

2024

El Teletreball en la C. Valenciana



José M. Peiró
Adrián Todolí
(Directors)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

idocal  Càtedra de
Economia
Colaborativa

Autors:

José M. Peiró (Dir.)

Adrián Todolí (Dir.)

David Crespo Ortiz

Felipe Bravo Duarte

Baltasar González-Anta

Alicia Salvador Fernández-Montejo

Treball tècnic de camp:

GfK.

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

Agraïments:

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

València, 2024.

ISBN: 978-84-09-70476-7

ÍNDEX

1. TELETREBALL VS TREBALL PRESENCIAL: CAP A MODELS DE TREBALL HÍBRID	5
1.1 INTRODUCCIÓ.....	5
1.2 ELABORACIÓ DEL CONCEPTE DE "DISTÀNCIA" EN EL MARC DEL "TELE-TREBALL"	6
1.3 DIVERSITAT DE CONTEXTOS EN LA CONCEPTUALITZACIÓ DEL TREBALL HÍBRID	8
1.4 ELEMENTS CONTEXTUALS BÀSICS EN EL TREBALL HÍBRID.....	9
1.5 IMPLICACIONS PRÀCTIQUES DEL MODEL DEL TREBALL HÍBRID	11
1.6 COMPORTAMENTS CRÍTICS PER A L'ÈXIT EN UN TREBALL HÍBRID.....	12
1.7 L'OBSERVATORI SOBRE TREBALL EN PLATAFORMES I TELETREBALL A LA COMUNITAT VALENCIANA "LABORA-UV"	15
2. METODOLOGIA	16
2.1. PLANTEJAMENT DE L'ESTUDI.....	16
2.2. MOSTRA	16
2.3. RECOLLIDA DE DADES	18
2.4. QÜESTIONARI.....	18
2.5. CONTROLS DE QUALITAT	19
2.6. ANÀLISI DE DADES	20
3. MAGNITUD DEL TELETREBALL A LA COMUNITAT VALENCIANA	22
4. PERFIL DELS TELETREBALLADORS	24
4.1 CARACTERÍSTIQUES DEMOGRÀFIQUES	24
4.2 CARACTERÍSTIQUES SOCIOEDUCATIVES	29
4.3 CARACTERÍSTIQUES DE LES LLARS	31
4.4 PERFIL LABORAL.....	34
5. CONTEXT SECTORIAL I EMPRESARIAL DEL TELETREBALL	38
5.1 SECTOR PÚBLIC, PRIVAT O MIXT	38
5.2 RELACIÓ AMB LA MIDA DE L'EMPRESA	39
6. CARACTERÍSTIQUES DE L'ACTIVITAT LABORAL EN TELETREBALL	41
6.1 ACTIVITAT FORMAL O INFORMAL	41
6.2 TREBALL PER COMPTE PROPÍ I FALSOS AUTÒNOMS.....	42
6.2.1 Possibilitat de decidir l'horari de treball.....	42
6.2.2 Els clients determinen la possibilitat de subcontractar o de substitució	43
6.2.3 Els clients determinen la forma d'exercir el treball.....	43
6.2.4 Els clients contracten la feina per vendre-la a altres clients.....	44
6.2.5 Capacitat de negociació sobre el preu final	45
6.3 TIPUS DE TELETREBALL REALITZAT	46
6.4 INICI DEL TELETREBALL.....	48
6.5 GRAU I FREQUÈNCIA DEL TELETREBALL	52
6.6 LLOC DE TELETREBALL.....	55
7. CONDICIONS OFERTES PER LES EMPRESES PER AL TELETREBALL	56
7.1 FLEXIBILITAT	56
7.2 RECURSOS DESTINATS AL TELETREBALL.....	61
7.3 COMPLIMENT DE LA NORMATIVA.....	65
7.3.1 Formalització en el contracte	66
7.3.2 Protocol per a la desconnexió digital	67

7.3.3. Avaluació per part de l'empresa dels riscos psicosocials.....	68
7.3.4 Formació aportada per l'empresa	69
7.3.5 Suport tècnic al teletreball	70
7.3.6 Comunicació amb els superiors i supervisors	71
7.3.7 Comunicació amb els companys de treball	72
7.4 PREPARACIÓ DE LES EMPRESES PER AL TELETREBALL.....	73
7.4.1 Equipament tècnic.....	73
7.4.2 Preparació dels companys per al teletreball	74
7.4.3 Preparació del supervisor per al teletreball	75
7.4.4. Organització dels processos de treball.....	76
7.4.5 Polítiques/procediments documentats de teletreball i/o treball híbrid	78
7.5 MONITORATGE	79
7.5.1 Registre horari del treball.....	79
7.5.2 Monitoratge del teletreball a través de programari	80
7.5.3 Informació per part de l'empresa sobre el monitoratge	81
7.6 SUPERVISIÓ.....	84
7.6.1 Objectius	84
7.6.2 Suport al teletreballador	85
7.6.3 Avaluació del treball.....	86
7.6.4 Relació i tracte personal.....	87
7.6.5 Direcció de reunions.....	88
7.6.6 Creació d'un bon clima de treball.....	89
7.6.7 Ús de mitjans digitals.....	90
8. IMPORTÀNCIA D'ASPECTES RELACIONATS AMB EL TELETREBALL.....	92
8.1 REDUCCIÓ DE DESPLAÇAMENTS I COSTOS	93
8.2 FLEXIBILITAT ESPACIAL, AUTONOMIA ORGANITZATIVA I ASPECTES FORMALS (VESTIMENTA)	95
8.3 LA MILLORA EN LA CONCENTRACIÓ I EL RENDIMENT.....	97
8.4. MILLORES EN LA CONCILIACIÓ	97
8.5 OFEREIX OPORTUNITATS PER AL TREBALL O LA CARRERA.....	98
8.6 MILLORA EN ASPECTES AMBIENTALS I SOSTENIBILITAT	101
8.7 VISIÓ DE SÍNTESI	101
9. RISCOS PSICOSOCIALS	104
9.1 IMPLICACIONS DEL TELETREBALL RELATIVES A LA SALUT DEL TREBALLADOR.....	106
9.1.1 El teletreball em genera problemes de salut, com dolor d'esquena, augment de pes, etc.	106
9.1.2 El teletreball genera riscos addicionals per a la meua salut física	106
9.1.3 El teletreball genera riscos addicionals per a la meua salut mental	107
9.1.4 El teletreball en general em genera més estrés	108
9.1.5 El teletreball genera riscos addicionals d'accident.....	108
9.2 RISCOS DERIVATS DE LA REALITZACIÓ DE LES TASQUES I ACTIVITATS LABORALS EN TELETREBALL.....	109
9.2.1 El teletreball fa que s'incrementen els requisits per a la protecció de dades i equips.....	109
9.2.2 Necessite més competències digitals per a un bon acompliment de les meues tasques	110
9.2.3 El teletreball em suposa un excés de càrrega de treball	111
9.2.4 El teletreball redueix la flexibilitat en la gestió de la meua feina.....	111
9.2.5 El teletreball dificulta la realització de les meues tasques per manca d'informació o documentació.....	112
9.2.6 El teletreball redueix la meua productivitat	112
9.3 RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS DE TREBALL AMB EL SUPERVISOR I ELS COMPANYS DE TREBALL.....	113

9.3.1 El teletreball fa més difícil el contacte i la relació amb el propi supervisor, director o persona a la qual dona compte de la seua feina	113
9.3.2 El teletreball dificulta la coordinació amb els companys i companyes de feina	114
9.3.3 El teletreball ha augmentat la vigilància o supervisió sobre la meua feina	115
9.3.4 El teletreball deteriora la relació de confiança amb supervisors i caps	115
9.4 RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS INTERPERSONALS EN EL CONTEXT DEL TELETREBALL	116
9.4.1 El teletreball em provoca una falta de contacte social amb altres persones	116
9.4.2 El teletreball em dificulta o enrareix la relació amb el client	116
9.4.3 El teletreball em genera riscos addicionals d'agressió verbal	117
9.4.4 El teletreball genera riscos addicionals d'assetjament sexual	118
9.5 RISCOS DERIVATS DE LA FALTA DE CONCILIACIÓ I TREBALL FORA DE LA JORNADA	118
9.5.1 El teletreball em dificulta la desconnexió de la feina fora de la jornada	118
9.5.2 El teletreball ha derivat en una confusió entre l'horari laboral i la pròpia vida personal	119
9.5.3 El teletreball implica treballar excedint la jornada laboral habitual	120
9.5.4 Freqüència de teletreball fora de la jornada laboral habitual	120
9.5.5 Activitats laborals fora de la jornada	123
9.6 RISCOS DERIVATS DE LA MANCA DE RECURSOS PER AL TELETREBALL	125
9.6.1 El teletreball em suposa noves despeses personals	125
9.6.2 Em falta suport tècnic per manejar problemes tecnològics	125
9.7 RISCOS RELATIUS A LES RELACIONS D'Ocupació I LA CARRERA PROFESSIONAL	126
9.7.1 Augmenta les possibilitats que s'automatitze la meua feina	126
9.7.2 El teletreball em planteja canvis en les meues condicions laborals sobre els quals no puc influir	127
9.7.3 El teletreball em dificulta o pot dificultar-me la promoció professional	128
9.8. UNA VISIÓ DE SÍNTESI	128
10. SATISFACCIÓ I PREFERÈNCIES SOBRE EL TELETREBALL	134
10.1 SATISFACCIÓ AMB EL TREBALL I LA MODALITAT DE TELETREBALL	134
10.1.1 Nivells de satisfacció general amb el treball	134
10.1.2 Nivells de satisfacció amb el fet de teletreballar	136
10.1.3 Canvis de la satisfacció laboral per la realització de teletreball	137
10.2 ANÀLISI DE LES PREFERÈNCIES SOBRE EL TELETREBALL VS EL TREBALL PRESENCIAL	138
10.3 PROPENSIO A ABANDONAR LA FEINA SI L'EMPRESA EXIGEIX EL TREBALL PRESENCIAL	140
CONCLUSIONS	142
1. QUANTIFICACIÓ I PERFIL DE LA PERSONA TELETREBALLADORA	142
2. CARACTERÍSTIQUES DEL TELETREBALL	143
3. CONDICIONS OFERTES PER L'EMPRESA	145
4. IMPORTÀNCIA D'ASPECTES RELACIONATS AMB EL TELETREBALL	148
5. RISCOS PSICOSOCIALS	149
6. SATISFACCIÓ I PREFERÈNCIA PEL TELETREBALL	150
RECOMANACIONS	152
FITXA TÈCNICA	153
TREBALL DE CAMP	153
PONDERACIÓ	156
BIBLIOGRAFIA	157

1. TELETREBALL VS TREBALL PRESENCIAL: CAP A MODELS DE TREBALL HÍBRID

1.1 Introducció

La pandèmia va suposar sens dubte una transformació disruptiva quant a la manera i flexibilitat en la forma de treballar. Va ser un "experiment social" sense precedents, per la seua naturalesa, magnitud i abast. Durant mesos, en part forçats pel confinament, però amb efectes perdurables després de la seua finalització, un gran percentatge de la població va canviar els seus hàbits i comportaments, també les seues actituds i valors i formes d'interpretar la vida i la realitat per adaptar-los a la crisi més gran de salut que s'ha viscut en segles. En aquest context, l'important desenvolupament de les TIC i de la digitalització que fraguada durant dècades en el que s'ha caracteritzat com a 4a revolució industrial, es va posar en joc, amb una velocitat, volum i varietat de formes sense precedents fins aquell moment i superant les resistències o dubtes individuals i socials que fins aleshores es venien plantejats.

Aquesta experiència, en bona part forçada, ha tingut entre altres virtualitats la de generar una experiència, a gran escala, en treballadors i empreses sobre noves formes de treballar derivades, predominantment de la reubicació en la qual aquesta activitat es duu a terme, però també de l'ús d'unes tecnologies que faciliten aquesta flexibilitat espacial i l'amplia a altres facetes de l'activitat laboral, com la temporal, la possibilitat d'asincronia amb altres, i la diversificació de les formes en què es pot plantejar i realitzar la presencialitat per al treball amb altres persones.

El desenvolupament de totes aquestes experiències ha suposat per a treballadors i empreses la constatació d'avantatges i aspectes positius, però també d'inconvenients i problemes en la seua realització quotidiana, mostrant també resultats i efectes de molt divers valor (positius i negatius) per a l'assoliment dels objectius i aspiracions o pretensions de treballadors i empreses.

Lògicament, davant de tots aquests efectes, uns pretesos i altres no desitjats, o neutres, tant treballadors, de forma individual i col·lectiva, com les empreses han actuat i adoptat diferents mesures per neutralitzar el que es veia com a negatiu o pèrdua, en relació amb la situació prèvia, i potenciar els efectes desitjats. Aquestes actuacions i l'evolució d'aquest complex fenomen en el període de la postpandèmia tenen un gran impacte en la concepció i naturalesa del treball, així com en les relacions empleat-ocupador, a més de en la seua organització.

Entre les mesures que es plantegen els diferents actors n'hi ha dos que es caracteritzen per la seua radicalitat: el treball completament remot, amb la desaparició de les oficines

i els llocs de treball a les instal·lacions de l'empresa i, d'altra banda, la tornada a l'oficina en un format completament presencial, idèntic a l'existent abans de la pandèmia. Aquestes posicions extremes lògicament han aixecat amb certa freqüència conflictes entre treballadors i empreses, i fins i tot dins de cadascun d'aquests col·lectius. Per això, enfront d'aquest tipus de solucions s'està obrint pas una solució intermèdia amb àmplia flexibilitat, per les seues múltiples possibilitats i patrons, però que planteja una gran complexitat precisament per la seua versatilitat i la gran variabilitat de patrons que suposa. Aquest conjunt "d'opcions intermèdies" amplien les facetes habituals del teletreball (espai, temps, sincronia vs asincronia...) configurant una gran varietat de formats de "treball híbrid" que van més enllà de la modificació d'unes condicions de treball i tasques i estan incidint sobre la pròpia naturalesa del treball i les seues configuracions "novedoses" que van configurant el futur del treball i el seu significat.

De fet, al World Happiness Report de l'any 2021 en el capítol dedicat al treball i el benestar durant la COVID-19: Impacte, desigualtats, resiliència i el futur del treball s'assenyalen una sèrie d'implicacions de la pandèmia per al futur del treball. En concret es planteja en aquest document que: "De cara al futur, serà important mantenir els beneficis de la feina a casa, alhora que es possibilita per als empleats i les companyies desenvolupar i sostenir el seu capital social i intel·lectual. Durant la pandèmia, la flexibilitat s'ha convertit en un impulsor encara més important del que ja ho era del benestar en el treball. Treballar tan sols un o dos dies per setmana a l'oficina, pot proporcionar a les persones la xarxa, rutina i identitat que es necessita per al suport del benestar. Un model flexible de treball des de casa que permeta als empleats les oportunitats per desenvolupar xarxes, col·laborar i tenir relacions en persona podria proporcionar els fluxos necessaris de capital social i intel·lectual que incrementa els dividends de la productivitat. Aquests i altres 'descobriments' realitzats per la ciència del benestar aplicada, poden ajudar les societats a reconstruir millor el món de la postpandèmia" (p. 184).

En els últims anys es va configurant la conceptualització del treball híbrid que d'alguna manera reflecteix els canvis resultants de les experiències de treball en remot a casa durant la pandèmia i la necessitat que constaten les empreses de la presencialitat en major o menor grau en aquells treballs que permeten treballar en la modalitat de teletreball.

1.2 Elaboració del concepte de "distància" en el marc del "teletreball"

Un primer element que s'ha posat de manifest a partir de la generalització de l'experiència del treball en remot és el de la complexitat del concepte de distància. El

teletreball i el treball en remot ha suposat, en un primer moment, la capacitat d'introduir flexibilitat sobre la distància física en realitzar el treball i amb això també sobre la presència física del treballador en el lloc de treball. Lojeski i Really (2020) han diferenciat diversos tipus de distància en el marc del treball en remot i el teletreball. Així, juntament amb la distància física cal considerar la social i fins i tot l'operacional, tenint en compte que aquestes poden operar de forma diferent. La distància física pot ser elevada però no així la social o l'operacional i això és encara més clar en el cas de la disponibilitat de mitjans telemàtics i digitals. En aquesta mateixa direcció, Leonardi, Parker i Shenion (2024) distingeixen en el concepte de distància física quatre tipus de distància (i amb això també de presència del treballador): la psicològica, la temporal, la tecnològica i l'estructural. Mitjançant l'ús de la imatge de la refracció aquests autors diuen que en funció del prisma de l'oficina que la consideren com el conjunt de recursos materials, socials i simbòlics, la distància física es "re-fracta" en les quatre distàncies esmentades.

La **distància psicològica** la defineixen com la separació cognitiva, afectiva o social entre el treballador i una altra persona, i per recórrer aquesta distància es requereix un elevat esforç cognitiu i una construcció mental abstracta. Per exemple, aquesta distància pot ser més gran quan es donen diferents maneres de processar informació derivades de contextos culturals o demogràfics diferents.

La **distància temporal** es defineix com la separació temporal deguda a diferències en horaris de treball, zones horàries o comunicació asíncrona. Aquesta distància és més gran com més grans són els desajustos horaris, els retards, les interrupcions o els temps d'espera. Tots aquests fenòmens poden estar modulats pel tipus de comunicació (cara a cara o virtual).

La **distància tecnològica** fa referència a la discrepància en les característiques i pràctiques relacionades amb la tecnologia (p. ex. la riquesa dels mitjans, les habilitats per al seu maneig, etc.). Els factors que influeixen en aquesta distància poden ser intrínsecs al disseny de les eines o a l'ús que en fan els treballadors. També pot influir sobre la distància la falta d'alienació en l'ús de diferents usuaris que han d'intercanviar informació o col·laborar entre ells.

La **distància estructural** descriu la separació establerta per la falta d'alineament i/o coordinació entre les demandes formals i informals de l'organització, dels departaments i dels treballadors i els seus caps. La distància estructural pot estar modulada per factors com la tecnologia, el treball presencial o remot, etc.

Juntament amb aquesta diversificació de facetes de la distància física, un altre element important és la clarificació de l'objecte o objectes o subjectes que es prenen com a referent per determinar la distància del treballador. Per clarificar aquest aspecte, els autors citats utilitzen, replantejant-lo el concepte d'oficina. La defineixen com una entitat que centralitza els tres elements fonamentals del treball: els materials i informació

necessaris per a la realització del treball, la demarcació d'un espai per a la interacció i les relacions socials i la configuració com a espai simbòlic. Els diferents tipus de treball i les seues diferents configuracions influiran en les facetes de la "distància" dels treballadors amb els diferents tipus de recursos rellevants que configuren l'oficina.

1.3 Diversitat de contextos en la conceptualització del treball híbrid

En la seua obra *Flexible Hybrid Work*, M. Vartiainen (2024) ha desenvolupat una conceptualització interessant d'aquest concepte que posa de manifest, la riquesa i la complexitat, alhora que la vàlua d'aquest concepte en el desenvolupament de models de treball que puguen resultar d'interés per a treballadors i empreses.

El treball híbrid és un concepte que busca descriure una nova realitat laboral que està emergint després de la pandèmia i que és més àmplia i complexa que les formes tradicionals que s'havien configurat com a treball remot o teletreball i que es van intensificar enormement durant la pandèmia. Aquestes formes clàssiques es produeixen fora de l'oficina o del lloc habitual establert per l'empresa per a aquesta activitat i en general impliquen flexibilitat temporal i espacial. Durant la pandèmia, i sobretot, la postpandèmia s'han anat assajant molt diverses combinacions i configuracions de treball presencial i treball en remot, combinant múltiples elements que són rellevants en el treball i que mostren una àmplia diversitat de modalitats híbrides.

Precisament, en tractar-se en bona part d'una transformació amb múltiples configuracions emergents, és insuficient la simplificació de la conceptualització del treball híbrid com la combinació de teletreball i treball presencial. En els darrers anys, des de diferents aproximacions s'ha elaborat aquest concepte. Vartiainen i Vanharanta (2024) han realitzat una detallada investigació per determinar de forma sistemàtica les diferents conceptualitzacions que han anat formulant-se en els estudis, investigacions i informes sobre aquesta temàtica i en les polítiques i en pràctica professional que es van desenvolupant en els diferents contextos. Aquests autors conclouen que es tracta d'un camp organitzatiu del treball i de la pròpia realitat laboral i organitzativa que està experimentant una profunda transformació que actualment està en marxa i, per tant, en un procés obert que no permet definicions comprehensives i concloents.

És, doncs, important evitar la simplificació del concepte restringint-lo a la combinació clàssica de treball presencial i teletreball que integra dimensions de flexibilitat espacial i temporal. Es constata l'emergència de diverses formes noves de treball híbrid que són possibles en l'actualitat, gràcies a les múltiples experiències i assajos organitzatius durant la pandèmia, combinades amb els desenvolupaments cada vegada més variats i accelerats de les tecnologies digitals (amplitud de banda, intel·ligència artificial, etc.)

juntament amb les aspiracions i expectatives dels treballadors (major flexibilitat, etc.) i també de les empreses (millora de la productivitat, retenció del talent, etc.).

En aquest context, el significat de treball híbrid roman obert i requereix un seguiment i anàlisi de la seua evolució que està en un procés emergent en múltiples direccions. Això ha de permetre la identificació de diverses modalitats i configuracions reeixides, i les que no aconsegueixen consolidar-se per no respondre a les demandes, necessitats i restriccions dels diferents grups d'interés. Sota aquesta consideració, el teletreball i el treball en remot o a distància serien dues formes concretes de treball híbrid. De forma provisional i per tal de recapitular els coneixements i plantejaments generats en els desenvolupaments recents sobre les transformacions relatives a la híbridació del treball Vartiainen (2024) defineix el fenomen del treball híbrid com "una combinació flexible i temporal d'elements físics, virtuals i socials per treballar en qualsevol part. Està basat en el paradigma de la flexibilitat. A més que es produeix en múltiples localitzacions i llocs de treball, el temps, l'autonomia i les tecnologies digitals s'utilitzen de manera flexible en el treball híbrid que a més se sustenta en els acords adoptats oportunament entre empleats i organitzacions sobre les necessitats derivades del context. Cal doncs identificar com a element essencial de la naturalesa del treball híbrid la flexibilitat i això faria referència tant al nivell de lloc de treball com al d'equip o grup de treball i a l'organització en el seu conjunt. Això és possible, tenint en compte el caràcter sistèmic del treball híbrid en caracteritzar-se per la configuració flexible de diferents components que permeten, en un determinat context, la realització de determinades funcions i l'assoliment dels objectius produint resultats per al sistema i els diferents grups d'interés de forma eficaç i sostenible.

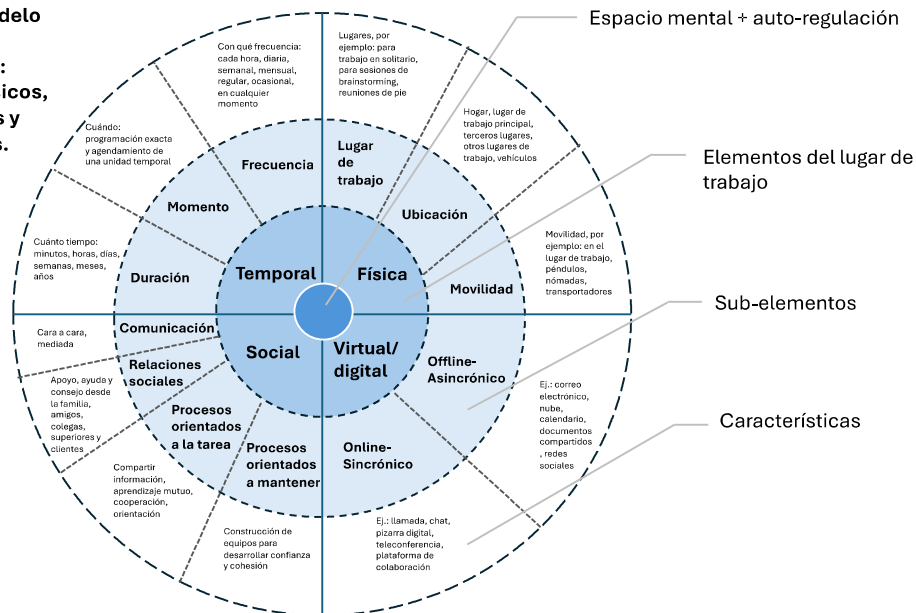
1.4 Elements contextuais bàsics en el treball híbrid

Prenent en consideració el concepte d'híbridació, Vartiainen (2024; veure també Vartiainen i Vanharanta, 2024) estableixen quatre elements del context bàsics per al disseny de múltiples formes de treball híbrid: l'espai físic, l'espai virtual, l'espai social i l'espai temporal. Les configuracions específiques d'aquests diferents espais es plasmen i influeixen sobre l'espai mental d'una persona o grup en el qual realitzen el seu treball. En el model establert pels autors esmentats (vegeu figura 1) els quatre espais bàsics compten amb diferents su-elements.

De fet, a l'**espai físic** contempla com a sub-elements la **ubicació** (location) que fa referència a la naturalesa geogràfica on es realitza la feina (a l'oficina, a casa, un 'co-working', una àrea rural, un vehicle, etc. Un segon element de l'espai físic és el **lloc de treball**. Aquest ve constituït per l'espai físic que compta amb la instal·lació, eines i altres elements que es requereixen per a la realització de les tasques i funcions de l'activitat

laboral. Un tercer element de l'espai físic és la **mobilitat**, que ofereix les oportunitats per utilitzar diverses ubicacions (localitzacions múltiples) i llocs de treball en una determinada unitat de temps. Aquest aspecte també es pot determinar de múltiples formes (p. ex. entre l'oficina i casa, etc.) i això és un element potent per al disseny de diverses formes de treball híbrid.

Figura 1. El modelo preliminar de trabajo híbrido: elementos básicos, sub-elementos y características.



L'**espai virtual** fa referència a l'espai que es produeix mitjançant TIC i digitals (plataformes, internet) que permeten el treball individual o col·laboratiu per a diferents treballadors en un entorn físicament dispers. Per a això es requereix en moltes ocasions eines i mitjans de comunicació i de col·laboració complexos i l'accés virtual als mitjans i informació sense que aquest accés depenga de la ubicació física. Les diferents eines i dispositius dels espais virtuals poden permetre treballar als treballadors individualment o en grup on-line o off-line. En el primer cas, hi ha un treball sincrònic i en el segon únicament és possible un treball asíncron. La pandèmia va incrementar enormement tots dos tipus de treball, i es van desenvolupar múltiples tecnologies i aplicacions per a això.

L'**espai social** ve definit per la presència i/o l'intercanvi d'informació o altres elements, la col·laboració i interacció amb altres per a propòsits diversos, tant en un espai físic com virtual, i durant un determinat període temporal. Així els sub-elements d'aquest espai són la **comunicació** i intercanvi d'informació, que està a la base dels altres elements de **relació social** com la interacció social i la col·laboració. Aquests elements poden promoure principalment **processos orientats a possibilitar les tasques** o **processos dirigits a potenciar el grup**. És important que l'espai social contemple i possibiliti aquests diferents elements per a un funcionament adequat del treball.

El temps és un element que travessa tots els espais que acabem de descriure, en especial en un plantejament dinàmic del treball híbrid que necessàriament requereix flexibilitat temporal. Per això, el model que venim descrivint inclou un quart espai del context laboral: l'**espai temporal**. En aquest cas els sub-elements considerats són la **durada** (o unitats de temps que descriuen un determinat episodi de treball en un context concret), el **temps** (*timing*) o moment en què s'esdevé o s'inicia un determinat procés o esdeveniment i la freqüència temporal, que considera quant sovint es dona un determinat esdeveniment o procés i la regularitat major o menor amb què ho fa. Lògicament, l'espai temporal està intrínsecament relacionat amb els altres contextos espacials ja que tots ells són dinàmics i canvien al llarg del temps.

L'**espai mental** integra l'impacte dels elements contextuais com a experiències individuals que s'utilitzen per regular activitats a través de la mentalitat individual. La forma en què aquests elements s'organitzen en cada configuració de treball híbrid depén dels continguts del treball, i dels resultats psicològics i organitzacionals esperats. Aquest espai mental pot ser individual, però pot tenir també una naturalesa col·lectiva en ser compartit pels membres d'un determinat grup o organització, sent aquest fenomen col·lectiu generat per la interacció entre els membres, la socialització dels nous membres, la influència dels líders i la cultura del grup o de l'organització.

1.5 Implicacions pràctiques del model del treball híbrid

Considerar aquest model amb els seus diferents contextos i els seus subelements i també amb el plantejament de la distància i la presència en diferents facetes rellevants ofereix un potent model heurístic que resulta útil per comprendre la diversitat de fenòmens que estan emergint i també per ubicar en aquest model els formats clàssics del treball en remot, el teletreball i també el treball presencial tradicional.

Els estudis sobre el teletreball i el treball híbrid després de la pandèmia mostren un descens en la prevalença del teletreball i es ve produït una tornada a l'oficina. Ara bé, també es constata una major taxa de teletreball, en diferents combinacions quant a la seua durada, calendari, freqüència i altres elements rellevants. Així, doncs el treball híbrid en diferents modalitats i configuracions es manté i està incrementant la seua ocurrència, en especial en determinats tipus de treballs que requereixen estudis superiors (Bloom, Han i Liang, 2024). A més, davant el debat sobre els seus efectes sobre la productivitat, aquests autors han assenyalat que el treball híbrid, que combina treball a l'oficina i a casa no deteriora l'acompliment i millora la retenció del talent i la satisfacció dels treballadors.

Tots aquests canvis estan contribuint a un increment en la presa de consciència sobre les transformacions que s'han produït en el treball i les seues implicacions per al benestar i salut dels empleats, així com sobre la seua productivitat. Per aquesta raó, l'Agència

Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, ha plantejat per als anys 2023-2025 la campanya sobre *treball saludable i segur en l'era digital* incloent entre les seues cinc àrees prioritàries el treball en plataformes digitals i el treball en remot. En relació amb el treball en remot l'Agència Europea assenyala les oportunitats, reptes i riscos que aquest tipus de treball amb mitjans digitals planteja i les seues implicacions en desenvolupaments futurs per a les dimensions de gènere i diversitat, així com els seus potencials impactes a través dels sectors i ocupacions. Per la seua banda, el treball en plataformes que, sovint implica treball a distància, reuneix una gran diversitat d'activitats amb característiques molt diferents. Suposa oportunitats en molts sentits (p. ex. proporciona oportunitats de treball en àrees on les ofertes de treball presencial són limitades) o per a persones amb condicions especials que tenen dificultats per al treball presencial, però també plantegen riscos i problemes per a la salut i la seguretat cal considerar i prevenir.

En aquest context de canvi, l'administració i els governs, entre ells el d'Espanya, estan introduint polítiques, legislació i normatives que busquen regular aquestes modalitats laborals per garantir la legalitat i els drets dels treballadors i empreses i per protegir la seguretat i la salut en l'activitat laboral, així com la protecció de la privacitat derivada de la digitalització. És important, avaluar mitjançant estudis els efectes d'aquestes iniciatives i per això resulta de gran utilitat el desenvolupament d'observatoris sobre l'evolució i característiques d'aquests fenòmens.

1.6 Comportaments crítics per a l'èxit en un treball híbrid

En els apartats anteriors hem plantejat l'evolució recent en la conceptualització d'aspectes rellevants com la "distància" o el "context de treball" aspectes que estan experimentant transformacions fonamentals que afecten la pròpia naturalesa del treball.

Ara bé, hi ha un altre aspecte central en l'equació perquè la feina i el seu acompliment siguen productius en aquestes transformacions: els comportaments dels treballadors. Les transformacions en el treball impliquen necessàriament canvis en els comportaments dels treballadors i la seua capacitat d'adaptació als diferents entorns híbrids que es van configurant. És més, en molts casos aquesta adaptació és crítica perquè constitueix un element fonamental de la pròpia configuració del que s'ha vingut a anomenar el "nou treball" o el treball del futur.

Allen et al. (2024) han abordat aquesta qüestió analitzant tres grans categories de comportaments rellevants, segons la literatura per al treball en remot o híbrid: les relacions socials, els hàbits de treball i l'autodesenvolupament i benestar. Les dues primeres resulten de la revisió de la literatura i la tercera és una ampliació dels autors. La primera categoria es refereix a les **relacions en el treball** i inclou, en primer lloc, *comportaments destinats a mantenir bones relacions amb altres*. Això en el treball en

remot resulta especialment important davant el risc d'aïllament i la manca de suport social, *proporcionar ajuda* incloent la informació rellevant per a altres en el seu treball, i *comunicar amb altres utilitzant tecnologies* per a crear relacions i desenvolupar el treball amb altres. La segona categoria es refereix als **hàbits de treball**. El primer hàbit fa referència a *mantenir el focus en el treball* evitant les distraccions que poden produir-se en especial en el treball en remot, per a la qual cosa és rellevant la disciplina i autoorganització del temps i formes de treballar. Un segon hàbit és *l'ús eficient del temps*, per a la qual cosa es requereix una planificació i una execució competents i eficaços per evitar l'extralimitació en els temps de treball. El tercer hàbit és el *treball amb autonomia* i sense necessitat d'una supervisió molt propera i de vegades amb accés limitat a l'ajut d'altres amb capacitat per a un bon acompliment en aquestes condicions. La tercera categoria de comportaments fa referència a **l'autodesenvolupament i al benestar** que juguen també un paper important en l'acompliment i en l'estat personal del treballador. En primer lloc, s'inclou aquí *l'adaptació al canvi* especialment rellevant en un entorn d'incertesa i inseguretat que requereix manejar l'estrés i l'ansietat, manejant adequadament aquestes experiències en els diferents contextos del treball híbrid. Un segon comportament d'interés és posar el *focus en el desenvolupament personal*, per a això és important la proactivitat en la gestió del desenvolupament personal i de la carrera buscant per a això feedback eficaç i oportunitats de desenvolupament. La tercera conducta rellevant en aquesta categoria és la de realitzar actuacions (*take action*) amb iniciativa i auto-motivació per adoptar, proactivament i per pròpia iniciativa, noves responsabilitats.

És important assenyalar que aquestes diferents categories i les seues corresponents conductes són especialment rellevants per al treball híbrid perquè la recerca ha posat de manifest que són crítiques, en especial en contextos de treball remot. D'altra banda, potser en formats i concrecions una mica diferents són també rellevants en situacions de treball presencial. Això és especialment rellevant perquè quan les conductes es produeixen en un context de treball digital o virtual impliquen competències en certa manera diferents o transformades de les que es requereixen quan la conducta s'executa en un entorn presencial. Peiró i Martínez tur (2022) han caracteritzat aquestes competències com a digitalitzades, quan les que habitualment es posen en joc en l'acompliment presencial d'aquestes conductes es transformen de manera que es puguin executar amb eficàcia en joc en entorns digitals.

El treball híbrid, en combinar diferents tipus de distància i diferents contextos en el treball requerirà del treballador la capacitat d'adaptar les seues competències i les seues conductes a la combinació de dues o més configuracions d'entorns de treball, essent una condició fonamental la flexibilitat per al canvi d'unes a les altres i el domini d'ambdós tipus per mostrar i posar en joc comportaments eficaços en l'entorn apropiat.

La recerca duta a terme per Allen et al. (2024) per validar la capacitat predictiva d'aquestes conductes en el nou entorn híbrid de treball en què l'activitat laboral que ara és més asíncrona, virtual i global. En aquesta nova situació, l'avaluació de les conductes competents pot requerir adaptacions depenent del context en què es realitzen, essent en part, almenys, diferents en cada context. Aquests autors en tres diferents mostres i utilitzant diferents indicadors d'acompliment han mostrat que les conductes relacionades amb els hàbits de treball són les que prediuen de forma més consistent un acompliment eficaç en entorns remots, quan s'ha mesurat amb diferents indicadors com l'autoavaluació, l'avaluació pels supervisors, o l'obtinguda amb dades objectives. En la categoria de les relacions en el treball, algunes correlacions mostren relacions contràries a les esperades per hipòtesis o correlacions no significatives. Per exemple, oferir ajuda o mantenir bones relacions, amb alguns indicadors de les relacions negatives. En la tercera categoria, l'adaptació al canvi és el tipus de conductes més eficaces per al rendiment. En síntesi, aquests autors conclouen "els resultats d'aquest estudi suggereixen que les conductes relacionades amb els hàbits de treball són diferenciadors essencials de l'acompliment en un entorn remot de treball i les conductes d'adaptació al canvi són un impulsor clau d'alt acompliment i adaptació. D'altra banda, cal més recerca per a clarificar resultats contraintuïtius de les conductes de la relació en el treball i els resultats poc consistents de les conductes relacionades amb l'autodesenvolupament i el benestar" (Allen et al. 2024, p. 10).

Tots aquests resultats posen en relleu una vegada més el repte de les organitzacions en la selecció, formació i desenvolupament de personal de manera que assegure la disponibilitat i sostenibilitat del talent que és necessari per al funcionament i resultats de l'empresa alhora que potenciï el desenvolupament dels treballadors i el seu compromís en el projecte d'empresa.

En aquest sentit, les transformacions de la digitalització del treball i les seues implicacions sobre la pròpia naturalesa del treball, lògicament està replantejant el talent que es requereix dels treballadors, i en especial en treball remot permet i planteja el repte d'identificar, atraure, incorporar, desenvolupar i mantenir el talent amb una perspectiva global (Caligiuri et al, 2024).

1.7 L'observatori sobre treball en plataformes i teletreball a la Comunitat Valenciana "Labora-UV"

Tenint en compte la complexitat del fenomen del teletreball i els importants processos de canvi que s'experimenten actualment, en especial des de la pandèmia amb importants assajos que aconsegueixen més o menys èxit i majors o menors possibilitats de consolidació, és important explorar una àmplia gamma d'aspectes del treball híbrid que va més enllà d'estudiar la part de la realitat en què es realitza una activitat de "teletreball". L'important serà anar identificant les combinacions més productives de diferents modalitats de treball que aniran incloent diferents configuracions dels diferents "espais" o contextos laborals que hem descrit i també les diferents formes de manejar les diferents "distàncies" rellevants per a l'acompliment del treball. Lògicament, aquestes configuracions són, en part, diferents per a diferents sectors i, tipus de treballs i queda encara per clarificar quins poden arribar a consolidar-se sent sostenibles almenys per a determinats grups de treballadors i/o d'empreses.



En aquest context, l'**'Observatori sobre el teletreball Labora-UV'**, tenint en compte la realitat laboral de la CV busca obtindre diferents indicadors que ens permeten anar seguint les transformacions d'aquest fenomen i proporcionar informació rellevant per a la formulació i avaluació de polítiques i per a la promoció de l'orientació, formació i promoció de l'ocupació, aprofitant les oportunitats de les noves modalitats d'ocupació.

Per a dur a terme aquesta comesa, hem plantejat una nova onada d'obtenció de dades sobre aquest fenomen en la CV seguint el model que plantegem en l'any anterior al qual se li han introduït lleugeres modificacions per a la seua millora i adaptació.

2. METODOLOGIA

2.1. Plantejament de l'estudi

El present informe sobre el teletreball a la Comunitat Valenciana en 2024 és la tercera edició d'un estudi que vol establir un Observatori sobre el teletreball. Les dades que s'hi presenten s'han obtingut mitjançant una enquesta a una mostra representativa de la població valenciana de 16 a 70 anys. Aquesta investigació és la continuació dels estudis duts a terme el 2022 i el 2023, incorporant una nova cohort.

Si bé les variables considerades són, en gran part, les mateixes que en les edicions anteriors, s'han introduït millores en el mesurament d'alguns fenòmens i s'ha buscat una major eficiència en la recollida de dades. A més, en aquesta edició s'ha posat un èmfasi especial a aprofundir sobre l'efecte del treball híbrid, considerant el grau de virtualitat com una de les variables de comparació i anàlisi dins de la mostra.

Així, l'informe de 2024 analitza en profunditat diversos aspectes del teletreball a la Comunitat Valenciana, oferint una visió comprehensiva d'aquesta modalitat laboral. En primer lloc, s'aborda l'extensió del teletreball a la regió i el perfil dels qui el practiquen. A continuació, s'examinen els sectors amb major presència de teletreballadors i el lloc des del qual exerceixen les seues tasques. També s'estudien aspectes com la dimensió, ubicació i naturalesa (pública o privada) de les empreses on s'implementa el teletreball.

Enguany s'ha optat per separar les característiques de l'activitat laboral en teletreball (capítol 6) de les condicions ofertes per les empreses per al teletreball (nou capítol 7), centrant-se aquest últim únicament en les persones que treballen per compte d'altri.

Finalment, s'exploren les motivacions de les persones per optar pel teletreball, les condicions laborals en què desenvolupen la seua activitat i les seues expectatives en relació amb la seua vida laboral i desenvolupament professional.

2.2. Mostra

Les enquestes es van administrar de forma aleatòria a persones residents a la Comunitat Valenciana amb edats compreses entre els 16 i els 70 anys. Per assegurar una correcta representació dels perfils que incumbien a la investigació, es va dissenyar una mostra per quotes per recollir dades. En primer lloc, per a garantir la consecució de dades suficients per a les tres províncies de la Comunitat, es va emprar una distribució no proporcional per província de residència, establint que València i Alacant havien d'aconseguir un mínim de 800 entrevistes cadascuna, mentre que Castelló havia d'arribar a les 400. Això va permetre disposar de dades suficients de la província menys poblada, Castelló. D'altra

banda, per al gènere (home i dona), l'edat (16 a 25 anys, 26 a 35 anys, 36 a 45 anys, 46 a 55 anys i 56 a 70 anys) i la zona de residència (València àrea metropolitana, València, Alacant àrea metropolitana, Alacant, Alacant), es va utilitzar una distribució proporcional dins de cada província.

La mostra final que va participar en la totalitat del qüestionari va estar composta per 2.010 persones, de les quals 146 són teletreballadores i conformen la mostra específica del present informe. L'error mostral va ser de $\pm 2,19$ per a la mostra completa de 2.010 persones, amb un interval de confiança del 95,5%, mentre que, per al segment de teletreball, l'error mostral va ser de $\pm 7,77\%$.

Cal destacar que no s'ha inclòs en la mostra d'aquest estudi a les 50 persones que constitueixen la mostra de teletreballadors de plataformes digitals i que formen part d'un informe específic sobre aquest col·lectiu (Todolí et al., 2024), ja que una part d'ells realitza el seu treball en la modalitat de teletreball i altres de forma presencial o en el domicili del client.

A més, és important assenyalar que la diferència en la mida de la mostra de teletreballadors respecte a anys anteriors (445 persones el 2023 i 684 persones el 2022) es deu a un canvi en l'horitzó temporal considerat per definir la situació de teletreball. En els estudis previs, es preguntava si la persona enquestada havia teletreballat en l'últim any, sense prendre en consideració si en l'actualitat ho feia, mentre que en aquesta edició s'ha preguntat si teletreballen en l'actualitat. Aquest enfocament proporciona una dada més precisa i està en línia amb la pregunta realitzada en l'Enquesta de Població Activa (EPA, 2024): "Va treballar des del seu propi domicili en la setmana de referència?". Amb aquesta nova formulació de la qüestió que s'ha utilitzat per a filtrar als enquestats que es consideren objecte de l'enquesta específica sobre teletreball, la proporció de teletreballadors per a la Comunitat Valenciana s'aproxima molt a les dades obtingudes en l'EPA (14,6% en el segon trimestre del 2024).

Finalment, i donada la naturalesa online de l'enquesta, la qual cosa priva de possibilitat de participar en l'estudi als qui no utilitzen l'internet en cap ocasió, es va considerar adequat ponderar els resultats per variables sociodemogràfiques per obtenir una mostra més representativa. Es van aplicar coeficients de ponderació per província, ja que les taxes de mostreig no eren proporcionals, i es van ajustar petites desviacions mostrals en les variables de gènere, edat, zona (àrea metropolitana/resta de la província), nivell d'estudis, tipus d'ocupació (compte propi/d'altri), sector d'activitat, nivell socioeconòmic i ús d'Internet. Per a això, es van utilitzar les dades oficials de l'Institut Nacional d'Estadística, específicament el Padró municipal i l'informe sobre l'Ús de productes TIC.

2.3. Recollida de dades

Aquesta investigació s'ha realitzat mitjançant una enquesta online, seguint una metodologia anàloga a l'empleada en els estudis dels dos anys anteriors (Peiró i col·laboradors, 2022 i 2023). En la cohort del 2024, el treball de camp es va desenvolupar del 14 al 30 de maig. L'objectiu era recollir dades dels qui teletreballen, incloent informació sobre la magnitud del fenomen, el perfil dels teletreballadors, el tipus de treball que realitzen, les seues condicions laborals i percepcions sobre aspectes relacionats amb la seua activitat laboral. Per a això, l'empresa contractada GFK va dur a terme enquestes en línia autoadministrades mitjançant el mètode CAWI (Computer Aided Web Interviewing) a través de panells online.

Abans d'iniciar la recollida de dades per a l'estudi, GFK va realitzar proves internes, ajustant el qüestionari segons els resultats obtinguts. Així mateix, es va realitzar una primera fase en la recollida de les dades amb una mostra de 800 persones per analitzar la correspondència dels percentatges i el correcte funcionament dels filtres. Un cop finalitzada aquesta fase, i realitzades les comprovacions oportunes es va entrevistar la resta de la mostra.

És important considerar els possibles efectes que l'ús d'aquesta tècnica d'enquesta va poder tenir en els resultats. En els panells online, és comú trobar dificultats per aconseguir el nombre adequat d'individus de determinats perfils que assegure una representació òptima. Si bé s'han realitzat esforços per garantir una adequada representació de tots els perfils necessaris, l'ús del panell online pot haver derivat en certa infrarepresentació dels grups de més edat, amb menor alfabetització digital o de nivell socioeconòmic més baix, així com en la sobrerepresentació de certs sectors d'activitat, entre altres aspectes.

2.4. Qüestionari

El qüestionari usat en aquest estudi és part d'una enquesta més àmplia (Peiró et al., 2024) i es divideix en dos blocs: un primer bloc de 35 preguntes dirigides a tots els participants i un segon de 41 preguntes específiques per als qui teletreballen actualment.

En l'edició del 2024, s'han introduït diversos canvis i millores en l'enquesta. Un dels més destacats és el perfeccionament del mesurament del teletreball. En primer lloc, es pregunta als participants si la seua feina principal els permetria teletreballar. A continuació, se'ls pregunta si actualment teletreballen. Aquestes dues qüestions, plantejades de manera seqüencial, permeten identificar amb més precisió el col·lectiu de teletreballadors. A més, es demana als qui teletreballen que especifiquen el grau en què realitzen aquesta modalitat de treball, des del 100% fins a menys del 30% de la jornada.

Una altra novetat en aquesta edició és la inclusió d'una pregunta sobre el moment en què es va implementar el teletreball a l'empresa (abans, durant o després de la pandèmia). Pel que fa als recursos utilitzats per treballar, enguany s'ha diferenciat entre programari (comptes de correu electrònic, plataformes corporatives, aplicacions de missatgeria instantània i altres aplicacions específiques) i maquinari (ordinador portàtil, ordinador de taula, telèfon fix i telèfon mòbil).

Així mateix, s'han reorganitzat les preguntes sobre el nivell de flexibilitat, incloent-hi la flexibilitat per triar l'horari i/o els dies de treball, el lloc de treball i l'organització del treball. També s'ha reestructurat la pregunta sobre si l'empresa abona les despeses corrents que ocasiona el teletreball, agrupant-los en equipament, despeses corrents (electricitat, Internet, etc.) i el lloc o espai físic de treball.

Respecte a les condicions ofertes per les empreses, s'han agregat preguntes sobre l'existència de polítiques i procediments de teletreball o treball híbrid en l'empresa, i sobre l'habilitat del supervisor per a utilitzar mitjans digitals. A més, en l'apartat de riscos psicosocials, s'han inclòs preguntes addicionals sobre riscos de salut física i mental.

Pel que fa a l'apartat d'importància d'aspectes relacionats amb el teletreball, s'ha prescindit de pregunta sobre flexibilitat temporal (ja abordada en apartats anteriors) i s'han reestructurat els indicadors per a una millor comprensió.

Una altra modificació important és la integració de les preguntes sobre la freqüència de teletreball fora de la jornada i l'atenció a mitjans de comunicació fora de la jornada com a part dels riscos psicosocials mesurats en l'enquesta. A més, amb relació a ells, s'hi ha afegit un nou ítem relacionat amb l'atenció a xats de plataformes (com Teams o Slack) fora de la jornada.

D'altra banda, s'ha inclòs una pregunta sobre la situació preferida per l'empresa (treball presencial o teletreball), a més de la preferència de la persona, i s'ha agregat una pregunta sobre la satisfacció amb el treball (en general), a més de la ja existent sobre la satisfacció amb el teletreball.

Finalment, s'ha reduït l'apartat de recerca de feina, mantenint la pregunta general "Estàs buscant feina?" i les relacionades amb el desenvolupament de carrera. La resta de les preguntes sobre fonts de cerca d'ocupació i ús de serveis de LABORA s'han traslladat al volum inicial de Situació d'Ocupació a la Comunitat Valenciana.

2.5. Controls de qualitat

Atés que els panelistes involucrats en aquest tipus d'enquestes solen tenir un interès personal en la seua participació, motivat per l'obtenció de punts bescanviables, és de summa importància garantir la qualitat de les respostes obtingudes. Per aconseguir-ho,

l'empresa encarregada de la recerca de camp ha implementat criteris de qualitat de les dades, mitjançant els quals es van excloure alguns participants de la mostra i la base de dades.

En aquest procés, s'ha reforçat el control de qualitat de les respostes respecte als anys anteriors, filtrant si els qui afirmen teletreballar en l'actualitat van indicar que el seu treball principal els permet teletreballar. En cas de no complir amb aquesta condició, se'ls va excloure de l'apartat de teletreball.

A més, es van descartar els qüestionaris incomplets abandonats durant l'entrevista (226 entrevistes), aquells que no complien amb el temps mínim de quatre minuts necessari per completar l'enquesta (3 entrevistes) i els que no complien amb els filtres establerts (125 persones). També es va realitzar una anàlisi exhaustiva de les respostes a preguntes del qüestionari que poguessen indicar una participació acrítica o automatitzada. Així, es van eliminar aquelles entrevistes que presentaven respostes inconsistents entre diferents preguntes l'exigència de consistència de les quals era plausible i les que mostraven una uniformitat inusual en les valoracions d'atributs (45 entrevistes). En total, van ser anul·lades 399 entrevistes.

2.6. Anàlisi de dades

Després de recollir les dades, es van creuar les variables pertinents per a les anàlisis segons els objectius de l'estudi. En aquesta etapa, es va emprar la prova estadística "t de Student" per avaluar diferències estadísticament significatives entre les mitjanes de diversos grups i la mitjana total. D'aquesta manera, s'han comparat les mitjanes de cada categoria d'estudi amb la mitjana del total de teletreballadors.

Atés que la mostra d'enguany és més ajustada, s'ha reduït la mida mostral necessària per a realitzar les proves de 10 persones per cel·la. Tot i que aquesta xifra es troba per sota del límit usual de 30 persones, permet seguir identificant diferències significatives entre les diferents categories. En alguns casos també es destaquen dades que, tot i que no són estadísticament significatives, poden ser rellevants per a l'anàlisi. Quan això passa, s'ha assenyalat aquesta circumstància.

Pel que fa a les capçaleres dels gràfics, s'han realitzat alguns canvis en comparació amb l'any anterior. En primer lloc, el nivell educacional baix no s'inclou en els gràfics, ja que correspon només a 6 persones que han respost l'enquesta (11 després de la ponderació). Tanmateix, es mantenen en consideració a efectes de les proves de contrast de mitjanes.

En segon lloc, es va agregar la capçalera de "Modalitat", que permet comparar les persones dins d'un espectre de treball híbrid. Aquesta categoria separa els teletreballadors en dos grups: aquells que realitzen majoritàriament treball virtual

(també anomenats "remote first") i aquells que són majoritàriament presencials ("office first"). El criteri utilitzat per a aquesta classificació es basa en el percentatge de temps que dediquen al teletreball. Així, les persones que teletreballen un 60% o més de la seua jornada es consideren "majorment virtuals", mentre que aquelles que teletreballen menys del 40% es classifiquen com a "majorment presencials". Aquesta distinció permet analitzar les diferències entre aquests dos perfils de teletreballadors i comprendre millor com el grau de virtualitat pot influir en diversos aspectes de la seua activitat laboral i la seua experiència de teletreball.

Finalment, atés que enguany la mostra de teletreballadors es va reduir, per analitzar diferències segons el sector econòmic on treballen les persones, es va buscar una agrupació que permetés reduir la quantitat de sectors i que encara puga proporcionar una bona anàlisi. Tenint en compte això, es va utilitzar l'agregació que realitza l'Organització Internacional del Treball (2024) i es van generar tres classificacions:

Sectors Productius: Engloba les activitats econòmiques relacionades amb l'extracció, producció i transformació de matèries primeres, com l'agricultura, la indústria i la construcció (Seccions A, B, C, D, E, F de CIIU) (31 persones de la mostra).

Serveis de Mercat: Comprén les activitats econòmiques que s'encarreguen de la distribució i comercialització de béns i serveis, com el comerç, el transport, l'allotjament i l'alimentació, i els serveis empresarials i administratius (Seccions G, H, I, J, K, L, M, N de CIIU) (61 persones de la mostra).

Serveis Socials i Personals: Abasta les activitats destinades a satisfer necessitats socials i personals, generalment de caràcter no mercantil, com l'administració pública, l'educació, l'art, i altres serveis i activitats socials (Seccions O, P, Q, R, S, T, U de CIIU) (55 persones de la mostra).

Aquesta divisió va generar una classificació relativament equilibrada, basada en una agregació utilitzada a escala internacional i que va permetre obtenir diferències interessants per a l'anàlisi.

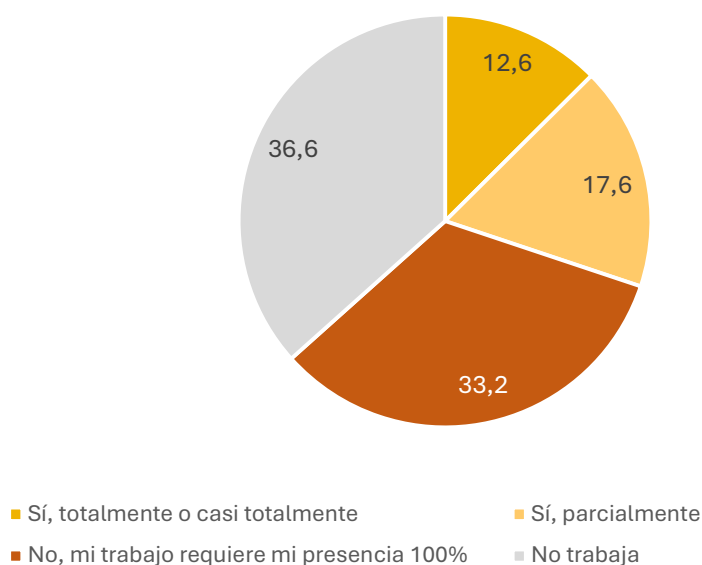
En resum, la metodologia de l'estudi del teletreball a la Comunitat Valenciana en 2024 ha sigut dissenyada per a obtindre una visió completa i rigorosa d'aquest fenomen, amb un enfocament especial en el treball híbrid i el grau de virtualitat. Els canvis i millores introduïts permeten una comprensió més profunda de la realitat del teletreball a la regió i una anàlisi detallada de les seues implicacions per a les persones que treballen en aquesta modalitat.

3. MAGNITUD DEL TELETREBALL A LA COMUNITAT VALENCIANA

Enguany, per tal de tenir una mesura més precisa de la realitat del teletreball s'han realitzat dues preguntes a les persones enquestades. Una primera pregunta dirigida als qui treballen sobre si la seua feina els permet teletreballar, totalment o parcialment. Això ens permet filtrar aquelles persones que diuen treballar en feines on això és possible.

Després d'això, a les persones que han respost que en el seu treball existeix la possibilitat de teletreballar se'ls ha preguntat sobre si en l'actualitat estan teletreballant actualment. Aquesta pregunta està més en relació amb la pregunta «*¿Va treballar des del seu propi domicili en la setmana de referència?*» que es realitza a l'Enquesta de Població Activa (EPA).

¿TU PRINCIPAL TRABAJO TE PERMITIRÍA
TELETRABAJAR? (Sobre muestra total n = 2010)

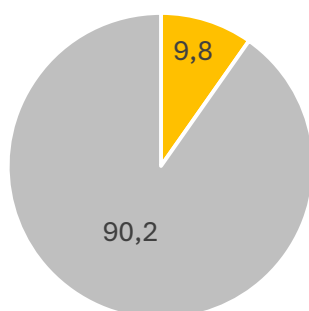


De les respostes obtingudes, una mica més d'un terç (36,6%) no realitza activitat econòmica remunerada. Un altre terç treballa en activitats que no permeten el teletreball, i la resta, un 30,2%, diuen poder dur a terme la seua feina sense necessitat de ser presents de forma contínua (un 12,6% diu poder fer-ho parcialment, un 17,6% totalment o gairebé). Això no significa que aquestes persones efectivament es troben teletreballant, sinó que aproximadament una de cada tres persones a la Comunitat Valenciana entre els 16 i els 70 anys realitzen activitats que són compatibles, almenys parcialment, amb el seu desenvolupament en remot.

Una vegada localitzat el grup de persones que per les característiques de la seua activitat podrien teletreballar, se'ls ha preguntat si efectivament es troben teletreballant en l'actualitat, responent afirmativament el 32,4%.

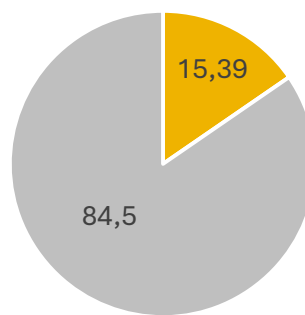
D'acord amb les respostes obtingudes, es troben teletreballant actualment a la Comunitat Valenciana el 9,8% de les persones entre els 16 i els 70 anys. Segons dades provisionals de l'INE, la població valenciana entre aquestes edats el juliol de 2024 se situava en 3.860.781 habitants. Això implica que la població teletreballadora per a enguany és al voltant de 378.357 persones a la Comunitat.

¿ESTÁS TELETRABAJANDO EN LA ACTUALIDAD?
(Comparado con muestra total n = 2010)



■ Sí ■ No

¿ESTÁS TELETRABAJANDO EN LA ACTUALIDAD?
(Comparado con muestra empleada n = 1274)



■ Sí ■ No

Aquest percentatge al seu torn representa el 15,39% de la població treballadora. Si tenim en compte que gairebé la meitat asseguraven poder teletreballar en major o menor mesura donada la naturalesa de la seua activitat (el 30,2% mai davant el 33,2% que sempre o parcialment), això implica que, del 46,89% dels treballadors que poden teletreballar a causa del tipus de feina que realitzen, només el 15,39% ho fa, la resta no teletreballa ja siga per decisió empresarial, per voluntat pròpia, manca de mitjans o altres raons diferents de l'activitat en si.

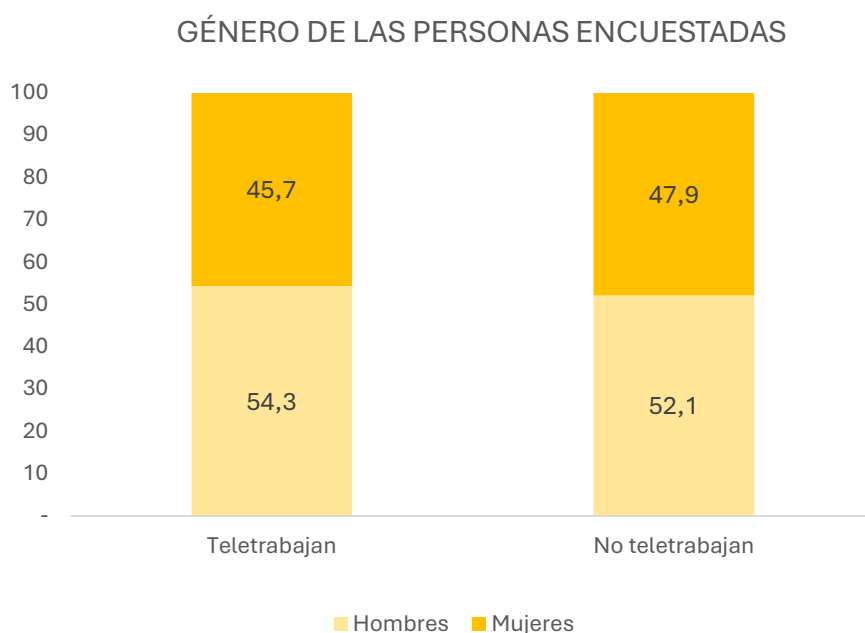
4. PERFIL DELS TELETREBALLADORS

En aquest capítol analitzarem el perfil de les persones que teletreballen i comparar les seues característiques amb les no-teletreballadores de la mostra emprada. En aquesta mostra de persones no-teletreballadores emprades també s'inclouen les persones treballadores de plataformes digitals.

4.1 Característiques Demogràfiques

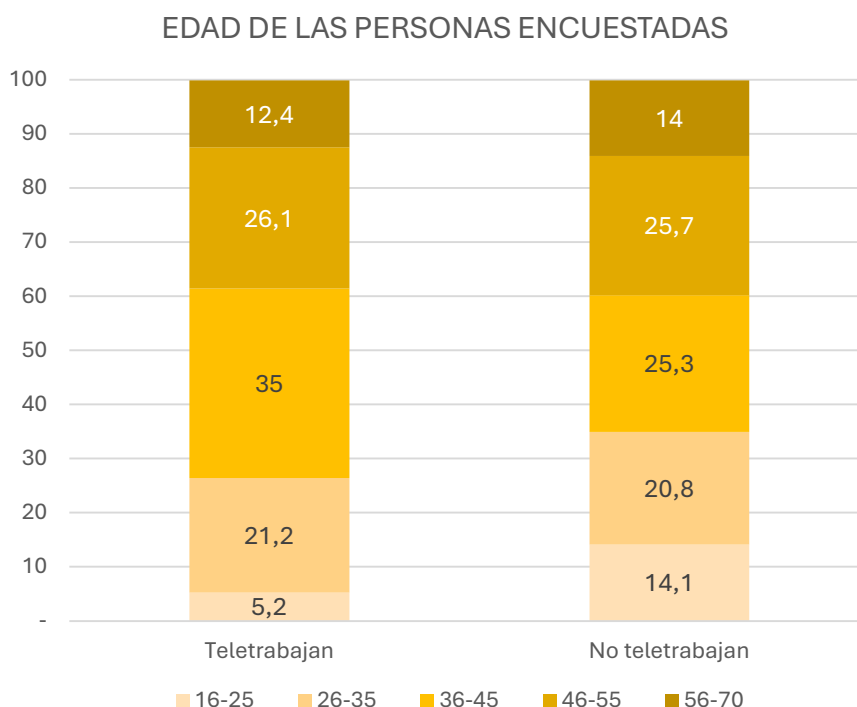
En aquesta secció analitzarem una sèrie de característiques pròpies de l'individu que ens permet assignar-lo a diferents grups demogràfics. Per a això classifiquem la població teletreballadora d'acord amb el seu gènere, edat, ubicació geogràfica i estat civil, i compararem aquestes mètriques amb les de la població empleada no teletreballadora.

En primer lloc, ens centrarem en el **gènere** de les persones enquestades.



Segons les dades, tant la població teletreballadora com la no teletreballadora mostren aquest any percentatges molt similars. Tot i que no es pot dir clarament que en el teletreball un gènere resulte molt més representat que l'altre, els homes han mostrat percentatges lleugerament superiors a les dones durant els últims tres anys (54,3% el 2024, 56,4% el 2023 i 56,3% el 2022), mentre la població no-treballadora es mantenia més o menys equitativa.

A continuació, vam centrar-nos en l'**edat** de les persones que integren cada grup. Per això hem dividit la mostra en diferents franges etàries de deu anys cadascuna des dels 16 anys en endavant i una franja final entre els 56 i els 70 anys.

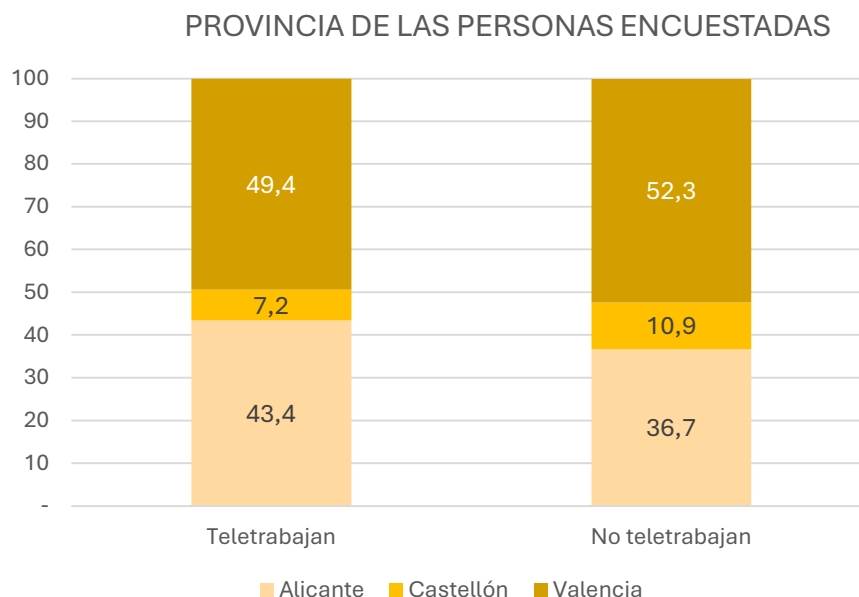


En aquest cas trobem majors diferències que les observades respecte del gènere entre ambdós grups. Els joves menors de 26 estan significativament infrarepresentats en el teletreball (5,2% enfront del 14,1%), i també els majors de 56 anys presenten menor incidència que entre els no teletreballadors (12,4% enfront del 14%). Per contra, els altres grups tenen més presència en el teletreball que en el treball presencial, destacant principalment la franja de mitjana edat entre els 35 i els 45, on s'han més d'un terç de les persones que teletreballa (35%).

Aquesta tendència a la menor presència dels més joves i dels més grans en el teletreball ha estat constant durant els últims anys, si bé aquest any resulta més pronunciada.

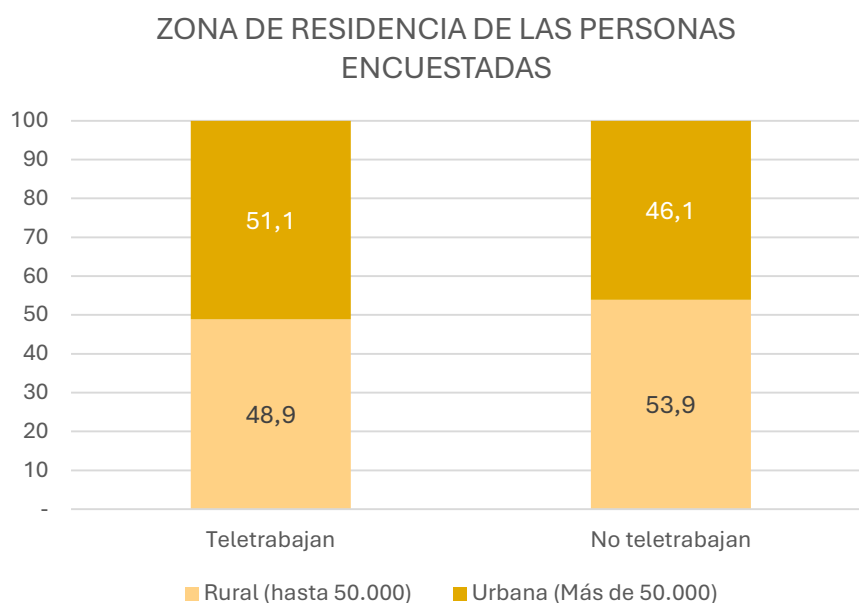
La **distribució territorial** de les persones que teletreballen és un altre factor important per a comprendre la realitat del teletreball i el seu impacte sociolaboral a la Comunitat Valenciana. Per comprendre millor aquest fenomen s'ha pres en consideració tant la província de residència com la naturalesa rural o urbana del municipi on les persones enquestades tenen el seu domicili habitual.

D'acord amb la **distribució segons la província** de residència, quasi la meitat dels teletreballadors (49,4%) resideixen a la província de València, una mica menys a la província d'Alacant (43,4%) i la resta, 7,2% a la província de Castelló.



Si comparem aquestes dades en relació amb la població empleada no-teletreballadora, observem com el teletreball resulta lleugerament més habitual a la província d'Alacant que a la resta, doncs, encara que suposa el 36,7% dels no-teletreballadors, concentra el 43,4% dels teletreballadors. Aquesta situació difereix d'anys anteriors quan, malgrat poder existir petites variacions entre la distribució dels teletreballadors i els no treballadors, ambdues realitats no experimentaven variacions superiors als 5 punts.

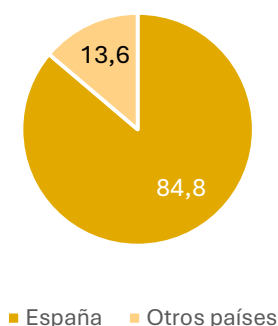
Observant ara la distribució de les persones enquestades en relació amb si la seua residència habitual se situa en un **entorn rural o urbà** també veiem petites diferències entre els qui teletreballen i els qui no.



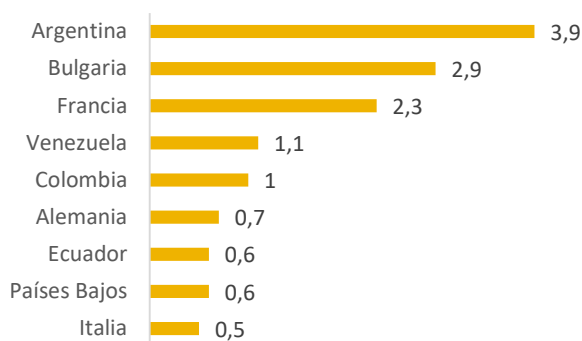
Per a aquest estudi, s'ha definit com a entorn rural les poblacions de fins a 50.000 habitants, i com a entorn urbà aquelles que superen aquesta xifra. En analitzar la distribució dels teletreballadors en comparació amb els no teletreballadors, s'observa una lleugera variació. En el cas dels teletreballadors, el 51,1% resideix en entorns urbans, enfront del 46,1% dels qui no teletreballen. Aquesta major importància dels entorns urbans en el teletreball s'ha mantingut constant els últims anys. No obstant això, tot i que hi ha una major concentració de teletreball en àrees urbanes, la diferència no és prou significativa com per a afirmar que el teletreball siga un fenomen característic d'un entorn o d'altre.

A banda de com es distribueixen les persones que teletreballen respecte de les que no teletreballen també interessa conèixer l'**origen** d'aquestes.

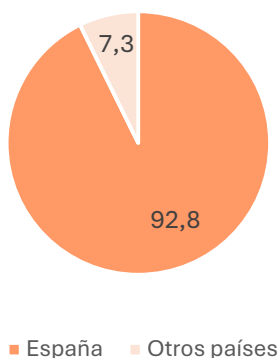
ORIGEN DE LOS
TELETRABAJADORES



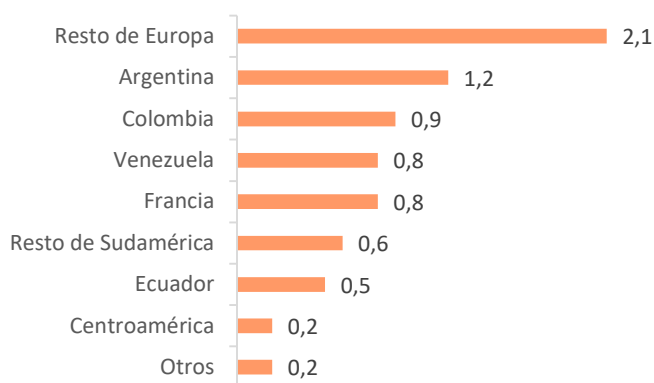
LUGARES DE ORIGEN DE LOS
TELETRABAJADORES (otros países)



ORIGEN DE NO-
TELETRABAJADORES



LUGARES DE ORIGEN DE NO-
TELETRABAJADORES (otros países)



A vegades el teletreball s'associa a la idea del "nòmada digital", persones que poden desenvolupar la seua activitat laboral de manera remota des de qualsevol lloc del món, sense estar lligada a una ubicació geogràfica específica, cosa que els permet viatjar amb freqüència i viure temporalment en diferents països o ciutats, combinant treball i estil de

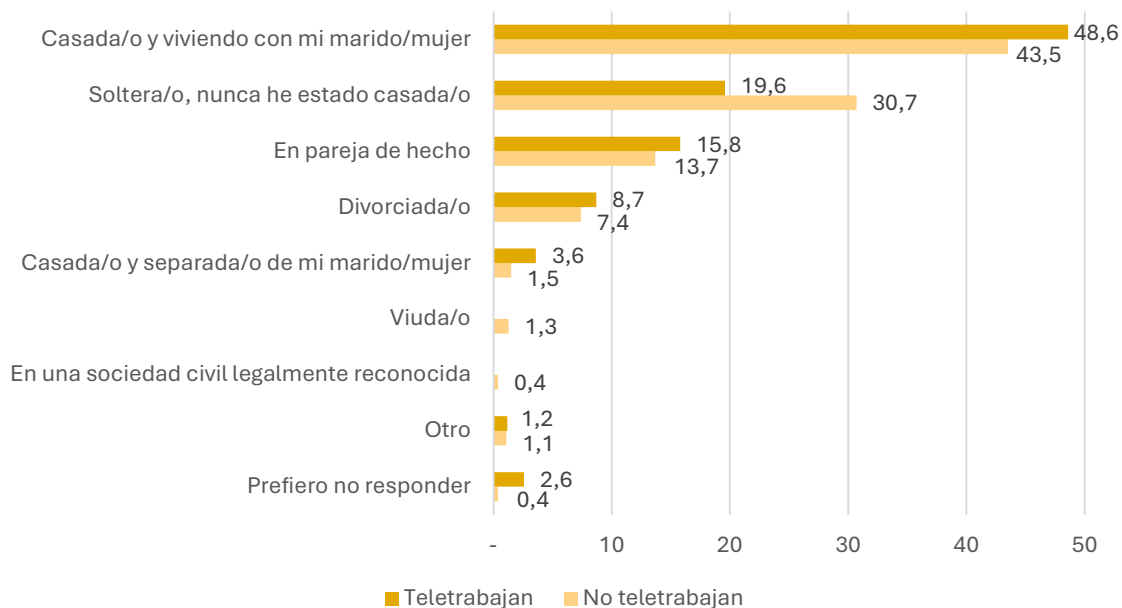
vida "nòmada". En general, sol tractar-se de professionals altament qualificats dedicats a activitats com el desenvolupament de programari, el màrqueting digital, el disseny gràfic, la consultoria o el treball creatiu, entre d'altres.

Analitzant les dades de la població d'origen estranger en el teletreball, veiem com existeix una incidència bastant superior de persones nascudes fora d'Espanya entre els teletreballadors (13,6%) que entre els no teletreballadors (7,3%). Aquesta situació reverteix la tendència d'anys anteriors, quan, tot i que els percentatges resultaven similars, eren inferiors en el cas de la població teletreballadora.

En tots dos grups, tant teletreballadors com no teletreballadors nascuts fora d'Espanya, la població d'origen llatinoamericà és la més nombrosa, destacant principalment persones procedents d'Argentina, Colòmbia i Veneçuela. No obstant això, entre els teletreballadors s'observa una major diversitat d'orígens europeus, menys presents entre els no teletreballadors, amb països d'origen com Bulgària i França, i en menor mesura Alemanya, Països Baixos i Itàlia.

Finalment, per tancar aquesta secció i completar el perfil demogràfic de les persones teletreballadores, s'ha preguntat als enquestats sobre el seu **estat civil** actual.

ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



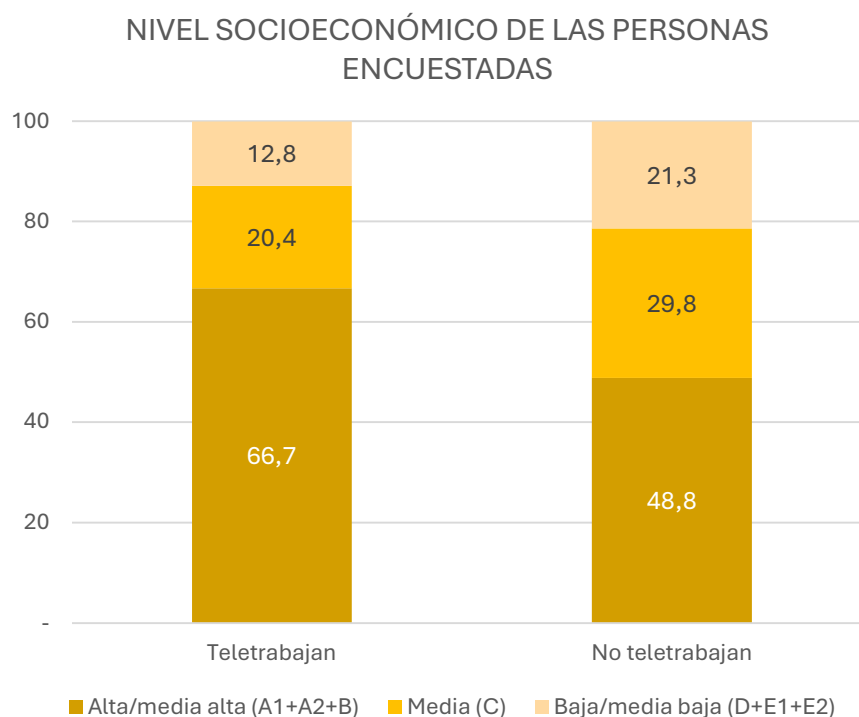
En aquest cas, les dades reflecteixen perfils molt similars als d'anys anteriors, en línia amb les edats d'ambdós grups. La diferència més gran s'observa en el grup de persones solteres, que està significativament menys representat en el teletreball en comparació amb el treball presencial. Això podria estar vinculat tant a la sobrerepresentació dels més joves en el teletreball com a les menors necessitats de conciliació que solen presentar les persones solteres en comparació amb altres grups. Les persones solteres tendeixen a no

tenir les mateixes responsabilitats familiars ni dependents a càrrec seu en la mateixa mesura que aquells que estan casats, divorciats o viuen en unions de fet.

4.2 Característiques Socioeducatives

A més de les característiques demogràfiques, cal conèixer el perfil socioeducatiu de les persones que teletreballen, la qual cosa inclou conèixer el seu perfil socioeconòmic, nivell educatiu i àrea d'estudis.

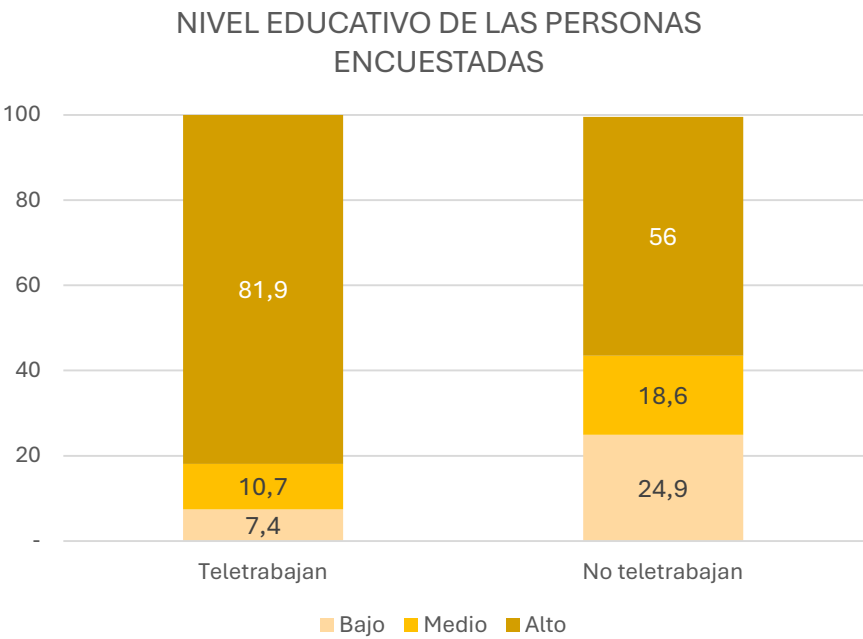
Amb relació al nivell **socioeconòmic**¹, els qui teletreballen manifesten tenir un nivell alt o mitjà alt en molta major proporció que els qui no teletreballen (66,7% enfront de 48,8%).



Aquesta situació s'ha mantingut invariablement amb percentatges molt similars els últims anys (61,1% el 2023, 64,1% el 2022), independentment de les possibles variacions que haja pogut experimentar la població no treballadora. La major presència de persones amb nivells alts i mig-alts en el teletreball cal posar-lo en relació amb el tipus d'activitats que desenvolupen.

¹ A efectes del present estudi, s'ha utilitzat la classificació socioeconòmica de l'EGM, de set trams. Aquesta classificació es fa a partir del nivell d'estudis, la professió, l'activitat, la mida de la llar i el nombre d'individus amb ingressos a la llar. Tot i que s'ha utilitzat aquesta classificació en set trams, després s'han agrupat en tres per fer més senzill l'anàlisi de les dades.

També en relació amb el tipus d’activitat desenvolupada i el nivell socioeconòmic es troba en el nostre cas el **nivell educatiu**² de les persones enquestades.

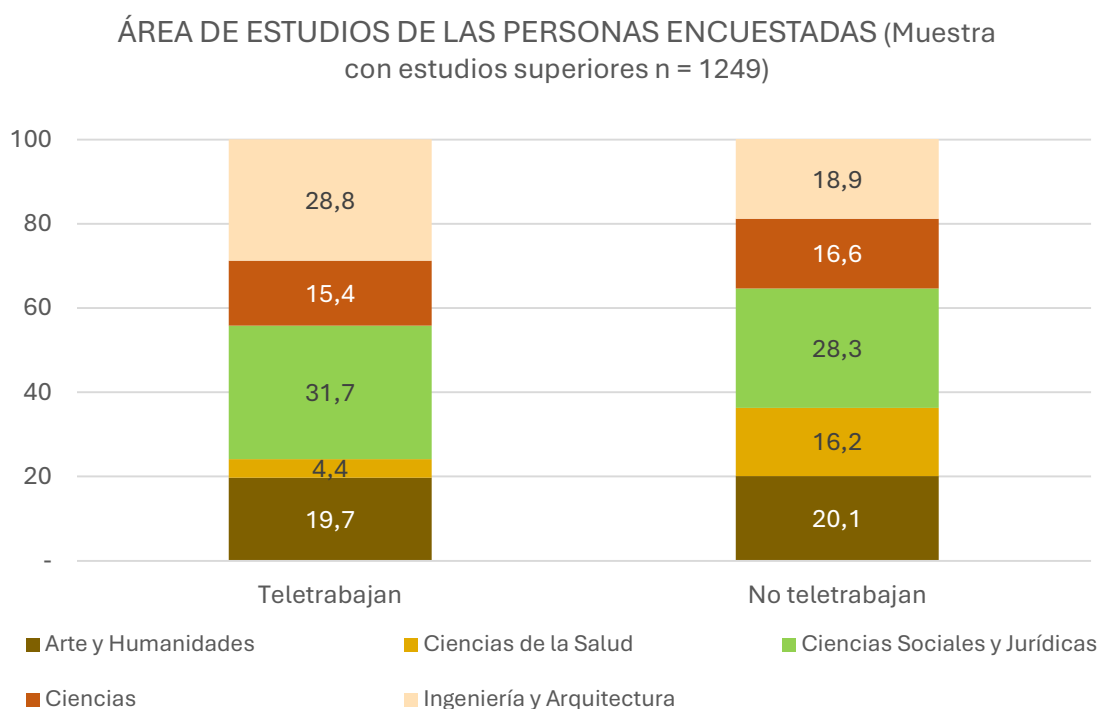


Una immensa majoria (81,9%) dels teletreballadors compta amb nivells educatius alts, la qual cosa implica que compten amb formació universitària o similar 4 de cada 5 teletreballadors. Aquesta major incidència de les persones de nivells educatius alts en el teletreball no ha deixat de ser constant durant els últims anys amb una notable tendència a l'alça fins al moment (63,3% el 2022, 75,7% el 2023). Un increment que també s'ha pogut observar entre la població no teletreballadora a un ritme similar (36,5% el 2022, 42,9% el 2023, 56% el 2024). Atés que els nivells socioeconòmics no mostren haver augmentat en proporció, aquestes dades semblen indicar una tendència a la sobrequalificació de la població general, la qual es trasllada al teletreball de forma directa.

2

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

Finalment, amb relació al perfil socioeducatiu, analitzarem l'àrea d'estudis de les persones enquestades amb nivells educatius superiors i si existeixen variacions d'acord amb la condició o no de teletreballador.

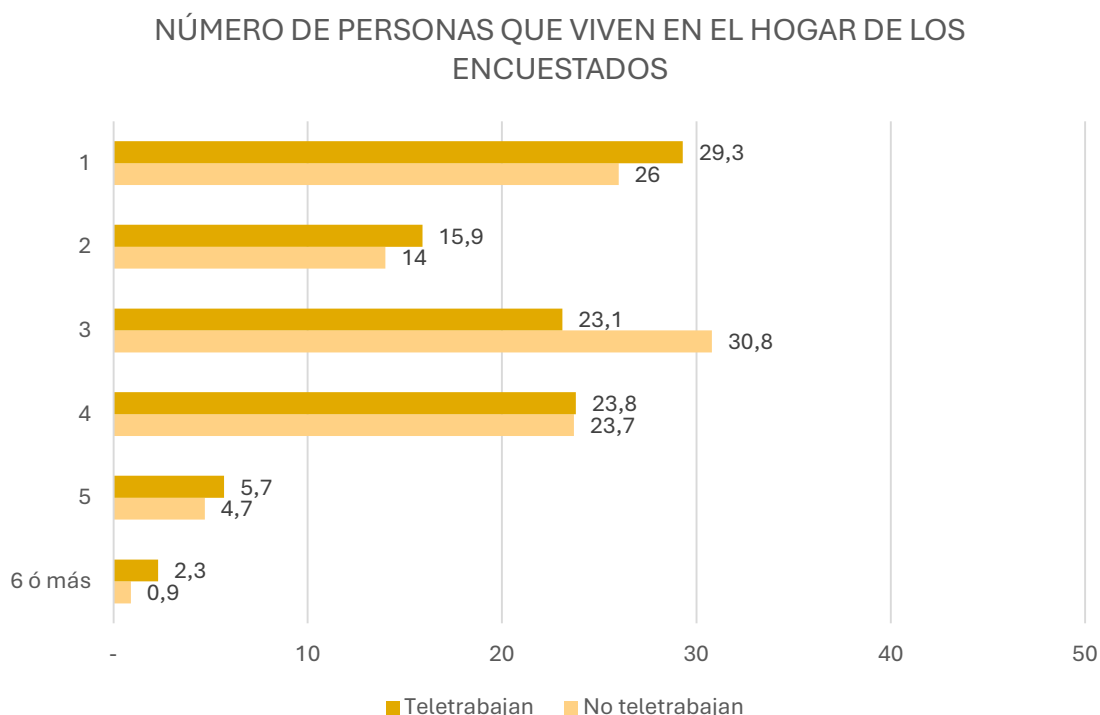


En aquest cas, ambdues poblacions presenten diferències en les àrees d'enginyeria i arquitectura, ciències socials i jurídiques i ciències de la salut, mentre que en art i humanitats i ciències presenten percentatges similars. D'aquesta manera, mentre que les persones especialitzades en ciències de la salut a penes tenen incidència en el teletreball (4,4% enfront del 16,2% de no teletreballadors), els enginyers i arquitectes i, en menor mesura, els professionals de ciències socials i jurídiques es troben sobrerrepresentats en el teletreball. Novament, aquesta major presència d'unes especialitats o altres sembla respondre principalment al tipus d'activitats associades amb cadascuna d'ella. Aquesta situació ha romàs invariable en línies generals els últims anys.

4.3 Característiques de les llars

El següent apartat d'aquest capítol està dedicat a les característiques pròpies de les llars de les persones enquestades. Per això hem preguntat sobre la quantitat de membres que forma el nucli familiar, el nombre de persones que aporten ingressos a la llar i el nombre de persones econòmicament dependents.

En primer lloc, volem conèixer la mida de les llars de les persones enquestades tenint en compte **el nombre de persones que conviuen** amb la persona enquestada.



A diferència de l'any anterior, enguany les llars de les persones que teletreballen no resulten més nombroses que les de les persones que treballen per norma general. Si bé els qui teletreballen viuen més freqüentment en llars de cinc o més membres (8% enfront del 5,6% dels no treballadors), en línies generals, els no treballadors viuen en major mesura en llars de tres o més membres que les persones teletreballadores (60,1% enfront 54,9%).

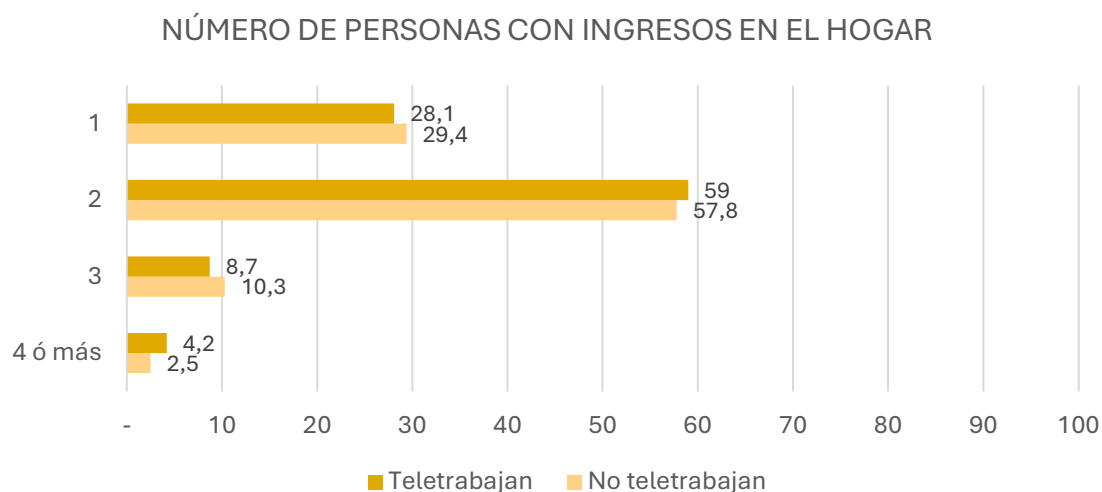
Aquesta situació suposa una reversió de l'observat l'any anterior, quan el 65,2% dels teletreballadors vivien en llars de 3 o més membres davant el 53,8% dels no teletreballadors.

D'acord amb aquestes dades, no es pot concloure que almenys aquest any el nombre de persones que habiten la llar del teletreballador haja resultat determinant per adoptar aquesta modalitat.

També hem volgut conèixer la dimensió econòmica de les llars de les persones enquestades. Per això hem preguntat sobre el nombre de membres de la llar que disposen d'ingressos i el nombre de persones que resulten dependents econòmicament respecte de la persona enquestada.

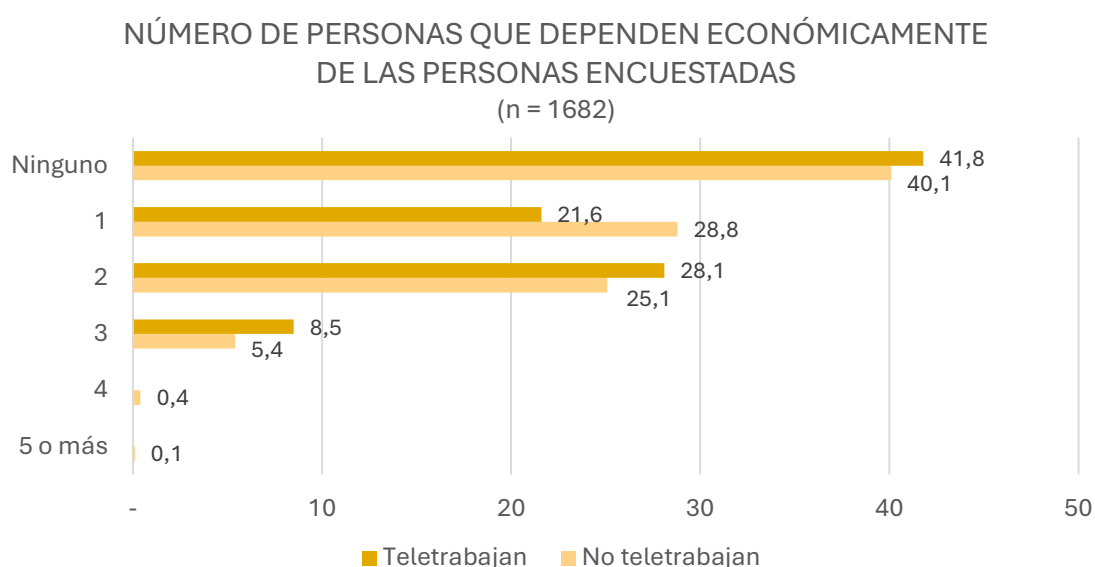
Respecte del **nombre de persones amb ingressos a la llar** no s'aprecien diferències notables entre el grup de les persones que teletreballen i el grup de les persones que no

ho fan. Aquesta situació és diferent de l'observada en anys anteriors, quan el teletreball estava significativament més present en llars amb dos i tres membres rebent ingressos.



Relacionant aquestes dades amb la pregunta anterior, observem com les llars on un sol membre aporta ingressos es corresponen bàsicament amb les llars unipersonals, cosa que ens indica que per a les llars més grans en la immensa majoria de casos hi ha dues o més persones que reben ingressos. Això suposa un canvi respecte de les dades de l'any anterior, quan era molt més habitual l'existència de llars amb dos o més membres i un sol membre rebent ingressos.

Finalment, anem ara a observar les possibles diferències amb el nombre de **persones econòmicament dependents** que depenen de l'enquestat.



En aquest cas, s'observa un major percentatge de teletreballadors amb dues o més persones dependents econòmicament que entre els no teletreballadors (36,6% enfront de 31%), però, es tracta d'una diferència poc significativa. De fet, en el grup més nombrós,

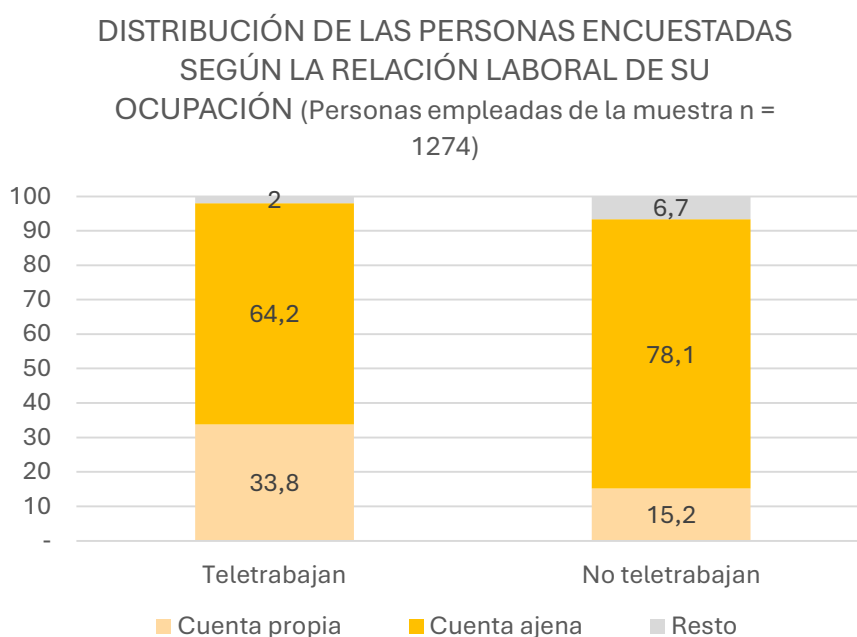
els qui no tenen persones dependents a càrrec seu, els teletreballadors fins i tot sobrepassen en 1,7% els no teletreballadors. Aquesta situació actual torna a contradir l'observat en anys anteriors, quan els teletreballadors manifestaven tenir generalment més persones dependents a càrrec seu que els no teletreballadors.

Tenint en compte les dades respecte de la situació i la mida dels enquestats, almenys aquest any no sembla que això influísca de forma rellevant en el teletreball.

4.4 Perfil laboral

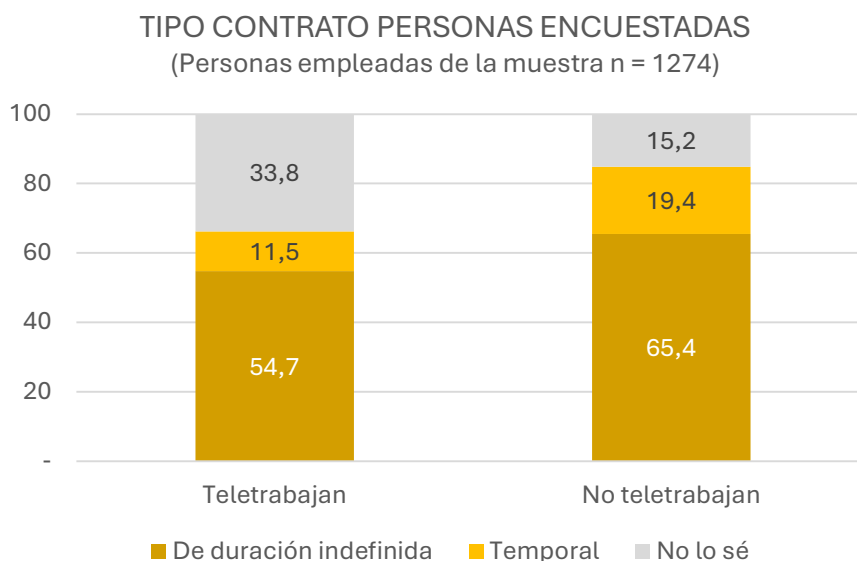
Finalment, per tancar aquest capítol dedicat al perfil dels teletreballadors vam endinsar-nos en la faceta més laboral del mateix. En aquest sentit, analitzarem el tipus de relació laboral que tenen els teletreballadors i els qui no teletreballen, qüestions relatives a la seua jornada i si tenen o no la intenció de canviar d'activitat.

Primerament, vam indagar sobre la **situació laboral** de les persones enquestades, tenint en compte la seua condició o no de teletreballadors.



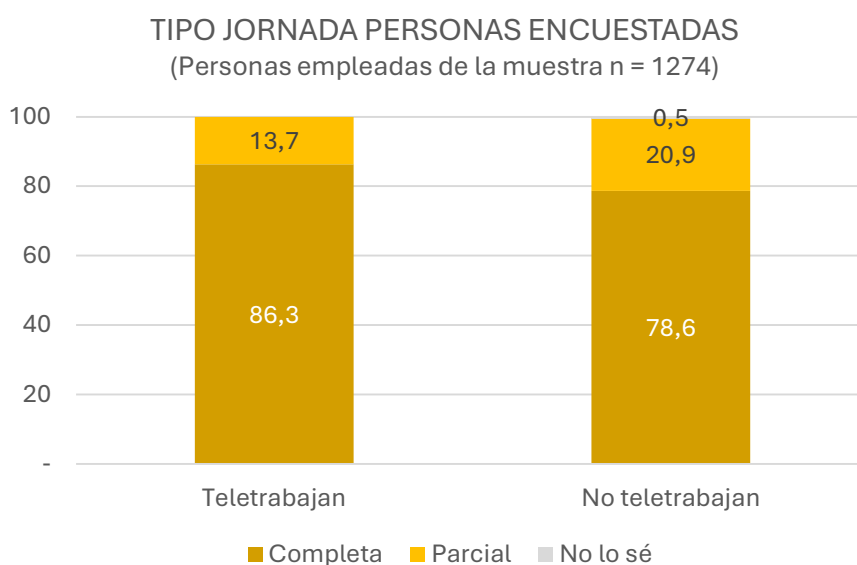
Com podem observar, resulta molt més comú el teletreball entre els qui treballen per compte propi que entre els qui ho fan per compte d'altri. Els autònoms presenten una mica més del doble d'incidència entre la població teletreballadora que entre la no teletreballadora (33,8% enfront del 15,2%). Aquesta sobrerrepresentació dels autònoms en el teletreball ha estat constant en anys anteriors, sempre del doble o més respecte de la població no teletreballadora.

A continuació, vam analitzar la composició del grup de teletreballadors i de no teletreballadors analitzant el **tipus de contracte** de les persones enquestades.



En aquest cas, és important considerar que el percentatge dels qui indiquen no saber el seu tipus de contracte correspon principalment a persones que s'identifiquen com a autònoms. Per tant, en centrar-nos només en la població empleada, observem que, encara que hi ha una major proporció de contractes indefinits entre les persones que teletreballen, aquesta diferència no és especialment significativa (82,6% en el teletreball enfront del 77,2%). Aquestes dades són consistents amb les d'anys anteriors i suggereixen que el teletreball no es troba necessàriament vinculat al tipus de contracte, siga temporal o indefinit.

Centrant-nos ara en el **tipus de jornada**, enguany s'aprecia una diferència més gran entre els teletreballadors i els qui no teletreballen que en anys anteriors.



Enguany, els percentatges de teletreballadors a jornada completa (86,3%) i a jornada parcial (13,7%) s'han mantingut pràcticament sense canvis respecte a l'any passat (85,9% i 13,3% el 2023). No obstant això, entre els no teletreballadors, ha augmentat lleugerament el percentatge dels qui treballen a jornada parcial (20,9%) i ha disminuït el dels qui treballen a jornada completa (78,6%), en comparació amb l'any anterior (18,2% i 80,8% respectivament). Aquesta variació reforça la tendència observada en anys anteriors, en la qual el teletreball concentra en major proporció treballadors a jornada completa en comparació amb els no teletreballadors. Tanmateix, atesa la similitud present en ambdós grups, no es pot dir clarament que el tipus de jornada siga determinant per enquadrar-se en una modalitat o una altra.

Una altra característica rellevant del perfil laboral dels enquestats és la presència de situacions de pluriocupació o pluriactivitat. Per obtenir aquesta informació, se'ls ha preguntat **si han dedicat almenys una hora de treball en alguna ocupació diferent** de la seua ocupació principal durant l'última setmana.

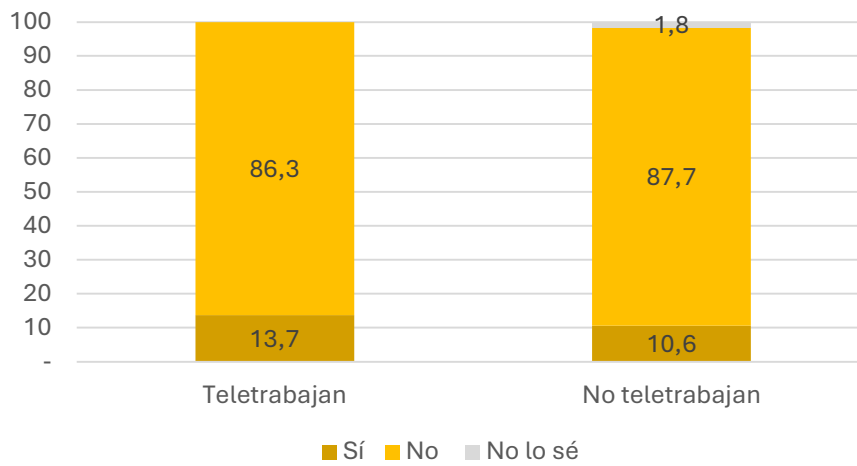


Segons les respostes obtingudes, no hi ha diferència entre teletreballar o no teletreballar quant a la probabilitat de mantenir dues o més feines simultàniament. Aquesta tendència ja s'ha observat en anys anteriors amb resultats similars. Per tant, es pot afirmar que els teletreballadors no realitzen activitats addicionals o treballs complementaris en major o menor proporció que els altres treballadors.

Finalment, amb l'objectiu de comprovar la possible incidència del teletreball en la rotació o permanència dels treballadors, s'ha preguntat als enquestats **si en l'actualitat estan tractant de trobar una altra ocupació** o fent gestions per treballar per compte propi.

¿HAS TRATADO DE ENCONTRAR EMPLEO O HAS
HECHO GESTIÓN PARA CREAR TU PROPIA
EMPRESA/AUTÓNOMO?

(Personas empleadas de la muestra n = 1274)



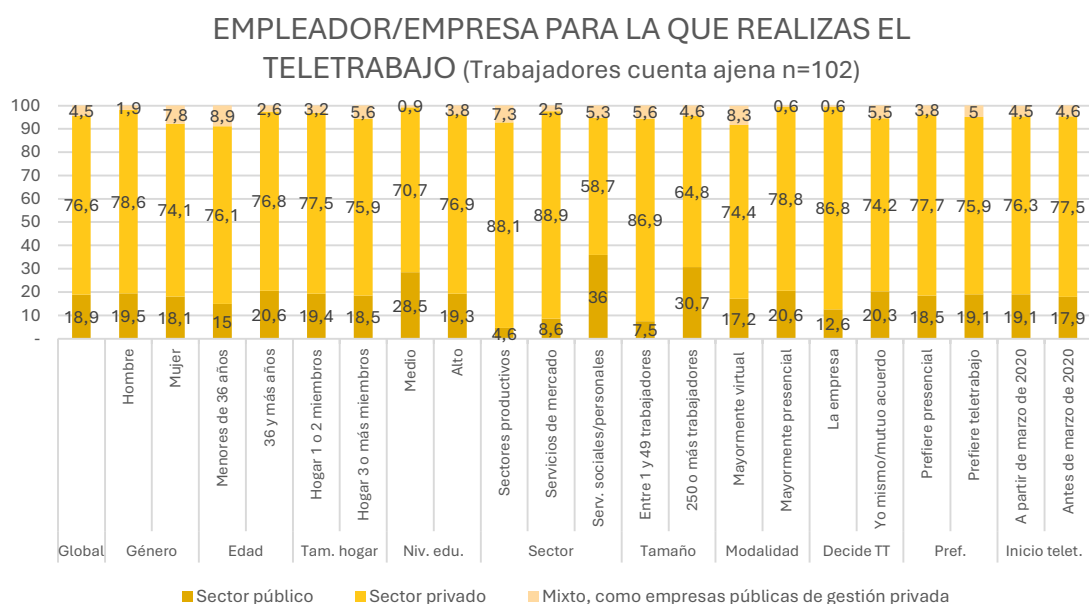
Com s'ha constatat en anys anteriors, el teletreball no sembla influir en la decisió dels treballadors de canviar d'ocupació o iniciar una activitat per compte propi. En tots dos grups (teletreballadors i no teletreballadors), els percentatges de permanència són elevats i superiors als de l'any passat (73,2% entre teletreballadors i 69,7% entre no teletreballadors), encara que pràcticament iguals entre si. Això indica que, tot i que aquest any s'ha reduït la intenció dels treballadors de canviar d'ocupació, aquesta reducció ha ocorregut de manera uniforme en tota la població treballadora, independentment de si teletreballen o no. Per tant, el teletreball no sembla tenir un impacte significatiu en la permanència o rotació laboral.

5. CONTEXT SECTORIAL I EMPRESARIAL DEL TELETREBALL

En aquest capítol vam aprofundir sobre la relació entre el teletreball i el tipus d'empreses. En concret vam analitzar la incidència del teletreball per a cadascun dels grups en els quals han estat catalogats els individus enquestats depenent del tipus de titularitat de l'empresa i de la mida d'aquesta. La mostra d'aquest capítol se centra únicament en les persones que teletreballen per compte d'altri.

5.1 Sector públic, privat o mixt

Amb relació a la **titularitat de l'empresa**, s'ha diferenciat en aquest estudi entre empresa pública, privada o de caràcter mixt.



Enguany s'aprecia un descens en el percentatge de teletreballadors del sector públic. Un 18,9% dels teletreballadors per compte d'altri diuen treballar en el sector públic i un 4,5% ho fan en empreses públiques de gestió privada o similars. En total un 23,4% treballa directament o indirectament per a l'administració. S'ha mantingut una tendència a la baixa que ha reduït significativament la sobrerrepresentació del sector públic i del sector mixt al llarg dels últims anys (35,3% el 2022, 27,8% el 2023), que s'acosta a nivells més similars als de la població general³.

Si observem la titularitat d'acord amb els diferents grups, no apreciem diferències per gènere, mida de la llar, preferència del teletreballador o moment d'inici del teletreball.

³ El segon trimestre de 2024, el 16,4% de la població activa valenciana treballava en el sector públic, incloent-hi empresa pública (dades INE).

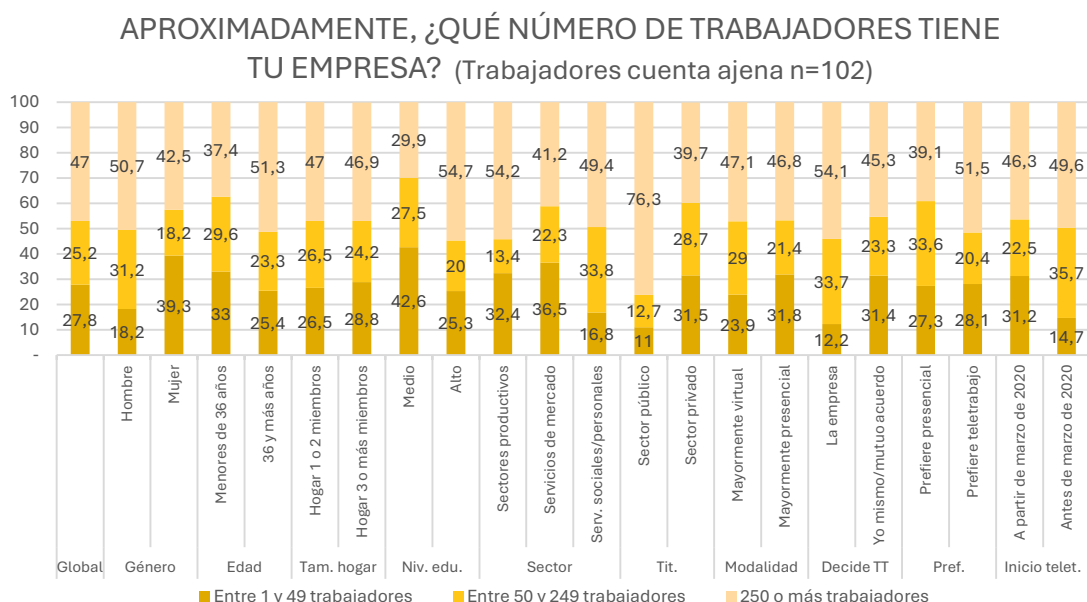
Respecte de l'edat, hi ha més incidència de teletreballadors en el sector públic majors de 36 anys (20,6%) que dels joves (15%), i també succeeix entre els qui tenen nivells educatius mitjans i alts (28,5% i 19,3% respectivament)

Pel que fa als sectors d'activitat, com era d'esperar, els teletreballadors del sector públic es concentren principalment en el sector de serveis socials i personals (36%), una cosa d'acord amb la naturalesa majoritària de les activitats del sector públic. Això succeeix igualment respecte de la mida de l'empresa, ja que la presència d'entitats de més de 250 treballadors en el sector públic resulta més habitual que en el sector privat, per la qual cosa és coherent que els teletreballadors públics es concentren en aquest tipus d'entitats en major mesura (30,7%).

Finalment, sobre qui pren la decisió de teletreballar, sembla ser una cosa més comuna la possibilitat de triar de mutu acord o per voluntat pròpia del teletreballador en el sector públic que en el sector privat. No obstant això, un 12,6% dels obligats per l'empresa són teletreballadors del sector públic, la qual cosa implica que la unilateralitat en la decisió a penes pateix canvis depenent de la titularitat de l'empresa.

5.2 Relació amb la mida de l'empresa

A continuació, comprovarem fins a quin punt **la mida de l'empresa** pot arribar a influir en el teletreball.



Gairebé tres quartes parts dels teletreballadors per compte d'altri es troben dins d'empreses de més de 50 treballadors (72,2%), dels quals la gran majoria teletreballen en grans empreses (el 47% en empreses de 250 treballadors o més, 25,2% en empreses de 50 a 249). Aquestes xifres resulten més grans que les de la població general, per la

qual cosa es pot dir que, en línies generals, el teletreball resulta una mica més habitual entre les empreses de major grandària que entre les més petites⁴.

Segons els diferents grups, les dones teletreballadores es concentren més empreses de menys de 49 treballadors que els homes (39,3% enfront del 18,2% respectivament), una cosa que també succeeix entre els menors de 36 anys.

Respecte del nivell educatiu, resulta bastant més habitual entre els teletreballadors de nivell alt de grans empreses que entre els teletreballadors de nivell mitjà (54,7% enfront del 29,9%), i a la inversa en relació amb les empreses de menys de 50 treballadors (25,3% nivell alt, 42,6% nivell mitjà).

En relació amb els sectors econòmics i amb la titularitat, s'aprecia clarament la relació entre el sector públic i les activitats de serveis socials i personals, com es va esmentar en l'anàlisi de la gràfica. Aquests sectors tendeixen a concentrar un major nombre de teletreballadors en grans empreses, en comparació amb d'altres.

Si ens centrem en la modalitat de teletreball (majoria virtual o presencial), i en la preferència del teletreballador, a penes trobem diferències significatives segons la mida de l'empresa. No obstant això, si apareixen variacions quan observem qui pren la decisió i respecte del moment d'incorporació.

S'observa com la majoria de teletreballadors que ho són per decisió empresarial es concentren en grans empreses (54,1%) i només el 12,2% en empreses de menys de 50 treballadors. Per contra, dels qui van decidir ells mateixos el teletreball o van accedir a la modalitat per mutu acord, el 31,4% treballa en empreses de menys de 50 treballadors i el 45,3% en empreses de 250 o més.

Respecte del moment d'incorporació, mentre que els teletreballadors que van iniciar la seua activitat remota en petites empreses abans del març del 2020 són només el 14,7%, aquest percentatge puja fins al 31,2% per als que van iniciar el teletreball després.

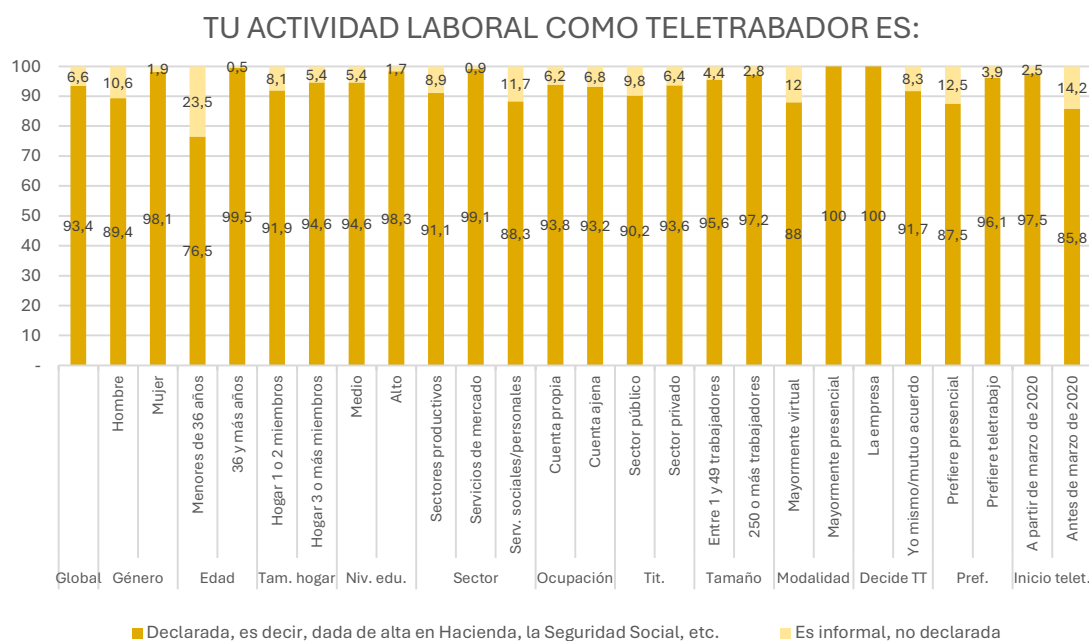
⁴ Segons dades del Ministeri d'Indústria i Turisme, en el seu informe Xifres PIME 2024, amb dades de setembre d'aquell mateix any, les empreses de més de 250 treballadors concentraven un 37,83% de l'ocupació, les de 50 a 249 un 15,43%, la resta d'empreses amb almenys un empleat el 37,86%, i els treballadors per compte propi sense empleats representaven el 8,89%. Extraient aquests últims de la mostra, tenim que els percentatges dels empleats en empreses grans és del 41,52%, en empreses mitjanes del 16,93%, 58,45% tots dos, bastant allunyat del 72,2% de la nostra mostra, o fins i tot del 68,4% donat pel sector privat en la nostra mostra si tenim en compte tan sols aquest sector. <https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/paginas/estadisticas-y-publicaciones-sobre-pyme.aspx>

6. CARACTERÍSTICAS DE L'ACTIVITAT LABORAL EN TELETREBALL

En el capítol 6 analitzarem les característiques definitòries de l'activitat laboral en teletreball desenvolupada per les persones enquestades. Aquest capítol inclou un apartat específic dedicat a observar el compliment de la normativa actual pel que fa al teletreball

6.1 Activitat formal o informal

Una qüestió a tenir en compte és si el teletreball, o un grup concret de persones teletreballadores, pot relacionar-se amb activitats informals. Atés que el teletreball sol prestar-se en àmbits generalment de caràcter privat on no assoleix amb la mateixa eficàcia l'acció inspectora, és interessant comprovar fins a quin punt aquest **es desenvolupa de manera formal (declarada) o informal (sense declarar)**.



Com podem observar, el teletreball no sembla estar afavorint especialment l'activitat informal. Efectivament, la immensa majoria de les persones enquestades reconeixen que l'activitat en què teletreballen es tracta d'una activitat declarada convenientment (93,4%), davant només el 6,6% que admeten no declarar la seua activitat. Això mateix ha estat constatat en anys anteriors.

Respecte de l'anàlisi per grups diferents, sí que observem en alguns casos índexs majors d'activitat no declarada. Especialment entre els més joves (23,5%), i, en menor mesura, en el sector de serveis socials i personals (11,7%), entre els qui tenen un teletreball majorment virtual (és a dir, acudeixen presencialment amb menor habitualitat al centre

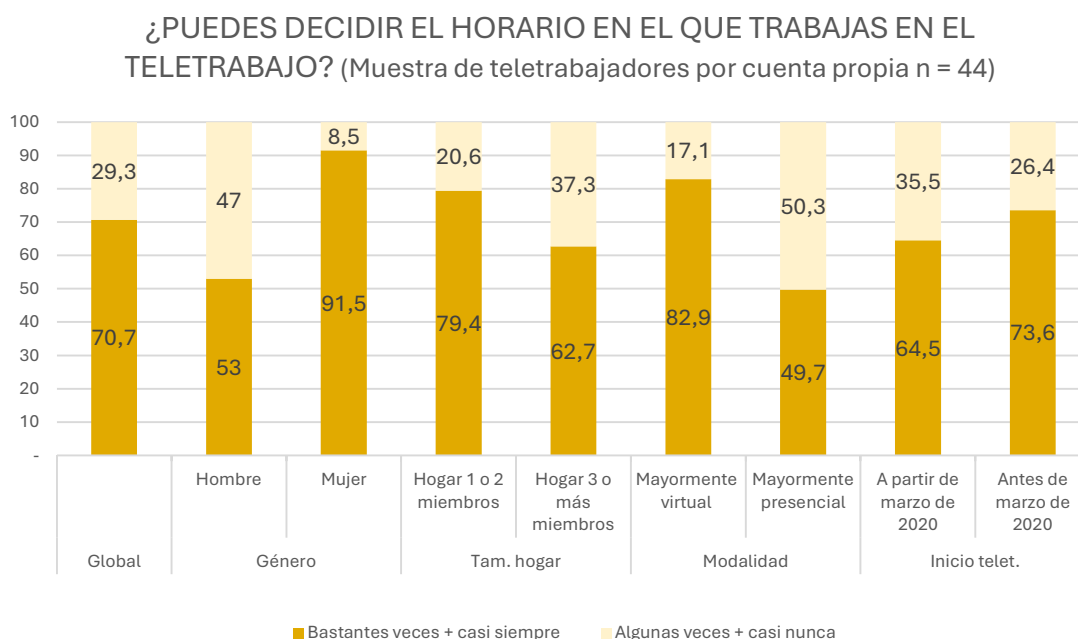
de treball, un 12%), entre els qui preferirien treballar presencialment (12,5%) i entre els qui teletreballen des d'abans de març de 2020 (14,2%).

6.2 Treball per compte propi i falsos autònoms

En aquesta secció, només es tindrà en compte les persones que teletreballen per compte propi. Amb això i entenent les condicions en què es desenvolupa la seua activitat pretenem entendre la possible incidència del teletreball en l'encobriment d'autèntiques relacions laborals. Cal advertir, però que l'anàlisi realitzada a continuació s'ha efectuat sobre una reduïda mostra de 44 individus, per la qual cosa els resultats s'han de prendre amb cautela.

6.2.1 Possibilitat de decidir l'horari de treball

Una de les característiques que defineix el treball autònom és l'autonomia en l'organització de l'activitat i del temps de treball. Això implica tenir la capacitat de **decidir l'horari de treball** sense haver de respondre davant de terceres persones.

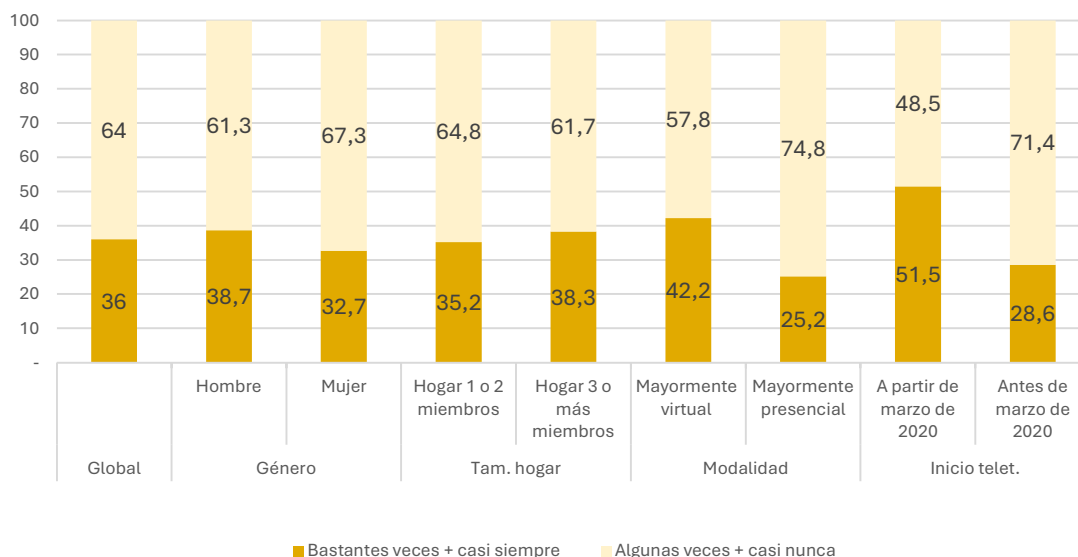


En un 70,7% dels casos les persones enquestades diuen tenir habitualment aquesta possibilitat, però, un 29,3% indica el contrari. Això suposa que, tot i que generalment els autònoms en el teletreball poden decidir lliurement el seu horari, tres de cada deu estan obligats a treballar en l'horari que els imposa el seu client, cosa que pot indicar una relació laboral entre tots dos. Observant els encreuaments, en el cas dels homes i dels qui prefereixen el treball presencial aquesta imposició resulta significativament més destacada, ja que en la meitat dels casos no són lliures de triar el seu propi horari.

6.2.2 Els clients determinen la possibilitat de subcontractar o de substitució

Una altra característica de l'autonomia a l'hora de poder organitzar el treball de qui treballa per compte propi és la possibilitat arribada el cas de mantenir la prestació, però **subcontractar l'activitat a un tercer o contractar un substitut** perquè la dugui a terme.

¿TUS CLIENTES TE PERMITEN CONTRATAR SUSTITUTOS O SUBCONTRATAR TU TRABAJO QUE REALIZAS PARA ELLOS?
(Muestra de teletrabajadores por cuenta propia n = 44)

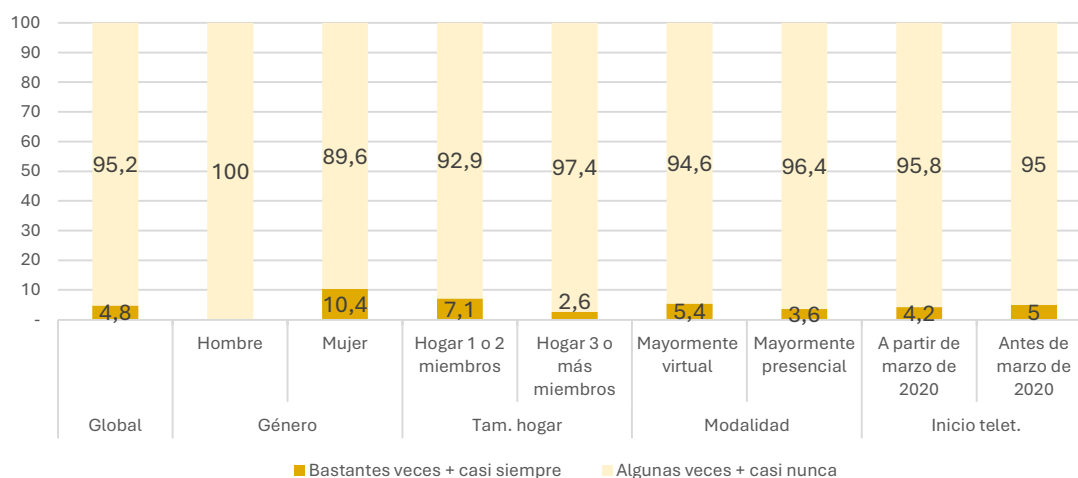


Segons els autònoms consultats, aquesta possibilitat no es dona de forma habitual entre els qui presten els seus serveis telemàticament. Gairebé dos terços, el 64%, diuen tenir vetada pels seus clients la possibilitat de subcontractar o de substitució, els quals els insten que la prestació la realitzen per ells mateixos. Es tracta d'un percentatge molt elevat si tenim en compte que aquest tipus de limitacions impliquen un control sobre el desenvolupament de l'activitat més propi de l'exercit per un ocupador sobre els seus dependents que el d'un client sobre un prestador autònom.

6.2.3 Els clients determinen la forma d'exercir el treball

Una altra característica que pot determinar el caràcter laboral o no d'una prestació és la capacitat de qui realitza del treball de **decidir la forma en què es realitza el treball** o es presta el servei.

¿TUS CLIENTES TE DETERMINAN O TE INDICAN LA FORMA DE TRABAJAR? (Muestra de teletrabajadores por cuenta propia n = 44)



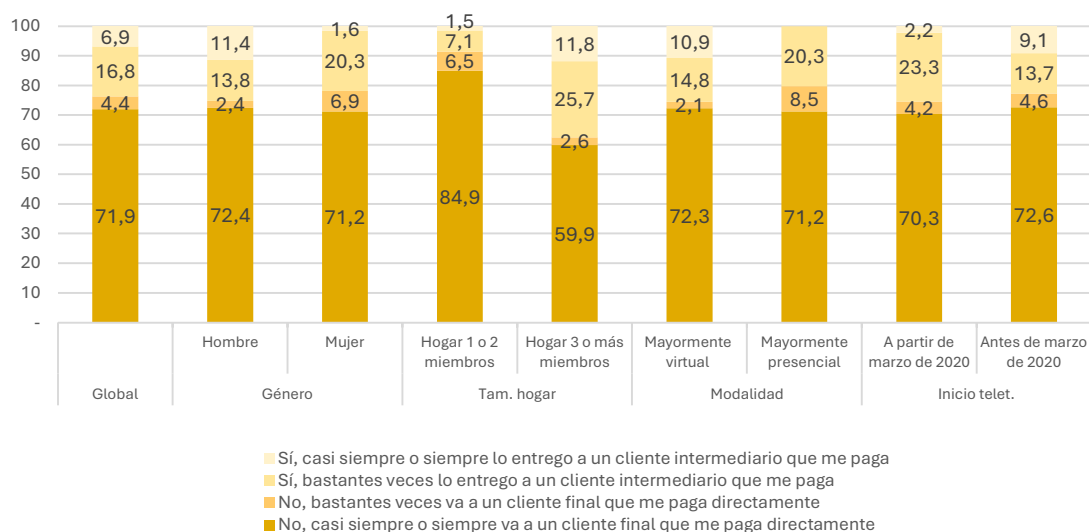
En aquest cas les persones que teletreballen per compte propi indiquen gairebé totes elles disposar de plena llibertat per realitzar la seua feina de la forma que elles mateixes estimen oportú, sense ingerències ni indicacions al respecte per part dels clients. Únicament en el cas de les dones, una de cada deu (10,4%) diu habitualment haver de treballar d'una forma determinada imposada pel client.

6.2.4 Els clients contracten la feina per vendre-la a altres clients

També com a indicatiu clar amb una possible relació laboral encoberta entre el client i l'autònom que teletreballa, trobem la **destinació final de la prestació**.

¿LOS CLIENTES PARA LOS QUE TRABAJAS CONTRATAN TU TRABAJO PARA VENDERLO A SUS PROPIOS CLIENTES?

(Muestra de teletrabajadores por cuenta propia n = 44)

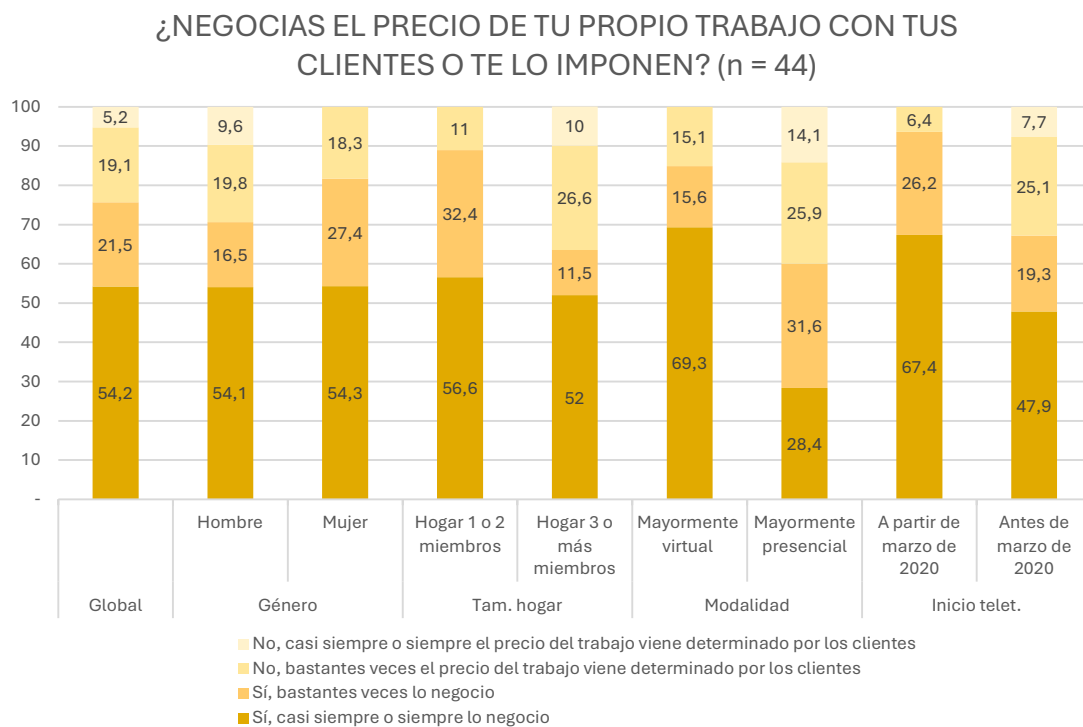


En una relació típica entre un client i un autònom, el client rep el servei o producte de l'autònom i paga per això. No obstant això, quan apareix un tercer que encarrega la feina a l'autònom, realitza el pagament, però una altra entitat o persona és qui realment rep el servei, això pot ser un indici clar que l'autònom i aquest intermediari podrien estar en una relació laboral encoberta. Això es deu al seu que la intermediació habitual en les tasques i el control sobre els ingressos podrien reflectir els trets d'una relació laboral més que d'una veritable col·laboració autònoma.

D'acord amb les respostes obtingudes, entre els autònoms que teletreballen no resulta habitual que un intermediari se situe entre aquests i el client final, tot i que no és una cosa gaire estranya. De fet, prop d'un de cada quatre (23,7%) asseguren que això succeeix sempre (el 6,9%) o bastants vegades (el 16,8%), per la qual cosa ens trobem davant de percentatges indiciaris de laboralitat similars als obtinguts per al cas de la decisió d'horaris.

6.2.5 Capacitat de negociació sobre el preu final

Finalment, analitzarem la capacitat que tenen les persones que teletreballen per compte propi per **negociar el preu dels seus serveis** o si, per contra, la seua contraprestació ve imposada pel client de la mateixa manera que un ocupador determina el salari dels seus treballadors.

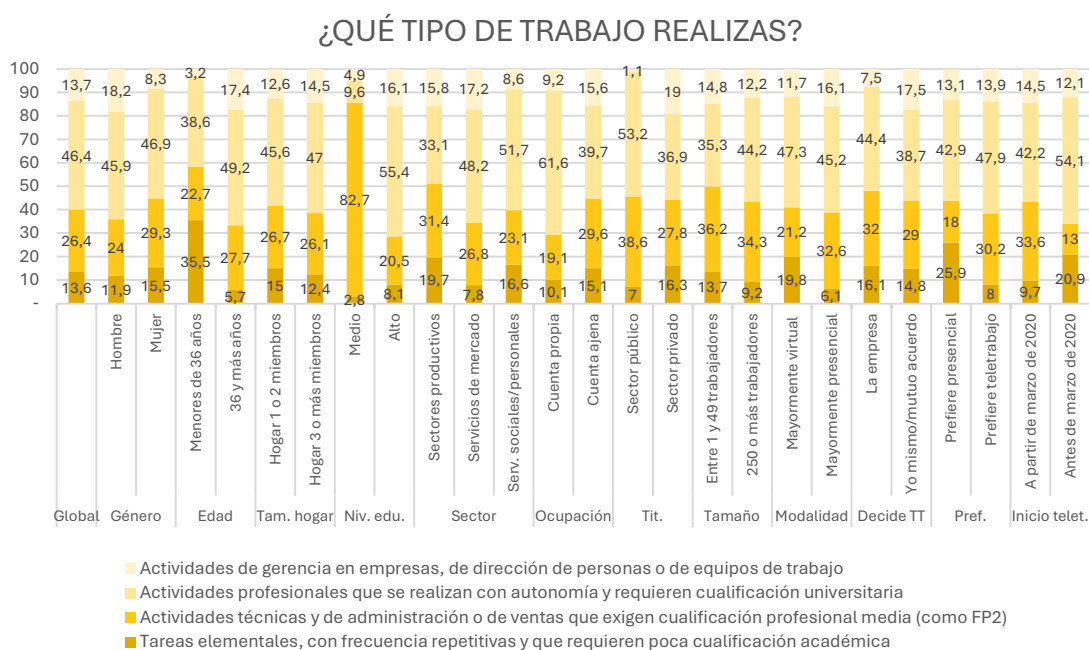


El 75,7% dels autònoms afirma poder negociar el preu dels seus serveis amb el client sempre o en moltes ocasions, mentre que un 24,3% es veu obligat a acceptar el preu imposat pel client. Atés que la manca d'autonomia en la fixació de preus pot ser un signe

de subordinació, això reflecteix el ja observat en les gràfiques anteriors. Aproximadament almenys un de cada quatre autònoms que teletreballen presenten indicis de laboralitat en la seua relació amb els seus clients.

6.3 Tipus de teletreball realitzat

Una altra característica important del teletreball és el **tipus de treball** que es realitza a través d'aquesta modalitat. Per tal de comprendre si existeix algun tipus d'activitat concreta específicament associada al teletreball o a algun grup específic de persones teletreballadores hem preguntat als enquestats d'acord amb quatre tipus de treball: de gerència, professional, tècnic o elemental.



Gairebé la meitat de les persones que teletreballen realitzen activitats professionals que permeten cert grau d'autonomia i requereixen de titulació universitària (46,4%), mentre que una de cada quatre (26,4) es dedica a activitats tècniques, d'administració o vendes que exigeixen qualificació professional mitjana. La resta es distribueix a parts iguals entre activitats de gerència o direcció (13,7%) i activitats elementals que no requereixen d'especial qualificació (13,6%). Aquestes dades són pràcticament idèntiques a les observades en anys anteriors, i resulten coherents amb el que caldria esperar entre el tipus d'activitat i l'aplicabilitat del teletreball per al seu desenvolupament.

Si ens centrem en les diferències per gènere, enguany torna a constatar-se la disparitat entre el percentatge d'homes en gerència i direcció (18,2%) i el de dones (8,3%), fins i tot

de forma molt més marcada que anys anteriors. Aquestes dades resulten coherents amb el trasllat al teletreball de la bretxa de gènere present en els càrrecs directius⁵.

Quant a l'edat, els menors de 36 anys mostren un percentatge notablement elevat de teletreballadors en activitats elementals, gairebé tres vegades més gran que la mitjana (35,5%), mentre que entre els majors de 36 anys només el 5,7% exerceix aquest tipus de tasques. Aquesta diferència podria deure's al fet que els treballadors joves, en estar més familiaritzats amb entorns digitals i virtuals, presenten una major predisposició per al teletreball en comparació amb els seus homòlegs en activitats elementals de més edat, els quals podrien tenir menys competències digitals. No obstant això, encara que aquesta explicació pugua resultar coherent amb la diferència constatada entre ambdós grups, ja observada en anys anteriors, no sembla suficient per a comprendre per què, en particular aquest any, es registra aquesta sobrerrepresentació de teletreballadors joves en activitats elementals. Si aquesta tendència es manté en els propers anys, podria ser indicativa d'un increment sostingut del teletreball en activitats elementals, impulsat principalment pels treballadors més joves, i una polarització del tipus d'activitat cap a treballs professionals i treballs elementals.

Novament, la mida de la llar no sembla tenir incidència respecte del tipus d'activitat, i pel que fa als nivells educatius, aquests són igualment coherents. Els qui tenen un nivell educatiu mitjà desenvolupen principalment tasques tècniques (82,7%), mentre que els qui tenen un nivell alt destaquen en la gerència i direcció (16,1%) i en les tasques professionals (55,4%). No obstant això, més d'una quarta part de les persones teletreballadores amb nivells educatius alts (28,6%) es troben sobrequalificades en relació amb el tipus de tasca que desenvolupa mitjançant el teletreball, la qual cosa suposa un increment d'aquesta situació en gairebé cinc punts respecte de l'any passat (23,7% el 2023).

Quant als sectors, el sector de serveis de mercat registra els majors índexs de teletreballadors en posicions de gerència i direcció (17,2%) i, al seu torn, el menor percentatge de treballadors en activitats elementals (7,8%). D'altra banda, el sector productiu manté una elevada proporció de teletreballadors en llocs de gerència i direcció (15,8%), però també mostra un alt percentatge de teletreballadors en activitats elementals (19%), amb incidències inferiors a la mitjana d'activitats professionals i tècniques. Finalment, el sector de serveis socials i personals té un baix percentatge de directius en modalitat de teletreball (8,6%), però presenta el major percentatge de professionals teletreballant entre tots els sectors (51%). Aquestes diferències es poden explicar principalment per la diferent naturalesa de les activitats de cada sector.

⁵ Institut de la Dona (2023). *Dones en xifres 1983-2023*, Ministeri d'Igualtat, Catàleg de Publicacions de l'Administració General de l'Estat: <https://cpage.mpr.gob.es>

En relació amb el tipus d'ocupació, els autònoms tenen un percentatge significativament superior de teletreballadors en activitats professionals que els empleats (61,6% enfront del 39,7%). Això contrasta amb l'observat l'any passat, quan els percentatges eren del 44% enfront del 52,2%.

Quant al tipus de titularitat, en el sector públic a penes s'observen teletreballadors en direcció i gerència (1,1%) i també resulten minoritaris els teletreballadors dedicats a activitats elementals (7%), sent una àmplia majoria els que es dediquen a tasques professionals (53,2%) i en menor mesura tècniques (38,6%). Per la seua banda en el sector privat resulta molt més comuna la realització de tasques de gestió i direcció i de tasques elementals mitjançant teletreball. En el sector privat, gairebé un de cada cinc teletreballadors ocupa càrrecs de direcció (19%) i el 16,3% tasques elementals. Això deixa una mica més d'un terç dels teletreballadors del sector privat dedicats a tasques professionals (36,9%) i més d'una quarta part a tasques tècniques (27,8%).

Respecte de la mida, observem que entre les empreses grans hi ha més percentatge de teletreballadors dedicats a tasques professionals que entre les més petites. Tanmateix, la diferència no és especialment significativa, sobretot si tenim en compte l'impacte del sector públic entre les empreses de major grandària.

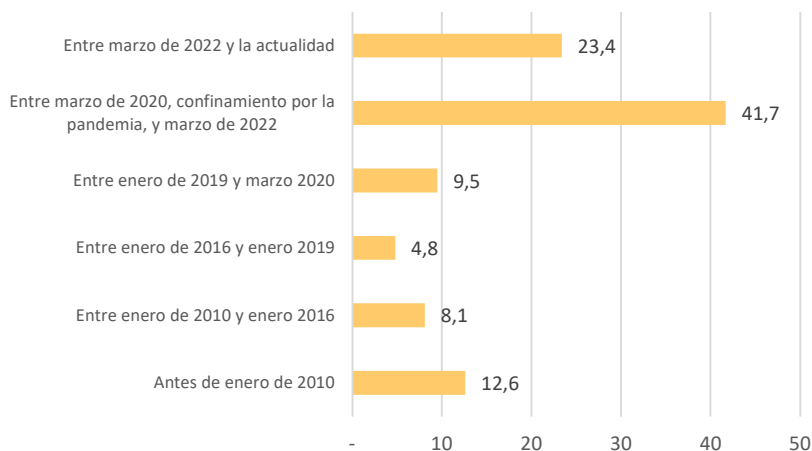
En relació amb qui decideix el teletreball, enguany la diferència més notable s'aprecia entre els qui exerceixen funcions de gerència i direcció. Aquest grup de teletreballadors es troba significativament més representat entre els qui han accedit al teletreball per voluntat pròpia o de mutu acord (17,5%) que per imposició de l'empresa (7,5%).

Finalment, d'acord amb la preferència del teletreballador, és notable com els treballadors elementals es concentren en el grup dels qui prefereixen treballar de forma presencial (25,9%). Aquesta qüestió no sembla correspondre's amb una imposició equivalent del teletreball per part de l'empresa, per la qual cosa cal entendre que molts teletreballadors elementals ho són per voluntat pròpia o mutu acord tot i no voler ser-ho.

6.4 Inici del teletreball

Per comprendre de manera més precisa la implementació del teletreball i la influència que el context pandèmic de la COVID-19 (iniciat el març de 2020) va poder haver tingut en aquest fenomen, és fonamental conèixer el moment en què les persones enquestades van començar a teletreballar i avaluar la continuïtat d'aquesta modalitat al llarg del temps.

¿CUÁNDO EMPEZASTE A TELETRABAJAR?



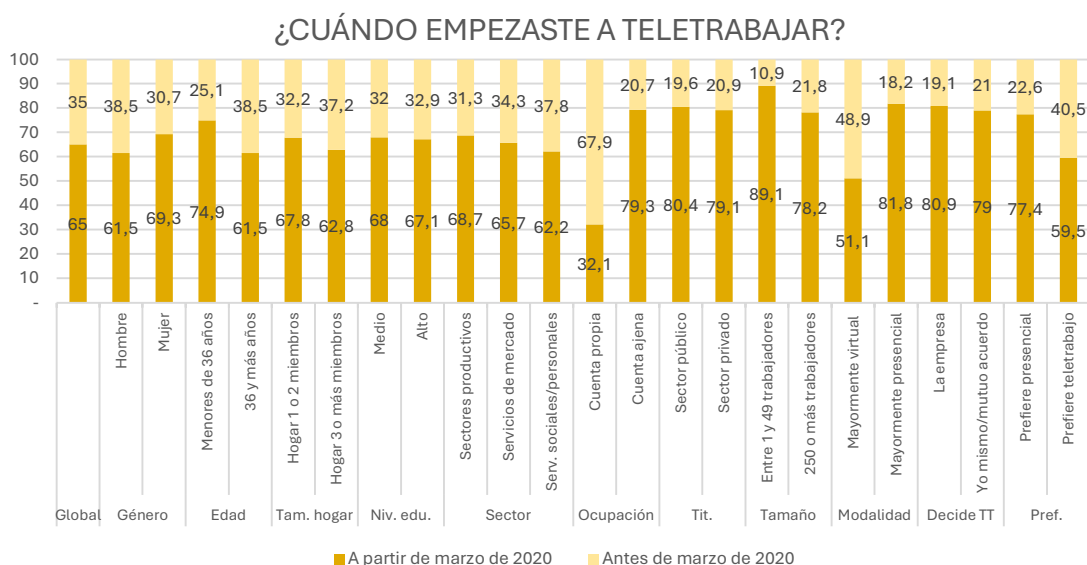
De les respostes podem observar com, en comparació amb l'any anterior, el grup dels teletreballadors que han ingressat des de març de 2022 fins hui s'ha vist incrementat en 7,8%, amb una reducció entre els qui van iniciar el teletreball entre gener de 2019 i març de 2022. Per contra, el grup de teletreballadors amb més de 6 anys en aquesta modalitat no ha experimentat canvis significatius. De fet, un de cada cinc individus de la mostra va començar a teletreballar abans del 2016.

Com ja es va indicar en els anteriors estudis, durant el context de pandèmic, marcat pel confinament i les limitacions de mobilitat, hi va haver un augment puntual molt considerable del nombre de teletreballadors. L'actual població teletreballadora a la Comunitat continua sent en gran mesura originària d'aquest increment (41,7%), per la qual cosa gran part del fenomen del teletreball actual es deu a la seua implementació durant un moment d'urgència, sumat a la decisió de mantindre aquesta modalitat de treball una vegada superat aquest moment.

Observant ara el moment d'inici del teletreball depenent de si aquest va començar **a partir de març de 2020** (COVID-19) o abans, veiem com el 35% ja teletreballava abans de l'emergència sanitària, i el 65% va començar una vegada declarada aquesta.

En aquest cas d'acord amb els grups les diferències més notables es troben respecte de la situació laboral del treballador, la preferència pel teletreball i en menor mesura per la mida de l'empresa.

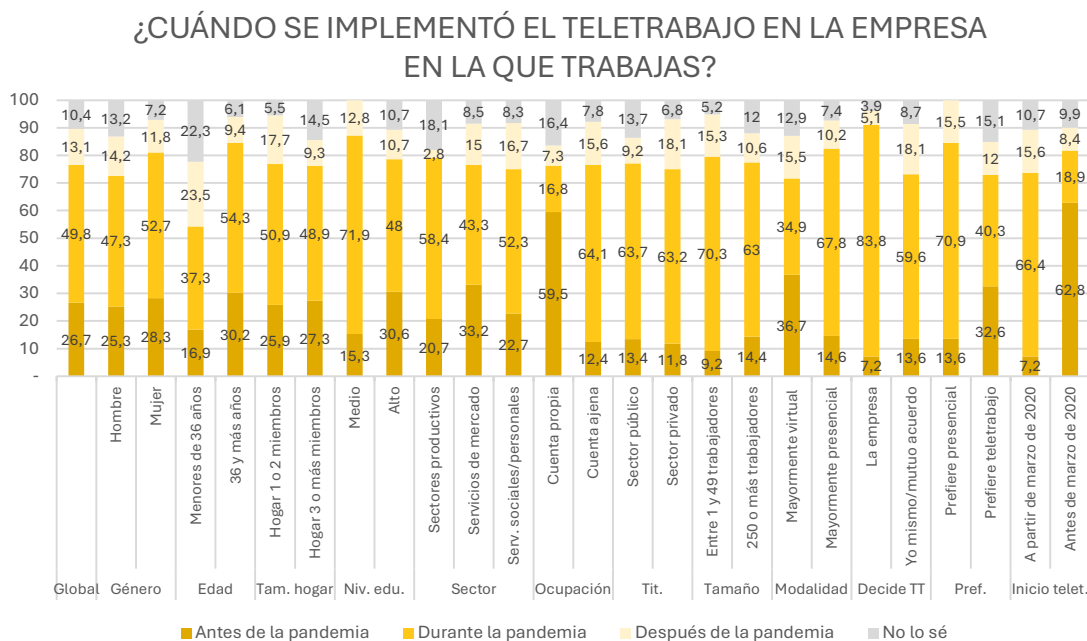
En relació amb la situació laboral, destaca com entre els qui han romàs en el teletreball des d'abans de març de 2020 trobem a més de dos terços (67,9%) dels teletreballadors autònoms actuals. Això indica una falta notable de noves incorporacions –o abandonaments primerencs– al teletreball en els últims anys per part dels autònoms no teletreballadors i una permanència dels que ja ho eren. De fet, comparant aquestes dades amb les d'anys anteriors, s'ha anat reduint el percentatge d'autònoms que teletreballen des del març del 2020 (44,7 el 2022, 42,7% el 2023, 32,1% el 2024).



Menys marcada és la diferència observada entre els qui teletreballen principalment en virtual, és a dir, acudint en menor mesura al centre de treball, i els qui teletreballen ocasionalment, però realitzen la major part de la seua jornada presencialment. En aquest cas, s'observa com aproximadament la meitat dels teletreballadors que realitzen la seua activitat principalment de forma virtual estan teletreballant des d'abans de març de 2020, mentre que només el 18,2% dels qui teletreballen amb menys freqüència –de forma "ocasional"– estaven teletreballant abans del 2020. És a dir, entre els treballadors que van iniciar la seua activitat a partir del març del 2020 és molt més comú el teletreball "ocasional" (81,8%) que entre els que ho van fer amb anterioritat a aquesta data (51,1%).

Finalment, la diferència observada respecte de la mida de l'empresa implica que els teletreballadors anteriors a la pandèmia són més comuns en les grans empreses que en les petites. Tenint en compte que en relació amb els sectors públics o privat no trobem diferències, i la marcada incidència del sector públic en el grup de les grans empreses, això ens indica que la diferència se situa principalment entre les grans empreses privades, on es concentra una major quantitat de teletreballadors amb una activitat en remot anterior a març de 2020.

Per finalitzar aquest apartat, com a novetat aquest any, a banda del moment en què es va iniciar la persona enquestada en el teletreball, hem volgut saber **quan l'empresa en la qual treballa va implantar el teletreball**, ja que aquesta és una dada important per comprendre el fenomen que ens ocupa.



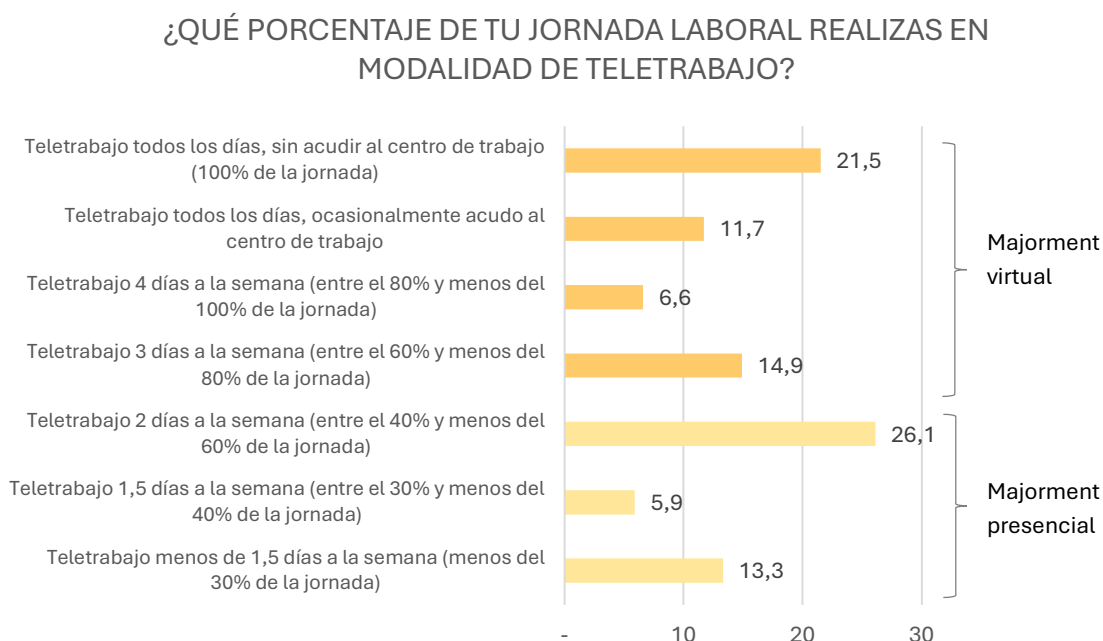
Les dades indiquen com la majoria de les empreses en les quals treballen actualment els teletreballadors van implementar aquesta modalitat després de l'inici de la pandèmia. Aproximadament la meitat ho va fer durant la pandèmia (49,8%) i un 13,1% ho va fer després. D'altra banda, només en una quarta part de les actuals empreses amb teletreballadors (26,7%) ja tenien implantat el teletreball amb anterioritat a la pandèmia, i un 10,4% desconeix si això era així o no.

En aquest sentit, les dades s'assemblen bastant amb les obtingudes respecte de la data d'inici del teletreball de persona teletreballadora, sent coetanis tots dos successos. Per a bona part dels teletreballadors actuals no va existir abans de la pandèmia la possibilitat de treballar a la seua empresa. De fet, el percentatge dels qui diuen que la seua actual empresa comptava amb la possibilitat de teletreballar abans de la pandèmia és fins i tot inferior al de persones que diuen teletreballar en els seus actuals llocs de treball (26,7% enfront del 35%). Això es pot deure al fet que, si bé la seua actual empresa no tenia implementat el teletreball, l'empresa en la qual va iniciar la seua activitat en modalitat de teletreball va ser una altra de diferent.

Per sectors podem observar que en el sector de serveis de mercat la possibilitat de teletreballar ja existia en un terç de les empreses del ram, quan en els sectors productius i de serveis socials això es donava en una de cada cinc.

6.5 Grau i freqüència del teletreball

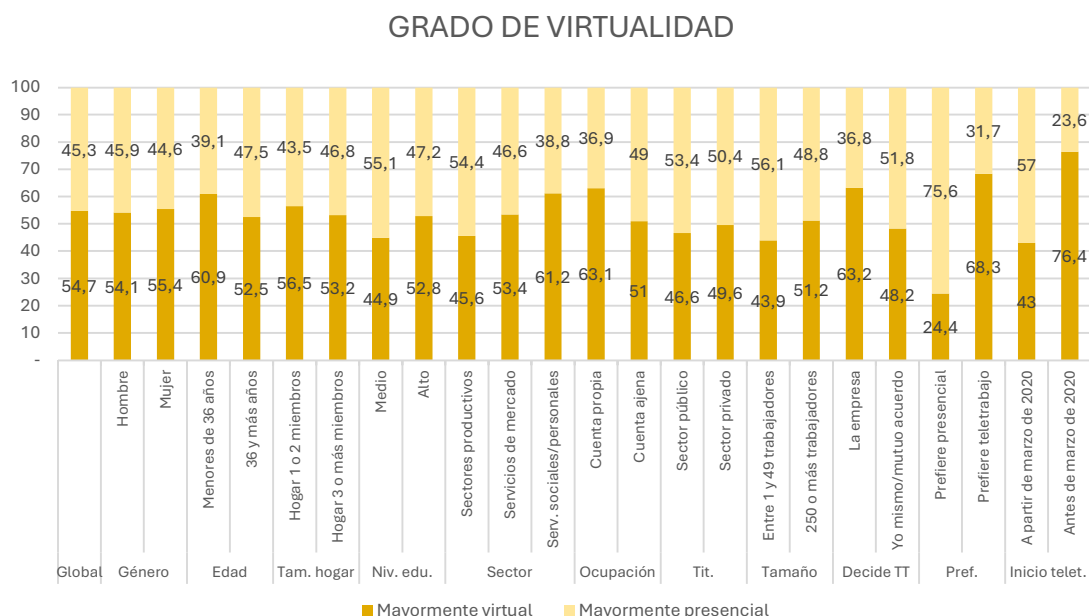
Una altra qüestió important per conèixer la incidència i les característiques pròpies del fenomen del teletreball en el nostre entorn és la freqüència i el grau de virtualitat del treball realitzat. Per això necessitem esbrinar **quant es teletreballa i quin percentatge de la jornada laboral suposa el teletreball**.



Per obtenir una resposta a aquestes preguntes hem demanat a les persones enquestades que ens indiquen quants dies entre setmana teletreballen, quin percentatge de la seua jornada realitzen en teletreball i si acudeixen ocasionalment al seu centre de treball en cas de teletreballar tots els dies. Utilitzant aquestes preguntes, hem classificat com a **"teletreballadors en modalitat majorment virtual"** aquells que teletreballen tres o més dies a la setmana i el teletreball dels quals representa el 60% o més de la seua jornada laboral. D'altra banda, hem catalogat com a **"teletreballadors en modalitat majorment presencial"** a aquells que teletreballen dos o menys dies a la setmana, i el teletreball dels quals comprén menys del 60% de la seua jornada. D'aquesta manera, obtenim una visió dels teletreballadors, distingint entre els qui adopten el teletreball com a modalitat principal i aquells per als quals té un rol complementari a la seua tasca presencial habitual.

D'acord amb les respostes obtingudes, el 54,7% dels enquestats exerceixen el seu treball principalment en modalitat virtual, mentre que el 45,3% restant ho fa majorment de forma presencial. Dins dels treballadors en modalitat majorment virtual, el 60,7% (equivalent al 33,2% del total) treballa exclusivament de manera remota, i només un terç d'ells assisteix ocasionalment al centre de treball. El següent segment rellevant en aquest grup és el dels qui teletreballen tres dies a la setmana (14,9%). D'altra banda, entre els treballadors amb modalitat majoritàriament presencial, la majoria (57,6%, que

representa el 26,1% del total) teletreballa dos dies a la setmana. En línies generals podem afirmar que el teletreball es concentra principalment entre els qui teletreballen el total de la seua jornada (33,2%) i els qui teletreballen dos o tres dies a la setmana (41%).



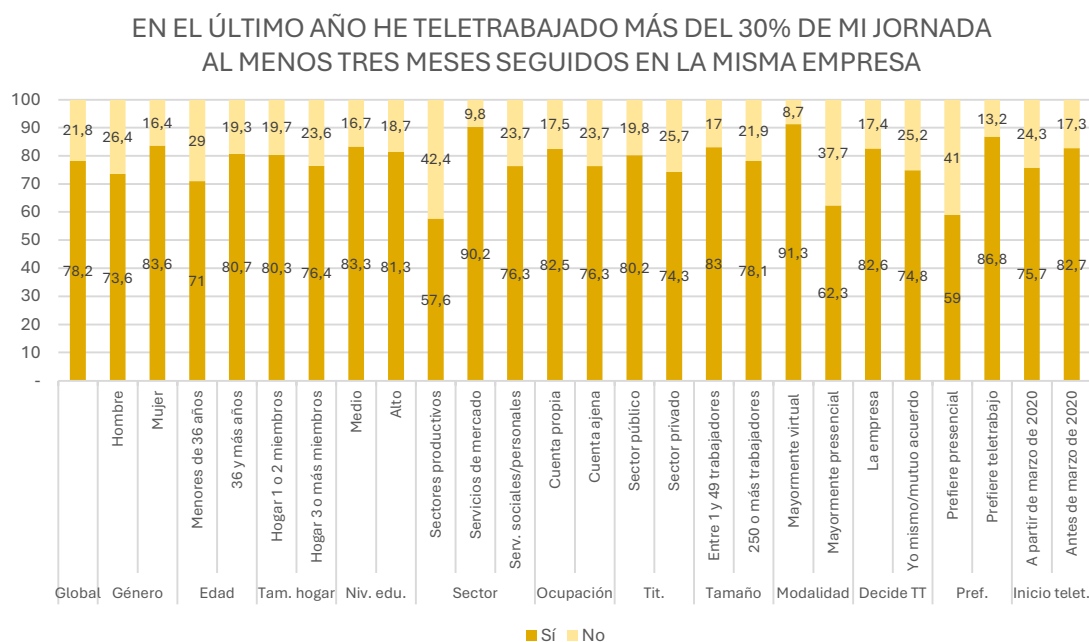
En analitzar la mostra d'acord amb els seus diferents segments trobem certes diferències, tot i que en general resulten poc destacables i són coherents amb el grup analitzat. Per gènere i per edat obtenim percentatges similars en els diferents grups. No obstant això, entre els menors de 36 anys, el teletreball majorment virtual és una cosa més freqüent que entre els majors de 36 (60,9% enfront de 52,5%). També els que tenen nivells alts d'estudis presenten més virtualitat que els que tenen nivells mitjans (52,8% enfront del 44,9%).

Pel que fa als sectors econòmics, el major grau de virtualitat es troba en el sector de serveis socials i personals (61,2%) seguit dels serveis de mercat (53,4%) i per últim els sectors productius (45,6%). D'acord amb la situació laboral, un dels indicadors més alts de virtualitat del total de la mostra el trobem en els treballadors autònoms, on s'assoleix el 63,1%, enfront del 51% dels empleats. També la mida de l'empresa sembla influir lleugerament en la modalitat de teletreball adoptada. En aquest cas, les grans empreses de 250 treballadors o més presenten índexs de teletreball majoritàriament virtual més grans que les petites empreses (51,2% enfront de 43,9%).

Finalment, respecte de la decisió de teletreballar, quan l'empresa decideix imposar el teletreball, aquesta prefereix un teletreball majoritàriament virtual (63,2% dels casos), mentre que quan decideix el treballador o resulta de mutu acord aquest percentatge és molt menor (48,2%). Si observem la preferència dels qui teletreballen resulta coherent amb la seua situació actual. La gran majoria dels que prefereixen la presencialitat tenen teletreballs amb alt grau de presencialitat (75,6%), tot i que un de cada quatre es troba

en modalitats majorment virtuals. Per contra, entre els qui prefereixen el teletreball, la relació dels qui teletreballen en modalitats majorment virtuals i presencials és de dos a un (68,3% enfront de 31,7%).

Una altra dada rellevant al voltant del teletreball, grau i freqüència, sobretot per les implicacions legals que comporta, és conèixer el percentatge de persones teletreballadores que teletreballen almenys el **30% de la seua jornada durant un període de referència de tres mesos**.



A Espanya, es diferencien dos tipus de teletreball a efectes legals, el treball regular i l'irregular. El treball regular és aquell que es troba definit en l'article primer de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, sent treball irregular la resta. L'article primer d'aquesta llei indica que «s'entendrà que és regular el treball a distància que es preste, en un període de referència de tres mesos, un mínim del trenta per cent de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball». El fet de ser regular o irregular determinarà que siga d'aplicació la Llei 10/2021, i per tant que entren en joc una sèrie d'obligacions per a les parts. Entre aquestes obligacions figura la voluntarietat del teletreball i l'obligació de signar un acord que reculla una sèrie de continguts mínims com l'horari, la disponibilitat, els mitjans a proporcionar per l'empresa, etc.

Per això, és especialment rellevant en el nostre cas aquest llindar del 30% en un període de referència de tres mesos, i explica la importància d'aquesta pregunta.

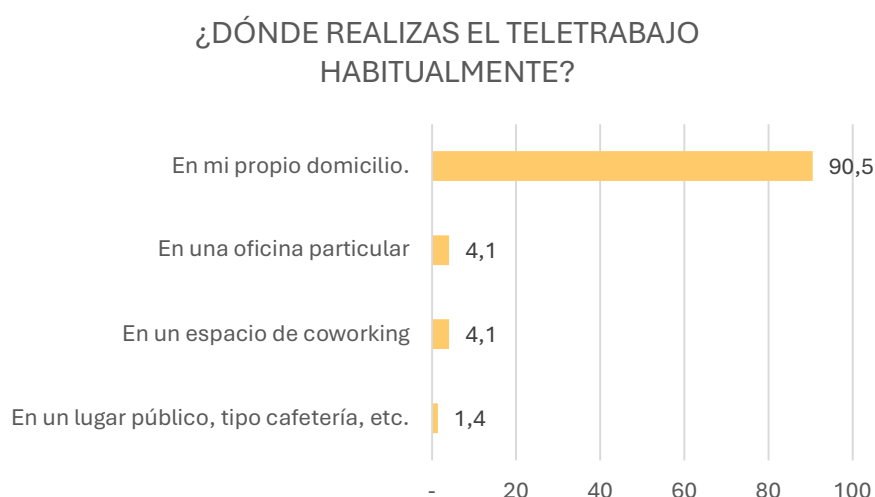
D'acord amb el manifestat per les persones enquestades, més de tres quarts parts dels teletreballadors s'ubiquen dins de la modalitat de teletreball regular (78,2%), i resulten una majoria generalment molt significativa en tots els encreuaments de la mostra.

D'aquesta manera, malgrat que es poden observar petites variacions respecte del gènere (73,6% dels homes enfront del 83,6% de les dones) o l'edat (71% menors de 36 enfront del 80,7% majors de 36), no sembla que cap perfil demogràfic es manifeste gaire diferent del resultat general.

La diferència més notable sobre això es troba entre aquells que treballen en el sector productiu, els qui ho fan en modalitat majorment presencial i entre aquells que prefereixen la presencialitat. En aquests casos, els resultats estan estretament relacionat amb la naturalesa dels grups en qüestió. En el sector productiu, el treball virtual es redueix al 57,6%, la qual cosa s'ha de vincular amb el tipus d'activitats realitzades en aquest àmbit, les quals solen requerir un major grau de presencialitat.

6.6 Lloc de teletreball

Finalment, per completar aquest capítol dedicat a les característiques de l'activitat laboral al teletreball, resulta interessant saber **des d'on treballen els teletreballadors**.



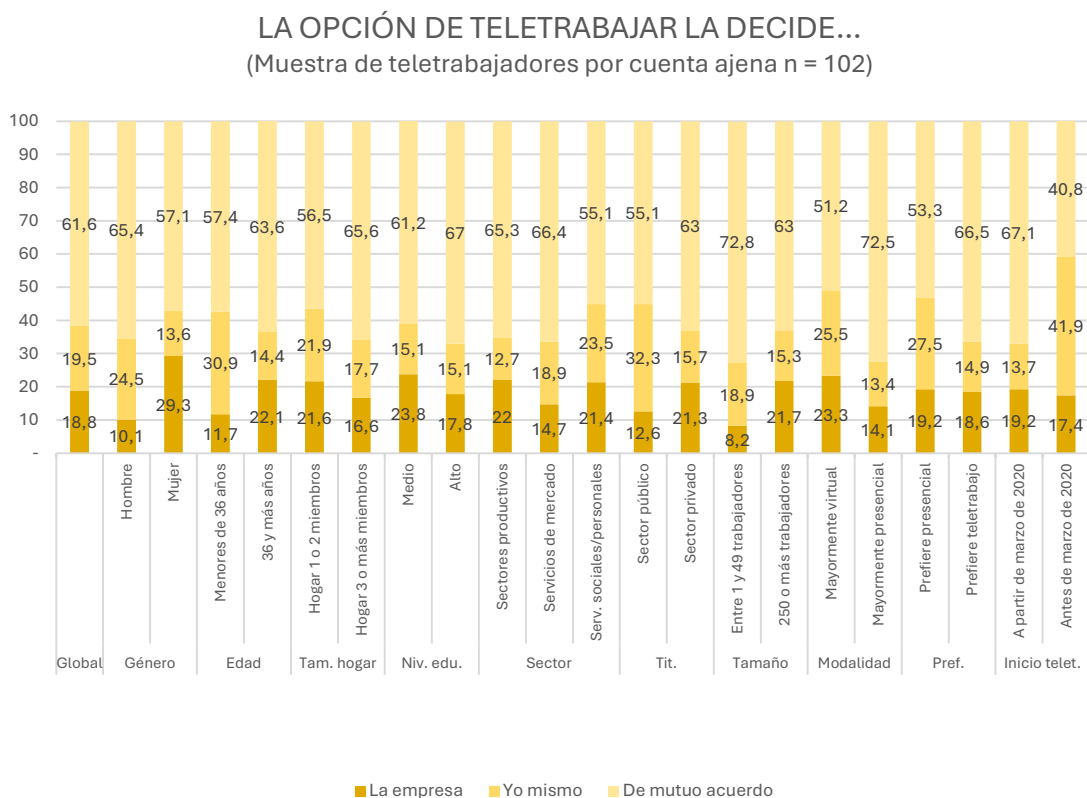
El gràfic ens mostra com la immensa majoria dels teletreballadors treballa des del seu propi domicili (90,5%) mentre que només un de cada deu diu teletreballar des d'altres llocs. Aquestes dades són similars a les obtingudes en anys anteriors, per la qual cosa no s'observa cap tendència a abandonar el domicili com a lloc de teletreball en benefici d'altres alternatives expressament ideades per a l'activitat laboral com una oficina particular (4,1%) o un espai de coworking (4,1%). Enguany a més s'ha reduït a l'1,4% el percentatge de persones que teletreballen des d'espais públics. Atés que aquests espais no es troben generalment preparats per a teletreballar ni poden ser degudament habilitats per a això pel treballador o el seu ocupador, el fet que s'haja invertit la tendència anterior ha de ser vista de forma positiva.

7. CONDICIONS OFERTES PER LES EMPRESSES PER AL TELETREBALL

En aquest capítol, examinarem les condicions en què treballa la persona empleada per compte d'altri, estructurant la nostra anàlisi en sis apartats que aborden diferents aspectes del teletreball. En primer lloc, abordarem la flexibilitat, tant temporal com espacial, de la qual disposa la persona teletreballadora. El segon apartat s'enfocarà en els recursos proporcionats per al teletreball i la seua corresponent compensació. En els tercers i quarts apartats, analitzarem el compliment de les obligacions legals i la preparació de l'empresa per al teletreball, respectivament. El cinqué apartat es dedicarà al monitoratge i les formes de seguiment que l'empresa implementa cap a la persona teletreballadora. Finalment, en el sisé apartat, ens centrarem en la figura dels supervisors i en la valoració que la persona teletreballadora en fa.

7.1 Flexibilitat

És important, abans d'endinsar-nos en la idea de flexibilitat espacial o temporal pròpiament dita, entendre la flexibilitat en l'accés al teletreball. Per a això és necessari saber fins a quin punt l'inici de l'activitat en teletreball és resultat d'una imposició de l'ocupador, voluntat del treballador o resultat del mutu acord. És a dir, **qui decideix el teletreball**.



Segons els enquestats, aproximadament tres de cada cinc (61,6%) teletreballen gràcies a un acord mutu amb l'empresa, un de cada cinc ho fa per voluntat pròpia (19,5%) i l'últim cinqué per imposició de l'ocupador. Aquesta dada reflecteix un augment notable en el nombre de persones que teletreballen per mutu acord en comparació amb l'any anterior (47% mutu acord, 25,1% voluntat pròpia, 27,9% imposició empresarial).

A més, en observar la tendència històrica, es destaca el ràpid descens del percentatge dels qui afirmen haver estat obligats a teletreballar per l'empresa: del 33% el 2022, al 27,9% el 2023, i al 18,8% aquest any. Això indica un progressiu abandonament de la imposició empresarial i un augment significatiu en l'adopció del teletreball per mutu acord.

En l'anàlisi dels diferents encreuaments podem observar algunes diferències. En relació amb el gènere, destaca com mentre que tres dones de cada deu són obligades a teletreballar pel seu ocupador (29,3%) només un de cada deu homes (10,1%) està en aquesta situació. A més, els homes diuen teletreballar per decisió pròpia en major mesura que les dones (24,5% enfront de 13,6%). També els majors de 36 anys reflecteixen major incidència del teletreball imposat que els més joves (22,1% enfront del 29,3%), els qui a més decideixen teletreballar per voluntat en el doble dels casos (30,9% enfront de 14,4%).

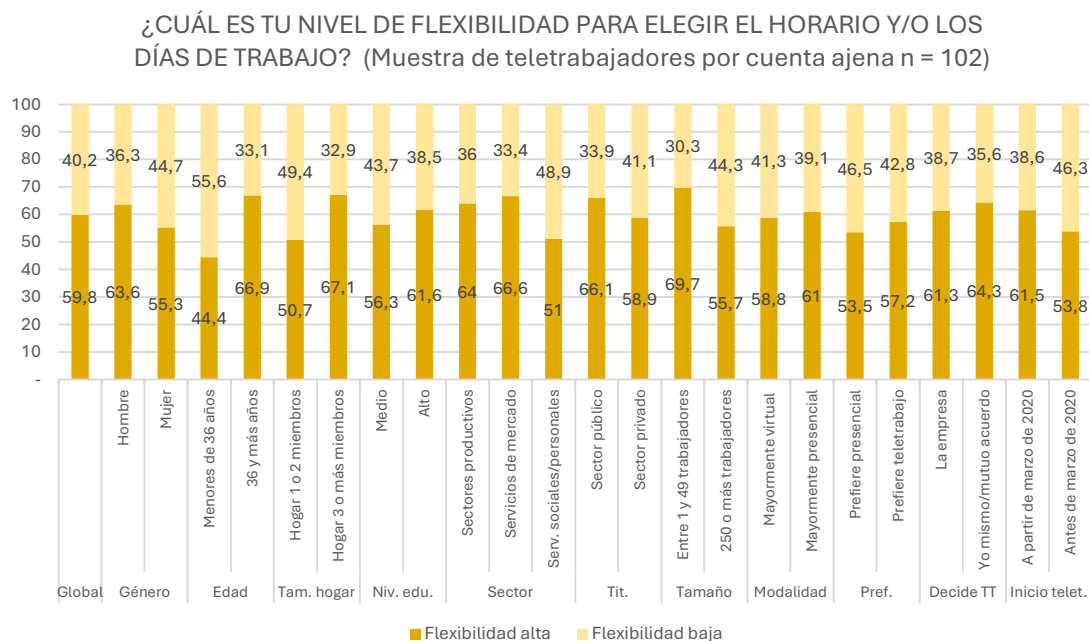
Respecte de la titularitat empresarial, podem observar com en el sector públic la imposició per part de l'empresa és menys comuna que en el sector privat. Aquesta imposició es dona en el 12,6% dels casos mentre que en l'empresa privada això es dona amb major freqüència (21,3%). A més, el 32,3% de les persones que teletreballen en el sector públic ho fan per voluntat pròpia davant el 15,7% del sector privat.

Una altra diferència es pot observar depenent de la mida de l'empresa. En aquest cas la imposició per part de l'ocupador resulta molt més freqüent entre les grans empreses (21,7%) que en les petites (8,2%). També entre els que treballen majorment de forma virtual (23,3% enfront de 14,1%).

Finalment, resulta interessant comprovar com un elevat percentatge dels qui prefereixen el treball presencial estan teletreballant precisament per voluntat pròpia (un 27,5%), fins i tot en major mesura que els qui prefereixen el teletreball (14,9%). Això implica que la preferència personal cap al teletreball no influeix tant a l'hora d'acollir-se a aquesta modalitat, com que l'accés al mateix ve motivat per altres raons diferents de la preferència o la imposició empresarial.

Endinsar-nos ja en la flexibilitat estricta, entesa aquesta com la possibilitat d'organitzar els temps i els espais de treball amb certa autonomia, vam analitzar primerament la

flexibilitat temporal. És a dir, la llibertat que té la persona teletreballadora de **triar el seu horari i els dies de feina**.



En aquesta anàlisi, les persones teletreballadores per compte d'altri han indicat si poden triar el seu horari i dies de treball en funció de les següents opcions: sempre, en la majoria dels casos, ocasionalment o mai. A partir de les seues respostes, hem agrupat les opcions en dues categories: flexibilitat alta (sempre o en la majoria dels casos) i flexibilitat baixa (ocasionalment o mai). Aquesta mateixa forma de procedir s'ha reiterat en les següents dues gràfiques: flexibilitat espacial i flexibilitat organitzativa.

Segons les dades, la majoria dels enquestats (59,8%) afirma gaudir d'una alta flexibilitat en la seua activitat remota, tot i que dues de cada cinc (40,2%) indiquen tenir flexibilitat baixa. S'observa una estabilització en el percentatge dels qui diuen tenir majors nivells de flexibilitat temporal d'acord amb els anteriors anys (39,6% el 2022, 54,8% el 2023).

Aquestes dades ens reflecteixen que, tot i que a la pràctica el teletreball està fortament vinculat a una alta flexibilitat temporal, aquesta modalitat no és sinònim de llibertat horària, sinó que en molts casos queda sotmesa a una jornada i horari concret que la persona teletreballadora està en l'obligació de respectar.

D'acord amb el gènere, enguany s'inverteix la situació de l'any anterior, sent actualment les dones qui manifesten menor flexibilitat, com ja ocorreguera en 2022. Aquestes variacions interanuals semblen indicar que el gènere no resulta determinant en l'accés a una modalitat de teletreball més o menys flexible.

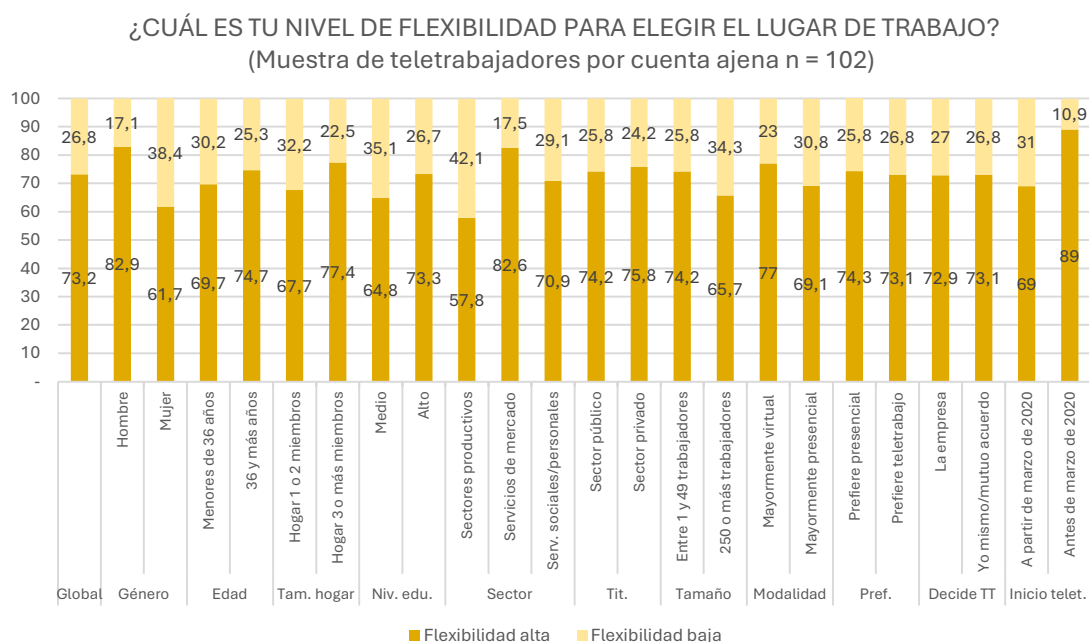
També l'edat presenta enguany diferències, amb majors cotes de flexibilitat entre els majors de 36 anys (66,9%) que entre els joves (44,4%).

Si centrem la nostra atenció per sectors, observem com el sector de serveis socials i personals presenta la menor taxa d'alta flexibilitat temporal (51%). Aquesta dada contrasta amb l'observada per a la flexibilitat amb relació a la titularitat de l'empresa. En efecte, en el sector públic hi ha més taxa que en el sector privat (66,1% enfront de 58,9%). Si tenim en compte que el sector públic es concentrava principalment en serveis socials i personals, el grau de flexibilitat per a aquestes activitats en el sector privat resulta especialment baix.

Finalment, l'any passat apuntàvem que quan la feina era decisió de l'empresa aquest presentava generalment una flexibilitat baixa (68,8%), però, aquest any no s'observa aquesta situació, mantenint en tots dos casos índexs de flexibilitat similars a la mitjana actual.

A banda de la flexibilitat temporal, també és important en el nostre context la flexibilitat espacial, és a dir, poder triar des d'on es treballa. Que la persona teletreballadora desenvolupe en remot la seua activitat laboral no significa *per se* que puga treballar des d'on ella escollisca cada dia. De fet, és una possibilitat que el lloc des del qual es realitza la prestació laboral siga determinat prèviament per l'empresa o de mutu acord.

Per això, hem preguntat a les persones enquestades que teletreballen per compte d'altri en quina mesura poden **triar lliurement el seu lloc de treball**.



D'acord amb aquestes dades resulta més habitual per als qui teletreballen poder decidir el lloc des del qual realitzen la seua prestació laboral que els dies o l'horari en què la realitzen. En concret, el 73,2% diu disposar d'una alta flexibilitat espacial.

Observant els diferents encreuaments, els homes tenen molta més flexibilitat en aquest aspecte que les dones (82,9% enfront de 61,7%). El mateix ocorren amb les persones que

resideixen en llars de 3 o més membres respecte de les que resideixen en llars més petites (77,4% enfront del 67,7%).

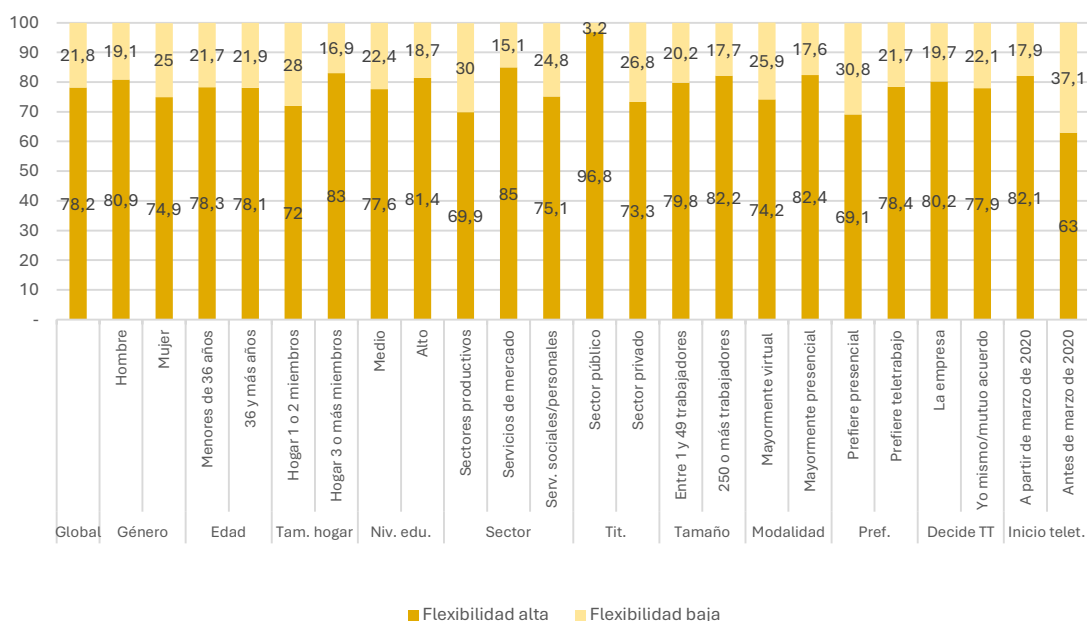
Per sectors, mentre que el sector de serveis de mercat té un elevat grau de flexibilitat espacial (82,6%), i el de serveis socials i personals es manté en la mitjana (70,9%), en el sector productiu la flexibilitat espacial cau fins a l'índex més baix de la mostra (57,8%). També resulta menys flexible el lloc de prestació entre les grans empreses (65,7%) que entre les petites (74,2%).

Els alts índexs de flexibilitat espacial indiquen una preocupació menor per part de l'empresa en el control de l'espai del qual sembla mostrar respecte del temps de treball.

Finalment, la flexibilitat en el teletreball es complementa amb la seua dimensió organitzativa. El fet de treballar fora del centre de treball, sense el contacte directe amb la resta del personal, sol associar-se amb un alt grau d'autoorganització de l'activitat. Tanmateix, això no implica en cap cas que el treballador quede fora de les potestats de direcció i organitzatives del seu ocupador.

Per comprendre el grau de flexibilitat organitzativa hem preguntat a les persones teletreballadores per compte d'altri de la nostra mostra que ens indiquen amb quina habitualitat poden **decidir sobre la forma en què organitzen la seua feina**.

¿CUÁL ES TU NIVEL DE FLEXIBILIDAD PARA ORGANIZAR TU TRABAJO?
(Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



De la mateixa manera que ocorregué amb la flexibilitat espacial, la flexibilitat organitzativa resulta més comuna que la flexibilitat temporal (78,2%).

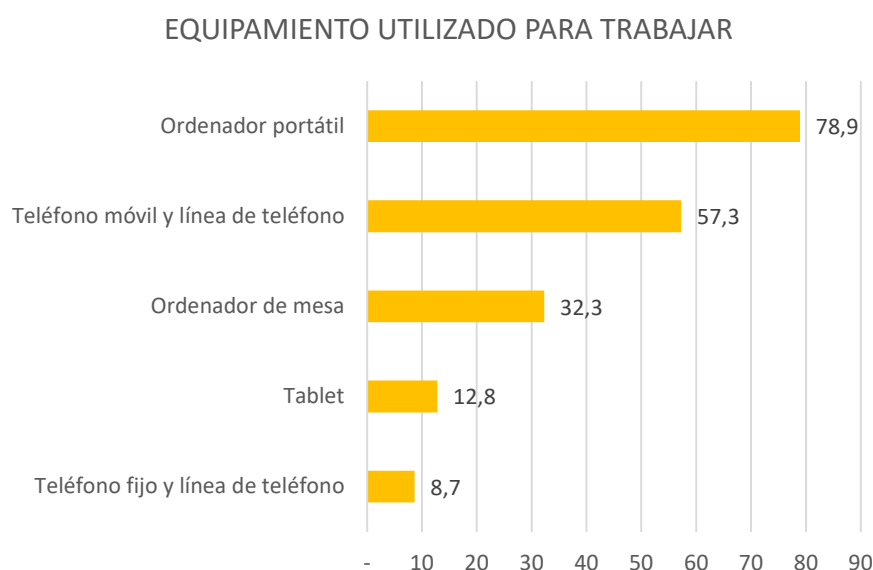
Respecte dels diferents encreuaments, es manté en tots ells una alta flexibilitat organitzativa, si bé destaca notablement el sector públic on pràcticament la totalitat dels teletreballadors (96,8%) organitza lliurement la seua activitat laboral.

Podem, per tant, concloure que el teletreball presenta, per regla general, altes taxes de flexibilitat, tant temporal com espacial i organitzativa. No obstant això, la flexibilitat temporal és sensiblement menor, la qual cosa indica una major preocupació per part de les empreses sobre el temps dedicat al teletreball i no tant sobre el lloc des d'on es presta o la forma en què s'organitza. Així mateix, enguany els majors graus de flexibilitat s'observen entre els homes, els majors de 36 anys i els qui treballen en el sector públic.

7.2 Recursos destinats al teletreball

En aquest apartat vam parlar sobre els recursos necessaris per a desenvolupar el teletreball, així com de les despeses que aquesta activitat ocasiona i qui s'encarrega de costejar-les.

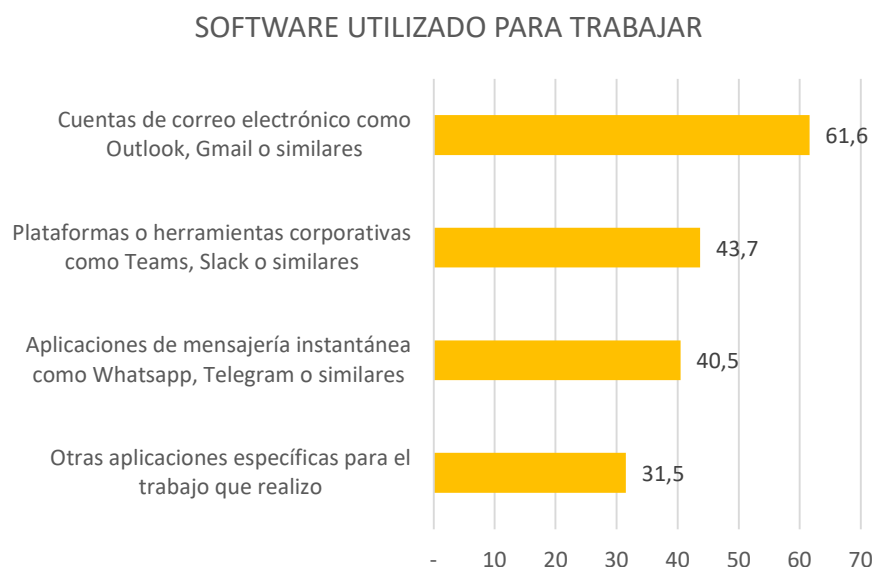
Entre els recursos necessaris trobem l'**equipament de mitjans físics digitals** mitjançant els quals els teletreballadors desenvolupen la seua activitat en remot.



Com en anys anteriors, l'equipament més àmpliament utilitzat és l'ordinador portàtil (78,9%, 80,5% el 2023), seguit del telèfon mòbil i la seua línia de telèfon (57,3%, 63,1% el 2023), ordinador de taula (32,3%, 35,3% el 2023) i telèfon fix i la seua línia de telèfon (8,7%, 15,3% el 2023). Enguany hem afegit a més la tablet o tauleta electrònica com un altre mitjà per tenir en compte (12,8%). En general s'observa un lleu descens en l'ús de totes elles i un descens notable en l'ús del telèfon fix.

També enguany hem incorporat una nova pregunta respecte dels recursos destinats al teletreball, en aquest cas sobre les **eines virtuals o programari** necessari per al desenvolupament de l'activitat.

Per a això hem preguntat als enquestats sobre els diferents tipus de programes i solucions informàtiques que utilitzen en la seua activitat laboral en remot.



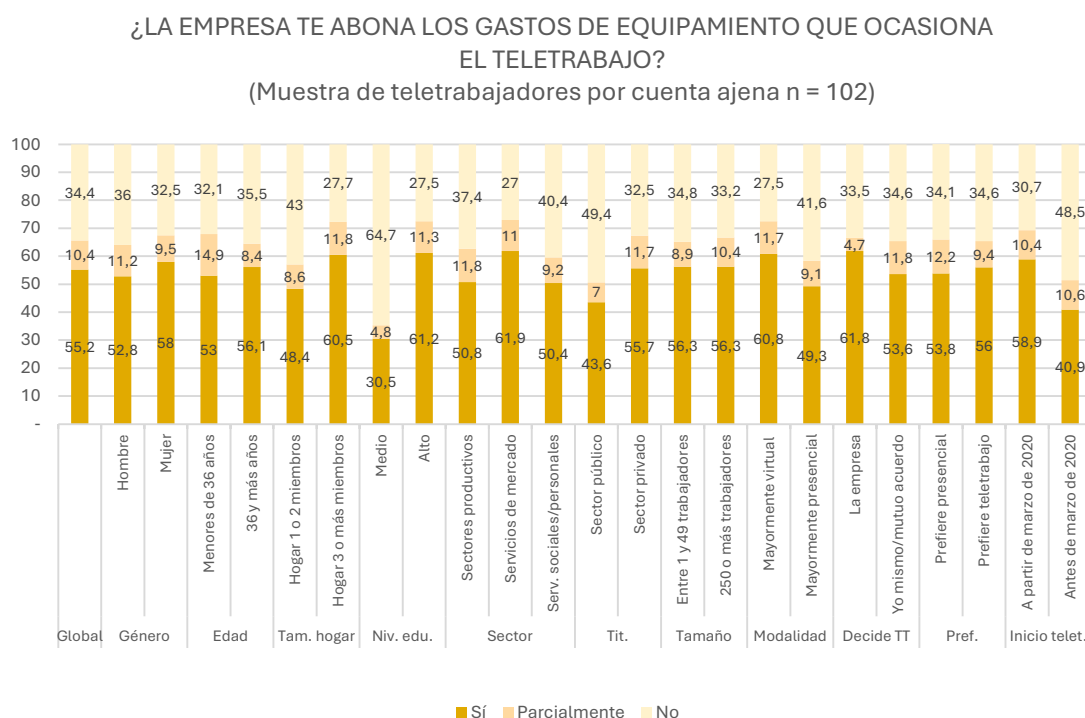
Les dades obtingudes indiquen que un 61,6% dels teletreballadors fan ús del correu electrònic en el desenvolupament de la seua activitat, un 43,7% utilitza plataformes digitals de col·laboració com Teams o Slack, un 40,5% aplicacions de missatgeria instantània tipus Whatsapp o Telegram i un 31,5% aplicacions específicament dissenyades per desenvolupar la seua activitat laboral. No deixa de sorprendre la baixa incidència relativa en el teletreball d'eines àmpliament utilitzades per la població general per a comunicacions particulars com el correu electrònic o les aplicacions de missatgeria instantània⁶. El fet que ambdós mitjans no presenten més incidència en l'entorn laboral de la persona teletreballadora es pot entendre com un trasllat de les comunicacions professionals cap a altres canals menys genèrics. Queda poder observar en anys posteriors les possibles tendències al respecte.

Més enllà de les diferents eines i equipament utilitzat, també és interessant conèixer qui se'n fa càrrec del cost. En un context de treball per compte d'altri, els costos associats a l'activitat no poden ser suportats pel treballador, sinó que han de ser assumits per l'ocupador, el qual té l'obligació legal de proporcionar els recursos necessaris per a l'acompliment adequat de les funcions del treballador, directament o indirectament. Amb això, no només es dóna compliment de les normatives vigents, sinó també s'evita

⁶ El 80,7% i el 92,2% de la població valenciana entre 16 i 74 van utilitzar per motius particulars el correu electrònic i serveis de missatgeria instantània en 2023. INE, Enquesta sobre equipament i ús de tecnologies d'informació i comunicació a les Il·lars 2023.

que els empleats enfronten càrregues econòmiques indegudes que puguen afectar el seu benestar.

La primera qüestió sobre això ha estat sobre **si l'empresa abona les despeses de l'equipament**, com ordinadors, mòbils, etc.



En anys anteriors desglossàvem aquesta pregunta per a cada tipus d'equipament diferent. Enguany hem preguntat en conjunt respecte de l'equipament general necessari per a teletreballar. D'acord amb les dades obtingudes, una mica més de meitat (55,2%) afirma que l'empresa abona les despeses derivades dels mitjans necessaris, un 10,4% diu que ho fa parcialment i el 34,4% no rebre per part de l'empresa abonament per les despeses ocasionades per l'adquisició o el manteniment de l'equip necessari. Això implica que una mica més d'un terç de les persones que teletreballen ho fan amb les seues pròpies eines sense ser compensats de cap manera per l'empresa.

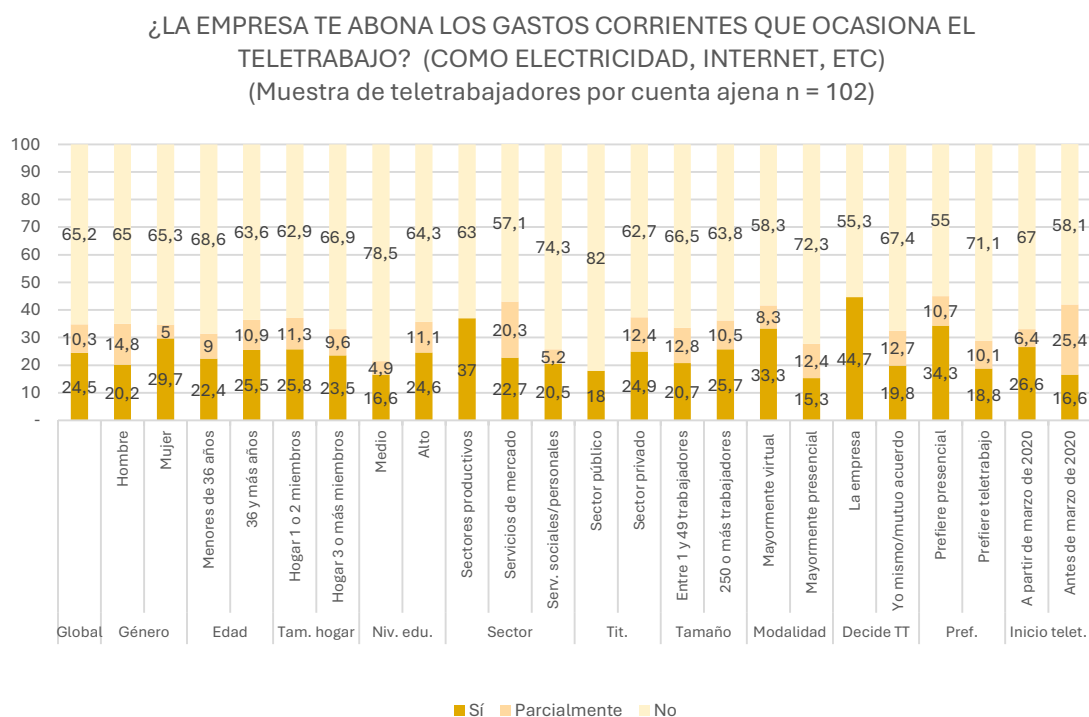
D'acord amb els diferents grups que componen la mostra, la majoria dels indicadors no s'allunyen massa de la mitjana observada. Tanmateix, si apreciem alguns casos concrets de desviació significativa.

Per exemple, es pot observar com resulta més comú que l'empresa es faça càrrec dels costos d'equip entre els treballadors que resideixen en llars de tres o més membres (60,5%) que en llars més petites (48,4%).

Quant als nivells educatius veiem com els qui tenen nivells mitjans es veuen obligats en major grau que els qui tenen nivells educatius alts a costejar-se el seu equipament per teletreballar (64,7% enfront de 27,5%).

Finalment, destaca com les empreses del sector de serveis de mercat abonen els costos d'equipament en major mesura que en altres sectors i especialment com l'administració i les seues empreses són més reticents a abonar l'equipament de la persona teletreballadora que les empreses privades (43,6% enfront de 55,7%).

En segon lloc, hem preguntat als enquestats **si l'empresa assumeix les despeses corrents que ocasiona el teletreball**.

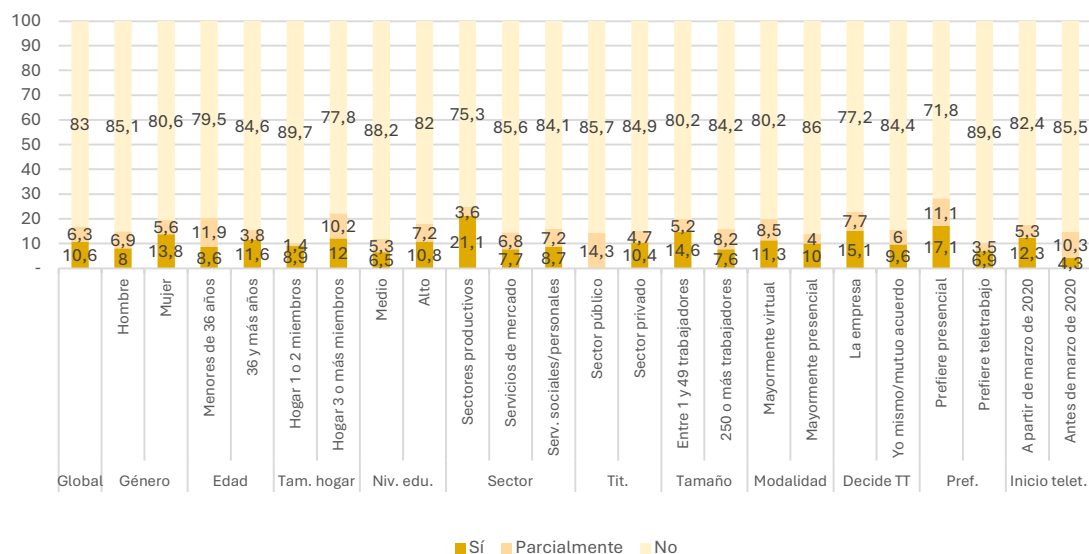


En aquest cas només el 24,5% afirma que l'empresa sí que es fa càrrec d'aquests costos, un 10,3% que ho fa parcialment i el 65,2% que no els assumeix. Això suposa que dos de cada tres teletreballadors han d'aportar les despeses associades al consum d'electricitat, internet, etc. que implica la seua activitat laboral.

Observant els encreuaments, veiem com les empreses dels sectors productius (37%), en els casos en què el teletreball és principalment virtual (33,3%), quan és l'empresa qui decideix el teletreball (44,7%) i quan la preferència del teletreballador és a la feina presencial (34,3%), tenim els indicadors més elevats d'assumpció de despeses corrents per part de l'empresa. Per contra, els indicadors més baixos els trobem entre els treballadors de nivells educatius mitjans (16,6%), els del sector públic (18%), els quals tenen una modalitat majorment presencial (15,3%) i els qui teletreballen per decisió pròpia o mutu acord (19,8%). La resta dels encreuaments presenta percentatges similars a la mitjana.

Finalment, en relació amb qui es fa càrrec dels costos, hem preguntat sobre **si l'empresa abona les despeses generades pel lloc o espai físic de treball a la persona teletreballadora**.

¿LA EMPRESA TE ABONA LOS GASTOS DEL LUGAR O ESPACIO FÍSICO DE TRABAJO? (Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



En aquest cas encara són menys les ocasions en què l'empresa assumeix aquest tipus de costos que en les dues anteriors. A penes un 10,6% diuen que l'empresa costea les despeses derivades de l'espai físic del treball, un 6,3% que ho fa parcialment i un 83% que no reben cap compensació en aquest sentit.

Aquests baixos percentatges d'abonament de les despeses es repeteixen en tots els grups, encara que en els sectors productius (21,1%) i entre els qui prefereixen la presencialitat al teletreball (17,7%) resulten significativament majors. Poe destaca com el sector públic no es fa en cap cas responsable d'aquestes despeses i només ho fa parcialment en el 14,3% dels casos.

Per tant, observem com l'empresa deixa d'assumir els costos de l'activitat laboral i els trasllada a la persona teletreballadora amb molta freqüència. D'aquesta manera, un de cada tres teletreballadors s'ha de costejar el seu propi equip, dos de cada tres han d'assumir els costos de corrents derivats de la seua activitat laboral i quatre de cada cinc els costos de l'ús de l'espai físic utilitzat per teletreballar.

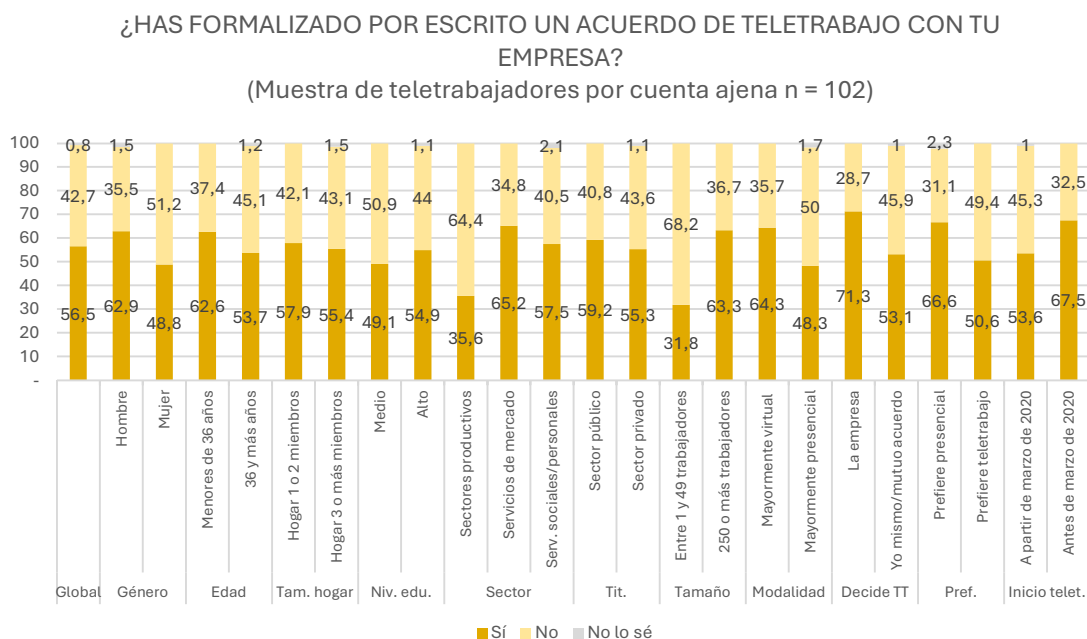
7.3 Compliment de la normativa

Amb la introducció de noves tecnologia i eines en matèria de comunicació i la progressiva digitalització d'un gran nombre de tasques, les possibilitats de desenvolupar l'activitat laboral en remot s'han incrementat notablement durant les darreres dècades. A més, contextos puntuals com la situació de pandèmia deguda a la COVID-19, han accelerat el procés, per la qual cosa la necessitat de regular aquest tipus de modalitat es va fer evident en poc temps.

En aquest sentit, la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de Treball a Distància (LTD) ha imposat una sèrie d'obligacions legals quant a la implantació i desenvolupament del teletreball. Per a conèixer fins a quin punt les indicacions de la norma són tingudes en compte en teletreball a la Comunitat Valenciana hem realitzat una sèrie de preguntes a les persones teletreballadores per compte d'altri. Cal assenyalar que, encara que la LTD és d'aplicació només per a aquelles persones que realitzen teletreball regular —el 30% de la seua jornada teletreballant en un període de 3 mesos (el que implica al 78,2% dels individus de la nostra mostra)—, la mostra d'aquestes preguntes es compon de tot el conjunt de persones teletreballadores per compte d'altri i no únicament a aquelles a qui els és d'aplicació la norma.

7.3.1 Formalització en el contracte

L'article 5 de la LTD indica que l'accés a la modalitat de teletreball haurà de ser voluntària i de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa. Segons l'article 6, aquest **acord** s'ha de fer **per escrit** i signat per ambdues parts. Per saber com d'estesa està aquesta pràctica en el teletreball hem preguntat a les persones enquestades si han formalitzat aquest acord amb la seua empresa.



En aquest cas, una mica més de la meitat (56,5%) diuen haver formalitzat un acord de teletreball amb la seua empresa, mentre que un 42,7% no ho han fet i un 0,8% diu no saber si ho ha fet o no. Respecte dels anys anteriors s'observa un augment important del nombre de persones que han formalitzat aquest tipus d'acords (27,9% el 2022, 37,1% el 2023), però, el fet que la mostra d'enguany comporte un nombre elevat de teletreballadors regulars hauria d'haver suposat un increment molt més gran, per la qual

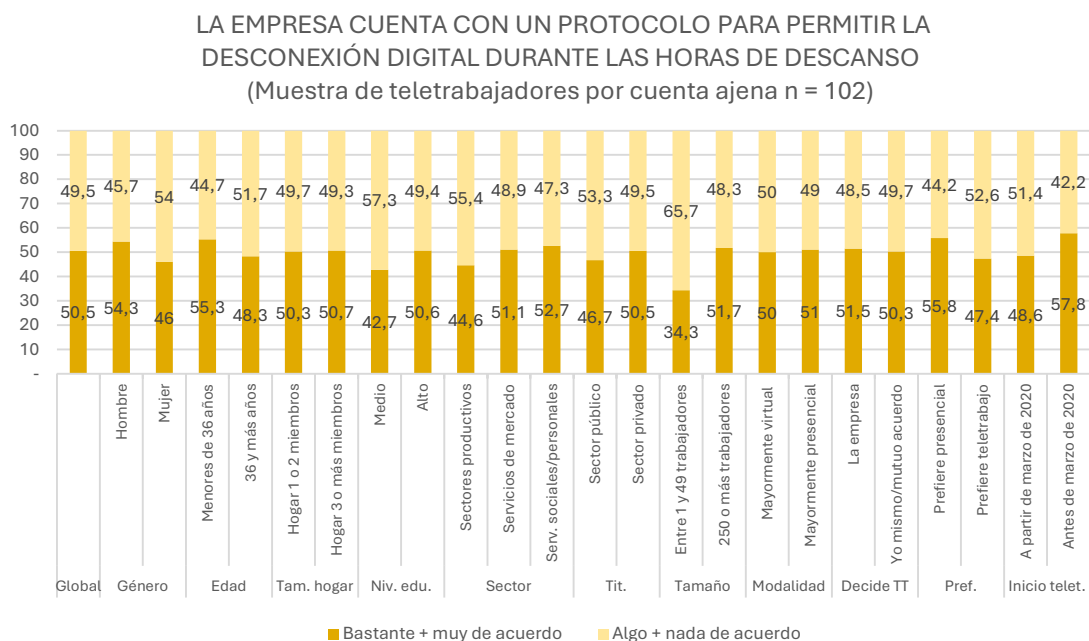
cosa, si bé es pot dir que aquest comportament ha anat en augment al llarg dels anys, continua sent inferior al que caldria esperar, encara que només fos pel mer compliment normatiu. Efectivament, el fet que només el 64,3% dels teletreballadors amb modalitat principalment virtual hagen formalitzat un acord de teletreball, ens indica clarament el baix compliment que es dona la norma en aquest sentit.

Observant els diferents encreuaments, les dones diuen formalitzar aquest tipus d'acords en menor mesura que els homes (48,8% enfront de 62,9%), i també els majors de 36 enfront dels més joves (53,7% enfront de 62,6%).

La formalització d'aquests acords també presenta una baixa incidència en els sectors productius (35,6%) i en les petites empreses (31,8%). D'altra banda, tenen una habitualitat superior a la mitjana entre les empreses de serveis de mercat (65,2%), en les grans empreses (63,3%), entre els qui diuen teletreballar per decisió de l'empresa (71,3%) i els qui prefereixen la presencialitat (66,6%).

7.3.2 Protocol per a la desconexió digital

Una altra de les mesures destinades al teletreball i a prevenir els riscos laborals associats al mateix és l'elaboració de protocols per a la **desconnexió digital** que garantisquen mesures efectives per al correcte i adequat descans de la persona teletreballadora. Per això, hem preguntat als teletreballadors per compte d'altri si la seua empresa compta amb un protocol d'aquestes característiques.



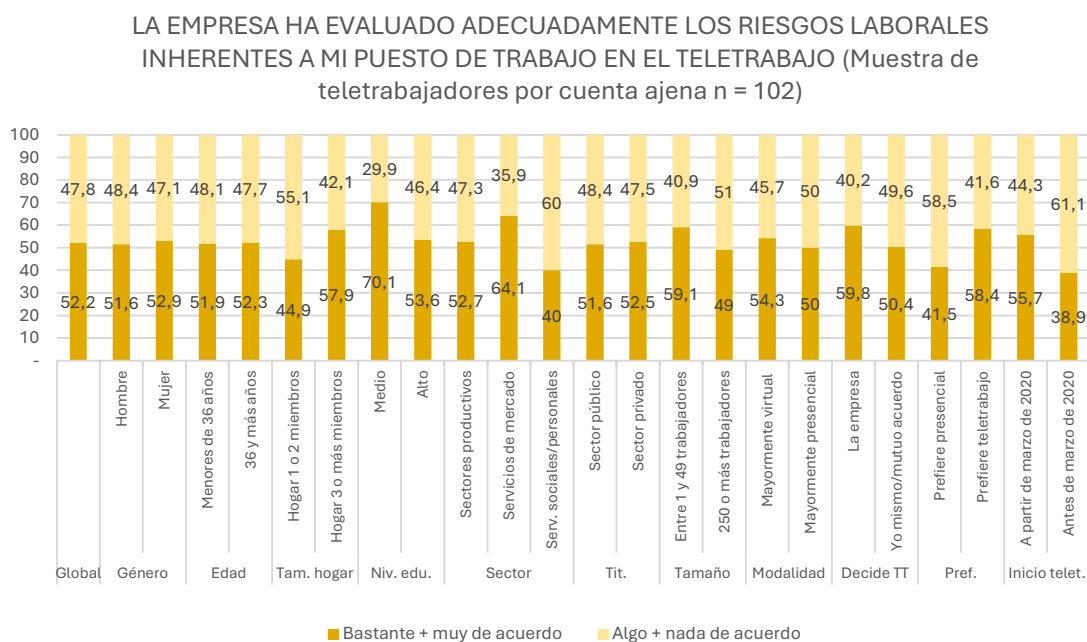
En la meitat dels casos, els teletreballadors afirmen estar bastant o molt d'acord amb el fet que aquests protocols existeixen, mentre que l'altra meitat diu estar alguna cosa o gens d'acord. Aquestes dades són similars a les d'anys anteriors, tot i que s'observa un

progressiu augment en la implantació de protocols de desconexió any rere any (40,6% el 2022, 42,4% el 2023). Tot i això, encara un de cada dos treballadors no compta amb aquest tipus de protecció.

Les dades segons els diferents encreuaments es mantenen molt estables, excepte en el cas de les petites empreses, on l'existència d'aquests protocols és significativament inferior (34,3%).

7.3.3. Avaluació per part de l'empresa dels riscos psicosocials

A banda d'elaborar un protocol de desconexió, és fonamental per poder actuar adequadament en matèria de prevenció **avaluar els riscos laborals** inherents al teletreball. La modalitat de teletreball comporta una sèrie de riscos, en gran mesura de caràcter psicosocial, que han de ser avaluats per l'empresa per determinar les línies d'actuació al respecte. Per saber si aquestes avaluacions han estat realitzades, hem preguntat a les persones enquestades en quin grau estan d'acord amb que aquesta avaluació s'ha dut a terme adequadament.



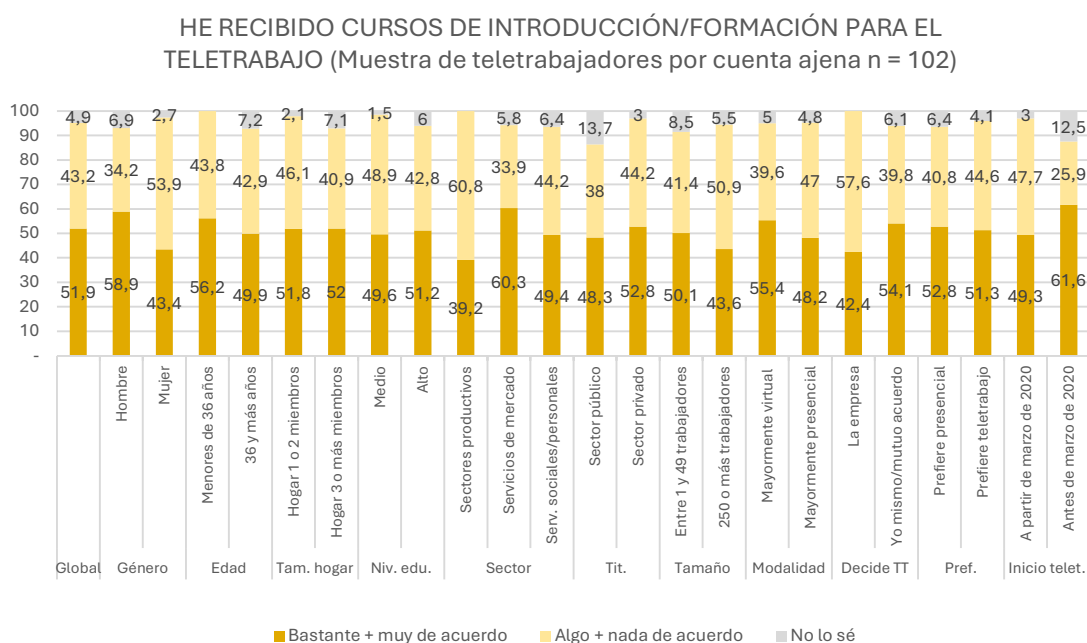
En aquest cas la resposta general és similar a la pregunta anterior. Un 52,2% està bastant o molt d'acord que aquestes avaluacions han tingut lloc de forma adequada, mentre que un 47,8 només està alguna cosa o gens d'acord amb aquesta afirmació. Comparant les dades amb les d'anys anteriors, en aquest cas observem una clara tendència a l'alça de les avaluacions (37,3% el 2022, 45,1% el 2023).

Observant els encreuaments veiem com els treballadors de nivells educatius mitjans, els d'empreses del sector de serveis de mercat, els de les petites empreses i els que teletreballen per decisió empresarial afirmen estar molt o bastant d'acord en

percentatges superiors a la mitjana amb el fet que aquestes avaluacions han estat realitzades (70,1%, 64,1%, 59,1% i 59,8%). Mentre que entre els qui treballen en el sector de serveis socials i personals i entre els qui prefereixen la presencialitat hi ha un percentatge inferior a la mitjana dels que afirmen estar d'acord que aquestes avaluacions s'han realitzat de forma adequada (40% i 41,5%).

7.3.4 Formació aportada per l'empresa

El desenvolupament de l'activitat laboral en modalitat de teletreball pot fer necessària l'adquisició de competències complementàries per part de la persona teletreballadora per al correcte exercici de la seua activitat. Per aquesta raó, en el cas dels treballadors per compte d'altri, l'empresa ha de garantir que els qui realitzen la seua tasca mitjançant teletreball reben la correcta **formació inicial i continuada a l'efecte**⁷.



D'acord amb les respostes donades per les persones teletreballadores per compte d'altri, només una de cada dues (51,9%) diu estar bastant o molt d'acord amb haver rebut aquest tipus de formació, mentre que el 43,2% diu estar alguna cosa o gens d'acord i un 4,9% no està segur d'haver-la rebut. En aquest cas, tot i que per tercer any consecutiu creix notablement el percentatge dels qui diu haver rebut aquesta formació (27,8% el 2022, 40,2% el 2023), tot i que encara la formació continua sent habitual només per a la meitat dels teletreballadors.

Respecte dels diferents encreuaments, observem com les dones al·leguen estar menys d'acord que els homes en què se'ls ha proporcionat formació respecte del teletreball per

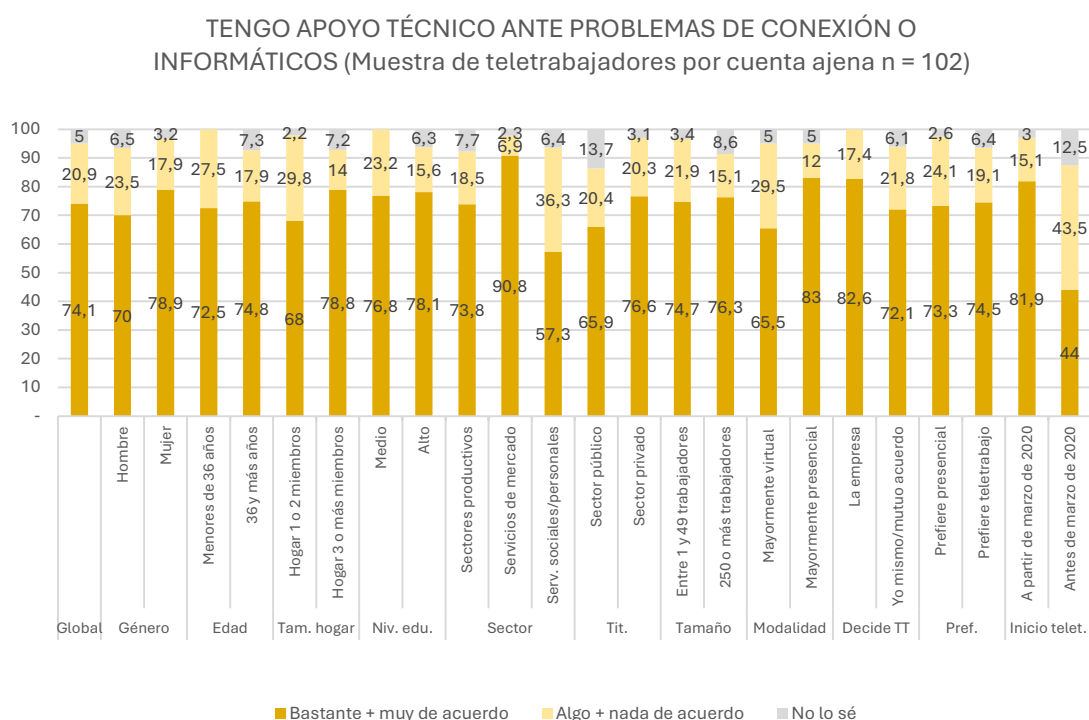
⁷ El dret de la persona treballadora a rebre formació queda recollit tant en l'Estatut dels Treballadors art.4.2 b) com específicament en el cas del treball a distància en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, art.9.

l'empresa (43,4% enfront del 58,9%). Per sectors, el sector productiu mostra un baix índex d'oferta formativa en el teletreball (39,2%), mentre que el sector de serveis de mercat arriba al 60,3%.

També es pot assenyalar com aquest any la formació és més habitual en la petita empresa (50,1%) que en la gran empresa (43,6%) i entre els qui teletreballen per voluntat pròpia o mutu acord que entre els qui teletreballen per imposició empresarial (54,1% enfront del 42,4%).

7.3.5 Suport tècnic al teletreball

A banda d'oferir una formació per al maneig de les eines requerides i d'aportar els coneixements necessaris per a realitzar l'activitat en remot, també és responsabilitat de l'empresa comptar amb un suport tècnic al qual puga acudir la persona teletreballadora en cas de patir algun tipus d'incidència. Per aquesta raó hem preguntat als enquestats en què estan d'acord amb el fet que aquest **suport tècnic** existeix a la seua empresa.



En aquest cas els indicadors són molt més positius que en les preguntes anteriors. Tres de cada quatre (74,1%) persones que teletreballen per compte d'altri diuen comptar amb aquest tipus d'assistència davant de problemes de connexió o informàtics, mentre que el 20% no compta amb aquesta ajuda i un 5% diu no saber si aquesta ajuda es troba disponible o no en el seu cas. En comparació amb altres anys també trobem una clara tendència a la millora en la disponibilitat d'assistència tècnica (60,6% el 2022, 69,4% el 2023).

D'acord amb els diferents grups, destaca com l'assistència tècnica en el sector de serveis de mercat es troba àmpliament generalitzada (90,8%), en contraposició amb el que passa en el sector serveis socials i personals, on està present només en el 57,3% dels casos. També resulta ressenyable com els teletreballadors del sector públic indiquen una menor disponibilitat d'assistència tècnica que els treballadors del sector privat (65,9% enfront de 76,6%).

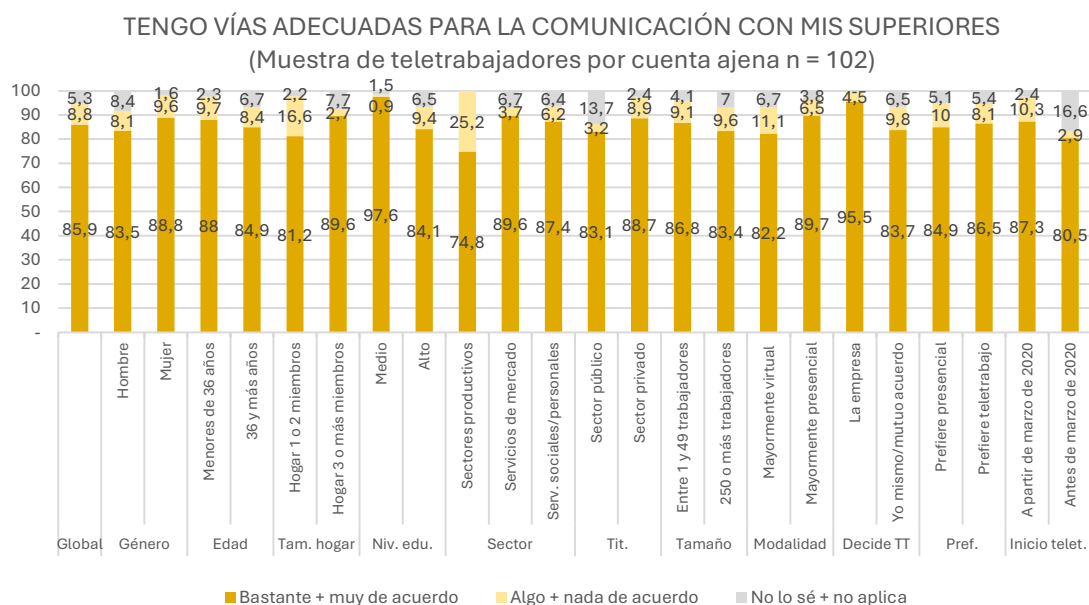
Finalment, destaca com les persones teletreballadores en modalitat majorment virtual diuen estar d'acord amb l'existència d'aquest servei en la seua empresa en menor mesura que les de modalitat majorment presencial (65,5% enfront del 83%). Aquest resultat és cridaner, no només pel fet que aquestes persones són les que probablement més possibilitats tinguen de necessitar aquesta assistència, sinó perquè són el grup en què es concentren els teletreballadors regulars. En aquest sentit, cal recordar que és a aquests treballadors regulars a qui els és aplicació la LTD, la qual en el seu article 11.2 estableix l'obligació de l'empresa de garantir l'atenció precisa en cas de dificultats tècniques.

7.3.6 Comunicació amb els superiors i supervisors

Finalment, en aquesta secció tractarem l'aspecte de la comunicació entre la persona teletreballadora i la resta de l'organització empresarial. Per a això s'han realitzat dues preguntes valorant tant la comunicació vertical, és a dir, la comunicació entre la persona treballadora i els seus supervisors, com la comunicació horitzontal, la que s'estableix entre companys de treball. L'existència d'aquest tipus de canals és fonamental no només per al correcte desenvolupament de l'activitat productiva, sinó també per assegurar un context saludable per prevenir riscos psicosocials que puguen afectar la persona teletreballadora.

D'aquesta manera, s'ha preguntat en un primer moment a les persones enquestades que teletreballen per compte d'altri en quina mesura estan d'acord amb l'afirmació que disposen de **vies adequades de comunicació amb els seus superiors**.

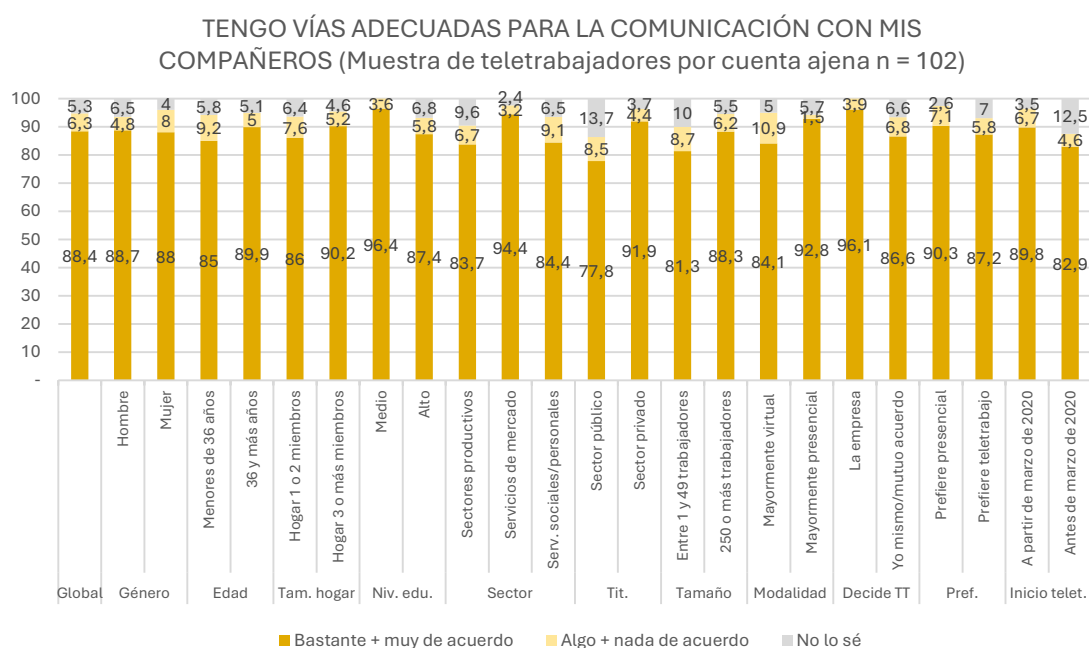
En aquest cas la immensa majoria (85,9%) coincideix a estar bastant o molt d'acord amb l'existència d'aquestes vies, i només un 8,8% no hi està gens d'acord o només una mica amb aquesta afirmació, el 5,3% restant no sap contestar o no li és d'aplicació aquesta pregunta. Les dades respecte d'altres anys tornen a ser similars, amb un lleuger creixement que s'ha mantingut durant els dos anys anteriors (78,4% el 2022, 81,3% el 2023). Per la qual cosa es pot dir que l'existència de canals verticals de comunicació adequats sempre ha sigut la norma general en el teletreball valencià en els últims anys.



Si ens centrem en els diferents grups, a penes trobem situacions destacables. Assenyalar com en el sector de serveis productius s'aprecia una major falta d'aquests canals que la resta de sectors econòmics, ja que un de cada quatre teletreballadors del sector (25,2%) diuen no disposar d'aquests canals, enfront del 3,7% del sector de serveis de mercat i el 6,2% de sector de serveis socials i personals.

7.3.7 Comunicació amb els companys de treball

Respecte de les vies de comunicació horitzontals, entre companys de feina, també s'ha preguntat a les persones enquestades fins a quin punt estan d'acord amb l'afirmació que la seua empresa disposa de **vies adequades de comunicació amb la resta dels companys**.



En aquest cas els percentatges són molt similars als referits per als canals de comunicació vertical. El 88,4% diu estar molt o bastant d'acord que existeixen aquests canals, un 6,3% no hi està gens d'acord o només alguna cosa d'acord, i un 5,3% no ho sap o no se li aplica. Igualment, en anys anteriors els percentatges de l'existència d'aquests canals també resultaven elevats (80,1% el 2022, 82,3% el 2023).

Aquestes dades completen una imatge on l'existència de canals de comunicació, tant horitzontals com verticals, no sembla ser problemàtica en el context de teletreball. De fet, es pot observar una tendència a la millora al llarg d'aquests tres anys, segurament derivada d'una millor familiaritat amb el teletreball i la progressiva adopció de millors solucions en aquest camp.

Pel que fa als diferents encreuaments, gairebé tots mostren percentatges similars a la mitjana, sent les variacions degudes generalment a l'existència d'una massa variable de persones que no saben respondre o no els és d'aplicació entre el 0% i el 12,5%. Observant aquells que diuen no disposar d'aquests canals, els majors percentatges es localitzen entre els menors de 36 anys (9,2%), el sector serveis socials i personals (9,1%) i entre els qui teletreballen en modalitat majorment virtual (10,9%). No obstant això, continuen sent percentatges reduïts.

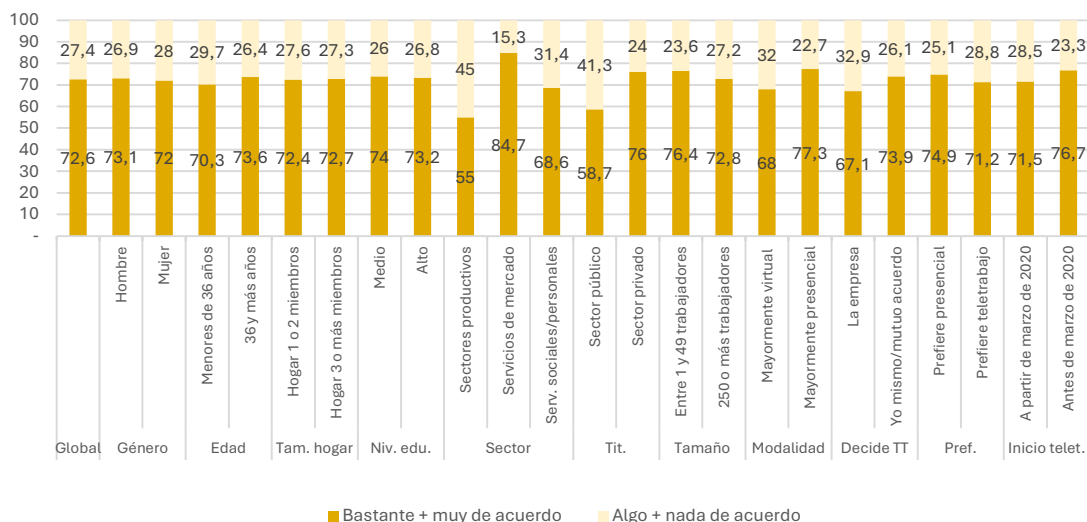
7.4 Preparació de les empreses per al teletreball

A més de les condicions en les quals es duu a terme el teletreball, resulta rellevant analitzar fins a quin punt el teixit empresarial valencià està realment preparat per a implementar el teletreball entre la seua plantilla. Per traslladar l'activitat laboral de l'empleat fora de les instal·lacions de l'empresa i mantenir el mateix nivell d'eficiència i eficàcia en el treball remot, és imprescindible que l'empresa dispose dels recursos materials i humans necessaris per fer front als possibles problemes que puguem sorgir, així com per garantir la continuïtat i l'adequada canalització de l'activitat productiva.

7.4.1 Equipament tècnic

En primer lloc, vam observar els recursos materials de què disposa l'empresa. Per això hem preguntat a les persones enquestades si consideren que l'empresa per a la qual treballen disposa de l'**equipament tècnic necessari** per al desenvolupament de l'activitat mitjançant teletreball.

EMPRESA PREPARADA PARA TELETRABAJAR: EQUIPAMIENTO TÉCNICO NECESARIO (Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



El 72,6% de les persones que teletreballen per compte d'altri estan bastant o molt d'acord que la seua empresa compta amb equipament tècnic necessari, mentre que un 27,4% opina de forma contrària. Aquestes dades suposen certa millora respecte d'anys anteriors, i indiquen que cada vegada major nombre d'empreses es troben en millor situació tècnica per desenvolupar el teletreball (60,4% el 2022, 66,5% el 2023).

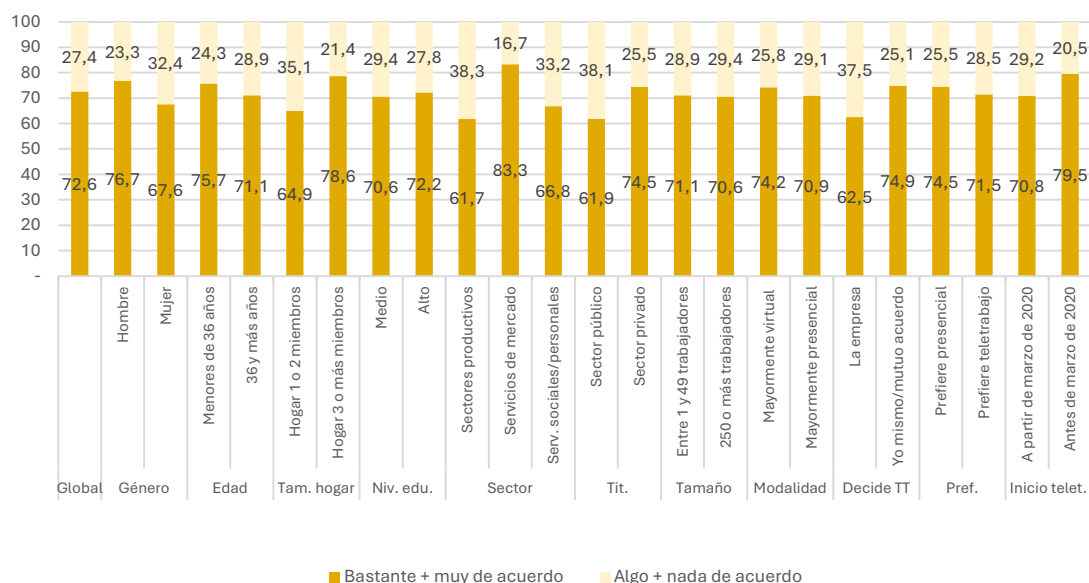
Respecte dels resultats segons els diferents segments de la mostra, les majors diferències les trobem per sectors i titularitat. D'acord amb els sectors, els sectors productius presenten pitjor preparació en equip tècnic (55%), mentre que el sector de serveis de mercat mostra percentatges molt elevats (84,7%). Amb relació a la titularitat, l'administració i les empreses públiques resulten a ulls dels seus teletreballadors pitjor preparades que l'empresa privada (58,7% enfront del 76%).

7.4.2 Preparació dels companys per al teletreball

A banda de l'equipament tècnic, la implantació del teletreball en una organització requereix també de la preparació dels recursos humans amb què compta per a aquesta modalitat laboral. En aquest sentit, han d'estar preparats tant els comandaments i supervisors com els mateixos companys de treball de la persona teletreballadora, es troben o no aquests en la mateixa situació.

En una primera pregunta hem volgut saber si d'acord amb el parer de la persona teletreballadora els seus **companys de feina es troben preparats per al teletreball**.

EMPRESA PREPARADA PARA TELETREBAJAR: PREPARACIÓN PARA EL TELETREBAJO DE LOS COMPAÑEROS (Muestra de teletreballadores por cuenta ajena n = 102)



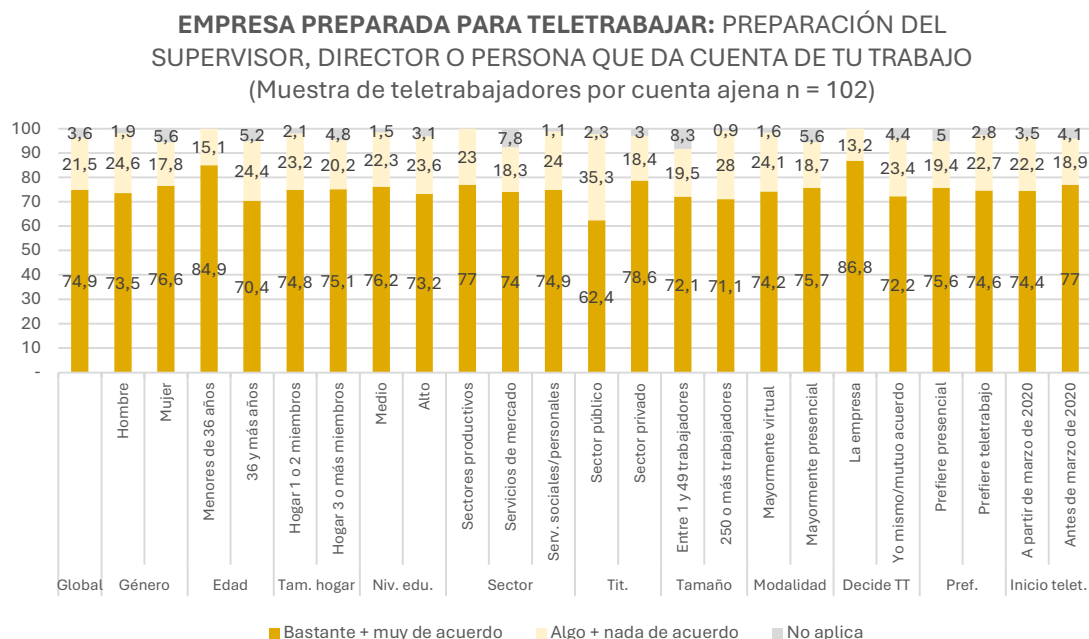
El percentatge és similar a l'obtingut per a la preparació material de l'empresa. Un 72,6% diuen estar bastant o molt d'acord amb l'afirmació que els seus companys es troben preparats per al teletreball, mentre que un 27,4% diu estar poc o gens d'acord. Igualment, això ha suposat certa millora respecte d'anys anteriors (56,9% el 2022, 66,5% el 2023).

Novament en aquest cas els serveis de mercat mostren índexs elevats de preparació (83,3%) mentre que passa tot el contrari amb els sectors productius (61,7%). també en aquesta ocasió el sector públic manifesta pitjor preparació que el sector privat (61,9% enfront de 74,5%).

7.4.3 Preparació del supervisor per al teletreball

Tancant el tema de la preparació empresarial amb relació als recursos humans hi ha la **preparació dels supervisors per al teletreball**. La formació dels qui estan a càrrec de la supervisió i direcció dels teletreballadors és essencial, ja que tenen la responsabilitat de proporcionar les pautes i directrius necessàries perquè el treball s'execute de manera adequada i s'integre correctament amb l'activitat general de l'empresa. Sense una capacitat adequada per exercir les seues funcions en un context de teletreball, l'efectivitat, eficiència i seguretat del treball realitzat pel teletreballador poden veure's greument compromeses.

Per conèixer aquesta situació s'ha preguntat als teletreballadors per compte d'altri fins a quin punt consideren que el seu supervisor, director o persona que dona compte de la seua feina es troba realment preparada per al seu teletreball.



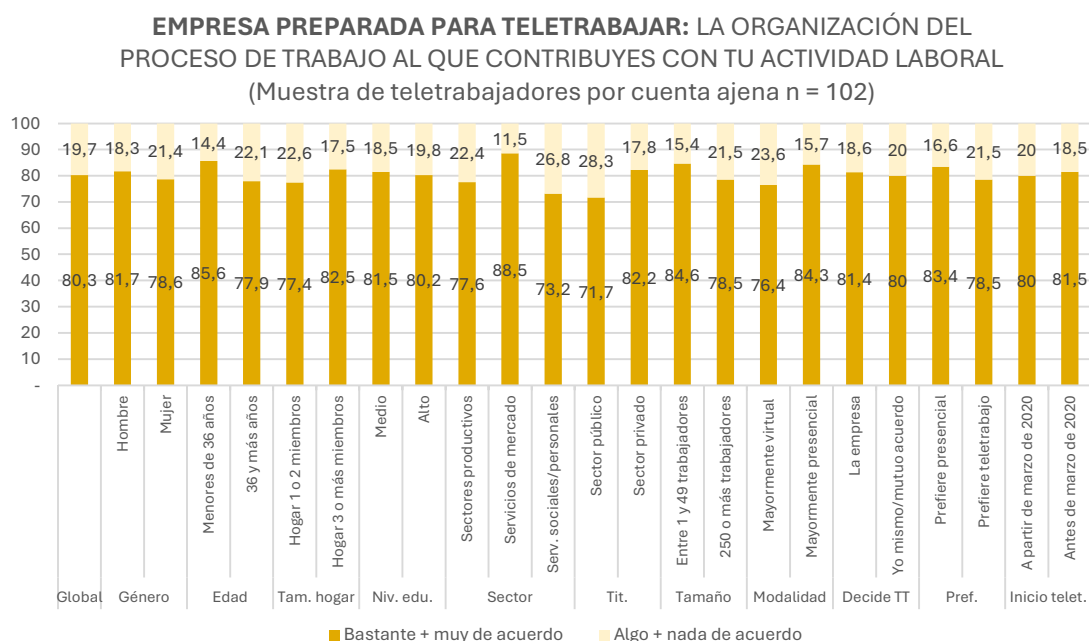
Com és habitual en matèria de preparació empresarial, tres quarts parts de les persones teletreballadores (74,9%) manifesten que els seus supervisors es troben degudament preparats, mentre que un 21,5% no està d'acord amb aquesta afirmació i un 3,6% no contesta o no se li aplica. Això suposa un significatiu augment de la confiança en la preparació dels supervisors respecte d'anys anteriors, quan els qui responien estar bastant o molt d'acord amb aquesta afirmació vorejava el 60%.

Atenent els diferents encreuaments, aquesta vegada no hi ha grans variacions per sector econòmic, tot i que el sector públic, també en aquest aspecte, es troba pitjor preparat per al teletreball que el sector privat (62,4% enfront del 78,6%). Per la seua banda destaca com entre els qui teletreballen per decisió de l'empresa una majoria significativament superior a la mitjana (86,8%) afirmen que els seus supervisors es troben degudament preparats.

7.4.4. Organització dels processos de treball

A banda dels recursos materials i humans de què disposa l'empresa, és important observar si l'organització dels processos de treball, l'anomenat *workflow*, es troba degudament adaptat al teletreball. Això suposa tenir en compte en l'estructura, coordinació i gestió de les tasques i activitats necessàries per a completar l'activitat productiva que la totalitat o part de les mateixes serà desenvolupada en remot, amb l'objectiu d'optimitzar temps i recursos, millorant la productivitat i la qualitat del resultat final.

A aquest efecte s'ha preguntat a les persones teletreballadores per compte d'altri si estan d'acord amb el fet que actualment la seua empresa **organitza adequadament el procés de treball** al qual elles contribueixen amb la seua activitat laboral.



Els resultats en aquesta ocasió reflecteixen que el 80,3% estan bastant o molt d'acord amb el procés de treball a la seua empresa està adaptat a la seua aportació en remot, mentre que un 19,7% no està res o només alguna cosa d'acord amb aquesta afirmació. Aquestes dades suposen una millora important respecte d'altres anys (62,5% el 2022, 68,7% el 2023), però continua implicant que una de cada cinc persones teletreballa en una empresa que no compta amb un procés de treball adaptat al teletreball.

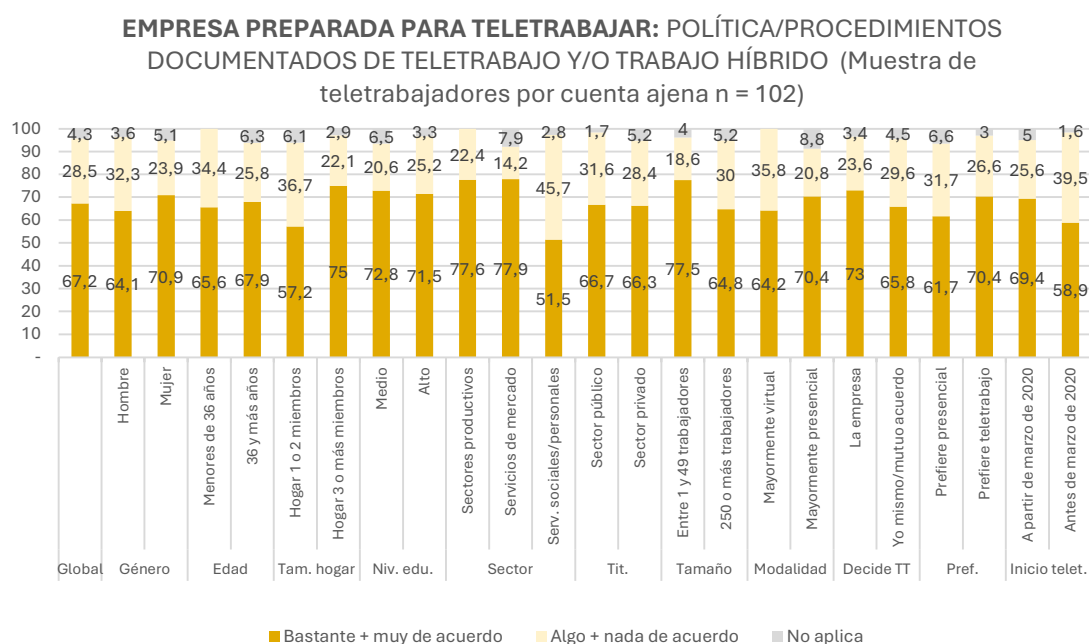
D'acord amb les diferents variables en què es divideix la mostra, no trobem diferències notables. Novament el sector serveis de mercat manifesta el millor índex de preparació (88,5%) i el sector públic es troba en pitjor situació que el sector privat (71,7% enfront del 82,2%). Però en general tots els grups presenten percentatges elevats d'adequació dels seus processos de treball.

Si observem en conjunt les respostes anteriors relatives a la preparació empresarial, podem observar que tant en recursos materials, com en preparació de personal i organització de treball la situació ha millorat respecte a anys anteriors. No obstant això, malgrat que el positiu d'aquests resultats no pot deixar-se de banda que entre una quarta i una cinquena part dels teletreballadors a la Comunitat Valenciana estan empleats en empreses amb dificultats per a adaptar-se al teletreball de forma eficient. A més, l'anàlisi detallada pels diferents grups ens indica que les empreses pitjor preparades són les del sector productiu, mentre que les del sector de serveis de mercat presenten els millors

índexs de preparació de la mostra. També que, en termes generals, el sector públic està a tots els nivells pitjor preparat que el sector privat.

7.4.5 Polítiques/procediments documentats de teletreball i/o treball híbrid

Enguany com a novetat s'ha preguntat també a les persones enquestades si existeix en la seua empresa un **procediment o una política empresarial documentada sobre el desenvolupament del teletreball o modalitats híbrides**.



El 67,2% dels teletreballadors per compte d'altri estan bastant o molt d'acord que aquests procediments existeixen a la seua empresa, mentre que el 28,5% està alguna cosa o gens d'acord i a un 4,3% no li és d'aplicació. Això implica que en més d'una quarta part dels casos s'aplica el teletreball sense existir dins de l'empresa una política empresarial establerta relativa al teletreball.

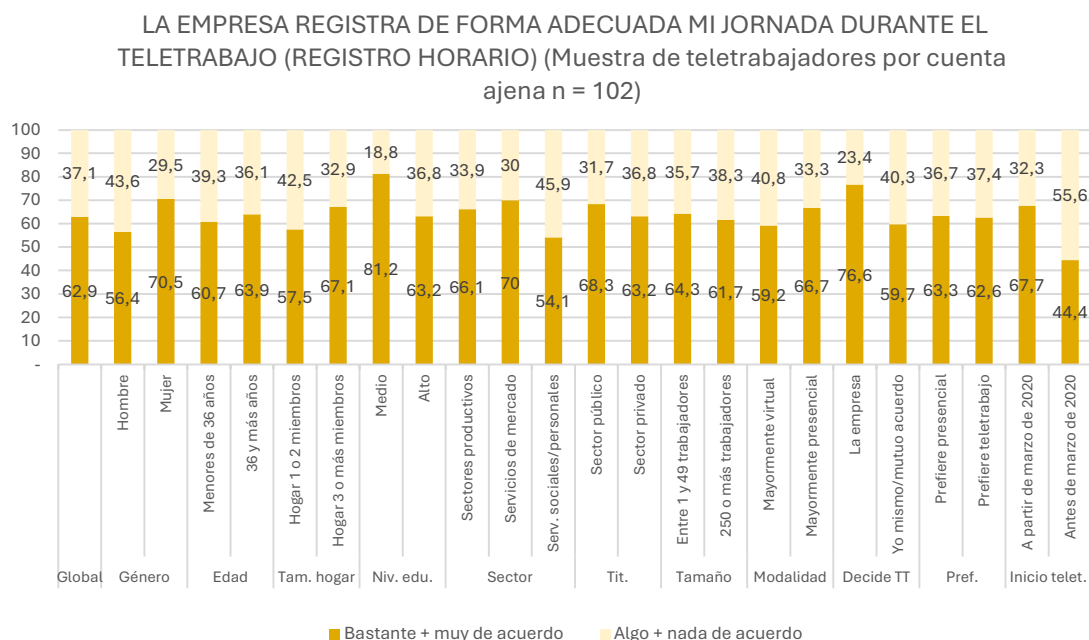
D'acord amb els encreuaments, els treballadors del sector de serveis socials i personals són els que afirmen en menor mesura que la seua empresa disposa d'aquests procediments documentats (51,5%). D'altra banda, també trobem diferències en relació amb la mida de l'empresa, sent les persones teletreballadores en grans empreses qui acusen més falta d'aquestes polítiques que les que treballen en empreses petites (64,8% enfront de 77,5%).

7.5 Monitoratge

Continuant amb les condicions ofertes per l'empresa per al desenvolupament del teletreball, en aquest apartat vam demanar informació sobre les mesures de vigilància i supervisió que desplega l'empresa sobre l'activitat de la persona teletreballadora. En concret ens interessa conèixer si hi ha algun sistema de registre d'horari, de monitoratge de l'activitat i si la persona teletreballadora és informada i coneixedora d'aquest.

7.5.1 Registre horari del treball

La primera mesura de control sobre l'activitat laboral que analitzarem és el **registre horari**. Per a això s'ha preguntat a les persones teletreballadores per compte d'altri si estan d'acord que la seua empresa registra de forma adequada la seua jornada durant el teletreball.



En aquest cas, un 62,9% està bastant o molt d'acord que aquest registre es duu a terme adequadament, mentre que un 37,1% considera el contrari. Portar un adequat registre de la jornada laboral suposa una protecció tant per a l'empresa com per a la persona teletreballadora, ja que garanteix el compliment de la normativa laboral, facilita la gestió del temps i evita possibles abusos, per tal que siguen respectats els drets de descans i desconnexió. Atés que la portada d'un registre horari suposa una obligació legal⁸, sorprén que més d'un terç dels enquestats indique que la seua empresa no porta aquest registre de forma correcta.

⁸ El Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, en el seu art. 10 va modificar l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, incloent-hi l'obligació per part de l'empresa de garantir un registre diari de la jornada.

Analitzant aquesta situació d'acord amb els diferents grups demogràfics i econòmics, podem observar algunes petites diferències. En concret, les dones estan més d'acord que els homes amb què aquest registre en el seu cas es realitza de forma adequada (70,5% enfront del 56,4%). També apareixen diferències significatives en relació amb el nivell educatiu, sent les persones teletreballadores amb nivells educatius mitjans les que indiquen estar més d'acord amb que el registre de la seua jornada es realitza correctament, el 81,2% enfront del 63,2% de les persones teletreballadores amb nivells educatius alts.

Per sectors, destaca com el sector serveis socials i personals mostra el pitjor índex al respecte, ja que només una mica més de la meitat (54,1%) diu que la seua jornada es registra adequadament. Comparant el sector públic amb el privat, en aquesta ocasió, el sector públic presenta millors índexs de registre adequat de la jornada que el privat, 68,3% enfront del 63,2%, la qual cosa indica que el sector privat, i en bona mesura el sector privat dedicat a serveis socials i personals, té deficiències significatives pel que fa a registre de jornada.

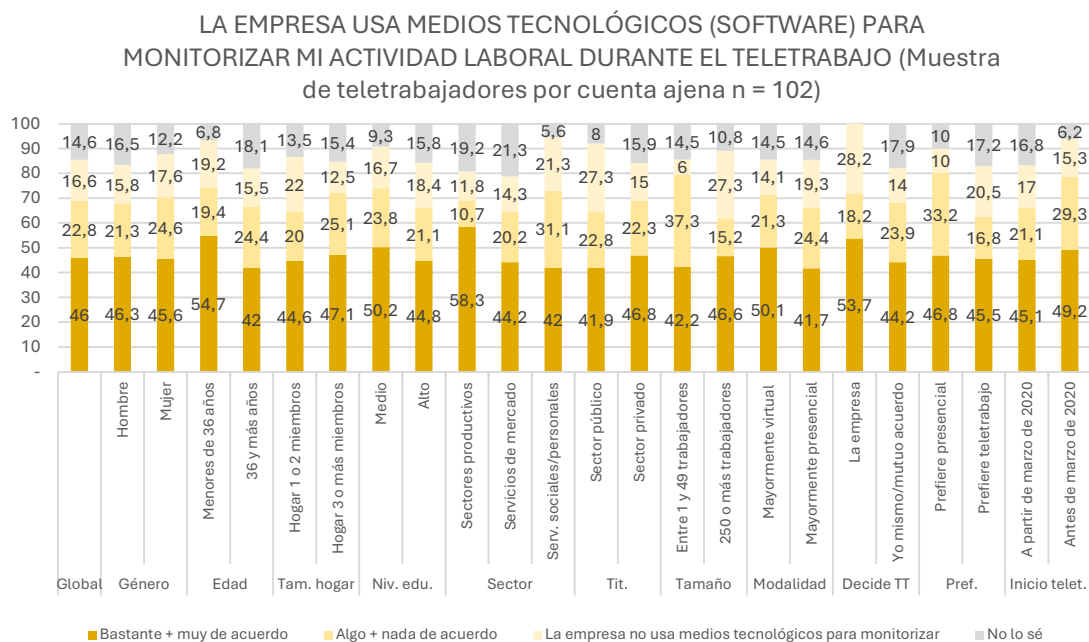
Finalment, s'observa que quan el teletreball és fruit d'una imposició empresarial, hi ha un millor índex de registre adequat de la jornada (76,6%) que quan es teletreballa per voluntat pròpia o mutu acord (59,7%).

7.5.2 Monitoratge del teletreball a través de programari

Un dels reptes als quals s'enfronten les empreses en implementar el teletreball en les seues activitats laborals és la dificultat d'exercir les facultats de vigilància i control sobre els seus propis empleats. Atés que els treballadors ja no es troben en l'espai físic de l'empresa ni sota l'observació directa de l'empresari o els seus subalterns, cal crear nous mecanismes de supervisió adequats al context remot. En aquest sentit, sorgeixen **sistemes de monitoratge de l'activitat de la persona teletreballadora utilitzant mitjans digitals**, com poden ser programes de seguiment de l'ús de l'ordinador, aplicacions que registren el temps d'activitat o programari que captura pantalles periòdicament.

Per a conèixer fins a quin punt aquest tipus de sistemes de monitoratge són utilitzats per les empreses de la Comunitat Valenciana, hem preguntat als teletreballadors per compte d'altri si estan d'acord amb l'afirmació que la seua empresa utilitza aquest tipus de sistemes, si estan segurs que l'empresa no els utilitza o si, per contra, no saben si els usa o no els usa.

D'acord amb les respostes obtingudes, un 46% diu estar bastant o molt segur que la seua empresa utilitza sistemes de monitoratge, un 22,8% diu estar poc o gens d'acord amb aquesta afirmació, el 16,6% afirma que la seua empresa no utilitza aquest tipus de sistemes i un 14,6% reconeix no saber si n'utilitza o no.



Això suposa un descens notable respecte de l'any passat dels qui diuen estar poc o gens d'acord que la seua empresa estiga utilitzant aquests mitjans (40,1% el 2023), i un augment dels qui diuen estar-ho bastant o molt (37,4% el 2023) i segurs que no els utilitza (12% el 2023). El que en termes generals es tradueix en un increment de l'ús d'aquests sistemes i en una major seguretat sobre l'ús o no dels mateixos.

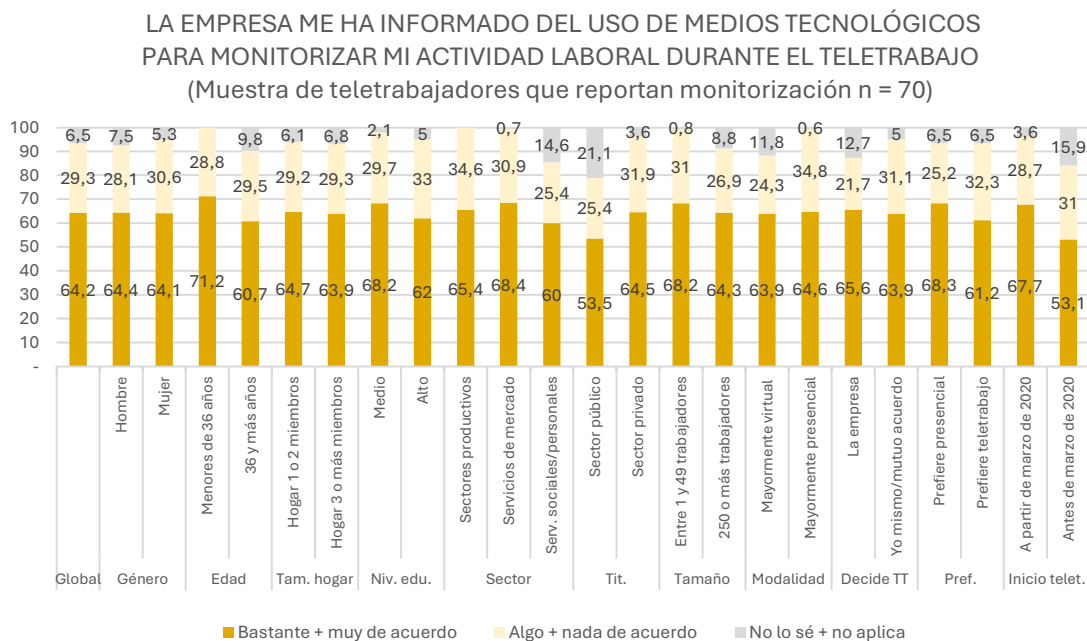
D'acord amb els diferents encreuaments, els menors de 36 anys afirmen estar monitoritzats per l'empresa en major grau que els majors de 36 (54,7% enfront del 42%). També les persones que teletreballen en sectors productius mostren major índex de monitoratge que la resta (58,3%). En la resta de casos no s'aprecien variacions significatives respecte de la mitjana.

7.5.3 Informació per part de l'empresa sobre el monitoratge

L'establiment de sistemes de vigilància i control és una facultat inherent a l'empresari, el qual té la llibertat de determinar aquests sistemes segons considere més adequat per a la protecció dels seus interessos. Tanmateix, aquestes facultats no permeten en cap cas excedir els límits de la llibertat empresarial ni envair esferes amb més protecció, com la intimitat, la privacitat o la protecció de les dades personals de la persona treballadora. Per tant, la implementació d'aquests sistemes s'ha de dur a terme sempre respectant la normativa vigent i els drets fonamentals del treballador. En aquest sentit, quan l'ocupador accedeix als dispositius digitals utilitzats per les persones teletreballadores en la seua activitat laboral, encara que siga amb la sola intenció de controlar el compliment

de les obligacions laborals, està obligat a informar la persona teletreballadora sobre aquesta qüestió i sobre els criteris que regeixen aquest accés⁹.

Per aquesta raó, hem preguntat a les persones enquestades que afirmaven ser monitorades fins a quin punt estan d'acord que la seua empresa efectivament els **informa de l'ús de mitjans tecnològics per monitorar l'activitat laboral** durant el teletreball.



En aquest cas, dos de cada tres teletreballadors que diuen estar monitorats (64,2%) afirmen estar bastant o molt d'acord amb el fet que l'empresa efectivament els ha informat que aquest monitoratge s'està realitzant. Per contra, un de cada tres diu no estar res o poc d'acord (29,3%) amb haver estat informat del monitoratge al qual assegura estar subjecte, o directament que no ho sap (6,5%). Si bé hem de ser cauts amb aquestes respostes per respondre, al cap i a la fi, a apreciacions subjectives dels subjectes, el fet que aproximadament el 30% dels enquestats responguen que sent monitoritzats no són informats d'aquest monitoratge suposa un percentatge notable. Tot i això, cal reconèixer que hi ha hagut un important descens del percentatge de persones que diuen no ser informades respecte de l'any anterior (55,3% el 2023).

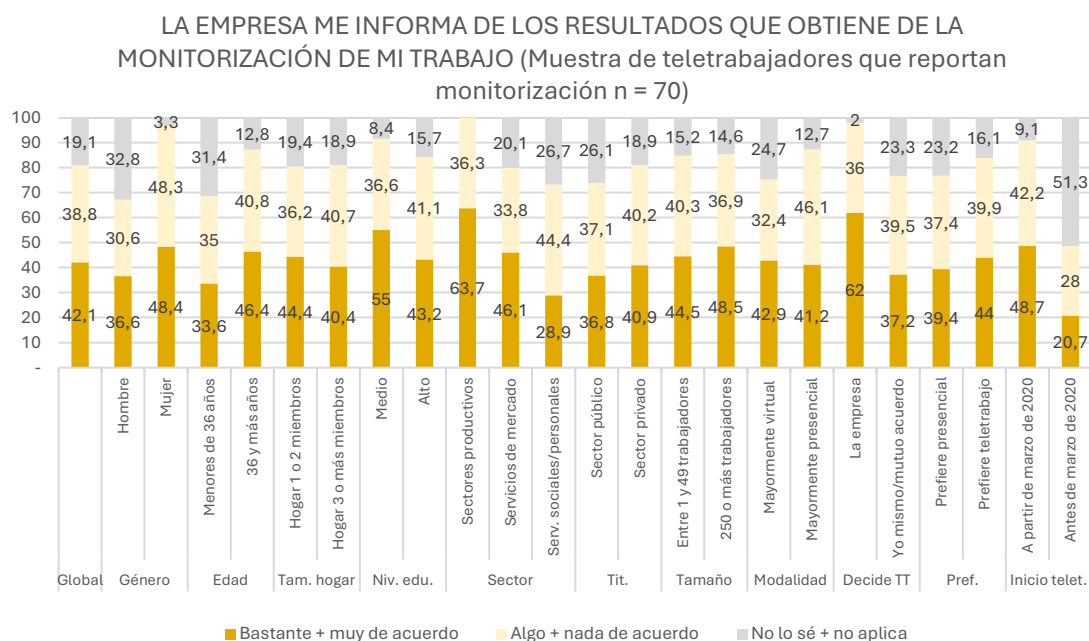
Observant les respostes donades pels diferents grups, tots mostren índexs similars, excepte en el cas dels teletreballadors del sector públic, que diuen ser informats d'aquest monitoratge en menor mesura que els del sector privat (53,5% enfront de 64,5%).

Finalment, també hem volgut saber si l'empresa finalment informa la persona teletreballadora sotmesa a monitoratge digital sobre els resultats obtinguts a través

⁹ Arts. 87 i 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia de Drets Digitals.

d'aquesta. Encara que no es tracte en aquest cas d'una obligació normativa, no deixa de ser una mesura de transparència que ajuda el teletreballador a comprendre millor el seu acompliment laboral, identificar àrees de millora i fomentar una relació de confiança amb l'empresa, podent entendre millor les decisions empresarials que l'afecten directament.

Per això, s'ha preguntat a les persones teletreballadores que diuen estar sotmeses a monitoratge si **l'empresa informa sobre els resultats obtinguts del monitoratge del treball**.



Com era d'esperar, un percentatge inferior a l'obtingut per a la pregunta anterior, el 42,1%, afirma rebre informació sobre els resultats del monitoratge de la seua activitat, mentre que un 38,8% no està d'acord amb estar rebent actualment aquesta informació i un 19,1% diuen no saber si la rep o no.

En aquest cas, les variacions d'acord amb els diferents encreuaments són més significatives. Les dones (48,4%), els majors de 36 (46,4%) i els qui tenen nivells educatius mitjans (55%) diuen rebre la informació d'aquest monitoratge en major mesura que les seues contraparts (36,6% dels homes, 33,6% dels joves, 43,2% nivells educatius alts).

També hi ha diferències notables respecte del sector d'activitat. Mentre que el 63,7% de les persones teletreballadores monitoritzades en els sectors productius són informades de les dades obtingudes mitjançant el monitoratge, només el 28,9% dels qui teletreballen en el sector serveis socials i personals ho són.

Igualment, el trasllat d'aquesta informació al treballador resulta molt superior quan és l'empresa qui ha decidit el teletreball (62%) que quan el teletreball és resultat de la pròpia voluntat de la persona teletreballadora o per mutu acord (37,2%).

D'acord amb l'observat en aquest epígraf, i en comparació amb el recollit en anys anteriors, existeix enguany una major incidència en el monitoratge de l'activitat laboral de la persona teletreballadora i un major compliment de la normativa. No obstant això, continuen existint deficiències notables respecte del registre adequat de la jornada i de la informació en l'ús de mitjans de vigilància i control digitals, almenys respecte al punt de vista de les persones teletreballadores. D'acord amb els diferents grups, no sembla que el monitoratge tinga especial rellevància en algun grup concret.

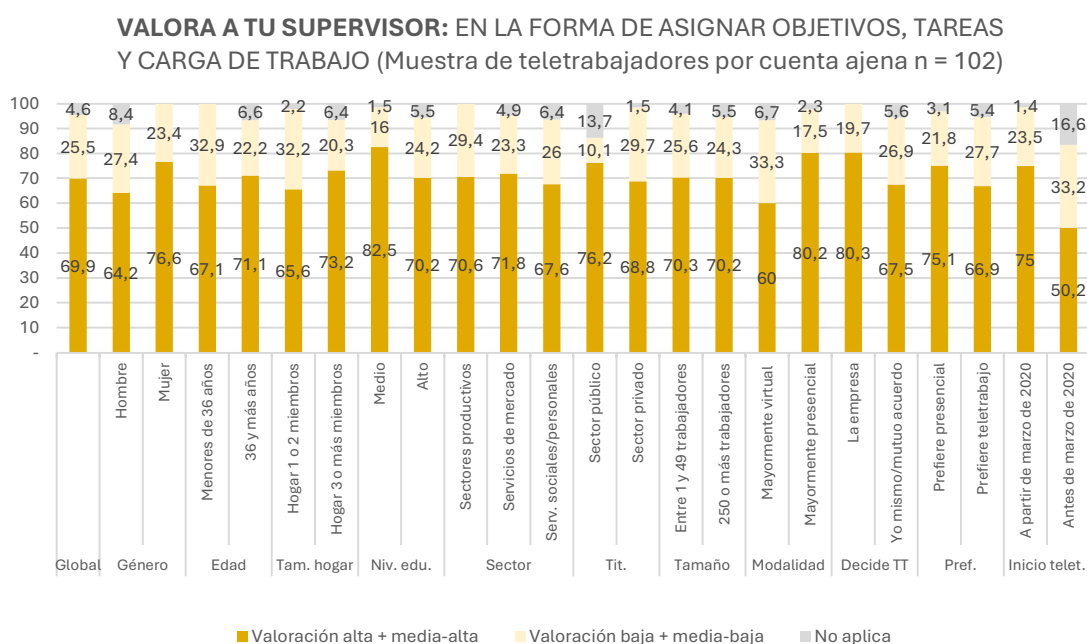
7.6 Supervisió

Finalment, per tancar aquest capítol, ens centrarem en la figura del supervisor de la persona teletreballadora i la valoració que aquesta fa de les seues funcions i habilitats.

7.6.1 Objectius

Una de les tasques principals d'un supervisor consisteix en l'assignació de tasques i distribució de la càrrega de treball entre els empleats a càrrec seu. Quan la persona empleada es troba en modalitat de teletreball el supervisor ha d'adaptar els seus mètodes de gestió per abordar els desafiaments específics del teletreball. Això inclou considerar factors com la disponibilitat de recursos tecnològics, la comunicació efectiva i les circumstàncies personals que poden afectar el rendiment de l'empleat.

Per això, hem demanat als teletreballadors per compte d'altri que emetisquen una **valoració del seu supervisor sobre la forma que té d'assignar objectius, tasques i càrregues de treball.**



El 69,9% valora positivament la gestió del seu supervisor en el repartiment del treball i l'assignació d'objectius, mentre que un 25,5% emet valoracions baixes al respecte i a un 4,6% no li és d'aplicació. Respecte de l'any anterior, aquestes dades a penes han patit variacions (65,4%, 25,6% i 9%), la qual cosa significa que es manté una visió per la qual la majoria dels teletreballadors estan satisfets amb la forma en què els seus superiors assignen el treball.

D'acord amb els diferents grups, veiem com les dones valoren millor els seus supervisors que els homes (76,6% enfront de 64,2%), i també els qui tenen nivells d'estudi mitjans enfront dels qui tenen nivells alts d'estudis (82,5% enfront de 70,2%).

D'altra banda, també valoren millor l'assignació de tasques dels seus supervisors els qui teletreballen amb modalitat principalment presencial i els qui ho fan per decisió de l'empresa (80,2% i 80,3% respectivament), que els qui tenen modalitats principalment virtuals (60%) i els qui teletreballen per voluntat pròpia o mutu acord (67,5%).

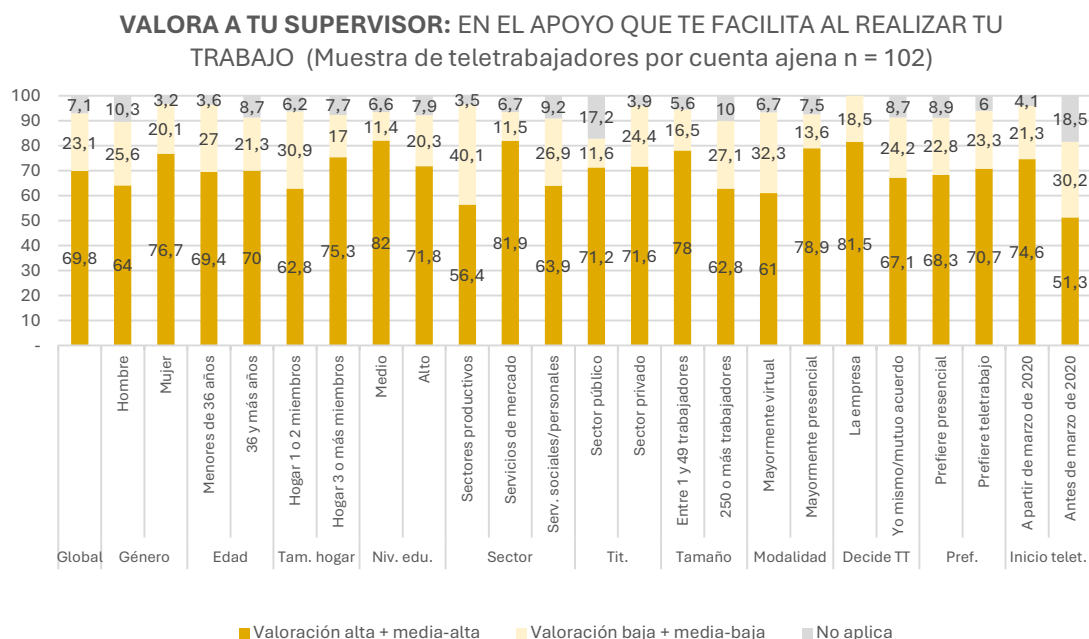
Finalment, si centrem l'atenció respecte de la titularitat de l'empresa, veiem com el sector públic mostra major índex d'aprovació de la tasca dels supervisors que el sector privat (76,2% enfront del 68,8%), però, en aquest cas s'ha de tenir en compte que la diferència es deu realment a alt percentatge de persones en el sector públic a qui no s'aplica aquesta pregunta (13,7%), i no a una major o menor aprovació entre ambdós sectors, situació que es repetirà en les gràfiques posteriors.

7.6.2 Suport al teletreballador

Una altra de les principals funcions dels supervisors és donar suport als seus subordinats per facilitar la realització del treball. En el context del teletreball, aquesta tasca cobra especial importància a causa de les possibles dificultats que poden sorgir per la falta d'interacció presencial i les limitacions tecnològiques.

En aquest sentit, s'ha demanat a les persones enquestades que **valoren el suport rebut pels seus supervisors per tal de fer més fàcil el desenvolupament de les seues tasques**.

En aquest cas, els percentatges són molt similars als obtinguts en la resposta anterior. Un 69,8% valora positivament el suport dels seus supervisors, un 23,1% ho fa de forma negativa i un 7,1% indica que no els és aplicable. De la mateixa manera, en comparar les dades actuals amb les de l'any anterior, no s'observen variacions significatives (68,1%, 24,3%, 7,5%). Per tant, es reitera la conclusió que una majoria important de teletreballadors té una visió positiva de l'acompliment dels seus supervisors quant al suport proporcionat.



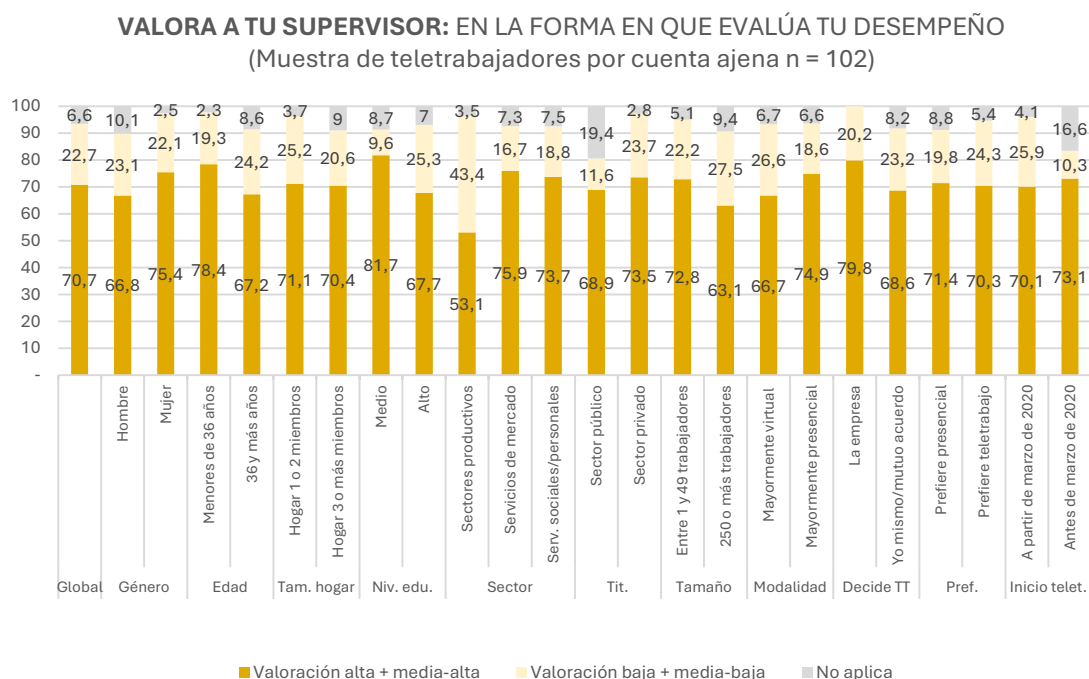
També en aquest cas els diferents encreuaments mostren respostes similars a la pregunta anterior. Les dones mostren millor opinió del suport proporcionat pels seus supervisors que els homes (76,7% enfront de 64%), així com els qui tenen nivells educatius mitjans enfront dels qui tenen nivells alts (82% enfront de 71,8%). De la mateixa manera, mantenen valoracions més altes els qui teletreballen amb modalitat majoritàriament presencial (78,9%) i per decisió de l'empresa (81,5%) que els qui teletreballen amb majoria virtual (61%) i per decisió pròpia o mutu acord (67,1%).

No obstant això, en aquesta ocasió s'aprecien una sèrie de diferències que no s'observaven respecte de l'assignació de tasques i objectius. La primera diferència es troba en els sectors econòmics: els sectors de serveis de mercat presenten un alt percentatge de valoracions positives del suport ofert (81,9%), mentre que aquest percentatge es redueix significativament en els sectors productius (56,4%). La segona diferència s'observa en funció de la mida de l'empresa; el suport dels supervisors rep millor valoració en les petites empreses (78%) que en les grans (62,8%).

7.6.3 Avaluació del treball

A més de la gestió de les activitats, els supervisors també són responsables d'avaluar el treball realitzat pels empleats a càrrec seu. En un context de teletreball, l'absència d'interacció personal física pot en ocasions comportar dificultats en l'avaluació de l'acompliment laboral. La manca de contacte directe pot dificultar la percepció d'aspectes qualitatius del treball, com la implicació personal, la col·laboració en equip o la capacitat de resolució de problemes en situacions imprevistes. Per mitigar aquests desafiaments, és essencial que els supervisors adaptin els seus mètodes d'avaluació a l'entorn virtual.

Amb l'objectiu de comprovar si els supervisors s'adapten a aquest tipus de realitat, s'ha demanat als teletreballadors per compte d'altri que **valoren l'avaluació que de l'acompliment de la seua activitat realitza el seu supervisor.**



En aquest cas la valoració emesa per les persones teletreballadores torna a ser molt similar a les anteriors –assignació de tasques i suport– i coincident amb l'emesa l'any passat. Un 70,7% valoren positivament la forma en què els seus supervisors avaluen la seua activitat, un 22,7% no està d'acord amb que aquesta forma d'avaluació siga adequada i a un 6,6% no li és d'aplicació aquesta pregunta. Per tant, en termes generals, la valoració que realitzen els teletreballadors de l'avaluació de la seua activitat és positiva.

D'acord amb els diferents grups, les dones (75,4%), els menors de 36 anys (78,4%) i els qui compten amb nivells mitjans educatius (81,7%) presenten millors valoracions.

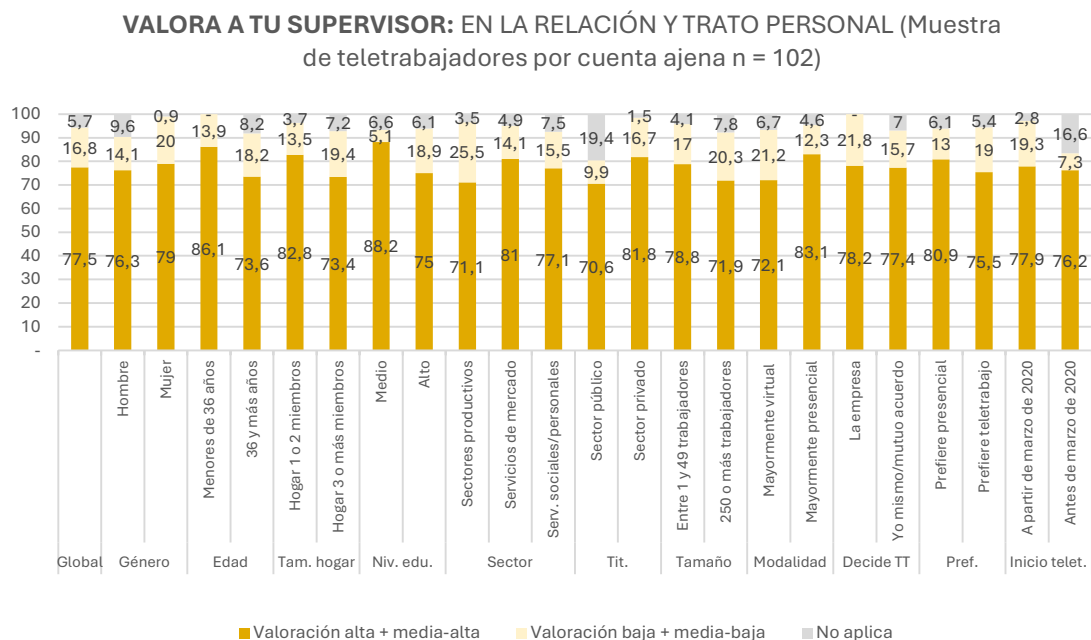
Pel que fa als sectors, els sectors productius presenten les pitjors valoracions (53,1%), mentre la resta es manté més o menys en la mitjana. Finalment, destaca amb un alt nivell d'aprovació la forma d'avaluació dels supervisors en els casos en què el teletreball és resultat de la voluntat de l'empresa (79,8%).

7.6.4 Relació i tracte personal

També el tracte personal i la relació establerta amb els supervisors influeix significativament en el rendiment i benestar de la persona teletreballadora. En una situació de treball a distància, la relació entre qui teletreballa i el seu supervisor pot veure's afectada per la falta d'interacció presencial, cosa que fa encara més important establir canals de comunicació efectius i regulars. Una situació d'accessibilitat, respecte i

de comunicació oberta enforteix la confiança i contribueix a la satisfacció i motivació de la persona teletreballadora.

Per determinar l'estat d'aquest tipus de relació, s'ha preguntat a les persones teletreballadores per compte d'altri a prop de la seua opinió sobre la **relació i tracte personal** que tenen amb el seu supervisor.



Un 77,5% de les persones enquestades valoren positivament el tracte personal i la relació que mantenen amb el seu superior, un 16,8% trasllada males valoracions i en un 5,7% no s'aplica aquesta pregunta. Novament, aquestes dades resulten similars a les de l'any passat (75,2%, 18,4% i 6,4% respectivament).

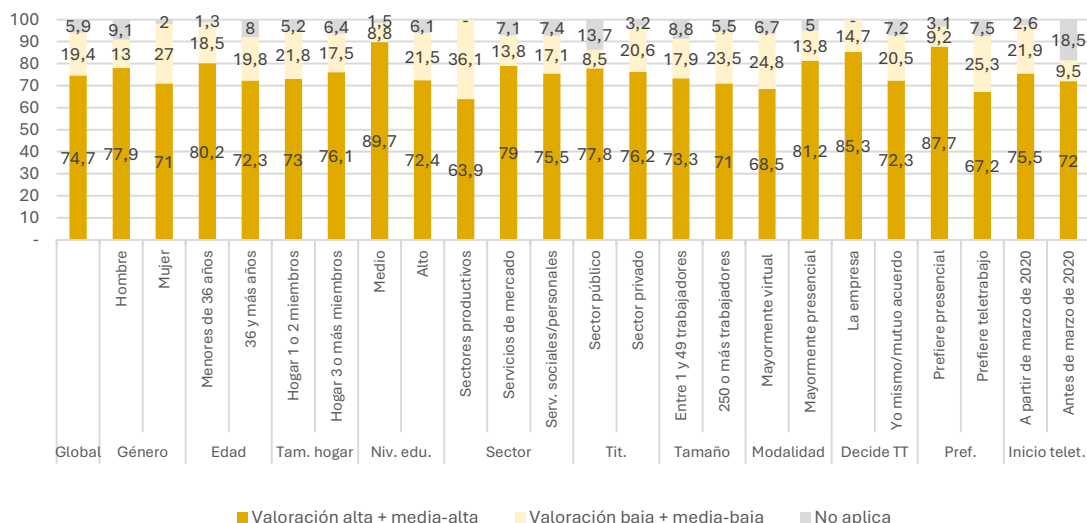
Els joves (86,1%), els qui tenen nivells mitjans d'estudis (88,2%) i els qui teletreballen amb modalitat majoritàriament presencial (83,1%) són els que millor valoració tenen del tracte amb el seu superior, però en general tots els grups mantenen alts índexs d'aprovació.

7.6.5 Direcció de reunions

Dins de les funcions de gestió de les tasques i de direcció de l'activitat, els supervisors tenen la responsabilitat de dirigir les reunions dels equips de treball que tenen a càrrec seu. Quan part o la totalitat del personal es troba realitzant la seua activitat en modalitat de teletreball, és essencial que els supervisors adapten la conducció d'aquestes reunions per assegurar una comunicació eficaç i la coordinació de l'equip independentment de la ubicació en què desenvolupen la seua activitat.

Per aquesta raó s'ha demanat a les persones teletreballadores per compte d'altri que valoren la forma en què el seu supervisor dirigeix les reunions de l'equip de treball.

VALORA A TU SUPERVISOR: EN LA FORMA EN QUE DIRIGE LAS REUNIONES DEL EQUIPO DE TRABAJO (Muestra de teletreballadores por cuenta ajena n = 102)



Els percentatges d'aprovació són de nou molt elevats. Al voltant d'un 74,7% valora positivament la direcció de les reunions, un 19,4% la valora negativament i un 5,9% diu no aplicar-se-li aquesta pregunta. Aquests índexs mantenen la tendència de millora que ha estat observada durant els últims anys.

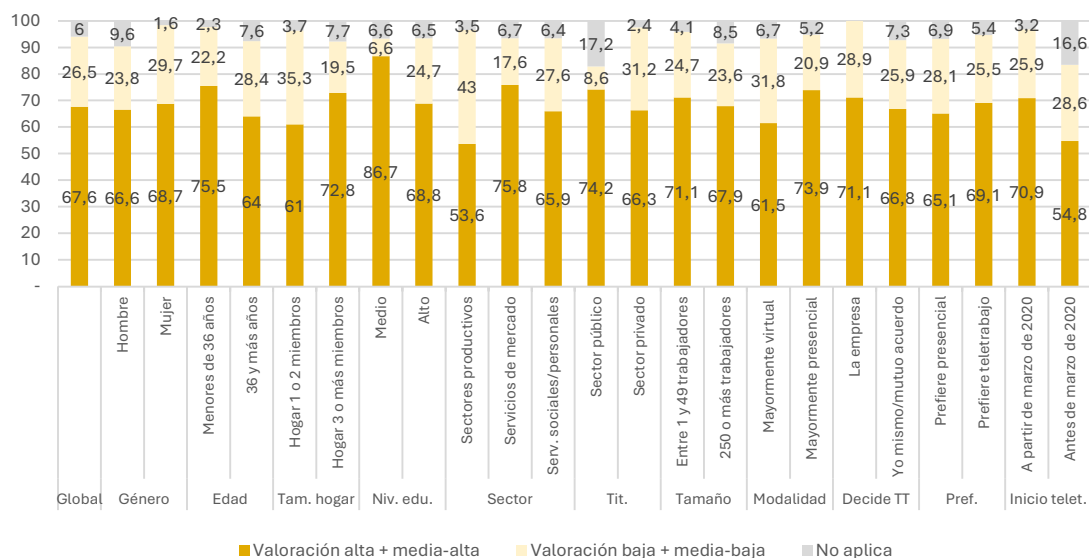
En aquest cas, els índexs de valoració més alts es registren entre els homes (77,9%), els individus més joves (80,2%) i aquells amb nivells educatius mitjans (89,7%). Així mateix, valoren de forma especialment positiva la direcció de les reunions els qui treballen en el sector de serveis de mercat (79%), els qui tenen una modalitat laboral majorment presencial (81,2%), els qui teletreballen per decisió de l'empresa (85,3%) i els qui prefereixen la presencialitat (87,7%). Per contra, les valoracions més baixes s'observen en els sectors productius (63,9%) i entre els qui prefereixen el teletreball (67,2%).

També cal esmentar com a l'empresa pública l'índex d'aprovació resulta molt elevat, si tenim en compte que només el 8,5% valora negativament aquesta qüestió.

7.6.6 Creació d'un bon clima de treball

A més de les aptituds anteriors, la figura del supervisor i la seua forma d'actuar és clau en la **creació d'un bon clima de treball** que permeta establir entorns saludables on desenvolupar correctament l'activitat laboral.

VALORA A TU SUPERVISOR: EN CREAR UN BUEN CLIMA DE TRABAJO (Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



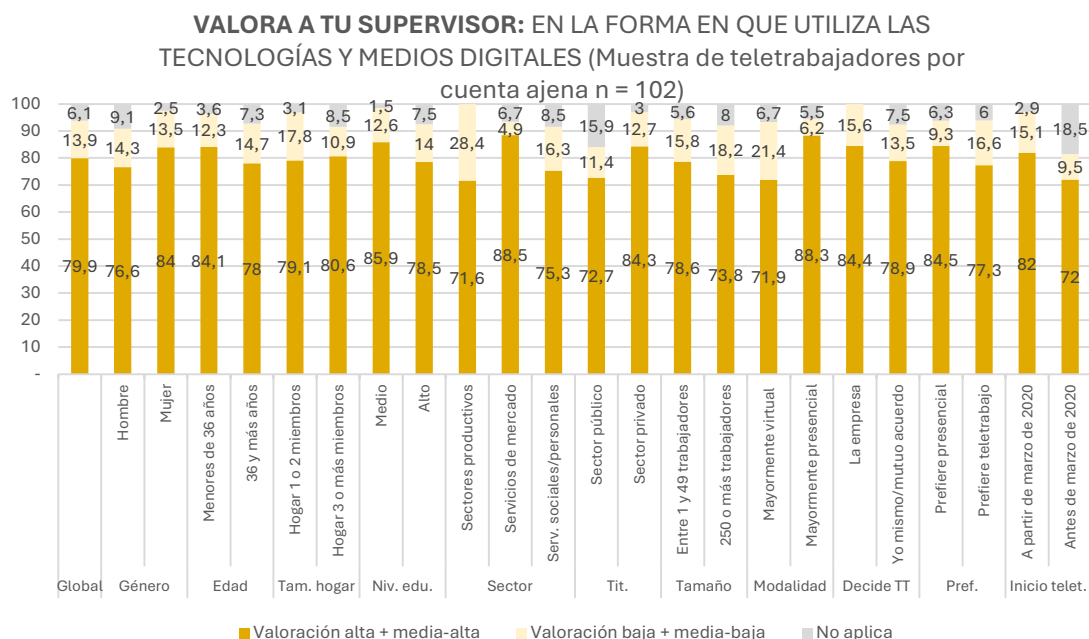
Analitzant les respostes donada per les persones enquestades sobre aquesta qüestió, el 67,6% valora positivament el paper del seu supervisor en la creació d'un bon clima de treball, el 26,5% emet un judici negatiu al respecte i un 6% diu no ser-li d'aplicació. Aquestes dades coincideixen aproximadament amb les obtingudes l'any passat (66,5%, 24,6% i 8,9%), quan la valoració es va incrementar lleugerament respecte del 2022 (60,5%, 31,6% i 7,9%).

Atenent els diferents segments de la mostra, els joves (75,5%) i els que tenen nivells educatius alts (86,7%) tendeixen a emetre millors valoracions. També els teletreballadors del sector de serveis de mercat (75,8%) i especialment els qui teletreballen en el sector públic, on només el 8,6% emet valoracions negatives.

7.6.7 Ús de mitjans digitals

Finalment, pel que fa a la valoració de la figura del supervisor, enguany com a novetat s'ha demanat també a les persones enquestades que opinaren sobre **la forma en què els seus supervisors utilitzen les tecnologies i mitjans digitals**. Resulta crucial que els supervisors que tenen teletreballadors a càrrec seu disposen i fanen ús de capacitats tecnològiques, ja que les necessitats comunicatives exigeixen un domini adequat de la tecnologia. A més, cal comprendre les eines digitals per entendre i facilitar el treball en remot.

Els resultats de l'enquesta indiquen que la gran majoria dels teletreballadors (79,9%) consideren positiva la forma en què els seus supervisors fan ús de les tecnologies i mitjans digitals, un 13,9% valoren aquest ús de forma negativa i un 6,1% indica que no li és d'aplicació aquesta pregunta.



Analitzant els diferents grups, veiem com la major aprovació es dona entre les dones (84%), els joves (84,1%) i els qui tenen nivells educatius mitjans (85,9%). Entre sectors econòmics, les millors valoracions les trobem en el sector de serveis de mercat.

Respecte a la titularitat de l'empresa, en aquest cas, i al contrari del que succeïa en les gràfiques anteriors, no hi ha diferències de valoració entre el sector públic i el privat, ja que si tenim en compte només als qui els és d'aplicació la pregunta, els percentatges d'aprovació són molt similars en tots dos casos (percentatges relatius del 86,5% en el sector públic i del 86,9% en el privat).

8. IMPORTÀNCIA D'ASPECTES RELACIONATS AMB EL TELETREBALL

És d'interés conèixer els diferents aspectes valorats pels teletreballadors que es deriven de l'experiència del teletreball. Per això hem plantejat 12 aspectes que habitualment són valorats positivament. En aquesta ocasió hem incorporat dos elements addicionals, un relacionat amb la reducció de l'impacte ambiental pels desplaçaments i altres possibles efectes i un altre relatiu a l'oportunitat de desenvolupar contactes amb persones d'altres cultures i països. D'altra banda, hem modificat l'ítem relatiu a la flexibilitat temporal per fer-ho una cosa més comprensiva plantejant-ho com a autonomia en l'organització del treball. Per a cada aspecte considerat hem demanat el grau d'importància que li concedeixen els teletreballadors enquestats. Les quatre alternatives de resposta ofertes eren:

1. Res important
2. Poc important
3. Prou important
4. Molt important

Per tal de facilitar l'anàlisi hem agrupat les respostes a Res/Poc important i Prou/Molt important. Hem ordenat els diferents elements en funció del percentatge d'enquestats que ha considerat cada element com a molt/bastant important.

GRADO DE IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO



Més de nou de cada deu enquestats valoren com a molt o bastant important l'autonomia, les millores en la conciliació i la reducció del temps invertit en desplaçaments. Entre 8 i 9 enquestats concedien aquesta valoració a la possibilitat de triar el lloc de treball, a l'estalvi de costos econòmics, a la possibilitat de mantenir l'ocupació i a la reducció de l'impacte ambiental. Entre 7 i 8 enquestats de cada deu valoren de forma important aspectes com la millora en el rendiment i la concentració i l'elecció de la vestimenta. Entre 6 i 7 de cada deu enquestats atorguen prou o molta importància l'accés a oportunitats de treball en altres països i l'obtenció d'experiència laboral per aconseguir una millor ocupació. S'ubica en el percentatge més baix (gairebé un 50%) d'importància la interacció amb persones d'altres cultures o països.

Si considerem els elements que se situen en els sis primers llocs identifiquem els aspectes més valorats en aquest estudi. Pràcticament els mateixos aspectes es van situar també en els sis primers llocs en l'estudi de 2023. Es tracta d'aspectes relacionats amb l'autonomia i aspectes de flexibilitat laboral (en l'organització, en l'elecció del lloc), de la facilitat per conciliar, i de la reducció de costos (en temps de desplaçament i en costos econòmics). Se situen en llocs, més baixos altres aspectes com les oportunitats laborals internacionals i també l'experiència que s'obté com un pas previ per obtenir una millor ocupació o aspectes com la vestimenta. La consciència de la contribució a la reducció de l'impacte ambiental s'ubica en el nivell intermedi del rànkung.

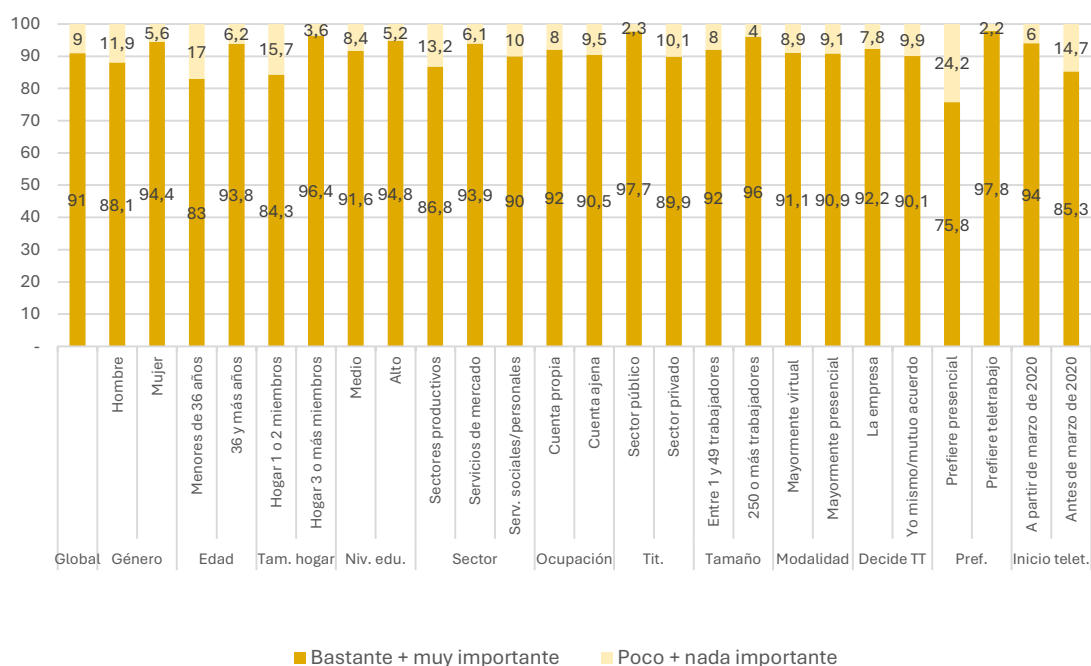
Per tal d'organitzar l'anàlisi detallada d'aquests resultats vam agrupar en sis blocs diferents:

1) l'estalvi de costos, 2) la flexibilitat espacial, organitzativa i en vestimenta, 3) la concentració i rendiment, 4) la conciliació treball família, 5) les oportunitats per al treball o carrera, y 6) els aspectes relacionats amb la sostenibilitat.

8.1 Reducció de desplaçaments i costos

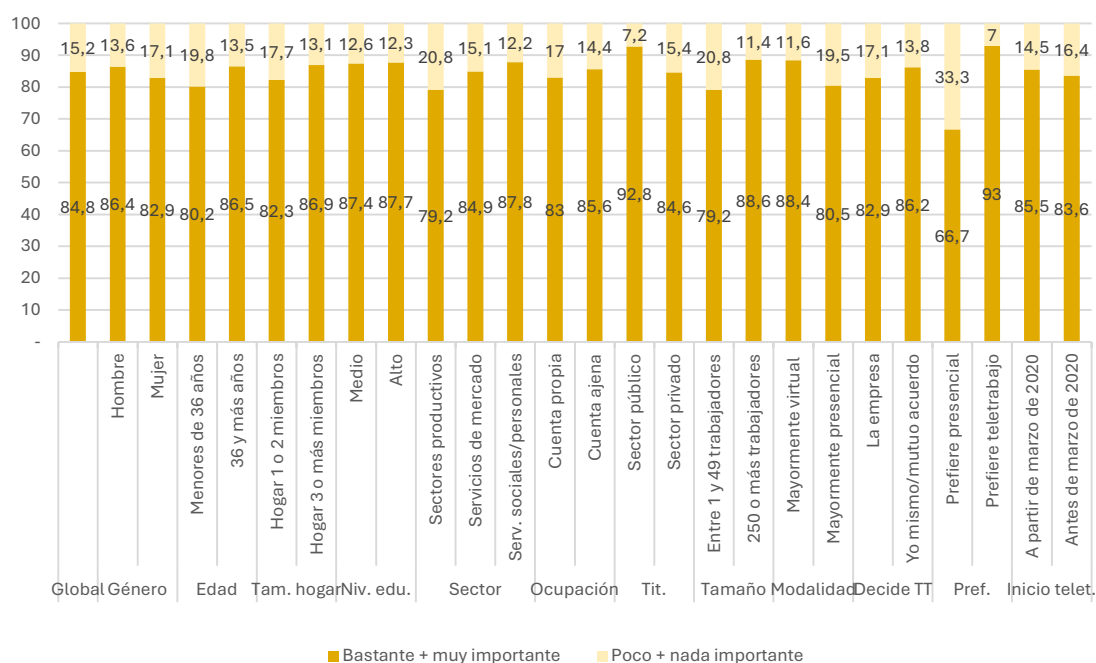
En aquesta secció considerem la importància que es concedeix al teletreball per la seua contribució a la reducció de costos en termes de temps en els desplaçaments i de costos econòmics. El primer aspecte ha quedat ubicat en aquesta ocasió en el lloc 3 del rànkung sent un 88% dels enquestats els que li concedeixen molta o bastant importància a aquest aspecte del teletreball. Les anàlisis diferencials mostren que són els majors de 35 anys, els que viuen en llars de 3 o més membres, els de nivell educatiu alt, els qui prefereixen el teletreball i els que l'han iniciat durant la pandèmia o amb posterioritat els que significativament concedeixen en major proporció una importància elevada a aquest aspecte.

TELETRABAJAR REDUCE MIS TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTOS



El segon aspecte considerat en aquesta secció és l'estalvi de costos econòmics. Aquest aspecte s'ha situat en el lloc 5 del rànkning d'importància amb un 84,8% dels enquestats que li concedeixen bastant o molta importància. En aquest cas només es constaten diferències significatives amb una major valoració en els que tenen nivell d'estudis alt i els que prefereixen el teletreball.

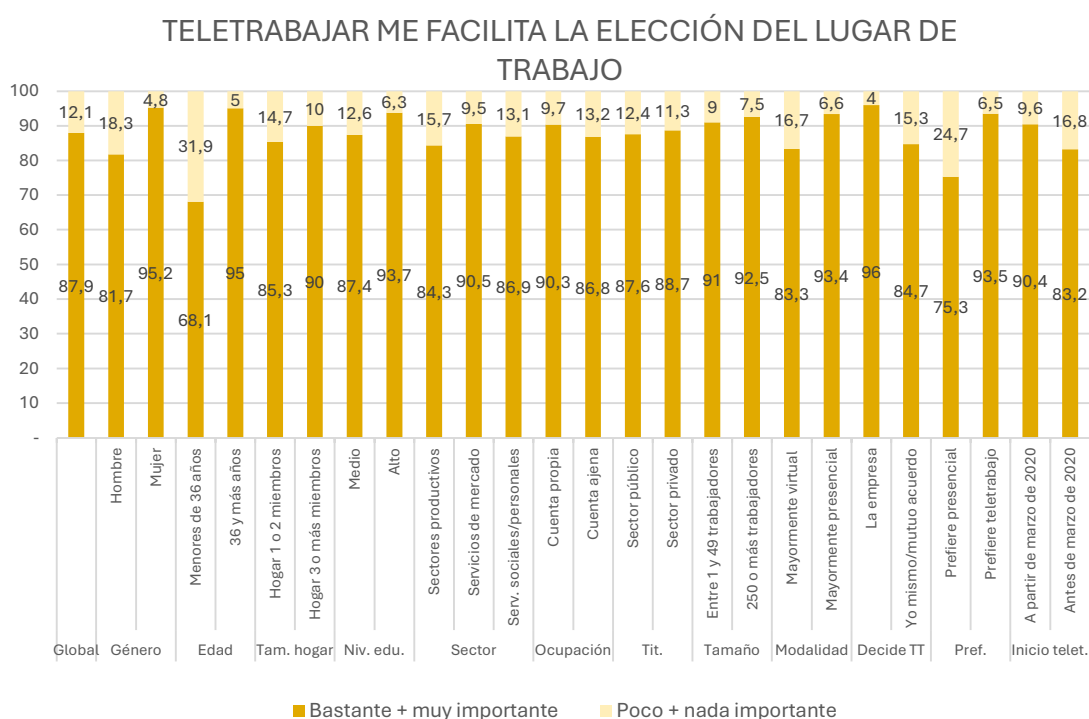
TELETRABAJAR ME PERMITE AHORRAR COSTES ECONÓMICOS



8.2 Flexibilitat espacial, autonomia organitzativa i aspectes formals (vestimenta)

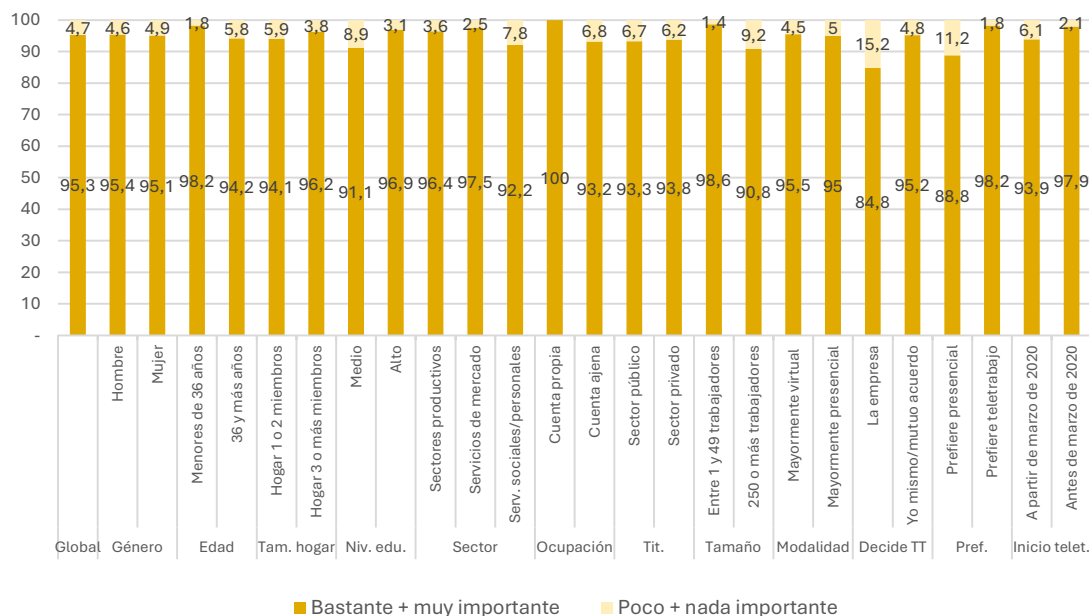
En aquesta secció analitzem diferents aspectes relacionats amb la importància que els teletreballadors concedeixen a aspectes relacionats amb la flexibilitat laboral.

La flexibilitat espacial, és a dir a la possibilitat de triar el lloc de treball, se situa en aquesta ocasió en el lloc 4 del rànkning d'importància. Aquest aspecte el valoren com a important amb major freqüència les dones, els majors de 35 anys, els de nivell d'estudis alt, la qual cosa tenen una modalitat de treball majorment presencial, i els que prefereixen el teletreball.



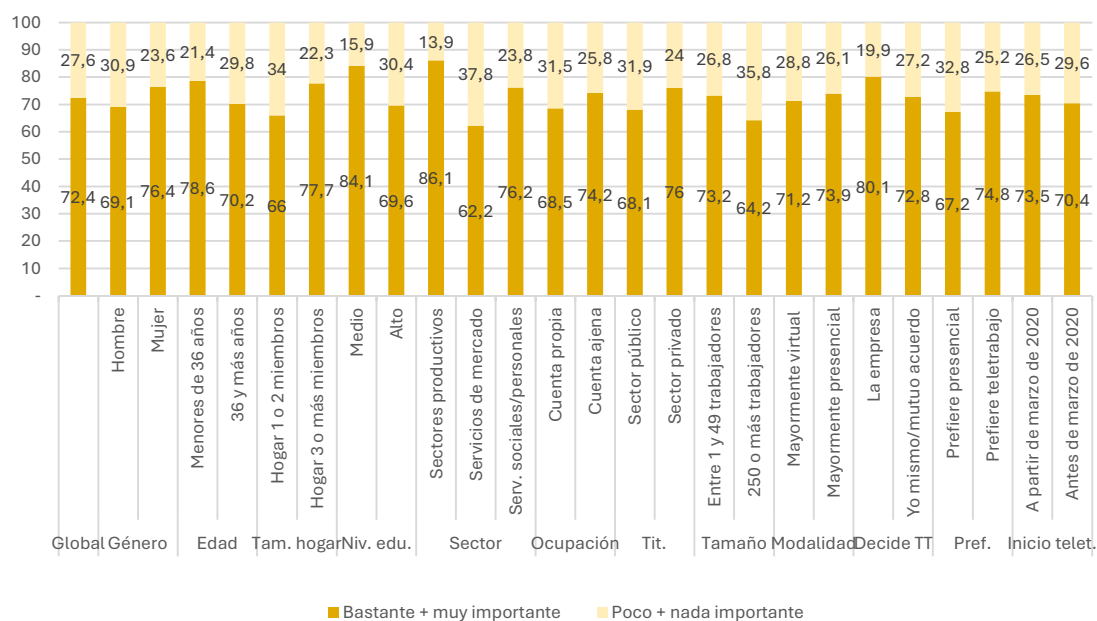
Pel que fa a l'autonomia en el desenvolupament del treball que inclou la flexibilitat temporal, amb la nova formulació s'ha situat en el lloc 1 del rànkning sent més d'un 95% els qui indiquen la importància alta d'aquest aspecte del teletreball. Tot i així, es constaten algunes diferències significatives per grups. En concret valoren de forma significativa més aquest aspecte els de nivell d'estudis alt i els que treballen per compte propi, els qui han decidit o participat l'opció de treballar i els qui prefereixen el teletreball.

TELETRABAJAR ME PERMITE MAYOR AUTONOMÍA EN EL DESARROLLO DE MI TRABAJO



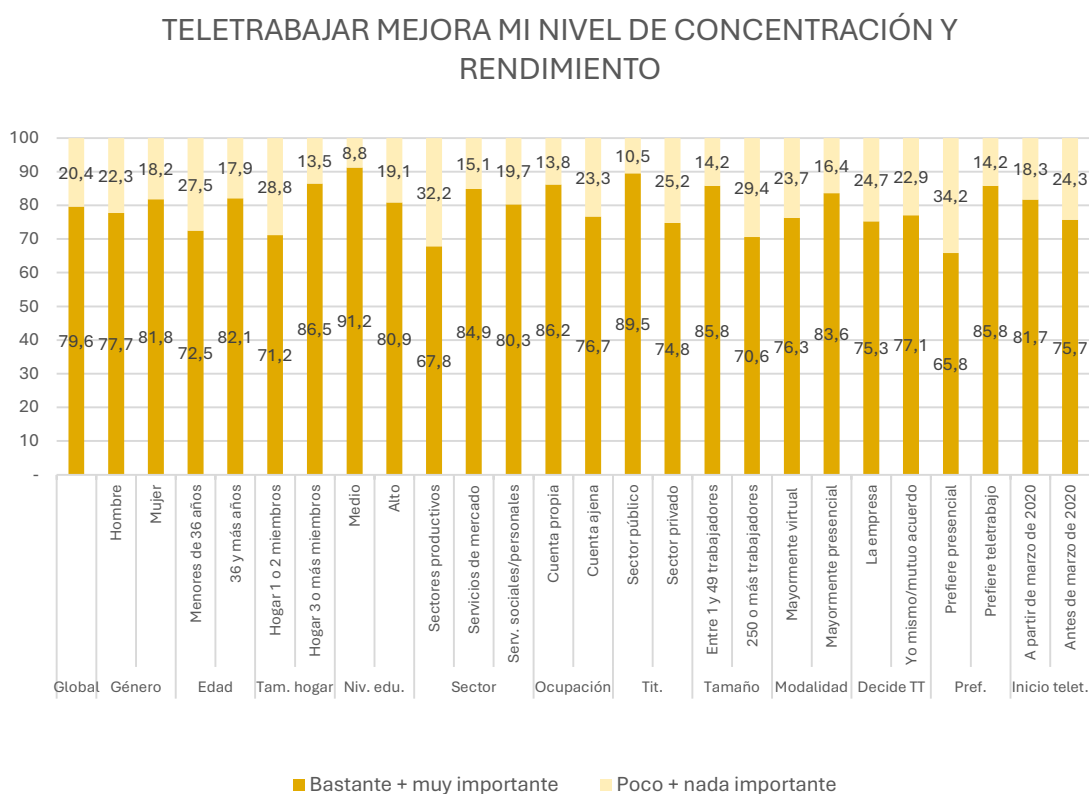
El tercer aspecte que incloem en aquesta secció referida a la flexibilitat fa referència a la vestimenta i aparença per al treball. Aquest aspecte se situa en el lloc 9 del rànking, tot i que és important per a uns 7 de cada 10 treballadors. A penes hi ha diferències entre grups, en les anàlisis diferencials, sent l'única diferència significativa la que es dona entre els teletreballadors dels sectors de producció en comparació amb els de mercat i els de serveis socials.

TELETRABAJAR ME PERMITE TRABAJAR CON ROPA Y APARIENCIA MÁS INFORMAL



8.3 La millora en la concentració i el rendiment.

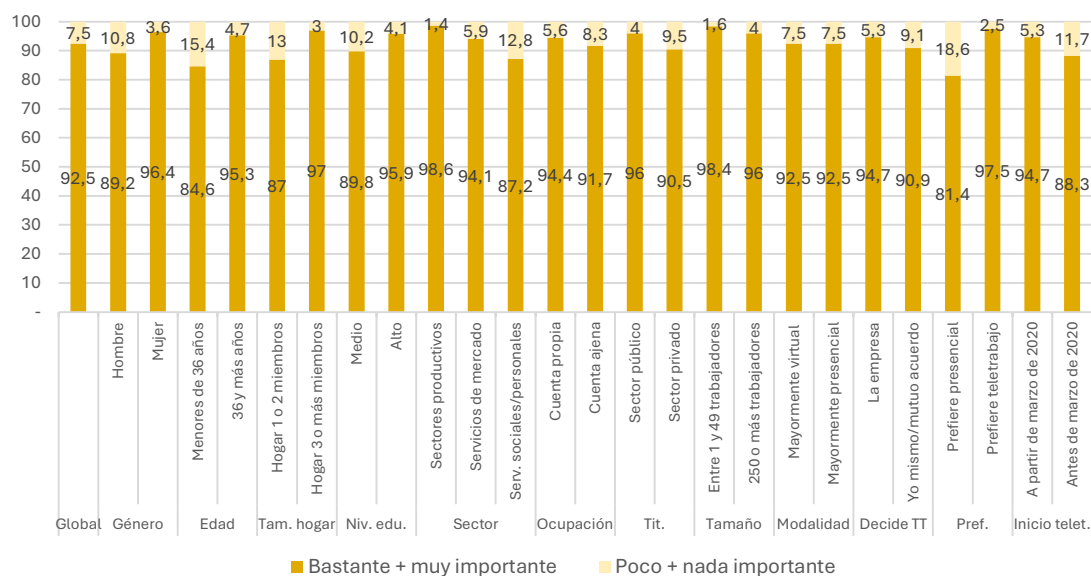
A aquest aspecte, 8 de cada 10 teletreballadors li concedeixen bastant o molta importància en la seua valoració del teletreball, tot i que s'ha situat en el lloc 8 del rànquing. Li donen importància amb més freqüència, les persones que viuen en llars amb 3 membres o més, el que tenen un nivell d'estudis mitjà, els que treballen en empreses petites, i els que prefereixen teletreballar.



8.4. Millores en la conciliació

Aquest és un element important per a la gran majoria de teletreballadors. De fet, se situa en el segon lloc del rànquing, igual que l'any anterior, mostrant la permanència de la importància d'aquest aspecte. Valoren significativament més aquest aspecte, les dones, els majors de 35 anys, els qui viuen en llars amb 3 o més membres, els de nivell d'estudis alt, cosa que prefereixen teletreballar i els qui es van iniciar en el teletreball amb la pandèmia o en la post-pandèmia.

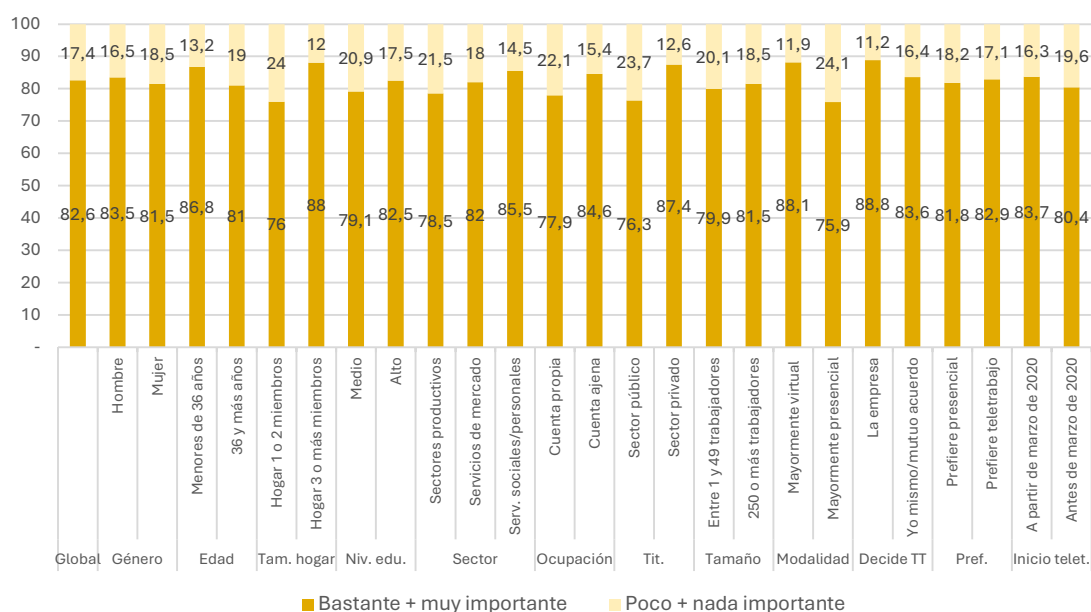
TELETRABAJAR ME PERMITE CONCILIAR MEJOR QUE UN TRABAJO PRESENCIAL



8.5 Ofereix oportunitats per al treball o la carrera

Ens interessa especialment conèixer els aspectes relacionats amb les oportunitats de treball o del desenvolupament de la carrera i per això hem analitzat quatre aspectes relatius a aquesta qüestió: el manteniment del treball, l'acumulació d'experiència, la possibilitat d'ocupacions en l'àmbit internacional i el desenvolupament de contactes i capital social a nivell internacional. Vegem els resultats en cadascun d'aquests aspectes.

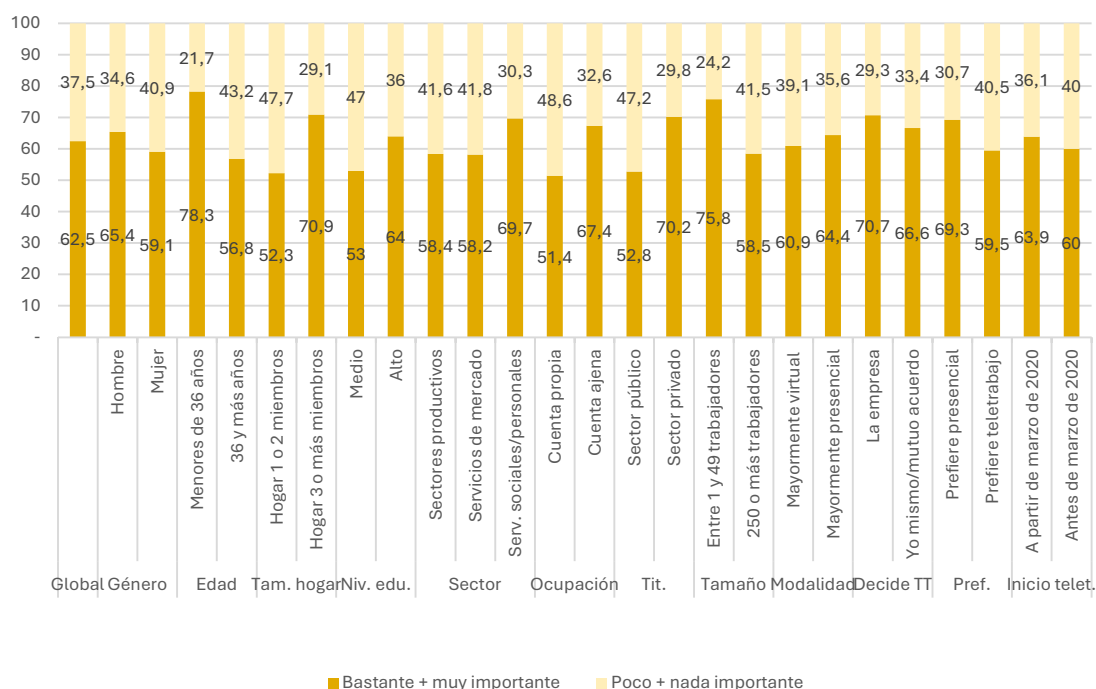
TELETRABAJAR ME PERMITE MANTENER MI EMPLEO



Quant a la importància del teletreball per mantenir l'ocupació, els enquestats han situat aquest aspecte en el sisé lloc, sent un 82,6% els qui el consideren important en aquest sentit. L'anàlisi diferencial assenyala que són els qui viuen en una llar amb 3 o més membres, del sector privat, i estan en un treball majorment virtual els que valoren significativament amb major proporció aquest aspecte.

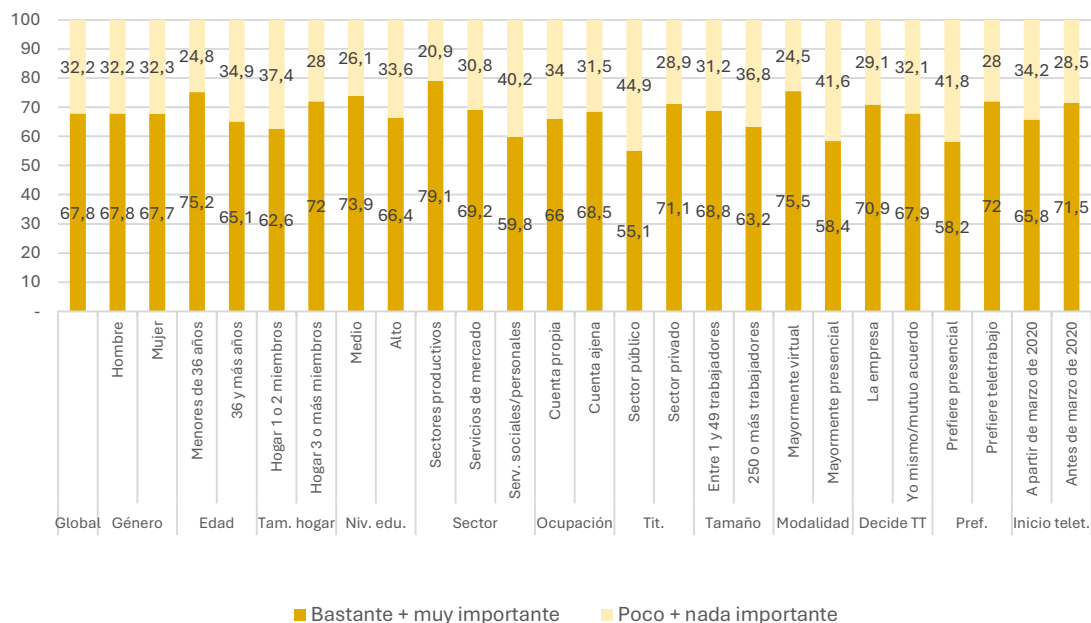
El teletreball pot ser una oportunitat per adquirir experiència laboral i això suposar un esglaó que permetia obtenir una ocupació que millor qualitat. Aquest aspecte és valorat com a important per part d'un 62,5%, la qual cosa ha situat aquesta característica del teletreball en el lloc 11 del rànding. Valoren en major proporció aquest aspecte els joves (<36 anys), els qui viuen en una llar amb 3 o més membres, treballen per compte d'altri, en el sector privat i en empreses petites.

TELETRABAJAR ME PERMITE OBTENER EXPERIENCIA PARA CONSEGUIR UN MEJOR TRABAJO



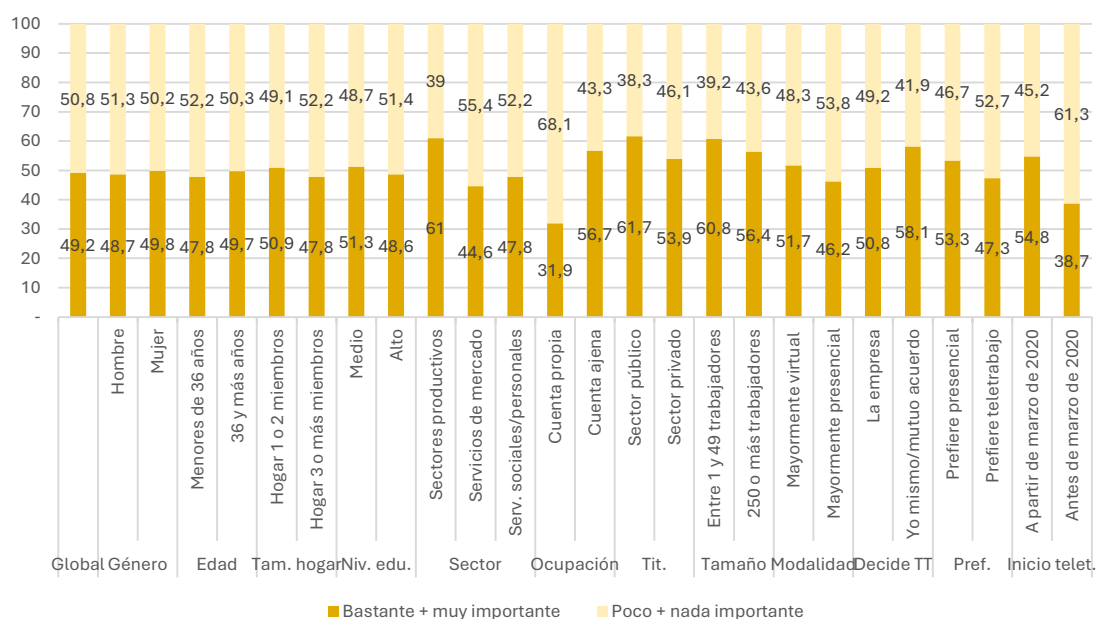
Un altre aspecte del teletreball rellevant per a l'ocupació és que permet accedir a ocupacions en altres ciutats i/o països en permetre exercir el treball a distància. Un 67,8% dels enquestats han valorat com a important aquest aspecte en el lloc 10 del rànding. Aquesta valoració és proporcionalment més gran entre els qui indiquen que el seu treball és majorment virtual, no obtenint-se més diferències significatives en funció de les variables d'encreuament considerades.

TELETRABAJAR ME PERMITE ACCEDER A OPORTUNIDADES LABORALES O RECURSOS EN OTRAS CIUDADES O PAÍSES



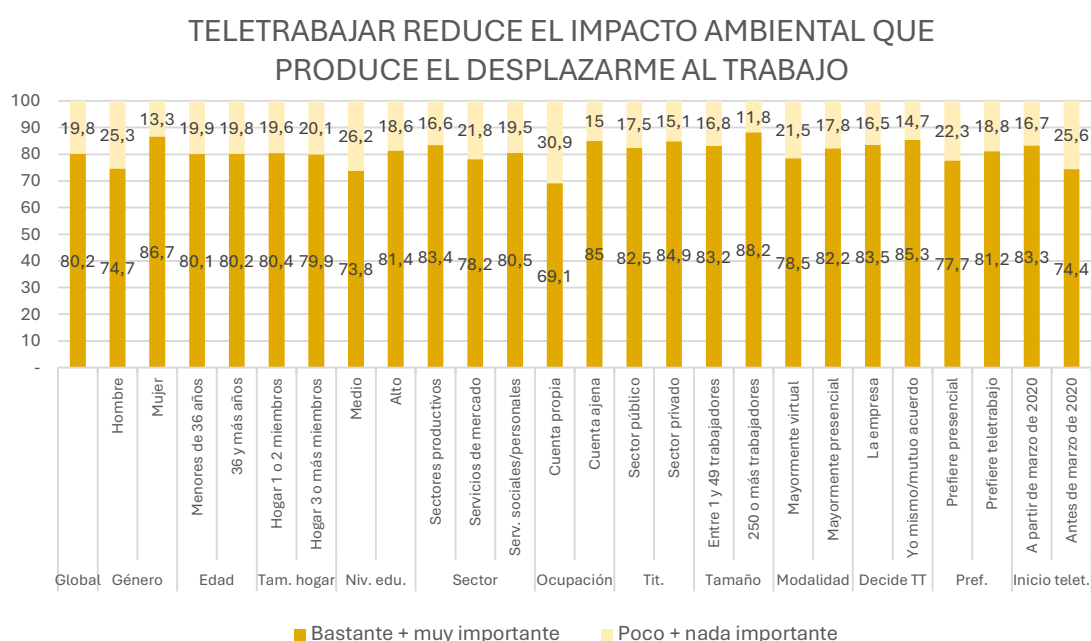
Un aspecte relacionat amb l'anterior és el paper que el teletreball pot jugar en el desenvolupament d'una xarxa (capital social) a distància, cosa que pot al seu torn afavorir l'ocupació en la modalitat de teletreball. Aquest aspecte el consideren important el 49,2% dels enquestats, cosa que el situa en el lloc 12 del rànding. La valoració es concentra alguna cosa més entre els qui treballen per compte d'altri, els qui teletreballen per decisió pròpia o de mutu acord amb l'empresa i els qui van iniciar el teletreball el 2020 o anys posteriors.

TELETRABAJAR ME PERMITE MAYOR INTERACCIÓN CON PERSONAS DE OTRAS CULTURAS O PAÍSES



8.6 Millora en aspectes ambientals i sostenibilitat

En aquesta edició hem volgut conèixer la visió dels enquestats sobre que el teletreball pot tenir en la reducció de l'impacte ambiental que es produeix pels desplaçaments al lloc de treball, quan aquest és presencial. Els resultats mostren que un 80,2% valoren aquest aspecte com a important el que el situa en el lloc 7 del rànkung. Aquesta consciència és significativament més gran entre les dones, que treballen per compte d'altri, treballen en grans empreses i teletreballen per voluntat pròpia el de mutu acord amb l'empresa.



8.7 Visió de síntesi

Oferim en el quadre que s'inclou en el present apartat una síntesi dels principals resultats obtinguts en funció de les anàlisis. En primer lloc, la comparació de l'ordre en el rànkung de les tres onades de l'Observatori mostra una estabilitat molt important quant a la importància que es concedeix a cada característica al llarg dels tres anys. En els llocs de la primera meitat se situen aspectes relacionats amb la flexibilitat, organitzativa i de lloc, la conciliació, els aspectes relatius a l'estalvi de costos i el manteniment de l'ocupació.

D'altra banda, és interessant constatar que les variables més rellevants per introduir diferències entre grups en funció de la importància concedida a aquests aspectes són:

- el gènere (3 aspectes) sempre a favor de les dones,

- l'edat (en 4 aspectes) tres a favor dels majors i una a favor dels joves (l'experiència per aconseguir feina),
- la mida de la llar en 5 ocasions, sempre concedeixen més importància els qui viuen en llars amb 3 membres o més
- Nivell educatiu en 6 aspectes, cinc a favor d'estudis superiors i un cas a favor d'estudis mitjans (millora del rendiment)
- Titularitat de l'empresa incideix en 2 casos i sempre a favor dels qui treballen en l'empresa privada.
- Mida de l'empresa (2 casos)
- Modalitat en 2 ocasions una a favor dels de modalitat virtual i una altra de la presencial.
- Decisió de teletreballar (dues ocasions) sempre a favor dels qui teletreballen per voluntat pròpia o de mutu acord
- Preferència pel teletreball (6 ocasions) sempre a favor dels qui teletreballen per decisió pròpia o de mutu acord amb l'empresa.
- Inici del teletreball, en 3 ocasions, sempre a favor dels que es van iniciar en la pandèmia o posteriorment.

En síntesi, la percepció de la importància de les característiques del teletreball ve determinada per diferents característiques demogràfiques (gènere, edat, nivell educatiu), les característiques de la llar (la seua mida), les característiques de l'empresa (tamany, titularitat) i les diferents característiques del teletreball (modalitat predominant, preferència, decisió de teletreballar i inici del teletreball).

Motivadors	Aspectes valorats 2024 (rànkig i %)	Aspectes valorats 2023 (rànkig i %)	Aspectes valorats 2022 (rànkig i %)	Gènere	Edat	Mida de la llar	Nivell educatiu	Ocupació	Titularitat	Mida d'empresa	Modalitat	Decisió TT	Preferència	Inici TT
REDUCCIÓ DE DESPLAÇAMENTS I COSTOS														
Reducció del temps invertit en desplaçaments	3ª (91)	1r (90,7)	1r (87)		36 i més anys	Llar 3 o més membres	Alt						Prefereix TT	A partir de març 2020
Estalvi de costos econòmics	5ª (84,8)	6è (79,3)	6è (77,5)				Alt						Prefereix TT	
FLEXIBILITAT EN ESPAIS I VESTIMENTA														
Elecció del lloc de treball	4ª (87,9)	4t (85,9)	4t (82,5)	Dona	36 i més anys		Alt				Majorment presencial		Prefereix TT	

Elecció de vestimenta	9º (72,4)	11è (64,2)	9è (64,5)												
MILLORES EN LA CONCILIACIÓ															
Conciliar millor que un treball presencial	2º (92,5)	5è (84,8)	2n (85,8)	Dona	36 i més anys	Llar 3 o més membres	Alt						Prefereix TT		A partir de març 2020
MILLORA EN ASPECTES INTRINSECS DEL TREBALL															
Autonomia en el desenvolupament del treball	1º (95,3)	3r (88)	5è (80,1)				Alt						Prefereix TT		
Millora en el rendiment i la concentració	8º (79,6)	8è (78,1)	7è (76,6)			Llar 3 o més membres	Mitjà						Prefereix TT		
OFEREIX OPORTUNITATS PER AL TREBALL O LA PRÒPIA CARRERA															
Possibilitat de mantenir l'ocupació	6º (82,6)	7è (78,5)	8è (76,1)			Llar 3 o més membres			Sector privat						
Obtenció d'experiència per aconseguir un millor treball	11º (62,5)	9è (65,1)	11è (59,4)		Menors de 36 anys	Llar 3 o més membres		Compte d'altri	Sector privat	Entre 1 i 49 persones					
Accés a oportunitats en altres països o llocs	10º (67,8)	10è (64,8)	10è (60,2)								Majorment virtual				
MILLORA EN ASPECTES SOCIALS I AMBIENTALS															
Interacció amb persones d'altres cultures o països	12º (49,2)	*	*					Compte d'altri					Jo mateix / mutu acord		A partir de març 2020
Reducció de l'impacte ambiental	7º (80,2)	*	*	Dona				Compte d'altri		250 o més persones			Jo mateix / mutu acord		

* Ítems agregats en l'estudi 2024

9. RISCOS PSICOSOCIALS

Les transformacions que s'estan produint en el treball derivades de l'aparició i/o intensificació de diferents modalitats del treball i les diferents configuracions del treball híbrid (p. ex. el teletreball) compten amb aspectes positius innegables, i àmpliament reconeguts pels treballadors, com hem vist en l'apartat anterior. Ara bé, juntament amb ells, poden també suposar nous riscos i amenaces per a la salut, en especial la salut mental i el benestar del treballador, en especial si el disseny que es planteja atempta contres aspectes importants del treball humà, o no respecta els drets dels treballadors. De fet, la importància d'aquests canvis, en bona part possibilitats i accelerats pels canvis tecnològics, en especial els digitals i per l'experiència produïda durant la pandèmia, ha posat de manifest la importància d'aquests riscos i per això, l'Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball ha llançat la campanya sobre *Treballs segurs i saludables en l'era digital 2023-2025*. En el marc d'aquesta campanya el teletreball i, més en general el treball híbrid requereix una atenció especial, en ser una configuració cada vegada més freqüent i amb diferents configuracions que plantegen riscos emergents per a la salut i la seguretat dels treballadors.

En l'observatori sobre el teletreball de Labora-UV 2024, seguint la trajectòria dels dos anys anteriors, hem prestat atenció a aquestes qüestions, per la seua especial rellevància per a la salut dels treballadors. Hem analitzat la 'prevalença' dels diferents riscos, a partir de la informació proporcionada pels mateixos treballadors. A més, per tal d'ampliar la comprensió d'aquests fenòmens hem introduït els següents canvis en el qüestionari.

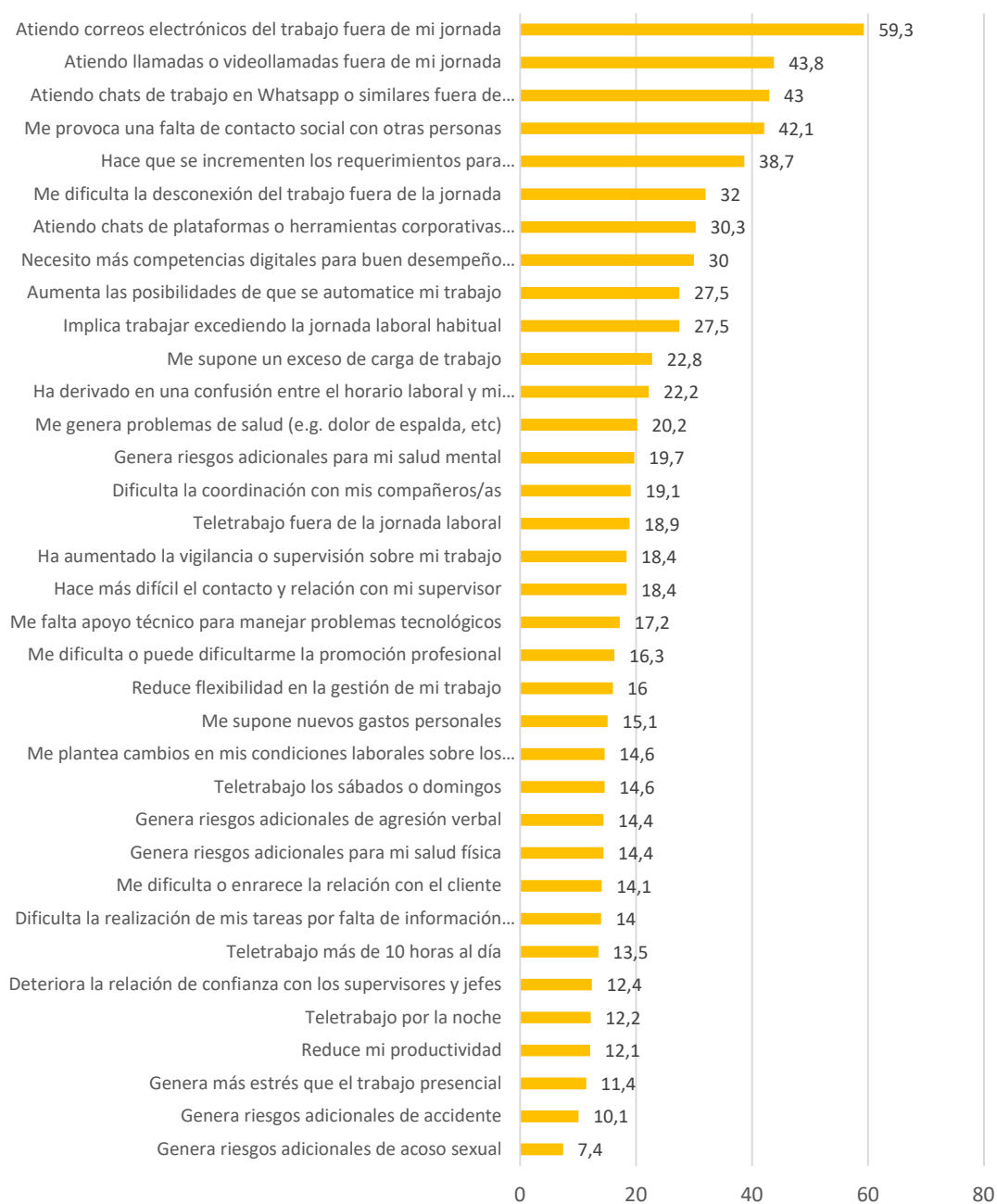
A l'apartat 9.1 hem afegit preguntes específiques per riscos addicionals de salut física i salut mental. En l'apartat 9.5 (Riscos derivats de la falta de conciliació i treball fora de la jornada) hem inclòs les preguntes "freqüència de teletreball fora de la jornada" i "atendre mitjans de comunicació fora de la jornada". En els estudis d'anys anteriors, aquestes preguntes s'inclouïen dins del capítol "6. Característiques de l'activitat laboral en teletreball", però hem volgut ressaltar el seu component de risc psicosocial. A més, en aquesta secció hem afegit un nou ítem relacionat amb atendre xats de plataformes (com Teams, Slack, entre d'altres) fora de la jornada laboral.

Tenint en compte ampli llistat de riscos considerats, hem establert l'ordre o rànquing dels mateixos en funció de la seua prevalença. Els resultats són clarament informatius sobre la situació a la Comunitat Valenciana.

En els tres primers llocs, amb una freqüència molt elevada apareixen situacions de falta de desconnexió (atendre correus electrònics, videotrucades i xats del treball). De tota manera, és un 32% els qui reconeixen la dificultat de desconnexió del treball fora de la jornada.

Al voltant del 40% se situen dos riscos importants, la falta de contacte social i l'increment de les exigències de protecció de dades i equips. Altres dos riscos percebuts amb una prevalença important (27,5%) són la necessitat de competències digitals i la percepció del risc d'automatització del treball i en nivells superiors al 22% se situen els riscos d'excés de càrrega de treball i la confusió entre horari laboral i el temps extralaboral. La resta dels riscos se situen pràcticament per sota del 20%.

RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO (% de personas que indican bastante o muy de acuerdo)



En les seccions del present capítol agrupem tots els riscos considerats en funció de les seues característiques per tal d'anar determinant agrupacions que puguen reflectir índexs de risc per categoria d'aquests.

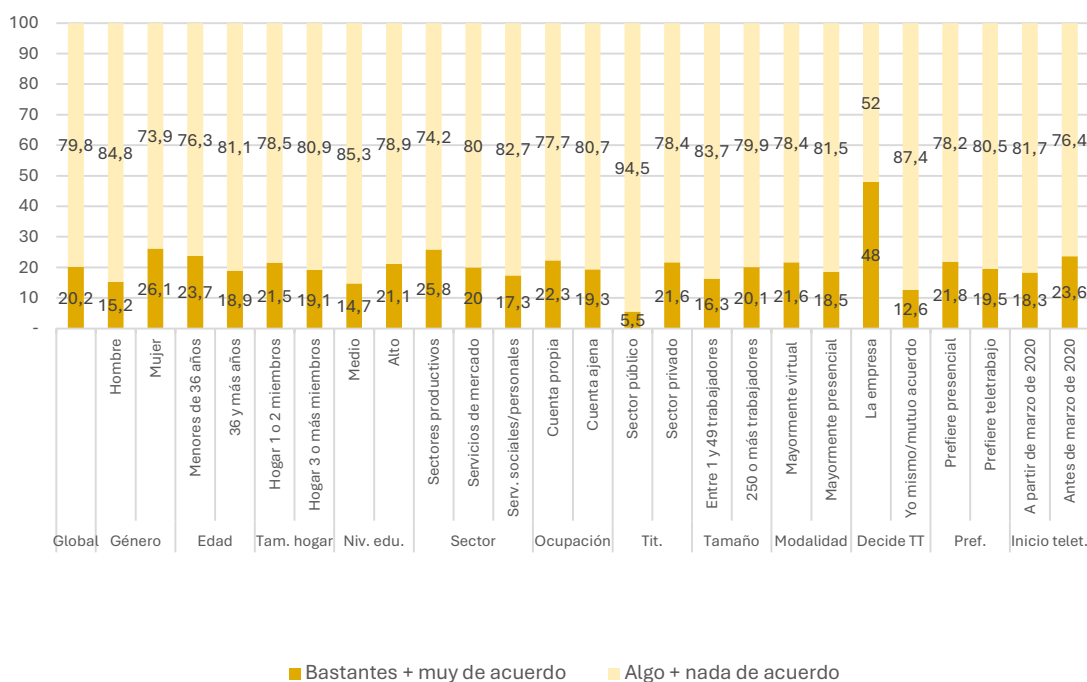
9.1 Implicacions del teletreball relatives a la salut del treballador

En aquest apartat incloem la informació obtinguda dels teletreballadors sobre els efectes percebuts del teletreball sobre diferents aspectes relacionats amb la seua salut.

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

Un de cada cinc treballadors indica que el teletreball li genera problemes de salut física com dolor d'esquena o augment de pes. Aquests percentatges són més elevats en el sector privat que en el públic i entre els qui teletreballen per decisió unilateral de l'empresa.

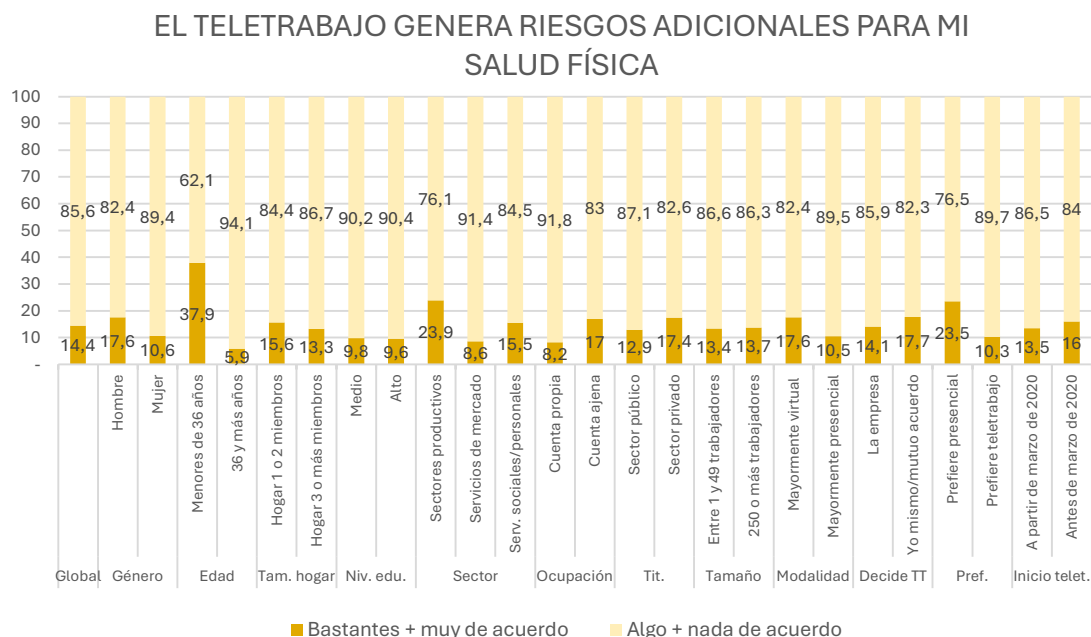
EL TELETRABAJO ME GENERA PROBLEMAS DE SALUD FÍSICA, COMO DOLOR DE ESPALDA, AUMENTO DE PESO, ETC.



9.1.2 El teletreball genera riscos addicionals per a la meua salut física

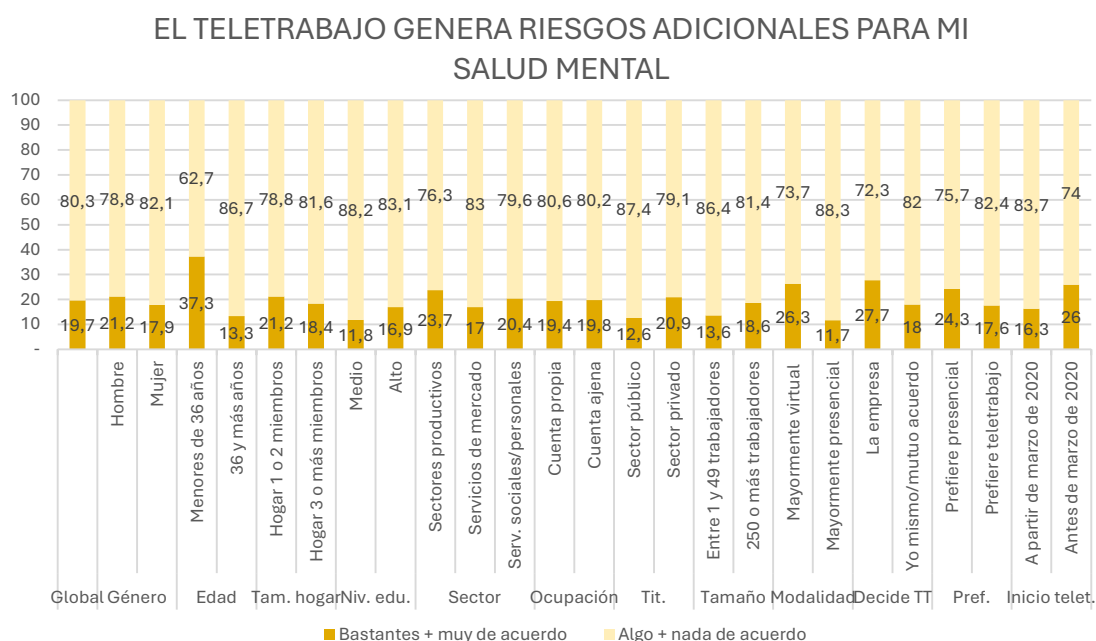
Un altre aspecte interessant a considerar és si aquesta modalitat de treball es percep com a generadora de riscos addicionals per a la salut física. Només un 14% manifesta estar d'acord amb aquesta afirmació. Ara bé, hi ha grups en què aquest acord és molt més gran

com és el cas dels joves (<36 anys) en els treballadors dels sectors de producció, i entre els qui prefereixen el treball presencial.



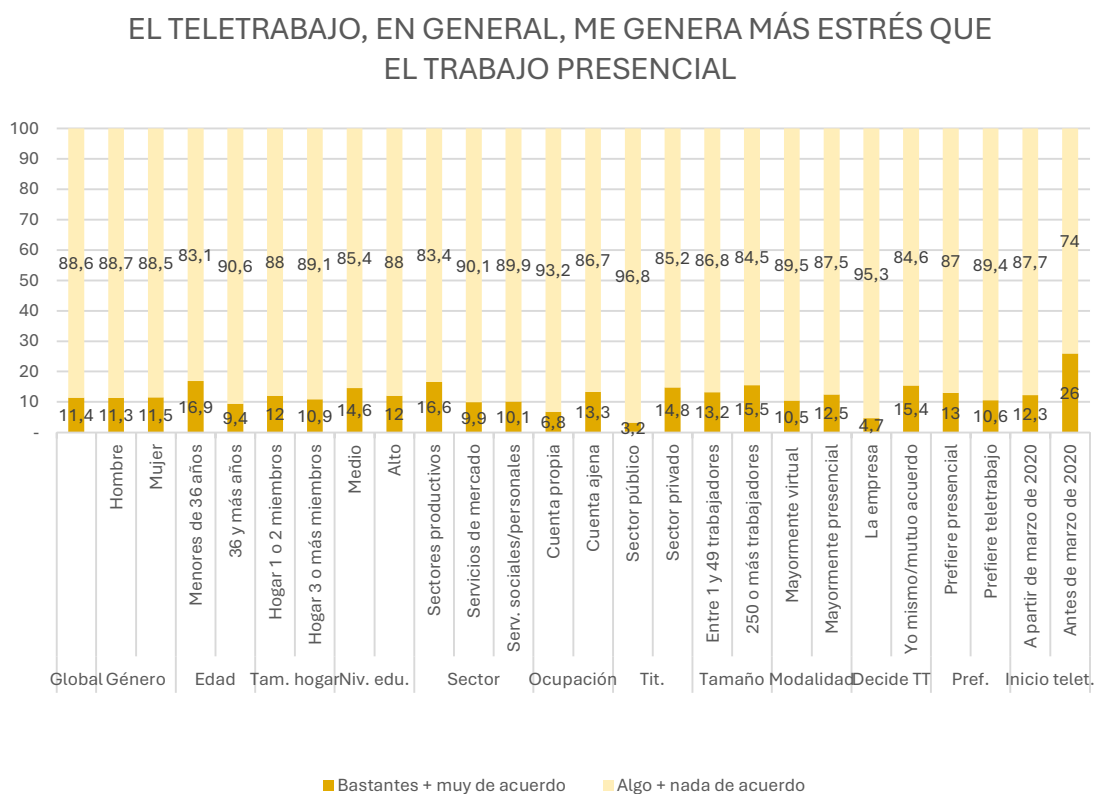
9.1.3 El teletreball genera riscos addicionals per a la meua salut mental

Una qüestió similar a l'anterior s'ha plantejat per determinar les percepcions sobre els riscos per a la salut mental del teletreball. En aquest cas gairebé un 20% està d'acord amb l'afirmació plantejada i de nou són els joves, els que treballen en el sector de producció i els qui treballen majorment en modalitat virtual, els quals estan més d'acord amb aquesta afirmació.



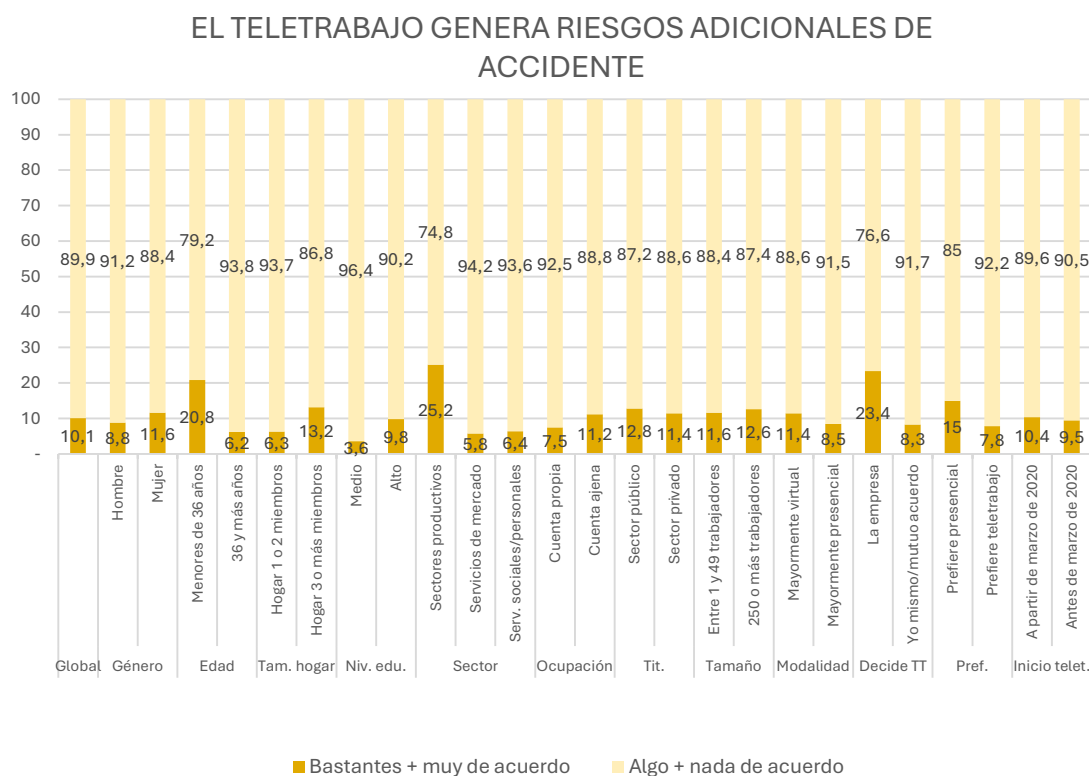
9.1.4 El teletreball en general em genera més estrés

Un aspecte addicional que incideix sobre la salut mental és l'estrés. En aquest aspecte, al voltant de l'11% dels teletreballadors estan d'acord amb l'afirmació que indica que el teletreball produeix més estrés que el treball presencial. Cap subgrup analitzat sobreix significativament sobre la freqüència general obtinguda.



9.1.5 El teletreball genera riscos addicionals d'accident

Un altre element rellevant per determinar els riscos derivats del teletreball és la determinació dels riscos d'accident. Al voltant d'un 10% percep riscos addicionals per aquesta modalitat de treball. Aquests riscos són percebuts en major proporció pels joves, pels quals treballen en sectors de producció i pels que teletreballen per decisió unilateral de l'empresa.

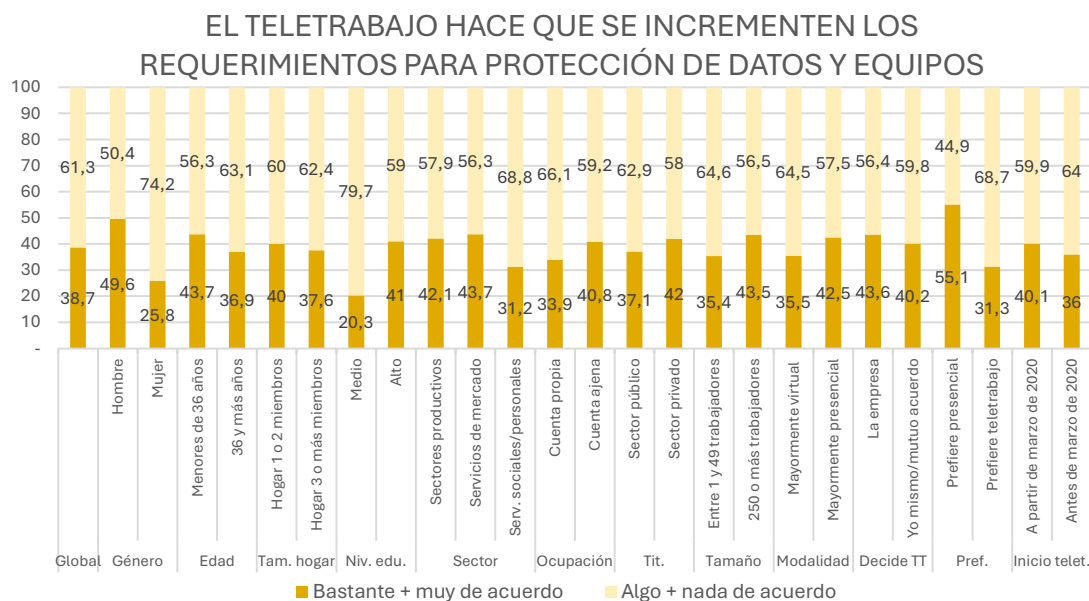


9.2 Riscos derivats de la realització de les tasques i activitats laborals en teletreball

Una vegada determinats els nivells generals d'incidència del teletreball sobre diferents aspectes de la salut general i la percepció de l'increment de riscos per a la salut derivats del teletreball vam analitzar amb detall diversos riscos específics, agrupant-los per temàtiques. En aquesta secció analitzem els riscos derivats de la realització de tasques i activitats durant el teletreball.

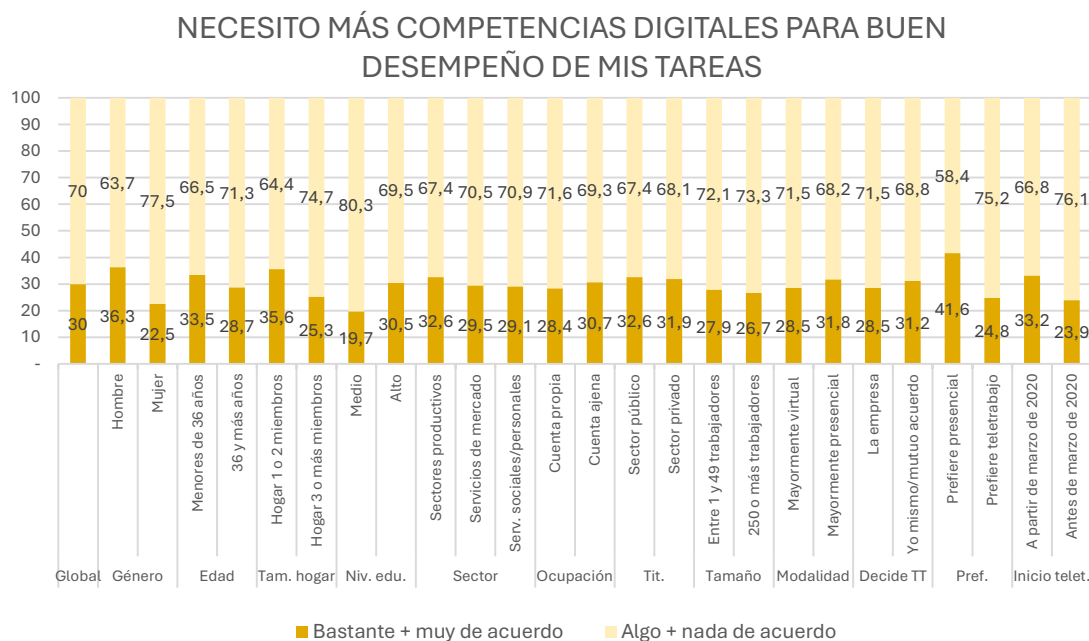
9.2.1 El teletreball fa que s'incrementen els requisits per a la protecció de dades i equips

Un risc important per als teletreballadors es deriva de les exigències que l'empresa planteja per protegir les dades i equips de l'empresa, de possibles atacs i amenaces. De fet, l'increment de les exigències de seguretat es percep clarament per gairebé un 39% de tots els teletreballadors. Els menuts, els d'estudis alts, i els que prefereixen treball presencial són els qui perceben en major proporció l'increment d'aquestes exigències.



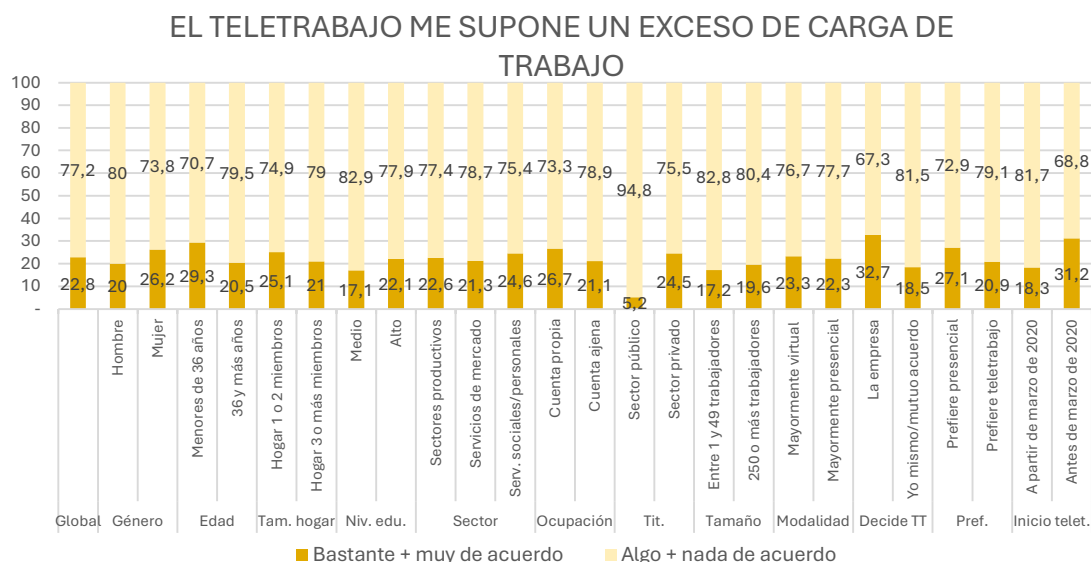
9.2.2 Necesite más competencias digitales per a un bon acompliment de les meues tasques

Un altre element que pot resultar estressant és la insuficiència de competències digitals per fer un bon acompliment en teletreball. De fet, un 30% dels teletreballadors reconeix la necessitat de més competències. Els menuts i els que prefereixen el treball presencial reconeixen aquesta necessitat en major proporció.



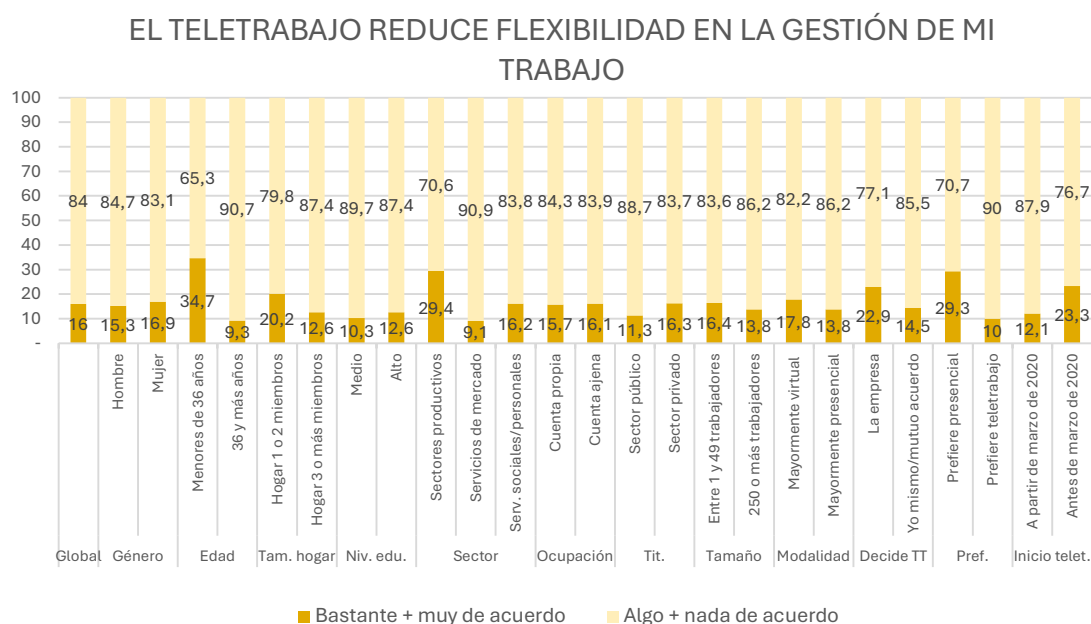
9.2.3 El teletreball em suposa un excés de càrrega de treball

Un altre risc que pot derivar-se del teletreball és l'excés de càrrega de treball. Gairebé un 23 de tots els treballadors enquestats estan d'acord amb aquesta afirmació. La proporció d'acord s'intensifica entre els qui treballen en el sector privat i entre els qui van començar a teletreballar abans de la pandèmia.



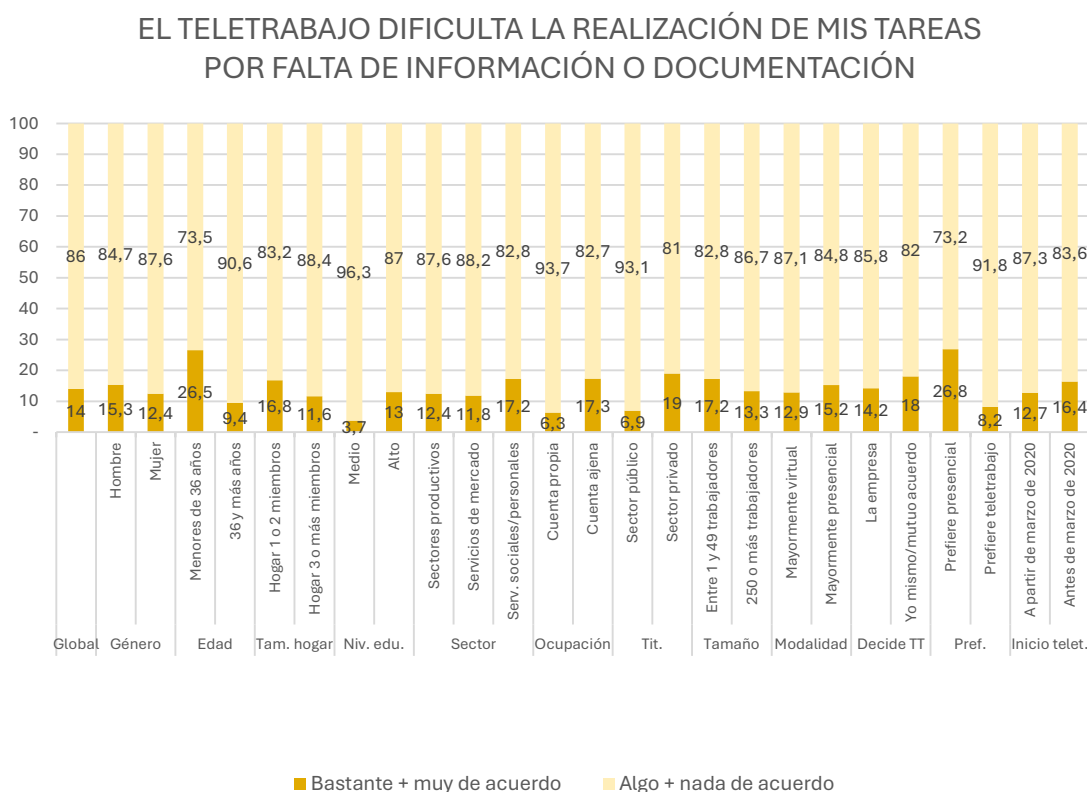
9.2.4 El teletreball redueix la flexibilitat en la gestió de la meua feina

Un 16% està d'acord amb aquesta afirmació i aquesta proporció s'incrementa significativament per als més joves, els quals treballen en els sectors de producció, els qui prefereixen el treball presencial i els qui van començar a teletreballar abans de la pandèmia.



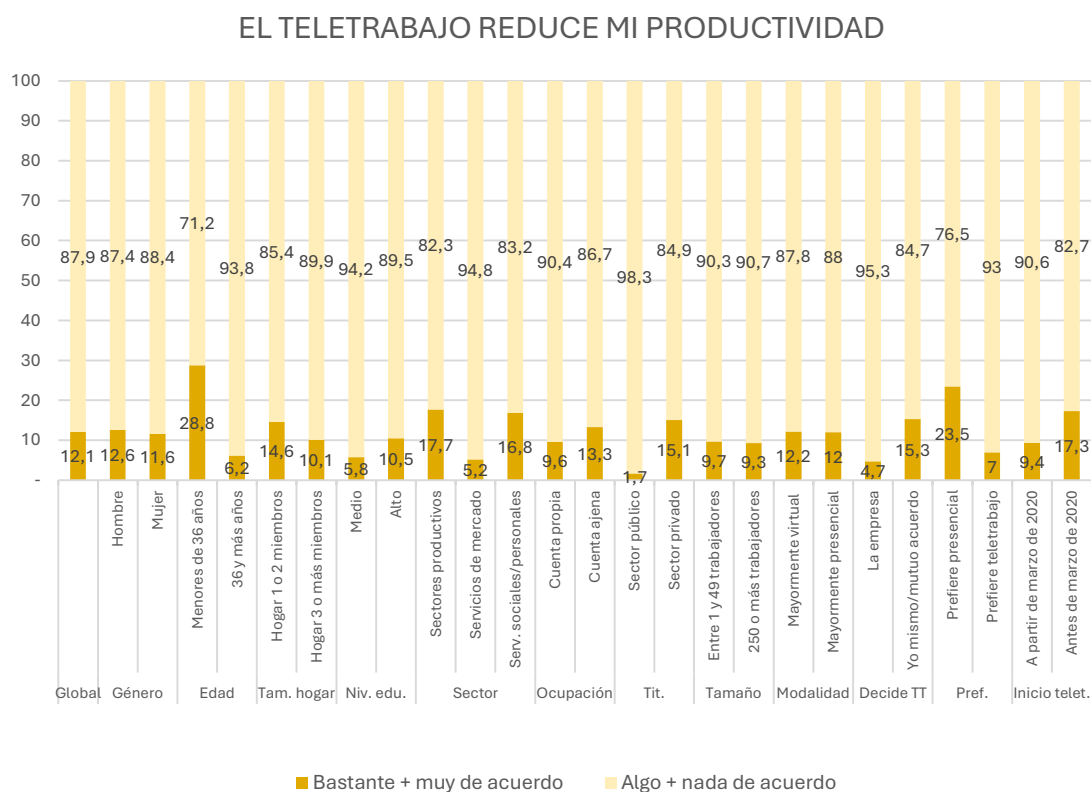
9.2.5 El teletreball dificulta la realització de les meues tasques per manca d'informació o documentació

Un altre element que pot representar un risc psicosocial en el teletreball és la falta d'informació o documentació que pot dificultar l'acompliment. Un 14% dels teletreballadors acusen aquest fet. L'anàlisi diferencial mostra que acusen més aquest problema els joves, els quals treballen per compte d'altri, en el sector privat, i prefereixen un treball presencial.



9.2.6 El teletreball redueix la meua productivitat

Al voltant d'un 12% dels enquestats indica que el teletreball redueix la seua productivitat. Aquesta apreciació presenta una proporció clarament més gran entre els joves, els quals treballen en els sectors de producció i els qui prefereixen el treball presencial.

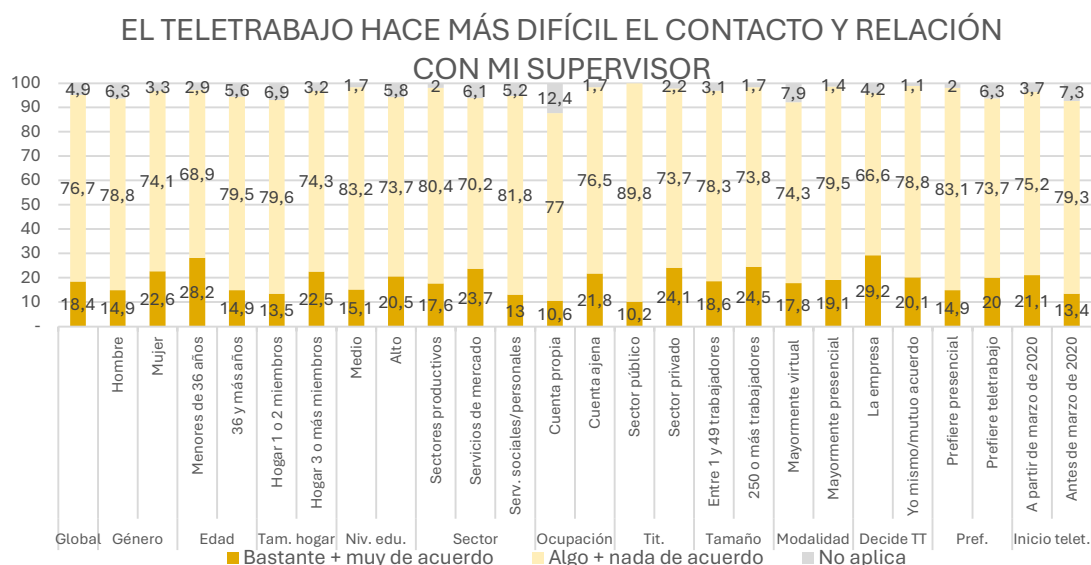


9.3 Riscos derivats de les relacions de treball amb el supervisor i els companys de treball

El teletreball incideix sobre les relacions amb els companys i el supervisor i pot suposar noves oportunitats, però també nous riscos i problemes. En el present apartat vam analitzar diverses fonts d'estrés o riscos psicosocials que poden donar-se en la nostra feina.

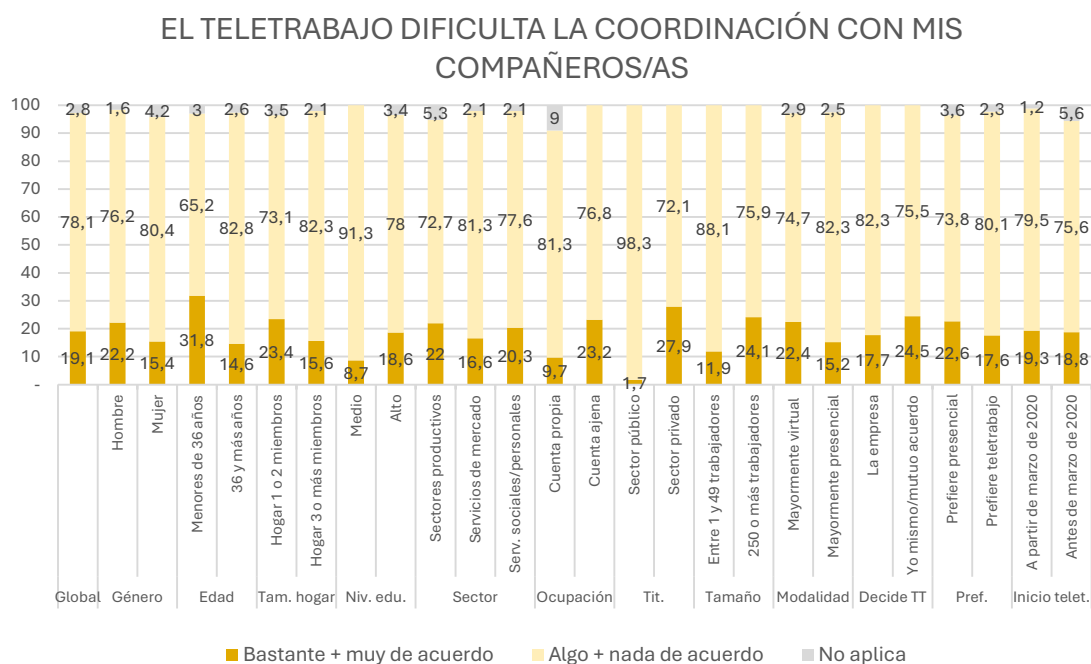
9.3.1 El teletreball fa més difícil el contacte i la relació amb el propi supervisor, director o persona a la qual dóna compte de la seua feina

Gairebé un 20% dels enquestats aquesta fe acord amb aquesta afirmació. Aquest percentatge és significativament més gran per als majors de 35 anys, els que treballen per compte d'altri i els que treballen en el sector privat.



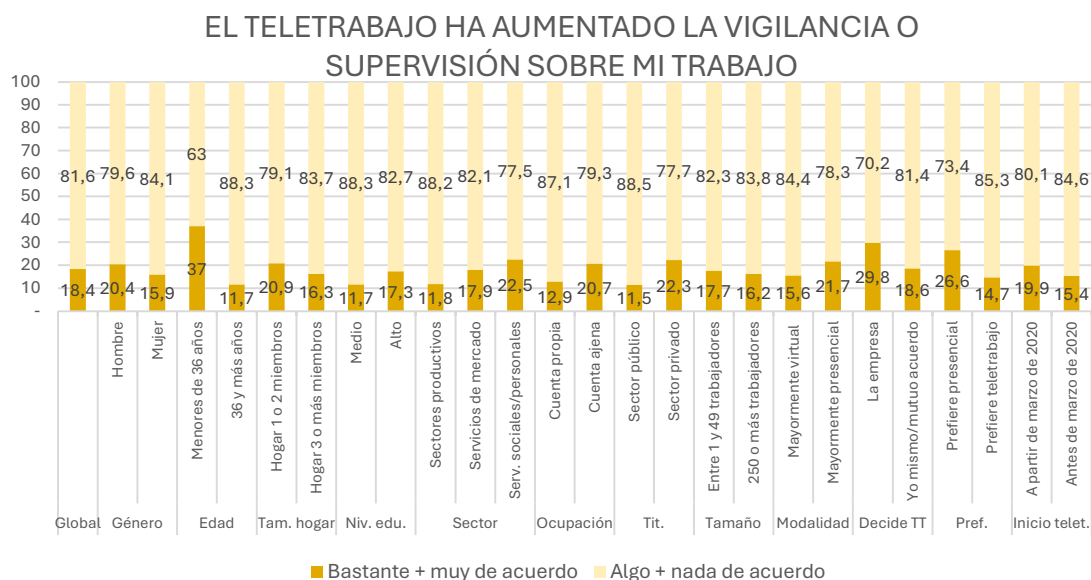
9.3.2 El teletreball dificulta la coordinació amb els companys i companyes de feina

Hem indagat també amb quina freqüència els enquestats perceben dificultats en la coordinació amb els companys durant el teletreball. També gairebé un 20% dels enquestats estan d'acord amb aquesta afirmació. En aquest aspecte mostren significativament més acord els joves, els que treballen per compte d'altri i en el sector privat, i els que teletreballen per voluntat pròpia o per mutu acord.



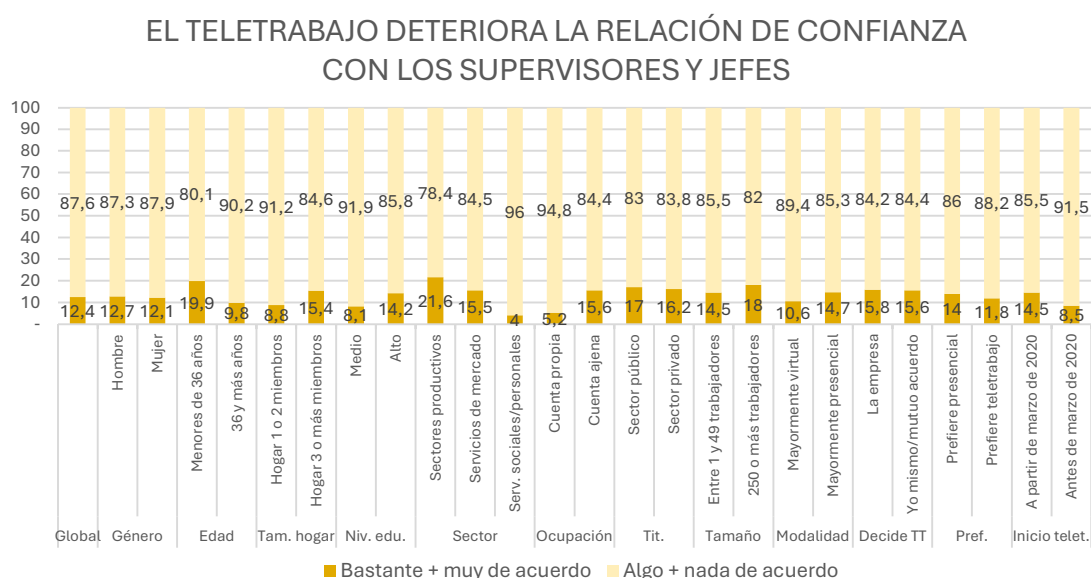
9.3.3 El teletreball ha augmentat la vigilància o supervisió sobre la meua feina

Un altre aspecte que pot ser estressant és l'increment en la vigilància o supervisió. Gairebé un 20% dels enquestats mostren acord amb aquesta afirmació. Aquest acord és significativament més alt en els joves.



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

Un altre element que deteriora la relació amb els supervisors, incrementant l'estrés és el deteriorament de la relació de confiança amb els supervisors. Aquesta afirmació obté l'acord d'un 12,4%. Aquesta afirmació és clarament més compartida pels treballadors dels sectors de producció i els que treballen per compte d'altri.

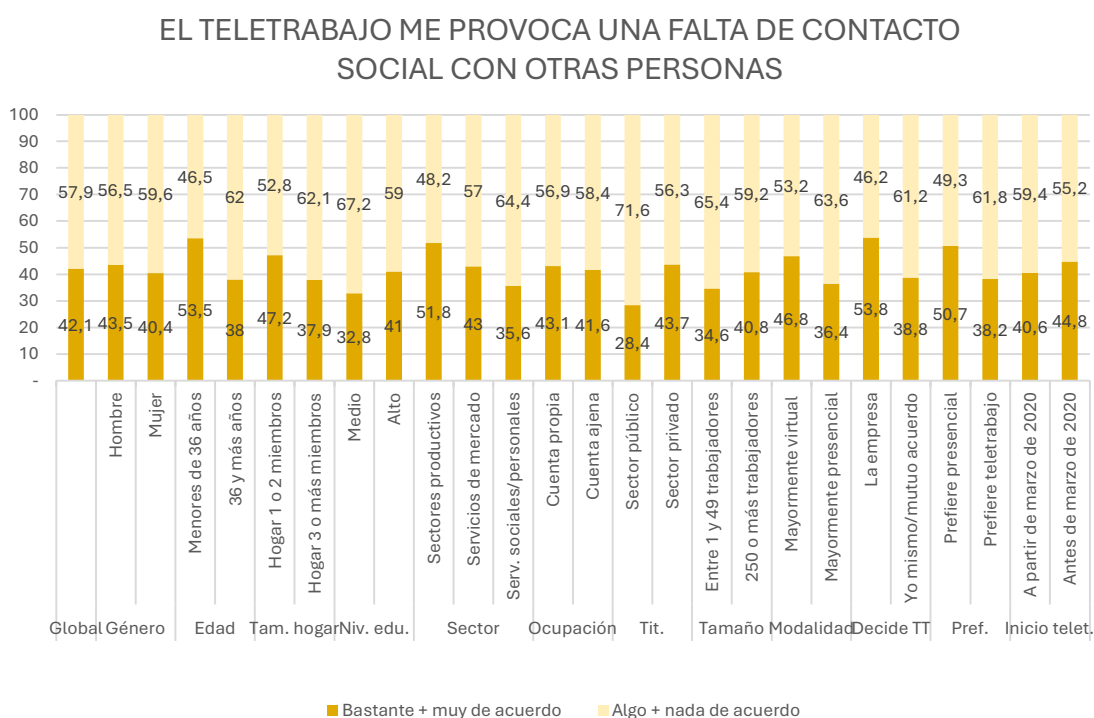


9.4 Riscos derivats de les relacions interpersonals en el context del teletreball

Les relacions socials en el treball, a més d'amb supervisors i companys, es donen amb altres persones en el treball i això forma part d'una funció social del treball que és important en les experiències dels treballadors.

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

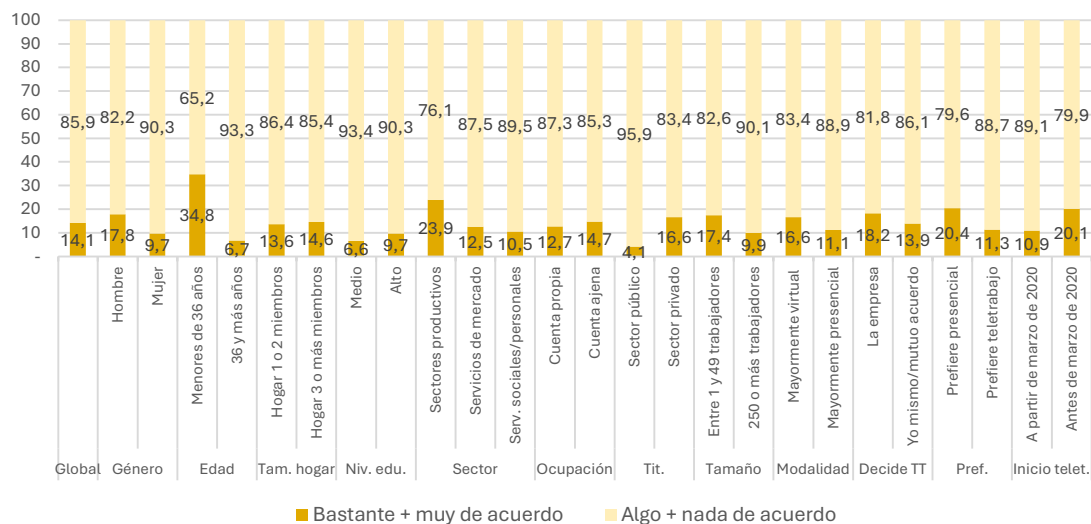
El teletreball, en realitzar-se en moltes ocasions en el propi domicili pot reduir els contactes socials amb altres en el treball i això ser una font d'aïllament i estrès. De fet, aquest és un aspecte que experimenten més d'un 40% dels teletreballadors. Tot i que hi ha algunes diferències entre subgrups, cap d'elles assoleix el nivell de significació.



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

Un altre aspecte que es pot veure afectat pel teletreball és les relacions amb els clients. En aquest apartat hem identificat que aquest és el cas per a un 14,1% de teletreballadors. Aquest percentatge és bastant més gran per als joves, i per als que van començar a teletreballar amb anterioritat a la pandèmia.

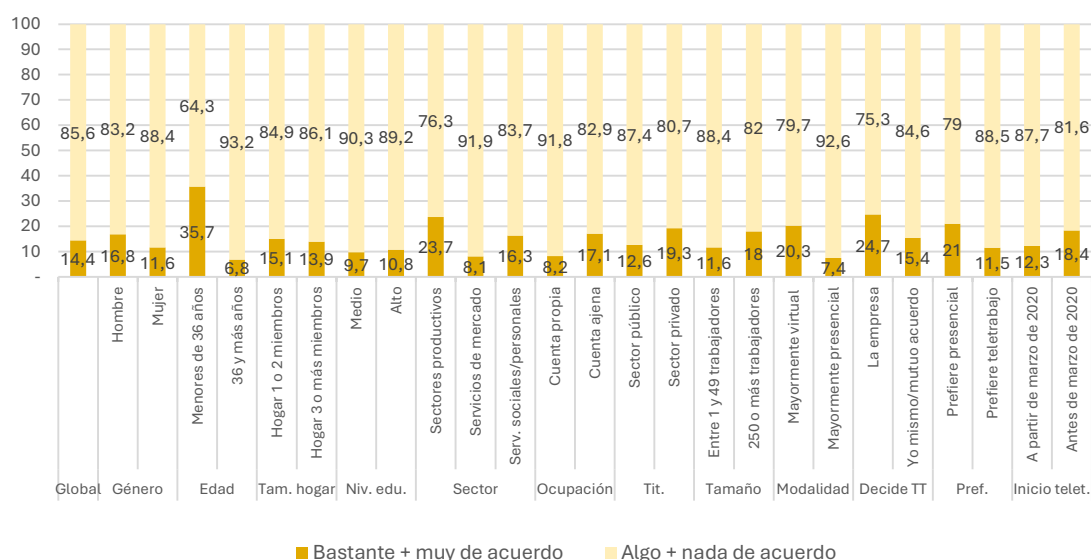
EL TELETRABAJO ME DIFICULTA O ENRARECE LA RELACIÓN CON EL CLIENTE



9.4.3 El teletreball em genera riscos addicionals d'agressió verbal

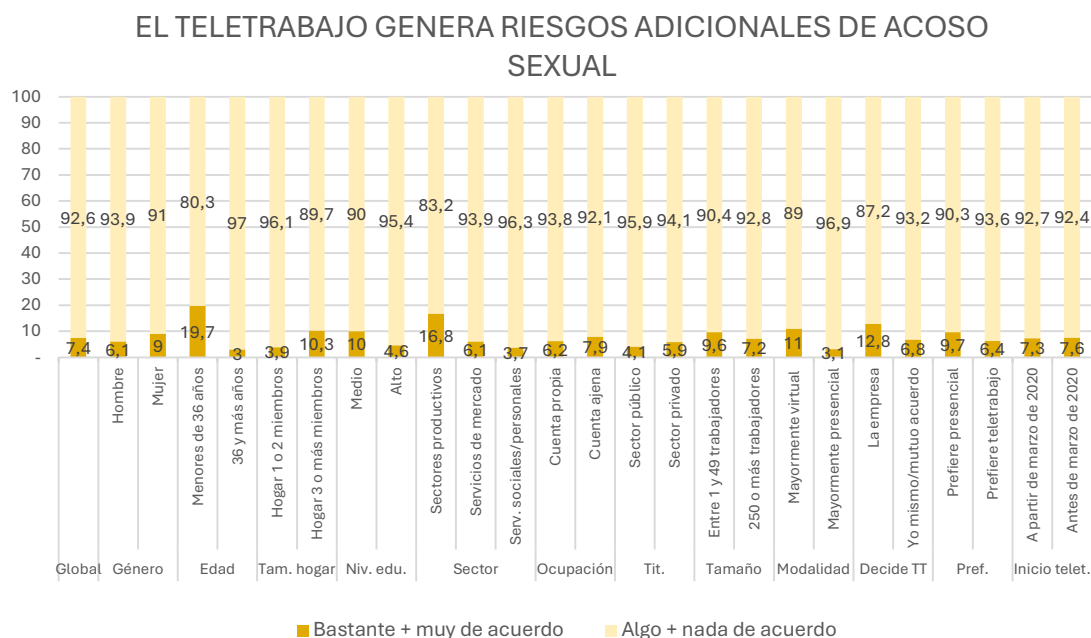
Un altre aspecte de la relació social que es pot veure alterat pel teletreball és el d'agressions verbals. Hem demanat l'acord amb l'afirmació que indica que el teletreball genera riscos addicionals d'agressió verbal. Un 14,4% està d'acord amb aquesta afirmació. Si analitzem les diferències per subgrups veiem que aquests percentatges són clarament majors en els menors de 36 anys, en els sectors de producció, en el sector privat i en els quals treballen majorment de forma virtual.

EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES DE AGRESIÓN VERBAL



9.4.4 El teletreball genera riscos addicionals d'assetjament sexual

En aquest bloc de riscos hem contemplat finalment els riscos d'assetjament sexual i en quina mesura el teletreball els incrementa. Un 7,4% dels enquestats està d'acord amb aquesta afirmació. Aquest percentatge és clarament més elevat per als joves i per als que treballen predominantment en modalitat virtual.

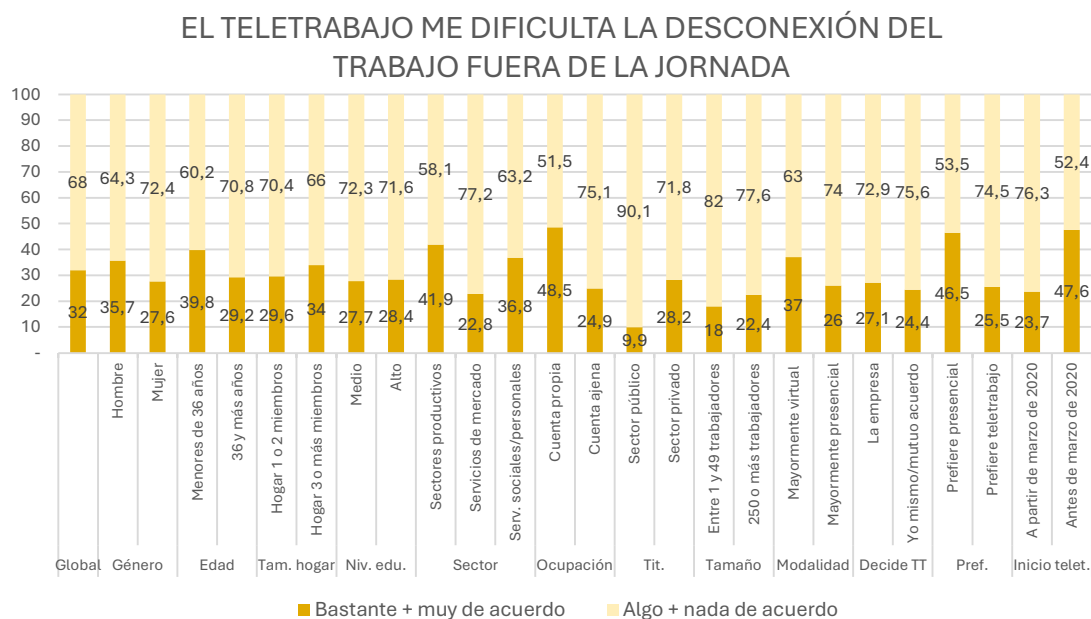


9.5 Riscos derivats de la falta de conciliació i treball fora de la jornada

Aquí analitzem diferents facetes del teletreball que tenen a veure amb els potencials riscos relatius als problemes de conciliació i als de desconexió fora de la jornada laboral.

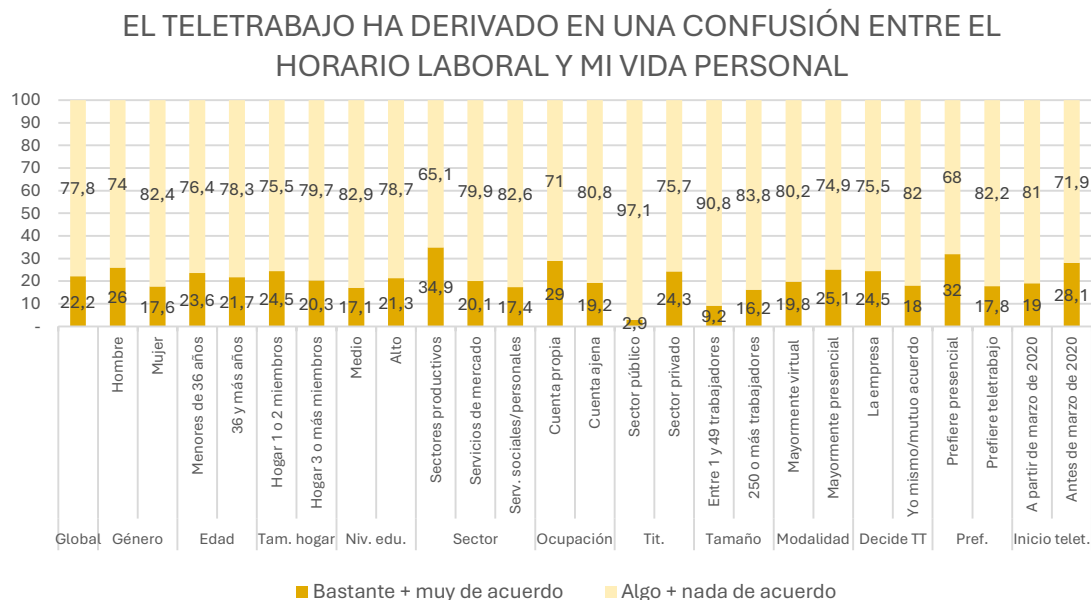
9.5.1 El teletreball em dificulta la desconexió de la feina fora de la jornada

Un de cada 3 treballadors està d'acord amb la frase que el teletreball dificulta la desconexió de la feina fora de la jornada laboral. Presenten percentatges clarament més elevats els qui treballen en els sectors de producció i en els de serveis socials, els que treballen per compte propi, en el sector privat, els que teletreballen per decisió unilateral de l'empresa, els que prefereixen treballar presencialment i els que van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

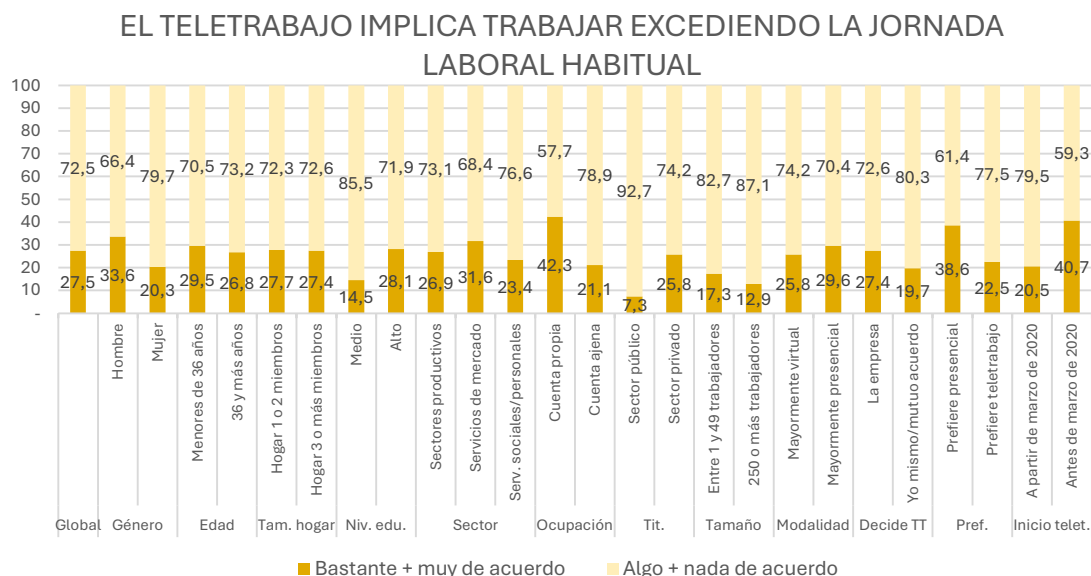


9.5.2 El teletreball ha derivat en una confusió entre l'horari laboral i la pròpia vida personal

Un altre aspecte que s'ha constatat en diversos estudis és la difuminació dels límits entre els temps de treball i els d'altres activitats personals i socials. Gairebé un de cada quatre empleats mostra el seu acord amb aquesta situació. Aquesta experiència es dona molt més en els treballadors del sector privat i entre els qui prefereixen un treball presencial.

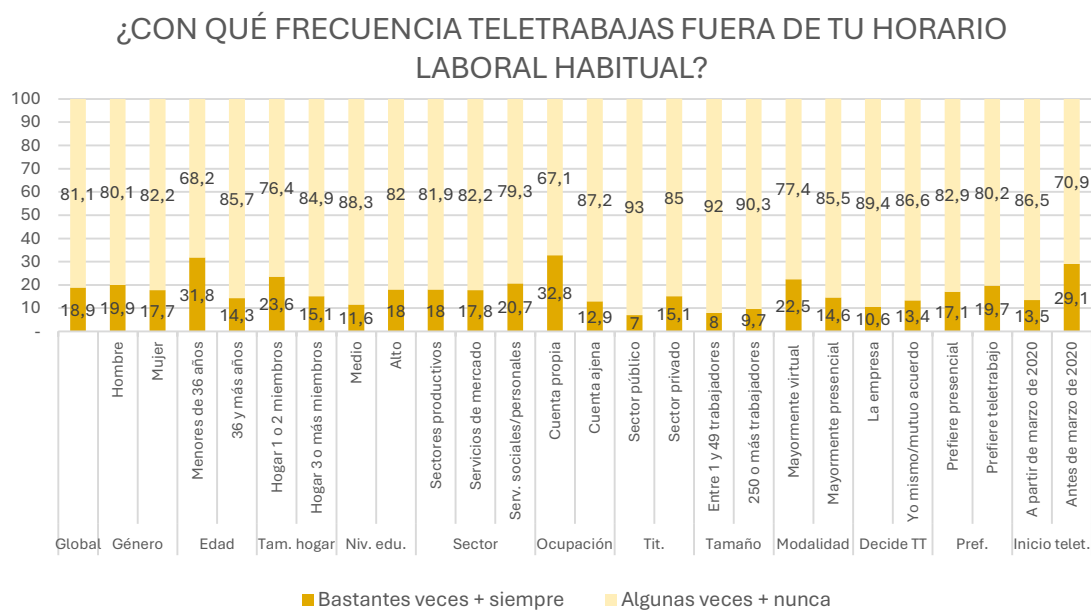


9.5.3 El teletreball implica treballar excedint la jornada laboral habitual



Un altre aspecte que ha estat reportat en els estudis sobre teletreball és treballar més enllà de la jornada laboral establerta. Un 27,55 dels enquestats estan d'acord amb aquesta afirmació. Per grups són els homes, els que tenen nivells d'estudis alt, els que treballen per compte propi i en el sector privat, els que prefereixen el treball presencial i els que van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

9.5.4 Freqüència de teletreball fora de la jornada laboral habitual

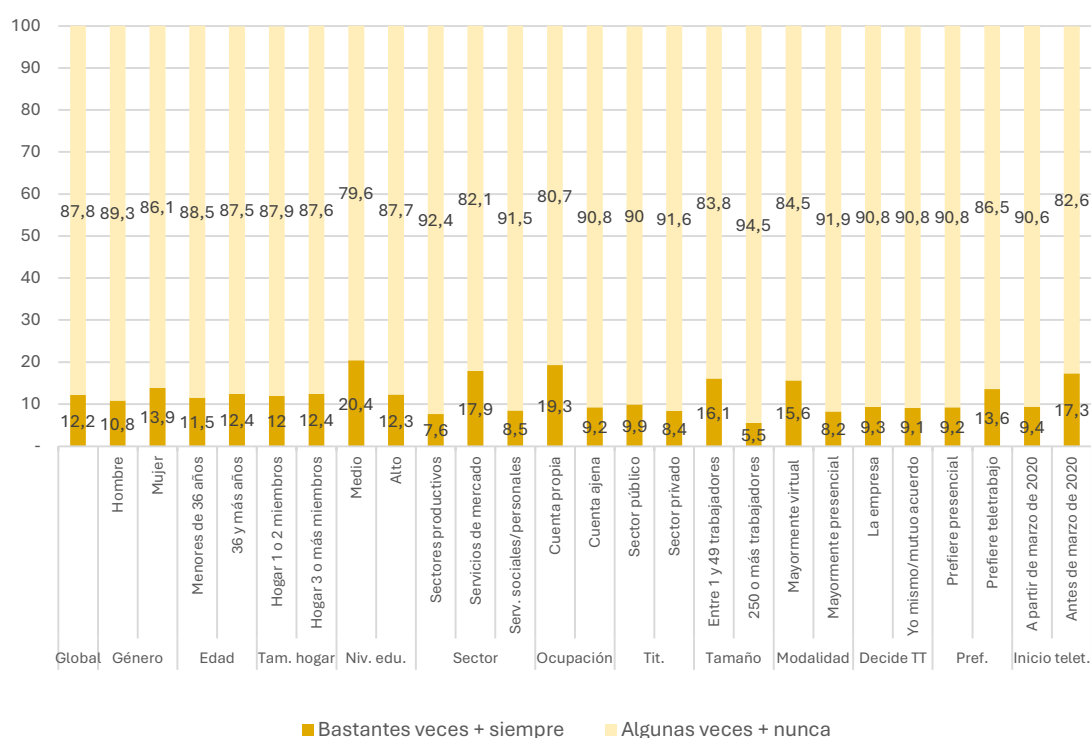


Un 19% dels enquestats indiquen que en bastants ocasions o sempre teletreballen fora de l'horari habitual de la jornada laboral. Això es dona en una proporció més elevada

entre els joves, els quals treballen per compte propi i els qui van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

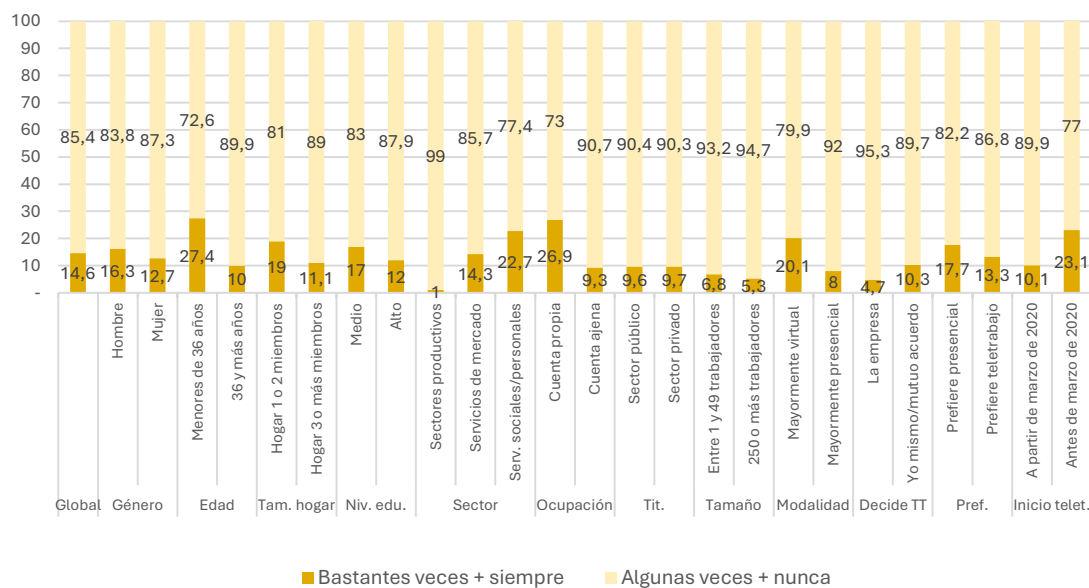
Per tal de conèixer les principals desviacions de l'horari de treball habitual en el teletreball hem preguntat de forma més específica la freqüència amb què l'enquestat treballa en horaris diferents dels quals es poden considerar-se habituals o estàndard. Un 12,2% diu treballar bastants vegades o sempre a la nit. Això es dona en major proporció entre els de nivell d'estudis mitjà, els sectors de serveis generals, els que treballen per compte propi, els que treballen en petites empreses, i els que van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS POR LA NOCHE?



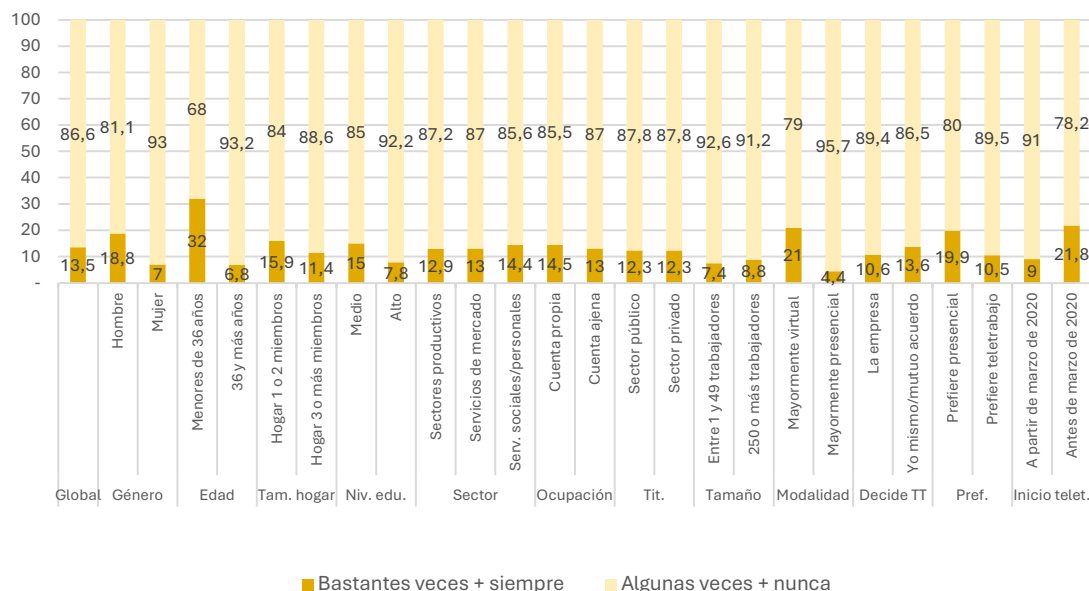
Són un 14,6% els qui treballen bastants vegades o sempre els dissabtes o diumenges. Treballen aquests dies en major proporció els joves, els qui treballen en serveis socials o personals, ho fan per compte propi, predominantment de forma virtual, teletreballen voluntàriament o de mutu acord amb l'empresa, i els que van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS LOS SÁBADOS O DOMINGOS?

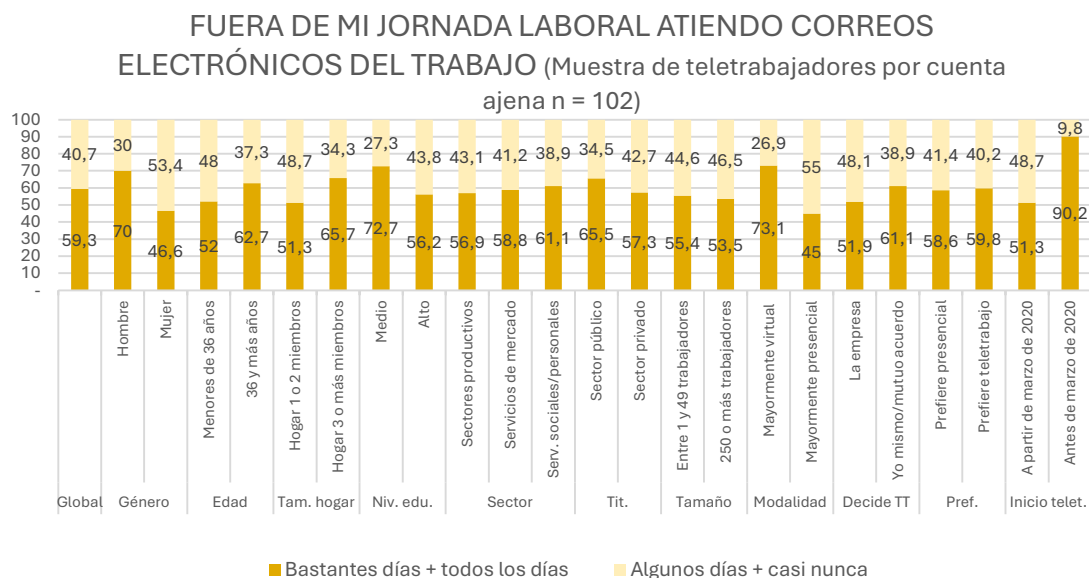


Quant a la realització de jornades extenses (>10 hores al dia) són un 13,5% els qui declaren fer-ho sempre o bastants vegades. Aquest fet predomina en els menuts, joves, nivell d'estudis mitjà, treballen predominantment en modalitat virtual, i van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

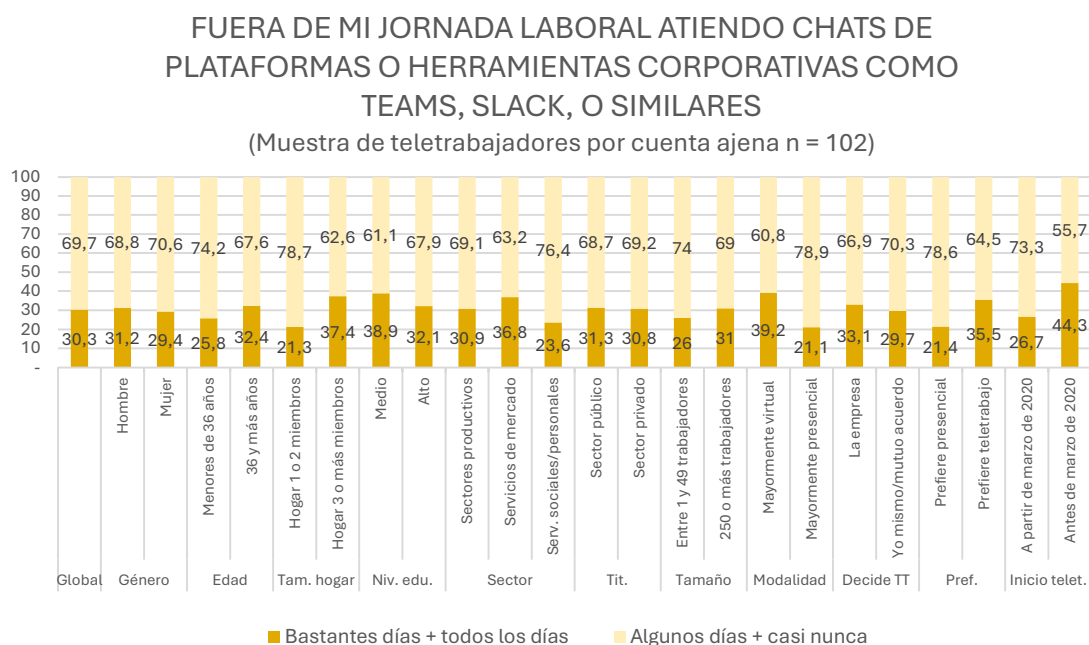
¿CON QUÉ FRECUENCIA TELETRABAJAS MÁS DE 10 HORAS AL DÍA EN TOTAL?



9.5.5 Activitats laborals fora de la jornada



Resulta també important conèixer el tipus d'activitats laborals que realitzen els teletreballadors fora de la seua jornada de treball i en quina mesura aquestes dificulten la desconnexió i estan induïdes per agents externs que d'alguna manera es comuniquen amb ells. És molt habitual que els teletreballadors atenguen correus electrònics fora de la seua jornada laboral sent 6 de cada deu els qui ho fan bastants vegades o sempre. Aquesta proporció és fins i tot més gran entre els batles, els qui viuen en llars de tres membres o més, treballen en modalitat majorment virtual, i van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

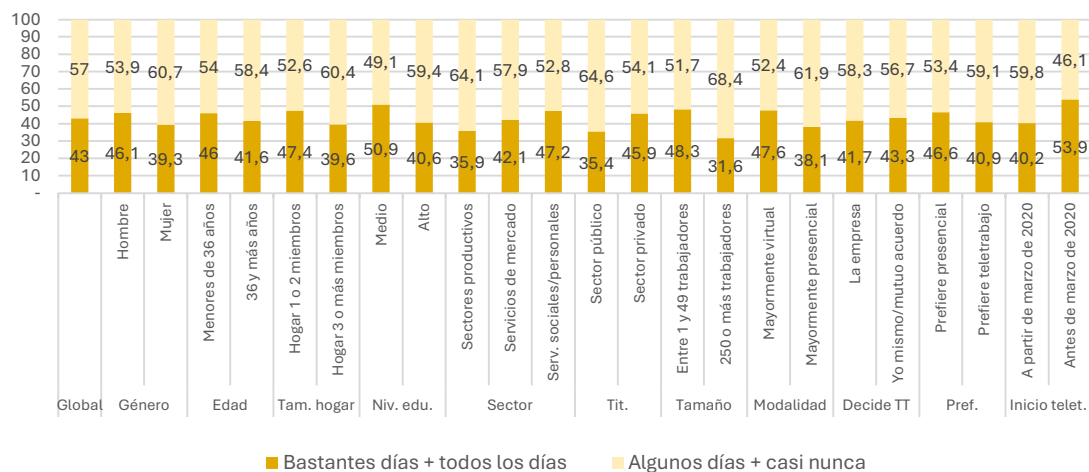


Pel que fa a l'atenció de xats o missatges en eines o plataformes corporatives el percentatge per a la mostra global de teletreballadors se situa al voltant del 30% aquí les

variables diferenciadores són viure en una llar de 3 o més membres, treballar en una modalitat majorment virtual i teletreballar des d'abans de la pandèmia.

FUERA DE MI JORNADA LABORAL ATIENDO CHATS DE TRABAJO EN APLICACIONES DE MENSAJERÍA INSTANTÁNEA COMO WHATSAPP, TELEGRAM O SIMILARES

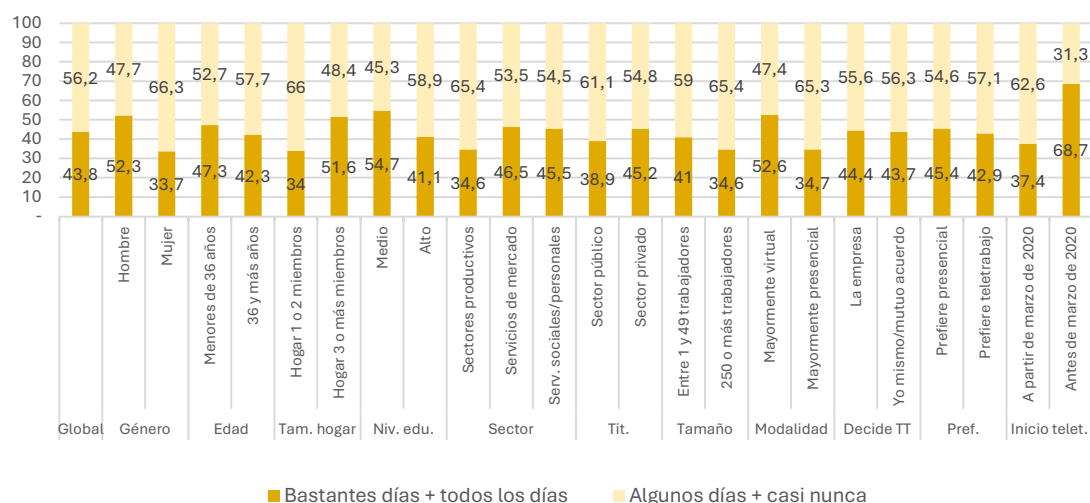
(Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



Per la seua banda són un 43% els qui atenen bastants dies o tots els dies xats de l'empresa en aplicacions de missatgeria instantània. Aquest percentatge s'intensifica entre els treballadors de petites empreses, i els qui teletreballen des d'abans de la pandèmia.

FUERA DE MI JORNADA LABORAL ATIENDO LLAMADAS TELEFÓNICAS O VIDEOLLAMADAS DE TRABAJO

(Muestra de teletrabajadores por cuenta ajena n = 102)



Se situen també al voltant del 44% els qui atenen fora de la jornada laboral trucades telefòniques o videotrucades tots o bastants dies. Aquestes conductes predominen entre els menuts, els qui viuen en llars de 3 o més membres, amb estudis de nivell mitjà, els qui

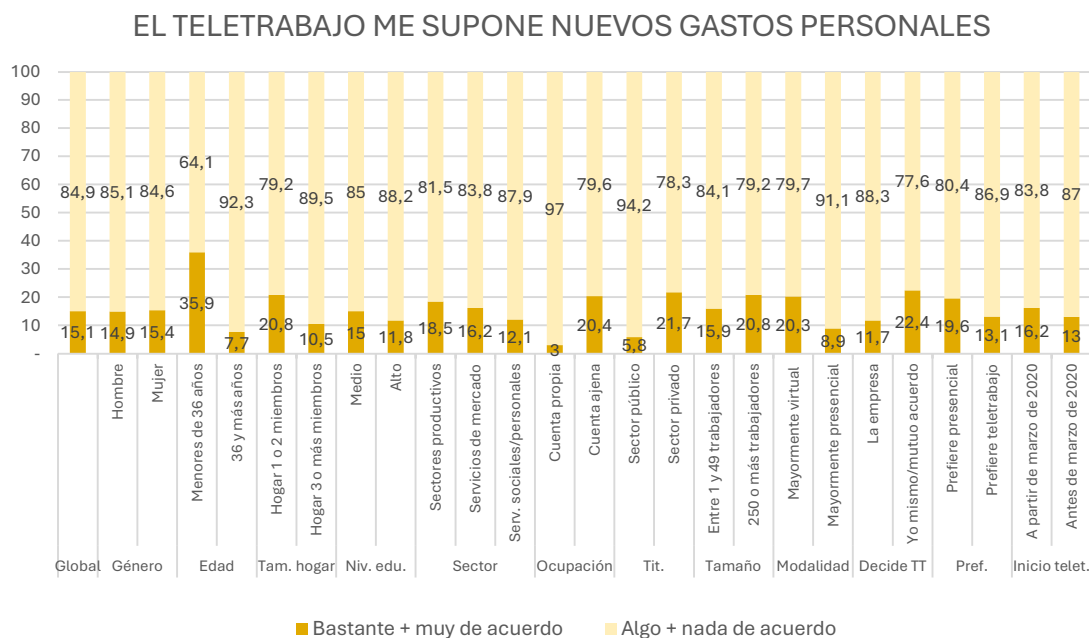
treballen predominantment en entorn virtual, i els qui van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

9.6 Riscos derivats de la manca de recursos per al teletreball

El model Demandes-Recursos del treball assenyalen la importància d'aquests dos components d'entorn laboral i el seu paper per a l'acompliment i el benestar laborals. En aquest estudi atenem els canvis en aquests recursos derivats del teletreball i com la seua escassetat o absència pot ser una font de risc psicosocial laboral.

9.6.1 El teletreball em suposa noves despeses personals

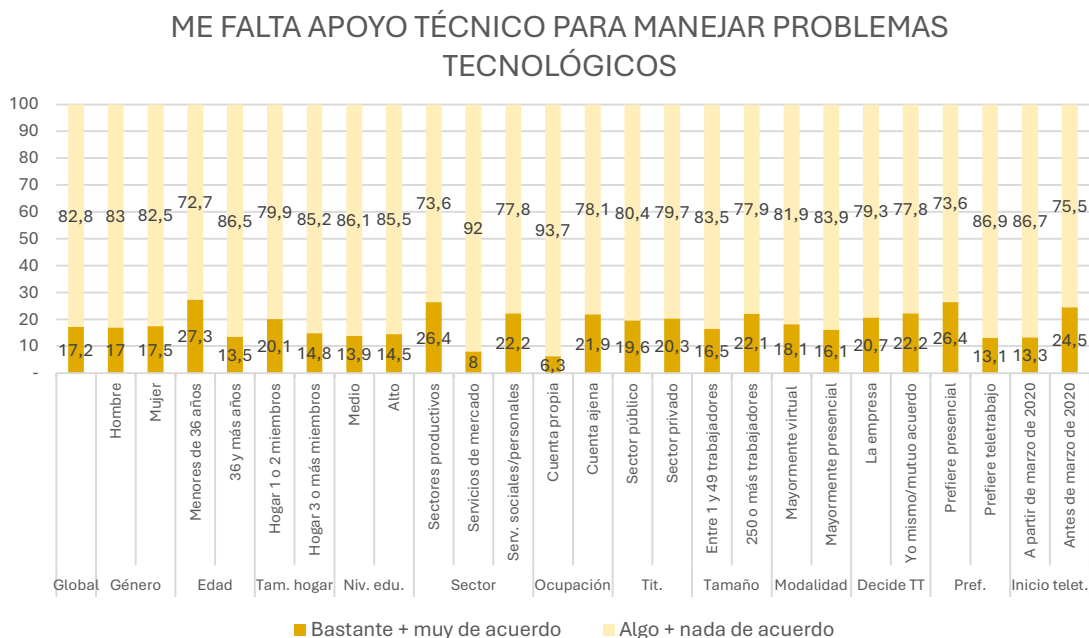
Un aspecte laboral que es pot veure alterat pel teletreball és el dels costos que ha d'atendre el treballador. Habitualment es considera l'estalvi que es deriva de la no necessitat de desplaçaments, però, alhora el teletreball pot generar noves despeses per electricitat, internet, etc. que de vegades són ateses pel treballador totalment o en part. Un 15% dels teletreballadors indiquen el seu acord amb l'afirmació que indica que el treball els suposa noves despeses. Són els joves, els que viuen en llars amb 1 o 2 membres, els quals treballen per compte d'altri, en el sector privat, predominantment en modalitat virtual, per voluntat pròpia o mutu acord amb l'empresa.



9.6.2 Em falta suport tècnic per manejar problemes tecnològics

Un altre element central en termes de recursos per al teletreball és el suport tècnic per manejar els problemes tecnològics que es produeixen en teletreballar. Són un 17,2% els

qui estan completament o molt d'acord amb l'afirmació que estableix que falta suport tècnic. Aquest acord és més gran entre els joves, els sectors de producció, els quals treballen per compte d'altri els qui teletreballen per decisió pròpia o de mutu acord, prefereixen el treball presencial i van començar a teletreballar abans de la pandèmia.



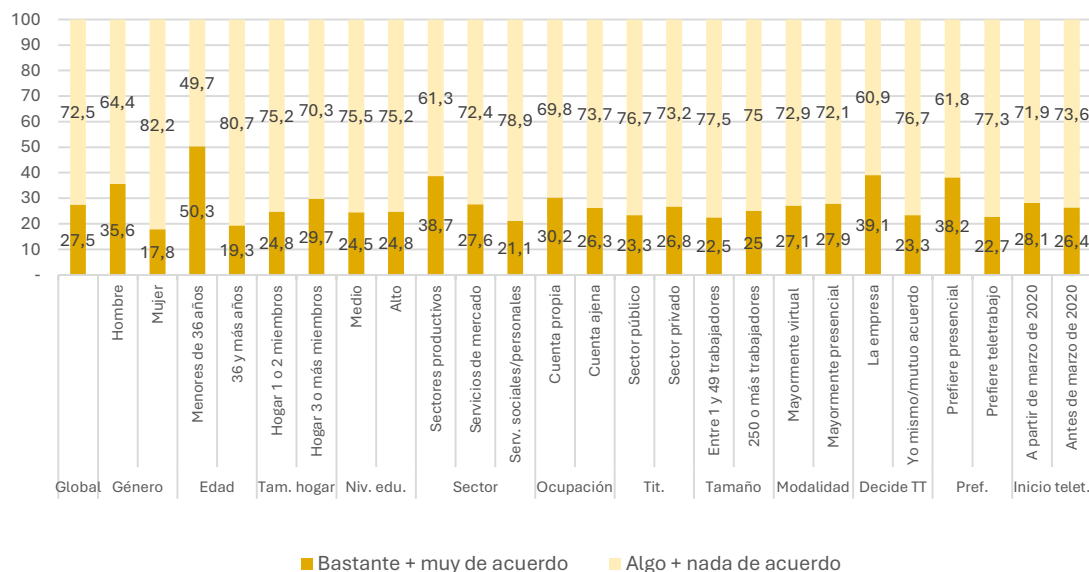
9.7 Riscos relatius a les relacions d'ocupació i la carrera professional

En aquest últim bloc vam considerar els aspectes que poden suposar riscos psicosocials del teletreball, derivats dels canvis que pot introduir en les relacions d'ocupació i en la pròpia carrera professional del treballador. De nou, el teletreball pot tenir aspectes positius en aquests aspectes. Aquí ens interessa determinar el grau en què aquests canvis poden representar riscos psicosocials per al teletreballador.

9.7.1 Augmenta les possibilitats que s'automatitze la meua feina

Una preocupació bastant habitual entre els treballadors davant la introducció de l'ús de les tecnologies digitals és la destrucció de llocs de treball. Ens preguntem si aquest és un factor rellevant quan la tecnificació del lloc de treball es refereix a la seua realització mediada per tecnologies digitals. Un 27,5% dels enquestats estan bastant o molt d'acord amb l'afirmació que indica que el teletreball incrementa les probabilitats que s'automatitze la seua feina. Aquesta proporció es concentra en els menuts, els joves, i els qui prefereixen el treball.

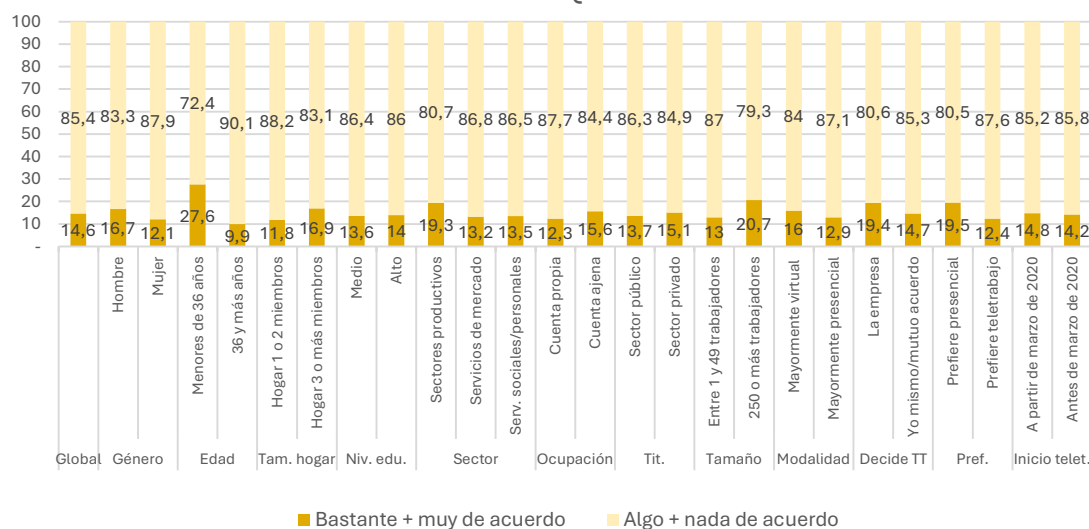
EL TELETRABAJO AUMENTA LAS POSIBILIDADES DE QUE SE AUTOMATICE MI TRABAJO



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

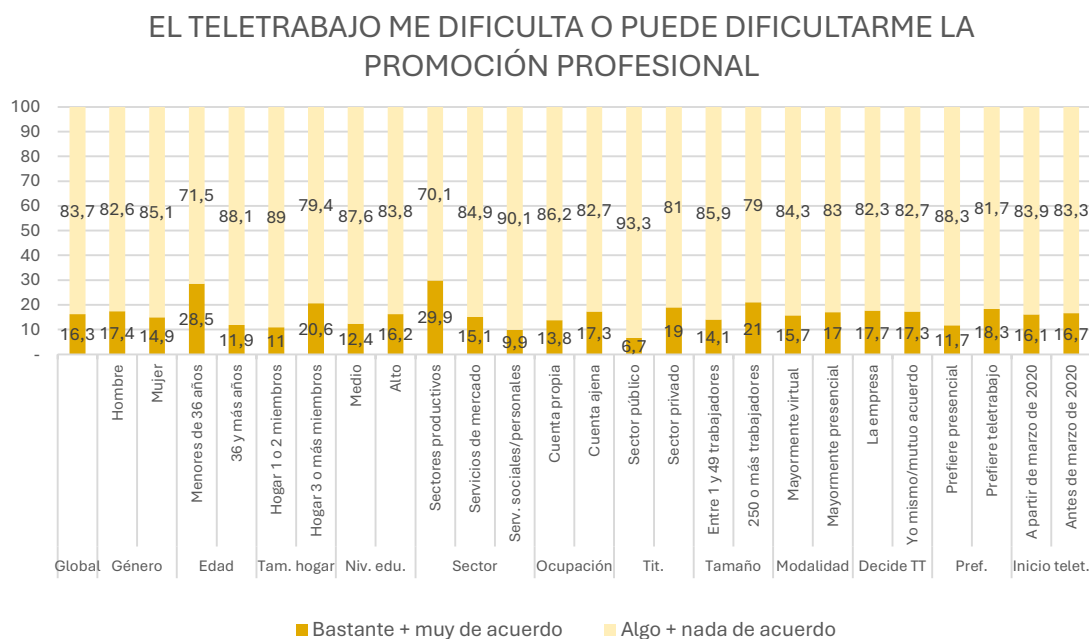
Un altre aspecte rellevant és el que es deriva dels canvis en les condicions de treball en aspectes sobre els quals el treballador no pot influir. Un 14,6% estan molt o bastant d'acord amb aquesta afirmació. Aquest acord és encara més freqüent entre els joves, sense haver-hi diferències significatives en funció de les altres variables de capçalera considerades.

EL TELETRABAJO ME PLANTEA CAMBIOS EN MIS CONDICIONES LABORALES SOBRE LOS QUE NO PUEDO INFLUIR



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

El tercer aspecte considerat en aquest bloqueig es refereix al desenvolupament de la carrera, de forma més específica a la promoció professional. Un 16,3% dels enquestats considera que el teletreball li dificulta o pot dificultar-li la promoció. En aquest cas són els joves els qui mostren una major taxa d'acord amb l'afirmació.



9.8. Una visió de síntesi

Com en capítols anteriors, presentem aquí, agrupats per categories temàtiques a tall de síntesi, les dades comparatives obtingudes en la present edició de l'observatori i els resultats obtinguts en les dues edicions anteriors. Pel que fa a la **valoració dels riscos del teletreball per a la salut** les dades al llarg dels tres anys són molt consistents mostrant que al voltant d'un de cada cinc treballadors percep problemes de salut mental derivats del teletreball, tot i que un de cada deu percep risc addicional d'accidents o d'estrès laboral. Hi ha dos factors que incideixen en diverses d'aquestes valoracions: L'edat (els joves presenten pitjors valoracions) i també la participació del treballador en la decisió de teletreballar (quan no es dona és pitjor la valoració).

Si analitzem la percepció de risc psicosocial, derivat de les **exigències de les tasques de teletreball** identifiquem dos elements importants de risc que es mantenen en les tres edicions de l'Observatori: les *exigències majors per a la protecció de dades i equips* i la *preparació insuficient en competències digitals*. Un tercer element és també rellevant: *l'excés de càrrega de treball*. La resta de riscos relacionats amb les tasques (3 característiques) se situen entre el 12% i el 20% de prevalença segons el risc i any.

Curiosament, són aquestes tres característiques les que s'agreugen per als joves i per als qui prefereixen el treball presencial.

Els riscos psicosocials per la **relació amb els supervisors, comandaments** i companys presenten també nivells molt importants, tot i que es constata una clara tendència a disminuir la seua prevalença al llarg de les tres edicions. En la present edició de l'observatori un de cada 5 enquestats aproximadament percep problemes en aquests aspectes, reduint-se aquesta proporció a un de cada vuit aproximadament pel que fa al deteriorament de la confiança. De nou aquí, en diversos casos, són els joves els que perceben de forma pitjor la situació i també els qui treballen per compte d'altri i en el sector privat.

Les **relacions interpersonals i socials en el treball** són també una font de benestar o, per contra, poden ser una font d'estrés i problemes de salut. De nou la comparació dels percentatges obtinguts al llarg de tres edicions mostra una consistència important per a cadascuna de les fonts de risc considerades. Hi ha un aspecte que és percebut com a risc psicosocial per un percentatge important: la falta de contacte social amb altres persones. Més de 4 de cada 10 enquestats perceben aquest problema en les tres edicions de l'observatori. La resta d'elements considerats tenen una prevalença menor tot i que es refereixen a conductes d'un risc més intens com les agressions verbals o l'assetjament sexual. En aquest apartat, de nou l'edat té un paper diferenciador, essent els joves els que perceben en major proporció aquests riscos.

Un altre aspecte analitzat és el que té a veure amb la conciliació i el treball fora de la jornada laboral, per les implicacions que pot tenir sobre la falta de desconnexió del treball. Dos aspectes són molt rellevants en aquest apartat: les dificultats de desconnexió i l'excés del treball més enllà de la dedicació establerta. La confusió entre els límits entre treball i no treball és també un aspecte rellevant. En tots aquests aspectes, hi ha també una important consistència entre els percentatges obtinguts en les diferents edicions de l'observatori, amb una lleugera tendència al descens. Hem aprofundit en l'anàlisi dels horaris de teletreball "no-estàndard" i aquests es produeixen en un percentatge que se situen al voltant d'un 15% també amb important consistència a través de les edicions de l'observatori. Finalment, ens ha interessat indagar el tipus d'activitats de caràcter digital que amb major freqüència es realitzen en temps de fora del treball. És interessant assenyalar que aquestes activitats són molt freqüents entre els teletreballadors i aquesta freqüència es manté consistentment al llarg de les edicions de l'observatori i mostren una tendència ascendent.

En les qüestions relacionades amb la conciliació i la separació entre treball i temps per a altres activitats i els horaris no estàndard es constata una major prevalença entre els joves els que treballen per compte propi. Pel que fa a les activitats de comunicació laboral fora de la feina aquesta és més gran entre els qui viuen en llars amb 3 o més membres i entre

els qui treballen predominantment en entorns virtuals. Finalment, assenyalar que en pràcticament tots els aspectes considerats, la situació és "pitjor" per als qui van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

La qüestió de la **manca de recursos**, analitzada amb dos ítems, presenta uns nivells moderats de riscos per la seua prevalença i amb una tendència descendent al llarg dels tres observatoris. És interessant assenyalar que la prevalença és més gran en els dos casos per als qui treballen per compte d'altri i per als qui teletreballen per decisió pròpia o de mutu acord amb l'empresa.

Finalment, els aspectes relacionats amb les **condicions d'ocupació i amb la carrera** inclou un risc que està bastant estès (més d'un de cada 4 enquestats ho constata) i que es refereix a l'increment dels riscos per al teletreball que s'automatitze la pròpia feina. Els altres dos riscos relatius als canvis en les condicions de treball sense influència del treballador i a les promocions se situen al voltant del 15% i mostren una tendència descendent en comparació amb edicions anteriors. Tots aquests riscos són percebuts en major proporció pels enquestats menors de 36 anys.

En síntesi, han estat identificats una sèrie de riscos molt generalitzats derivats del teletreball i també una consistència important en la seua prevalença al llarg de les tres edicions de l'observatori, la qual cosa permet identificar i prioritzar actuacions per a la prevenció dels riscos. A més a més, les dades obtingudes també indiquen els grups més vulnerables en el que la percepció dels riscos és més àmplia i freqüent.

Riscos	% 2024	% 2023	% 2022	Gènere	Edat	Mida de la llar	Nivell educatiu	Sector	Ocupació	Tit.	Modalitat	Decisió TT	Preferència	Inici TT
SALUT I ACCIDENTS														
Em genera problemes de salut (e.g. dolor d'esquena, etc)	20,2	24,3	24,6									L'empresa		
Genera riscos addicionals per a la meua salut física	14,4	*	*		Menor a 36 anys									
Genera riscos addicionals per a la meua salut mental	19,7	*	*		Menor a 36 anys						Majorment virtual			
Genera més estrès que el treball presencial	11,4	17,8	20											
Genera riscos addicionals d'accident	10,1	13,7	10,9		Menor a 36 anys			Sector productiu				L'empresa		
TASQUES I ACTIVITATS EN EL TREBALL														
Incrementen els requisits per a protecció de dades i equips	38,7	41,1	42,2	Home									Prefereix presencial	

Necessite més competències digitals per a bon compliment de les meues tasques	30	32,8	31											
Em suposa un excés de càrrega de treball	22,8	21	27,4											
Redueix flexibilitat en la gestió de la meua feina	16	16,1	20,4		Menor a 36 anys								Prefereix presencial	
Dificulta la realització de les meues tasques per manca d'informació o documentació	14	15,6	17,4		Menor a 36 anys				Compte d'altri	Sector privat			Prefereix presencial	
Redueix la meua productivitat	12,1	14	14		Menor a 36 anys								Prefereix presencial	
RELACION AMB SUPERVISOR I COMPANYS														
Fa més difícil el contacte i relació amb el meu supervisor	18,4	27,2	32,1						Compte d'altri	Sector privat				
Dificulta la coordinació amb els meus companys/es	19,1	24	25,6		Menor a 36 anys				Compte d'altri	Sector privat		Jo mateix/ acord		
Ha augmentat la vigilància o supervisió sobre el meu treball	18,4	20,4	23,8		Menor a 36 anys									
Deteriora la relació de confiança amb els supervisors i caps	12,4	25,7	22,1						Compte d'altri					
RELACIONS INTERPERSONALS I SOCIALS														
Em provoca una falta de contacte social amb altres persones	42,1	41	46,2											
Em dificulta o enrareix la relació amb el client	14,1	16,8	18,2		Menor a 36 anys									
Genera riscos addicionals d'agressió verbal	14,4	10,2	11,1		Menor a 36 anys					Sector privat				
Genera riscos addicionals d'assetjament sexual	7,4	13,2	9,7		Menor a 36 anys									
CONCILIACIÓ I TREBALL FORA DE LA JORNADA														
Em dificulta la desconnexió de la feina fora de la jornada	32	29,7	35,2						Compte propi				Prefereix presencial	Abans de març 2020

Ha derivat en una confusió entre l'horari laboral i la meua vida personal	22,2	26,5	32,5											
Implica treballar excedint la jornada laboral habitual	27,5	33,5	30,5		Menor a 36 anys				Compte propi					Abans de març 2020
Freqüència de teletreball fora de la jornada laboral	18,9	23,5	20,2		Menor a 36 anys				Compte propi					Abans de març 2020
Freqüència de teletreball a la nit	12,2	9,3	11,1				Mitjà	Serveis de mercat	Compte propi					Abans de març 2020
Freqüència de teletreball els dissabtes o diumenges	14,6	14,2	10,4		Menor a 36 anys			Serveis socials i personals	Compte propi					Abans de març 2020
Freqüència de teletreball més de 10 hores al dia	13,5	12,6	12,7		Menor a 36 anys						Majorment virtual			Abans de març 2020
Atenc correus electrònics del treball fora de la meua jornada	59,3	43,5	50,2	Home		3 o més membres					Majorment virtual			Abans de març 2020
Atenc xats de plataformes fora de la meua jornada	30,3	*	*			3 o més membres								
Atenc xats de feina a Whatsapp o similars fora de la meua jornada	43	39	37,9											
Atenc trucades o videotrucades fora de la meua jornada	43,8	33,5	35,6	Home		3 o més membres	Mitjà				Majorment virtual			Abans de març 2020
FALTA DE RECURSOS														
Em suposa noves despeses personals	15,1	21,6	25,3		Menor a 36 anys				Compte d'altri	Sector privat		Jo mateix/ acord		
Em falta suport tècnic per manejar problemes tecnològics	17,2	19	20,7						Compte d'altri			Jo mateix/ acord		
OCUPACIÓ I CARRERA														
Augmenta les possibilitats que s'automatitze la meua feina	27,5	30,2	25,9	Home	Menor a 36 anys									
Em planteja canvis en les meues condicions laborals sobre	14,6	22	25,8		Menor a 36 anys									

els quals puc influir														
Em dificulta o pot dificultar-me la promoció professional	16,3	19,7	20,3		Menor a 36 anys									

*Ítems agregats el 2024

10. SATISFACCIÓ I PREFERÈNCIES SOBRE EL TELETREBALL

En el present capítol analitzem les respostes actitudinals dels teletreballadors davant el teletreball. A més, analitzem les preferències sobre el teletreball. En relació amb les edicions anteriors hem inclòs dues preguntes més que ens permeten comprendre millor cadascun dels fenòmens referits. D'una banda, per comprendre de forma més precisa les respostes de la satisfacció amb el teletreball és important conèixer també la satisfacció global amb el treball. Això és d'especial interès tenint en compte que les configuracions que van cobrant major presència són configuracions híbrides i, per tant, una valoració del treball en el seu conjunt pot afegir informació a la valoració que es fa de la part del treball que es realitza en modalitat de teletreball. També era important completar la informació que havíem obtingut sobre les preferències del teletreball. En edicions anteriors hem demanat la preferència dels teletreballadors sobre teletreballar. Tanmateix, no teníem coneixements sobre les preferències de l'empresa. En els últims anys, s'ha constatat que a les empreses s'ha produït un moviment requerint de nou el treball presencial i, reduint el treball en remot. Ara bé, alhora hem vist emergir amb molta amplitud múltiples solucions híbrides. Era important doncs conèixer, a través de la informació del teletreballador, el posicionament preferencial de la seua empresa respecte del teletreball. D'aquesta manera, és possible establir comparacions entre les diferents posicions preferencials.

10.1 Satisfacció amb el treball i la modalitat de teletreball

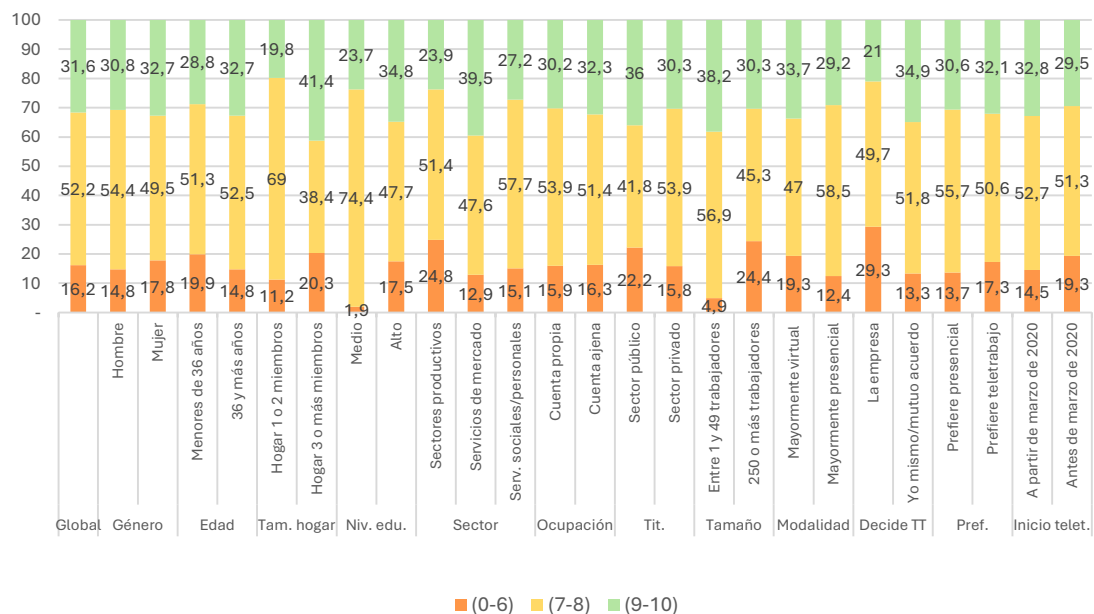
Com acabem d'assenyalar en aquesta secció analitzem els nivells generals en satisfacció amb el propi treball per part dels teletreballadors enquestats, posteriorment considerem els nivells de satisfacció amb el fet específic de teletreballar i per últim demanem als participants en l'estudi que ens indiquen si després d'haver començat a realitzar activitat laboral en modalitat de teletreball, la seua satisfacció ha millorat, romans igual o ha millorat.

10.1.1 Nivells de satisfacció general amb el treball

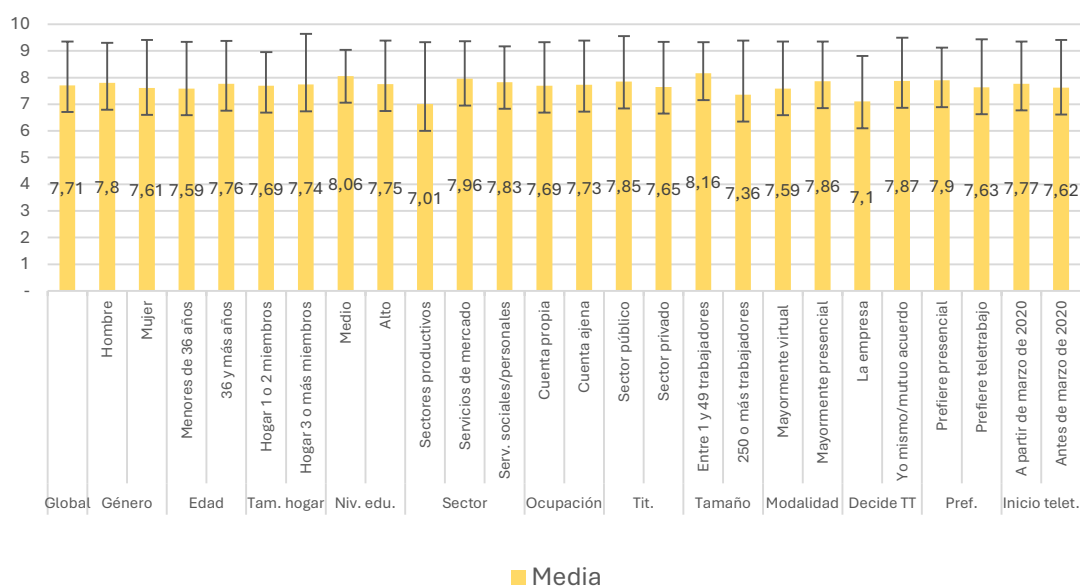
Per determinar els nivells de satisfacció general amb el treball hem plantejat una pregunta sobre aquest aspecte amb un rang de resposta de 0 (gens satisfet) a 10 (completament satisfet). Tenint en compte la distribució amb biaix positiu en les tendències de resposta a aquest tipus de qüestions, hem agrupat les respostes en tres categories de 0 a 6 (baixa) 7 i 8 (mitjana satisfacció) i 9-10 (alta). Els resultats mostren que un 16,2% dels enquestats se situen en el nivell baix, un 52,2% en el nivell mitjà i un 31,6% en el nivell alt. La mitjana de satisfacció general en el treball per a tota la mostra ascendeix a 7,71 i l'anàlisi comparativa mostra que aquesta satisfacció és

comparativament més gran en els sectors de serveis que en els de producció, en les empreses petites en comparació amb les grans, en els treballadors que ha decidit teletreballar per si mateixos o amb l'empresa.

¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO?



¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO? (Media y SD)

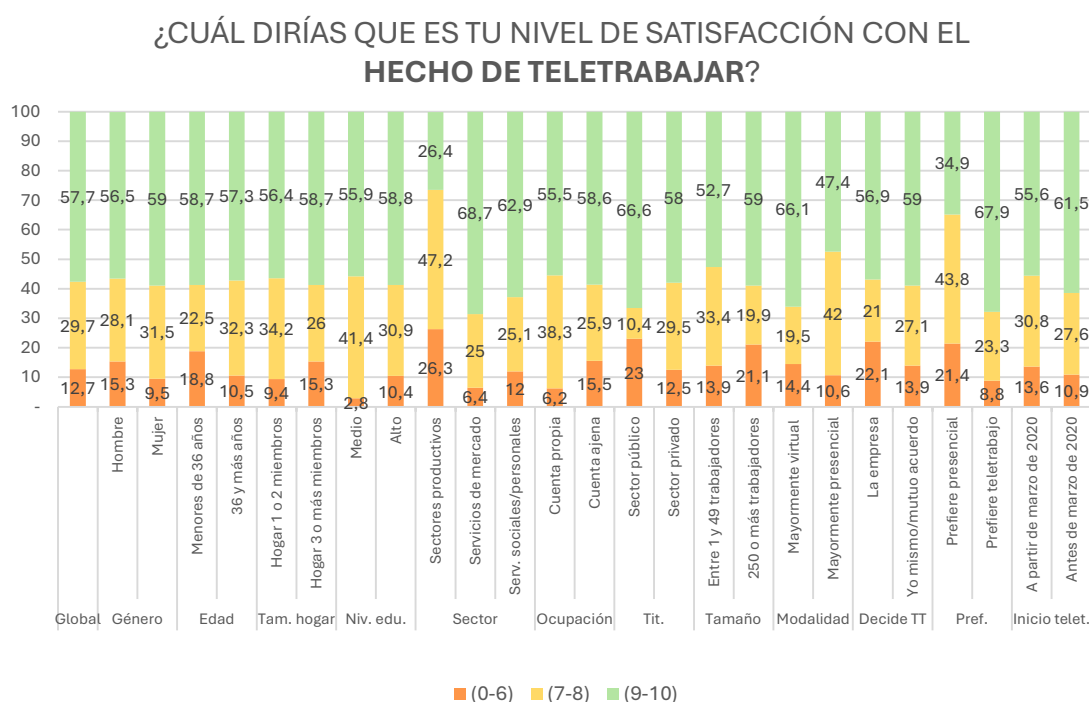


10.1.2 Nivells de satisfacció amb el fet de teletreballar

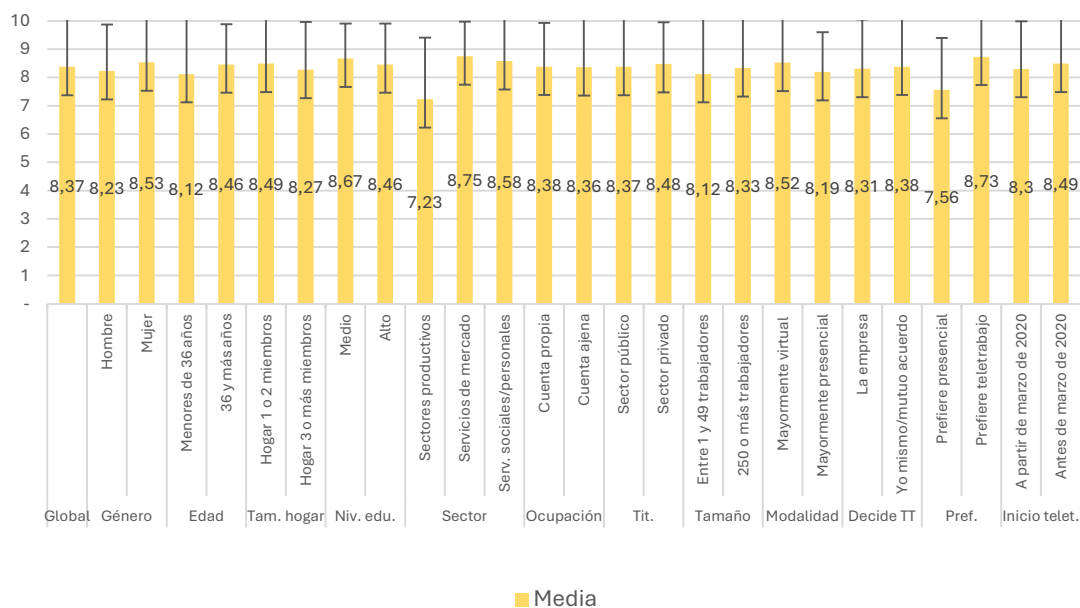
Quan plantegem amb els mateixos procediments la qüestió de la satisfacció amb el fet de teletreballar, obtenim una distribució clarament diferent. Aquí la satisfacció és molt més gran comparativament. De fet, en el nivell baix de l'escala (1-6) s'ubica un 12,7% en el nivell mitjà (7-8) s'ubica un 29,7% i en el nivell alt (9-10) se situa un 57,7% més de la meitat de la mostra. Aquests resultats, quan es computa la mitjana per a tota la mostra agafen una puntuació mitjana de 8,37 punts el que posa de manifest que aquesta faceta del treball millora de forma important la satisfacció del treball dels empleats d'una empresa.

Els resultats obtinguts durant l'edició de l'any anterior de l'observatori van tindre la següent distribució de percentatges (nivell baix, 21,4; mig 40,1% i alt 38,4%). La mitjana assoleix un valor en aquest cas de 7,78 punts. Aquest resultat mostra una puntuació clarament favorable de la satisfacció amb el fet de teletreballar. És important considerar que potser aquest increment vinga produït perquè en aquesta ocasió la pregunta de la satisfacció amb el teletreball ha vingut precedida per una sobre la satisfacció laboral general. En futures edicions caldrà analitzar si es continua produint la desviació positiva de la satisfacció amb el fet de teletreballar i calibrar millor l'abast d'aquesta desviació.

En anàlisi diferencial per grups durant la present edició mostra que els treballadors dels sectors de serveis mostren nivells més alts de satisfacció per teletreballar que els dels sectors de producció. Lògicament, aquesta satisfacció és significativament més gran per a aquells que prefereixen el teletreball.



¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL HECHO DE TELETREBAJAR? (Media y SD)

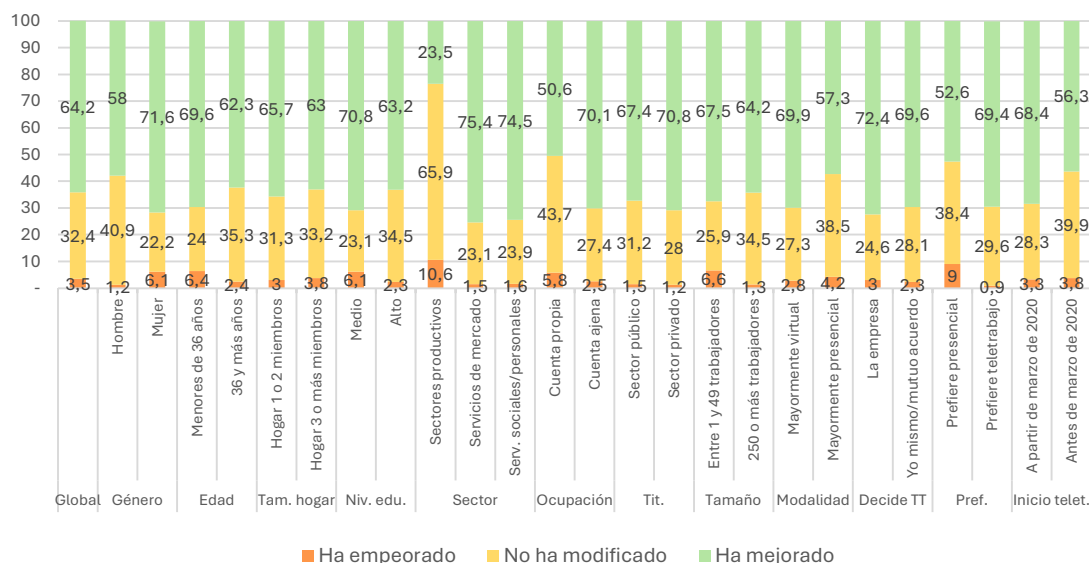


10.1.3 Canvis de la satisfacció laboral per la realització de teletreball

El tercer aspecte considerat en analitzar la satisfacció és el relatiu al canvi produït en la satisfacció laboral derivat de la realització del teletreball. Hem plantejat la pregunta de si el fet de teletreballar ha millorat, empitjorat o no ha influït en el seu nivell de satisfacció amb la feina. Les respostes durant la present edició mostren que només un 3,5% indica que la seua satisfacció ha empitjorat, un 32,4% indica que no s'ha modificat i un 64,2% indiquen que ha millorat. Comparant aquests resultats amb els de l'any anterior, constatem un canvi clarament positiu sobre el canvi que es produeix pel teletreball. L'any anterior un 8,6% indicava que havia empitjorat, un 42,7% indica que no hi ha hagut canvis i un 48,7% assenyalava que el teletreball havia millorat la seua satisfacció laboral. La diferència en punts percentuals dels qui han millorat és de 15,5 punts. Aquestes dades advoquen en la direcció que indica que el treball híbrid amb un component de teletreball en diferents configuracions és un valor addicional per als treballadors i les organitzacions, si volen atreure i retenir talent, hauran d'adoptar estratègies de disseny de modalitats i configuracions híbrides que siguin productives i eficaces i també atractives per als treballadors.

L'anàlisi dels canvis en la satisfacció derivats del teletreball mostra que la millora de la satisfacció es dona en major mesura en les dones, en els sectors de serveis, sent molt baix aquest percentatge en els sectors de producció, en els treballadors per compte d'altri i del sector privat i en els quals prefereixen teletreballar.

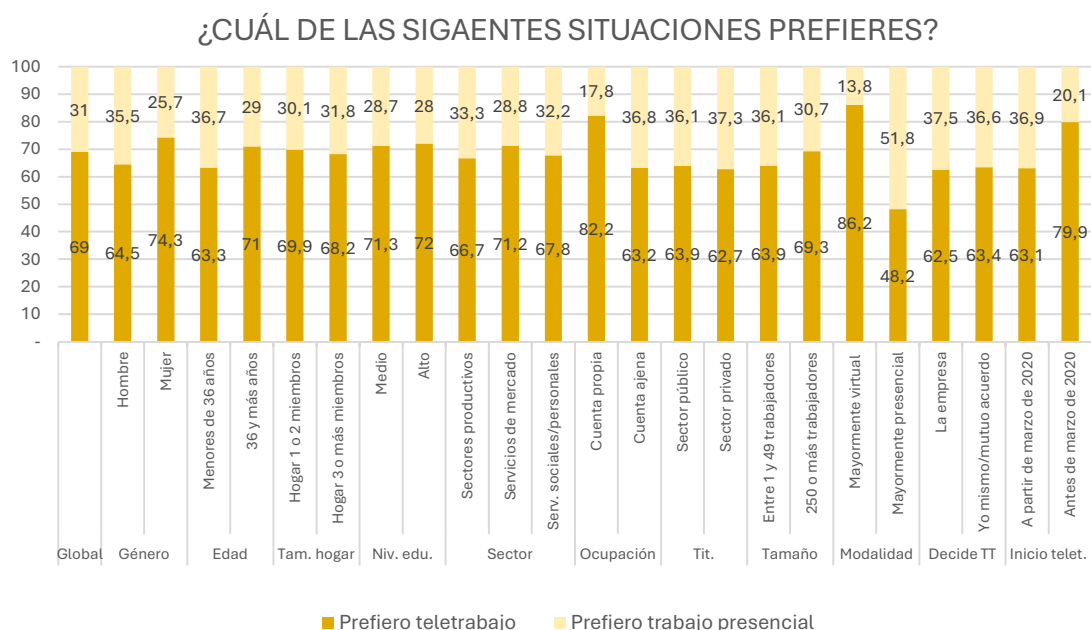
CAMBIOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DERIVADOS DEL TELETRABAJO



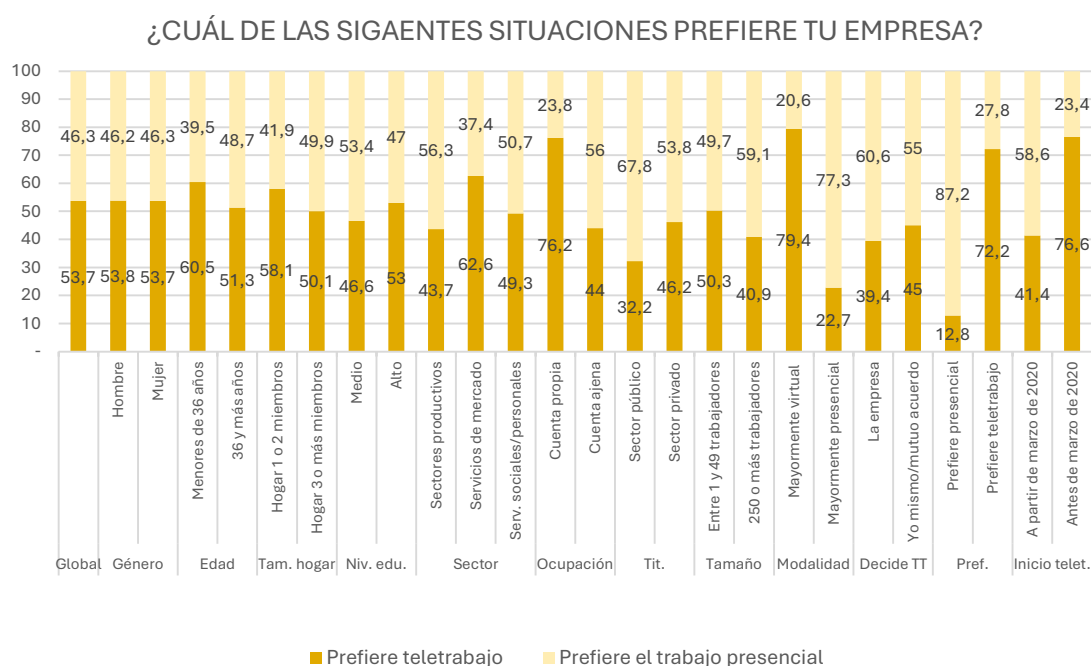
10.2 Anàlisi de les preferències sobre el teletreball vs el treball presencial

Un altre aspecte que permet determinar les respostes afectives davant el teletreball fa referència a les preferències dels teletreballadors. Tots els enquestats han realitzat alguna experiència de teletreball per la qual cosa poden, en base a ella, expressar les seues preferències sobre aquesta modalitat de treball. Hem plantejat de forma dicotòmica les opcions plantejades per tal de conèixer la preferència predominant, en el seu conjunt. Els resultats obtinguts mostren un clar predomini de la preferència pel teletreball (un 69%) enfront dels qui no ho prefereix (31%). En l'edició anterior mostraven una divisió per meitats, assolint la preferència del teletreball en el 50,4% i el treball presencial en el 49,6%. Es constata doncs un clar increment de la preferència pel teletreball, entre els teletreballadors. Aquestes preferències són encara més grans en què treballen per compte propi, en el sector públic, en els qui tenen una feina majorment virtual, i en els qui van començar a teletreballar abans de la pandèmia.

En la present edició de l'Observatori hem inclòs una pregunta "paral·lela" a l'anterior en la qual s'indaga la visió del treballador sobre les preferències de la seua empresa pel teletreball. Aquesta inclusió ens la plantejem perquè en diversos estudis i en múltiples informacions s'assenyala la tendència de les empreses a restablir el treball presencial. Els resultats obtinguts indiquen que, segons la informació dels teletreballadors, el 53,7% de les empreses en les quals treballen prefereixen el teletreball i el 46,3% prefereixen el treball presencial.

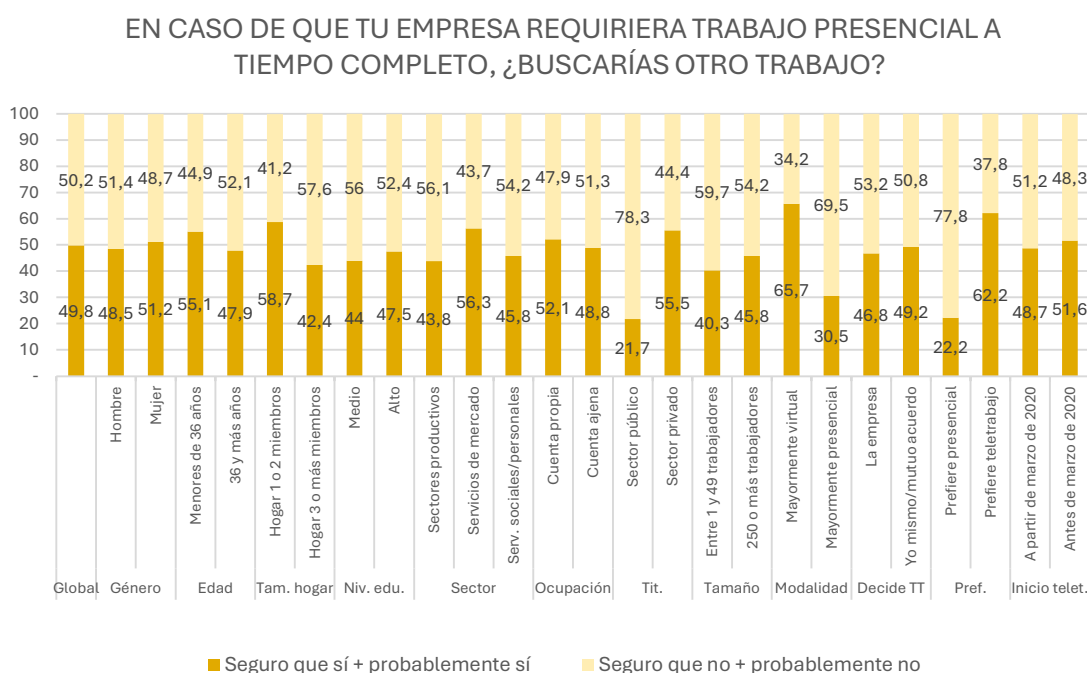


És important prendre en consideració que la informació s'obté de treballadors que tenen part de la seua activitat laboral en teletreball, després això significa que les seues empreses d'una manera o altra tenen establerta aquesta modalitat de treball, la preferisquen o no. Si analitzem les diferències significatives per subgrups cal assenyalar, que la preferència pel teletreball s'incrementa en les empreses dels sectors de serveis de mercat, en els treballadors per compte propi, en les empreses dels qui tenen una feina majorment virtual, en les dels qui prefereixen el teletreball i en les que empen treballadors que es van iniciar en el teletreball abans de la pandèmia. És important aprofundir en aquest tipus d'informació que les diferents modalitats de treball híbrid serà un repte per a un bon nombre de les empreses.



10.3 Propensió a abandonar la feina si l'empresa exigeix el treball presencial

Finalment, per determinar la força de la preferència pel teletreball hem plantejat la qüestió de si buscarien una altra feina en el cas hipotètic que la seua empresa requerís treball presencial a temps complet. Les alternatives de resposta són: segur que no, probablement no, probablement sí i segur que sí. Si agrupem les respostes en què indiquen propensió a buscar una altra feina davant les que hi romandrien, veiem que el 49,8% tendeixen a buscar una altra feina mentre que un 50,2% no es plantejarien probablement aquesta opció. Els resultats de l'any anterior, el 31,2% tenen una preferència per canviar d'empresa i un 68,8% no en tenen. Es constata una evolució cap a una major valoració de la possibilitat de teletreballar en el treball i la consideració d'aquest aspecte com un element valuós que influeix sobre la recerca i l'acceptació d'un treball. L'anàlisi per subgrups mostra que són més favorables a canviar de feina en cas de no poder teletreballar en absolut en aquells enquestats que visquen en llars d'un o dos membres, els que treballen en el sector privat, els que treballen en entorns majorment virtuals, i els que prefereixen el teletreball.



En síntesi, s'observa entre els que tenen alguna experiència en teletreball una actitud clarament positiva davant d'aquesta modalitat de treball, i això s'observa en els dos indicadors sobre satisfacció amb el teletreball, un en termes absoluts i un altre en valorar el canvi per la introducció del teletreball. Aquesta tendència mostra una tendència ascendent i el teletreball té en la gran majoria de casos un paper potenciador de la satisfacció laboral general. Quan es contraposa el teletreball a la feina presencial, les preferències també han evolucionat cap a un predomini de la preferència pel teletreball.

Finalment, també ha augmentat sensiblement la intenció de buscar una altra feina si se'ls obligués a treballar presencialment a temps complet com a única opció.

Visió de síntesi

Riscos	% 2024	% 2023	% 2022	Gènere	Edat	Mida de la llar	Mida d'empresa	Sector	Ocupació	Tit.	Modalitat	Decisió TT	Preferència	Inici TT
SATISFACCIÓ AMB EL TREBALL														
Alta satisfacció amb el treball	31,6	*	*			3 o més membres	Entre 1 i 49 treballadors	Serveis de mercat						
Alta satisfacció amb el fet de teletreballar	57,7	38,4	40,7					Serveis de mercat		Sector públic	Majorment virtual		Prefereix teletreball	
Millora en la situació laboral amb el teletreball	64,2	48,7	44,5	Dona				Serveis de mercat / socials i personals	Compte d'altri	Sector privat		L'empresa		
PREFERÈNCIA SOBRE EL TELETREBALL														
Treballadors que prefereixen el teletreball	69	50,4	52,7						Compte propi		Majorment virtual		N/A	Abans de març 2020
Empreses que prefereixen el teletreball	53,7	*	*					Serveis de mercat	Compte propi		Majorment virtual		Prefereix teletreball	Abans de març 2020
Més propensió a abandonar la feina si l'empresa exigeix el treball presencial	49,8	31,2	26,6		Menors de 36 anys	1 o 2 membres		Serveis de mercat		Sector privat	Majorment virtual		Prefereix teletreball	

*ítems agregats el 2024

CONCLUSIONS

El present estudi té com a objecte identificar les principals característiques del teletreball a la Comunitat Valenciana. Es tracta de determinar el seu volum i tendències identificar els reptes, amenaces i oportunitats tant per a treballadors com per a les empreses i detectar debilitats i fortaleces 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 2.010 persones de la Comunitat Valenciana entre el 14 i el 30 de maig de 2024 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 i perfil de la persona teletreballadora

Magnitud: Sobre el total de persones treballadores enquestades, gairebé la meitat realitza una activitat laboral compatible amb el teletreball, però només un 15,39% teletreballen. Això suposa que a penes un terç (32,4%) dels qui podrien teletreballar d'acord amb la naturalesa de la seua activitat, es troben actualment teletreballant totalment o parcialment. En aquest sentit, queda un ampli marge per a l'increment d'aquest tipus de modalitat en un futur.

Perfil de gènere: La proporció d'homes i dones en el teletreball és similar, encara que lleugerament superior en homes (54,3% homes enfront de 45,7% dones). Aquesta tendència s'ha mantingut en els últims tres anys, sense diferències significatives entre teletreballadors i no teletreballadors. Per tant, no es pot entendre que el treball siga una alternativa de modalitat laboral especialment lligada a un gènere concret.

Edat: El grup d'edat més representat en el teletreball és el de 35 a 45 anys, que constitueix el 35% dels teletreballadors. D'altra banda, els menors de 26 anys i els majors de 56 estan sobrepresentats entre els teletreballadors. La baixa presència de joves pot deure's a falta d'experiència o "confiança" per part de l'empresa a causa de la falta d'antiguitat, la dels majors tal vegada per falta de competències tecnològiques o reticències a aplicar canvis en el model de treball. Això ha estat una tendència constant que de fet s'ha accentuat aquest any.

Distribució geogràfica i origen: Un 51,1% dels teletreballadors resideix en entorns urbans (més de 50.000 habitants), percentatge lleugerament superior al 46,1% dels no teletreballadors. Això suposa que, malgrat la possibilitat de realitzar l'activitat en remot, el teletreball no té especial impacte en les zones rurals, sent una activitat fins i tot més

l·ligada als entorns urbans que el treball presencial. Respecte de l'origen, hi ha una major incidència de persones nascudes fora d'Espanya entre els teletreballadors (13,6%) que entre els no teletreballadors (7,3%). A més, en el cas dels teletreballadors, tot i que els migrants d'origen llatinoamericà continuen sent majoria, hi ha una presència més elevada de població d'origen europeu.

Llar de la persona teletreballadora: No s'han observat diferències notables entre les llars de les persones teletreballadores i no teletreballadores d'acord amb el nombre de persones que habiten la llar o que resulten econòmicament dependents. Si bé el teletreball pot resultar atractiu des del punt de vista de la conciliació familiar, a la pràctica no sembla que aquesta modalitat concentre les persones amb més necessitats de conciliació.

Nivell socioeconòmic, formació i estatus laboral: Les persones teletreballadores enquestades mostren un nivell socioeconòmic alt o mitjà-alt en major proporció (66,7%) que els no teletreballadors (48,8%). Així mateix, la immensa majoria té nivells educatius alts (81,9%), principalment en àrees d'Enginyeria i Arquitectura, i Ciències Socials i Jurídiques. El teletreball resulta, per tant, més comú entre els qui compten amb formació especialitzada i ingressos mitjans o elevats. Respecte a l'estatus laboral, s'observa una major incidència dels treballadors per compte propi en el teletreball (33,8% enfront del 15,2%). D'altra banda, no es troben diferències entre les persones teletreballadores i no teletreballadores d'acord amb el tipus de contracte, de jornada, situació de pluriocupació o intenció de canviar de feina.

"El perfil de la persona teletreballadora a la Comunitat Valenciana tendeix a ser un home o una dona d'entre 35 i 45 anys, amb nivell socioeconòmic i educatiu alt, residint en entorns urbans, amb estudis en àrees com Enginyeria o Ciències Socials. La menor representació de joves i majors en el teletreball suggereix certa bretxa generacional en l'adopció d'aquesta modalitat laboral."

2. Característiques del teletreball

Context sectorial i empresarial: Enguany el teletreball a la Comunitat Valenciana mostra una disminució en el sector públic, el qual prima la seua activitat en la prestació de serveis socials i personals. D'altra banda, hi ha una major concentració de persones teletreballadores en empreses grans. Les dones i els joves tendeixen a teletreballar més en empreses petites que altres grups, mentre que els treballadors amb nivells educatius alts són més presents en grans empreses. La decisió de teletreballar és més flexible en el sector públic, tot i que la imposició per part de l'empresa és similar en tots dos sectors. El creixement del teletreball en empreses petites després del 2020 suggereix una

adaptació a noves formes de treball després de la crisi pandèmica que s'han mantingut posteriorment entre les PIMEs.

Declaració de l'activitat: La gran majoria de les persones teletreballadores realitza la seua activitat de manera formal i declarada (93,4%). No obstant això, la informalitat es dispara fins a un 23,5% en el cas dels menors de 36 anys, i també resulta significativa en el sector de serveis socials i personals (11,7%). Malgrat aquests índexs, la baixa informalitat en termes generals (6,6%) indica que el teletreball no està directament relacionat directament amb un augment d'activitats econòmiques informals o no regulades.

Falsos Autònoms: La implantació del teletreball i la sortida del treballador del centre de treball pot ser un pretext per amagar, mitjançant la imatge d'una prestació de serveis per compte propi, realitats de dependència laboral. Atés que la incidència del treball autònom en el teletreball resulta més destacada que en el treball convencional, resulta interessant visibilitzar fins a quin punt el fenomen dels falsos autònoms pot incidir en aquest sector. En aquest sentit, hem trobat els següents indicadors que poden suposar indicis de laboralitat entre les persones teletreballadores autònomes:

- *Imposició de l'horari de treball:* el 29,3% no pot decidir el seu horari.
- *Limitacions a la substitució o a la subcontractació:* el 64% diu no poder subcontractar o ser substituït sense el permís del client sempre o en força ocasions.
- *Determinació de la forma de treball:* un 4,8% diu no tenir llibertat per determinar la forma en què exerceix la seua feina, dada que s'eleva al 10,4% en el cas de les dones.
- *Clients intermediaris:* El 23,7% diu treballar per a clients que revenen la seua feina a un tercer.
- *Fixació de preus:* Un 24,3% no pot negociar les seues tarifes i ha d'acceptar el preu imposat pel client.

En aquest sentit, un de cada quatre teletreballadors autònoms manifesta indicis de laboralitat que poden estar indicant-nos una incidència important del fenomen dels falsos autònoms en aquest àmbit.

Tipus de treball realitzat: El 46,4% dels teletreballadors realitzen activitats que requereixen titulació universitària, però, a causa de l'alt percentatge de persones amb estudis superiors en el teletreball, un 28,6% realitzen tasques per a les quals es troben sobrequalificats. Igualment, s'observa com els menors de 36 que teletreballen desenvolupen tasques elementals en molta major mesura que els majors de 36 anys (35,5% enfront del 5,7%). Finalment, s'observa en el teletreball una bretxa de gènere pel

que fa als llocs de gerència i direcció, on s'ubiquen el 8,3% de les dones enfront del 18,2% dels homes.

Inici del teletreball: El 65% va començar a teletreballar amb posterioritat a març de 2020, dels quals, dos de cada tres ho van fer entre març de 2020 i març de 2022, la qual cosa revela el fort impacte de la pandèmia en la implantació d'aquesta modalitat. De fet, el 49,8% dels enquestats refereixen que el teletreball va ser implementat per les seues empreses precisament durant la pandèmia.

Grau, freqüència i lloc de teletreball: El 54,7% teletreballen 3 o més dies a la setmana, i un de cada cinc teletreballen el total de la jornada. En relació amb el teletreball regular (30% de la jornada en un període de referència de 3 mesos), el 78,2% diu trobar-se en aquesta situació. Respecte del lloc de treball, es manté el propi domicili com l'espai de teletreball per excel·lència (90,5%).

"El teletreball a la Comunitat Valenciana es caracteritza per una alta incidència d'activitats professionals que requereixen qualificació universitària al mateix temps que presenta un nombre important de situacions de sobrequalificació. Persisteixen bretxes de gènere en llocs directius i una sobrerrepresentació de joves en activitats elementals. Respecte a les situacions de formalitat i informalitat, no s'observa incidència rellevant de treball no declarat, però sí de relacions laborals encobertes com a autònoms que poden afectar una quarta part dels treballadors per compte propi en aquesta modalitat. En relació amb el grau, freqüència i lloc, la majoria dels teletreballadors realitza la seua tasca des del domicili propi i en modalitat híbrida majorment virtual."

3. Condicions ofertes per l'empresa

Flexibilitat: La flexibilitat temporal, espacial i organitzativa continuen sent una característica destacada del teletreball, tot i que lluny d'afectar la totalitat de les persones teletreballadores per compte d'altri. El 59,8% dels empleats que teletreballen diuen poder triar lliurement el seu horari i dies de feina, el 73,2% triar el lloc des d'on treballa i el 78,2% poder autoorganitzar la seua feina. Els majors índexs de flexibilitat s'observen entre els majors de 36 anys, els homes i el sector públic.

Decisió de teletreballar: Aquest any s'ha reduït el teletreball per imposició empresarial al 18,8% dels casos, sent el mutu acord la forma més estesa d'implementació del teletreball (61,6%). Hi ha una menor imposició en el sector públic (12,6%) que en el privat (21,3%),

i les dones es veuen obligades per l'empresa a teletreballar per l'empresa en molta major mesura que els homes (29,3% enfront del 10,1%).

Recursos destinats al teletreball: L'eina més utilitzada continua sent l'ordinador portàtil, seguit pel telèfon mòbil i l'ordinador de sobretaula. Entre les solucions de programari principals se situa el correu electrònic i les plataformes de col·laboració, si bé en tots dos casos l'ús és important no es troba generalitzat (61,6% i 43,7%). També s'observa un ús moderat de missatgeria instantània i aplicacions específiques.

Costos d'equipament: Només el 55,2% rep l'abonament total de les despeses d'equipament per part de l'empresa i aquest percentatge es redueix dràsticament al 24,5% en el cas de les despeses corrents i al 10,6% respecte de les despeses de l'espai físic de treball. Els teletreballadors de nivells educatius mitjans i del sector públic són els qui més suporten aquestes despeses.

Compliment de la normativa: D'acord amb la legislació espanyola, aquell teletreball que es desenvolupe durant almenys el 30% de la jornada en un període de referència de tres mesos serà considerat teletreball regular i seran d'aplicació els requisits de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de Treball a Distància (LTD). Analitzem a continuació fins a quin punt les pràctiques recollides en la normativa han tingut impacte en el fenomen del teletreball en la C. Valenciana, tenint en compte que als qui es troben en una modalitat principalment virtual, aquests requisits els són d'obligada aplicació i haurien d'aconseguir la totalitat dels casos:

- *Formalització d'acord de teletreball:* Només el 56,5% (60% modalitat virtual) han formalitzat un acord de teletreball amb la seua empresa. En el cas de les dones el percentatge es redueix al 48,8%. Malgrat el baix índex, aquestes dades suposen una important millora respecte d'anys anteriors.
- *Existència de protocols de desconnexió:* Només en la meitat dels casos (50,5%, 50% modalitat virtual) hi ha protocols de desconnexió, reduint-se a un terç dels casos (34,3%) en les petites empreses. Aquest índex ha millorat lleugerament.
- *Avaluació de riscos psicosocials:* Un de cada dos treballadors considera que la seua empresa no duu a terme una correcta avaluació dels riscos psicosocials relacionats amb el teletreball (54,3% modalitat virtual). Aquesta situació, tot i que continua sent deficitària, ha millorat respecte a anys anteriors.
- *Formació per part de l'empresa:* Només la meitat dels enquestats (51,9%, 55,4% modalitat virtual) diuen rebre la formació adequada per teletreballar, si bé també en aquesta ocasió s'observa una millora respecte d'anys anteriors. Les dones acusen rebre menys formació que els homes.
- *Suport tècnic al teletreball:* Un 20,9% (29,5% modalitat virtual) afirma no comptar amb adequada assistència tècnica per part de l'empresa, una situació que

assoleix més d'un terç (36,3%) dels qui treballen en el sector de serveis socials i personals.

- *Comunicació amb supervisors i companys:* En aquest cas hi ha un ampli consens què es disposen de les vies de comunicació adequades tant amb companys com amb els supervisors, amb índexs superiors al 85%.

Les dades reflecteixen que els requisits normatius només han tingut impacte en la meitat dels casos i fins i tot quan es tracta de treball regular, on el seu compliment és imperatiu, els índexs de compliment continuen sent molt baixos. Tanmateix, sí que s'observa respecte d'anys anteriors una millora significativa.

Preparació de l'empresa: Els resultats ofereixen elevats índexs de preparació entorn del 70-80% respecte d'equipament tècnic (72,6%), preparació de companys (72,6%) i supervisors (74,9%), organització dels processos de treball (80,3%) i polítiques-procediments documentades de teletreball (67,2%). Tots aquests indicadors han presentat una millora progressiva durant els darrers tres anys, per la qual cosa es pot dir que les empreses estan millorant la seua preparació i aprofitant l'experiència recollida, si bé en alguns casos com l'existència de polítiques-procediments és necessària una major aplicació. D'altra banda, les majors deficiències de preparació han estat observades en el sector públic, els sectors productius i el sector de serveis socials i personals, on hi ha més marge de millora.

Monitoratge: La portada d'un adequat registre horari només és aplicable en el 62,9% dels casos, un camp a millorar sobretot si tenim en compte que es tracta d'una obligació legal. Quant al monitoratge del treballador mitjançant programari o sistemes similars, enguany assistim a un descens important en la seua aplicació, que resulta habitual per al 46% de les persones teletreballadores. Tanmateix, continua sent deficient la informació oferta a les persones monitorades. Només el 64,2% dels qui creuen ser monitorades diuen haver estat informades de ser-ho, i la comunicació dels resultats d'aquest monitoratge només és compartida per l'empresa en el 42,1% dels casos.

Supervisió i valoració del supervisor: En termes generals hi ha una alta aprovació de la figura del supervisor amb relatiu espai de millora, al voltant del 70-80% en tots els índexs, una mica superior a l'observada en anys anteriors. Els resultats positius han estat un 69,9% en assignació de tasques i objectius, un 69,8% en suport a la persona teletreballadora, un 70,7% respecte de l'avaluació del treball realitzat, 77,5% en tracte personal, 74,7% en direcció de reunions, 67,6% en creació de bon clima de treball i 79,9% en competències tecnològiques.

"Les condicions oferides per les empreses per al teletreball a la Comunitat Valenciana mostren avanços significatius en àrees com la flexibilitat i la preparació tècnica i humana. Tanmateix, persisteixen

desafiaments importants que han de ser afrontats per les empreses i per sectors específics. Entre d'altres garantir la igualtat de condicions per a tots els treballadors, complir amb les obligacions legals, fer-se càrrec dels costos associats a l'activitat laboral i millorar la comunicació i transparència respecte de les mesures de monitoratge remot."

4. Importància d'aspectes relacionats amb el teletreball

Prioritats estables: Al llarg dels últims anys s'ha mantingut mitjanament estable el rànquing d'aspectes més valorats per les persones enquestades respecte del teletreball. Prima els aspectes relacionats amb l'autonomia i la flexibilitat, seguits dels aspectes econòmics, ambientals i d'oportunitats professionals, en aquest ordre. Tot i que aquestes valoracions no presenten grans variacions entre els diferents grups, sí que es poden observar algunes lleugeres diferències.

Diferències segons grups demogràfics: Les dones atorguen més importància a la flexibilitat en el lloc de treball, millora en la conciliació i reducció de l'impacte ambiental que els homes. D'altra banda, les persones majors de 36 anys valoren més la reducció en desplaçaments, elecció del lloc de treball i millora en la conciliació. Mentre que els joves presenten millors valoracions cap a l'obtenció d'experiència per a millors ocupacions. També sembla existir certa influència en relació amb el nivell educatiu, amb més importància en autonomia, estalvi de costos i millora en la conciliació en els nivells educatius alts.

Preferències relacionades amb el context laboral: Els treballadors per compte propi manifesten majors valoracions per l'autonomia. Per la seua banda, els treballadors per compte d'altri en el les petites empreses i en el sector privat mostren més interès que altres grups per aspectes professionals com el manteniment de l'ocupació, la millora del rendiment i l'obtenció d'experiència.

"En general, les troballes destaquen que els teletreballadors valoren aspectes que milloren la seua autonomia, flexibilitat i equilibri entre el treball i la vida personal. La importància atribuïda a aquests aspectes està emmotllada per una combinació de factors demogràfics, condicions laborals i preferències individuals respecte al teletreball."

5. Riscos Psicosocials

Riscos observats pels teletreballadors: Per ordre de rellevància, les persones enquestades han identificat com els principals riscos del teletreball 1) els derivats de la falta de desconnexió laboral, 2) de la falta de contacte social, 3) l'augment de les exigències i de les necessitats competencials, i 4) l'excés de càrrega de treball.

Implicacions relatives a la salut: D'acord amb la percepció de les persones enquestades, entre el 20% i el 10% afirmen que el teletreball els afecta la salut física i mental.

- *Salut física:* El 20,2% afirma patir problemes de salut física (dolors d'esquena, cervicàlgia, sobrepès, etc.), amb més incidència en el sector privat i principalment entre els qui es troben teletreballant per imposició empresarial (48%).
- *Salut mental:* El 19,7% informa de problemes de salut mental derivats de la seua activitat en remot- Aquesta situació és especialment preocupant entre els més joves, els quals manifesten patir problemes de salut mental en el 37,3% dels casos.
- *Estrés:* Un 11,4% considera que la situació de teletreball ha suposat un increment del seu estrés laboral. Aquest percentatge és una mica més gran entre els joves i els teletreballadors del sector productiu.
- *Risc d'accident:* Finalment, el 10,1% informa d'un increment en el risc de patir accidents, percentatge que es duplica en el cas dels joves, el sector productiu i els qui teletreballen per decisió de l'empresa.

Riscos derivats de la realització de l'activitat: Les majors preocupacions es concentren en l'increment de les responsabilitats en relació amb la protecció de dades (38,7%) i dels equips i en la necessitat de majors competències digitals (30%). En aquest cas el grup dels homes presenta el major índex de preocupació. En menor mesura trobem a l'excés de càrrega de treball (22,8%), la reducció en la flexibilitat de la gestió del treball (16%), les dificultats per falta d'informació o documentació (14%) i la reducció de la productivitat (12,1%) com a regs per a la salut del treballador. Les persones teletreballadores menors de 36 anys presenten índexs més elevats en tots aquests àmbits, així com el sector privat respecte de la càrrega de treball.

Riscos derivats de les relacions amb supervisors i companys: Al voltant d'un 18-19% afirmen derivar-se dificultats en la seua relació amb supervisors i companys a causa del teletreball i un augment de la vigilància. En menor mesura, un 12,2% informa de deteriorament en les relacions de confiança amb els seus supervisors.

Riscos derivats de les relacions interpersonals: La falta de contacte social es revela com un dels principals riscos per a la salut i seguretat dels teletreballadors (42,1%) sense alteracions significatives en els diferents grups. Altres aspectes relacionats amb les

interaccions socials com les dificultats de relació amb el client i el risc d'agressió verbal són molt més reduïts (14,1% i 14,4% respectivament), així com el risc d'assetjament sexual (7,4%). En aquests casos, els joves mostren índexs majors.

Riscos per manca de conciliació i desconexió: Es tracta dels riscos més observats i amb elevats índexs d'incidència segons els mateixos enquestats. Un 32% manifesta dificultats per desconectar i entre un 30-20% plantegen confusions entre l'horari laboral i la seua vida personal, jornades laborals esteses i teletreball fora de la jornada. Les principals activitats laborals fora de la jornada són l'atenció de correus electrònics (59,3%), trucades (43,8%) i missatgeria instantània (43%). Els homes, els joves i els qui teletreballen en el sector privat són els grups més afectats.

Riscos derivats de la falta de recursos: Tot i que aquests riscos són menys acusats, un 15,1% afirma que el teletreball li ocasiona majors despeses personals, situació que arriba al 35,6% dels menors de 36 anys. D'altra banda, el 17,2% informa d'una falta de suport tècnic.

Riscos derivats de les relacions d'ocupació i carrera professional: El temor a l'automatització de tasques (27,5%) és el principal risc d'aquest tipus associat al teletreball, per la seua banda, la falta de control sobre canvis laborals (14,6%) i les dificultats en la promoció professional (16,3%) també compten amb una importància relativa. Aquests impactes són més pronunciats entre joves, menuts i els qui prefereixen el treball presencial.

"Per tercer any es mantenen més o menys estable la prevalença dels diferents riscos observats. Els joves, els qui teletreballen per imposició de l'empresa i els qui prefereixen el treball presencial tendeixen a percebre i patir aquests regs en major mesura. Entre els riscos principals trobem la manca de desconexió laboral i l'excés de càrrega de treball i d'exigències en protecció de dades i d'equips, manca de contacte social, i necessitats de competències digitals. D'altra banda, han disminuït els riscos associats a les relacions amb companys i supervisors, i per manca de recursos i suport tècnic."

6. Satisfacció i preferència pel teletreball

Satisfacció: Els resultats indiquen que, tot i que la satisfacció general amb el treball és alta (mitjana de 7,71), la satisfacció específica amb el teletreball és encara més gran (mitjana de 8,37). A més, un 64,2% dels enquestats assenyalava que la seua satisfacció ha millorat amb el teletreball, especialment en dones, sectors de serveis i treballadors que prefereixen aquesta modalitat. En termes generals la satisfacció amb el teletreball ha

augmentat sensiblement respecte d'anys anteriors. Es conclou que les configuracions híbrides poden ser clau com a valor addicional per als treballadors i les organitzacions de cara a atraure i retenir talent.

Preferència per teletreball o presencialitat: Un 69% dels teletreballadors prefereix teletreballar, davant un 31% que prefereix el treball presencial, mostrant un augment significatiu respecte al 50,4% de preferència pel teletreball registrat l'any anterior. Aquesta preferència és més gran entre treballadors autònoms, del sector públic, amb ocupacions majorment virtuals o que van iniciar el teletreball abans de la pandèmia. Tot i que el 53,7% percep que les seues empreses també prefereixen el teletreball, un 46,3% assenyala una inclinació empresarial cap a la presencialitat, cosa que reflecteix desafiaments en l'adopció de models híbrids efectius.

Propensió a abandonar la feina si finalitza el teletreball: El 49,8% consideraria canviar de feina si la seua empresa exigís presencialitat total, en contrast amb el 31,2% de l'any anterior, evidenciant una major preferència pel teletreball. Aquesta tendència s'associa especialment amb joves menors de 36 anys, llars petites, el sector privat i ocupacions majorment virtuals. En termes generals, el teletreball no només millora la satisfacció laboral, sinó que també és un factor clau en la retenció de talent.

"El teletreball destaca com un factor clau de satisfacció laboral, amb una valoració específica superior al treball general i es constaten millores en la seua satisfacció. La preferència pel teletreball ha crescut notablement, així com la intenció de canviar d'ocupació si s'exigeix presencialitat. Aquestes tendències reforcen la importància d'adoptar models híbrids de teletreball per atreure i retenir talent, enfrontant el desafiament d'equilibrar les preferències de treballadors i empreses."

RECOMANACIONS

Promocionar el teletreball híbrid: Dels resultats d'aquest informe es conclou que el teletreball és positiu tant per a empreses com per a persones treballadores. Al seu torn, s'observa que els riscos detectats ocorren majoritàriament quan el teletreball és 100% presencial. D'aquesta manera, les empreses i les administracions públiques s'haurien de focalitzar en teletreball híbrid on es combinen alguns dies de teletreball amb alguns dies de treball presencial.

Promocionar el teletreball en el sector públic focalitzant en l'avaluació de resultats: En aquest treball hem detectat un replegament del teletreball en el sector públic en comparació a altres anys, cosa que no passa amb el teletreball en el sector privat. S'observa una major desconfiança del teletreballador en el sector públic. Per contra, els treballadors del sector públic valoren molt positivament l'experiència. D'aquesta manera, proposem com a forma de conjugar els interessos de tots dos que en el sector públic es promocióne el teletreball, però combinat amb un ús intensiu de metodologies de control basades en objectius i en avaluació de l'acompliment per tal de reduir la desconfiança.

Promocionar el teletreball en espais rurals: En aquest treball s'ha detectat un major ús del teletreball en entorns urbans. Les raons explicatives d'aquest fet apunten que les persones amb alta formació, que són les que teletreballen, es troben en entorns urbans. Així i tot, amb això es perd una gran oportunitat de reduir la massificació de les ciutats portant l'ocupació a altres llocs. Per això, les polítiques haurien d'incentivar l'ús del teletreball en espais rurals i alhora que les empreses disposessen de teletreballadors en aquests espais.

FITXA TÈCNICA

Treball de camp

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

Univers

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

Mida de la mostra

Dissenyada:	2.000 entrevistes
Realitzades:	2.010 entrevistes
Realitzades Teletreball:	159 entrevistes
Ponderades Teletreball:	146 entrevistes
Realitzades Plataformes Digitals:	134 entrevistes
Ponderades Plataformes Digitals:	142 entrevistes

Distribució de la mostra

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

Gènere i edat

Dona de 16 a 25 anys

Dona de 26 a 35 anys

Dona de 36 a 45 anys

Dona de 46 a 55 anys

Dona de 56 a 70 anys

Home de 16 a 25 anys

Home de 26 a 35 anys

Home de 36 a 45 anys

Home de 46 a 55 anys

Home de 56 a 70 anys

Zona

Àrea metropolitana de València

Resta de la província de València

Àrea metropolitana d'Alacant

Resta de la província d'Alacant

Província de Castelló

Procediment de mostreig

S'ha procedit a la selecció aleatòria de panelistes GfK. La selecció dels individus s'ha dut a terme mitjançant l'aplicació de quotes de gènere, edat, comunitat autònoma i municipi.

Error mostral

Per a un nivell de confiança del 95,5% i $P = Q$, l'error de mostreig és de $\pm 2,19\%$ per al conjunt de la mostra de 2.010 entrevistes, de $\pm 7,77\%$ per al segment de Teletreball de 159 entrevistes realitzades i de $\pm 8,47\%$ per al segment de Plataformes Digitals de 134 entrevistes realitzades, en el supòsit de mostreig aleatori simple.

Anàlisi de significativitat aplicada

T de Student per a proporcions i mitjanes

Dates de realització

Del 13 al 30 de maig de 2024

Qüestionari

Bloc "Control de qualitat": 7 preguntes

Bloc "Dades de classificació": 37 preguntes

Bloc "Plataformes Digitals": 57 preguntes

Bloc "Teletreball": 109 preguntes

Criteris de qualitat

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

Per quotes cobertes (gènere, edat, CCAA): 1.573 entrevistes

Entrevistes incompletes, abandonades durant l'entrevista: 226 entrevistes

Per incompliment de filtres: 125 entrevistes

Per no superar la durada mínima de l'entrevista de 4 minuts: 3 entrevistes

Anul·lades per dubtosa qualitat en les respostes: 45 entrevistes. Els criteris seguits han estat els següents:

Per repetir la mateixa opció de resposta en preguntes tipus bateria (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34)

Inconsistències en P2.6 "Amb quina freqüència realitzes o realitzaves el teu treball a través de plataformes digitals... més de 10 hores al dia en total" = 4. Mai i P5.2 "De manera habitual, quant temps dediques al dia, en hores, a treballar a través de plataformes digitals" = 10 o més hores

La pregunta 13.35 mesura el nivell de satisfacció amb el fet de teletreballar i la pregunta 13.37 analitza, en comparació amb el treball presencial, si el teletreball ha millorat o empitjorat la satisfacció amb la feina. S'han eliminat els casos que bé afirma primer estar molt satisfet i després diu que ha empitjorat, o al contrari (molt insatisfet i després ha millorat).

Respostes no coincidents entre les preguntes 13.35b i 13.35 al bloc de Teletreball, i les preguntes 8.7b i 8.7 al bloc de Plataformes digitals.

La pregunta 2.6(3) recull la freqüència amb què treballa a través de plataformes digitals més de 10 hores al dia. La pregunta 5.2 recull el nombre d'hores que dedica al dia a treballar a través de les plataformes digitals. S'han eliminat els casos que en la primera pregunta diuen "mai" i que en la segona pregunta responen més de 10 hores.

S'han controlat casos que complisquen més d'un dels criteris següents:

Entrevistats els quals en les preguntes 1.10, 1.10b i 1.10c responen NO (no han treballat en l'última setmana cobrant per això, ni han ajudat en alguna empresa familiar ni consideren que estiguen de baixa o excedència) però en la pregunta d'activitat (1.11a), afirmen que "Treballen actualment".

Entrevistats que en la pregunta 13.8 diguin que "han formalitzat per escrit un acord de teletreball amb la seva empresa" però que en la pregunta 11.5 afirmen que la seua activitat laboral de teletreball és informal, no declarada.

Ponderació

L'estudi s'ha ponderat considerant...

VARIABLES SOCIODEMOGRÀFIQUES

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

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

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

BIBLIOGRAFIA

- Allen, K. S., Grelle, D., Lazarus, E. M., Popp, E., i Hernandez, S. L. (2024). Hybrid is here to stay: Critical behaviors for success in the new world of work. *Personality and Individual Differences*, 217, 112459. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112459>
- Bloom, N., Han, R., i Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(8018), 920-925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Caligiuri, P. M., Collings, D. G., Cieri, H. D., i Lazarova, M. B. (2024). Global Talent Management: A Critical Review and Research Agenda for the New Organizational Reality. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(Volume 11, 2024), 393-421. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-033121>
- Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J., i Neve, J.-E. (2021). *World Happiness Report 2021*. Published by Sustainable Development Solutions Network. https://www.wellbeingintlstudiesrepository.org/hw_happiness/5
- Leonardi, P. M., Parker, S. H., i Shen, R. (2024). How Remote Work Changes the World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior*, 11(1), 193-219. <https://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-091922-015852>
- Lojeski, K. S., i Reilly, R. R. (2020). *The Power of Virtual Distance: A Guide to Productivity and Happiness in the Age of Remote Work*. John Wiley & Sons.
- Peiró, J. M., i Martínez-Tur, V. (2022). 'Digitalized' Competences. A Crucial Challenge beyond Digital Competences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 189-199. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a22>
- Todolí Signes, A., Peiró Silla, J. M., Crespo Ortiz, D., Bravo Duarte, F. i Fernández-Montejo, A. S. (2024). *El Treball en Plataformes Digitals a la Comunitat Valenciana IV*. Labora i Universitat de València.
- Vartiainen, M. (2024). *Flexible Hybrid Work*. Edward Elgar Publishing. <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/flexible-hybrid-work-9781035320097.html>
- Vartiainen, M., i Vanharanta, O. (2024). True nature of hybrid work. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1448894. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1448894>

2024



idocal



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació