

Article

El teletreball després de la pandèmia

Gener 2024

Anàlisi des de la perspectiva dels treballadors

Marta Curull y Laia Maynou, Universitat de Barcelona; Lídia Farré, Universitat de Barcelona y IAE-CSIC

Investigació per encàrrec

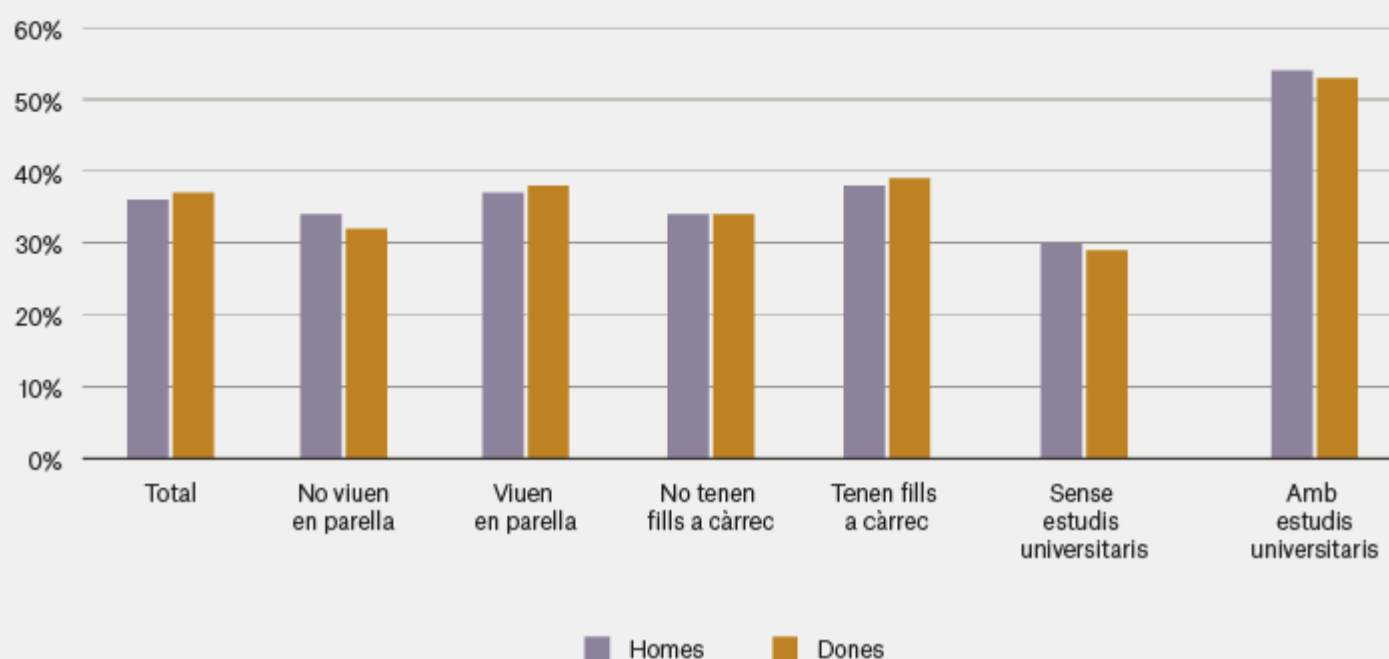
L'adopció del teletreball representa un dels canvis (i reptes) més importants en l'organització de la vida quotidiana de molts treballadors des de la irrupció de la pandèmia. Tres anys després del primer confinament, al març de 2020, el teletreball continua sent una pràctica comuna per a una part significativa de la població activa a Espanya. Aquest article pretén resumir algunes de les troballes sobre les percepcions dels treballadors en relació amb aquesta manera alternativa d'organitzar el treball. Amb aquest objectiu, el maig de 2022 es va portar a terme una enquesta a una mostra de persones entre 25 i 50 anys representatives de la població espanyola. L'enquesta ens permet aportar dades sobre les experiències dels treballadors en relació amb la possibilitat de treballar des de casa.

Punts clau

- 1 Al maig de 2022, 36% dels treballadors de la nostra mostra teletreballaven com a mínim un dia a la setmana. Treballar des de casa té més incidència entre les persones molt qualificades (54%), les que viuen en parella (38%) o les que tenen infants dependents (38%).
- 2 Homes i dones estan d'acord que la millora en la seva vida personal i familiar és el tret més valuós del teletreball (88% de dones i 86% d'homes).
- 3 Els resultats d'un experiment d'elecció discreta suggereixen que els treballadors estan disposats a renunciar a part del seu salari per tenir l'opció de treballar des de casa.
- 4 Tot i que el teletreball no afecta la participació de les dones en el treball domèstic, els homes que teletreballen es dediquen més a les activitats domèstiques i de criança dels fills que els que no treballen des de casa.

El 54% dels treballadors altament qualificats teletreballen com a mínim un dia a la setmana davant del 29% del total de treballadors

Participants que estan ocupats en el moment de l'enquesta (N= 3.101)



Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

Introducció

La pandèmia de la Covid-19 i les mesures de contenció que es van adoptar per fer-hi front van representar canvis importants en l'organització de la vida laboral i familiar. L'adopció del teletreball, o treball des de casa, va suposar un dels canvis (i reptes) més importants en l'organització de les activitats quotidianes de molts treballadors durant la pandèmia. Tres anys després del primer confinament al març de 2020, el teletreball complet o parcial continua sent una pràctica comuna per a una proporció significativa de la població activa a Espanya. Segons les estadístiques oficials recollides per l'INE, el 2022 un 15% del total de treballadors feia teletreball almenys de tant en tant.

L'objectiu d'aquest article és resumir algunes dades sobre les percepcions dels treballadors en relació amb la possibilitat de treballar des de casa. Amb aquest objectiu, el maig de 2022 vam dur a terme una enquesta a una mostra de 4.000 persones d'entre 25 i 50 anys d'edat, representativa de la població espanyola. L'enquesta ens permet estudiar l'experiència dels treballadors en relació amb el teletreball.

En la nostra mostra, el 36% dels enquestats que treballen ho fan des de casa almenys un dia a la setmana. Els resultats demostren que el teletreball no es distribueix de manera equitativa entre tota la població activa. Té una incidència més alta entre els treballadors altament qualificats (54%), els que viuen en parella (38%) i els que tenen fills a càrrec (38%).

Homes i dones valoren positivament treball des de la llar, encara que la valoració de les dones és un mica més alta. Tots dos estan d'acord o molt d'acord que el tret més valuós de tenir la possibilitat de treballar des de casa és la millora en l'equilibri entre la vida personal i familiar (88% de les dones i 86% dels homes). A més, ambdós gèneres estan d'acord que el teletreball estalvia temps i diners, millora el benestar emocional i els permet ser més productius i tenir més temps per a aficions.

També vam dissenyar un experiment d'elecció discreta en què els enquestats s'enfrontaven a dues ofertes de feina. Una amb la possibilitat de treballar des de casa, mentre que l'alternativa era un treball completament presencial amb un salari igual o més alt. El resultat del nostre experiment indica que els treballadors estan disposats a renunciar a part del seu salari, de mitjana a un 11%, per tenir la possibilitat de treballar des de casa.

La distància al lloc de treball també és un factor decisiu en la decisió dels individus. Els trasllats iguals o superiors a 30 minuts redueixen significativament la probabilitat d'acceptar una feina completament presencial.

Mentre que les dones valoren una mica més el teletreball que els homes, probablement perquè facilita l'equilibri entre treball i família, les nostres dades mostren que els homes que tenen la possibilitat de teletreballar estan més implicats en la producció domèstica, tant en les tasques de la llar com en la cura dels fills.

L'anàlisi es realitza de la manera següent. En el primer apartat, caracteritzem la nostra mostra. En segon lloc, expliquem les principals característiques de les persones que teletreballen. Després abordem com els treballadors valoren la possibilitat de treballar des de casa. Continuem amb una anàlisi de la relació entre el teletreball i la distribució de les tasques domèstiques entre gèneres. I finalment, acabem amb un apartat de conclusió.

I. Les nostres dades

Les dades del nostre estudi es van recollir a través d'un qüestionari en línia dissenyat per les autores i dut a terme per una empresa d'investigació de mercat (IPSOS) el maig de 2022. Es va recollir informació de 4.000 persones representatives de la població espanyola entre 24 i 50 anys. La durada de l'enquesta era d'uns 15 minuts.

La taula 1 presenta les estadístiques descriptives de la nostra mostra. Al voltant del 50% dels individus són dones. L'edat mitjana dels enquestats és de 38 anys, el 25% tenen un títol universitari, el 73% viuen en parella i el 60% tenen fills. De mitjana, els enquestats de la mostra tenen 1,93 fills. El 79% de la mostra està ocupada en el moment de l'enquesta i entre els que treballen, el 36% treballa des de casa almenys un dia a la setmana.

L'enquesta també conté informació sobre el nombre d'hores treballades i el nombre d'hores treballades des de casa. D'acord amb les estadístiques descriptives proporcionades en la taula 1, de mitjana, la proporció d'hores treballades des de casa és d'un 20%. // de mitjana, un 20% de les hores treballades es fa des de casa.

Taula 1. **Estadístiques descriptives**

	Mitjana	DT
Dona	50,83%	0,50
Amb feina	78,65%	0,41
Teletreball almenys un dia a la setmana	28,66%	0,45
Teletreball almenys un dia a la setmana (condicionat a estar ocupat/da)	36,44%	0,48
Proporció d'hores de teletreball	14,96%	0,31
Proporció d'hores de teletreball (condicionat a estar ocupat/da)	19,19%	0,34
Edat	38,46	7,56
Grau universitari	25,37%	0,44
Té parella	72,58%	0,45
Té fills/es	60,00%	0,49
Nombre de fills/es (condicionat a tenir fills/es)	1,93	2,29
Nombre d'observacions	4.000	

Notes: estadístiques descriptives per a la mostra de 4.000 individus recollida a les nostres dades. En 57 observacions falta informació sobre l'estat del treball i el teletreball, en 7 observacions falta informació sobre el nivell d'educació i en 177 en falta sobre la distribució de les hores teletreballades.

Font: elaboració pròpia.

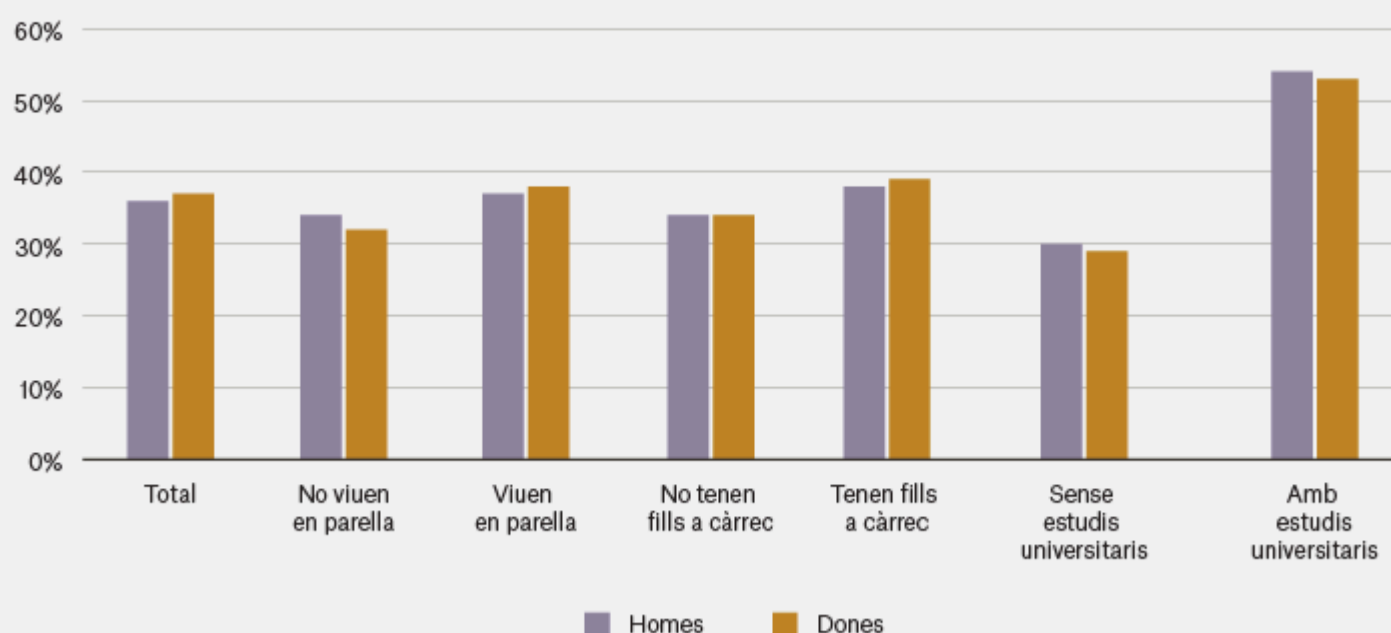
L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

2. Qui teletreballa?

El gràfic 1 mostra la incidència del teletreball a la nostra mostra. Restringim l'anàlisi a persones que treballen en el moment de l'enquesta (és a dir, 3.101 persones). Per dur a terme l'anàlisi quantitativa, definim el teletreball com una variable que pren valor 1 si l'enquestat informa que treballa des de casa almenys un dia a la setmana i 0 en el cas contrari. D'acord amb aquesta definició, el 36% dels treballadors de la mostra declaren treballar des de casa almenys un dia a la setmana. Com podem veure en el gràfic 1, la incidència del teletreball no varia significativament amb el gènere. No obstant això, treballar des de la llar és més comú entre els que viuen en parella que entre els no hi viuen (un 37% font a un 34% per als homes i un 38% contra un 32% per a les dones). També és més habitual entre els que tenen fills que entre els que no en tenen (un 38% davant d'un 34% per als homes i un 39% davant d'un 34% per a les dones). El gràfic 1 també revela una important bretxa en la probabilitat de treballar des de la llar entre els que tenen i no tenen un títol universitari (un 54% enfront d'un 30% per als homes i un 53% enfront del 29% per a les dones).

La taula A1 de l'Apèndix informa dels resultats de l'estimació d'un model lineal per a la probabilitat de teletreballar. Les estimacions de la taula confirmen que el nivell educatiu i la composició de la llar són determinants importants per a la probabilitat de treballar des de casa.

Gràfic 1. Distribució del teletreball entre grups socioeconòmics



Nota: la mostra inclou persones que treballen en el moment de l'enquesta i proporcionen informació vàlida sobre la seva situació laboral i el teletreball (N= 3.101).

Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

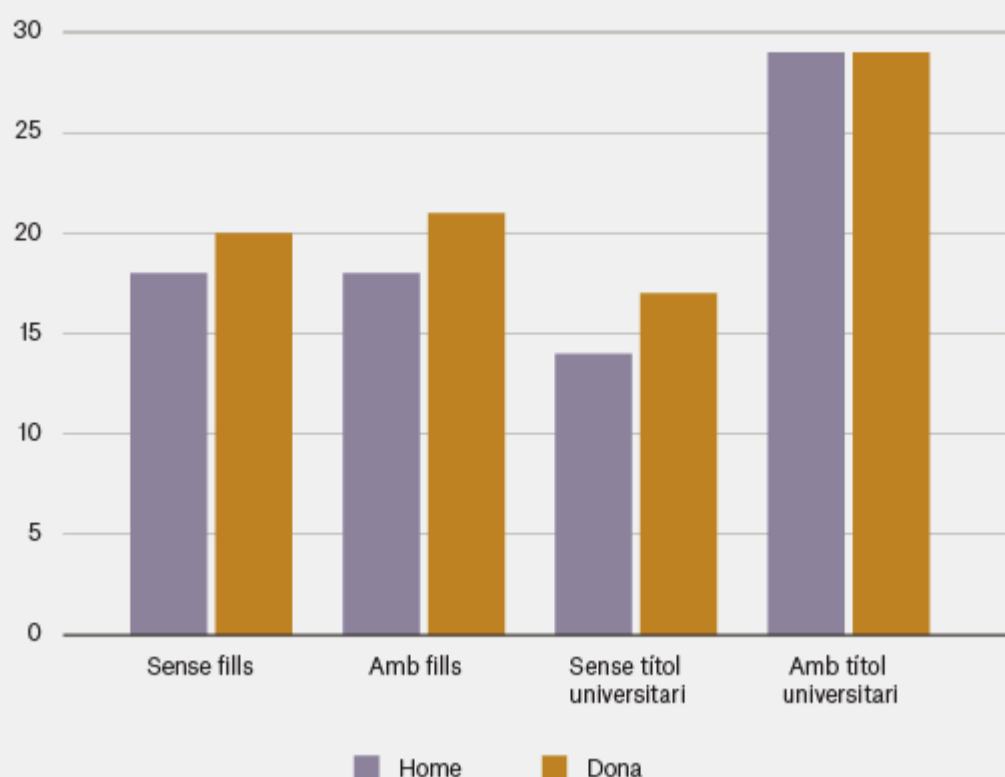
Les nostres dades també ens permeten explorar la incidència del teletreball entre grups socioeconòmics utilitzant mesures alternatives. En aquest sentit, el gràfic 2A informa de la proporció d'hores que els homes i les dones treballen des de casa, mentre que el gràfic 2B se centra en el nombre de dies de teletreball. Ens fixem en persones que tenen i no tenen responsabilitats familiars i que tenen i no tenen un títol universitari.

Ambdues xifres suggereixen que les diferències més grans sorgeixen entre persones de diferents nivells educatius. Així, les persones amb un títol universitari informen d'una major proporció d'hores de teletreball comparat amb les que no tenen un títol universitari (29% front a 14% per als homes i 29% front a 17% per a les dones) i és més probable que treballin des de casa més de 3 dies a la setmana (un 18% davant d'un 9%). No observem diferències importants en la proporció d'hores treballades des de la llar entre els que tenen fills i els que no en tenen.

Pel que fa al nombre de dies treballats des de casa, els que tenen fills tenen més probabilitats de teletreballar d'1 a 3 dies per setmana (el 21% davant del 14%), mentre que els que no tenen fills tenen més probabilitats de treballar des de casa més de 3 dies per setmana (el 13% davant de l'11%).

Les regressions complementàries per a aquestes mesures de teletreball s'ofereixen en les columnes 2 (proporció d'hores teletreballades) i 3 (nombre de dies per setmana treballats des de casa) de la taula A1 de l'Apèndix. A partir d'aquests resultats, podem confirmar que el nivell educatiu és el determinant més important de la probabilitat de treballar des de casa.

Gràfic 2A. Percentatge d'hores treballades des de casa

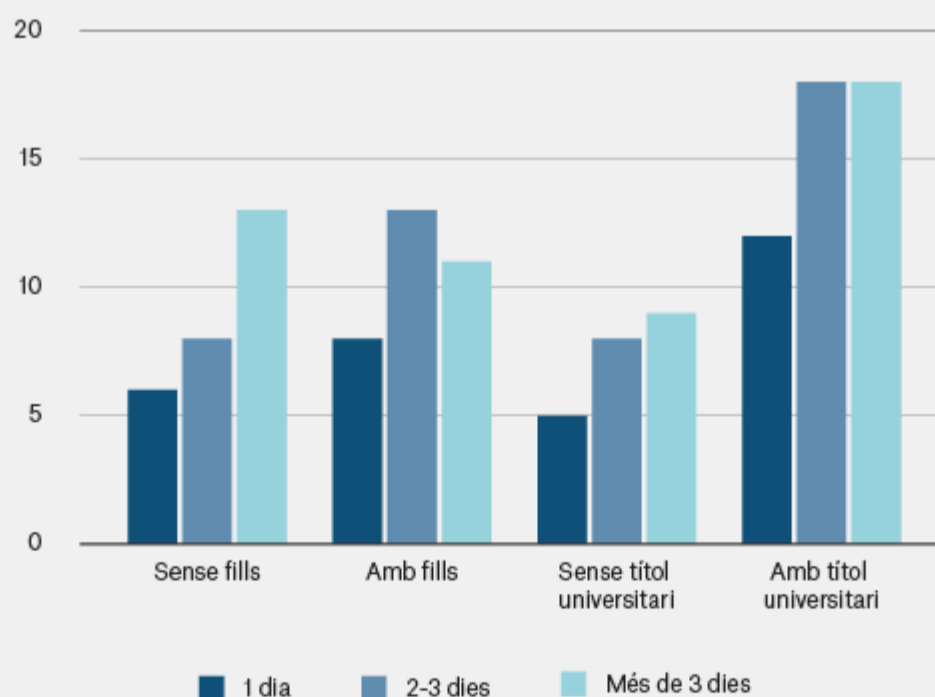


Nota: la mostra inclou persones ocupades en el moment de l'enquesta i informació vàlida sobre la situació laboral, hores treballades i hores treballades des de casa (N= 2.981). La proporció de les hores treballades des de casa és la relació entre el nombre d'hores de teletreball i el nombre total d'hores treballades per setmana.

Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

Gràfic 2B. Nombre de dies treballats des de casa



Nota: la mostra inclou persones ocupades en el moment de l'enquesta i informació vàlida sobre el nombre de dies per setmana treballats des de casa (N= 3.100).

Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

Els resultats d'aquest apartat ens permeten concloure que la incidència del teletreball varia segons les característiques dels treballadors. La composició familiar i el nivell d'educació són els predictors més potents de la probabilitat de treballar des de casa. Concretament, tenir fills o un títol universitari augmenta la probabilitat de treballar des de casa en 5 i 24 punts percentuals, respectivament.

3. Com valoren els treballadors el teletreball

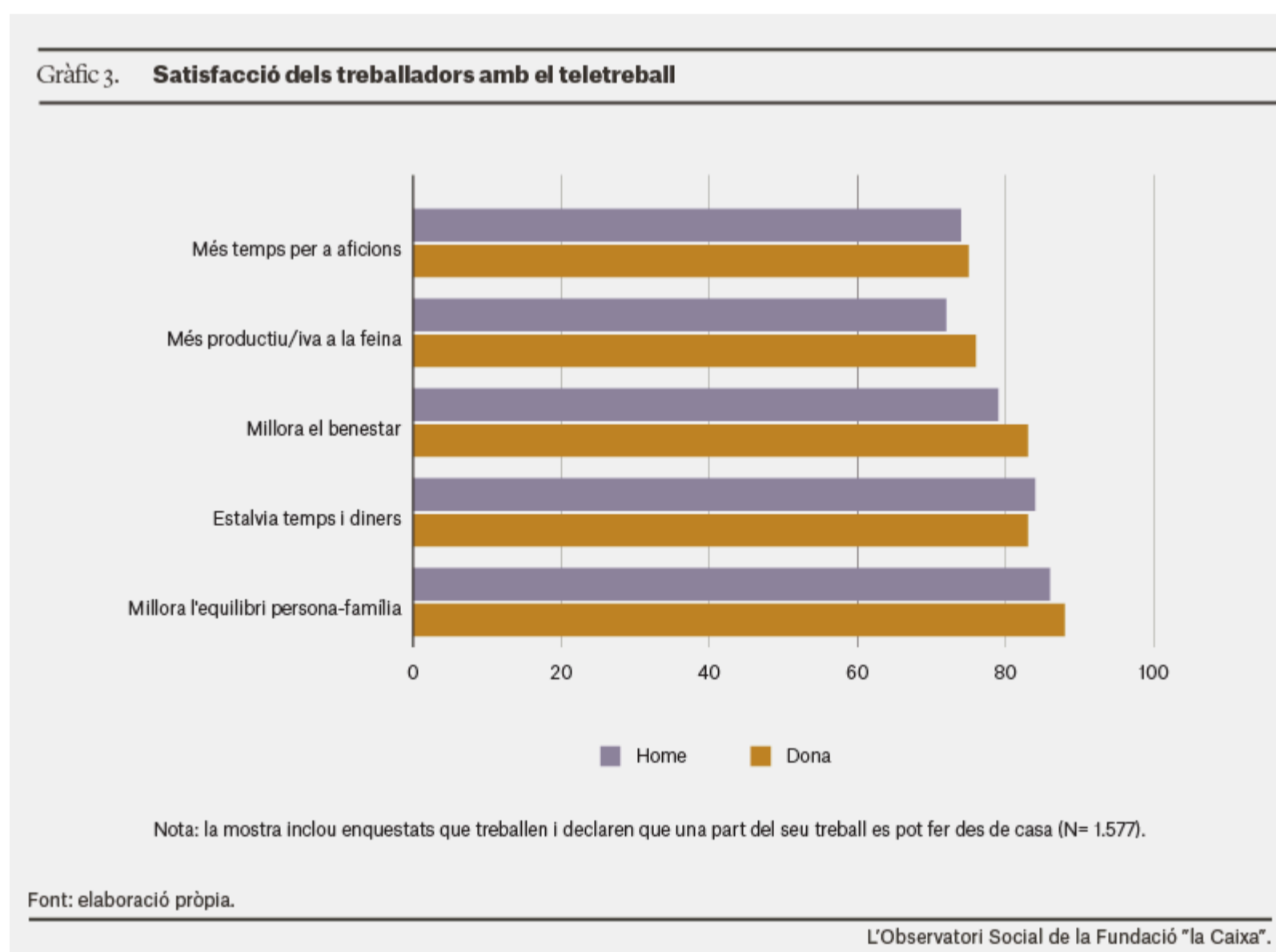
Treballar des de casa era un fet excepcional abans de la pandèmia (menys del 10% de les persones ocupades treballava des de casa almenys ocasionalment el 2019, segons les estadístiques oficials de l'INE). Amb la irrupció del virus al març de 2020, molts treballadors es van veure obligats a treballar des de casa i, l'any 2020, la proporció de teletreballadors va superar el 15%. Durant el confinament estricte, el treball des de casa es veia interromput per la presència dels infants a càrrec, ja que les escoles estaven tancades, i com que el canvi de treball presencial a teletreball va ser brusca i no planificat, la majoria de treballadors no tenien un entorn de treball adequat a les seves llars.

Tres anys després del primer confinament, la taxa de teletreball s'ha mantingut bastant estable i avui en dia molts treballadors encara fan alguna part de la seva feina des de casa. Com hem vist en l'apartat anterior, en la nostra mostra, el 36% de les persones ocupades treballen des de casa almenys un dia a la setmana; entre els que tenen un títol universitari, el 18% treballa des de casa més de 3 dies a la setmana. Actualment, les condicions de teletreball poden ser més favorables que durant el confinament, ja que els treballadors i les empreses han tingut temps d'adaptar-se a aquesta "nova normalitat" en la manera d'organitzar el treball.

El gràfic 3 informa de les valoracions subjectives dels treballadors amb relació a diferents atributs de la possibilitat de treballar des de casa. El gràfic revela que la facilitat per la conciliació personal i familiar és el tret més valorat del teletreball. En conseqüència, el 88% de les dones i el 86% dels homes estan d'acord o molt d'acord amb l'afirmació que treballar des de casa millora l'equilibri entre les responsabilitats personals i familiars.

Els treballadors també valoren la possibilitat d'estalviar costos quan treballen des de casa. En la mostra, el 84% dels homes i el 83% de les dones enquestades estan d'acord amb l'afirmació que el teletreball estalvia temps i diners.

Una altra característica que sovint s'ha atribuït al teletreball és que redueix l'estrès i, per tant, millora el benestar dels treballadors. En la nostra mostra, el 83% de les dones i el 79% dels homes estan d'acord o molt d'acord que tenir la possibilitat de treballar des de casa millora el seu benestar emocional. Finalment, els treballadors també estan d'acord o molt d'acord amb l'afirmació que el teletreball els permet ser més productius a la feina (76% de les dones i 72% dels homes) i que allibera temps per a aficions (75% de les dones i 74% dels homes).



Un aspecte important del teletreball és el seu impacte en la productivitat. Les nostres dades no contenen mesures objectives per quantificar els guanys o les pèrdues de productivitat del treball des de la llar. Els resultats d'estudis previs basats en experiments aleatoris són diversos i suggereixen que els treballs rutinaris i no rutinaris poden beneficiar-se de manera diferent de la flexibilitat laboral.

Per exemple, Angelici i Profeta (2023) mostren que treballar des de casa un dia per setmana augmenta la productivitat i redueix les baixes laborals entre els treballadors de coll blanc (persona que realitza treballs professionals, directius o administratius). Contràriament, Emanuel i Harrington (2022) i Battiston *et al.* (2017) documenten efectes negatius del treball remot en tasques rutinàries com ara en centres telefònics d'atenció al client o operadors de telèfons d'emergència.

La teoria de la compensació de les diferències salarials en l'economia laboral prediu que els treballadors poden estar disposats a acceptar un salari més baix per poder treballar des de casa si aquest tret del treball es considera quelcom beneficiós. A partir de les dades observades sobre els salaris i les pràctiques laborals, és difícil demostrar aquesta predicció en cas que els treballadors es classifiquin en llocs de treball d'acord amb característiques no observables. Per tant, una simple correlació entre salaris i pràctiques laborals no permet extreure conclusions precises sobre la valoració monetària dels treballadors o la seva voluntat de pagar per la possibilitat de treballar des de casa.

Seguint Mas i Pallais (2007), la nostra enquesta inclou un experiment d'elecció discreta per tal d'obtenir informació sobre la valoració monetària que fan els treballadors del teletreball. En el qüestionari, es demana als enquestats que triïn entre dues ofertes de treball hipotètic. Una és un treball completament presencial que no permet la possibilitat de treballar des de casa. L'altra ofereix la possibilitat de treballar des de la llar, però també un salari igual o més baix. La penalització salarial associada a la possibilitat de teletreballar varia aleatòriament entre les persones enquestades i pren valors del 2%, 5%, 10%, 15%, 25% i 35%. La distància entre la llar i el lloc de treball de l'oferta de feina presencial també varia aleatòriament i pren valors de 10, 20, 30 i 40 minuts.

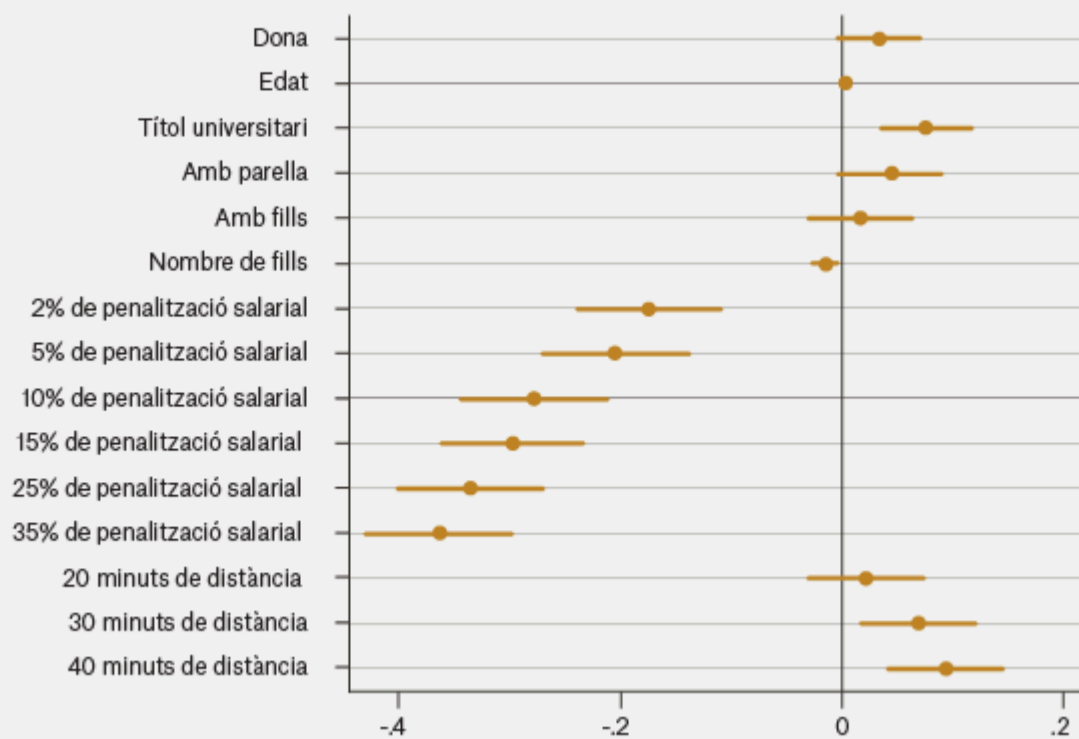
Per investigar l'efecte dels diners i el temps en les decisions dels treballadors sobre la possibilitat de teletreballar, calculem un model de probabilitat lineal en què la variable dependent és un indicador que pren valor 1 si el treballador accepta l'oferta que permet el teletreball i paga un salari igual o més baix, i 0 si el treballador opta per l'oferta de feina completament presencial. Com a variables de control, el model inclou un indicador per a la prima salarial assignada al treball presencial complet, la distància des de la llar al lloc de feina i alguns controls socioeconòmics com el gènere, l'edat i indicadors per tenir un títol universitari, viure en parella, tenir fills i una variable que mesura el nombre de fills.

Els coeficients estimats i els intervals de confiança (al 95%) es presenten en el gràfic 4. Les estimacions indiquen que els treballadors amb títol universitari tenen més probabilitats d'acceptar la feina que ofereix la possibilitat de treballar des de casa. Aquests treballadors poden tenir uns ingressos més elevats i estar disposats a renunciar a part de la prima salarial associada al lloc de feina presencial. També podria ser que els treballadors més qualificats tinguin espais més adequats per a treballar des de casa o que ho valorin més. La xifra també suggereix que tenir fills disminueix lleugerament la probabilitat d'acceptar el lloc de feina que permet treballar des de casa. Aquest resultat pot estar relacionat amb el fet que teletreballar pot ser més complicat quan hi ha infants a casa.

Les estimacions també suggereixen que els treballadors valoren econòmicament la possibilitat de treballar des de casa i estan disposats a renunciar a una part del seu salari per tal de tenir aquesta opció. No obstant això, la probabilitat d'acceptar la feina que permet treballar des de casa disminueix progressivament amb la grandària de la penalització salarial. Quan la reducció de sou és del 2 al 5%, la probabilitat d'acceptar la feina des de casa disminueix en 20 punts percentuals en comparació amb la situació en què no hi ha penalització salarial. Aquesta probabilitat disminueix en gairebé 40 punts percentuals quan la sanció salarial associada a la possibilitat de treballar des de la llar puja fins al 35 per cent.

Les estimacions del gràfic 4 també revelen que la distància és un factor important per a les decisions dels treballadors. Segons les nostres estimacions, la probabilitat d'acceptar una feina que permet treballar des de casa augmenta amb la distància al lloc de feina. Aquesta probabilitat augmenta en 8 i 10 punts percentuals quan la feina es troba a 30 o 40 minuts de la llar, en comparació a quan es troba a 10 minuts de distància.

Gràfic 4. Estimacions d'un model lineal sobre la probabilitat d'acceptar una feina des de casa



Nota: el gràfic mostra els coeficients mínims quadrats ordinaris i intervals de confiança del 95% d'un model en què la variable dependent és igual a 1 si l'enquestat accepta una feina en què el teletreball és possible, enlloc d'una feina completament presencial que ofereix un salari igual o més alt (N= 2.727).

Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

4. Gènere i teletreball

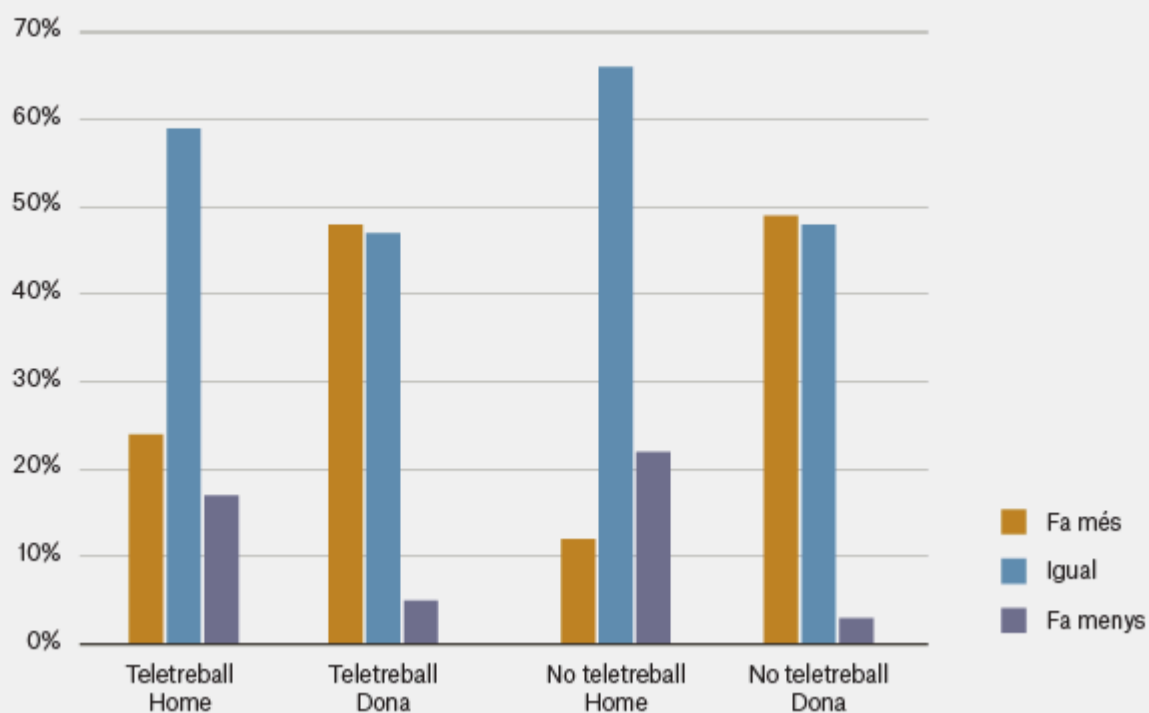
Com hem vist en l'apartat anterior, la possibilitat de millorar la conciliació personal i familiar és el tret més valorat del teletreball. En aquesta secció s'exploren les implicacions del teletreball en la distribució de les tasques domèstiques i les activitats de criança dels infants entre homes i dones. Com s'observa en el gràfic 5A, l'aportació de les dones a la cura dels infants és molt semblant, independentment de si teletreballen o no. Entre les que teletreballen, el 48% declara contribuir més que les seves parelles a les activitats de criança dels fills i el 47% informa que hi contribueix en una proporció semblant. Entre les dones que no tenen l'opció de treballar des de casa, aquestes xifres són 49% i 48% respectivament.

Tanmateix, entre els homes observem una variació més gran. Els que treballen des de casa almenys un dia a la setmana estan més implicats en les activitats de cura dels infants: el 24% declara fer més que les seves parelles i el 59% informa que hi contribueix en una proporció similar.

Per contra, entre els que no teletreballen, la proporció d'homes que contribueixen més que les seves parelles és només del 12%, mentre que la part que informa d'una participació similar arriba al 66%. En conseqüència, la proporció d'homes que fan menys que les seves parelles augmenta en 5 punts percentuals quan no teletreballen.

S'observa un patró similar quan ens centrem en les tasques domèstiques, presentades en el gràfic 5B. La contribució de les dones és més gran que la dels homes i no es veu afectada per les seves pràctiques laborals, mentre que els homes que treballen des de casa almenys un dia a la setmana participen més en la producció domèstica. En aquest grup, la proporció d'homes que fan més que les seves parelles és 12 punts percentuals més alta que entre el grup d'homes que no teletreballen.

Gràfic 5A. Participació en la cura dels infants

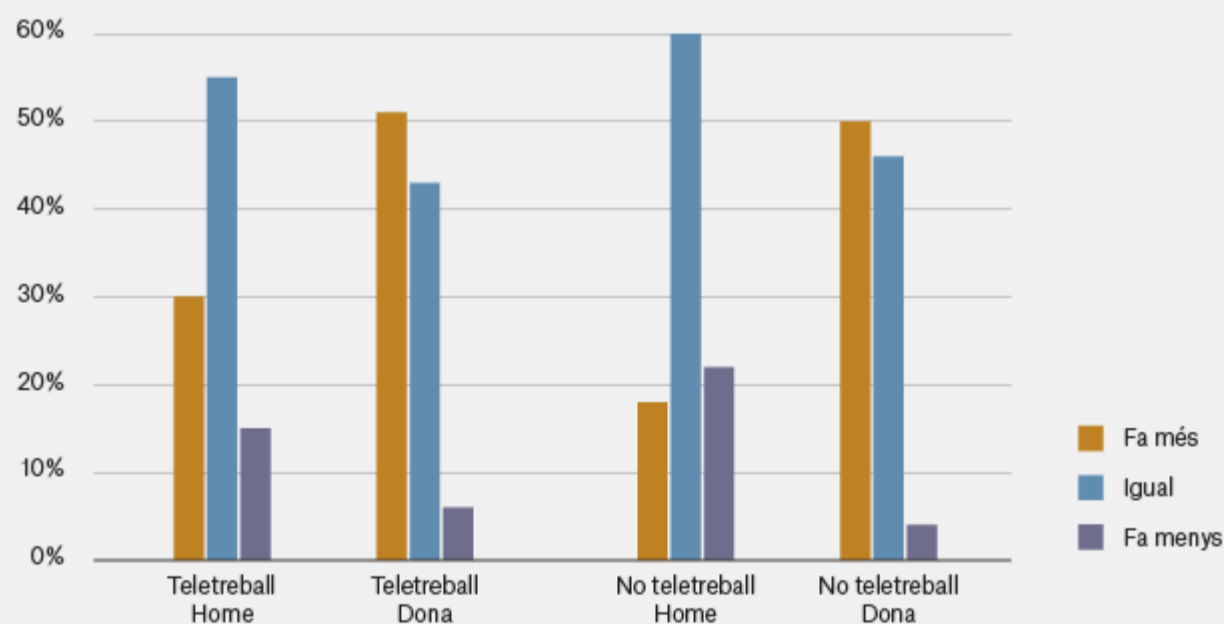


Nota: la mostra inclou enquestats que viuen en parella, tenen fills i treballen en el moment de l'enquesta (N= 1.717).

Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

Gràfic 5B. Participació en les tasques domèstiques



Nota: la mostra inclou enquestats que viuen en parella i que treballen en el moment de l'enquesta (N= 2.334).

Font: elaboració pròpia.

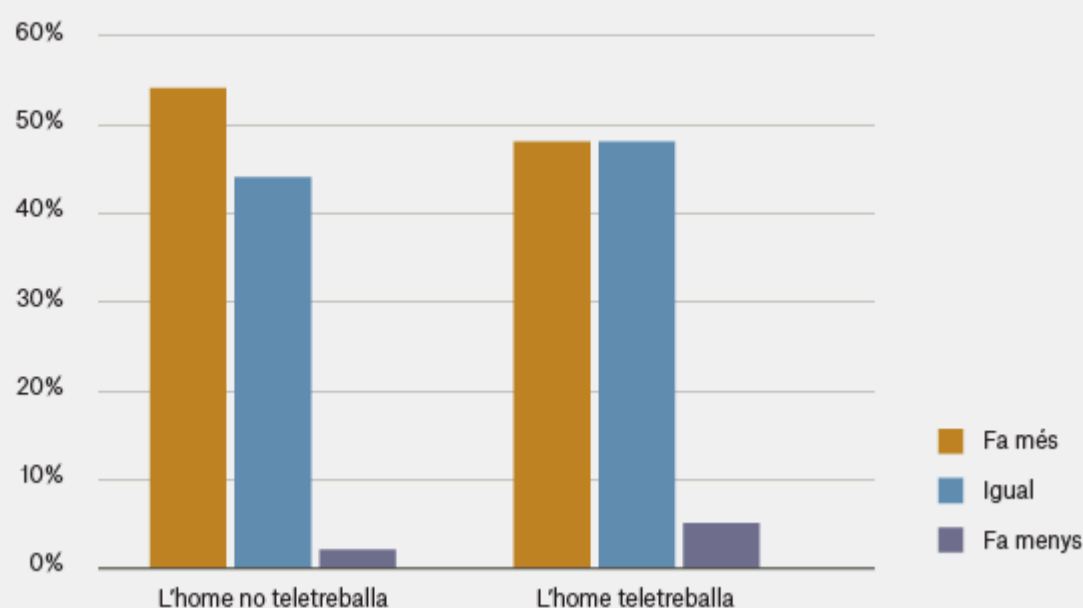
L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

Les dades proporcionades no permeten fer afirmacions causals sobre els efectes del teletreball en les tasques de la llar i de cura o la distribució del treball no remunerat dins de les llars. No obstant això, suggereixen que els homes que teletreballen es dediquen més a les activitats domèstiques i infantils que els que no ho fan.

Una última prova que el teletreball pot comportar una distribució més igualitària de la producció domèstica s'observa en els gràfics 6A i 6B. Les dades se centren en les parelles heterosexuales (70% de les parelles de la nostra mostra) i informen per separat sobre la proporció d'activitats de cura d'infants i tasques domèstiques realitzades per dones quan la parella teletreballa i quan no teletreballa. Com s'observa en aquests gràfics, les llars en què la parella masculina teletreballa tenen una distribució una mica més igualitària de les tasques domèstiques. La proporció de dones que

s'ocupa més dels fills que les seves parelles és del 54% quan la parella no teletreballa i cau al 48% quan teletreballa. Aquests percentatges són del 57% i el 47% per a les tasques domèstiques.

Gràfic 6A. Percentatge de la cura dels fills dut a terme per dones

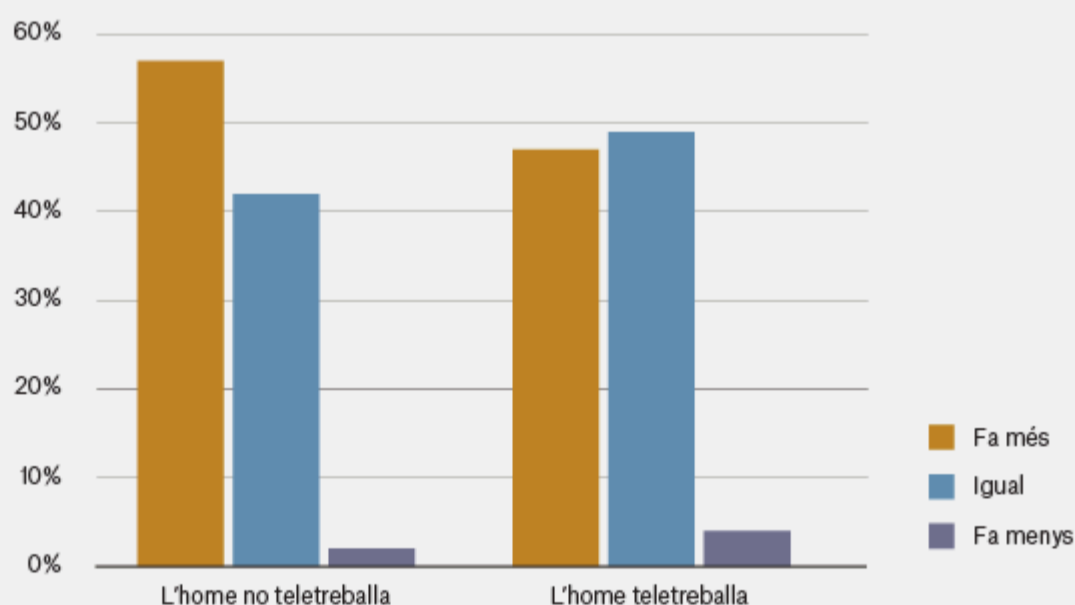


Nota: la mostra inclou dones amb parella masculina i que tenen almenys un fill (N= 548) en el moment de l'enquesta.

Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

Gràfic 6B. Percentatge de tasques domèstiques dut a terme per dones



Nota: la mostra inclou dones amb parella masculina en el moment de l'enquesta (N= 832).

Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".

5. Conclusions

L'objectiu principal d'aquest estudi és proporcionar algunes dades sobre la incidència del teletreball i la percepció que tenen els treballadors d'aquesta nova normalitat a l'hora d'organitzar el treball. Utilitzem dades d'una enquesta feta al maig de 2022 a una mostra d'individus de 25 a 50 anys d'edat representativa de la població espanyola.

La nostra anàlisi indica que el teletreball no es distribueix de manera igualitària entre les persones enquestades. Observem una incidència més gran entre els treballadors qualificats, els que viuen en parella i els que tenen infants a càrrec. Pel que fa a la valoració del teletreball, els resultats mostren que, tot i que homes i dones valoren molt el teletreball, la valoració de les dones és una mica més alta. Per a tots dos, el tret més valuós és la millora de l'equilibri entre la seva vida personal i familiar. A través d'un experiment d'elecció discreta per determinar el valor econòmic del teletreball basat en els salaris i la distància, descobrim que els enquestats estan disposats a renunciar a part del seu

salari, un 11% de mitjana, per tenir la possibilitat de treballar des de casa. D'altra banda, si la distància al lloc de feina és de més de 20 minuts, la probabilitat d'acceptar un lloc de treball completament presencial es redueix força. Per acabar, els nostres resultats també suggereixen que els homes que teletreballen estan més implicats en la producció domèstica, tant en les tasques domèstiques com en la cura dels fills.

En conclusió, és probable que tenir la possibilitat de treballar des de la llar sigui un tret valuós dels llocs de feina, ja que millora la vida personal i familiar dels treballadors i altres aspectes de les seves rutines quotidianes. Per tant, els ocupadors haurien de considerar les preferències dels treballadors pel teletreball a l'hora de dissenyar les seves ofertes de feina i pràctiques organitzatives.

6. Referències

ANGELICI, MARTA, i PAOLA PROFETA (2023): "Smart working: work flexibility without constraints." *Management Science*.

BATTISTON, DIEGO, JORDI BLANES I VIDAL, i TOM KIRCHMAIER (2017): "Is distance dead? Face-to-face communication and productivity in teams."

EMANUEL, NATALIA, i EMMA HARRINGTON (2023): "Working remotely? Selection, treatment, and the market for remote work." *Selection, Treatment, and the Market for Remote Work* (June 2023). *FRB of New York Staff Report* 1061.

MAS, ALEXANDRE, i AMANDA PALLAIS (2020): "Alternative work arrangements." *Annual Review of Economics* 12.

7. Apèndix

Taula A1. **Determinants del teletreball**

	Teletreball	Proporció d'hores teletreballades	Nombre de dies de teletreball
Dona	-0,02	0,01	0,05
	[0,02]	[0,01]	[0,06]
Edat	-0,01***	-0,00***	-0,00
	[0,00]	[0,00]	[0,00]
Grau universitari	0,24***	0,13***	0,71***
	[0,02]	[0,01]	[0,07]
Amb parella	0,02	-0,01	-0,04
	[0,02]	[0,02]	[0,08]
Amb fills	0,05**	0,02	0,06
	[0,02]	[0,02]	[0,08]
Nombre de fills	0,01***	0,00	0,02
	[0,01]	[0,00]	[0,02]
Observacions	3.100	2.980	3.100
R-quadrat	0,06	0,04	0,04

Notes: errors estàndard robustos entre claudàtors. *** p<0.01, ** p<0.05, * p 0.1. La mostra inclou persones que treballen en el moment de l'enquesta i proporcionen informació vàlida sobre la situació laboral i el teletreball, i el nombre de dies teletreballats (columnes 1 i 3), i hores treballades, i hores treballades des de casa (columna 2).

Font: elaboració pròpia.

L'Observatori Social de la Fundació "la Caixa".