

# EL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

2022

## INFORME EJECUTIVO

José M. Peiró  
Adrián Todolí  
(Directores)



GENERALITAT  
VALENCIANA

**LABORA**  
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



UNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA



Govern Valencià

**Autores**

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

Baltasar González-Anta  
Itziar Riera  
Alicia Salvador

**Trabajo técnico de campo:** GfK.

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

***El presente informe ejecutivo corresponde al siguiente informe:***

Peiró, J.M. y Todolí, A (Dir): El teletrabajo en la Comunitat Valenciana. Labora y Universitat de València, Valencia, 2022.

**Agradecimientos:**

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

València, 2022.

# EL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

## Resumen ejecutivo

El presente estudio tiene como objeto la cuantificación del número de personas que trabajan en modalidad de teletrabajo en la Comunidad Valenciana, analizar su perfil y sus condiciones de trabajo con objeto de entender este fenómeno y aportar recomendaciones para que los organismos públicos y los diferentes grupos de interés puedan enfrentarse mejor a los retos que el teletrabajo plantea. Para ello se realizó una encuesta a 2026 personas de la Comunitat Valenciana entre el 9 y el 28 de junio de 2022.

### 1. CUANTIFICACIÓN

En la encuesta realizada a la población valenciana de entre 16 y 65 años, **el 29,5% manifestaban ser teletrabajadores y teletrabajadoras en la Comunitat Valenciana**. Aunque no disponemos de datos comparables a los obtenidos en este estudio para realizar un verdadero seguimiento histórico, si sabemos que **casi dos tercios de las personas que teletrabajan comenzaron en esta situación a partir de marzo de 2020**, lo que significa, como cabía esperar, que la pandemia y la situación de confinamiento han supuesto un incremento importantísimo de una tendencia alcista constatada desde, al menos, 2010. Esto ha supuesto un interés añadido en diferenciar aquellos teletrabajadores y teletrabajadoras que iniciaron esta situación con anterioridad a la pandemia de COVID-19 y quienes la iniciaron con posterioridad.

### 2. PERFIL DE LA PERSONA TELETRABAJADORA

La persona teletrabajadora más usual tiene un perfil masculinizado, de más de 36 años, con nivel socioeconómico alto o medio alto y nivel educativo alto, vive en hogares de 2 a 4 personas, donde dos de ellas aportan ingresos y con una o dos personas dependientes económicamente a su cargo. Destaca el trabajo en los sectores de ciencias sociales y jurídicas e ingeniería y arquitectura, trabajan principalmente por cuenta ajena, muy mayoritariamente a jornada completa. **Los teletrabajadores tratan de cambiar de empleo o crear su propia empresa en menor medida que los trabajadores presenciales**. Un reducido pero significativo porcentaje de personas comparten con el resto de los trabajadores que, a parte de su trabajo principal, dedican al menos una hora en un trabajo complementario (en torno al 18%).

## GÉNERO

---

Se ha encontrado una diferencia significativa entre hombres y mujeres en nuestra muestra, siendo más los varones que las mujeres. Nuestros datos muestran una diferencia del 7,7% entre los teletrabajadores en función de su género. Así, **si en el resto de trabajadores las mujeres son mayoría sólo por un 2,8%. Sin embargo, en el caso de las personas teletrabajadoras, los hombres son mayoría por un 12,6%**. Estos datos no dejan de sorprender desde la perspectiva de un uso tradicional del teletrabajo como medida de conciliación que podría hacernos pensar que produjera un mayor uso del mismo por parte de las mujeres. Sin embargo, la realidad, considerando nuestros datos, no parece responder a este patrón. No solamente porque los hombres teletrabajan más, sino especialmente porque preguntados por la preferencia del teletrabajo como medida de conciliación tanto hombres como mujeres valoran esta medida de igual manera sin diferencias significativas por géneros. Esto es, tanto hombres como mujeres califican el teletrabajo como medida preferente para la conciliación en una proporción similar (un 85%).

Dicho esto, cabe poner en contexto que este tipo de trabajadores se caracterizan por tener un nivel socioeconómico medio alto o alto, por lo que una menor representación de las mujeres no significa un avance en la igualdad al suponer una mayor búsqueda de la conciliación por parte de los hombres hacia una dedicación al ámbito familiar, sino más bien al contrario, nos habla de una situación de inferioridad económica.

En relación a otras variables, las mujeres se caracterizan respecto de los hombres por exceder su jornada y trabajar noches y fines de semana en menor medida que ellos. Las mujeres han sido quienes, en mayor medida que los hombres, han aportado ellas mismas las herramientas principales de trabajo y quienes han sido colocadas en situación de teletrabajo por decisión unilateral de la empresa.

Así mismo manifiestan ligeramente en mayor medida las deficiencias formativas, comunicativas, de gestión y de infraestructura que presenta la empresa en relación con el teletrabajo y claramente más críticas hacia la actuación de sus superiores en el teletrabajo. También las mujeres afirman padecer más transgresiones al derecho a la desconexión digital que los hombres.

## DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

---

No se aprecian diferencias significativas en la distribución geográfica del teletrabajo, ni entre las distintas provincias de la Comunitat Valenciana, ni entre los entornos rurales o urbanos, por tanto, no cabe entender que el teletrabajo dependa de una mejor o peor capacidad de

desplazamiento o densidad de población. Este resultado, que no deja de ser contraintuitivo, puede responder a que los empleos que pueden ser trasladados a modalidad teletrabajo han estado históricamente en zonas urbanas. De esta forma, se puede esperar un progresivo desplazamiento de los teletrabajadores hacia zonas rurales con el tiempo si el teletrabajo se hace estructural (cambiar de vivienda requiere tiempo, mucha gestión y seguridad).

### *ORIGEN GEOGRÁFICO DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS*

---

No existen diferencias significativas entre trabajadores españoles y extranjeros en materia de teletrabajo respecto al trabajo presencial. Esto podría estar indicando que el fenómeno conocido como nomadismo digital (profesionales que desarrollan su actividad laboral mediante teletrabajo cambiando de localización frecuentemente, con un “estilo de vida” nómada), al menos a nivel transfronterizo, no parece ser significativo, por el momento, en la Comunitat Valenciana.

### *PERSONAS A SU CARGO*

---

El estado civil de las personas teletrabajadoras no difiere significativamente respecto de la situación del resto de personas trabajadoras, sobre todo si tenemos en cuenta el mayor índice de personas de más de 36 años en el teletrabajo. Por lo general nos encontramos ante personas casadas, con mayores incidencias de divorciados y divorciadas y menor incidencia de parejas de hecho, y un importante número de personas solteras que casi representa un tercio del total. En este sentido, observamos cómo entre las personas teletrabajadoras hay una menor incidencia de aquellas que no tienen personas a su cargo, respecto del resto de personas trabajadoras, así como mayor incidencia de las que tienen dos o tres personas económicamente dependientes de ellas, cuestión que cabe poner nuevamente en relación con la edad.

### *FORMACIÓN*

---

En el teletrabajo aparece una gran sobrerrepresentación de las personas con un nivel educativo alto, casi dos terceras partes, frente a algo más de un tercio en el resto de los trabajadores. El tercio restante de teletrabajadores y teletrabajadoras lo componen personas con un nivel educativo medio y tan sólo una de cada cien no cuenta con estudios o sólo tiene educación primaria. Estos datos cabe ponerlos en conexión con el tipo de trabajos desarrollados por las personas que teletrabajan, que generalmente exigen cualificación universitaria (42,8%) o

profesional media (34,3%). La realidad presentada guarda relación con el nivel socioeconómico ya presentado y no se aleja de los que cabría esperar si consideramos que son las actividades de tipo administrativo e intelectual, donde se concentra mayor cantidad de individuos altamente formados, las que mejor admiten la modalidad de teletrabajo.

## SECTORES

---

Predomina de forma indiscutible en el teletrabajo la prestación de servicios propias del llamado sector cuaternario mostrando una clara progresión en función de este aspecto (sector primario, 2,75%; construcción, 5,05%; industria, 6,19%; servicios, 17,89%; y sector cuaternario, 68,12%). destacando actividades científicas, profesionales, técnicas, de educación y relacionadas con la información y las comunicaciones.

De forma paralela, comparando la importancia del teletrabajo entre los sectores público y privado, en casi todos los índices encontramos ciertas disparidades entre ambos. El 29,1% de los teletrabajadores, trabajan en el sector público, mientras que en términos globales de la población trabajadora de la Comunitat Valenciana, sólo el 16,8%<sup>1</sup> trabajan en dicho sector. Esto implica una mayor incidencia del teletrabajo en el sector público, que se ha decantado por esta modalidad en mayor medida que el sector privado. Los trabajadores públicos prefieren el teletrabajo en menor medida que los de empresa privada.

En relación al tamaño de la empresa, la mayoría de personas que teletrabajan lo hacen en empresas de más de 50 trabajadores, y en su mayor parte en empresas de 250 o más trabajadores (43,8%) donde además se concentran aquellas personas con un nivel socioeducativo alto. Por género, los hombres están sobrerrepresentados en las grandes empresas, mientras que las mujeres tienen un porcentaje mayor en las empresas de menos de 50 trabajadores. En las pequeñas empresas observamos cómo las personas teletrabajadoras manifiestan más comúnmente su preferencia por el trabajo presencial frente al teletrabajo.

## MOMENTO DE INICIO DEL TELETRABAJO

---

El 65,7% de las personas que teletrabajan comenzaron a partir de marzo de 2020 en la Comunitat Valenciana. Las mujeres se han incorporado al teletrabajo significativamente más que los hombres a partir de la pandemia, y siendo que actualmente el perfil de la persona teletrabajadora

---

<sup>1</sup> Datos INE 2022

se encuentra todavía masculinizado, debemos concluir que, con anterioridad a la pandemia, el protagonismo de los hombres en este ámbito era mayor.

También cabe apreciar que, de los teletrabajadores por cuenta ajena, el 71,3% se han incorporado con posterioridad a marzo de 2020 mientras que ese porcentaje es del 44,7% de los teletrabajadores por cuenta propia, algo que nos habla de cómo las empresas irrumpen dentro de esta modalidad a raíz de las medidas de confinamiento y como han seguido manteniendo esta modalidad con posterioridad. Quienes comenzaron el teletrabajo con anterioridad a marzo de 2020 pertenecen en mayor medida al sector privado.

Se detecta también mayor incidencia de adaptación al teletrabajo por imposición de la empresa entre los que se incorporaron con posterioridad al inicio de la pandemia de COVID-19. Además, también se detecta que existe menor preferencia por el teletrabajo entre los teletrabajadores nuevos que entre los que ya llevan tiempo en esta situación (probablemente relacionado con el hecho de que fuera una imposición empresarial).

### *DECISIÓN DE ADOPTAR EL TELETRABAJO*

---

**En un tercio de ocasiones, el teletrabajo es impuesto por la empresa.** No obstante, la opción más destacada en casi la mitad de los casos es el mutuo acuerdo, el resto son por decisión del trabajador. **En el caso de las mujeres, en una proporción significativamente mayor que en los hombres, fue la empresa quien decidió unilateralmente la nueva situación.**

También **es en el sector privado donde la empresa impuso su voluntad en mayor medida que en el sector público.** Esto es relevante dado que la Ley del Trabajo a distancia impide que la opción del teletrabajo sea impuesta por la empresa.

### *AUTÓNOMOS*

---

Un 17,2% de las personas que teletrabajan lo hacen por cuenta propia. Si comparamos este índice respecto de los trabajadores y trabajadoras presenciales, donde trabajan por cuenta propia un 9%, vemos que **la incidencia del trabajo por cuenta propia en el teletrabajo es de casi el doble.**

## DECLARACIÓN DE LA ACTIVIDAD

---

Tan sólo un **6,3%** de las personas que teletrabajan admiten hacerlo de forma informal o irregular. Este porcentaje crece hasta poco más de un 10% entre los menores de 36 años y en las empresas de menos de 50 trabajadores, y de entre los distintos sectores es más frecuente en el educativo y artístico. Destaca que el 14% de las personas teletrabajadoras por cuenta propia no declaran su actividad. De esta forma, observamos de un lado un uso mayor de autónomos en el teletrabajo al tiempo que un mayor índice de trabajo no declarado en este colectivo. Esto puede apuntar a que el teletrabajo podría acabar siendo una fuente de fraude al menos en mayor medida que el trabajo presencial.

## 3. CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO Y PREPARACIÓN DE LA EMPRESA

### HORARIO Y JORNADAS

---

Quienes teletrabajan no suelen hacerlo por la noche, sólo un 11,1% lo hacen siempre o con bastante frecuencia, aunque esporádicamente sí teletrabajan en horario nocturno una cuarta parte de las personas encuestadas, siendo mucho más común el teletrabajo nocturno entre los que realizan su actividad por cuenta propia que ajena. Por otro lado, el teletrabajo durante los fines de semana, aunque tampoco suele darse generalmente, es más común que el trabajo nocturno. Aun así, más de la mitad no trabaja nunca los fines de semana y el 35% lo hace sólo algunas veces. **En este sentido destaca que son más las mujeres que responden que trabajan siempre o bastantes veces en fin de semana (el 13,1% frente al 8,3%).** En relación con el horario laboral, un 20,2% de las personas dicen teletrabajar fuera de su horario de trabajo con mucha frecuencia y un tercio dice no hacerlo nunca, además, **hemos observado una gran diferencia por edad en los sujetos, pues mientras los menores de 36 años dicen no trabajar nunca fuera de su horario de trabajo en un 40,2%, los mayores de 36 se ciñen al mismo tan sólo en el 28,8% de los casos.** Una cuestión que probablemente esté relacionada con la mayor probabilidad de tener puestos de responsabilidad que exigen mayores niveles de conexión de los mayores de 36 años.

Por último, se observa una importante incidencia de jornadas superiores a 10 horas, ya que más de un tercio de los teletrabajadores (38,2%) realizan este tipo de jornadas con alguna frecuencia y de hecho el 12,7% lo hace con mucha frecuencia. Entre los trabajadores por cuenta propia este tipo de jornadas son mucho más frecuentes, y también resultan más frecuentes entre las grandes empresas que en las pequeñas. Por último, respecto a la flexibilidad de la jornada, **menos del 40% dicen poder elegir su horario o los días en que teletrabaja.**



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

## *FRECUENCIA DEL TELETRABAJO*

---

Casi el 60% de los encuestados que teletrabajan desarrollan más del 30% de su jornada en situación de teletrabajo, de hecho, el 32,1% manifiestan estar en situación de teletrabajo diariamente. Si bien esta vez no encontramos diferencias por género, si las encontramos por edad, ya que los mayores de 36 años teletrabajan con mayor frecuencia que los teletrabajadores más jóvenes. También hay diferencias según si la empresa es de titularidad pública o privada, siendo menor la frecuencia del teletrabajo en el sector público, donde más de la mitad teletrabaja menos del 30% de su jornada; y entre los teletrabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, ya que estos últimos tienden significativamente más a teletrabajar diariamente.

## *LUGAR DE TRABAJO*

---

Casi la totalidad de las personas que teletrabajan llevan a cabo su actividad laboral en el propio domicilio (93,4%), siendo menos de una de cada veinte las que optan por trabajar en una oficina particular. Destaca el poco uso que hacen los teletrabajadores de los espacios de coworking (1,1%).

## *PREPARACIÓN DE LA EMPRESA*

---

El 39,6% de las personas que teletrabajan manifiestan que su empresa está poco o nada preparada para el teletrabajo en medios técnicos, estando en una peor situación la empresa pública, donde más de la mitad manifiestan este hecho. Por otro lado, se encuentran mejor preparadas las empresas grandes que las pequeñas, y los sectores de información y finanzas y administración y defensa en comparación con el resto. Esta situación se reproduce respecto de la preparación de los compañeros de trabajo, de los supervisores y de la organización de los procesos de trabajo en que debe insertarse el teletrabajo. Así pues, si bien la preparación empresarial adolece en general de fuertes deficiencias, es mayor entre las empresas pequeñas y en el sector público, que parecen más necesitados de formación y medios. Por otro lado, son los

teletrabajadores y teletrabajadoras jóvenes quienes en mayor medida aprecian estas deficiencias.

## 4. RECURSOS MATERIALES Y SU APORTACIÓN

### *USO DE HERRAMIENTAS*

Entre los medios más utilizados para el teletrabajo destaca el ordenador portátil (80.3%), seguido del teléfono móvil y la línea de teléfono (62.4%), la silla y la mesa de trabajo (59% y 58,6%), y en menor medida el ordenador de sobremesa (34,4%), la impresora (29,3%) y el teléfono fijo (18,6%).

### *APORTACIÓN DE LOS MEDIOS DE TRABAJO*

Siendo el portátil el medio más utilizado para el teletrabajo destaca que **casi la mitad de las personas que teletrabajan son ellas mismas quienes aportan esta herramienta de trabajo, porcentaje que se incrementa con mucho en el sector público (74,2%) y entre las pequeñas empresas (60,8%)**. Lo mismo sucede con el teléfono móvil y la línea, con números similares, y en el caso de la mesa y la silla de trabajo, los porcentajes se disparan al 94,6% y el 88,9%, y al 74% para el ordenador de sobremesa, manteniéndose siempre en todos los casos más altos en el sector público y en las pequeñas empresas.

Esta deficiencia en la facilitación de los medios de trabajo por parte de la empresa parece haberse mantenido constante antes y después del incremento de teletrabajadores a partir de marzo de 2020, y es indiferente a que la situación de teletrabajo haya sido impuesta o no por la empresa. Debemos recordar que se trata de herramientas fundamentales para el desarrollo del trabajo e incluso para garantizar un entorno ergonómicamente saludable, cuyo coste y responsabilidad acaba recayendo en el trabajador en contra de la normativa.

## 5. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

### *ACUERDOS POR ESCRITO*

---

Dos tercios de los teletrabajadores y teletrabajadoras no han firmado ningún tipo de acuerdo, ni siquiera cuando la decisión ha sido de la empresa, para proceder a su situación de teletrabajo. Este tipo de acuerdos se ha dado significativamente con menor frecuencia en las empresas de menos de 50 trabajadores. Por tanto, una gran mayoría de personas en situación de teletrabajo no tiene documentado el acuerdo donde deberían plasmarse las obligaciones de ambas partes respecto de la nueva situación.

### *ABONO DE LOS GASTOS*

---

Aproximadamente **en el 80% de los casos, la empresa no se hace cargo de los costes asociados al teletrabajo que la persona trabajadora debe afrontar por encontrarse en tal situación, ni los referentes a los gastos corrientes ni los derivados del lugar o espacio en que se teletrabaja.** Este altísimo porcentaje se incrementa todavía más cuando hablamos del **sector público y de las pequeñas empresas.** Cabe pensar que existe una tendencia a externalizar costes laborales mediante el teletrabajo por partes de las empresas, y aún en mayor medida por la administración, que acaban siendo asumidos por quienes trabajan.

### *PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES*

---

Casi el 60% determina que su empresa no cuenta con un protocolo para permitir la desconexión digital y un 62,7% afirma que su empresa no ha realizado una correcta evaluación de los riesgos laborales inherentes al teletrabajo. En ambos casos estos porcentajes son superiores en las pequeñas empresas, y el sector público resulta peor parado respecto de la correcta evaluación de riesgos laborales. En cualquier caso, ningún porcentaje baja del 55%, más bien todo lo contrario, lo que resulta en un panorama muy deficiente en el cumplimiento de estas obligaciones.

## *MONITORIZACIÓN, CONTROL E INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS*

---

Más de un tercio de las personas dicen estar monitorizadas mediante medios tecnológicos por la empresa, siendo mucho más frecuente esta monitorización en el sector privado (el 44,3%) que en el sector público (el 23,6%). Destaca no obstante que el 12,8% de los trabajadores desconocen si dicha monitorización se lleva a cabo. En general, la monitorización parece estar más extendida entre aquellos que comenzaron a trabajar con posterioridad a marzo de 2020 y alcanza a la mitad de los individuos que teletrabajan por decisión de la empresa. **Respecto a la comunicación de los resultados de las monitorizaciones a los teletrabajadores y teletrabajadoras, los porcentajes caen drásticamente, pues poco más de una cuarta parte (27,8%) dicen ser informados de los mismos.**

Cabe poner estos datos en relación a los ya mencionados en el momento de inicio del teletrabajo, que nos parece indicar un aumento de esta práctica, principalmente por parte de las empresas privadas respecto de los teletrabajadores y teletrabajadoras más recientes, estudios posteriores podrán constatar si la monitorización irá o no en aumento en años venideros, fenómeno muy interesante si tenemos en cuenta las difusas líneas entre el derecho a la intimidad y las prerrogativas empresariales de vigilancia y control.

## *FORMACIÓN PARA EL TELETRABAJO*

---

En este aspecto, **una gran mayoría de las personas que teletrabajan (72,2%) manifiestan no haber recibido ningún tipo de formación por parte de la empresa para el teletrabajo.** Este porcentaje es mayor entre aquellas personas que iniciaron el teletrabajo con posterioridad a marzo de 2020 y también destaca el hecho de que sea mayor entre quienes trabajan en el sector público en comparación con el sector privado. Respecto de hasta qué punto consideran las personas encuestadas que sus compañeros y compañeras de trabajo se encuentran preparados para teletrabajar, sólo algo más de la mitad creen que sí cuentan con esta preparación (el 56.9%), constatándose en el sector público un porcentaje inferior (49.3%); en relación con la formación de los supervisores, encontramos porcentajes prácticamente idénticos, aunque algo mayores, y nuevamente una diferencia en contra del sector público.

Los datos nos arrojan una realidad donde aproximadamente **la mitad de las empresas en las que se dan situaciones de teletrabajo no cuentan con personal ni con cuadros directivos con formación suficiente para teletrabajar.** Tal carencia es susceptible de comportar una menor productividad y mayores dificultades de adaptación, deficiencias en la protección de datos y la asunción de mayores riesgos.

## APOYO TÉCNICO Y COMUNICACIÓN

---

El 38% afirma no contar con el **apoyo técnico** necesario por parte de la empresa ante problemas informáticos o de conexión que impidan el correcto desarrollo de su actividad laboral, este porcentaje es significativamente mayor en el sector público y en las pequeñas empresas, y aumenta al 62,2% en el caso del sector de la educación y actividades artísticas. Respecto a la disponibilidad de **vías de comunicación con los superiores**, esta resulta correcta en la mayoría de los casos, aunque un nada despreciable 20% señala no disponer de vías adecuadas, siendo mayor este porcentaje en el sector público y las pequeñas empresas.

Para el caso de la disponibilidad de vías adecuadas de **comunicación con los compañeros y compañeras** de trabajo obtenemos una imagen muy similar, de nuevo con mayores deficiencias en el sector público y en las pequeñas empresas. Hay por tanto un importante margen de mejora sobre todo en los sectores indicados.

## 6. DESCONEXIÓN DIGITAL

Uno de los mayores retos que plantea el teletrabajo es garantizar el respeto al derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras reconocido en el artículo 18 de la ley 10/2021, de 9 de julio. Ciertamente la normativa al respecto reconduce a la redacción de un protocolo de desconexión sin establecer un decálogo de aquellas prácticas que suponen una vulneración del derecho a la desconexión, sin embargo, en este estudio se han recogido datos sobre la frecuencia con la que ciertas acciones potencialmente lesivas de este derecho son soportadas por los teletrabajadores con la intención de poder observar el grado de cumplimiento del mismo. En general, de los datos descritos a continuación puede extraerse que todavía hay serias dificultades a la hora de garantizar el derecho a la desconexión, existiendo sectores más deficientes que otros (educación, artístico, información, finanzas, profesionales y científico) y siendo más vulnerado entre los trabajadores de las pequeñas empresas que de las grandes.

## CORREOS ELECTRÓNICOS

---

Un **56.2%** manifiestan recibir correos fuera de su jornada laboral, este porcentaje se eleva hasta el **71,8%** en el sector educativo y artístico, también las personas que comenzaron a teletrabajar antes del inicio de la pandemia de COVID-19 reciben más correos que aquellas que comenzaron después, y también aquellas que trabajan en pequeñas empresas respecto de las que trabajan en grandes empresas. Correlativamente, con porcentajes apenas menores, alrededor de 5% menos,

se mantienen los mismos datos respecto de los correos electrónicos que son contestados fuera de la jornada laboral.

### *LLAMADAS TELEFÓNICAS*

---

**En este caso las llamadas telefónicas fuera de la jornada de trabajo son habituales para el 35,2% de las personas teletrabajadores**, siendo más habitual en los hombres que en las mujeres y entre los teletrabajadores y teletrabajadoras de las pequeñas empresas, nuevamente se repite el mismo patrón en relación con las llamadas atendidas, con porcentajes esta vez muy similares.

### *MENSAJES DE TEXTO O AUDIO*

---

**Un 37,9% asegura recibir con bastante frecuencia mensajes de texto o de audio fuera de su jornada laboral**, siendo más frecuente entre los trabajadores de las pequeñas empresas y del sector de la información, las finanzas, los profesionales y científicos.

## **7. SUPERVISIÓN**

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

## *TAREAS ORGANIZATIVAS*

---

Casi un tercio de los encuestados considera que sus supervisores no realizan una correcta asignación de objetivos, tareas y cargas de trabajo, ascendiendo a la mitad de los encuestados para el sector de la industria y la construcción y a un 40% entre los trabajadores de las pequeñas empresas. Estos porcentajes se repiten al evaluar la dirección de las reuniones de trabajo, observando en este caso que las mujeres se muestran más críticas hacia sus superiores que los hombres.

## *APOYO Y EVALUACIÓN*

---

Nuevamente un tercio de las personas teletrabajadoras consideran que el apoyo recibido por sus supervisores no es suficiente, siendo un 29% las que consideran que no obtienen de estos una correcta valoración del desempeño de su trabajo. En ambos casos, se constata que las mujeres perciben significativamente más esta falta de apoyo y de evaluación correcta, así como también los teletrabajadores y teletrabajadoras de las pequeñas empresas.

## *TRATO Y CREACIÓN DE BUEN CLIMA DE TRABAJO*

---

Si bien la mayoría valoran positivamente el trato personal con sus supervisores (67,5%) son algo menos los que consideran que estos contribuyen a crear un clima adecuado de trabajo (65,1%). Esto indica que en un tercio de los casos los supervisores carecen o no ponen en práctica actitudes necesarias para una correcta comunicación y dirección de los equipos de trabajo. En concreto, las mujeres valoran con una importante diferencia más negativamente a sus supervisores en estos aspectos, también aquellos individuos que trabajan en el sector público, en el sector terciario y en las pequeñas empresas manifiestan peores valoraciones. Por el contrario, las valoraciones son más positivas en el sector de la información y las finanzas. Cabe añadir que tanto entre aquellas personas que se encuentran en situación de teletrabajo por decisión de la empresa como aquellas que comenzaron tal situación con posterioridad a marzo de 2020 las valoraciones son significativamente peores, lo que puede apuntar a una menor preparación o experiencia en la evaluación de aquellos que comenzaron el teletrabajo a partir de la pandemia.

## 8. TELETRABAJO Y AUTÓNOMOS

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

### *DETERMINACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO*

El 41,4% de autónomos que teletrabajan responde que el **horario viene impuesto por un tercero no pudiendo autoorganizarse**.

### *SUBCONTRATACIÓN*

Observamos aquí como las personas que teletrabajan por cuenta propia se ven muy limitadas generalmente a poder subcontratar o contratar sustitutos, exigiéndoles sus clientes que sean ellos personalmente quienes presten el servicio por norma general en un 83,1%, por lo que sólo el 16,9% dicen tener capacidad para obrar libremente en este sentido.

### *DETERMINACIÓN DEL MODO DE TRABAJAR*

Respecto de este factor observamos como en una gran mayoría de casos los teletrabajadores autónomos tienen, habitualmente, plena libertad respecto de sus clientes para poder operar como estimen oportuno, sin embargo, en un 11% de los casos, la forma de proceder viene impuesta por el cliente.



## PRECIO Y DESTINO FINAL DEL SERVICIO

En cuanto al precio, la gran mayoría dice negociar el precio de su trabajo con el cliente., Sin embargo, uno de cada cuatro personas teletrabajadoras autónomas manifiesta que con frecuencia el precio **viene determinado por el cliente**. Por último, un 29,7% de las personas teletrabajadoras autónomas no trabajan para un cliente final, sino que **su trabajo es comprado por un intermediario que vende posteriormente su trabajo para el cliente final**.

## 9. VALORACIÓN DE ASPECTOS DEL TELETRABAJO

Los teletrabajadores valoran de forma ampliamente positiva un amplio número de aspectos del teletrabajo. Hemos preguntado por los que se señalan como más importantes y habituales en la literatura, consiguiendo el siguiente ranking: 1) la posibilidad de mejorar la disponibilidad de su tiempo, así, un 87% considera prioritario la posibilidad de reducir el tiempo de desplazamientos. En la posición 2 se sitúa la mejor capacidad de conciliación (85,8%) y la de posibilidad de flexibilizar su horario (85,2%). Las siguientes razones tienen a ver con la capacidad de decidir dónde trabajar (82,5%) y una mayor autonomía en el desempeño del trabajo (80,1%). Le siguen aspectos más materiales como el ahorro de costes económicos (77,5%) o relacionados con el desempeño como facilitar la concentración y el rendimiento (76,6). Un elemento importante para más de tres de cada cuatro trabajadores encuestados señala la importancia del teletrabajo para mantener el empleo. Ya en las últimas posiciones del ranking, pero en torno al 60% de trabajadores que valoran estos aspectos. Nos referimos a la posibilidad de elegir la ropa y la apariencia (64,5%) a las posibilidades que da para acceder a trabajos en otros países (60,2%) o a las oportunidades para obtener experiencia que facilite la consecución de un mejor empleo (59,4%). Es interesante constatar que mujeres y hombres valoran prácticamente por igual este tipo de ventajas, sobre todo las referidas a la disponibilidad del tiempo, ya que no encontramos ningún sesgo que apoye, al menos directamente, las tradicionales distinciones por roles de género.

## 10. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO

Habida cuenta de las transformaciones que se han venido produciendo en el teletrabajo durante los últimos años y su generalización a una parte de la población trabajadora, es importante conocer e identificar los riesgos laborales que pueden estar asociados a esta modalidad de trabajo que adopta una amplia variedad de formas de desarrollarse. Para identificar los principales riesgos hemos planteado una extensa gama de posibles fuentes de riesgo tanto físico como organizativo y psicosocial. Los riesgos considerados los hemos clasificado en siete categorías y en

los puntos que siguen sintetizamos los principales resultados obtenidos a partir de las informaciones manifestadas por las personas encuestadas.

### *RIESGOS O IMPLICACIONES RELATIVAS A LA SALUD DEL TRABAJADOR*

---

Se constata que en la estimación de riesgos de accidentes solo un trabajador de cada 10 percibe un incremento de ese riesgo derivado del teletrabajo y es en torno a un 13% quienes perciben que el teletrabajo genera riesgos adicionales para la propia salud. De todos modos, cuando indagamos sobre los efectos del teletrabajo en los problemas de salud (músculo-esqueléticos, hábitos no saludables), son uno de cada cuatro quienes indican que afecta negativamente a esos aspectos. Por otra parte, uno de cada cinco afirma que el teletrabajo le genera más estrés. Estas situaciones presentan tasas más elevadas de forma repetida en dos grupos: quienes teletrabajan por decisión unilateral de la empresa y aquellos que claramente prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

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

---

En el bloque de riesgos relacionados con las tareas se incluyen dos con frecuencia elevada: protección de datos y equipo (42,2%) y la necesidad de competencias digitales (31%). Otras dos características son percibidas como riesgo aproximadamente por uno de cada cuatro o cinco trabajadores: exceso de carga (27,4%) y falta de flexibilidad en la gestión del tiempo (20,4%). Hay dos riesgos que presentan niveles más moderados (insuficiente información y documentación - 17,8%- y reducción de la productividad -14%-). Diferentes variables influyen en la incidencia de los riesgos de este bloque. La preferencia por trabajar en la empresa aumenta todos los riesgos, y también lo hace en tres de ellos, la decisión unilateral de teletrabajar por parte de la empresa, el trabajar en el sector público, trabajar por cuenta propia y la edad (los jóvenes perciben mayores riesgos).

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

---

El teletrabajo dificulta la relación con el supervisor en uno de cada tres trabajadores (32,1%) y en torno a uno de cada cuatro señalan un incremento de control en la supervisión (23,8%), la reducción de la confianza con el supervisor (22,1%), y el incremento de la dificultad de coordinación con los compañeros (25,6%). Interesa constatar que, prácticamente en todos los casos, esos riesgos son mayores cuando los trabajadores quieren trabajar en la empresa, y cuando la decisión de teletrabajar es unilateral de la empresa. Por otra parte, la dificultad del contacto con el supervisor lo acusan más quienes han empezado a teletrabajar en la pandemia o posteriormente.

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

---

En este bloque se han identificado riesgos de elevada incidencia como la falta de relación y contacto social con otras personas (46,2%) junto con otros de nivel relativamente más bajo, como los riesgos de problemas con los clientes (18,2%) y también las relaciones tóxicas con los compañeros (agresión verbal en un 11,1% y acoso sexual, en un 9,7%). En todos los casos la incidencia de los riesgos es mayor cuando la decisión de teletrabajar es únicamente de la empresa y cuando el trabajador prefiere claramente trabajar en la empresa. Por otra parte, dos de estos riesgos se dan en mayor proporción en trabajadores de la administración pública.

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

---

Los riesgos considerados en este bloque se sitúan en la zona alta de incidencia. Así, **están por encima** del 30% los problemas de desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral (35,2%), la confusión de horarios entre trabajo y otros ámbitos de la vida (32,5%) y que el trabajo se extienda más allá del horario laboral (30,5%). Estos problemas tienen mayor incidencia entre los teletrabajadores jóvenes, los que trabajan por cuenta propia, quienes lo hacen en el sector público y por supuesto quienes prefieren trabajar en las dependencias de la empresa.

### *RIESGOS DERIVADOS DE LA FALTA DE RECURSOS PARA EL TELETRABAJO*

---

Los riesgos considerados en esta sección se sitúan en la zona intermedia, predominando algo más el que supone nuevos costes personales (25,3%) sobre el relativo a la falta de apoyo técnico para mejorar los problemas tecnológicos (20,7%). Los dos se incrementan cuando la empresa decide unilateralmente el teletrabajo y cuando el trabajador no prefiere ese formato de trabajo.

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

---

Los tres riesgos considerados en esta sección se sitúan en la franja media de incidencia siendo los relativos a la automatización (25,9%) y a la falta de control de las condiciones de trabajo (25,8%) los que se indican por uno de cada cuatro trabajadores. La dificultad de la promoción por el teletrabajo se indica por uno de cada cinco trabajadores (20,3%). De nuevo, cuando la empresa decide el teletrabajo unilateralmente estos riesgos aumentan y también lo hacen entre aquellos que quieren trabajar en las dependencias de la empresa. Estos riesgos son también más elevados entre los trabajadores por cuenta propia.

### *UNA VISIÓN DE CONJUNTO*

---

El análisis global de los diferentes riesgos psicosociales muestra que los más frecuentes se ubican en el bloque de tareas y actividades del trabajo, en el correspondiente a las relaciones interpersonales y sociales y en el de la conciliación. Además, es interesante constatar que la preferencia de trabajar siempre o casi siempre en la empresa y hacerlo en teletrabajo incrementa prácticamente la tasa de personas que indican ese riesgo en su trabajo y también lo hace en el grupo que teletrabaja por decisión unilateral de la empresa. Por otra parte, la edad es también un elemento modulador en muchos riesgos siendo los jóvenes (menores de 36 años) los que perciben riesgos comparativamente más elevados en muchos casos. De forma similar, también el trabajo en el sector público presenta tasas de percepción de esos riesgos comparativamente más elevadas en un buen número de los riesgos estudiados. Finalmente, quienes trabajan por cuenta ajena ven incrementados sus niveles de riesgo en un buen número de los analizados.

## 11. SATISFACCIÓN, PREFERENCIAS Y PROPENSIÓN AL ABANDONO DEL TELETRABAJO

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

### *SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO*

Una valoración global de los trabajadores sobre la experiencia laboral de teletrabajo puede obtenerse a partir de un indicador clásico para valorar las respuesta actitudinales y afectivas ante esa experiencia en su conjunto. La media obtenida para el conjunto de los trabajadores encuestados es de 7,74 en una escala de 1 (nada satisfecho) a 10 (muy satisfecho). También se observa una amplia dispersión. Los trabajadores que viven en **hogares con tres o más personas** presentan una satisfacción más elevada con el teletrabajo. También lo hacen quienes trabajan en **el sector cuaternario (en el ámbito de las finanzas)**, por el contrario, están menos satisfechos los profesionales del sector de educación. En general, los trabajadores del sector privado tienen una satisfacción más elevada que los del sector público. **También están más satisfechos los trabajadores de empresas grandes**, quienes **han acordado con la empresa el teletrabajo o bien lo han elegido ellos**, y quienes **prefieren teletrabajar la mayor parte de la semana**.

### *PREFERENCIAS POR EL TELETRABAJO*

En este punto, los teletrabajadores se dividen prácticamente por mitades. Prefieren el teletrabajo un 52,7%. Ese porcentaje es mayor entre los que viven solos o con una persona y por sectores los que trabajan en el ámbito financiero o en el sector de la información. También lo prefieren quienes ya venían practicándolo antes de la pandemia. Por el contrario, quienes trabajan en el sector de la educación prefieren claramente el trabajo presencial y también quienes trabajan en el sector público y los que lo hacen en empresas de tamaño pequeño (2-49 trabajadores).

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

Los resultados sobre esta cuestión han mostrado que un 38% seguro que no abandonarían la empresa a los que hay que añadir un 35,5% que probablemente no la abandonarían. Por el contrario, un 18% probablemente la abandonarían ante la exigencia de trabajar siempre presencialmente y un 8,6 lo harían decididamente. Así pues, la adhesión fuerte al teletrabajo al menos en situación híbrida se da en un cuarto de los teletrabajadores. Esas tasas son significativamente mayores para el sector de finanzas y son menores entre los jóvenes, los que viven en hogares con tres personas o más, los trabajadores del sector público y a los que teletrabajan por decisión unilateral de la empresa.

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

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

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

En el momento de realizar la encuesta estaban buscando trabajo un 34,1% de los teletrabajadores encuestados. Más específicamente, un 12% manifestaba que no les importa en qué modalidad sea el trabajo (presencial y/o teletrabajo). Un 10,3% busca trabajo en una modalidad híbrida, un 5,9% busca trabajo presencial y un 5,5% busca teletrabajo.

En cuanto a las prioridades que establecen para determinar el empleo que buscan, el ranking de diferentes cualidades del puesto por prioridad que le conceden los trabajadores es la siguiente: **el motivo más elegido es el de salario adecuado (59,6%), seguido de la estabilidad en el empleo (37,9%) y contrato laboral (32,9%)**. Tras estos tres vienen la flexibilidad en los horarios de trabajo (29%), las posibilidades de progreso (20,2%), y que sea a tiempo completo (18,1%). Interesante constatar que la flexibilidad en el lugar de trabajo solo recibe un 16% de las elecciones lo que indica que este aspecto no es prioritario para mucha gente teletrabajadora. Como se ve son los

aspectos valorados del trabajo que tienen una larga trayectoria y son “clásicos” en nuestra cultura.

## *MÉTODOS UTILIZADOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO*

---

En base a la información obtenida de los 148 trabajadores que han respondido a esta pregunta, (porque están buscando empleo en la actualidad) se constata un predominio de los medios electrónicos (portales de empleo en internet, 75,3%), aunque se combinan con los contactos más directos y personales (familiares, amigos y conocidos, 70,6%) y los envíos de CV a las empresas (60,5%) y las redes sociales como LinkedIn (59,4%). Interesante ver el peso significativo de los servicios públicos de empleo (40,3%) que son más utilizados que las agencias de colocación privada (32,1%). De todos modos, se observa que hay gran variabilidad en las vías o métodos para buscar empleo entre grupos. En especial la edad indica la prioridad de unos determinados métodos sobre otros. también lo hace la preferencia por teletrabajar, y el momento en que empezaron a teletrabajar (antes o durante la pandemia). Los trabajadores en empresas del sector privado muestran mayores diferencias que otros grupos de trabajadores en los distintos métodos para buscar trabajo.

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

---

Los datos sobre esta cuestión se han obtenido de forma diferenciada para los trabajadores que realizan teletrabajo y son empleados por cuenta ajena (n=115) y los autónomos (n=33). A los primeros les hemos preguntado si prefieren trabajar de autónomos y **la gran mayoría (69,5%) no lo prefiere frente a solo un 6,5% que indican preferirlo y un 24% que no lo sabe**. A los autónomos les hemos preguntado si prefieren trabajar empleados por cuenta ajena y sus respuestas muestran claramente que algo más de la mitad prefiere el trabajo como empleado por cuenta ajena (50,3%) y no lo tienen claro el 26,7%. Son pues un 23% quienes no prefieren el trabajo por cuenta ajena.

## DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

---

Los trabajadores que practican al menos en parte el teletrabajo han proporcionado información sobre el papel del teletrabajo que vislumbran en el desarrollo de su carrera. Se constata que va “calando” y diseminándose la visión de que el teletrabajo va a tener un papel relevante en el trabajo durante los años venideros. De hecho, un 39,3% entiende que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente con algún nivel de teletrabajo mientras que un 25,5% indica que no y un 35,2% no lo tiene claro. En concreto, los varones responden afirmativamente en mayor proporción que las mujeres. Quienes trabajan en el sector financiero, y en empresas grandes también eligen con mayor proporción esta opción. Y por supuesto quienes teletrabajan por decisión propia o de mutuo acuerdo con la empresa, los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en modalidad de teletrabajo y los que ya lo hacían antes de la pandemia.

De forma más específica, hemos solicitado que nos indiquen cual será la situación laboral más probable en el horizonte de cinco años, valorando si será mejor, igual o peor que la actual. Los datos muestran un **claro optimismo porque solo un 14,1% indica que la situación laboral en cinco años será peor que la actual, mientras que un 41% la percibe claramente mejor**. Un 44,9% no espera cambios, aunque ello no informa sobre si actualmente su situación es buena o mala.

En el análisis diferencial predominan las visiones optimistas entre los menores de 36 años y en quienes prefieren teletrabajar siempre o casi siempre. Por el contrario, esa visión es significativamente menor en los que trabajan en el sector cuaternario en aspectos de administración y en quienes el teletrabajo es decidido unilateralmente por la empresa. Por otra parte, conviene constatar que quienes trabajan en empresas grandes, quienes teletrabajan por decisión unilateral de la empresa, quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa, y quienes ya teletrabajan antes de la pandemia perciben en mayor tasa que el resto un empeoramiento de su situación laboral en el horizonte de cinco años.



## RECOMENDACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**1**

Se vislumbra un gran incumplimiento de los derechos de descanso de las personas trabajadoras en el teletrabajo. De esta forma, la Administración debería ayudar a las empresas en la implantación de los protocolos de desconexión digital (elaborar guías, promocionar su regulación mediante convenios colectivos, etc.), así como reforzar la vigilancia en el cumplimiento de estos protocolos. Esto debe verse también en clave de género, dado que las mujeres son las que sostienen que existe una mayor vulneración de este derecho.

**2**

Se destaca la necesidad de formación específica para los mandos intermedios y supervisores en materia de teletrabajo. Las competencias directivas, de mando y de gestión no son las mismas en materia de trabajo presencial y teletrabajo. Por lo tanto, si no se desea que la productividad se resienta es necesario adaptar estas competencias al mundo digital.

**3**

La administración debe promocionar el cumplimiento de la ley del teletrabajo en materia de abono de los gastos ocasionados por el teletrabajo a la persona trabajadora. El 80% alega no percibir el abono de estos. De ahí la necesidad de un fomento activo por parte de la administración y la búsqueda de acciones para su cumplimiento.

**4**

Considerando la consolidación del teletrabajo (en múltiples formatos que varían en función de la ubicación, tiempos, formas de organización, en tipos de trabajo, etc.) en combinación con el trabajo presencial es importante ofrecer formación y entrenamiento en conocimientos y habilidades para este tipo de trabajo, en especial en aquellos trabajos y sectores en los que se está generalizando. Hay una necesidad urgente de prestar atención a aquellos aspectos que atiendan a la calidad y bienestar en el trabajo y un desempeño adecuado. Por una parte, hay que promover la formación en competencias digitales básicas para el trabajo en remoto, en especial en aquellos grupos que son especialmente vulnerables al desempleo (p.ej. personas mayores de 55 años). Esta formación debería reducir la brecha digital y potenciar las posibilidades de obtener un trabajo. De hecho, un 20% de los teletrabajadores han señalado como fuente de estrés su falta de entrenamiento en las competencias que necesitan para el desempeño de su trabajo. También es importante entrenar en aquellas competencias transversales (p.ej. planificación del trabajo, o supervisión a distancia en el caso de los mandos intermedios), que no siéndolo digitales cambian de forma importante cuando se utilizan en contextos de teletrabajo (competencias “digitalizadas”).

5

Los fondos *Next Generation* están potenciando la digitalización de muchas empresas, en especial Pymes y microempresas. Es importante tomar en consideración que el diseño de esa digitalización puede realizarse desde dos paradigmas bien diferentes. El primero ubica en el centro de los procesos la tecnología y exige que el trabajador se adapte a las exigencias de ella. El segundo busca adaptar la tecnología de forma que el trabajador se sitúe en el centro del rediseño. Ello significa que el control lo tiene el trabajador y no la tecnología y que el trabajo está diseñado de forma que permita al trabajador aportar valor y poner en juego sus conocimientos y habilidades y no meramente ser una extensión de la “máquina”. El reto está en diseñar los trabajos de forma que no se empobrezcan ni resulten más monótonos y rutinarios, sino que motiven a los trabajadores y promuevan su aportación de valor. Los programas de financiación de la digitalización deberían requerir atención a estos aspectos fundamentales de la innovación tecnológica. Por otra parte, el diseño del teletrabajo debería contemplar la flexibilidad suficiente para que los diferentes formatos híbridos permitieran un uso inteligente de las combinaciones entre las distintas modalidades de trabajo en función de las exigencias del servicio y de las necesidades y preferencias de los trabajadores.

6

Es importante que se cumplan los diferentes aspectos normativos establecidos sobre el teletrabajo. En especial se ha de atender a la voluntariedad del mismo, tanto por parte del trabajador como de la empresa. En informe se muestra con toda claridad que hay de hecho un grupo importante de trabajadores (33%) que realizan el teletrabajo por decisión unilateral de la empresa y además también un grupo relevante de teletrabajadores declara que quiere trabajar siempre o casi siempre en la empresa (52,7%). Estos dos grupos muestran percepciones más elevadas de prácticamente todos los riesgos psicosociales que hemos considerado.

7

El teletrabajo, cuando se aplica adecuadamente y en el formato funcional para la productividad y adecuado a las necesidades del trabajador, tiene un buen número de ventajas que las respuestas de los teletrabajadores han puesto de manifiesto. Al mismo tiempo, tiene también una serie de riesgos laborales, en especial psicosociales que pueden afectar negativamente a la salud del trabajador. Algunos de ellos se intensifican con esta modalidad de trabajo y otros son peculiares de esta forma de trabajar. Esto requiere que se reevalúen los riesgos cuando se implanta el teletrabajo en aquellos puestos que esta modalidad va a tener una práctica significativa. En las empresas que realizan el teletrabajo se debería incorporar la evaluación de estos diferentes riesgos en las evaluaciones de los riesgos psicosociales.

8

Los servicios públicos de empleo deberían desarrollar estrategias y actuaciones que tomen en consideración esta “realidad” laboral en sus servicios de formación y orientación, a tenor de la consolidación y creciente generalización de formatos híbridos de trabajo presencial y teletrabajo potenciando planteamientos innovadores y oportunidades de intercambio y análisis de esas experiencias innovadoras entre sus profesionales.



# INFORME EJECUTIVO



GENERALITAT  
VALENCIANA

**LABORA**

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA



Càtedra de Economia Col·laborativa