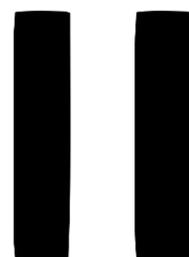


EL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA



informe ejecutivo



2023

José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directores)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
D' VALÈNCIA



Càtedra de
Economia
Colaborativa

Autores

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

Baltasar González-Anta
David Crespo Ortiz
Alicia Salvador Fernández-Montejo

Trabajo técnico de campo: GfK.

Investigación realizada para LABORA mediante acuerdo con la Universitat de València.

El presente informe ejecutivo corresponde al siguiente informe:

Peiró, J.M. y Todolí, A (Dirs): El Teletrabajo en la Comunitat Valenciana II. Labora y Universitat de València, València, 2023.

Agradecimientos:

Los autores quieren expresar su agradecimiento a LABORA y a la Generalitat Valenciana por su implicación en la generación de conocimiento como herramienta fundamental para realizar buenas políticas públicas. También a la Universidad de Valencia por las facilidades que permiten una buena investigación.

València, 2023.

EL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA III

Resumen ejecutivo

El presente estudio tiene como objeto identificar las principales características del teletrabajo en la Comunidad Valenciana. Se trata de determinar su volumen y tendencias identificar los retos, amenazas y oportunidades tanto para trabajadores como para las empresas y detectar debilidades y fortalezas en esa modalidad de trabajo, así como sus riesgos, y elementos motivadores para los trabajadores. También se pretende definir y analizar el perfil de las personas teletrabajadoras, y sus condiciones de trabajo con el fin de entender este fenómeno y ofrecer recomendaciones a los diferentes grupos de interés que les permitan afrontar mejor los retos que plantea esta forma de trabajo. Para ello se ha realizado una encuesta a 2005 personas de la Comunitat Valenciana entre el 26 de abril al 26 de mayo de 2023 cuyos resultados se han ido presentando con detalle en el cuerpo del informe. A continuación, se ofrecen las principales conclusiones que cabe extraer del mismo.

1. CUANTIFICACIÓN

Considerando a aquellos que responden que teletrabajan al menos una vez al mes, el porcentaje de teletrabajadores que indican que están teletrabajando actualmente, y son población activa en el momento de la encuesta, es de un 25,86% de los trabajadores ocupados en el momento de realización de la encuesta en la muestra estudiada. Esta tasa se ha calculado, atendiendo a la definición de la OIT, excluyendo a aquellos teletrabajadores que realmente son trabajadores de plataformas; para los cuales se ha realizado otro informe específico (Todolí, et al., 2023).

2. PERFIL DE LA PERSONA TELETRABAJADORA

La persona teletrabajadora más usual es varón, aunque también teletrabajan un buen número de mujeres, de más de 36 años, con nivel socioeconómico alto o medio alto y nivel educativo alto. Vive en hogares de 2 a 4 personas, donde dos de ellas aportan ingresos y con una o dos personas dependientes económicamente a su cargo. Destaca el trabajo en los sectores de ciencias sociales y jurídicas e ingeniería y arquitectura, trabajan principalmente por cuenta ajena, muy mayoritariamente a jornada completa. **Los teletrabajadores tratan de cambiar de empleo o crear su propia empresa en menor medida que los trabajadores presenciales.** Un reducido pero significativo porcentaje de personas comparten con

el resto de los trabajadores que, a parte de su trabajo principal, dedican al menos una hora en un trabajo complementario (en torno al 21%).

GÉNERO

Nuestros datos muestran que entre quienes no teletrabajan **las mujeres son mayoría sólo por un 2,6%. Sin embargo, en el caso de las personas teletrabajadoras, los hombres son mayoría por un 9,2%**. Comparando este dato con el obtenido en el año anterior, se observa un acortamiento de las diferencias en las proporciones de teletrabajadores en función del género. Estos datos no dejan de sorprender desde la perspectiva de un uso tradicional del teletrabajo como medida de conciliación que podría hacernos pensar que produjera un mayor uso del mismo por parte de las mujeres. Sin embargo, la realidad no parece responder a este patrón. De todos modos, cuando preguntamos por la preferencia del teletrabajo como medida de conciliación las mujeres muestran una preferencia por esta alternativa con mayor frecuencia (90,9%) que los hombres (79,7%) siendo esta diferencia significativa. Dicho esto, cabe poner en contexto que este tipo de trabajadores se caracterizan en una buena parte por tener un nivel socioeconómico medio alto o alto.

En relación a otras variables, las mujeres se caracterizan respecto de los hombres por exceder su jornada y trabajar noches y fines de semana en menor medida que ellos (un 69,5% frente a un 56,9%). Es interesante constatar un cambio en cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres por lo que se refiere a la decisión unilateral de la empresa en la realización de teletrabajo. En el año 2022, el porcentaje de mujeres en esta condición era mayor que el de los hombres, siendo en el año 2023 similar, situándose en ambos casos ligeramente por encima de una cuarta parte del total tanto para las mujeres como para los hombres. En cuanto al cumplimiento de la normativa relativa al teletrabajo, se constatan diferencias relevantes entre hombres y mujeres en cuanto a la evaluación de los riesgos laborales inherentes al puesto en situaciones de teletrabajo y en cuanto a la disponibilidad de apoyo técnico en la situación de teletrabajo o en cuanto a la disponibilidad de vías adecuadas para comunicarse con sus superiores o con sus compañeros. Las mujeres también presentan una situación menos favorable que los varones en cuanto a su valoración de la preparación de la empresa para la realización del teletrabajo, la preparación de los propios compañeros para esa actividad y la preparación del supervisor o la organización de los procesos de trabajo. Sin embargo, la situación se invierte en lo que se refiere a la posibilidad de elegir horario, ya que, en este caso, la ventaja se decanta claramente a favor de las mujeres. Finalmente, las diferencias por género se muestran también significativas

en cuanto a la transgresión del derecho a la desconexión ya que en la mayoría de los casos son los varones los que reciben comunicaciones o demandas de la empresa fuera del tiempo de trabajo.

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

No se aprecian diferencias significativas en la distribución geográfica del teletrabajo en relación con la de los que no lo hacen, entre las distintas provincias de la Comunitat Valenciana, aunque en esta ocasión observamos una ligera mayor representación de teletrabajadores residentes en la provincia de Valencia respecto a la muestra general. En cuanto a los entornos rurales o urbanos, los teletrabajadores se concentran en entornos urbanos en mayor medida que el resto de la población (56,8% frente al 46,8%), situación que no se daba el año pasado. Este resultado puede responder a que los empleos que pueden ser trasladados a modalidad teletrabajo están con mayor frecuencia en zonas urbanas. Es importante analizar la evolución de esta distribución para ver si cabe esperar un progresivo desplazamiento de los teletrabajadores hacia zonas rurales con el tiempo si el teletrabajo se hace estructural (cambiar de vivienda requiere tiempo, mucha gestión y seguridad).

ORIGEN DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

No existen diferencias significativas entre trabajadores españoles y extranjeros en materia de teletrabajo respecto al trabajo presencial. Los datos obtenidos nos indican que un 8,7% de quienes teletrabajan proceden de fuera de España, un porcentaje muy similar al del resto de encuestados de (9,2%). Esto podría estar indicando que el fenómeno conocido como nomadismo digital (profesionales que desarrollan su actividad laboral mediante teletrabajo cambiando de localización frecuentemente, con un “estilo de vida” nómada), al menos a nivel transfronterizo, no parece ser significativo, por el momento, en la Comunitat Valenciana.

PERSONAS A SU CARGO

El estado civil de las personas teletrabajadoras no difiere significativamente respecto de la situación del resto de personas trabajadoras, sobre todo si tenemos en cuenta el mayor índice de personas de más de 36 años en el teletrabajo. Aun

así, se mantiene, al igual que ocurría en el año pasado, que hay una mayor representación de personas casadas entre quienes teletrabajan al tiempo que una menor representación de personas solteras.

En este sentido, se aprecia que las personas que teletrabajan tienden a vivir en hogares más numerosos que las que no teletrabajan. En el caso de hogares de tres o más individuos los porcentajes son del 53,8% entre quienes no teletrabajan y del 65,38% entre quienes sí. Esta tendencia no era claramente observada el año anterior. Además, las personas teletrabajadoras tienden a vivir en hogares donde dos o más personas aportan ingresos al núcleo familiar en mayor medida que quienes no teletrabajan (72% frente al 56%) lo que puede estar en relación con el nivel socioeconómico que suele ser mayor en las personas que teletrabajan. Por último, señalar a este respecto que las personas que teletrabajan suelen tener una o más personas a su cargo en mayor porcentaje que las que no teletrabajan (63,6% frente a 53,3%). Esta situación debe ponerse en relación con la edad de los teletrabajadores, que suele concentrarse en los tramos medios (36 a 55 años) en mayor medida que el resto, y también en relación con el tamaño de los hogares. Además, indicaría una mayor necesidad de conciliación entre quienes teletrabajan que entre quienes no lo hacen.

FORMACIÓN Y NIVEL SOCIOECONÓMICO

En el teletrabajo aparece una gran sobrerrepresentación de las personas con un nivel educativo alto, tres cuartas parte, frente a un 42,9% en el resto de los trabajadores. Esta tendencia se muestra también en otros estudios realizados recientemente (p.e. el llevado a cabo en la Comunidad de Madrid). Estos datos cabe ponerlos en conexión con el tipo de trabajos desarrollados por las personas que teletrabajan, que generalmente exigen cualificación universitaria (50%) a los que hay que añadir una buena parte del 13,6% que realiza actividades de gerencia de empresas, de dirección de personas o de equipos de trabajo y una parte de los que declaran trabajar en puestos que exigen nivel de cualificación medio. La realidad presentada guarda relación con el nivel socioeconómico (61,1% presenta un nivel socioeconómico alto o medio alto, lo que prácticamente duplica los datos obtenidos para los que no teletrabajan).

TITULARIDAD PÚBLICA O PRIVADA DEL EMPLEADOR

Si comparamos la importancia del teletrabajo entre los sectores público y privado, en casi todos los índices encontramos ciertas disparidades entre ambos. El 23,6% de los teletrabajadores, trabajan en el sector público (porcentaje al que cabe añadir

el 4,2% de trabajadores en el sector mixto) mientras que en términos globales de la población trabajadora de la Comunitat Valenciana, sólo el 16,37% trabajan en dicho sector. Esto implica una mayor incidencia del teletrabajo en el sector público, que sin embargo no concuerda con las preferencias por este tipo de trabajo en dicho sector. el 29% de los trabajadores públicos prefieren la presencialidad y solo el 17,7% prefiere el teletrabajo. La tendencia es la opuesta en este aspecto en el sector privado. Esto supone que el teletrabajo sigue siendo más común en el sector público que en el privado, aunque, con respecto al año pasado ha habido un notable descenso, pues en 2022 el 29,1% decía teletrabajar para el sector público y un 6,2% en el sector mixto.

En relación al tamaño de la empresa, la mayoría de las personas que teletrabajan lo hacen en empresas de más de 50 trabajadores (71,3%), y en su mayor parte en empresas de 250 o más trabajadores (43,1%) donde además se concentran aquellas personas con un nivel socioeducativo alto. Por género, los hombres están más representados en las grandes empresas, mientras que las mujeres tienen un porcentaje mayor en las empresas de menos de 50 trabajadores. En las pequeñas empresas observamos cómo las personas teletrabajadoras manifiestan más comúnmente su preferencia por el trabajo presencial (33,3%) frente al teletrabajo (23,7%).

MOMENTO DE INICIO DEL TELETRABAJO

El 61,2% de las personas que teletrabajan comenzaron a partir de marzo de 2020 en la Comunitat Valenciana. Las mujeres se han incorporado al teletrabajo significativamente más que los hombres a partir de la pandemia, y siendo que entres los trabajadores predominan los varones cabe señalar que antes de la pandemia el predominio de teletrabajadores varones superaba en casi diez puntos porcentuales al de las mujeres.

También se constata que, de los teletrabajadores por cuenta ajena, el 70,2% se han incorporado con posterioridad a marzo de 2020 mientras que ese porcentaje es del 42,7% de los teletrabajadores por cuenta propia, algo que nos muestra con claridad que las empresas irrumpen en esta modalidad de trabajo a raíz del confinamiento y van manteniendo esa modalidad con posterioridad.

Se detecta también mayor incidencia de adaptación al teletrabajo por imposición de la empresa entre los que se incorporaron con posterioridad al inicio de la pandemia de COVID-19 (73,9%). Además, también se observa que existe menor preferencia por el teletrabajo entre los teletrabajadores nuevos que entre los que

ya llevan tiempo en esta situación (probablemente relacionado con el hecho de que fuera una imposición empresarial).

DECISIÓN DE ADOPTAR EL TELETRABAJO

En un **27,9%** de los encuestados, el teletrabajo es impuesto por la empresa. No obstante, la opción más destacada en casi la mitad de los casos (47%) es el mutuo acuerdo una cuarta parte son por decisión del trabajador. **En el sector privado la empresa impuso su voluntad en mayor medida que en el sector público.** Esto es relevante dado que la Ley del Trabajo a distancia impide que la opción del teletrabajo sea impuesta por la empresa. Con respecto al año pasado, vemos un incremento de quienes deciden ellos mismos teletrabajar (en 2022 era 18,2%) y una reducción de quienes se ven en esta situación por imposición empresarial (en 2022 era el 33%), si bien quienes lo estaban de mutuo acuerdo apenas ha variado (48,8% en 2022).

AUTÓNOMOS

Un 26,5% de las personas que teletrabajan lo hacen por cuenta propia. Si comparamos este índice respecto de los trabajadores y trabajadoras presenciales, donde trabajan por cuenta propia un 12,5%, vemos que la incidencia del trabajo por cuenta propia en el teletrabajo es más del doble. Por otra parte, es interesante constatar que el porcentaje de los autónomos que teletrabajan ha aumentado sensiblemente respecto del año anterior (17,2%).

DECLARACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Un **8%** de las personas que teletrabajan admiten hacerlo de forma informal o irregular. Este porcentaje crece hasta poco menos de un 10% entre los menores de 36 años y de entre los distintos sectores es más frecuente en el educativo y artístico (15,9%). Destaca que el 16,7% de las personas teletrabajadoras por cuenta propia no declaran su actividad. De esta forma, observamos de un lado un uso mayor de autónomos en el teletrabajo al tiempo que un mayor índice de trabajo no declarado en este colectivo. Esto puede apuntar a que el teletrabajo podría acabar siendo una fuente de fraude al menos en mayor medida que el trabajo presencial.

3. CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO Y PREPARACIÓN DE LA EMPRESA

HORARIO Y JORNADAS

Quienes teletrabajan no suelen hacerlo por la noche, sólo un 9,3% lo hacen siempre o con bastante frecuencia, aunque esporádicamente sí teletrabajan en horario nocturno un 28,1% de los teletrabajadores, siendo mucho más común el teletrabajo nocturno entre los que realizan su actividad por cuenta propia (51,3%) que ajena (30,3%). Por otro lado, el teletrabajo durante los fines de semana, aunque tampoco suele darse generalmente, es más común que el trabajo nocturno. Aun así, más de la mitad no trabaja nunca los fines de semana y el 34,5% lo hace sólo algunas veces. **En este sentido destaca que en esta edición del informe son los varones quienes responden con mayor frecuencia que trabajan siempre o bastantes veces en fin de semana (el 15,9% frente al 8,3%).** Si nos fijamos en la variable etaria, vemos como los jóvenes no teletrabajan nunca en fines de semana en un porcentaje mayor a de los mayores de 36 años (55,2% frente al 49,6%) pero al mismo tiempo también muestran un porcentaje mayor de quienes lo hacen siempre o bastantes veces (21% de los jóvenes frente al 11,4% de los mayores de 36 años). La mayoría dice teletrabajar al menos algunas veces fuera del horario habitual de trabajo establecido (71,3%). De hecho, casi la mitad (47,8%) dice teletrabajar fuera de su horario sólo algunas veces, mientras que resulta algo común para el 23,5% (15,8% lo hacen bastantes veces y el 7,7% siempre o casi siempre). Los datos no distan mucho de los observados el año anterior, aunque se aprecia como ha descendido ligeramente el porcentaje de quienes dicen no teletrabajar nunca fuera de su horario (32% en 2022, este año el 28,7%) y ha aumentado el de quienes lo hacen de forma habitual (20,2% en 2022, este año el 23,5%). Sólo un 12,5% de los teletrabajadores por cuenta propia dice teletrabajar dentro de su horario frente al 36,6% los trabajadores por cuenta ajena, y un elevado 36,3% dice trabajar fuera de su horario habitualmente (el 23,4% bastantes veces y el 12,1% siempre o casi siempre).

Un 43,9% de las personas que teletrabajan realizan jornadas excesivas como mínimo algunas veces, siendo para 12,6% algo habitual (siempre o bastantes veces). Estos datos suponen un empeoramiento de la situación respecto del año pasado, cuando el 61,8% de las personas teletrabajadoras no realizaban nunca o casi nunca jornadas diarias de más de 10 horas, un 25,5% lo hacía sólo algunas veces y era habitual para el 12,7%. Entre los más jóvenes es significativamente más común realizar jornadas de más de 10 horas siempre o casi siempre (8,4%) que entre los mayores de 36 años (4,1%).

Como ya ocurría el año pasado, resulta mucho más común la realización de largas jornadas diarias por parte de los teletrabajadores por cuenta propia que por los teletrabajadores por cuenta ajena. De hecho, mientras cerca de un tercio de los empleados (33,7%) realiza al menos alguna vez jornadas diarias de más de 10 horas (un 25,1% de la muestra, sólo algunas veces), entre los trabajadores por cuenta propia lo hacen cerca de dos tercios (65%), y un elevado 20,9% del total lo hacen de forma habitual (9,8% bastantes veces y 11,1% siempre o casi siempre).

En síntesis, la jornada de las personas que teletrabajan no parece disponer de una flexibilidad muy amplia, si bien usualmente mantiene unas condiciones adecuadas. Junto a esto se observa que de forma esporádica pero relevante supone cargas excepcionales de trabajo en fines de semana, horarios nocturnos y largas jornadas diarias y sin desconexión digital.

FRECUENCIA DEL TELETRABAJO

Un 52,6% de los teletrabajadores encuestados desarrollan más del 30% de su jornada en situación de teletrabajo, de hecho, el 28,1% manifiestan estar en situación de teletrabajo diariamente. Estas cifras ponen de manifiesto que más de la mitad de quienes han teletrabajado ha alcanzado una frecuencia suficiente para ser considerados trabajadores a distancia regulares según la normativa. Las mujeres teletrabajan de forma regular más que los hombres, y también lo hacen los teletrabajadores más jóvenes. También es más frecuente esa frecuencia regular entre los trabajadores por cuenta propia y entre lo que prefieren el teletrabajo. En comparación con el año anterior, los datos globales muestran un claro descenso respecto del año anterior de los trabajadores que la legislación considera como “regulares”. Cabe preguntarse si, esa legislación puede haber tenido algún efecto sobre estos cambios (Ver informe de la Comunidad de Madrid sobre teletrabajo, 2022).

Una información relevante, en función de lo establecido en la legislación sobre teletrabajo es determinar si el teletrabajador ha trabajado al menos el 30% de la jornada durante un mínimo de tres meses. Los datos muestran que la mayoría de los teletrabajadores declaran cumplir esas condiciones (71,7%) por lo que se aplicaría la exigencia de formalizar un contrato de teletrabajo. No obstante, ante la pregunta de si han formalizado ese contrato, más de la mitad de los teletrabajadores (56,8%) no lo han hecho, un 6,1% no lo sabe y un 37,1% si lo han hecho.

LUGAR DE TRABAJO

Una inmensa mayoría de teletrabajadores, 9 de cada 10 (89,8%) teletrabaja normalmente desde el propio domicilio. Sin embargo, un 6,6% lo hace desde una oficina particular, un 2,1% desde un lugar público o de acceso público y un 1,4% en un espacio de coworking. Esto supone un pequeño descenso del teletrabajo desde el domicilio respecto del año anterior (93,4%) que se corresponde con un aumento del uso de oficinas particulares (4,7% en 2022) y de los espacios públicos (0,3% en 2022).

PREPARACIÓN DE LA EMPRESA

El 33,5% de las personas que teletrabajan manifiestan que su empresa está poco o nada preparada para el teletrabajo en medios técnicos, estando en una peor situación la empresa pública, donde más de la mitad manifiestan este hecho. Por otro lado, se encuentran mejor preparadas las empresas grandes que las pequeñas, y los sectores de información y finanzas y administración y defensa en comparación con el resto. Esta situación se reproduce respecto de la preparación de los supervisores (32,2%) los compañeros de trabajo (33,5%), y de la organización de los procesos de trabajo (31,13%) en que debe insertarse el teletrabajo. Así pues, si bien la preparación empresarial adolece en general de importantes deficiencias, es mayor entre las empresas pequeñas y en el sector público, que parecen más necesitados de formación y medios. Por otro lado, las mujeres quienes en mayor medida aprecian estas deficiencias.

4. RECURSOS MATERIALES Y SU APORTACIÓN

USO DE HERRAMIENTAS

Entre los medios más utilizados para el teletrabajo destaca el ordenador portátil (80,5%), seguido de la mesa de trabajo (63,7%) teléfono móvil y la línea de teléfono (63,1%), la silla de trabajo (61,7%) y en menor medida la impresora (39,5%) el ordenador de sobremesa (35,3%), y el teléfono fijo y línea de teléfono (15,3%).

APORTACIÓN DE LOS MEDIOS DE TRABAJO

Siendo el portátil el medio más utilizado para el teletrabajo destaca que **casi la mitad (46,8%) de las personas que teletrabajan son ellas mismas quienes aportan esta herramienta de trabajo, porcentaje que se incrementa con mucho en el sector público (64,4%) y entre las pequeñas empresas (60,6%)**. Lo mismo sucede con el teléfono móvil y la línea (46,2%), con números similares, y **en el caso de la mesa y la silla de trabajo, los porcentajes se disparan al 89,1% y el 83,7%, y al 74,1% para la impresora, manteniéndose siempre en todos los casos más altos en el sector público y en las pequeñas empresas.**

5. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

ACUERDO POR ESCRITO

Ya hemos mencionado anteriormente que una mayoría de los teletrabajadores cumplen las condiciones (71,7%) para formalizar un contrato de teletrabajo. Sin embargo, más de la mitad de los teletrabajadores (56,8%) no han formalizado ese contrato, un 6,1% no lo sabe y un 37,1% lo han hecho..

ABONO DE LOS GASTOS

Aproximadamente **en el 71,1% de los casos, la empresa no se hace cargo de los costes por gastos corrientes derivados del teletrabajo que la persona trabajadora debe afrontar por encontrarse en tal situación, ni los referentes al lugar o espacio en que se teletrabaja (77,7%, y un 9,5% lo hace parcialmente)**. Estos porcentajes **se incrementan** todavía más cuando hablamos del **sector público y de las pequeñas empresas**. Cabe pensar que existe una tendencia a externalizar costes laborales mediante el teletrabajo por partes de las empresas, y aún en mayor medida por la administración, que acaban siendo asumidos por quienes trabajan.

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Un 57,6% de los encuestados informa de que su empresa no cuenta con un protocolo para permitir la desconexión digital y un 54,9% afirma que su empresa

no ha realizado una correcta evaluación de los riesgos laborales inherentes al teletrabajo. En ambos casos estos porcentajes son superiores en las pequeñas empresas, y el sector público resulta peor parado respecto de la correcta evaluación de riesgos laborales. En cualquier caso, ningún porcentaje baja del 55%, más bien todo lo contrario, lo que resulta en un panorama muy deficiente en el cumplimiento de estas obligaciones. En el lado positivo cabe resaltar una reducción de esos porcentajes cuando se comparan con los obtenidos en el año 2022, en especial en lo que se refiere al análisis de los riesgos psicosociales.

MONITORIZACIÓN, CONTROL E INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

Más de un tercio de las personas (37,4%) dicen estar monitorizadas por la empresa mediante tecnología, siendo mucho más frecuente esta monitorización en el sector privado (el 39,0%) que en el sector público (el 30,1%). Destaca también que el 10,6% de los trabajadores desconocen si dicha monitorización se lleva a cabo, siendo el desconocimiento mayor en las empresas privadas que en el sector público. Respecto a la comunicación de los resultados de las monitorizaciones a los teletrabajadores y las teletrabajadoras, en los casos en que esa monitorización es conocida por los trabajadores, solo el 43% de los teletrabajadores dicen ser informados de los mismos. Estudios posteriores podrán constatar si la monitorización irá o no en aumento, fenómeno muy interesante si tenemos en cuenta las difusas líneas entre el derecho a la intimidad y las prerrogativas empresariales de vigilancia y control.

FORMACIÓN PARA EL TELETRABAJO

En este aspecto, una mayoría de las personas que teletrabajan (59,8%) manifiestan no haber recibido ningún tipo de formación por parte de la empresa para el teletrabajo. Cabe señalar que este porcentaje se ha reducido en más de 10 puntos porcentuales respecto del año anterior. El porcentaje este año es mayor entre aquellas personas que trabajan en empresas pequeñas. Respecto de hasta qué punto consideran las personas encuestadas que sus compañeros y compañeras de trabajo se encuentran preparados para teletrabajar, dos tercios de los teletrabajadores creen que sí cuentan con esta preparación (el 66,5%), constatándose en el sector público un porcentaje inferior (55,8%); en relación con la formación de los supervisores, encontramos porcentajes un poco más bajos (60,1%) y nuevamente una diferencia en contra del sector público (51,9%). Los datos muestran que en las empresas de cuatro de cada diez trabajadores se dan situaciones de teletrabajo que no cuentan con personal ni con cuadros directivos

con formación suficiente para teletrabajar. Tal carencia puede llevar a una menor productividad y mayores dificultades de adaptación, deficiencias en la protección de datos y la asunción de mayores riesgos.

APOYO TÉCNICO Y COMUNICACIÓN

El 29,5% afirma no contar con el **apoyo técnico** necesario por parte de la empresa ante problemas informáticos o de conexión que impidan el correcto desarrollo de su actividad laboral, este porcentaje es significativamente mayor en el sector público (38,1%) y en las pequeñas empresas (43,8%), y aumenta al 45,8% en el caso del sector de la educación y actividades artísticas. Respecto a la disponibilidad de **vías de comunicación con los superiores**, esta resulta correcta en la mayoría de los casos, aunque un 16,9% señala no disponer de vías adecuadas, siendo mayor este porcentaje en el sector público.

Para el caso de la disponibilidad de vías adecuadas de **comunicación con los compañeros y compañeras** de trabajo obtenemos una imagen similar (14,7% no es adecuada). Las deficiencias se incrementan en las pequeñas empresas (26,1%). Hay pues margen de mejora sobre todo en los casos en que la situación es menos adecuada

6. DESCONEXIÓN DIGITAL

Uno de los mayores retos que plantea el teletrabajo es garantizar el respeto al derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras reconocido en el artículo 18 de la ley 10/2021, de 9 de julio. Ciertamente la normativa al respecto reconduce a la redacción de un protocolo de desconexión sin establecer un decálogo de aquellas prácticas que suponen una vulneración del derecho a la desconexión, sin embargo, en este estudio se han recogido datos sobre la frecuencia con la que ciertas acciones potencialmente lesivas de este derecho son soportadas por los teletrabajadores con la intención de poder observar el grado de cumplimiento del mismo. El 42,4% de los encuestados indican que sus empresas cuentan con un protocolo para permitir la desconexión digital. Ese porcentaje es claramente mayor en las empresas privadas que en las públicas, y también en las grandes que en las pequeñas. Teniendo en cuenta estos datos, y los que hemos presentado en el presente estudio sobre actuaciones de diferente tipo relacionadas con esta cuestión, puede extraerse la idea de que todavía hay serias dificultades a la hora de garantizar el derecho a la desconexión, existiendo sectores más deficientes que otros (educación, artístico, información, finanzas, profesionales y científico) y siendo más vulnerado entre los trabajadores de las pequeñas empresas que de las grandes.

CORREOS ELECTRÓNICOS

Un 51% manifiestan recibir correos fuera de su jornada laboral, este porcentaje se eleva hasta el 60,6% en las personas que comenzaron a teletrabajar antes del inicio de la pandemia de COVID-19 reciben más correos que aquellas que comenzaron después. Correlativamente, con porcentajes algo menores, alrededor de 5% menos, se mantienen los mismos datos respecto de los correos electrónicos que son contestados fuera de la jornada laboral.

LLAMADAS TELEFÓNICAS

En este caso las llamadas telefónicas fuera de la jornada de trabajo son habituales para el 33,8% de las personas teletrabajadores, siendo más habitual en los hombres que en las mujeres. Se repite el mismo patrón en relación con las llamadas atendidas, con porcentajes esta vez muy similares.

MENSAJES DE TEXTO O AUDIO

Un 39% asegura recibir con bastante o mucha frecuencia mensajes de texto o de audio fuera de su jornada laboral, siendo más frecuente entre los trabajadores de las pequeñas empresas y del sector de la información, las finanzas, los profesionales y científicos.

7. SUPERVISIÓN

El teletrabajo implica por parte de los mandos directivos un mayor esfuerzo a la hora de coordinar y dirigir el proceso productivo. Las ventajas del teletrabajo pueden truncarse por una mala dirección del mismo que derive en ineficiencias y fallos que comprometan la sostenibilidad y las condiciones del mismo. Los datos recogidos nos aportan el punto de vista de las personas teletrabajadoras respecto de cómo sus supervisores llevan a cabo esta tarea. En general observamos importantes deficiencias que cabe poner en relación con la falta de formación ya apuntada en este sentido y además cierto sesgo de género que puede ser tomado en consideración de cara a la elaboración de los planes de igualdad dentro de la empresa. También una mayor deficiencia entre las pequeñas empresas respecto de las grandes. Es interesante constatar que se observa una tendencia a la baja, cuando se comparan los porcentajes obtenidos en el año 2023 referidos a las

valoraciones bajas de la preparación de los supervisores en los diferentes aspectos considerados.

TAREAS ORGANIZATIVAS

Uno de cada cuatro encuestados considera que sus supervisores no realizan una correcta asignación de objetivos, tareas y cargas de trabajo, ascendiendo al 42% en el sector terciario, a un 31,5% entre los trabajadores de las pequeñas empresas y a un 45% cuando los trabajadores son obligados por la empresa a realizar el teletrabajo. Estos porcentajes se repiten al evaluar la dirección de las reuniones de trabajo, observando en este caso que las mujeres se muestran más críticas hacia sus superiores que los hombres.

APOYO Y EVALUACIÓN

Nuevamente una cuarta parte de las personas teletrabajadoras consideran que el apoyo recibido de sus supervisores no es suficiente, y son también uno de cada cuatro quienes consideran que no obtienen de estos una correcta valoración del desempeño de su trabajo. En ambos casos, se constata que las mujeres perciben significativamente más esta falta de apoyo y de evaluación correcta, así como también los teletrabajadores y teletrabajadoras de las pequeñas empresas, los que teletrabajan en el sector terciario y los que realizan el teletrabajo por decisión de la empresa.

TRATO PERSONAL Y CONTRIBUCIÓN A UN BUEN CLIMA DE TRABAJO

Si bien la mayoría valoran positivamente el trato personal con sus supervisores son casi uno de cada cinco los que indican que su trato personal es pobre y uno de cada cuatro los que consideran que su supervisor no contribuye a crear un clima adecuado de trabajo. Esto indica que en una cuarta parte de los casos los supervisores carecen o no ponen en práctica actitudes necesarias para una correcta comunicación y dirección de los equipos de trabajo. En concreto, las mujeres valoran más negativamente a sus supervisores en estos aspectos, también aquellas personas que trabajan en el sector público (en lo que se refiere al clima de trabajo), en el sector terciario y en las pequeñas empresas manifiestan peores valoraciones. También lo hacen quienes teletrabajan por decisión unilateral de la empresa.

8. TELETRABAJO Y AUTÓNOMOS

Resulta interesante poder determinar si aquellas personas que dicen teletrabajar por cuenta propia realmente cumplen con las características imputables a un verdadero trabajador autónomo, o si la salida del trabajador del centro de trabajo puede esconder una situación de irregularidad que desemboque en un mayor número de falsos autónomos, más aún cuando, como ya se ha apuntado, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia en el teletrabajo es superior respecto del resto. En este sentido, si bien se han detectado ciertos porcentajes que parecen indicar una situación irregular, y deben ser tenidos en cuenta, no pueden extrapolarse una realidad generalizada de falsos autónomos, al menos de los datos obtenidos en el presente estudio, pero sí que son indicativos de la existencia de un número importante de autónomos que serían susceptibles de ser reclasificados como asalariados.

DETERMINACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

El 34,5% de autónomos que teletrabajan responde que el **horario viene impuesto por un tercero no pudiendo autoorganizarse**. Ese porcentaje asciende al 40,5% entre quienes empezaron a teletrabajar después del confinamiento por la pandemia.

SUBCONTRATACIÓN

Observamos aquí como las personas que teletrabajan por cuenta propia se ven muy limitadas generalmente a poder subcontratar o contratar sustitutos, exigiéndoles sus clientes que sean ellos personalmente quienes presten el servicio. Esto ocurre en un 82,6%, por lo que sólo el 17,4% dicen tener capacidad para obrar libremente en este sentido.

DETERMINACIÓN DEL MODO DE TRABAJAR

Respecto de este factor observamos como en una gran mayoría de casos los teletrabajadores autónomos (81,4%) tienen, habitualmente libertad respecto de sus clientes para poder operar como estimen oportuno, sin embargo, en un 18,6% de los casos, la forma de proceder viene impuesta por el cliente. Ese porcentaje asciende a un 29,4%, para los autónomos que empezaron a teletrabajar tras el confinamiento por la pandemia.

PRECIO Y DESTINO FINAL DEL SERVICIO

En cuanto al precio uno de cada tres teletrabajadores autónomos no tiene capacidad de negociar el precio con el cliente, siendo este quien lo determina. **Este porcentaje asciende al 38,2% en el caso de teletrabajadores en hogares de 1 o dos miembros.** Por último, uno de cada cuatro teletrabajadores autónomos no trabaja para un cliente final. **Su trabajo es comprado por un intermediario que vende posteriormente su trabajo para el cliente final.** Esa proporción casi alcanza a uno de cada tres de los que empezaron a teletrabajar con la pandemia.

9. VALORACIÓN DE ASPECTOS DEL TELETRABAJO

Los teletrabajadores valoran de forma positiva la mayor parte de aspectos valiosos que conlleva el teletrabajo. Hemos preguntado por la valoración de once aspectos, también analizados en otros estudios y hemos obtenido el siguiente ranking: En primer lugar, se sitúa la reducción del tiempo de desplazamientos, con un 90,7% de valoraciones positivas. En segundo lugar, se sitúa la flexibilidad y organización del tiempo de trabajo (88,7%) y en el tercero la autonomía en el desarrollo del trabajo (88%). Le sigue en cuarto lugar, la posibilidad de elegir el lugar de trabajo (85,9%) y en quinto lugar, se sitúa la mejor capacidad de conciliación (84,8%).

Un segundo bloque está constituido por aspectos que reciben una valoración próxima al 80%, pero sin alcanzar ese a ese valor. Así, el ahorro de costes económicos se sitúa en sexto lugar (79,3%), la posibilidad de mantener el empleo está en séptimo lugar (78,5%) y la mejora del rendimiento y la concentración (78,1%) en el octavo.

Un tercer bloque lo constituyen aspectos que reciben una valoración próxima a los dos tercios de teletrabajadores. Así, la obtención de experiencia para conseguir un mejor empleo (65,1%), el acceso a oportunidades de trabajo en otros países o lugares (64,8%) y, por último, la elección de vestimenta (64,2%).

Es interesante constatar que estas valoraciones se han mantenido bastante estables en el ranking en los años 2022 y 2023. Quizás como excepción cabe mencionar la posibilidad de conciliar que ha bajado en 2023 del segundo al quinto lugar y la valoración de la autonomía que permite el teletrabajo que ha pasado del quinto lugar en el 2022 al tercero en el 2023.

En lo relativo a las variables que marcan diferencias en las valoraciones de los aspectos considerados, la *preferencia por el teletrabajo* tiene un efecto positivo generalizado. En todos los casos, quienes prefieren el teletrabajo reportan una mayor importancia de

todos los aspectos analizados que los que prefieren el trabajo presencial. Una tendencia similar se constata en la variable que contempla *quién ha decidido el teletrabajo*. La valoración de un buen número de aspectos estudiados es significativamente mayor cuando es el sujeto quien decide, por sí sólo o de acuerdo con la empresa teletrabajar. Son también muchos los aspectos en que el estatus ocupacional marca diferencias. Los trabajadores por cuenta ajena valoran más muchos de los aspectos considerados como realmente motivadores para teletrabajar, de lo que lo hacen los trabajadores por cuenta propia. Otras variables consideradas juegan un papel menor al mostrar diferencias en la intensidad de las valoraciones realizadas por los diferentes grupos considerados.

10. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO

Habida cuenta de las transformaciones que se han venido produciendo en el teletrabajo durante los últimos años y su generalización a una parte de la población trabajadora, es importante conocer e identificar los riesgos laborales que pueden estar asociados al teletrabajo habida cuenta de su progresiva implantación con múltiples configuraciones. Hemos pedido a los encuestados que nos indiquen sobre una amplia gama de posibles fuentes de riesgo físicos organizativos y de carácter psicosocial si el teletrabajo presentaba ese riesgo. En ocasiones el tipo de riesgo hacia conveniente valorar si el teletrabajo suponía un incremento de los riesgos sobre los que se estimaban en la situación de trabajo presencial. Los riesgos considerados los hemos clasificado en siete categorías: 1) Valoración general del teletrabajo sobre la salud de los trabajadores; 2) Riesgos derivados de la realización de tareas y actividades de trabajo; 3) Riesgos derivados de las relaciones con el supervisor y los compañeros de trabajo; 4) Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo; 5) Riesgos derivados de la falta de conciliación entre trabajo y otros ámbitos de la vida; 6) Riesgos derivados de la falta de recursos necesarios para teletrabajar y 7) Riesgos relativos a las relaciones de empleo y la carrera profesional. En los puntos que siguen sintetizamos los principales resultados obtenidos a partir de las informaciones manifestadas por las personas encuestadas.

IMPLICACIONES DEL TELETRABAJO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR

El análisis de las cuestiones que analizan directamente el impacto negativo del teletrabajo sobre la salud muestra que uno de cada cuatro trabajadores muestra su acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo le genera **problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, etc.** indicando el carácter sedentario de muchas actividades realizadas en esa modalidad. Además, un 17,8% de los encuestados indica que el teletrabajo **les genera más estrés** que el trabajo presencial siendo esa experiencia más frecuente en los más jóvenes, los de nivel de estudios medio, los

que trabajan en empresas pequeñas, teletrabajan por decisión de la empresa y los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa. Un 15,6% de los encuestados señalan que **el teletrabajo les genera riesgos adicionales para su salud** y un 13,7% indica que les produce un incremento de los **riesgos de accidente laboral**. En todos los casos, son los jóvenes quienes perciben estos efectos comparativamente en mayor medida.

RIESGOS DERIVADOS DE LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS Y ACTIVIDADES LABORALES EN TELETRABAJO

En el bloque de riesgos relacionados con las tareas se incluyen dos con frecuencia elevada: **protección de datos y equipo** (41,1%) y la **necesidad de competencias digitales** (32,8%). El exceso de carga (21%) es percibido como riesgo aproximadamente por uno de cada cinco trabajadores. El resto presentan frecuencias menores. Así, la **reducción de la flexibilidad en la gestión del trabajo** (16,1%), la **insuficiente información y documentación** (15,6%) y la **reducción de la productividad** (14%). Se constata en estos estresores bien una estabilidad o bien una ligera disminución en los porcentajes en comparación con los obtenidos en la edición del año anterior. Diferentes variables influyen en la incidencia de los riesgos de este bloque. El riesgo derivado de las exigencias de la protección de los datos y equipos es percibido en mayor medida por los que prefieren un trabajo presencial y el riesgo derivado de la falta de competencias digitales por los que comenzaron a teletrabajar en la pandemia o posteriormente.

RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CON EL SUPERVISOR Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

El teletrabajo dificulta la **relación con el supervisor** para un 27,2% de los encuestados, y para un 20,4% ha aumentado el **control en la supervisión**. Además, deteriora la **relación de confianza con supervisores y jefes** (26,7%). Por otra parte, esta modalidad de trabajo **aumenta la dificultad de coordinación con los compañeros** para un 24%. Interesa constatar que, los riesgos derivados de la relación y coordinación con supervisores y compañeros son mayores en el sector secundario mientras que el aumento de la vigilancia y control se da más en el sector terciario. Por lo general estos riesgos han disminuido ligeramente excepto en el que hace referencia al deterioro de la confianza con supervisores y jefes que ha aumentado en algo más de 3 puntos porcentuales, siendo en este caso las puntuaciones más elevadas en los varones y en los jóvenes.

RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SOCIALES EN SITUACIÓN DE TELETRABAJO

En este bloque se han identificado riesgos de elevada incidencia como **la falta de relación y contacto social con otras personas** (41%) junto con otros de nivel relativamente más bajo, como los riesgos de **problemas con los clientes** (16,8%) y también las **relaciones tóxicas en el trabajo (agresión verbal** en un 10,2% y **acoso sexual**, en un 13,2%). En los tres primeros casos la prevalencia ha descendido respecto del año anterior (en el relativo a la soledad baja en 5,2 puntos porcentuales), mientras que en el acoso sexual se constata un aumento de 3,5 puntos porcentuales. En todos los casos la incidencia de los riesgos es mayor entre trabajadores joven, y en el caso del riesgo de soledad también lo es entre los que trabajan en el sector secundario.

RIESGOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON OTROS ÁMBITOS DE LA VIDA

Los riesgos considerados en este bloque se sitúan en la zona alta de incidencia. Así, **están por encima** del 25%. Los problemas de **desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral** (29,7%), la **confusión de horarios entre trabajo y otros ámbitos de la vida** (26,5%) y que **el trabajo se extienda más allá del horario laboral** (33,5%). Los dos primeros han descendido en su prevalencia en algo más de 5 puntos porcentuales sin embargo el trabajar más horas ha aumentado en 3 punto porcentuales. El riesgo de falta de desconexión se da con más frecuencia en mujeres, nivel de estudios alto, en el sector de la educación, en trabajadores de empresas grandes y en aquellos que prefieren trabajar en la empresa. Por otra parte, el riesgo de que el trabajo se extienda fuera de la jornada laboral se da en mayor porcentaje entre los que viven en hogares de 1-2 personas, trabajan en el sector público y tienen preferencia por el trabajo presencial.

RIESGOS DERIVADOS DE LA FALTA DE RECURSOS PARA EL TELETRABAJO

Los riesgos considerados en esta sección se sitúan en la zona intermedia, predominando algo más el que **supone nuevos costes personales** (21,6%) sobre el relativo a la **falta de apoyo técnico para mejorar los problemas tecnológicos** (19%). Ambos han descendido ligeramente en su prevalencia si se compara con la edición anterior. El relativo a los incrementos de costes personales tiene mayor prevalencia entre los de nivel de estudios alto, empleados por cuenta ajena, en el sector público, y en aquellos cuyo teletrabajo lo ha decidido la empresa unilateralmente.

RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES DE DE EMPLEO Y DESARROLLO DE CARRERA

Los tres riesgos considerados en esta sección se sitúan en la franja media de incidencia siendo los relativos a la **automatización** (30,2%) el que presenta la prevalencia más elevada y además ha aumentado en casi 5 puntos porcentuales, en relación al año anterior. Los riesgos relativos a la **falta de control sobre las condiciones de trabajo** (22%) y a la **dificultad de la promoción** por el teletrabajo (19,7%) han descendido ligeramente. El temor a la automatización se concentra más en los jóvenes, sector terciario y autónomos, mientras que los otros dos riesgos se dan más entre los empleados por cuenta ajena (en el sector público en el caso de la falta de control sobre las condiciones del trabajo) y en quienes prefieren un trabajo presencial.

UNA VISIÓN DE CONJUNTO

El análisis global de los diferentes riesgos psicosociales muestra que los más frecuentes se ubican en el bloque de tareas y actividades del trabajo (los derivados de las exigencias de **protección de datos y equipo y la necesidad de competencias digitales**), en el correspondiente a las relaciones interpersonales y sociales (por la **falta de relación y contacto social con otras personas**) y en el de la conciliación (**el trabajo se extiende más allá del horario laboral**). Además, es interesante constatar que la preferencia de trabajar siempre o casi siempre en la empresa y hacerlo en teletrabajo incrementa prácticamente la prevalencia de las personas que indican ese riesgo en su trabajo y también lo hace en el grupo que teletrabaja por decisión unilateral de la empresa. Por otra parte, la edad es también un elemento modulador en muchos riesgos siendo los jóvenes (menores de 36 años) los que perciben riesgos comparativamente más elevados en muchos casos. De forma similar, también el trabajo en el sector público presenta mayor prevalencia en la percepción de un buen número de los riesgos estudiados. Finalmente, quienes trabajan por cuenta ajena ven incrementados sus niveles de riesgo en un buen número de los analizados.

11. SATISFACCIÓN, PREFERENCIAS Y PROPENSIÓN AL ABANDONO DEL TELETRABAJO

Presentamos aquí las conclusiones relativas a la satisfacción con el teletrabajo, las preferencias por el mismo y una medida de la fuerza de esa preferencia, indicada por la propensión a abandonar la empresa si no fuera posible el teletrabajo.

SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO

Una valoración global de los trabajadores sobre la *satisfacción con el teletrabajo* puede obtenerse a partir de un indicador clásico que evalúa esa satisfacción en una escala de 1 (nada satisfecho) a 10 (muy satisfecho). La media obtenida en esta edición para el conjunto de los teletrabajadores encuestados es de 7,78 un valor prácticamente idéntico al del año 2022. Se constata una dispersión amplia. Presentan niveles de satisfacción comparativamente más elevados las mujeres, los teletrabajadores de nivel de estudios alto, los del sector cuaternario (financiero, científicos y profesores), los que deciden personalmente o con la empresa realizar teletrabajo, y lo que tienen una clara preferencia por teletrabajar.

Una segunda aproximación al estudio de la satisfacción con el teletrabajo ha indagado sobre la valoración del cambio a la actividad de teletrabajo. Un 48,7% de los encuestados indica que ha realizar teletrabajo ha mejorado su satisfacción con el trabajo, un 42,7% dice que no ha cambiado su satisfacción laboral y un 8,6% la ha empeorado. Estos datos son muy similares a los del año anterior y la concentración de mayores niveles de cambio positivo se da prácticamente en los grupos que ya hemos descrito al analizar la satisfacción con el teletrabajo

PREFERENCIAS POR EL TELETRABAJO

En este punto, los teletrabajadores se dividen prácticamente por mitades. Prefieren el teletrabajo un 50,4% y el trabajo presencial un 49,6%. Esto nos indica que, puestos a elegir de forma dicotómica, mucha gente que experimenta satisfacción con el teletrabajo, no lo prefiere si tuviera que ser a tiempo completo. La prevalencia de la preferencia por el teletrabajo se concentra en los trabajadores del sector cuaternario dedicado a las finanzas, las universidades y la investigación, los que trabajan por cuenta propia, los que trabajan en el sector privado, y los que trabajan en empresas grandes (>250 trabajadores).

PROPENSIÓN A ABANDONAR EL TRABAJO SI LA EMPRESA EXIGIERA EL TRABAJO PRESENCIAL SIEMPRE

Un 32,7% de los teletrabajadores afirman con seguridad que no abandonarían la empresa y otro 36,1% indican que probablemente no la abandonarían. Por el contrario, un 23,2% probablemente la abandonarían ante la exigencia de trabajar siempre presencialmente y un 8% lo harían decididamente. Así pues, la adhesión fuerte al teletrabajo al menos en situación híbrida se da en casi un tercio de los teletrabajadores y se ha incrementado aproximadamente en unos 5 puntos porcentuales, mostrando una tendencia ascendente favorable al teletrabajo como un componente importante de las condiciones de trabajo. Esas tasas son significativamente mayores en los menores de 36 años, los que viven en hogares de tres o más miembros y los que siempre o casi siempre quieren teletrabajar.

12. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PERSPECTIVAS DE CARRERA EN LOS EMPLEADOS QUE TELETRABAJAN

Esta cuestión resulta de especial interés porque con anterioridad a la primera edición del presente estudio, la información sobre las demandas y preferencias específicas de quienes practican el teletrabajo, con mayor o menor frecuencia en relación con el empleo y su desarrollo de carrera es limitada. Se necesita más información para adaptar las políticas activas de empleo y la adaptación, formación y orientación de estos trabajadores.

BÚSQUEDA DE EMPLEO PRESENCIAL VS. EMPLEO CON TELETRABAJO Y PRIORIDADES EN ESA BÚSQUEDA

En el momento de realizar la encuesta estaban **buscando trabajo** un 33,2% de los teletrabajadores encuestados. Más específicamente, un 8,8% manifestaba que no les importa en qué modalidad sea el trabajo (presencial y/o teletrabajo). Un 12,3% busca trabajo en una modalidad híbrida, un 5,3% busca trabajo presencial y un 6,8% busca teletrabajo. Comparando estas cifras con las de la edición del año pasado, se mantiene la tasa de los que buscan trabajo y los porcentajes se inclinan ligeramente dando más peso a alguna configuración con teletrabajo.

En cuanto a las prioridades que establecen para determinar el empleo que buscan el ranking de diferentes cualidades del puesto por prioridad que le conceden los trabajadores es la siguiente: **El motivo más elegido es el de salario adecuado**

(55,5%), seguido del contrato laboral (33,5%) la flexibilidad del lugar de trabajo (28,6%) y la estabilidad en el empleo (27,4%). Conviene constatar aquí un ascenso importante de la flexibilidad en el lugar de trabajo claramente asociado con el teletrabajo. El año anterior esta opción fue elegida como prioritaria por el 16% subiendo más de 12 puntos porcentuales en esta edición. Tras estos cuatro motivos vienen la flexibilidad en los horarios de trabajo (22,5%), las posibilidades de progreso (16,2%), y que sea a tiempo completo (15,3%). Como se ve son los aspectos valorados del trabajo que tienen una larga trayectoria y son “clásicos” en nuestra cultura. Por lo general el peso porcentual de los motivos baja en casi todos los casos, en favor del incremento que ha experimentado la flexibilidad del lugar de trabajo. Esto indica que algo está cambiando en relación con el teletrabajo en las valoraciones de los teletrabajadores. Con el fin de comprender mejor esos cambios vamos a atender especialmente a las diferencias que son significativas en este motivo específico. Los mayores de 36 años, los de nivel de estudios bajo, los que trabajan como autónomos y lógicamente los que prefieren el teletrabajo valoran más esa flexibilidad de lugar.

MÉTODOS UTILIZADOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En base a la información obtenida de los 128 trabajadores están buscando empleo en la actualidad y han respondido a esta pregunta, se constata un predominio de los medios electrónicos (portales de empleo en internet, 86,3%), aunque se combinan con los contactos más directos y personales (familiares, amigos y conocidos, 73,1%). La búsqueda en las redes sociales como LinkedIn (69,2%) se sitúa en tercer lugar, y a este método le sigue los envíos de CV a las empresas (50,4%). Interesante ver el peso significativo de los servicios públicos de empleo (37,7%) que son más utilizados que las agencias de colocación privada (35,2%). La comparación con los resultados del año anterior muestra un ranking bastante similar, aunque los medios electrónicos como las redes sociales avanzan frente a los más tradicionales como el envío del CV. Un análisis diferencial no muestra en esta ocasión muchas tendencias claras, como excepción cabe señalar que los buscadores de empleo con nivel de estudios alto utilizan más los medios electrónicos y las redes sociales.

PREFERENCIA POR UN TRABAJO DE AUTÓNOMO VS. UN EMPLEO POR CUENTA AJENA

Hemos planteado la cuestión a los encuestados sobre la situación laboral que prefieren: ¿Por cuenta propia o por cuenta ajena? Los resultados muestran que predomina fuertemente la preferencia por el trabajo asalariado (72,4%) siendo un

13,2% la preferencia por el trabajo autónomo y un 14,4% de los que no lo tienen claro. Predomina la preferencia de un trabajo por cuenta ajena entre quienes tienen nivel de estudios alto, los que ya trabajan por cuenta ajena, los que trabajan en el sector privado, quienes teletrabajan por voluntad propia o de acuerdo con la empresa, y quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

Los trabajadores que practican, al menos en parte, el teletrabajo ha proporcionado información sobre el papel del teletrabajo que vislumbran en el desarrollo de su carrera. Se constata que va “calando” y diseminándose la visión de que el teletrabajo va a tener un papel relevante en el trabajo durante los años venideros. De hecho, un 48,2% entiende que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente con algún nivel de teletrabajo mientras que un 18,5% indica que no y un 36,5% no lo tiene claro. Estos datos representan un claro incremento de la visión que reconoce el papel del teletrabajo en el futuro, con incrementos en prácticamente 10 puntos porcentuales en la visión claramente positiva. En concreto, vislumbran un mayor papel del teletrabajo en el desarrollo de sus carreras los varones, los que tienen nivel de estudios alto, los que trabajan en el sector cuaternario de finanzas, profesores e investigadores, los de las empresas grandes, los que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre y los que iniciaron el teletrabajo antes de la pandemia.

De forma más específica, hemos solicitado que anticipen cual será la situación laboral más probable en el horizonte de cinco años, indicando si será mejor, igual o peor que la actual. Los datos muestran un **claro optimismo porque solo un 11,4% indica que la situación laboral en cinco años será peor que la actual, mientras que un 41,8% la percibe claramente mejor** y un 46,7% no espera cambios significativos, aunque ello no informa sobre si actualmente su situación es buena o mala. Estos porcentajes son muy similares a los de hace un año, mostrando clara estabilidad.

En el análisis diferencial predominan las visiones optimistas entre los menores de 36 años y en quienes prefieren teletrabajar siempre o casi siempre. Por el contrario, esa visión es significativamente menor en los que trabajan en el sector cuaternario en aspectos de administración y en quienes el teletrabajo es decidido unilateralmente por la empresa. Los grupos con una visión más positiva son en la presente edición los siguientes: los que trabajan por cuenta ajena y los que lo hacen en pymes.

RECOMEDACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En conjunción lo anteriormente expuesto, en donde ya se apuntaban algunas sugerencias a considerar, se enumeran a continuación las recomendaciones que los autores extraemos a partir del estudio realizado.

1

Tanto empresa como trabajadores se ven beneficiados de la modalidad del teletrabajo. La Administración Pública debería potenciarla allá dónde se encuentra infrarepresentada. Así, en este trabajo se constata que en pequeñas empresas existe menor uso del teletrabajo. Además, se identifica que las razones pueden apuntar a falta de elementos técnicos necesarios para el teletrabajo y de formación de los supervisores y propios trabajadores para desarrollar su trabajo a distancia. En este sentido, se recomienda que se potencie la formación en estas empresas, en particular, así como se preste el apoyo técnico necesario.

2

Mas allá de las empresas de reducido tamaño, en los datos se extrae la necesidad de formación específica para los mandos intermedios y supervisores en materia de teletrabajo. Las competencias directivas, de mando y de gestión no son las mismas en materia de trabajo presencial y teletrabajo. Una mejora de la formación en esta materia permitiría un desarrollo del teletrabajo sin mermas de productividad.

3

Se observa cómo existe mayor divergencia entre quiénes muestran preferencias por teletrabajar y quienes realmente teletrabajan en las mujeres que en los hombres. En efecto, las mujeres teletrabajan menos que los hombres, pero muestran más interés en teletrabajar que los hombres. De esta forma, la promoción del teletrabajo podría ir enfocada específicamente al colectivo femenino con objeto de reducir esta brecha.

4

Se observa una sobrerrepresentación entre los autónomos que teletrabajan sin declarar su actividad y los empleados laborales que teletrabajan de forma informal. Estos datos pueden ser de utilidad para focalizar campañas de inspección para reducir la economía sumergida.

5

Se ha observado una reducción de teletrabajadores que prestan servicios de forma regular (esto es, de acuerdo con la legislación aplicable más de 30% de su jornada laboral). Se recomienda analizar si esta reducción del teletrabajo regular es un efecto no deseado de la propia regulación. En efecto, es posible que las partes con

objeto de eludir la regulación estén reduciendo la cantidad de horas del teletrabajo por debajo de sus preferencias reales en número de horas.

6

La satisfacción con el teletrabajo no solamente es alta (7,78 sobre 10) sino que se mantiene estable en el tiempo. De esta forma, se recomienda potenciar el teletrabajo allá donde sea técnicamente viable para incrementar la retención del talento (los teletrabajadores buscan un empleo distinto menos que sus colegas que no teletrabajan) y mejorar la calidad del ambiente laboral. A su vez, no se recomienda realizar procesos bruscos o repentinos de “abandono” del teletrabajo. Concretamente, alrededor de un 30% de teletrabajadores abandonaría su empresa en caso de que se eliminara el teletrabajo. Estos datos apuntan decididamente a que el teletrabajo ha venido para quedarse.

informe ejecutivo



**GENERALITAT
VALENCIANA**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



**VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**



**Càtedra de
Economía
Colaborativa**