



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Governació  
i Administracions Públiques**

## **Principals resultats del I Pla Pilot de teletreball a la Generalitat de Catalunya**



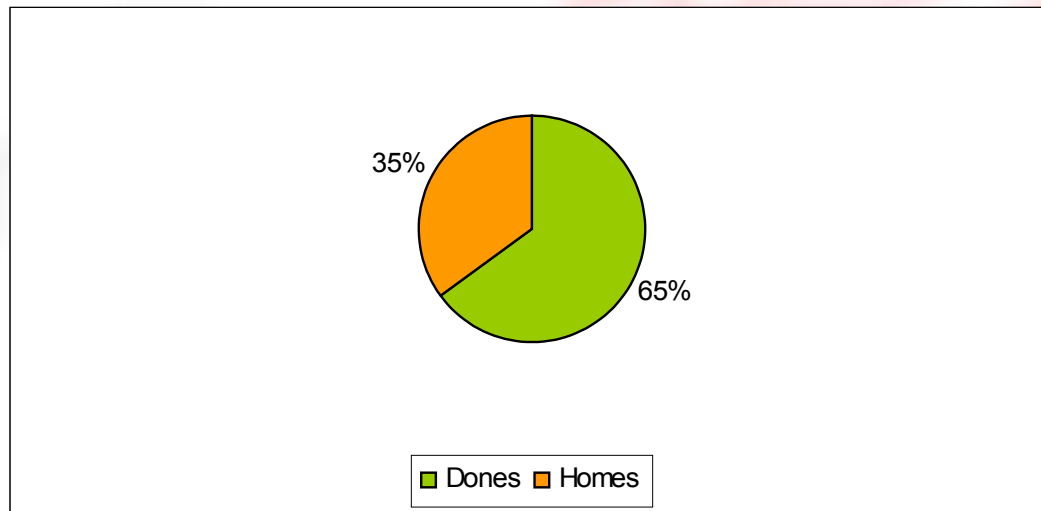
# Dades generals (1)

---

- **Participació:**

- 9 Departaments (grup general: adherits a la proposta de la SFPMA)
- 3 Departaments amb plans específics (grup especial: PRE-EADOP; IRP; EDU).

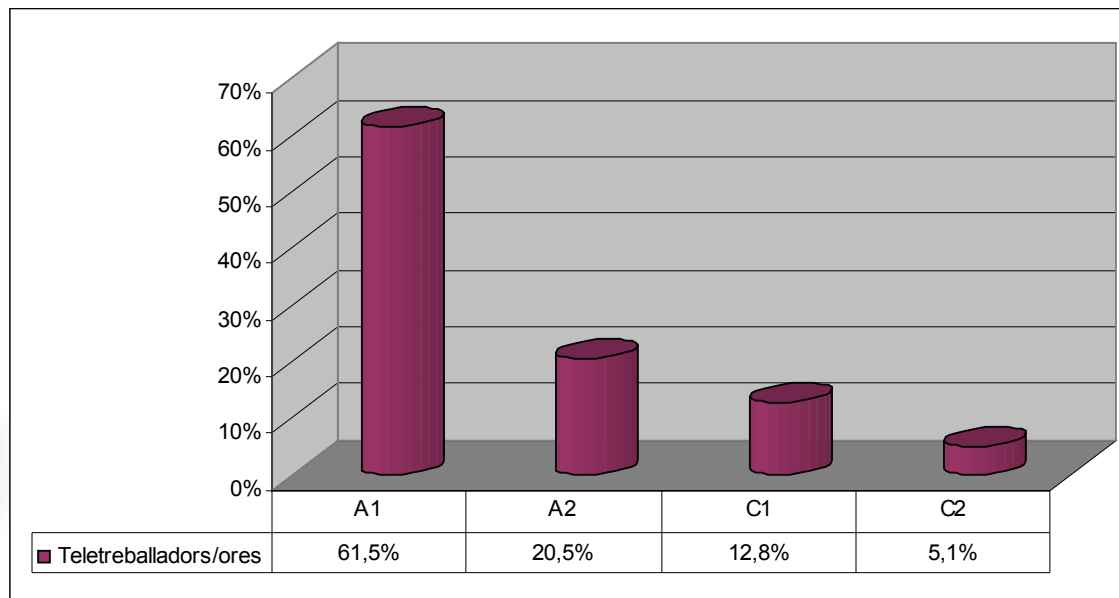
- **163 Sol·licituds rebudes :**



## Dades generals (2)

---

- **51 persones teletreballadores:**
  - 32 dones i 19 homes
  - Per cos:



Pel que fa al cos, destaca molt per sobre el personal teletreballador tècnic (81%), i en especial els/les del subgrup A1 (61,5%) o cos superior, que l'administratiu (17,9%).

## Dades generals (3)

---

- **49 persones supervidores:**
  - 17 dones i 32 homes
- **130 companys/es:**
  - 72 dones i 58 homes
- **Durada:**
  - 6 mesos, amb pròrroga fins a 31 de maig de 2010

# Teletreballadors/es per Departament

---

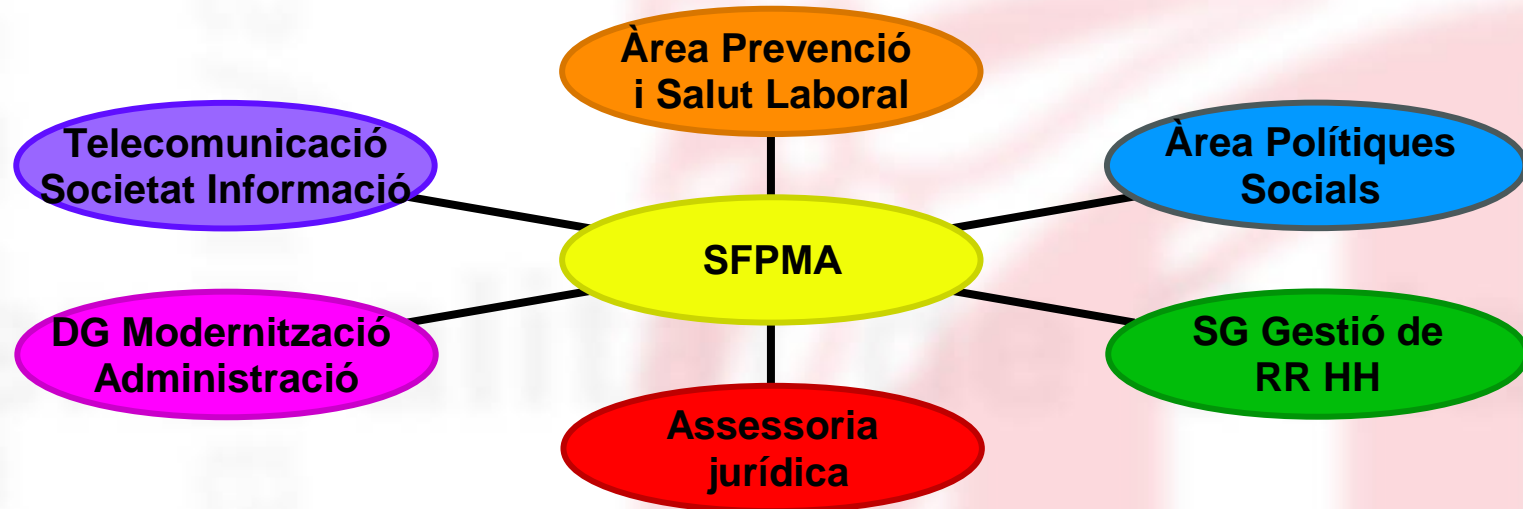
<b>Departament</b>	
Presidència* - EADOP	3
Acció Social i Ciutadania	3
Agricultura, Alimentació i Acció Rural	6
Cultura i Mitjans de Comunicació	3
Economia i Finances	7
Educació*	5
Governació i Administracions Públiques	5
Innovació, Universitats i Empreses	3
Interior, Relacions Institucionals i Participació*	5
Medi Ambient i Habitatge	3
Política Territorial i Obres Públiques	5
Treball	3
<b>Total</b>	<b>51</b>

\* pertanyen al perfil de teletreball que anomenarem "especial"

# Seguiment del I Pla pilot (1)

---

- **La Comissió Tècnica de la SFPMA del Pla pilot de teletreball :**



## Seguiment del I Pla pilot (2)

---

- **Comissió de seguiment del I Pla pilot de teletreball que inclou:**
  - Part social
  - SG de Relacions Sindicals
  - Departaments del perfil especial.
- **Reunions amb els/les responsables de RR.HH dels departaments.**

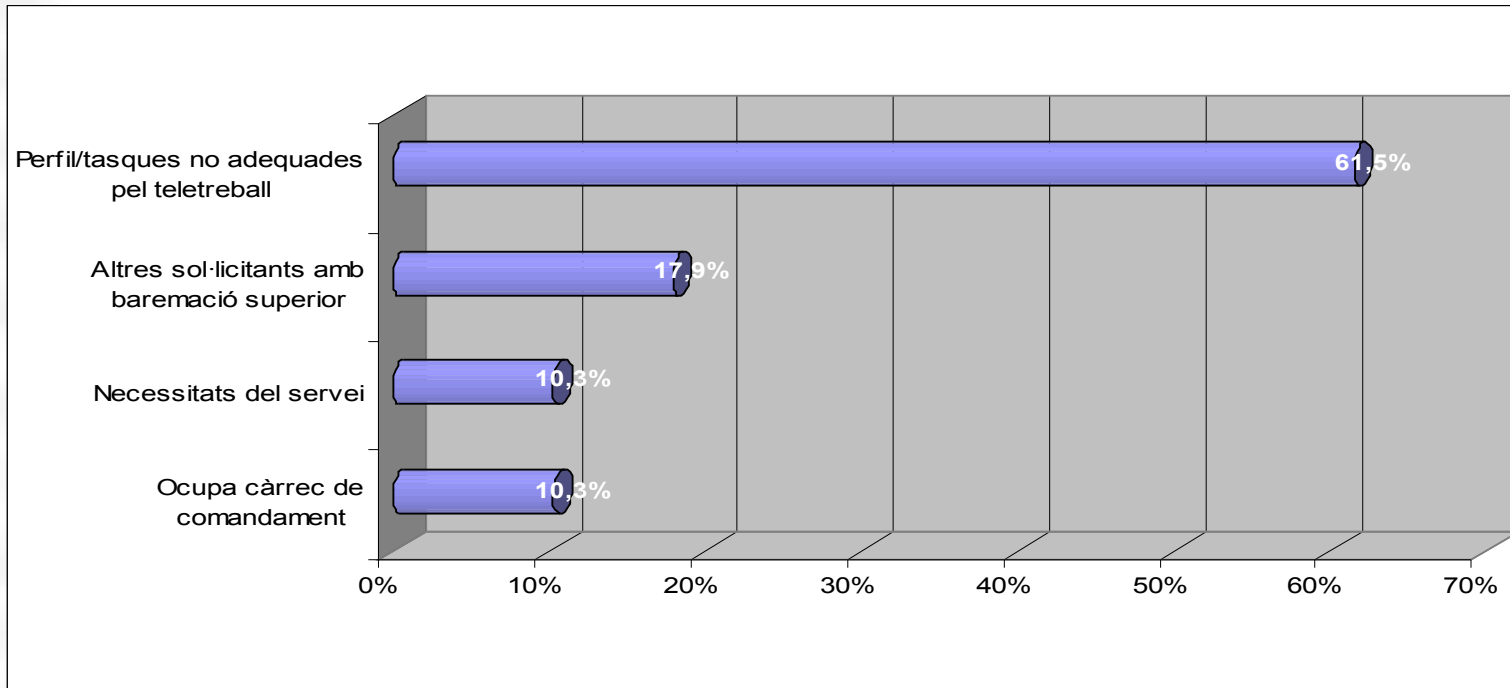


## **Principals resultats de l'Avaluació Contínua**



# Procés selectiu: Motius de denegació

---



El principal motiu de denegació per participar en el Pla pilot, molt per sobre de la resta de motius, ha estat no tenir un perfil adequat o no realitzar tasques susceptibles de teletreballar (61,5%).

La incorporació de criteris sobre la situació personal ha dificultat el procés de selecció.

# Règim temporal del teletreball

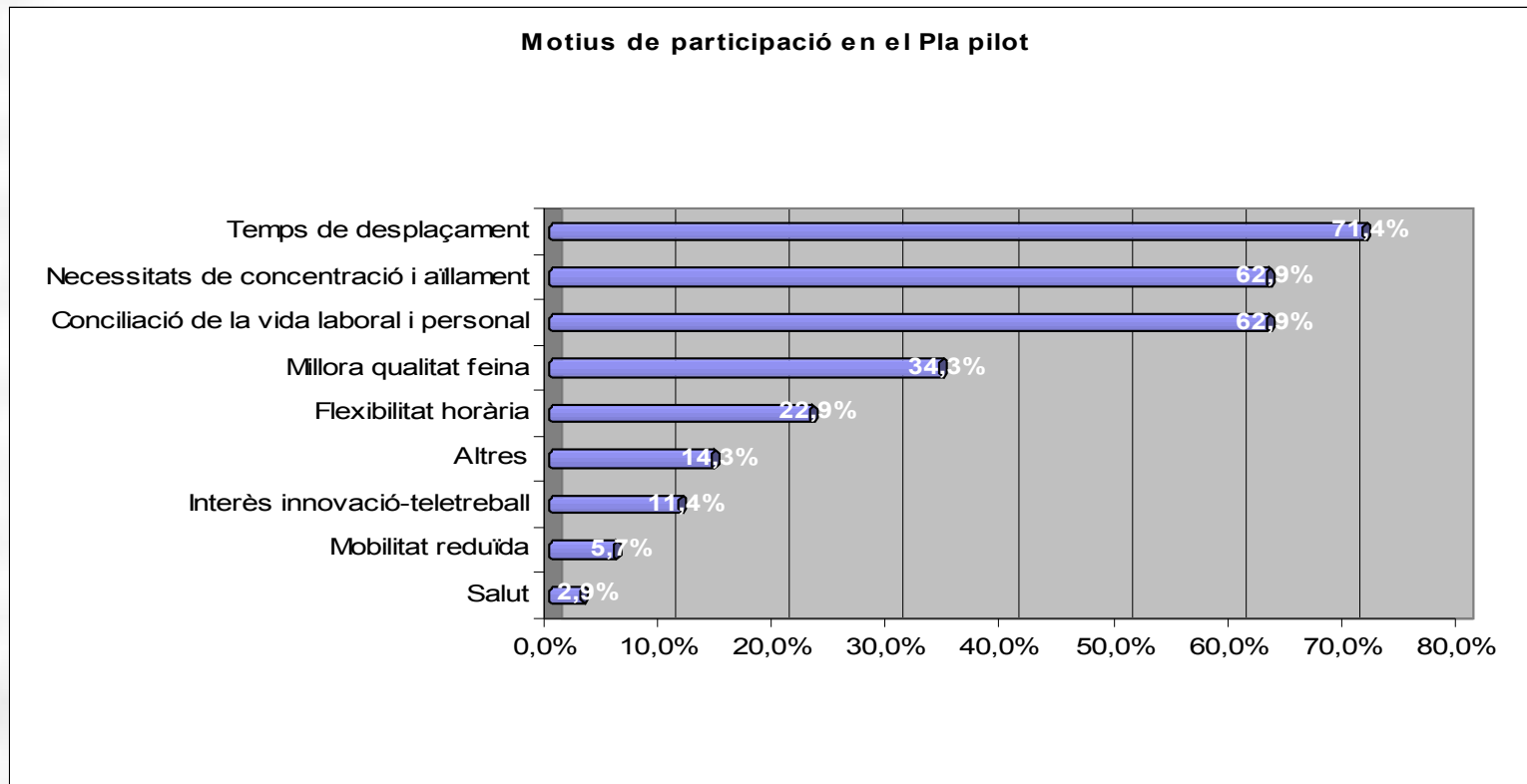
---

## Dies de teletreball a la setmana

<b>Nombre de dies</b>	<b>Teletreballadors/ores</b>	<b>Grups</b>
1 dia	18	General
2 dies	21	General
3 dies	7	Especial
4 dies	2	Especial
5 dies	3	Especial
<b>Total</b>	<b>51</b>	

39 dels 51 teletreballadors/ores han teletreballat 1 o 2 dies a la setmana i són els que corresponen al grup general (proposta SFPMA). El perfil especial ha permès teletreballar de 3 a 5 dies. Es detecta que determinats perfils professionals del grup general podrien acollir-se a aquest règim de teletreball.

# Principals motius de participació en el Pla



El principal motiu apuntat per teletreballar és *l'estalvi de temps i desplaçament* (71,4%). També s'assenyalen com a força importants (62,9% cadascun) les *necessitats de concentració i aïllament*, motiu molt lligat a la *millora de la qualitat de la feina* (34,3%), i la *conciliació de la vida personal i laboral*.

# Canvis en l'organització del treball

---

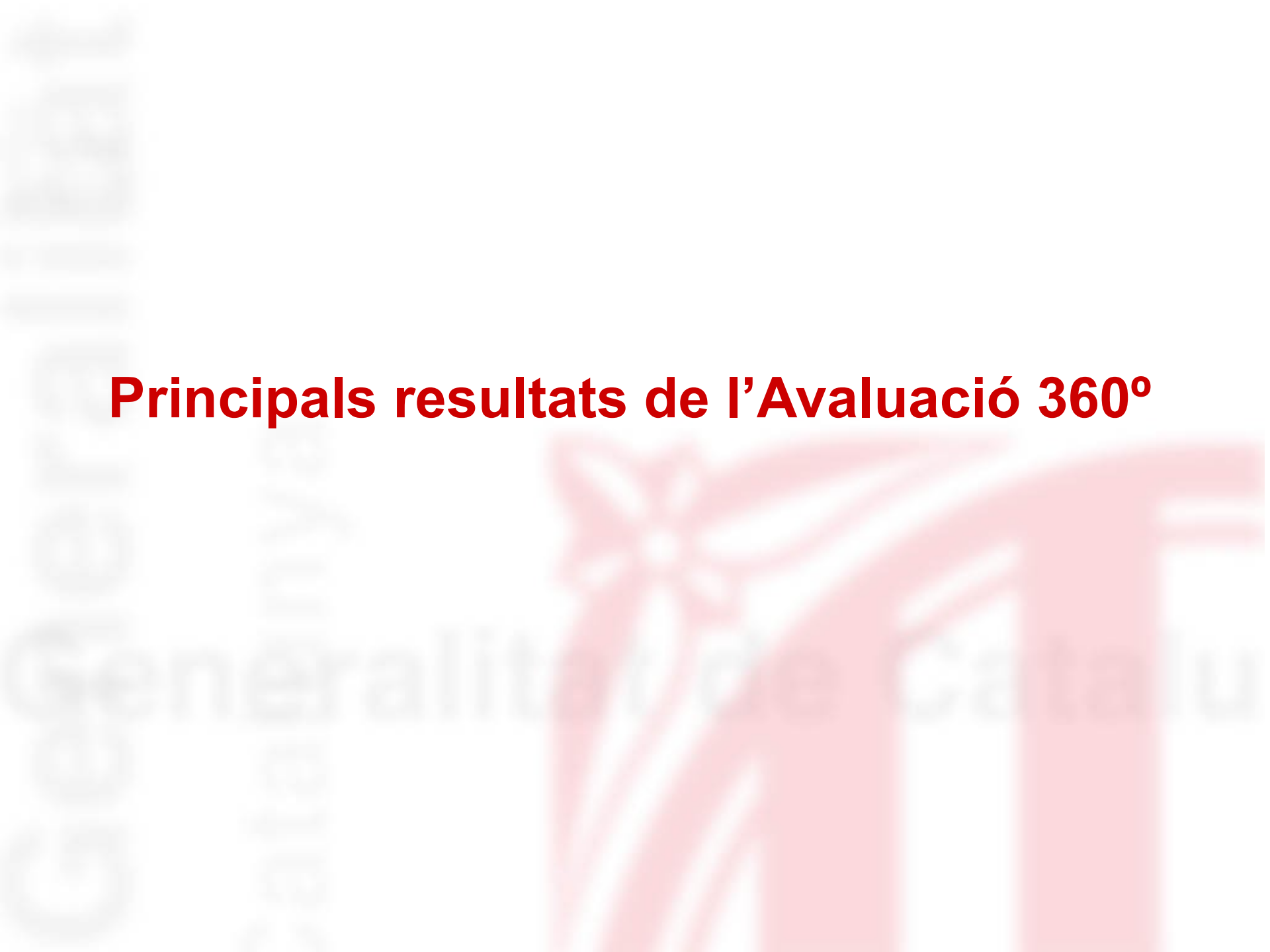
- **Personal teletreballador:**

- Increment del rendiment i de la concentració
- Més autonomia

- **Personal supervisor:**

- Disseny d'una planificació molt més acurada de les tasques a realitzar
- Reunions setmanals,
- Concreció d'objectius i temporalització
- Canvis en l'organització de les tasques d'oficina amb la resta de l'equip.
- Algun supervisor/a al·lega una manera diferent de relacionar-se amb la persona que teletreballa.

# Principals resultats de l'Avaluació 360°



# Perfil de les persones participants

---

- **Qüestionaris analitzats:**

	General <sup>(1)</sup>	Especial <sup>(2)</sup>	Total
Teletreballadors/es	38	13	<b>51</b>
Supervisors/es	37	12	<b>49</b>
Companys/es	105	25	<b>130</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>50</b>	<b>230</b>

	Homes	Dones	Total
Teletreballadors/es	19	32	<b>51</b>
Supervisors/es	32	17	<b>49</b>
Companys/es	58	72	<b>130</b>
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>121</b>	<b>230</b>

(1) Pla pilot de la Generalitat de Catalunya (SFPMA)

(2) Plans pilot específics (Educació, EADOP, Interior)

# Pla Pilot per a la introducció del teletreball a la Generalitat de Catalunya

---

## MOTIVACIÓ

# Quina ha estat la raó fonamental que ha motivat la teva elecció en participar en el Pla pilot de teletreball?

## Per grup

	General		Especial		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Estalviar-te temps i diners en desplaçaments	12	31,6	5	38,5	17	33,3
Comoditat per distribuir el temps com més m'interessa	14	36,8	1	7,7	15	29,4
Augmentar el rendiment laboral	4	10,5	0	0,0	4	7,8
Necessitat de poder dedicar-te a altres activitats que requereixen la teva presència	1	2,6	1	7,7	2	3,9
Gaudir d temps personal o realitzar activitats que amb l'horari habitual no podries desenvolupar	0	0,0	0	0,0	0	0,0
ns/nc	7	18,4	6	46,2	13	25,5
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>13</b>	<b>62</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

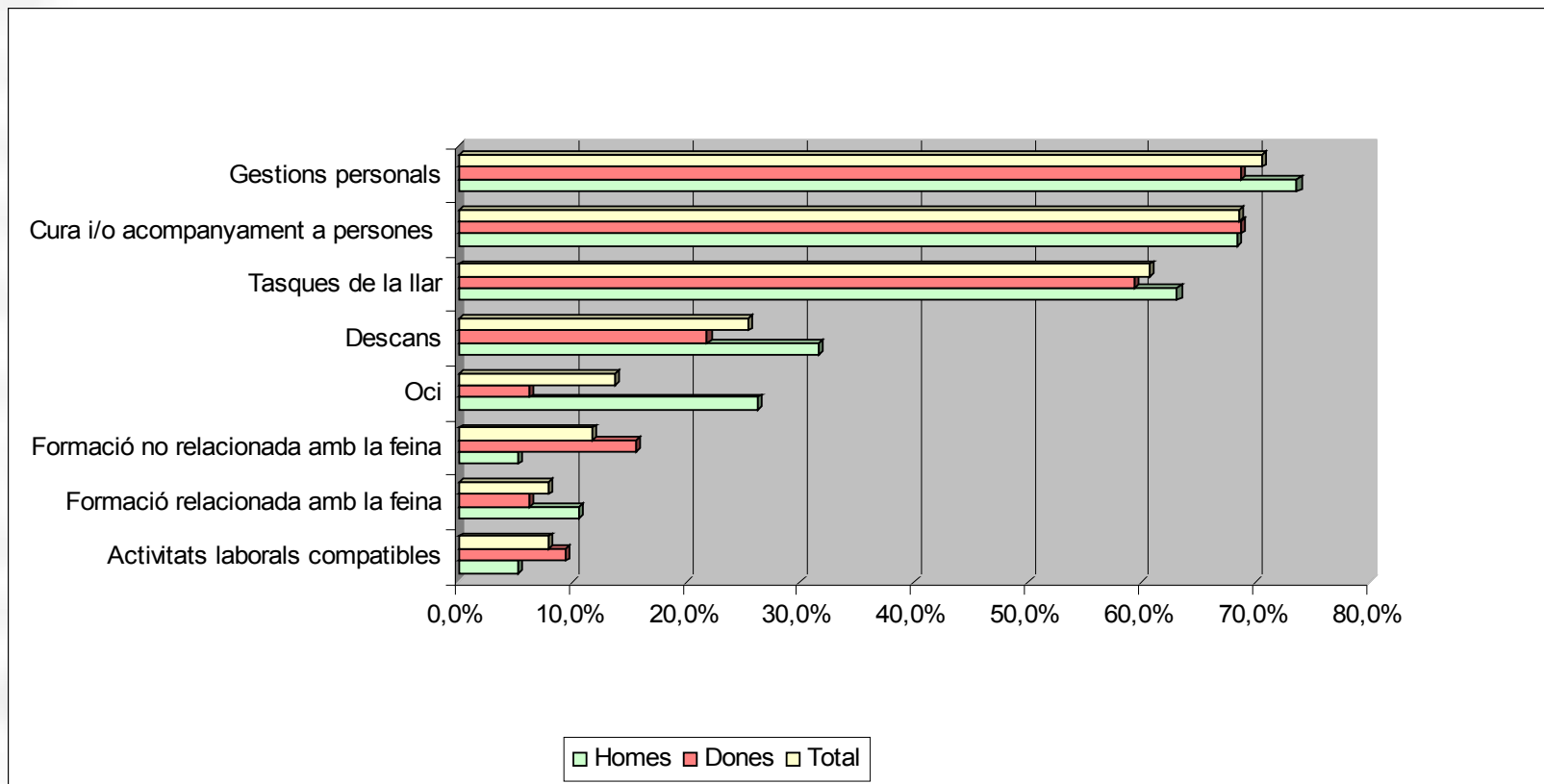
Exactament 1/3 dels/de les teletreballadors/es han donat el motiu *d'estalvi en temps i diners en desplaçaments*. Aquesta xifra està molt relacionada amb els mitjans de transport i distància al lloc de treball dels/ de les teletreballadors/es. Destaca en segon lloc el motiu *comoditat per distribuir el temps com més m'interessa* amb un 29,4%

# **Pla Pilot per a la introducció del teletreball a la Generalitat de Catalunya**

---

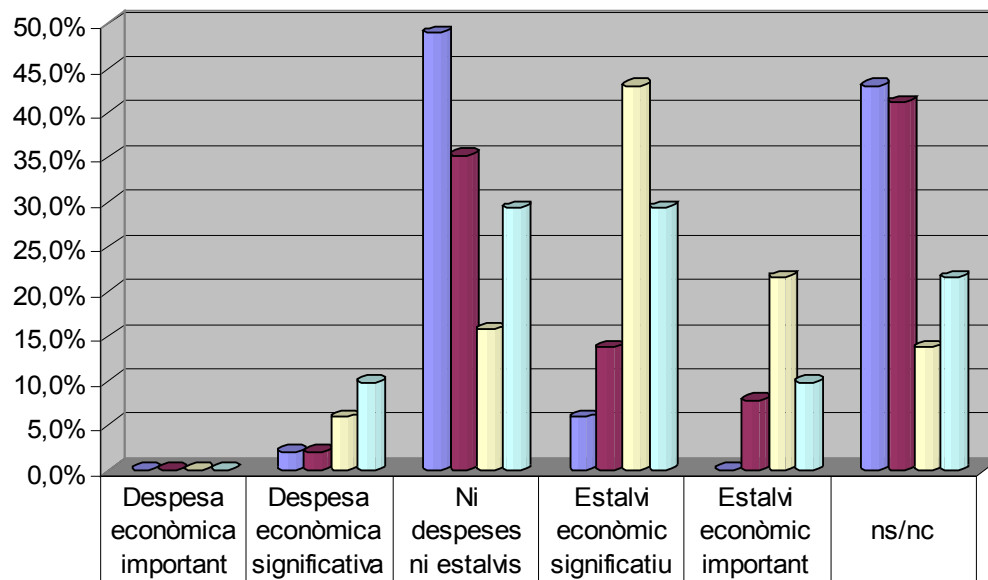
**CONCILIACIÓ DE LA VIDA  
LABORAL I PERSONAL**

# Activitats personals i/o familiars que es poden realitzar gràcies a teletreballar (multiresposta)



Les gestions personals, la cura i/o acompanyament a persones i les tasques de llar són les activitats més citades com les que es poden fer gràcies a l'experiència del teletreball.

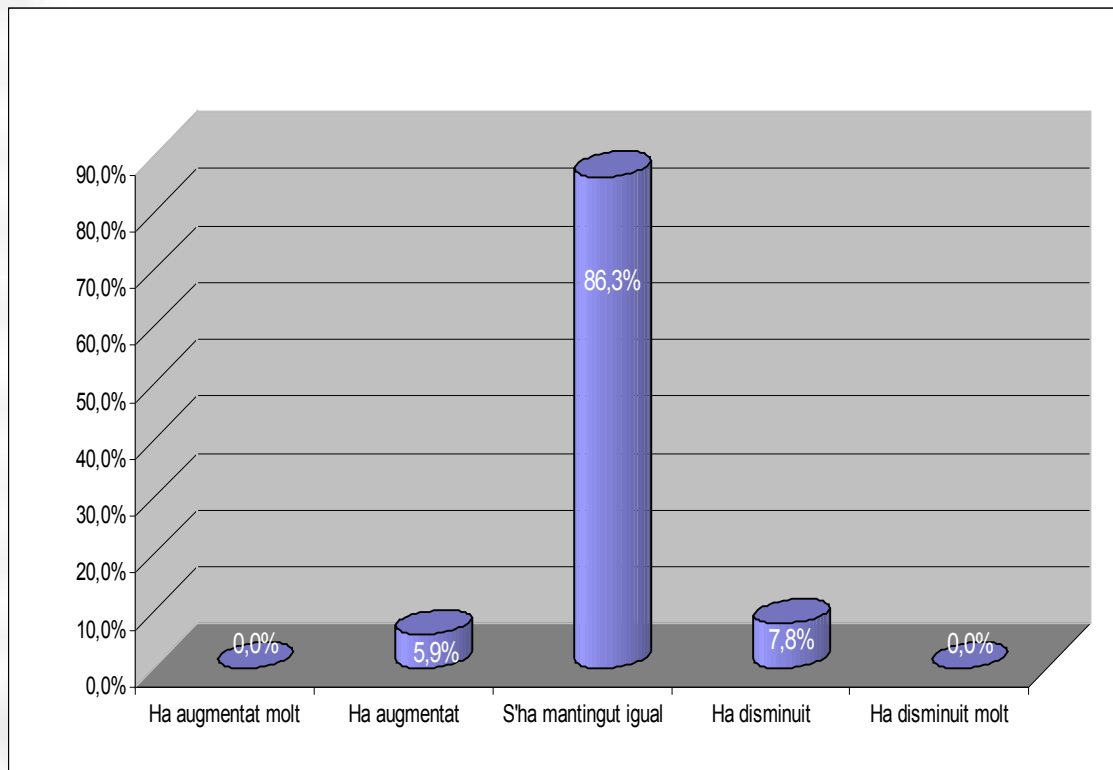
# Despesa/estalvi econòmic



	Despesa econòmica important	Despesa econòmica significativa	Ni despeses ni estalvis	Estalvi econòmic significatiu	Estalvi econòmic important	ns/nc
■ Tasques de la llar	0,0%	2,0%	49,0%	5,9%	0,0%	43,1%
■ Cura i/o acompanyament a persones dependents o infants	0,0%	2,0%	35,3%	13,7%	7,8%	41,2%
■ Desplaçaments	0,0%	5,9%	15,7%	43,1%	21,6%	13,7%
■ Manutenció	0,0%	9,8%	29,4%	29,4%	9,8%	21,6%

Pràcticament cap teletreballador/a ha indicat un increment de la despesa econòmica. Destaca l'important percentatge d'estalvi econòmic en els desplaçaments seguit de l'estalvi important també en manutenció.

# L'assistència a les activitats de formació, jornades, seminaris, etc



A la pregunta *“Les característiques del teletreball han condicionat la teva assistència a activitats de formació?”*, en una escala de 0 (Molt poc) a 10 (Molt), la puntuació mitjana ha estat de **2,23**. Per tant, no contempen el teletreball com un fet incompatible amb la formació.

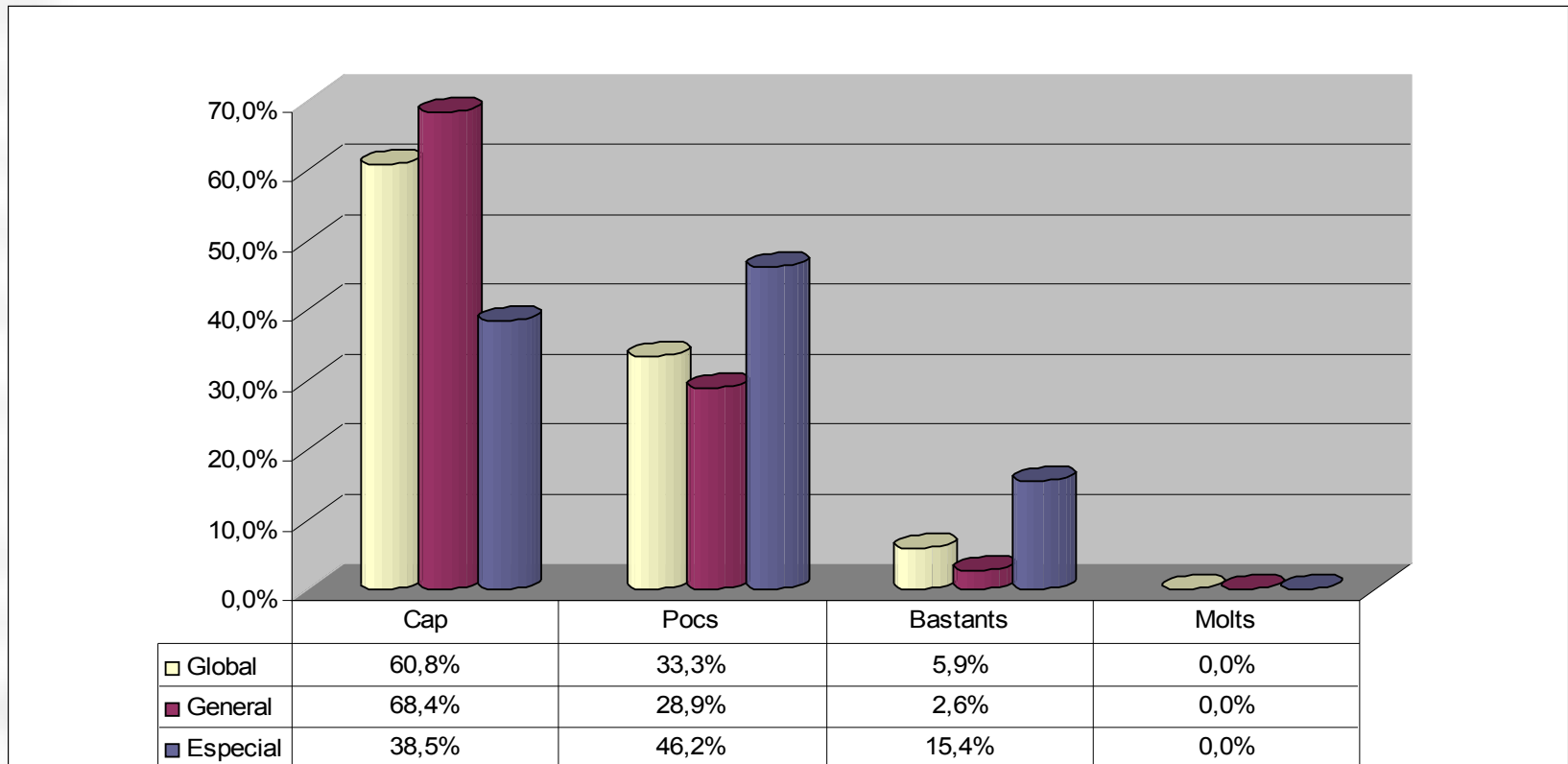
El fet de teletreballar pràcticament no ha influït en l'assistència a les activitats de formació, el 15% que considera que hi ha hagut canvi estan repartits a ambdós costats pràcticament per igual.

# **Pla Pilot per a la introducció del teletreball a la Generalitat de Catalunya**

---

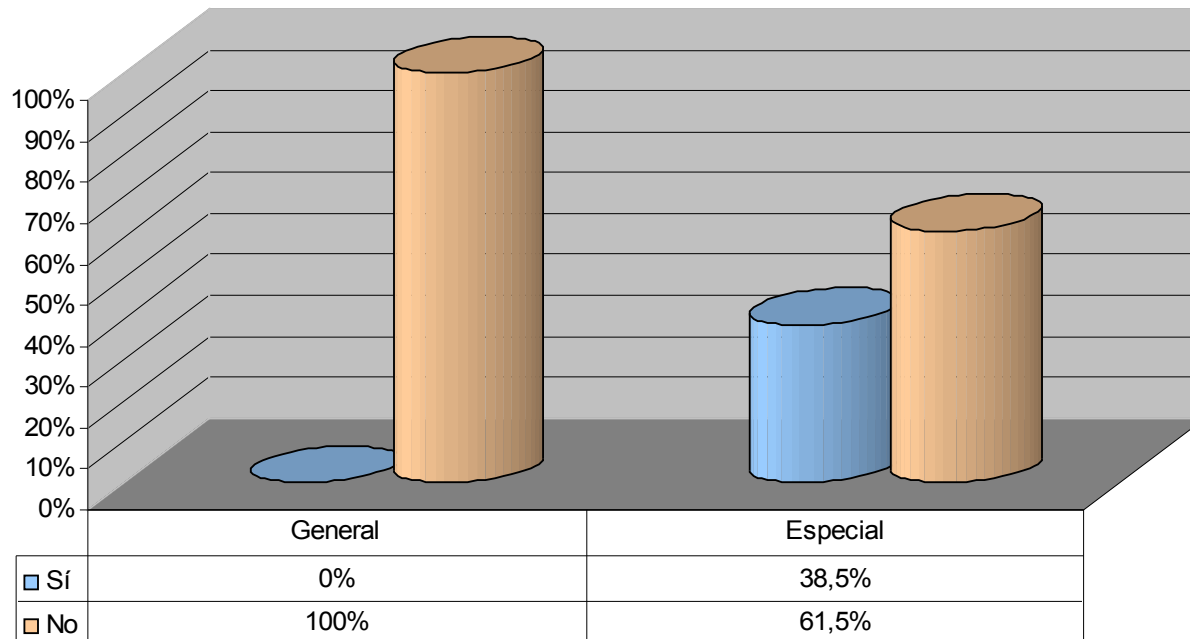
**CONDICIONS LABORALS I SALUT**

# Canvis en el domicili per poder teletreballar



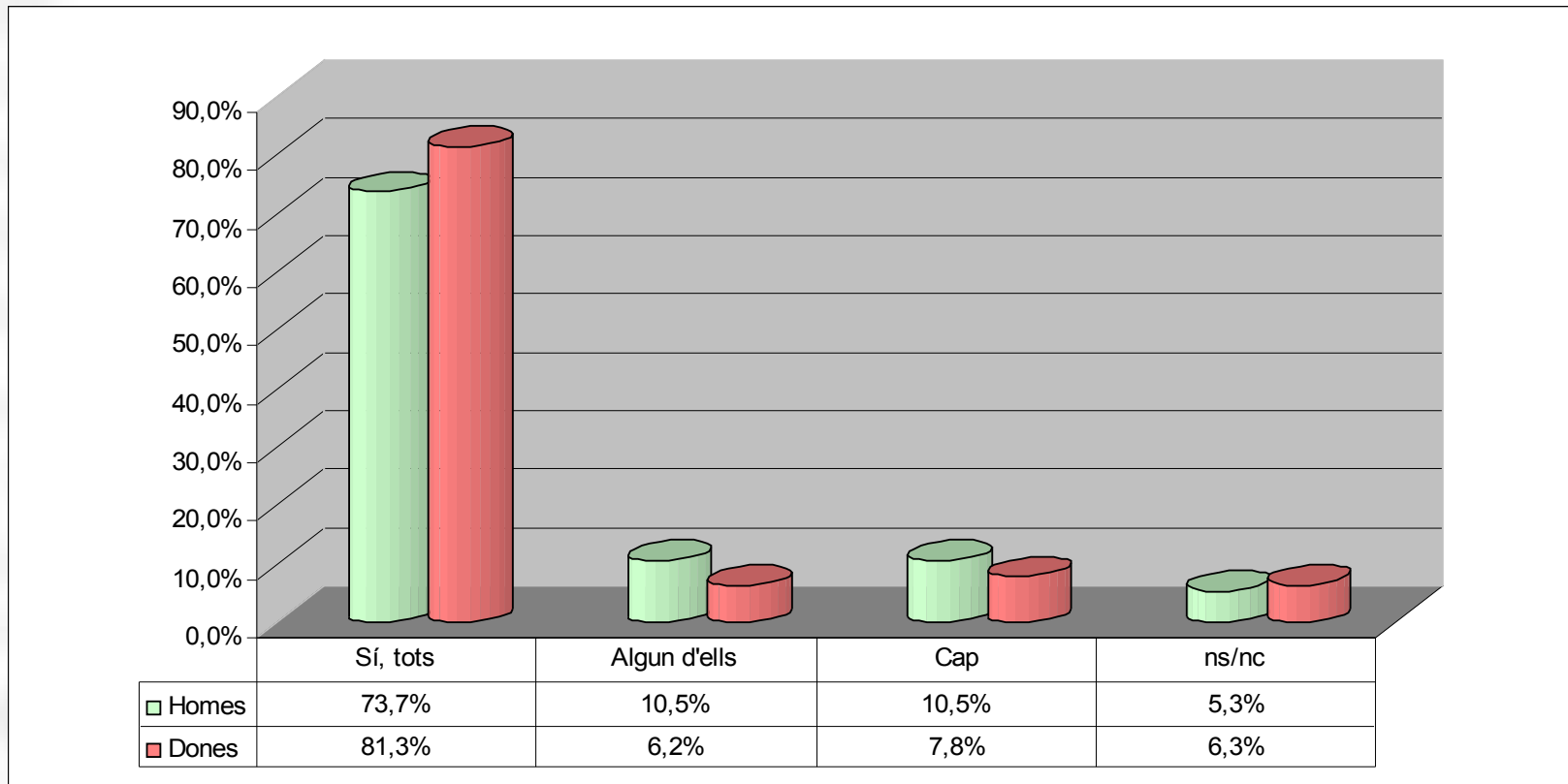
El 60% dels/de les teletreballadors/es consideren que no han hagut de fer cap canvi en el domicili, i un terç diuen que han fet pocs canvis. Només 3 de les 51 persones comenten que han fet bastants canvis. El perfil especial presenta una freqüència més elevada de fer pocs o bastants canvis, 61%, segurament producte d'haver de teletreballar els cinc dies laborables.

# Has sol·licitat una visita d'avaluació de riscos laborals del teu lloc de teletreball?



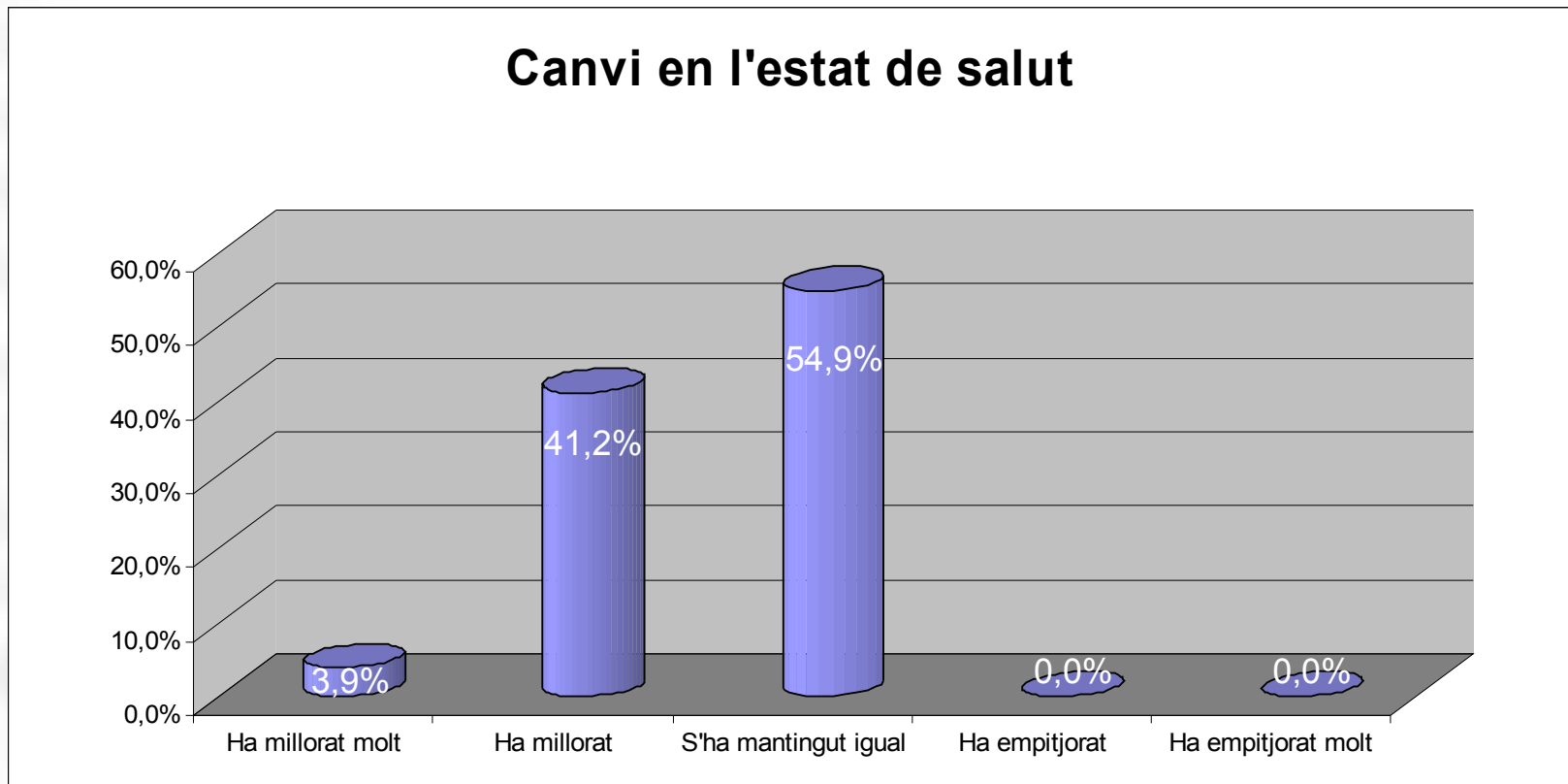
Només els 5 teletreballadors/es del departament d'Interior (perfil especial) han sol·licitat l'avaluació. En aquest grup però, era un requisit de participació el fet de sol·licitar l'avaluació de riscos laborals.

# Has respectat els criteris de prevenció?



Un 73,7% dels homes i un 81,3% de les dones diuen que han respectat tots els criteris de prevenció, 3 teletreballadors/es diuen que han respectat només els ergonòmics i 1 teletreballadora només els criteris de seguretat. Només 4 teletreballadors no han respectat cap dels criteris.

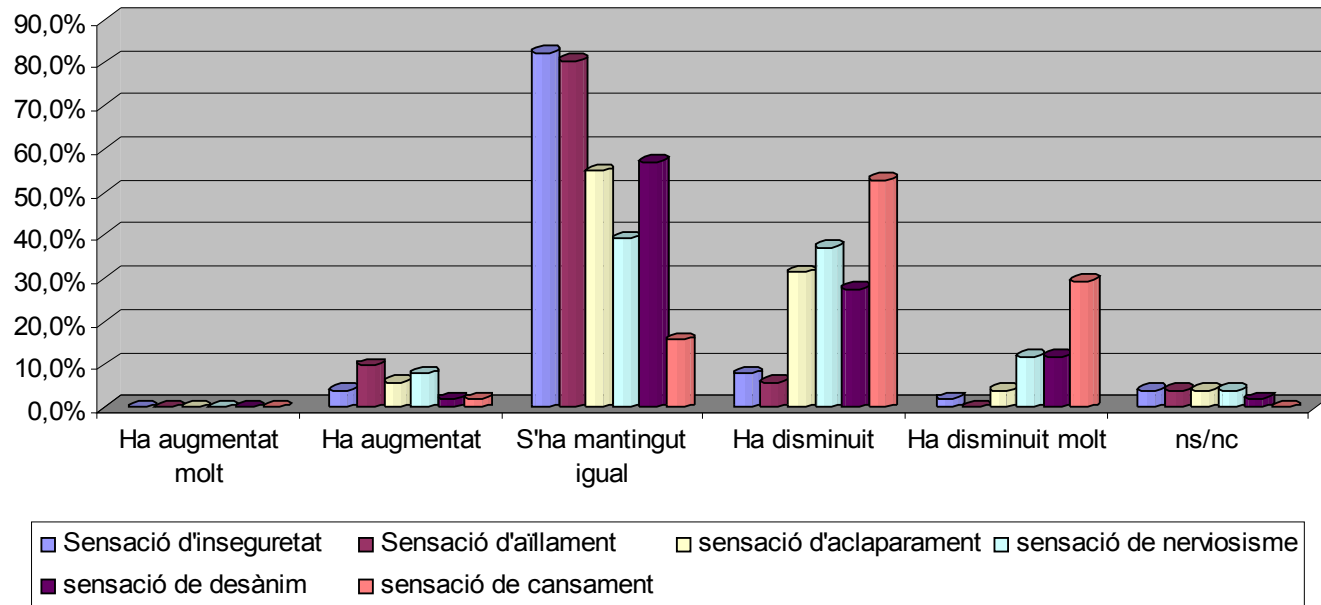
# Millora de la salut



Un 45,1% dels/de les treballadors/es manifesten una millora en la seva salut durant el període de teletreball, la resta opina que s'ha mantingut igual. Cap ha expressat un empitjorament del seu estat de salut.

# Millora de la salut: estats d'ànim

## Teletreballadors/es



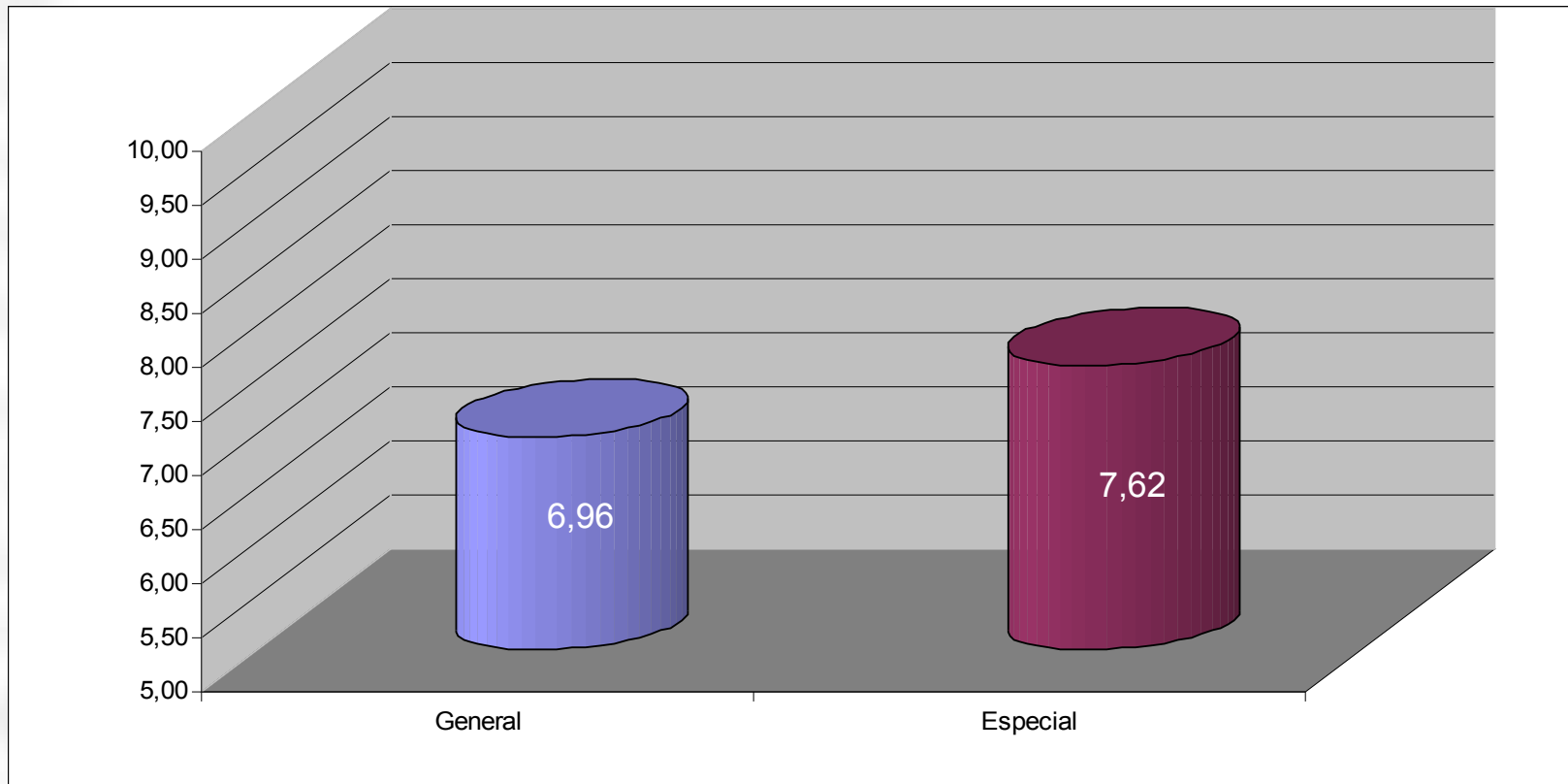
La majoria de participants en l'experiència del teletreball no han variat les seves sensacions i una part significativa ha notat millores, sobretot en la sensació de cansament on la gran majoria ha millorat. També la sensació de nerviosisme ha rebut un percentatge de millora superior a haver-se quedat igual. Destacar només l'increment (31%) de la sensació d'aïllament en el *grup especial* degut possiblement a que teletreballen entre 3 i 5 dies a la setmana.

# **Pla Pilot per a la introducció del teletreball a la Generalitat de Catalunya**

---

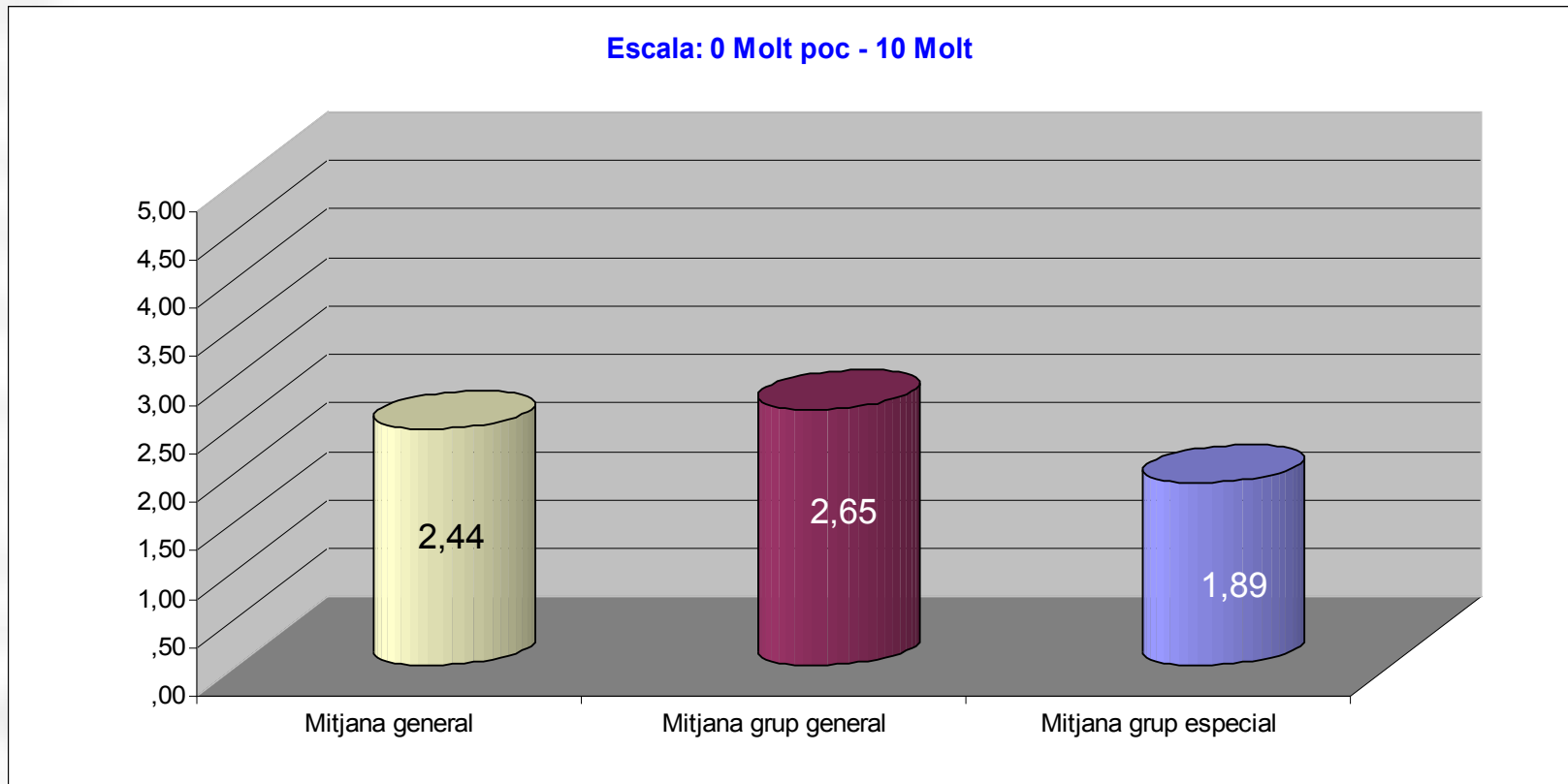
## **ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

# Has seguit un horari uniforme de teletreball?



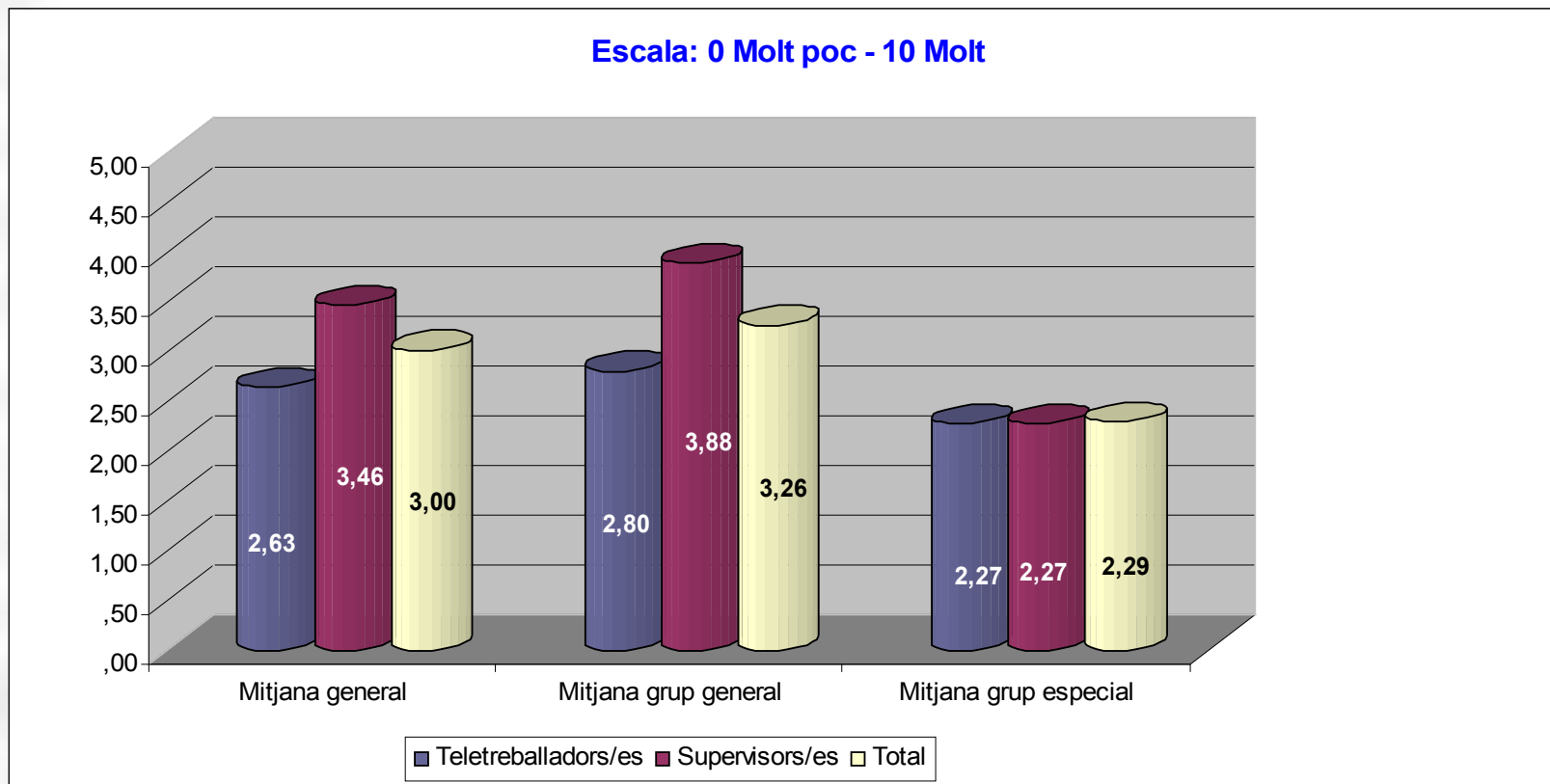
Els/les teletreballadors/es de perfil general han donat una mitjana inferior respecte al seguiment d'un horari uniforme de treball. El fet de teletreballar cada dia pot afavorir el seguiment d'unes pautes horàries més concretes. De tota manera, la puntuació és força alta, amb una mitjana global de 7,1.

# La manca dels serveis existents al lloc de treball habitual ha dificultat i endarrerit la feina?



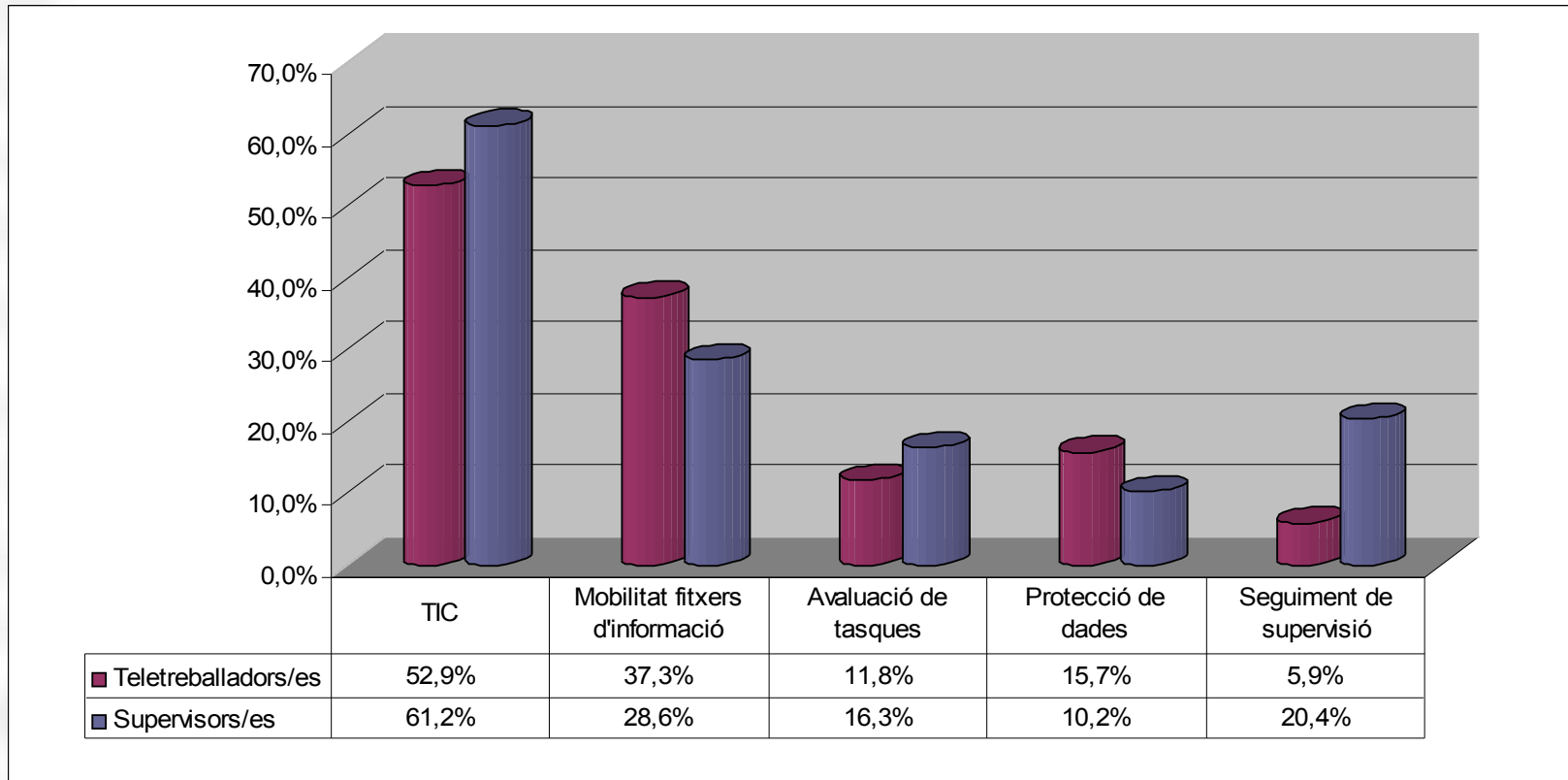
No hi ha la sensació d'endarreriment de la feina per la manca d'algun servei existent en el lloc de teletreball, sobretot en el grup de perfil especial.

# La impossibilitat d'accedir a aplicacions informàtiques corporatives ha incidit en l'organització de la feina a desenvolupar en el teletreball?



Les valoracions de nou són baixes, per tant, indica absència del problema. El perfil especial no presenta diferències entre treballadors/es i supervisors/es, en canvi, si que hi ha diferències de valoracions en el grup general, on els/les supervisors/es valoren més alt aquest concepte.

# Àmbits on es registren més incidències



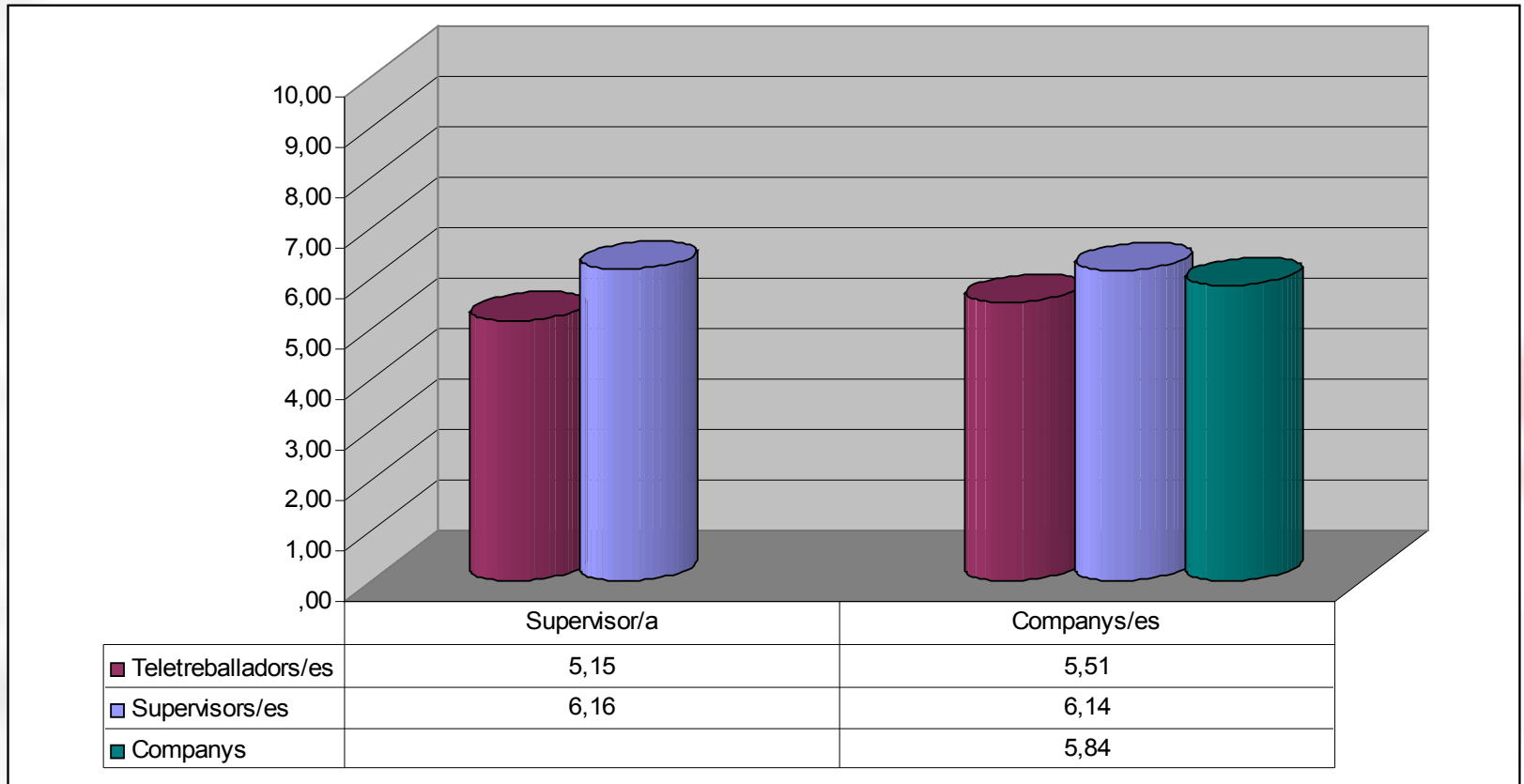
Els/les supervisors/es han indicat un major percentatge que els/les teletreballadors/es en àmbits de seguiment i avaluació, així com en les TIC. Per la seva part, els/les teletreballadors/es han guanyat en percentatge respecte els/les supervisors/es en temes de mobilitat de fitxers i protecció de dades.

# **Pla Pilot per a la introducció del teletreball a la Generalitat de Catalunya**

---

**RELACIONS AMB SUPERVISOR/ORA I  
COMPANYS/ES**

# La teva feina, abans de l'experiència de teletreball, requeria una relació amb..

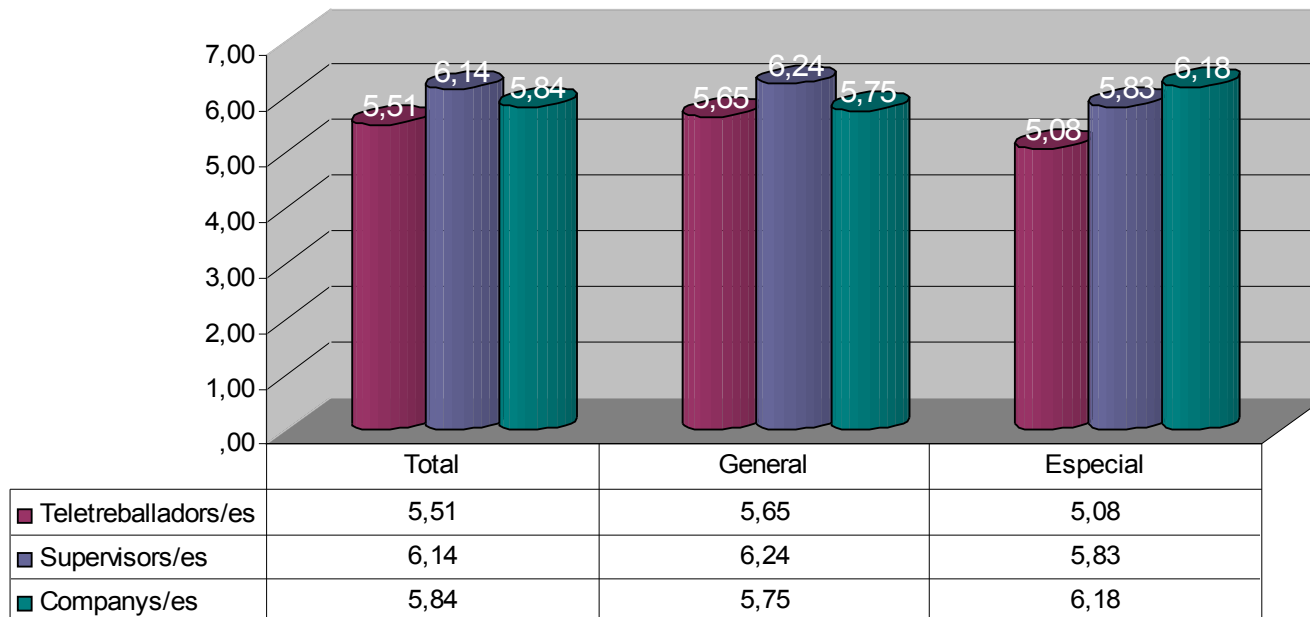


Els/les teletreballadors/es tenen una opinió més baixa de les seves relacions abans del teletreball amb els/les supervisors/res i companys/es.

# La teva feina, abans de l'experiència de teletreball, requeria una relació amb..

## Els/les companys/es

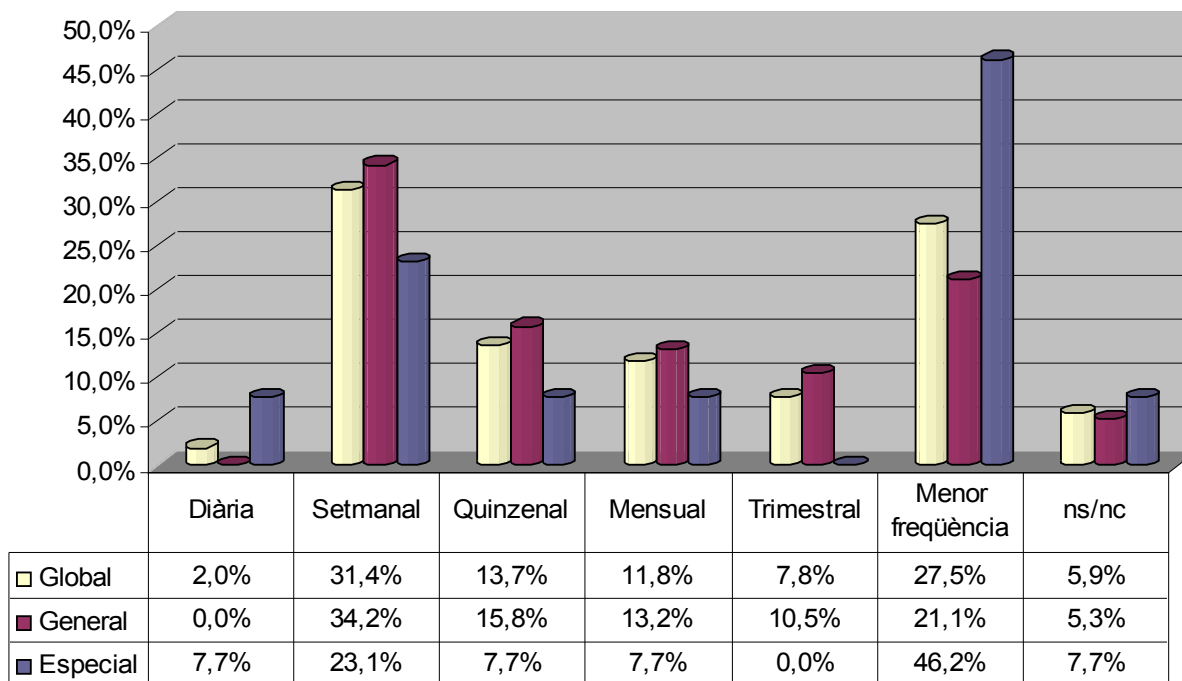
Escala: 0 Molt poc - 10 Molt



De nou els/les teletreballadors són els que tenen una percepció més baixa de la seva relació amb altres membres de la unitat, en aquest cas companys/es. En el grup general, els/les supervisors/es són qui tenen una percepció més alta de la relació, en canvi en el perfil especial, són els companys qui creuen que la relació és més intensa.

## Abans de l'experiència de teletreball, es feien reunions de coordinació entre els/les membres de la teva unitat amb una freqüència aproximada de...

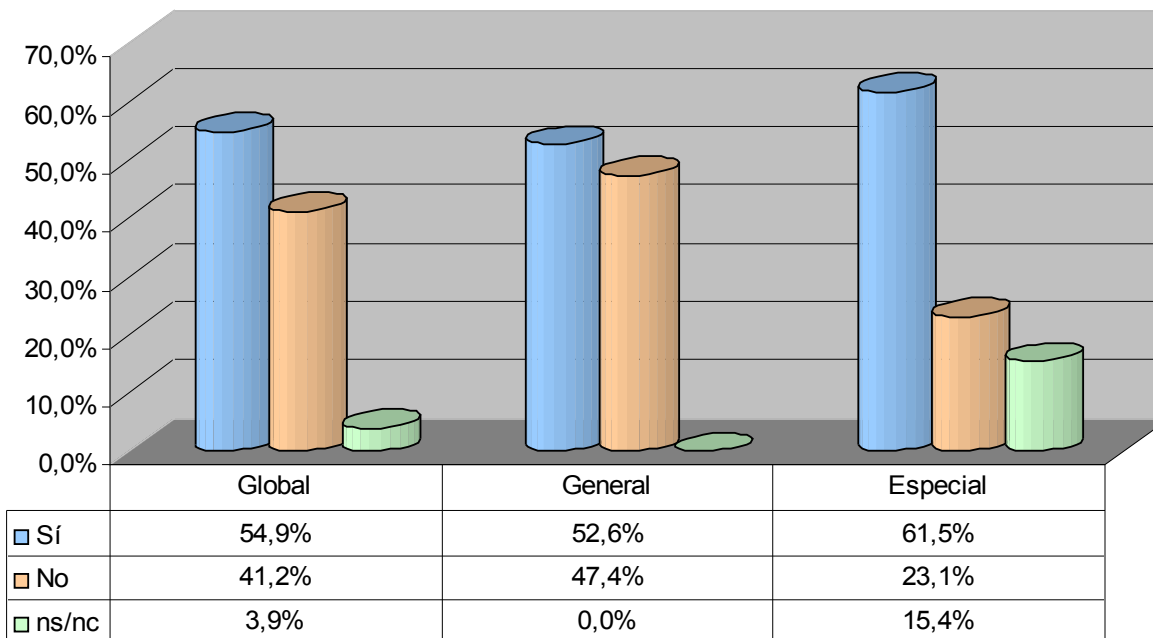
Freqüència de les reunions de coordinació



Les reunions setmanals són els casos més freqüents a nivell global i dins el perfil general, en canvi en el perfil especial destaca molt per sobre (46%) una freqüència de reunions inferior a la trimestral.

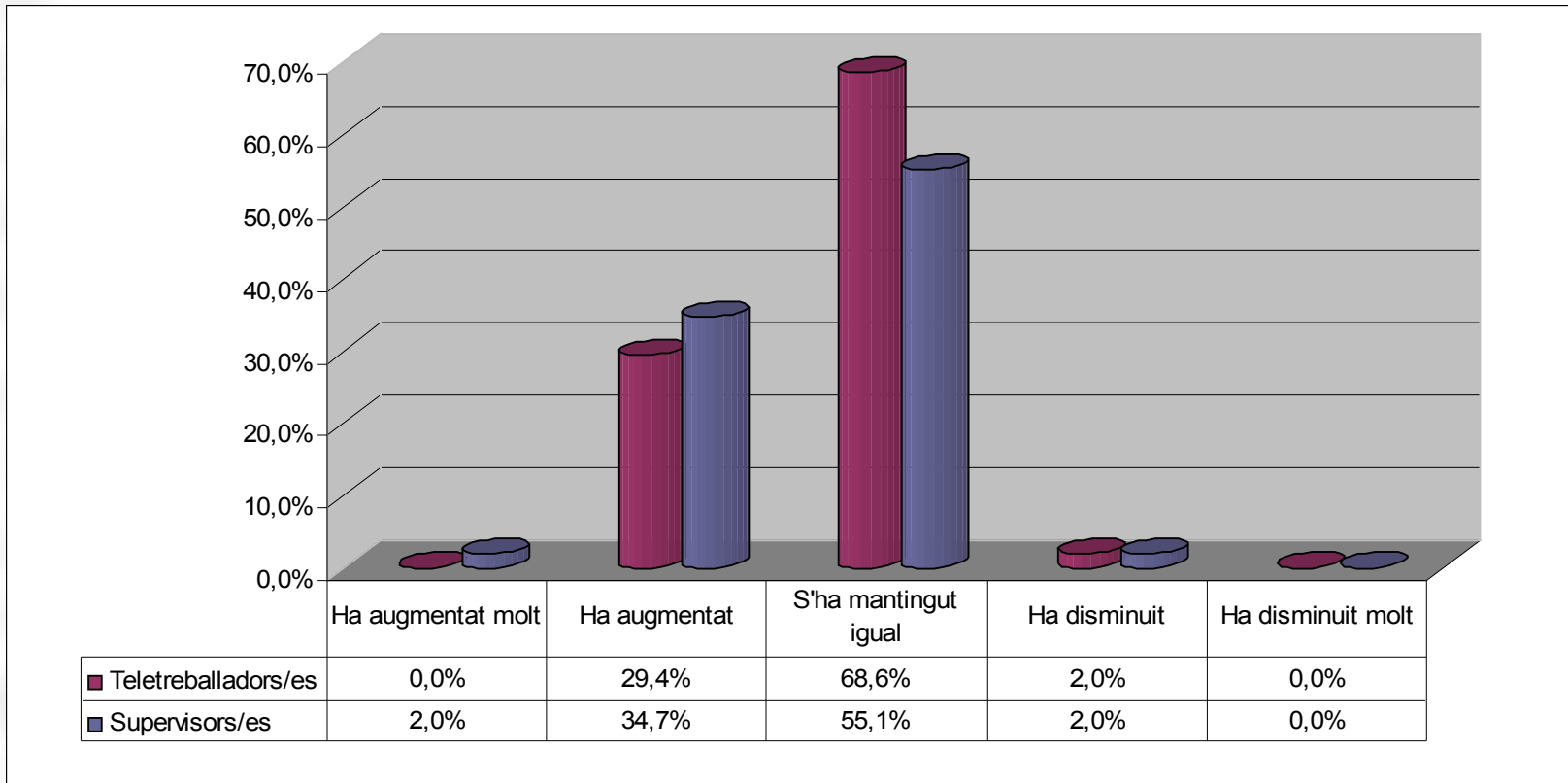
# Abans de l'experiència de teletreball, existia una planificació de la feina per objectius a la unitat?

Planificació de la feina per objectius



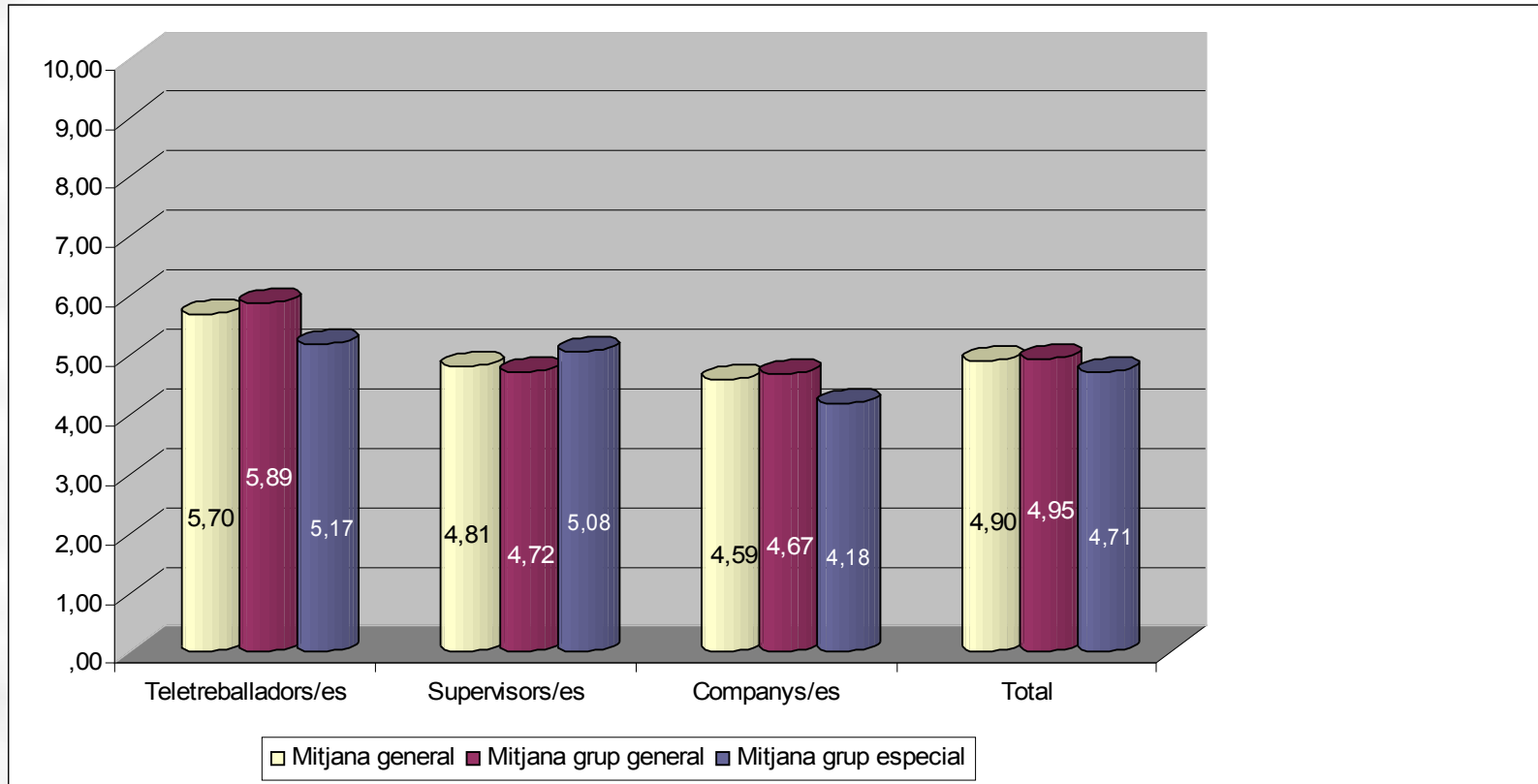
El 61% grup de teletreballadors/es del perfil especial diuen que a la unitat existia una planificació per objectius, mentre que en el perfil general, un 52% opinen també afirmativament. Destacar però, l'alt percentatge de no resposta del grup de perfil especial.

# El volum de comunicació amb el/la supervisor/a



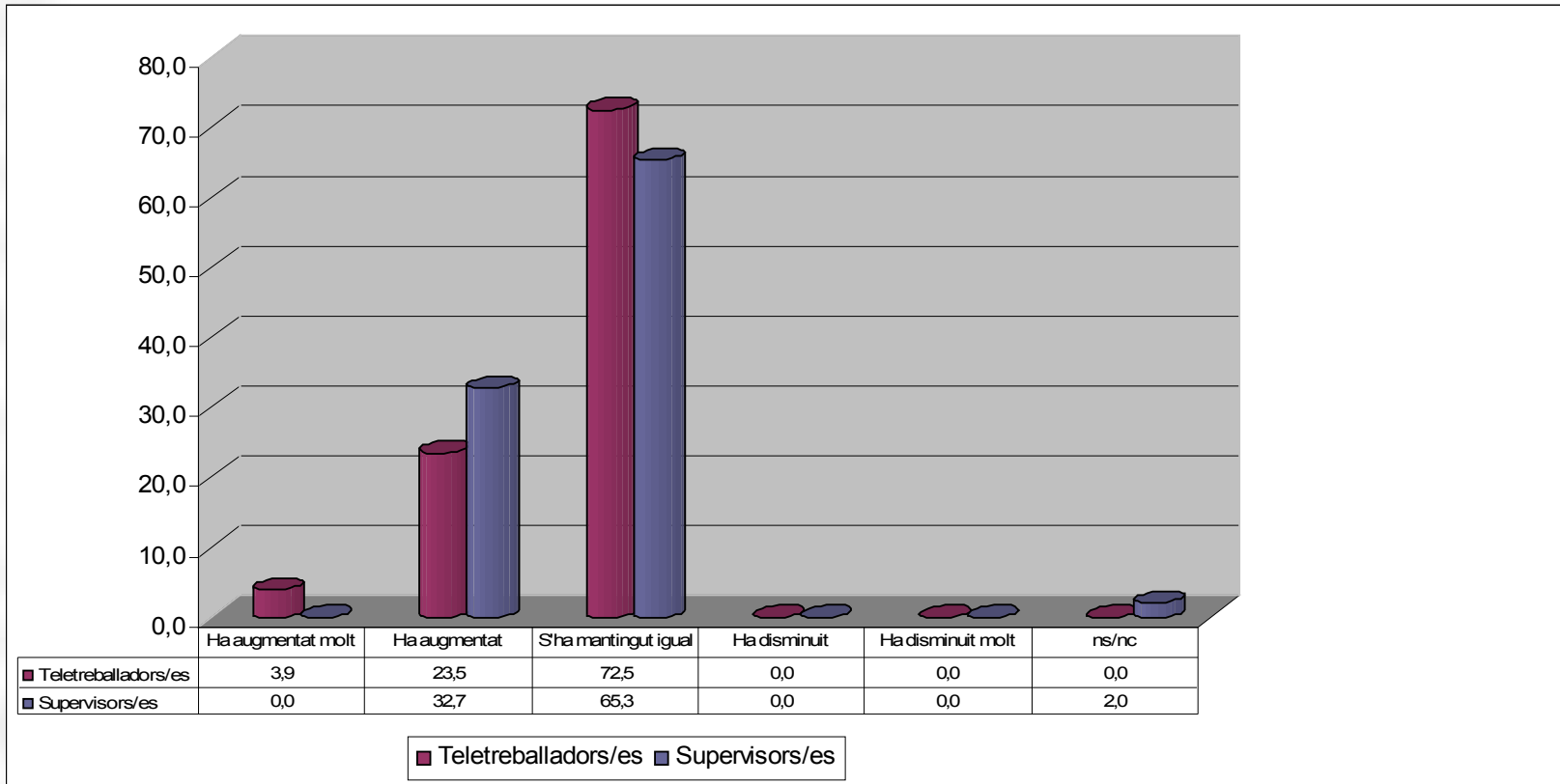
2/3 parts dels/de les teletreballadors/es diuen que el volum de comunicació amb el/la supervisor/a s'ha mantingut igual. Aquests/es, per la seva banda, també ho creuen però amb un percentatge inferior, un 55%. En canvi, un 37% dels supervisors diuen que ha incrementat, mentre que els/les teletreballadors/es només ho creuen en un 30%.

# Fluïdesa i agilitat en la comunicació amb la unitat



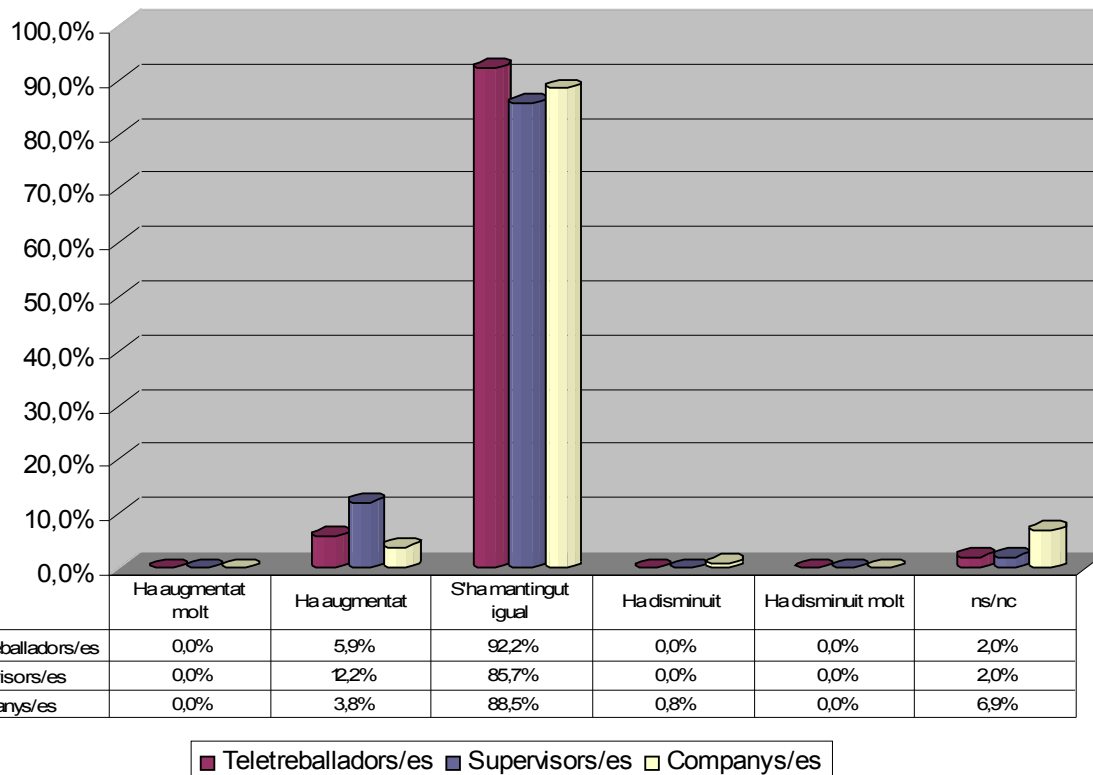
La mitjana es troba per sota del 5, per tant, s'ha d'entendre que la comunicació amb la unitat no ha estat més fluida. Els/les teletreballadors/es però, sí que donen una mitjana superior al 5 i els/les companys/es una puntuació menor. Per perfils, el grup general dona una puntuació major que el grup especial.

# Grau de supervisió sobre la feina del/de la teletreballador/a



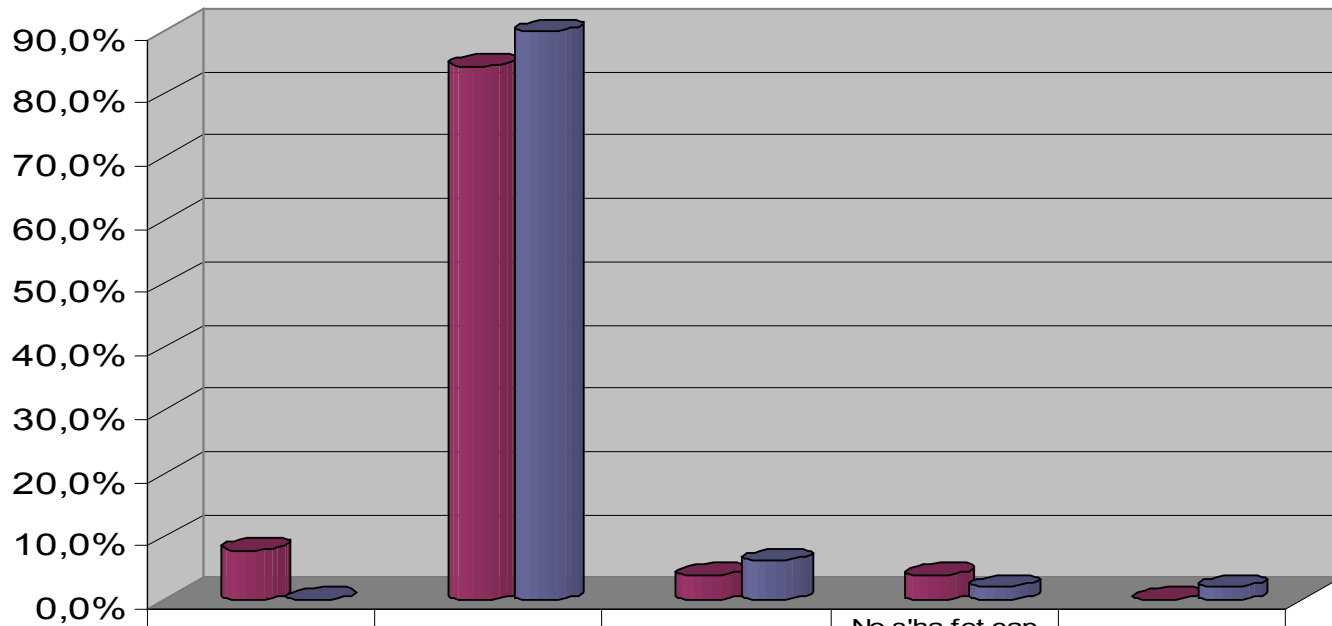
1 de cada 4 teletreballadors/es i 1 de cada 3 supervisors/es opinen que que el grau de supervisió del treball ha incrementat, la resta opina que s'ha mantingut igual.

# Grau de supervisió sobre la feina de la unitat



Majoritàriament la opinió és que el grau de supervisió sobre la feina de la unitat no ha variat.

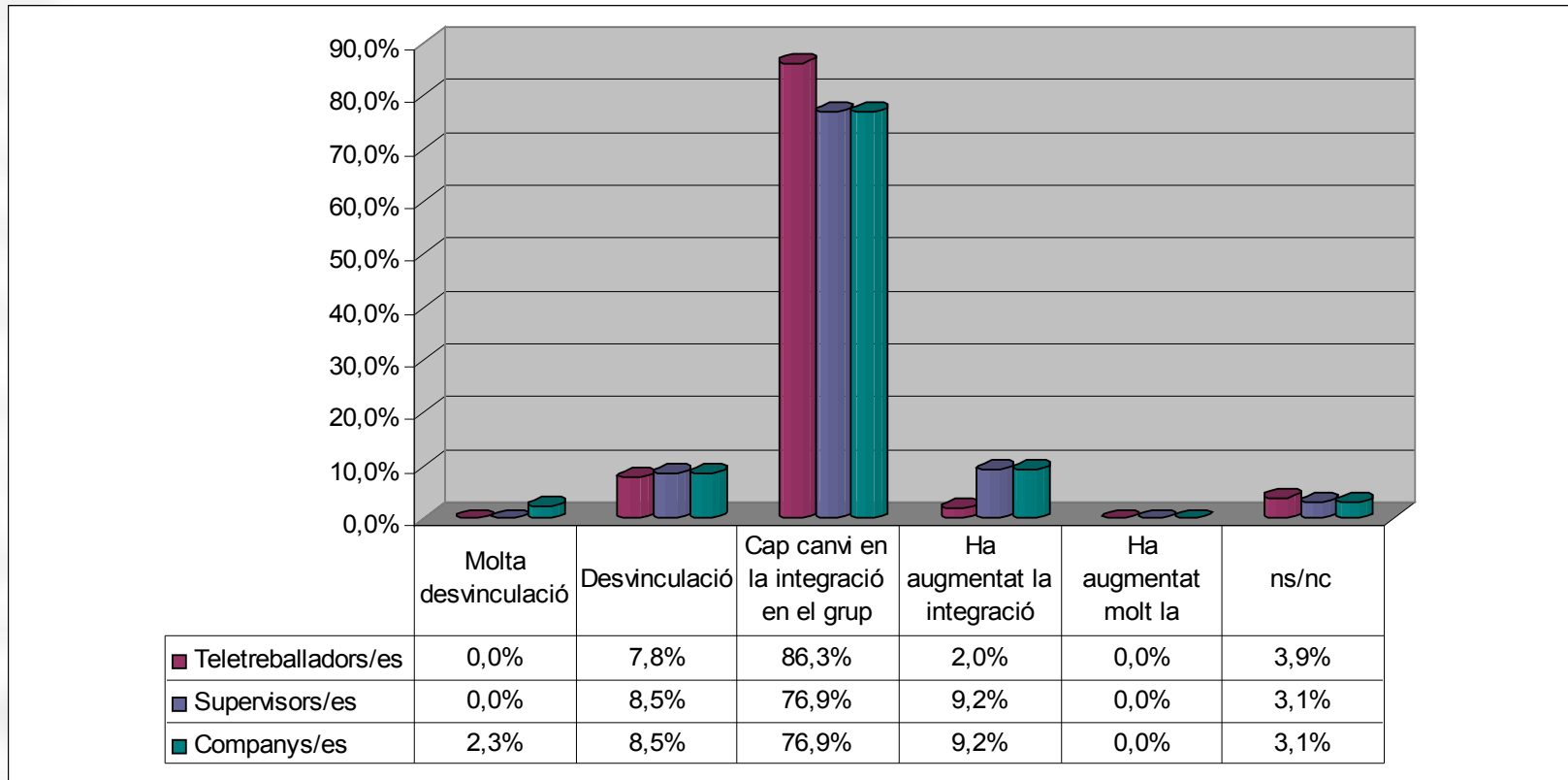
# Seguiment de la feina realitzada durant el teletreball



	És excessiu el que s'ha fet	És adequat el que s'ha fet	És insuficient el que s'ha fet	No s'ha fet cap tipus de seguiment	ns<nc
Teletreballadors/es	7,8%	84,3%	3,9%	3,9%	0,0%
Supervisors/es	0,0%	89,8%	6,1%	2,0%	2,0%

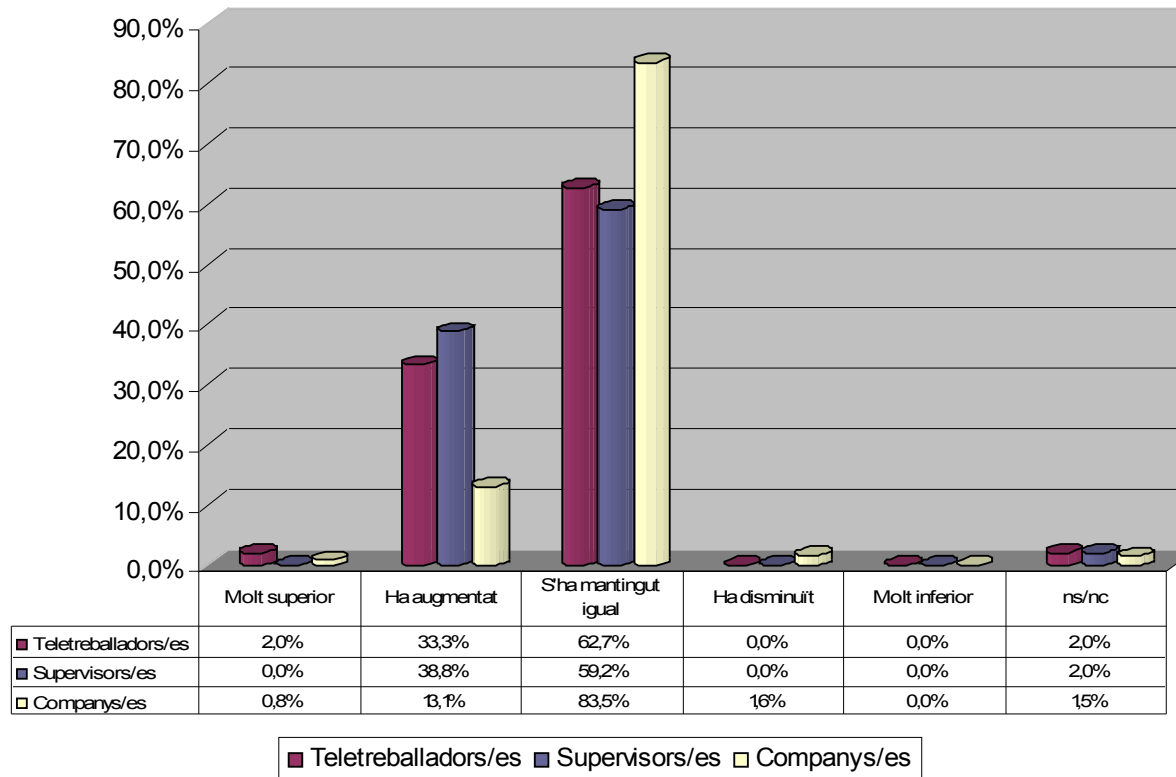
Tant els/les teletreballadors/es com els/les supervisors/es creuen que el seguiment de la feina teletreballada ha estat l'adequat.

# L'experiència del treletreball, respecte dels/de les companys/es ha produït



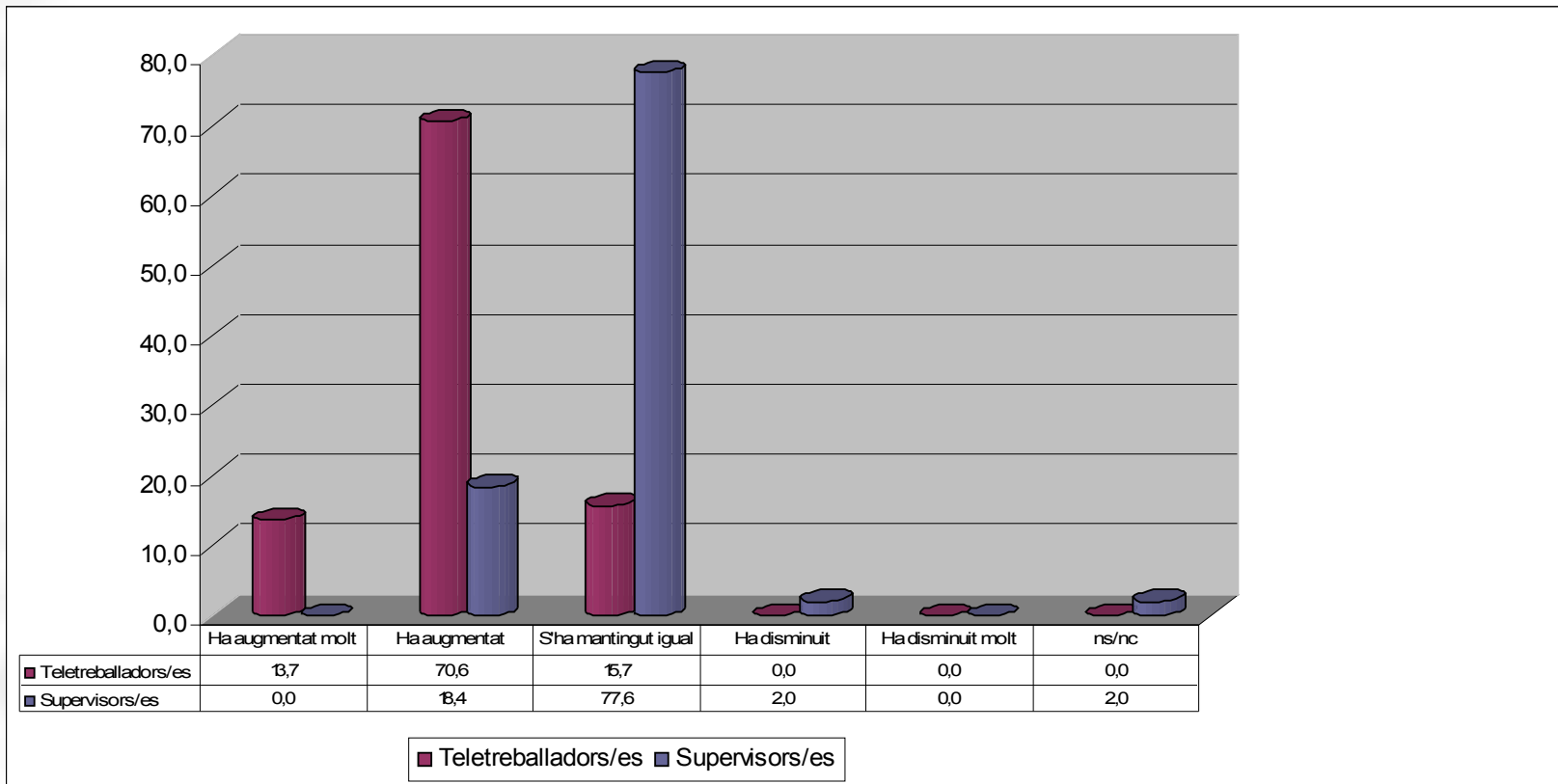
Cap canvi en la integració del grup és la resposta que més d'un 75% dels/de les companys/es i dels/de les supervisors/es han donat, mentre que els/les teletreballadors/es eleven aquest percentatge al 86%.

# Volum de feina



Valors al voltant del 60% en teletreballadors/es i supervisors/es en la opinió que el volum de feina s'ha mantingut igual, Significatiu però que 1/3 tant de teletreballadors/es com de supervisors/es opinen que el volum de feina ha incrementat. Els companys/es però, només en un 13% opinen que el volum de feina ha incrementat, un 83% diu que s'ha mantingut igual.

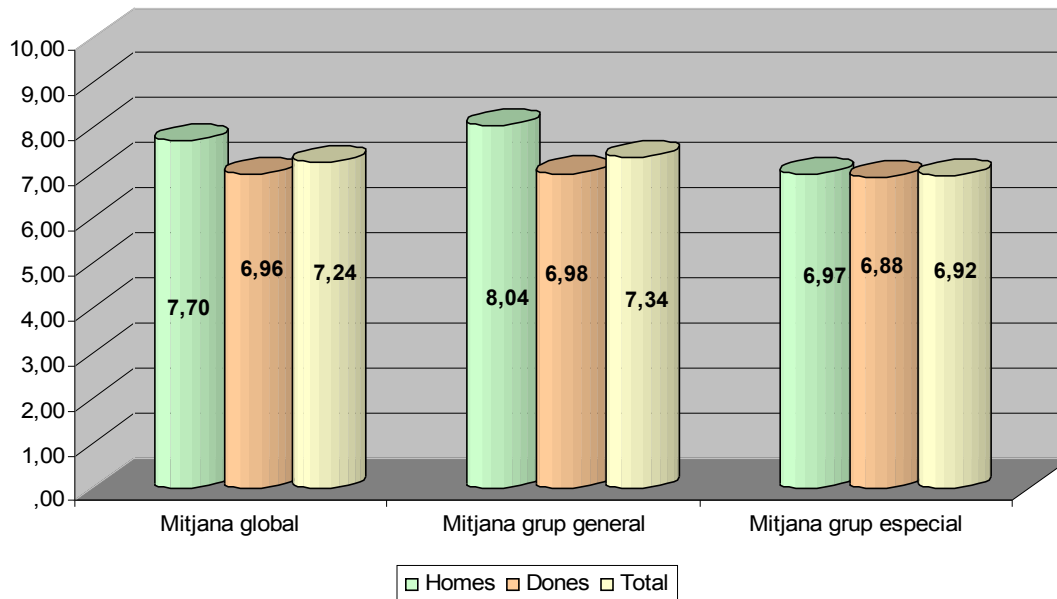
# Capacitat d'organització del temps i la feina



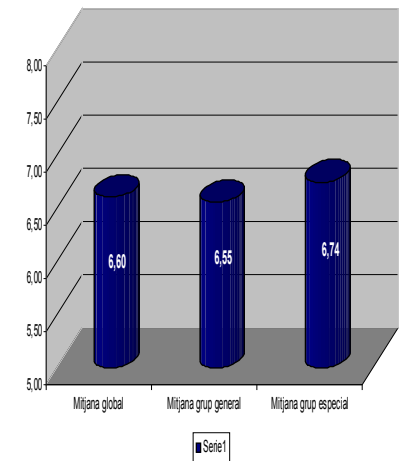
Opinió totalment diferent entre teletreballadors/es i supervisors/es. Un 83% dels primers opinen que la capacitat d'organització del temps i la feina ha incrementat. Els supervisors/es creuen que hi ha un increment en aquest concepte en un 18% ja que majoritàriament opinen que s'ha mantingut igual.

# La motivació en el treball ha augmentat amb l'experiència de teletreball

Escala: 0 Molt poc - 10 Molt



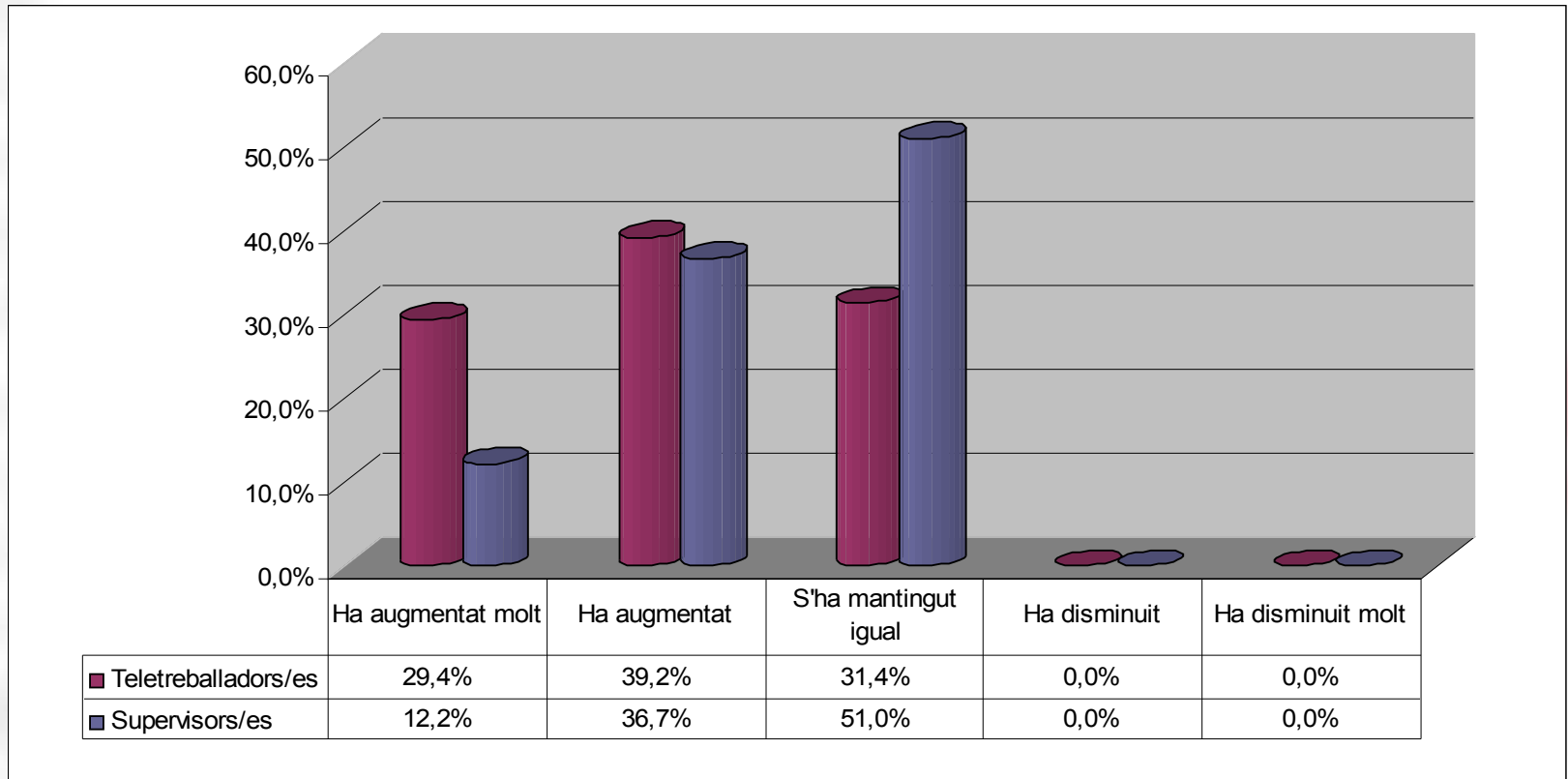
Escala: 0 Molt poc - 10 Molt



Els homes diuen que han incrementat la seva motivació pel treball de manera més alta que les dones, aquesta diferència es fonamenta bàsicament en el grup de perfil general ja que en el grup especial pràcticament no hi ha diferència. L'increment de motivació en el grup especial és menor que en el grup general.

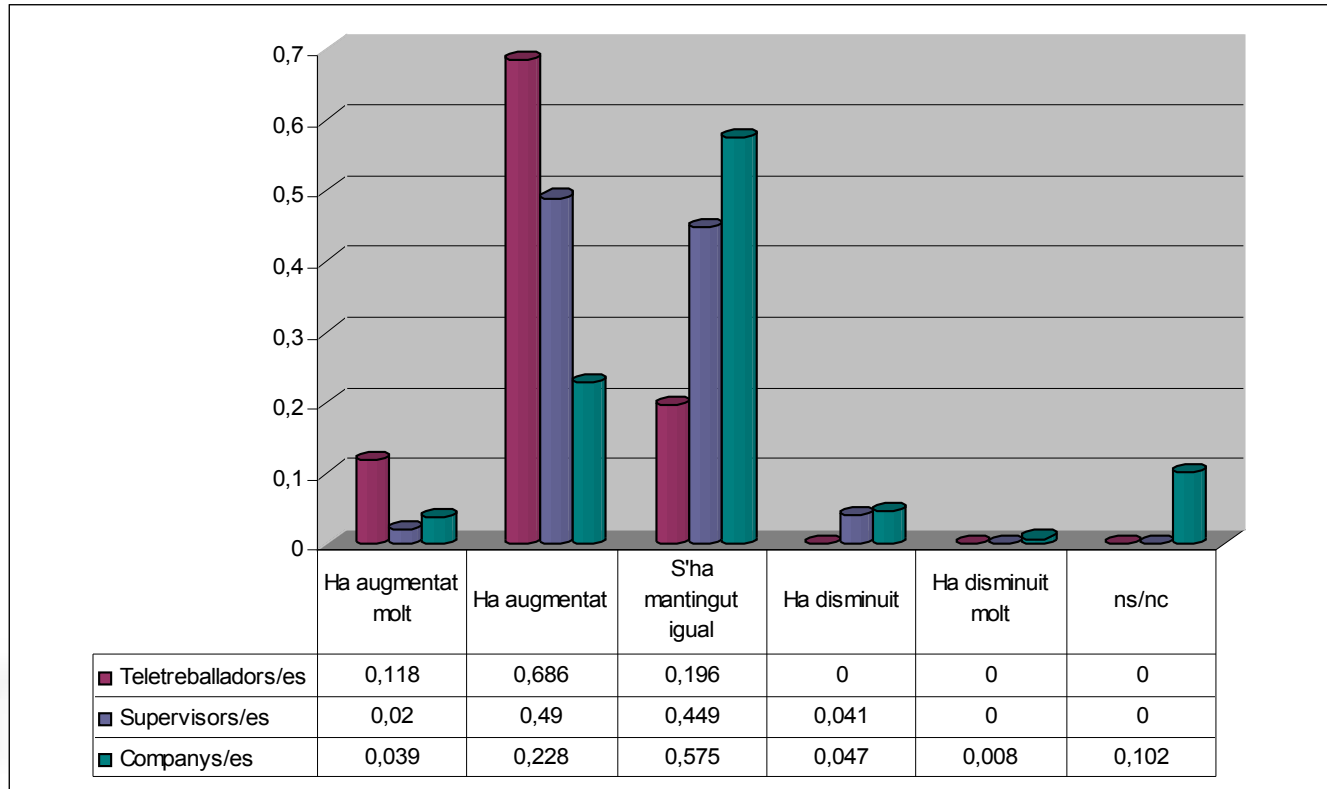
Els supervisors, tot i valorar positivament l'increment de motivació dels/de les teletreballadors/es, ho fan amb una nota una mica més baixa

# L'autonomia del/de la teletreballador/a a l'hora de fer la feina



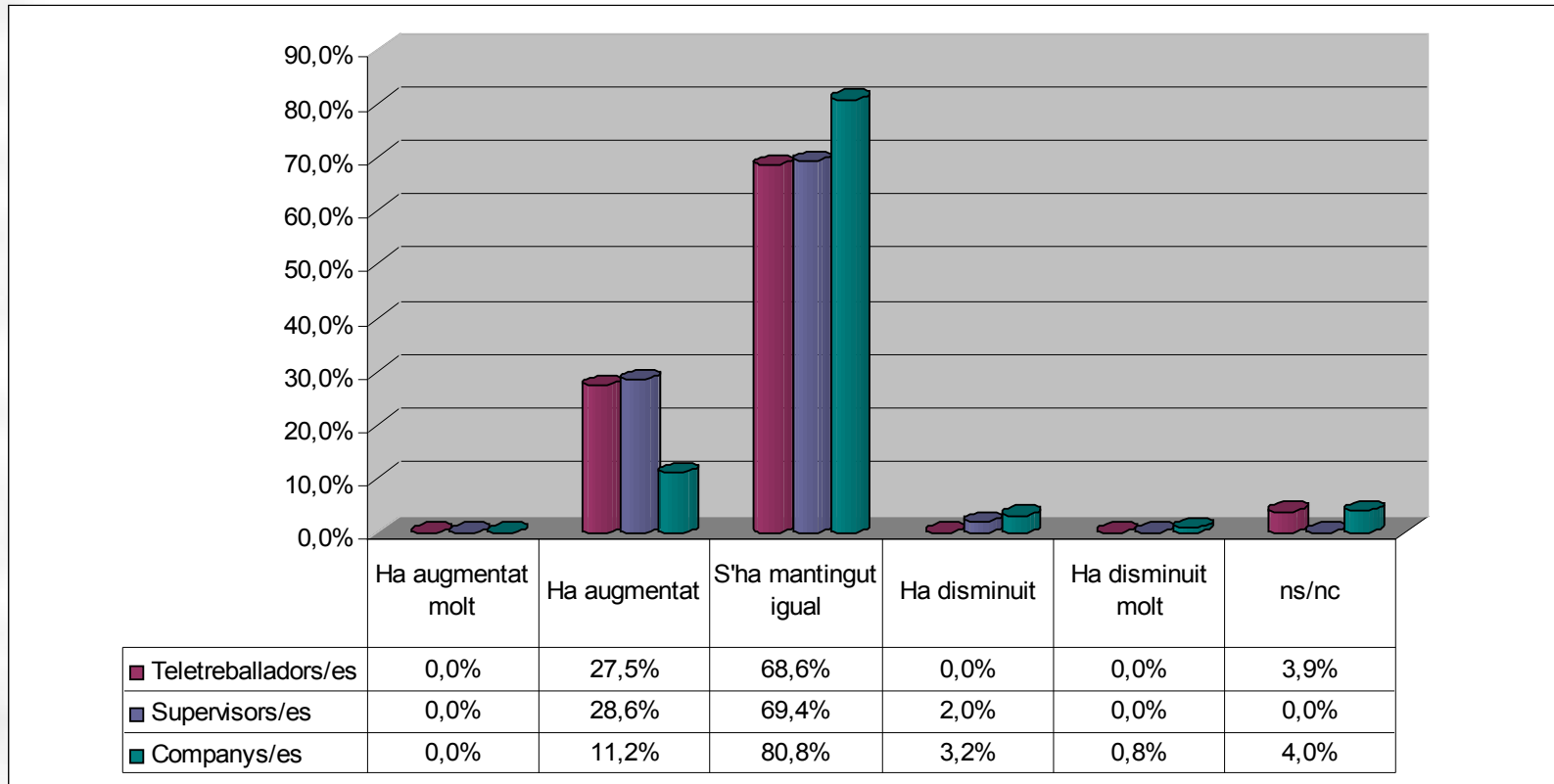
Més de les 2/3 parts dels/de les teletreballadors/es diuen que la seva autonomia envers la feina ha incrementat. Els/les supervisors/es també ho veuen així però amb un percentatge que, per poc, no arriba al 50%

# Productivitat del teletreballador durant el teletreball



Els/les teletreballadors/es opinen que la seva productivitat ha incrementat en un percentatge del 78%. Els/les supervisors/es pensen el mateix en un 51% i els/les companys/es són més crítics i només prop d'un 27% creuen que la feina del seu company/a teletreballador/a ha incrementat en productivitat.

# Productivitat de la unitat durant el teletreball



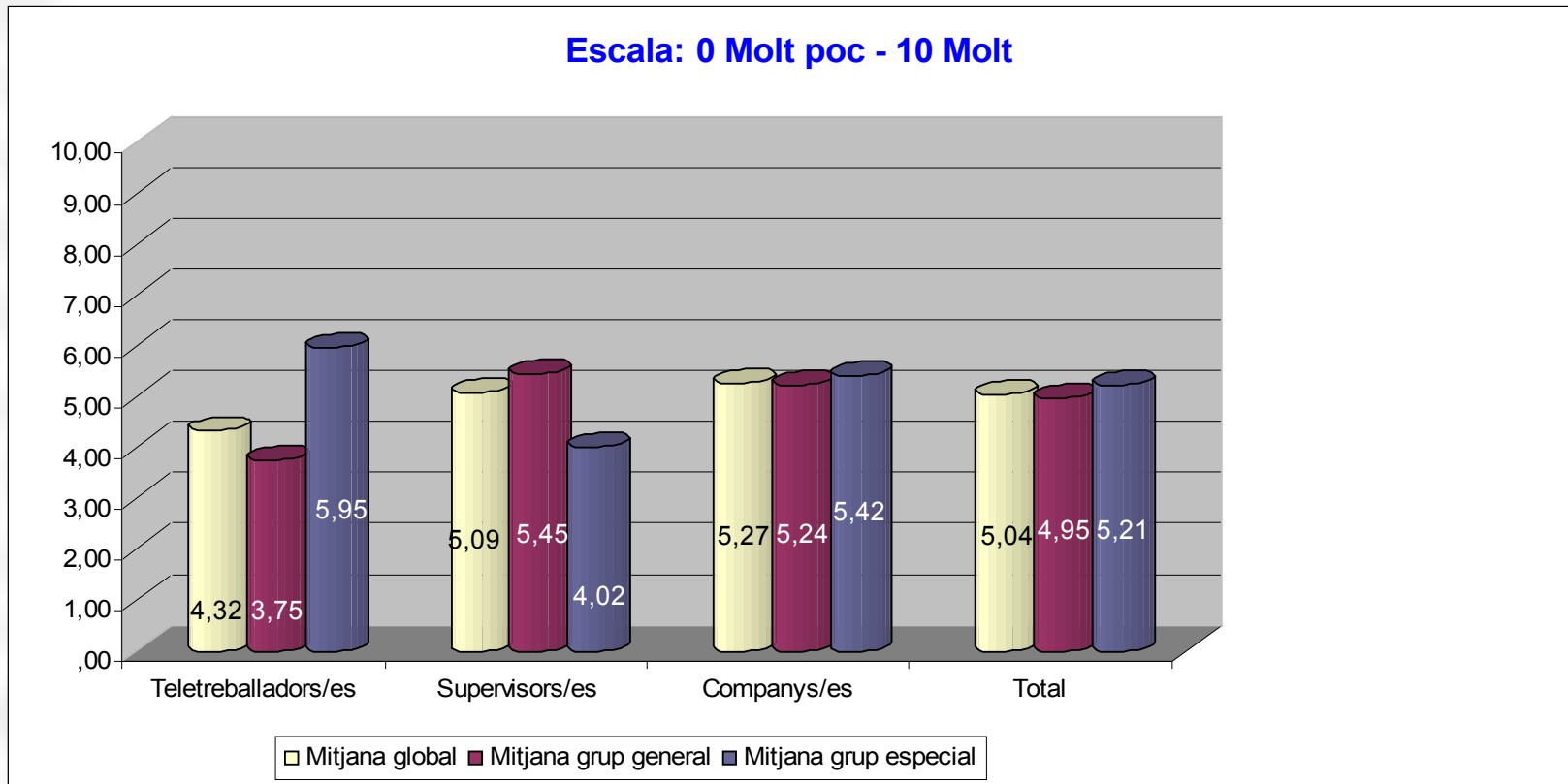
L'opinió general dels diferents agents que han participat en l'experiència és que la productivitat de la unitat s'ha mantingut igual. Entre els/les teletreballadors/es i els/les supervisors/es no hi ha diferència, mentre que l'opinió dels companys/es és una mica diferent reforçant la neutralitat davant l'augment de productivitat.

# **Pla Pilot per a la introducció del teletreball a la Generalitat de Catalunya**

---

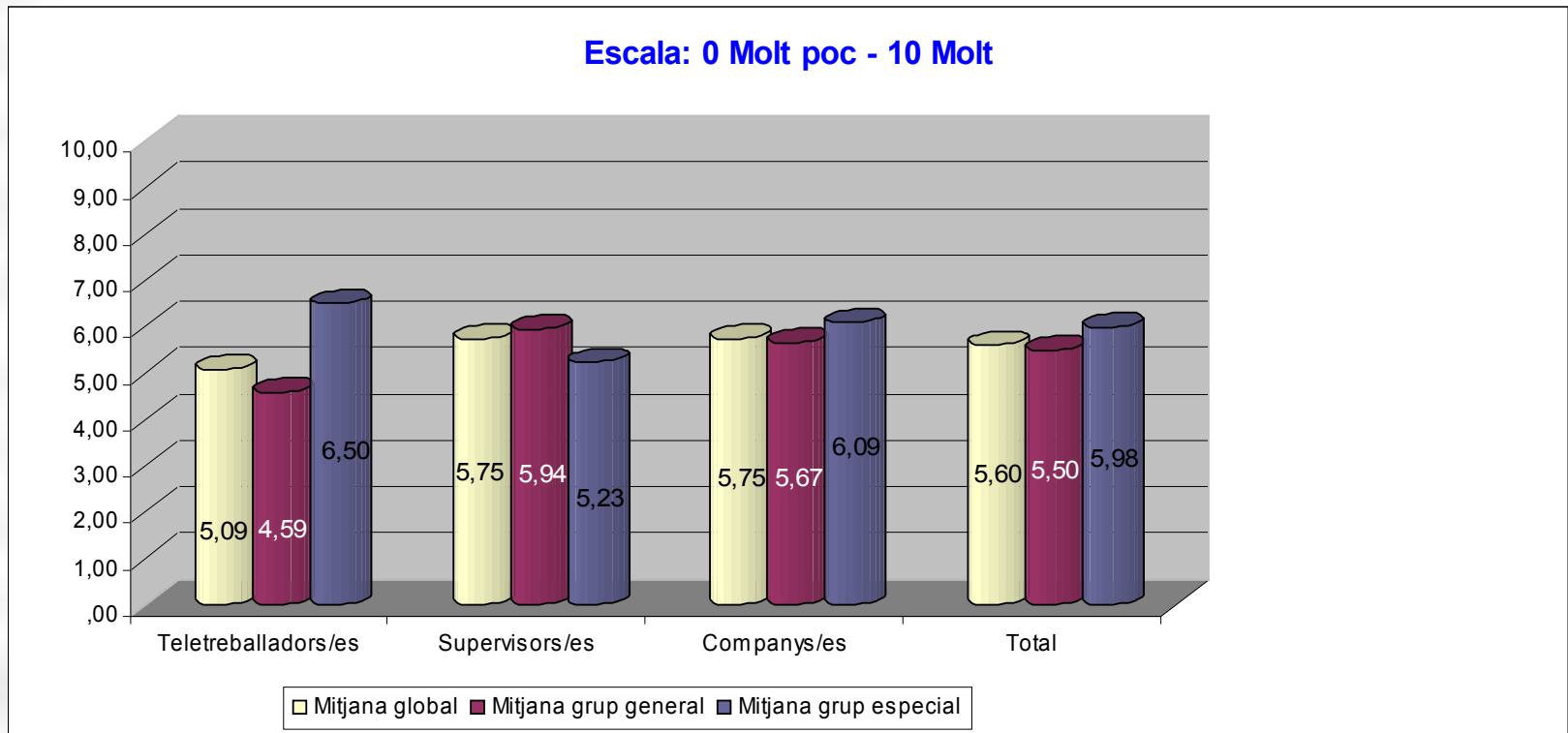
**PODEN TELETREBALLAR ELS/LES  
COMANDAMENTS?**

## La possibilitat de fer teletreball els càrrecs de comandament pot afectar negativament a la coordinació de la unitat ?



La possibilitat de teletreballar per part dels càrrecs de comandament presenta uns valors de les mitjanes molt proper al 5, per tant no sembla un aspecte que es consideri de manera negativa. La nota més alta la donen els teletreballadors/s del grup especial amb un 5,95.

## Les funcions de comandament porten implícit el requeriment de la presència física en el lloc de treball?



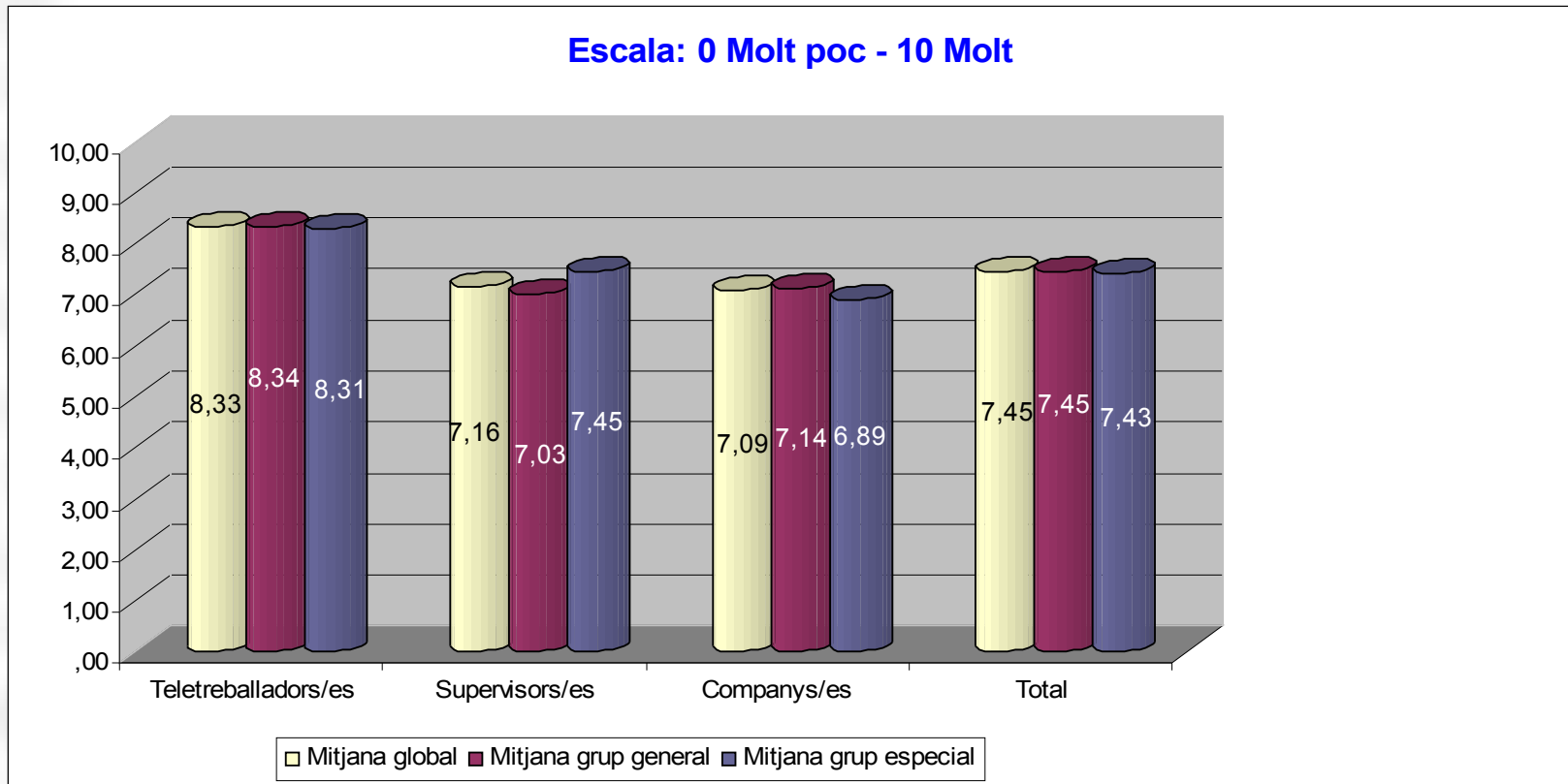
Els/les teletreballadors/es i els/les companys/es del grup especial són els que donen una puntuació més alta a aquesta afirmació amb valors superiors al 6. En general, els valors són una mica més alts que els anteriors conceptes però no excessivament.

# **Pla Pilot per a la introducció del teletreball a la Generalitat de Catalunya**

---

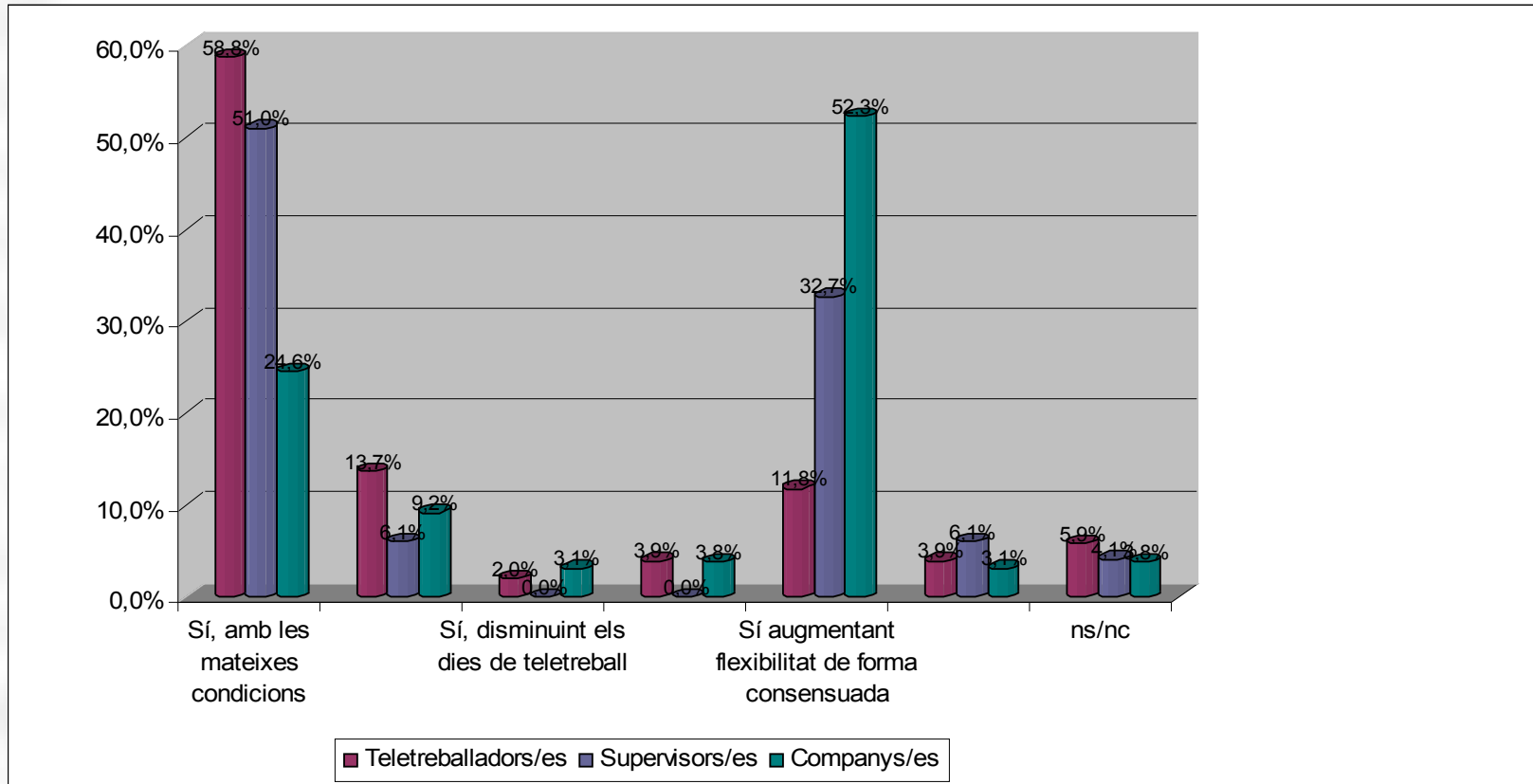
**SATISFACCIÓ AMB EL TELETREBALL**

# Valoració general de l'experiència de teletreball



Notes molt positives al voltant del 7,5. Les puntuacions dels/de les teletreballadors/es estan per sobre del 8. La puntuació més baixa la proporcionen els/les companys/es del grup especial amb un 6,89.

# Estaries disposat/da a continuar la teva vinculació laboral en règim de teletreball?



El 59% dels/de les teletreballadors/es estarien disposat a continuar teletreballant amb les mateixes condicions. Un 33% dels/de les supervisors/es proposen incrementar la flexibilitat de manera consensuada amb el/la teletreballadora, opinió que comparteixen també més de la meitat dels companys/es.

## **Conclusions generals de l'Avaluació...**



# Conclusions del I Pla pilot (1)

---

- **Principal motiu per adherir-se al Pla : “l’estalvi en diners i temps de desplaçament” seguit de “la comoditat per distribuir el temps com més m’interessa”**
  - El teletreball reforça els objectius dels Plans de Desplaçament d’Empresa impulsats des de la Generalitat i l’aposta per la flexibilitat en els temps de treball
- **En general, el personal teletreballador ha manifestat una millora de la seva salut durant aquest període**
  - Tot i així, es manifesta un interès en ampliar la formació en PRL

# Conclusions del I Pla pilot (2)

---

- **Els àmbits on s'han registrat incidències i on cal reforçar la formació són:**
  - Les TIC (tant per teletreballadors/ores com per supervisors/ores)
  - La mobilitat de fitxers i la protecció de dades (teletreballadors/ores)
  - El seguiment i l'avaluació (supervisors/ores)

# Conclusions del I Pla pilot (3)

---

- **El personal teletreballador ha incrementat la seva capacitat per organitzar-se**
- **El personal supervisor ha percebut més motivació i rendiment.**

*“La teletreballadora és mostra més participativa i col·laboracionista. La possibilitat de teletreballar ha implicat una major grau de concentració i això afavoreix resoldre temes que no requereixen interrupcions durant la jornada de teletreball” (supervisor)*

# Conclusions del I Pla pilot (4)

---

- **Les relacions personals teletreballador/a, supervisor/a, company/a s'han mantingut igual durant el teletreball**
  - No s'han percebut canvis en la integració del grup
- **L'ocupació d'un càrrec de comandament amb el fet de teletreballar no es valora negativament**

# Conclusions del I Pla pilot (5)

---

- **Necessitat d'incorporar la flexibilitat en la distribució de la jornada de teletreball**
- **La formació prèvia al projecte facilita l'organització i la supervisió**
- **Cal millorar el procés selectiu:**
  - Incorporació de la persona supervisora
  - Menys pes dels aspectes “personals”
  - Afinar els perfils professionals
- **Valoració general de notable de l'experiència de teletreball per part de tots els agents implicats.**

Generalitat  
Catalunya

## Un II Pla Pilot?



Generalitat de Catalunya

# Per què un II Pla Pilot?

---

- **Disposar de més informació per avançar cap a una regulació normativa del teletreball**
- **Millora dels aspectes avaluats en el primer pla pilot**
- **Voluntat d'implicació de tots els departaments.**



# Selecció: basada en perfils professionals

---

- **Llocs de treball amb tasques predefinides:**
  - Redactar normativa i altra documentació jurídica, administrativa o tècnica.
  - Elaborar estudis, informes, anàlisis i avaluacions de les matèries.
  - Investigació i recerca.
  - Dissenyar o elaborar models i procediments de gestió, processos, circuits.
  - Elaborar de guies, correcció d'informes, manuals, procediments.
  - Elaborar recursos didàctics/multimèdia.
  - **(fins a 18 opcions....)**



# Selecció: valoració pel cap de l'entorn de lloc de treball com a favorable

---

- **Nombre de persones amb les mateixes funcions dins de la unitat**
- **Aspectes de l'entorn a valorar:**
  - Aplicacions corporatives no disponibles
  - Necessitat d'ús de documentació o material que no pot ser desplaçat
  - Necessitat d'instal·lacions o equipaments molt especialitzats o costosos.
  - Autonomia del lloc de treball
  - Dimensions/incidències amb la resta del personal de la unitat
  - Necessitat de supervisió continuada



# Selecció: procés més clar

---



**Implicació del superior en la selecció**

**Menys pes de les condicions personals**

**Diversitat de perfils professionals i categories**

# Selecció: condicions a valorar

---

- **Coneixements TIC**
- **Conciliació de la vida laboral i personal**
- **Salut laboral, discapacitats**
- **Temps de desplaçament**
- **Estudis en curs**



# Les modalitats temporals i la formació

---

## Més modalitats temporals:

- **General: 1- 2 dies setmanals**
- **3-4 dies (per alguns perfils o programes)**

## Més formació:

- **Eines de seguiment pel personal supervisor**
- **LOPD i teletreball: disposició d'un manual de referència**
- **Formació bàsica en PRL i ús de pantalles PVD**

# Les condicions materials

---

- En el supòsit general (1- 2 dies setmanals): el personal teletreballador aportarà el maquinari, programari per aplicacions d'ofimàtica bàsica i l'accés a la xarxa Internet
- En el supòsit especial (3-4 dies): els departaments podran facilitar el maquinari i el programari que considerin adequats



# El seguiment i l'avaluació

---

- **Avaluació inicial de l'entorn laboral i de les condicions de treball per mesurar l'impacte del teletreball.**
- **Passació *on-line* dels qüestionaris**
- **L'adhesió al Pla implica la participació obligatòria en l'avaluació prèvia i final 360°.**



# Places i durada

---

- **50 places, entre tots els departaments**
- **6 mesos de durada fins a maig de 2010 (coincidència de finalització amb el I Pla)**
- **Inici: 30 de novembre**



# I després...?

---

- **Proposta tècnica per a la regulació del teletreball a la Generalitat**



# Per a més informació...

---

- **Subdirecció de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral (SFPMA)**
- **Web del Departament de Governació:**  
[http://www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques\\_socials/teletreball](http://www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques_socials/teletreball)
- **Portal EPOCA**
- **a/e: [dgfp.governacio-ap@gencat.cat](mailto:dgfp.governacio-ap@gencat.cat)**