

EL TELETREBALL EN LA COMUNITAT VALENCIANA



informe executiu



2023

José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directors)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
D' VALÈNCIA

 Càtedra de
Economia
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.

El present informe executiu correspon a l'informe següent:

Peiró, J.M. i Todolí, A (Dir.): El Teletreball a la Comunitat Valenciana II. Labora i Universitat de València, València, 2023.

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.

EL TELETREBALL EN LA COMUNITAT VALENCIANA III

Resum executiu

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.

1. QUANTIFICACIÓ

Considerant aquells que responen 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).

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%).

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.

En 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 hòmens, 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 hòmens. 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 que reben comunicacions o demandes de l'empresa fora del temps de treball.

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).

ORIGEN 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.

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.

FORMACIÓ I NIVELL SOCIOECONÒMIC

En el teletreball apareix una gran sobrerrepresentació 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 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).

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% 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%).

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 porten temps en aquesta situació (probablement relacionat amb el fet que fos una imposició empresarial).

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).

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%).

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.

3. CARACTERÍSTIQUES DEL TELETREBALL I PREPARACIÓ DE L'EMPRESA

HORARI I JORNADES

Els qui teletreballen no solen fer-ho a la nit, només un 9,3% ho fan sempre o amb prou 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 jòvens 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 jòvens 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 jòvens 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.

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 hòmens, i també ho fan els teletreballadors més jòvens. 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.

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).

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 reproduïx 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'importantes 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.

4. RECURSOS MATERIALS I LA SEUA APORTACIÓ

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%).

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.**

5. COMPLIMENT DE LA NORMATIVA

ACORD 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...

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.

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.

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.

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 a 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.

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 impedisquen 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

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 reconduïx a la redacció d'un

protocol de desconnexió sense establir un decàleg d'aquelles pràctiques que suposen una vulneració del dret a la desconnexió, 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.

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.

TELEFONADES

En aquest cas les telefonades 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 trucades ateses, amb percentatges aquesta vegada molt similars.

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.

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.

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 hòmens.

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.

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.

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.

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.

SUBCONTRACTACIÓ

Observem aquí com les persones que teletreballen per compte propi es veuen molt limitades generalment a poder subcontractar o contractar substituïts, exigint-los els

seus clients que siguen ells personalment els qui presten el servei. Això passa en un 82,6%, per la qual cosa només el 17,4% diuen tenir capacitat per obrar lliurement en aquest sentit.

DETERMINACIÓ DE LA MANERA DE TREBALLAR

Respecte d'aquest factor observem com en una gran majoria de casos els teletreballadors autònoms (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.

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.

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.

10. RISCOS PSICOSOCIALS AL 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 conèixer 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. De 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 a 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.

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 jòvens, 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 jòvens els qui perceben aquests efectes comparativament en major mesura.

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.

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 dona 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.

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 (en el relatiu 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 joves, i en el cas del risc de soledat també ho és entre els que treballen en el sector secundari.

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 dona 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 dona en major percentatge entre els que viuen en llars d'1-2 persones, treballen en el sector públic i tenen preferència pel treball presencial.

RISCOS DERIVATS DE LA FALTA 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.

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 jòvens, 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.

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

Presentem aquí 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.

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 dona pràcticament en els grups que ja hem descrit en analitzar la satisfacció amb el teletreball

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 investigació, els que treballen

per compte propi, els que treballen en el sector privat, i els que treballen en empreses grates (>250 treballadors).

PROPENSÍO 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 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.

12. RECERCA DE FEINA I PERSPECTIVES DE CARRERA EN ELS EMPLEATS QUE TELETREBALLEN

Aquesta qüestió resulta d'especial interès 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.

RECERCA D'OCUPACÍO PRESENCIAL VS. OCUPACÍO 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 aquí 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.

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.

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.

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.

RECOMEDACIONS PER L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

En conjunció amb el dit anteriorment, on ja s'apunten alguns suggeriments a considerar, s'enumeren a continuació les recomanacions que els autors extraïem a partir de l'estudi realitzat.

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 hòmens. En efecte, les dones teletreballen menys que els hòmens, però mostren més interès a teletreballar que els hòmens. 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 mateixa 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.

informe executiu



**GENERALITAT
VALENCIANA**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



**VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**



**Càtedra de
Economía
Colaborativa**