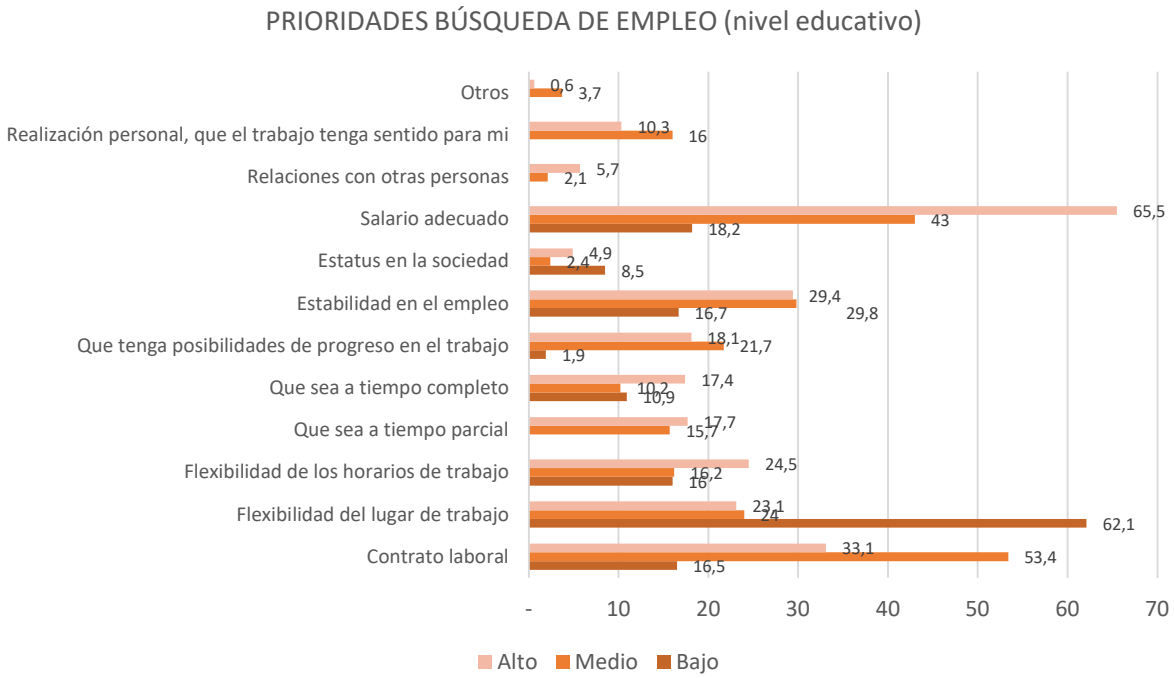
S'observen diferències en algunes prioritats significatives en funció del gènere. Les dones valoren més que els hòmens que siga a temps parcial mentre que els hòmens valoren més que siga a temps complet. Les dones també valoren més el contracte laboral i l'estabilitat en l'ocupació.



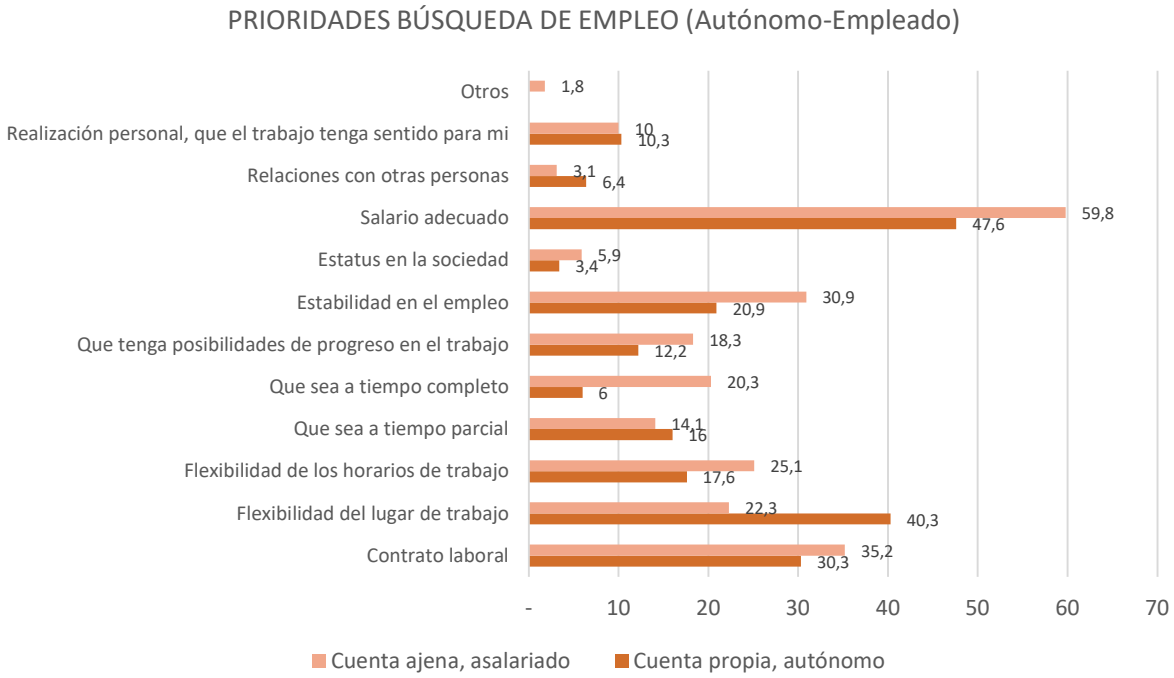
En funció de l'edat hi ha també diferències en les prioritats. Els jóvens prioritzen un salari adequat, el contracte laboral i la realització personal. D'altra banda, els majors posen l'èmfasi en la flexibilitat del lloc de treball i que tinga possibilitats de progrés.



En funció del nivell educatiu, els de nivell alt prioritzen per sobre dels altres dos nivells, sobretot un bon salari i en la flexibilitat dels horaris de treball. Els de nivell d'estudis mitjà sobresurten en la priorització del contracte laboral. Els de nivell d'estudis baix, prioritzen en major mesura que la resta la flexibilitat del lloc de treball.

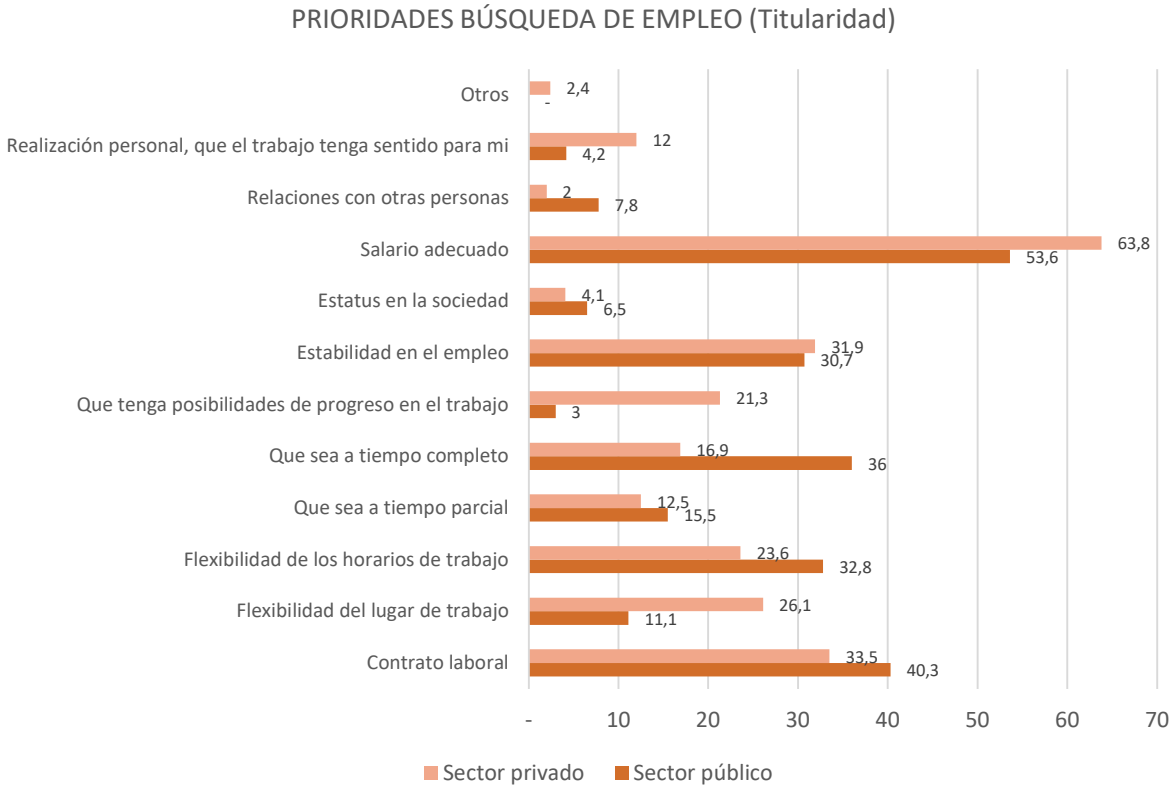


Si comparem les prioritats més importants dels que en el seu actual treball estan contractats per compte d'altri i els que són autònoms constatem també diferències d'interés.

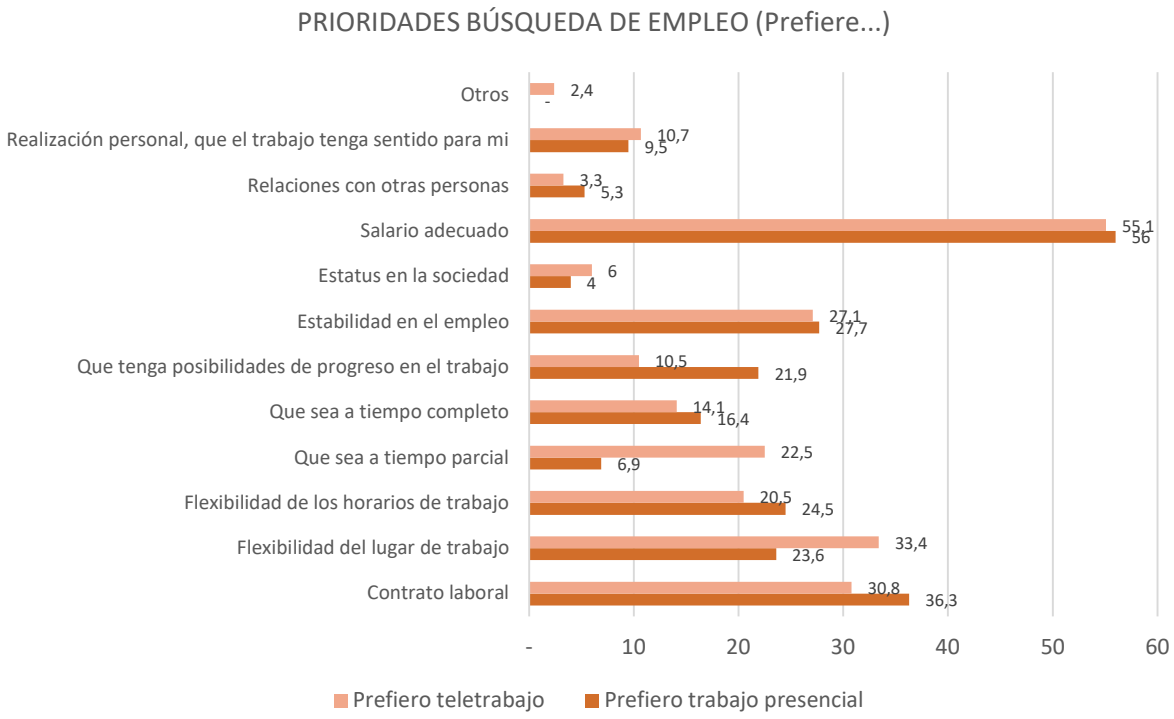


Els que treballen per compte d'altri prioritzen en major mesura en buscar feina un salari adequat, estabilitat en l'ocupació i possibilitats de progrés. Els que treballen com a autònoms busquen feina prioritàriament que tinga flexibilitat en el lloc de treball.

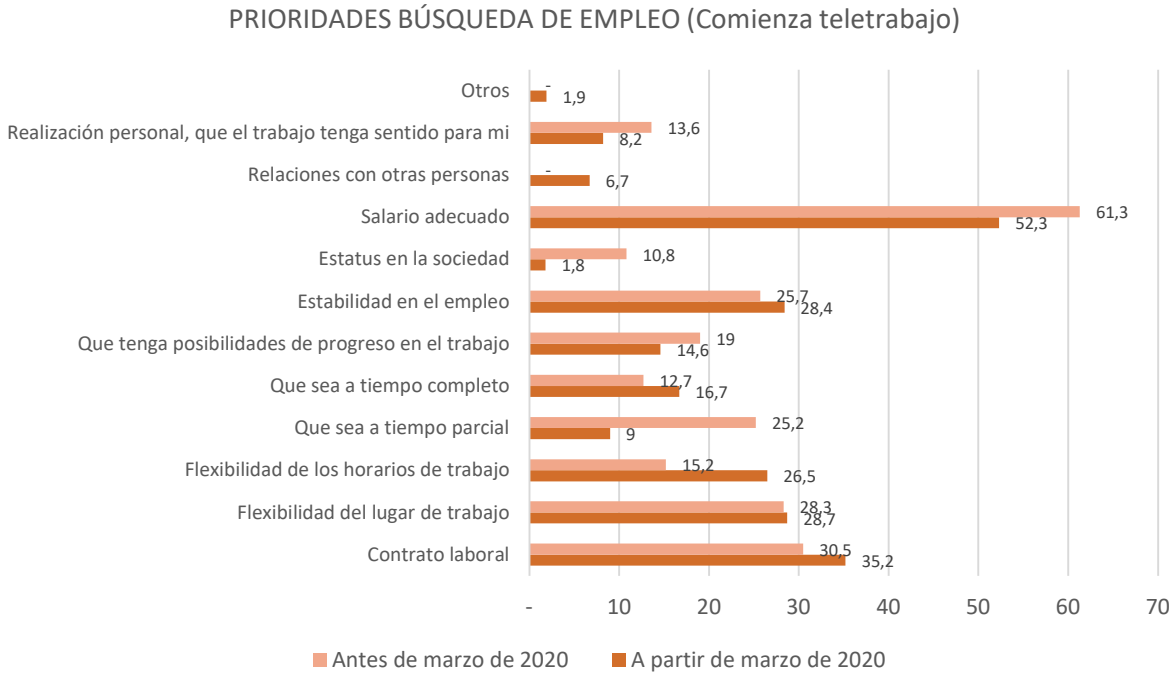
L'anàlisi del tipus d'organització (privada o pública) en la qual actualment estan treballant els enquestats també mostra algunes diferències d'interés. Els qui treballen en el sector privat busquen en la nova ocupació, sobretot un salari adequat, que tinga possibilitats de progrés en el desenvolupament de la carrera, i que possibilite la realització personal (que el treball tinga significat). Per la seua banda, els qui treballen en el sector públic prefereixen prioritàriament que siga a temps complet, contracte laboral i flexibilitat en els horaris de treball.



En funció de les preferències o no del teletreball també constatem alguna diferència en les prioritats en buscar una nova ocupació. Els que prefereixen el teletreball busquen treballs amb flexibilitat del lloc de treball i que siga temps parcial. Els que prefereix un treball presencial prioritzen que el treball proporcione possibilitats de progrés i contracte laboral.



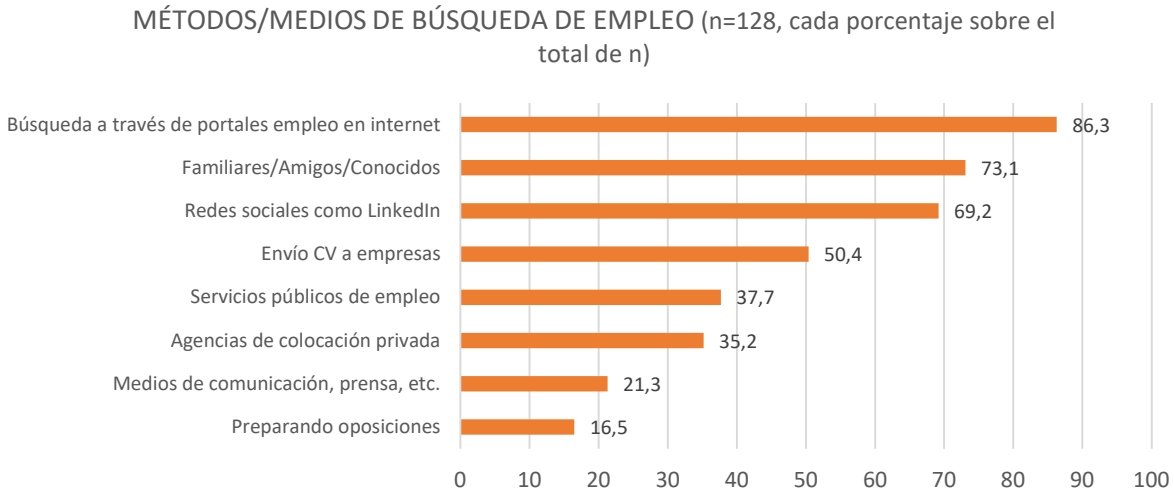
Si atenem a l'inici de l'experiència de teletreball (abans o des de la pandèmia) també constatem algunes diferències en les prioritats. Els que van començar a teletreballar abans de la pandèmia prioritzen en major mesura el salari adequat, que siga a temps parcial i que possibilite la realització personal. D'altra banda, els qui van començar a teletreballar durant la pandèmia o amb posterioritat, busquen flexibilitat en els horaris de treball i contracte laboral.



10.3 Els mètodes o mitjans per a la recerca de feina utilitzats en l'actualitat pels teletreballadors

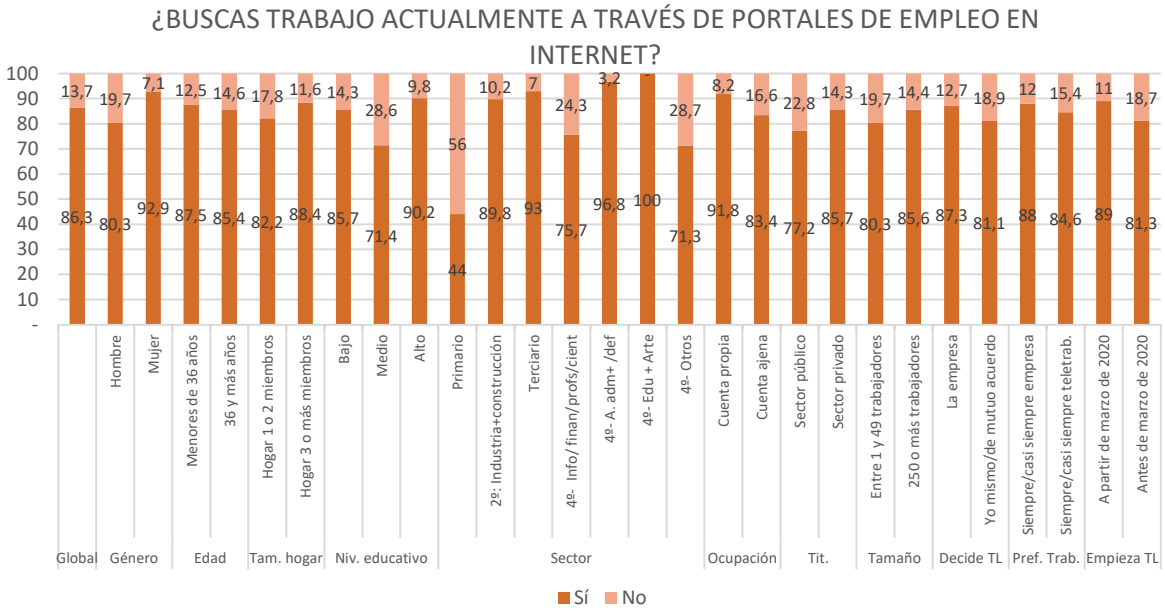
Un altre aspecte important en la recerca de feina és el dels mètodes i mitjans que s'utilitzen per buscar l'ocupació. Amb el desenvolupament de les noves tecnologies, s'han introduït nous mitjans per a aquest objectiu (portals d'ocupació, xarxes socials) i al costat d'això es mantenen els més convencionals tant formals (mitjans de comunicació, premsa, etc. o enviament de CV a empreses; o preparant oposicions) com informals (familiars, amics i coneguts). El cercador d'ocupació pot acudir també als serveis públics d'ocupació i/o a les agències de col·locació privada. Hem presentat tots aquests mètodes als enquestats i els hem demanat que ens indiquen tots els mètodes que estan utilitzant per buscar feina. En la gràfica corresponent presentem el percentatge d'enquestats que utilitzen aquests mètodes (considerant el total dels que busquen feina: N=128). El mètode utilitzat per més candidats és la recerca a través de portals a internet (86,3%). El segueix el mètode informal d'acudir a familiars, amics i coneguts (73, 1%). El que se situa en tercer lloc és el de les xarxes socials com LinkedIn (69,2%) i després l'enviament de CV a empreses 50,4%). És interessant constatar que més d'un terç acudeix als serveis públics d'ocupació 37,7% lleugerament superior als que utilitzen les agències privades (35,2%). Els mitjans convencionals de la premsa o la preparació d'oposicions són utilitzats amb menor freqüència.

Si comparem aquestes dades amb les obtingudes en l'edició anterior d'aquest estudi, cal assenyalar que els resultats són molt semblants tant en volum d'ús com en el rànquing que s'estableix entre els mitjans: L'ordre aleshores va ser: portals d'internet (75,3%), familiars, amics i coneguts (70,6%), enviament CV a empreses (60,5%), xarxes socials com LinkedIn (59,4%), serveis públics d'ocupació (40,3%), agències de col·locació privades (32,1%), preparació d'oposicions (27,2%) i mitjans de comunicació, premsa, etc. (26,2%).



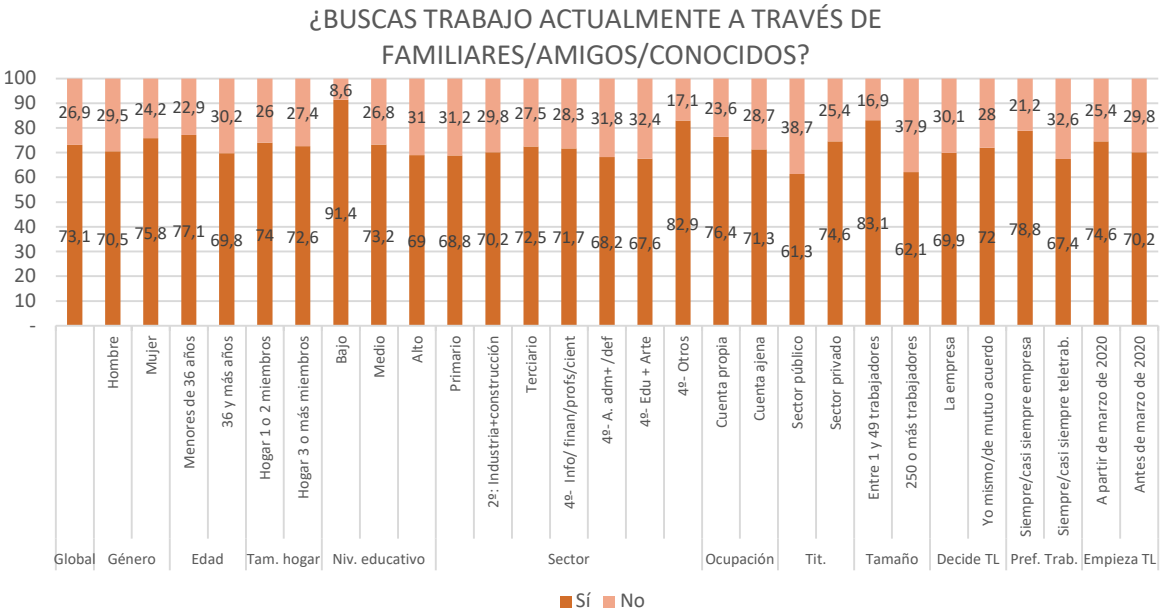
10.3.1 Recerca de feina a través dels portals d'ocupació a internet

L'ús de portals d'internet en la recerca de feina és proporcionalment més freqüent entre les dones que els menuts, els de nivell d'estudis alt i els que treballen per compte propi.

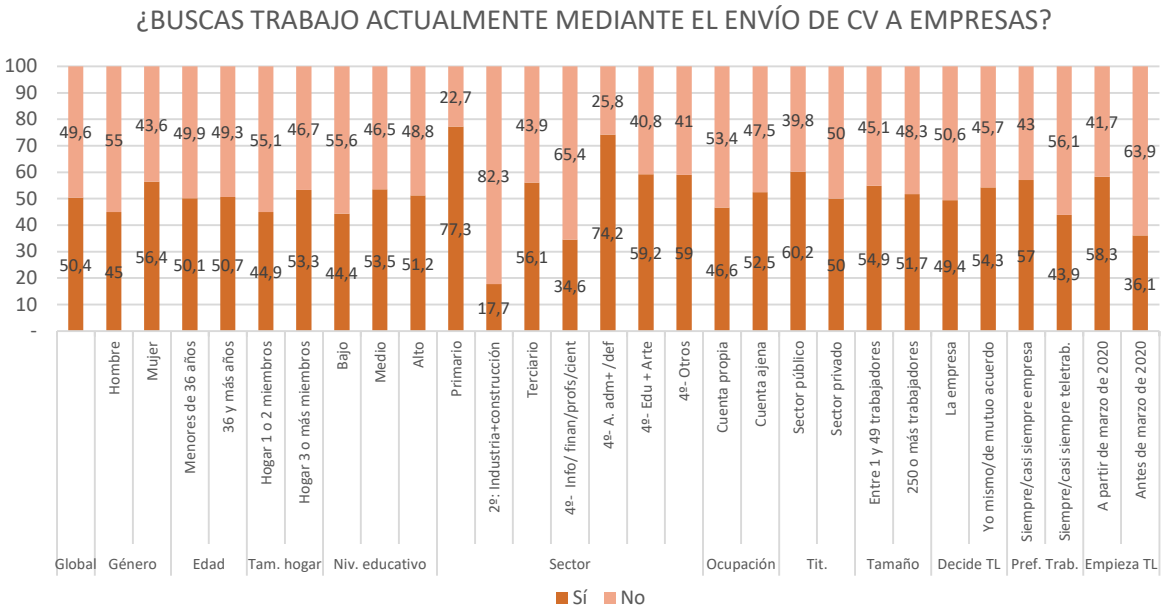


10.3.2 Recerca de feina a través de familiars/amics/coneguts

Recolzar-se en familiars, amics i coneguts per buscar feina és practicada àmpliament sense que es destaquen diferències entre grups diferenciats en funció de les variables demogràfiques considerades.

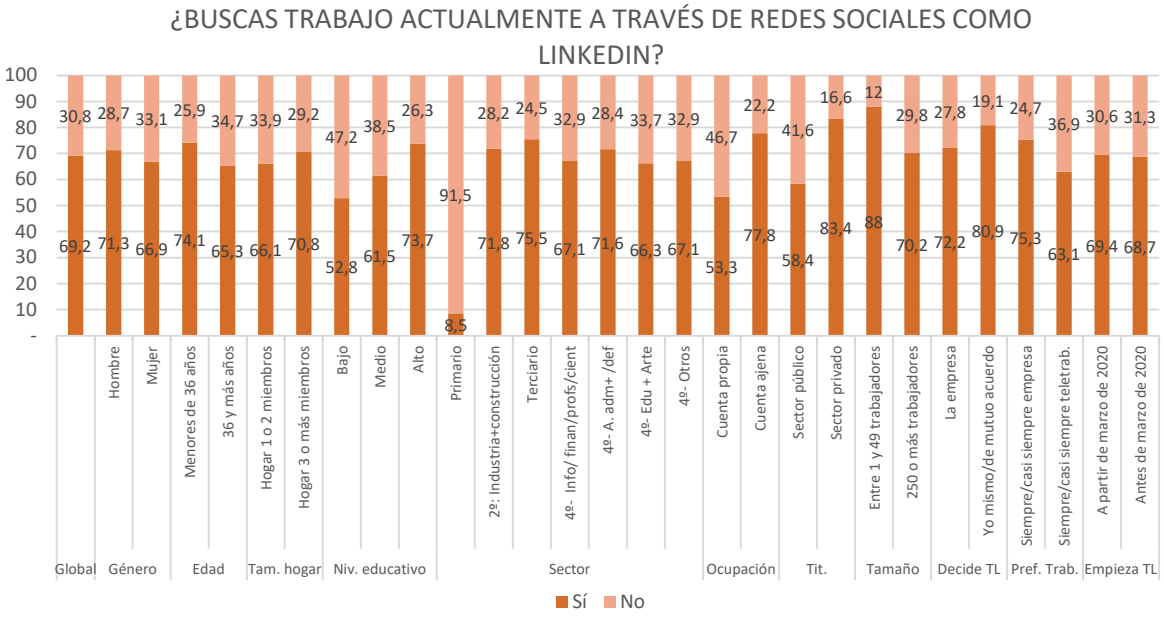


10.3.3 Recerca de feina a través d'enviament de CV a empreses



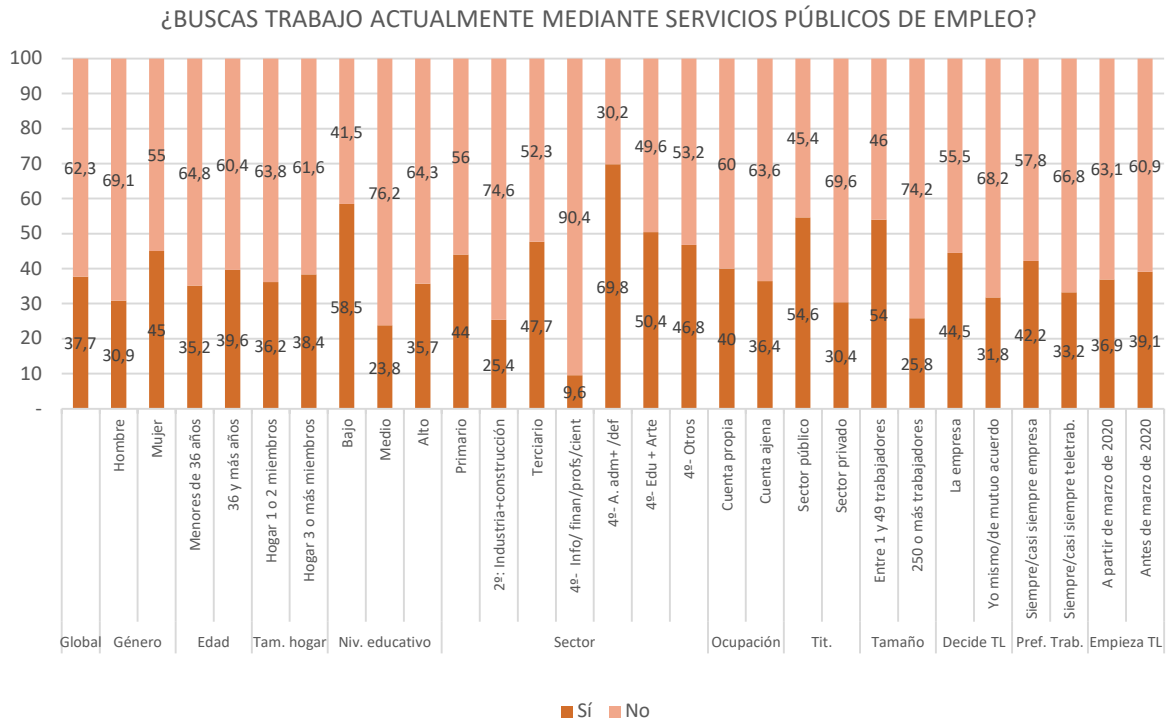
L'enviament de CVs a empreses, és un mètode també utilitzat àmpliament. Només detectem diferències significatives en funció del període en què l'enquestat es va iniciar en el teletreball. Així, els que van començar durant la pandèmia utilitzen significativament amb més freqüència aquest mètode.

10.3.4 Recerca d'ocupació a través de xarxes socials com LinkedIn



Hi ha xarxes socials especialitzades en la promoció dels contactes per a l'oferta d'ocupació i contractació i aquests mitjans són utilitzats amb prou freqüència per la mostra de teletreballadors que en l'actualitat estan buscant feina. Aquest ús és més gran en els de nivell d'estudis alt, els que treballen per compte d'altri, o en el sector privat, i per aquells que en el treball actual teletreballen per voluntat pròpia o de mutu acord amb l'empresa.

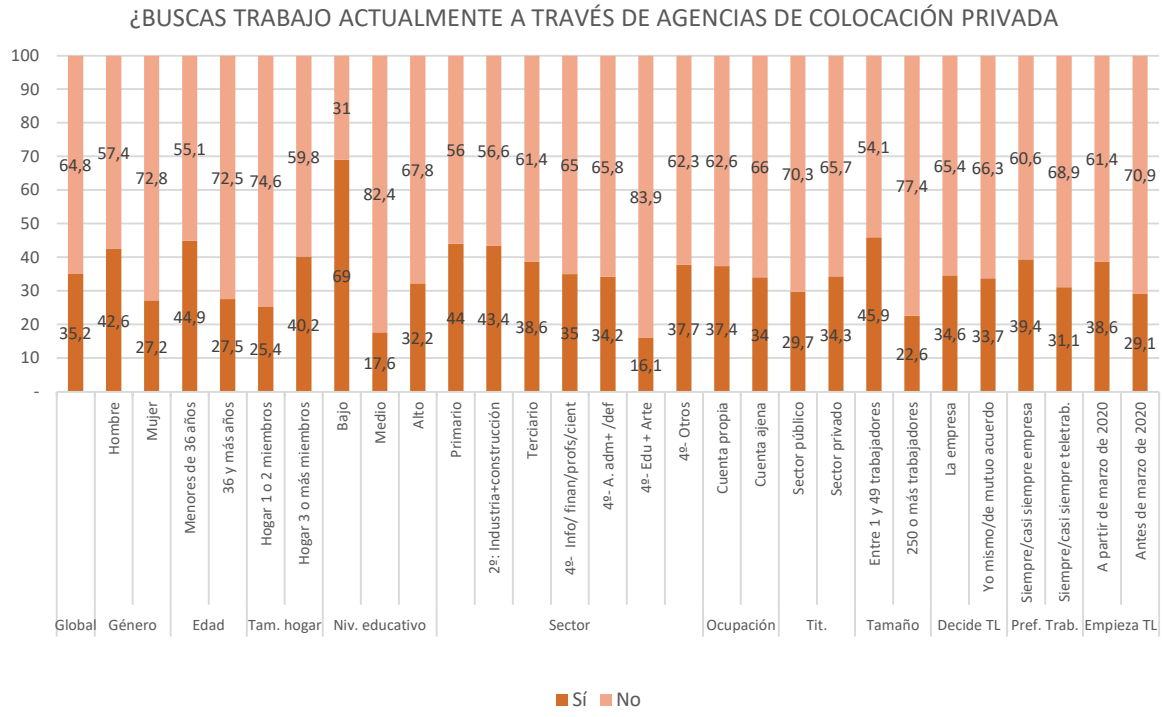
10.3.5 Recerca de feina a través dels serveis públics d'ocupació



És interessant constatar que més d'un terç dels qui busquen feina acudeixen als serveis públics d'ocupació. L'anàlisi diferencia mostra que aquests serveis són sol·licitats en major proporció pels que treballen en el sector públic.

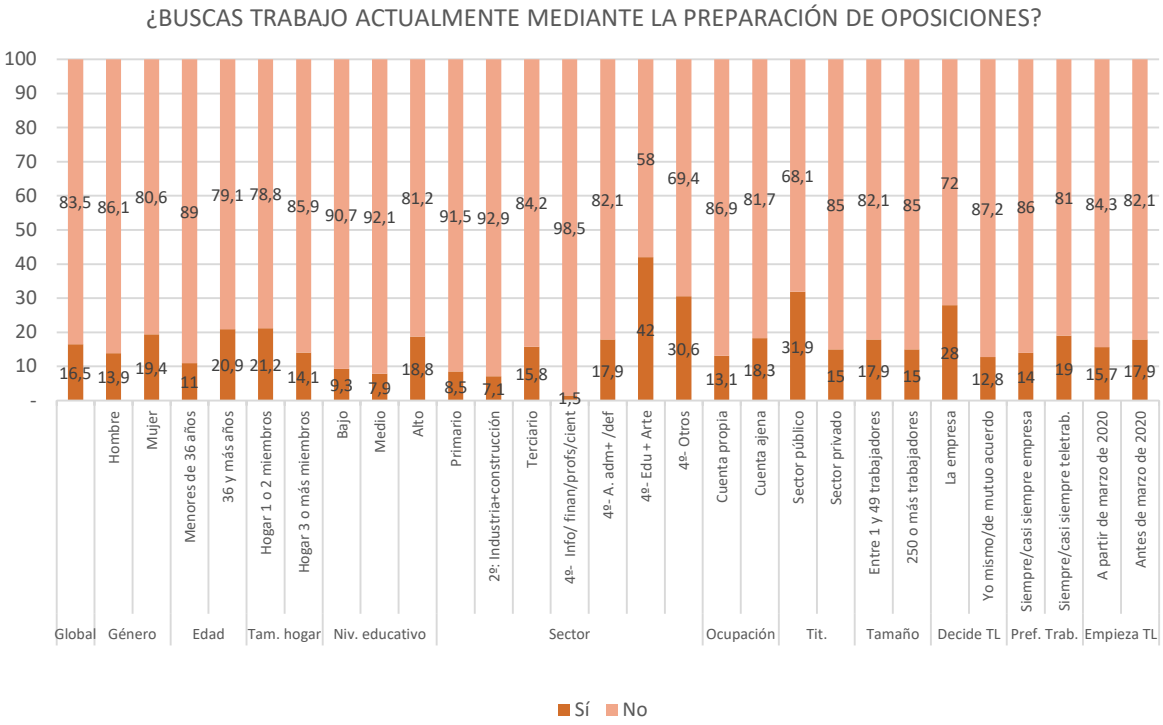
10.3.6 Recerca de feina a través de les agències de col·locació privada

Una altra manera d'obtenir ocupació és a través de les agències de col·locació privada. L'anàlisi diferencial per grups mostra que els menuts fan servir més aquesta via que les dones, també ho fa els més jóvens i els que viuen en llars amb 3 o més membres.



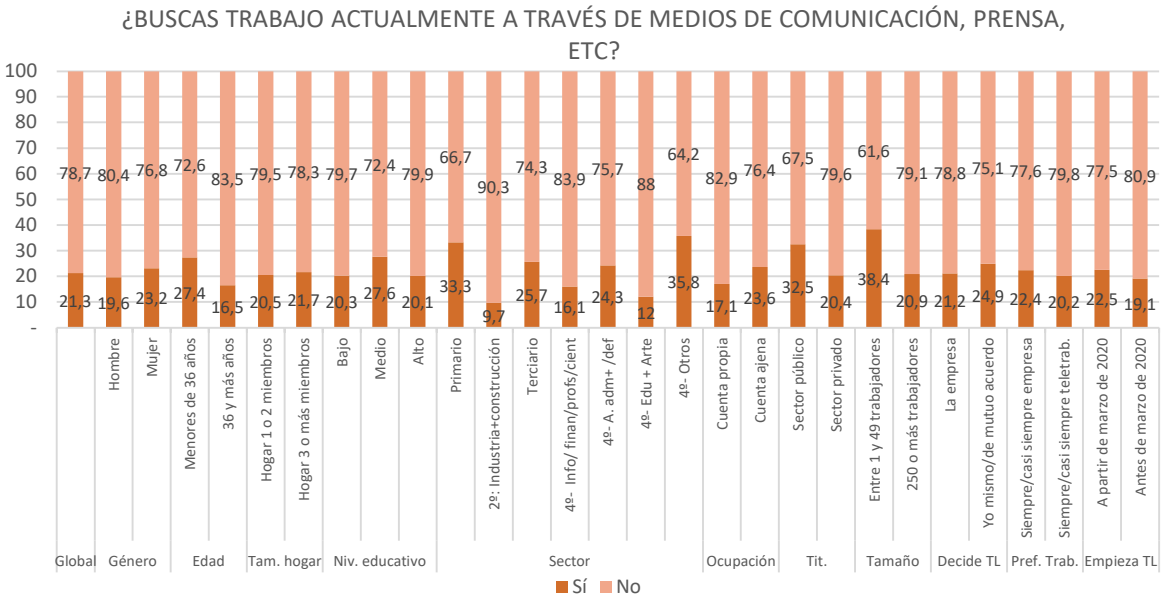
10.3.7 Recerca de feina a través de la preparació d'oposicions

Una via també considerada en la recerca de feina és la preparació d'oposicions. Les dades d'aquesta edició mostren que no hi ha diferències significatives en l'anàlisi comparativa entre grups utilitzant les variables demogràfiques.



10.3.8 Recerca de feina a través dels mitjans de comunicació o la premsa

Finalment, analitzem des d'una perspectiva diferencial l'ús que es fa del mètode convencional de recerca de feina que es realitza a través dels mitjans de comunicació o de la premsa. Tampoc en aquest cas, es donen diferències significatives en la freqüència d'ús en els diferents grups considerats.



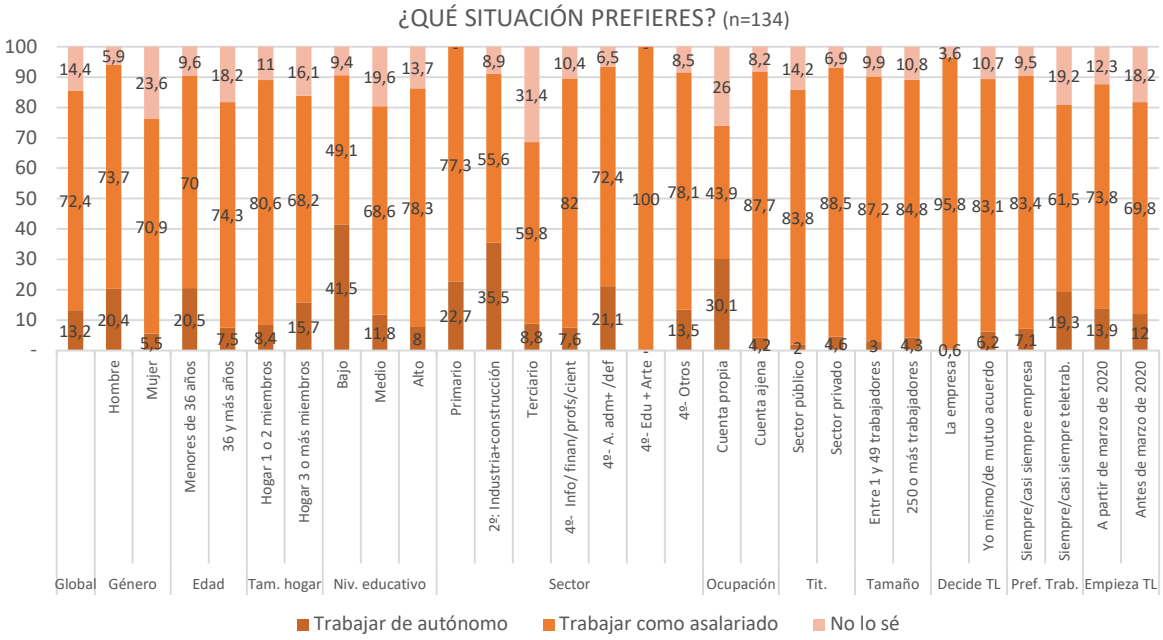
10.3.9. Una visió de síntesi

En síntesi, la recerca de feina pels qui teletreballen almenys en part de la seua activitat laboral es realitza predominantment a través de mitjans electrònics (portals d'ocupació o xarxes socials com LinkedIn) tot i que no ha perdut pes l'estratègia més informal dels familiars i amics. També es continua utilitzant l'enviament de CVs a empreses. Pràcticament, l'ordre de freqüència d'ús de la totalitat de mètodes considerats mostra una clara estabilitat en les dues edicions. D'altra banda, les diferències en els usos, tot i que no són gaire abundants ofereixen suggeriments sobre els comportaments de diferents grups de persones amb experiència en teletreball. Cal assenyalar que els cercadors d'ocupació amb nivell d'estudis alt utilitzen més els mitjans electrònics i les xarxes socials.

Métodos/medios de búsqueda de empleo	Porcentaje 2023	Porcentaje 2022	Género	Edad	Tam. hogar	Niv. educat.	Sector	Ocup.	Tit.	Tamaño	Decide TL	Pref. Trab.	Emp. Teletrab.
En portales empleo internet	86,3	75,3	Mujer			Alto							
Familiares/Amigos/Conocidos	73,1	70,6											
Envío CV a empresas	50,4	60,5											Pre-pandemia
Redes sociales como LinkedIn	69,2	59,4				Alto		Empleado	Privado		Yo mismo		
Servicios públicos de empleo	37,7	40,3											
Agencias de colocación privada	35,2	32,1											
Preparando oposiciones	16,5	27,2											
Medios de comunicación, prensa..	21,3	26,2											

10.4 Preferència dels treballadors que busquen feina per tipus d'activitat laboral: Autònom vs empleat per compte d'altri

Per tal de determinar la preferència en relació al tipus de treball hem plantejat la qüestió als enquestats sobre la situació laboral que prefereixen. Per compte propi o per compte d'altri. Els resultats mostren que predomina enormement la preferència pel treball assalariat (72,4%) sent un 13,2% la preferència pel treball autònom i un 14,4% dels que no ho tenen clar. En l'edició anterior, amb una formulació una mica diferent, perquè es platejava la preferència de treballar d'autònom, els resultats van mostrar un 24% d'enquestats que responien afirmativament a aquesta qüestió, un 69,5% que responien de forma negativa i només un 6,5% que no sabien què respondre.



En la present edició els que prefereixen el treball autònom se situen significativament per sobre de la mitjana els hòmens, nivell d'estudis baix i els que ja treballen per compte propi. D'altra banda, predomina la preferència d'un treball per compte d'altri entre els qui tenen nivell d'estudis alt, els que ja treballen per compte d'altri, els que treballen en el sector privat, els qui teletreballen per voluntat pròpia o d'acord amb l'empresa, i els qui prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.

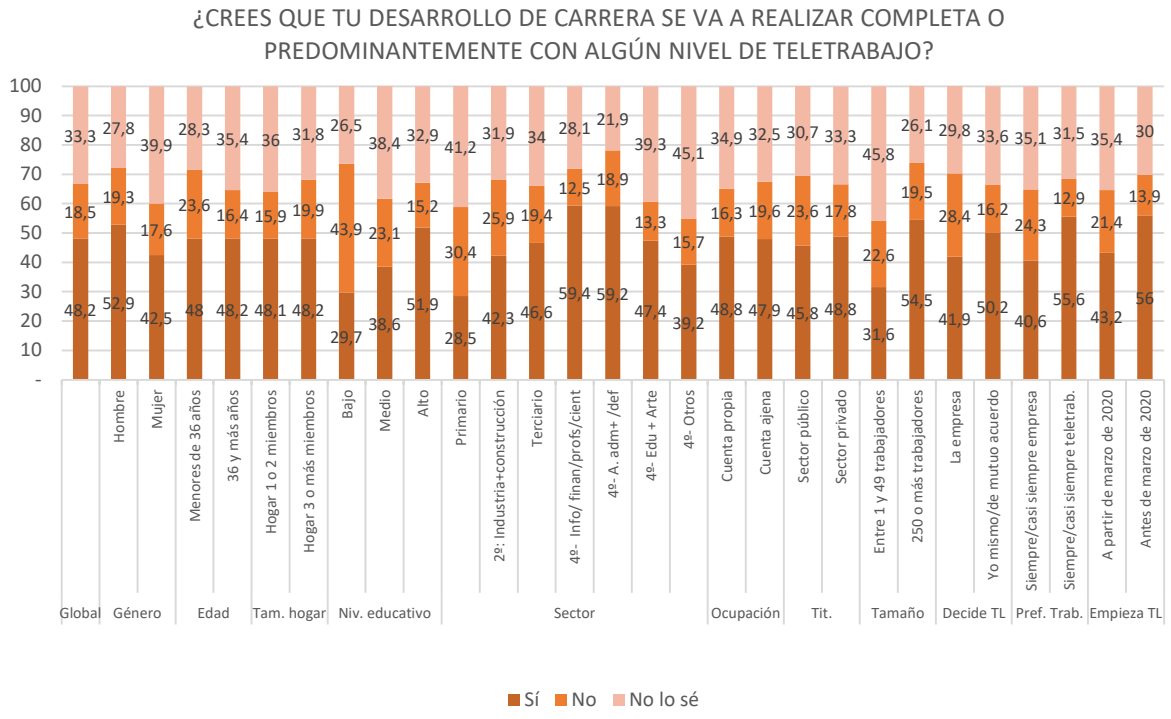
10.5 Desenvolupament de la carrera professional

Un element important en analitzar fenòmens que estan en canvi constant i que poden tenir repercussions de gran importància en la transformació del treball, és atendre les anticipacions i visualitzacions del que "pot venir". Per això, hem volgut prendre en consideració alguns aspectes amb perspectiva de futur i no limitar-nos a descriure la

situació actual. La "perspectiva" i les visualitzacions, també expectatives, no només són un element que ens indica com veu la persona "el que ve" i també les seues vivències davant d'això... En general, dóna informació sobre els comportaments que aquesta persona posarà en joc en funció d'aquesta visió de la realitat futura, bé siga per potenciar la seua ocurrència, prevenir-la o moderar-la atenent també els diferents efectes possibles.

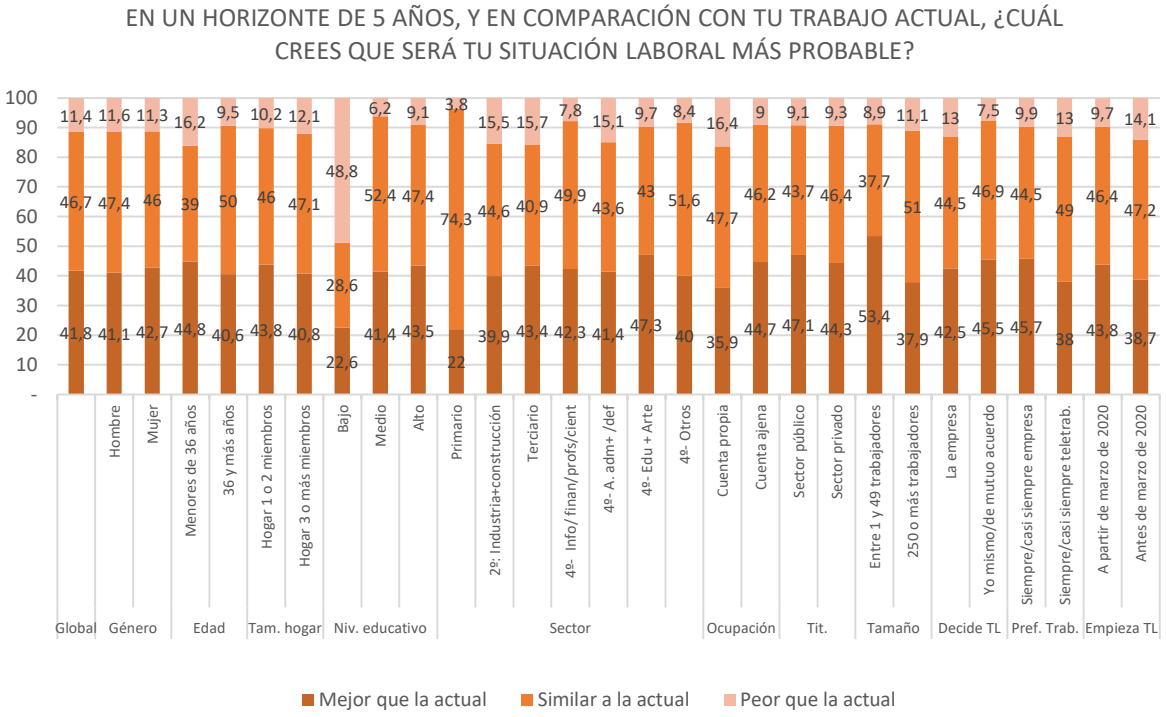
10.5.1 El paper del teletreball en el desenvolupament de la carrera

Una primera qüestió sobre el paper del teletreball en el desenvolupament de la carrera dels enquestats els ha plantejat si "creuen que el seu desenvolupament de carrera es realitzarà completa o predominantment amb algun nivell de teletreball". Les alternatives de resposta ofertes han estat Si, no i no ho s'ha de fer. Els resultats en aquesta edició presenten un 48,2% de respostes afirmatives; un 18,5% que responen de forma negativa i un 33,3% que no ho sap. En l'edició anterior aquests percentatges eren un 39,3% afirmatiu, un 25,5% negatiu i un 36,5% que no ho tenia clar. És important constatar el canvi produït només en un any. Hi ha una visió àmplia i clarament creixent que el teletreball en les seues diferents formes i modalitats "ha vingut per quedar-se" i ha de formar part de l'experiència laboral de les pròximes dècades. Quins són els grups que visualitzen un major paper del teletreball?: Els menuts, els que tenen nivell d'estudis alt, els que treballen en el sector quaternari de finances, professors i investigadors, els de les empreses grans, els que prefereixen teletreballar sempre o gairebé sempre i els que van iniciar el teletreball abans de la pandèmia.



10.5.2 Situació laboral més probable dins de cinc anys

Per finalitzar hem plantejat una valoració general relacionada amb la previsió de la situació laboral més probable dins de cinc anys. Les alternatives de resposta ofertes per respondre a aquesta qüestió han estat 1) Molt pitjor que l'actual; 2) Una cosa pitjor que l'actual; 3) Similar que l'actual; 4) Alguna cosa millor que l'actual i 5) Molt millor que l'actual. Per tal d'obtenir una visió més nítida hem agregat les opcions una i dues en la categoria "pitjor que l'actual" i les opcions 4 i 5 en la categoria "millor que l'actual". Els resultats obtinguts mostren una previsió majoritàriament optimista. Només un 11,4% visualitza una situació pitjor que l'actual, mentre que 46,7% la veu similar a l'actual i un 41,8% la veu millor que l'actual. En aquest aspecte els resultats són clarament estables, fa un any, els percentatges corresponents als que acabem d'esmentar eren del 14,1%; el 44,9% i el 41%, per la qual cosa no s'observen variacions significatives. Els grups amb una visió més positiva són en la present edició els següents: els que treballen per compte d'altri i els que ho fan en pimes.



11. CONCLUSIONS

El present estudi té com a objecte identificar les principals característiques del teletreball a la Comunitat Valenciana. Es tracta de determinar el seu volum i tendències identificar els reptes, amenaces i oportunitats tant per a treballadors com per a les empreses i detectar debilitats i fortaleses en aquesta modalitat de treball, així com els seus riscos, i elements motivadors per als treballadors. També es pretén definir i analitzar el perfil de les persones teletreballadores, i les seues condicions de treball per tal d'entendre aquest fenomen i oferir recomanacions als diferents grups d'interés que els permeten afrontar millor els reptes que planteja aquesta forma de treball. Per a això s'ha realitzat una enquesta a 2005 persones de la Comunitat Valenciana entre el 26 d'abril al 26 de maig de 2023 els resultats de la qual s'han anat presentant amb detall en el cos de l'informe. A continuació, s'ofereixen les principals conclusions que cal extreure'n.

11.1 Quantificació

Considerant aquells que respon que teletreballen almenys una vegada al mes, el percentatge de teletreballadors que indiquen que estan teletreballant actualment, i són població activa en el moment de l'enquesta, és d'un 25,86% dels treballadors ocupats en el moment de realització de l'enquesta en la mostra estudiada. Aquesta taxa s'ha calculat, atenent la definició de l'OIT, excloent aquells teletreballadors que realment són treballadors de plataformes; per als quals s'ha realitzat un altre informe específic (Todolí, et al., 2023).

11.2 Perfil de la persona teletreballadora

La persona teletreballadora més usual és home, tot i que també teletreballen un bon nombre de dones, de més de 36 anys, amb nivell socioeconòmic alt o mitjà 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 a càrrec seu. 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 de feina 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 banda de la seua feina principal, dediquen almenys una hora en un treball complementari (al voltant del 21%).

11.2.1 Gènere

Les nostres dades mostren que entre els qui no teletreballen **les dones són majoria només per un 2,6%. No obstant això, en el cas de les persones teletreballadores, els hòmens són majoria per un 9,2%.** Comparant aquesta dada amb l'obtinguda l'any anterior, s'observa un escurçament de les diferències en les proporcions de teletreballadors en funció del gènere. 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 en produís un major ús per part de les dones. No obstant això, la realitat no sembla respondre a aquest patró. De tota manera, quan preguntem per la preferència del teletreball com a mesura de conciliació les dones mostren una preferència per aquesta alternativa amb més freqüència (90,9%) que els hòmens (79,7%) sent aquesta diferència significativa. Dit això, cal posar en context que aquest tipus de treballadors es caracteritzen en una bona part per tenir un nivell socioeconòmic mitjà alt o alt.

Amb relació a altres variables, les dones es caracteritzen respecte dels hòmens per excedir la seua jornada i treballar nits i caps de setmana en menor mesura que ells (un 69,5% enfront d'un 56,9%). És interessant constatar un canvi quant a les diferències entre hòmens i dones pel que fa a la decisió unilateral de l'empresa en la realització de teletreball. L'any 2022, el percentatge de dones en aquesta condició era més gran que el dels homes, sent l'any 2023 similar, i es va situar en tots dos casos lleugerament per sobre d'una quarta part del total tant per a les dones com per als homes. Quant al compliment de la normativa relativa al teletreball, es constaten diferències rellevants entre hòmens i dones quant a l'avaluació dels riscos laborals inherents al lloc en situacions de teletreball i quant a la disponibilitat de suport tècnic en la situació de teletreball o quant a la disponibilitat de vies adequades per comunicar-se amb els seus superiors o amb els seus companys. Les dones també presenten una situació menys favorable que els menuts quant a la seua valoració de la preparació de l'empresa per a la realització del teletreball, la preparació dels propis companys per a aquesta activitat i la preparació del supervisor o l'organització dels processos de treball. No obstant això, la situació s'inverteix pel que fa a la possibilitat de triar horari, ja que, en aquest cas, l'avantatge es decanta clarament a favor de les dones. Finalment, les diferències per gener es mostren també significatives quant a la transgressió del dret a la desconnexió, ja que en la majoria dels casos són els hòmens els qui reben comunicacions o demandes de l'empresa fora del temps de treball.

11.2.2 Distribució geogràfica

No s'aprecien diferències significatives en la distribució geogràfica del teletreball en relació amb la dels que no ho fan, entre les diferents províncies de la Comunitat Valenciana, encara que en aquesta ocasió observem una lleugera major representació de

teletreballadors residents a la província de València respecte a la mostra general. Quant als entorns rurals o urbans, els teletreballadors es concentren en entorns urbans en major mesura que la resta de la població (56,8% enfront del 46,8%), situació que no es donava l'any passat. Aquest resultat pot respondre al fet que les ocupacions que poden ser traslladades a modalitat teletreball estan amb major freqüència en zones urbanes. És important analitzar l'evolució d'aquesta distribució per veure si cal 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 hi ha diferències significatives entre treballadors espanyols i estrangers en matèria de teletreball respecte al treball presencial. Les dades obtingudes ens indiquen que un 8,7% dels qui teletreballen procedeixen de fora d'Espanya, un percentatge molt similar al de la resta d'enquestats de (9,2%). Això podria estar indicant que el fenomen conegut com a nomadisme digital (professionals que desenvolupen la seua activitat laboral mitjançant teletreball canviant de localització freqüentment, amb un "estil de vida" nòmada), almenys a nivell transfronterer, no sembla ser significatiu, de moment, a la Comunitat Valenciana.

11.2.4 Persones a càrrec seu

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. Així i tot, es manté, igual que ocorria l'any passat, que hi ha una major representació de persones casades entre els qui teletreballen al mateix temps que una menor representació de persones solteres.

En aquest sentit, s'aprecia que les persones que teletreballen tendeixen a viure en llars més nombroses que les que no teletreballen. En el cas de llars de tres o més individus els percentatges són del 53,8% entre els qui no teletreballen i del 65,38% entre els qui sí. Aquesta tendència no era clarament observada l'any anterior. A més, les persones teletreballadores tendeixen a viure en llars on dues o més persones aporten ingressos al nucli familiar en major mesura que els qui no teletreballen (72% enfront del 56%) el que pot estar en relació amb el nivell socioeconòmic que sol ser major en les persones que teletreballen. Finalment, assenyalar sobre això que les persones que teletreballen solen tenir una o més persones a càrrec seu en major percentatge que les que no teletreballen (63,6% enfront de 53,3%). Aquesta situació s'ha de posar en relació amb l'edat dels teletreballadors, que sol concentrar-se en els trams mitjans (36 a 55 anys) en major

mesura que la resta, i també en relació amb la mida de les llars. A més, indicaria una major necessitat de conciliació entre els qui teletreballen que entre els qui no ho fan.

11.2.5 Formació i nivell socioeconòmic

En el teletreball apareix una gran sobrerepresentació de les persones amb un nivell educatiu alt, tres quartes part, enfront d'un 42,9% en la resta dels treballadors. Aquesta tendència es mostra també en altres estudis realitzats recentment (p.e. el dut a terme a la Comunitat de Madrid). Aquestes dades cal posar-les en connexió amb el tipus de treballs desenvolupats per les persones que teletreballen, que generalment exigeixen qualificació universitària (50%) a les quals cal afegir una bona part del 13,6% que realitza activitats de gerència d'empreses, de direcció de persones o d'equips de treball i una part dels que declaren treballar en llocs que exigeixen un nivell de qualificació mitjà. La realitat presentada amb el nivell socioeconòmic (61,1% presenta un nivell socioeconòmic alt o mitjà alt, cosa que pràcticament duplica les dades obtingudes per a les quals no teletreballen).

11.2.6 Titularitat pública o privada de l'ocupador

Si comparem la importància del teletreball entre els sectors públic i privat, en gairebé tots els índexs trobem certes disparitats entre tots dos. El 23,6% dels teletreballadors, treballen en el sector públic (percentatge al qual cal afegir el 4,2% de treballadors en el sector mixt) mentre que en termes globals de la població treballadora de la Comunitat Valenciana, només el 16,37%[13] treballen en aquest sector. Això implica una major incidència del teletreball en el sector públic, que no obstant això no concorda amb les preferències per aquest tipus de treball en aquest sector. el 29% dels treballadors públics prefereixen la presencialitat i només el 17,7% prefereix el teletreball. La tendència és l'oposada en aquest aspecte en el sector privat. Això suposa que el teletreball continua sent més comú en el sector públic que en el privat, tot i que, respecte a l'any passat hi ha hagut un notable descens, ja que el 2022 el 29,1% deia teletreballar per al sector públic i un 6,2% en el sector mixt.

En relació a la mida de l'empresa, la majoria de les persones que teletreballen ho fan en empreses de més de 50 treballadors (71,3%), i en la seua major part en empreses de 250 o més treballadors (43,1%) on a més es concentren aquelles persones amb un nivell socioeducatiu alt. Per gènere, els hòmens estan més representats en les grans empreses, mentre que les dones tenen un percentatge més gran en les empreses de menys de 50 treballadors. A les petites empreses observem com les persones teletreballadores manifesten més comunament la seua preferència pel treball presencial (33,3%) davant el teletreball (23,7%).

11.2.7 Moment d'inici del teletreball

El 61,2% de les persones que teletreballen van començar a partir de març de 2020 a la Comunitat Valenciana. Les dones s'han incorporat al teletreball significativament més que els hòmens a partir de la pandèmia, i sent que entres els treballadors predominen els xatracs cal assenyalar que abans de la pandèmia el predomini de teletreballadors hòmens superava en gairebé deu punts percentuals el de les dones.

També es constata que, dels teletreballadors per compte d'altri, el 70,2% s'han incorporat amb posterioritat a març de 2020 mentre que aquest percentatge és del 42,7% dels teletreballadors per compte propi, una cosa que ens mostra amb claredat que les empreses irrompen en aquesta modalitat de treball arran del confinament i van mantenint aquesta modalitat amb posterioritat.

Es detecta també major incidència d'adaptació al teletreball per imposició de l'empresa entre els quals es van incorporar amb posterioritat a l'inici de la pandèmia de COVID-19 (73,9%). A més, també s'observa que hi ha menor preferència pel teletreball entre els teletreballadors nous que entre els que ja fa temps que es troben en aquesta situació (probablement relacionat amb el fet que fos una imposició empresarial).

11.2.8 Decisió d'adoptar el teletreball

En un 27,9% dels enquestats, el teletreball és imposat per l'empresa. No obstant això, l'opció més destacada en gairebé la meitat dels casos (47%) és el mutu acord una quarta part són per decisió del treballador. **En el sector privat 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. Pel que fa a l'any passat, veiem un increment dels qui decideixen ells mateixos teletreballar (el 2022 era 18,2%) i una reducció dels qui es veuen en aquesta situació per imposició empresarial (el 2022 era el 33%), si bé els qui ho estaven de mutu acord a penes ha variat (48,8% el 2022).

11.2.9 Autònoms

Un 26,5% 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 12,5%, veiem que la incidència del treball per compte propi en el teletreball és més del doble. D'altra banda, és interessant constatar que el percentatge dels autònoms que teletreballen ha augmentat sensiblement respecte de l'any anterior (17,2%).

11.2.10 Declaració de l'Activitat

Un 8% de les persones que teletreballen admeten fer-ho de forma informal o irregular. Aquest percentatge creix fins a poc menys d'un 10% entre els menors de 36 anys i d'entre els diferents sectors és més freqüent en l'educatiu i artístic (15,9%). Destaca que el 16,7% de les persones teletreballadores per compte propi no declaren la seua activitat. D'aquesta manera, observem d'una banda 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 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 9,3% ho fan sempre o amb força freqüència, tot i que esporàdicament sí que teletreballen en horari nocturn un 28,1% dels teletreballadors, sent molt més comú el teletreball nocturn entre els que realitzen la seua activitat per compte propi (51,3%) que aliena (30,3%). D'altra banda, el teletreball durant els caps de setmana, tot i 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 34,5% ho fa només algunes vegades. **En aquest sentit destaca que en aquesta edició de l'informe són els menuts els qui responen amb major freqüència que treballen sempre o bastants vegades en cap de setmana (el 15,9% enfront del 8,3%)**. Si ens fixem en la variable etària, veiem com els jóvens no teletreballen mai en caps de setmana en un percentatge més gran als majors de 36 anys (55,2% enfront del 49,6%) però alhora també mostren un percentatge més gran dels qui ho fan sempre o bastants vegades (21% dels jóvens enfront de l'11,4% dels majors de 36 anys). La majoria diu teletreballar almenys algunes vegades fora de l'horari habitual de treball establert (71,3%). De fet, gairebé la meitat (47,8%) diu teletreballar fora del seu horari només algunes vegades, mentre que resulta una cosa comuna per al 23,5% (15,8% ho fan bastants vegades i el 7,7% sempre o gairebé sempre). Les dades no disten gaire dels observats l'any anterior, tot i que s'aprecia com ha descendit lleugerament el percentatge dels qui diuen no teletreballar mai fora del seu horari (32% el 2022, aquest any el 28,7%) i ha augmentat el dels qui ho fan de forma habitual (20,2% el 2022, aquest any el 23,5%). Només un 12,5% dels teletreballadors per compte propi diu teletreballar dins del seu horari davant el 36,6% els treballadors per compte d'altri, i un elevat 36,3% diu treballar fora del seu horari habitualment (el 23,4% bastants vegades i el 12,1% sempre o gairebé sempre).

Un 43,9% de les persones que teletreballen realitzen jornades excessives com a mínim algunes vegades, sent per a 12,6% una cosa habitual (sempre o bastants vegades). Aquestes dades suposen un empitjorament de la situació respecte de l'any passat, quan el 61,8% de les persones teletreballadores no realitzaven mai o gairebé mai jornades diàries de més de 10 hores, un 25,5% ho feia només algunes vegades i era habitual per al 12,7%. Entre els més jóvens és significativament més comú realitzar jornades de més de 10 hores sempre o gairebé sempre (8,4%) que entre els majors de 36 anys (4,1%)

Com ja ocorria l'any passat, resulta molt més comuna la realització de llargues jornades diàries per part dels teletreballadors per compte propi que pels teletreballadors per compte d'altri. De fet, mentre prop d'un terç dels empleats (33,7%) realitza almenys alguna vegada jornades diàries de més de 10 hores (un 25,1% de la mostra, només algunes vegades), entre els treballadors per compte propi ho fan prop de dos terços (65%), i un elevat 20,9% del total ho fan de forma habitual (9,8% bastants vegades i 11,1% sempre o gairebé sempre).

En síntesi, 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 forma 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

Un 52,6% dels teletreballadors enquestats desenvolupen més del 30% de la seua jornada en situació de teletreball, de fet, el 28,1% manifesten estar en situació de teletreball diàriament. Aquestes xifres posen de manifest que més de la meitat dels qui han teletreballat ha assolit una freqüència suficient per a ser considerats treballadors a distància regulars segons la normativa. Les dones teletreballen de forma regular més que els homes, i també ho fan els teletreballadors més joves. També és més freqüent aquesta freqüència regular entre els treballadors per compte propi i entre el que prefereixen el teletreball. En comparació amb l'any anterior, les dades globals mostren un clar descens respecte de l'any anterior dels treballadors que la legislació considera com a "regulars". Cal preguntar-se si, aquesta legislació pot haver tingut algun efecte sobre aquests canvis (Vegeu informe de la Comunitat de Madrid sobre teletreball, 2022).

Una informació rellevant, en funció del que estableix la legislació sobre teletreball és determinar si el teletreballador ha treballat almenys el 30% de la jornada durant un mínim de tres mesos. Les dades mostren que la majoria dels teletreballadors declaren complir aquestes condicions (71,7%) per la qual cosa s'aplicaria l'exigència de formalitzar un contracte de teletreball. No obstant això, davant la pregunta de si han formalitzat aquest

contracte, més de la meitat dels teletreballadors (56,8%) no ho han fet, un 6,1% no ho sap i un 37,1% si ho han fet.

11.3.2 Lloc de treball

Una immensa majoria de teletreballadors, 9 de cada 10 (89,8%) teletreballa normalment des del propi domicili. No obstant això, un 6,6% ho fa des d'una oficina particular, un 2,1% des d'un lloc públic o d'accés públic i un 1,4% en un espai de coworking. Això suposa un petit descens del teletreball des del domicili respecte de l'any anterior (93,4%) que es correspon amb un augment de l'ús d'oficines particulars (4,7% el 2022) i dels espais públics (0,3% el 2022).

11.3.3 Preparació de l'empresa

El 33.5% 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 petites, i els sectors d'informació i finances i administració i defensa en comparació amb la resta. Aquesta situació es reprodueix respecte de la preparació dels supervisors (32,2%) els companys de feina (33,5%), i de l'organització dels processos de treball (31,13%) en què s'ha d'inserir el teletreball. Així doncs, si bé la preparació empresarial pateix en general d'importants deficiències, és més gran entre les empreses petites i en el sector públic, que semblen més necessitats de formació i mitjans. D'altra banda, les dones 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 (80,5%), seguit de la taula de treball (63,7%) telèfon mòbil i la línia de telèfon (63,1%), la cadira de treball (61,7%) i en menor mesura la impressora (39,5%) l'ordinador de sobretaula (35,3%), i el telèfon fix i línia de telèfon (15,3%).

11.4.2 Aportació dels mitjans de treball

Sent el portàtil el mitjà més utilitzat per al teletreball destaca que **gairebé la meitat (46,8%) de les persones que teletreballen són elles mateixes qui aporten aquesta eina de**

treball, percentatge que s'incrementa amb molt en el sector públic (64,4%) i entre les petites empreses (60,6%). El mateix succeeix amb el telèfon mòbil i la línia (46,2%), amb números similars, i en el cas de la taula i la cadira de treball, els percentatges es disparen al 89,1% i el 83,7%, i al 74,1% per a la impressora, 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 reduït lleugerament el 2023 sobre l'any anterior, tot i que la tendència de la situació és la mateixa. Serà important avançar en la clarificació dels acords entre empresa i treballador en relació amb aquestes qüestions.

11.5 Compliment de la normativa

11.5.1 Acords per escrit

Ja hem esmentat anteriorment que una majoria dels teletreballadors compleixen les condicions (71,7%) per formalitzar un contracte de teletreball. No obstant això, més de la meitat dels teletreballadors (56,8%) no han formalitzat aquest contracte, un 6,1% no ho sap i un 37,1% ho han fet.

11.5.2 Abonament de les despeses

Aproximadament en el 71,1% dels casos, l'empresa no es fa càrrec dels costos per despeses corrents derivades del teletreball que la persona treballadora ha d'afrontar per trobar-se en aquesta situació, ni els referents al lloc o espai en què es teletreballa (77,7%, i un 9,5% ho fa parcialment). Aquests percentatges s'incrementen 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 desconnexió i avaluació de riscos laborals

Un 57,6% dels enquestats informa que la seua empresa no compta amb un protocol per permetre la desconnexió digital i un 54,9% afirma que la seua empresa no ha realitzat una correcta avaluació dels riscos laborals inherents al teletreball. En ambdós casos aquests percentatges són superiors en les petites empreses, i el sector públic resulta pitjor aturat respecte de la correcta avaluació de riscos laborals. En qualsevol cas, cap percentatge baixa del 55%, més aviat tot el contrari, el que resulta en un panorama molt deficient en el compliment d'aquestes obligacions. En el costat positiu cal ressaltar una

reducció d'aquests percentatges quan es comparen amb els obtinguts l'any 2022, en especial pel que fa a l'anàlisi dels riscos psicosocials.

11.5.4 Monitoratge, control i informació a les persones teletreballadores

Més d'un terç de les persones (37,4%) diuen estar monitorades per l'empresa mitjançant tecnologia, sent molt més freqüent aquest monitoratge en el sector privat (el 39,0%) que en el sector públic (el 30,1%). Destaca també que el 10,6% dels treballadors desconeixen si aquest monitoratge es duu a terme, sent el desconeixement més gran en les empreses privades que en el sector públic. **Pel que fa a la comunicació dels resultats dels monitoratges als teletreballadors i les teletreballadores, en els casos en què aquest monitoratge és conegut pels treballadors, només el 43% dels teletreballadors en diuen ser informats**. Estudis posteriors podran constatar si el monitoratge anirà o no en augment, 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 majoria de les persones que teletreballen (59,8%) manifesten no haver rebut cap tipus de formació per part de l'empresa per al teletreball. Cal assenyalar que aquest percentatge s'ha reduït en més de 10 punts percentuals respecte de l'any anterior. El percentatge aquest any és més gran entre aquelles persones que treballen en empreses petites**. Respecte de fins a quin punt consideren les persones enquestades que els seus companys i companyes de feina es troben preparats per teletreballar, dos terços dels teletreballadors creuen que sí que compten amb aquesta preparació (el 66.5%), constatant-se en el sector públic un percentatge inferior (55,8%); en relació amb la formació dels supervisors, trobem percentatges una mica més baixos (60,1%) i novament una diferència en contra del sector públic (51,9%). Les dades mostren que a les empreses de **quatre de cada deu treballadors es donen situacions de teletreball que no compten amb personal ni amb quadres directius amb formació suficient per teletreballar**. Aquesta mancança pot portar a 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 29,5% afirma no comptar amb el **suport tècnic** necessari per part de l'empresa davant de problemes informàtics o de connexió que impedesquen el correcte desenvolupament de la seua activitat laboral, aquest percentatge és significativament més gran en el sector públic (38,1%) i en les petites empreses (43,8%), i augmenta al 45,8% 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 16,9% assenyala no disposar de vies adequades, sent major aquest percentatge en el sector públic.

Per al cas de la disponibilitat de vies adequades de **comunicació amb els companys i companyes** de feina obtenim una imatge similar (14,7% no és adequada). Les deficiències s'incrementen en les petites empreses (26,1%). Hi ha doncs marge de millora sobretot en els casos en què la situació és menys adequada.

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 a l'article 18 de la llei 10/2021, de 9 de juliol. Certament la normativa al respecte recondueix a la redacció d'un protocol de desconnexió sense establir un decàleg d'aquelles pràctiques que suposen una vulneració del dret a la desconnexió, però, en aquest estudi s'han recollit dades sobre la freqüència amb què certes accions potencialment lesives d'aquest dret són suportades pels teletreballadors amb la intenció de poder observar-ne el grau de compliment. El 42,4% dels enquestats indiquen que les seues empreses compten amb un protocol per permetre la desconnexió digital. Aquest percentatge és clarament més gran en les empreses privades que en les públiques, i també en les grans que en les petites. Tenint en compte aquestes dades, i les que hem presentat en el present estudi sobre actuacions de diferent tipus relacionades amb aquesta qüestió, es pot extreure la idea que encara hi ha serioses dificultats a l'hora de garantir el dret a la desconnexió, existint sectors més deficients que d'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 51% manifesten rebre correus fora de la seua jornada laboral, aquest percentatge s'eleva fins al 60,6% en 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. Correlativament, amb percentatges una mica menors, al voltant del 5% menys, es mantenen les mateixes dades respecte dels correus electrònics que són contestats fora de la jornada laboral.

11.6.2 Cridades telefòniques

En aquest cas les cridades telefòniques fora de la jornada de treball són habituals per al 33,8% de les persones teletreballadores, sent més habitual en els hòmens que en les dones. Es repeteix el mateix patró en relació amb les telefonades ateses, amb percentatges aquesta vegada molt similars.

11.6.3 Missatges de text o àudio

Un 39% assegura rebre amb força o molta 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 del mateix. 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 manca 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. És interessant constatar que s'observa una tendència a la baixa, quan es comparen els percentatges obtinguts l'any 2023 referits a les valoracions baixes de la preparació dels supervisors en els diferents aspectes considerats.

11.7.1 Tasques organitzatives

Un de cada quatre enquestats considera que els seus supervisors no realitzen una correcta assignació d'objectius, tasques i càrregues de treball, ascendint al 42% en el sector terciari, a un 31,5% entre els treballadors de les petites empreses i a un 45% quan els treballadors són obligats per l'empresa a realitzar el teletreball. 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 una quarta part de les persones teletreballadores consideren que el suport rebut dels seus supervisors no és suficient, i són també un de cada quatre els qui consideren que no obtenen d'aquests una correcta valoració de l'acompliment de la seua feina. En ambdós 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, els que teletreballen en el sector terciari i els que realitzen el teletreball per decisió de l'empresa.

11.7.3 Tracte personal i contribució a un bon clima de treball

Si bé la majoria valoren positivament el tracte personal amb els seus supervisors són gairebé un de cada cinc els que indiquen que el seu tracte personal és pobre i un de cada quatre els que consideren que el seu supervisor no contribueix a crear un clima adequat de treball. Això indica que en una quarta part dels casos els supervisors no tenen o no posen en pràctica actituds necessàries per a una correcta comunicació i direcció dels equips de treball. En concret, les dones valoren més negativament els seus supervisors en aquests aspectes, també aquelles persones que treballen en el sector públic (pel que fa al clima de treball), en el sector terciari i en les petites empreses manifesten pitjors valoracions. També ho fan els qui teletreballen per decisió unilateral de l'empresa.

11.8 Teletreball i autònoms

Resulta interessant poder determinar si aquelles persones que diuen teletreballar per compte propi realment compleixen amb les característiques imputables un veritable treballador autònom, o si la sortida 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 certs percentatges que semblen indicar una situació irregular, i han de ser tinguts en compte, no poden extrapolar-se una realitat generalitzada de falsos autònoms, almenys de les dades obtingudes en el present estudi, però sí que són indicatius de l'existència d'un nombre important d'autònoms que serien susceptibles de ser reclassificats com a assalariats.

11.8.1 Determinació de l'horari de treball

El 34,5% d'autònoms que teletreballen respon que l'**horari ve imposat per un tercer no podent autoorganitzar-se**. Aquest percentatge ascendeix al 40,5% entre els qui van començar a teletreballar després del confinament per la pandèmia.

11.8.2 Subcontractació

Observem ací com les persones que teletreballen per compte propi es veuen molt limitades generalment a poder subcontractar o contractar substituts, exigint-los els seus clients que siguen ells personalment els qui presten el servei. Això passa en un 82,6%, per la qual cosa només el 17,4% diuen tenir capacitat per 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 (81,4%) tenen, habitualment llibertat respecte dels seus clients per poder operar com estimen oportú, però, en un 18,6% dels casos, la forma de procedir ve imposada pel client. Aquest percentatge ascendeix a un 29,4%, per als autònoms que van començar a teletreballar després del confinament per la pandèmia.

11.8.4 Preu i destinació final del servei

Quant al preu un de cada tres teletreballadors autònoms no té capacitat de negociar el preu amb el client, sent aquest qui ho determina. **Aquest percentatge ascendeix al 38,2% en el cas de teletreballadors en llars d'1 o dos membres.** Finalment, un de cada quatre teletreballadors autònoms no treballa per a un client final. El seu treball és comprat per un intermediari que ven posteriorment el seu treball per al client final. Aquesta proporció gairebé arriba a un de cada tres dels que van començar a teletreballar amb la pandèmia.

11.9 Valoració d'aspectes del teletreball

Els teletreballadors valoren de forma positiva la major part d'aspectes valuosos que comporta el teletreball. Hem preguntat per la valoració d'onze aspectes, també analitzats en altres estudis i hem obtingut el següent rànquing: En primer lloc se situa la reducció del temps de desplaçaments, amb un 90,7% de valoracions positives. En segon lloc, se situa la flexibilitat i organització del temps de treball (88,7%) i en el tercer l'autonomia en

el desenvolupament del treball (88%). El segueix en quart lloc, la possibilitat de triar el lloc de treball (85,9%) i en cinquè lloc, se situa la millor capacitat de conciliació (84,8%).

Un segon bloc està constituït per aspectes que reben una valoració pròxima al 80%, però sense assolir aquest valor. Així, l'estalvi de costos econòmics se situa en sisè lloc (79,3%), la possibilitat de mantenir l'ocupació està en setè lloc (78,5%) i la millora del rendiment i la concentració (78,1%) en el vuitè.

Un tercer bloc el constitueixen aspectes que reben una valoració pròxima als dos terços de teletreballadors. Així, l'obtenció d'experiència per aconseguir una millor ocupació (65,1%), l'accés a oportunitats de treball en altres països o llocs (64,8%) i, finalment, l'elecció de vestimenta (64,2%).

És interessant constatar que aquestes valoracions s'han mantingut força estables en el rànquing els anys 2022 i 2023. Potser com a excepció cal esmentar la possibilitat de conciliar que ha baixat el 2023 del segon al cinquè lloc i la valoració de l'autonomia que permet el teletreball que ha passat del cinquè lloc el 2022 al tercer el 2023.

Pel que fa a les variables que marquen diferències en les valoracions dels aspectes considerats, la *preferència pel teletreball* té un efecte positiu generalitzat. En tots els casos, els qui prefereixen el teletreball reporten una major importància de tots els aspectes analitzats que els que prefereixen el treball presencial. Una tendència similar es constata en la variable que contempla *qui ha decidit el teletreball*. La valoració d'un bon nombre d'aspectes estudiats és significativament més gran quan és el subjecte qui decideix, per si mateix o d'acord amb l'empresa teletreballar. Són també molts els aspectes en què l'estatus ocupacional marca diferències. Els treballadors per compte d'altri valoren més molts dels aspectes considerats com a realment motivadors per teletreballar, del que ho fan els treballadors per compte propi. Altres variables considerades juguen un paper menor en mostrar diferències en la intensitat de les valoracions realitzades pels diferents grups considerats.

11.10 Riscos psicosocials en el teletreball

Tenint en compte les transformacions que s'han anat produint en el teletreball durant els darrers anys i la seua generalització a una part de la població treballadora, és important conéixer i identificar els riscos laborals que poden estar associats al teletreball tenint en compte la seua progressiva implantació amb múltiples configuracions. Hem demanat als enquestats que ens indiquen sobre una àmplia gamma de possibles fonts de risc físics organitzatius i de caràcter psicosocial si el teletreball presentava aquest risc. A vegades el tipus de risc cap a convenient valorar si el teletreball suposava un increment dels riscos sobre els quals s'estimaven en la situació de treball presencial. Els riscos considerats els

hem classificat en set categories: 1) Valoració general del teletreball sobre la salut dels treballadors; 2) Riscos derivats de la realització de tasques i activitats de treball; 3) Riscos derivats de les relacions amb el supervisor i els companys de treball; 4) Riscos derivats de les relacions interpersonals en el treball; 5) Riscos derivats de la manca de conciliació entre treball i altres àmbits de la vida; 6) Riscos derivats de la manca de recursos necessaris per teletreballar i 7) Riscos relatius a les relacions d'ocupació i la carrera professional. En els punts que segueixen sintetitzem els principals resultats obtinguts a partir de les informacions manifestades per les persones enquestades.

11.10.1 Implicacions del teletreball per a la salut del treballador

L'anàlisi de les qüestions que analitzen directament l'impacte negatiu del teletreball sobre la salut, mostra que un de cada quatre treballadors mostra el seu acord amb l'afirmació que el teletreball li genera ***problemes de salut com dolor d'esquena, augment de pes, etc.*** indicant el caràcter sedentari de moltes activitats realitzades en aquesta modalitat. A més, un 17,8% dels enquestats indica que el teletreball ***els genera més estrés*** que el treball presencial sent aquesta experiència més freqüent en els més joves, els de nivell d'estudis mitjà, els que treballen en empreses petites, teletreballen per decisió de l'empresa i els que prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa. Un 15,6% dels enquestats assenyalen que ***el teletreball els genera riscos addicionals per a la seua salut*** i un 13,7% indica que els produeix un increment dels ***riscos d'accident laboral.*** En tots els casos, són els jóvens els qui perceben aquests efectes comparativament en major mesura.

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 se n'inclouen dues amb freqüència elevada: ***protecció de dades i equip*** (41,1%) i la ***necessitat de competències digitals*** (32,8%). L'excés de càrrega (21%) és percebut com a risc aproximadament per un de cada cinc treballadors. La resta presenten freqüències menors. Així, la ***reducció de la flexibilitat en la gestió del treball*** (16,1%), la ***insuficient informació i documentació*** (15,6%) i la ***reducció de la productivitat*** (14%). Es constata en aquests estressors bé una estabilitat o bé una lleugera disminució en els percentatges en comparació amb els obtinguts en l'edició de l'any anterior. Diferents variables influeixen en la incidència dels riscos d'aquest bloc. El risc derivat de les exigències de la protecció de les dades i equips és percebut en major mesura pels que prefereixen un treball presencial i el risc derivat de la falta de competències digitals pels quals van començar a teletreballar en la pandèmia o posteriorment.

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*** per a un 27,2% dels enquestats, i per a un 20,4% ha augmentat el ***control en la supervisió***. A més, deteriora la ***relació de confiança amb supervisors i caps*** (26,7%). D'altra banda, aquesta modalitat de treball ***augmenta la dificultat de coordinació amb els companys*** per a un 24%. Interessa constatar que, els riscos derivats de la relació i coordinació amb supervisors i companys són més grans en el sector secundari mentre que l'augment de la vigilància i control es dóna més en el sector terciari. En general aquests riscos han disminuït lleugerament excepte en el que fa referència al deteriorament de la confiança amb supervisors i caps que ha augmentat en una mica més de 3 punts percentuals, sent en aquest cas les puntuacions més elevades en els menuts i en els joves.

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*** (41%) juntament amb altres de nivell relativament més baix, com els riscos de ***problemes amb els clients*** (16,8%) i també les ***relacions tòxiques a la feina*** (***agressió verbal*** en un 10,2% i ***assetjament sexual***, en un 13,2%). En els tres primers casos la prevalença ha descendit respecte de l'any anterior (pel que fa a la soledat baixa en 5,2 punts percentuals), mentre que en l'assetjament sexual es constata un augment de 3,5 punts percentuals. En tots els casos la incidència dels riscos és més gran entre treballadors jóvens, i en el cas del risc de soledat també ho és entre els que treballen en el sector secundari.

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

Els riscos considerats en aquest bloc se situen a la zona alta d'incidència. Així, estan per sobre del 25%. Els problemes de ***desconnexió del treball fora de la jornada laboral*** (29,7%), la ***confusió d'horaris entre treball i altres àmbits de la vida*** (26,5%) i que ***el treball s'estenga més enllà de l'horari laboral*** (33,5%). Els dos primers han descendit en la seua prevalença en una mica més de 5 punts percentuals però el treballar més hores ha augmentat en 3 punts. El risc de falta de desconnexió es dóna amb més freqüència en dones, nivell d'estudis alt, en el sector de l'educació, en treballadors d'empreses grans i en aquells que prefereixen treballar en l'empresa. D'altra banda, el risc que el treball s'estenga fora de la jornada laboral es dóna en major percentatge entre els que viuen en

llars d'1-2 persones, treballen en el sector públic i tenen preferència pel treball presencial.

11.10.6 Riscos derivats de la manca de recursos per al teletreball

Els riscos considerats en aquesta secció se situen a la zona intermèdia, predominant alguna cosa més el que ***suposa nous costos personals*** (21,6%) sobre el relatiu a la ***falta de suport tècnic per millorar els problemes tecnològics*** (19%). Tots dos han descendit lleugerament en la seua prevalença si es compara amb l'edició anterior. El relatiu als increments de costos personals té més prevalença entre els de nivell d'estudis alt, empleats per compte d'altri, en el sector públic, i en aquells el teletreball dels quals ho ha decidit l'empresa unilateralment.

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*** (30,2%) el que presenta la prevalença més elevada i a més ha augmentat en gairebé 5 punts percentuals, en relació a l'any anterior. Els riscos relatius a la ***falta de control sobre les condicions de treball*** (22%) i a la ***dificultat de la promoció*** pel teletreball (19,7%) han descendit lleugerament. El temor a l'automatització es concentra més en els joves, sector terciari i autònoms, mentre que els altres dos riscos es donen més entre els empleats per compte d'altri (en el sector públic en el cas de la falta de control sobre les condicions del treball) i en els qui prefereixen un treball presencial.

11.10.8 Una visió de conjunt

L'anàlisi global dels diferents riscos psicosocials mostra que els més freqüents s'ubiquen en el bloc de tasques i activitats del treball (els derivats de les exigències de ***protecció de dades i equip i la necessitat de competències digitals)*** , en el corresponent a les relacions interpersonals i socials (per la ***falta de relació i contacte social amb altres persones)*** i en el de la conciliació (***el treball s'estén més enllà de l'horari laboral)***. A més, és interessant constatar que la preferència de treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa i fer-ho en teletreball incrementa pràcticament la prevalença de les persones que indiquen aquest risc en la seua feina i també ho 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 jóvens (menors de 36 anys) els que perceben riscos comparativament més elevats en molts casos. De forma similar, també el treball en el sector públic presenta major

prevalença en la percepció d'un bon nombre dels riscos estudiats. Finalment, els qui treballen per compte d'altri veuen incrementats els seus nivells de risc en un bon nombre dels analitzats.

11.11. Satisfacció, preferències i propensió a l'abandonament del teletreball

Presentem ací les conclusions relatives a la satisfacció amb el teletreball, les preferències pel mateix i una mesura de la força d'aquesta preferència, indicada per la propensió a abandonar l'empresa si no fos possible el teletreball.

11.11.1 Satisfacció amb el teletreball

Una valoració global dels treballadors sobre la ***satisfacció amb el teletreball*** es pot obtenir a partir d'un indicador clàssic que avalua aquesta satisfacció en una escala d'1 (gens satisfet) a 10 (molt satisfet). La mitjana obtinguda en aquesta edició per al conjunt dels teletreballadors enquestats és de 7,78 un valor pràcticament idèntic al de l'any 2022. Es constata una dispersió àmplia. Presenten nivells de satisfacció comparativament més elevats les dones, els teletreballadors de nivell d'estudis alt, els del sector quaternari (financer, científics i professors), els que decideixen personalment o amb l'empresa realitzar teletreball, i el que tenen una clara preferència per teletreballar.

Una segona aproximació a l'estudi de la satisfacció amb el teletreball ha indagat sobre la valoració del canvi a l'activitat de teletreball. Un 48,7% dels enquestats indica que ha fet teletreball ha millorat la seua satisfacció amb la feina, un 42,7% diu que no ha canviat la seua satisfacció laboral i un 8,6% l'ha empitjorat. Aquestes dades són molt similars a les de l'any anterior i la concentració de majors nivells de canvi positiu es dóna pràcticament en els grups que ja hem descrit en analitzar la satisfacció amb el teletreball.

11.11.2 Preferències pel teletreball

En aquest punt, els teletreballadors es divideixen pràcticament per meitats. Prefereixen el teletreball un 50,4% i el treball presencial un 49,6%. Això ens indica que, posats a triar de forma dicotòmica, molta gent que experimenta satisfacció amb el teletreball, no ho prefereix si hagués de ser a temps complet. La prevalença de la preferència pel teletreball es concentra en els treballadors del sector quaternari dedicat a les finances, les universitats i la recerca, els que treballen per compte propi, els que treballen en el sector privat, i els que treballen en empreses grades (>250 treballadors).

11.11.3 Propensió a abandonar la feina si l'empresa exigís el treball presencial sempre

Un 32,7% dels teletreballadors afirmen amb seguretat que no abandonarien l'empresa i un altre 36,1% indiquen que probablement no l'abandonarien. Per contra, un 23,2% probablement l'abandonarien davant l'exigència de treballar sempre presencialment i un 8% ho farien decididament. Així doncs, l'adhesió forta al teletreball almenys en situació híbrida es dóna en gairebé un terç dels teletreballadors i s'ha incrementat aproximadament en uns 5 punts percentuals, mostrant una tendència ascendent favorable al teletreball com un component important de les condicions de treball. Aquestes taxes són significativament més grans en els menors de 36 anys, els que viuen en llars de tres o més membres i els que sempre o gairebé sempre volen teletreballar.

11.12 Recerca d'ocupació i perspectives de carrera en els empleats que teletreballen

Aquesta qüestió resulta d'especial interés perquè amb anterioritat a la primera edició del present estudi, 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 adaptar les polítiques actives d'ocupació i l'adaptació, formació i orientació d'aquests treballadors.

11.12.1 Recerca d'ocupació presencial vs. ocupació amb teletreball i prioritats en aquesta recerca

En el moment de realitzar l'enquesta estaven **buscant feina** un 33,2% dels teletreballadors enquestats. Més específicament, un 8,8% manifestava que no els importa en quina modalitat siga la feina (presencial i/o teletreball). Un 12,3% busca feina en una modalitat híbrida, un 5,3% busca feina presencial i un 6,8% busca teletreball. Comparant aquestes xifres amb les de l'edició de l'any passat, es manté la taxa dels que busquen feina i els percentatges s'inclinen lleugerament donant més pes a alguna configuració amb teletreball.

Quant a les prioritats que estableixen per 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 (55,5%), seguit del contracte laboral (33,5%) la flexibilitat del lloc de treball (28,6%) i l'estabilitat en l'ocupació (27,4%).** Convé constatar ací un ascens important de la flexibilitat en el lloc de treball clarament associat amb el teletreball. L'any anterior aquesta opció va ser escollida com a prioritària pel 16% pujant més de 12 punts percentuals en aquesta edició. Després d'aquests quatre motius

venen la flexibilitat en els horaris de treball (22,5%), les possibilitats de progrés (16,2%), i que siga a temps complet (15,3%). Com es veu són els aspectes valorats del treball que tenen una llarga trajectòria i són "clàssics" en la nostra cultura. En general el pes percentual dels motius baixa en gairebé tots els casos, en favor de l'increment que ha experimentat la flexibilitat del lloc de treball. Això indica que alguna cosa està canviant en relació amb el teletreball en les valoracions dels teletreballadors. Per tal de comprendre millor aquests canvis vam atendre especialment les diferències que són significatives en aquest motiu específic. Els majors de 36 anys, els de nivell d'estudis baix, els que treballen com a autònoms i lògicament els que prefereixen el teletreball valoren més aquesta flexibilitat de lloc.

11.12.2 Mètodes utilitzats en la recerca de feina

En base a la informació obtinguda dels 128 treballadors estan buscant feina en l'actualitat i han respost a aquesta pregunta, es constata un predomini dels mitjans electrònics (portals d'ocupació a internet, 86,3%), tot i que es combinen amb els contactes més directes i personals (familiars, amics i coneguts, 73,1%). La recerca a les xarxes socials com LinkedIn (69,2%) se situa en tercer lloc, i a aquest mètode li segueix els enviaments de CV a les empreses (50,4%). Interessant veure el pes significatiu dels serveis públics d'ocupació (37,7%) que són més utilitzats que les agències de col·locació privada (35,2%). La comparació amb els resultats de l'any anterior mostra un rànquing bastant similar, encara que els mitjans electrònics com les xarxes socials avancen enfront dels més tradicionals com l'enviament del CV. Una anàlisi diferencial no mostra en aquesta ocasió moltes tendències clares, com cal assenyalar que els cercadors d'ocupació amb nivell d'estudis alt utilitzen més els mitjans electrònics i les xarxes socials.

11.12.3 Preferència per un treball d'autònom vs. una ocupació per compte d'altri

Hem plantejat la qüestió als enquestats sobre la situació laboral que prefereixen: Per compte propi o per compte d'altri? Els resultats mostren que predomina fortament la preferència pel treball assalariat (72,4%) sent un 13,2% la preferència pel treball autònom i un 14,4% dels que no ho tenen clar. Predomina la preferència d'un treball per compte d'altri entre els qui tenen nivell d'estudis alt, els que ja treballen per compte d'altri, els que treballen en el sector privat, els qui teletreballen per voluntat pròpia o d'acord amb l'empresa, i els qui prefereixen treballar sempre o gairebé sempre a l'empresa.

11.12.4 Desenvolupament de la carrera professional

Els treballadors que practiquen, almenys en part, el teletreball ha proporcionat informació sobre el paper del teletreball que visiten en el desenvolupament de la seua carrera. Es constata que va "calant" i disseminant-se la visió que el teletreball ha de tenir un paper rellevant a la feina durant els anys venidors. De fet, un 48,2% entén que el seu desenvolupament de carrera es realitzarà completament o predominantment amb algun nivell de teletreball mentre que un 18,5% indica que no i un 36,5% no ho té clar. Aquestes dades representen un clar increment de la visió que reconeix el paper del teletreball en el futur, amb increments en pràcticament 10 punts percentuals en la visió clarament positiva. En concret, visiten un major paper del teletreball en el desenvolupament de les seues carreres els hòmens, els que tenen nivell d'estudis alt, els que treballen en el sector quaternari de finances, professors i investigadors, els de les empreses grans, els que prefereixen teletreballar sempre o gairebé sempre i els que van iniciar el teletreball abans de la pandèmia.

De forma més específica, hem demanat que anticipen quina serà la situació laboral més probable en l'horitzó de cinc anys, indicant si serà millor, igual o pitjor que l'actual. Les dades mostren un **clar optimisme perquè només un 11,4% indica que la situació laboral en cinc anys serà pitjor que l'actual, mentre que un 41,8% la percep clarament millor** i un 46,7% no espera canvis significatius, tot i que això no informa sobre si actualment la seua situació és bona o dolenta. Aquests percentatges són molt similars als de fa un any, mostrant clara estabilitat.

En l'anàlisi diferencial predominen les visions optimistes entre els menors de 36 anys i en els qui prefereixen teletreballar sempre o gairebé sempre. Per contra. aquesta visió és significativament menor en els que treballen en el sector quaternari en aspectes d'administració i en els quals el teletreball és decidit unilateralment per l'empresa. Els grups amb una visió més positiva són en la present edició els següents: els que treballen per compte d'altri i els que ho fan en pimes.

RECOMANACIONS

1. Tant empresa com treballadors es veuen beneficiats de la modalitat del teletreball. L'Administració Pública l'hauria de potenciar allà on es troba infrarepresentada. Així, en aquest treball es constata que en petites empreses hi ha menor ús del teletreball. A més, s'identifica que les raons poden apuntar a falta d'elements tècnics necessaris per al teletreball i de formació dels supervisors i propis treballadors per desenvolupar el seu treball a distància. En aquest sentit, es recomana que es potencie la formació en aquestes empreses, en particular, així com es preste el suport tècnic necessari.

2. Més enllà de les empreses de reduïda grandària, en les dades s'extreu 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. Una millora de la formació en aquesta matèria permetria un desenvolupament del teletreball sense minves de productivitat.

3. S'observa com hi ha més divergència entre qui mostren preferències per teletreballar i els qui realment teletreballen en les dones que en els homes. En efecte, les dones teletreballen menys que els homes, però mostren més interés a teletreballar que els homes. D'aquesta manera, la promoció del teletreball podria anar enfocada específicament al col·lectiu femení per tal de reduir aquesta bretxa.

4. S'observa una sobrerepresentació entre els autònoms que teletreballen sense declarar la seua activitat i els empleats laborals que teletreballen de forma informal. Aquestes dades poden ser d'utilitat per focalitzar campanyes d'inspecció per reduir l'economia submergida.

5. S'ha observat una reducció de teletreballadors que presten serveis de forma regular (això és, d'acord amb la legislació aplicable més del 30% de la seua jornada laboral). Es recomana analitzar si aquesta reducció del teletreball regular és un efecte no desitjat de la pròpia regulació. En efecte, és possible que les parts per tal

d'eludir la regulació estiguen reduint la quantitat d'hores del teletreball per sota de les seues preferències reals en nombre d'hores.

6. La satisfacció amb el teletreball no només és alta (7,78 sobre 10) sinó que es manté estable en el temps. D'aquesta manera, es recomana potenciar el teletreball allà on siga tècnicament viable per incrementar la retenció del talent (els teletreballadors busquen una ocupació diferent menys que els seus col·legues que no teletreballen) i millorar la qualitat de l'ambient laboral. Al seu torn, no es recomana realitzar processos bruscos o sobtats d'"abandonament" del teletreball. Concretament, al voltant d'un 30% de teletreballadors abandonaria la seua empresa en cas que s'eliminés el teletreball. Aquestes dades apunten decididament que el teletreball ha vingut per quedar-se.

BIBLIOGRAFIA

Anghel, B.; Cozzolino, M. i Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. Artículos analíticos. *Boletin Económico*, Banco De España Eurosistema. Pp 1-18.

Barrero, J. M., Bloom, N., i Davis, S. J. (2021). Don't force people to come back to the office full time. *Harvard Business Review*, 24.

Consejería de Economía Hacienda y Empleo. (2023) Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el mundo rural. Comunidad de Madrid. Biblioteca virtual. Madrid.

COTEC. (2022). *Informe ENCUESTA DE PERCEPCIÓN SOCIAL DE LA INNOVACIÓN EN ESPAÑA.*

Comunitat Europea (2000) Informe ECaTT98, *Electronic Commerce and Telework Trends*.

Eurofound. (2021). *European Working Conditions Survey (EWCS)*. Eurofound.

Generalitat de Catalunya. (2020). *Qüestionari sobre l'experiència de teletreball a l'Administració de la COVID-19*.

INE. (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. INE. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

Ker, D., Montagnier, P., i Spiezia, V. (2021). Measuring telework in the COVID-19 pandemic. *OECD Digital Economy Papers*, No. 314(314).

Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G., i Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union*. https://doi.org/10.1136/oemed-2018-icohabstracts.623

Net (2001) *Los nuevos procesos de trabajo. Gestion psicoambiental de las Organizaciones: Teletrabajo*. (mimeo) Univ. Barcelona.

Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, *23*(10), 1142-1147.

Peiró, J. M., Todolí, A., González-Anta, B., Riera, I., i Salvador, A. (2022). *El teletreball en la Comunitat Valenciana 2022*. Universtat de València - LABORA. https://links.uv.es/UQjW0ja

Randstand Research. (2021). *Informe Teletrabajo en España 2021*. 1-98. https://www.randstadresearch.es/informe-teletrabajo-en-espana-2021/

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E. i Bisello M., *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*. Seville: European Commission, 2020, JRC121193.

Todolí, A., Peiró, J. M., González-Anta, B., Riera, I., i Salvador, A. (2022). *El treball en plataformes digitals en la Comunitat Valenciana II-2022*. Universitat de València-LABORA. https://links.uv.es/VSc59OA

Todolí, A., Peiró, J. M., González-Anta, B., Crespo, D., i Salvador, A. (2023). *El treball en plataformes digitals en la Comunitat Valenciana III-2023*. Universitat de València-LABORA.

ANNEX I - FITXA TÈCNICA

OBJECTIU: descripció del treball

Tipus d'entrevista. CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

Univers

Individus residents a la Comunitat Valenciana de 16 a 70 anys.

Mida de la mostra

Dissenyada:	2.000 entrevistes
Realitzades:	2.005 entrevistes
Realitzades Teletreball:	445 entrevistes
Ponderades Teletreball:	402 entrevistes
Realitzades Plataformes Digitals:	204 entrevistes
Ponderades Plataformes Digitals:	213 entrevistes

Distribució de la mostra

No proporcional per província de residència perquè València i Alacant assoleixen un mínim de 800 entrevistes i Castelló 400. No obstant això, dins de cada província s'ha fixat una distribució proporcional per les variables de:

- Gènere i 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 70 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 70 anys

- Zona
  - Àrea metropolitana de València
  - Resta de la província de València

- Àrea metropolitana d'Alacant
- Resta de la província d'Alacant
- Província de Castelló

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.

Error mostral

Per a un nivell de confiança del 95,5% i P=Q, l'error de mostreig és de ±2,19% per al conjunt de la mostra de 2.000 entrevistes, de ±4,65% per al segment de Teletreball de 445 entrevistes (no ponderades) i de ±6,86% per al segment de Plataformes Digitals de 204 entrevistes (no ponderades), en el supòsit de mostreig aleatori simple

Anàlisi de significativitat aplicada

T de Student per a proporcions i mitjanes

Dates de realització

Del 26 d'abril al 26 de maig de 2023

Qüestionari

- Bloc "Dades de classificació": 24 preguntes
- Bloc "Plataformes Digitals": 48 preguntes
- Bloc "Teletreball": 42 preguntes

Criteris de qualitat

S'ha depurat la mostra tenint en compte els criteris següents:

- Per quotes cobertes (gènere, edat, CCAA): 1.358 entrevistes
- Per incompliment de filtres (majors de 65 anys): 9 entrevistes
- Entrevistes incompletes, abandonades durant l'entrevista: 122 entrevistes
- Per no superar la durada mínima de l'entrevista de 4 minuts: 4 entrevistes
- Anul·lades per dubtosa qualitat en les respostes: 12 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)
    - Inconsistències en P2.6 "Amb quina freqüència realitzes o realitzaves el teu treball a través de plataformes digitals... més de 10 hores al dia en total" = 4.Mai i P5.2 10 "De manera habitual,

quant temps dediques al dia, en hores, a treballar a través de plataformes digitals" = 10 o més hores

- Els que realitzen el bloc de Teletreball afirmen haver treballat fora de les instal·lacions de l'empresa o del seu propi negoci utilitzant mitjans electrònics (P11.1), però a P13.5 (Quins recursos materials utilitzes per treballar?) no seleccionen cap mitjà electrònic (ordinador, telèfon)
- La pregunta 13.35 mesura el nivell de satisfacció amb el fet de teletreballar i la pregunta 13.37 analitza, en comparació amb el treball presencial, si el teletreball ha millorat o empitjorat la satisfacció amb la feina. S'han eliminat els casos que bé afirma primer estar molt satisfet i després diu que ha empitjorat, o al contrari (molt insatisfet i després ha millorat).
- La pregunta 2.6(3) recull la freqüència amb què treballa a través de plataformes digitals més de 10 hores al dia. La pregunta 5.2 recull el nombre d'hores que dedica al dia a treballar a través de les plataformes digitals. S'han eliminat els casos que en la primera pregunta diuen "mai" i que en la segona pregunta responen més de 10 hores.
- S'eliminen casos que compleixin més d'un dels criteris següents:
  - Entrevistats que en les preguntes 1.10, 1.10b i 1.10c responen NO (no han treballat en l'última setmana cobrant per això, ni han ajudat en alguna empresa familiar ni consideren que estigan de baixa o excedència) però en la pregunta d'activitat (1.11a), afirmen que "Treballen actualment".
  - Entrevistats que en la pregunta d'ocupació (1.32a) seleccionen una ocupació de Treball per compte propi però després en la pregunta 11.4 diuen que l'activitat laboral a la qual dediquen el major nombre d'hores teletreballant és per compte d'altri. De la mateixa manera, hi ha casos a la inversa.
  - Entrevistats que en la pregunta 13.8 diguen que "han formalitzat per escrit un acord de teletreball amb la seua empresa" però que en la pregunta 11.5 afirmin que la seua activitat laboral de teletreball és informal, no declarada.

PONDERACIÓ: L'estudi s'ha ponderat considerant...

VARIABLES SOCIODEMOGRÀFIQUES

- Atés que les taxes de mostreig no són proporcionals per província, per tractar la mostra en el seu conjunt ha estat necessari aplicar coeficients de ponderació a aquest variable.

- A més, s'han ponderat petites desviacions mostrals en les variables de gènere, edat, zona (àrea metropolitana/resta de la província), nivell d'estudis, tipus d'ocupació (compte propi/d'altri), sector d'activitat, nivell socioeconòmic i ús d'Internet.

S'han utilitzat les dades oficials de l'Institut Nacional d'Estadística (Padró municipal i Ús de productes TIC).

GENERALITAT VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Cátedra de Economía Colaborativa