

EL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA



2023

José M. Peiró Silla
Adrián Todolí Signes
(Directores)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Càtedra de
Economia
Colaborativa

Autores:

José M. Peiró Silla (Dir.)

Adrián Todolí Signes (Dir.)

Baltasar González-Anta

David Crespo Ortiz

Alicia Salvador Fernández-Montejo

Trabajo técnico de campo:

GfK.

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

Agradecimientos:

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

València, 2023.

ÍNDICE

1. EL TELETRABAJO UN FENOMENO COMPLEJO Y EN TRANSFORMACIÓN	8
1.1 LA COMPLEJIDAD DE LA DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO	8
1.2 EL TELETRABAJO POTENCIAL	12
1.3 EL TELETRABAJO, UN FENÓMENO QUE VIENE DESARROLLÁNDOSE DESDE HACE VARIAS DÉCADAS	14
1.4 IMPLANTACIÓN LIMITADA EN ESPAÑA EN EL SIGLO XXI	14
1.5 EL IMPULSO ACCELERADO DE LA IMPLANTACIÓN POR LA PANDEMIA Y SUS EFECTOS COLATERALES. LECCIONES APRENDIDAS	15
1.6 CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACIÓN POSTPANDEMIA	16
1.6.1 LAS EXPERIENCIAS Y REACCIONES DE LOS TRABAJADORES	16
1.6.2 LOS TANTEOS Y POSICIONES DE LAS EMPRESAS: ENSAYOS DE MÚLTIPLES MODALIDADES.	18
1.7 LA SITUACIÓN ACTUAL	19
1.8 EL OBSERVATORIO SOBRE EL TELETRABAJO LABORA-UV: MODELO MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL	20
2. METODOLOGÍA.	25
2.1. DISEÑO DE LAS TEMÁTICAS DEL ESTUDIO Y DEL CUESTIONARIO	25
2.2 TRABAJO DE CAMPO	26
2.3. POBLACIÓN Y DISEÑO DE LA MUESTRA DEL ESTUDIO	27
2.4. PONDERACIÓN DE LOS DATOS	27
2.5. CONTROLES DE CALIDAD	27
2.6 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS REALIZADOS	28
3. MAGNITUD DEL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA	29
4. PERFIL DE LOS TELETRABAJADORES	31
4.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	31
4.2 CARACTERÍSTICAS SOCIOEDUCATIVAS	36
4.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES	39
4.4 PERFIL LABORAL	42
4.5 EXPERIENCIA COMO TELETRABAJADOR	45
5. CONTEXTO SECTORIAL Y EMPRESARIAL DEL TELETRABAJO	51
5.1 SECTOR PÚBLICO, PRIVADO O MIXTO	51

5.2 RELACIÓN CON EL TAMAÑO DE LA EMPRESA	53
6. CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN TELETRABAJO	55
6.1 ACTIVIDAD FORMAL O INFORMAL	55
6.2 TIPO DE TELETRABAJO REALIZADO	56
6.3 FRECUENCIA DE TELETRABAJO	58
6.4 INICIO DEL TELETRABAJO	66
6.5 LUGAR DE TRABAJO	68
6.6 RECURSOS DESTINADOS AL TELETRABAJO	69
6.7 QUIEN TOMA LA DECISIÓN DE TELETRABAJAR	76
6.8 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA	78
6.8.1 FORMALIZACIÓN EN EL CONTRATO	78
6.8.2 ABONO POR PARTE DE LA EMPRESA DE LOS GASTOS CORRIENTES	79
6.8.3 ABONO POR PARTE DE LA EMPRESA DE LOS COSTES DEL LUGAR O ESPACIO DE TRABAJO	81
6.8.4 PROTOCOLO PARA DE DESCONEXIÓN DIGITAL	82
6.8.5 EVALUACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	83
6.8.6 MONITORIZACIÓN DEL TELETRABAJO POR PARTE DE LA EMPRESA	84
6.8.7 INFORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA SOBRE LA MONITORIZACIÓN	86
6.8.8 FLEXIBILIDAD HORARIA	88
6.8.9 FORMACIÓN APORTADA POR LA EMPRESA	90
6.8.10 APOYO TÉCNICO AL TELETRABAJO	91
6.8.11 COMUNICACIÓN CON LOS SUPERIORES Y SUPERVISORES	92
6.8.12 COMUNICACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	94
6.9 RECURSOS DE QUE DISPONE LA EMPRESA PARA EL TELETRABAJO	95
6.9.1 EQUIPAMIENTO TÉCNICO	95
6.9.2 PREPARACIÓN DE LOS COMPAÑEROS PARA EL TELETRABAJO	96
6.9.3 PREPARACIÓN DEL SUPERVISOR PARA EL TELETRABAJO	98
6.9.4 ORGANIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO	99
6.10 ACTIVIDADES LABORALES FUERA DE LA JORNADA LABORAL	100
6.10.1 RECEPCIÓN DE CORREOS ELECTRÓNICOS	101
6.10.2 RECEPCIÓN DE LLAMADAS DE TRABAJO	102
6.10.3 RESPUESTA DE CORREOS ELECTRÓNICOS	103
6.10.4 ATENCIÓN A LLAMADAS DE TRABAJO	104
6.10.5 RECEPCIÓN DE MENSAJES DE TEXTO	105

6.11 SUPERVISIÓN	106
6.11.1 OBJETIVOS	106
6.11.2 APOYO AL TELETRABAJADOR	108
6.11.3 EVALUACIÓN DEL TRABAJO	109
6.11.4 RELACIÓN Y TRATO PERSONAL	110
6.11.5 DIRECCIÓN DE REUNIONES	112
6.11.6 CREACIÓN DE UN BUEN CLIMA DE TRABAJO	113
6.12 TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y FALSOS AUTÓNOMOS	114
6.12.1 POSIBILIDAD DE DECIDIR EL HORARIO DE TRABAJO	115
6.12.2 LOS CLIENTES DETERMINAN LA POSIBILIDAD DE SUBCONTRATAR O DE SUSTITUCIÓN	116
6.12.3 LOS CLIENTES DETERMINAN LA FORMA DE DESEMPEÑAR EL TRABAJO	117
6.12.4 LOS CLIENTES CONTRATAN EL TRABAJO PARA VENDERLO A OTROS CLIENTES	118
6.12.5 CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN SOBRE EL PREDIO FINAL	119
7. IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO	121
7.1 REDUCCIÓN DEL TIEMPO EN DESPLAZAMIENTOS Y REDUCCIÓN DE COSTES	122
7.2 FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL	123
7.3. MEJORAS EN LA CONCILIACIÓN	125
7.4 MEJORA EL CONFORT: ELECCIÓN DE VESTIMENTA	125
7.5 MEJORA EN ASPECTOS INTRÍNSECOS DEL TRABAJO	126
7.6. OFRECE OPORTUNIDADES PARA EL TRABAJO O LA PROPIA CARRERA.	127
7.7. VALORACIÓN DE SÍNTESIS	130
8. RIESGOS PSICOSOCIALES	132
8.1 IMPLICACIONES DEL TELETRABAJO RELATIVAS A LA SALUD DEL TRABAJADOR	132
8.1.1 EL TELETRABAJO ME GENERA PROBLEMAS DE SALUD, COMO DOLOR DE ESPALDA, AUMENTO DE PESO, ETC.	132
8.1.2 EL TELETRABAJO EN GENERAL ME GENERA MÁS ESTRÉS	133
8.1.3 EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES PARA LA PROPIA SALUD	134
8.1.4 EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES DE ACCIDENTE	134
8.2 RIESGOS DERIVADOS DE LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS Y ACTIVIDADES LABORALES EN TELETRABAJO	135
8.2.1 EL TELETRABAJO HACE QUE SE INCREMENTEN LOS REQUERIMIENTOS PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS Y EQUIPOS	135
8.2.2 NECESITO MÁS COMPETENCIAS DIGITALES PARA UN BUEN DESEMPEÑO DE MIS TAREAS	136
8.2.3 EL TELETRABAJO ME SUPONE UN EXCESO DE CARGA DE TRABAJO	137

8.2.4 EL TELETRABAJO REDUCE LA FLEXIBILIDAD EN LA GESTIÓN DE MI TIEMPO	137
8.2.5 EL TELETRABAJO DIFICULTA LA REALIZACIÓN DE MIS TAREAS POR FALTA DE INFORMACIÓN O DOCUMENTACIÓN	138
8.3 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CON EL SUPERVISOR Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	139
8.3.1 EL TELETRABAJO HACE MÁS DIFÍCIL EL CONTACTO Y LA RELACIÓN CON EL PROPIO SUPERVISOR, DIRECTOR O PERSONA A LA QUE DA CUENTA DE SU TRABAJO	140
8.3.2 EL TELETRABAJO DIFICULTA LA COORDINACIÓN CON LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE TRABAJO	140
8.3.3 EL TELETRABAJO HA AUMENTADO LA VIGILANCIA O SUPERVISIÓN SOBRE MI TRABAJO	141
8.3.4 EL TELETRABAJO DETERIORA LA RELACIÓN DE CONFIANZA CON SUPERVISORES Y JEFES	142
8.4 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CONTEXTO DEL TELETRABAJO	142
8.4.1 EL TELETRABAJO ME PROVOCA UNA FALTA DE CONTACTO SOCIAL CON OTRAS PERSONAS	143
8.4.2 EL TELETRABAJO ME DIFICULTA O ENRARECE LA RELACIÓN CON EL CLIENTE	143
8.4.3 EL TELETRABAJO ME GENERA RIESGOS ADICIONALES DE AGRESIÓN VERBAL	144
8.4.4 EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES DE ACOSO SEXUAL	145
8.5 RIESGOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON OTROS ÁMBITOS DE LA VIDA	145
8.5.1 EL TELETRABAJO ME DIFICULTA LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJO FUERA DE LA JORNADA	146
8.5.2 EL TELETRABAJO HA DERIVADO EN UNA CONFUSIÓN ENTRE EL HORARIO LABORAL Y LA PROPIA VIDA PERSONAL	147
8.5.3 EL TELETRABAJO IMPLICA TRABAJAR EXCEDIENDO LA JORNADA LABORAL HABITUAL	148
8.6 RIESGOS DERIVADOS DE LA FALTA DE RECURSOS PARA EL TELETRABAJO	148
8.6.1 EL TELETRABAJO ME SUPONE NUEVOS GASTOS PERSONALES	149
8.6.2 ME FALTA APOYO TÉCNICO PARA MANEJAR PROBLEMAS TECNOLÓGICOS	150
8.7 RIESGOS RELATIVOS A LAS RELACIONES DE EMPLEO Y LA CARRERA PROFESIONAL	150
8.7.1 AUMENTA LAS POSIBILIDADES DE QUE SE AUTOMATICE MI TRABAJO	151
8.7.2 EL TELETRABAJO ME PLANTEA CAMBIOS EN MIS CONDICIONES LABORALES SOBRE LOS QUE NO PUEDO INFLUIR	152
8.7.3 EL TELETRABAJO ME DIFICULTA O PUEDE DIFICULTARME LA PROMOCIÓN PROFESIONAL	152
8.8. UNA VISIÓN DE SÍNTESIS.	153
9. SATISFACCIÓN Y PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO	156
9.1 SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO	156
9.1.1 NIVELES DE SATISFACCIÓN CON EL HECHO DE TELETRABAJAR	156
9.1.2 CAMBIOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL POR LA REALIZACIÓN DE TELETRABAJO	157
9.2 ANÁLISIS DE LAS PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO VS EL TRABAJO PRESENCIAL	158

10. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PERSPECTIVAS DE CARRERA EN LOS TRABAJADORES CON TELETRABAJO	161
10.1 BÚSQUEDA DE EMPLEO PRESENCIAL VS TELETRABAJO	162
10.2 PRIORIDADES DE LOS TRABAJADORES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	163
10.3 LOS MÉTODOS O MEDIOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO UTILIZADOS EN LA ACTUALIDAD POR LOS TELETRABAJADORES	168
10.3.1 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LOS PORTALES DE EMPLEO EN INTERNET	169
10.3.2 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE FAMILIARES/AMIGOS/CONOCIDOS	169
10.3.3 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE ENVÍO DE CV A EMPRESAS	170
10.3.4 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE REDES SOCIALES COMO LINKEDIN	170
10.3.5 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	171
10.3.6 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADA	171
10.3.8 BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN O LA PRENSA	173
10.3.9. UNA VISIÓN DE SÍNTESIS	173
10.4 PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES QUE BUSCAN EMPLEO POR TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL: AUTÓNOMO VS EMPLEADO POR CUENTA AJENA	174
10.5 DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	174
10.5.1 EL PAPEL DEL TELETRABAJO EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA	175
10.5.2 SITUACIÓN LABORAL MÁS PROBABLE DENTRO DE CINCO AÑOS	176
11. CONCLUSIONES	177
11.1 CUANTIFICACIÓN	177
11.2 PERFIL DE LA PERSONA TELETRABAJADORA	177
11.3 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO Y PREPARACIÓN DE LA EMPRESA	182
11.4 RECURSOS MATERIALES Y SU APORTACIÓN	185
11.5 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA	185
11.6 DESCONEXIÓN DIGITAL	187
11.7 SUPERVISIÓN	188
11.8 TELETRABAJO Y AUTÓNOMOS	190
11.9 VALORACIÓN DE ASPECTOS DEL TELETRABAJO	191
11.10 RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO	192
11.11. SATISFACCIÓN, PREFERENCIAS Y PROPENSIÓN AL ABANDONO DEL TELETRABAJO	195
11.12 BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PERSPECTIVAS DE CARRERA EN LOS EMPLEADOS QUE TELETRABAJAN	197
RECOMENDACIONES	200

BIBLIOGRAFIA	202
ANEXO I - FICHA TÉCNICA.....	204

1. EL TELETRABAJO, UN FENOMENO COMPLEJO Y EN TRANSFORMACIÓN

1.1 La complejidad de la definición del teletrabajo

El trabajo se ha caracterizado con frecuencia por el lugar y el tiempo en que se realiza la actividad laboral. Sin embargo, no han sido extrañas las excepciones a estas condiciones. Por la naturaleza de la actividad que se desarrolla o por aspectos organizativos, el trabajo se ha realizado en otras ubicaciones y condiciones diferentes.

Con el desarrollo, primero de la informática, las telecomunicaciones y su integración en la telemática y, más recientemente, de la digitalización, podemos observar cómo ha crecido la variedad de ámbitos, la velocidad con que se están produciendo y el volumen de importantes transformaciones en el trabajo que hay que considerar y analizar para comprender bien este fenómeno.

En la primera edición de este Observatorio (Peiró y Todoli, 2022) ya hemos ofrecido algunas definiciones de este fenómeno, incluida la adoptada por nosotros con el fin de clarificar el foco de análisis. Como hemos señalado allí, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como “el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el desempeño del trabajo que se realiza fuera del ámbito del empleador”¹. Se resalta la ubicación no convencional y el uso de las tecnologías telemáticas. Además, esta organización especifica, esta modalidad de trabajo, debería producirse por acuerdo voluntario entre el empleador y el empleado, en el que se delimitaría dónde se realizaría el trabajo y las horas de trabajo, las herramientas de comunicación a utilizar, el trabajo a realizar, los mecanismos de supervisión y las formas de reportar el trabajo realizado. La ILO excluye además a los trabajadores de plataforma o los trabajadores en la economía “gig”, al adecuarse mejor su caracterización de trabajador basado en el domicilio, según los términos de la Convención 177, de 1996, sobre trabajo domiciliario.

En nuestro país, la Ley 10/21, en su artículo 2, establece las siguientes definiciones: a) “Trabajo a distancia”: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. b) “Teletrabajo”: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. c)

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

“Trabajo presencial”: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Son diversas las modalidades de teletrabajo, aunque durante la pandemia ha predominado claramente el teletrabajo a tiempo completo en el propio domicilio. Por ello, es importante clarificar los límites del concepto. Ha habido esfuerzos importantes en esa dirección como el planteado por la Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) que considera como característica central que la ubicación del trabajo no esté determinada por las circunstancias de la producción y sea distinta a la del lugar de trabajo predeterminado por el empleador o cliente. Este enfoque sería aplicable independientemente de cuál sea esta ubicación, el tipo de trabajador (asalariado o autónomo) o el papel de la tecnología en el desempeño del trabajo. Así, en ese informe se considera teletrabajo...

“... el trabajo realizado desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar elegido por éste, pero diferente del centro de producción de la empresa para la que trabaja, sea como asalariado o como proveedor de servicio”. Ese lugar puede ser el domicilio de otra persona, apartamentos vacacionales, coworking, bibliotecas, cafés o medios de transporte, entre otros. No obstante, es importante tener en cuenta que, aunque la ubicación pueda ser elegida por el trabajador eso no significa que la opción del teletrabajo haya sido elegida por éste, pues puede haber sido decidida, por ejemplo, por las autoridades sanitarias en contra de la preferencia del trabajador. La normativa actual establece el carácter voluntario del teletrabajo para la persona trabajadora y la empresa. Además, esta definición de teletrabajo incorporaría a los autónomos que trabajan desde su domicilio a pesar de ser éste su centro de trabajo predeterminado a nivel legal. Sin embargo, no se consideraría como teletrabajo el trabajo de aquellos autónomos que tengan establecido un centro de trabajo en su domicilio en el que prestan servicio de manera presencial, como puede ser el caso de consultas médicas, dentistas, psicólogos o despachos de abogados en los que atiendan a clientes o pacientes. En este caso se consideraría que estos lugares de trabajo serían diferentes al domicilio, a pesar de poder estar situados legal y físicamente en el mismo domicilio del profesional. Sí se consideraría en cambio teletrabajo en el caso de que estos mismos profesionales trabajen desde su domicilio para prestar servicios a sus clientes a distancia (consultas médicas o de psicología online). La principal diferencia entre ambos casos es la prestación de servicios a distancia, lo que permite la libre movilidad del trabajador, y poder seguir prestando su servicio desde otra localización de manera temporal, cosa que no sería posible para autónomos que prestaran servicios de manera presencial en centros de trabajo establecidos en su domicilio”.

Como se ve, la diversidad y casuística de la conceptualización es amplia y según el propósito se debe aquilatar esa definición y sus límites. De hecho, en los últimos años, existen múltiples configuraciones de características y condiciones que cabe considerar “teletrabajo”. Las planteamos aquí con el fin de avanzar en una delimitación conceptual que en este momento está siendo difusa y borrosa, habida cuenta de las múltiples innovaciones que las empresas, con los trabajadores, están desarrollando en este ámbito. Entendemos que los elementos básicos y sustanciales que caracterizan este constructo son: trabajar en un lugar diferente al que se utilizaría en trabajo presencial y hacerlo con algún medio telemático o digital. Ahora bien, hay toda una serie de elementos complementarios que configuran perfiles muy diferentes de teletrabajo, con clara implicaciones, humanas, organizativas, legales, y de resultado para las empresas, los trabajadores, los destinatarios o clientes, y otros posibles grupos de interés.

Un primer elemento a considerar es la proporción del tiempo que se teletrabaja en relación con el tiempo total de trabajo: El teletrabajo puede darse en la totalidad del tiempo trabajado o solo en una parte de ese tiempo, combinándose con el trabajo en la ubicación de la empresa. Las diferentes proporciones son claramente relevantes y de hecho la legislación en España establece una proporción del 30% del total del tiempo de trabajo como una de las condiciones para que sea obligatorio el establecimiento de un contrato de teletrabajo.

Un segundo elemento temporal relevante es el de la duración de la situación del teletrabajo. Puede cubrir en ocasiones todo el periodo de la actividad o contrato laboral mientras que en otras se puede dar solo durante un tiempo dentro de ese periodo mucho más largo. De nuevo la legislación española ha considerado este parámetro, estableciendo una duración mínima de tres meses para que sea exigible el establecimiento de un contrato de teletrabajo. Eso no significa que no existan configuraciones de teletrabajo que se planteen con periodos más cortos en función de la coyuntura de la empresa o del trabajador.

Un elemento que es también de interés hace referencia al lugar de trabajo. La reciente experiencia del confinamiento por la pandemia hizo que se identificara teletrabajo con el trabajo en el propio domicilio. Sin embargo, esa no es la única opción. También aquí impera la diversidad, distinguiéndose diferentes ubicaciones que pueden ser permanentes o cambiantes. Por ejemplo, se puede trabajar regularmente en una determinada instalación de “coworking” o el trabajo puede llevarse a cabo en diferentes lugares que cambian según las condiciones (p.e. cafetería, medio de transporte, ubicación del cliente, etc.). Esto hace compleja la tarea y responsabilidad de la empresa de asegurar un puesto y unas condiciones ambientales de trabajo seguras y saludables.

Un cuarto elemento, se refiere al estatus laboral de la persona teletrabajadora. Cabe distinguir aquí a quienes trabajan por cuenta ajena de quienes lo hacen por cuenta propia. Lógicamente, esta cuestión reviste también complejidad. Como hemos visto en la detallada explicación de la Encuesta de uso TIC y CE la situación de autónomo hace más compleja la delimitación del concepto, pero necesaria si se quiere perseverar su sentido y realidad substantiva.

Un quinto elemento, hace referencia a la posible existencia de múltiples trabajos o actividades laborales por parte de la persona trabajadora. Hay estudios (p.e., la Encuesta de Población Activa) que solo se interesan por el teletrabajo en la actividad laboral principal. Sin embargo, si queremos contemplar el fenómeno en su diversidad es importante tomar en consideración a aquellos que teletrabajan en una actividad laboral secundaria, aunque también aquí habrá que delimitar la frecuencia, intensidad, duración y otros parámetros que nos permitan cualificar esa actividad laboral.

Otro elemento importante, aun sin ser definitorio del teletrabajo, es la de quién es el decisor de esa forma de trabajar. En ocasiones, la decisión viene tomada por la empresa, en otras es el trabajador quien puede decidir teletrabajar y en otras se requiere un acuerdo de ambas partes en esa decisión. También podría ocurrir que la decisión viniera de agentes externos a la empresa (p.e. las autoridades sanitarias) como ocurrió durante el confinamiento por el COVID-19.

Otro aspecto relevante tiene que ver con las demandas derivadas de la tarea, en especial la relativa a la coordinación y cooperación con otros trabajadores en el sistema y flujo del trabajo. Aquí la tecnología juega un papel importante cuando esos procesos han de producirse a distancia, siendo entonces fundamental, para la elección de la tecnología y la propia organización colectiva del trabajo el grado de flexibilidad en cuanto a la sincronía (o asincronía) y la “sintopía” o presencialidad o la posibilidad de la dispersión en la ubicación.

Por último, no es infrecuente que los trabajadores que desempeñan su actividad laboral en plataformas lo realizan en el formato total o parcial en teletrabajo. En nuestro estudio, hemos considerado este hecho a la hora de determinar la tasa de teletrabajo para la población valenciana. Ahora bien, para el análisis de la situación de teletrabajo hemos excluido a los teletrabajadores de plataformas por dos motivos principales. Por una parte, el criterio ya mencionado de la ILO de que la caracterización de estos trabajadores de la economía “gig”, se ajusta mejor al perfil de “trabajador basado en el domicilio”, según los términos de la Convención 177, de 1996, sobre trabajo domiciliario. Por otra parte, este estudio es complementario a otro sobre el trabajo en plataformas en la Comunidad

Valenciana (Todolí et al., 2022) por lo que es allí donde se analizan esos tipos de trabajo con mayor especificidad y detalle².

1.2 El teletrabajo potencial

Recientemente, se ha prestado atención a un fenómeno importante que ayuda a delimitar el potencial del teletrabajo de los puestos y ocupaciones del mercado laboral en diferentes sectores. En un trabajo publicado por el Banco de España (Eurosistema) Anghel, Cozzolino y Lacuesta (2020) analizan las características de los ocupados que teletrabajan y las de aquellos que podrían teletrabajar. A partir de estos análisis, y de la información disponible para las diferentes ocupaciones, los autores estiman que entorno al 30% de los ocupados podrían teletrabajar, al menos ocasionalmente. A partir de esos datos, los autores concluyen que existe un amplio margen de mejora en el uso de esta modalidad de trabajo. Señalan además las importantes diferencias en función del tipo de empleo. Así la proporción de tareas en las diferentes ocupaciones que podrían realizarse desde casa en las diferentes ocupaciones va desde un 60% para «Técnicos y profesionales de apoyo», «directores y gerentes» o «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales» a proporciones muy escasas en las ocupaciones militares, las elementales, la artesanía y el trabajo cualificado en industrias manufactureras, o la construcción.

El tema de la posibilidad del teletrabajo (“teleworkability”) ha atraído también la atención de la investigación en la Unión Europea. En un informe preparado por Sostero, Milasi, Hurley, Fernández-Macías y Bisello (2020) del EU Joint Research Center se aborda la cuestión de la ‘teleworkability’, prestando atención a la situación previa a la pandemia y a la ocurrida durante la misma. En este caso, los autores estiman que un 37% de los empleos son teletrabajables constatando diferencias entre países con unos rangos del 33 al 44% para los países europeos con excepción en cinco países. Para ello, han desarrollado un índice de la posibilidad del teletrabajo técnico (“technical teleworkability”) que se basa en las tareas de las ocupaciones, y otro complementario de interacción social. Estos autores definen la “teletrabajabilidad” como la “posibilidad técnica de proporcionar un input laboral en remoto en un proceso económico determinado” (p. 29). Al hacer referencia al aspecto técnico centran su definición, y el índice correspondiente, en el análisis de las tareas (físicas, intelectuales y sociales), los métodos de trabajo y las

² Las plataformas digitales son empresas online, sin oficinas en las que realizar el trabajo, que permiten encontrar trabajos o tareas a través de páginas web o aplicaciones móviles que, por lo general, cobran al cliente para pagar a quién realiza el trabajo. Ejemplos de “plataformas digitales” serían Uber, Glovo, Upwork, Freelancer, Fiver o TaskRabbit, entre otras. No son plataformas digitales a estos efectos herramientas como Zoom, Teams y otros programas informáticos colaborativos.

herramientas que se utilizan en una determinada ocupación y su susceptibilidad de ser desempeñada sin necesidad de acudir al lugar convencional donde se desarrolla el trabajo. Así a partir de la clasificación de tareas estos autores han elaborado el índice de teletrabajo potencial técnica, con un rango de 0 (no trabajable en absoluto) a 100 (completamente teletrabajable) para cada ocupación a 3 dígitos. Junto a este índice han desarrollado otro complementario de interacción social a partir de las tareas que se requieren en cada ocupación relativas a la interacción social también con un rango de 0 a 100. Una explicación más detallada la ofrecen los autores en un anexo de su publicación. Una de las conclusiones de indudable interés es que la parte del mercado laboral de teletrabajo potencial antes de la pandemia era mucho mayor que el teletrabajo implantado. Esta situación cambió durante la crisis oscilando, según países europeos, entre un cuarto de las ocupaciones y dos tercios de las mismas. Las variaciones están relacionadas con la prevalencia de teletrabajo anterior a la crisis, en parte por la estructura industrial del tejido productivo de cada país, y también por la composición de ocupaciones dentro de cada sector en los diferentes países, el tamaño de las empresas, las capacidades digitales de trabajadores y empresas, así como por la cultura de las organizaciones y de la dirección. En cuanto a la prevalencia por países estos autores señalan que los niveles más bajos se sitúan en los países de Europa del este y también en algunos de los estados miembros más grandes del sur de Europa (Italia y España).

El informe sobre el Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural, utilizando la metodología desarrollada por Sostero et al. (2020), han calculado el trabajo potencial para los diferentes sectores comparándolos con los de España. Si atendemos a los datos ofrecidos allí para el conjunto de España, el teletrabajo potencial en su conjunto asciende a un 34,7%. Pero esta cifra se desagrega por sectores de forma muy diversa. Así, el sector con mayor potencial total de teletrabajo es el sector de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina con un 89,3%. Le sigue el sector de los directores y gerentes con un 72,8%, el de técnicos y profesionales científicos e intelectuales (69,2%) y el de técnicos y profesionales de apoyo con un 62,8%. Un sector (trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores) presenta un 6% y los cuatro sectores restantes presentan un nivel nulo de teletrabajo potencial. Así este mismo informe sitúa la brecha existente entre el trabajo potencial y el real para España en 21,7 puntos porcentuales, cuando se toma el indicador de teletrabajo establecido por la EPA. Esta clara diferenciación por sectores, va a determinar, en función de la estructura sectorial y de ocupaciones en los diferentes territorios, un mayor o menor nivel de teletrabajo real potencial.

1.3 El teletrabajo, un fenómeno que viene desarrollándose desde hace varias décadas

El teletrabajo en la forma en que se ha definido en el punto anterior es un fenómeno que cuenta con más de medio siglo de existencia. Se inició su práctica con el desarrollo en los años 70 del siglo pasado con la práctica de la tele-conmutación en la industria de la información en California (Nilles, 1975). Posteriormente se fue desarrollando el trabajo móvil basado en las TIC cuando los ordenadores más pequeños y ligeros (portátiles, celulares) facilitaban el trabajo desde casa o desde cualquier otro lugar. En Europa, se abordó el fenómeno de forma explícita y sistemática en el Informe ECaTT98 (Electronic Commerce and Telework Trends, (Comunidad Europea, 2000). Unos años más tarde, en Julio de 2002, las organizaciones europeas de los agentes sociales (ETUC, Business Europe, CEEP and UEAPME) adoptan el Acuerdo marco europeo de Teletrabajo (2002). En este acuerdo se conceptualiza el teletrabajo como una forma de organizar y desempeñar el trabajo mediante las tecnologías de la información y comunicación, en el contexto de un contrato de empleo. Se realiza fuera de las dependencias de la empresa de forma regular. (Framework Agreement on Telework, among Social Agents, July 2002). En nuestro país, en los comienzos del siglo XXI se desarrolló investigación con este fenómeno relacionándolo con la sostenibilidad y el cambio climático. En concreto, Enric Net (2001) realizó una tesis doctoral sobre el teletrabajo y el medio ambiente en la Universidad de Barcelona bajo el título *Los nuevos procesos de trabajo. Gestión psico-ambiental de las Organizaciones: Teletrabajo*, bajo la dirección de Enric Pol y José M. Peiró.

En el año 2003, el Parlamento Europeo y el Consejo aprueban la Directiva 2003/88/EC de 4 noviembre 2003 sobre diversos aspectos de la organización del tiempo de trabajo, aunque no se plantea de forma específica el teletrabajo.

1.4 Implantación limitada en España en el siglo XXI

La prevalencia del teletrabajo en el siglo XXI fue diferente en distintos países de Europa. Hay países con una fuerte implantación del teletrabajo, y con tendencia creciente en la última década como Holanda, Suiza, Suecia, Finlandia, Bélgica o Irlanda. Como se puede observar en la tabla que presentamos a continuación, el porcentaje de teletrabajo (habitualmente o algunas veces) en Holanda, uno de los países con mayor implantación que hemos elegido como referente de comparación, durante 2019 año anterior a la pandemia, era del 37,1% mientras que la media de la Unión Europea (27 países) era de 14,4% y España solo alcanzaba el 8,3%. Tras la pandemia, en 2021, Holanda se sitúa en

una prevalencia de implantación del teletrabajo, en ocasiones o habitualmente, del 53,9%, la media de la Unión Europea es del 24% y la media española alcanza un 15,4%.

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

Estos datos indican, en primer lugar, que el uso de esta práctica en las empresas españolas es bastante bajo en comparación con la media europea y por supuesto mucho más que en los países líderes en su implantación. En la medida en que esta implantación contribuya a la eficiencia de las empresas, España, antes de la pandemia estaba desaprovechando un factor de productividad que podía proporcionar ventaja competitiva. Además, si analizamos la evolución de esa prevalencia en la década considerada, vemos que Holanda presenta un crecimiento progresivo de la prevalencia del teletrabajo a lo largo de esos años mientras que tanto la Unión Europea de los 27 como España, han mantenido estable el porcentaje de teletrabajo hasta el año de la pandemia. Ha sido entonces, cuando este porcentaje ha aumentado con una variación de casi 7 puntos porcentuales. De todos modos, estas estadísticas no reflejan los picos intra anuales, que fueron realmente importantes en 2020, durante el periodo del confinamiento. Estos sin embargo supusieron la implantación temporal de esa modalidad de trabajo y con ello una experiencia que puso de manifiesto, tanto sus ventajas como sus limitaciones en esas condiciones específicas y llevo a empresas y trabajadores a considerarla como una opción escasamente considerada hasta entonces.

1.5 El impulso acelerado de la implantación por la pandemia y sus efectos colaterales. Lecciones aprendidas

Durante el periodo del confinamiento por la pandemia se produjo un cambio claramente disruptivo para el desempeño del trabajo ya que las empresas, en muchos casos en que ello era de algún modo posible, dispusieron formas para que los trabajadores desempeñaran el trabajo desde su domicilio. Esto supuso un “experimento” de gran magnitud en el que un volumen importante de trabajadores y empresas realizaron la experiencia, por primera vez, de trabajar desde casa. De hecho, los resultados de una encuesta realizada en España en marzo y abril de 2020 planteaba la pregunta de “si han ido a trabajar en los últimos siete días”. Un 34% de la muestra, en el promedio de las cuatro oleadas realizadas, respondió que estaba teletrabajando. Estas cifras, mostraban

una prevalencia del teletrabajo que se situaba por encima de los porcentajes de trabajadores que, en la Encuesta de Población Activa previa a la pandemia, indicaban que tenían la posibilidad de trabajar, aunque en esa misma encuesta muchos encuestados señalaban que no lo hacían. La evidencia disponible mostró un fuerte incremento de la práctica del teletrabajo. Ahora bien, esa intensificación se dio en unas condiciones inadecuadas, en muchos casos improvisada, y con poca planificación previa. El análisis de esa situación, implantada de formas diferentes, permitió a empresas y trabajadores realizar una experiencia de magnitud considerable, identificar las limitaciones e insuficiencias en la forma de realizarlo, y también las ventajas y lecciones aprendidas para llevar a cabo el teletrabajo en condiciones más adecuadas (Peiró y Soler, 2020).

1.6 Características de la situación postpandemia

1.6.1 Las experiencias y reacciones de los trabajadores

En la postpandemia se han identificado una serie de comportamientos y experiencias de los trabajadores que han puesto de manifiesto fenómenos relacionados con el significado del trabajo y la salud mental de los trabajadores. Por una parte, se ha constatado el fenómeno descrito como la *gran dimisión*, en especial en Estados Unidos. Tras la pandemia se observó la dimisión o abandono de un número significativo de trabajadores de sus trabajos. Según el Bureau de estadísticas laborales de Estados Unidos, 47 millones de norteamericanos abandonaron durante 2021 su puesto de trabajo, produciéndose una escasez relevante de trabajador. Un análisis más detallado muestra que esa tendencia ya venía produciéndose en USA antes de la pandemia de forma progresiva creciente aunque se constata que se intensifica tras la pandemia como un efecto acumulado de cinco fenómenos diferentes: el retiro o jubilación en un volumen importante, en ocasiones anticipada o acelerada, la reubicación o relocalización de trabajadores a otras áreas, la reconsideración o replanteamiento del sentido del trabajo, los cambios de trabajo a diferentes sectores o dentro del mismo sector y la resistencia a regresar a un trabajo en condiciones de presencialidad obligatoria a tiempo completo. Así en una encuesta presentada en la Harvard Business Review con 10,000 participantes, en el verano del 2021 el 36% de los trabajadores indicaron que si en su trabajo no se les proporcionaba la opción de trabajo en remoto o un trabajo híbrido buscarían una alternativa (Barrero, Bloom, & Davis, 2021).

En países europeos el fenómeno de “retirada” que acabamos de señalar se ha manifestado de otras formas como el malestar de los trabajadores, el incremento de las ausencias por enfermedad en frecuencia y duración debido a problemas de salud mental. De hecho, las bajas de trabajadores por salud mental se duplican desde 2016 y ganan

peso sobre el total de las bajas por incapacidad laboral transitoria. Tambien en este fenómeno y estas cifras se acumulan efectos de varios factores relevantes. Además, del impacto de la pandemia sobre la salud mental de los trabajadores y su malestar o burnout, la acumulación de intervenciones quirúrgicas y tratamientos adecuados de determinadas enfermedades durante la pandemia, el incremento de las listas de espera y la sobrecarga del sistema de salud estan incidiendo en el volumen y la tasa de ausencias laborales.

Estas situaciones, están impulsando una mayor atención a las experiencias laborales de los trabajadores y también a una revisión de los aspectos valorados del trabajo y lo que significa esa actividad en la vida de las personas. El análisis y evaluación de los riesgos psicosociales, y del deterioro de las condiciones físicas, psicológicas y sociales del trabajo afectan a los estados de animo y emocionales de las personas individual y colectivamente y ello incide negativamente sobre las experiencias laborales del trabajador que se han convertido en un componente motivador esencial del significado del trabajo para las personas.

La incidencia de los fenómenos que acabamos de caracterizar puede estar modulada por la realidad cultural y las características del mercado laboral, la legislación del cada país y las prestaciones sociales que se proporcionan a los trabajadores.

Por otra parte, la activación del mercado laboral, y la necesidad de talento por parte de las empresas está llevando a una situación de escasez de personal cualificado en determinadas ocupaciones y sectores que coexiste con unas tasas de desempleo elevadas, en comparación la media europea. Esta situación está incrementando la rotación voluntaria y la intensificación de la búsqueda y estrategias de atracción para la incorporación de talento por parte de las empresas.

En este contexto, el teletrabajo en diferentes formatos y en condiciones adecuadas, se ha mostrado para muchos trabajadores como un elemento que aporta valor a la experiencia laboral: eliminación o reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitación de la conciliación, mayor flexibilidad en espacios, tiempos, organización y control del trabajador sobre su propio trabajo, etc. En todas estas cuestiones, la preferencia y la voluntariedad del trabajador para realizar teletrabajo es un factor fundamental, que se contempla de hecho en la definición de teletrabajo de la ILO y también en la legislación española.

1.6.2 Los tanteos y posiciones de las empresas: Ensayos de múltiples modalidades.

Tras las experiencias forzadas del teletrabajo un buen número de empresas se han planteado la incorporación de esta modalidad del trabajo en la realización de la actividad laboral. En ocasiones esa incorporación ha sido solicitada por los trabajadores, que han constatado sus ventajas. De todos modos, las configuraciones en la forma de organizar el teletrabajo han sido múltiples y diversas. Las diferentes configuraciones que se adoptan pueden venir condicionadas por el sector, el tipo de trabajo, el mercado laboral, la legislación y también la disposición de los trabajadores y el papel de los sindicatos. Ya hemos señalado que los sectores se diferencian en función de su potencial de teletrabajo. También las ocupaciones y los puestos, en función del tipo de tareas permiten en mayor o menor medida el potencial de técnico de teletrabajo y también su potencial social. El mercado laboral, actualmente ‘employee driven’ en un buen número de casos, es decir con mayor demanda de trabajadores que la oferta existente hace que se busque talento para realizar el trabajo en remoto, en especial en sectores que ello es factible y ofrece ventajas competitivas. Además, la legislación (por ejemplo, la ley aprobada en nuestro país tras la pandemia condiciona la forma en que se configura el teletrabajo) y por último, el interés y actitud de los trabajadores de la empresa y la posición de los sindicatos también influye sobre la adopción o no del teletrabajo y las formas que adopta su organización.

La mayor parte de las empresas y trabajadores han adoptado una modalidad híbrida en la que se alterna el teletrabajo en el domicilio, o en otros lugares convenientes, con el trabajo presencial. En ocasiones se ha utilizado la expresión ‘smart work’ para referirse a la flexibilidad que requiere la organización del teletrabajo si ha de optimizar su eficacia y eficiencia en la organización. Por otra parte, la legislación ha establecido unas delimitaciones en la definición de empleabilidad que determinan cuándo esta actividad laboral ha de estar regulado por un contrato de teletrabajo. Diversos autores han señalado (ver el informe sobre teletrabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid) que esta legislación es excesivamente rígida ya que al fijar un umbral en la determinación del tiempo de trabajo para ser considerado teletrabajo sometido al contrato y por otra la determinación del lugar de trabajo, todo lo cual restaría flexibilidad y autonomía que serían una característica importante del teletrabajo. También se ha considerado la posibilidad de que el establecimiento de dicho umbral condicione la configuración del teletrabajo, para evitar tener que cumplir las exigencias de la ley. Otros autores, por el contrario, han planteado la conveniencia de la norma para contribuir a la prevención de los riesgos laborales que derivan de esta modalidad de trabajo.

En cualquier caso, junto a las diferentes iniciativas adoptadas para incorporar de manera más amplia el teletrabajo en las empresas, hay que constatar también que tras la

pandemia una serie de empresas han decidido volver a la situación previa de total presencialidad, al valorar que el teletrabajo no favorece una mayor productividad e introduce complejidad y exigencias de coordinación y control que no proporcionan ventaja competitiva.

Es necesario señalar que la introducción sistemática del teletrabajo en una empresa requiere el desarrollo de políticas y prácticas que contemplen esa innovación en el sistema de trabajo y en la gestión de los recursos humanos. En la formulación de esas políticas conviene determinar los objetivos, los criterios de elegibilidad para la participación en el programa, el establecimiento de los beneficios, la formalización del acuerdo y la relación de necesidades de tecnología y equipamiento. Además, es conveniente que las empresas elaboren los documentos necesarios para la implantación, como normas, guías y procedimientos que faciliten la implantación de la política de teletrabajo, la aplicación en ese contexto de las prácticas de gestión de recursos humanos y la evaluación de los riesgos laborales en el lugar del teletrabajo, así como su información a los empleados. También habrá que desarrollar los formatos de contratos de teletrabajo y establecer los programas y actividades de formación para teletrabajadores y sus supervisores o directores.

1.7 La situación actual

La situación actual, tras más de dos años de exploraciones, muestra una gran diversidad de situaciones que van desde la vuelta a la total presencialidad a una importante diversidad de formatos de teletrabajo híbrido. Cabe caracterizar esta situación como de exploración y progresiva consolidación de múltiples formatos en la configuración del teletrabajo. Podemos decir, que se trata de una situación en la que se están dando ensayos y exploraciones de las fórmulas de teletrabajo que pueden ser satisfactorias y eficaces para trabajadores y empresas, dentro de las constricciones de las propias características de las tareas y las relaciones sociales en los puestos de trabajo. También se ensayan, en aquellos casos en los que el teletrabajo es factible, cuáles son las formas y configuraciones de espacio, tiempo, condiciones, etc. que mejor se ajustan a las necesidades tanto de trabajadores como de las empresas, los clientes y de otros grupos de interés relevantes.

Esta exploración de múltiples formatos introduce una incertidumbre y dinamismo que se encuentran con frecuencia en una fase inicial de tanteos y cuya consolidación no resulta todavía clara y definida. Estamos ante una situación, que en muchos casos se caracteriza como provisional y por ello, es complejo clarificar como resultará a largo plazo y las formas en que se puede estabilizar. Cuestiones como la reducción de espacios en la empresa y la reconfiguración de esos espacios de trabajo, están en muchas ocasiones sin

plantear. Por otra parte, el efecto que el teletrabajo pueda tener para una relocalización de los teletrabajadores en el medio rural también es un cambio estructural que apenas se está produciendo, por la posible provisionalidad de la situación o porque la situación híbrida no permite estar a una gran distancia del lugar de trabajo en la empresa que resulte inconveniente para acudir al mismo los días de trabajo presencial. En esta situación es también relevante la exigencia legal de la voluntariedad por ambas partes para la realización del teletrabajo. Ello conduce a que las configuraciones del teletrabajo que se establezcan contemplen los planteamientos, intereses y pretensiones de trabajador y empresa y que el teletrabajo sea un ámbito importante en el marco del diálogo la negociación entre empresa y los representantes de los trabajadores.

1.8 El Observatorio sobre el teletrabajo Labora-UV: Modelo marco teórico-conceptual

En esta situación de cambio y de tanteos, ensayos y desarrollo de múltiples configuraciones de teletrabajo con el fin de determinar nuevas formas de trabajar más satisfactorias y productivas para trabajadores y empresas es importante plantear un observatorio que permita evaluar en su dinamismo los cambios que se van produciendo. Las nuevas formas de trabajar, los cambios en la organización del trabajo, las nuevas condiciones de trabajo, los cambios en las formas de relación social, las exigencias de competencias digitales y digitalizadas (Peiró y Martínez-Tur, 2022) los nuevos riesgos que están emergiendo y la legislación establecida para estas formas de trabajo requieren un estudio sistemático y periódico que permita evaluar la evolución de este importante fenómeno de la actividad laboral actual y también extraer guías y recomendaciones útiles para la evolución de su implantación y desarrollo en el mercado laboral actual.

En esta dirección, la presente monografía ofrece ya por segundo año consecutivo un marco de investigación que plantea los principales ámbitos de análisis conceptual, teórico y empírico de la compleja y diversa realidad del teletrabajo en la Comunidad Valenciana.

En la figura 01 se ofrece una visión sistemática del modelo que se utiliza en la investigación del teletrabajo en la Comunidad Valenciana. La lógica subyacente a este modelo busca una comprensión adecuada del fenómeno y el análisis de su configuración y las diferentes formas de su realización y de su seguimiento, supervisión y monitorización por parte de la empresa (columna central del modelo). Considera también sus antecedentes o las características que inciden en esa actividad de teletrabajo (columna de la izquierda) y sus consecuentes o principales implicaciones que esas actividades tienen para los trabajadores y empresas (columna de la derecha).

En lo que se refiere a los **antecedentes o características** y condiciones en las que se da el teletrabajo, este observatorio analiza los siguientes aspectos:

Características de los teletrabajadores: Esta es una cuestión fundamental para analizar de forma adecuada el teletrabajo y extraer orientaciones y propuestas que permitan actuaciones orientadas a potenciar la eficacia, la seguridad y la salud de los trabajadores. En concreto el observatorio presenta y analiza las principales características demográficas y laborales de los teletrabajadores como género, edad, nivel de estudios y años de experiencia. También se analizan datos relativos a la actividad laboral como el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia y también si se trata de una actividad laboral declarada o informal, explorando diversas características específicas de esas diferentes situaciones. Además, atiende a elementos importantes de esos trabajadores que pueden incidir de forma significativa en su desempeño en el teletrabajo. Por una parte, se analizan diferentes aspectos valorados por los teletrabajadores en esa experiencia de trabajo y la importancia que les conceden. Por otra parte, se indaga en dos aspectos importantes: la preferencia del teletrabajador por el teletrabajo o el trabajo presencial y la fuerza que le otorga a esa preferencia. De forma más concreta, se analizan aspectos específicos de los teletrabajadores autónomos y algunos de los datos que se obtienen ofrecen indicios sobre la posibilidad de que su actividad laboral pudiera caracterizarse como de ‘falsos autónomos’.

Figura 01 Modelo teórico conceptual del observatorio del teletrabajo en la Comunidad Valenciana.



Características de las empresas en las que se realiza el teletrabajo. Este es otro bloque de cuestiones que son centrales para comprender la ecología de la actividad laboral en esta modalidad que se presenta en múltiples y diversas formas. Se analizan aquí aspectos como el sector, tamaño de la empresa, y si el centro de trabajo en el que trabaja la persona encuestada está ubicado en la Comunidad Valencia. También se exploran las

características de las tareas que suelen ser susceptibles de teletrabajo y los recursos materiales y organizativos que se proporcionan al teletrabajador como por ejemplo los medios necesarios y si los aporta la empresa o el teletrabajador, las normativas y procedimientos que plantea la empresa, etc. Se pide al trabajador una valoración de la empresa en cuanto a su preparación en lo referente a los equipos y los procesos de trabajo. En este contexto se consideran aspectos como la evaluación previa de los riesgos psicosociales en el teletrabajo, la realización de formación para el teletrabajo, la disponibilidad de apoyo técnico para problemas informáticos, etc.

Características y condiciones en las que da de la dirección y supervisión de la actividad de teletrabajo. Un tema de indudable interés es el relativo a las condiciones previstas y establecidas en cuanto a la supervisión y monitorización del teletrabajo. En un bloque posterior se analiza la forma en que se realiza esa supervisión, aquí interesan las condiciones y características previstas para su realización. Para ello, analizamos las vías establecidas para la comunicación con el supervisor o con el director y también pedimos a los trabajadores que evalúen si sus supervisores están preparados para llevar a cabo de forma competente esa función en el nuevo entorno de desempeño del trabajo. En esta sección, prestamos también atención a las vías de comunicación y facilidades (también a la preparación para el teletrabajo de los compañeros con los que se ha de interactuar durante el teletrabajo).

Además de estos aspectos que tratan de describir características de los principales actores y contexto del teletrabajo, el Observatorio analiza también la propia **actividad laboral de teletrabajo** y las características y condiciones en que se da esa actividad y su supervisión

La realización del teletrabajo. Es importante caracterizar diversos aspectos de esta actividad habida cuenta de que se está manifestando en múltiples formatos y con prácticas laborales muy diversas. Aspectos que analizamos aquí son el tipo de actividad que se desempeña en el teletrabajo, el lugar o lugares en los que se realiza y el año en que el teletrabajador inició la práctica del teletrabajo. También se exploran la frecuencia con que esa actividad se realiza en tiempos o en formas que no son las habituales o “estándar” en el trabajo (p.e. trabajo nocturno, o en fines de semana, etc.). Otro ámbito de la práctica del teletrabajo que resulta de interés tiene que ver con los protocolos de actuación como la forma de decidir la introducción del teletrabajo, la elección o asignación de horarios, por ejemplo, el registro horario, los protocolos de desconexión y las prácticas de comunicación o respuesta fuera de la jornada laboral. Además, se analizan de forma específica las prácticas del trabajo de los autónomos en su actividad laboral.

La práctica de la dirección y la supervisión del teletrabajo: Valoración realizada por los teletrabajadores. En esta sección nos interesa conocer cómo valora el teletrabajador la

supervisión que se realiza de su trabajo. En concreto se solicita la valoración de las funciones de supervisión relacionadas con la asignación objetivos, el apoyo en la realización del trabajo, la evaluación del desempeño, la relación y trato personal con el trabajador, la competencia en la dirección de reuniones, y su contribución a la creación de un buen clima. También nos ha interesado conocer la información que el trabajador tiene acerca del uso, en su caso, por parte de la empresa de medios digitales para la monitorización o control del trabajo y la información que recibe de la empresa sobre ese uso y sobre la información obtenida con ello.

Como hemos indicado, en la tercera columna del modelo presentado en el gráfico presentamos una serie de **resultados y consecuencias que pueden derivarse del teletrabajo**, predominantemente para el trabajador, pero en cierto modo también para la empresa. En concreto planteamos en análisis de las fuentes de estrés que se dan en el teletrabajo, un elemento esencial para determinar los principales riesgos laborales psicosociales de esta actividad, también la satisfacción con el hecho de teletrabajar y la incidencia estimada de la actividad teletrabajo sobre sus perspectivas laborales. Veamos los principales contenidos en cada uno de estos apartados.

Experiencias de estrés y valoración de los riesgos psicosociales en la práctica del teletrabajo. Nos ha interesado realizar una valoración detallada de estos riesgos habida cuenta de la relevancia del tema y también de la creciente implantación de esta forma de trabajo. Por lo general, hemos tratado de determinar esos riesgos buscando establecer la prevalencia de cada uno de ellos en los encuestados que teletrabajan. En concreto, hemos organizado esos riesgos en las siguientes categorías: 1) implicaciones del teletrabajo relativas a la salud del trabajador; 2) Riesgos derivados de la realización de las tareas y actividades laborales en teletrabajo; 3) Riesgos derivados de las relaciones de trabajo con el supervisor y los compañeros de trabajo; 4) Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el contexto del teletrabajo; 5) Riesgos derivados de la conciliación del trabajo con otros ámbitos de la vida; 6) Riesgos derivados de la falta de recursos para el teletrabajo; y 7) Riesgos derivados relativos a las relaciones de empleo y la carrera profesional.

Satisfacción de los teletrabajadores con el teletrabajo. En este punto nos interesa especialmente valorar la satisfacción específica con la actividad laboral y los aspectos que se relacionan con el teletrabajo y también si, al producirse el paso a la realización de teletrabajo ha cambiado la satisfacción laboral y en qué sentido.

Perspectivas laborales. Resulta de interés ampliar las perspectivas relacionadas con las consecuencias e implicaciones del teletrabajo para el teletrabajador. Por ello, hemos atendido al análisis de la búsqueda de empleo en la actualidad y también a las implicaciones que el teletrabajo tiene para el desarrollo de carrera y las perspectivas laborales que tienen en el horizonte de cinco años.

En síntesis, se plantea una visión panorámica de la problemática del teletrabajo que nos proporciona información relevante y útil para conocer la situación, y aporta ideas y guías para la intervención de los responsables de las políticas laborales en la Administración y también de las organizaciones, públicas y privadas, y también de los trabajadores. Especial interés tienen muchos datos para inspirar las funciones de entrenamiento, orientación e intermediación en el empleo que cumplen los servicios de empleo.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de las temáticas del estudio y del cuestionario

El presente estudio se ha planteado mediante la realización de una encuesta a una muestra representativa de la población valenciana de 16 a 70 años. La selección de las temáticas estudiadas en la encuesta arranca del estudio ya realizado en el año 2022 (Peiró et al., 2022) para cuya elaboración se realizó una revisión de diversas fuentes sobre el tema: (Messenger et al., 2017), (Eurofound, 2021), (Ker et al., 2021), (INE, 2020), (Randstand, 2021), (Generalitat de Catalunya, 2020) y (COTEC, 2022).

Por ello, esta investigación conducente al establecimiento de un observatorio sobre el teletrabajo en la Comunidad Valenciana es continuación, con una nueva cohorte, del estudio de teletrabajo *“El teletrabajo en la Comunitat Valenciana 2022”* (Peiró et al., 2022). Las cuestiones consideradas son, en buena parte, las mismas que las tratadas en la investigación anterior. No obstante, se ha buscado la mejora de la medición de algunos de los fenómenos considerados en el informe de 2022 y la eficiencia en la recogida de datos.

Así, el presente informe profundiza en diversos aspectos del teletrabajo en la Comunitat Valenciana para ofrecer una visión comprehensiva del mismo en el 2023. Primero, abordaremos la extensión del teletrabajo en la región y el perfil de quienes lo practican, incluyendo la frecuencia con la que lo realizan. A continuación, examinaremos los sectores en los que se observa un mayor número de teletrabajadores y el lugar desde el cual desempeñan sus labores.

También nos enfocaremos en aspectos como la dimensión, la ubicación y la naturaleza (pública o privada) de las empresas donde se lleva a cabo el teletrabajo. Además, exploraremos las razones que motivan a las personas a optar por el teletrabajo, las condiciones laborales en las que trabajan y sus expectativas en relación con su vida laboral.

Las temáticas mencionadas se ven reflejadas en el cuestionario aplicado a los encuestados. Es importante destacar que este cuestionario se inserta en el contexto de una encuesta más amplia (ver Todolí y Peiró, 2023). El cuestionario que recoge este informe incluye dos bloques: un primer bloque que constaba de 24 preguntas que se plantean a todos los participantes y un segundo bloque que incluye 42 preguntas dirigidas a las personas que habían teletrabajado al menos varias veces al mes en el último año.

Previo a la recolección de datos para el estudio, la empresa contratada para llevar a cabo el trabajo de campo realizó pruebas de aplicación internas, ajustando el cuestionario en función de los resultados de dichas pruebas.

2.2 Trabajo de campo

La presente investigación se ha realizado mediante una encuesta online. De manera análoga a la realizada en el estudio del año anterior por Peiró y Colaboradores (2022). En la cohorte de 2023 el trabajo de campo se realizó del 26 de abril al 26 de mayo de 2023. Para el marco de este informe, su objetivo era la recogida de datos de las personas que teletrabajan. Se trataba de recoger información acerca de la magnitud de este fenómeno, el perfil de los teletrabajadores, el tipo de trabajo que realizan, sus condiciones laborales y sus percepciones sobre algunos aspectos relacionados con su trabajo. Para tal fin, la empresa GfK llevó a cabo encuestas en línea autoadministradas mediante el método CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) en paneles online³.

En esta modalidad de encuesta los panelistas (las personas que responden a la encuesta) acceden al software de administración del cuestionario tras estar inscritos en el propio panel de la empresa. En contraprestación por su participación estas personas reciben puntos canjeables por diversos productos, otorgados en función de la duración del cuestionario.

Las encuestas se administraron aleatoriamente a personas de entre 16 y 70 años residentes en la Comunitat Valenciana. La muestra final que participó en la totalidad del cuestionario fue de 2005 personas. De ellas, 445 personas teletrabajadoras configuran la muestra del presente informe. El error muestral fue de un $\pm 2'19\%$, con un intervalo de confianza del 95'5% para la muestra de 2005 y de $\pm 4,65\%$ para el segmento de Teletrabajo de 445 entrevistas (no ponderadas)⁴

³ Es importante considerar los posibles efectos que el uso de esta técnica de encuesta puede haber tenido sobre los resultados. En los paneles online es común encontrar dificultades para conseguir el número adecuado de individuos de determinados perfiles que asegure una representación óptima. Así, si bien se han hecho esfuerzos por garantizar una adecuada representación de todos los perfiles necesarios, el uso del panel online puede haber derivado en cierta infrarrepresentación de los perfiles de mayor edad, menor alfabetización digital o menor nivel socioeconómico, así como la sobrerrepresentación de ciertos sectores de actividad entre otros.

⁴ No se ha incluido en la muestra de este estudio a las 244 constituyen la muestra de personas que trabajan en plataformas digitales y forman parte del informe específico de este tipo de trabajadores, una parte de los cuales realizan su trabajo en la modalidad de teletrabajo y otros de forma presencial o en el domicilio del cliente (Todolí y Peiró, 2023).

2.3. Población y diseño de la muestra del estudio

Una vez expuesto el trabajo de campo, la población de estudio seleccionada en base a nuestros objetivos de investigación fueron las personas residentes en municipios de la Comunitat Valenciana con edades entre 16 y 70 años.

Con el fin de asegurar una correcta representación de la variedad de perfiles que incumbían a la investigación se diseñó una muestra por cuotas en el caso de la recogida de datos mediante CAWI. En primer lugar, para garantizar la consecución de datos suficientes para las tres provincias de la Comunidad, se empleó una distribución no proporcional por provincia de residencia (València y Alicante debían alcanzar un mínimo de 800 entrevistas y Castellón 400), con el fin de disponer de datos suficientes de la provincia menos poblada, Castellón. Por otro lado, para el género (hombre y mujer), la edad (16 a 25 años, 26 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años y 56 a 70 años) y la zona de residencia (Valencia área metropolitana, Valencia resto de la provincia, Alicante área metropolitana, Alicante resto de la provincia) se utilizó una distribución proporcional dentro de cada provincia.

2.4. Ponderación de los datos

Tras el trabajo de campo; y con el fin de buscar la representatividad a la encuesta, se llevó a cabo una ponderación de los resultados por provincia, por uso de Internet⁵, por nivel socioeconómico, por edad cruzado por provincia y género, y por provincia cruzado por área metropolitana y resto. Tanto para la ponderación como para la configuración de las cuotas se utilizaron las siguientes fuentes: para el género, la edad y las áreas geográficas se obtuvieron los datos oficiales del INE respecto del Padrón municipal y del Uso de productos TIC.

2.5. Controles de calidad

Dado que los panelistas involucrados en este tipo de encuestas suelen tener un interés personal en su participación (recompensa en puntos que podría motivarlos a completarlas de manera acrítica), es de suma importancia garantizar la calidad de las

⁵ Dada la naturaleza de la encuesta y puesto que esta se realizó a través de un panel online, se consideró adecuado ponderar los resultados por el porcentaje de personas que usan Internet habitualmente en España. De tal manera, se utilizó para la ponderación el porcentaje de personas que habían usado Internet en los tres meses anteriores al momento de la encuesta realizada por Eurostat. Además, se utilizaron distintas ponderaciones en función de la edad y el género, ya que el nivel de uso de Internet de cada grupo es claramente distinto.

respuestas obtenidas. Para lograrlo, la empresa encargada de llevar a cabo la investigación de campo ha implementado varios criterios de calidad de los datos, mediante los cuales se excluyeron algunos participantes de la muestra y la base de datos. En este proceso, se descartaron cuestionarios incompletos abandonados durante la entrevista (122 entrevistas), aquellos que no cumplían con el tiempo mínimo de 4 minutos necesario para completar la encuesta (4 entrevistas) o con la edad máxima para responder (9 personas). También se hizo un esfuerzo de análisis de respuestas a preguntas del cuestionario que pudieran indicar una participación acrítica o automatizada. Así, se eliminaron aquellas entrevistas que presentaban respuestas inconsistentes entre diferentes preguntas cuya exigencia de consistencia era plausible y los que mostraban una uniformidad inusual en las valoraciones de atributos (12 entrevistas). En total, se procedió a anular 147 entrevistas.

2.6 Análisis estadísticos realizados

Una vez recogidos los datos se llevaron a cabo cruces entre las variables pertinentes para los análisis en base a nuestros objetivos. En esta etapa, se empleó la prueba estadística "t de Student" para evaluar diferencias estadísticamente significativas entre las medias de varios grupos y la media total. De este modo se han comparado las medias de cada categoría de estudio con la media del total de categorías. Por ejemplo, para saber si existen diferencias de género en el número de personas que teletrabajan, comparamos la media de mujeres u hombres teletrabajadores con la media total de personas que teletrabajan. De esta manera podemos ver si alguna de esas categorías se encuentra significativamente por encima de la media, es decir, si hay alguna categoría (hombres o mujeres) donde haya significativamente más personas que teletrabajan.

Así, los análisis realizados y reflejados en el presente informe se centran principalmente aquellas diferencias estadísticamente significativas⁶, puesto que en algunos casos las diferencias que se observan a simple vista pueden ser debidas al azar o estar influidas por un tamaño muestral insuficiente. Ciertamente, estas pruebas estadísticas requieren de un tamaño muestral suficiente en cada cruce realizado para que las diferencias entre categorías puedan ser testadas, y por tanto, concluir si son estadísticamente significativas.

⁶ Aunque en algunos casos también se han destacado datos que, obviando la significatividad estadística, puede ser relevante considerar. En estos casos se ha señalado esta circunstancia.

3. MAGNITUD DEL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Retomando lo expuesto en el capítulo introductorio, la cuantificación del teletrabajo se puede dar desde distintas ópticas y atendiendo a definiciones muy variadas. Como se ha expuesto, estas definiciones engloban parámetros como la proporción de tiempo teletrabajado sobre el total de la jornada laboral (p.ej. el punto de corte del 30% que fija la ley de teletrabajo en España), la duración del teletrabajo o periodo durante el cual se practica, con mayor o menor frecuencia, la localización en la que se produce (por ejemplo, en un coworking, en el domicilio), el estatus del teletrabajador o incluso el trabajo concreto sobre el que se realiza en los casos en que el teletrabajador desempeña varios empleos al mismo tiempo (pluriempleo).

Por último, ya hemos expuesto que se produce en ocasiones una cierta variabilidad o confusión conceptual entre el teletrabajo y el trabajo en plataformas dentro de lo que se conoce como economía 'gig'. También en la introducción hemos señalado la importancia de estas situaciones para conceptualizar el fenómeno del teletrabajo.

Como consecuencia de todo ello, en el presente informe cuantificamos el teletrabajo atendiendo a la siguiente pregunta:

—¿Has teletrabajado—

Nos referimos a si has trabajado fuera de las instalaciones de la empresa o de tu propio negocio utilizando medios electrónicos.

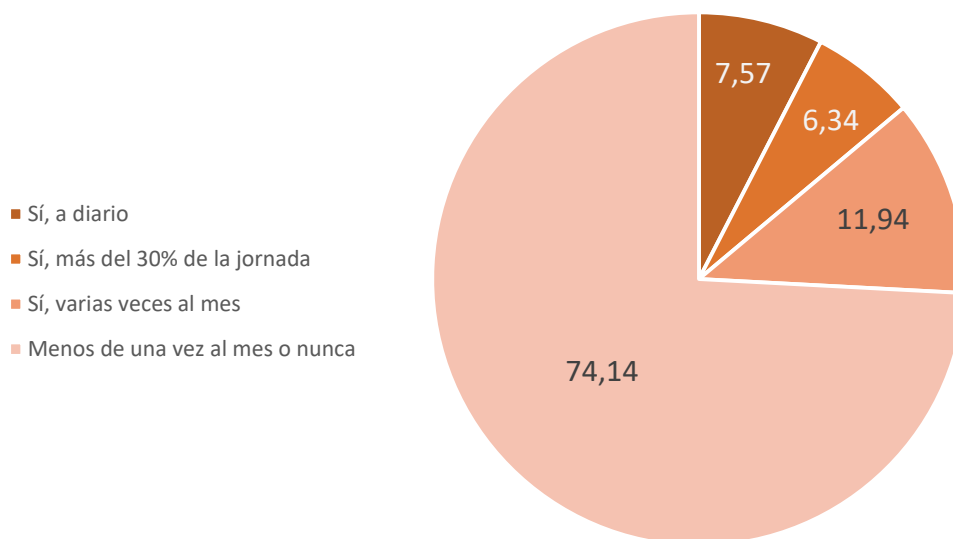
Para responder a la pregunta se les ofrece a los participantes en la encuesta CAWI las siguientes alternativas de respuesta:

1. Sí, a diario
2. Sí, más del 30% de la jornada total: aprox. más de día y medio por semana de trabajo
3. Sí, varias veces al mes
4. Sí, pero menos de una vez al mes
5. No, nunca

Considerando a aquellos que responde que teletrabajan al menos una vez al mes, el porcentaje de teletrabajadores que indican que están teletrabajando actualmente, y son población activa en el momento de la encuesta, es de un 25,86% de los trabajadores ocupados en el momento de realización de la encuesta en la muestra estudiada. Esta tasa se ha calculado, atendiendo a la definición de la OIT, excluyendo a aquellos

teletrabajadores que realmente son trabajadores de plataformas; para los cuales se ha realizado otro informe específico (Todolí, et al, 2023).

EN EL ÚLTIMO AÑO, ¿HAS TELETRABAJADO?



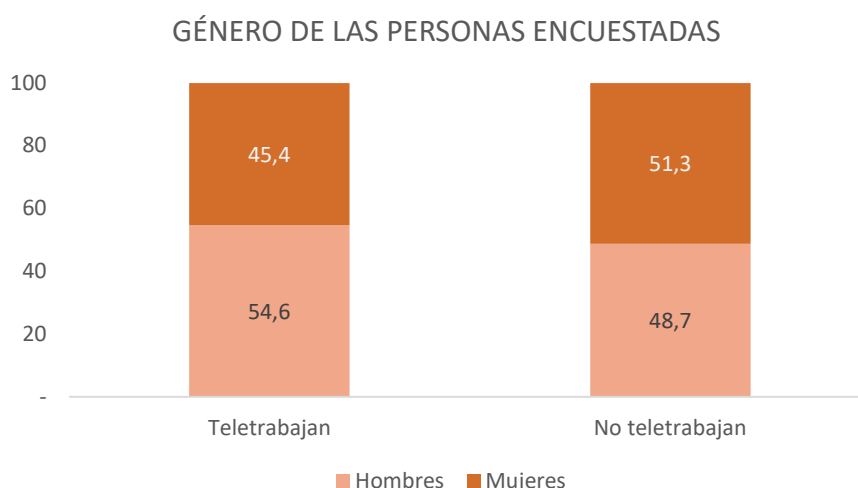
4. PERFIL DE LOS TELETRABAJADORES

En esta sección vamos a analizar el contexto social, laboral y personal de las personas encuestadas con el objetivo de aproximarnos al perfil sociodemográfico y laboral de las personas que teletrabajan en la Comunitat Valenciana⁷.

4.1 Características Demográficas

En primer lugar, vamos a analizar una serie de características relacionadas con cada individuo que nos permitan definirlo dentro de diferentes grupos demográficos. En este sentido, clasificaremos a las personas encuestadas con relación al género, la edad, su lugar de origen y residencia y estado civil y diferenciaremos entre aquellas que teletrabajan y las que no.

Aquí vamos a centrarnos en el **género** de las personas que teletrabajan y si existen diferencias con quienes no teletrabajan.

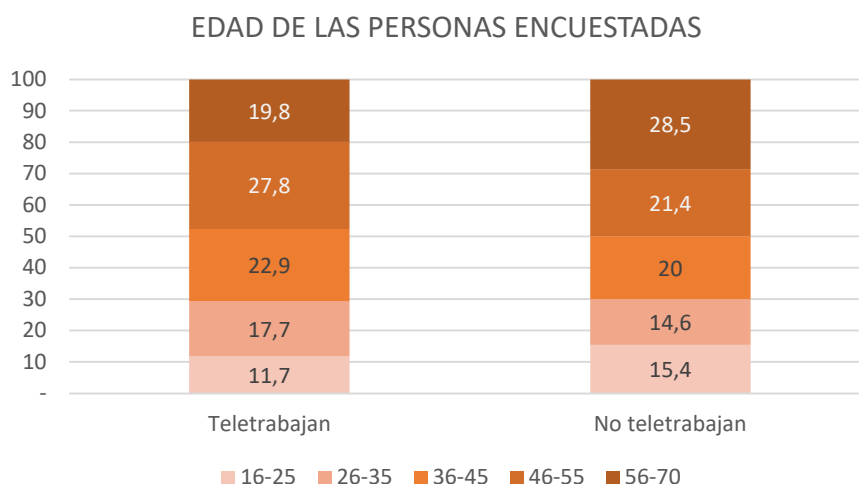


En general la distribución por género en el teletrabajo resulta bastante equitativa, sin que pueda decirse que haya a priori una marcada preminencia de un género sobre otro, aunque se observa un mayor porcentaje de hombres (54,6%) que de mujeres (45,4%). En comparación con el resto de los encuestados que no teletrabajan, la distribución es más equitativa, lo que nos permite decir que el teletrabajo se encuentra hasta cierto punto

⁷ Debemos considerar que, a partir de aquí, la información presentada sobre teletrabajadores se refiere exclusivamente a las personas que teletrabajan pero no son trabajadores de plataformas digitales. Las personas que trabajan en plataformas digitales y además teletrabajan han realizado un itinerario diferente de la encuesta, que está dedicado únicamente a trabajadores de plataformas digitales. Por lo tanto, los datos que veremos a lo largo de este informe se refieren AL 25,86% de personas que teletrabajan que hemos señalado en la nota anterior.

masculinizado, ya que la representación de los hombres es 5,9 puntos superior entre quienes teletrabajan y el resto de personas encuestadas. Si comparamos los datos con el año anterior, mientras que los porcentajes de quienes no teletrabajan no albergan variación de un año a otro, entre quienes teletrabajan se observa una tendencia a equiparar ambos géneros, pues la diferencia a favor de los hombres era más marcada en 2022 que este año (56,3% de hombres frente al 43,7% de mujeres).

Otro factor importante es la **edad** de las personas que teletrabajan.



En este sentido, quienes teletrabajan se concentran en la franja de edad superior a los 36 años (70,6%), mientras los menores de 36 años representan menos de un tercio de los teletrabajadores (29,4%). De hecho, la mitad de las personas teletrabajadoras (50,7%) se

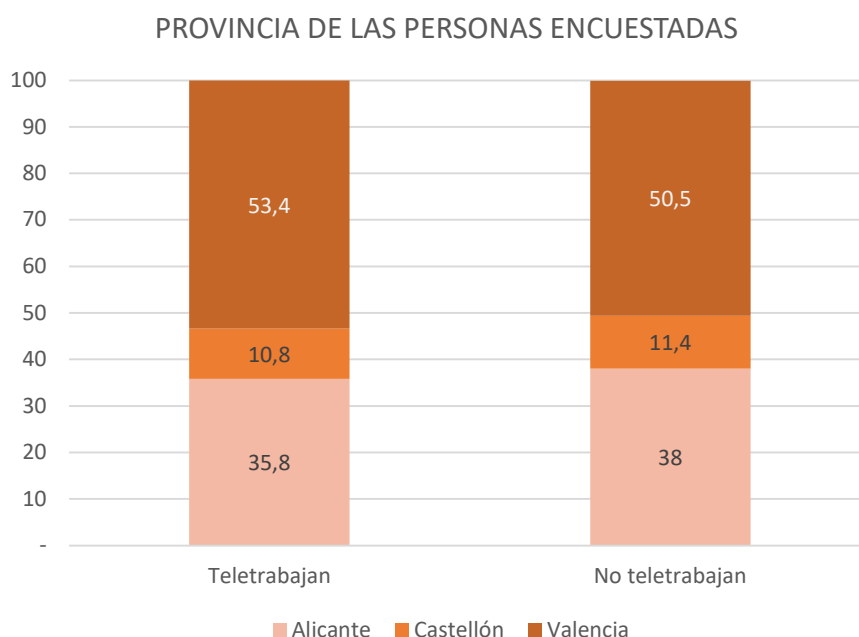
“Los mayores de 55 años y los menores de 26 están infrarrepresentados en el teletrabajo”

sitúan entre los 36 y los 55 años. Comparando los datos con el resto de la muestra que no teletrabaja, vemos como hay una infrarrepresentación en el teletrabajo de los trabajadores de mayor edad (56-70 años), los cuales suponen el 28,5% entre quienes no teletrabajan y sólo el 19,8% de los teletrabajadores. También hay una

menor representación en el tramo más joven (16-25 años), si bien en este caso la diferencia es menor (15,4% en el trabajo ordinario, 11,7% en el teletrabajo).

Estos datos resultan bastante similares a los del año anterior, cuando un 72,4% de los teletrabajadores contaban con más de 36 años (58,6% entre 36 y 55 años) y el 27,6% restante entre 16 y 36 años. También en 2022 los extremos etarios se encontraban menos representados entre las personas teletrabajadoras que entre el resto, sin embargo, podemos observar un ligero incremento este año de las personas teletrabajadoras de mayor edad (56 a 70 años), ya que actualmente representan el 19,8% y el año pasado eran el 13,8%.

Respecto a cómo se **distribuyen territorialmente los teletrabajadores** en la Comunitat Valenciana hemos tomado en consideración dos cuestiones diferentes, su distribución según la provincia donde residen y según si residen en un entorno urbano o rural.

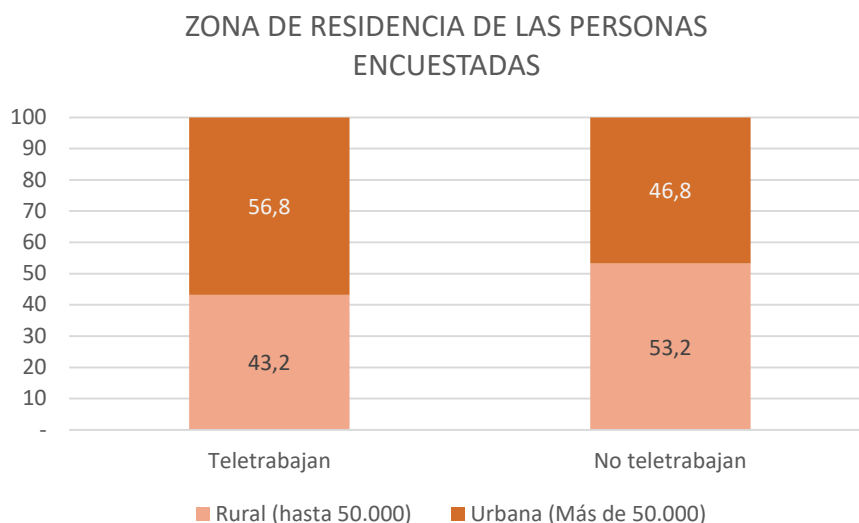


Con relación a la **provincia de residencia**, más de la mitad de las personas que teletrabajan residen en la provincia de Valencia (53,4%), algo más de un tercio en la provincia de Alicante (35,8%) y sólo un 10,8% en la provincia de Castellón.

Estos datos difieren poco de los que presentan los encuestados que no teletrabajan (50,5%, 38% y 11,4% respectivamente) y así mismo son coincidentes también con los que presenta la EPA del segundo trimestre de 2023 elaborada por el IVE⁸ (51,22% en Valencia, 37,36% en Alicante y 11,08% en Castellón). Aunque no pueda decirse que el fenómeno del teletrabajo incida especialmente en una provincia más que en otra, este año observamos una ligera mayor representación de teletrabajadores residentes en la provincia de Valencia respecto a la muestra general. En contraposición, el año pasado era la provincia de Alicante la sobrerrepresentada (en 2022, el 50,2% residían en la provincia de Valencia y el 39,2% en la de Alicante).

⁸ Institut Valencià d'Estadística, Encuesta de Población Activa de la Comunitat Valenciana (2do semestre de 2023), <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/encuestadepoblacionactiva/resultadosparalacomunitatvalenciana>.

Observando la distribución de los encuestados según se trate de un **entorno urbano o un entorno rural** vemos mayores diferencias entre las personas que teletrabajan y el resto.

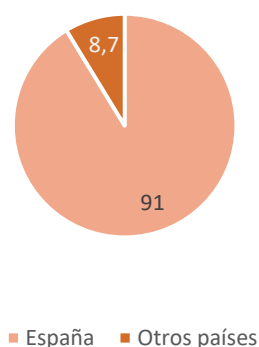


Para este supuesto hemos considerado como entornos rurales aquellos municipios que no superasen los 50.000 habitantes, y como urbanos los que contasen con una población superior. En este caso podemos observar cómo los teletrabajadores se concentran en entornos urbanos en mayor medida que el resto de la población (56,8% frente al 46,8%), situación que no se daba el año pasado, cuando la distribución entre quienes teletrabajaban y quienes no era muy similar.

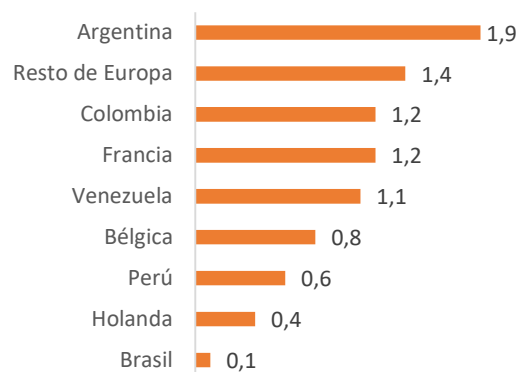
“El teletrabajo está más presente en entornos urbanos que en entornos rurales”

Más allá de cómo se distribuyen las personas teletrabajadoras territorialmente, también nos interesa conocer su **lugar de origen**.

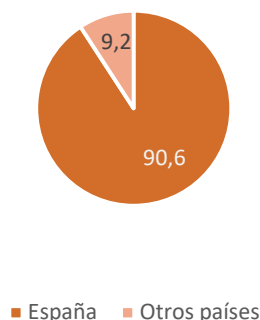
ORIGEN DE LOS TELETRABAJADORES



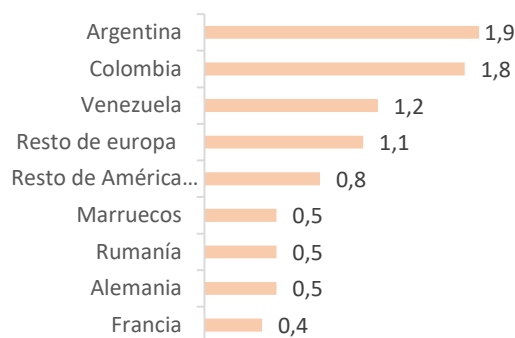
OTROS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TELETRABAJADORES



ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



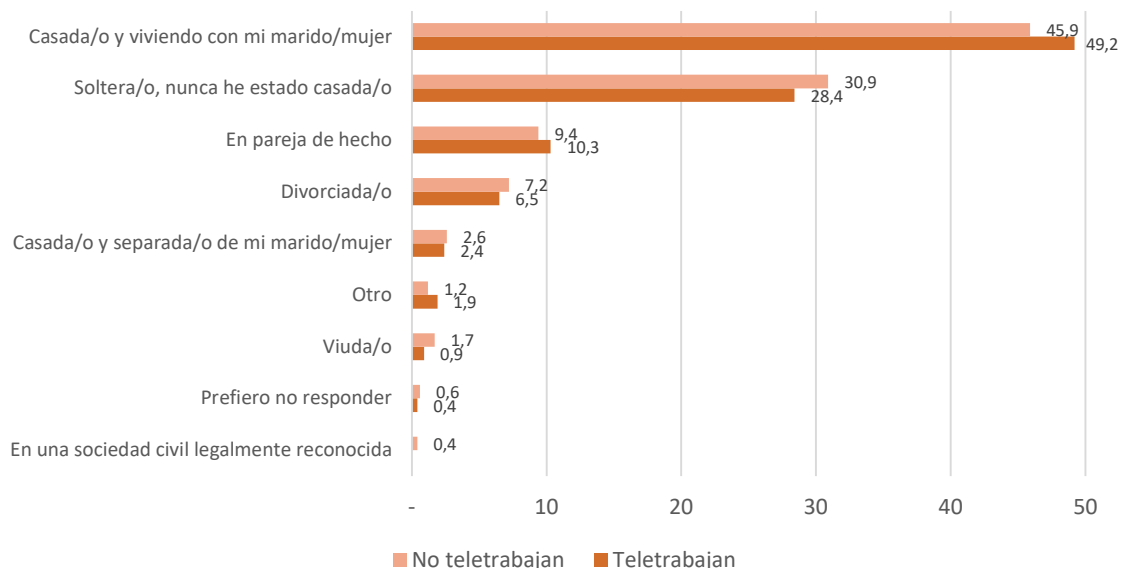
OTROS LUGARES DE ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



Los datos obtenidos nos indican que un 8,7% de quienes teletrabajan proceden de fuera de España, un porcentaje muy similar al del resto de encuestados de (9,2%). Si comparamos según los diferentes orígenes, vemos como entre las personas teletrabajadoras y entre quienes no teletrabajan destacan en ambos casos las de origen latinoamericano, principalmente de Argentina y Colombia. Por otro lado, las personas migrantes de origen europeo resultan más representadas en el teletrabajo que entre el resto, destacando Francia y Bélgica.

Por último, para finalizar con las características demográficas, nos interesa conocer el **estado civil** de los encuestados.

ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



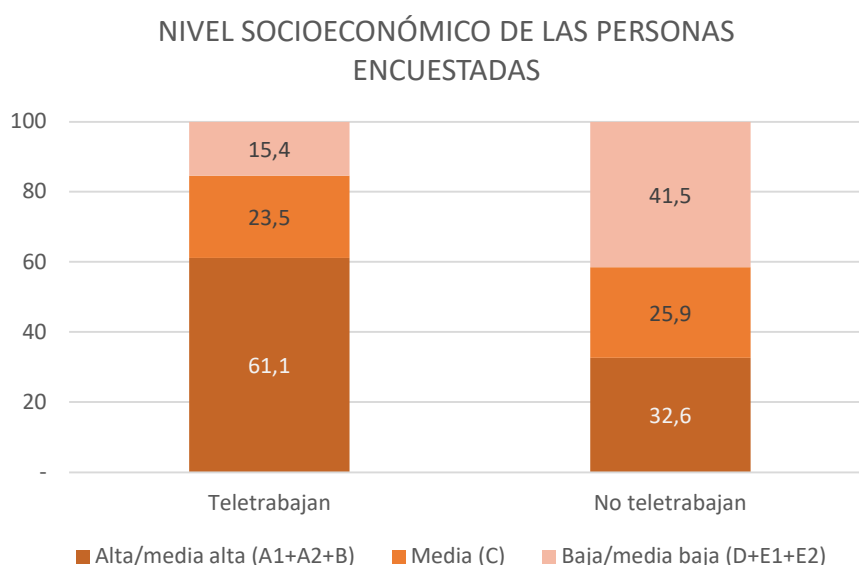
En este caso observamos como prácticamente la mitad de las personas que teletrabajan (49,2%) se encuentran casadas y viviendo con su pareja, un 28,4% están solteras, un

10,3% en pareja de hecho, el 6,5% divorciadas y el resto en otras situaciones. Comparando los datos con los del resto de individuos preguntados, no podemos concluir que quienes teletrabajan atiendan a patrones de situación civil significativamente diferentes al resto de la población. Aun sí, se mantiene como respecto al año pasado una mayor representación de personas casadas entre quienes teletrabajan al tiempo que una menor representación de personas solteras.

4.2 Características Socioeducativas

A parte de las características demográficas, es necesario conocer el perfil socioeducativo de quienes teletrabajan para comprender mejor la realidad de este fenómeno. Por esta razón vamos a profundizar en las diferentes características socioeconómicas y en el nivel y el área de estudios realizados por las personas encuestadas.

En un primer momento, analizaremos el **nivel socioeconómico**⁹ de los individuos.



Llama la atención en este caso la notable diferencia existente entre quienes teletrabajan y quienes no. En efecto, mientras que entre las personas entrevistadas que no teletrabajan, apenas un tercio (32,6%) pertenece a una clase socioeconómica alta o medio alta, este porcentaje se duplica entre las personas que teletrabajan, llegando al 61,1%, es decir, la gran mayoría de quienes teletrabajan pertenecen a los grupos sociales más privilegiados. Por otro lado, mientras el porcentaje de personas de clase media se

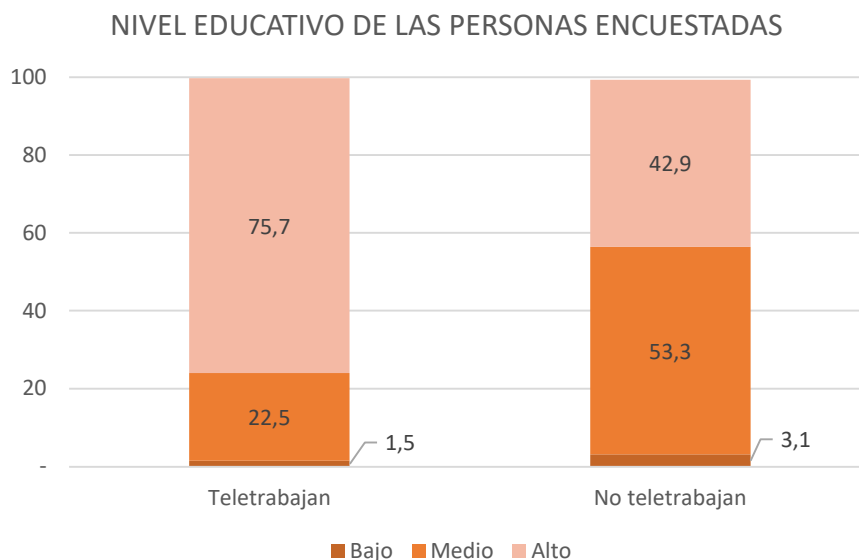
⁹ Hemos utilizado la nueva clasificación socioeconómica del EGM, de siete tramos. Dicha clasificación se hace a partir del nivel de estudios, la profesión, la actividad, el tamaño del hogar y el número de individuos con ingresos en el hogar. Aunque hemos utilizado esa clasificación en siete tramos, después los hemos agrupado en tres para hacer más sencillo el análisis de los datos.

mantiene más o menos igual entre ambos grupos (23,5% teletrabajadores, 25,9% no teletrabajadores), sólo el 15,4% de los teletrabajadores son de clase baja o media baja.

“Quienes teletrabajan suelen tener niveles socioeconómicos altos o medio altos”

Con respecto al año anterior, el mayor cambio lo observamos en relación con el grupo de quienes no teletrabajan. Así, este año ha habido un incremento muy notable, de cerca de 20 puntos, de la clase baja o media baja (del 21,9% en 2022 al 41,5% en 2023), al tiempo que ha disminuido la clase media (del 41,7% en 2022 al 25,9% en 2023) y en mucha menor medida la clase alta o media alta (36,4% en 2022, 32,6% en 2023). Esto nos indica en términos generales una pauperización social que ha afectado principalmente a la clase media, incrementando la desigualdad de forma significativa. Mientras esto sucede entre la población no teletrabajadora, entre quienes teletrabajan las variaciones no han sido tan extremas, aunque muestran en parte el reflejo de lo ocurrido. Así, si el año pasado también una gran mayoría de quienes teletrabajan pertenecían a la clase alta o medio alta (64,1% en 2022), apenas había representación de teletrabajadores de clase baja (4,9% en 2022), mientras que este año dicho porcentaje se ha triplicado (15,4%) a costa de los teletrabajadores de clase media que descienden del 31% en 2022 al 23,5% este año.

También nos interesa conocer el **nivel educativo**¹⁰ de las personas encuestadas.



¹⁰ Es importante aquí considerar la definición que hemos hecho de cada categoría de nivel educativo. En la tabla se muestran los estudios que se incluyen en cada categoría.

Igual que ocurría con el nivel socioeconómico, observamos una diferencia notable entre las personas que teletrabajan y las que no. Así, más de tres cuartas partes de quienes teletrabajan (75,7%) poseen un nivel alto de estudios, un 22,5% tienen un nivel medio y tan sólo un 1,5% disponen de un nivel bajo de estudios. Esto supone una gran sobrerrepresentación de las personas con niveles

“Hay casi 1,8 veces más personas con un nivel educativo alto en el teletrabajo”

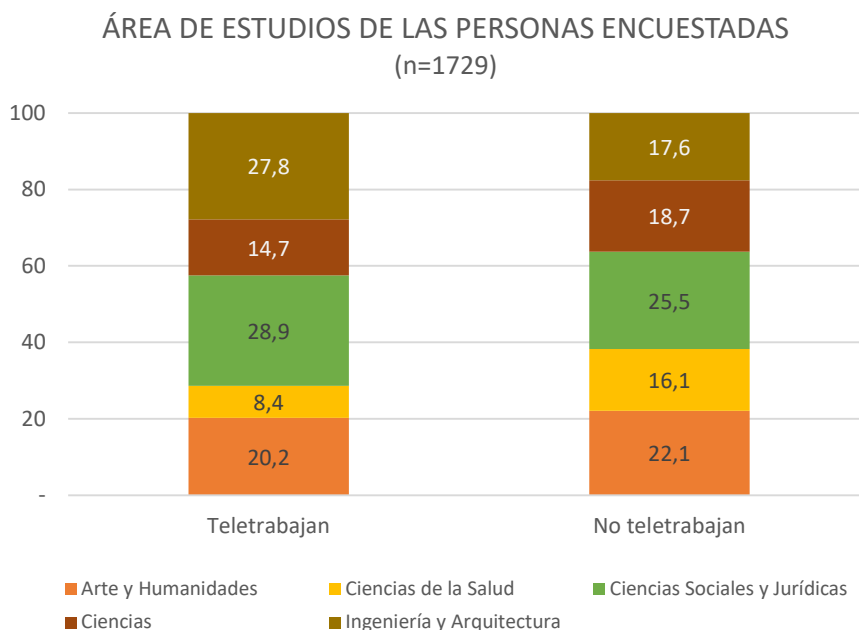
altos de estudios entre las personas teletrabajadoras, ya que entre quienes no teletrabajan este grupo representa el 42,9%, es decir, hay casi 1,8 veces más personas con un alto nivel educativo entre quienes teletrabajan que entre quienes no teletrabajan. Esta sobrerrepresentación se ha mantenido respecto del año anterior, cuando el 63,3% de los teletrabajadores tenían niveles altos de estudios frente al 36,5% de quienes no teletrabajaban.

Además del nivel de estudios alcanzados, también hemos preguntado acerca del **área de estudios en la que han desarrollado su formación**.

También aquí apreciamos algunas diferencias significativas entre los dos grupos que coinciden con la situación constatada el año anterior. Entre las personas que teletrabajan se observa una clara sobrerrepresentación de quienes poseen formación en ingeniería y arquitectura respecto de las personas que no teletrabajan (27,8% frente al 17,6%). Este grupo, junto con quienes cuentan con estudios en ciencias sociales y jurídicas (28,9%), suponen la mayoría de los teletrabajadores (56,7%). Por el contrario, están infrarrepresentadas las personas formadas en ciencias de la salud (8,4% frente al 16,1%) y en ciencias (14,7% frente a 18,7%). Por último, el grupo de quienes cuentan con

NIVEL EDUCATIVO	ESTUDIOS
Bajo	Sin estudios: estudios primarios sin terminar.
	Educación primaria, primer grado: Certificado escolar, EGB 1ª etapa, más o menos 10 años.
Medio	Educación secundaria obligatoria, segundo grado 1er ciclo: Graduado escolar, EGB 2ª etapa, 1º y 2º de la ESO, hasta los 14 años.
	Educación secundaria superior, segundo grado 2º ciclos: FP 1º y 2º, Bachiller superior, BUP, 3º y 4º ESO, COU, PREU, 1º y 2º Bachillerato, hasta los 18 años.
Alto	Tercer grado 1er ciclo: Ingeniero técnico, escuelas universitarias, arquitectos técnicos, peritos, magisterio, ATS, diplomados, graduados sociales, asistentes sociales, etc.
	Tercer grado 2º ciclo: Universitarios, licenciado superior, facultades, escuelas técnicas superiores, doctorados, etc.

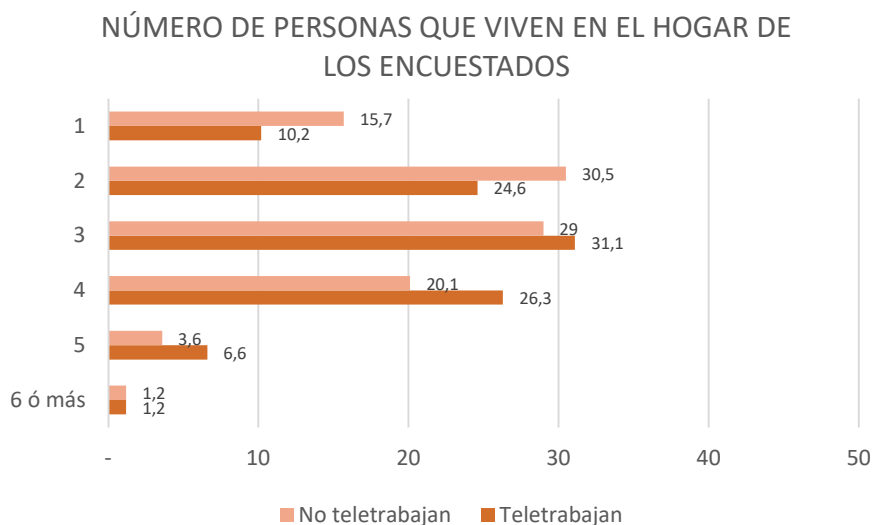
estudios de arte y humanidades aparece representado más o menos por igual tanto entre los teletrabajadores como entre quienes no teletrabajan (20,2% y 22,1%).



4.3 Características de los hogares

En este apartado vamos a centrar nuestra atención en el entorno familiar de las personas encuestadas. Para ello hemos preguntado acerca de la cantidad de miembros que forma el núcleo familiar, el número de personas que aportan ingresos al hogar y el número de personas económicamente dependiente de la persona encuestada.

En un primer momento nos centraremos en el **tamaño del hogar** de los entrevistados según el número de miembros que lo componen, incluyendo al mismo entrevistado.

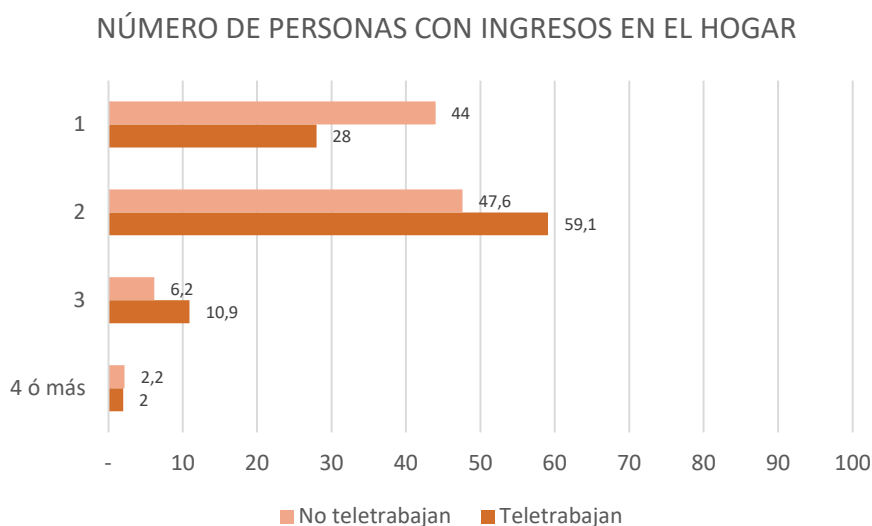


De esta manera podemos apreciar cómo las personas que teletrabajan tienden a vivir en hogares más numerosos que las personas que no teletrabajan. En efecto, el 46,2% de quienes no teletrabajan residen en hogares de uno o dos miembros, mientras que entre quienes teletrabajan el porcentaje se reduce al 34,62%. Por contra, en el caso de hogares de tres o más individuos los porcentajes son del 53,8% entre quienes no teletrabajan y del 65,38% entre quienes sí. Las diferencias más notables se aprecian en los hogares de dos y de cuatro personas. En los primeros las personas no teletrabajadoras alcanzan el 30,5%, aproximadamente, seis puntos más que las teletrabajadoras (24,6%), y en los segundos las personas teletrabajadoras llegan al 26,3%, seis puntos más que las no teletrabajadoras (20,1%). Por tanto, mientras que el total de los entrevistados se concentran en hogares de dos a cuatro personas, quienes teletrabajan tienden a habitar hogares de tres o más y quienes no teletrabajan, de tres o menos.

“Quienes teletrabajan tienden a habitar hogares más numerosos”

Esta tendencia no era claramente observada el año anterior, ya que no existían diferencias apreciables entre quienes teletrabajaban y quienes no, concentrándose tanto las personas que no teletrabajaban como las que teletrabajaban por igual en hogares de dos a cuatro miembros sin variaciones.

La siguiente pregunta en relación con el entorno familiar de las personas encuestadas es el número de **personas con ingresos en el hogar** incluidas ellas mismas.



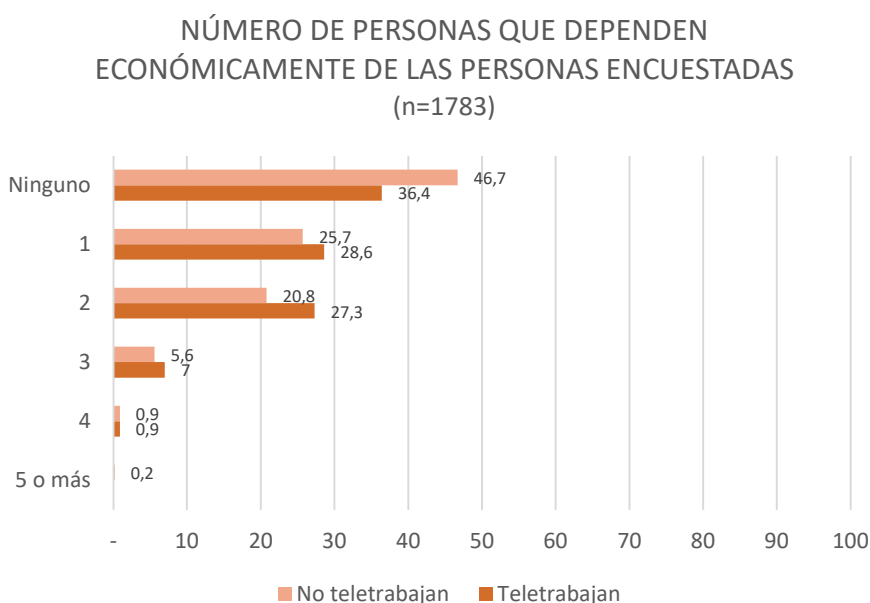
En este sentido, encontramos una diferencia significativa entre quienes teletrabajan y quienes no lo hacen. Las personas teletrabajadoras tienden a vivir en hogares donde dos o más personas aportan ingresos al núcleo familiar en mayor medida que quienes no teletrabajan (72% frente al 56%). Algo que cabe poner en relación tanto con la pregunta anterior referida al tamaño del hogar como con los datos obtenidos respecto al mayor nivel socioeconómico de quienes teletrabajan. Así, quienes teletrabajan suelen aportar

ingresos junto con otro miembro del hogar en el 59,1% de los casos y junto con otros dos miembros en el 10,9%, mientras que estos porcentajes se reducen al 47,9% y el 6,2% entre quienes no teletrabajan. Por otro lado, quienes no teletrabajan suelen ser los únicos perceptores de ingresos en el hogar en el 44% de las ocasiones, mientras que quienes teletrabajan lo son en el 28%.

“El teletrabajo es más común en hogares donde varios miembros aportan ingresos”

Cabe añadir a esto que, según los datos de la pregunta anterior, sólo el 15,7% de los no teletrabajadores vivían solos, mientras que entre los teletrabajadores este porcentaje era del 10,2%, lo que significa que en un 28,3% de los casos, quienes no teletrabajan son los únicos en aportar ingresos en hogares de dos o más miembros, mientras que esto se da en el 17,8% de los casos entre quienes teletrabajan. Respecto del año anterior los datos no presentan variaciones.

La última pregunta referida al contexto familiar de los entrevistados es el **número de personas económicamente dependientes** de las personas encuestadas.



En este caso, aunque la mayoría de las personas encuestadas tienen una o más personas a su cargo, en el caso de las personas que no teletrabajan este porcentaje es menor que entre quienes teletrabajan (53,3% frente a 63,6%). De hecho, las personas que teletrabajan responden más afirmativamente a tener una (28,6%), dos (27,3%) o más personas a su cargo (7,9%) que quienes no teletrabajan (25,7%, 20,8% y 6,5% respectivamente). Es decir, aunque no existe una gran diferencia entre quienes teletrabajan y quienes no respecto de tener personas económicamente dependientes a su cargo, es más común que estas existan entre quienes teletrabajan, una tendencia que se repite respecto del año anterior.

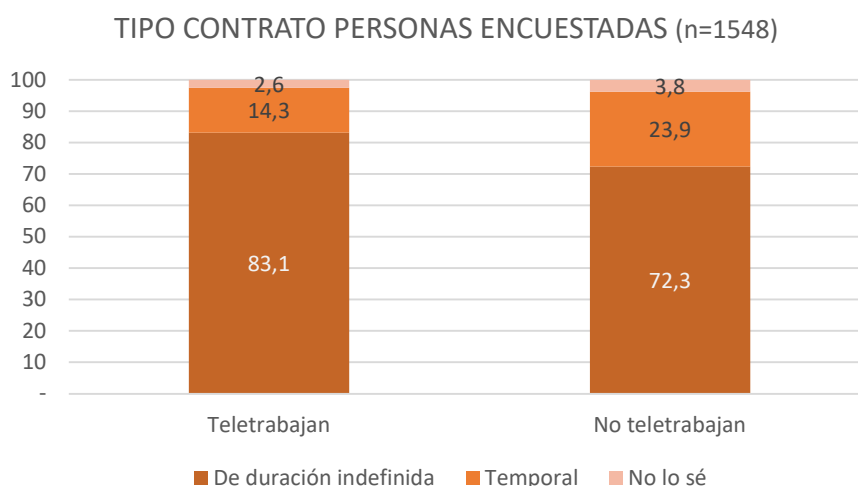
Esta situación debe ponerse en relación con la edad de los teletrabajadores, que suele concentrarse en los tramos medios (36 a 55 años) en mayor medida que el resto, y también en relación con el tamaño de los hogares. Así mismo, indicaría una mayor necesidad de conciliación entre quienes teletrabajan que entre quienes no lo hacen.

De hecho, si ponemos en relación esta pregunta y la anterior podemos ver como las personas que teletrabajan comparten hogar con otras personas perceptoras de ingresos y con personas dependientes en mayor medida que quienes no teletrabajan. Esto no parece tan sorprendente si pensamos en el teletrabajo en términos de conciliación familiar, así, en hogares donde ambos progenitores trabajan y existen personas dependientes, la opción por el teletrabajo resultaría más atractiva.

4.4 Perfil laboral

Vistas las características demográficas, socioeconómicas, educativas y familiares de las personas encuestadas, queda completar su perfil con información a cerca de su situación laboral. Esto nos permitirá definir y comprender mejor la figura de la persona teletrabajadora y del fenómeno del teletrabajo en la Comunitat Valenciana. Para ello nos interesa conocer el tipo de contrato y de jornada, el estatus laboral, la incidencia del pluriempleo y la búsqueda de empleo.

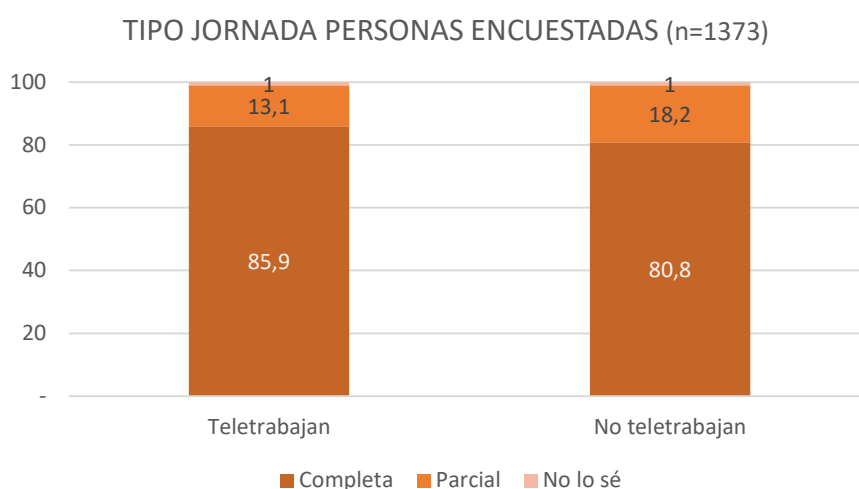
En un primer momento vamos a observar el **tipo de relación laboral** según la duración del contrato que mantienen las personas encuestadas, si esta es indefinida o temporal.



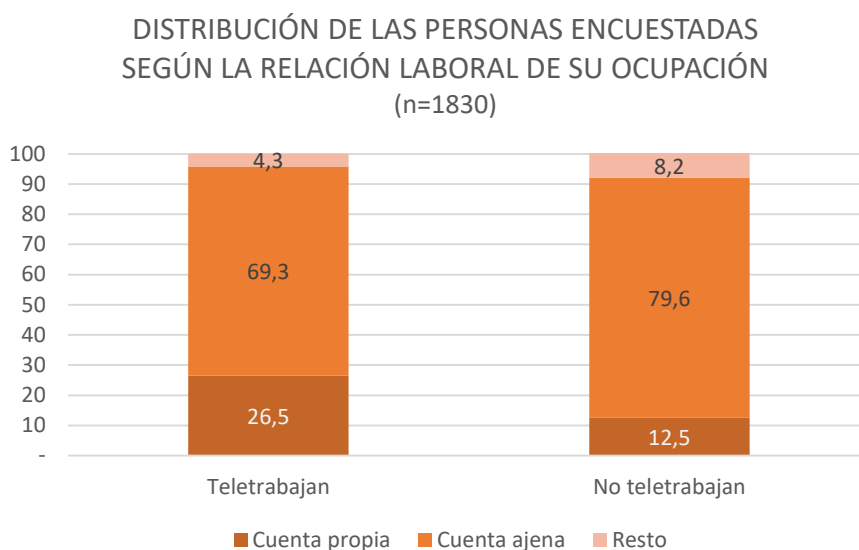
En este caso existe una mayor incidencia de los contratos indefinidos entre las personas que teletrabajan que entre las que no (83,1% frente al 72,3%). Este fenómeno ya ocurría el año pasado, si bien en relación con los datos del año anterior se observa este año una ligera reducción de la temporalidad que se ha reflejado en ambos grupos más o menos

por igual, en 2022 la temporalidad en el teletrabajo era del 17,7% y del 28,7% entre los no teletrabajadores y actualmente es del 14,3% y del 23,9% respectivamente.

Con relación al **tipo de jornada** completa o parcial no se aprecian diferencias muy significativas, ni entre quienes teletrabajan y quienes no, ni tampoco entre los datos obtenidos este año y el año pasado. Por tanto, se mantiene la situación por la que aproximadamente cuatro de cada cinco encuestados trabajan a jornada completa y el resto a jornada parcial. Sin embargo, aunque los datos son similares independientemente de la modalidad de trabajo, si puede decirse que es algo menos común realizar jornadas parciales entre quienes teletrabajan que entre quienes no (13,1% frente al 18,2%), y esta diferencia se repite por segundo año consecutivo.



También resulta interesante conocer hasta qué punto el **estatus laboral** de los individuos tiene o no incidencia en el fenómeno de teletrabajo, es decir, si el hecho de que un trabajador lo sea por cuenta ajena o por cuenta propia influye a la hora de teletrabajar.



Una gran mayoría de las personas encuestadas son trabajadoras por cuenta ajena, algo que tiene su reflejo tanto en el grupo de quienes teletrabajan como entre quienes no lo hacen (69,3% y 79,6%). Sin embargo, existe una gran diferencia en cuanto a la

“Los autónomos reflejan el doble de incidencia en el teletrabajo que los trabajadores por cuenta ajena”

representatividad que en cada grupo alcanzan los trabajadores por cuenta propia. Así, mientras que, entre los no teletrabajadores, los autónomos suponen el 12,5% del total, entre los teletrabajadores son más de doble de este porcentaje, llegando al 26,5%. Es decir, existe una gran incidencia de quienes trabajan por

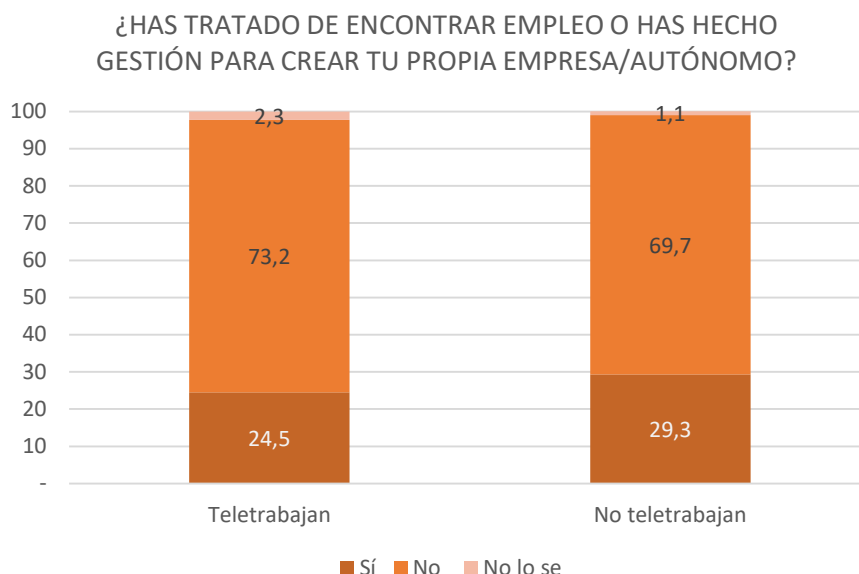
cuenta propia en el teletrabajo. Esta situación se repite respecto del año anterior, cuando la relación de trabajadores por cuenta propia entre los distintos grupos era también de aproximadamente del doble (17,2% entre quienes teletrabajaban y 9% entre quienes no).

La siguiente cuestión está relacionada con el pluriempleo. En este sentido hemos preguntado a los encuestados si **a parte de su trabajo principal han trabajado al menos una hora en otro trabajo** durante la semana anterior.



La gran mayoría de personas ocupadas, alrededor del 77%, no desarrollan una actividad laboral diferente de su actividad principal, independientemente de que teletrabajen o no, por lo que la modalidad de trabajo no parece tener incidencia en el pluriempleo o la pluriactividad. Esto ya era observado el año anterior, cuando tampoco existía variación entre el grupo de teletrabajadores y no teletrabajadores. Sin embargo, si ha habido un incremento del porcentaje de personas pluriempleadas este año respecto de del anterior, en concreto ha aumentado 2,6 puntos entre las personas teletrabajadoras y 4,9 puntos entre quienes no teletrabajan. Por tanto, no sólo existe un importante porcentaje de personas que desempeñan trabajos complementarios, aproximadamente una de cada cinco, sino que dicho porcentaje parece ir en aumento.

Por último, también queremos conocer si las personas encuestadas **se encuentran en proceso de búsqueda de empleo** o lo han estado en las últimas cuatro semanas y cómo incide esta situación entre quienes teletrabajan.

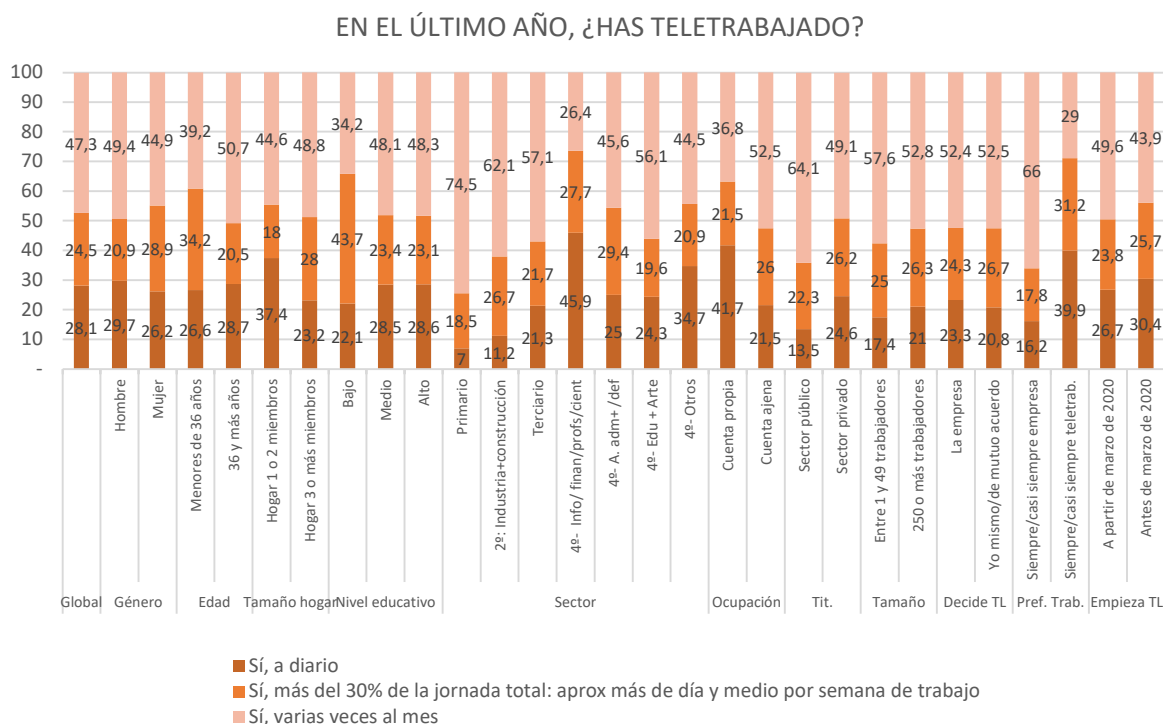


La mayor parte de los entrevistados no han tratado de encontrar un trabajo diferente o montar su propia empresa de forma reciente, no obstante, un porcentaje significativo si lo ha hecho. De hecho, casi una cuarta parte de quienes teletrabajan (24,5%) han intentado buscar una alternativa laboral, mientras que entre quienes no teletrabajan el porcentaje ha sido algo mayor (29,3%). Este escenario se repite respecto del año anterior sin variaciones apreciables. Por tanto, podemos decir que, si bien la búsqueda de nuevas opciones laborales no es algo infrecuente, los teletrabajadores tienden a buscar menos un nuevo trabajo que quienes no teletrabajan.

4.5 Experiencia como teletrabajador

La última sección de este capítulo está dedicada a conocer la experiencia que con el teletrabajo cuentan las personas teletrabajadoras en la Comunitat Valenciana. Esto nos permite tener una idea de la madurez de la implantación del teletrabajo en la sociedad valenciana.

En primer lugar, interesa conocer **con qué frecuencia ejercen el teletrabajo** las personas que realizan toda o parte de su jornada sujeta a esta modalidad.



Como podemos observar en el gráfico, un 47,3% de las personas teletrabajadoras teletrabajan varias veces al mes, un 24,5% teletrabajan más del 30% de su jornada y un 28,1% lo hace diariamente. Esto supone que aproximadamente la mitad de quienes han teletrabajado en el último año lo han hecho esporádicamente, mientras la otra mitad ha alcanzado una frecuencia suficiente para ser considerados como trabajadores a distancia regulares según la normativa. Si contrastamos los datos con los del año pasado, vemos que este año han aumentado quienes teletrabajan esporádicamente (en 2022 eran el 40,2%) a costa tanto de quienes teletrabajaban el 30% o más de su jornada (27,7% en 2022) como de quienes teletrabajaban a diario (32,1%).

“Casi la mitad teletrabaja más del 30% de su jornada”

Si analizamos las respuestas según los diferentes cruces, si bien no encontramos diferencias por nivel educativo, si existen variaciones reseñables respecto de otras variables sociodemográficas. Así, las mujeres teletrabajan un 30% o más de su jornada en mayor medida que los hombres (28,9% frente al 20,9%), también los menores de 36 años con relación a los mayores (34,2% frente al 20,5%) y quienes viven en hogares de tres o más miembros con relación a quienes residen en hogares más pequeños (28% frente al 18%). Por el contrario, se suele teletrabajar a diario más en los hogares pequeños que en los grandes (37,4% frente al 23,2%) y mientras que un 39,2% de los menores de 36 años que teletrabajan lo hacen sólo varias veces al mes, entre los mayores de 36 años lo hacen sólo varias veces al mes el 50,7%.

Entre los distintos sectores económicos también encontramos bastantes diferencias. Así, mientras en el sector secundario, el terciario y en educación y arte observamos los mayores índices de un teletrabajo inferior al 30% de la jornada (62,1%, 57,1% y 56,1% respectivamente), en el sector de la informática, las finanzas, las actividades profesionales y las científicas el teletrabajo esporádico sólo representa el 26,4%. De hecho, el 45,9% del teletrabajo que se realiza en este último sector tiene una frecuencia diaria, mientras que el teletrabajo diario en el sector secundario apenas llega al 11,2%.

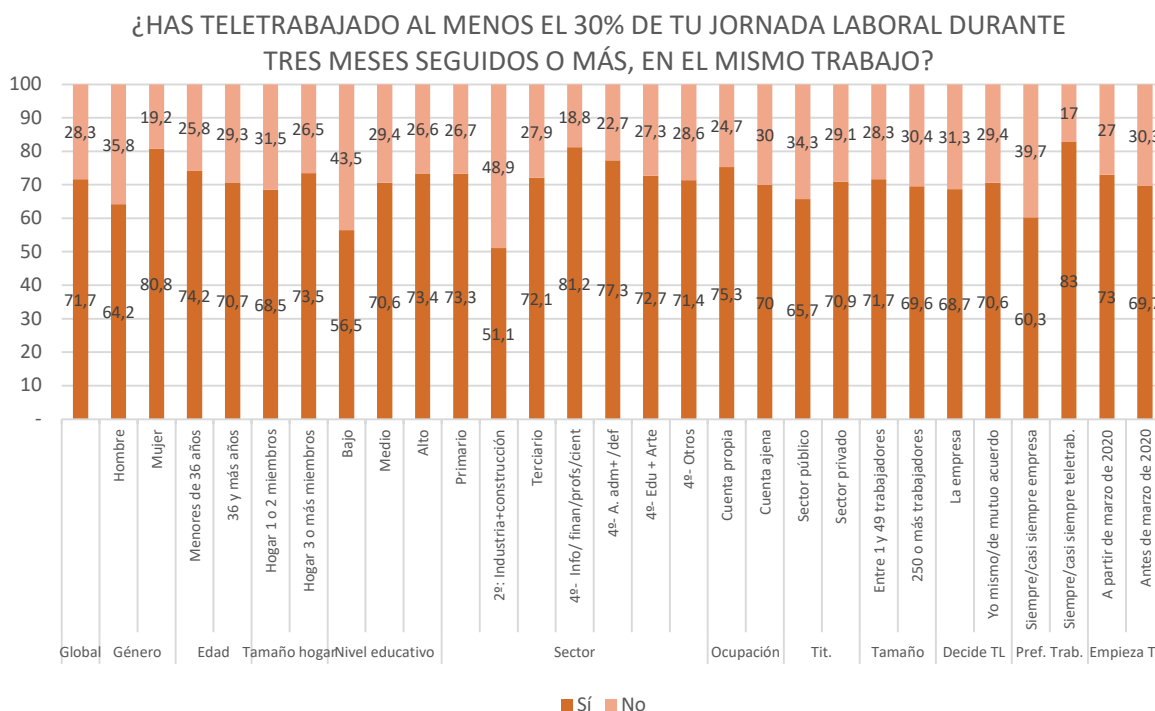
Atendiendo al estatus laboral, quienes teletrabajan por cuenta propia lo hacen con una frecuencia de teletrabajo mucho mayor que los teletrabajadores por cuenta ajena. En efecto, un 41,7% de los teletrabajadores autónomos teletrabajan a diario, el 21,5% lo hace más del 30% de su jornada y el 36,8% varias veces al mes; mientras que sólo el 21,5% de los empleados en situación de teletrabajo, teletrabajan a diario, el 26% lo hace más del 30% de su jornada y más de la mitad (52,5%) sólo teletrabaja varias veces al mes.

“El teletrabajo en el sector público es más esporádico que en el sector privado”

Si nos fijamos en la titularidad de la empresa, los teletrabajadores de empresas públicas suelen ocupar teletrabajando menos porción de su jornada que los de empresas privadas. Efectivamente, sólo el 13,5% de los teletrabajadores públicos teletrabajan a diario frente al 24,6% de los teletrabajadores de la empresa privada, así mismo el 64,1% de los teletrabajadores públicos teletrabajan sólo varias veces al mes, frente al 49,1% de los teletrabajadores de la empresa privada.

Por último, también hay diferencias en cuanto a la preferencia del teletrabajador por el teletrabajo o por el trabajo *in situ*, de tal forma que quienes prefieren en teletrabajo al trabajo presencial suelen trabajar a diario (39,9%) o más del 30% de la jornada (31,2%) en mucha mayor medida que quienes preferirían trabajar siempre o casi siempre en la empresa (16,2% y 17,8%)

La siguiente cuestión también va dirigida al conjunto de personas que han sido consideradas como teletrabajadoras en este estudio, con la intención de conocer su experiencia en el teletrabajo, no tan sólo del último año sino respecto a su actividad actual y anterior. En este caso también preguntamos acerca de la frecuencia, pero concretamente **si han teletrabajado al menos el 30% de la jornada durante al menos tres meses seguidos en el mismo trabajo.**



Este dato cobra importancia si tenemos en cuenta que tal situación supone la diferencia entre una persona teletrabajadora regular a la cual sería de aplicación la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y un teletrabajo que quedaría fuera de la aplicación de esta ley.

“El 71,7% de los encuestados son o han sido personas en teletrabajo regular”

Como podemos observar, la mayoría de las personas que teletrabajan o han teletrabajado lo han hecho durante más del 30% de su jornada en el mismo trabajo durante tres meses o más (71,7%), mientras que un 28,3% sólo ha teletrabajado de forma esporádica.

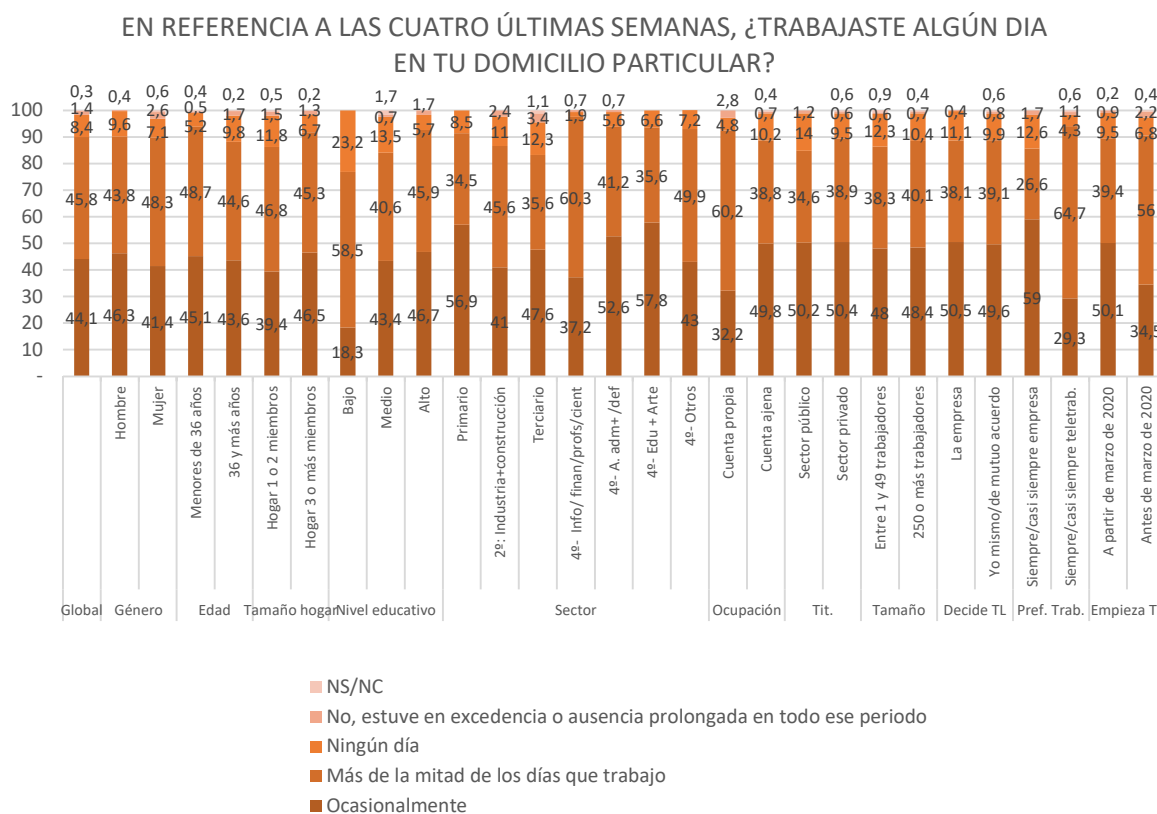
Si comparamos los datos según los distintos grupos demográficos, las mujeres han experimentado teletrabajos regulares con mayor frecuencia que los hombres (80,8% frente al 64,2%), mientras que las diferencias por edad, tamaño del hogar o nivel educativo no resultan significativas.

Con relación a los sectores de actividad, las mayores diferencias se observan en el sector secundario, donde el teletrabajo regular sólo ha sido experimentado por el 51,1% de los teletrabajadores del sector, mientras sucede lo contrario en el sector de la informática, finanzas, actividades profesionales o científicas, donde este porcentaje es superior a la media con un 81,2%.

Respecto de la titularidad, el status laboral, el tamaño de la empresa o quien toma la decisión no se observan diferencias destacables. Sí observamos mayores diferencias

respecto a la preferencia del trabajador, siendo mucho más habitual ocupar el 30% o más de la jornada teletrabajando entre quienes prefieren esta modalidad (83%) que entre quienes prefieren trabajar en la empresa (60,3%).

Para terminar este apartado, este año hemos preguntado a los entrevistados **si durante las últimas cuatro semanas había trabajado algún día en su domicilio particular**.



Un 44,1% de las personas que teletrabajan dicen haber trabajado el último mes ocasionalmente (al menos un día o más, pero menos del 50% de su jornada) en su domicilio particular, un 45,8% haberlo hecho más de la mitad de los días en que trabaja y el 8,4% no haber teletrabajado ningún día desde su domicilio particular. Estos datos son coherentes con la frecuencia del teletrabajo durante el último año (el 52,6% ha teletrabajado este año más de un 30% de su jornada) y con el lugar habitual desde donde los encuestados dicen teletrabajar (89,8% dicen teletrabajar desde su domicilio, dato que será analizado más adelante con mayor detalle).

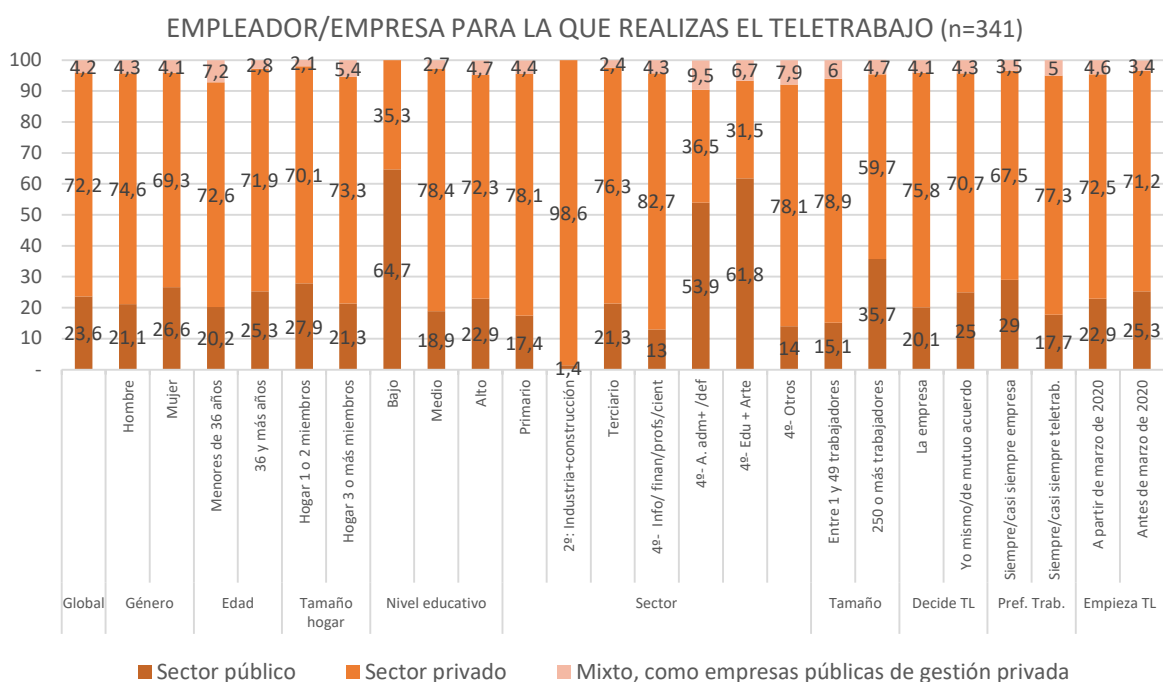
Respecto de los diferentes cruces, no hay grandes variaciones por género, edad, tamaño del hogar o nivel educativo. Si que encontramos mayores diferencias en relación con el sector de actividad. Resulta destacable como en el sector de la construcción, pese a que sólo el 37,9% decía haber realizado más del 30% de su jornada laboral el año pasado en modalidad de teletrabajo, el mes pasado un 45,6% ha trabajado desde su domicilio más del 50% de su jornada, lo que estaría indicándonos que, al menos un 7,7% de los teletrabajadores del sector han estado teletrabajando intensamente este último mes,

pero sin superar por ello en cómputo anual el 30% de su jornada. En el resto de variables observamos que son más o menos coherentes con las frecuencias de teletrabajo indicadas anteriormente y el hecho de que el domicilio particular sea sin duda el lugar desde donde se teletrabaja en la gran mayoría de los casos.

5. CONTEXTO SECTORIAL Y EMPRESARIAL DEL TELETRABAJO

5.1 Sector público, privado o mixto

Para comprender mejor el fenómeno del teletrabajo en la Comunitat Valenciana es importante conocer la incidencia que en los distintos grupos poblacionales tienen las empresas donde se desarrolla el teletrabajo según sea su **titularidad pública, privada o mixta**.



En este sentido observamos como en términos generales, la gran mayoría de las personas que teletrabajan desarrollan su actividad en empresas de titularidad privada (72,2%) y cerca de una de una cuarta parte lo hace en empresas de titularidad pública. Si tenemos en cuenta los datos que nos proporciona el INE para la población valenciana ocupada según el tipo de sector público o privado (primer trimestre de 2023), observamos como el sector público se encuentra claramente sobrerrepresentado en el teletrabajo. En efecto, un 16,37% del total de la población valenciana ocupada trabaja en el sector público, mientras que entre quienes teletrabajan el porcentaje se eleva al 23,6%, al cual cabría añadir el 4,2% de trabajadores en el sector mixto. Esto supone que el teletrabajo sigue siendo más común en el sector público que en el privado, sin embargo, con respecto al

“El sector público está sobrerrepresentado en el teletrabajo”

año pasado ha habido un notable descenso, pues en 2022 el 29,1% decía teletrabajar para el sector público y un 6,2% en el sector mixto.

Si observamos la titularidad comparando los distintos grupos de población vemos como las mujeres teletrabajan en el sector público en mayor medida que los hombres (26,6% frente al 21,1%), también ocurre entre los mayores de 36 años respecto de los jóvenes (el 25,3% frente al 20,2%) y entre quienes viven en hogares de uno o dos miembros en relación con quienes lo hacen en hogares de más de dos miembros (el 27,9% frente al 21,3%). El año pasado apenas había diferencias entre estos grupos, salvo en el grupo etario, donde se mostraba una realidad inversa a la actual (el 33,7% de los jóvenes frente al 27,2% de los mayores de 36 años). Por niveles educativos debe apuntarse que el tamaño de la muestra para los teletrabajadores de niveles formativos bajos no permite obtener resultados significativos para este rango. Respecto de los niveles medios y altos, siguen estado, como ya ocurría el año pasado, más representados en el sector público los teletrabajadores de nivel alto (18,9% de nivel medio frente a 22,9% de nivel alto este año y 16,6% y 34,6% en 2022).

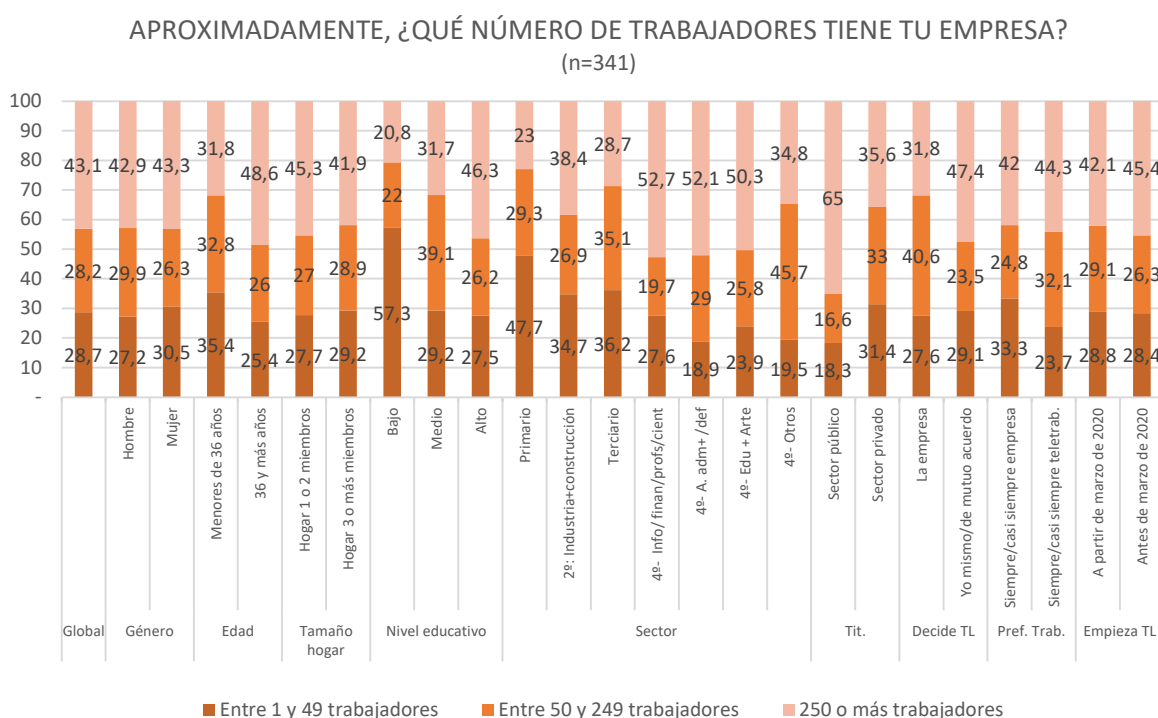
Analizado la incidencia de la titularidad según sectores de actividad encontramos las mayores variaciones. Así, la titularidad pública cae en las actividades del cuarto sector diferentes de educación, arte, administración y defensa (13% en informática, finanzas, actividades profesionales y científica y 14% en otras actividades diferentes del cuarto sector), y es prácticamente inexistente en el sector industrial y de la construcción (1,4%). Por otro lado, se encuentra en la media de la muestra respecto del sector terciario (21,3%) y aumenta muy destacadamente en las actividades de administración y defensa (53,9%) y educación y arte (61,8%), donde más de la mitad de los teletrabajadores de estas actividades lo hacen para la empresa pública. Estos porcentajes apenas difieren de los observados el año pasado. Con relación al tamaño de la empresa, más de un tercio (35,7%) de los teletrabajadores de grandes empresas lo son del sector público, porcentaje que se reduce al 15,1% entre las personas teletrabajadoras de pequeñas empresas.

Finalmente, si atendemos a la capacidad de elección y preferencia por parte de la persona teletrabajadora, en el sector público parece apuntarse una mayor preferencia por el trabajo presencial (el 29% de quienes prefieren la presencialidad pertenecen al sector público, frente al 17,7% de quienes prefieren el teletrabajo) pero también es en el sector público donde la capacidad de decisión por parte del trabajador parece mayor, de los teletrabajadores que solicitaron o acordaron el teletrabajo con la empresa, un 25% son del sector público, mientras que entre quienes se vieron forzados a tal situación, pertenecen al sector público el 20%. Estos datos repiten la misma tendencia que el año anterior.

Para concluir, igual que se apuntaba el año pasado, la titularidad de la empresa no parece influir sobre el momento de inicio del teletrabajo.

5.2 Relación con el tamaño de la empresa

A parte de la titularidad, resulta de interés conocer el **tamaño de la empresa** y como incide el teletrabajo en la misma para poder observar posibles diferencias en su implementación. En este caso sólo se han considerado las respuestas de quienes trabajan por cuenta ajena.



La gran mayoría de personas que teletrabajan (71,3%) lo hacen en empresas de más de 50 trabajadores, de hecho, la mayor parte ejerce su actividad en grandes empresas de 250 o más trabajadores (43,1%). Estos datos deben ponerse en contexto con la realidad

“El teletrabajo se concentra en las medianas y grandes empresas”

de la población trabajadora en su conjunto. A nivel estatal¹¹ vemos como el 39,63% de todos los asalariados (teletrabajen o no) trabajan en empresas de 250 o más trabajadores, el 17,25% en empresas de 50 a 249 trabajadores y el 43,12% en empresas de menos de 50 trabajadores. En este sentido se deduce que el teletrabajo es un fenómeno mucho más común en las empresas de mayor tamaño que en las más

¹¹ Cifras PyME, datos de junio de 2023, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. <https://industria.gob.es/es/estadisticas/paginas/estadisticas-y-publicaciones-sobre-pyme.aspx>

pequeñas, algo que ya se constataba el año anterior cuando los porcentajes fueron prácticamente idénticos.

Si observamos los distintos grupos, no encontramos diferencias respecto del género o de las personas que conviven en el hogar. Tampoco hay grandes diferencias de acuerdo con el nivel educativo (la muestra para los encuestados con niveles bajos no es significativa), si bien los trabajadores con alto nivel educativo se concentran más en las grandes empresas que los de nivel medio. Por otra parte, si existe mayor diferencia en relación con la edad, donde las personas jóvenes teletrabajan en grandes empresas en menor medida que las más mayores (31,8% frente al 48,6%).

Con relación a los diferentes sectores de actividad, los teletrabajadores de las distintas actividades del sector cuaternario suelen pertenecer en mayor medida a grandes empresas que el resto, de hecho, algo más de la mitad de quienes se dedica a las principales actividades del sector trabajan en empresas de 250 o más trabajadores. Por su parte la industria y construcción y el sector terciario presentan más personas teletrabajadoras de empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores, el 34,7% y el 36,2% respectivamente) y medianas (entre 50 y 249 trabajadores, el 26,9% y 35,1%). Estos datos varían sustancialmente respecto del año pasado, cuando el sector terciario presentaba el mayor porcentaje de teletrabajadores de grandes empresas (53,6%), mientras que el sector cuaternario tenía porcentajes similares a los porcentajes globales.

Respecto de la titularidad de la empresa como pública o privada, no es de extraña que quienes teletrabajan para el sector público lo hagan principalmente en empresas de 250 o más trabajadores (61,9%), algo que ya se manifestaba el año anterior, mientras que en las empresas de titularidad privada encontramos un porcentaje significativamente elevado de teletrabajadores en empresas de menos de 50 trabajadores (31,4%).

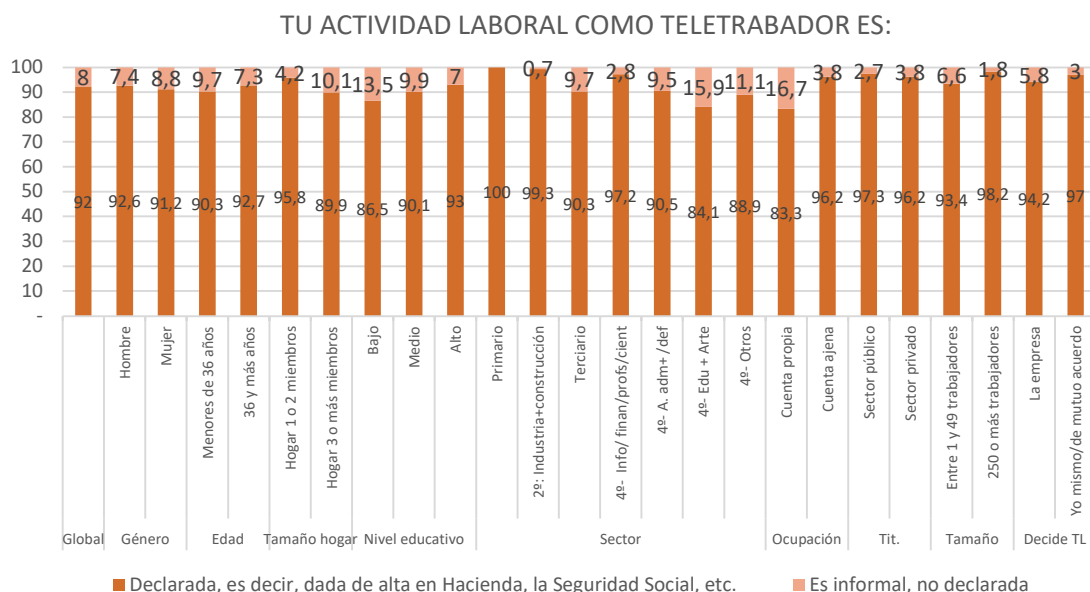
En relación con la preferencia y la capacidad de elección, vemos porcentajes bastante similares, si bien es más común poder optar o pactar el teletrabajo en las grandes empresas que en las medianas. De la misma forma resulta preferente para el teletrabajador la situación de teletrabajo en las grandes empresas que en las pequeñas, donde se prefiere en mayor medida el trabajo presencial.

Por último, el tamaño de la empresa no parece que haya influido respecto del momento en que se adoptó el teletrabajo.

6. CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN TELETRABAJO

6.1 Actividad formal o informal

Una cuestión para tener en cuenta es si el teletrabajo se desarrolla de **manera formal (declarada) o informal (sin declarar)**.



Un 92 %, la inmensa mayoría, declara su actividad en situación de teletrabajo y sólo un 8% ejerce su actividad sin declarar. Si comparamos estos datos con el año pasado, vemos como ha aumentado este porcentaje de quienes no declaran su actividad en 1,7 puntos (en 2022 no declaraban su actividad el 6,3% de los teletrabajadores).

Si nos fijamos en el cruce de esta pregunta con el resto de variables, no apreciamos diferencias significativas por edad o por género, pero si hay diferencias en relación al tamaño del hogar y en menor medida respecto del nivel educativo. De hecho, las personas que teletrabaja y habitan hogares de 3 o más miembros tienden más a no declarar su actividad (10,1%), y también quienes tienen niveles educativos medios en relación con los teletrabajadores de niveles altos (9,9% frente al 7%).

Observando esta cuestión en referencia al sector de actividad, este año el sector de la industria y la construcción y el sector de la informática, finanzas, profesional y ciencias declaran más su actividad que el resto de los sectores, especialmente que el educativo y artístico, donde un destacado 15,9% no declara su actividad. Comparando los datos con el año anterior, se constata que el sector de educación y arte sigue siendo donde se

presenta una mayor incidencia de teletrabajadores que no declaran su actividad, con porcentajes que duplican los obtenidos para la muestra global.

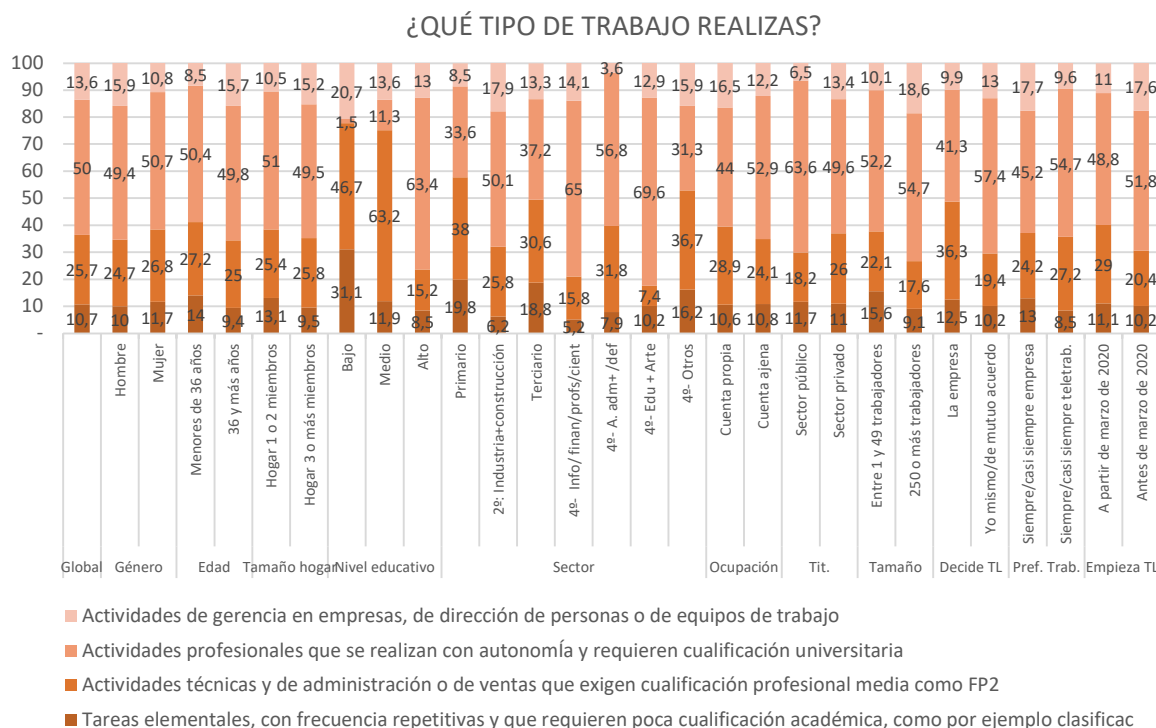
Es interesante también comprobar como incide el tipo de actividad formal o informal respecto del tipo de ocupación, titularidad de la empresa y tamaño de la misma. De esta forma, observamos como quienes teletrabajan por cuenta propia tienden mucho más a no declarar su actividad (el 16,7% no la declara) que quienes teletrabajan por cuenta ajena (3,8%). Por su parte, mientras que la titularidad pública o privada no influye en esta cuestión, en las empresas pequeñas se declara menos la actividad que en las grandes empresas. (6,6% frente a 1,8%). Esta situación que se repite por segundo año.

“Las empresas pequeñas y quienes teletrabajan por cuenta propia suelen declarar menos su actividad”

Por último, hemos considerado interesante añadir este año la variable de quién ha decidido el teletrabajo, dado que presenta diferencias significativas. Así comprobamos que cuando la decisión parte del propio trabajador, la actividad se declara en mayor medida que cuando el teletrabajo viene impuesto por la empresa (97% frente al 94,2%).

6.2 Tipo de teletrabajo realizado

También es interesante comprobar el **tipo de trabajo** que realizan bajo la modalidad de teletrabajo las personas encuestadas.



“La mitad de la actividad en teletrabajo requiere autonomía y titulación universitaria”

La mitad de las personas que teletrabajan ejercen actividades profesionales que requieren cualificación universitaria y se realizan con cierta autonomía (50%), mientras que una cuarta parte (25,7%) ejercen actividades técnicas y de administración o ventas que exigen cualificación media, un 13,6% actividades de gerencia y dirección y sólo un 10,7% tareas elementales que no requieren cualificación académica. Respecto del año pasado han aumentado las tareas con cualificación universitaria (42,8% en 2022) y han disminuido las tareas de cualificación media (34,3% en 2022).

Si observamos los tipos de trabajo según el género, vemos como los hombres ejercen en mayor medida que las mujeres tareas de dirección y gerencia (15,9% de los hombres frente al 10,8% de las mujeres), y lo mismo ocurre entre los mayores de 36 años y los más jóvenes (15,7% y 8,5% respectivamente), es más, el grupo de los menores de 36 años presenta una incidencia significativamente más elevada de tareas elementales sin cualificación académica (14%). No encontramos grandes diferencias en relación al tamaño del hogar, pero sí como era de esperar en relación al nivel educativo, pues este guarda una estrecha relación con la actividad a desarrollar. En efecto, se constata como quienes tienen un nivel medio se concentran en actividades que requieren una cualificación profesional media (63,2%) y quienes poseen un nivel alto en actividades que requieren cualificación universitaria (63,4%). Sin embargo, destaca como un 10% de los primeros realizan actividades para las que no disponen de la cualificación requerida y cerca de uno de cada cuatro de los segundos (23,7%) están sobrecualificados para las tareas que realizan.

En relación con los sectores de actividad, el sector terciario presente un alto porcentaje de tareas elementales ejercidas en teletrabajo (18,8%) y las actividades que requieren educación universitaria presentan un porcentaje bastante menor al resto de sectores (37,2%). Ocurre lo contrario entre quienes se dedican al sector de la informática, las finanzas, actividades profesionales y científica, con un 65% de trabajos en que se requiere titulación universitaria, mientras que los trabajos elementales descienden al 5,2% y los de formación media al 15,8%. En el sector de la administración y la defensa es reseñable el bajo porcentaje de quienes realiza tareas de gerencia y dirección en teletrabajo (3,6%). Por último, entre las actividades artísticas y de educación encontramos el porcentaje más elevado de actividades que requieren titulación universitaria (69,6%) y el más reducido respecto de las tareas que requieren educación media (7,4%).

Atendiendo al tipo de ocupación, entre los trabajadores por cuenta ajena observamos como hay más incidencia de actividades que requieren titulación universitaria que entre

los que trabajan por cuenta propia (52,9% frente al 44%), y al contrario en las actividades de gerencia y dirección (12,2% frente al 16,5%). También en el sector público se observa igualmente una gran incidencia de tareas con alta cualificación (63,6%) y una baja incidencia de tareas de dirección (6,5%).

Si observamos el tamaño de la empresa, las tareas de dirección en teletrabajo son más comunes en las grandes empresas (18,6%), donde las tareas de cualificación media presentan menor incidencia que en las pequeñas empresas (17,6% y 22,1% respectivamente).

Interesa señalar que el tipo de tarea a realizar, como ya se apuntó el año pasado, parece guardar relación con la posibilidad de tomar la decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo. Así, en los casos en que la empresa impuso el teletrabajo, quienes realizan tareas que requieren una cualificación media están bastante más representados (36,3%) que en los casos en que la decisión fue tomada por el trabajador o de mutuo acuerdo (19,4%), situación que se invierte para las tareas que requieren cualificación universitaria (41,3% y 57,4% respectivamente). También destaca con relación a la preferencia por el teletrabajo o el trabajo *in situ* como quienes desarrollan actividades de gerencia y gestión prefieren en mayor medida trabajar *in situ*, lo contrario de quienes realizan actividades que requieren formación universitaria.

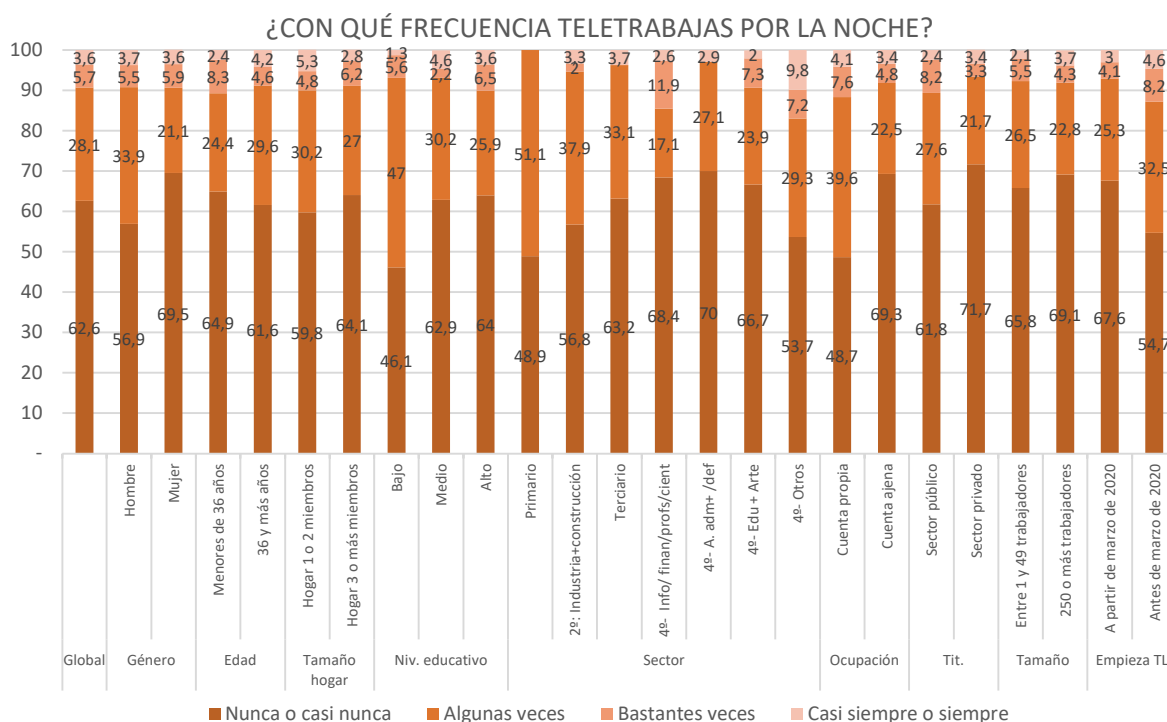
“Quienes desarrollan trabajos autónomos que requieren titulación universitaria son más favorables al teletrabajo”

Por último, el momento de inicio en el teletrabajo nos revela que tras el inicio de la pandemia de COVID-19 (marzo de 2020) se han incorporado al teletrabajo, en proporción, más trabajadores que realizan tareas de cualificación media que antes (29% frente al 20,4%) y bastantes menos cargos de dirección y gerencia (11% frente al 17,6%).

6.3 Frecuencia de teletrabajo

La modalidad del teletrabajo puede comportar una mayor flexibilidad para escoger el momento y los horarios de trabajo. Por ello hemos querido comprobar en qué medida esto acaba suponiendo la realización de trabajo nocturno, en fines de semana o jornadas de más de 10 horas diarias. Trabajar con este tipo de horarios fuera de los habituales es susceptible de crear riesgos psicosociales para la persona trabajadora.

En este sentido, a la pregunta de con qué **frecuencia teletrabajas por la noche**, la gran mayoría responde que no lo hace nunca (62,6%) o sólo algunas veces (28,1%), de lo que se deduce que el teletrabajo nocturno resulta poco habitual, pues sólo el 5,7% lo ejerce bastantes veces y el 3,6% siempre o casi siempre. Sin embargo, no deja de ser reseñable que, pese a no ser habitual, una tercera parte de los encuestados teletrabaja por la noche al menos algunas veces. Estos datos apenas presentan variaciones respecto de los obtenidos el año pasado.



Si cruzamos esta pregunta con las diferentes variables, podemos ver como en el caso del género las mujeres responden más que los hombres que no teletrabajan nunca por la noche (69,5% frente al 56,9%), aunque el porcentaje de hombres y mujeres que lo hacen de forma habitual (siempre o bastantes veces) sea el mismo. No observamos grandes variaciones con relación a la edad o el tamaño del hogar. Respecto del nivel educativo, observamos como quienes tienen un nivel alto suelen trabajar siempre o bastantes veces por la noche en mayor medida que los de nivel medio (un 10,1% frente al 6,8%).

Si nos centramos en los sectores por el tipo de actividad, destaca cómo en el sector de la informática, finanzas, profesional y ciencias un porcentaje significativamente superior al resto de sectores (11,9%) dice trabajar bastantes veces por la noche y en el caso de los trabajadores del cuarto sector de actividades no especificadas (otras), el porcentaje de quienes siempre trabajan por la noche se eleva al 9,8%, si bien en este caso puede deberse a que el tipo de trabajo desarrollado exija cumplir dicho horario.

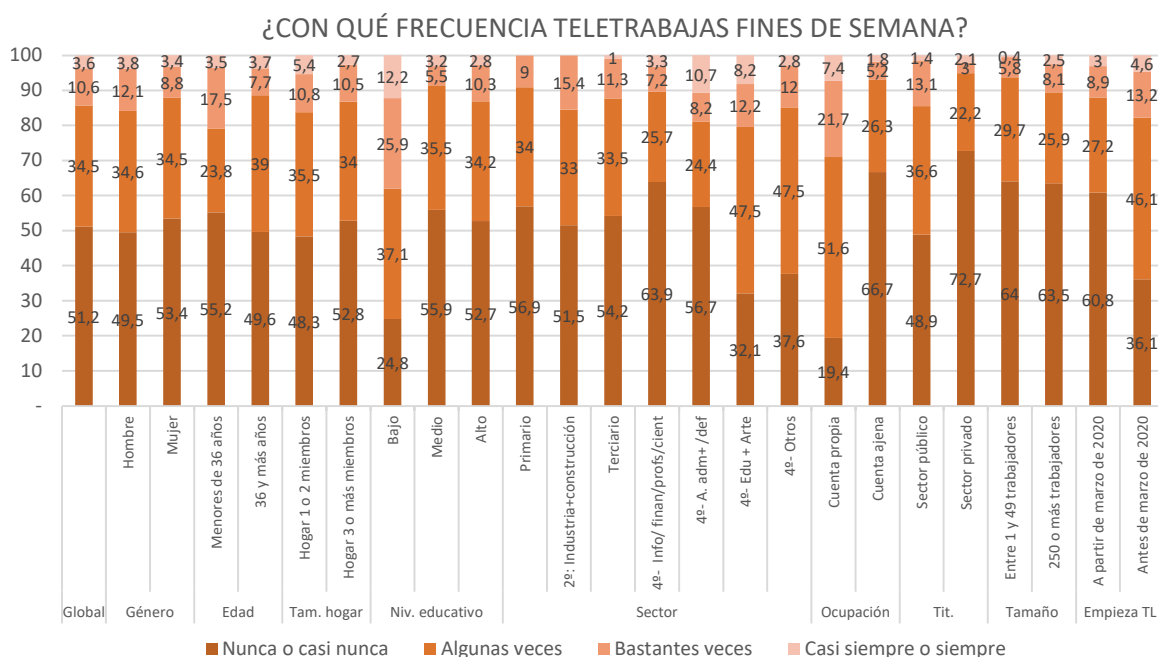
En relación con el tipo de ocupación, titularidad y tamaño de la empresa, observamos diferencias notables. Quienes teletrabajan por cuenta propia suelen hacerlo por la noche en mayor medida que los empleados por cuenta ajena. En efecto, mientras que más de dos tercios de los empleados (69,3%) dicen no trabajar nunca por la noche, menos de la

“El teletrabajo nocturno es más común en el sector público y en la pequeña empresa”

mitad de los trabajadores por cuenta propia (48,7%) responden en este sentido, datos muy similares a los obtenidos el año pasado. Por otro lado, el trabajo nocturno resulta más común en el sector público que en el privado y más común entre las pequeñas empresas que en las grandes empresas, si bien las diferencias no son muy remarcadas, con respecto al año pasado suponen una inversión de la tendencia observada.

Por último, observando el momento de inicio del teletrabajo, hay una clara tendencia a realizar menos teletrabajo nocturno entre quienes se incorporaron con posterioridad a marzo de 2020, aunque esta diferencia era mayor el año pasado.

En segundo lugar, también hemos preguntado a las personas encuestadas con qué frecuencia teletrabajan en fines de semana.



Este año también comprobamos como el teletrabajo en fines de semana es más común que el teletrabajo nocturno, pues cerca de la mitad de quienes teletrabajan lo hacen al menos algún fin de semana (el 48,7% de los encuestados), un porcentaje algo mayor que el año pasado (45,6% en 2022). De ellos, la gran mayoría sólo lo hace algunas veces (34,5%), un 10,6% bastantes veces y un 3,6% siempre o casi siempre. Es decir, mientras que la mitad no trabaja nunca en fines de semana, la otra mitad trabaja con cierta

frecuencia, si bien sólo es habitual trabajar en fines de semana para uno de cada siete teletrabajadores (14,2%).

En relación con las variables demográficas y su comparativa con el estudio del año anterior, vemos situaciones interesantes. Así, si bien el año pasado las mujeres decían teletrabajara en fines de semana bastantes veces más que los hombres, este año ocurre todo lo contrario. De hecho, este año el teletrabajo en sábados y domingos es habitual para el 15,9% de los hombres, frente al 12,2% de las mujeres. Por otro lado, siguen siendo más las mujeres que dicen no teletrabajar nunca en fines de semana (53,4%) que los hombres (49,5%). Si nos fijamos en la variable etaria, vemos como los jóvenes no teletrabajan nunca en fines de semana en un porcentaje mayor a de los mayores de 36 años (55,2% frente al 49,6%) pero al mismo tiempo también muestran un porcentaje mayor de quienes lo hacen siempre o bastantes veces (21% de los jóvenes frente al 11,4% de los mayores de 36 años). Esta situación ya existía el año anterior, aunque con una diferencia menos marcada, nos habla de una tendencia por la que el trabajo en fines de semana de forma habitual se vuelve más común entre los jóvenes, al mismo tiempo que se reduce el teletrabajo esporádico en fines de semana dentro de este grupo. Estos datos suponen que de cada cinco jóvenes que teletrabajan, uno lo hace de forma habitual los fines de semana, otro sólo de forma esporádica y los otros tres no teletrabaja nunca sábados y domingos. Respecto de otras variables como el tamaño del hogar o la educación, no hay variaciones reseñables, salvo en el caso de las personas con un nivel educativo alto que teletrabajan “bastantes veces” en fin de semana, ya que lo hacen casi el doble que las de nivel educativo medio (10,3% frente al 5,5%).

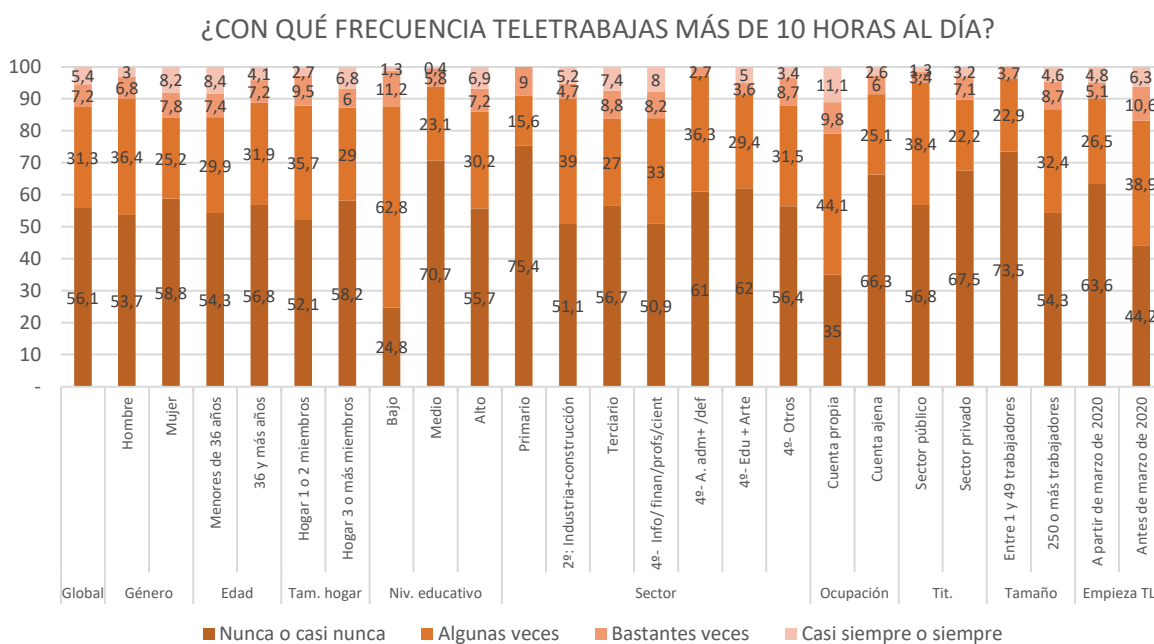
Así mismo, los cruces en relación con el sector del trabajo también presentan datos relevantes, observando fuertes diferencias dentro de los teletrabajadores del cuarto sector. De esta forma, mientras el 63,9% de quienes teletrabajan dentro del sector de la informática, las finanzas, las actividades profesionales o científicas, no teletrabajan nunca en fines de semana, sólo un 32,1% de los que teletrabajan en arte o educación y un 37,6% en “otras” responden del mismo modo, siendo más habitual en estos dos últimos grupos trabajar alguna vez en fines de semana (47,5% en ambos casos). Destaca también es este sentido como un relevante 10,7% de quienes teletrabajan en administración y defensa lo hacen siempre o casi siempre en fines de semana.

Por lo que respecta a la situación ocupacional, nuevamente el hecho de trabajar por cuenta propia o ajena influye considerablemente en esta cuestión. Como ocurría con el trabajo nocturno, los trabajadores por cuenta propia responden en mucha mayor medida que teletrabajan en fines de semana. De hecho, mientras el 66,7% de los empleados no trabajan nunca en fines de semana, esto sólo ocurre en el 19,4% de los trabajadores por cuenta propia, para quienes el teletrabajo en sábados y domingos es habitual (siempre o bastantes veces) en un 29,1% de los casos. Los datos son similares a los del año pasado.

Por su parte, la titularidad de la empresa parece incidir de una forma que no se observaba en 2022. Este año los teletrabajadores de las empresas públicas realizan su actividad en fines de semana en bastante mayor medida que los de las empresas privadas. Más de la mitad de los teletrabajadores públicos (51,1%) teletrabajan al menos algunas veces en fines de semana (el 14,5% lo hacen de forma habitual), mientras que los teletrabajadores de las empresas privadas sólo lo hacen en un 27,3% (5,1% de forma habitual). Esta gran diferencia tiene su reflejo en el tamaño de la empresa, donde las grandes empresas tienen un porcentaje bastante mayor de titularidad pública.

Por último, si nos fijamos en el momento de entrada al teletrabajo, volvemos a observar cómo quienes comenzaron a teletrabajar antes de marzo de 2020 muestran, como ya ocurría con el trabajo nocturno, presentan más asiduidad a trabajar los fines de semana (63,9% al menos algunas veces) que quienes se incorporaron con posterioridad (39,2%).

También hemos querido saber en qué medida las personas que teletrabajan realizan **jornadas superiores a las 10 horas** de trabajo en un día.



Más de la mitad de las personas encuestadas (56,1%) no realizan nunca o casi nunca jornadas diarias de más de 10 horas. Aunque estas son mayoría, supone que un elevado 43,9% de las personas que teletrabajan realizan jornadas excesivas como mínimo algunas veces, siendo para 12,6% algo habitual (siempre o bastantes veces). Estos datos suponen un empeoramiento de la situación respecto del año pasado, cuando el 61,8% de las personas teletrabajadoras no realizaban nunca o casi nunca jornadas diarias de más de 10 horas, un 25,5% lo hacía sólo algunas veces y era habitual para el 12,7%.

En relación con los distintos grupos demográficos, vemos como las mujeres responde más que los hombres que nunca o casi nunca realizan este tipo de jornadas (58,3% frente a 53,7%), sin embargo, también responden más que realizan jornadas de más de 10 horas siempre o casi siempre (8,2% frente a 3%) o bastantes veces (7,8% frente a 6,8%), algo que no ocurría el año pasado. Respecto de la edad, destaca cómo entre los más jóvenes es significativamente más común realizar jornadas de más de 10 horas siempre o casi siempre (8,4%) que entre los mayores de 36 años (4,1%). Si nos fijamos en el tamaño del hogar también hay algunas diferencias. En los hogares de tres o más miembros es más común realizar siempre o casi siempre jornadas de más de diez horas (6,8%) y no realizar nunca estas jornadas (58,2%) que en los hogares de una o dos personas (2,7% y 52,1% respectivamente).

De acuerdo con el nivel educativo, destaca como los trabajadores con un nivel elevado tienden a realizar jornadas excesivas en mayor medida que los trabajadores con un nivel medio. En efecto, mientras un 70,7% de los trabajadores de nivel medio no realiza estas jornadas nunca o casi nunca, entre los trabajadores de nivel elevado el porcentaje desciende al 55,7%. Esta tendencia ya se observaba el año pasado, aunque no de forma tan remarcada (66,6% frente a 60,7%). Además, este año al contrario que el año anterior, resulta mucho más habitual realizar estas jornadas entre los trabajadores de nivel alto (7,2% bastantes veces, 6,9% siempre o casi siempre) que entre los de nivel medio (5,8% bastantes veces y sólo para el 0,4% siempre o casi siempre), lo que refuerza la idea de una peor situación respecto de esta concreta cuestión para los teletrabajadores de nivel educativo alto.

Por otro lado, en relación con el sector de actividad, destaca como el sector de administración y defensa muestra los índices más bajos de habitualidad de las jornadas de 10 horas o más, con sólo un 2,7% que responden realizar estas jornadas bastantes veces y nadie que diga realizarlas siempre o casi siempre, mientras que en el sector terciario y el sector de informática, finanzas, profesional y ciencias resulta mucho más habitual, con 16,2% realizando bastantes veces o más este tipo de jornadas.

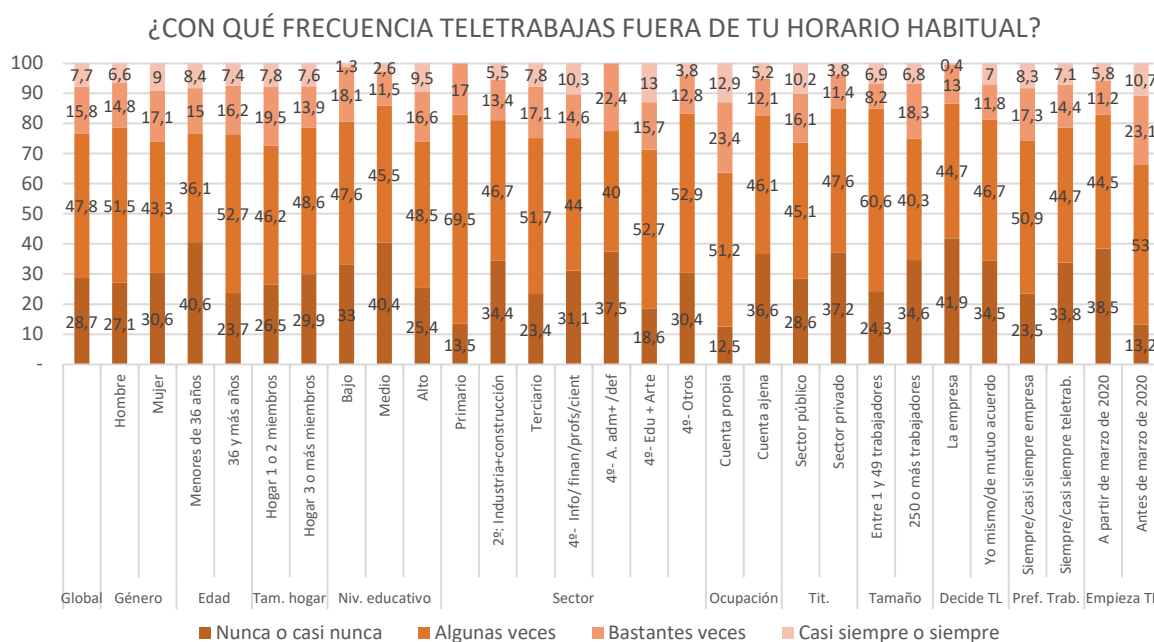
Si atendemos al tipo de ocupación, tamaño y titularidad de la empresa encontramos diferencias significativas. Así, como ya ocurría el año pasado, resulta mucho más común la realización de largas jornadas diarias por parte de los teletrabajadores por cuenta propia que por los teletrabajadores por cuenta ajena. De hecho, mientras cerca de un tercio de los empleados (33,7%) realiza al menos alguna vez jornadas diarias de más de 10 horas (un 25,1% de la muestra, sólo algunas veces), entre los trabajadores por cuenta propia lo hacen cerca de dos tercios (65%), y un elevado 20,9% del total lo hacen

“Quienes teletrabajan por cuenta propia o para el sector público realizan más habitualmente jornadas de más de 10 horas”

de forma habitual (9,8% bastantes veces y 11,1% siempre o casi siempre). Respecto a la titularidad, en el sector privado se responde significativamente más que en el sector público que no se realizan nunca o casi nunca jornadas superiores a 10 horas (67,5% frente a 56,8%), si bien resulta más común que, cuando estas jornadas se dan en un teletrabajador del sector privado, lo sean de forma más usual que para un teletrabajador del sector público (10,3% del sector privado dice realizar estas jornadas siempre o bastantes veces frente al 4,7% de la empresa pública). Ya en relación con el tamaño de la empresa, los datos siguen la tendencia del año anterior, indicando que es más común la realización de jornadas excesivas en empresas grandes que en empresas de menos de 50 trabajadores.

Por último, con relación al momento de entrada en el teletrabajo, quienes entraron antes de marzo de 2020 realizan jornadas de más de 10 horas al menos algunas veces en bastante mayor medida que quienes se incorporaron con posterioridad (55,8% frente al 36,4%), siendo algo habitual para el 16,9% (9,9% para quienes se incorporaron después).

Por último, dentro de este apartado dedicado a comprender las características de la jornada de la persona teletrabajadora, hemos querido saber con qué **frecuencia se teletrabaja fuera del horario habitual** de trabajo.



En esta pregunta, mientras que en las anteriores siempre resultaba mayoritaria la respuesta que negaba nocturnidad, trabajo en fines de semana o la realización de jornadas excesivas, ahora la mayoría dice teletrabajar al menos algunas veces fuera del horario habitual de trabajo establecido (71,3%). De hecho, casi la mitad (47,8%) dice teletrabajar fuera de su horario sólo algunas veces, mientras que resulta algo común para el 23,5% (15,8% lo hacen bastantes veces y el 7,7% siempre o casi siempre). Los datos no

distan mucho de los observados el año anterior, aunque se aprecia como ha descendido ligeramente el porcentaje de quienes dicen no teletrabajar nunca fuera de su horario (32% en 2022, este año el 28,7%) y ha aumentado el de quienes lo hacen de forma habitual (20,2% en 2022, este año el 23,5%).

Atendiendo a los diferentes cruces, si bien no observamos grandes diferencias con relación al género o el tamaño del hogar, si se presentan diferencias con respecto a la edad o al nivel educativo de los sujetos. De esta forma, resulta mucho más común teletrabajar fuera de su horario habitual al menos algunas veces entre los mayores de 36 años (76,3% frente al 59,4% de los jóvenes) y entre los trabajadores con niveles educativos altos (74,6% frente al 59,6% de nivel educativo medio).

En relación con los sectores por actividad no hay grandes diferencias significativas, pero podemos destacar como las personas que trabajan en el sector de arte y finanzas teletrabajan fuera de su horario con más frecuencia que el resto (81,4% lo hace al menos alguna vez y resulta habitual para el 28,7%), los siguiente sectores donde es más habitual son el sector terciario (lo hacen al menos a veces el 76,6% y de forma habitual el 24,9%) y el de informática, finanzas, profesional y ciencias (el 68,9 lo hace al menos alguna vez y es habitual para el 27,4%).

Respecto del tipo de ocupación, las personas que teletrabajan por cuenta propia lo hacen fuera de su horario establecido con mucha mayor frecuencia que los trabajadores por cuenta ajena. Sólo un 12,5% de los teletrabajadores por cuenta propia dice teletrabajar dentro de su horario frente al 36,6% los trabajadores por cuenta ajena, y un elevado 36,3% dice trabajar fuera de su horario habitualmente (el 23,4% bastantes veces y el 12,1% siempre o casi siempre).

Según la titularidad, el sector público presenta peores índices que el sector privado, donde los teletrabajadores tienden a ceñirse más a su horario habitual. Así, mientras que en el sector privado el 37,2% dice trabajar siempre o casi siempre dentro de su horario, sólo el 28,6% de los teletrabajadores públicos lo hacen, de hecho, es habitual teletrabajar fuera del horario establecido para el 26,3% de los teletrabajadores del sector público frente al 15,2% de los teletrabajadores del sector privado. Según el tamaño de la empresa, el 64,4% de las personas que teletrabajan para grandes empresas dicen teletrabajar fuera de su horario al menos algunas veces, y un 25,1% hacerlo habitualmente, mientras que, en las pequeñas empresas, si bien se eleva al 75,7% quienes dicen teletrabajar al menos algunas veces fuera de su horario, sólo el 15,1% dice hacerlo de forma habitual.

Por último, con relación a quien toma la decisión y el momento de inicio de la situación del teletrabajo también vemos variaciones significativas. De este modo, resulta más común que se teletrabaje fuera del horario cuando la decisión ha sido pactada o proviene

del trabajador que cuando la decisión es tomada por la empresa, y también es más común entre quienes preferirían trabajar *in situ* en la empresa que entre quienes prefieren el teletrabajo. Finalmente, en relación con el momento de inicio, quienes empezaron a teletrabajar antes de marzo de 2020 teletrabajan fuera de su horario en bastante mayor medida que quienes entraron después, siendo algo habitual para más de un tercio de ellos (33,8% frente al 17% de quienes entraron posteriormente).

6.4 Inicio del teletrabajo

Con el fin de poder comprender mejor la implantación del teletrabajo y la incidencia que en este fenómeno ha podido tener el reciente contexto pandémico del COVID-19 que comenzó en marzo de 2020 es necesario saber el **momento en que las personas encuestadas iniciaron su actividad en modalidad de teletrabajo** y hasta qué punto se mantienen a lo largo del tiempo.

¿CUÁNDO EMPEZASTE A TELETRABAJAR?

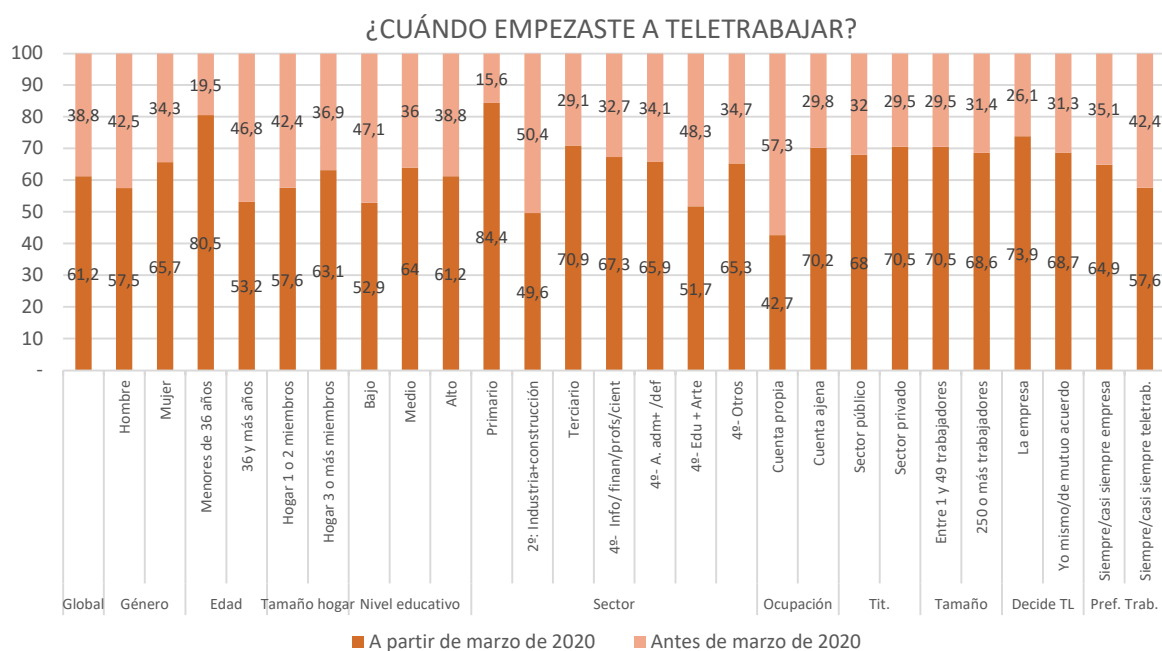


Como podemos observar en la gráfica, casi la mitad de los teletrabajadores actuales (45,6%) empezaron a teletrabajar durante los dos años que siguieron a la declaración del primer estado de emergencia a raíz de la pandemia, concretamente entre marzo de 2020 y marzo de 2022, un 15,6% se incorporaron el año pasado y el resto (38,8%) antes de marzo de 2020, de hecho, uno de cada cinco teletrabajadores lleva en esta modalidad más de siete años.

Que la gran mayoría de los teletrabajadores actuales no cuenten con más de tres años en esta situación nos indica la gran importancia que la pandemia ha tenido en la implantación del teletrabajo, más aún si tenemos en cuenta que sólo el 15,6% se incorporan el año pasado. De esta forma, parece que el gran incremento que supuso la pandemia ha ido atemperándose, volviendo a unas incorporaciones similares al periodo inmediatamente anterior, probablemente incluso en menor medida, pues, aunque el

porcentaje de quienes entraron entre enero de 2019 y marzo de 2020, 13,6%, es menor que el de los incorporados el último año, 15,6%, es de esperar que una parte significativa de los que entraron en su momento hubiesen abandonado actualmente esta modalidad.

Si nos centramos sólo entre quienes entraron con anterioridad a marzo de 2020 y quienes lo hicieron posteriormente, cruzando los datos con las distintas variables del estudio, podemos observar algunas diferencias relevantes en algunos casos.



Como ya indicábamos antes, la gran mayoría de los encuestados (61,2%) se incorporaron al teletrabajo después de marzo de 2020 (45,6% antes de marzo de 2022, 15,6% después). Con relación al género, las mujeres se incorporaron más que los hombres a partir de marzo de 2020 (el 65,7% de ellas frente al 57,5% de ellos), pero la mayor diferencia se observa en el rango etario, donde el 80,5% de los menores de 36 años se incorporaron al teletrabajo después de marzo de 2020. Por su parte, no encontramos diferencias significativas en relación con el tamaño del hogar, el nivel educativo o el sector.

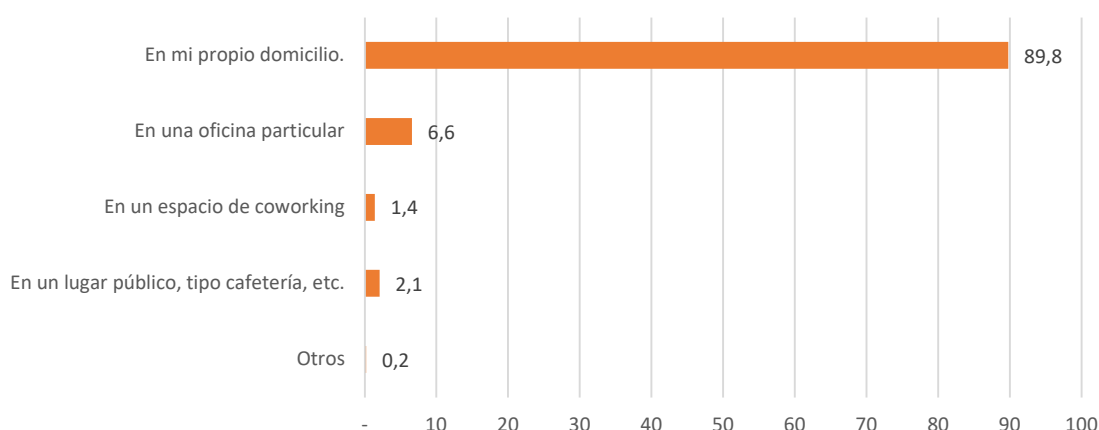
Más relevantes resultan las diferencias según el tipo de ocupación, la titularidad de la empresa, el tamaño de la misma y quien toma la decisión de optar por el teletrabajo. Así, mientras más de la mitad de los trabajadores por cuenta propia (57,3%) ya teletrabajaban antes de marzo de 2020, sólo lo hacían el 29,8% de los trabajadores por cuenta ajena, lo que indica que tras la pandemia la implantación del teletrabajo entre los empleados fue mucho más significativa que entre los autónomos. Por su parte, no observamos diferencias con relación a la titularidad de la empresa o su tamaño.

Finalmente, si observamos las variables de quien toma la decisión por el teletrabajo y la preferencia por el mismo, hay pequeñas diferencias entre los distintos grupos. De este modo a partir de marzo de 2020 los casos en que la decisión partió unilateralmente de la empresa son algo mayores porcentualmente entre quienes teletrabajan que en los que se decidió de mutuo acuerdo o por voluntad de la persona trabajadora (73,9% frente al 68,7%), y también como hay un mayor porcentaje de teletrabajadores que entraron antes de marzo de 2020 entre quienes prefieren el teletrabajo que entre quienes prefieren el trabajo in situ, situación inversa a quienes entraron posteriormente.

6.5 Lugar de trabajo

Cuando se habla de teletrabajo normalmente se piensa en el trabajo desde el propio domicilio, si bien la naturaleza de este permite desligarse del entorno y poder trabajar desde muy diversos lugares. Por esto hemos preguntado a los encuestados cuál es el **lugar de trabajo** desde donde desarrollan normalmente su actividad.

¿DÓNDE REALIZAS EL TELETRABAJO HABITUALMENTE?



El gráfico nos muestra efectivamente como una inmensa mayoría de teletrabajadores,

“La inmensa mayoría teletrabaja desde su propio domicilio”

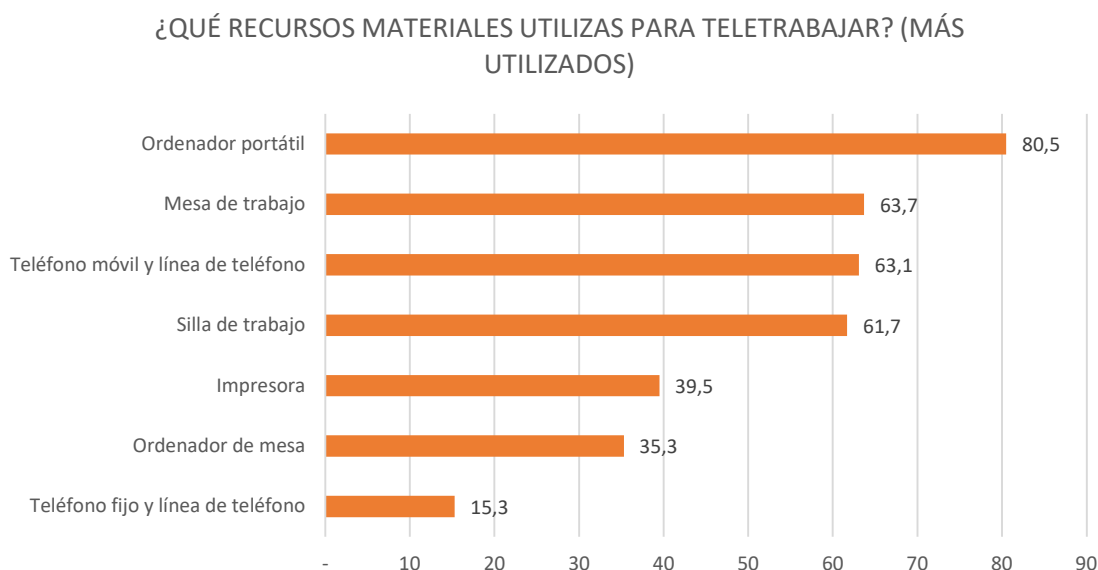
casi 9 de cada 10 (89,8%) teletrabaja normalmente desde el propio domicilio. Sin embargo, un 6,6% lo hace desde una oficina particular, un 2,1% desde un lugar público o de acceso público y un 1,4% en un espacio de coworking. Esto supone un pequeño descenso del teletrabajo desde el

domicilio respecto del año anterior (93,4%) que se corresponde con un aumento del uso de oficinas particulares (4,7% en 2022) y de los espacios públicos (0,3% en 2022). El marcado ascenso, proporcionalmente hablando, del uso de espacios públicos cabe por ahora ponerlo en relación con un mayor distanciamiento de la situación pandémica. Sin embargo, tales espacios, como cafeterías o parques, no se encuentren debidamente habilitados. Optar por hacer un uso de los mismos puede deberse efectivamente a una

preferencia personal del sujeto, pero también puede resultar de no poder disponer de ningún otro entorno viable donde desarrollar su actividad. En una situación ideal, sólo teletrabajarían desde estos lugares los sujetos que prefieran hacerlo, si este porcentaje se elevara significativamente, podría estar indicando una realidad preocupante de trabajadores que no pueden proporcionarse un lugar para trabajar ni les es proporcionado por la empresa.

6.6 Recursos destinados al teletrabajo

A parte de las características de la jornada de teletrabajo y del lugar en que se desarrolla, es de especial interés saber qué **recursos** son **necesarios** para el ejercicio del **mismo** y **quien es el responsable de aportarlos**.



Este año no han habido grandes diferencias respecto de lo observado el año pasado. El ordenador portátil sigue siendo la herramienta más utilizada por las personas que teletrabajan (80,5%), seguido con cierta distancia por la mesa de trabajo (63,7%), teléfono móvil (63,1%) y silla de trabajo (61,7%).

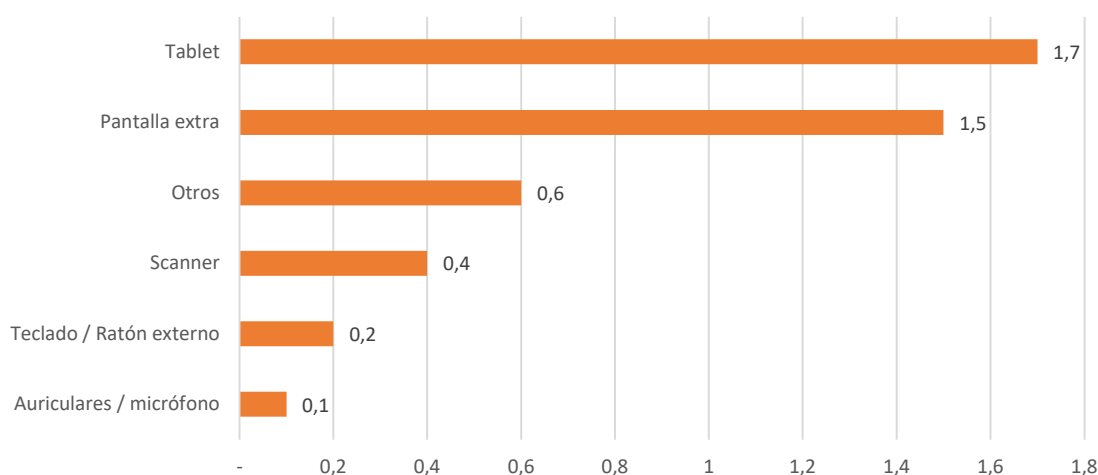
“El portátil, la mesa, la silla y el teléfono móvil siguen siendo las herramientas principales”

Esto indica que hay bastantes teletrabajadores que, haciendo uso de un portátil, no disponen de una mesa y silla expresamente habilitadas para trabajar, lo que puede derivar en riesgos para la salud. Si bien los porcentajes del uso de la silla y la mesa de trabajo se han incrementado ligeramente respecto del año anterior (la silla era utilizada por un 59% en 2022 y la mesa por un 58,6%), siguen siendo porcentajes muy bajos, lo que indica un uso muy extendido de otro tipo de mobiliario no apto para el trabajo.

Las siguientes herramientas más utilizadas son la impresora (39,5%), el ordenador de mesa (35,3%) y el teléfono fijo (15,3%). En comparación con el año anterior, el uso del ordenador de mesa se ha mantenido y el del teléfono fijo se ha reducido en tres puntos, por su parte el uso de impresoras ha aumentado considerablemente (29,3% en 2022, este año un 39,5%).

Por otro lado, entre los recursos menos utilizados por quienes teletrabajan tenemos la tableta (1,7%), la pantalla extra (1,5%), el escáner (0,4%), el teclado y/o el ratón externo (0,2%), los auriculares y/o el micrófono (0,1%) y otros (0,6%). Respecto del año pasado se observa un leve incremento del uso de la tableta y de la pantalla extra y un leve descenso del resto.

¿QUÉ RECURSOS MATERIALES UTILIZAS PARA TELETRABAJAR? (MENOS UTILIZADOS)



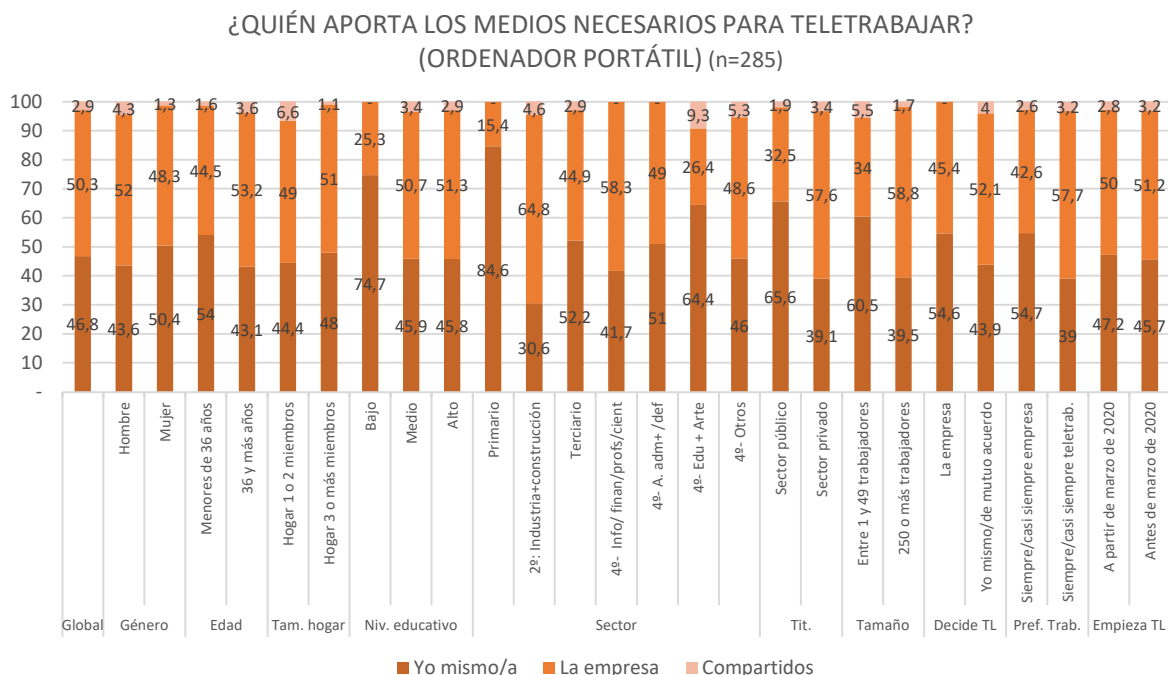
Una vez conocidos los recursos más utilizados, hemos preguntado sobre **quien los aporta**, si la empresa o el trabajador y las diferencias que podemos encontrar según las diferentes variables de cruce.

Respecto del recurso más utilizado, el **ordenador portátil** (80,5%), algo menos de la mitad de las personas que lo utilizan en su teletrabajo (46,8%) proporcionan ellos mismo su propio ordenador, siendo un ordenador de empresa en el 50,3% de los casos y compartido en el 2,9%.

Si atendemos a las variables demográficas, no observamos grandes diferencias significativas, si bien en el caso de los jóvenes, éstos aportan ellos mismos el ordenador portátil en mayor medida que los mayores de 36 años (54% frente al 43,1% respectivamente), y en hogares de uno o dos miembros es seis veces más habitual que el ordenador sea compartido (6,6%) que en los hogares de mayor tamaño (1,1%).

Respecto al sector de actividad, el tamaño de la muestra no resulta suficientemente significativa, salvo en el caso del sector dedicado a informática, finanzas, profesionales o

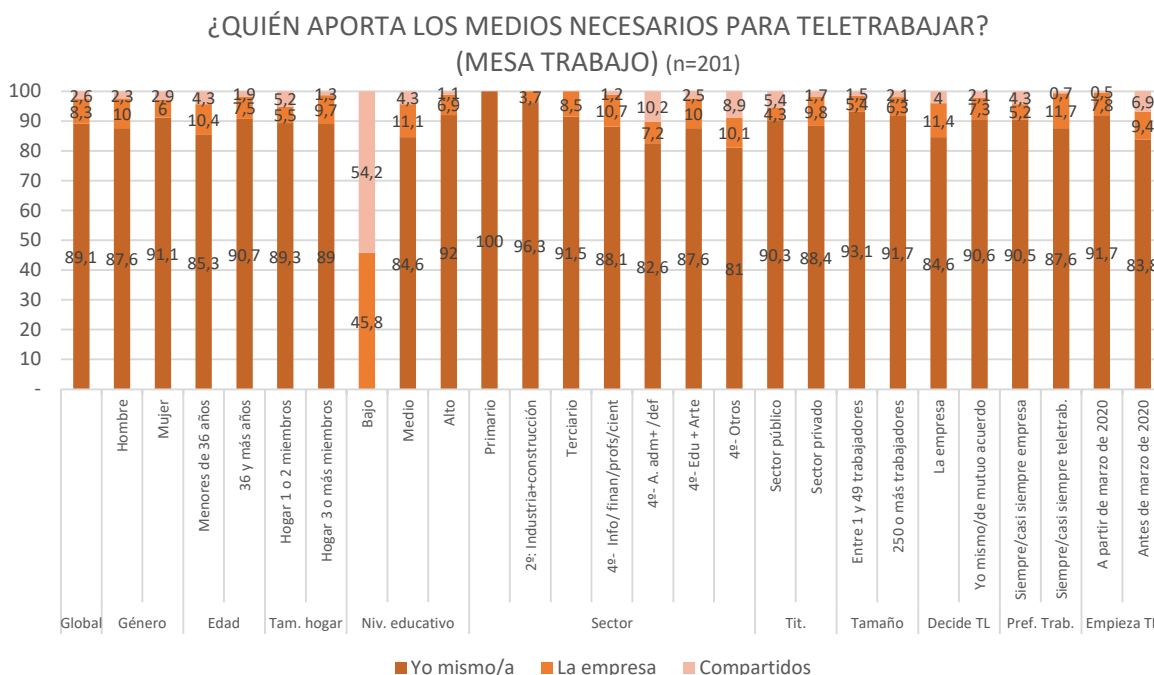
científico, donde dos de cada cinco teletrabajadores aportan su propio ordenador portátil.



En relación con la titularidad y el tamaño de la empresa hay importantes diferencias. Mientras que en el sector público, la empresa sólo aporta el ordenador portátil a un 32,5% de las personas que teletrabajan, en el sector privado el porcentaje asciende al 57,6%. Teniendo en cuenta que las pequeñas empresas aportan el ordenador sólo en el 34% de los casos y que las grandes lo hace en el 58,8%, dado que las empresas públicas están más representadas entre las grandes empresas, la conclusión es que las grandes empresas privadas son las que más aportan ellas mismas, con diferencia, este recurso, mientras las empresas públicas y las pequeñas empresas hacen recaer el aporte de esta herramienta en el propio trabajador en mayor medida. Esta deficiencia relativa a la empresa pública y a la pequeña empresa ya era observada el año pasado.

Por último, nos detendremos en los cruces relativos a quien toma la decisión y la preferencia por el teletrabajo. En este sentido es reseñable que cuando la propia empresa impone el teletrabajo, el trabajador contribuye con su propio portátil más de la mitad de las veces (54,6%) mientras que este porcentaje se reduce cuando la decisión resulta de mutuo acuerdo o por voluntad del trabajador (43,9%). Igualmente, las personas teletrabajadoras que preferirían el teletrabajo *in situ* acaban aportando ellos mismos el ordenador en el 54,7% de los casos, frente al 39% de los casos de quienes prefieren el teletrabajo. No observamos diferencias relevantes en relación con el momento de inicio del teletrabajo.

El segundo recurso, sin mucha diferencia en su porcentaje (63,7%) de uso con respecto a los dos siguientes (silla y teléfono móvil), es la **mesa de trabajo**.

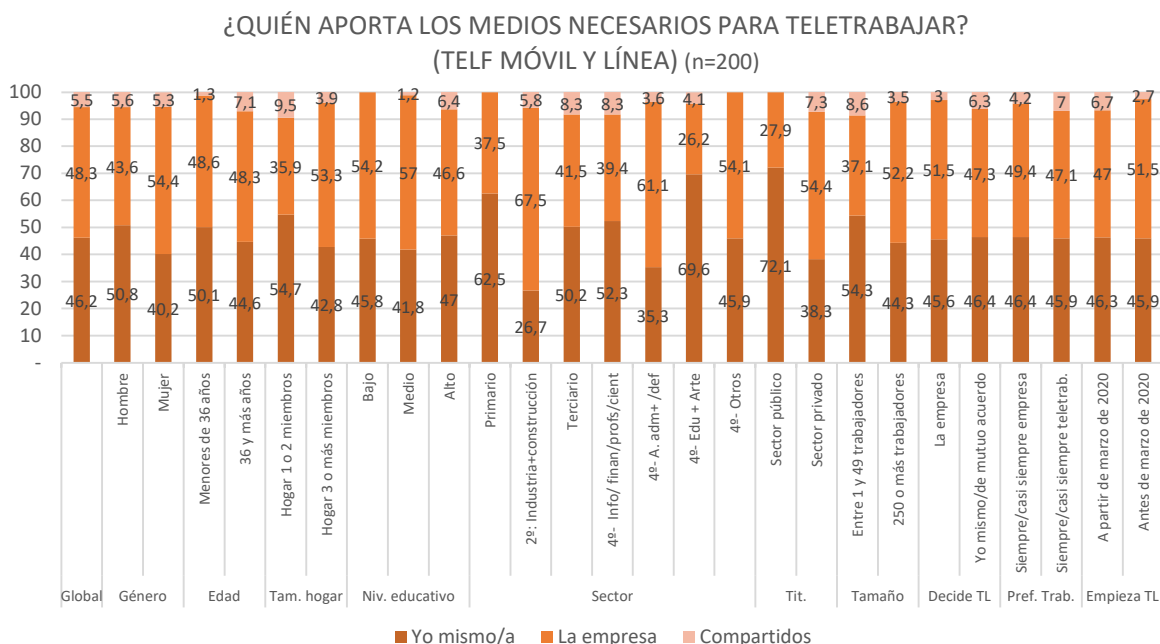


En este caso llama la atención como pese a ser uno de los recursos más utilizados para teletrabajar, casi 9 de cada 10 teletrabajadores aportan ellos mismos la mesa en la que teletrabajan (89,1%), siendo la empresa quien facilita este recurso en un 8,3% y compartido en un 2,6% de los casos. Estos datos han mejorado levemente respecto del año pasado, cuando el 94,6% de quienes teletrabajaban aportaban la mesa de trabajo, si bien sigue siendo un porcentaje muy elevado.

Igualmente vemos como los cruces de esta pregunta con las diferentes variables apenas ofrecen diferencias, con una marcada uniformidad que sólo muestra ciertas variaciones con relación al nivel educativo y al momento de inicio del teletrabajo. En relación con el nivel educativo, las personas con un nivel educativo alto se encargan de aportar ellas mismas la mesa de trabajo en un porcentaje significativamente mayor que las de nivel educativo medio (92% frente al 84,6%). La muestra para el nivel educativo bajo, como ya se ha señalado en otros momentos, resulta demasiado baja como para poder extraer conclusiones válidas respecto de este grupo concreto.

Por su parte, el momento de inicio del teletrabajo nos indica que quienes comenzaron con posterioridad a la pandemia a teletrabajar han aportado ellos mismos la mesa de trabajo en mayor medida que quienes comenzaron con anterioridad (91,7% frente al 8,3%). También puede observarse como para quienes comenzaron antes es mucho más común compartir este recurso con la empresa que para quienes comenzaron después (6,9% frente al 0,5%).

El tercer recurso más utilizado este año ha sido el **teléfono móvil y la línea de teléfono** (63,1%).



En este caso observamos porcentajes similares a los que presentaba en ordenador portátil, así, en un 46,2% de los casos el teléfono móvil y la línea son aportados por la persona teletrabajadora, en un 48,3% estos recursos son puestos a su disposición por parte de la empresa y en un 5,5% son compartidos entre la empresa y quien teletrabaja.

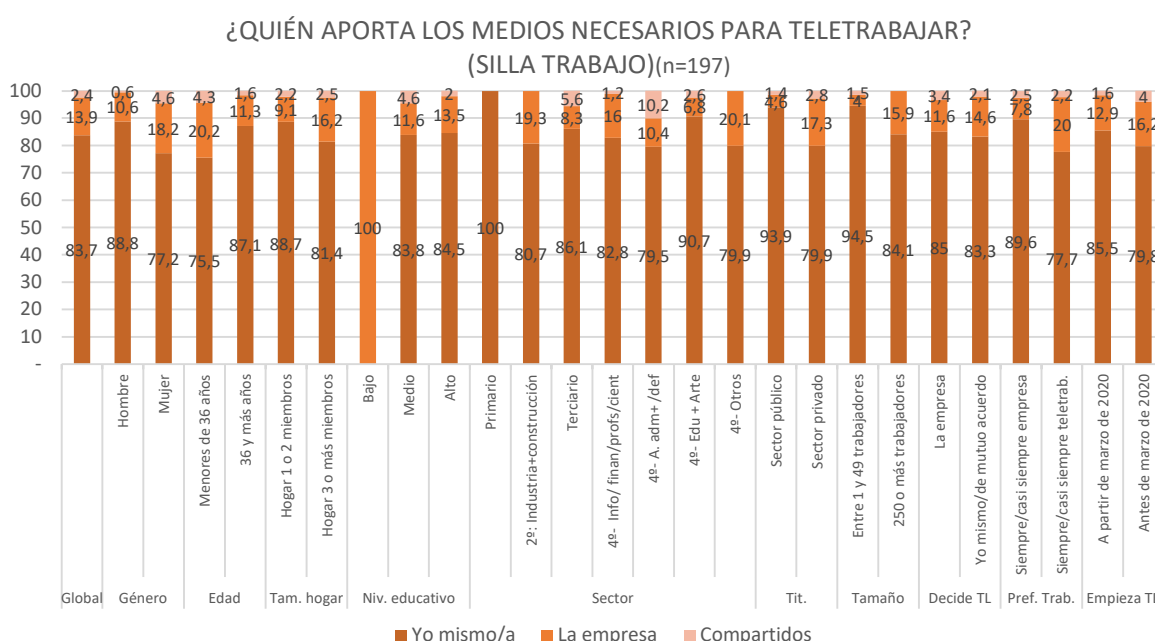
En relación con los cruces según los grupos demográficos, encontramos varias diferencias por género, edad y tamaño del hogar. En efecto, los hombres aportan ellos mismos su propio teléfono móvil en mayor medida que las mujeres (50,8% frente al 40,2%), también los jóvenes respecto de los mayores de 36 años (50,1% frente al 44,6%) y quienes residen en hogares de uno o dos miembros respecto de quienes lo hacen en hogares de mayor tamaño (54,7% frente al 42,8%). De hecho, quienes residen en hogares de uno o dos miembros, sólo reciben el teléfono móvil por parte de la empresa en un 35,9%, y tienen compartido este recurso en un 9,5%.

Si atendemos al nivel educativo, los las personas con un nivel educativo alto que teletrabajan aportan ellas mismas (47%) o comparten con la empresa (6,4%) el teléfono móvil en mayor medida que las que tienen un nivel educativo medio (41,8% y 1,2% respectivamente). No disponemos de muestras de tamaño suficiente para los de nivel educativo bajo o para los teletrabajadores según distintos sectores de actividad.

Con relación al tipo de titularidad y tamaño de la empresa, como ya ocurriera con el ordenador portátil, la empresa pública proporciona este recurso en mucha menor medida que la empresa privada (un 27,9% frente al 54,4%, al que cabría añadir un 7,3%

de casos en que el recurso es compartido entre la empresa privada y el teletrabajador), y ocurre lo mismo entre las pequeñas empresas y las grandes empresas (37,1% y 8,6% compartido frente al 52,2% y 3,5% compartido). Esta situación en que las personas que teletrabajan en el sector público y en las pequeñas empresas acaban aportando su propio teléfono móvil para teletrabajar en una proporción significativamente mayor se consolida respecto del año pasado, incluso empeora en el caso del sector público, ya que el año pasado aportaban su propio teléfono móvil el 65,3% de los teletrabajadores del sector público y este año lo hacen el 72,1%.

El penúltimo recurso más utilizado, aunque sin mucha diferencia respecto de los dos anteriores (61,7%) es la **silla de trabajo**.



En este caso sucede que los datos se asemejan a los obtenidos para la mesa de trabajo. Es muy poco común que sea la empresa quien se haga cargo de este recurso (13,9%), siendo aportado por la persona teletrabajadora el 83,7% de las veces. Si bien los datos han mejorado ligeramente respecto del año anterior (en 2022, aportaban la silla el 88,9% de los encuestados y el 11,1% recibían la silla por parte de la empresa), sigue siendo un porcentaje muy elevado, más teniendo en cuenta la importancia de contar con una silla adecuadamente adaptada para el trabajo con el fin de evitar posibles lesiones.

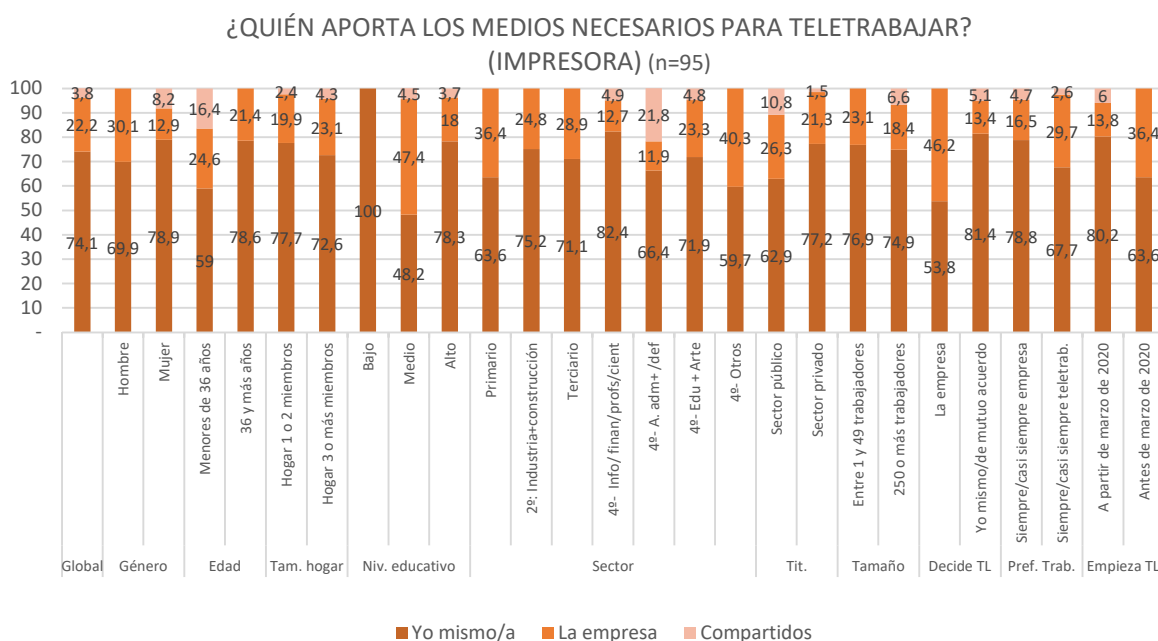
Como ocurría con la mesa de trabajo, no hay muchas diferencias significativas según los diferentes cruces, pero pueden apuntarse algunas situaciones dignas de mención. En este sentido, observamos como en el caso de los hombres estos aportan ellos mismo la silla en mayor medida que las mujeres (88,8% frente al 77,7%), igualmente ocurre entre los mayores de 36 años y los más jóvenes (87,1% frente al 75,5%) y en menor medida entre quienes viven en hogares de 1 o 2 miembros y quienes viven en hogares de 3 o más

(88,7% frente a 81,4%). No se observan diferencias en atención al nivel educativo medio o alto, ni disponemos de una muestra significativa para el nivel de educación bajo o los diferentes sectores de actividad.

Con relación a la titularidad de la empresa, nuevamente las empresas del sector público son las que menos aportan este recurso (4,6% lo aporta la empresa, siendo compartido el 1,4% de los casos), así, mientras los teletrabajadores del sector público aportan ellos mismos la silla de trabajo en el 93,9% de los casos, los teletrabajadores del sector privado lo hacen en el 79,9%. También en relación con el tamaño de la empresa, las grandes empresas aportan la silla de trabajo en mayor medida que las empresas pequeñas (15,9% frente al 4% y 1,5% compartido).

Finalmente, también observamos como entre los teletrabajadores que preferiría trabajar físicamente en las dependencias de la empresa hay un porcentaje mayor de quienes aportan su propia silla que entre los teletrabajadores que prefieren el teletrabajo (89,6% frente al 77,7%).

El último recurso de los cinco más utilizados es la **impresora**, utilizada este año por casi dos de cada cinco teletrabajadores (39,5%), y que ha desbancado de su anterior posición al ordenador de mesa.



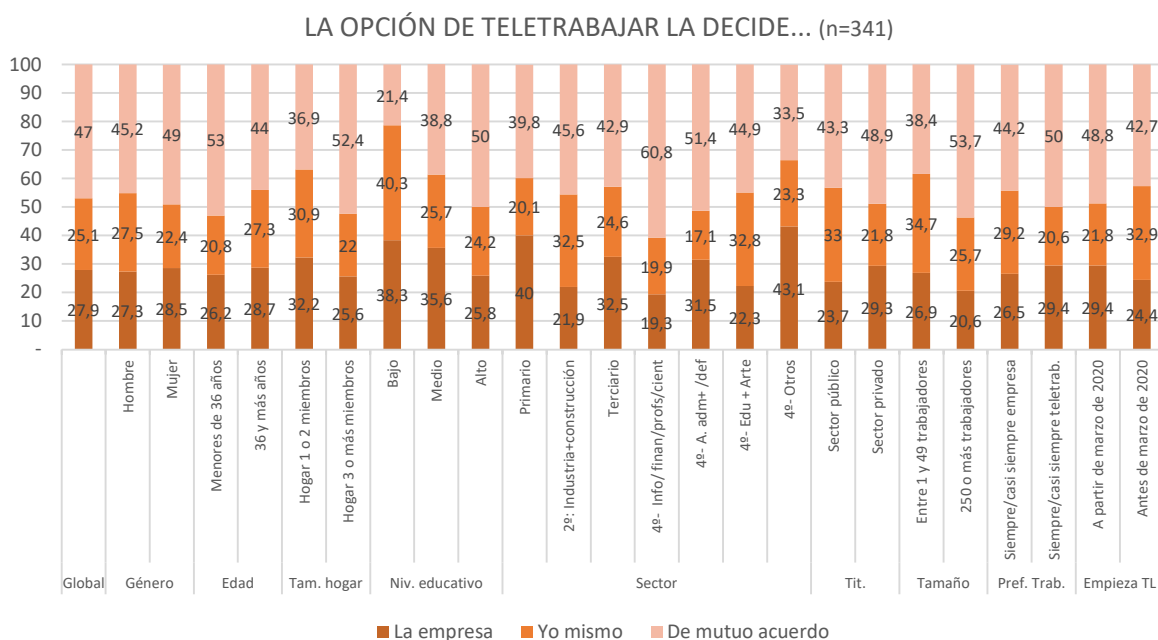
Respecto de este medio observamos una situación intermedia a lo visto entre el ordenador portátil y teléfono móvil de un lado y la silla y mesa de trabajo de otro. Es decir, si bien una gran mayoría de las personas que teletrabajan haciendo uso de una impresora son quienes aportan esta herramienta (74,1%), la empresa contribuye en mayor medida aportando este recurso de lo que ocurriría con la mesa y la silla de trabajo

(22,2% aportación de la empresa, 3,8% aportación compartida) pero menos de los que lo hacía con respecto al portátil o el teléfono móvil.

El reducido número de la muestra dificulta poder efectuar cruces que ofrezcan conclusiones válidas para la mayor parte de los grupos, sin embargo, pueden apuntarse algunos casos en que la muestra tiene suficiente relevancia. Así, en las diferencias de género, vemos como en el caso de las mujeres la empresa aporta en menor medida este recurso que en el caso de los hombres (12,9% frente al 30,1%) y también como entre quienes decidieron ellos mismos optar por el teletrabajo el índice de quienes aportan la impresora es significativamente superior a la media (81,4%), como también ocurre entre quienes se iniciaron en el teletrabajo a partir de marzo de 2020 (80,2%). El resto de las variables, o bien no presenta grandes diferencias respecto de la media, o la muestra resulta insuficiente.

6.7 Quien toma la decisión de teletrabajar

Resulta también importante para entender el fenómeno del teletrabajo hasta qué punto el traslado a esta modalidad es producto de una imposición unilateral de la empresa, que ordena al trabajador pasar a tal situación, o si se trata de una decisión adoptada por voluntad de la persona teletrabajadora o por mutuo acuerdo. En definitiva, nos interesa saber **de quién es la iniciativa de teletrabajar**, si del empleado, del empleador o de ambos.



En el gráfico puede observarse como casi la mitad (47%) de los empleados que teletrabajan se encuentran en esta situación por mutuo acuerdo con la empresa, una

cuarta parte decidió por sí mismo pasar al teletrabajo y en un 27,9% de los casos fue la empresa quien impuso el teletrabajo unilateralmente. Con respecto al año pasado, vemos un incremento de quienes deciden ellos mismos teletrabajar (en 2022 era 18,2%) y una reducción de quienes se ven en esta situación por imposición empresarial (en 2022 era el 33%), si bien quienes lo estaban de mutuo acuerdo apenas ha variado (48,8% en 2022). Aunque hay cierta tendencia a reducir el número de casos por imposición empresarial, estos siguen siendo elevados.

Entre los diferentes perfiles demográficos, no encontramos diferencias remarcables por género, pero sí ciertas diferencias según otras variables. En efecto, mientras los jóvenes parecen entrar a teletrabajar de mutuo acuerdo en mayor medida que los mayores (53% frente a 44%), lo hacen menos por propia iniciativa (20,8% frente al 27,3%), algo similar ocurre entre quienes viven en hogares de tres o más personas y quienes viven en hogares de dos o una. Respecto del nivel educativo, el teletrabajo viene impuesto a los trabajadores de nivel medio por la empresa en mayor medida que a los de nivel alto (35,6% frente al 25,8%).

Atendiendo a los sectores de actividad, destaca como en el sector de informática, finanzas, profesional y ciencias sólo un 19,3% se han visto obligados por la empresa a teletrabajar, mientras el 19,9% lo hizo por propia voluntad y el 60,8% de mutuo acuerdo. Al otro extremo se sitúan los teletrabajadores de administración y defensa, del sector terciario y los que teletrabajan dentro del sector cuaternario en actividades no especificadas (otras) que fueron obligados por su empresa en un 31,5%, 32,5% y 43,1% respectivamente.

Según la titularidad observamos cómo parece haber más capacidad de decisión por parte de los empleados en el sector público que en el privado. Así, en el sector público la empresa fue quien tomó la decisión en un 23,7% y el empleado en un 33%, siendo de mutuo acuerdo en el 43,3% de casos restantes, mientras que en la empresa privada los porcentajes fueron del 29,3%, 21,8% y 48,9% respectivamente.

También el tamaño de la empresa parece influir en quien toma la decisión, pues si en las pequeñas empresas es el empresario quien impone su decisión en un 26,9% y en las grandes en un 20,6%, estos porcentajes resulta en un 34,7% y un 25,7% cuando es el trabajador quien decide, siendo más común llegar a un acuerdo en las grandes empresas (53,7% frente al 38,4%).

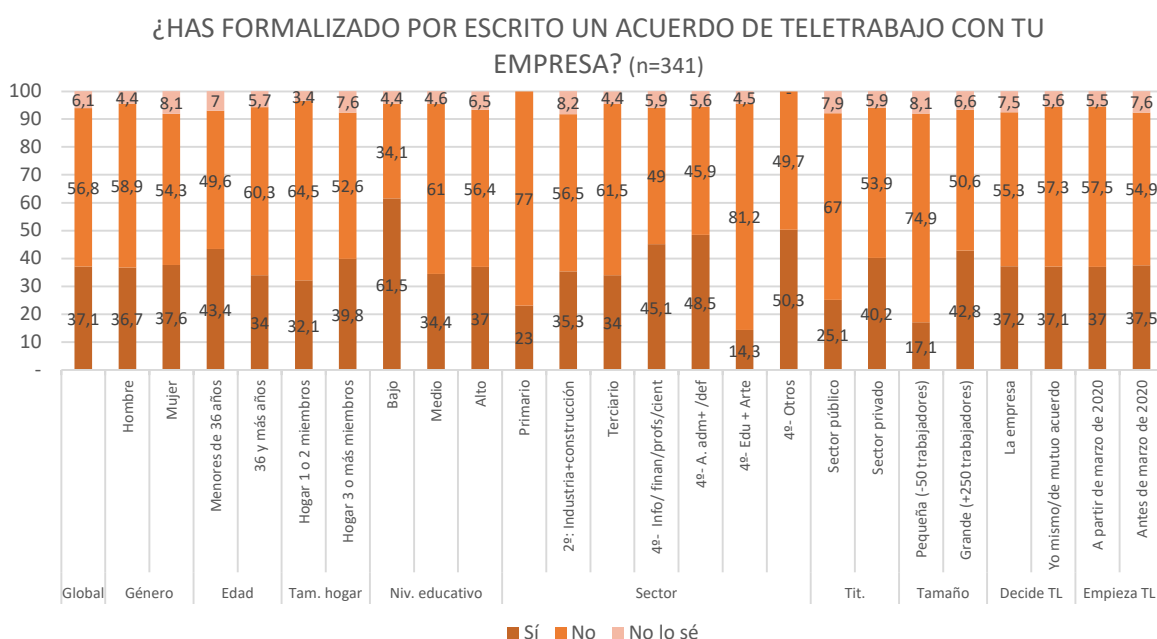
Por último, quienes entraron a teletrabajar después de marzo de 2022 lo han hecho menos por propia decisión (21,8%) y más por voluntad unilateral de la empresa (29,4%) o de mutuo acuerdo (48,8%) que quienes entraron antes (32,9%, 24,4% y 42,7% respectivamente).

6.8 Cumplimiento de la normativa

Con la creciente implantación del teletrabajo en los últimos años surgió también la necesidad de regular este tipo de modalidad en cuanto a su forma, costes soportados y posibles riesgos asociados. En este sentido, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia supone el texto de principal referencia. En este apartado hemos preguntado en qué medida se da cumplimiento en la Comunitat Valenciana a la normativa existente. Para ello, hemos realizado una serie de preguntas dirigidas tan sólo a aquellas personas que teletrabajan por cuenta ajena.

6.8.1 Formalización en el contrato

El artículo 6 de la Ley de trabajo a distancia establece que el acuerdo firmado entre el trabajador y la empresa por el que se trabajará bajo la modalidad de teletrabajo deberá ser un **acuerdo por escrito**, bien incorporado en el contrato inicial, bien realizado posteriormente.



“Pese a haber crecido el porcentaje, todavía son pocos los teletrabajadores con un acuerdo formal”

Sin embargo, atendiendo a la gráfica vemos cómo más de la mitad de las personas (56,8%) no han firmado ningún tipo de acuerdo por escrito con la empresa, un 6,1% no sabe si lo ha firmado o no y un 37,1% si lo han hecho. En relación con el año anterior, cabe destacar que ha aumentado en casi diez puntos el porcentaje de encuestados que sí han firmado un acuerdo (27,9% en

2022), si bien se trata de un aumento notable, no deja de ser un porcentaje muy reducido. Dado que la citada ley es de aplicación en los casos en que el teletrabajo alcance al menos el 30% de la jornada, teniendo en cuenta, como veremos más adelante, que el 52,6 % de nuestra muestra ha teletrabajado este año más del 30% de su jornada, al menos un 15,5% quedan fuera de la legalidad.

Al analizar los datos según los diferentes perfiles de teletrabajadores, observamos como no existen diferencias relativas al género o al nivel educativo con respecto a la firma de acuerdos por escrito, pero si en relación a la edad y el tamaño del hogar, así los jóvenes firman más que los mayores de 36 años este tipo de acuerdos (43,3% frente al 34%) y también quienes viven en hogares de 3 o más personas respecto de quienes residen en hogares de uno o dos miembros (39,8% frente al 32,1%).

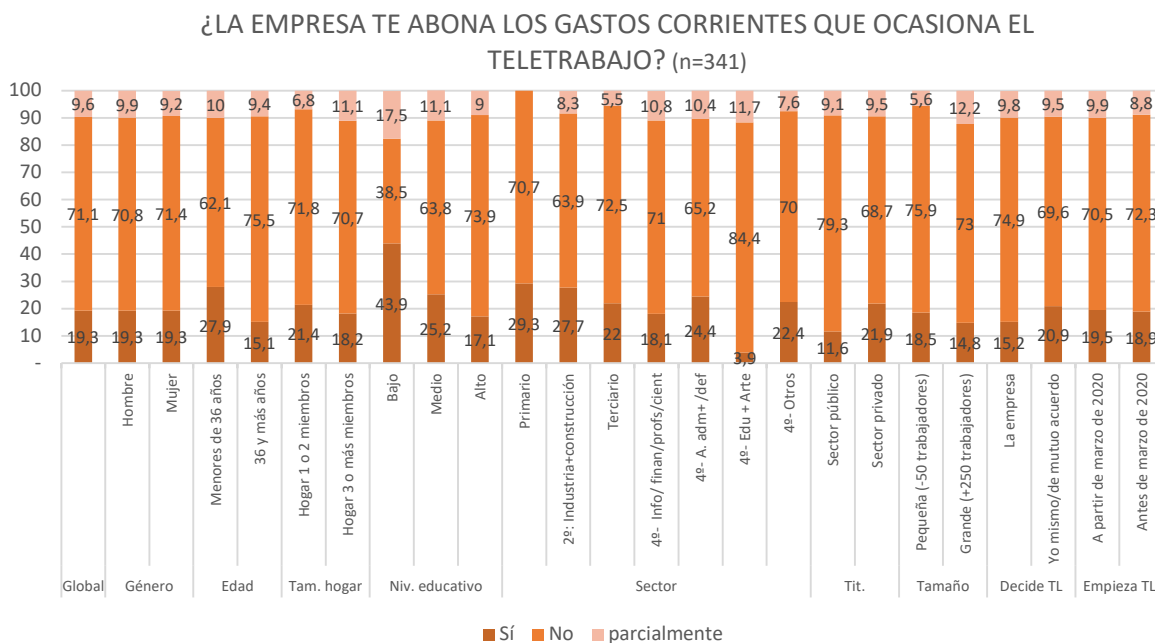
Por sectores de actividad, vemos como estos acuerdos resultan más comunes en actividades del cuarto sector no contempladas específicamente en el cuestionario (50,3%), administración y defensa (48,5%) e informática, finanzas, profesional y científico (42,1%). Por otro lado, tener un acuerdo de teletrabajo por escrito con la empresa resulta muy poco usual en el sector de arte y educación (14,3%), algo que ya ocurría el año pasado (11,7% en 2022). Si atendemos a la titularidad pública o privada, las empresas públicas sólo firman un acuerdo por escrito con una de cada cuatro personas que teletrabajan para ellas (25,1%), mientras que las empresas privadas lo hacen en un 40,2% de los casos. Esta peor situación del sector público ya se apuntaba el año pasado, pero este año la diferencia es mucho mayor (en 2022, existía acuerdo en el 23,7% para la empresa pública y en el 29,8% para la privada).

Por lo que respecta al tamaño de la empresa, este también resulta ser un factor bastante importante a la hora de formalizar por escrito el acuerdo de teletrabajo. Sólo el 17,1% de las empresas pequeñas formalizan el acuerdo frente al 42,8% de las grandes empresas. Con relación a quien toma la decisión de optar por el teletrabajo no se aprecian diferencias al respecto y tampoco con relación a si se comenzó a teletrabajar antes o después de marzo de 2022.

6.8.2 Abono por parte de la empresa de los gastos corrientes

Otra cuestión importante que ha tomado la normativa en consideración es el **abono de los gastos** generados por el teletrabajo, pues estos deben ser sufragados o compensados por la empresa. A este respecto hemos preguntado a las personas encuestadas sobre este asunto diferenciando entre los gastos corrientes y los costes del espacio de trabajo.

En relación con los **gastos corrientes**, nuevamente comprobamos por segundo año consecutivo cómo la empresa no se hace cargo de los mismos en la gran mayoría de los casos (71,1%, en 2022 el 80,5%). Por otro lado, se hace cargo de los gastos sólo en uno de cada cinco casos (19,3%), porcentaje que ha aumentado sensiblemente respecto del año anterior (en 2022, 8,8%), si bien sigue siendo muy bajo. Por último, se hace cargo parcialmente en un 9,6% de los casos (10,7% en 2022).



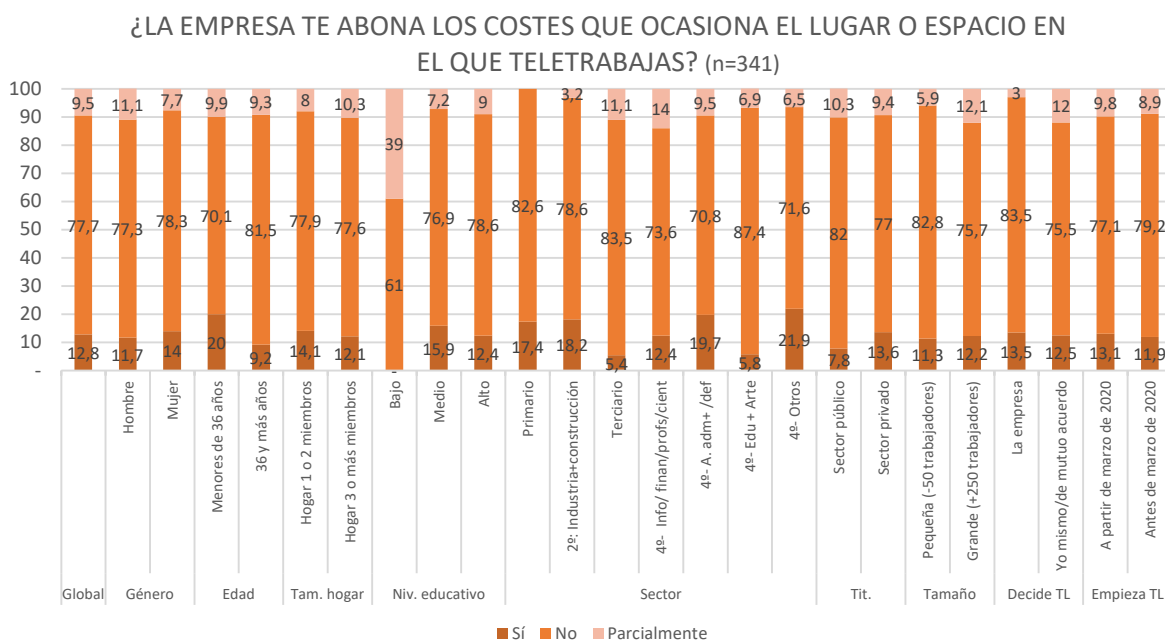
Si concretamos por sectores, vemos como el género y el tamaño del hogar no parecen tener incidencia en la respuesta. Respecto de la edad, en el caso de los más jóvenes la empresa tiende más a hacerse cargo de los costes que en el caso de los más mayores (27,9% frente al 15,1%), también en el caso de las personas teletrabajadoras con un nivel educativo medio sucede igualmente respecto de las de nivel educativo alto (25,2% frente al 17,1%).

Respecto a los sectores de actividad, destaca como quienes teletrabajan en arte o educación deben hacerse cargo ellas mismas de los costes en un 84,4%, mientras la empresa sólo responde en un 3,9% de los casos. También según la titularidad vemos diferencias, en este caso la empresa pública tiende a desplazar los costes sobre el trabajador en mayor medida que la empresa privada, sufragándolos sólo en el 11,6% de los casos cuando la empresa privada lo hace con una incidencia de casi el doble (21,9%). Atendiendo al tamaño, observamos como la pequeña empresa se hace cargo de los gastos corrientes en mayor medida que la gran empresa (18,5% frente al 14,8%), aunque en la gran empresa es más común compartir gastos (12,2% frente al 5,6%).

“El sector público se hace cargo de los gastos corrientes en menor medida”

6.8.3 Abono por parte de la empresa de los costes del lugar o espacio de trabajo

Los otros gastos por lo que hemos preguntado son los **costes relativos al lugar o espacio en que desarrolla el teletrabajo** habitualmente la persona teletrabajadora.



En este caso las respuestas son muy similares a las anteriores. Comparando los datos con los del año anterior se observa una tendencia por parte de las empresas a hacerse cargo de estos costes, sin embargo, los porcentajes en este sentido siguen siendo muy reducidos. En efecto, sólo el 12,8% de las personas que teletrabaja ven como la empresa les compensa o sufraga los costes asociados a su lugar de teletrabajo, mientras que el 77,7% deben afrontarlos ellas mismas y en un 9,5% los gastos son compartidos con la empresa.

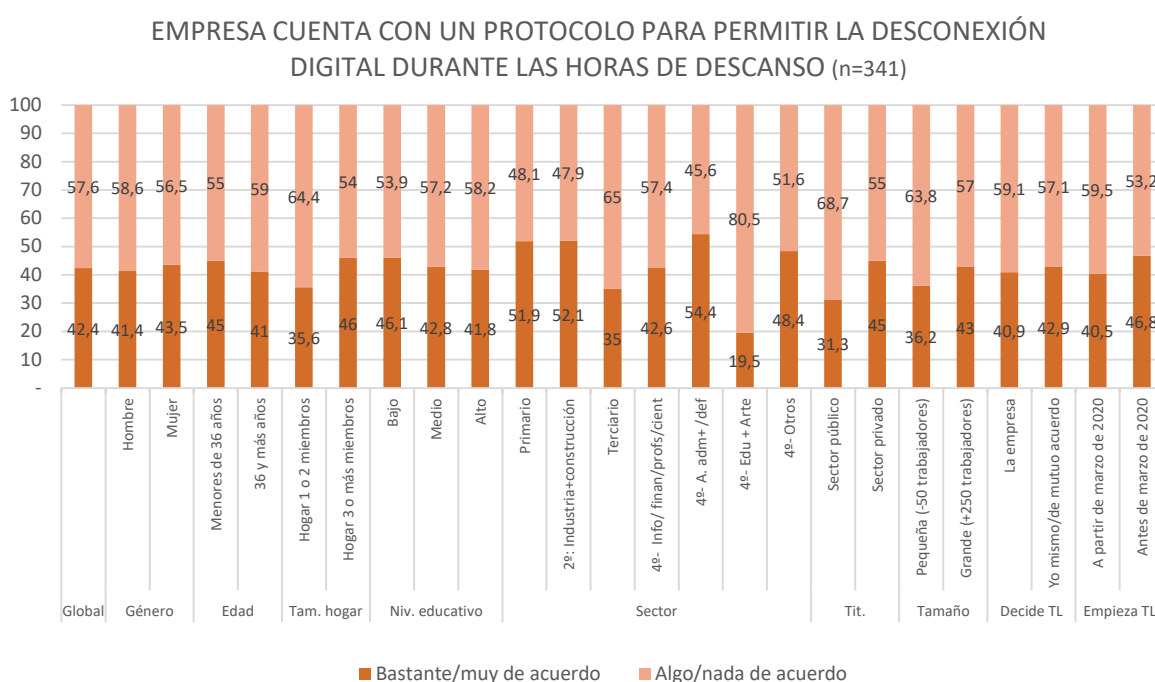
Comprobando los diferentes cruces de los grupos determinados en el estudio, no observamos grandes diferencias respecto del género, tamaño del hogar o nivel educativo, pero sí respecto de la edad. Como en la cuestión anterior, los jóvenes parecen contar con la empresa en mayor medida que los mayores para que se haga cargo de los gastos asociados al teletrabajo, en este caso los costes de espacio (20% de los jóvenes frente al 9,2% de los mayores de 36 años).

Con relación a los sectores de actividad, el sector terciario y el sector de educación y arte presentan los índices más bajos de asunción de gastos por parte de la empresa (5,4% y 5,8% respectivamente). También la titularidad guarda cierta relación, siendo nuevamente

la empresa pública la más reticente a la hora de abonar el gasto del lugar de teletrabajo (7,8%). El resto de variables apenas presentan variaciones reseñables.

6.8.4 Protocolo para la desconexión digital

Con objeto de prevenir los riesgos laborales asociados al teletrabajo ha cobrado gran importancia la implantación por parte de las empresas de **protocolos de desconexión digital que garanticen el derecho al descanso** efectivo de sus trabajadores. Por ello hemos querido conocer hasta qué punto las empresas donde teletrabajan las personas encuestadas disponen de este tipo de protocolos.



Los resultados obtenidos nos muestran como en la mayoría de los casos no existe, o al menos las personas encuestadas no tienen constancia de que exista, dicho protocolo (57,9%). Si comparamos los datos con los del año anterior, no ha habido apenas mejoría en esta cuestión (en 2022 respondían negativamente el 59,4%). Por lo que sigue siendo un tema pendiente el desarrollo e implantación de estos protocolos entre las empresas de la Comunitat Valenciana.

“Más de la mitad dice que su empresa no cuenta con protocolos de desconexión”

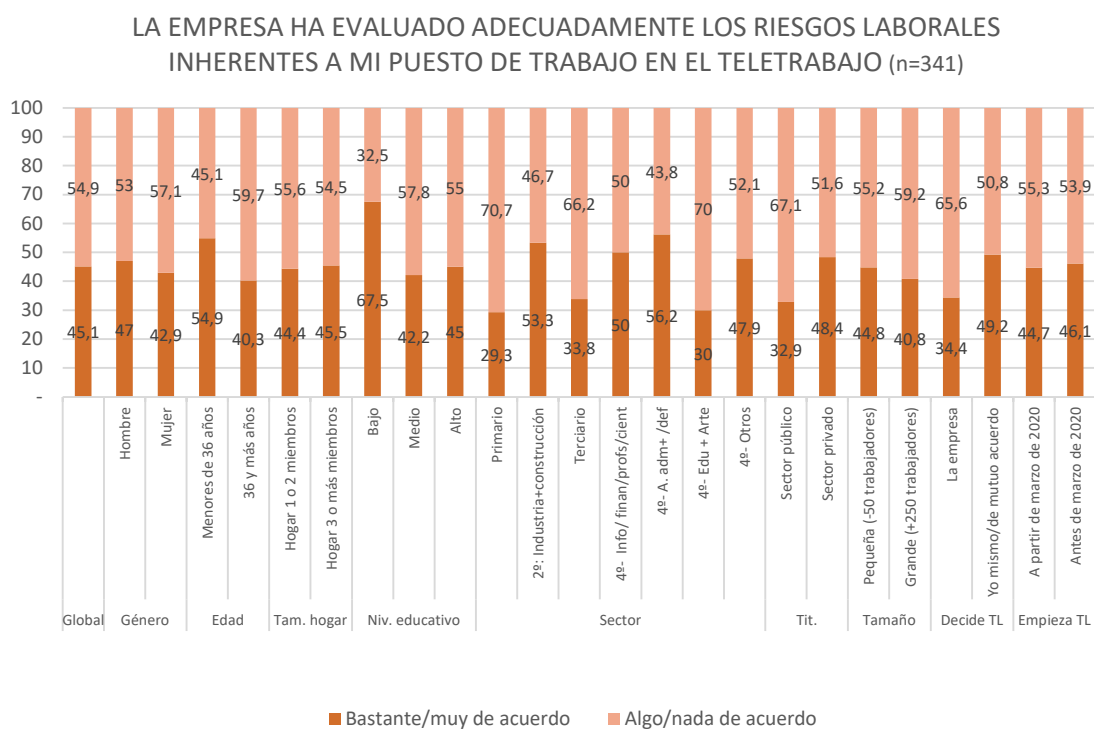
Comparando las respuestas con los distintos cruces, vemos como la situación resulta bastante transversal sin variaciones significativas por género, edad o nivel de estudios. En los hogares de uno o dos miembros sí observamos una peor situación, ya que sólo el 35,6% dicen contar con protocolos de desconexión.

Si nos fijamos en los diferentes sectores de actividad, los sectores donde resultan menos comunes los protocolos de desconexión son educación y arte (19,5%) y el terciario (35%). Por el contrario, resulta mayoritario, aunque por poco, la existencia de protocolos en el sector secundario (51,9%) y administración y defensa (54,4%).

Este año hemos observado como las personas que teletrabajan para empresas públicas responden de forma afirmativa en bastante menor medida que las que teletrabajan en empresas privadas a la existencia de protocolos de desconexión (31,3% y 45% respectivamente), cuando el año pasado no existían apenas diferencias entre ambos grupos. Por otro lado, se mantiene la tendencia observada el año anterior por la que las empresas grandes suelen disponer más comúnmente de este tipo de protocolos que las empresas pequeñas (43% y 36,2% respectivamente).

6.8.5 Evaluación por parte de la empresa de los riesgos psicosociales

Más allá de la necesidad de garantizar el descanso mediante un derecho a la desconexión digital, el teletrabajo también plantea **riesgos psicosociales** específicos que han de ser **evaluados** correctamente por parte de la empresa para su prevención. Por tanto, hemos preguntado si la empresa realmente ha procedido o no a realizar dichas evaluaciones con la finalidad de conocer hasta qué punto existe una verdadera consciencia y preocupación sobre este asunto.



Como ya ocurriera con la pregunta anterior, nuevamente es mayoritaria la percepción entre quienes teletrabajan de que su empresa no realiza evaluaciones de riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo. Un 54,9% responde que está algo o nada de acuerdo con que su empresa esté realizando dichas evaluaciones, mientras un 45,1% dice estar bastante o muy de acuerdo con tal afirmación. Si lo comparamos con el año anterior, podemos observar un notable avance (en 2022 respondían negativamente el 62,7%), sin embargo, siguen siendo unos porcentajes muy mejorables, ya que la evaluación de los riesgos laborales inherentes al teletrabajo continúa siendo minoritaria.

Los resultados observados según los distintos grupos arrojan resultados sin demasiadas variaciones según el género, tamaño del hogar y nivel educativo de los encuestados. Por otro lado, con relación a la edad, observamos como los menores de 36 años afirman que su empresa evalúa los riesgos psicosociales en la mayoría de los casos (54,9%).

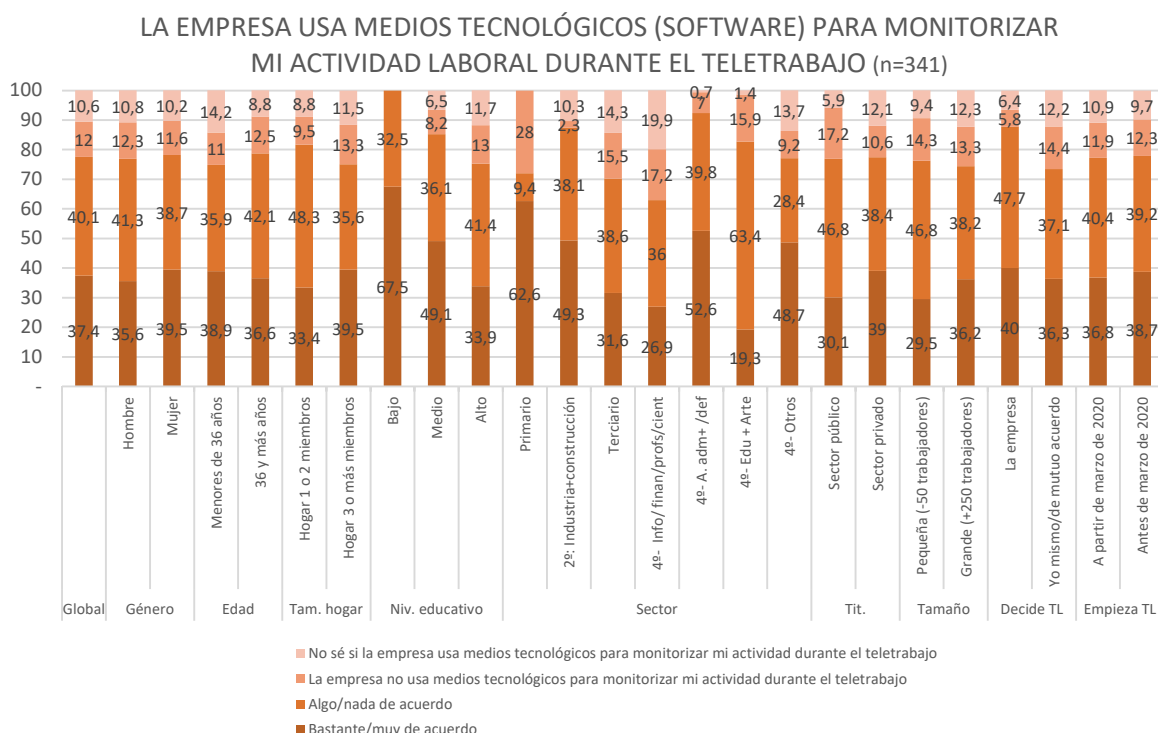
Por sectores de actividad destaca el sector de educación y arte, con sólo un 30% de encuestados que manifiestan la existencia de tales evaluaciones en sus empresas, y en relación a la titularidad, las empresas públicas vuelven este año a ser más deficientes que las privadas a la hora de evaluar los posibles riesgos a los que se someten sus teletrabajadores (existen evaluaciones en un 32,9% de casos en la empresa pública frente al 48,4% de la privada, en 2022 era un 30,6% frente al 42,5% respectivamente).

Por último, tomando en consideración quien tomó la decisión de iniciar el teletrabajo, dos tercios de las personas que teletrabajan por imposición de la empresa (65,6%) afirman que esta no lleva a cabo las necesarias evaluaciones de riesgos, mientras que entre los que entraron a teletrabajar por mutuo acuerdo o por propia decisión, sólo la mitad responde en este sentido (50,8%).

6.8.6 Monitorización del teletrabajo por parte de la empresa

Otro factor importante para tener en cuenta es el ejercicio del control de la persona que teletrabaja por parte de la empresa. Nos interesa conocer en este sentido si las empresas **monitorizan la actividad de quienes teletrabajan utilizando medios tecnológicos** para llevar a cabo dicho control.

Según los datos obtenidos, mientras un 37,4% de los encuestados están bastante o muy de acuerdo con que su empresa hace uso de medios tecnológicos que monitorizan su actividad laboral, un 12% asegura que su empresa no hace uso de tales medios. Quedan fuera de estos extremos un 10,6% que desconoce si la empresa hace uso o no de tales medios y un 40,1% que, sin poder asegurar que su empresa no usa tales medios, se inclinan por afirmar que no los usa.



Analizando las respuestas según los diferentes cruces observamos algunas diferencias. Aunque no hay diferencias por género o por edad, en relación con el tamaño del hogar vemos como quienes habitan hogares de uno o dos miembros consideran que sus empresas no usan tales medios en mayor medida que quienes habitan en hogares de mayor tamaño (48,3% frente al 35,6%). También respecto del nivel de estudios encontramos diferencias, de hecho, los teletrabajadores de niveles educativos medios señalan que la empresa controla su actividad laboral en bastante mayor proporción que entre los teletrabajadores de nivel educativo alto (49,1% frente al 31,6%).

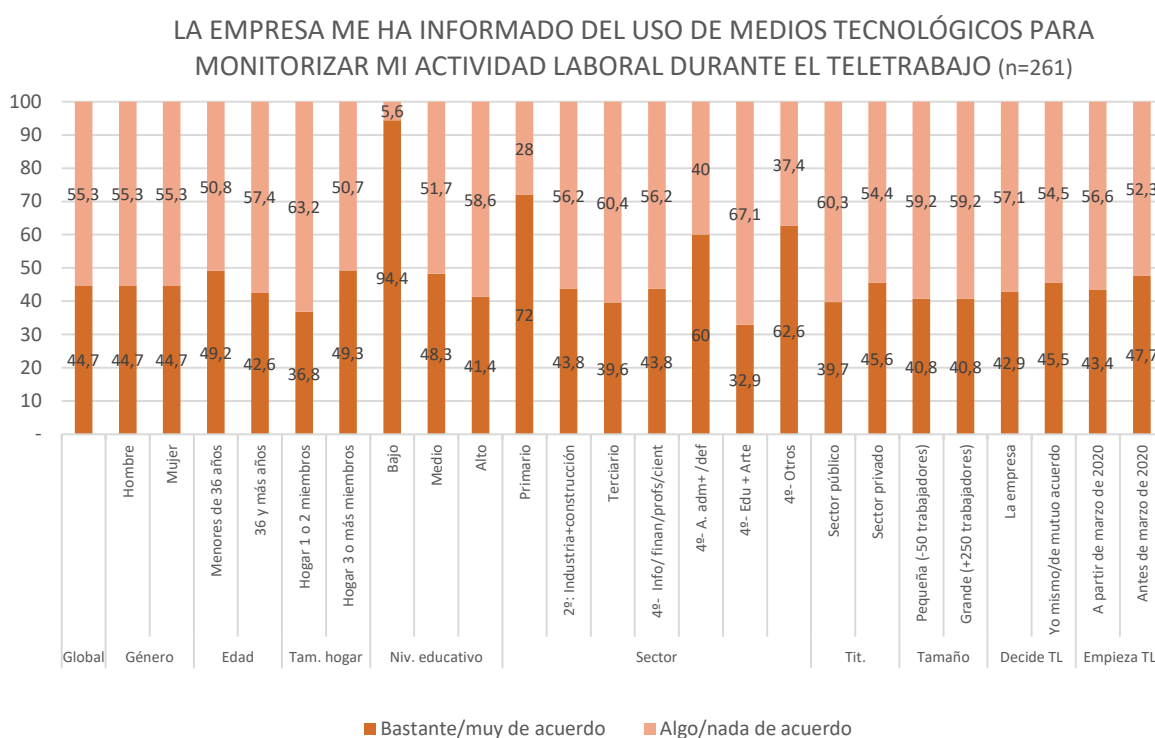
Entre los sectores de actividad, destaca como el sector donde más habitualmente quienes teletrabajan perciben este control el de administración y defensa (52,6%), mientras que los sectores donde sucede lo contrario son educación y arte (19,3%) e informática, finanzas, actividades profesionales y científicas (26,9%), en este último sector además encontramos un importante porcentaje de teletrabajadores que dicen desconocer completamente si la empresa usa medios tecnológicos para controlar su actividad (19,9%).

También hay ciertas diferencias entre el sector público y privado. La mayoría de quienes teletrabajan para el sector público afirman que la empresa no controla su actividad por medios tecnológicos (17,2%) o se inclinan más por responder en este sentido (46,8%), mientras en la empresa privada la suma de ambos casos no llega a ser mayoría (10,6% y 38,4% respectivamente). Esto ya se observaba también el año pasado, indicando que la monitorización mediante *software* resulta mucho más común en la empresa privada que en la pública.

Por último, observando quien toma la decisión por el teletrabajo, cuando esta es tomada por la empresa sólo el 5,4% asegura que la empresa no controla su actividad laboral por medios tecnológicos, mientras que este porcentaje asciende al 14,4% cuando la decisión es de mutuo acuerdo o parte desde el propio empleado.

6.8.7 Información por parte de la empresa sobre la monitorización

Aparte de la percepción que quienes teletrabajan puedan tener del uso por parte de su empresa de medios tecnológicos para la monitorización de su actividad laboral, es interesante saber si **la empresa ha informado sobre esta monitorización**. Para entender estos resultados hay que tener en cuenta que la muestra de esta pregunta corresponde sólo a aquellas personas que respondieron estar bastante o muy de acuerdo o poco o nada de acuerdo con la pregunta anterior, en otras palabras, esta cuestión no se ha realizado a quienes decían desconocer si la empresa realizaba una monitorización de su actividad laboral por medios tecnológicos o a quienes negaban la existencia de tal monitorización.



“Más de la mitad de quienes creen estar monitorizados por la empresa no han sido informados de ello”

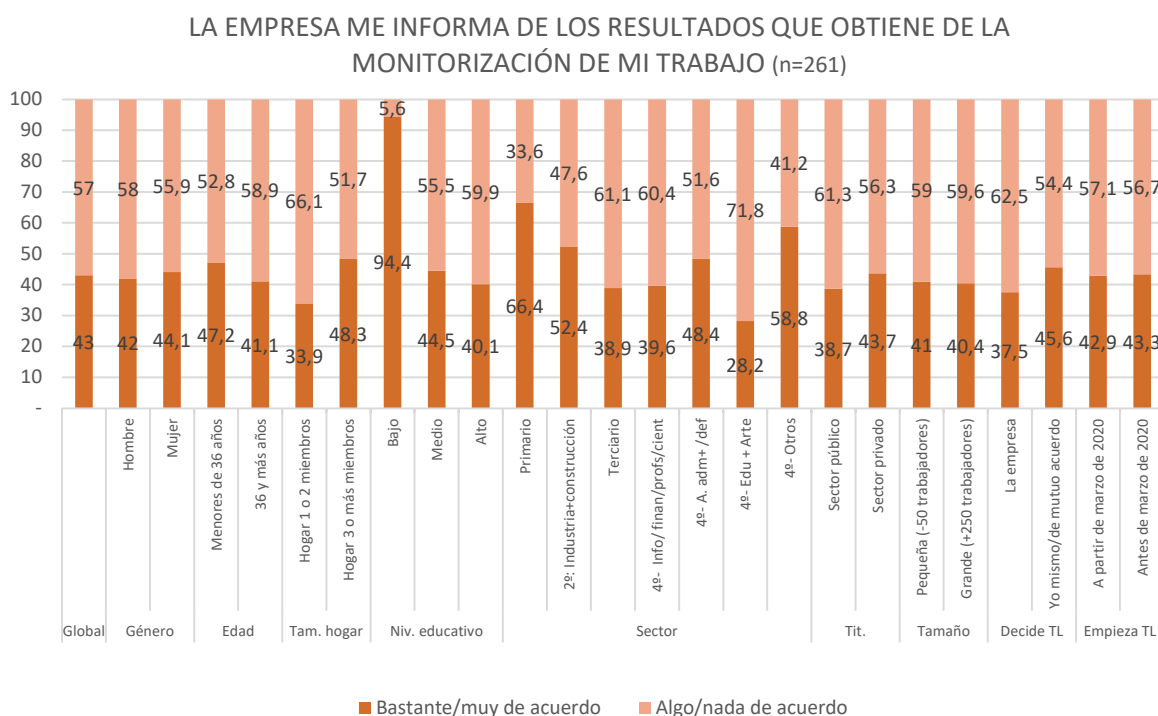
Teniendo esto en cuenta, vemos como el 44,7% responde estar muy o bastante de acuerdo con que la empresa les ha informado del uso de tales medios para controlar su actividad durante el teletrabajo, mientras un 55,3% responden no estar nada o sólo algo de acuerdo. Por tanto una mayoría no han sido

informados acerca de si la empresa lleva a cabo o no una monitorización de su actividad mediante el uso de software específico o medios similares. Respecto del año pasado, observamos un ligero incremento de quienes dicen estar bastante o muy de acuerdo con el hecho de haber sido informados por la empresa (en 2022 era el 40,4%).

Si observamos las respuestas de acuerdo con los diferentes grupos no vemos diferencias significativas con relación al género, la edad o el nivel educativo. En cuanto al tamaño del hogar, las personas que residen en hogares de tres o más miembros dicen estar muy o bastante de acuerdo con haber sido informados por la empresa respecto de la monitorización en mayor medida que las que residen en hogares más pequeños (49,3% frente a 36,8%).

El tamaño de la muestra no permite obtener resultados significativos en relación con los diferentes sectores de actividad, y el resto de las variables, titularidad, tamaño de la empresa, decisión del teletrabajo o momento de inicio de este, no presentan por su parte diferencias reseñables.

Por último, aparte de si la empresa utiliza e informa del uso de estos medios, hemos preguntado si **las personas teletrabajadoras son informadas de los resultados de la monitorización**.



Nuevamente esta pregunta ha sido planteada tan sólo a aquellos que respondieron algo o nada de acuerdo o bastante o muy de acuerdo a la antepenúltima pregunta, sobre si su empresa utilizaba medios tecnológicos para monitorizar la su actividad laboral.

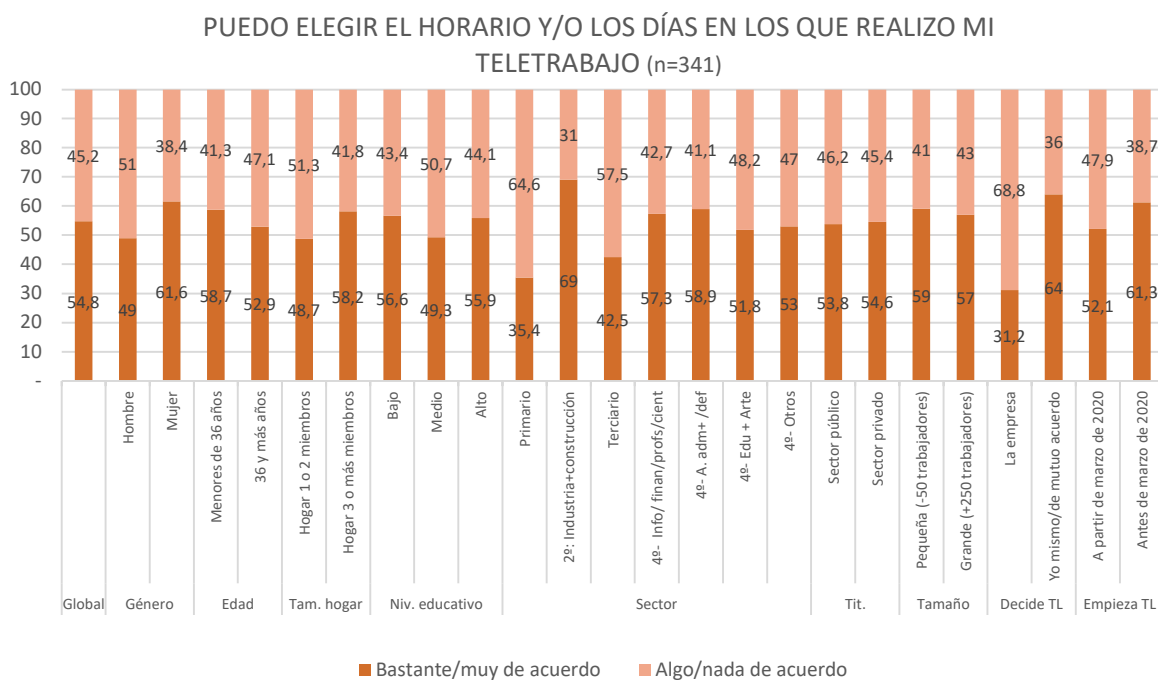
En este caso los datos son prácticamente idénticos a los de la respuesta anterior, con un ligero porcentaje mayor entre quienes dicen que la empresa les informa de la práctica de este tipo de controles y quienes dicen ser informados de los resultados de los mismos. De esta forma, mientras el 44,7% afirmaba que la empresa le pone sobre aviso en el uso de medios tecnológicos de monitorización, algo menos, un 43% dice ser informado de los resultados de la aplicación tales medios. Esto supone un cambio importante respecto del año anterior, cuando la empresa comunicaba la monitorización en un 40,4% de los casos, pero sólo informaba de los resultados en un 27,8%.

En el caso de los diferentes cruces, se repiten los apuntes observados anteriormente. Comparándolo con las respuestas anteriores, vemos como en el sector de administración y defensa se informa de los resultados en bastante menos ocasiones que cuando la empresa informa del uso de estos medios (48,4% y 60% respectivamente) y también ocurre con menos diferencia en el sector de arte y educación (28,2% frente al 32,9%) e informática y finanzas (39,6% frente al 43,8%), sin embargo, en los tres casos los datos obtenidos lo son en base a muy pocas respuestas y deben tratarse con cautela al no ser suficientemente representativos. Otras variaciones sí ofrecen mayor fiabilidad, así, en los casos en que la empresa toma la decisión del teletrabajo se suele informar de los resultados de la monitorización en menor medida que sobre el uso de tales medios (37,5% frente al 42,9%), y lo mismo ocurre entre quienes han iniciado el teletrabajo a partir de marzo de 2020 (43,3% frente al 47,7%).

6.8.8 Flexibilidad horaria

Una de las características más reseñables del teletrabajo suele ser su potencialidad para flexibilizar los horarios en que se trabaja, ya que su naturaleza le permite prescindir de la rigidez que supone el uso de espacios de trabajo con horarios de funcionamiento concretos ajenos al empleado. Por ello, en esta sección nos interesa saber hasta qué punto esta característica se hace realmente efectiva y **las personas que teletrabajan son capaces de escoger su horario y/o días en que realizan su actividad laboral.**

Según los datos, este año resulta mayoritaria la posibilidad de elegir el horario en que se trabaja, estando muy o bastante de acuerdo con esta afirmación el 54,8% de los empleados encuestados. Si comparamos los datos con los del año anterior, resulta en un aumento importante de la capacidad de elección de horario, pues en 2022 sólo el 39,6% decía poder ejercerla.



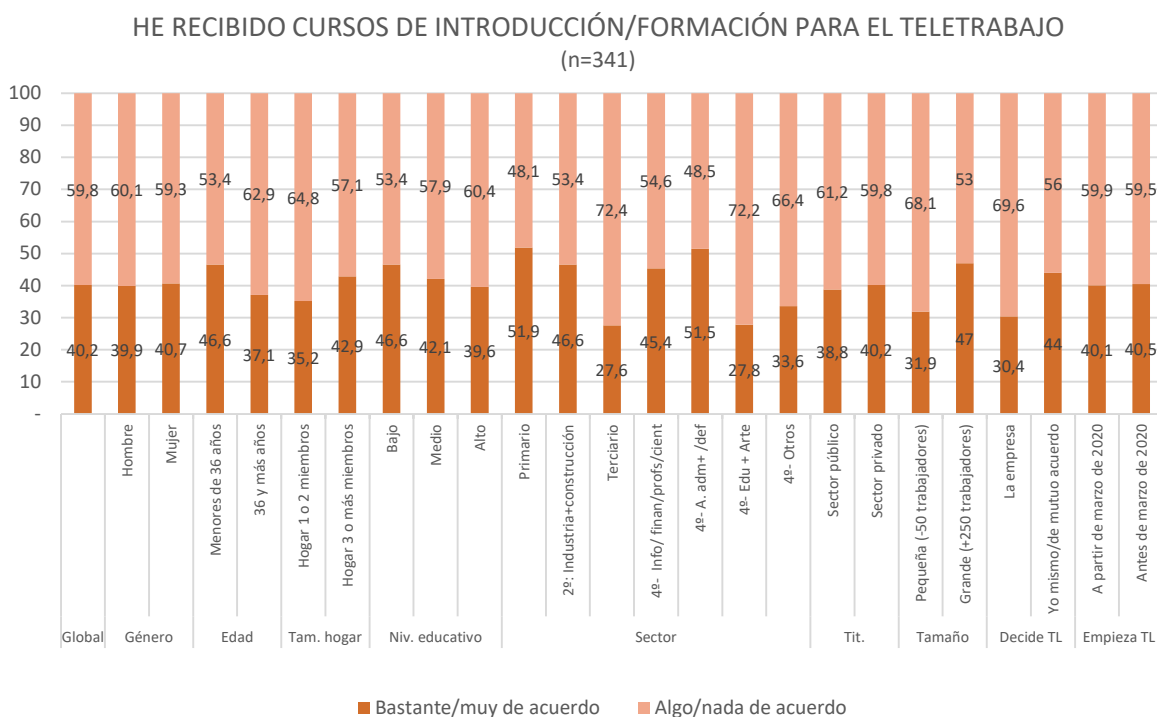
Si observamos los datos cruzados, podemos apreciar diferencias significativas con relación al género, al tamaño del hogar, en los sectores secundario y terciario y respecto a quien decide el teletrabajo. En cuanto al género, las mujeres responden más afirmativamente ante la posibilidad de escoger su propio horario que los hombres (61,6% frente al 49%), situación inversa a la observada el año pasado (36,4% de las mujeres podían elegir frente al 42,1% de los hombres en 2022). También ocurre en los hogares de tres o más miembros (58,2% frente al 48,7%). Estas diferencias podrían responder a una necesidad mayor de contar con trabajos que permitan una mejor conciliación familiar tanto entre las mujeres como en los hogares de mayor tamaño.

Con relación a los sectores de actividad, resulta ser el sector secundario (industria y construcción) donde las personas que teletrabajan suelen tener más posibilidades de elegir su propio horario (69%), mientras que en el sector terciario la mayoría no cuenta con esta posibilidad, pudiendo elegir su horario sólo dos de cada cinco trabajadores (42,5%).

Por último, respecto a quien toma la decisión de teletrabajar, cuando esta resulta impuesta por la empresa, sólo el 32% puede escoger su propio horario, mientras que cuando resulta de mutuo acuerdo o parte del propio empleado, se duplican las posibilidades (64%).

6.8.9 Formación aportada por la empresa

La introducción en la modalidad de teletrabajo puede suponer necesidades formativas encaminadas a la correcta adaptación de la persona teletrabajadora a la nueva forma en que desarrollará su actividad laboral. Por ello, las empresas deben garantizar que los teletrabajadores reciben la formación necesaria para el desarrollo de su actividad¹², **incluyendo cursos de introducción o formación para el teletrabajo.**



Según las respuestas obtenidas, la mayoría de los encuestados no ha recibido formación de este tipo (59,8%), siendo proporcionada sólo en dos de cada cinco casos (40,2%). Si bien sigue siendo un porcentaje reducido, ha aumentado considerablemente respecto del año pasado, cuando sólo recibieron formación para el teletrabajo el 27,8% de los encuestados.

Analizando la pregunta según los distintos grupos demográficos, apenas encontramos diferencias por género, tamaño del hogar o nivel educativo. Por lo que respecta a la edad, los jóvenes de 36 años manifiestan en mayor medida que los mayores recibir este tipo de cursos (46,6% frente al 37,1%).

¹² El derecho de la persona trabajadora a recibir formación queda recogido tanto en el Estatuto de los Trabajadores art.4.2 b) como específicamente en el caso del trabajo a distancia en la Ley 10/2021, de 9 de julio, art.9.

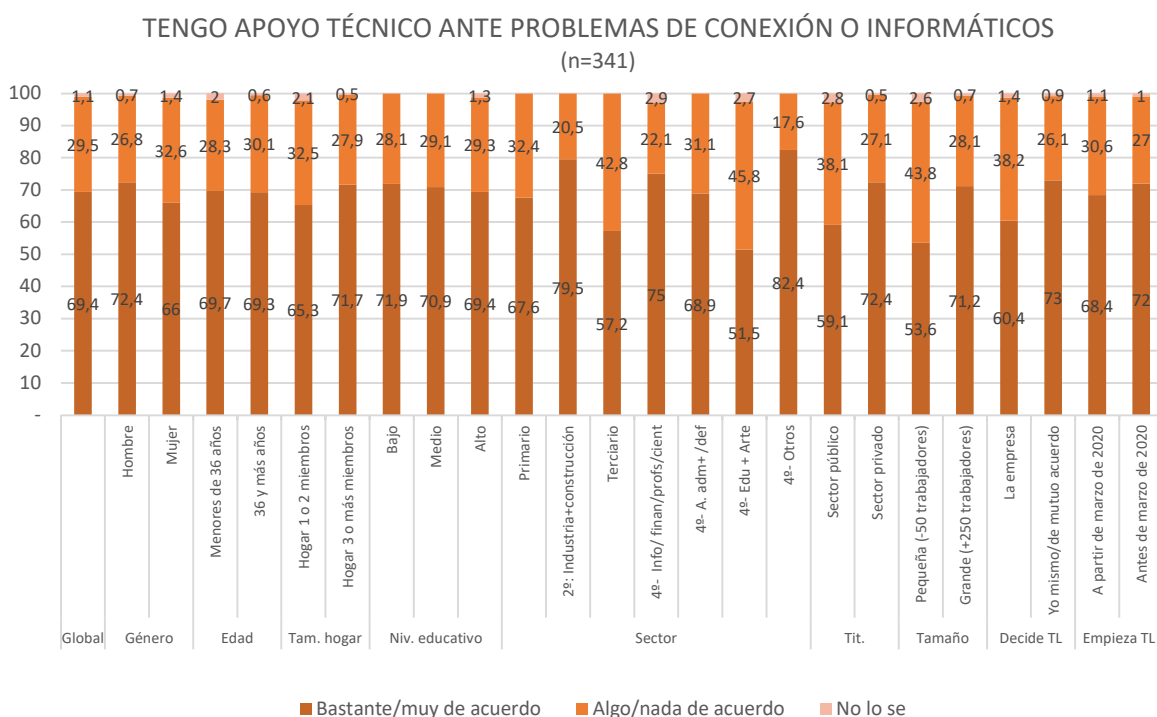
En relación con los sectores de actividad, destaca como esta formación para el teletrabajo resulta mucho menos habitual en el sector terciario (27,6%) y en arte y educación (27,8%) que en el resto, donde se mantienen valores similares a la media, salvo en administración y defensa, donde es más habitual (51,5%).

Por último, también parece tener incidencia el tamaño de la empresa y la toma de la decisión por el teletrabajo en la posibilidad de recibir cursos de este tipo. De esta forma, recibir estos cursos resulta más común entre los teletrabajadores de las grandes empresas que de las pequeñas (47% frente al 31,9%) y entre quienes deciden de mutuo acuerdo o por ellos mismos teletrabajar que entre a quienes el teletrabajo les ha sido impuesto por la empresa (44% frente al 30,4%). Respecto de la titularidad pública o privada, y el momento de introducción en el teletrabajo no se observan diferencias.

“Las pequeñas empresas ofrecen formación para el teletrabajo en menor medida que las grandes empresas”

6.8.10 Apoyo técnico al teletrabajo

No sólo la formación es necesaria para poder ejercer la actividad laboral en modalidad de teletrabajo correctamente, sino que dada la deslocalización y la necesidad de conectividad que tiene la persona que teletrabaja, es necesario que cuente con suficiente **apoyo técnico** que le permita resolver los posibles problemas informáticos o de conexión a los que pueda enfrentarse.



En este caso, una importante mayoría de las personas que teletrabajan por cuenta ajena parecen contar con dicho soporte técnico (69,4%), sin embargo, cerca de un tercio (29,5%) se encuentra desprovisto de tal ayuda. Si comparamos los datos con los del año anterior la situación presenta una notable mejoría, de hecho, en 2022 el 60,6% disponía de este apoyo, mientras el 38% no contaba con él.

Atendiendo a la respuesta dada a esta cuestión por los diferentes grupos y sectores, no observamos diferencias significativas en relación con la edad, tamaño del hogar o nivel educativo, pero sí resultan reseñables algunas variaciones según el género, sectores de actividad, tamaño de la empresa o quien toma la decisión de teletrabajar.

Si observamos las diferencias por género, aunque en ambos casos los datos son similares a la media, las mujeres dicen recibir apoyo técnico en menor medida que los hombres (66% frente a 72,4%).

Con respecto a los sectores por tipo de actividad, el sector terciario y el dedicado a actividades educativas o artísticas son los que menos cuentan con apoyo técnico (57,2% y 51,5%), mientras que las actividades del cuarto sector no especificadas (4º otros), las del sector secundario y las de informática, finanzas, actividades profesionales y científicas, presentan los índices más elevados (82,4%, 79,5% y 75% respectivamente).

Si atendemos a la titularidad de la empresa, las empresas del sector público disponen de ayuda técnica sólo para el 59,1% de sus teletrabajadores y en relación con el tamaño de

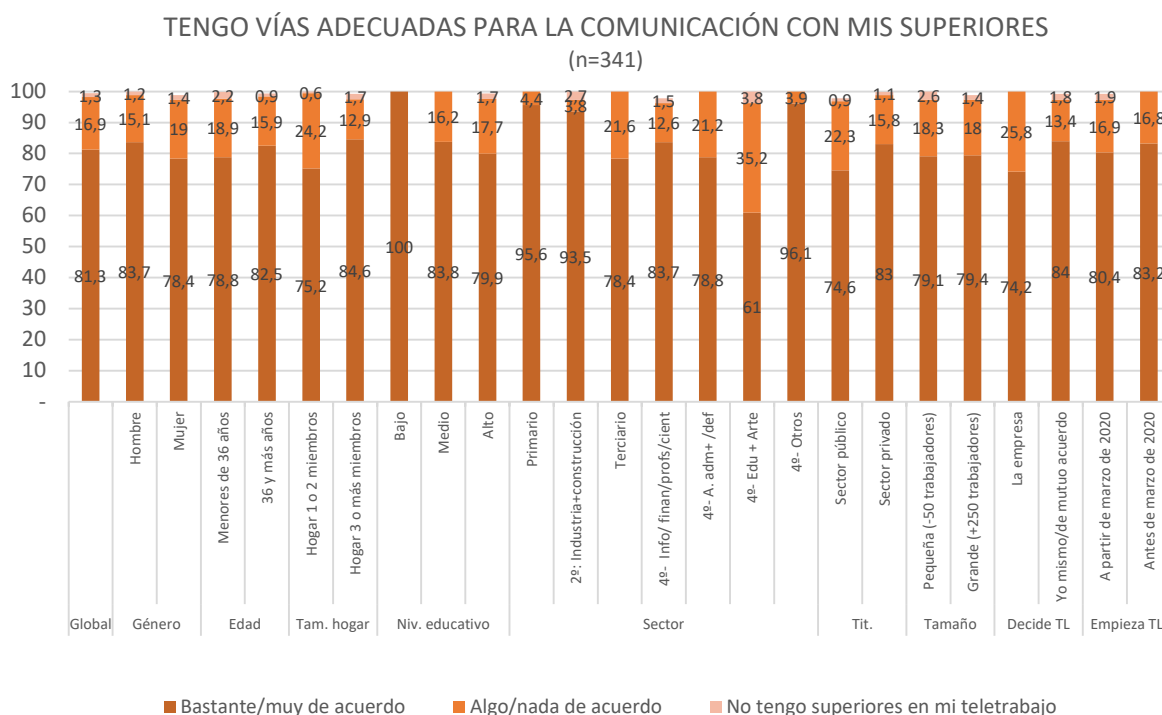
“La existencia de apoyo técnico es más común en las empresas privadas que en el sector público”

la empresa, en las empresas de menos de 50 empleados, el porcentaje se reduce al 53,6%. Por su parte, en las empresas privadas y las empresas grandes, hay apoyo técnico en bastante mayor medida (72,4% y 71,2% respectivamente).

Por último, con relación a quien toma la decisión del teletrabajo, cuando este viene impuesto por la empresa la existencia de un servicio técnico de apoyo se da en el 60,4% de las ocasiones, mientras que en los casos en que se decidió de mutuo acuerdo o fue decisión de la persona trabajadora, este servicio existe en un 73% de los casos.

6.8.11 Comunicación con los superiores y supervisores

Otro factor para el correcto desarrollo de la actividad laborar en modalidad de teletrabajo es la **existencia de vías de comunicación adecuadas con los superiores**, de forma que exista una organización y aplicación apropiadas del trabajo realizado.



En este caso, la gran mayoría dice disponer de vías de comunicación adecuadas con sus superiores (81,3%) y aproximadamente una de cada seis personas encuestadas (16,9%) dice estar disconforme con este extremo. Estos datos son bastante similares a los del año anterior, si bien se constata cierta mejoría, ya que en 2022 manifestaban disponer de estas vías de comunicación el 78,4% de las personas teletrabajadoras por cuenta ajena.

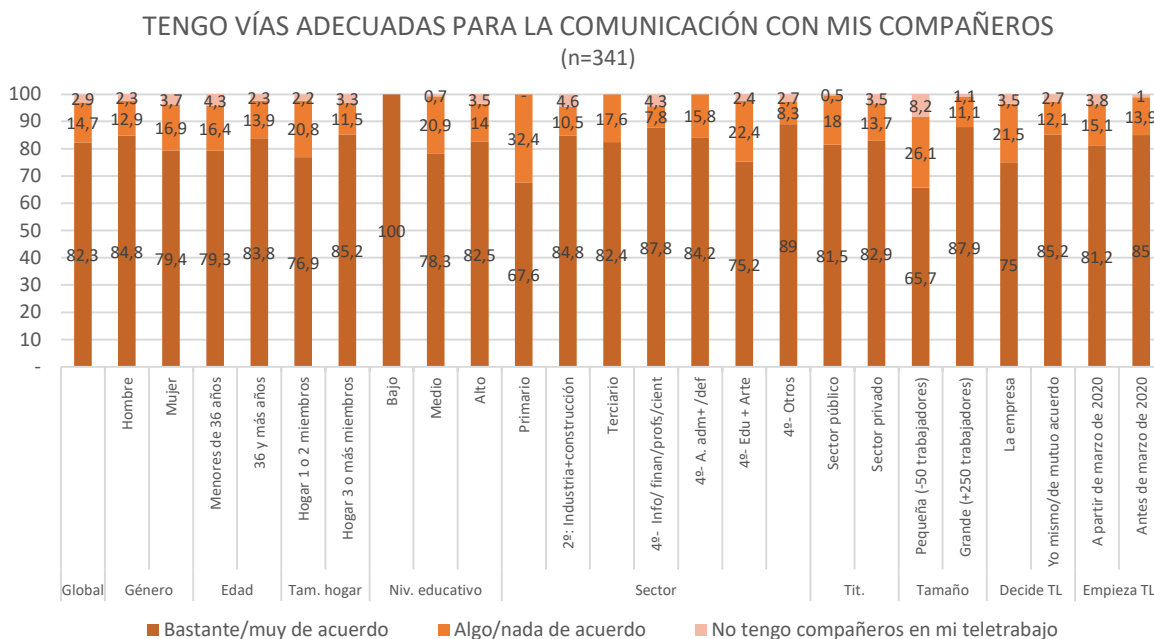
Fijándonos en los diferentes grupos, observamos como la existencia de vías de comunicación adecuadas resulta más usual entre quienes residen en hogares grandes que en hogares de uno o dos miembros (84,6% frente a 75,2%). También las mujeres dicen disponer menos de estas vías de comunicación que los hombres (78,4% frente al 83,7%).

Por sectores, destaca como, mientras en las actividades no especificadas del cuarto sector y en el sector secundario dedicado a industria y construcción existen vías adecuadas en un 96,1% y 93,5% de los casos respectivamente, quienes teletrabajan en educación o arte sólo disponen de tales vías en tres de cada cinco ocasiones (61%).

También pueden apreciarse deficiencias en este sentido respecto al sector público, donde sólo tres de cada cuatro teletrabajadores disponen de canales adecuados de comunicación con sus superiores (74,6% frente al 83% del sector privado). Esta misma situación se repite en los casos en que es la empresa la que impone el teletrabajo (74,2% frente al 84% de decisión propia o mutuo acuerdo).

6.8.12 Comunicación con los compañeros de trabajo

A parte de la necesidad de que exista una correcta comunicación entre la persona teletrabajadora y quienes dirigen su actividad laboral, también es importante la **existencia de adecuados canales de comunicación horizontales entre los compañeros de trabajo**, tanto para poder organizar la actividad laboral conjunta como para evitar situaciones arriesgadas de aislamiento social.



Las respuestas a esta pregunta apenas difieren de las ofrecidas a la cuestión anterior. Así, una gran mayoría (82,3%) dice estar muy o bastante de acuerdo con la existencia de tales canales de comunicación entre compañeros en su empresa, mientras un 14,7% manifiestan lo contrario. Al igual que sucediera con la pregunta anterior, respecto del año pasado se aprecia una ligera mejoría, pero no se trata de una variación especialmente significativa (en 2022 el 80,1% decía estar muy o bastante de acuerdo y el 18,5% estar algo o nada de acuerdo).

Analizando las respuestas según los diferentes cruces, las mujeres manifiestan carecer de estos canales en mayor medida que los hombres (16,9% frente al 12,9%), también los más jóvenes frente a los más mayores (16,4% frente al 13,9%) y quienes residen en hogares de uno o dos miembros frente a quienes lo hacen en hogares con más individuos (20,8% frente al 11,5%). Por su parte quienes tienen un nivel educativo medio manifiestan con mayor frecuencia que la media que no disponen de estos canales (20,9%).

Con relación a los diferentes sectores de actividad, la existencia de vías de comunicación adecuadas entre compañeros resulta muy extendida en el sector de la informática,

finanzas, actividades profesionales y científicas donde sólo el 7,8% dice no disponer de estos canales, mientras que por el contrario en el sector de educación y arte este porcentaje asciende al 22,4%.

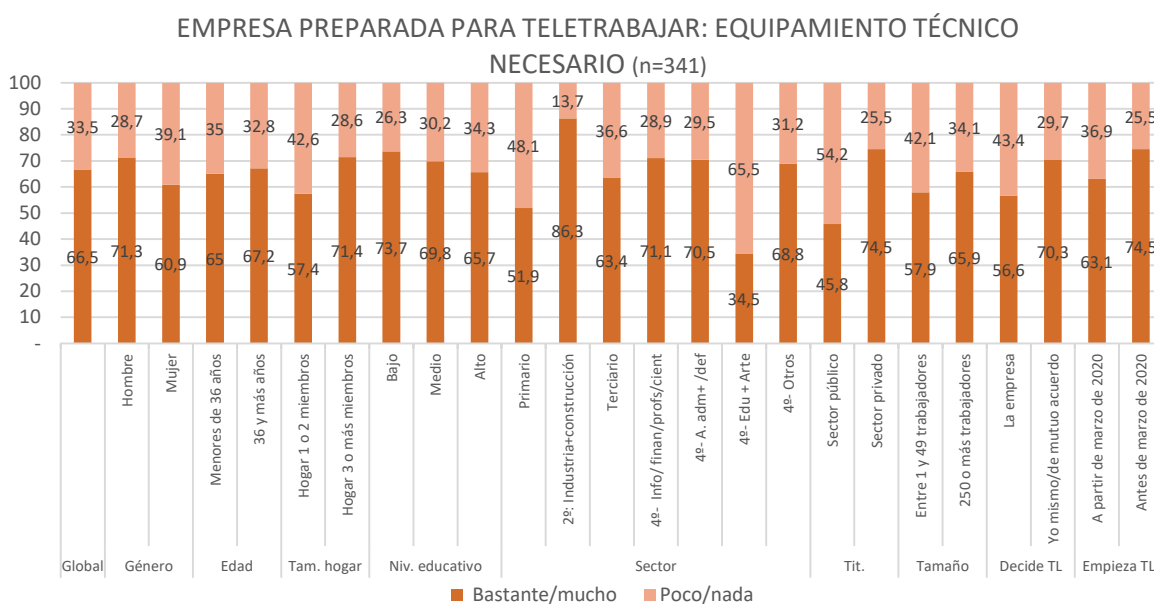
Por último, el tamaño de la empresa y quien toma la decisión de teletrabajar también se relacionan con la existencia de canales horizontales de comunicación adecuados. Mientras que en las grandes empresas existen estos canales para el 87,9% de las personas que teletrabajan, en las pequeñas empresas sólo el 65,7% disponen de éstos. Así mismo, cuando la decisión de teletrabajar resulta de mutuo acuerdo o parte de quien va a teletrabajar, estos canales existen en un 85,2% de los casos, mientras que cuando el teletrabajo viene impuesto por la empresa, sólo existen en un 75%.

6.9 Recursos de que dispone la empresa para el teletrabajo

También es interesante saber hasta qué punto las empresas de la Comunitat Valenciana se encuentran preparadas para implementar el teletrabajo adecuadamente. Para ello es necesario que las empresas cuenten con una serie de recursos materiales y humanos que permitan afrontar los problemas que puedan surgir y se adapten correctamente a un contexto de trabajo a distancia.

6.9.1 Equipamiento técnico

En primer lugar, nos centraremos en los recursos materiales, por lo que hemos preguntado a los teletrabajadores por cuenta ajena hasta qué punto consideran **que su empresa cuenta con el equipamiento técnico adecuado** para poder aplicar apropiadamente el teletrabajo como una modalidad eficiente de actividad laboral.



De esta forma, dos tercios de las personas que teletrabajan para una empresa (66,5%) piensan que su empresa está bastante o muy preparada para el teletrabajo en lo que respecta a equipamiento técnico, algo más que el año pasado cuando a la misma pregunta contestaron de esta forma el 60,4% de los encuestados.

Si consideramos las distintas variables de cruce vemos ciertas diferencias reseñables. Así, mientras el 71,3% de los hombres valoran positivamente la preparación en medios técnicos de las empresas en las que trabajan, sólo el 60,9% de las mujeres lo hacen. Igualmente ocurre entre quienes residen en hogares de tres o más miembros y quienes lo hacen en hogares más pequeños (71,4% y 57,4%). Respecto a los grupos etarios y por nivel educativo no se aprecian diferencias significativas.

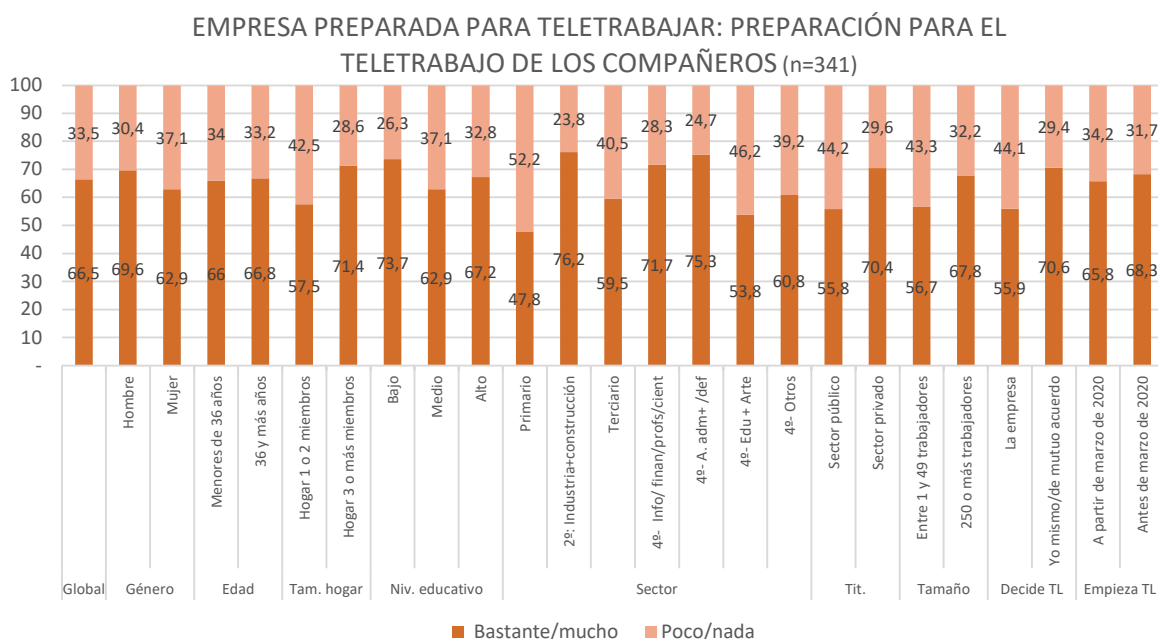
En atención a los distintos sectores de actividad, sin duda los que ofrecen a sus empleados una mejor imagen de preparación de medios técnicos son el sector secundario (86,3%) y en menor medida los sectores de informática, finanzas, actividades profesionales y científicas (71,1%) y el de administración y defensa (70,5%). Por otro lado, el sector terciario mantiene unos datos similares a la media, mientras quienes teletrabajan en arte o educación manifiestan en su mayoría que la empresa no dispone de los medios técnicos adecuados, estando preparada según el criterio de poco más de un tercio de los encuestados que trabajan en dicho sector (34,5%).

También encontramos diferencias según el resto de variables con relación a esta cuestión. Así, los teletrabajadores de las empresas públicas perciben que sus empresas están poco o nada preparadas en mucha mayor medida que los teletrabajadores de las empresas privadas (54,2% frente al 25,5%). Lo mismo ocurre, aunque con menor intensidad en las pequeñas empresas con relación a las grandes (42,1% frente a 34,1%), entre quienes teletrabajan por imposición empresarial frente a quienes lo hacen por mutuo acuerdo o decisión propia (43,4% frente a 29,7%) o entre quienes entraron a partir de marzo de 2022 y quienes lo hicieron antes (36,9% frente al 25,5%).

“Más de la mitad de las personas que teletrabajan en el sector público consideran que su empresa está poco o nada preparada”

6.9.2 Preparación de los compañeros para el teletrabajo

Entre los recursos humanos con los que debe contar la empresa para implementar correctamente el teletrabajo esta la propia plantilla en su conjunto, tanto los que se encuentran en la modalidad de teletrabajo como quienes no estando en teletrabajo deben coordinarse con quienes lo están y ven afectada su actividad por el teletrabajo. Por esta razón hemos preguntado hasta qué punto consideras que **tus compañeros de trabajo están preparados para el teletrabajo**.



Según podemos observar en la gráfica, vemos como las respuestas no difieren demasiado de las obtenidas para la pregunta anterior. Dos de cada tres teletrabajadores (66,5%) consideran que sus compañeros de trabajo están bastante o muy preparados para el teletrabajo. En este caso la diferencia con respecto al año pasado es más drástica y representa una importante mejora en, ya que en 2022 eran un 56,9%.

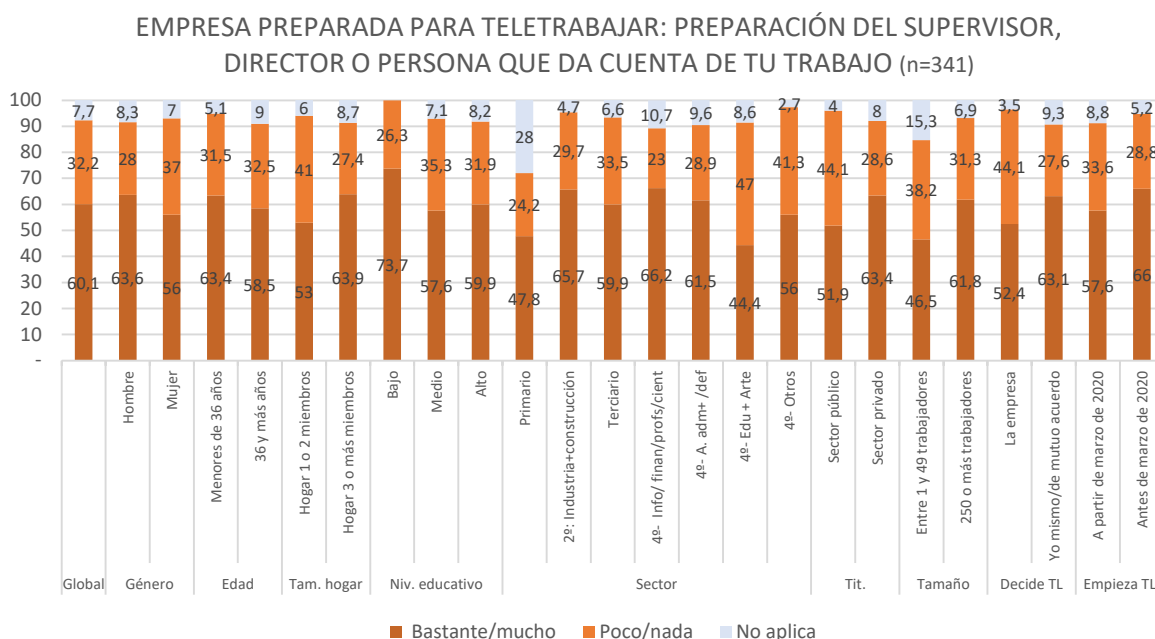
En relación con los diferentes cruces, las respuestas se mantienen más homogéneas que en el caso de la pregunta anterior. Sin embargo, encontramos algunas diferencias como las relativas al tamaño del hogar, donde las personas que teletrabajan y residen en hogares de uno o dos miembros dicen que sus compañeros no están preparados para el teletrabajo en mayor medida que quienes residen en hogares de mayor tamaño (42,5% frente a 28,6%).

Por sectores de actividad, el sector de educación y arte, como viene siendo habitual, muestra los indicadores más negativos, pues cerca de la mitad (46,2%) considera que sus compañeros de trabajo no están nada o están poco preparados para el teletrabajo. También se observan diferencias de acuerdo con la titularidad de la empresa, estando notablemente menos preparados los compañeros de trabajo de las empresas públicas que de las privadas (55,8% frente al 70,4%) y en menor medida los de las pequeñas empresas con relación a los de las grandes (56,7% frente a 67,8%).

Por último, las personas que teletrabajan por decisión de la empresa consideran que sus compañeros de trabajo no están preparados en mucha mayor medida que quienes entraron a teletrabajar de forma acordada o por voluntad propia (44,1% frente a 29,4%).

6.9.3 Preparación del supervisor para el teletrabajo

Otro factor humano de gran relevancia para el correcto desarrollo del teletrabajo es la figura del supervisor, que es quien debe dirigir o encargarse de que el trabajo se lleve a cabo adecuadamente. Por esta razón nos interesaba saber en qué medida las personas que teletrabajan consideran que **la persona encargada de su supervisión o dirección se encuentra preparada** para ejercer sus funciones en un contexto de teletrabajo.



En este sentido, si tenemos en cuenta que al 7,7% no le es de aplicación la respuesta, los datos obtenidos reflejan porcentajes muy similares a las preguntas anteriores. Así, el 60,1% del conjunto de personas teletrabajadoras aseguran que su supervisor se encuentra bastante o muy preparado para el teletrabajo, lo que supone el 65,11% de quienes tienen un supervisor. Los datos no muestran variaciones significativas respecto del año pasado.

Tomando en consideración las respuestas en relación con las distintas variables, observamos como se mantiene la tendencia observada el año pasado por la que las mujeres manifiestan que sus supervisores carecen de preparación para el teletrabajo en mayor medida que los hombres (37% frente al 28%), lo que también sucede entre quienes viven en hogares de uno o dos miembros y quienes viven en hogares de tres o más (41% frente al 27,4%). Respecto de la edad o el nivel educativo no hay diferencias reseñables.

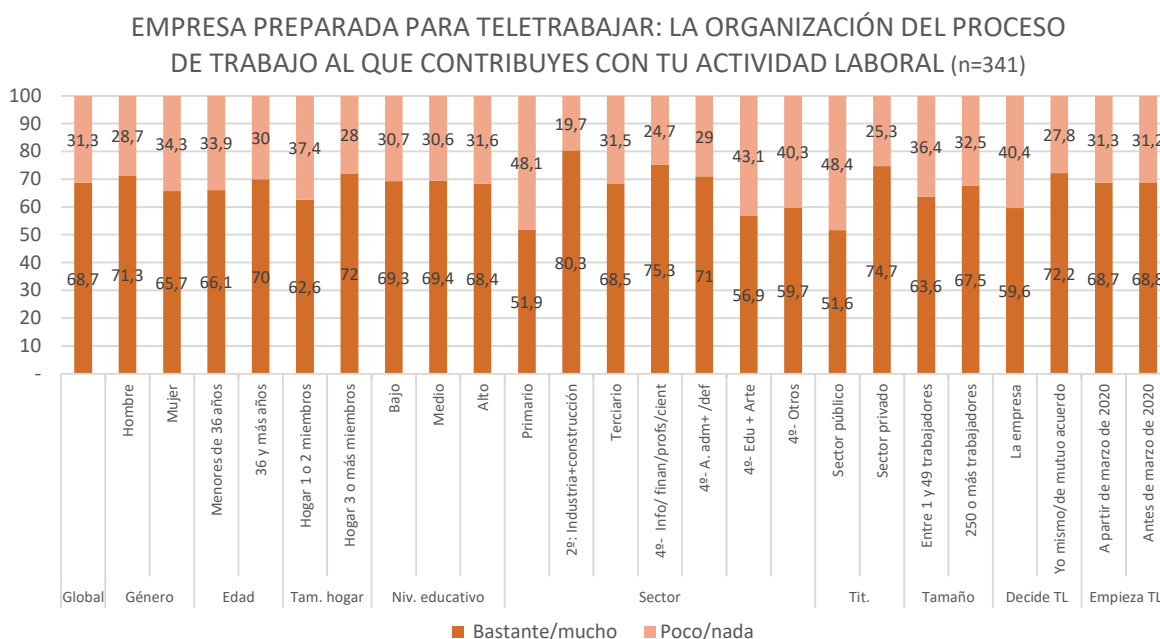
En cuanto a los sectores por actividad, destaca como quienes trabajan en educación o arte suelen valorar más negativamente la preparación de sus supervisores que el resto

de sectores, de hecho son mayoría en este sector quienes consideran que sus supervisores no están preparados, 47% frente al 44,4%. Esta situación ya se observaba el año anterior y parece indicar, junto con las respuestas anteriores, que quienes teletrabajan en actividades educativas o artísticas cuentan más a menudo con entornos para el teletrabajo significativamente más desfavorables.

También la titularidad, el tamaño de la empresa o la iniciativa por el teletrabajo parecen tener impacto en la respuesta. En efecto, las personas que teletrabajan en empresas privadas valoran más positivamente la formación de sus superiores que quienes trabajan en empresas públicas (63,4% frente a 51,9%), como también quienes teletrabajan en grandes empresas con relación a quienes lo hacen en las pequeñas (61,8% frente a 46,5%) y quienes entraron a teletrabajar por iniciativa propia o de mutuo acuerdo respecto de quienes lo hicieron por decisión de la empresa (63,1% frente al 52,4%).

6.9.4 Organización de los procesos de trabajo

Por último, resulta de interés conocer cómo quienes teletrabajan valoran la **preparación de su empresa de cara a la organización de los procesos de trabajo** donde queda incluida su actividad laboral a distancia.



Más de dos tercios de los teletrabajadores por cuenta ajena (68,7%) consideran que su empresa organiza de forma correcta el proceso de trabajo en el que se incluye su actividad laboral a distancia. Esto significa también que casi un tercio (31,3%) considera que existen deficiencias organizativas en el seno de su empresa que impiden un aprovechamiento adecuado del teletrabajo realizado. Los datos son algo mejores que los

del año pasado, cuando quienes consideraban que sus empresas no estaban organizativamente preparadas ascendía al 37,5%, pero siguen siendo porcentajes mejorables. Si ponemos en conexión las respuestas de las tres preguntas anteriores (equipamiento técnico, preparación de supervisores y preparación de los compañeros de trabajo) con esta pregunta (organización de la empresa), resulta que aproximadamente uno de cada tres teletrabajadores en la Comunitat Valenciana desarrolla su actividad en una empresa que no está preparada para implantar de forma eficiente esta modalidad de trabajo, al menos, a juicio de los propios teletrabajadores.

“Una de cada tres personas que teletrabajan lo hacen en empresas no adaptadas eficientemente al teletrabajo”

Analizando ahora los diferentes cruces de esta cuestión vemos como nuevamente las mujeres, los jóvenes y quienes viven en hogares de uno o dos miembros son más críticos a la hora de afirmar la existencia de una organización adecuada del proceso de trabajo, aunque las diferencias sólo resultan significativas en el caso del tamaño del hogar, donde el 37,4% dice no estar de acuerdo o estar poco de acuerdo con tal afirmación.

Por sectores, como viene siendo habitual, son los teletrabajadores de educación y arte quienes menos aseguran que su empresa cuente con una organización del trabajo adecuado, estando bastante o muy de acuerdo con su ello sólo el 56,9%.

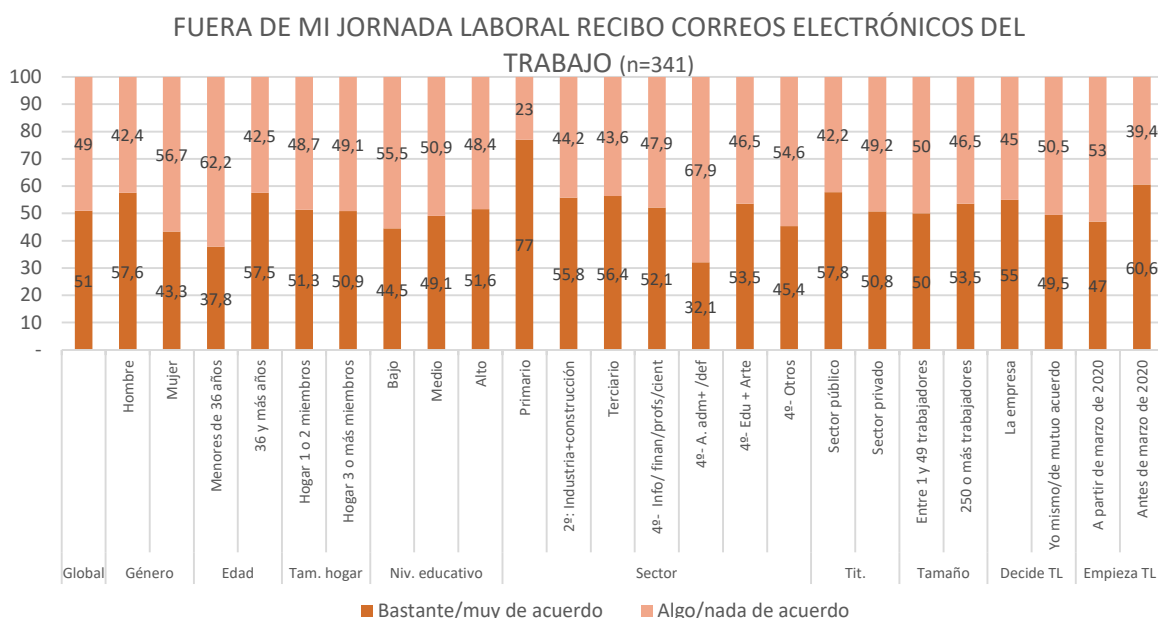
Por último, también existen diferencias dependiendo de la titularidad de la empresa o de quien decide el teletrabajo. De esta forma, las personas que teletrabajan en el sector público consideran en un alto porcentaje (48,4%) que no hay una organización adecuada del proceso de trabajo que integre adecuadamente la actividad laboral ejercida a distancia, mientras en la empresa privada el porcentaje es mucho menor (25,3%). De la misma forma, quienes se han visto obligados a teletrabajar por la empresa consideran que no existe una buena organización del proceso de trabajo en mucha mayor medida que quienes optaron libremente o por mutuo acuerdo (40,4% frente al 27,8%).

6.10 Actividades laborales fuera de la jornada laboral

El hecho de trabajar a distancia no implica que quienes teletrabajan por cuenta ajena carezcan de una jornada laboral determinada. Sin embargo, como hemos podido observar anteriormente, casi dos tercios teletrabajan alguna vez fuera de su horario habitual, es más, cerca de una quinta parte lo hace habitualmente. Para profundizar en esta cuestión, queremos comprender con qué frecuencia los encuestados realizan o son objeto de determinadas actividades de carácter laboral fuera de su jornada de trabajo.

6.10.1 Recepción de correos electrónicos

Dentro de las actividades que interrumpen el descanso fuera de la jornada laboral y no permiten desconectar efectivamente del trabajo está la **recepción de correos electrónicos de trabajo**.



La mitad de las personas encuestadas (51%) dice recibir con cierta frecuencia correos electrónicos de trabajo fuera de su jornada, un porcentaje que apenas ha variado respecto del año pasado, cuando algo más de la mitad decían recibirlos (56,2%).

Esta realidad no parece diferir respecto del tamaño del hogar o del nivel educativo, pero presenta diferencias relativas a la edad y al género. Así, son los hombres y los mayores de 36 años quienes más afirman recibir correos fuera de su jornada (57,6% y 57,5% respectivamente), mientras las mujeres y los menores de 36 años dicen recibirlos en menor medida (43,3% y 37,8%).

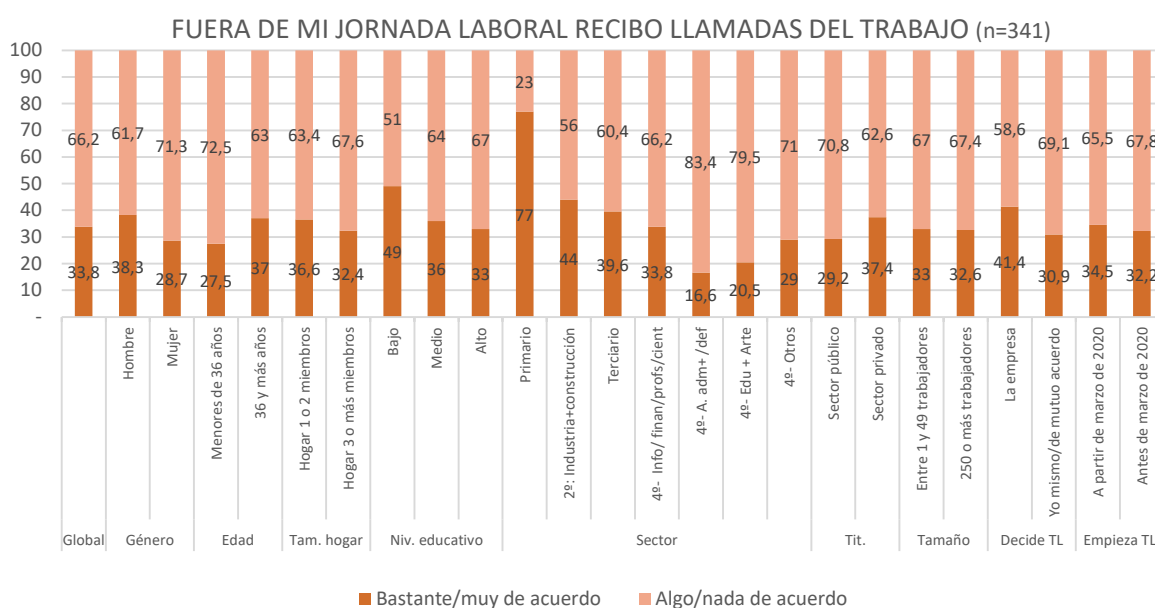
Respecto a los sectores de actividad, casi todos se mantienen cercanos a la media, salvo en sector de administración y defensa, donde esta práctica resulta significativamente menos habitual, ya que sólo el 32,1% dice estar bastante o muy de acuerdo con la afirmación de que reciben correos electrónicos de trabajo fuera de su jornada. Así mismo, con relación a la titularidad de la empresa podemos observar, comparando con los datos del año anterior, como mientras en la empresa privada esta práctica ha descendido ligeramente (56% en 2022, 50,4% para este año), en la empresa pública se mantiene esta práctica con la misma incidencia (57,1% en 2022, 57,8% para este año).

Por último, también encontramos diferencias significativas atendiendo al momento de inicio del teletrabajo. Quienes comenzaron a teletrabajar antes de marzo de 2022 acusan

recibir más correos fuera de su jornada que quienes comenzaron con posterioridad (60,6% frente al 47%).

6.10.2 Recepción de llamadas de trabajo

A parte de los correos electrónicos, la **recepción de llamadas de trabajo** fuera de la jornada también puede suponer un impedimento para poder separar el tiempo de actividad laboral del tiempo personal.



En este caso es menor el porcentaje de encuestados que dicen estar bastante o muy de acuerdo con que reciben llamadas de trabajo fuera de su jornada, concretamente uno de cada tres (33,8%) responde de esta forma. Nuevamente el porcentaje apenas ha variado respecto del año anterior (35,2% en 2022).

Separando las respuestas de acuerdo con los diferentes grupos demográficos, vemos diferencias tanto por género como por edad. En este caso, los hombres y los mayores de 36 años vuelven a responder estar muy o bastante de acuerdo con la pregunta en mayor medida que las mujeres y los jóvenes, concretamente el 38,3% de los hombres frente al 28,7% de las mujeres y el 37% de los mayores de 36 años frente al 27,5% de los jóvenes.

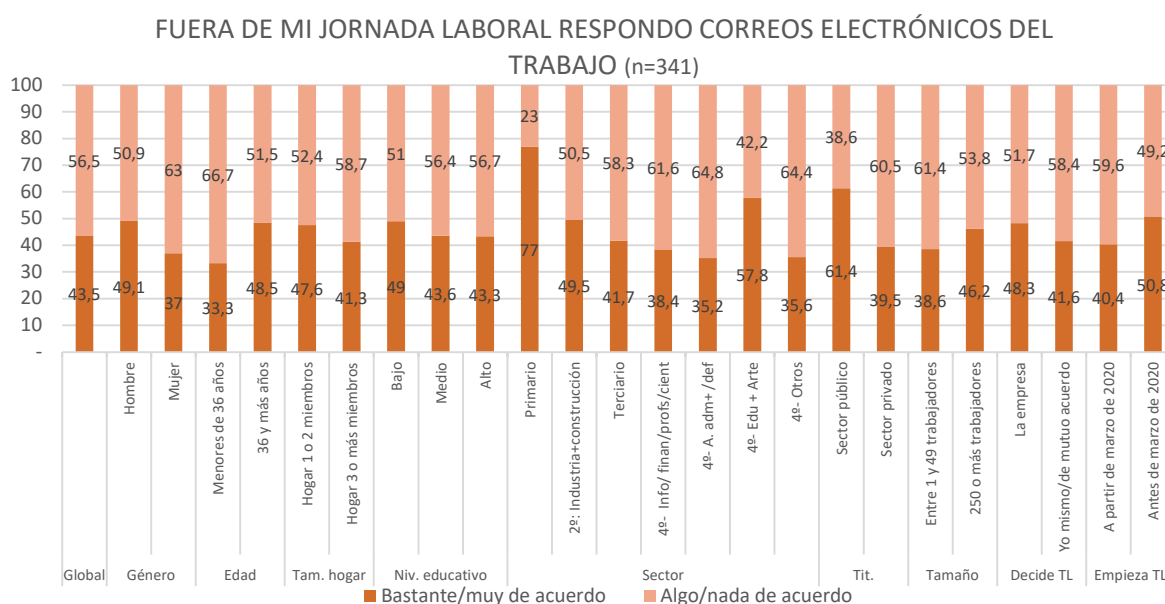
Por sectores, tanto el sector de administración y defensa como el de educación y arte se encuentran significativamente menos afectados por esta práctica (16,6% y 20,5% respectivamente), mientras que donde más se da esta cuestión es en el sector terciario (39,6%) y secundario (44%). En lo que respecta a la titularidad, en este caso sucede lo contrario que con los correos electrónicos, pues resulta significativamente más común

recibir llamadas de trabajo fuera de la jornada en el sector privado (37,4%) que en el público (29,2%).

Por último, el resto de variables no parecen incidir en esta cuestión, salvo quien toma la decisión por el teletrabajo, pues las personas que teletrabajan por voluntad propia o de mutuo acuerdo dicen recibir llamadas fuera de su jornada en un 30,9%, mientras que quienes lo hacen por imposición de la empresa dicen recibirlas en un 41,4%.

6.10.3 Respuesta de correos electrónicos

Más allá de la mera recepción de correos y llamadas es interesante conocer si los trabajadores **dedican tiempo fuera de su jornada a responder correos electrónicos** o atender llamadas telefónicas de trabajo.



Respecto a lo primero, el 43,5% de quienes teletrabajan dedican parte de su tiempo personal a responder correos electrónicos de trabajo fuera de su jornada. Como ocurriera con la recepción de correos electrónicos vuelven a repetirse las mismas pautas y diferencias respecto de los datos del año anterior. Así, si bien sigue siendo un alto porcentaje, existe una ligera mejoría (en 2022 decían responder correos el 50,2%).

Como ocurriera en las cuestiones anteriores, también los hombres y los mayores de 36 años son quienes más habitualmente responden correos de trabajo fuera de su horario (49,1% y 48,5%), frente a las mujeres y los menores de 36 años (37% y 33,3%). Sin grandes diferencias relativas al nivel educativo o el tamaño del hogar.

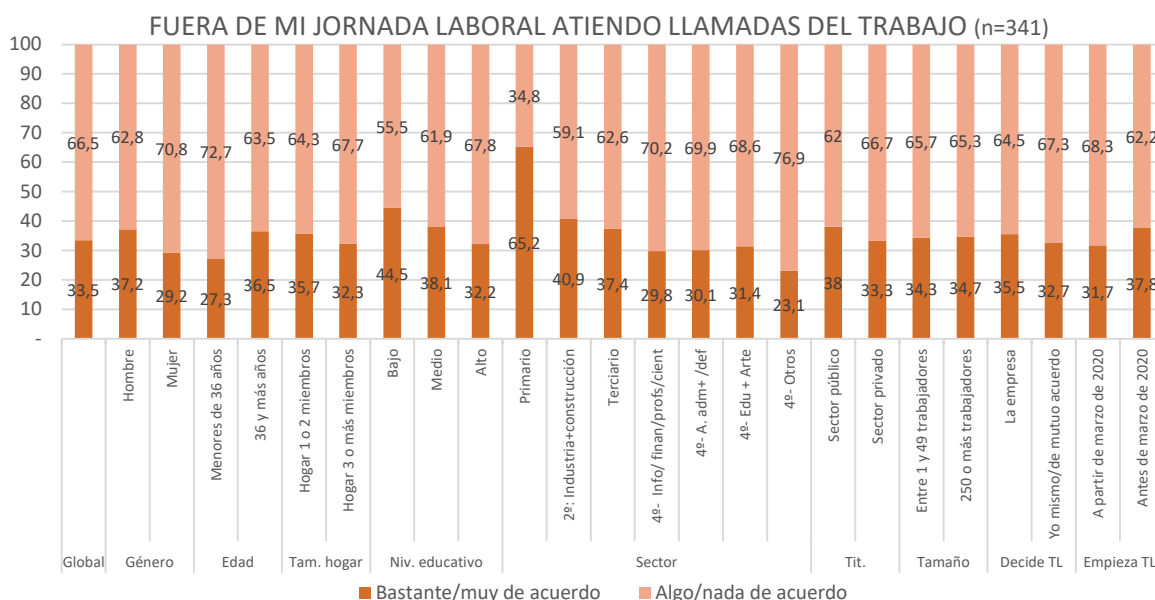
Por sectores de actividad destaca que quienes trabajan en arte y educación y en el sector secundario suelen responder correos por encima de la media (57,8% y 49,5%). Si

atendemos a la titularidad vemos como los teletrabajadores del sector público que responden correos fuera de su jornada son una gran mayoría, incluso mayor que el año pasado (61,4% este año, 56,7% el año pasado) algo que contrasta considerablemente con la empresa privada (39,5%).

Por último, parece que el momento de inicio en el teletrabajo también incide en esta cuestión, pues mientras la mitad (50,8%) de quienes empezaron a teletrabajar antes de marzo de 2020 contestan correos fuera de su jornada, entre quienes empezaron después lo hacen dos de cada cinco (40,4%).

6.10.4 Atención a llamadas de trabajo

Del mismo modo, también hemos querido conocer en qué medida quienes **teletrabajan** atienden llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.



En este caso las respuestas son muy similares a las obtenidas respecto a la recepción de llamadas de trabajo extemporáneas. Así, un 33,5% atiende llamadas de trabajo fuera de su jornada, dato que apenas ha variado respecto del año anterior (35,6%). Es decir, aunque una mayoría (66,5%) no dedica parte de su tiempo fuera del trabajo a contestar o realizar llamadas relacionadas con este, un tercio sí lo hace, lo que sigue suponiendo una cantidad considerable.

También en este caso los hombres y los mayores de 36 años suelen atender este tipo de llamadas en mayor medida que las mujeres y los jóvenes (37,2% frente a 29,2% y 36,5% frente a 27,3% respectivamente).

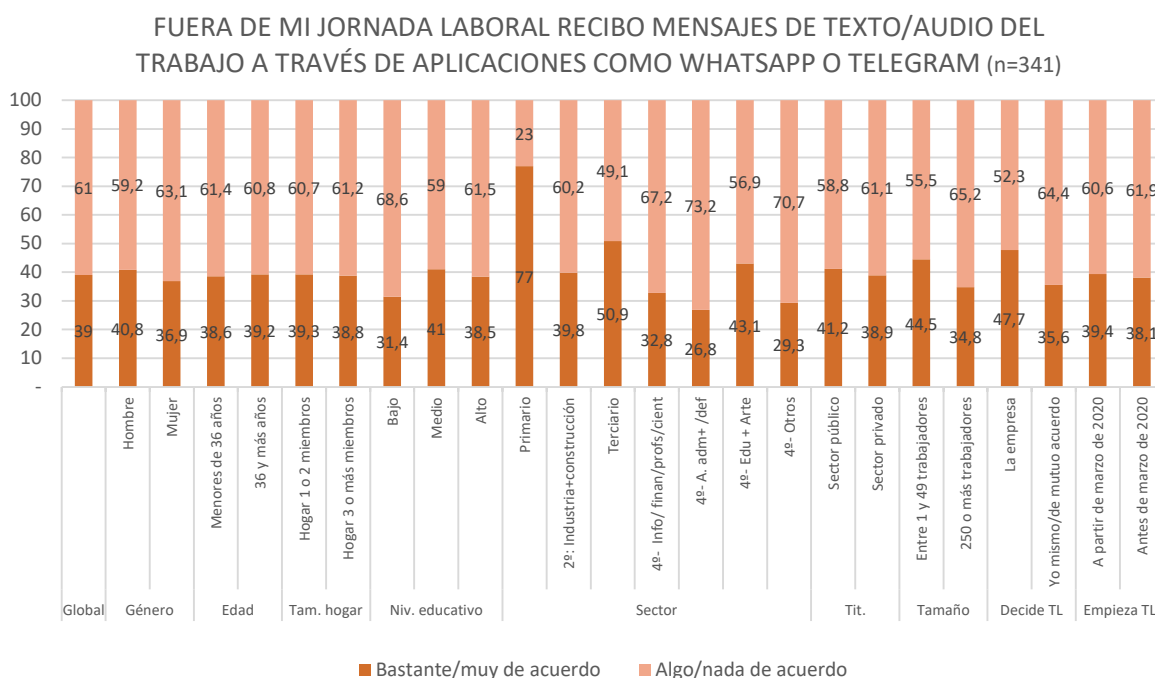
Entre los diferentes sectores de actividad, las personas que teletrabajan en el sector secundario y el terciario suelen ser quienes más suelen atender llamadas fuera de su horario (40,9% y 37,4%), por el contrario, quienes trabajan en el cuarto sector en actividades diferentes a las especificadas en este estudio lo hacen en menor medida (23,1%).

Nuevamente es más habitual no respetar el horario de trabajo en el sector público que en el privado, aunque en este caso no hay una diferencia tan reseñable como en las anteriores cuestiones (38% del sector público frente al 33,3% del privado).

Por último, es más habitual atender llamadas extemporáneas entre quienes comenzaron a teletrabajar antes de marzo de 2020 que entre quienes lo hicieron después (37,8% frente al 31,7%).

6.10.5 Recepción de mensajes de texto

Más allá de las tradicionales llamadas telefónicas o correos electrónicos, en la actualidad existen vías de comunicación que, si bien comenzaron teniendo un carácter más informal, ocupan actualmente un papel relevante en las comunicaciones de trabajo. Nos referimos a las aplicaciones de mensajería instantánea como *WhatsApp* o *Telegram*. Es por ello por lo que para completar esta sección hemos preguntado a los encuestados en qué medida reciben mensajes de audio o texto mediante aplicaciones de mensajería instantánea fuera de su horario laboral.



En este sentido, un 39% ha respondido estar bastante o muy de acuerdo con que reciben este tipo de mensajes, un porcentaje algo mayor al de recepción de llamadas de teléfono, pero inferior al de correos electrónicos. Sin embargo, dos aspectos destacan al relacionar esta cuestión con las anteriores y con los datos obtenidos el año pasado. La primera es la

“La recepción de mensajería instantánea fuera de la jornada habitual se mantiene e incluso aumenta levemente”

homogeneidad que observamos en esta práctica en todos los grupos demográficos, en la titularidad de la empresa o en el momento de entrada en el teletrabajo, cuestiones que antes sí presentaban ciertas variaciones. La segunda es que, si bien el porcentaje es muy similar al del

año pasado (37,9%), este resulta ser el único caso de esta sección en que el porcentaje ha aumentado en lugar de reducirse, aunque tanto en este caso como en los anteriores, la variación ha sido muy leve.

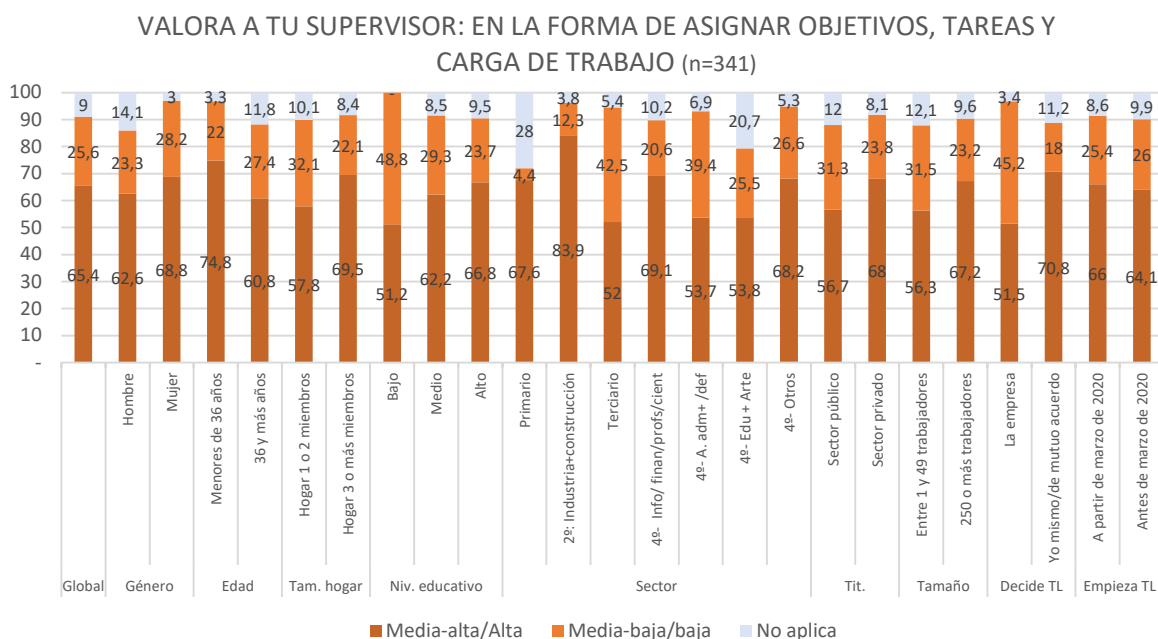
A parte de esto, si es cierto que existen diferencias en algunos sectores de actividad, según el tamaño de la empresa y según quien toma la decisión por adoptar el teletrabajo. Mientras que las actividades del cuarto sector de administración y defensa y las no especificadas (otras) presentan un menor índice con relación a esta práctica (26,8% y 29,3%), por el contrario, resulta muy extendida en el sector terciario (50,9%). También es más habitual la recepción de mensajería instantánea en la pequeña empresa que en la gran empresa (44,5% frente al 34,8%) y entre quienes dicen teletrabajar por imposición empresarial también que entre quienes dicen teletrabajar por acuerdo o por iniciativa propia (47,7% frente al 35,6%).

6.11 Supervisión

En esta sección vamos a tener en cuenta la valoración que las personas que teletrabajan por cuenta ajena hacen respecto de quienes supervisan su trabajo, en cuestiones relativas tanto al desempeño en las funciones de organización, apoyo o dirección como relativas al trato personal y evaluación del propio trabajo realizado.

6.11.1 Objetivos

Entre las tareas que desempeña un supervisor tiene especial relevancia la organización del trabajo mediante la **asignación de objetivos, tareas y cargas de trabajo** a cada empleado bajo su supervisión. Cuando estos empleados se encuentran en una modalidad de teletrabajo, es necesario tener en cuenta esta realidad a la hora de proceder a tal efecto, siendo consciente de las posibles limitaciones y fortalezas que resulten del trabajo a distancia.



En este sentido, una amplia mayoría de quienes teletrabajan valoran positivamente la forma en que sus superiores son capaces de asignar objetivos, tareas y carga de trabajo (65%), sin embargo, uno de cada cuatro tiene una valoración negativa al respecto (25,6%). Si tenemos en cuenta que a un 9% no le resulta de aplicación esta pregunta, los porcentajes relativos entre quienes sí les resulta de aplicación son del 71,87% de valoración alta o media alta y 28,13% de valoración baja o media baja. Si comparamos los datos con el año anterior, ha mejorado levemente la valoración de los supervisores en relación con esta cuestión, así, en 2022, el 60,9% valoraba positivamente a su supervisor frente al 32,1% que lo hacía negativamente, mientras que a un 7% no le era de aplicación la pregunta (porcentajes relativos del 65,48% y 34,52% respectivamente).

Cabe destacar también cómo en relación con el género esta pregunta no resulta de aplicación proporcionalmente a muchos más hombres (14,1%) que mujeres (3%), a diferencia del año pasado cuando no existía casi variación en este aspecto. Esta situación se repetirá a lo largo de toda la sección y nos indica que este año entre los hombres que teletrabajan por cuenta ajena es más común no responder ante un supervisor que entre las mujeres, que sí cuentan con esta figura en mayor medida. Por su parte, en la valoración relativa que cada género hace hay una tendencia entre los hombres a valorar más positivamente a sus supervisores que entre las mujeres (76,43% frente a 70,92%).

En relación con la edad de los entrevistados la diferencia es mucho más acusada. Los jóvenes tienen una mejor valoración de sus supervisores que los mayores de 36 años (74,8% frente al 60,8%) si bien debe tenerse en cuenta que aquí también hay una gran diferencia en lo que respecta a quien es de aplicación la pregunta. Así, mientras que al 11,8% de los mayores no le es de aplicación esta pregunta, esto sólo sucede en el 3,3% de los jóvenes, por lo que los porcentajes relativos atenúan esta diferencia en un 77,35% y 68,93% respectivamente. También quienes residen en hogares de tres o más miembros

valoran mejor a su supervisor que quienes lo hacen en hogares más pequeños (69,5% y 57,8%).

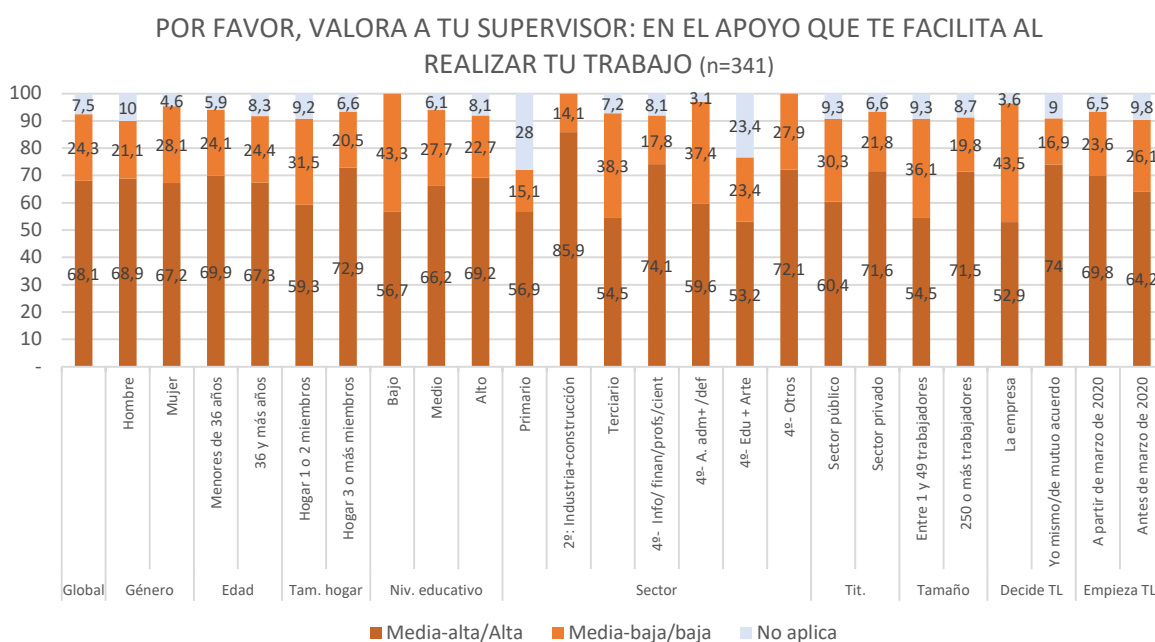
Por sectores de actividad, quienes trabajan en la industria y la construcción son quienes mejor valoran a sus superiores (83,9%), mientras que en el sector terciario y en administración y defensa encontramos los porcentajes más elevados de valoraciones negativas (42,5% y 39,4%). Cabe destacar en este aspecto como quienes teletrabajan en educación y arte son quienes más con diferencia dicen no serles de aplicación esta pregunta (20,7%).

También resulta más habitual entre quienes teletrabajan en el sector público valorar negativamente la asignación de objetivos, tareas y cargas por parte los supervisores que en el sector privado (31,3% frente al 23,8%), y lo mismo sucede entre quienes teletrabajan en pequeñas empresas y quienes lo hacen en grandes empresas (31,5% frente al 23,2%)

Por último, cuando el teletrabajo resulta de una imposición empresarial, quienes teletrabajan valoran negativamente a sus superiores en mucha mayor medida que quienes teletrabajan por propia voluntad o de mutuo acuerdo (45,2% frente al 18%).

6.11.2 Apoyo al teletrabajador

A parte de asignar tareas y organizar la carga de trabajo, los supervisores deben poder asistir a sus supervisados ofreciendo **apoyo a la persona teletrabajadora para facilitarle la realización de su trabajo**.



Las respuestas obtenidas para esta cuestión resultan muy similares a la anterior. En este caso un 68,1% (73,62% relativo) tiene una alta o media-alta valoración del apoyo prestado por su supervisor, mientras que el 24,3% (26,38% relativo) lo valora de forma baja o media-baja y a un 7,5% no le es de aplicación la pregunta. Nuevamente nos encontramos ante una mayoría de más de dos tercios (casi tres cuartos sólo entre quienes les es de aplicación la pregunta) que valora a su supervisor positivamente y cerca de una cuarta parte lo hace negativamente. Con respecto al año anterior, existe también la misma variación que la ya observada antes, es decir, una mejoría significativa en las valoraciones (60,9% positivamente, 33,1% negativamente y un 6% no aplica en 2022, 64,79% y 35,21% relativos).

En este caso, mientras que no se observan diferencias por edad, se mantienen las diferencias según el tamaño del hogar, valorando más positivamente la capacidad de apoyo del supervisor quienes residen en hogares de tres o más miembros que quienes lo hacen en hogares de uno o dos (72,9% frente a 59,3%).

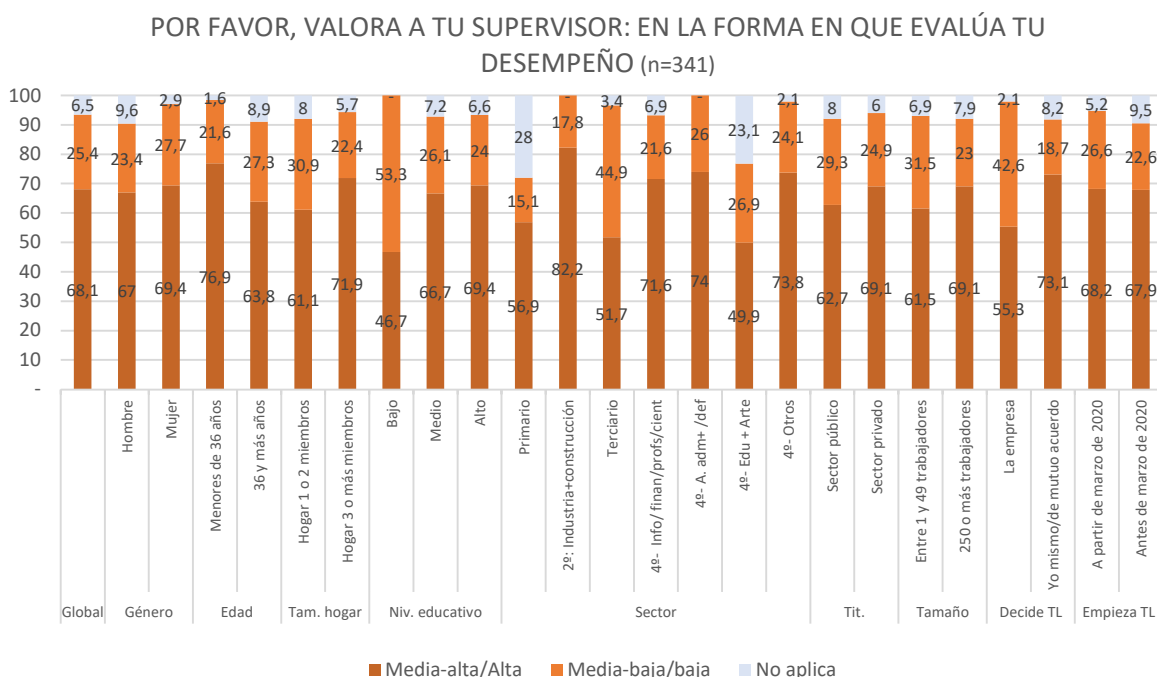
Entre los distintos sectores resulta notable como entre quienes teletrabajan dentro de la industria y la construcción, la valoración positiva del apoyo de sus supervisores asciende al 83,9%, por el contrario, desciende al 52% en el sector terciario y al 53,7% en administración y defensa. Por su parte, quienes dicen no serles de aplicación esta cuestión en el sector de la educación suponen el 23,4%.

Así mismo, las personas que teletrabajan en el sector público, en pequeñas empresas o por imposición empresarial tienden a valorar positivamente el apoyo de sus supervisores en menor medida que quienes lo hacen en el sector privado (56,7% frente al 68%), las grandes empresas (56,3% frente al 67,2%) o por propia voluntad (51,5% frente al 70,8%).

6.11.3 Evaluación del trabajo

También interesa saber cómo quienes teletrabajan valoran la **forma en que su supervisor evalúa el desempeño de su trabajo**.

En el gráfico podemos comprobar como el 68,1% (72,83% relativo) de los encuestados tiene una alta valoración de la evaluación que realiza su supervisor, mientras el 25,4% (27,17% relativo) muestra bajas valoraciones y a un 6,5% no le es de aplicación. También aquí encontramos cierta mejoría respecto del año pasado, cuando el 62,8% emitía una valoración positiva y el 29% lo hacía negativamente, con un 5,6 de personas a quienes no era de aplicación la pregunta (porcentajes relativos del 66,53% y 33,47% respectivamente).



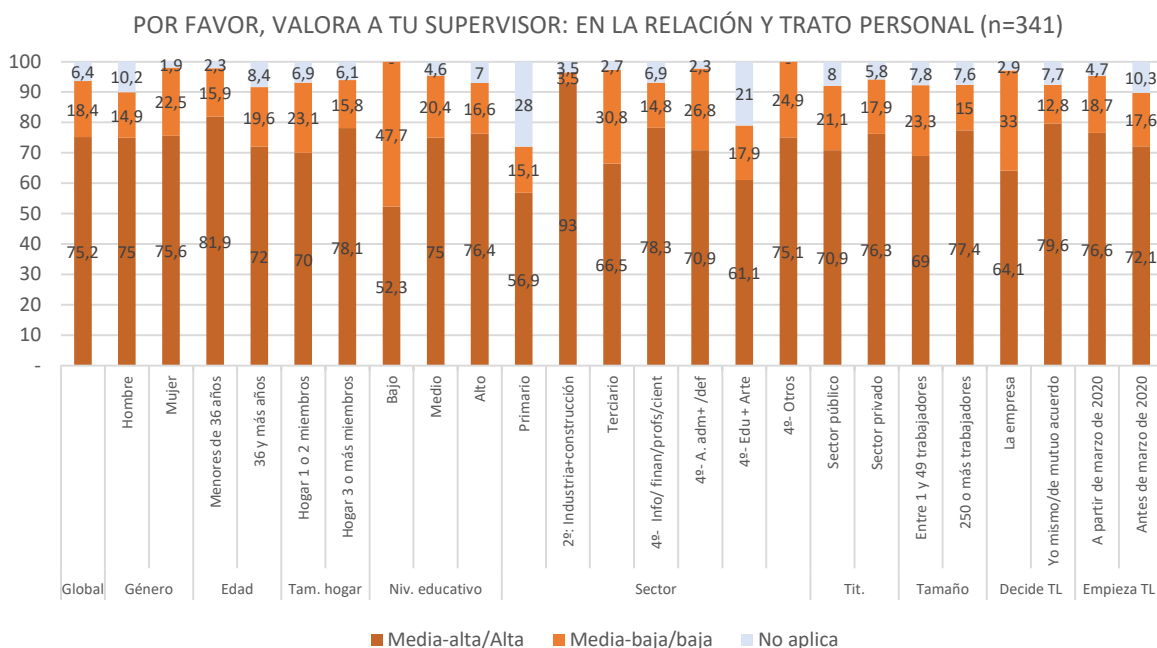
Entre los diferentes grupos demográficos, los jóvenes y quienes residen en hogares de tres o más miembros manifiestan en mayor medida mejores valoraciones que los más mayores y quienes residen en hogares más pequeños (76,6% frente a 63,8%, y 71,9 frente a 61,1%, en porcentajes relativos el 77,85% frente a 70,03% y 76,25% frente a 66,41%).

De nuevo los teletrabajadores que mejor valoración tienen de sus superiores son los de la construcción y la industria (82,2%) y los que menos los del sector terciario (51,7%) y en este caso también los del sector de educación y arte (49,9%, porcentaje relativo 64,89%) que presentan el índice más bajo de aprobación.

Por último, también encontramos diferencias significativas según quien toma la decisión de teletrabajar. Así, cuando la decisión parte del propio empleado o es de mutuo acuerdo éste tiende a valorar más positivamente las evaluaciones de sus supervisores que cuando teletrabaja por imposición empresarial (73,1% frente a 55,3%).

6.11.4 Relación y trato personal

Además de las funciones de organización y evaluación, es importante que los supervisores sepan llevar una correcta **relación y trato personal** con sus subordinados. Por esta razón hemos querido saber la valoración que los teletrabajadores por cuenta ajena hacen de las habilidades para relacionarse de sus supervisores y del trato personal recibido.



En esta ocasión, la cantidad de personas que valoran positivamente a su supervisor es sensiblemente superior a las de las preguntas anteriores y también a los datos obtenidos el año anterior. Así, tres de cada cuatro teletrabajadores (75,2%, relativo el 80,34%) por cuenta ajena valoran positivamente la relación y en trato personal recibido por parte de sus supervisores mientras que sólo un 18,4% (relativo el 19,66%) lo hacen negativamente y no les es de aplicación al 6,4% (en 2022 eran el 67,5%, el 27% y el 5,6% respectivamente, porcentajes relativos del 71,5% y 28,5%).

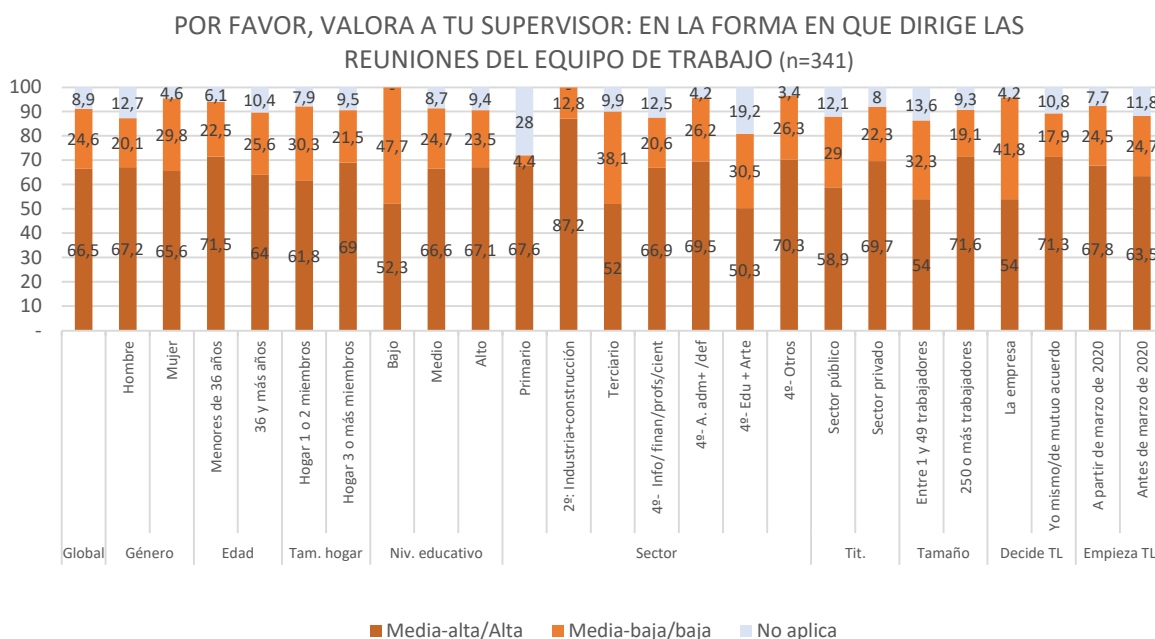
En relación con los diferentes cruces, los jóvenes y quienes viven en hogares de tres o más personas suelen valorar mejor que el resto de encuestados a sus supervisores en esta cuestión (81,9% y 78,1%).

Entre los diferentes sectores por actividad, el sector secundario muestra el mayor indicador de valoraciones positivas (93%), mientras que el menor indicador se sitúa en el sector de arte y educación (61,1%, relativo el 77,34%). Por su parte el sector terciario muestra el mayor porcentaje de valoraciones negativas (30,8%, relativo el 31,65%).

Por lo que respecta a quien toma la decisión, también esto parece influir al respecto, de forma que quienes han sido obligados por la empresa a teletrabajar guardan una peor valoración del trato con sus supervisores que quienes teletrabajan por acuerdo o motu proprio (64,4% de valoraciones positivas en el primer caso frente al 79,6% en el segundo).

6.11.5 Dirección de reuniones

Ya acabando, resulta interesante comprobar cómo quienes teletrabajan tienen una percepción mejor o peor de la forma en que sus supervisores organizan y **dirigen las reuniones de trabajo**.



Un 66,5% (relativo 73%) de los entrevistados coinciden en dar una alta o media-alta valoración a la forma en que sus supervisores dirigen las reuniones de trabajo, mientras que un 24,6% (relativo 27%) ofrecen una valoración baja o media-baja y a un 8,9% no les es de aplicación esta pregunta. Si comparamos los datos con los del año anterior vemos como las valoraciones nuevamente experimentan una mejoría también a este respecto (en 2022, 60,5% valoraban positivamente y 31,6% negativamente, mientras al 7,9% no les era de aplicación la pregunta, porcentajes relativos del 65,69% y 34,31%).

Además de esto pueden resaltarse algunas diferencias significativas con relación a los diferentes grupos y sectores. De esta forma, las mujeres valoran negativamente la dirección de las reuniones en un porcentaje superior a la media (29,8%, el 31,23% relativo), algo que también ocurre entre quienes residen en hogares de uno o dos miembros (30,3%, el 32,90% relativo).

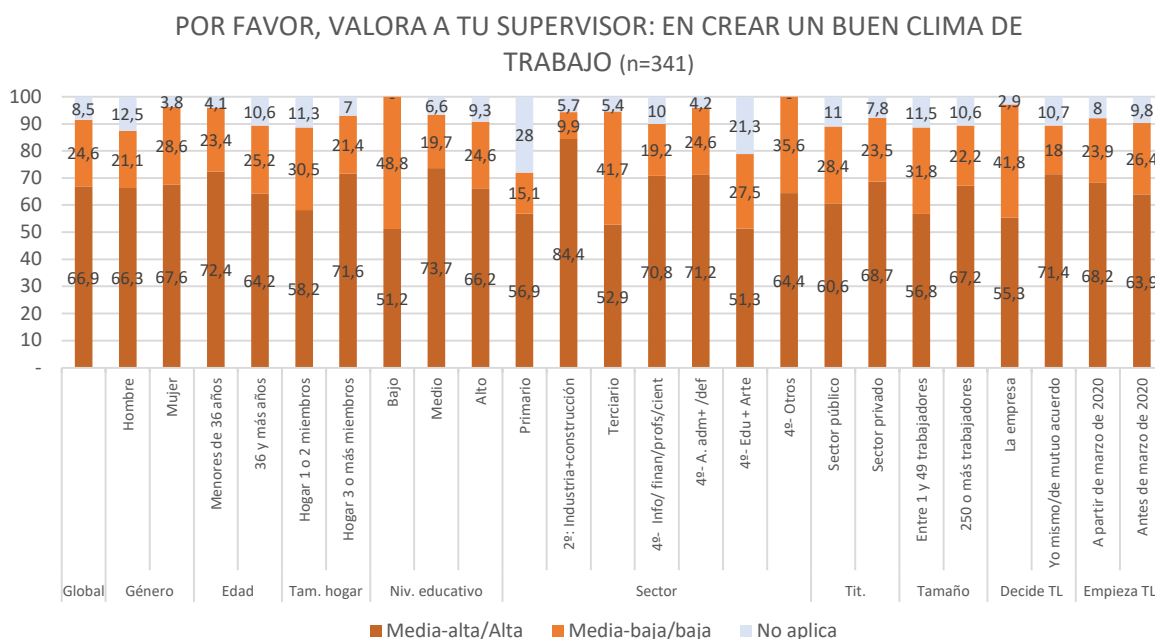
Por sectores, el sector de la construcción y la industria presenta el mayor índice de valoraciones altas o medias-altas, con un 87,2%, mientras que este tipo de valoraciones son mucho menos comunes entre quienes se dedica a actividades relacionadas con el arte y la educación (50,3%, el 62,25% relativo) y el sector terciario (52%, el 57,71%

relativo), de hecho, este último sector presenta un elevado porcentaje de valoraciones negativas (38,1%, el 42,27% relativo).

Por último, también hay diferencias entre las empresas públicas y privadas, las grandes y las pequeñas empresas y con relación a quien decide implantar el teletrabajo. En efecto, mientras en la empresa privada el 69,7% de los teletrabajadores valora positivamente la forma en que sus supervisores dirigen las reuniones de trabajo, en el sector público sólo lo hacen el 58,9%. Por su parte en las empresas grandes las valoraciones positivas alcanzan el 71,6% y las negativas el 19,1%, mientras que en las pequeñas sólo el 54% valora positivamente y un 32,3% ofrece bajas o medias-bajas valoraciones. Finalmente, quienes deciden ellos mismos teletrabajar o lo hacen de mutuo acuerdo tienen más usualmente valoraciones altas o medio-altas sobre esta cuestión que quienes teletrabajan por voluntad de la empresa (71,3% frente al 54%).

6.11.6 Creación de un buen clima de trabajo

Finalmente, en estrecha relación con las dos cuestiones anteriores, queda la capacidad del supervisor para **crear un buen clima de trabajo** donde se desarrolle correctamente la actividad laboral.



Dos de cada tres personas que teletrabajan por cuenta ajena (66,9%, el 73,11% relativo) valora la capacidad de su superior para crear un buen clima de trabajo como alta o media alta, mientras que una de cada cuatro piensa que esta es baja o media baja (24,6%, el 26,89% relativo) y el 8,5% dice no serles de aplicación esta cuestión. Con respecto al año

pasado, no puede decirse que exista una mejora apreciable de la situación, ya que apenas han variado los datos (en 2022, el 65,1% valoraba positivamente, el 28,5% negativamente y no se aplicaba al 6,4%, porcentajes relativos del 69,55% y 30,44%). Destaca sin embargo este año como las mujeres ofrecen valoraciones positivas a esta cuestión en mayor medida que el año pasado (67,6% frente al 58,9% en 2022, relativos del 73,88% y 62,93%).

En relación con los distintos grupos, los jóvenes y los que residen en hogares de tres o más personas siguen manifestando valoraciones positivas en mayor medida que los mayores y quienes viven en hogares más pequeños (72,4% frente a 64,2% y 71,6% frente a 58,2%). En este caso además sí observamos cierta diferencia respecto del nivel educativo, pues quienes tienen un nivel educativo alto parecen mostrarse más críticos con la capacidad de sus supervisores de crear un buen clima que quienes tienen un nivel medio (66,2% frente a 73,7%).

Observando las respuestas según los diferentes sectores de actividad, quienes teletrabajan en la industria y la construcción son quienes más valoran la capacidad de sus superiores para crear un buen clima de trabajo como alta o medio alta en un 84,4%, por contra, quienes teletrabajan en el sector terciario y educación y arte son quienes menos lo hacen (52,9% y 51,2%, relativos 59,09% y 65,06%).

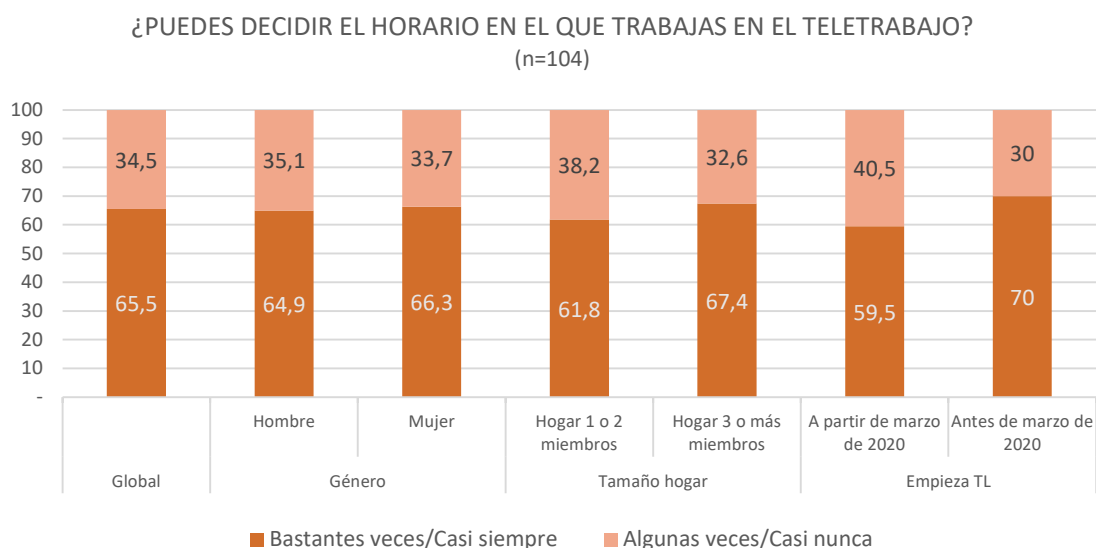
También encontramos diferencias significativas relacionadas con el tamaño de la empresa, así en las empresas pequeñas los teletrabajadores tienden a valorar peor a sus superiores en esta cuestión que en las empresas grandes (56,8% frente al 67,2%). Por último, entre quienes toman la decisión de teletrabajar ellos mismo o por mutuo acuerdo existe mayor índice de aprobación que entre quienes teletrabajan por decisión empresarial (71,4% frente al 55,3%).

6.12 Trabajo por cuenta propia y falsos autónomos

Si el anterior apartado centraba su estudio en los trabajadores por cuenta ajena, las siguientes preguntas se dirigen a aquellos que afirman teletrabajar por cuenta propia. En este caso nos interesa saber hasta qué punto se dan ciertas características propias del trabajo autónomo que, de no concurrir, podrían indicarnos situaciones fraudulentas de falsos autónomos. Dado que el trabajo a distancia se revela como una suerte de desvinculación física del empleado respecto del empleador, cabe preguntarse si esta situación puede acabar siendo utilizada precisamente para encubrir bajo la apariencia de una relación entre empresarios una auténtica relación laboral.

6.12.1 Posibilidad de decidir el horario de trabajo

Una de las características que mejor define el trabajo autónomo es precisamente la capacidad para autoorganizarse y decidir como de desarrollará el propio trabajo. En este sentido, puede ser muy ilustrativo hasta qué punto el teletrabajador autónomo es capaz de decidir su propio horario de trabajo.



En este caso podemos observar cómo, si bien la mayoría (65,5%) de los autónomos que teletrabajan pueden decidir libremente su horario de trabajo siempre o bastantes veces,

“Uno de cada tres autónomos no puede decidir su propio horario de teletrabajo”

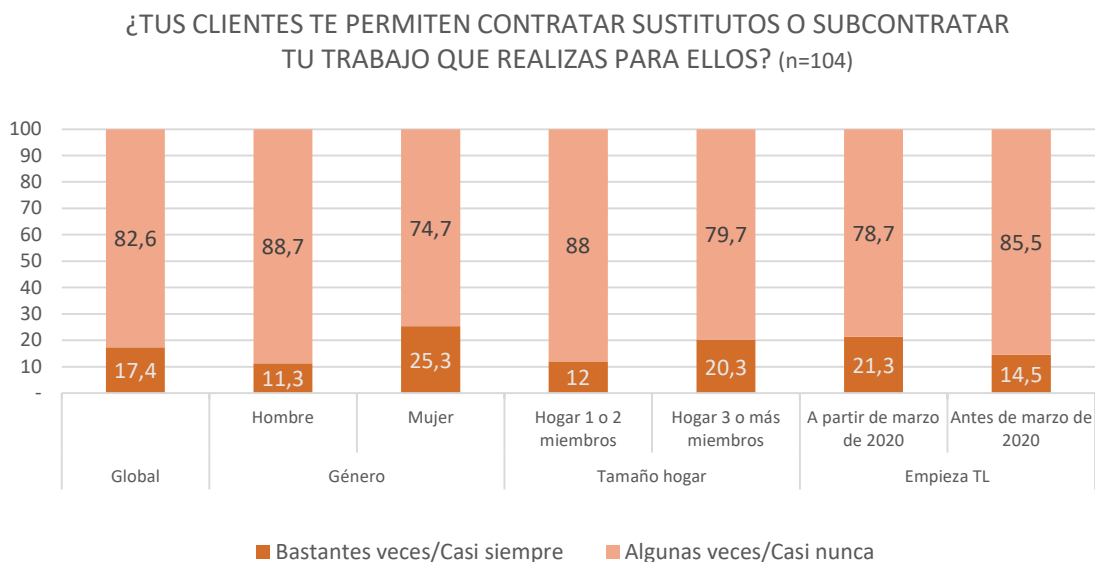
hay una importante minoría (34,5%) que sólo pueden hacerlo algunas veces o casi nunca. Si tenemos en cuenta que hablamos de trabajadores por cuenta propia, no deja de ser relevante que sólo dos de cada tres tengan cierta libertad a la hora de decidir su horario de trabajo. Comparando los datos con los obtenidos el año anterior, vemos como este año los autónomos parecen disponer de

esta libertad con mayor frecuencia que antes (en 2022 sólo el 58,6% decidía su horario), lo que indica una mejora en este aspecto.

Por lo que respecta a los diferentes cruces realizados, no parece existir grandes variaciones con diferencias significativas por género, tamaño del hogar o momento de inicio de la actividad, sin embargo, en este último caso apreciamos cómo quienes comenzaron después de marzo de 2020 manifiestan tener menor capacidad para decidir su horario que quienes lo hicieron antes (59,5% frente al 70%).

6.12.2 Los clientes determinan la posibilidad de subcontratar o de sustitución

Otra característica que nos informa de que nos encontramos ante un verdadero trabajador por cuenta propia es si tiene la posibilidad de **contratar substitutos o subcontratar el trabajo** que realiza o por el contrario si su cliente le impide tal extremo.



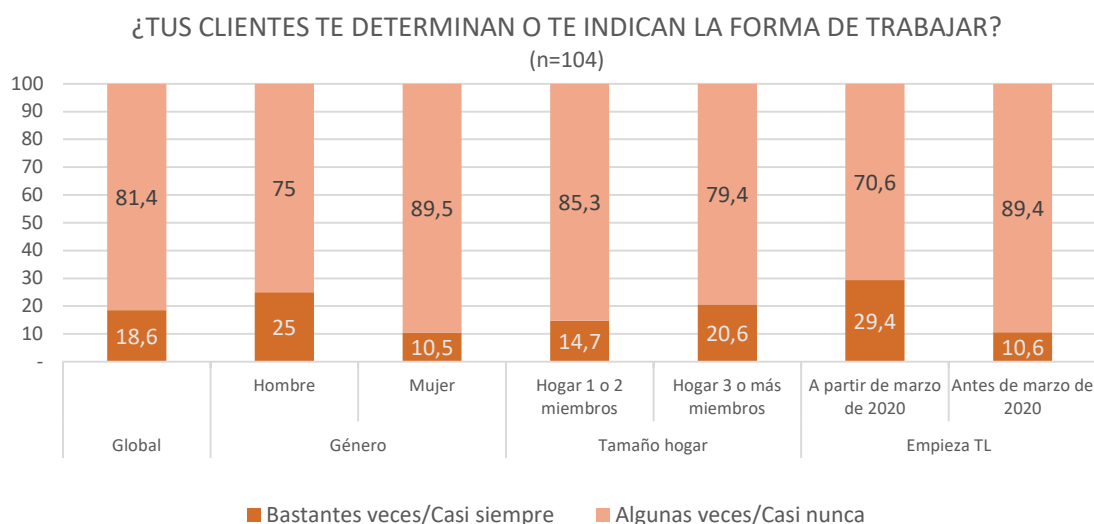
En este caso, sólo un 17,4% dice poder organizar plenamente su actividad con la posibilidad de subcontratar su actividad o contratar substitutos bastantes veces o casi siempre, por lo que en una inmensa mayoría de los casos (82,6%) es el cliente quien tiene la última palabra sobre quien debe realizar el trabajo. Esta situación se ha mantenido más o menos de la misma forma respecto del año pasado, cuando era el 16,9% quien decía poder realizar esto siempre o bastantes veces.

En este caso sí observamos cierta variación respecto de los diferentes cruces. Así, las mujeres disponen de esta posibilidad en mucha mayor medida que los hombres (25,3% frente al 11,3%) algo que no era observado el año anterior cuando de hecho los hombres podía subcontratar en mayor medida que las mujeres (en 2022 el 19% de los hombres frente al 14,1% de las mujeres).

También el tamaño del hogar y el momento de inicio del teletrabajo parece incidir en la respuesta. De esta forma los teletrabajadores autónomos que viven en hogares de tres o más miembros dicen poder realizar el trabajo mediante otras personas en un 20,3% de los casos frente al 12% de quienes viven en hogares de uno o dos miembros, y entre quienes empezaron a partir de marzo de 2020 es también más habitual que entre quienes empezaron antes de esa fecha (21,3% frente al 14,5%)

6.12.3 Los clientes determinan la forma de desempeñar el trabajo

Además de cuándo y quién realizará el trabajo, un trabajador por cuenta propia debe ser capaz de decidir cómo se realizará el trabajo. Por ello nos interesa saber si existe algún impedimento a la hora de determinar cómo trabajar o si **la forma de trabajar viene indicada por el cliente**.

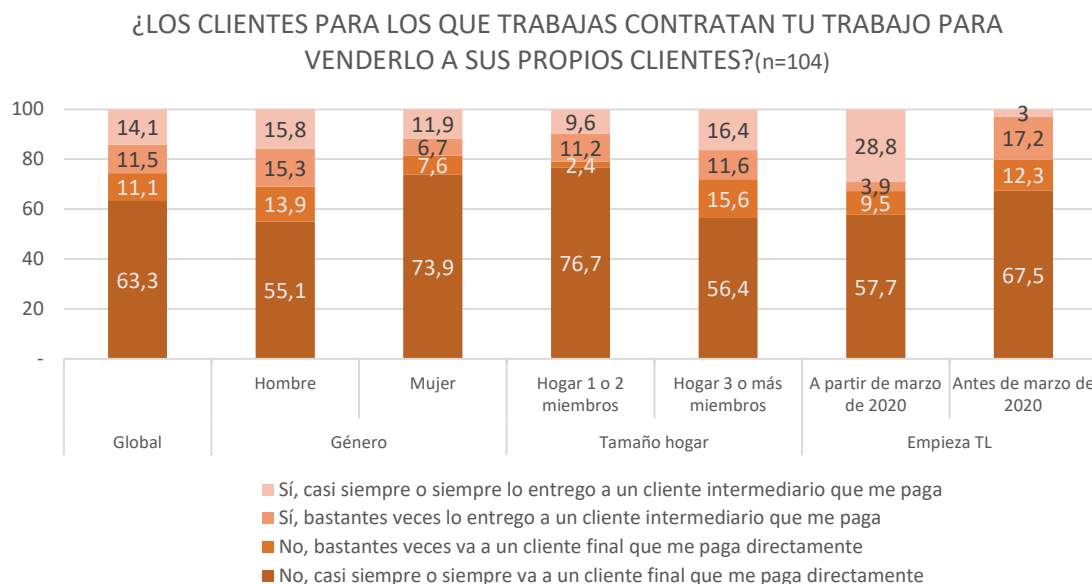


A diferencia del caso anterior, aquí la gran mayoría (81,4%) tiene libertad en este sentido, y los clientes imponen la forma de teletrabajar sólo en el 18,6% de los casos. Aunque este porcentaje pueda parecer bajo, supone un claro indicador de falta de autonomía, por lo que casi uno de cada cinco teletrabajadores por cuenta propia podría ser un falso autónomo. Además, en relación al año anterior se observa cómo la situación ha empeorado con relación al año anterior, dado que en 2022 sólo el 11% afirmaba que casi siempre o bastantes veces su forma de trabajar venía determinada por el cliente.

Por lo que respecta a los diferentes grupos, vemos como en el caso de los hombres, normalmente a uno de cada cuatro (25%) le viene impuesta la forma de trabajar por parte su cliente, mientras que en el caso de las mujeres esto resulta para una de cada diez (10,5%). También quienes forman hogares de tres o más miembros acusa que esto les es más habitual que quienes forman hogares más pequeños (20,6% frente al 14,7%). Sin embargo, la mayor diferencia la observamos con relación al momento de inicio del teletrabajo. En este sentido, un 29,4% de quienes comenzaron a teletrabajar como autónomos después de marzo de 2020 no pueden determinar ellos mismos la forma en la que desarrollarán su trabajo, mientras que esto sólo sucede en el 10,6% de los que empezaron a teletrabajar antes.

6.12.4 Los clientes contratan el trabajo para venderlo a otros clientes

Siguiendo en esta línea, también nos interesa **saber si los clientes** de quienes teletrabajan por cuenta propia **contratan sus servicios para ellos mismos o para venderlos** a sus propios clientes.

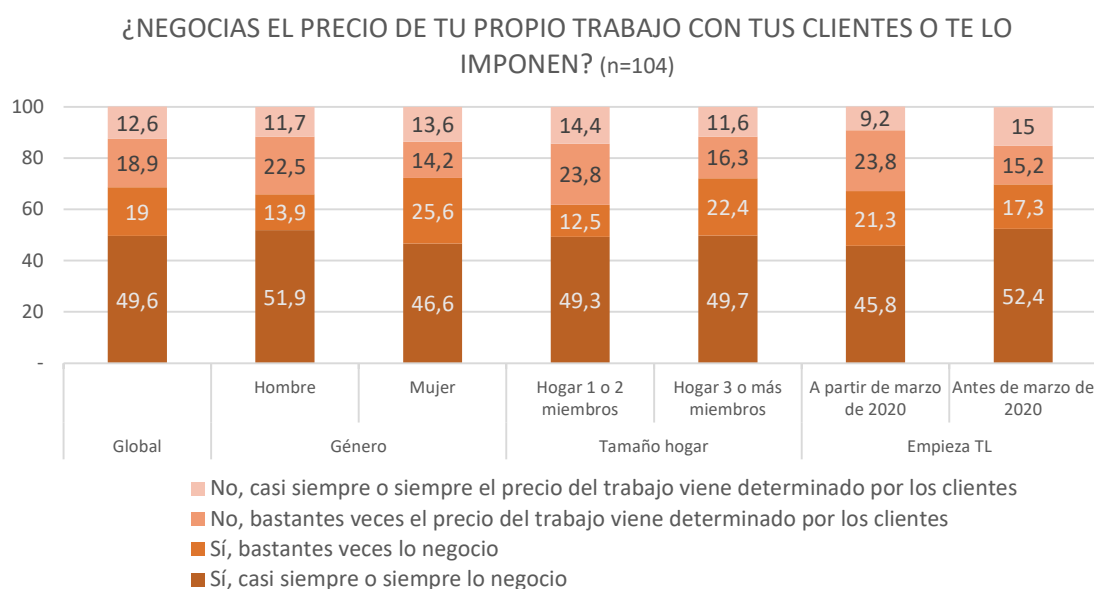


La norma general suele ser que los clientes que contratan con los teletrabajadores autónomos lo hacen como clientes finalistas (74,4%). En efecto, en un 63,3% esto ocurre siempre o casi siempre y en un 11,1% bastantes veces. Por el contrario, suele ser habitual que el cliente final no sea quien contrata y paga el servicio al teletrabajador por cuenta propia una de cada cuatro veces (25,6%), un 11,5% sucede bastantes veces y en un 14,1% sucede siempre o casi siempre. Este año con respecto al anterior, resulta más habitual que quien contrata sea efectivamente el destinatario del servicio, aunque la situación apenas ha variado, ya que el año pasado el 71,3% respondía en este sentido mientras en el 29,7% de los casos el cliente actuaba como un intermediario.

Observado la situación mediante los datos cruzados, vemos como en el caso de los hombres resulta más habitual teletrabajar para un intermediario que en el caso de las mujeres (31,1% frente al 18,6), también entre quienes residen en hogares de tres o más miembros respecto de quienes lo hacen en hogares más pequeños (28% frente al 20,8%). Por último, destaca como quienes comenzaron a partir de 2020 responden que siempre o casi siempre teletrabajan para un intermediario en un 28,8%, aunque en este último caso, el reducido tamaño de la muestra obliga a ser cautos con los resultados obtenidos.

6.12.5 Capacidad de negociación sobre el predio final

Por último, un claro indicio de la capacidad de autonomía de los trabajadores por cuenta propia es la **posibilidad de negociar con el cliente final el precio del propio trabajo**. Cuando dicho precio viene impuesto por el cliente nos encontramos ante un claro indicio de laboralidad.



Como podemos observar en el gráfico de respuestas, un 68,6% afirman que lo más habitual es poder negociar el precio de su trabajo, casi la mitad (49,6%) puede hacerlo siempre o casi siempre mientras que un 19% lo hace bastantes veces. Esto supone un 31,5% de personas que teletrabajan por cuenta propia ven muy limitada la posibilidad de influir en el precio de su propio trabajo, de hecho, un 12,6% dice que siempre o casi siempre el precio viene determinado por el cliente y el 18,9% dice que esto ocurre bastantes veces. Si comparamos los datos con los del año pasado, vemos como este año quienes dicen ser autónomos en un contexto de teletrabajo han perdido capacidad de decisión sobre el precio de sus servicios. En efecto, mientras el año pasado eran el 25,5% quienes habitualmente no podían negociar el precio, este año ha aumentado al 31,5%. Cabe apuntar también, en comparación con el año anterior, que este año entre quienes dicen poder negociar siempre el precio ha aumentado el porcentaje (40,6% en 2022, 49,6 este año) y también se ha reducido el de quienes dicen no poder negociar nunca (15,3% en 2022, 12,6% este año). De todas formas, que casi la tercera parte de los autónomos que teletrabajan no pueda habitualmente negociar el precio de su propio trabajo es algo reseñable que podría estar indicándonos situaciones de fraude.

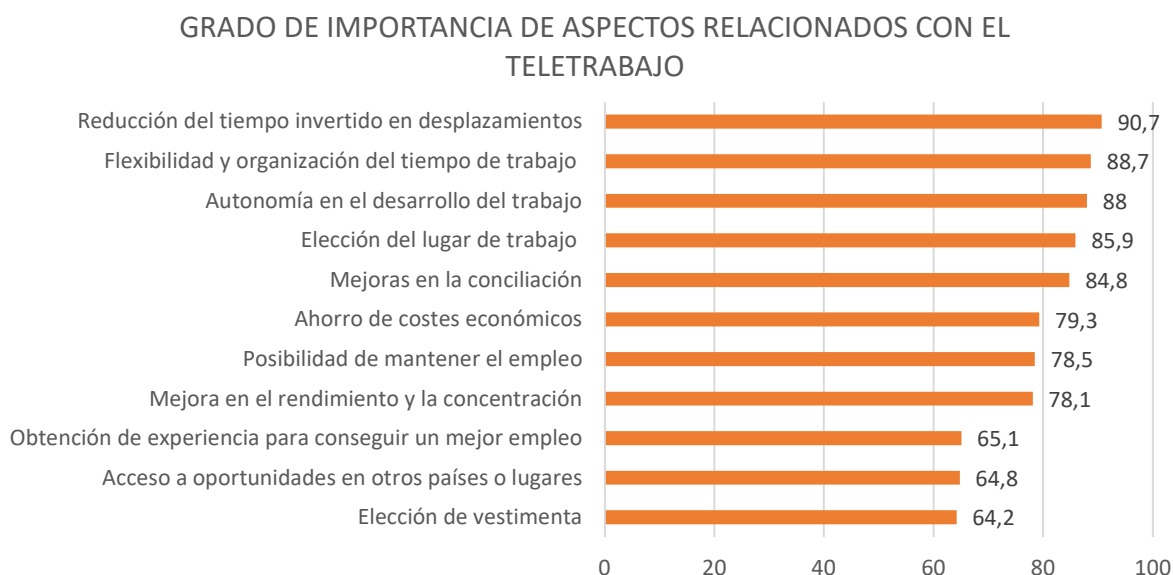
“Menos de la mitad son capaces de negociar siempre el precio de su trabajo”

Con relación a los distintos cruces del estudio no encontramos diferencias significativas estadísticamente. No obstante, podemos apuntar que las mujeres pueden negociar el precio de sus servicios más habitualmente que los hombres (72,2% frente a 65,5%) aunque cuando ellos pueden, la frecuencia con que lo hacen siempre o casi siempre es mayor (51,9% frente a 46,6%). También que entre los teletrabajadores autónomos que viven en hogares de tres o más miembros existe mayor capacidad de negociación que entre los que viven en hogares de uno o dos miembros (72,1% frente a 61,8%).

7. IMPORTANCIA DE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TELETRABAJO

Resulta de interés para comprender los comportamientos de los teletrabajadores cuales son los **aspectos que valoran positivamente y su grado de importancia**. Para ello, hemos planteado diversas cuestiones que las valoraciones sobre aspectos relacionados con esta modalidad de trabajo.

En la gráfica que se presenta a continuación hemos ordenado los once aspectos planteados en función con el porcentaje de teletrabajadores que valoran positivamente cada una de esas características. En primer lugar, se sitúa la importancia de la reducción de los tiempos en desplazamientos valorada así por 9 de cada 10 teletrabajadores. Le sigue la flexibilidad que permite en la organización del tiempo de trabajo y en tercer lugar, la autonomía en el desarrollo del trabajo. La elección del lugar de trabajo y las mejoras para la conciliación entre el trabajo y la vida de familia son también aspectos valorados prácticamente por encima del 85% de los teletrabajadores.



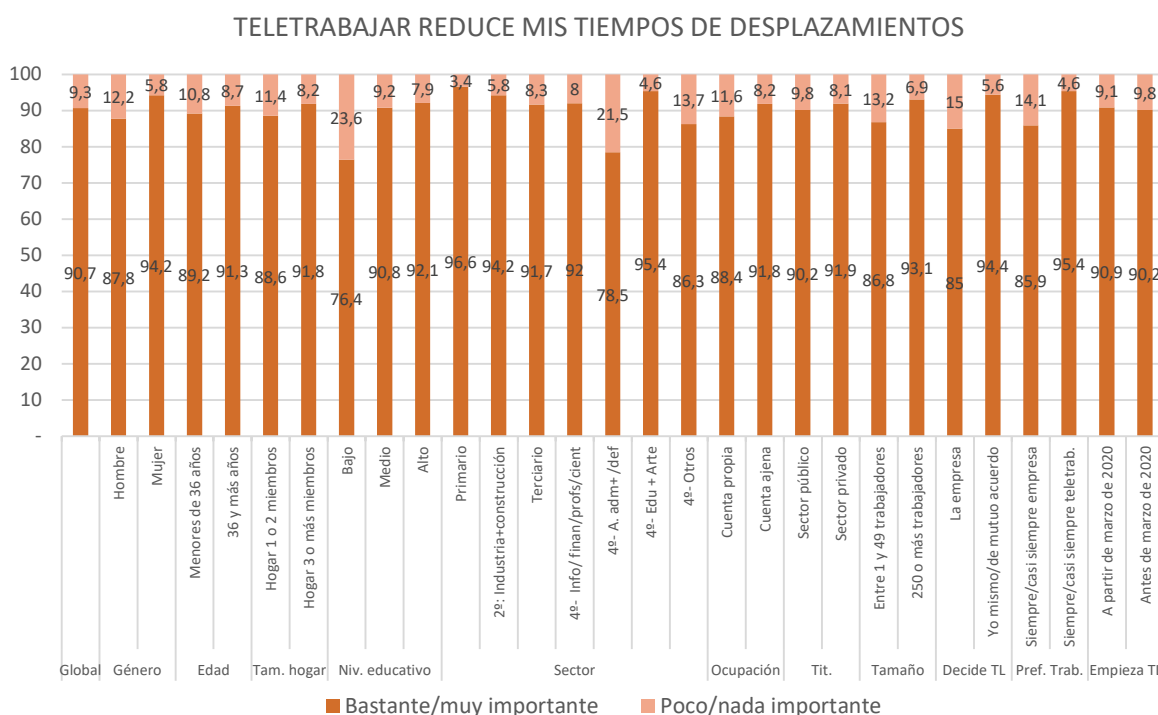
Hay tres aspectos que se valoran positivamente por casi el 80% de los teletrabajadores: el ahorro de costes económicos, la posibilidad de mantener el empleo y la mejora en el rendimiento y la concentración. Con niveles algo más bajos (en torno al 65%) se sitúan los aspectos relacionados con la obtención de experiencia para conseguir un mejor empleo, el acceso a oportunidades de trabajo en otros países o lugares y la elección de la vestimenta.

Con el fin de organizar el análisis detallado de estos resultados vamos a agrupar estas características en seis diferentes bloques: el ahorro de costes, la flexibilidad espacio-

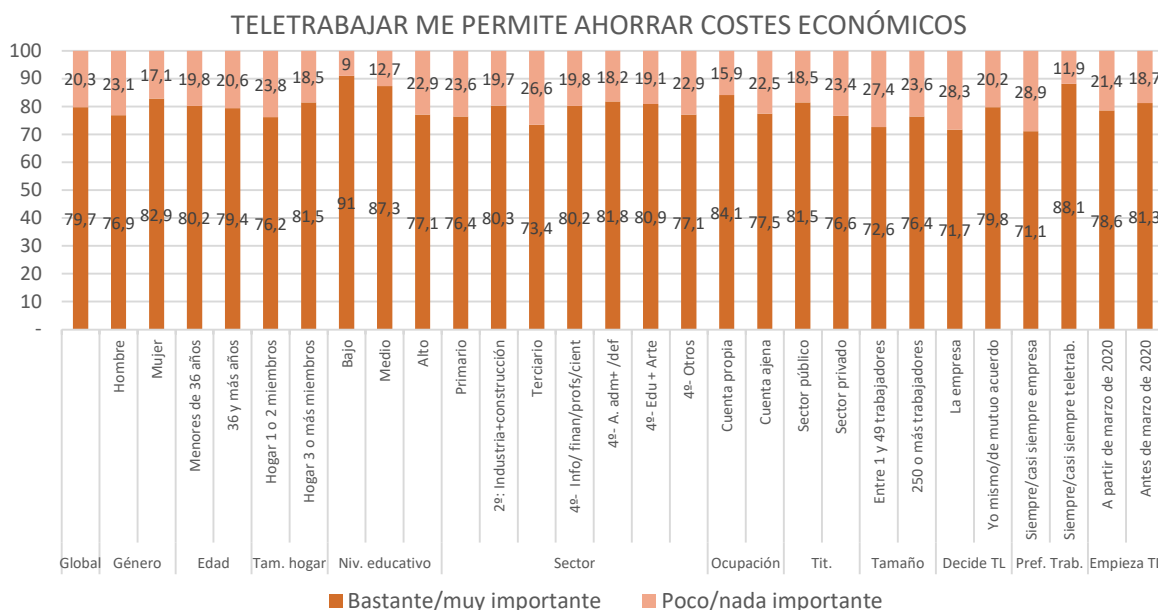
temporal, las características intrínsecas del trabajo, la conciliación trabajo-familia, las oportunidades para el trabajo o carrera y el confort.

7.1 Reducción del tiempo en desplazamientos y reducción de costes

En esta primera sección atendemos a dos aspectos importante que tiene que ver con la reducción de costes temporales y económicos. El primero (#1 del ranking), referido a la **reducción de tiempos en desplazamientos** recibe la máxima valoración de importancia por el 90,7% de los teletrabajadores. En la edición anterior este aspecto estaba también en el puesto #1 del ranking, y era valorado como importante por el 87% de los encuestados. En la presente edición, valoran significativamente más este aspecto las mujeres, quienes han decidido teletrabajar en comparación con los que lo hacen por decisión de la empresa, y quienes prefieren el teletrabajo siempre o casi siempre.



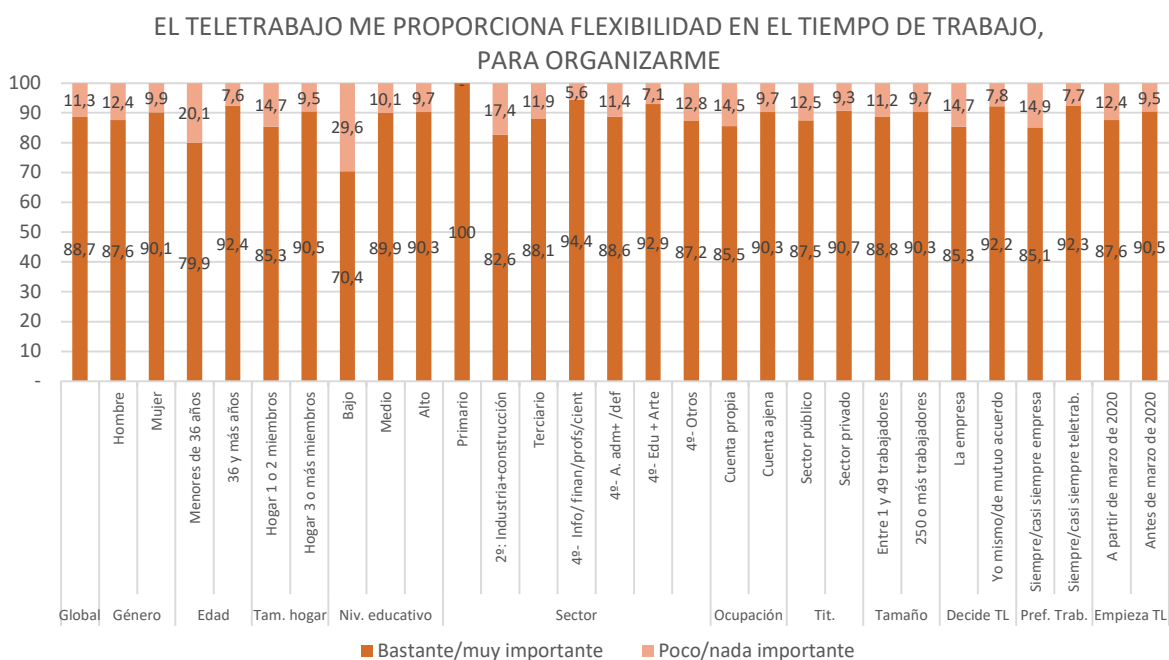
El segundo aspecto que incluimos en este bloque es el que hace referencia al **ahorro de costes económicos**. Este aspecto es importante para 8 (79,9%) de cada diez encuestados (#6 del ranking). En la edición anterior este aspecto se situó también en el #6 del ranking y fue valorado como importante por un 77,5%.



Si analizamos las diferencias por grupos, constatamos que los que tienen nivel de estudios medios valoran significativamente más que los de nivel de estudios alto; los que trabajan por cuenta propia lo valoran más que los empleados por cuenta ajena, y también lo valoran más quienes prefieren teletrabajar la mayor parte del tiempo.

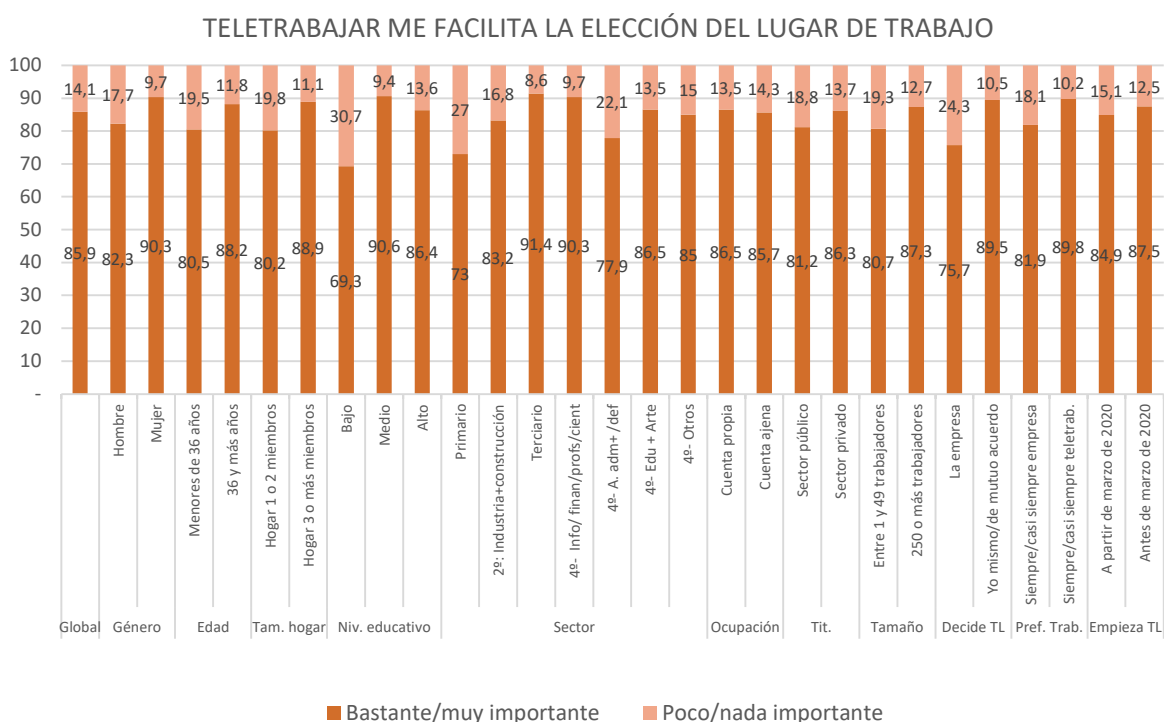
7.2 Flexibilidad espacial y temporal

Los aspectos de **flexibilidad temporal y de autonomía en la organización del trabajo** se sitúan en el segundo lugar del ranking y con un porcentaje del 88,7%.



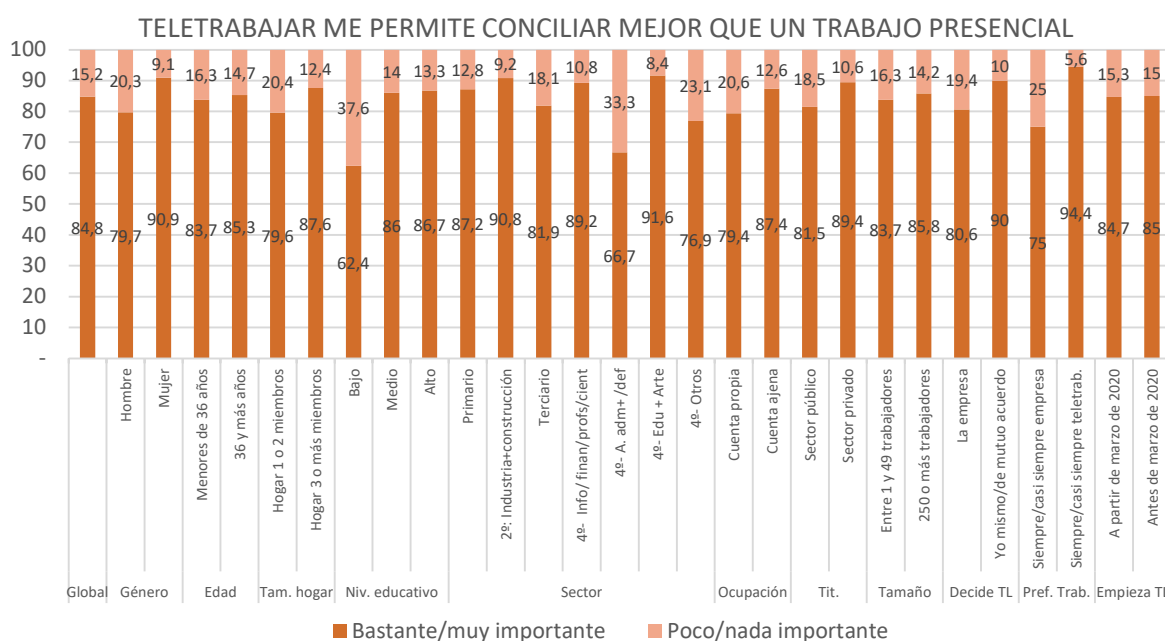
En la edición anterior las valoraciones fueron muy similares, situándose este aspecto en el tercer lugar del ranking y unas valoraciones positivas del 85,2%. Si analizamos las diferencias por grupos en la presente edición constatamos que la valoración de este aspecto tiene más prevalencia entre los mayores de 36 años, los que trabajan en el sector cuaternario avanzado (científicos, profesores, etc.), quienes trabajan por cuenta ajena, quienes han participado en la decisión de teletrabajar y quienes prefieren teletrabajar siempre o casi siempre.

Los resultados relativos a la flexibilidad en la **elección del lugar de trabajo** muestran también, una valoración ampliamente positiva (puesto en el ranking #4) con un 85,9% de encuestados que le dan importancia a este aspecto. Los datos del año anterior son similares, situando también este aspecto en el lugar #4 del ranking con un 82,5% de valoración de su importancia. Los grupos que más valoran este aspecto son las mujeres, los mayores de 36 años, los que viven en hogares de tres o más miembros, quienes han elegido el trabajo por voluntad propia y quienes prefieren trabajar la mayor parte del tiempo.



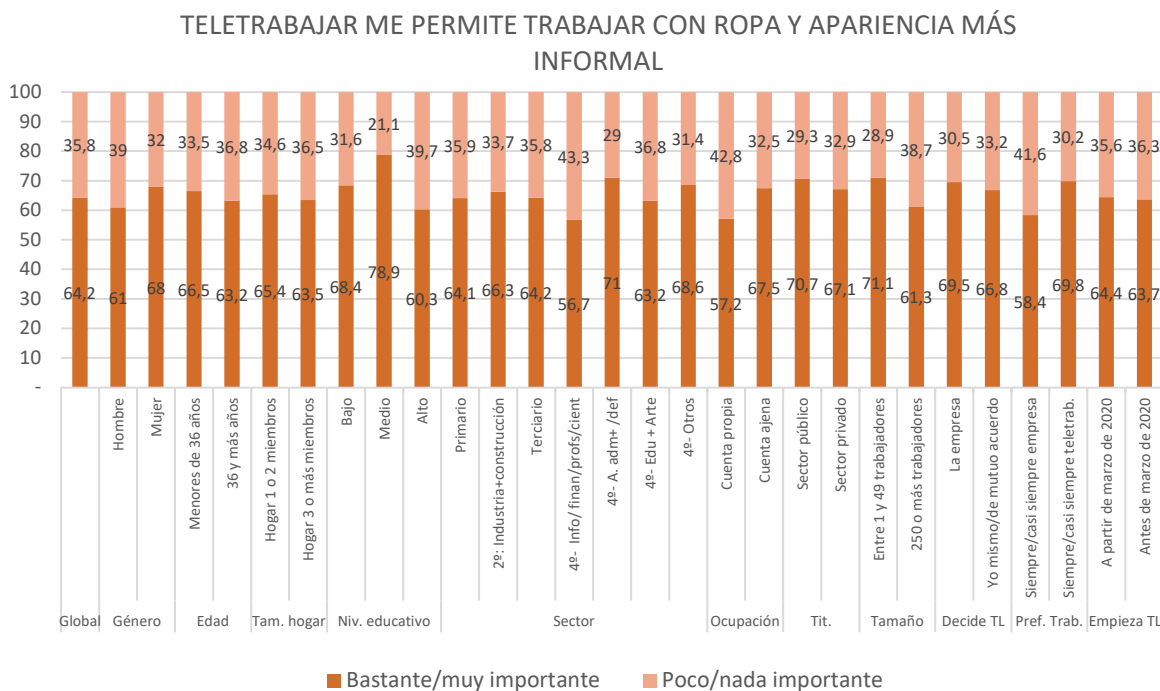
7.3. Mejoras en la conciliación

Otro aspecto importante y ampliamente valorado por quienes teletrabajan es el de las **mejoras que supone para la conciliación entre trabajo y otros ámbitos de la vida**. Este aspecto se ha situado en el lugar #5 del ranking con un porcentaje que le concede importancia del 84,8%. Este aspecto ocupó en la edición anterior el puesto #2 del ranking y obtuvo un 85,8% de valoración positiva de la importancia. En este año los grupos que mayor valor ponen en este aspecto son las mujeres, los que viven en hogares con más de tres miembros, los de nivel educativo alto, los trabajadores por cuenta ajena, quienes trabajan en el sector privado, quienes han elegido el teletrabajo por voluntad propia y quienes prefieren trabajar la mayor parte del tiempo en teletrabajo.



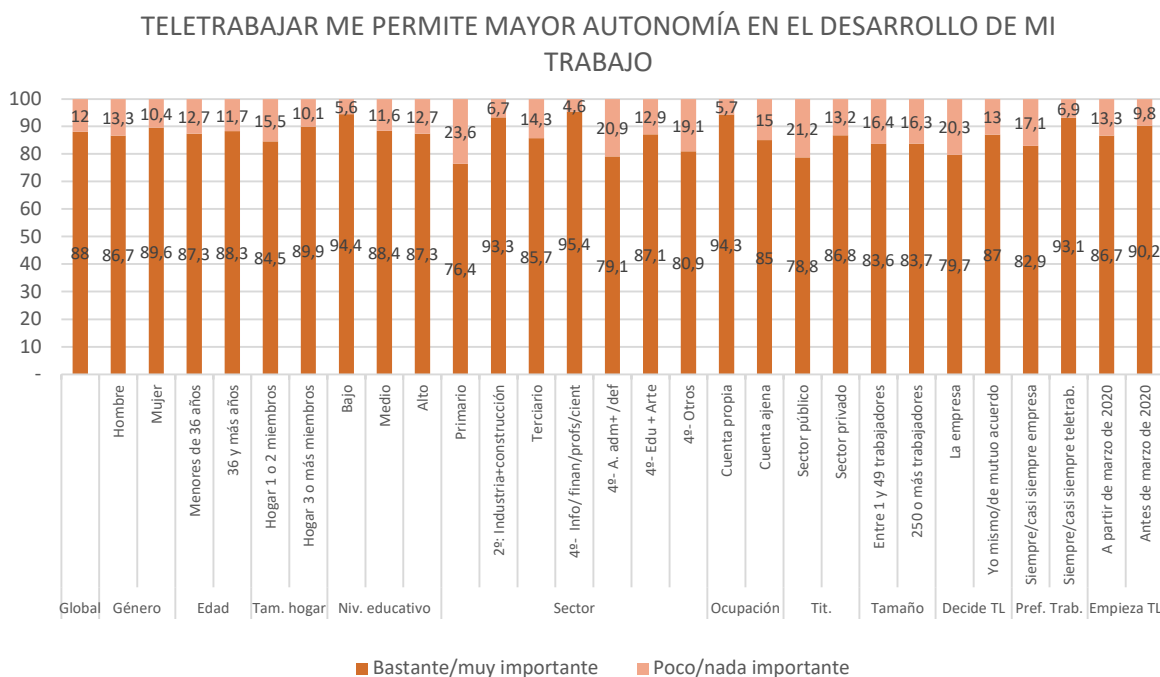
7.4 Mejora el confort: Elección de vestimenta

Se trata de un aspecto cuya importancia según los encuestados es menor en comparación a los otros aspectos señalados. De hecho, su posición en el ranking es el último lugar de las 11 características presentadas (#11). De todos modos, unos dos de cada tres encuestados lo valoran como importante (64,2%). En la edición anterior, también se situaba en los últimos lugares del ranking (#9) con un porcentaje prácticamente de encuestados que le concedían importancia (64,5%). En el presente estudio, sobresalen por la valoración de este aspecto los de nivel de estudios medio, comparado con los de nivel alto; quienes trabajan por cuenta ajena, los que han elegido voluntariamente el teletrabajo y los que prefieren practicarlo siempre o casi siempre.

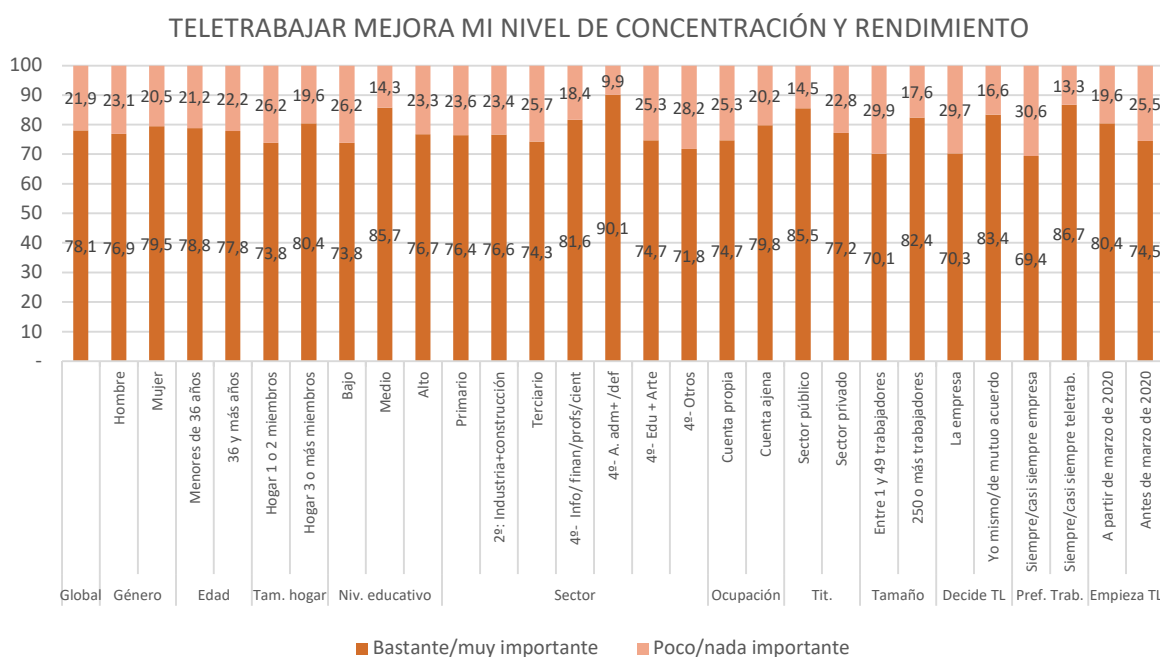


7.5 Mejora en aspectos intrínsecos del trabajo

Hemos atendido también como aspectos que puede ser valorados de forma positiva a aspectos intrínsecos de la propia actividad laboral. En concreto aquí hemos considerado dos aspectos que suelen resultar motivadores para los trabajadores: la **autonomía** y las **condiciones que facilitan la concentración** y, con ello el rendimiento.



En esta edición, la autonomía en el desarrollo y realización del trabajo es un aspecto al que los teletrabajadores le conceden mucha importancia. Se sitúa en el orden #3 del ranking y un 88% la valora como importante o muy importante. En la edición anterior esta característica se situó en el lugar #5 del ranking y fue valorada como importante por el 80,1% de los encuestados. Si analizamos los grupos en que se concentran estas valoraciones positivas vemos que sobresalen los trabajadores en sector servicios avanzado (investigadores, y profesionales de la información y las finanzas), los que trabajan por cuenta propia, los trabajadores del sector privado, los que han elegido voluntariamente el teletrabajo y los que prefieren practicarlo siempre o casi siempre.

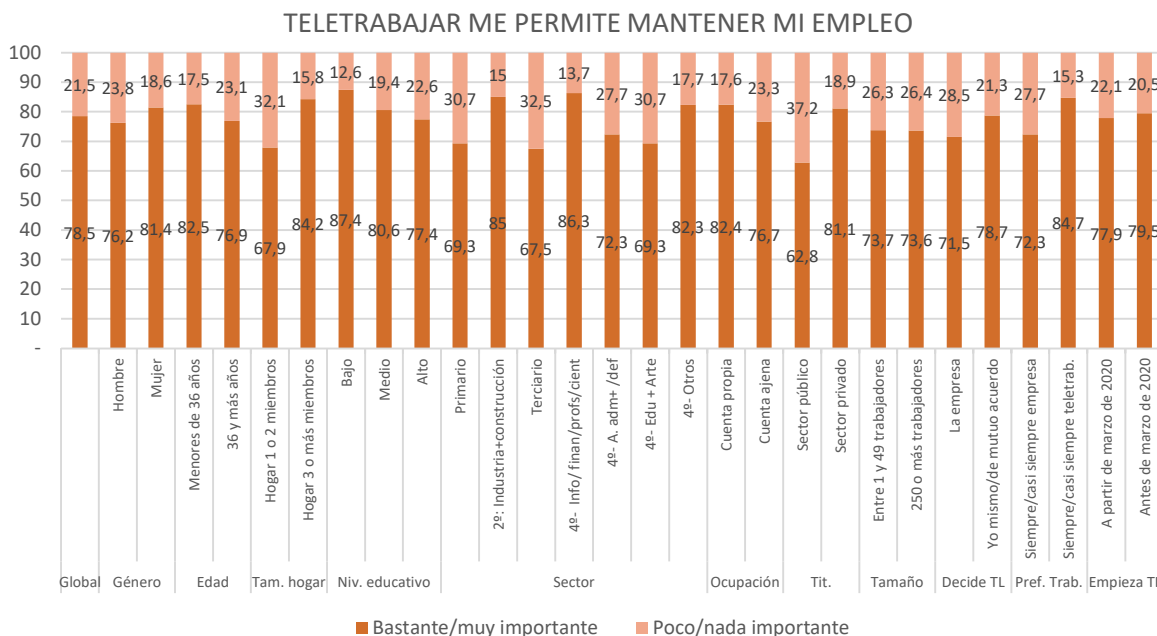


El otro aspecto intrínseco considerado, se refiere a la mejora de la concentración y con ello del rendimiento. Se sitúa en la segunda mitad en el ranking de los aspectos considerados (#8) siendo un 78,1% quienes le conceden importancia. En la edición anterior, su posición en el ranking fue similar (#7) y el porcentaje que los valora como importante se sitúa en 76,6%. Por grupos en la presente edición sobresalen en la valoración de este aspecto los que tienen nivel de estudios medio, los que trabajan en el sector servicios como administrativos, los que trabajan por cuenta ajena, en empresas grandes, los que han elegido voluntariamente el teletrabajo y los que prefieren practicarlo siempre o casi siempre.

7.6. Ofrece oportunidades para el trabajo o la propia carrera.

El teletrabajo puede crear condiciones para quienes lo practican que potencien y fortalezcan las condiciones y características del trabajo actual y/o pueden también proporcionar acceso a oportunidades de trabajo y de desarrollo de la carrera que no

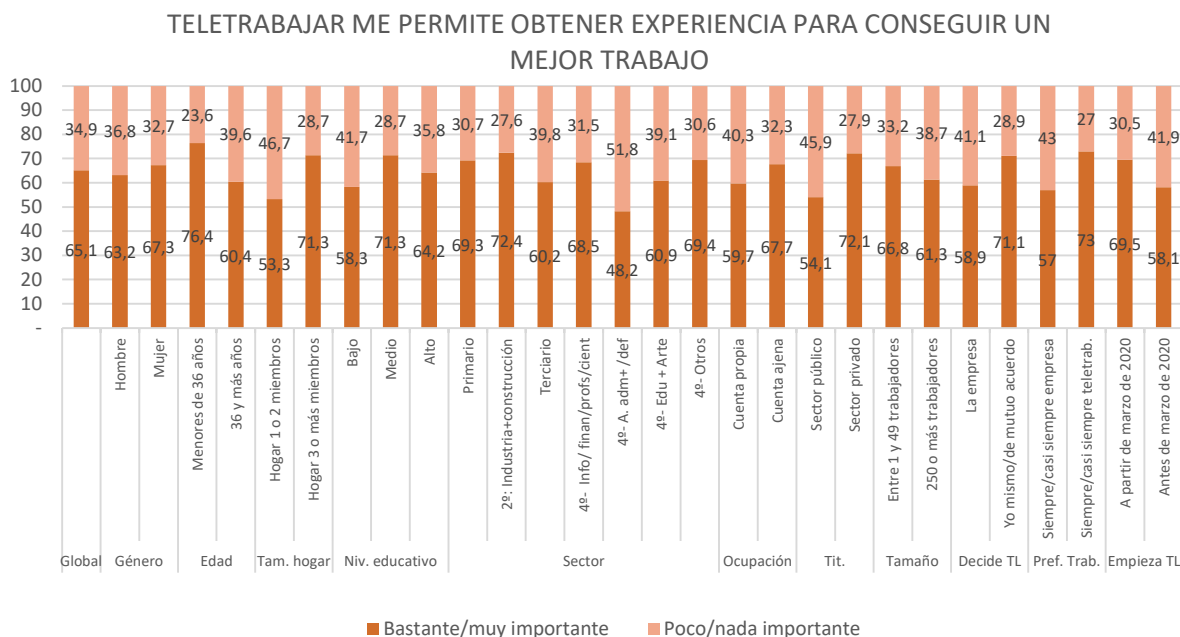
serían posibles si únicamente se practica el trabajo en el formato convencional. Nos centramos en esta sección en identificar la valoración de los trabajadores sobre esos aspectos que pueden resultar facilitadores del propio trabajo y de la carrera.



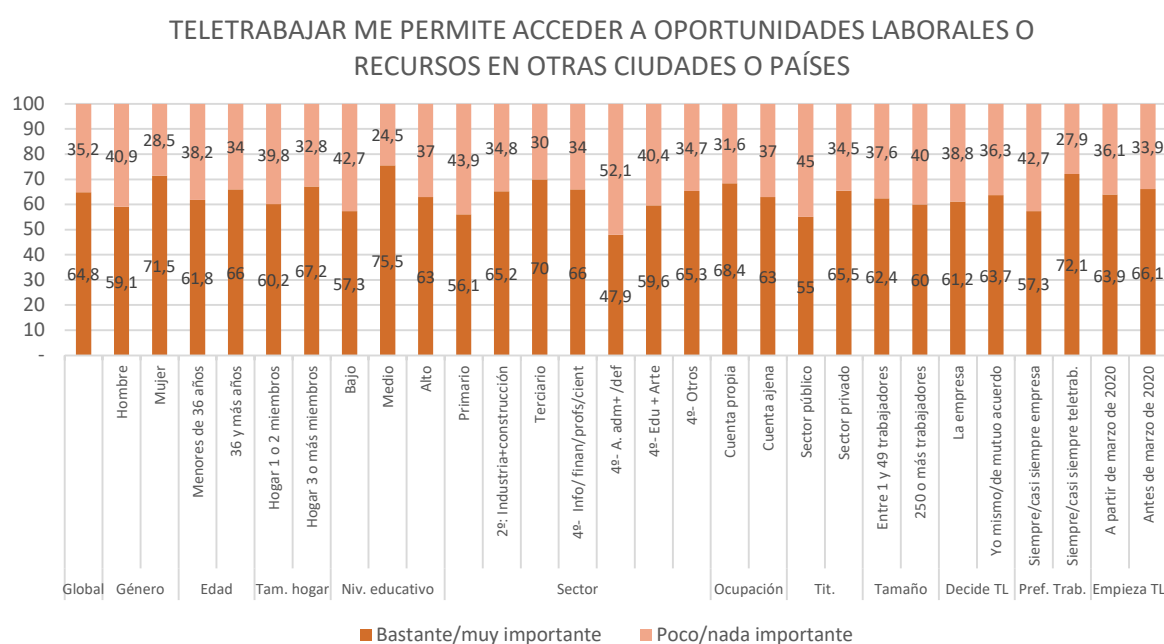
Para ello, hemos preguntado en primer lugar si teletrabajar es importante para mantener el empleo. Esta afirmación es percibida como importante para el 78,5% de los encuestados situando este aspecto en la posición #7 del ranking. El año anterior esta característica ocupó el #8 del ranking y fue valorado como importante por el 76,1%. En la presente edición los grupos que más resaltan la importancia de esta característica del teletrabajo son quienes viven en hogares de 3 o más miembros, quienes trabajan en el sector de servicios financieros, de información o de investigación, quienes trabajan por cuenta propia, en el sector privado, y quienes voluntariamente deciden teletrabajar y además prefieren hacerlo la mayor parte del tiempo.

El segundo aspecto considerado en esta sección es el papel que puede jugar el teletrabajo como un paso para obtener experiencia y con ello, conseguir posteriormente, un mejor empleo. Este es un aspecto que se sitúa, en función de las valoraciones recibidas en el #9 del ranking, recibiendo un apoyo acerca de su importancia del 65,1%. En la edición anterior el puesto del ranking es el #11 (última posición) y el apoyo recibido es del 59,4%. Se constata pues una cierta mejora en la importancia que se le concede al teletrabajo en el proceso de ir consolidando un trabajo de calidad. El análisis por grupos muestra un mayor interés en esta cuestión de los más jóvenes (<36 años), los que viven en hogares con 3 o más miembros, los que trabajan por cuenta ajena y en el sector privado y quienes han elegido el teletrabajo por voluntad propia y quienes prefieren trabajar la mayor parte

del tiempo en teletrabajo. En esta ocasión, también valoran significativamente más este aspecto quienes iniciaron su experiencia de teletrabajo con ocasión de la pandemia.



Por último, atendemos a un fenómeno relativamente nuevo en el mercado laboral que hace referencia al trabajo remoto, según el cual, es posible trabajar a distancia sin necesidad de desplazarse a la sede de la empresa, y pudiendo hacerlo teniendo la residencia en otro país, etc. Es cada vez más frecuente encontrar empresas que buscan y contratan a personas con estos perfiles, por lo que los trabajadores que cumplen las condiciones para realizar ese tipo de trabajo pueden obtener ventaja competitiva y nuevas oportunidades de empleo.



Vemos que los teletrabajadores encuestados no conceden gran importancia a este aspecto, situándolo en el puesto #10 dl ranking y valorándolo como importante en un 64,8%. El año anterior este aspecto fue valorado como importante por un 60,2% ocupando el ranking #10. Los grupos que valoran más positivamente este aspecto son las mujeres, los de nivel de estudios medio, si se compara con los de nivel de estudios alto, los que trabajan por cuenta ajena, en el sector privado, y los que prefieren trabajar siempre o casi siempre.

7.7. Valoración de síntesis

Un análisis de conjunto de los resultados obtenidos en este aspecto nos permite identificar los aspectos más valorados del teletrabajo, en función de las categorías que hemos establecido. Es claro que la reducción de tiempos de desplazamiento y de costes, junto con la flexibilidad espacio temporal y las mejoras en la conciliación incluyen la mayor parte de los aspectos más valorados. Además, en la presente edición se valora en mayor medida que en la anterior la autonomía que permite el teletrabajo en el desempeño del mismo. Los otros aspectos considerados, queda relegados a un segundo plano con una valoración menor, tanto en la edición del año pasado como en la del actual. Este es el caso de la mejora del confort al poder elegir la vestimenta de trabajo, aspectos relacionados con el rendimiento y las oportunidades que ofrece para el trabajo o el desarrollo de la carrera. Las variaciones de la importancia obtenidas en el presente en relación con las del año anterior, salvo la ya mencionada de la autonomía, no son muy relevantes.

En lo que se refiere a las variables que marcan diferencias en las valoraciones de los aspectos considerados, la preferencia por el teletrabajo tiene un efecto generalizado. En todos los casos, quienes prefieren el teletrabajo reportan una mayor importancia de todos los aspectos analizados que los que prefieren el trabajo presencial. Una tendencia similar se constata en la variable que contempla quien ha decidido el teletrabajo. La valoración de un buen número de aspectos estudiados es significativamente mayor cuando es el sujeto quien decide, por si solo o de acuerdo con la empresa teletrabajar. Son también muchos los aspectos en que el estatus ocupacional marca diferencias. Los trabajadores por cuenta ajena valoran más muchos de los aspectos considerados como realmente motivadores para teletrabajar. El sector cuaternario es también un elemento que influye positivamente en la valoración de unos cuantos aspectos considerados y algo similar ocurre con la composición del hogar. El teletrabajador o teletrabajadora que vive en un hogar con tres o mas personas, valora mas aspectos como la flexibilidad en la elección del lugar de trabajo, la posibilidad de conciliar, y también se valora más el papel que juega el teletrabajo para mantener el empleo o adquirir formación y competencias. De forma muy parecida las mujeres valoran más los aspectos relacionados con la

flexibilidad en la organización del trabajo y la conciliación. El resto de variables marcan diferencias significativas de forma esporádica, sin mostrar una consistencia para la mayor parte de los valores estudiados.

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

8. RIESGOS PSICOSOCIALES

A lo largo de este capítulo se presentan los aspectos relacionados con el estrés y los riesgos laborales, especialmente psicosociales que general el teletrabajo, según la valoración que realizan los encuestados. Hemos pretendido hacer una exploración amplia y sistemática de las principales fuentes de riesgos, predominantemente psicosocial poniendo el foco en el aspecto más relevante en cada caso. Por lo general hemos planteado identificar la presencia del riesgo en la situación de teletrabajo. En una situación en la que va a ser cada vez más habitual el trabajo híbrido, nos parecía importante clarificar si la situación de teletrabajo (una parte del conjunto de la actividad laboral) supone riesgos adicionales o nuevos para el trabajador. En relación con determinados riesgos, hemos explorado el diferencial en el riesgo si se compara con el que se percibe en la situación de trabajo presencial. Por eso la formulación de una serie de preguntas busca determinar el incremento de un determinado riesgo si se compara con la situación de trabajo presencial. Se trata de identificar los riesgos específicos (por su mayor prevalencia o por su cualidad) de la actividad laboral en forma de teletrabajo. En la medida en que se vayan produciendo y generalizándose diferentes combinaciones de las modalidades de trabajo presencial y telemático, será más importante diferenciar y discriminar los riesgos psicosociales laborales que se pueden producir en cada modalidad y que será necesario prevenir.

8.1 Implicaciones del teletrabajo relativas a la salud del trabajador

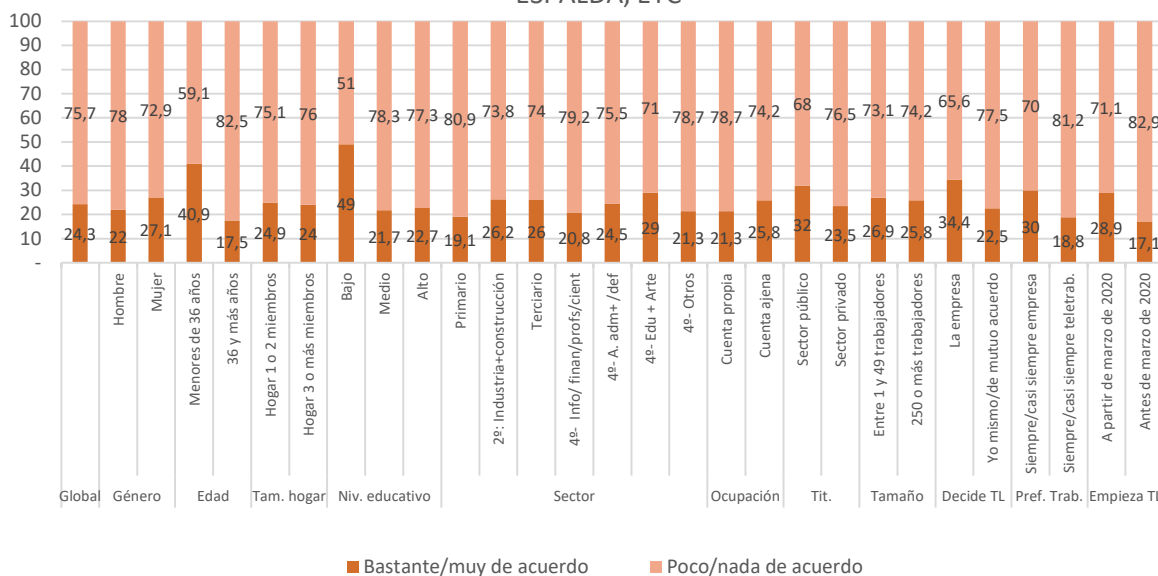
En esta sección presentamos los resultados sobre cuatro aspectos de carácter general relacionadas con los riesgos para la salud del teletrabajo. En el primer caso, planteamos En primer lugar, una valoración global sobre las molestias psicosomáticas que pueden estar influidos por el teletrabajo. Posteriormente, presentamos una valoración general sobre el posible incremento del estrés derivado del teletrabajo. De forma similar, en los dos ítems restantes de este apartado analizamos si existen riesgos laborales adicionales por el teletrabajo y finalizamos la sección con el análisis de la existencia de posibles riesgos adicionales de accidente en situaciones de teletrabajo. Veamos los resultados referidos a cada uno de estos aspectos.

8.1.1 El teletrabajo me genera problemas de salud, como dolor de espalda, aumento de peso, etc.

Uno de cada cuatro trabajadores muestra su acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo le genera **problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, etc.** indicando el carácter “sedentario” de una buena parte de los trabajos que se realizan con

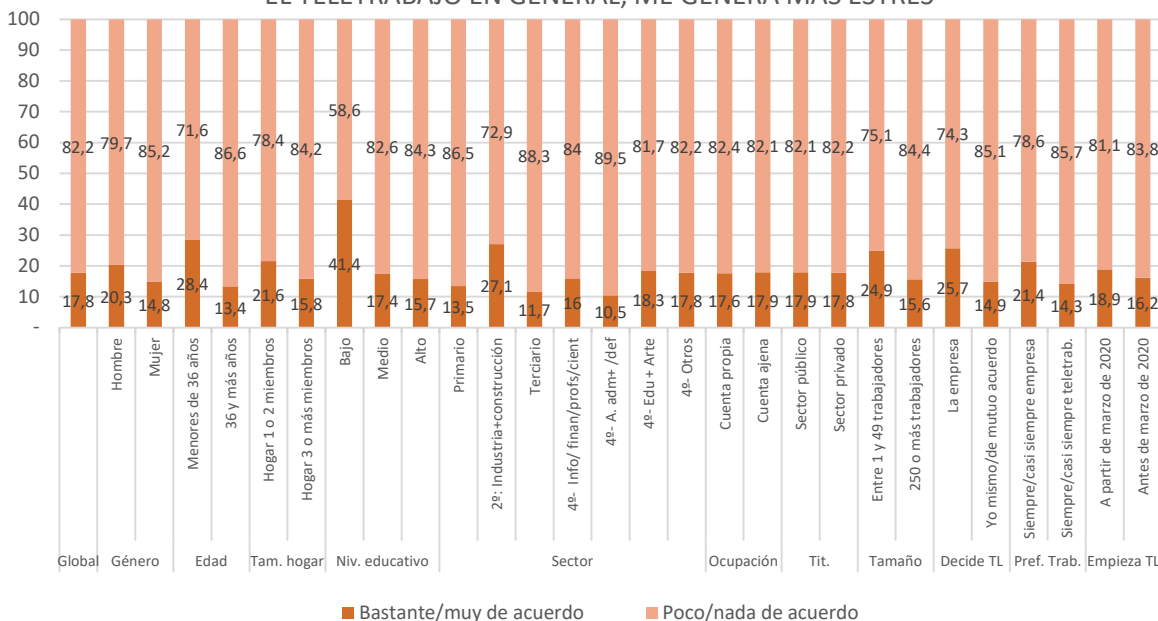
la modalidad de teletrabajo. Este porcentaje es prácticamente idéntico al de la edición anterior. En la presente edición la prevalencia de este aspecto se concentra y es más frecuente en los siguientes grupos: los jóvenes (<36 años), los trabajadores que teletrabajan por decisión de la empresa, los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa y los que empezaron a teletrabajar con ocasión de la pandemia.

EL TELETRABAJO ME GENERA PROBLEMAS DE SALUD COMO DOLOR DE ESPALDA, ETC



8.1.2 El teletrabajo en general me genera más estrés

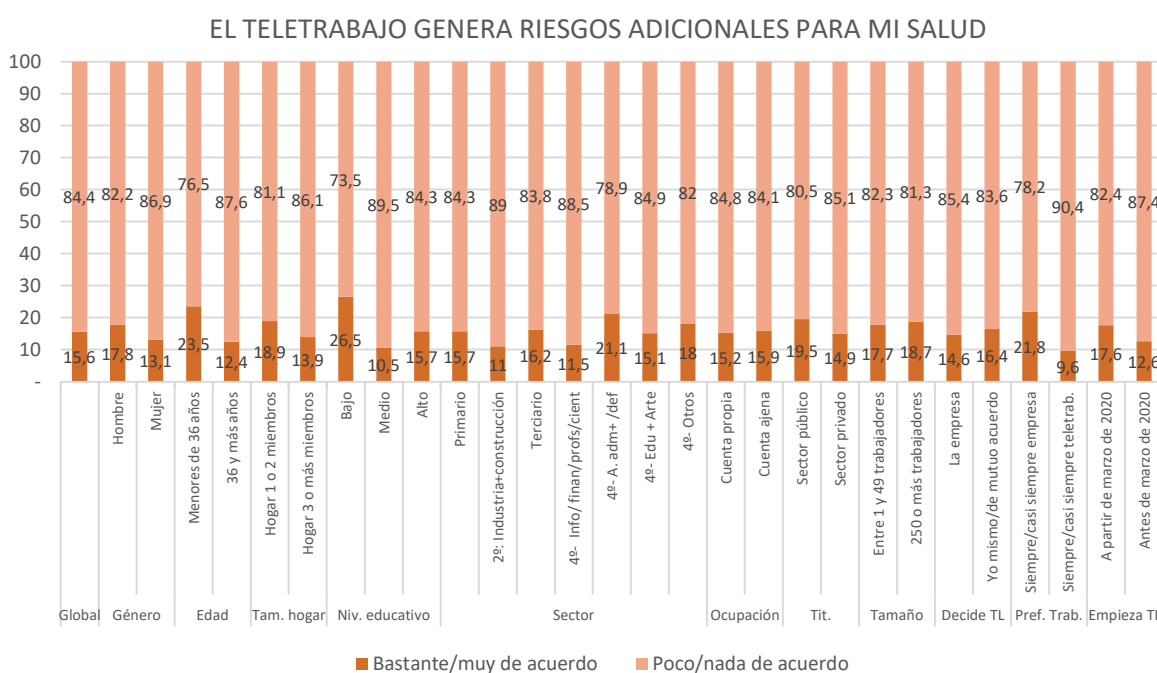
EL TELETRABAJO EN GENERAL, ME GENERA MÁS ESTRÉS



Aquí planteamos de forma comparativa si el teletrabajo es una fuente adicional de estrés en relación al que se experimenta en la modalidad presencial. Un 17,8% está de acuerdo con esta afirmación. En comparación con los resultados de la edición anterior, el porcentaje se reduce ligeramente (2%). El análisis diferencial por grupos muestra que es más frecuente esa percepción en los más jóvenes (<36 años), los de nivel de estudios medio. También en los que trabajan en empresas pequeñas, quienes teletrabajan por decisión de la empresa y los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

8.1.3 El teletrabajo genera riesgos adicionales para la propia salud

Un 15,6% de los encuestados muestran su acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo genera riesgos adicionales para su salud. Este porcentaje es ligeramente superior al que se obtuvo en la edición anterior (13,2%). En la presente edición los grupos que más perciben esos riesgos añadidos en el teletrabajo para la salud son los menores de 36 años, y los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

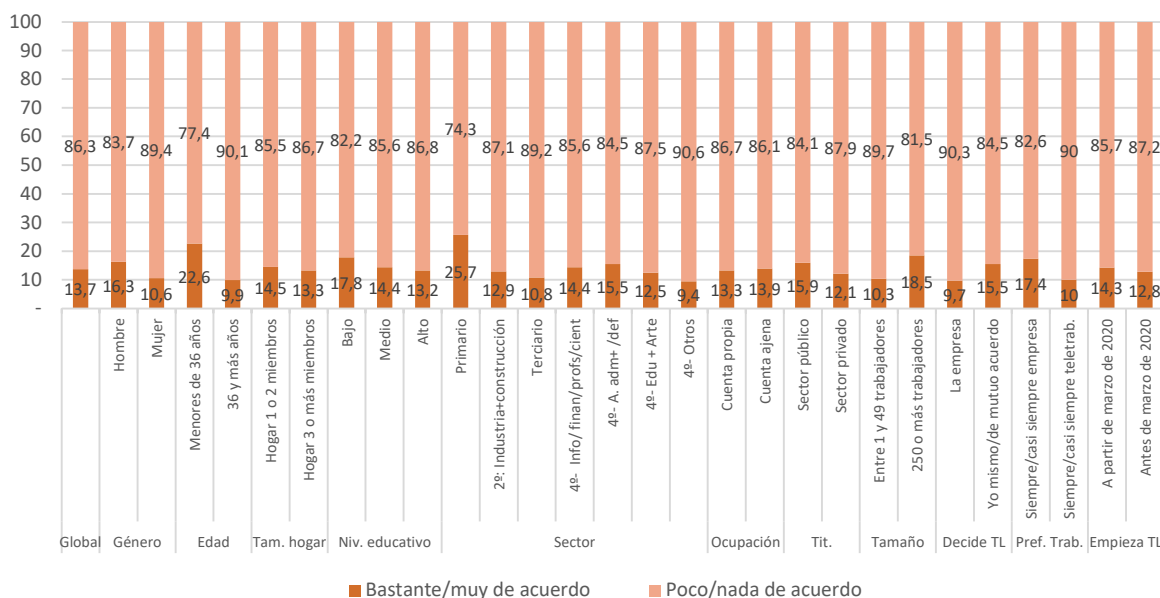


8.1.4 El teletrabajo genera riesgos adicionales de accidente

El último aspecto considerado en esta sección es el incremento de los riesgos de accidente laboral derivados del teletrabajo. Los resultados muestran que es solo un 13,7% quienes perciben ese incremento, un porcentaje poco mayor al del 10,9% obtenido en la edición anterior. Los grupos más propensos a la percepción del incremento de estos riesgos en la presente edición son: los jóvenes (>36 años), los que trabajan en empresas

grandes y los que prefieren trabajar predominantemente o completamente en la empresa.

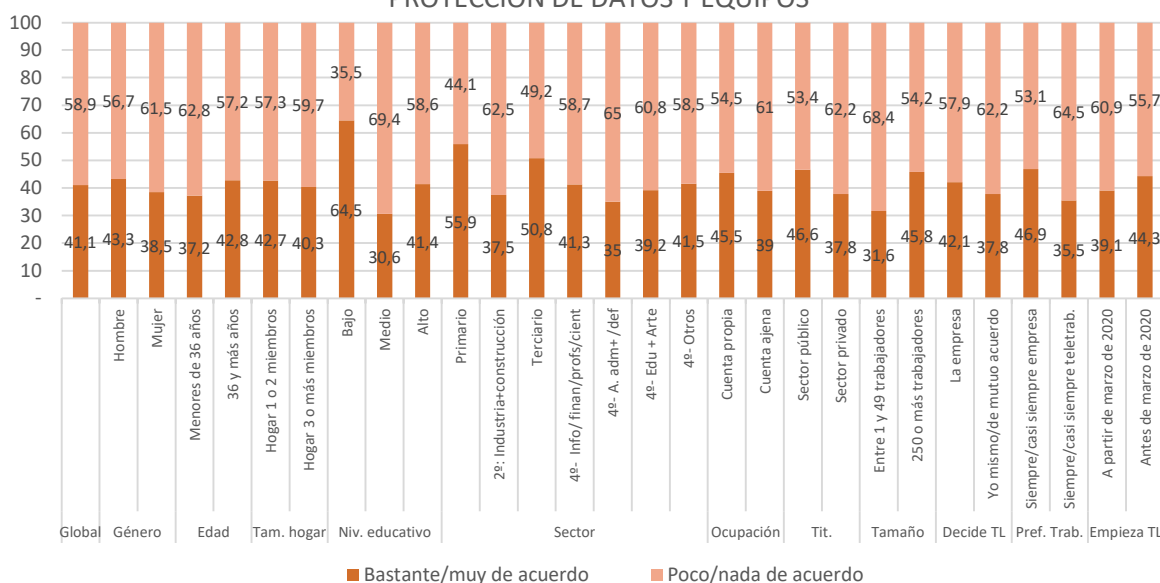
EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES DE ACCIDENTE



8.2 Riesgos derivados de la realización de las tareas y actividades laborales en teletrabajo

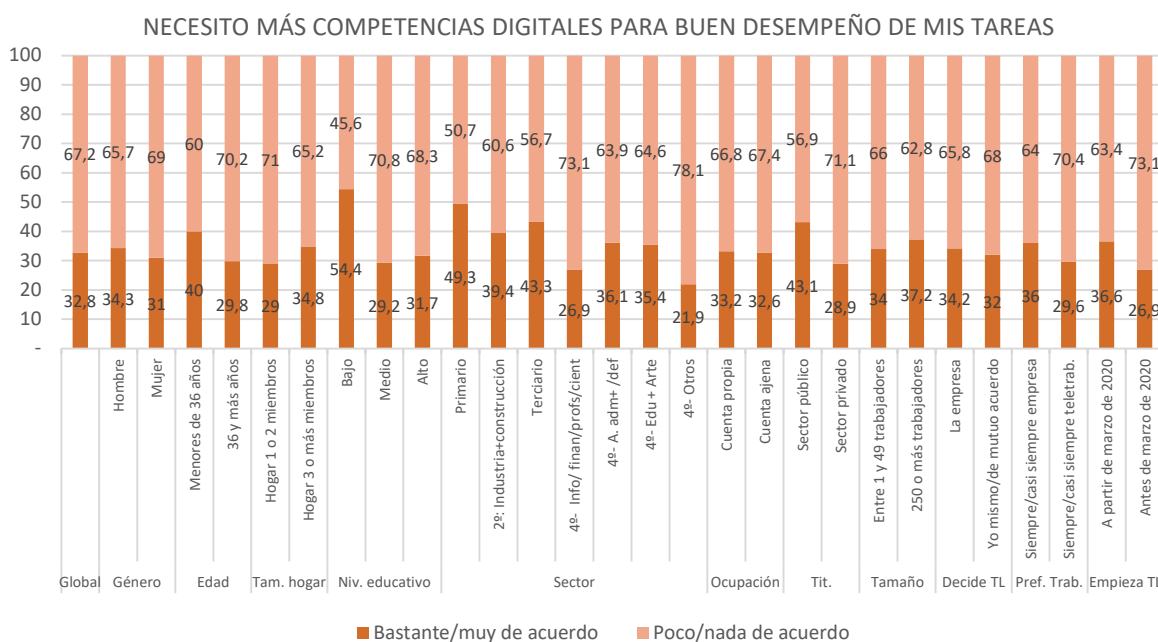
8.2.1 El teletrabajo hace que se incrementen los requerimientos para la protección de datos y equipos

EL TELETRABAJO HACE QUE SE INCREMENTEN LOS REQUERIMIENTOS PARA PROTECCIÓN DE DATOS Y EQUIPOS



Hemos analizado también diversas características relacionadas con las actividades que se llevan a cabo en el teletrabajo y que podrían suponer un incremento de riesgos laborales en las situaciones de teletrabajo. Una de esas características se refiere al incremento de exigencias de control sobre protección de datos. Los datos muestran que esta cuestión es sensible e importante para muchos teletrabajadores. De hecho, es el porcentaje más elevado de todos los riesgos analizados, Ello nos indica que este es un riesgo específico y relevante del teletrabajo. Un 41%. EL año anterior ese porcentaje fue del 42,2%. En el último estudio los grupos en que se concentran estas percepciones son: quienes tienen nivel de estudios alto o bajo, quienes trabajan por cuenta propia y quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

8.2.2 Necesito más competencias digitales para un buen desempeño de mis tareas

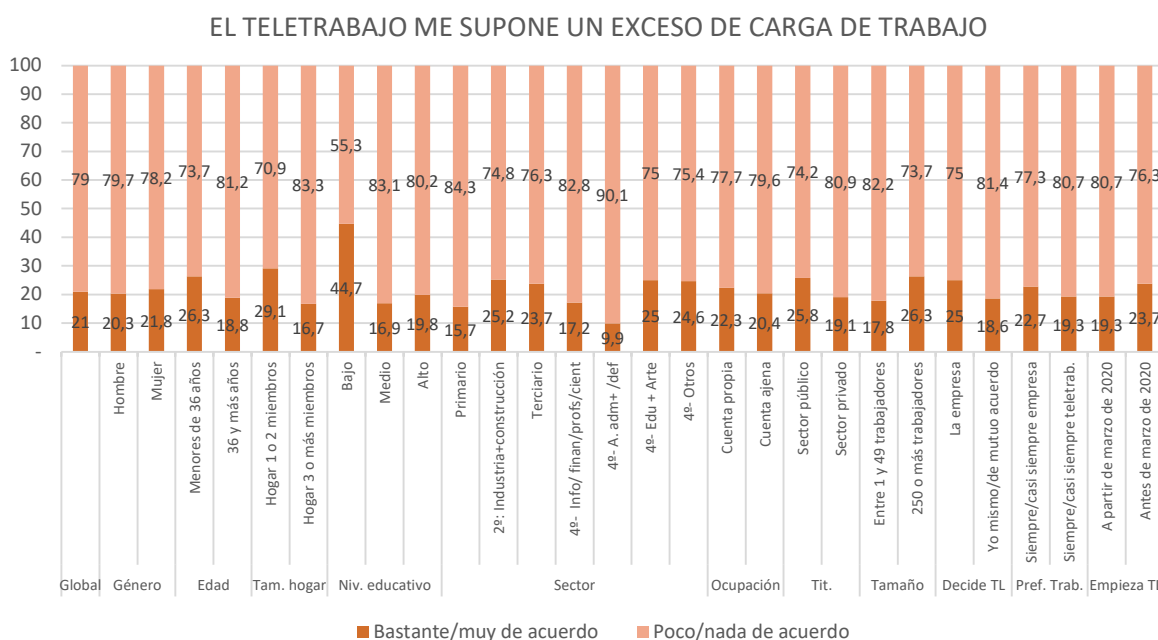


Otro aspecto relevante para el desempeño de las tareas de teletrabajo es el dominio de competencias digitales, ya que este es un componente en esta modalidad de trabajo. Por otra parte, en diversos foros se ha insistido sobre la insuficiente preparación de una buena parte del capital humano en este aspecto. De hecho, un 32,8% de los teletrabajadores indica que está de acuerdo con la afirmación de que necesita más competencias digitales para un buen desempeño de sus tareas. Esta faceta se sitúa, en función del número de teletrabajadores que lo reconocen como importante, en cuarto lugar, en el ranking de los aspectos que son fuentes importantes de estrés en el teletrabajo. En la edición anterior, el porcentaje de trabajadores que señalaron este estresor fue del 31%. Ahora los grupos que muestran mayor acuerdo son: los jóvenes

(menores de 36 años), los que trabajan en el sector terciario, los que trabajan en el ámbito público, y los que empezaron el teletrabajo durante la pandemia.

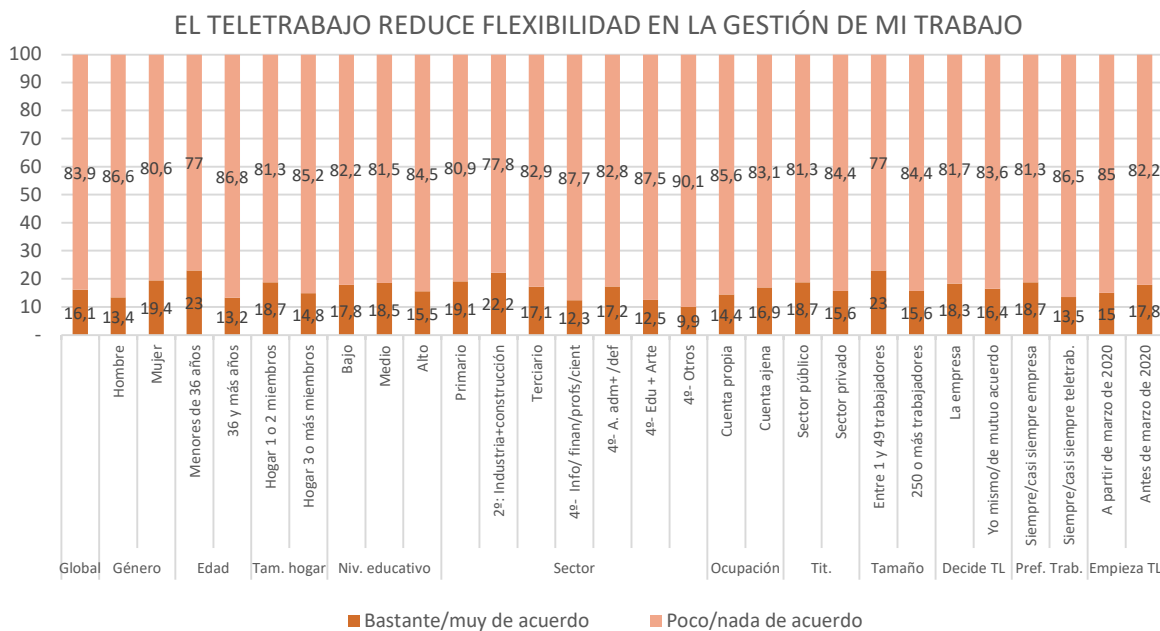
8.2.3 el teletrabajo me supone un exceso de carga de trabajo

Otro elemento que se ha asociado al teletrabajo es el exceso de carga de trabajo, que a veces se concreta en la realización de trabajo más allá del tiempo de la jornada laboral. Un 21% de los encuestados manifiestan su acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo les supone un exceso de carga de trabajo. Este porcentaje ha caído unos 6,4 puntos porcentuales en relación con los datos de la edición anterior. En esta ocasión quienes más acusan esta sobrecarga son los que viven en hogares con uno o dos miembros y los que trabajan en empresas grandes (>250 trabajadores).

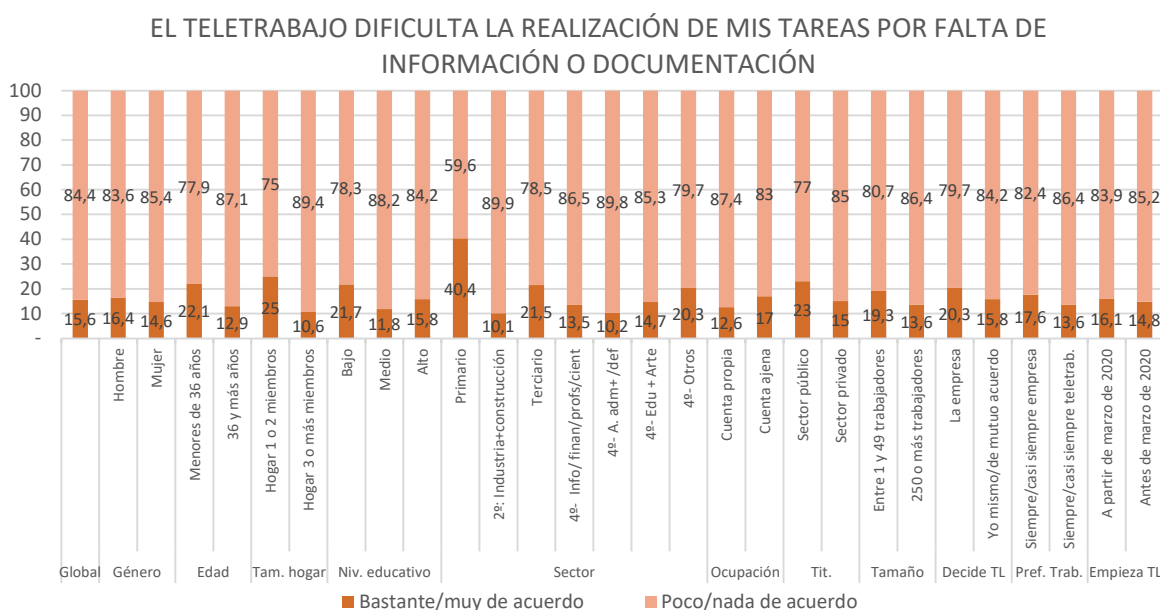


8.2.4 El teletrabajo reduce la flexibilidad en la gestión de mi tiempo

Por lo general, se asocia el teletrabajo a una posibilidad de gestión del propio trabajo más flexible. Sin embargo, existe evidencia que señala que, bajo ciertas condiciones, esta ventaja no se da, e incluso se reduce la flexibilidad de la gestión del trabajo. En nuestro estudio el 16,1% muestran acuerdo con esa reducción de la flexibilidad del trabajo. En la edición anterior, el 20,4% declaraba esa situación, por lo que se ha producido una ligera disminución. Los grupos más afectados por esta contingencia son los jóvenes (>36 años)



8.2.5 El teletrabajo dificulta la realización de mis tareas por falta de información o documentación

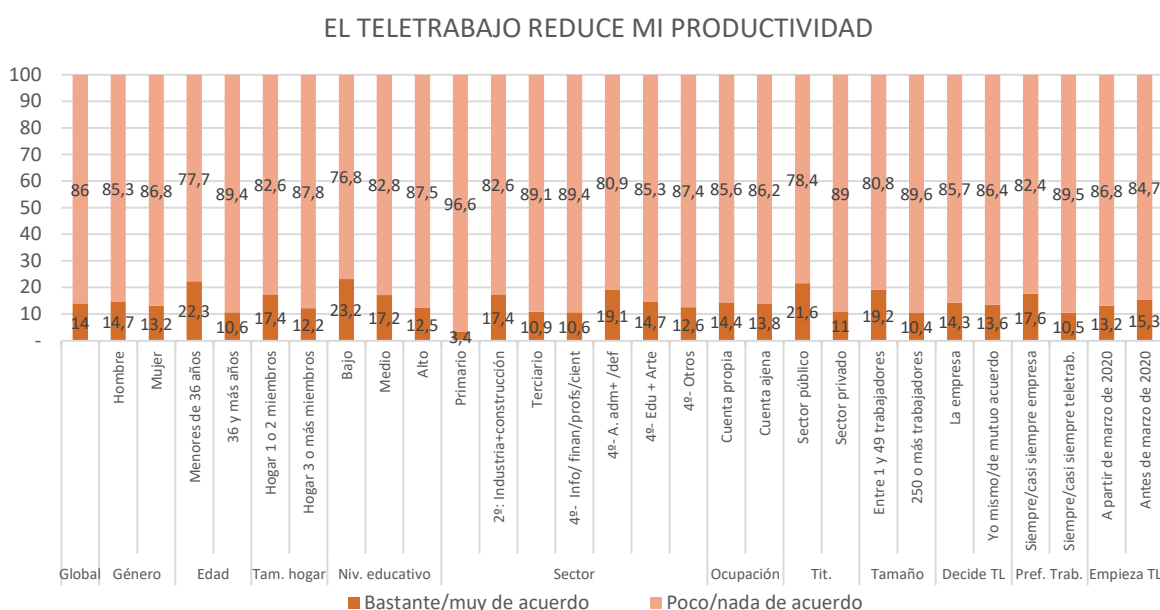


Otro elemento que puede incidir en el desempeño de las tareas de forma negativa, creando problemas de estrés, es la falta de información y documentación para realizar las tareas. De nuevo, la forma en que se ha implantado y está organizado el teletrabajo puede ser un facilitador o por el contrario dificultar la disponibilidad de la información y documentación. En nuestro estudio, un 15,5% está de acuerdo con la afirmación de que

el teletrabajo le crea problemas en el aspecto mencionado. En la edición anterior, el porcentaje de acuerdo se situó en el 17,8%. Los grupos que en esta edición sobresalen por presentar porcentajes más elevados son los menores de 36 años, los que viven en hogares con 1 o 2 miembros y los que trabajan en el sector público.

8.2.6 El teletrabajo reduce mi productividad

Otra cuestión debatida es la relación del teletrabajo con la productividad del trabajador. Hay situaciones en las que el teletrabajo favorece el rendimiento, mientras que en otras lo dificulta. Hemos preguntado por estas últimas, porque pueden ser una fuente de estrés o riesgo psicosocial. Solo un 14% de los teletrabajadores están de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo reduce su productividad. En la pasada edición este porcentaje se situó también en el 14%. Si tendemos a los grupos que en la presente edición acusa esta reducción de su productividad identificamos a los jóvenes (<36 años), los que trabajan en el sector público, y quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.



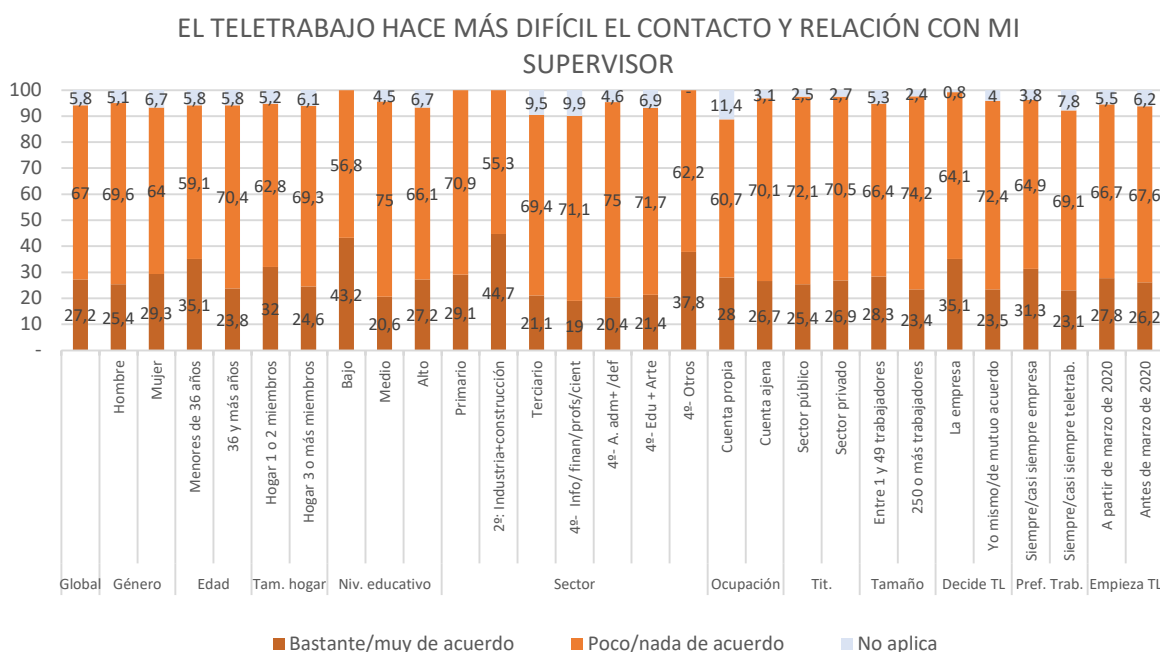
8.3 Riesgos derivados de las relaciones de trabajo con el supervisor y los compañeros de trabajo

Atendemos en este apartado a la relación del teletrabajo con la supervisión y el trabajo con los compañeros. En lo que se refiere a la relación con el supervisor, exploramos en qué medida el teletrabajo hace más difícil esa relación, ha incrementado la supervisión o

la vigilancia del supervisor, o ha deteriorado la confianza entre el trabajador y su supervisor o sus jefes. Por lo que hace referencia a la relación del trabajador con sus compañeros, hemos considerado en qué medida el teletrabajo dificulta la relación con los compañeros/as de trabajo.

8.3.1 El teletrabajo hace más difícil el contacto y la relación con el propio supervisor, director o persona a la que da cuenta de su trabajo

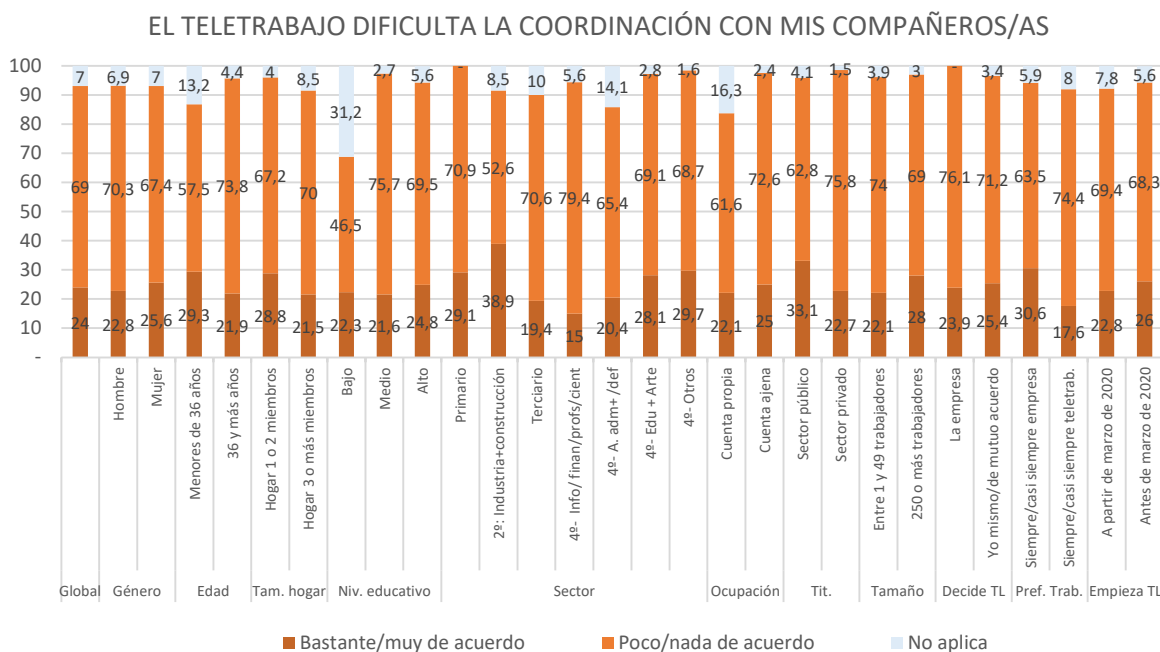
Más de 1 de cada cuatro (27,2%) de los teletrabajadores están de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo hace más difícil el contacto y la relación con su supervisor o la persona a la que da cuenta de su trabajo. En la edición anterior esa cifra ascendía al 32,1% mostrando una reducción en el último año de 5 puntos porcentuales. Los grupos que más acusan esa dificultad son: los menores de 36 años, los de nivel educativo bajo, los que trabajan en el sector de la industria y la construcción y los que teletrabajan por decisión únicamente de la empresa.



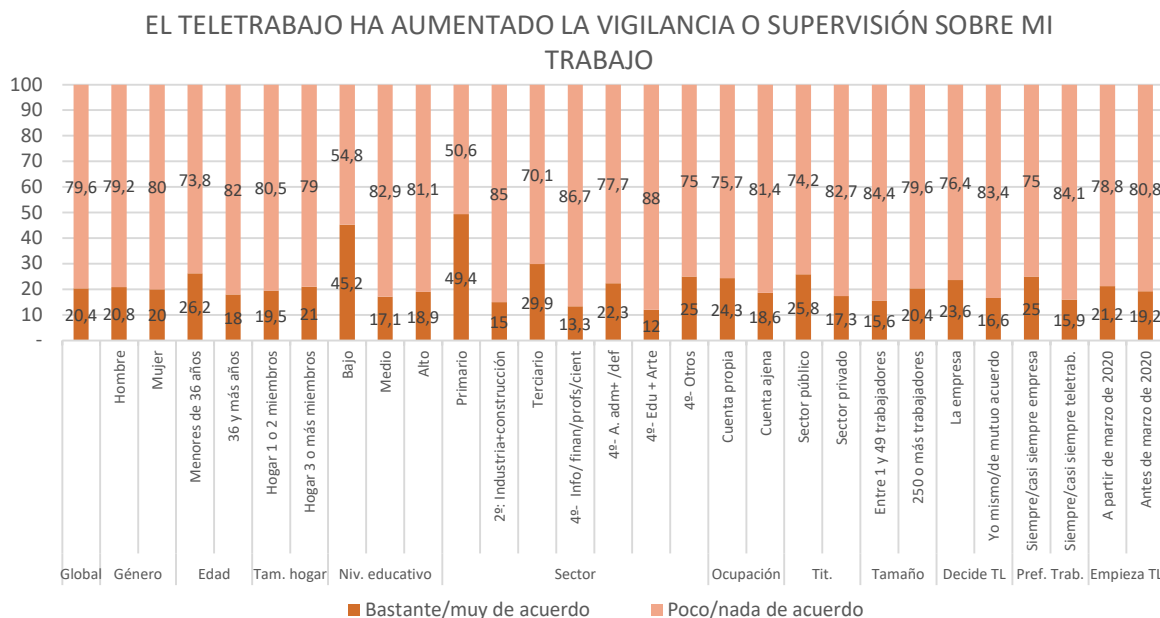
8.3.2 El teletrabajo dificulta la coordinación con los compañeros y compañeras de trabajo

Ante la afirmación de que el teletrabajo dificulta la coordinación con los propios compañeros un de cada cuatro trabajadores (24%) manifiesta su acuerdo. En la edición anterior este porcentaje se situaba en el 25,6%. En la presente edición estas dificultades

se concentran entre los que trabajan en el sector de la industria y construcción, en el sector público, y en los que teletrabajan aunque prefieren trabajar en la empresa.



8.3.3 El teletrabajo ha aumentado la vigilancia o supervisión sobre mi trabajo

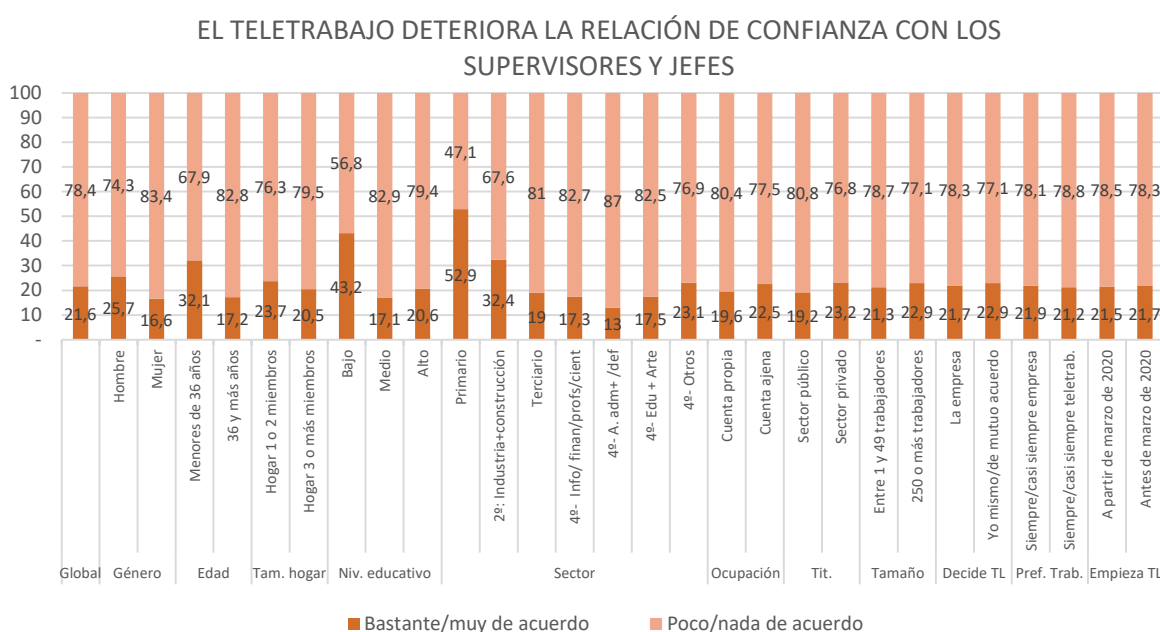


Un elemento importante del teletrabajo es que transforma las formas y comportamientos que se realizan en la supervisión. Por lo general la ausencia de presencia física tiende a aumentar los comportamientos de vigilancia o supervisión, y ello, al ser una situación nueva para muchos supervisores no siempre se realiza de la forma

más pertinente. En la presente edición, un 20,4% indique que esa vigilancia y supervisión en su caso se ha incrementado. Esta cifra se situó hace un año en el 23,8%. En la actualidad, los grupos que más constatan esta situación son: los menores de 36 años, los que trabajan en el sector terciario, los que trabajan por cuenta propia y los que lo hacen en el sector público, los que trabajan por decisión de la empresa y los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

8.3.4 El teletrabajo deteriora la relación de confianza con supervisores y jefes

Una supervisión, vigilancia o control inapropiado en situaciones de teletrabajo puede afectar a las relaciones de confianza, porque con esa vigilancia el supervisor está enviando un mensaje al trabajador de falta de confianza. Por esta razón, hemos planteado a los encuestados, en qué medida están de acuerdo con la afirmación de que el teletrabajo deteriora la relación de confianza con los supervisores y jefes. Un 21,6% de los encuestados están de acuerdo con esta afirmación. El acuerdo es significativamente mayor en la presente edición, entre los varones y los menores de 36 años.



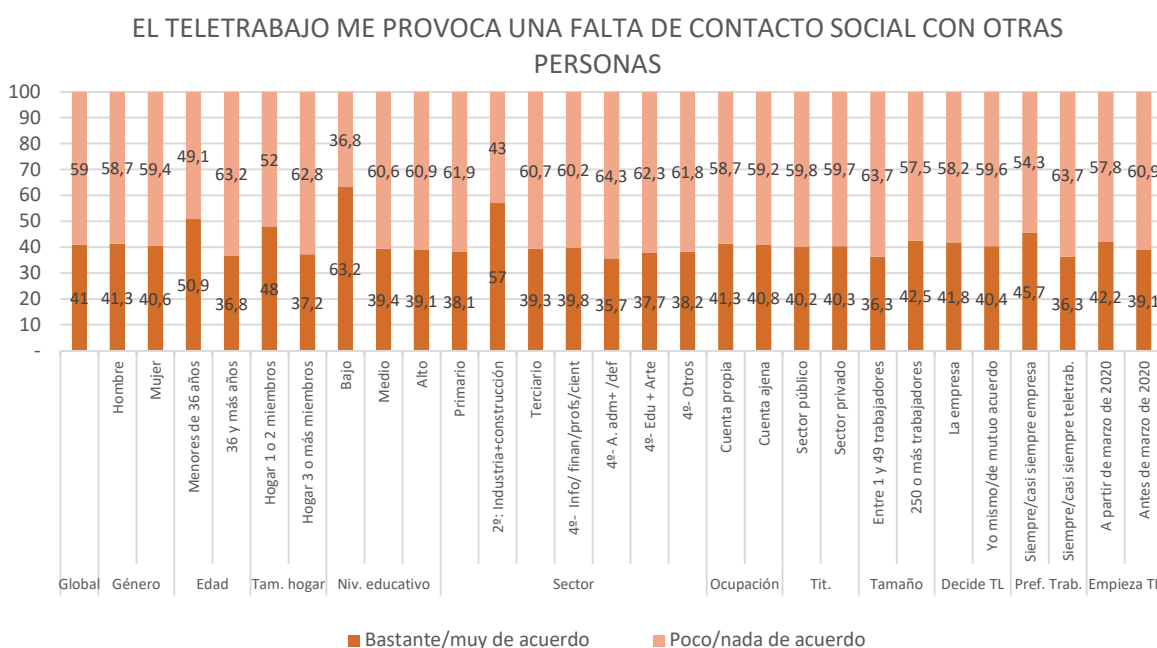
8.4 Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el contexto del teletrabajo

Otro ámbito de riesgo psicosociales lo constituye los diferentes aspectos que se pueden producir en las relaciones interpersonales y sociales en el trabajo. En el presente estudio vamos a considerar el grado de acuerdo con cuatro enunciados que reflejan otros tantos posibles riesgos por las relaciones sociales: falta de contacto social con otras personas,

los problemas en la relación con clientes, los riesgos adicionales de agresión verbal y los riesgos adicionales de acoso sexual.

8.4.1 El teletrabajo me provoca una falta de contacto social con otras personas

La afirmación de que el “teletrabajo provoca una falta de contacto social con otras personas” recibe el acuerdo del 41% de los encuestados en la presente edición del estudio. Este porcentaje sitúa este riesgo en el segundo lugar del ranking de los 26 riesgos considerados. Hace un año el porcentaje de acuerdo se situó en el 46,2%. En el presente estudio los grupos que más acusan esta situación de falta de contacto social son: los jóvenes (<36 años), los que viven en hogares con uno o dos miembros, los que trabajan en el sector de industria o construcción, y entre los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

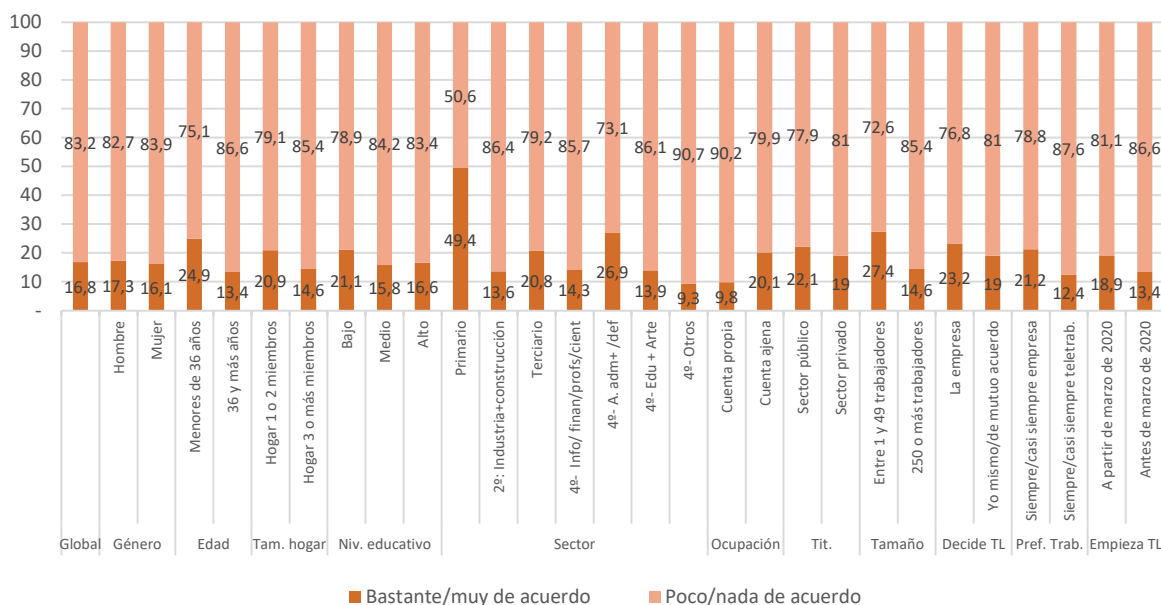


8.4.2 El teletrabajo me dificulta o enrarece la relación con el cliente

Otro aspecto que puede generar tensión o estrés entre los teletrabajadores es el enrarecimiento de las relaciones con los clientes o las dificultades en esas relaciones. Los encuestados en la edición actual en un 16,8% están de acuerdo con esta afirmación. En la edición anterior el porcentaje de acuerdo ha sido del 18,2%. Además, en la edición actual, los grupos en que estas dificultades se concentran son: los jóvenes (<36 años), los que trabajan por cuenta ajena, los que trabajan en empresas pequeñas (<50

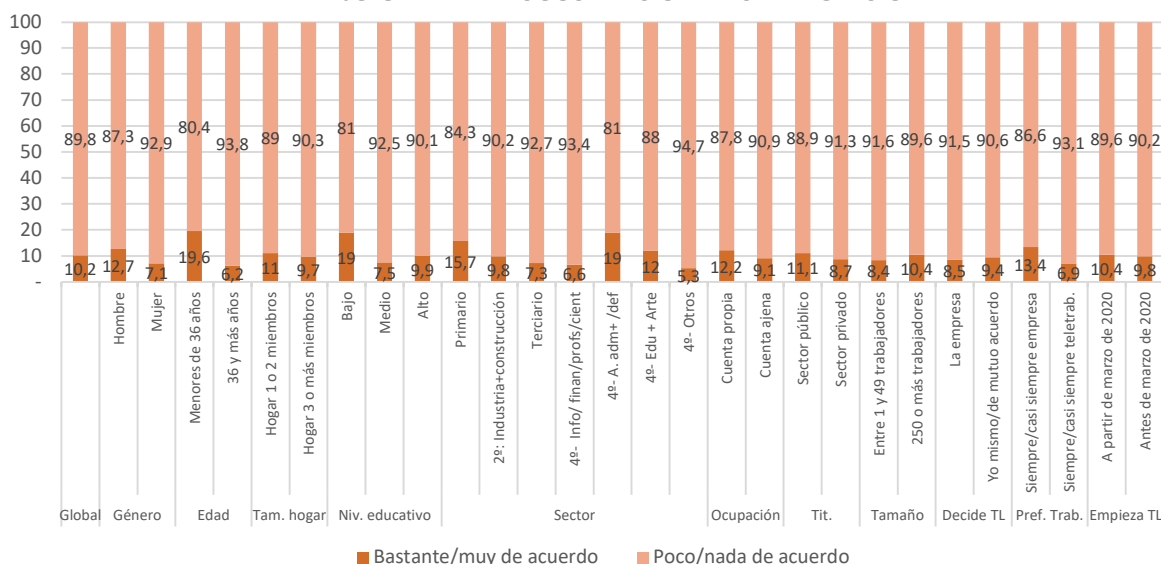
trabajadores), los que teletrabajan por decisión de la empresa, y los que prefieren trabajar presencialmente la mayor parte del tiempo.

EL TELETRABAJO ME DIFICULTA O ENRARECE LA RELACIÓN CON EL CLIENTE



8.4.3 El teletrabajo me genera riesgos adicionales de agresión verbal

EL TELETRABAJO GENERA RIESGOS ADICIONALES DE AGRESIÓN VERBAL

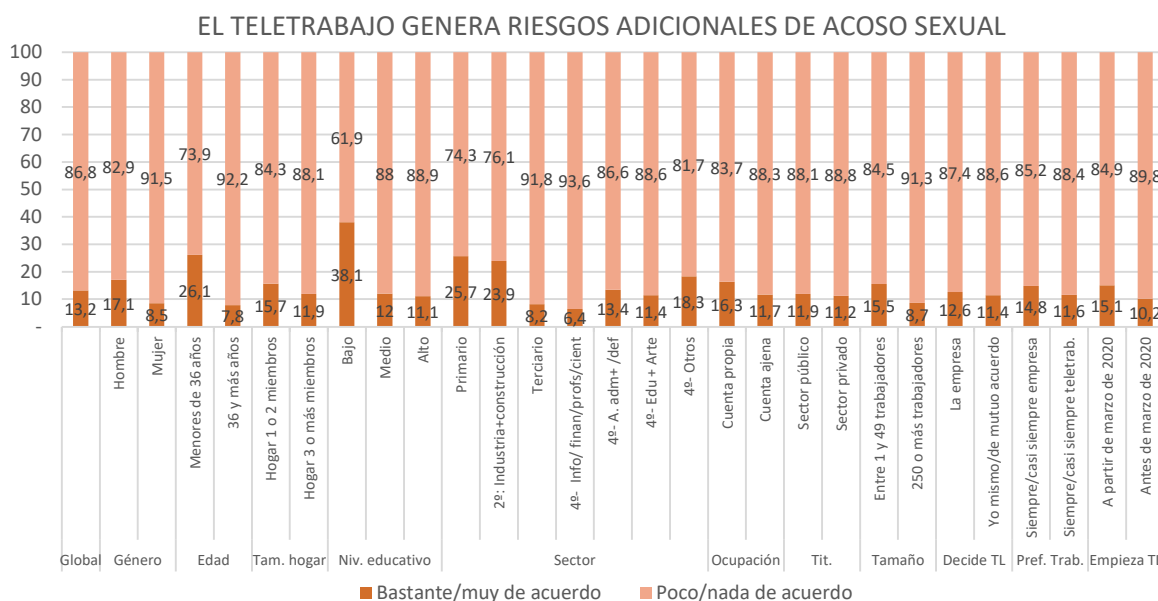


En diversas ocasiones se ha puesto de manifiesto que la situación de teletrabajo, y en general la interacción mediada por tecnologías de la información y la comunicación plantean condiciones que pueden ser utilizadas para la realización de conductas de agresión verbal y de acoso. Con el fin de conocer si los teletrabajadores experimentan ese tipo de conductas hemos preguntado si para ellos el teletrabajo genera riesgos

adicionales de agresión verbal. En la presente edición un 10,2% muestra su acuerdo con esa afirmación, una cifra similar a la obtenida en la edición anterior (11,1%). Además en la última edición los grupos que más acusan esa situación son: los varones, los menores de 36 años, los que trabajan en sector servicios en administración, y los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

8.4.4 El teletrabajo genera riesgos adicionales de acoso sexual

De forma complementaria a la cuestión anterior, y con una lógica similar, hemos planteado a los teletrabajadores si la modalidad de teletrabajo les genera riesgos adicionales de acoso sexual. En la presente edición, un 13,2% está de acuerdo con la afirmación que plantea esta situación. Se constata un ascenso en unos 4 puntos porcentuales en relación con la edición anterior. Además en la edición de este año, se observa que este acoso adicional en situación de teletrabajo es mayor entre los hombres, los jóvenes (<36 años), los que trabajan en la industria y la construcción, los trabajadores por cuenta propia y los que trabajan en empresas pequeñas (<50 trabajadores).

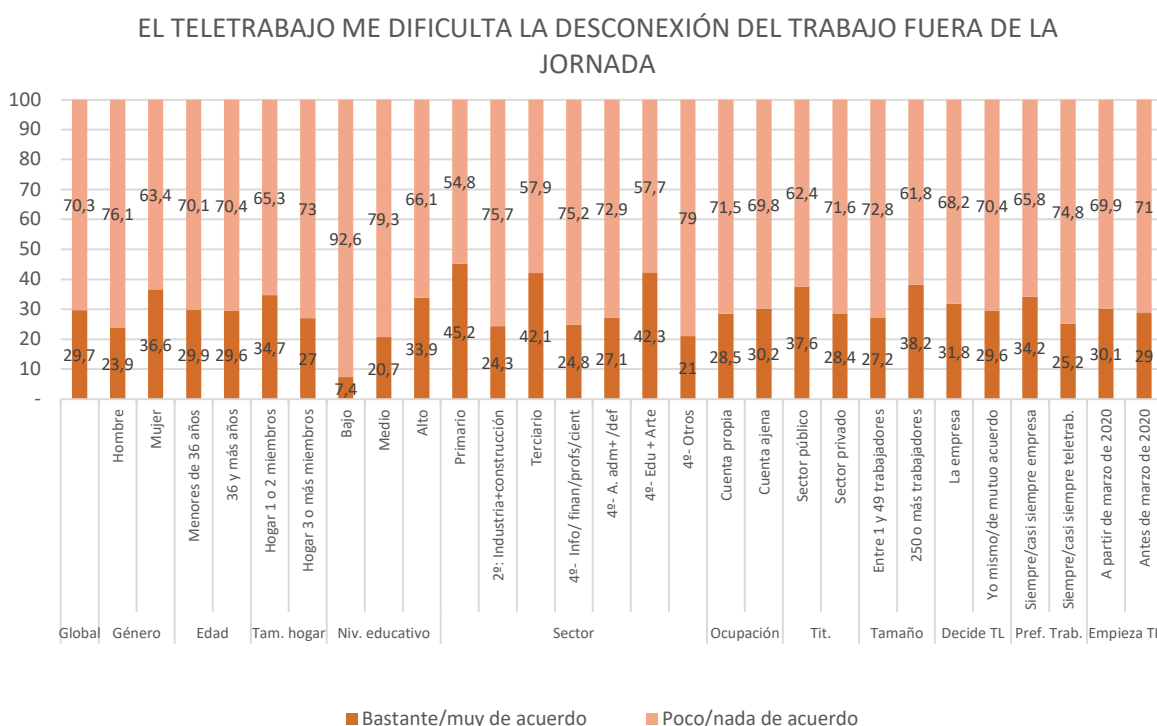


8.5 Riesgos derivados de la conciliación del trabajo con otros ámbitos de la vida

La información que se ha venido obteniendo sobre la relación entre el teletrabajo y las posibilidades de la persona de conciliar el trabajo con los otros ámbitos de la vida es también compleja. Por una parte, se pueden crear condiciones para que esa conciliación sea más fácil y efectiva, por otra se pueden dar situaciones y prácticas que hacen que esa

conciliación resulte más difícil. Con el fin de conocer esta realidad que es compleja, hemos planteado tres cuestiones que exploran aspectos diferentes de esta cuestión. Por una parte, la posibilidad del teletrabajador de desconectar del trabajo fuera de su horario laboral, por otra la difusión de los límites entre el horario laboral y otros tiempos que corresponden a actividades en otros ámbitos de la vida. Finalmente, exploramos en qué medida el teletrabajo lleva a un exceso de la jornada laboral habitual.

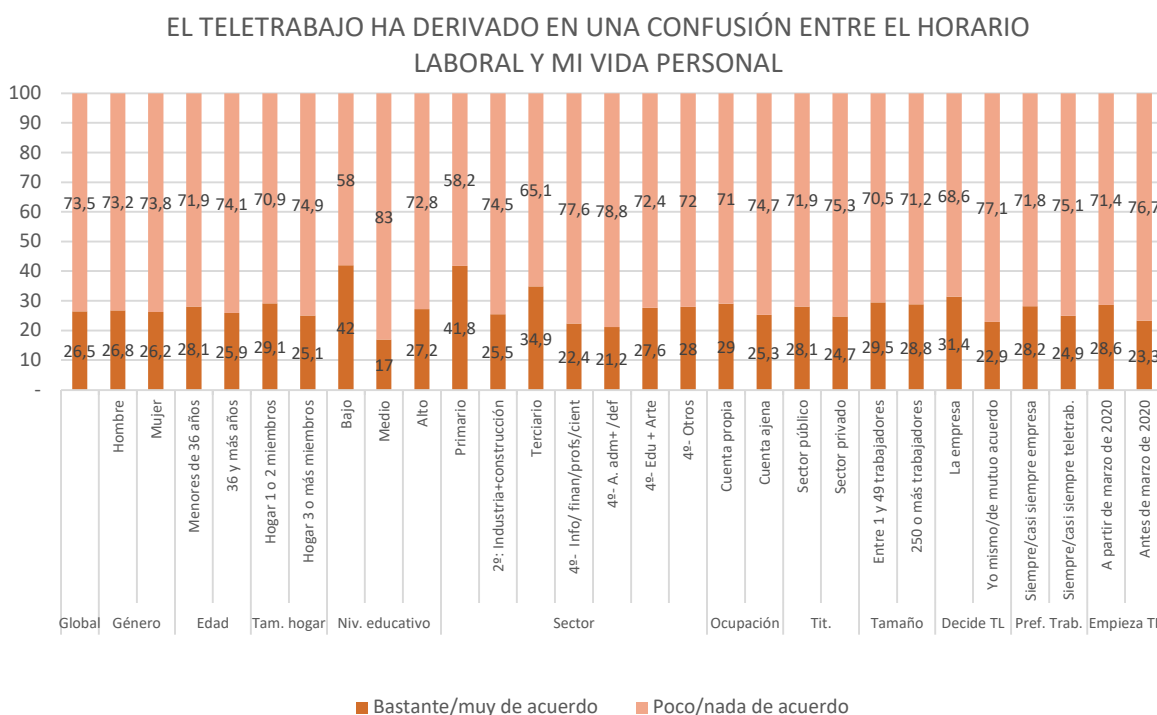
8.5.1 El teletrabajo me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada



Una cuestión que se ha introducido en el trabajo como riesgo psicosocial importante, con la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación, es el de la desconexión fuera del horario de trabajo. Las tecnologías permiten, cada vez en mayor medida, que el trabajador pueda estar disponible todo el tiempo. Esto supone una demanda excesiva en muchas ocasiones, y una invasión de aspectos, tareas y preocupaciones laborales en el tiempo que corresponde a la vida personal. Es pues, importante que las empresas y los trabajadores adopten normas y medidas que permitan la prevención de este riesgo psicosocial, se ha de garantizar un mecanismo esencial en la salud y el bienestar como es la recuperación. Casi un tercio de los empleados (29,7%) muestran su acuerdo con la afirmación que indica que el teletrabajo les dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral. Este porcentaje se situaba en la edición anterior en el 35,2%, por lo que se constata un cierto avance. Los grupos que

actualmente acusan más este riesgo son: las mujeres, los de nivel de estudios alto, los del sector terciario y los del sector cuaternario que se dedican a educación y al arte, los que trabajan en las empresas grandes (>250 trabajadores) y los que prefieren trabajar casi siempre en la empresa.

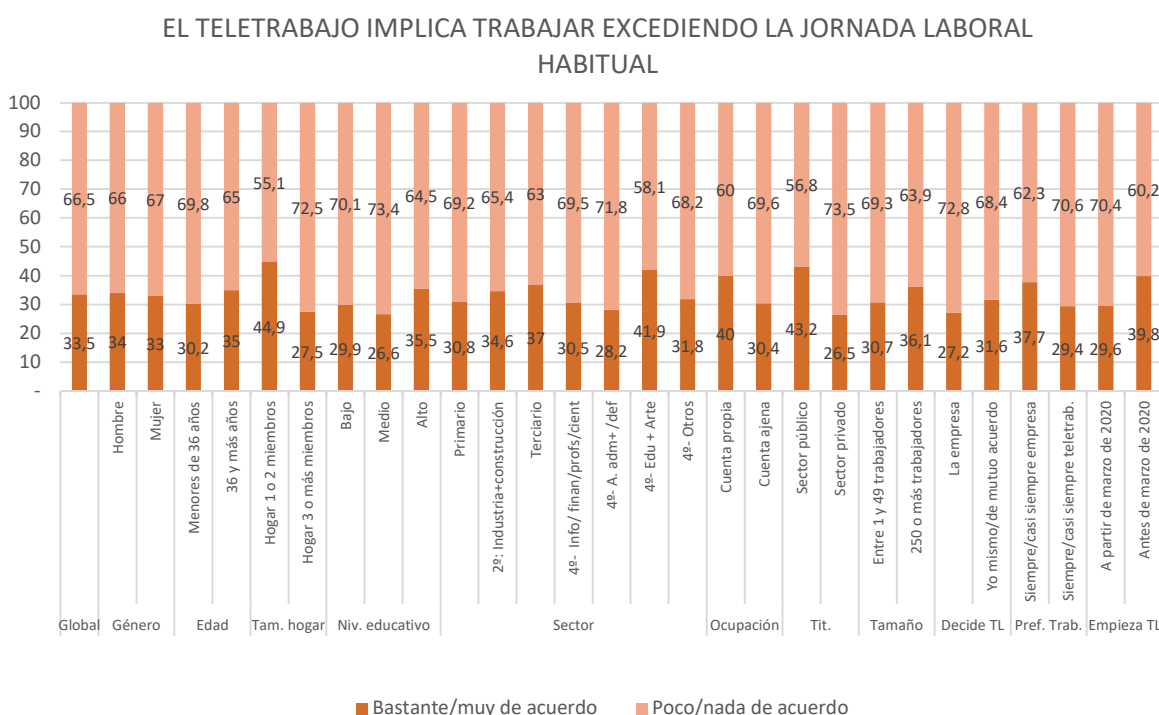
8.5.2 El teletrabajo ha derivado en una confusión entre el horario laboral y la propia vida personal



Un elemento que contribuye a la falta de desconexión es la “borrosidad” de los límites del horario de trabajo. La flexibilidad que permite el teletrabajo en aspectos temporales y espaciales, hace que sean mayores las posibilidades de modificación de las regularidades de los horarios y lugares de trabajo. Esas modificaciones, cuando son muy frecuentes, acaban introduciendo ambigüedad en los límites entre el trabajo y otras actividades e incluso confusión entre horarios. Hemos pedido en nuestro estudio el grado de acuerdo de los teletrabajadores con la siguiente afirmación “el teletrabajo ha derivado en una confusión entre el horario laboral y mi vida personal”. El 26,5% de los trabajadores están en la presente edición de acuerdo con esta afirmación y hace un año ese porcentaje se situó en un 32,5%. Los grupos con mayor prevalencia en el estudio actual son los siguientes: los teletrabajadores con nivel de estudios alto y los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

8.5.3 El teletrabajo implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual

Otro fenómeno que se da asociado al teletrabajo es el alargamiento de la jornada laboral. Con el fin de determinar si ese es el caso en los teletrabajadores de la Comunidad Valenciana, hemos pedido el nivel de acuerdo de los encuestados con la frase “el teletrabajo implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual”. Un 33,5% muestran su acuerdo con esta afirmación, lo que supone un ligero aumento sobre el porcentaje de hace un año (30,5%). En esta ocasión, los grupos con porcentajes más elevados son los que viven en hogares con uno o dos miembros, los que tienen nivel de estudios alto, los que trabajan en el sector público y los que se iniciaron en el teletrabajo antes de la pandemia.

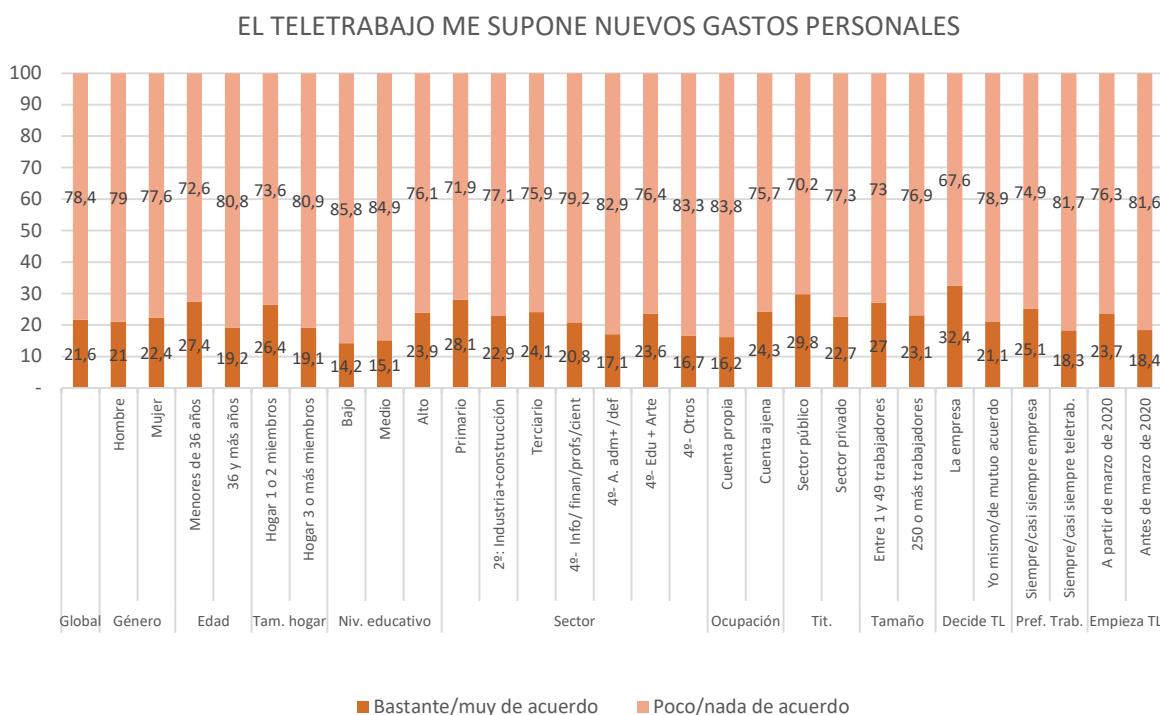


8.6 Riesgos derivados de la falta de recursos para el teletrabajo

Los cambios que se producen con la implantación del teletrabajo permiten, por una parte un ahorro de costes (por ejemplo los relacionados con el desplazamiento), al tiempo que introduce otros que se derivan al menos en parte de la dispersión de los trabajadores, como pueden ser los referidos a los apoyos técnicos para resolver los problemas tecnológicos u otros derivados de la necesidad de establecer “lugares de trabajo” adecuados y seguros de forma distribuida. Esos cambios en los costes, plantea de algún modo la necesidad de establecer acuerdos sobre la forma de distribuir esos costes y

beneficios, tanto económicos como de otro tipo, entre la empresa y el trabajador. Lógicamente, eso forma parte de la ecuación que incide sobre la satisfacción y los comportamientos del trabajador y el interés de la empresa en promover el teletrabajo. En esta sección vamos a considerar, por una parte, los gastos personales que suponen el teletrabajo para el trabajador, y por otra el apoyo técnico que recibe de la empresa para resolver los problemas que plantea la tecnología.

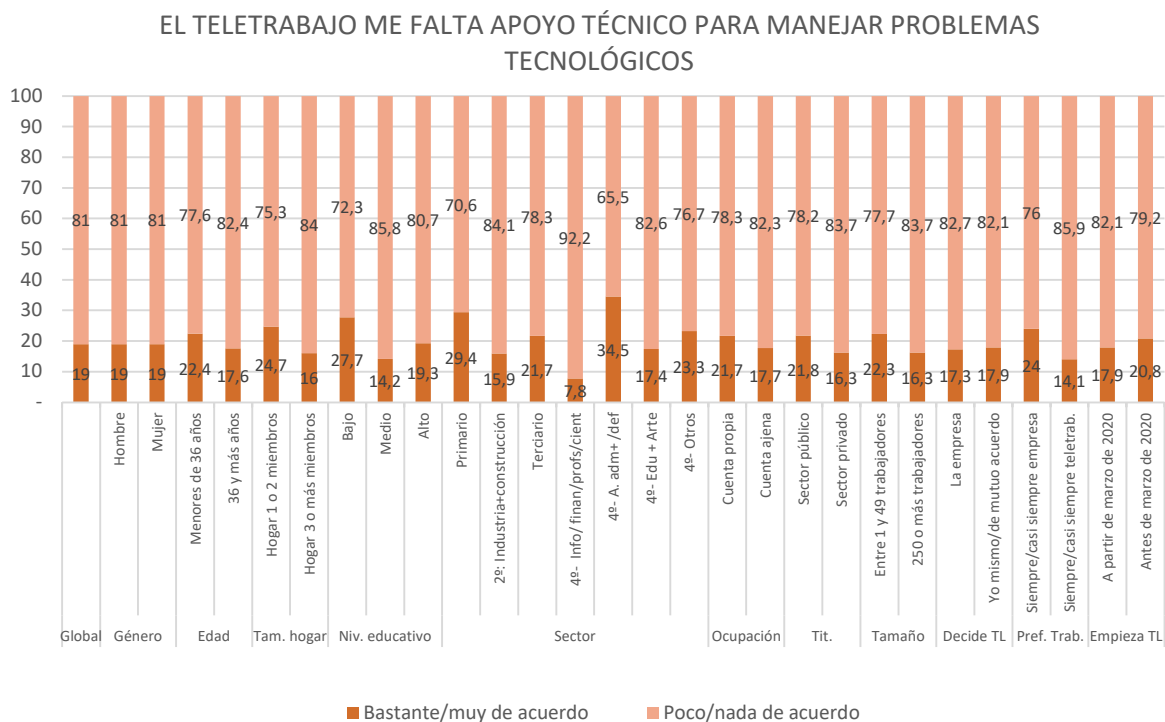
8.6.1 El teletrabajo me supone nuevos gastos personales



En primer lugar, queremos conocer si el teletrabajo le supone al trabajador nuevos gastos personales para lo cual hemos planteado esa cuestión a los teletrabajadores. En la presente edición es un 21,6% de los encuestados los que han mostrado acuerdo con esta afirmación. En la edición anterior fueron un 25,3% de los encuestados quienes mostraron acuerdo con esta afirmación, por lo que se constata una ligera reducción. Si atendemos a las agrupaciones en función de variables demográficas y laborales, se constata que esos costes alcanzan a más trabajadores entre los jóvenes (>36 años), los de nivel de estudios alto, los que trabajan por cuenta ajena, quienes trabajan en el sector público y quienes teletrabajan por decisión unilateral de la empresa.

8.6.2 Me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos

Una cuestión relevante para conseguir un buen funcionamiento del teletrabajo es que el trabajador cuente con el apoyo adecuado por parte de la empresa para resolver los problemas técnicos que pueden surgir por el uso de tecnologías digitales, en especial durante el periodo de adaptación. Hemos planteado a los trabajadores la siguiente afirmación: “me falta apoyo técnico para manejar problemas tecnológicos”. Un 19% de los encuestados han mostrado su acuerdo con esta afirmación, siendo el porcentaje obtenido en el estudio del año anterior un 20,7%. Quienes muestran mayores porcentajes de acuerdo son los teletrabajadores que viven en hogares con uno o dos miembros, los que trabajan en el sector de la administración, y los que prefieren siempre o casi siempre trabajar en la empresa.

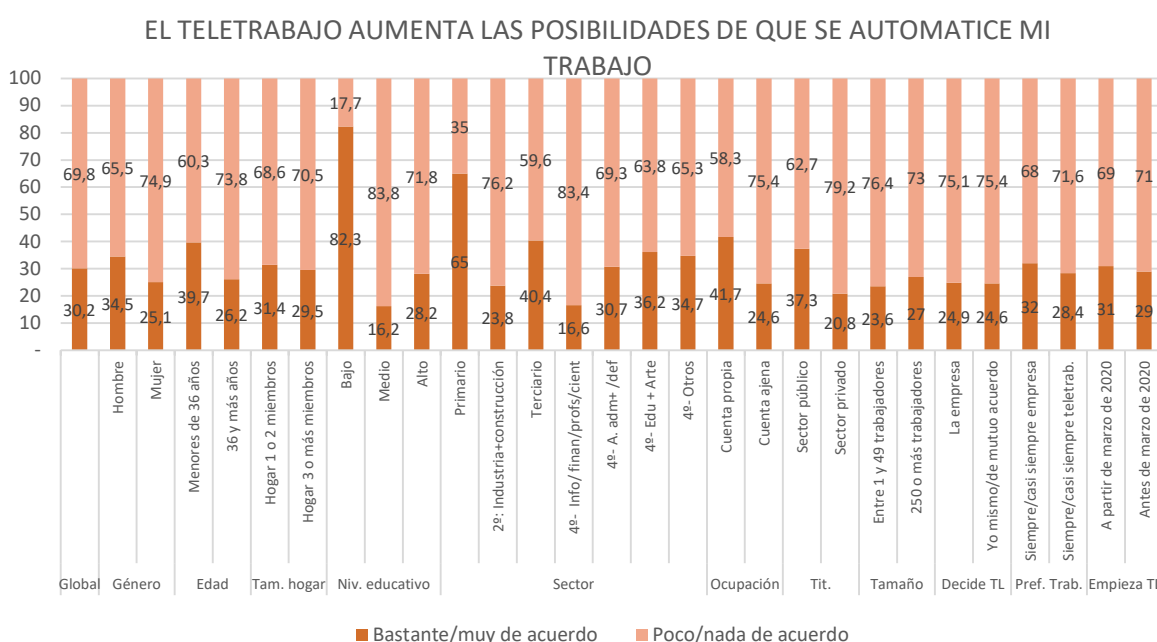


8.7 Riesgos relativos a las relaciones de empleo y la carrera profesional

Planteamos, por último, el análisis de los estresores que puede generar o intensificar el teletrabajo y los que de algún modo hacen referencia a aspectos de la carrera profesional. En primer lugar, exploramos la percepción de los teletrabajadores acerca del riesgo que aumenten las probabilidades de que se automatice su trabajo, con lo cual se incrementaría su riesgo por inseguridad laboral y reducción de oportunidades de trabajar el trabajo que actualmente desempeñan. Además, la introducción de las tecnologías digitales puede llevar cambios y replanteamientos de las condiciones laborales, que una

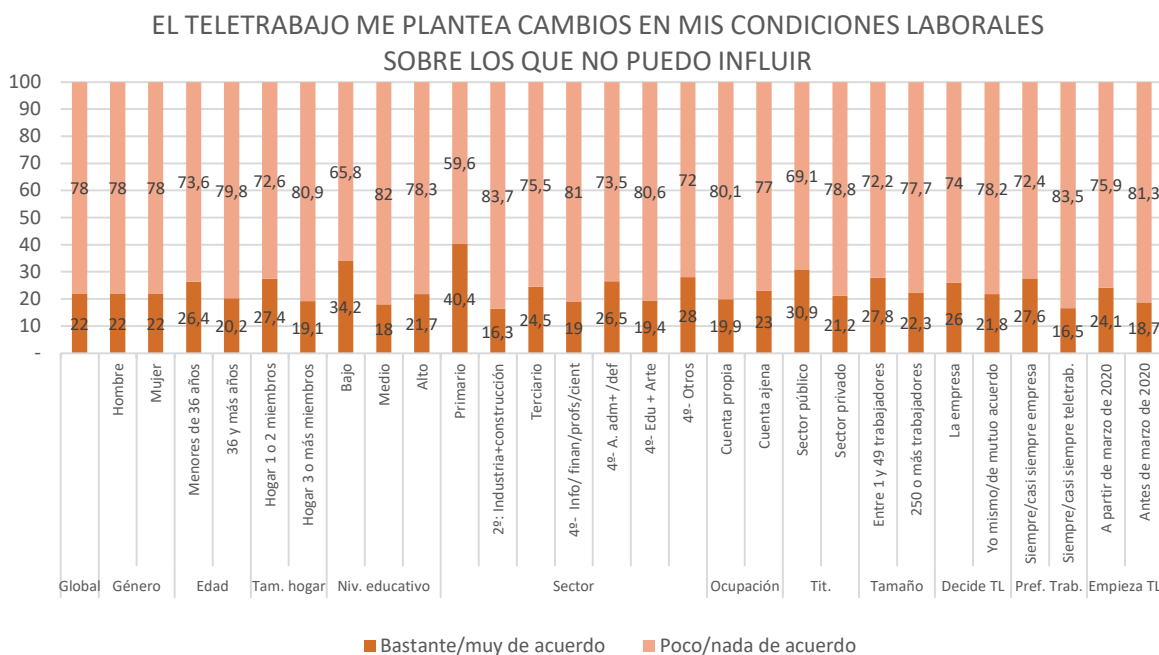
vez programadas e implantadas impiden la capacidad de influencia del trabajador en su modificación. Por último, pedimos una valoración de los posibles perjuicios o dificultades añadidas del teletrabajo para la promoción profesional. Se ha señalado en la literatura que los teletrabajadores, son menos visibles a la hora de considerar candidatos para las promociones. También se ha indicado que esa capacidad de teletrabajar puede facilitar el desarrollo de carrera con nuevas oportunidades. Es importante, desde la perspectiva de la prevención de riesgos psicosociales, conocer en qué grado se producen problemas en la propia carrera derivadas del teletrabajo.

8.7.1 Aumenta las posibilidades de que se automatice mi trabajo



Hemos planteado una afirmación a los encuestados indicando que “el teletrabajo aumenta las posibilidades de que se automatice el trabajo”. Hay una creencia ampliamente extendida de que las tecnologías digitales llevan a la automatización de un número importante de trabajo y ello puede generar inquietudes en los teletrabajadores derivadas del miedo a la destrucción de su propio puesto de trabajo. Casi uno de cada tres trabajadores (30,2%) está de acuerdo con esa afirmación, aumentando ligeramente ese nivel de acuerdo si se compara con el alcanzado en la edición anterior (25,9%). En la actual edición los que en mayor medida muestran acuerdo con esa afirmación son, los varones, los menores de 36 años, los que trabajan en el sector terciario, los que trabajan por cuenta propia, los del sector público y los que teletrabajan por decisión de la empresa.

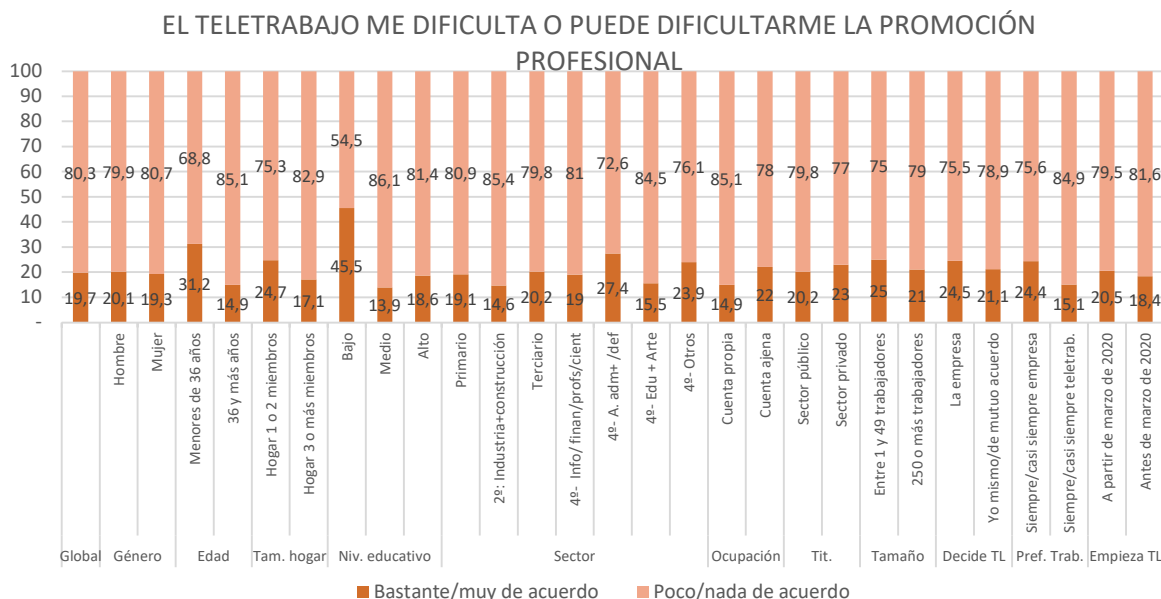
8.7.2 El teletrabajo me plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los que no puedo influir



Con el fin de explorar si el trabajo influye en el control por parte del trabajador de las diferentes condiciones laborales que le afecta, hemos planteado la siguiente afirmación: “el teletrabajo plantea cambios en mis condiciones laborales sobre los que no puedo influir”. En la presente edición un 22% de los trabajadores está de acuerdo con esa afirmación. Hace un año el nivel de acuerdo alcanzaba el 25,8%. En la actualidad los grupos que se muestran de acuerdo en mayor grado son: los teletrabajadores que viven en hogares de uno o dos miembros, quienes trabajan en el sector público, y quienes prefieren trabajar en la empresa siempre o casi siempre.

8.7.3 El teletrabajo me dificulta o puede dificultarme la promoción profesional

Por último, hemos querido obtener el grado de acuerdo con la afirmación siguiente: “el teletrabajo me dificulta o puede dificultarme la promoción profesional”. Un 19,7% comparte esta afirmación, siendo un 20,3% los que lo hacían hace un año. En esta edición los grupos que más están de acuerdo con la dificultad del teletrabajo para la promoción son: los menores de 36 años, los que viven en hogares con uno o dos miembros, los que trabajan por cuenta ajena, los que trabajan en el sector privado y los que prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.



8.8. Una visión de síntesis.

Una visión de conjunto de los resultados obtenidos y su comparación con los obtenidos en el estudio llevado a cabo durante el año 2022, nos permite resaltar los siguientes aspectos:

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

Los dos riesgos más frecuentemente reconocidos y planteados son: *el incremento de los requerimientos de protección de datos* y la *falta de contacto social con otras personas*.

Estos dos riesgos son percibidos por más del 40% de los encuestados tanto en la pasada edición como en la actual.

Hay otros riesgos reconocidos por un número amplio de teletrabajadores (con acuerdo superior al 30% al menos en alguna de las ediciones del estudio). En la categoría de las **actividades a realizar en el trabajo** el riesgo que se deriva de la falta de competencias digitales para un buen desempeño de las tareas está por encima del 30% en las dos ediciones. En el bloque de **relaciones interpersonales y sociales**, es un riesgo frecuente el que hace referencia al incremento de la dificultad del contacto y la relación con el propio supervisor. Este riesgo el año pasado alcanzó un acuerdo del 32,1%) y ha descendido a un 27,2% en la presente edición. En el bloque referido a la **conciliación trabajo y otras facetas de la vida**, los tres indicadores considerados están en niveles que se sitúan en torno al 30%. La constatación de que el teletrabajo dificulta la desconexión fuera de la jornada laboral el año pasado alcanzó un acuerdo del 35,2% reduciéndose algo este año para situarse en el 29,7%. El riesgo referido a que el trabajo aumenta la confusión entre el horario laboral y la vida personal presenta un patrón muy similar. El año pasado tenía un acuerdo del 32,5% y en el presente ha descendido al 26,5%. Por el contrario, la afirmación sobre que el teletrabajo implica trabajar excediendo la jornada laboral habitual, el año pasado alcanzó un nivel del 30,5% y este año ha aumentado hasta el 33,5%. Finalmente, en el bloque relacionado con **el empleo y la carrera profesional**, la afirmación de que el teletrabajo aumenta las posibilidades de que se automatice el propio trabajo alcanza este año el 30,2% aumentando en unos 4 puntos porcentuales el acuerdo del año 2022 (25,9%).

El análisis diferencial del teletrabajo sobre la situación del trabajo convencional, presenta resultados muy moderados. En la actual edición es en torno a un 15% quienes señalan que les genera el teletrabajo más estrés, riesgos adicionales para su salud y riesgos adicionales de accidente. Por su parte, solo un 10% muestra está de acuerdo con que genera riesgos adicionales de agresión verbal y un 13,2% riesgos adicionales de acoso sexual. Dada la importancia de estos riesgos, las empresas en las que se produzcan han de atender y contar con protocolos y prácticas que permitan su prevención y/o su detección precoz para su resolución.

Con el fin de identificar aquellos grupos con especial riesgo para cada una de estas situaciones hemos realizado un análisis diferencias en función de diferentes variables demográficas, laborales y organizacionales. Los resultados en la tabla de síntesis muestran que, en el bloque relacionado con la **salud y accidentes**, hay que prestar especial atención a la población trabajadora joven y a aquellos que teletrabajan por decisión unilateral de la empresa o bien no prefieren hacerlo. En el bloque relacionado con las **tareas y, actividades derivadas del teletrabajo**, los resultados no siguen un patrón general, pero para varios riesgos es importante tomar en consideración la edad de los

trabajadores y junto a ello, el sector público tendrá que atender a algunos de estos riesgos, con mayor atención. La **relación con supervisor y compañeros**, requiere algo más de atención en los trabajadores jóvenes y en el sector de la industria y la construcción, siendo también relevantes las preferencias de los trabajadores. También es importante prestar atención especial a los teletrabajadores jóvenes en lo que se refiere a los riesgos derivados de las **relaciones interpersonales**. No se observa un patrón definido de los riesgos relacionados con la conciliación en función de las variables analizadas y tampoco en los referidos a la **falta de recursos**. Por último, en lo que se refiere a los riesgos relacionados con el empleo y la carrera, de nuevo se cruzan más entre los jóvenes, los que viven en hogares de una o dos personas, y los que tienen preferencia por el trabajo presencial.

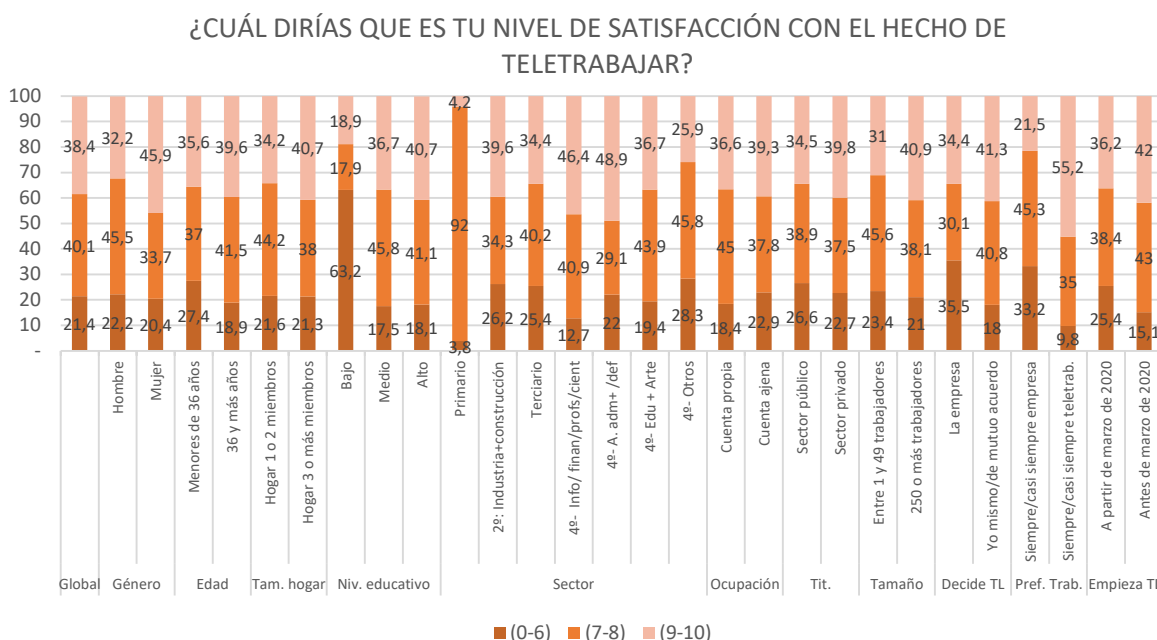
9. SATISFACCIÓN Y PREFERENCIAS SOBRE EL TELETRABAJO

En el presente capítulo analizamos los principales aspectos actitudinales relacionados con el teletrabajo. Por una parte, establecemos la satisfacción con el hecho de teletrabajar. Además, valoramos los cambios en esa satisfacción producidos por la realización del teletrabajo, comparando la situación con la experiencia previa de trabajo completamente presencial. En tercer lugar, buscamos determinar, de forma global la preferencia de la persona por el teletrabajo o por el trabajo presencial y finalmente buscamos determinar la fuerza con que la persona valora el teletrabajo. Para ello, hemos tratado de averiguar si la persona buscaría otro trabajo en caso de que su empresa exigiera trabajo presencial a tiempo completo.

9.1 Satisfacción con el teletrabajo

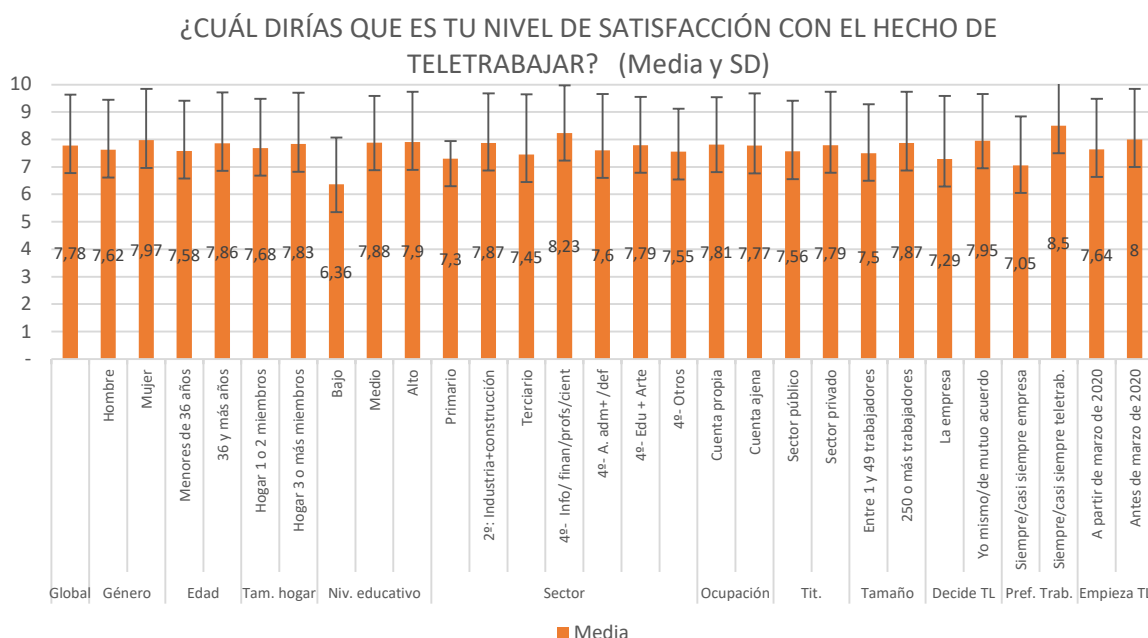
Por una parte, vamos a determinar el nivel de satisfacción con el teletrabajo y por otra, vamos a valorar la satisfacción con el cambio al teletrabajo.

9.1.1 Niveles de satisfacción con el hecho de teletrabajar



Para determinar el grado de satisfacción con el hecho de teletrabajar, hemos planteado directamente esa cuestión ofreciendo una escala de respuesta que va de 0, nada satisfecho a 10 muy satisfecho. Hemos agrupado los resultados en tres grandes

categorías en función del nivel de satisfacción: Bajo (puntuación de 0 a 6), medio (7 y 8) y alto (9-10). Los resultados muestran que hay un 21,4% de teletrabajadores con nivel de satisfacción bajo, un 40,1% con un nivel medio y un 38,4% con un nivel alto. Esos resultados en el estudio del año anterior se situaron en un 20,5% para la satisfacción baja, un 40,7% para un nivel medio y un 38,7% para la satisfacción alta.

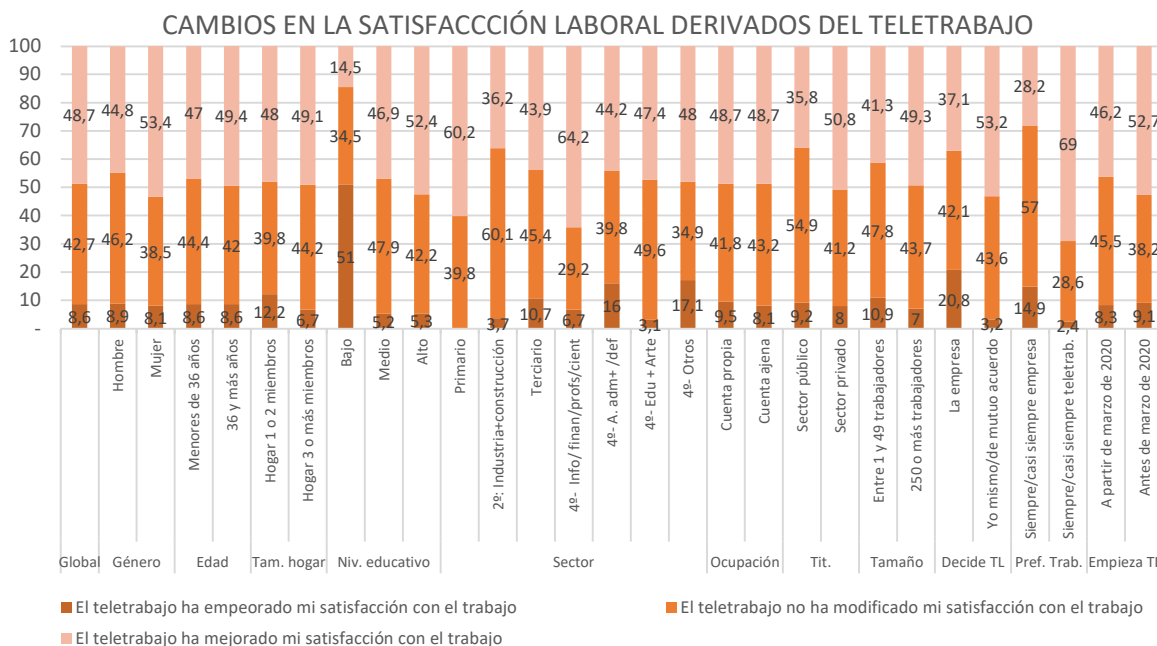


La media de satisfacción de todos los encuestados se sitúa en 7,78 lo que confirma los resultados de una importante desviación de las puntuaciones proporcionadas hacia la parte superior de la escala. Esa media es prácticamente idéntica a la obtenida durante el estudio anterior (7,74). El análisis de los valores medios obtenidos por los diferentes grupos muestra las variaciones en función de las variables utilizadas. Así, constatamos que la satisfacción con el teletrabajo es mayor en las mujeres, los de nivel de estudios alto, los del sector cuaternario (financiero, científicos y profesores), los que deciden personalmente o con la empresa realizar teletrabajo, y lo que tienen una clara preferencia por teletrabajar.

9.1.2 Cambios de la satisfacción laboral por la realización de teletrabajo

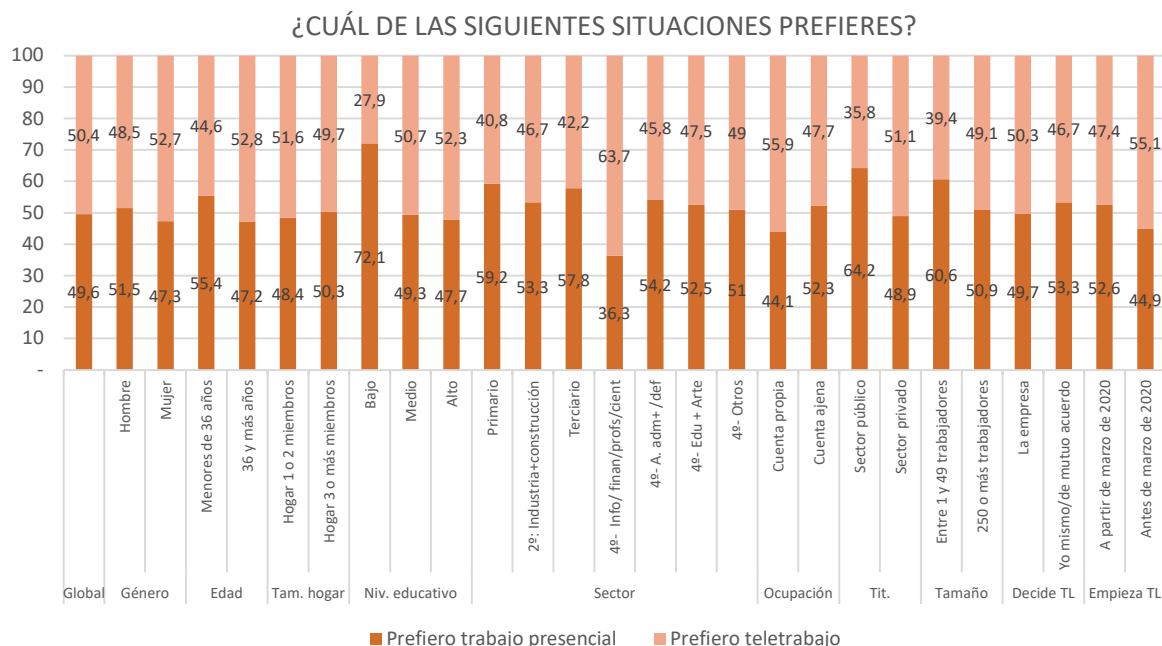
Una forma complementaria de evaluar la satisfacción sobre un determinado aspecto del trabajo es determinar la respuesta afectiva ante la aparición de ese aspecto. Por esta razón, hemos planteado una segunda pregunta a los encuestados en la que se les pide que indiquen si el teletrabajo ha empeorado su satisfacción con el trabajo, no ha modificado esa satisfacción o la ha mejorado. Los resultados muestran que un 48,7% indica que ha mejorado su satisfacción con el trabajo, un 42,7% dice que no ha cambiado su satisfacción laboral y un 8,6% la ha empeorado. Estos datos, son similares a los de la

edición anterior (44,5% de mejora la satisfacción laboral, el 44,6% no cambia y un 10,9% la empeora) aunque se observa un ligero incremento hacia la mejora. La opción que indica que el teletrabajo mejora la satisfacción laboral es más amplia entre los que tienen niveles de estudios alto, los del sector cuaternario que trabajan en ámbito financiero, enseñanza e investigación, los que trabajan en el sector privado, los que practican el teletrabajo por su voluntad o por mutuo acuerdo y los que prefieren teletrabajar.

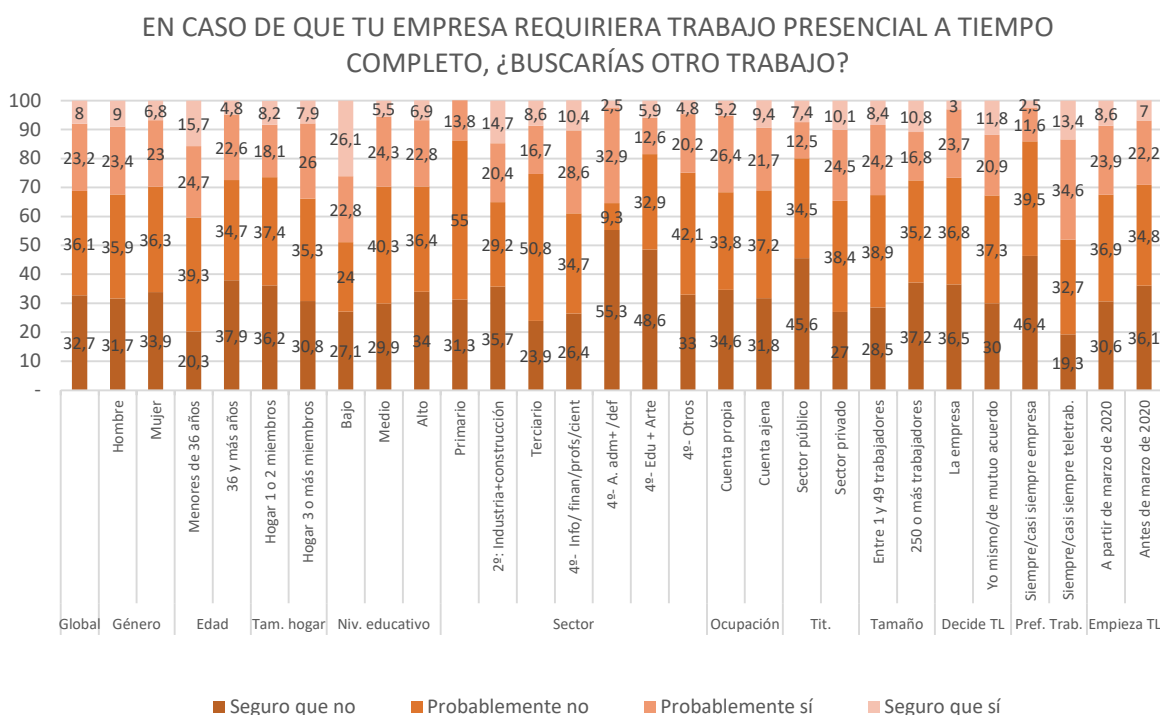


9.2 Análisis de las preferencias sobre el teletrabajo vs el trabajo presencial

Otro aspecto que nos permite calibrar la valoración y las respuestas afectivas ante el trabajo es el que tiene que ver con las preferencias de los teletrabajadores. Todos los encuestados han realizado alguna experiencia de teletrabajo por lo que pueden en base a ella expresar sus preferencias sobre esa modalidad de trabajo. Hemos planteado en forma dicotómica las opciones planteadas con el fin de conocer la preferencia predominante, en su conjunto de condiciones y elementos. Los resultados obtenidos muestran una división por mitades, alcanzando la preferencia del teletrabajo en el 50,4% y el trabajo presencial en el 49,6%. De nuevo los resultados obtenidos en la edición anterior son muy similares, siendo en aquella ocasión un 52,7% los que preferían el teletrabajo y un 47,3% los que preferían el trabajo presencial. Las preferencias por el teletrabajo se incrementan de forma significativa en el caso de La prevalencia de la preferencia por el teletrabajo se concentra en los trabajadores del sector cuaternario dedicado a las finanzas, la universidades e investigación, los que trabajan por cuenta propia, los que trabajan en el sector privado, y los que trabajan en empresas grades (>250 trabajadores).



9.3 Propensión a abandonar el trabajo si la empresa exigiera el trabajo



presencial siempre

Por último, queremos determinar la fuerza de la preferencia por el teletrabajo en los encuestados. Para ello hemos planteado la cuestión de que en el caso hipotético de que

su empresa requiriera trabajo presencial a tiempo completo buscarían otro trabajo. Las alternativas de respuesta son: seguro que no, probablemente no, probablemente sí y seguro que sí. Los resultados muestran que la fuerza de la preferencia es elevada en el 8% de los casos y moderada en el 23,2%. El resto, probablemente (36,1%) no buscaría otro trabajo bajo la condición de tener que trabajar a tiempo completo de forma presencial o clara y decididamente no lo haría (32,7%). Comparadas estas cifras con las del año anterior (8,6%, 18%, 35% y 38%) muestran una tendencia, aunque ligera, a la ampliación de las intenciones favorables al teletrabajo. Esas intenciones son mayores en los menores de 36 años, los que viven en hogares de tres o más miembros y los que siempre o casi siempre quieren teletrabajar.

En síntesis, se observa entre los que tienen alguna experiencia en teletrabajo una actitud claramente positiva ante esta modalidad de trabajo, y ello se observa en los dos indicadores sobre satisfacción con el teletrabajo, uno en términos absolutos y otro al valorar el cambio por la introducción del teletrabajo. De todos modos, cuando se contraponen el teletrabajo al trabajo presencial, las preferencias se muestran divididas en mitades. Esto viene a indicar, que es la combinación de las dos modalidades lo que puede producir más respuestas positivas hacia el teletrabajo en diferentes grados y en combinación con el trabajo presencial. Por último, son una minoría la de los teletrabajadores que buscarían otro trabajo si se les obligara a trabajar presencialmente a tiempo completo como única opción y uno de cada cuatro se lo plantearía. El análisis de los cambios respecto de los resultados del año anterior muestra un ligero avance en favor del teletrabajo y los grupos que en mayor medida tienen una actitud positiva son los que trabajan en el sector financiero, profesores y científicos, y los que lo practican por voluntad propia y, lógicamente, quienes prefieren teletrabajar la mayor parte del tiempo.

10. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PERSPECTIVAS DE CARRERA EN LOS TRABAJADORES CON TELETRABAJO

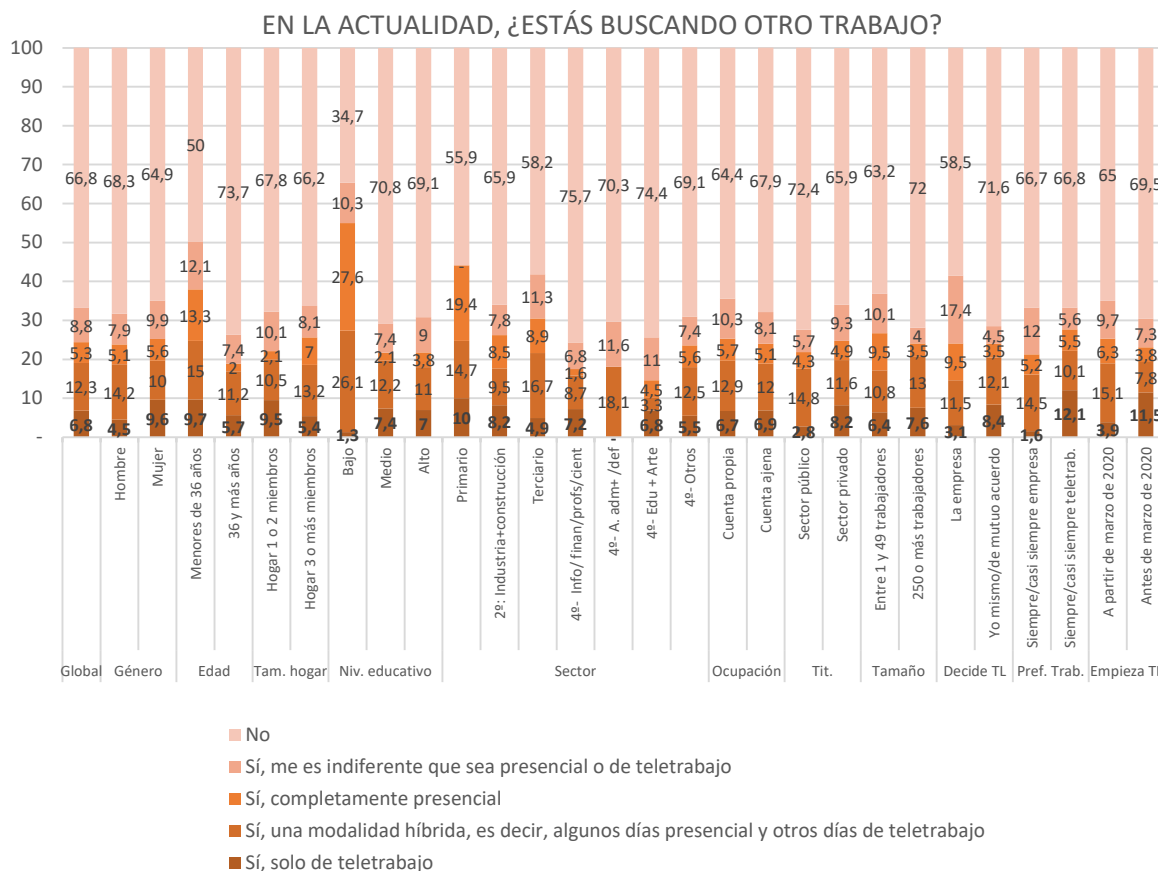
El teletrabajo está suponiendo una transformación de importante calado en la vida laboral de las personas. A lo largo de los capítulos precedentes hemos analizado diversas facetas en las que se vienen produciendo esos cambios que van desde los aspectos relacionados con la flexibilidad en la actividad, contexto y condiciones del trabajo, la emergencia de nuevos riesgos, especialmente psicosociales, a las transformaciones en las relaciones sociales e interpersonales en el trabajo y también a las condiciones de trabajo y relaciones laborales.

Todas estas transformaciones requieren un análisis que vaya más allá de los aspectos puntuales referidos al presente empleo o trabajo y a la experiencia concreta que los cambios producidos generan en los trabajadores. Es necesario dar un paso más allá y mirar este fenómeno con una perspectiva temporal de largo plazo. Necesitamos adoptar una nueva óptica, adicional a las anteriores que contemple la realidad laboral de los trabajadores desde una aproximación diacrónica y longitudinal para comprender mejor la carrera de las personas. Es decir, la trayectoria de los trabajos a medio plazo que van a dar sentido y continuidad al trabajo actual (con frecuencia también al previo) y conducen a una planificación y al planteamiento de expectativas, intenciones, preferencias y proyectos a medio plazo que confieren sentido al pasado, al hoy y también a los proyectos que se plantean en la vida laboral y profesional.

En esta sección vamos a analizar el teletrabajo tomando en cuenta la perspectiva de carrera. Para ello, analizaremos en primer lugar los comportamientos relacionados con la búsqueda de empleo con el fin de determinar en qué medida el teletrabajo se toma en consideración en ese tipo de actividades y sus implicaciones en la progresiva configuración de la carrera de los trabajadores. En esta cuestión vamos a prestar atención a las prioridades en la búsqueda de empleo a los métodos y/o medios que se utilizan en la búsqueda. También atendemos a las preferencias de los trabajadores en términos de buscar un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena.

Un segundo bloque de cuestiones está más directamente dirigido a aspectos de la carrera profesional que pueden estar influidos por el teletrabajo. La muestra encuestada es apropiada para abordar estas cuestiones pues tiene en mayor o menor medida una experiencia básica suficiente de teletrabajo y ello les permite hacer análisis, previsiones y anticipaciones de las implicaciones que el desarrollo de esta experiencia y de la realidad del teletrabajo pudiera tener en su carrera.

10.1 Búsqueda de empleo presencial vs teletrabajo



En el momento de realización de este estudio dos tercios de los encuestados no están buscando trabajo. Esta cifra es prácticamente idéntica a la obtenida en la edición anterior de este estudio, hace un año. Los análisis diferenciales nos muestran que la proporción de quienes buscan trabajo es mayor en determinados colectivos: los jóvenes (50%) los que trabajan en el sector primario o terciario, y los que la empresa decide unilateralmente el teletrabajo (58%).

Es interesante, atender a quienes si buscan trabajo y ver si la modalidad (presencial vs. teletrabajo) es un elemento que incide en su búsqueda. El tercio restante se nos distribuye en los siguientes grupos A una cuarta parte de ese tercio (8,8%) le resulta indiferente que sea teletrabajo o presencial. Ahora bien, un 12,3% busca una modalidad híbrida y el resto se distribuye casi por mitades en una preferencia definida por buscar solo teletrabajo (6,8%) o por un trabajo completamente presencial (5,3%). En la edición anterior, se obtuvieron distribuciones bastante similares a las que acabamos de describir: Indiferente (12,3%) completamente presencial (5,9%), una modalidad híbrida (10,3%) y solo de teletrabajo (5,5%).

10.2 Prioridades de los trabajadores en la búsqueda de empleo

A quienes han respondido que están buscando empleo en la actualidad (N=128) les hemos pedido que nos indicaran de un listado de prioridades un máximo de 3. Hemos obtenido el porcentaje de encuestados que ha elegido cada una de las prioridades señaladas. Los resultados muestran, con claridad que un salario adecuado es la principal prioridad en la búsqueda (55% priorizan esta opción). Le sigue el “contrato laboral” (33,5%), flexibilidad en el lugar de trabajo (28,6%), estabilidad en el empleo (27,4%) y la flexibilidad en los horarios de trabajo (22,5%). El resto de opciones se sitúan en torno al 15% o claramente por debajo. El año anterior, las prioridades quedaron establecidas del modo siguiente: salario adecuado (59,6%), estabilidad en el empleo (37,9%) el “contrato laboral” (32,9%), la flexibilidad en los horarios de trabajo (29%) y que tenga posibilidades de progreso en el trabajo (20,2%).

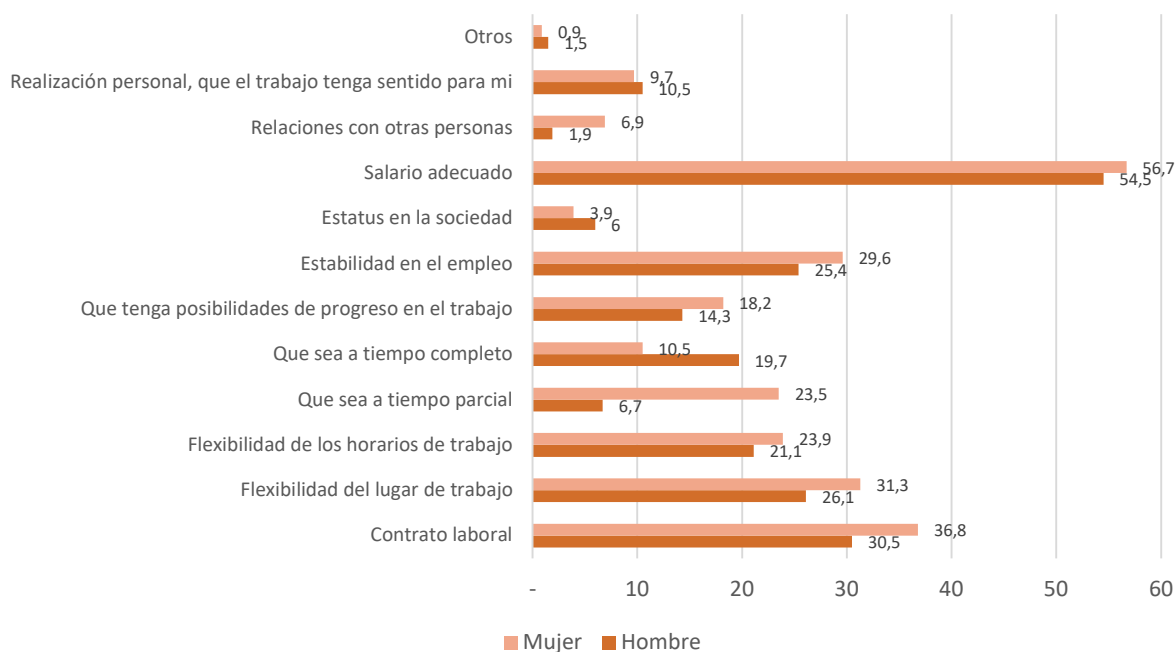
PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (elige hasta 3) (GENERAL, n=128)



A continuación, analizamos de forma diferencial en función de las diferentes variables demográficas consideradas, las prioridades establecidas por los diferentes grupos.

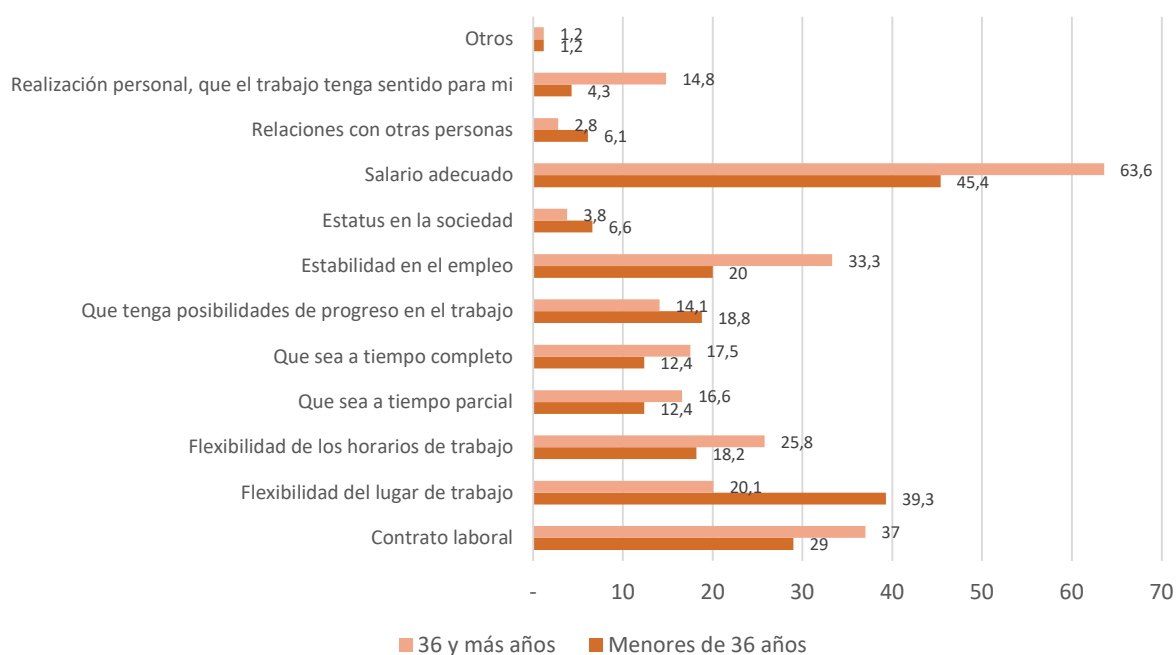
Se observan diferencias en algunas prioridades significativas en función del género. Las mujeres valoran más que los hombres que sea a tiempo parcial mientras que los hombres valoran más que sea a tiempo completo. Las mujeres también valoran más el contrato laboral y la estabilidad en el empleo.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Género)



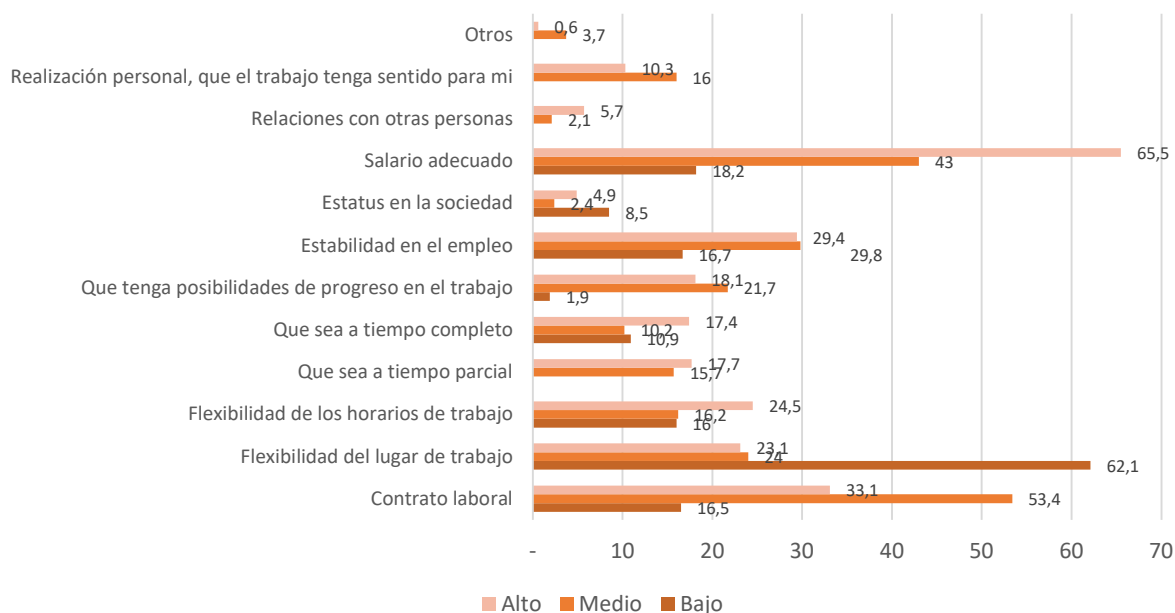
En función de la edad hay también diferencias en las prioridades. Los jóvenes priorizan un salario adecuado, el contrato laboral y la realización personal. Por otra parte, los mayores ponen el énfasis en la flexibilidad del lugar de trabajo y que tenga posibilidades de progreso.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Edad)



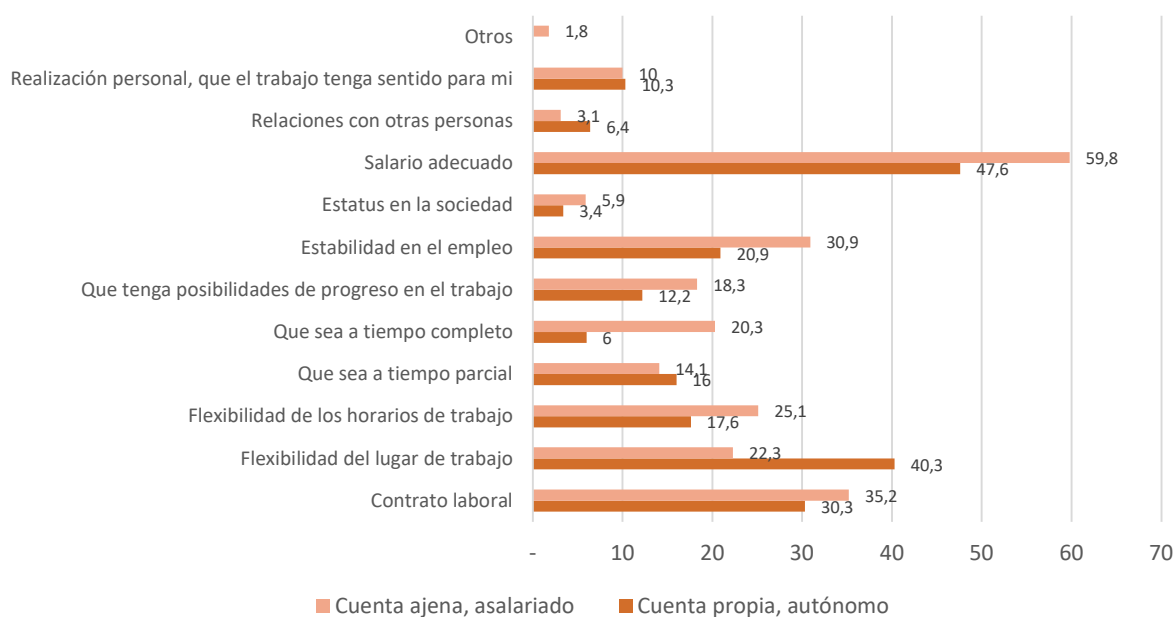
En función del nivel educativo, los de nivel alto priorizan por encima de los otros dos niveles, sobre todo un buen salario y en la flexibilidad de los horarios de trabajo. Los de nivel de estudios medio sobresalen en la priorización del contrato laboral. Los de nivel de estudios bajo, priorizan en mayor medida que el resto la flexibilidad del lugar de trabajo.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (nivel educativo)



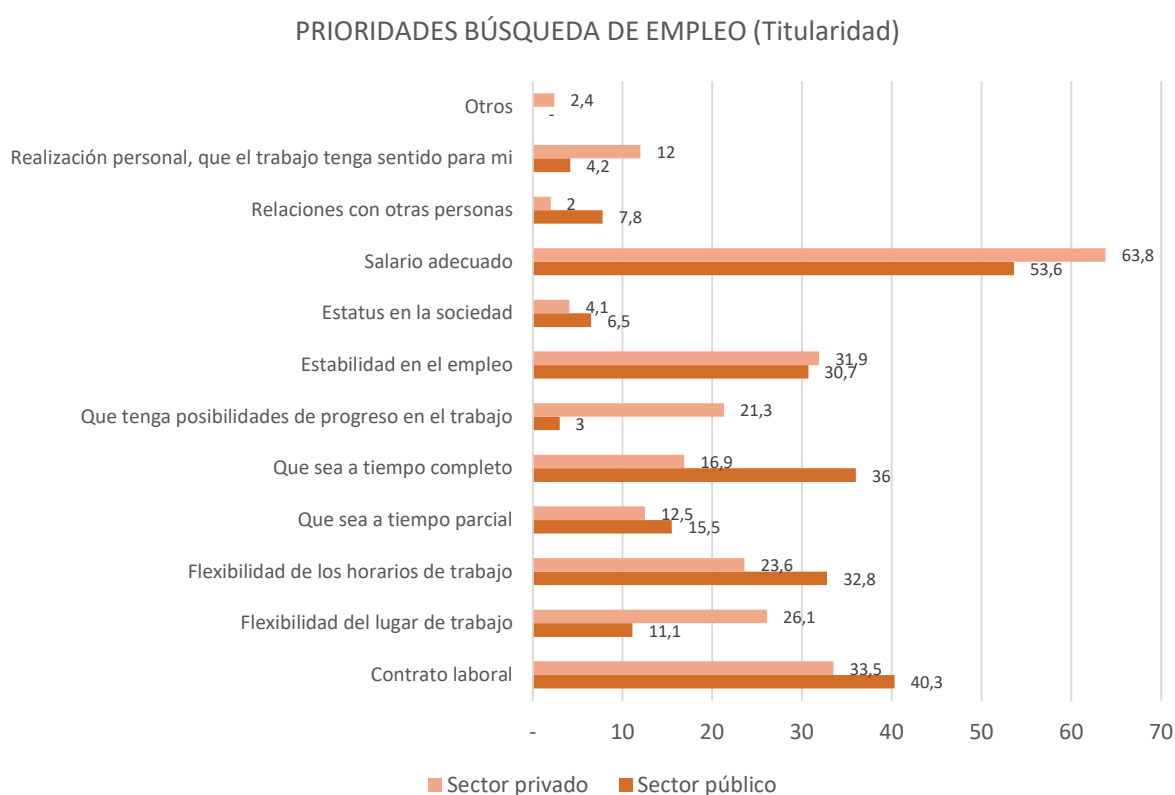
Si comparamos las prioridades más importantes de los que en su actual trabajo están contratados por cuenta ajena y los que son autónomos constatamos también diferencias de interés.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Autónomo-Empleado)



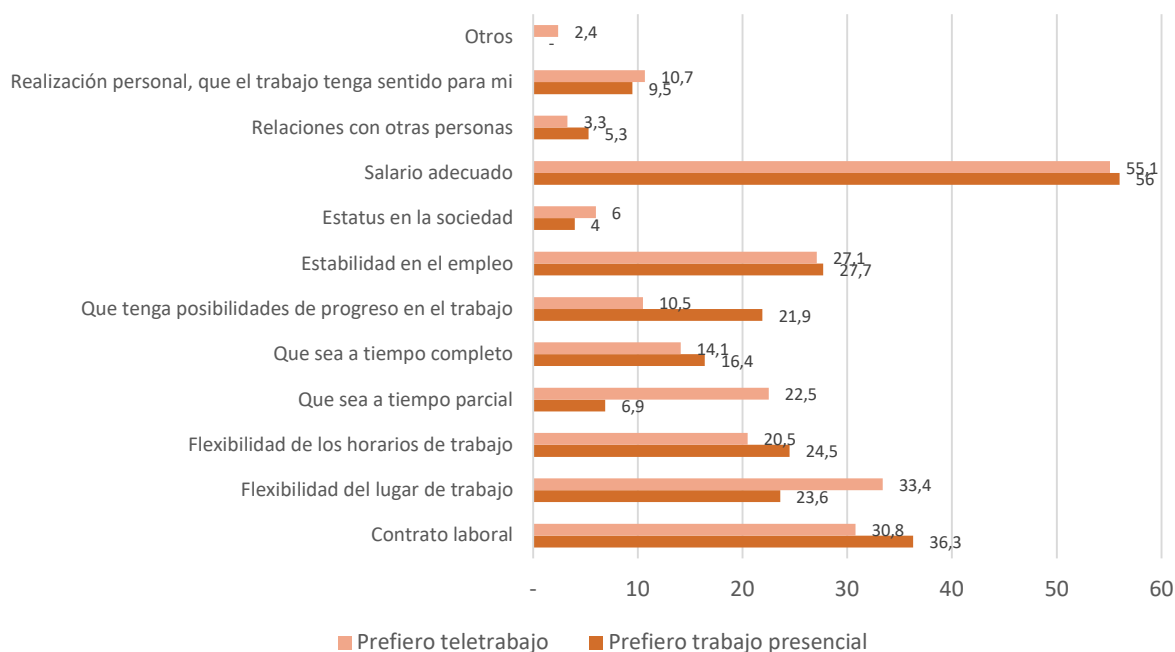
Los que trabajan por cuenta ajena priorizan en mayor medida al buscar trabajo un salario adecuado, estabilidad en el empleo y posibilidades de progreso. Los que trabajan como autónomos buscan trabajo prioritariamente que tenga flexibilidad en el lugar de trabajo.

El análisis del tipo de organización (privada o pública) en la que actualmente están trabajando los encuestados también muestra algunas diferencias de interés. Quienes trabajan en el sector privado buscan en el nuevo empleo, sobre todo un salario adecuado, que tenga posibilidades de progreso en el desarrollo de la carrera, y que posibilite la realización personal (que el trabajo tenga significado). Por su parte, quienes trabajan en el sector público prefieren prioritariamente que sea a tiempo completo, contrato laboral y flexibilidad en los horarios de trabajo.



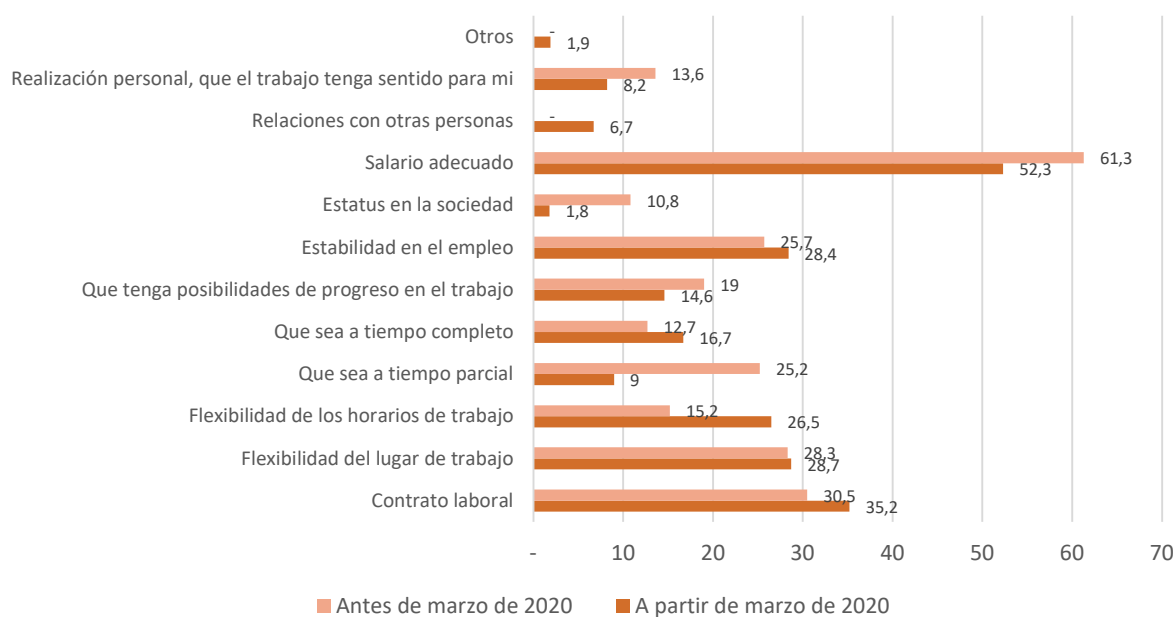
En función de las preferencias o no del teletrabajo también constatamos alguna diferencia en las prioridades al buscar un nuevo empleo. Los que prefieren el teletrabajo buscan trabajos con flexibilidad del lugar de trabajo y que sea tiempo parcial. Los que prefieren un trabajo presencial priorizan que el trabajo proporcione posibilidades de progreso y contrato laboral.

PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Prefiere...)



Si atendemos al inicio de la experiencia de teletrabajo (antes o desde la pandemia) también constatamos algunas diferencias en las prioridades. Los que empezaron a teletrabajar antes de la pandemia priorizan en mayor medida el salario adecuado, que sea a tiempo parcial y que posibilite la realización personal. Por otra parte, quienes empezaron a teletrabajar durante la pandemia o con posterioridad, buscan flexibilidad en los horarios de trabajo y contrato laboral.

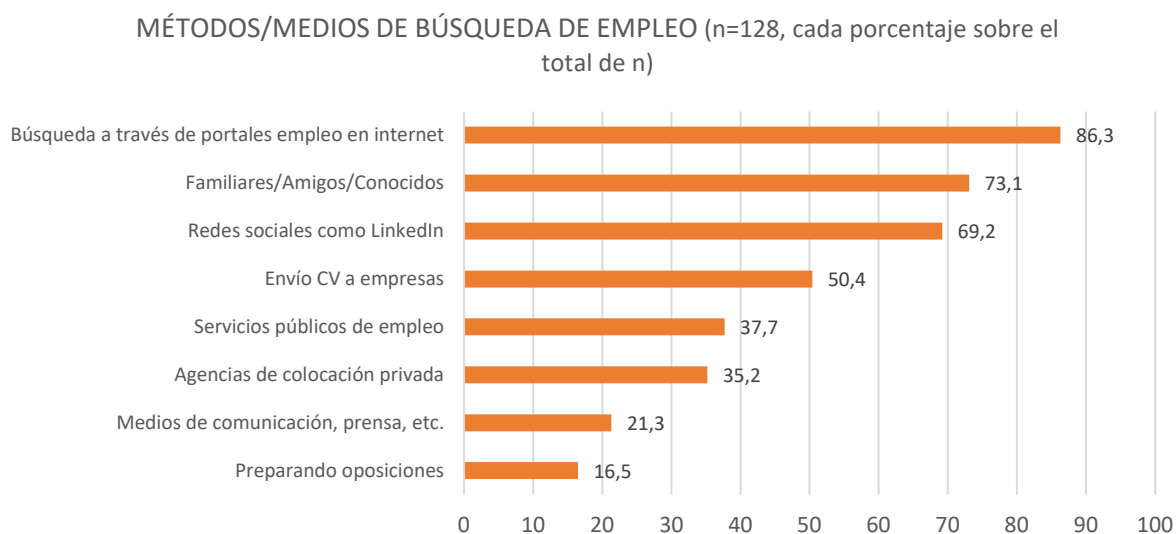
PRIORIDADES BÚSQUEDA DE EMPLEO (Comienza teletrabajo)



10.3 Los métodos o medios para la búsqueda de empleo utilizados en la actualidad por los teletrabajadores

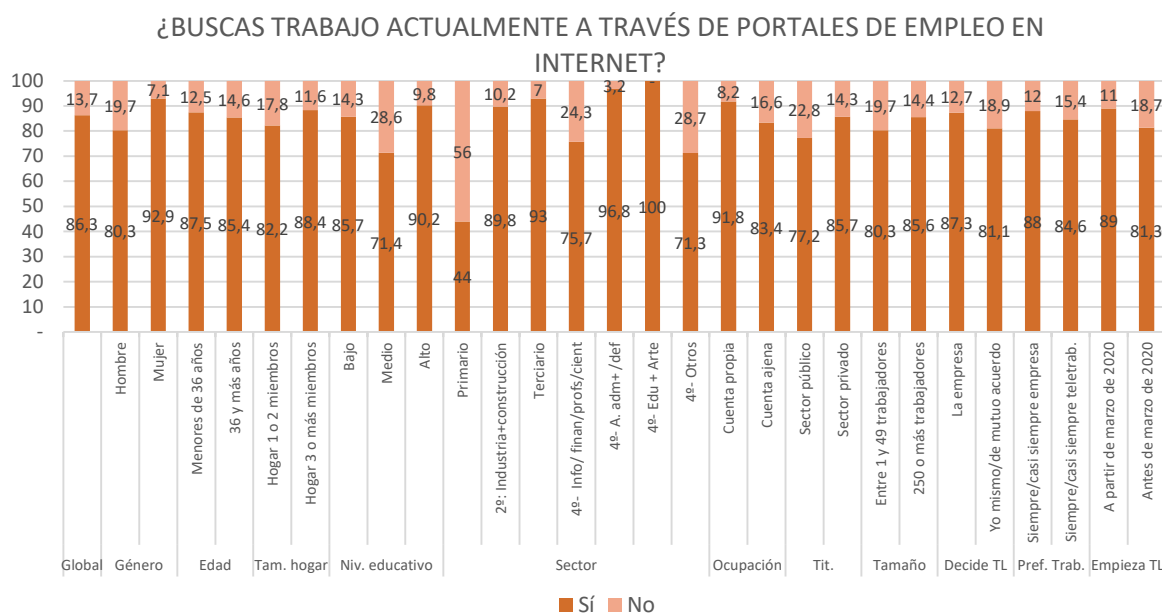
Otro aspecto importante en la búsqueda de empleo es el de los métodos y medios que se utilizan para buscar el empleo. Con el desarrollo de las nuevas tecnologías, se han introducido nuevos medios para este objetivo (portales de empleo, redes sociales) y junto a ello se mantienen los más convencionales tanto formales (medios de comunicación, prensa etc. o envío de CV a empresas; o preparando oposiciones) como informales (familiares, amigos y conocidos). El buscador de empleo puede acudir también a los servicios públicos de empleo y/o a las agencias de colocación privada. Hemos presentado todos estos métodos a los encuestados y les hemos solicitado que nos indiquen todos los métodos que están utilizando para buscar empleo. En la gráfica correspondiente presentamos el porcentaje de encuestados que utilizan esos métodos (considerando el total de los que buscan empleo: N=128). El método utilizado por más candidatos es la búsqueda a través de portales en internet (86,3%). Le sigue el método informal de acudir a familiares, amigos y conocidos (73,1%). El que se sitúa en tercer lugar es el de las redes sociales como LinkedIn (69,2%) y después el envío de CV a empresas (50,4%). Es interesante constatar que más de un tercio acude a los servicios públicos de empleo (37,7%) ligeramente superior a los que utilizan las agencias privadas (35,2%). Los medios convencionales de la prensa o la preparación de oposiciones son utilizados con menor frecuencia.

Si comparamos estos datos con los obtenidos en la edición anterior de este estudio, cabe señalar que los resultados son muy parecidos tanto en volumen de uso como en el ranking que se establece entre los medios: El orden entonces fue: portales de internet (75,3%), familiares, amigos y conocidos (70,6%), envío CV a empresas (60,5%), redes sociales como LinkedIn (59,4%), servicios públicos de empleo (40,3%), agencias de colocación privadas (32,1%), preparación de oposiciones (27,2%) y medios de comunicación, prensa etc. (26,2%).



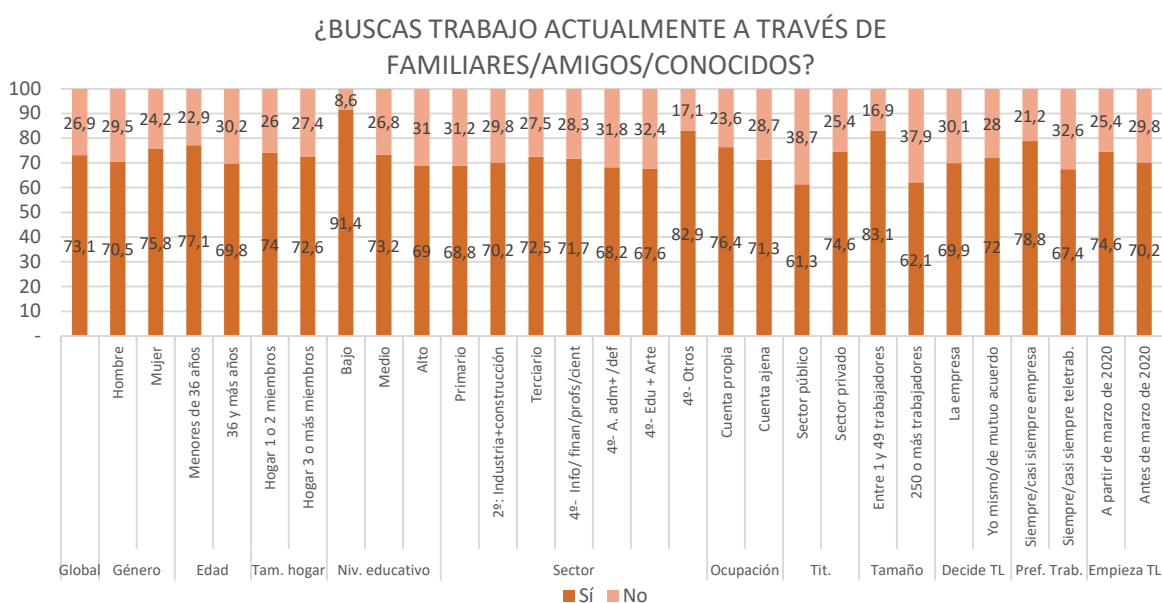
10.3.1 Búsqueda de empleo a través de los portales de empleo en internet

El uso de portales de internet en la búsqueda de empleo es proporcionalmente más frecuente entre las mujeres que los varones, los de nivel de estudios alto y los que trabajan por cuenta propia.

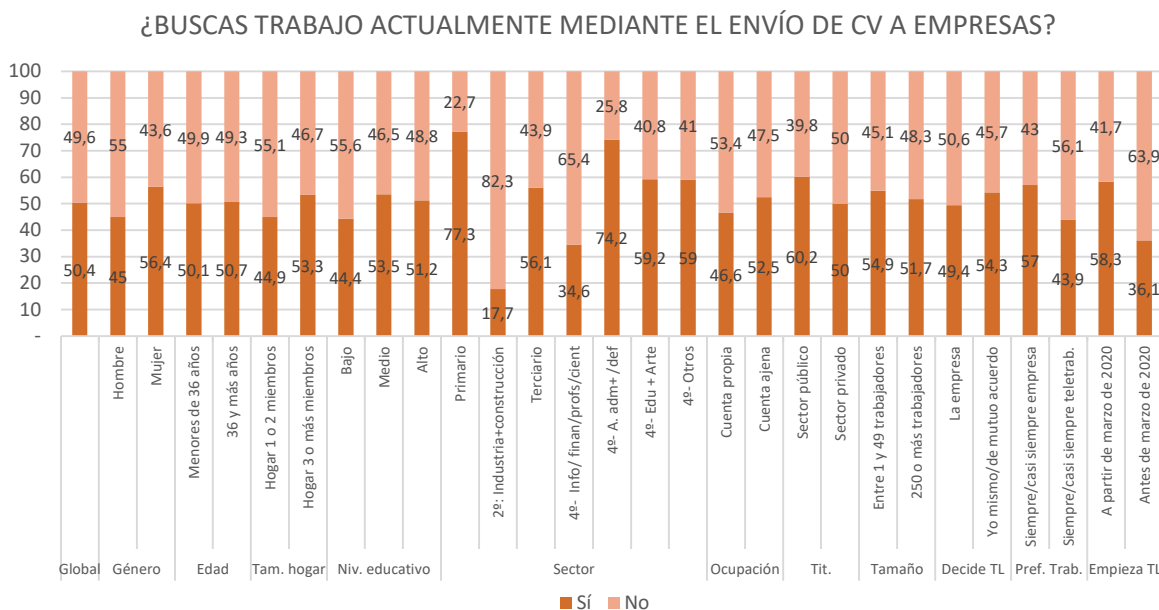


10.3.2 Búsqueda de empleo a través de familiares/amigos/conocidos

Apoyarse en familiares, amigos y conocidos para buscar empleo es practicado ampliamente sin que se destaquen diferencias entre grupos diferenciados en función de las variables demográficas consideradas.

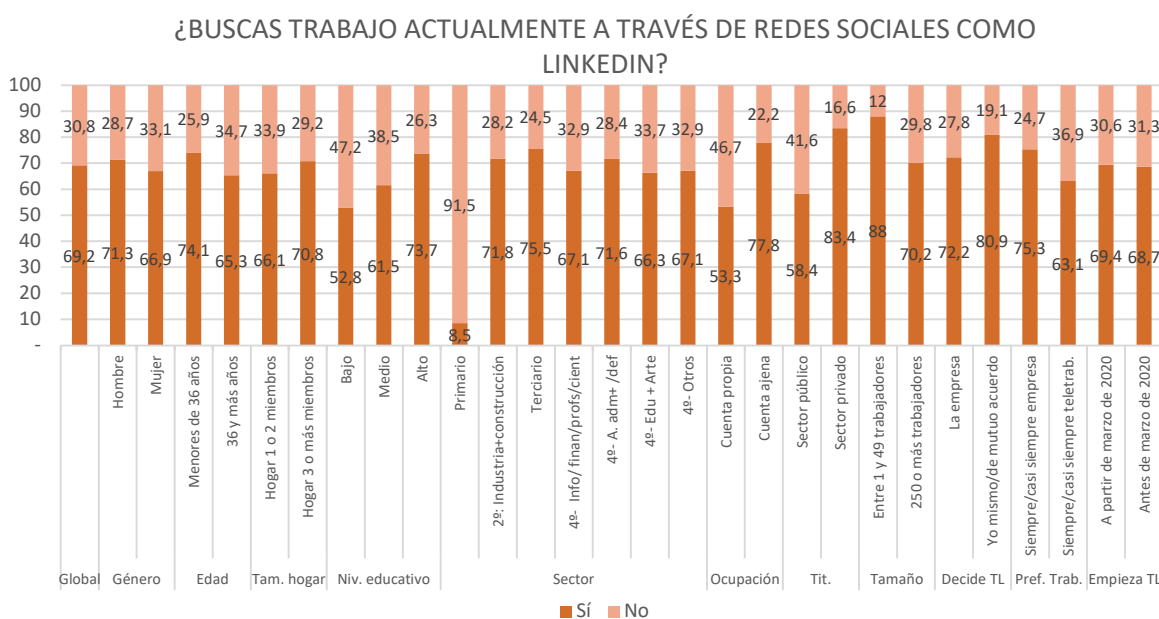


10.3.3 Búsqueda de empleo a través de envío de CV a empresas



El envío de CVs a empresas, es un método también utilizado ampliamente. Solo detectamos diferencias significativas en función del periodo en que el encuestado se inició en el teletrabajo. Así, los que empezaron durante la pandemia utilizan significativamente con mayor frecuencia este método.

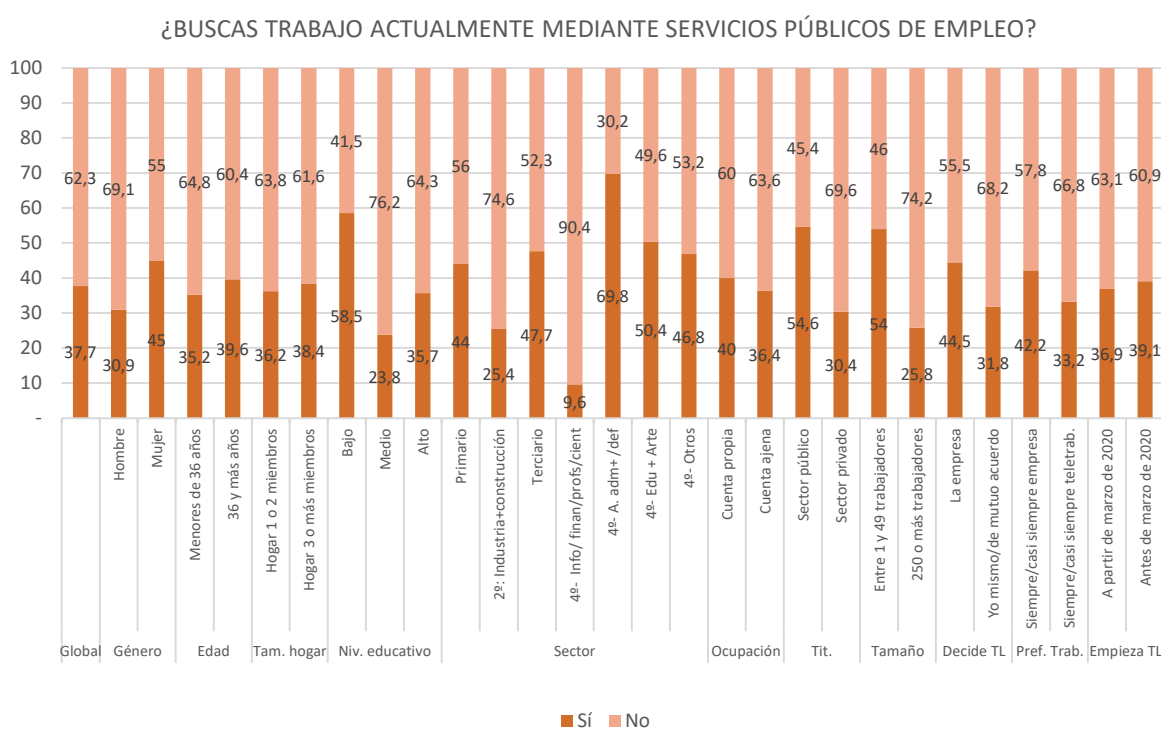
10.3.4 Búsqueda de empleo a través de redes sociales como LinkedIn



Hay redes sociales especializadas en la promoción de los contactos para la oferta de empleo y contratación y estos medios son utilizados con bastante frecuencia por la muestra de teletrabajadores que en la actualidad están buscando empleo. Ese uso es mayor en los de nivel de estudios alto, los que trabajan por cuenta ajena, o en el sector privado, y por aquellos que en el trabajo actual teletrabajan por voluntad propia o de mutuo acuerdo con la empresa.

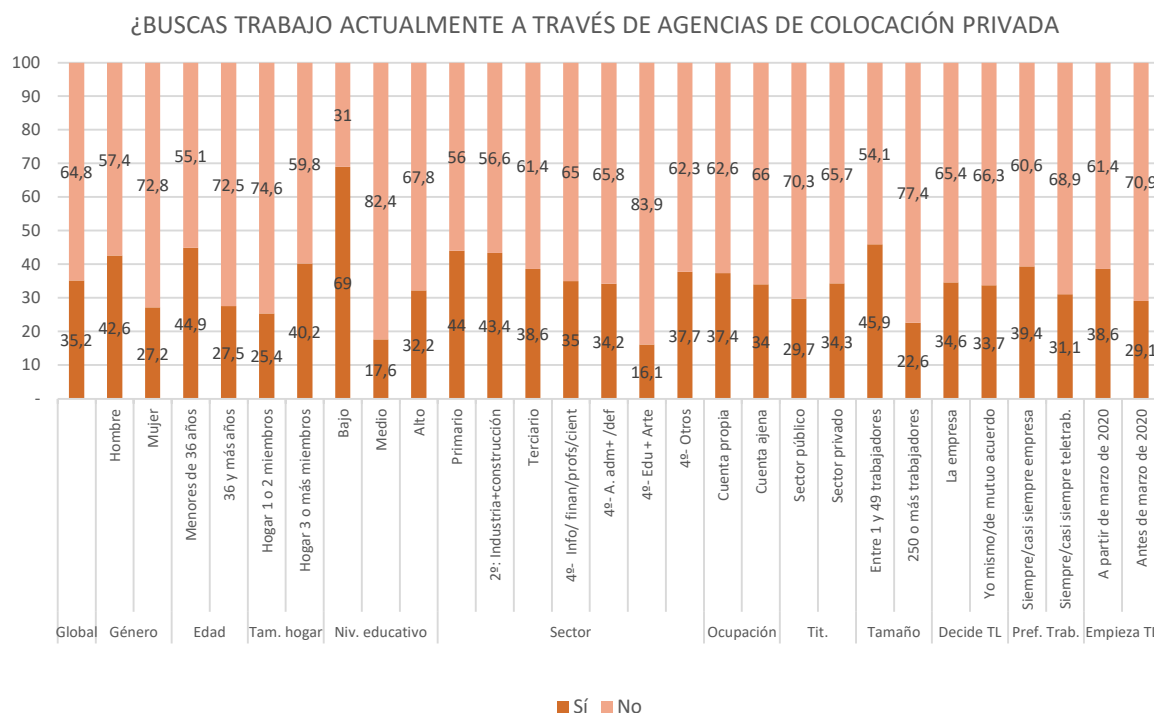
10.3.5 Búsqueda de empleo a través de los servicios públicos de empleo

Es interesante constatar que más de un tercio de quienes buscan empleo acuden a los servicios públicos de empleo. El análisis diferencial muestra que esos servicios son solicitados en mayor proporción por los que trabajan en el sector público.



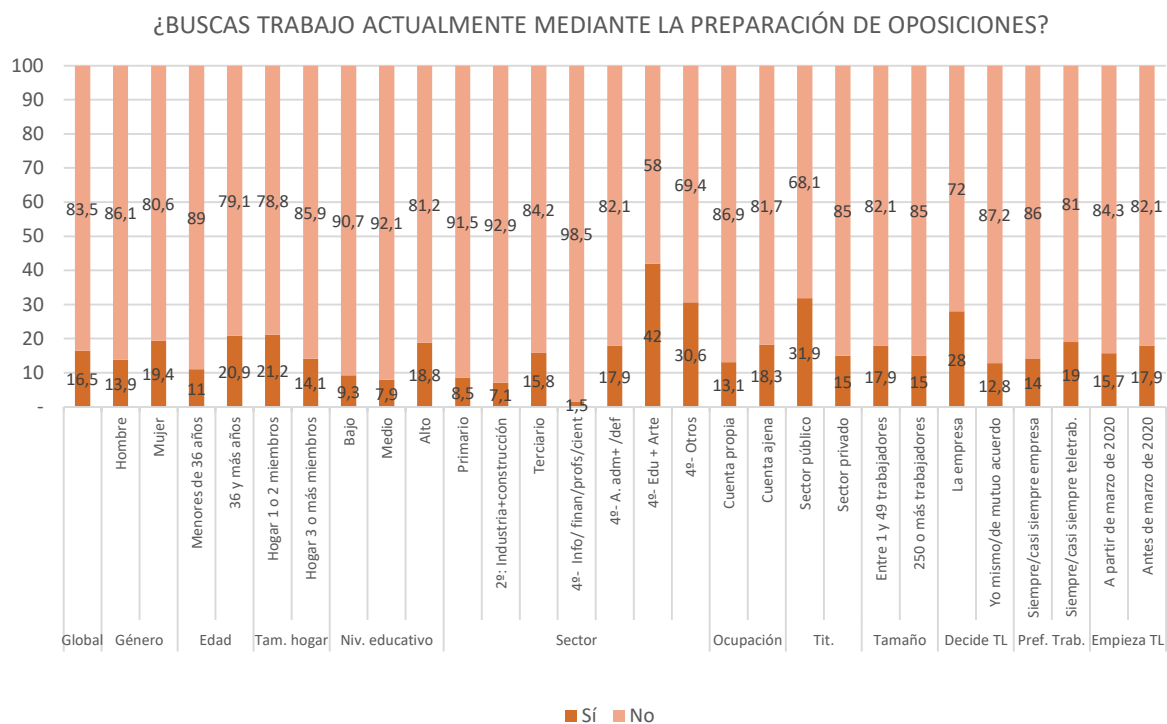
10.3.6 Búsqueda de empleo a través de las agencias de colocación privada

Otra forma de obtener empleo es a través de las agencias de colocación privada. El análisis diferencial por grupos muestra que los varones usan más esta vía que las mujeres, también lo hace los más jóvenes y los que viven en hogares con 3 o más miembros.



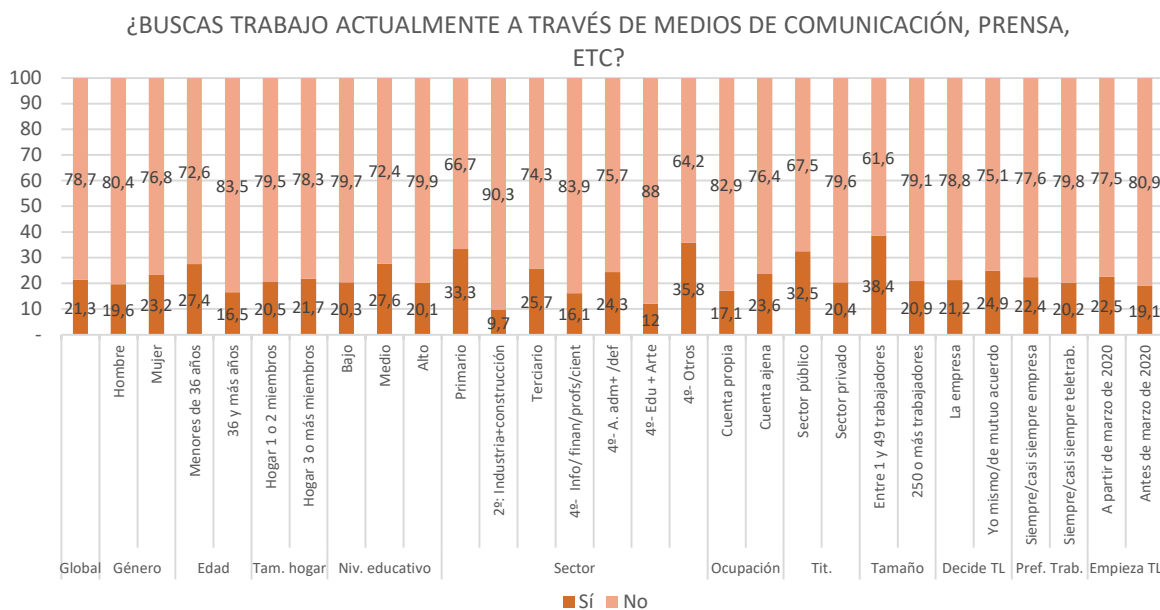
10.3.7 Búsqueda de empleo a través de la preparación de oposiciones

Una vía también considerada en la búsqueda de empleo es la preparación de oposiciones. Los datos de esta edición muestran que no hay diferencias significativas en el análisis comparativo entre grupos utilizando las variables demográficas.



10.3.8 Búsqueda de empleo a través de los medios de comunicación o la prensa

Por último, analizamos desde una perspectiva diferencial el uso que se hace del método convencional de búsqueda de empleo que se realiza a través de los medios de comunicación o de la prensa. Tampoco en este caso, se dan diferencias significativas en la frecuencia de uso en los diferentes grupos considerados.



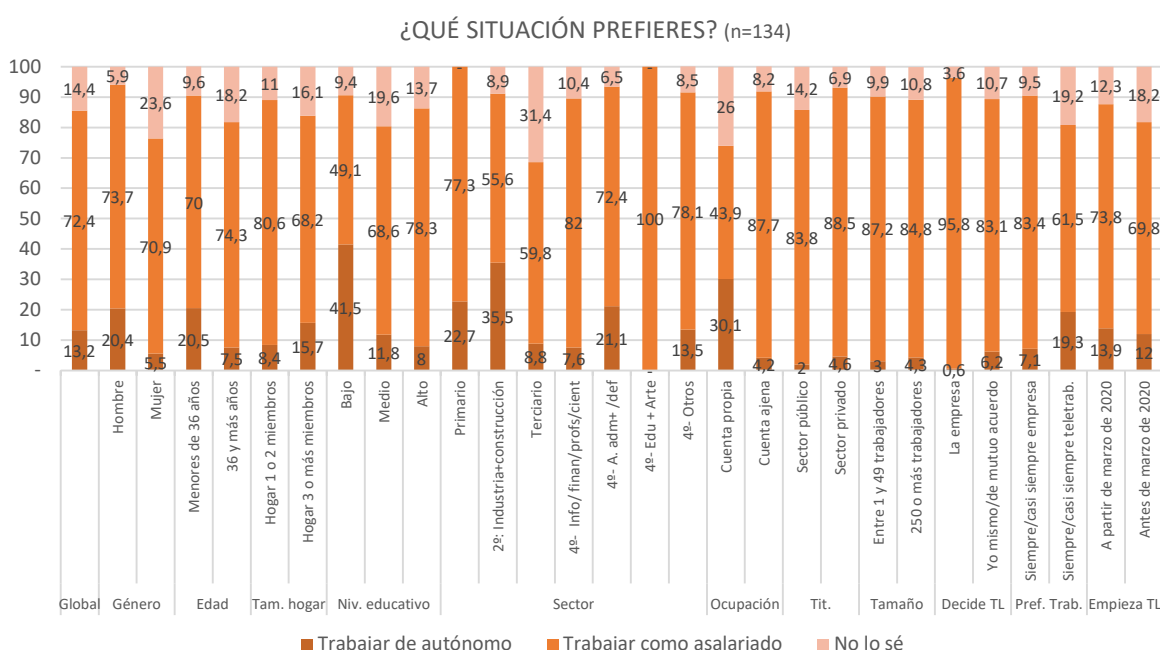
10.3.9. Una visión de síntesis

En síntesis, la búsqueda de empleo por quienes teletrabajan al menos en parte de su actividad laboral se realiza predominantemente a través de medios electrónicos (portales de empleo o redes sociales como LinkedIn) aunque no ha perdido peso la estrategia más informal de los familiares y amigos. También se sigue utilizando el envío de CVs a empresas. Prácticamente el orden de frecuencia de uso de la totalidad de métodos considerados muestra una clara estabilidad en las dos ediciones. Por otra parte, las diferencias en los usos, aunque no son muy abundantes ofrecen sugerencias sobre los comportamientos de distintos grupos de personas con experiencia en teletrabajo. Cabe señalar que los buscadores de empleo con nivel de estudios alto utilizan más los medios electrónicos y las redes sociales.

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

10.4 Preferencia de los trabajadores que buscan empleo por tipo de actividad laboral: Autónomo vs empleado por cuenta ajena

Con el fin de determinar la preferencia en relación al tipo de trabajo hemos planteado la cuestión a los encuestados sobre la situación laboral que prefieren. Por cuenta propia o por cuenta ajena. Los resultados muestran que predomina enormemente la preferencia por el trabajo asalariado (72,4%) siendo un 13,2% la preferencia por el trabajo autónomo y un 14,4% de los que no lo tienen claro. En la edición anterior, con una formulación algo diferente, porque se planteaba la preferencia de trabajar de autónomo, los resultados mostraron un 24% de encuestados que respondían afirmativamente a esa cuestión, un 69,5% que respondían de forma negativa y solo un 6,5% que no sabían qué responder.



En la presente edición los que prefieren el trabajo autónomo se sitúan significativamente por encima de la media los varones, nivel de estudios bajo y los que ya trabajan por cuenta propia. Por otra parte, predomina la preferencia de un trabajo por cuenta ajena entre quienes tienen nivel de estudios alto, los que ya trabajan por cuenta ajena, los que trabajan en el sector privado, quienes teletrabajan por voluntad propia o de acuerdo con la empresa, y quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

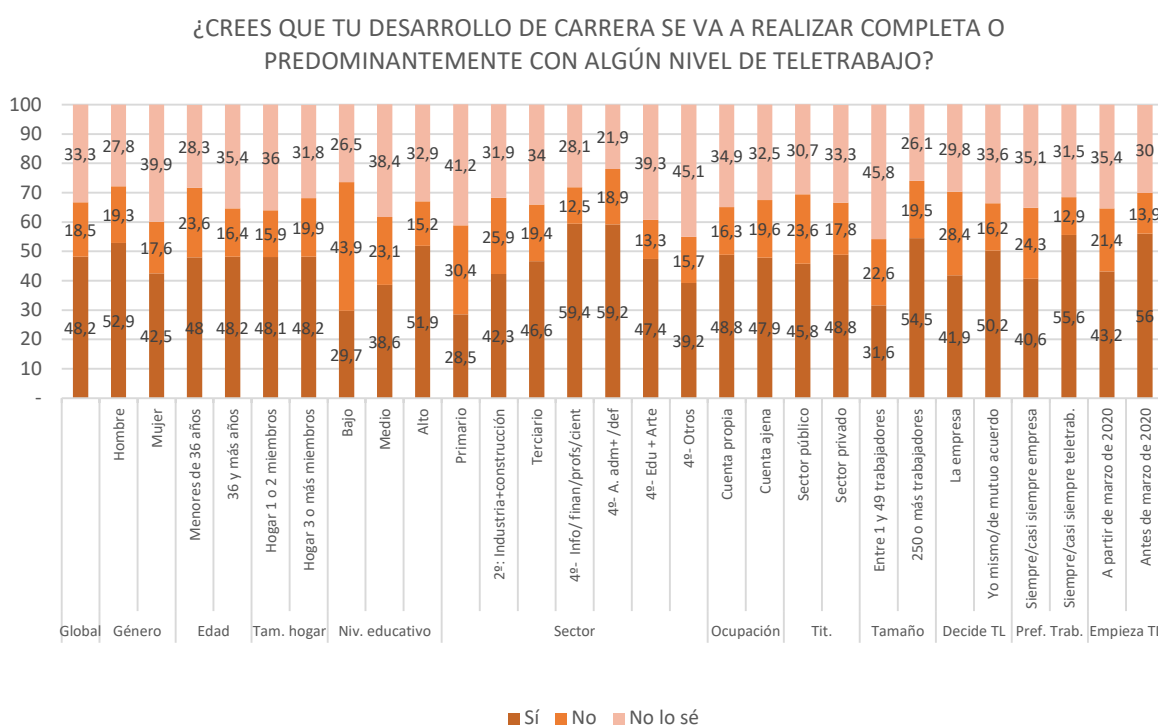
10.5 Desarrollo de la carrera profesional

Un elemento importante al analizar fenómenos que están en cambio constante y que pueden tener repercusiones de calado en la transformación del trabajo, es atender a las anticipaciones y visualizaciones de lo que “puede venir”. Por ello, hemos querido tomar en consideración algunos aspectos con perspectiva de futuro y no limitarnos a describir

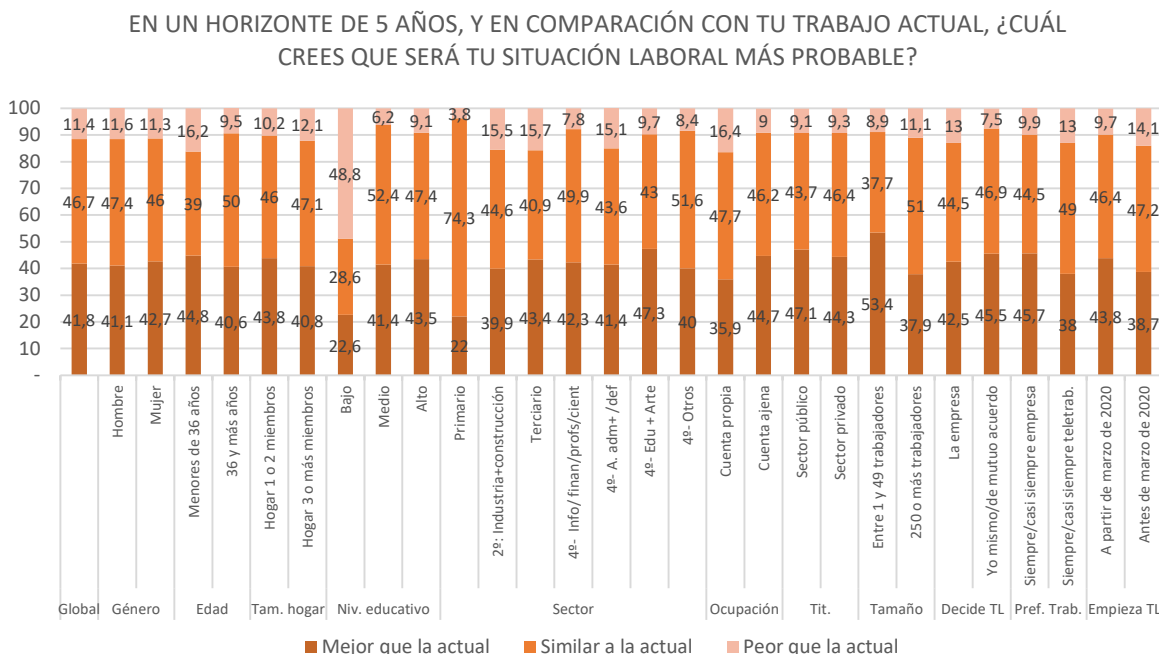
la situación actual. La “perspectiva” y las visualizaciones, también expectativas, no solo son un elemento que nos indica cómo ve la persona “lo que viene” y también sus vivencias ante ello... Por lo general, da información sobre los comportamientos que esa persona pondrá en juego en función de esa visión de la realidad futura, bien sea para potenciar su ocurrencia, prevenirla o moderarla atendiendo también a los diferentes efectos posibles.

10.5.1 El papel del teletrabajo en el desarrollo de la carrera

Una primera cuestión acerca del papel del teletrabajo en el desarrollo de la carrera de los encuestados les ha planteado si “creen que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente con algún nivel de teletrabajo”. Las alternativas de respuesta ofrecidas han sido Si, no y no lo sé. Los resultados en la presente edición presentan un 48,2% de respuestas afirmativas; un 18,5% que responden de forma negativa y un 33,3% que no lo sabe. En la edición anterior estos porcentajes eran un 39,3% afirmativo, un 25,5% negativo y un 36,5% que no lo tenía claro. Es importante constatar el cambio producido solamente en un año. Hay una visión amplia y claramente creciente de que el teletrabajo en sus diferentes formas y modalidades “ha venido para quedarse” y va a formar parte de la experiencia laboral de las próximas décadas. ¿Cuáles son los grupos que visualizan un mayor papel del teletrabajo?: Los varones, los que tienen nivel de estudios alto, los que trabajan en el sector cuaternario de finanzas, profesores e investigadores, los de las empresas grandes, los que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre y los que iniciaron el teletrabajo antes de la pandemia.



10.5.2 Situación laboral más probable dentro de cinco años



Para finalizar hemos planteado una valoración general relacionada con la previsión de la situación laboral más probable dentro de cinco años. Las alternativas de respuesta ofrecidas para responder a esta cuestión han sido 1) Mucho peor que la actual; 2) Algo peor que la actual; 3) Similar que la actual; 4) Algo mejor que la actual y 5) Mucho mejor que la actual. Con el fin de obtener una visión más nítida hemos agregado las opciones una y dos en la categoría “peor que la actual” y las opciones 4 y 5 en la categoría “mejor que la actual”. Los resultados obtenidos muestran una previsión mayoritariamente optimista. Solo un 11,4% visualiza una situación peor que la actual, mientras que 46,7% la ve similar a la actual y un 41,8% la ve mejor que la actual. En este aspecto los resultados son claramente estables, hace un año, los porcentajes correspondientes a los que acabamos de mencionar eran del 14,1%; el 44,9% y el 41%, por lo que no se observan variaciones significativas. Los grupos con una visión más positiva son en la presente edición los siguientes: los que trabajan por cuenta ajena y los que lo hacen en pymes.

11. CONCLUSIONES

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

11.1 Cuantificación

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

11.2 Perfil de la persona teletrabajadora

La persona teletrabajadora más usual es varón, aunque también teletrabajan un buen número de mujeres, de más de 36 años, con nivel socioeconómico alto o medio alto y nivel educativo alto. Vive en hogares de 2 a 4 personas, donde dos de ellas aportan ingresos y con una o dos personas dependientes económicamente a su cargo. Destaca el trabajo en los sectores de ciencias sociales y jurídicas e ingeniería y arquitectura, trabajan principalmente por cuenta ajena, muy mayoritariamente a jornada completa. **Los teletrabajadores tratan de cambiar de empleo o crear su propia empresa en menor medida que los trabajadores presenciales.** Un reducido pero significativo porcentaje de personas comparten con el resto de los trabajadores que, a parte de su trabajo principal, dedican al menos una hora en un trabajo complementario (en torno al 21%).

11.2.1 Género

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

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

11.2.2 Distribución geográfica

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

11.2.3 Origen geográfico de las personas teletrabajadoras

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

11.2.4 Personas a su cargo

El estado civil de las personas teletrabajadoras no difiere significativamente respecto de la situación del resto de personas trabajadoras, sobre todo si tenemos en cuenta el mayor índice de personas de más de 36 años en el teletrabajo. Aun así, se mantiene, al igual que ocurría en el año pasado, que hay una mayor representación de personas casadas entre quienes teletrabajan al tiempo que una menor representación de personas solteras.

En este sentido, se aprecia que las personas que teletrabajan tienden a vivir en hogares más numerosos que las que no teletrabajan. En el caso de hogares de tres o más individuos los porcentajes son del 53,8% entre quienes no teletrabajan y del 65,38% entre quienes sí. Esta tendencia no era claramente observada el año anterior. Además, las personas teletrabajadoras tienden a vivir en hogares donde dos o más personas aportan ingresos al núcleo familiar en mayor medida que quienes no teletrabajan (72% frente al

56%) lo que puede estar en relación con el nivel socioeconómico que suele ser mayor en las personas que teletrabajan. Por último, señalar a este respecto que las personas que teletrabajan suelen tener una o más personas a su cargo en mayor porcentaje que las que no teletrabajan (63,6% frente a 53,3%). Esta situación debe ponerse en relación con la edad de los teletrabajadores, que suele concentrarse en los tramos medios (36 a 55 años) en mayor medida que el resto, y también en relación con el tamaño de los hogares. Además, indicaría una mayor necesidad de conciliación entre quienes teletrabajan que entre quienes no lo hacen.

11.2.5 Formación y nivel socioeconómico

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

11.2.6 Titularidad público o privada del empleador

Si comparamos la importancia del teletrabajo entre los sectores público y privado, en casi todos los índices encontramos ciertas disparidades entre ambos. El 23,6% de los teletrabajadores, trabajan en el sector público (porcentaje al que cabe añadir el 4,2% de trabajadores en el sector mixto) mientras que en términos globales de la población trabajadora de la Comunitat Valenciana, sólo el 16,37%¹³ trabajan en dicho sector. Esto implica una mayor incidencia del teletrabajo en el sector público, que sin embargo no concuerda con las preferencias por este tipo de trabajo en dicho sector. el 29% de los trabajadores públicos prefieren la presencialidad y solo el 17,7% prefiere el teletrabajo. La tendencia es la opuesta en este aspecto en el sector privado. Esto supone que el teletrabajo sigue siendo más común en el sector público que en el privado, aunque, con respecto al año pasado ha habido un notable descenso, pues en 2022 el 29,1% decía teletrabajar para el sector público y un 6,2% en el sector mixto.

En relación al tamaño de la empresa, la mayoría de las personas que teletrabajan lo hacen en empresas de más de 50 trabajadores (71,3%), y en su mayor parte en empresas de

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

11.2.7 Momento de inicio del teletrabajo

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

También se constata que, de los teletrabajadores por cuenta ajena, el 70.2% se han incorporado con posterioridad a marzo de 2020 mientras que ese porcentaje es del 42,7% de los teletrabajadores por cuenta propia, algo que nos muestra con claridad que las empresas irrumpen en esta modalidad de trabajo a raíz del confinamiento y van manteniendo esa modalidad con posterioridad.

Se detecta también mayor incidencia de adaptación al teletrabajo por imposición de la empresa entre los que se incorporaron con posterioridad al inicio de la pandemia de COVID-19 (73,9%). Además, también se observa que existe menor preferencia por el teletrabajo entre los teletrabajadores nuevos que entre los que ya llevan tiempo en esta situación (probablemente relacionado con el hecho de que fuera una imposición empresarial).

11.2.8 Decisión de adoptar el teletrabajo

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

11.2.9 Autónomos

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

11.2.10 Declaración de la Actividad

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

11.3 Características del teletrabajo y preparación de la empresa

11.3.1 Horario y jornadas

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

hacen bastantes veces y el 7,7% siempre o casi siempre). Los datos no distan mucho de los observados el año anterior, aunque se aprecia como ha descendido ligeramente el porcentaje de quienes dicen no teletrabajar nunca fuera de su horario (32% en 2022, este año el 28,7%) y ha aumentado el de quienes lo hacen de forma habitual (20,2% en 2022, este año el 23,5%). Sólo un 12,5% de los teletrabajadores por cuenta propia dice teletrabajar dentro de su horario frente al 36,6% los trabajadores por cuenta ajena, y un elevado 36,3% dice trabajar fuera de su horario habitualmente (el 23,4% bastantes veces y el 12,1% siempre o casi siempre).

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

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

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

11.3.2 Frecuencia del teletrabajo

Un 52,6% de los teletrabajadores encuestados desarrollan más del 30% de su jornada en situación de teletrabajo, de hecho, el 28,1% manifiestan estar en situación de teletrabajo diariamente. Estas cifras ponen de manifiesto que más de la mitad de quienes han teletrabajado ha alcanzado una frecuencia suficiente para ser considerados trabajadores a distancia regulares según la normativa. Las mujeres teletrabajan de forma regular más que los hombres, y también lo hacen los teletrabajadores más jóvenes. También es más frecuente esa frecuencia regular entre los trabajadores por cuenta propia y entre lo que

prefieren el teletrabajo. En comparación con el año anterior, los datos globales muestran un claro descenso respecto del año anterior de los trabajadores que la legislación considera como “regulares”. Cabe preguntarse si, esa legislación puede haber tenido algún efecto sobre estos cambios (Ver informe de la Comunidad de Madrid sobre teletrabajo, 2022).

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

11.3.2 Lugar de trabajo

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

11.3.3 Preparación de la empresa

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

11.4 Recursos materiales y su aportación

11.4.1 Uso de herramientas

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

11.4.2 Aportación de los medios de trabajo

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

Esta deficiencia en la facilitación de los medios de trabajo por parte de la empresa parece haberse reducido ligeramente en 2023 sobre el año anterior, aunque la tendencia de la situación es la misma. Será importante avanzar en la clarificación de los acuerdos entre empresa y trabajador en relación con estas cuestiones.

11.5 Cumplimiento de la normativa

11.5.1 Acuerdos por escrito

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

11.5.2 Abono de los gastos

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

una tendencia a externalizar costes laborales mediante el teletrabajo por partes de las empresas, y aún en mayor medida por la administración, que acaban siendo asumidos por quienes trabajan.

11.5.3 Protocolo de desconexión y evaluación de riesgos laborales

Un 57,6% de los encuestados informa de que su empresa no cuenta con un protocolo para permitir la desconexión digital y un 54,9% afirma que su empresa no ha realizado una correcta evaluación de los riesgos laborales inherentes al teletrabajo. En ambos casos estos porcentajes son superiores en las pequeñas empresas, y el sector público resulta peor parado respecto de la correcta evaluación de riesgos laborales. En cualquier caso, ningún porcentaje baja del 55%, más bien todo lo contrario, lo que resulta en un panorama muy deficiente en el cumplimiento de estas obligaciones. En el lado positivo cabe resaltar una reducción de esos porcentajes cuando se comparan con los obtenidos en el año 2022, en especial en lo que se refiere al análisis de los riesgos psicosociales.

11.5.4 Monitorización, control e información a las personas teletrabajadoras

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

11.5.5 Formación para el teletrabajo

En este aspecto, una mayoría de las personas que teletrabajan (59,8%) manifiestan no haber recibido ningún tipo de formación por parte de la empresa para el teletrabajo. Cabe señalar que este porcentaje se ha reducido en más de 10 puntos porcentuales respecto del año anterior. El porcentaje este año es mayor entre aquellas personas que trabajan en empresas pequeñas. Respecto de hasta qué punto consideran las personas encuestadas que sus compañeros y compañeras de trabajo se encuentran preparados

para teletrabajar, dos tercios de los teletrabajadores creen que sí cuentan con esta preparación (el 66,5%), constatándose en el sector público un porcentaje inferior (55,8%); en relación con la formación de los supervisores, encontramos porcentajes un poco más bajos (60,1%) y nuevamente una diferencia en contra del sector público (51,9%). Los datos muestran que en las empresas de **cuatro de cada diez trabajadores se dan situaciones de teletrabajo que no cuentan con personal ni con cuadros directivos con formación suficiente para teletrabajar**. Tal carencia puede llevar a una menor productividad y mayores dificultades de adaptación, deficiencias en la protección de datos y la asunción de mayores riesgos.

11.5.6 Apoyo técnico y comunicación

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

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

11.6 Desconexión digital

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

garantizar el derecho a la desconexión, existiendo sectores más deficientes que otros (educación, artístico, información, finanzas, profesionales y científico) y siendo más vulnerado entre los trabajadores de las pequeñas empresas que de las grandes.

11.6.1 Correos electrónicos

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

11.6.2 Llamadas telefónicas

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

11.6.3 Mensajes de texto o audio

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

11.7 Supervisión

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

cuando se comparan los porcentajes obtenidos en el año 2023 referidos a las valoraciones bajas de la preparación de los supervisores en los diferentes aspectos considerados.

11.7.1 Tareas organizativas

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

11.7.2 Apoyo y evaluación

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

11.7.3 Trato personal y contribución a un buen clima de trabajo

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

11.8 Teletrabajo y autónomos

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

11.8.1 Determinación del horario de trabajo

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

11.8.2 Subcontratación

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

11.8.3 Determinación del modo de trabajar

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

11.8.4 Precio y destino final del servicio

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

11.9 Valoración de aspectos del teletrabajo

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

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

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

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

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

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

11.10 Riesgos psicosociales en el teletrabajo

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

11.10.1 Implicaciones del teletrabajo para la salud del trabajador

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

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

11.10.2 Riesgos derivados de la realización de las tareas y actividades laborales en teletrabajo

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

11.10.3 Riesgos derivados de las relaciones de trabajo con el supervisor y los compañeros de trabajo

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

11.10.4 Riesgos derivados de las relaciones interpersonales y sociales en situación de teletrabajo

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

11.10.5 Riesgos derivados de la conciliación del trabajo con otros ámbitos de la vida

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

11.10.6 Riesgos derivados de la falta de recursos para el teletrabajo

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

11.10.7 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** (30,2%) el que presenta la prevalencia más elevada y además ha aumentado en casi 5 puntos porcentuales, en relación al año anterior. Los riesgos relativos a la **falta de control sobre las condiciones de trabajo** (22%) y a la **dificultad de la promoción** por el teletrabajo (19,7%) han descendido ligeramente. El temor a la automatización se concentra más en los jóvenes, sector terciario y autónomos, mientras que los otros dos riesgos se dan más entre los empleados por cuenta ajena (en el sector público en el caso de la falta de control sobre las condiciones del trabajo) y en quienes prefieren un trabajo presencial.

11.10.8 Una visión de conjunto

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

11.11. Satisfacción, preferencias y propensión al abandono del teletrabajo

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

11.11.1 Satisfacción con el teletrabajo

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

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

11.11.2 Preferencias por el teletrabajo

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

11.11.3 Propensión a abandonar el trabajo si la empresa exigiera el trabajo presencial siempre

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

Esas tasas son significativamente mayores en los menores de 36 años, los que viven en hogares de tres o más miembros y los que siempre o casi siempre quieren teletrabajar.

11.12 Búsqueda de empleo y perspectivas de carrera en los empleados que teletrabajan

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

11.12.1 Búsqueda de empleo presencial vs. empleo con teletrabajo y prioridades en esa búsqueda

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

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

trabajan como autónomos y lógicamente los que prefieren el teletrabajo valoran más esa flexibilidad de lugar.

11.12.2 Métodos utilizados en la búsqueda de empleo

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

11.12.3 Preferencia por un trabajo de autónomo vs. un empleo por cuenta ajena

Hemos planteado la cuestión a los encuestados sobre la situación laboral que prefieren: ¿Por cuenta propia o por cuenta ajena? Los resultados muestran que predomina fuertemente la preferencia por el trabajo asalariado (72,4%) siendo un 13,2% la preferencia por el trabajo autónomo y un 14,4% de los que no lo tienen claro. Predomina la preferencia de un trabajo por cuenta ajena entre quienes tienen nivel de estudios alto, los que ya trabajan por cuenta ajena, los que trabajan en el sector privado, quienes teletrabajan por voluntad propia o de acuerdo con la empresa, y quienes prefieren trabajar siempre o casi siempre en la empresa.

11.12.4 Desarrollo de la carrera profesional

Los trabajadores que practican, al menos en parte, el teletrabajo ha proporcionado información sobre el papel del teletrabajo que vislumbran en el desarrollo de su carrera. Se constata que va “calando” y diseminándose la visión de que el teletrabajo va a tener un papel relevante en el trabajo durante los años venideros. De hecho, un 48,2% entiende que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente con algún nivel de teletrabajo mientras que un 18,5% indica que no y un 36,5% no lo tiene claro.

Estos datos representan un claro incremento de la visión que reconoce el papel del teletrabajo en el futuro, con incrementos en prácticamente 10 puntos porcentuales en la visión claramente positiva. En concreto, vislumbran un mayor papel del teletrabajo en el desarrollo de sus carreras los varones, los que tienen nivel de estudios alto, los que trabajan en el sector cuaternario de finanzas, profesores e investigadores, los de las empresas grandes, los que prefieren teletrabajar siempre o casi siempre y los que iniciaron el teletrabajo antes de la pandemia.

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

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

RECOMENDACIONES

En conjunción con las conclusiones, en donde ya se apuntaban algunas sugerencias a considerar, se enumeran a continuación las recomendaciones que los autores extraemos a partir del presente informe.

1. Tanto empresa como trabajadores se ven beneficiados de la modalidad del teletrabajo. La Administración Pública debería potenciarla allá dónde se encuentra infrarepresentada. Así, en este trabajo se constata que en pequeñas empresas existe menor uso del teletrabajo. Además, se identifica que las razones pueden apuntar a falta de elementos técnicos necesarios para el teletrabajo y de formación de los supervisores y propios trabajadores para desarrollar su trabajo a distancia. En este sentido, se recomienda que se potencie la formación en estas empresas, en particular, así como se preste el apoyo técnico necesario.
2. Mas allá de las empresas de reducido tamaño, en los datos se extrae la necesidad de formación específica para los mandos intermedios y supervisores en materia de teletrabajo. Las competencias directivas, de mando y de gestión no son las mismas en materia de trabajo presencial y teletrabajo. Una mejora de la formación en esta materia permitiría un desarrollo del teletrabajo sin mermas de productividad.
3. Se observa cómo existe mayor divergencia entre quiénes muestran preferencias por teletrabajar y quienes realmente teletrabajan en las mujeres que en los hombres. En efecto, las mujeres teletrabajan menos que los hombres, pero muestran más interés en teletrabajar que los hombres. De esta forma, la promoción del teletrabajo podría ir enfocada específicamente al colectivo femenino con objeto de reducir esta brecha.
4. Se observa una sobrerrepresentación entre los autónomos que teletrabajan sin declarar su actividad y los empleados laborales que teletrabajan de forma informal. Estos datos pueden ser de utilidad para focalizar campañas de inspección para reducir la economía sumergida.

5. Se ha observado una reducción de teletrabajadores que prestan servicios de forma regular (esto es, de acuerdo con la legislación aplicable más de 30% de su jornada laboral). Se recomienda analizar si esta reducción del teletrabajo regular es un efecto no deseado de la propia regulación. En efecto, es posible que las partes con objeto de eludir la regulación estén reduciendo la cantidad de horas del teletrabajo por debajo de sus preferencias reales en número de horas.
6. La satisfacción con el teletrabajo no solamente es alta (7,78 sobre 10) sino que se mantiene estable en el tiempo. De esta forma, se recomienda potenciar el teletrabajo allá donde sea técnicamente viable para incrementar la retención del talento (los teletrabajadores buscan un empleo distinto menos que sus colegas que no teletrabajan) y mejorar la calidad del ambiente laboral. A su vez, no se recomienda realizar procesos bruscos o repentinos de “abandono” del teletrabajo. Concretamente, alrededor de un 30% de teletrabajadores abandonaría su empresa en caso de que se eliminara el teletrabajo. Estos datos apuntan decididamente a que el teletrabajo ha venido para quedarse.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

COTEC. (2022). *Informe Encuesta de percepción social de la innovación en España*.

Comunidad Europea (2000) Informe ECATT98, Electronic Commerce and Telework Trends.

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

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

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

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

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

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

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

Peiró, J. M., Todolí, A., González-Anta, B., Riera, I., y Salvador, A. (2022). *El teletrabajo en la Comunitat Valenciana 2022*. University of Valencia-LABORA. <https://links.uv.es/UQjW0ja>

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

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

Todolí, A., Peiró, J. M., González-Anta, B., Riera, I., y Salvador, A. (2022). *El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana II-2022*. University of Valencia-LABORA. <https://links.uv.es/VSc59OA>

Todolí, A., Peiró, J. M., González-Anta, B., Crespo, D., y Salvador, A. (2023). *El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana II-2023*. University of Valencia-LABORA.

ANEXO I - FICHA TÉCNICA

OBJETIVO: descripción del trabajo

Tipo de entrevista. CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

Universo

Individuos residentes en la Comunidad Valenciana de 16 a 70 años.

Tamaño de la muestra

Diseñada:	2.000 entrevistas
Realizadas:	2.005 entrevistas
Realizadas Teletrabajo:	445 entrevistas
Ponderadas Teletrabajo:	402 entrevistas
Realizadas Plataformas Digitales:	204 entrevistas
Ponderadas Plataformas Digitales:	213 entrevistas

Distribución de la muestra

No proporcional por provincia de residencia para que Valencia y Alicante alcancen un mínimo de 800 entrevistas y Castellón 400. No obstante, dentro de cada provincia se ha fijado una distribución proporcional por las variables de:

- Género y edad
 - Mujer de 16 a 25 años
 - Mujer de 26 a 35 años
 - Mujer de 36 a 45 años
 - Mujer de 46 a 55 años
 - Mujer de 56 a 70 años
 - Hombre de 16 a 25 años
 - Hombre de 26 a 35 años
 - Hombre de 36 a 45 años
 - Hombre de 46 a 55 años
 - Hombre de 56 a 70 años
- Zona
 - Área metropolitana de Valencia
 - Resto de la provincia de Valencia

- Área metropolitana de Alicante
- Resto de la provincia de Alicante
- Provincia de Castellón

Procedimiento de muestreo

Se ha procedido a la selección aleatoria de panelistas GfK. La selección de los individuos se ha llevado a cabo mediante la aplicación de cuotas de género, edad, comunidad autónoma y municipio.

Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5% y $P=Q$, el error de muestreo es de $\pm 2,19\%$ para el conjunto de la muestra de 2.000 entrevistas, de $\pm 4,65\%$ para el segmento de Teletrabajo de 445 entrevistas (no ponderadas) y de $\pm 6,86\%$ para el segmento de Plataformas Digitales de 204 entrevistas (no ponderadas), en el supuesto de muestreo aleatorio simple

Análisis de significatividad aplicado

T de Student para proporciones y medias

Fechas de realización

Del 26 de abril al 26 de mayo de 2023

Cuestionario

- Bloque “Datos de clasificación”: 24 preguntas
- Bloque “Plataformas Digitales”: 48 preguntas
- Bloque “Teletrabajo”: 42 preguntas

Criterios de calidad

Se ha depurado la muestra teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Por cuotas cubiertas (género, edad, CCAA): 1.358 entrevistas
- Por incumplimiento de filtros (mayores de 65 años): 9 entrevistas
- Entrevistas incompletas, abandonadas durante la entrevista: 122 entrevistas
- Por no superar la duración mínima de la entrevista de 4 minutos: 4 entrevistas
- Anuladas por dudosa calidad en las respuestas: 12 entrevistas
 - Por repetir la misma opción de respuesta en preguntas tipo batería (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34)

- Inconsistencias en P2.6 “Con qué frecuencia realizas o realizabas tu trabajo a través de plataformas digitales... más de 10 horas al día en total” = 4. Nunca y P5.2 10 “De manera habitual, ¿cuánto tiempo dedicas al día, en horas, a trabajar a través de plataformas digitales” = 10 o más horas
- Los que realizan el bloque de Teletrabajo afirman haber trabajado fuera de las instalaciones de la empresa o de su propio negocio utilizando medios electrónicos (P11.1), pero en P13.5 (¿Qué recursos materiales utilizas para trabajar?) no seleccionan ningún medio electrónico (ordenador, teléfono)
- La pregunta 13.35 mide el nivel de satisfacción con el hecho de teletrabajar y la pregunta 13.37 analiza, en comparación con el trabajo presencial, si el teletrabajo ha mejorado o empeorado la satisfacción con el trabajo. Se han eliminado los casos que bien afirma primero estar muy satisfecho y luego dice que ha empeorado, o al contrario (muy insatisfecho y luego ha mejorado).
- La pregunta 2.6(3) recoge la frecuencia con la que trabaja a través de plataformas digitales más de 10 horas al día. La pregunta 5.2 recoge el número de horas que dedica al día a trabajar a través de las plataformas digitales. Se han eliminado los casos que en la primera pregunta dicen “nunca” y que en la segunda pregunta responden más de 10 horas.
- Se eliminan casos que cumplan más de uno de los siguientes criterios:
 - Entrevistados que en las preguntas 1.10, 1.10b y 1.10c responden NO (no han trabajado en la última semana cobrando por ello, ni han ayudado en alguna empresa familiar ni consideran que estén de baja o excedencia) pero en la pregunta de actividad (1.11a), afirman que “Trabajan actualmente”.
 - Entrevistados que en la pregunta de ocupación (1.32a) seleccionan una ocupación de Trabajo por cuenta propia pero luego en la pregunta 11.4 dicen que la actividad laboral a la que dedican el mayor número de horas teletrabajando es por cuenta ajena. Del mismo modo, hay casos a la inversa.
 - Entrevistados que en la pregunta 13.8 digan que “han formalizado por escrito un acuerdo de teletrabajo con su empresa” pero que en la pregunta 11.5 afirmen que su actividad laboral de teletrabajo es informal, no declarada.

PONDERACIÓ: El estudio se ha ponderado considerando...

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

- Dado que las tasas de muestreo no son proporcionales por provincia, para tratar la muestra en su conjunto ha sido necesario aplicar coeficientes de ponderación a este variable.
- Además, se han ponderado pequeñas desviaciones muestrales en las variables de género, edad, zona (área metropolitana/resto de la provincia), nivel de estudios, tipo de ocupación (cuenta propia/ajena), sector de actividad, nivel socio económico y uso de Internet.

Se han utilizado los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (Padrón municipal y Uso de productos TIC).



**GENERALITAT
VALENCIANA**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



**VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**



**Càtedra de
Economía
Colaborativa**