


Digitalización, flexibilización y calidad del empleo. Un análisis interseccional

Paula Rodríguez-Modroño

Universidad Pablo de Olavide, Dpto. de Economía,
Métodos Cuantitativos e Historia Económica ✉ 

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.89119>

Recibido: 8 de junio de 2023 / Aceptado: 12 de diciembre de 2023

ES Resumen: Este artículo reflexiona sobre la evolución en la calidad del trabajo asociada a las nuevas dinámicas productivas y espacios de trabajo propiciados por la expansión de la digitalización. Se realiza un análisis interseccional de los impactos de distintas modalidades de trabajo atípico (remoto, autoempleo, parcial) sobre la calidad del trabajo en Europa, incorporando el género y la edad como ejes cruciales de análisis. Los resultados muestran un empeoramiento de la calidad del trabajo con el trabajo desde casa o móvil en casi todos los índices de calidad, destacando los efectos negativos sobre el entorno y la calidad del tiempo de trabajo. La interacción entre el autoempleo y el teletrabajo penaliza en particular las perspectivas profesionales y el entorno social. Los resultados muestran diferencias significativas en la calidad del empleo por sexo y edad para todos los tipos de empleo. Las mujeres y los jóvenes continúan ocupando trabajos con peores condiciones laborales.

Palabras clave: trabajo flexible, trabajo desde el hogar, calidad del trabajo, desigualdades interseccionales, autoempleo, desigualdades de género

ENG Digitalization, flexibilization and job quality. An intersectional analysis

Abstract: This article examines the new productive dynamics and workspaces associated with the expansion of digitalization. An intersectional analysis of the impacts of different non-standard jobs (remote, self-employment, part-time) on job quality in Europe is carried out, incorporating gender and age as crucial axes of analysis. The results show a worsening of job quality with home-based or remote work in almost all dimensions, highlighting the negative effects on the environment and the quality of working time. The interaction between self-employment and teleworking particularly penalizes career prospects and the social environment. The results show significant differences in job quality by gender and age for all types of employment. Women and young people continue to occupy jobs with poorer working conditions.

Keywords: flexible work arrangements, working from home, job quality, intersectional inequalities, self-employment, gender inequalities

Sumario: 1. Introducción. 2. Calidad del empleo en la era digital. 3. Metodología. 4. Resultados. 5. Conclusiones. 6. Referencias.

Cómo citar: Rodríguez-Modroño, P. (2024). Digitalización, flexibilización y calidad del empleo. Un análisis interseccional, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 42(1), 21-40.

1. Introducción

Los avances en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten realizar un número creciente de tareas y actividades desde cualquier lugar y en cualquier momento, modificando las prácticas laborales y descentralizando los lugares de trabajo (Eurofound y OIT, 2017; Houston y Reuschke, 2017; Wheatley, 2021). Estas tendencias, que estaban ya en marcha, se aceleraron con la pandemia de la COVID-19 y la implantación forzosa del teletrabajo en casi todo el mundo, convirtiendo otra vez el hogar en un importante espacio de trabajo en las economías postindustriales (Felstead et al., 2005). Pero no solo el hogar, sino que las tecnologías móviles, que facilitan el trabajo desde múltiples localizaciones, impulsan el crecimiento de fórmulas de trabajo flexible, tales como el teletrabajo, el trabajo híbrido, virtual o de alta movilidad y la aparición de nuevos tipos de trabajadores: nómadas digitales, *coworkers*, *riders*, trabajadores *gig*, etc. Además, la extensión de la digitalización en todas las fases de los procesos productivos, de distribución y comercialización ha dado lugar a la expansión de la economía de plataformas y a un crecimiento del autoempleo y el trabajo informal, realizado muchas veces *online*, desde casa o múltiples espacios, aparte de las oficinas. Estas nuevas formas de trabajo se encuentran dentro de la definición de trabajos atípicos¹, y se sitúan a menudo en una zona gris en la que los trabajadores no pueden ser definidos exclusivamente ni como asalariados ni autónomos, o combinan ambas situaciones (Kelliher et al., 2019; Lott et al., 2022).

La calidad del empleo es un objetivo central para la Unión Europea (UE) desde la Estrategia de Lisboa en el año 2000. Conforme los mercados laborales se flexibilizan aún más con la digitalización, cambian tanto las condiciones de trabajo como la calidad del empleo (Felstead y Henseke, 2017; Eurofound, 2017, 2020). La digitalización contribuye a abordar algunos de los problemas relacionados con la calidad del empleo, pero también genera nuevos retos (Green et al., 2013; Felstead et al., 2015). El análisis de la evolución en la calidad del empleo en la UE en los últimos años pone de relieve que, en general, está mejorando lentamente, pero no todos los trabajadores se están beneficiando en la misma medida (Eurofound, 2021). La edad, el sexo, o el tipo de relación laboral son factores que influyen de manera significativa en unas mejores o peores condiciones de trabajo.

De manera que esta investigación profundiza en el impacto de la digitalización y algunos de estos nuevos trabajos atípicos sobre la calidad del empleo. Para ello, utilizamos el marco propuesto por Eurofound (2021), que define la calidad del empleo como un concepto multidimensional y distingue siete dimensiones que recogen aspectos clave de las condiciones laborales que afectan a la salud y bienestar de los trabajadores: entorno físico y social, calidad e intensidad del tiempo dedicado al trabajo, competencias y desarrollo, perspectivas profesionales e ingresos. A partir de la explotación de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo analizamos las diferencias en la calidad del empleo de la población trabajadora de la UE atendiendo a aspectos clave de estos nuevos trabajos flexibles: su realización fuera de la oficina y su interacción con la situación profesional. La mayoría de los estudios sobre los efectos del teletrabajo o las nuevas formas de trabajo flexible sobre la calidad del empleo no incorporan la situación profesional. Sin embargo, los impactos del teletrabajo pueden ser muy diferentes para los autoempleados/as y los asalariados/as.

¹ De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el empleo atípico es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen, entre otras, el empleo informal, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente, el trabajo en plataformas digitales o el trabajo remoto. Dado que el trabajo desde el domicilio no tiene lugar en instalaciones del empleador, sino en el domicilio de los trabajadores o en otros lugares, también se considera una modalidad de empleo atípica.

Además, se incluye en el análisis su interacción con otras características sociodemográficas clave (género, edad, nivel educativo). A pesar de que la generación de los *millennials* (es decir, nacidos entre 1981 y 1995) presentan características diferentes a las generaciones anteriores en cuanto a motivaciones y expectativas sobre trabajos y carreras (Simon y McDonald, 2016; Liu et al., 2019), contamos con muy pocos estudios sobre ellos. Por lo tanto, el estudio busca distinguir entre las prácticas y experiencias de los jóvenes y los de generaciones previas a través de tres preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las diferencias más significativas entre trabajar mayoritariamente en la oficina y las nuevas modalidades de trabajo flexible con respecto a la calidad en el empleo?
2. ¿Tiene los mismos efectos la flexibilidad en el lugar de trabajo para los autoempleados que para los empleados?
3. ¿Estas diferencias están mediadas de forma significativa por ejes de desigualdad importantes, como el género o la edad?

2. Calidad del empleo en la era digital

La literatura señala que las formas flexibles de organización del trabajo, que se estaban expandiendo en las últimas décadas con la digitalización (Messenger y Gschwind, 2016), y se han visto aceleradas con la pandemia, modifican por completo las condiciones de trabajo, la calidad del empleo y la salud y bienestar de los trabajadores (Eurofound, 2020; Rodríguez-Modroño, 2022, 2023). El modelo de calidad del empleo desarrollado por Eurofound, que se fundamenta en la teoría de demandas y recursos laborales (modelo JD-R), recoge siete dimensiones de la calidad general del empleo que han demostrado tener un efecto causal -positivo o negativo- sobre la salud y el bienestar de los trabajadores (Miglioretti et al. 2021; Hafeez et al., 2023). Este modelo incluye diferentes aspectos del puesto de trabajo, que captan las exigencias de este, pero también los medios que proporciona para hacer frente a las demandas.

De acuerdo con el modelo JD-R, las distintas modalidades de trabajo flexible modifican el equilibrio existente entre los recursos y las exigencias del trabajo (Bakker y Demerouti, 2007). En lo referente a los recursos, el trabajo flexible, fuera de los espacios tradicionales de oficina, puede ofrecer una mayor autonomía y flexibilidad sobre la organización de la jornada laboral y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, aumentando así los niveles de satisfacción laboral, de motivación y de compromiso laboral, que a su vez están relacionados con una mejor salud y bienestar (Peters et al., 2014; Graham et al., 2021). Algunos estudios defienden que este solapamiento del trabajo productivo y reproductivo reduce el conflicto entre ambas esferas y facilita su compaginación, promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral (Chung y van der Horst, 2018).

En cuanto a las demandas, el teletrabajo desde casa o el trabajo móvil suelen conducir a mayores riesgos de problemas ergonómicos, a una intensificación del trabajo, jornadas laborales más largas, la exigencia de estar permanentemente conectados y de la inmediatez en las respuestas, la invasión del empleo sobre el resto de actividades de reproducción social, la difuminación de las barreras entre los distintos ámbitos de nuestras vidas o la disolución de relaciones personales en el entorno laboral, y el aislamiento social (EIGE, 2021; Eurofound, 2021; OIT, 2021), contribuyendo a la aparición de estrés y de problemas de salud. Los estudios sobre el teletrabajo señalan que las largas jornadas laborales que los caracterizan están asociadas a trastornos como la depresión, la ansiedad, el insomnio y otros problemas de salud (Curzi et al., 2021).

La conciliación de la vida laboral y personal es más complicada cuando las fronteras entre el hogar y el trabajo se difuminan, como sucede en todo trabajo realizado desde el hogar (Clark, 2000). En los trabajos presenciales el hecho de salir del hogar para acudir al trabajo ayuda a establecer límites claros entre el trabajo remunerado y el resto de los ámbitos de la vida cotidiana. El requisito de disponibilidad permanente y respuesta instantánea, que caracteriza a muchos empleos digitales, penaliza más a las mujeres que a los hombres, pues sobre ellas recae la mayor responsabilidad del trabajo reproductivo, y agrava las desigualdades de género (Lott y Chung,

2016). Estos riesgos del teletrabajo han sido especialmente notables y visibles durante los confinamientos de la COVID-19, en los que las mujeres han experimentado muchos más problemas para poder conciliar su trabajo remunerado con los trabajos reproductivos o de cuidados (Reichelt et al., 2021; Moreno et al., 2023). Los estudios sobre la relación entre el teletrabajo, la conciliación y los roles de género en la pandemia muestran que el aumento del trabajo de cuidados ha sido asumido principalmente por las mujeres y, por tanto, se han incrementado las brechas de género preexistentes (Actis et al., 2021). En general, la evidencia empírica señala que las mujeres teletrabajadoras obtienen mejores resultados en calidad del tiempo de trabajo y conciliación porque reducen las horas que le dedican a su profesión, así como sus ingresos y perspectivas profesionales (Rodríguez-Modroño, 2021; Rodríguez-Modroño y López-Igual, 2021).

Además, el trabajo remoto, en especial, el trabajo desde casa puede contribuir a la invisibilidad de estos trabajadores (Rodríguez-Modroño, 2021), pues el trabajo puede devaluarse a través de lógicas espaciales y, en el caso de las mujeres, sumarse a la desvalorización de su trabajo por lógicas patriarcales (Hatton, 2017). Por lo tanto, el trabajo desde el hogar o el trabajo móvil (Crain et al., 2016), como el trabajo digital, pueden contribuir a restar visibilidad, estatus, reconocimiento y protección a estos trabajadores, en especial cuando son mujeres (López-Igual y Rodríguez-Modroño, 2021; Rodríguez-Modroño, 2021).

Aunque muchos de los estudios sobre la calidad del empleo y los efectos de las fórmulas flexibles de trabajo sobre el tiempo de trabajo y los conflictos entre familia y trabajo adoptan un enfoque de género o incluyen la variable sexo como un factor crucial de análisis, la mayoría de ellos no incorpora la distinción de los teletrabajadores atendiendo a su situación profesional, llegando a conclusiones erróneas al confundir la flexibilidad que puede ofrecer trabajar desde casa o fuera de la oficina con la flexibilidad y autonomía de ser empresario/a. Así, gran parte de la literatura a favor del emprendimiento femenino, en especial de las empresarias que trabajan desde casa, lo considera una opción muy beneficiosa para las mujeres, y en particular para las madres, obviando, sin embargo, que la fuente de la mayor autonomía y flexibilidad es el mayor control y capacidad de decidir sobre su tiempo que tienen las mujeres por ser autónomas, y no por trabajar desde el hogar (Berke, 2003; Loscocco y Smith-Hunter, 2004; Walker et al., 2008; Dy et al., 2017), y que los negocios desde casa suelen ser muy pequeños, inseguros, con pocas perspectivas de crecimiento y ganancias muy modestas (Simon y McDonald, 2015), contribuyendo a la precariedad de las emprendedoras.

Tampoco se suele incluir en estos estudios sobre la calidad del empleo y el teletrabajo o el trabajo flexible la interacción de la edad con los otros ejes de desigualdad. Sin embargo, los distintos grupos de edad o generaciones tienen una relación muy diferente con las tecnologías y experiencias y expectativas muy distintas respecto al empleo. Por ejemplo, la generación Y o *millennials* se distingue de las generaciones previas en que son nativos digitales, valoran su vida personal y su ocio por encima de su carrera profesional, pero al mismo tiempo esperan obtener ingresos altos (Loughlin y Barling, 2001). Los *millennials* pueden ser la primera generación con menor capacidad adquisitiva y niveles de vida que sus padres (Howie y Campbell, 2016; Ikonen y Nikunen, 2019) y se han criado en pleno auge del individualismo, el neoliberalismo, y una falsa igualdad de género (Worth, 2016a, 2016b; Brydges y Hracs, 2019; Castelli y Bogoni, 2020), lo que les convierte en sujetos perfectos para asumir e identificarse con las ideologías de empleabilidad, emprendimiento y flexibilidad imperantes y encajar así en las lógicas del capitalismo neoliberal y la economía de plataformas. En cuanto a las mujeres *millennials*, éstas superan a los hombres de su generación en nivel educativo, tienen menos hijos que generaciones anteriores y una alta participación en el mercado laboral, pero siguen sufriendo una fuerte segregación laboral y brecha salarial, una desequilibrada responsabilidad de trabajos de cuidados y peores perspectivas profesionales.

Todas estas características distintivas de la generación *millennial* pueden cambiar por completo sus estrategias y experiencias de teletrabajo desde casa u otros lugares, con respecto a las generaciones anteriores (generación X, baby boomers y generación silente). Por ejemplo, ya hace más de una década se acuñó el concepto de nómadas digitales para referirse a los nuevos profesionales móviles que realizan su trabajo a distancia desde cualquier parte del mundo, utilizando

tecnologías digitales (Hannonen, 2020). Estos nómadas digitales, cada vez más habituales en la generación *millennial* y sobre todo en la generación Z (nacidos en 1994-2010) priorizan el ocio y se definen más en relación con sus intereses personales que con la actividad profesional que ejercen (Thompson, 2018), liberándose de un lugar de trabajo fijo y llevándose el trabajo consigo mientras exploran distintos lugares y culturas (Mancinelli, 2020). También, ante este incremento del emprendimiento y las fórmulas de trabajo autónomo flexibles y baratas, un creciente número de jóvenes prefieren trabajar en espacios de coworking, incubadoras y *fab labs*, o combinar el trabajo desde casa con espacios colaborativos (Fuzi, 2015; Albort-Morant y Oghazi, 2016). Los *millennials* muestran una mayor preferencia por la economía colaborativa, el trabajo en red y en espacios comunes donde poder compartir unos gastos, servicios de apoyo, externalizar muchas tareas a otros profesionales y crear una comunidad en el trabajo (Leclercq-Vandelannoitte e Isaac, 2016; Garrett et al., 2017). De esta manera, los nómadas digitales y jóvenes autónomos, a menudo precarios, recurren al uso del coworking como un medio para re-territorializar la estructura organizativa que antes ofrecían las empresas (Merkel, 2015). Todas estas diferencias generacionales modifican las expectativas respecto al trabajo y sus nuevas modalidades y pueden alterar por completo las percepciones respecto a las condiciones laborales y sus efectos sobre la satisfacción y bienestar.

A partir de este marco teórico y de la literatura expuesta, nuestro análisis contribuye al conocimiento de la calidad del empleo en algunas de las nuevas modalidades de trabajo atípico, profundizando en las variaciones en las diferentes dimensiones de la calidad del trabajo en función de la situación profesional y el espacio de trabajo principal, sumando el género y la edad como variables clave en el estudio del impacto del autoempleo y el trabajo virtual.

3. Metodología

Este estudio analiza los microdatos de la sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS). Esta Encuesta la realiza Eurofound cada cinco años desde 1990, con objeto de ofrecer una visión general de las condiciones laborales en Europa². La 6ª EWCS, con datos de 2015, incorpora siete indicadores compuestos de la calidad del empleo que recogen distintas características positivas y negativas del trabajo, y se ha demostrado que tienen un efecto causal en la salud y el bienestar de los trabajadores (Eurofound, 2017).

En primer lugar, el índice del entorno físico contiene 13 indicadores relacionados con riesgos físicos específicos: riesgos relacionados con la postura (ergonómicos), riesgos ambientales y riesgos biológicos y químicos. Segundo, el índice de entorno social comprende 15 indicadores para medir en qué medida los trabajadores experimentan (en el lado positivo) relaciones sociales de apoyo y (en el lado negativo) comportamientos sociales adversos como intimidación/acoso y violencia en el lugar de trabajo. En tercer lugar, el índice de competencias y desarrollo mide las aptitudes requeridas en el trabajo a través de 14 indicadores que comprenden las siguientes dimensiones: dimensión cognitiva, capacidad de toma de decisiones, participación del trabajador en la organización y formación. En cuarto lugar, la intensidad del trabajo incluye las exigencias cuantitativas, la presión del tiempo, las interrupciones frecuentes y molestas, los factores determinantes del ritmo, la interdependencia y las exigencias emocionales. Quinto, la calidad del tiempo de trabajo mide la incidencia de largas jornadas de trabajo, el margen para realizar pausas, las jornadas de trabajo atípicas, la organización del tiempo de trabajo y la flexibilidad. En sexto lugar, el índice de perspectivas profesionales se refiere a la situación laboral, las perspectivas de desarrollo profesional, la seguridad en el empleo y los riesgos de perder el empleo. Estos índices de calidad del empleo se miden en una escala de 0 a 100. Una puntuación más alta en el índice corresponde a una mejor calidad del empleo, salvo por el índice de intensidad en el trabajo.

² Se ha preferido utilizar la 6ª EWCS, en vez de la última EWCS, realizada de forma telefónica en 2021, por dos motivos: la encuesta de 2021 se ve seriamente afectada por los confinamientos y la reducción en los tiempos de trabajo durante la pandemia de la COVID-19 y, además, no recoge todas las dimensiones de la calidad del trabajo que sí incluye la 6ª Encuesta.

Normalmente cuanto más alto es este indicador más exigente es el trabajo, pero en nuestro análisis hemos revertido los datos para homogeneizarlo con el resto de los indicadores. Por último, los ingresos se refieren solo a una variable, los ingresos mensuales.

Para analizar las diferencias en la calidad del empleo entre lo que hemos denominado “población trabajadora tradicional”, aquellas personas asalariadas que trabajan en las instalaciones de su empresa, y aquellas en empleos atípicos (teletrabajando desde casa y otros espacios, como autoempleados o *freelancers*), y detectar las posibles heterogeneidades entre los distintos grupos de trabajadores, aplicamos modelos de regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) a las siete dimensiones de la calidad del empleo.

Con objeto de profundizar en las diferencias en la calidad del empleo de los trabajos atípicos, se ha construido una variable dependiente que combina la situación profesional (población asalariada vs autónomos/as) y el lugar de trabajo, distinguiendo entre aquellos trabajadores tradicionales que desempeñan su trabajo principalmente en las oficinas o instalaciones de la empresa y aquellos trabajadores que teletrabajan. Atendiendo a esta variable, la muestra se segmenta en cuatro grupos: (i) población asalariada que trabaja en oficina (69,26%), (ii) asalariada en otros espacios (15,21%), (iii) población autoempleada en oficina (9,86%), y (iv) autoempleada en otros espacios (5,68%).

Como variables sociodemográficas clave incluimos el sexo, el nivel educativo y la edad. La edad de los encuestados se divide en tres categorías para examinar específicamente a diferentes generaciones: la generación *millennial* son aquellos nacidos entre 1981-1996, que tenían menos de 35 años en 2015, la generación X son los nacidos entre 1965-1980, con una edad entre 36 y 50 años y la generación del *baby boom* (de 1945 a 1965) con entre 51 y 69 años en 2015. A estas sumamos una variable binaria que recoge la presencia de menores de 15 años en el hogar porque afecta de manera crucial la conciliación de la vida familiar y laboral y la posibilidad de conflictos entre ambas esferas. La Tabla 1 recoge las variables independientes incluidas en el modelo y su distribución atendiendo a cada uno de los grupos de segmentación de la muestra.

Tabla 1. Descriptivos: Distribución de la muestra por lugar y situación profesional, porcentajes en columnas para cada variable

Variables	Población asalariada		Autoempleada	
	En oficina	Otros espacios	En oficina	Otros espacios
Sexo: Hombres (Ref.)	47,54	63,2	62,67	63,09
Mujeres	52,46	36,8	37,33	36,91
Generación: Millennials	33,81	32,49	18,43	20,81
Generación X (Ref.)	40,04	38,43	42,8	37,66
Babyboom	26,15	29,08	38,76	41,53
Estudios: Primarios	14,58	21,8	17,44	34,78
Secundarios	50,83	59,7	45,89	45,45
Universitarios (Ref.)	34,59	18,51	36,67	19,77
Menores de 15 años: Sin (Ref.)	69,72	73,68	70,94	74,8
Con menores de 15 años	30,28	26,32	29,06	25,2
Ocupación: Niveles bajos	16,96	34,24	7,55	18,46
Niveles medios	58,33	54,4	48,08	62,31

Variables	Población asalariada		Autoempleada	
	En oficina	Otros espacios	En oficina	Otros espacios
Niveles altos (Ref.)	24,72	11,36	44,38	19,23
Sector actividad				
Producción no manufacturera - ABDE	3,24	6,57	10,04	22,95
Industria manufacturera, construcción, transporte - CFH	25,4	40,51	20,86	28,38
Comercio al por mayor y al por menor, alimentación y hostelería - GI	20,52	11,7	25,93	12,72
Servicios empresariales - JKLMN (Ref.)	15,01	17,77	21,98	14,9
Servicios educativos, sociales y sanitarios - OPQ	31,2	16,8	10,95	6,31
Servicios personales - RSTU	4,63	6,65	10,25	14,74
Trabajo indefinido (Ref.)	85,80	83,08	99,87	99,82
Temporal	14,20	16,92	0,13	0,18
Jornada: tiempo completo (Ref.)	78,3	77,73	84,86	76,38
Tiempo parcial	21,7	22,27	15,14	23,62
Múltiples trabajos: No (Ref.)	92,73	91,21	90,85	93,39
Sí	7,27	8,79	9,15	6,61
Zonas: Rurales e intermedias (Ref.)	58,03	58,76	63,72	68,11
Urbanas	41,97	41,24	36,28	31,89
Regiones de la UE				
Continental (Ref.)	40,13	40,11	31,32	19,15
Liberal	16,04	10,27	15,42	15,61
Social Demócrata	5,07	4,00	3,74	1,26
Mediterráneo	19,49	21,47	32,36	39,49
Europa del Este	19,27	24,16	17,17	24,49

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015 (n= 35.485)

También se incorporan variables que caracterizan el empleo, como son el tipo de ocupación dividido en tres niveles, el sector de actividad (Producción no manufacturera – ABDE; Industria manufacturera, construcción, transporte – CFH; Comercio al por mayor y al por menor, alimentación y hostelería – GI; Servicios empresariales – JKLMN; Servicios educativos, sociales y sanitarios – OPQ; Servicios personales – RSTU), trabajar con contrato indefinido o permanente, la duración de la jornada laboral (completa / parcial) y tener un solo trabajo o combinar varios trabajos.

Por último, se incluyen dos variables espaciales más. Se distingue entre vivir en zonas urbanas o no, por la mayor presencia de teletrabajadores y *freelancers* y autoempleados que trabajan

fuera de los espacios convencionales. Y se agrupan en grandes regiones geográficas los 27 Estados miembros de la Unión Europea más el Reino Unido. Para ello, seguimos la clasificación de Holman (2013) que identifica los países europeos según patrones de calidad del empleo. Nuestra variable de regiones geográficas incluye cinco regiones europeas: Europa continental (Bélgica, Alemania, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Austria), países socialdemócratas (Dinamarca, Finlandia y Suecia), países liberales (Reino Unido e Irlanda), países en transición o Europa oriental (Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y Croacia) y el sur de Europa (Grecia, España, Italia, Chipre, Malta y Portugal). Hay que señalar que esta clasificación coincide también con las tipologías habituales de regímenes de cuidados (Bettio y Plantenga, 2004).

4. Resultados

En primer lugar, calculamos regresiones MCO con el fin de estudiar las relaciones entre los índices de calidad del empleo y el lugar de trabajo, el género y la edad. La Tabla 2 presenta los coeficientes no normalizados de las variables independientes y su importancia relativa para determinar las siete dimensiones de la calidad del empleo. Omitimos algunas otras pruebas que realizamos con otras variables y la interacción entre ellas, al no mejorar el modelo.

Los resultados de las regresiones reflejan la relevancia del lugar de trabajo y la situación profesional. En comparación con la población asalariada que trabaja desde la oficina al menos varias veces a la semana, los asalariados desde otros espacios empeoran en todos los índices de calidad, excepto por la intensidad del trabajo ($B=+0,0411$)³. Destacan los efectos negativos sobre el entorno físico ($B=-0,0795$) y las competencias y desarrollo ($B=-0,0647$).

La población autoempleada en un espacio tradicional, en contraste con la población empleada que trabaja también desde la oficina, está relacionado positivamente con mejores resultados en cuanto a competencias y desarrollo ($B=0,1339$), e intensidad del trabajo ($B=0,0771$) y de forma negativa con el entorno físico ($B=-0,0223$), la calidad del tiempo de trabajo ($B=-0,1441$), las perspectivas profesionales ($B=-0,0956$) y los ingresos mensuales ($B=-0,011$).

La población trabajadora por cuenta propia desde otros espacios experimenta una caída en las perspectivas profesionales ($B=-0,1353$), los ingresos mensuales ($B=-0,0783$), el entorno físico ($B=-0,0211$), social ($B=-0,0623$), y la calidad del tiempo de trabajo ($B=-0,0354$). Los empleos atípicos realizados por autónomos/as desde otros espacios fuera de la oficina únicamente se relacionan positivamente con la intensidad del trabajo ($B=0,0798$), las competencias ($B=0,0411$) y el desarrollo profesional ($B=0,0411$).

En general, las mujeres presentan trabajos con peor calidad, tanto en las dimensiones de entorno social ($B=-0,0240$), competencias y desarrollo profesional ($B=-0,0673$), intensidad del trabajo ($B=-0,0126$), perspectivas profesionales ($B=-0,0304$) e ingresos ($B=-0,1704$). Las mujeres solo obtienen mejores resultados que los hombres en dos dimensiones: el entorno físico ($B=0,1034$) y la calidad del tiempo de trabajo ($B=0,1006$).

La generación o grupo de edad de la población trabajadora también está asociada con diferentes niveles en los índices de calidad del trabajo. En comparación con la generación X, la generación Y o *millennial* experimenta un deterioro en la calidad de su empleo en lo que respecta al entorno físico ($B=-0,0283$), competencias ($B=-0,0207$), intensidad ($B=-0,0229$) e ingresos ($B=-0,0978$). Estos menores de 35 años solo tienen empleos con mejores niveles de calidad del trabajo en las dimensiones de entorno social ($B=0,0127$, $p \leq 0,05$) y perspectivas ($B=-0,0540$). La generación del *baby boom* (entre 51 y 69 años) tiene por lo general trabajos con un mejor entorno físico ($B=-0,0541$), social ($B=-0,0222$), intensidad ($B=-0,0816$), y calidad del tiempo ($B=-0,0658$). Solo presentan resultados peores en la dimensión de perspectivas profesionales ($B=-0,0584$).

³ Los niveles de significatividad específicos se encuentran en la Tabla 2. En el texto, si no se menciona lo contrario, el nivel de significatividad es $p \leq 0,01$. En la tabla 2 se incluyen los coeficientes no estandarizados, mientras que en el texto se mencionan los coeficientes estandarizados.

Tabla 2. Coeficientes (no estandarizados) de los modelos de regresión de la calidad del empleo

	Entorno físico	Entorno social	Competencias	Intensidad	Calidad tiempo	Perspectivas	Ingresos (Log)
Trabajo atípico (Ref. Población asalariada en oficina)							
Asalariados/as otros espacios	-3,179*** (0,207)	-1,800*** (0,368)	-3,784*** (0,264)	2,111*** (0,281)	-2,330*** (0,214)	-2,460*** (0,277)	-0,109*** (0,009)
	-1,073*** (0,253)	0,490 (0,565)	9,416*** (0,324)	4,762*** (0,344)	-6,780*** (0,262)	-6,238*** (0,341)	-0,0263** (0,011)
Autoempleo otros espacios	-1,376*** (0,339)	-9,126*** (0,835)	3,915*** (0,434)	6,688*** (0,462)	-2,255*** (0,351)	-12,19*** (0,464)	-0,257*** (0,016)
	3,022*** (0,158)	-1,138*** (0,290)	-2,875*** (0,202)	-0,475** (0,215)	2,876*** (0,163)	-1,202*** (0,212)	-0,228*** (0,007)
Generación (Ref. Gen X)							
Millennials	-0,913*** (0,180)	0,660** (0,327)	-0,978*** (0,230)	-0,952*** (0,245)	-0,0760 (0,186)	2,359*** (0,242)	-0,144*** (0,008)
	1,707*** (0,187)	1,153*** (0,346)	-0,347 (0,240)	3,313*** (0,255)	2,032*** (0,194)	-2,498*** (0,252)	0,00399 (0,008)
Nivel Educativo (Ref. Universitarios)							
Estudios primarios	-5,659*** (0,250)	-0,777* (0,464)	-11,19*** (0,320)	3,304*** (0,340)	0,897*** (0,258)	-3,797*** (0,336)	-0,350*** (0,011)
	-4,021*** (0,188)	-0,403 (0,344)	-7,657*** (0,241)	1,482*** (0,256)	0,121 (0,194)	-2,183*** (0,253)	-0,212*** (0,008)
Con menores de 15 años	-0,427** (0,172)	0,293 (0,314)	1,843*** (0,220)	-0,335 (0,234)	-0,244 (0,178)	0,606*** (0,231)	0,097*** (0,007)

	Entorno físico	Entorno social	Competencias	Intensidad	Calidad tiempo	Perspectivas	Ingresos (Log)
Ocupación (Ref. Niveles altos)							
Niveles bajos	-5,363***	-4,052***	-21,57***	2,766***	2,084***	-6,562***	-0,303***
	(0,259)	(0,475)	(0,331)	(0,352)	(0,267)	(0,347)	(0,011)
	-2,783***	-1,357***	-10,49***	0,960***	2,577***	-3,329***	-0,187***
Niveles medios	(0,195)	(0,361)	(0,249)	(0,265)	(0,201)	(0,262)	(0,0086)
Sector actividad (Ref. Servicios empresariales)							
Producción no manufacturera	-9,115***	1,166	-5,139***	2,862***	-3,436***	-2,916***	-0,105***
	(0,370)	(0,717)	(0,473)	(0,503)	(0,383)	(0,500)	(0,016)
Industria manufacturera, construcción, transporte	-9,135***	-0,322	-5,380***	-2,726***	-1,435***	-1,048***	0,043***
	(0,238)	(0,435)	(0,305)	(0,324)	(0,246)	(0,320)	(0,010)
Comercio, alimentación y hostelería	-2,379***	-1,542***	-8,097***	-0,570*	-4,568***	-3,079***	-0,143***
	(0,248)	(0,454)	(0,317)	(0,337)	(0,256)	(0,332)	(0,011)
Servicios educativos, sociales y sanitarios	-5,095***	-4,172***	-1,683***	1,784***	-2,752***	-0,730**	-0,072***
	(0,236)	(0,427)	(0,302)	(0,321)	(0,244)	(0,316)	(0,009)
Servicios personales	-2,379***	0,566	-3,047***	7,457***	-0,342	-4,231***	-0,247***
	(0,337)	(0,655)	(0,431)	(0,459)	(0,349)	(0,455)	(0,014)
Temporal	-0,504**	-0,832**	-4,594***	0,504	-1,244***	-16,17***	-0,150***
	(0,232)	(0,410)	(0,296)	(0,315)	(0,240)	(0,311)	(0,010)
Tiempo parcial	0,956***	-0,0938	-3,000***	2,866***	4,247***	-4,066***	-0,418***
	(0,196)	(0,362)	(0,250)	(0,266)	(0,202)	(0,263)	(0,008)
Varios trabajos	-0,399	-3,670***	1,036***	-0,537	-2,056***	-1,724***	-0,055***
	(0,269)	(0,490)	(0,343)	(0,365)	(0,278)	(0,361)	(0,011)

	Entorno físico	Entorno social	Competencias	Intensidad	Calidad tiempo	Perspectivas	Ingresos (Log)
Zonas urbanas	-0,346** (0,150)	-2,049*** (0,275)	-1,129*** (0,192)	-1,262*** (0,205)	-0,0909 (0,156)	-0,618*** (0,202)	0,027*** (0,006)
Regiones de la UE (Ref. Continental)							
Liberal	0,493 (0,301)	4,567*** (0,550)	1,667*** (0,385)	-2,539*** (0,410)	-2,395*** (0,312)	-0,279 (0,405)	-0,036*** (0,012)
Social democrata	-1,467*** (0,285)	1,640*** (0,514)	4,502*** (0,365)	-1,707*** (0,388)	-0,416 (0,295)	1,694*** (0,383)	-0,004 (0,011)
Mediterráneo	-1,570*** (0,207)	8,354*** (0,384)	-4,967*** (0,265)	-2,017*** (0,282)	-1,061*** (0,214)	-8,302*** (0,279)	-0,264*** (0,009)
En transición	-0,544*** (0,194)	4,537*** (0,355)	-3,518*** (0,248)	4,134*** (0,264)	-0,933*** (0,201)	-2,927*** (0,261)	-0,592*** (0,008)
Constante	93,41*** (0,304)	78,62*** (0,557)	79,53*** (0,389)	62,19*** (0,414)	70,17*** (0,315)	77,11*** (0,409)	7,913*** (0,013)
Observaciones	34,156	31,460	34,158	34,087	34,158	34,038	28,679
R²	0,176	0,031	0,370	0,080	0,079	0,192	0,415

Nota: Errores estándar entre paréntesis. Significatividad: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015.

Además de estos factores clave, otras variables introducidas en el modelo también tienen efectos significativos sobre la calidad del empleo. Tener estudios universitarios y ocupar puestos de mayor ocupación está asociado positivamente con mejores resultados en casi todos los índices, menos en intensidad y calidad del tiempo de trabajo. En estas dos dimensiones, presentan mejores resultados los trabajadores con estudios primarios y los de puestos básicos o intermedios.

Tener hijos/as menores de 15 años está asociado con mejores competencias y perspectivas profesionales, posiblemente al estar correlacionado con edades centrales de la vida laboral y suficiente experiencia profesional. Sin embargo, esta responsabilidad familiar no afecta de forma significativa las dimensiones que tienen que ver con la calidad o intensidad del tiempo de trabajo.

Los servicios empresariales suelen tener mejores resultados en las diferentes dimensiones de calidad del empleo, excepto por la intensidad del trabajo que mejora para los trabajadores de producción no industrial, los servicios educativos, sociales y sanitarios y los servicios personales. Empeoran en gran medida la calidad del empleo para la producción manufacturera y no manufacturera y el comercio. El trabajo temporal está asociado de forma significativa con una peor calidad del trabajo en todas las dimensiones, menos en la intensidad. La jornada a tiempo parcial está relacionada con un mejor entorno físico, intensidad, y calidad del tiempo de trabajo y relacionada negativamente con las competencias, perspectivas profesionales e ingresos. Compaginar varios trabajos se asocia a un peor entorno social, calidad del tiempo, perspectivas e ingresos, y solo se asocia positiva y significativamente con mejores resultados en el índice de competencias y desarrollo.

Vivir en zonas urbanas solo se asocia de forma positiva con mayores ingresos, aunque la magnitud de la relación es pequeña. Sin embargo, se relaciona de forma negativa con casi todas las dimensiones: entorno físico, entorno social ($B=-0,0422$), competencias, intensidad y perspectivas profesionales.

Por último, los países de régimen liberal presentan mejor entorno social y competencias que el régimen continental, y peor intensidad y calidad del tiempo de trabajo e ingresos. El régimen nórdico se sitúa muy bien en los índices de competencias, perspectivas profesionales y entorno social. El Sur de Europa obtiene buenos resultados en entorno social ($B=0,1487$), mientras que presenta retrocesos en el resto de los índices, en especial, en competencias ($B=-0,1004$), perspectivas profesionales ($B=-0,1811$) e intensidad del trabajo ($B=-0,0464$). Los países de Europa del Este o en transición tienen buenos niveles en entorno social o intensidad, pero el peor descenso en ingresos ($B=-0,4102$), en comparación con la Europa continental.

Para verificar los resultados de las regresiones e incorporar la interseccionalidad, se han efectuado análisis de varianza (ANOVA) de uno y dos factores. Los resultados del ANOVA de un factor (Tabla 3), y el procedimiento post-hoc de Tukey (Tabla A1), corroboran que las dimensiones de la calidad del empleo son estadísticamente diferentes para los cuatro segmentos de la población que hemos creado según la situación profesional y lugar de trabajo a un nivel al menos igual al 5%. Señalar que las personas asalariadas que teletrabajan desde casa u otros espacios no destacan positivamente en ninguna dimensión de calidad del empleo, y obtienen los resultados más bajos en los indicadores de entorno físico, competencias y desarrollo e ingresos mensuales. Los autónomos/as que trabajan desde casa u otros espacios únicamente obtienen mejores resultados que el resto en el indicador de intensidad del trabajo. Lo cual indica que la intensidad parece mejorar más cuando se trabaja de manera flexible desde otros espacios, que simplemente por ser autónomo/a.

Tabla 3. Medias en los índices de calidad del empleo (resultados ponderados para UE28)

	Asal. en oficina	Asal. otros espacios	Autoemp en oficina	Autoemp. otros espacios
Entorno físico	84,52	77,96	84,09	79,03
Entorno social	76,38	74,20	79,44	70,95
Competencias	56,33	47,56	69,85	56,21

	Asal. en oficina	Asal. otros espacios	Autoemp en oficina	Autoemp. otros espacios
Intensidad	64,77	67,52	66,85	70,94
Calidad tiempo	71,56	69,46	62,32	66,63
Perspectivas	65,65	61,06	62,59	53,27
Ingresos	1.492 €	1.313 €	2.156 €	1.409 €

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015.

El análisis ANOVA de dos factores, incluyendo la interacción de los cuatro grupos de trabajos con el sexo y los tres grupos de edad, confirma la existencia de diferencias significativas dentro de la mayoría de estos subgrupos⁴. Los hombres y la generación *millennial* presentan peores resultados en el índice de intensidad. Los resultados muestran que la calidad del tiempo de trabajo disminuye un poco más por el factor espacial que por la situación profesional, aunque la combinación de ambos factores penaliza aún más. Las mujeres y los trabajadores de más edad destacan en calidad del tiempo de trabajo, pero los hombres y los *millennials* se sitúan por delante en perspectivas profesionales. Los ingresos son más elevados para el empresariado y más bajos para los trabajadores móviles o que teletrabajan, las mujeres y el grupo de los más jóvenes. Por último, a pesar de la existencia de estas diferencias interseccionales intra-grupales, como hemos visto en los resultados de las regresiones, estas variaciones son inferiores a las inter-grupales por espacio de trabajo y situación profesional. Salvo por la dimensión del entorno físico, en la cual destacan de forma positiva las mujeres y los *baby boomers*, no hay una tendencia clara por edades ni de género en el resto de los indicadores.

5. Conclusiones

La globalización, digitalización, y rápida expansión de la economía de plataformas han acelerado el crecimiento del trabajo flexible e híbrido, en cuanto a relaciones laborales, tiempos y espacios. Los empleos atípicos, fuera de la relación laboral estándar y de los espacios tradicionales de trabajo, se están extendiendo a más trabajadores. Muchas empresas y organizaciones ofrecen actualmente distintas modalidades de teletrabajo a gran parte de su personal, y muchos autónomos y *freelancers* trabajan desde casa, espacios de coworking o combinando múltiples espacios. Los nuevos trabajos, como el trabajo virtual o en plataformas, se combinan cada vez más con modalidades de trabajo flexibles, y son realizados desde diversos lugares y horarios (Lott et al., 2022). Si nos resulta complicado distinguir estos nuevos tipos de trabajo y conocer el peso que alcanzan ya estos trabajos atípicos en nuestras economías, sabemos aún menos sobre las condiciones laborales que los caracterizan y cómo impactan sobre la calidad de vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Por consiguiente, el examen de la satisfacción y bienestar con el trabajo en las nuevas modalidades de trabajos atípicos requiere la utilización de un enfoque multidimensional de la calidad del empleo (Charalampous et al., 2019), como el aplicado en este artículo. Por ello, este estudio intenta contribuir al conocimiento sobre las nuevas modalidades de trabajo dando respuesta a las tres preguntas de investigación planteadas en la introducción.

En primer lugar, existen diferencias significativas en las distintas dimensiones de la calidad del trabajo entre aquellos trabajadores que se encuentran mayoritariamente en las instalaciones empresariales y las nuevas modalidades de trabajo flexible. Los trabajos móviles están relacionados con peores condiciones laborales y calidad del empleo, en especial trabajar fuera de la

⁴ No se incluyen los resultados ni los test de validez de estos análisis para no saturar de datos el artículo.

oficina está asociado a peores resultados en el entorno físico, social, y perspectivas profesionales. Estas formas más flexibles de trabajo solo obtienen mejores resultados en la dimensión de intensidad del trabajo, que recoge el ritmo de trabajo, la demanda e intensidad en las tareas, así como las demandas emocionales.

En segundo lugar, encontramos que estos efectos varían de forma diferenciada no solo en función del espacio y de la relación contractual, sino también de la interacción de ambos factores. La interacción de ambos factores, no ser asalariado/a y trabajar fuera de la oficina, se relaciona con un peor entorno social y perspectivas. Los autoempleados que trabajan desde casa y otros espacios alcanzan los mejores resultados en intensidad y los peores niveles en entorno social y perspectivas profesionales. A pesar de las estrategias de uso de espacios colaborativos y creación de comunidades por parte de los emprendedores más jóvenes, su entorno social continúa siendo peor que el de los trabajadores tradicionales.

En tercer lugar, las diferencias por sexo y edad son significativas también en el interior de cada subgrupo de trabajo atípico creado, aunque son inferiores a las espaciales y por situación profesional. En las diferencias por sexo, las mujeres se encuentran en trabajos con mejor entorno físico y calidad del tiempo de trabajo, pero peores competencias, perspectivas y entorno social. Por grupos de edad, los *babyboomers* presentan en conjunto mejores resultados. Los *millennials* solo mejoran en los índices de entorno social y perspectivas de carrera profesional. Aunque, las diferencias inter-grupos (según espacio de trabajo y situación profesional) son superiores a las diferencias intra-grupales (según edad y sexo). Estos resultados revelan que las desigualdades de género y generacionales persisten con la expansión de los trabajos híbridos, si bien no son tan fuertes como las diferencias entre grupos asociadas a los factores de digitalización utilizados para segmentar a la población trabajadora.

En definitiva, este estudio ofrece una información más precisa y definida sobre los diferentes impactos de los nuevos trabajos atípicos, caracterizados por relaciones laborales más débiles e inseguras y espacios y tiempos flexibles y cambiantes, en las distintas dimensiones de la calidad del empleo. Este conocimiento es esencial para diseñar políticas públicas que puedan abordar con éxito las diferencias en condiciones de trabajo y calidad del empleo entre los distintos grupos de trabajadores en el marco de la aplicación del principio dos del Pilar Europeo de Derechos Sociales, así como de las estrategias europeas y nacionales orientadas a lograr la calidad del empleo para todas las personas trabajadoras en la Unión Europea.

6. Referencias

- Actis, E., Iglesias, M., Pérez de Guzmán, S. y Viego, V. (2021). "Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio". *Revista de Economía Crítica*, 31: 44-61.
- Albort-Morant, G. y Oghazi, P. (2016). "How useful are incubators for new entrepreneurs?" *Journal of Business Research*, 69: 2125-2129. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.019>
- Bakker, AB. y Demerouti, E. (2007). "The job demands-resources model: State of the art". *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Berke, DL. (2003). "Coming home again: The challenges and rewards of home-based self-employment". *Journal of Family Issues*, 24(4): 513-546. <https://doi.org/10.1177/0192513X02250754>
- Bettio, F. y Plantenga, J. (2004). "Comparing Care Regimes in Europe". *Feminist Economics*, 10(1): 85-113. <https://doi.org/10.1080/1354570042000198245>
- Brydges, T. y Hracs, B.J. (2019). "What motivates millennials? How intersectionality shapes the working lives of female entrepreneurs in Canada's fashion industry". *Gender, Place & Culture*, 26(4): 510-532. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2018.1552558>
- Castelli, N. y Bogoni, M. (2020). "Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1): 11-38. <https://doi.org/10.5209/crla.68866>
- Charalampous, M., Grant, CA., Tramontano, C. y Michailidis, E. (2019). "Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach". *European Journal of*

- Work and Organizational Psychology*, 28: 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chung, H. y Van der Horst, M. (2018). “Women’s Employment Patterns after Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking”. *Human Relations*, 71(1): 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Chung, H. y Van der Lippe, T. (2020). “Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction”. *Social Indicators Research*, 151: 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Clark, S.C. (2000). “Work/family border theory: A new theory of work/family balance”. *Human Relations*, 53(6): 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Curzi, Y., Pistoressi, B., y Fabbri, T. (2021). “Understanding the stressful implications of remote e-working: Evidence from Europe”. *Revista de Economía Crítica*, 31: 80–102.
- Demerouti, E., Bakker, AB., Nachreiner, F. y Schaufeli, WB. (2001). “The job demands-resources model of burnout”. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dy, AM., Marlow, S. y Martin, L. (2017). “A Web of opportunity or the same old story? Women digital entrepreneurs and intersectionality theory”. *Human Relations*, 70(3): 286–311. <https://doi.org/10.1177/0018726716650730>
- EIGE (2021). *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound y OIT (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg y Ginebra: Publications Office of the European Union and the International Labour Office.
- Felstead, A. y Henseke, G. (2017). “Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance”. *New Technology, Work & Employment*, 32, 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Felstead, A., Jewson, N. y Walters, S. (2005). *Changing Places of Work*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Fuzi, A. (2015). “Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales”. *Regional Studies, Regional Science*, 2(1): 462–469. <https://doi.org/10.1080/21681376.2015.1072053>
- Gandini, A. (2015). “The rise of coworking spaces: A literature review”. *Ephemera: theory & politics in organization*, 15(1): 193–205.
- Garrett, LE., Spreitzer, GM. y Bacevice, PA, (2017). “Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces”. *Organization Studies*, 38(6): 821–842. <https://doi.org/10.1177/0170840616685354>
- Graham, M., Weale, V., Lambert, KA., Kinsman, N., Stuckey, R. y Oakman, J. (2021). “Working at Home. The Impacts of COVID 19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11): 938–943. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002337>
- Hafeez, S., Gupta, C. y Sprajcer, M. (2023). “Stress and the gig economy: it’s not all shifts and giggles”. *Industrial Health*, 61(2): 140–150 <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0217>
- Hannonen, O. (2020). “In search of a digital nomad: defining the phenomenon”. *Information Technology & Tourism*, 22(3): 335–353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
- Hatton, E. (2017). “Mechanisms of invisibility: rethinking the concept of invisible work”. *Work, employment and society*, 31(2): 336–351. <https://doi.org/10.1177/0950017016674894>
- Holman, D. (2013). “Job types and job quality in Europe”. *Human Relations*, 66(4): 475–502. <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>

- Houston, D. y Reuschke, D. (2017). "City economies and microbusiness growth". *Urban Studies*, 54(14): 3199–3217. <https://doi.org/10.1177/0042098016680520>
- Howie, L. y Campbell, P. (2016). "Guerrilla Selfhood: Imagining Young People's Entrepreneurial Futures". *Journal of Youth Studies*, 19(7): 906–920. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1123236>
- Ikonen, H.M. y Nikunen, M. (2019). "Young adults and the tuning of the entrepreneurial mindset in neoliberal capitalism". *Journal of Youth Studies*, 22(6): 824–838. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1546383>
- Kelliher, C., Richardson, J. y Boiarintseva, G. (2019). "All of work, all of life: Reconceptualising work-life balance for the 21st century". *Human Resource Management Journal*, 29(2): 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Leclercq-Vandelannoitte, A. y Isaac, H. (2016). "The new office: how coworking changes the work concept". *Journal of Business Strategy*, 37(6): 3–9. <https://doi.org/10.1108/JBS-10-2015-0105>
- Liu, J., Zhu, Y., Serapio, MG. y Cavusgil, ST. (2019). "The new generation of millennial entrepreneurs: A review and call for research". *International Business Review*, 28(5): 101581. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.05.001>
- López-Igual, P. y Rodríguez-Modroño, P. (2021). "Factores de Desigualdad entre Teletrabajadores en Europa". *Revista de Economía Crítica*, 31: 62-79.
- Loughlin, C. y Barling, J. (2001). "Young workers' work values, attitudes, and behaviors". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 543–558. <https://doi.org/10.1348/096317901167514>
- Loscocco, K. y Smith-Hunter, A. (2004). "Women home-based business owners: Insights from comparative analyses". *Women in Management Review*, 19: 164–173. <https://doi.org/10.1108/09649420410529870>
- Lott, Y., Kelliher, C. y Chung, H. (2022). "Reflecting the changing world of work? A critique of existing survey measures and a proposal for capturing new ways of working". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(4): 457–473. <https://doi.org/10.1177/10242589221130597>
- Lott, Y. y Chung, H. (2016). "Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany". *European Sociological Review*, 32(6): 752–765. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>
- Mancinelli, F. (2020). "Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order". *Information Technology & Tourism*, 22(3): 417–437. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00174-2>
- Merkel, J. (2015). "Coworking in the city". *Ephemera: theory & politics in organization*, 15(1): 121–139.
- Messenger J. y Gschwind L. (2016). "Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office". *New Technology, Work & Employment*, 31(3): 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Miglioretti, M., Gagnano, A., Margheritti, S. y Picco, E. (2021). "Not all telework is valuable". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1): 11–19. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a6>
- Moreno Colom, S., Borràs Català, V., Arboix Caldentey, P. y Riera Madurga, M. (2023). "Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(1): 95-117. <https://dx.doi.org/10.5209/crla.80979>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. y Goštautaitė, B. (2019). "Working from home: characteristics and outcomes of telework". *International Journal of Manpower*, 40(1): 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- OIT (2021). *Working from home. From invisibility to decent work*. Ginebra: International Labour Office.
- Peters, P., Poutsma, E., van der Heijden, B., Bakker, AB. y de Bruijn, T. (2014). "Enjoying new ways to work: An HRM-process approach to study Flow". *Human Resource Management*, 53(2): 271–290. <https://doi.org/10.1002/hrm.21588>

- Powell, A. y Craig, L. (2015). "Gender differences in working at home and time use patterns: evidence from Australia". *Work, Employment and Society*, 29(4): 571-589. <https://doi.org/10.1177/0950017014568140>
- Crain, M., Poster, W. y Cherry, MA. (eds.) (2016). *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World*. Oakland, CA: University of California Press.
- Reichelt, M., Makovi, K. y Sargsyan, A. (2021). "The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes". *European Societies*, 23(sup1), S228-S245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>
- Rodríguez-Modroño, P. (2021). "Non-standard work in unconventional workspaces. Self-employed women in home-based businesses and co-working spaces". *Urban Studies*, 58(11): 2258-2275. <https://doi.org/10.1177/00420980211007406>
- (2022). "Working Conditions and Work Engagement by Gender and Digital Work Intensity". *Information*, 13(6): 277. <https://doi.org/10.3390/info13060277>
- (2023). "Digital Stress. Effects of Different Intensities of Working From Home on Workers' Health". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(4): e240-e245. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002796>
- Rodríguez-Modroño, P. y López-Igual, P. (2021). "Job quality and work-life balance of teleworkers". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6): 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Schneider, D. y Harknett, K. (2019). "Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being". *American Sociological Review*, 84(1): 82-114. <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- Simon, JK. y McDonald Way, M. (2016). "Why the Gap? Determinants of Self-Employment Earnings Differentials for Male and Female Millennials in the US". *Journal of Family and Economic Issues*, 37(2): 297-312. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9452-5>
- Thompson, BY. (2018). "Digital nomads: employment in the online gig economy". *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, 2018(1) <https://doi.org/10.12893/gjcpi.2018.1.11>
- Thulin, E., Vilhelmson, B. y Johansson, M. (2019). "New telework, time pressure, and time use control in everyday life". *Sustainability*, 11(11): 3067. <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Walker, E., Wang, C. y Redmond, J. (2008). "Women and work-life balance: Is home-based business ownership the solution?" *Equal Opportunities International*, 27: 258-275.
- Wellington, AJ. (2006). "Self-employment: The new solution for balancing family and career?". *Labour Economics*, 13: 357-386. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.10.005>
- Wheatley, D. (2021). "Workplace location and the quality of work: The case of urban-based workers in the UK". *Urban Studies*, 58(11): 2233-2257. <https://doi.org/10.1177/0042098020911887>
- Worth, N. (2016a). "Feeling Precarious: Millennial Women and Work". *Environment and Planning D: Society and Space*, 34(4): 601-616. <https://doi.org/10.1177/0263775815622211>
- (2016b). "Who We Are at Work: Millennial Women, Everyday Inequalities and Insecure Work". *Gender, Place & Culture*, 23(9): 1302-1314. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2016.1160037>

Anexo

Tabla A1. Prueba de Tukey de test ANOVA de un factor

	Contrast	Std. Err.	Tukey		Tukey [95% Interval]	
			t	P > t	Conf.	Interval]
Entorno físico						
Asal. otros espacios vs Asal. en oficina	-5,827948	0,2137531	-27,26	0,000	-6,377087	-5,27881
Autoemp. en oficina vs Asal. en oficina	-0,282832	0,2540374	-1,11	0,681	-0,9354622	0,3697981
Autoemp. otros espacios vs Asal. en oficina	-2,827837	0,3293113	-8,59	0,000	-3,673848	-1,981826
Autoemp. en oficina vs Asal. otros espacios	5,545116	0,3047224	18,2	0,000	4,762274	6,327958
Autoemp. otros espacios vs Asal. otros espacios	3,000111	0,3698198	8,11	0,000	2,050032	3,95019
Autoemp. otros espacios vs Autoemp. en oficina	-2,545005	0,394476	-6,45	0,000	-3,558426	-1,531584
Entorno social						
Asal. otros espacios vs Asal. en oficina	-1,711262	0,3528939	-4,85	0,000	-2,617857	-0,8046659
Autoemp. en oficina vs Asal. en oficina	2,716463	0,5388193	5,04	0,000	1,332219	4,100707
Autoemp. otros espacios vs Asal. en oficina	-6,94673	0,7807446	-8,9	0,000	-8,952488	-4,940972
Autoemp. en oficina vs Asal. otros espacios	4,42725	0,6068221	7,3	0,000	2,868779	5,98667
Autoemp. otros espacios vs Asal. otros espacios	-5,235469	0,8291375	-6,31	0,000	-7,365549	-3,105388
Autoemp. otros espacios vs Autoemp. en oficina	-9,663193	0,9237214	-10,46	0,000	-12,03626	-7,290124
Competencias						
Asal. otros espacios vs Asal. en oficina	-9,449018	0,3059298	-30,89	0,000	-10,23496	-8,663075
Autoemp. en oficina vs Asal. en oficina	11,94344	0,3636381	32,84	0,000	11,00924	12,87764
Autoemp. otros espacios vs Asal. en oficina	-1,260096	0,4712842	-2,67	0,038	-2,47084	-0,0493519
Autoemp. en oficina vs Asal. otros espacios	21,39246	0,4361597	49,05	0,000	20,27195	22,51297

	Contrast	Std. Err.	Tukey		Tukey [95%	
			t	P>t	Conf.	Interval]
Autoemp. otros espacios vs Asal. otros espacios	8,188922	0,5292555	15,47	0,000	6,829248	9,548596
Autoemp. otros espacios vs Autoemp en oficina	-13,20354	0,5645804	-23,39	0,000	-14,65396	-11,75311
Intensidad						
Asal. otros espacios vs Asal. en oficina	3,577492	0,2757234	12,97	0,000	2,86915	4,285834
Autoemp en oficina vs Asal. en oficina	5,461722	0,327565	16,67	0,000	4,620197	6,303246
Autoemp. otros espacios vs Asal. en oficina	10,91252	0,4251482	25,67	0,000	9,820301	12,00474
Autoemp en oficina vs Asal. otros espacios	1,884229	0,3929742	4,79	0,000	0,8746664	2,893793
Autoemp. otros espacios vs Asal. otros espacios	7,335028	0,4773687	15,37	0,000	6,108653	8,561403
Autoemp. otros espacios vs Autoemp en oficina	5,450798	0,5090739	10,71	0,000	4,142971	6,758626
Calidad tiempo						
Asal. otros espacios vs Asal. en oficina	-1,645661	0,2097101	-7,85	0,000	-2,184413	-1,106909
Autoemp en oficina vs Asal. en oficina	-6,900236	0,2492683	-27,68	0,000	-7,540614	-6,259858
Autoemp. otros espacios vs Asal. en oficina	-0,1976356	0,3230579	-0,61	0,928	-1,027582	0,6323105
Autoemp en oficina vs Asal. otros espacios	-5,254575	0,2989807	-17,57	0,000	-6,022666	-4,486484
Autoemp. otros espacios vs Asal. otros espacios	1,448025	0,3627964	3,99	0,000	0,5159896	2,38006
Autoemp. otros espacios vs Autoemp en oficina	6,7026	0,387011	17,32	0,000	5,708356	7,696844
Perspectivas						
Asal. otros espacios vs Asal. en oficina	-5,258313	0,2903166	-18,11	0,000	-6,004145	-4,51248
Autoemp en oficina vs Asal. en oficina	-5,290664	0,3466464	-15,26	0,000	-6,18121	-4,400119
Autoemp. otros espacios vs Asal. en oficina	-14,84224	0,46027	-32,25	0,000	-16,02469	-13,6598
Autoemp en oficina vs Asal. otros espacios	-0,0323516	0,4152258	-0,08	1,000	-1,09908	1,034377

	Contrast	Std. Err.	Tukey		Tukey [95% Interval]	
			t	P>t	Conf.	Interval]
Autoemp. otros espacios vs Asal. otros espacios	-9,583932	0,5139039	-18,65	0,000	-10,90417	-8,263697
Autoemp. otros espacios vs Autoemp en oficina	-9,551581	0,5477017	-17,44	0,000	-10,95864	-8,144517
Ingresos						
Asal. otros espacios vs Asal. en oficina	-0,2283061	0,0107756	-21,19	0,000	-0,255989	-0,2006232
Autoemp en oficina vs Asal. en oficina	0,0618606	0,014033	4,41	0,000	0,0258095	0,0979117
Autoemp. otros espacios vs Asal. en oficina	-0,4340227	0,0184674	-23,5	0,000	-0,4814661	-0,3865794
Autoemp en oficina vs Asal. otros espacios	0,2901667	0,0164094	17,68	0,000	0,2480103	0,3323231
Autoemp. otros espacios vs Asal. otros espacios	-0,2057167	0,020332	-10,12	0,000	-0,2579503	-0,153483
Autoemp. otros espacios vs Autoemp en oficina	-0,4958834	0,0222306	-22,31	0,000	-0,5529946	-0,4387721

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015.