



Trabajo y empresa

JULIO
2026

LOS NUEVOS RETOS LABORALES EN ESPAÑA

Realizado por

OPINA360

Elaborado para

SBEES
SOCIEDAD BARCELONESA
DE ESTUDIOS ECONÓMICOS
Y SOCIALES DEL FOMENT
DEL TREBALL

Patrocinado por

**Fundació
per la Indústria**
Gremi de Fabricants Sabadell 1559

INTRODUCCIÓN 3

1

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL 2019-2025 5

1. Aumento de la población activa y de la actividad	7
2. Crecimiento de la ocupación	11
3. Cambios en los tipos de contratos (temporalidad y parcialidad)	14
4. Reducción del desempleo	16

2

RETOS DEL TRABAJO 19

1. Estructura del mercado laboral	20
a) Incorporación de jóvenes	20
b) Retención del talento	23
c) Inmigración	25
d) El papel de trabajadores de más de 65 años	29
e) Autónomos	31
f) Falta de trabajadores en determinados sectores	33
g) Absentismo	37
h) Formación continua de los trabajadores	40
2. Condiciones de trabajo	45
a) Conciliación familiar	45
b) Teletrabajo y trabajo híbrido	48
c) Jornada de 37,5 horas	53
d) Salarios	56
3. Impacto económico del trabajo	60
a) Productividad	60
b) Sostenimiento del sistema de pensiones	63
4. Futuro del trabajo	65
a) Impacto de la IA	65

3

ENCUESTA: EL CONCEPTO DE TRABAJO Y SUS RETOS 70

1. El concepto de trabajo	71
2. La realización en el trabajo	73
3. Factor decisivo para elegir un trabajo	75
4. El valor social del trabajo	77
5. Teletrabajo y trabajo híbrido	87
6. Absentismo laboral	92
7. Conciliación de la vida laboral y familiar	94
8. Formación continua	97
9. Inteligencia artificial	99



Cambios en la concepción del trabajo y su relación con la empresa

El trabajo nunca ha sido una categoría estática, pues históricamente es una actividad que ha ido cambiando con el desarrollo económico de las sociedades. Sin embargo, la concepción del trabajo y su relación con la empresa vienen experimentando una acelerada y profunda transformación a lo largo de las primeras décadas del siglo XXI.

Los cambios demográficos, los avances tecnológicos, las modificaciones legislativas y nuevas preferencias sociales son algunos de los múltiples factores interconectados que explican que el trabajo se configure hoy como una realidad muy dinámica. Este contexto obliga a replantear tanto la organización del trabajo como las expectativas de trabajadores y empleadores, así como el papel de las empresas en la sociedad contemporánea.

Las transformaciones de la estructura demográfica del mercado laboral son uno de los principales retos, de presente y de futuro, que tienen que afrontar hoy las empresas. Las tendencias de población ya fueron objeto de análisis en nuestro informe *Demografía y empresa*, encargado por la SBEES y publicado en

diciembre de 2025. No obstante, en este estudio profundizaremos en la cuestión para poner el foco en varios problemas.

En primer lugar, en España –como en muchos países desarrollados–, la incorporación de jóvenes al mercado laboral se ha reducido como consecuencia de la caída de la natalidad. Este fenómeno genera un desequilibrio que pone en tensión la sostenibilidad de los sistemas productivos y de la protección social.

Paralelamente, la creciente presencia de trabajadores inmigrantes aporta nuevos perfiles profesionales, pero también necesidades de integración que pueden hacer más compleja la gestión empresarial. A ello se suma el aumento de la esperanza de vida, que no solo prolonga la vida activa de las personas, sino que también cuestiona los límites tradicionales de la edad laboral. Hoy resulta cada vez más frecuente que individuos mayores de 65 años mantengan capacidades productivas relevantes, lo que plantea la necesidad de adaptar los trabajos a trayectorias profesionales más largas y diversas que demandan entornos laborales más flexibles e inclusivos.

Los avances tecnológicos constituyen otro factor decisivo en la transformación del trabajo. Por un lado, las nuevas herramientas exigen perfiles con formación actualizada, y eso afecta tanto a quienes se incorporan al mercado laboral como a quienes ya tienen una cierta trayectoria. Por otro lado, la digitalización de una economía cada vez más terciaria ha permitido la expansión del teletrabajo y de los modelos híbridos. Estas nuevas formas de organización laboral ofrecen mayor autonomía a los trabajadores, pero también plantean desafíos significativos, como la gestión del tiempo, la desconexión digital, la cohesión de los equipos y la redefinición de los espacios laborales.

Uno de los principales beneficios del teletrabajo es que facilita la conciliación entre la vida laboral y personal, un aspecto que han ganado protagonismo en las políticas públicas y en la organización interna de las empresas. La introducción de permisos parentales más amplios, la flexibilización de horarios y otras medidas orientadas al bienestar reflejan un cambio en la concepción del trabajo, que ya no se entiende únicamente como una fuente de ingresos, sino también como un ámbito que debe integrarse de forma equilibrada con otras dimensiones de la vida. De hecho, es un valor fundamental a la hora de captar y retener el talento.

El equilibrio entre vida personal y profesional representa, precisamente, uno de los valores que mejor refleja los cambios culturales que están redefiniendo las

prioridades de las personas en relación con el trabajo. Las nuevas generaciones también tienden a valorar aspectos como la flexibilidad, el propósito y el desarrollo personal por encima de la estabilidad o la remuneración exclusivamente económica. Este cambio de paradigma implica que las empresas ya no compiten únicamente en términos salariales, sino también en su capacidad para ofrecer entornos de trabajo significativos, inclusivos y sostenibles. La cultura organizativa adquiere así una relevancia creciente en la atracción y retención del talento.

Buena parte de las transformaciones mencionadas tienen una relación, más o menos directa, con otro cambio social de fondo: las preferencias sobre la distribución del tiempo diario. La sociedad, en especial desde el confinamiento por la crisis sanitaria de la covid-19, concede ahora más valor a su tiempo disponible y modifica el reparto entre trabajo, familia-ocio y descanso. Eso explica la relevancia que tienen en la actualidad las condiciones sobre flexibilidad, conciliación o desconexión.

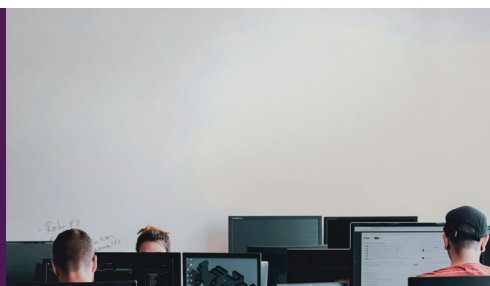
En conjunto, estos factores configuran un escenario complejo y en constante evolución, en el que el trabajo y la empresa deben ser analizados desde una perspectiva integral. Comprender estas transformaciones resulta esencial para anticipar los desafíos y oportunidades que definirán el futuro del empleo, así como para diseñar políticas y estrategias que respondan a las necesidades de una sociedad en cambio permanente.

1

EVOLUCIÓN RECIENTE DEL MERCADO LABORAL

1

EVOLUCIÓN RECIENTE DEL MERCADO LABORAL



Antes de abordar los retos actuales del trabajo, conviene enmarcar este estudio en un análisis de las tendencias recientes del mercado laboral en España. Más allá de la coyuntura, los movimientos de fondo son fenómenos importantes tanto para entender la relación que existe en la actualidad entre trabajo y empresa, como para plantear los retos que el sector empresarial ha de afrontar a corto, medio y largo plazo para dotarse de la fuerza laboral necesaria.

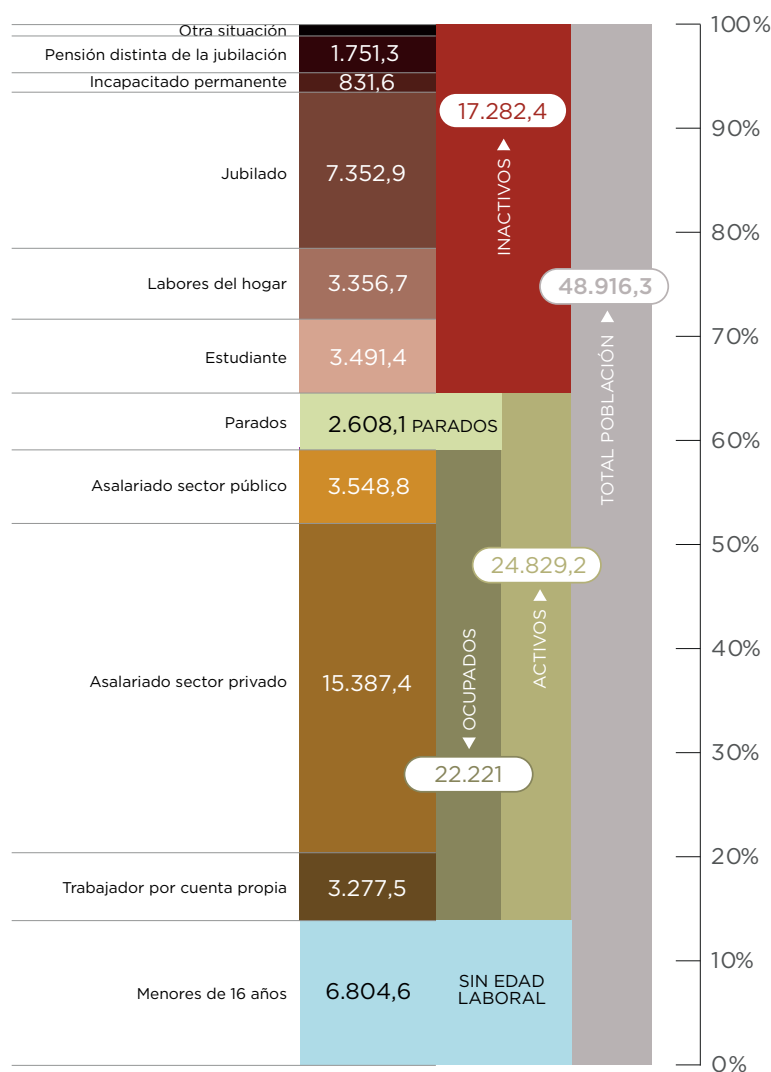
El punto de partida lo refleja el último dato anual de la Encuesta de Población Activa del INE, referido a 2025. La población total supera ligeramente los 48,9 millones de habitantes, de los que 24,8 millones (50,8%) son personas activas. Los 24,1 millones restantes (49,2%) están fuera del mercado laboral, sea por no tener edad (6,8 menores de 16 años), sea por encontrarse en alguna situación de inactividad.

Gráfico 1

Población según su relación con la actividad económica

Media anual 2025

(En miles de personas)



Fuente:

Encuesta de Población Activa

En cuanto a las tendencias más relevantes del mercado laboral en los últimos años, cabe agruparlas en cuatro bloques: población activa, ocupación, tipos de contratos y desempleo.

1.1 Aumento de la población activa y transformaciones de fondo

España ha experimentado en los últimos años un intenso proceso de incremento de la población activa. Comienza en 2019 y, pese a los efectos de la pandemia, ha sumado una media de casi 290.000 activos más cada año, hasta alcanzar en 2025 un récord de 24.829.300 personas, que previsiblemente se superará en 2026. Gracias a ello, el país ha conseguido superar el techo de cerca de 23,5 millones de activos alcanzado en 2012, en plena Gran Crisis.

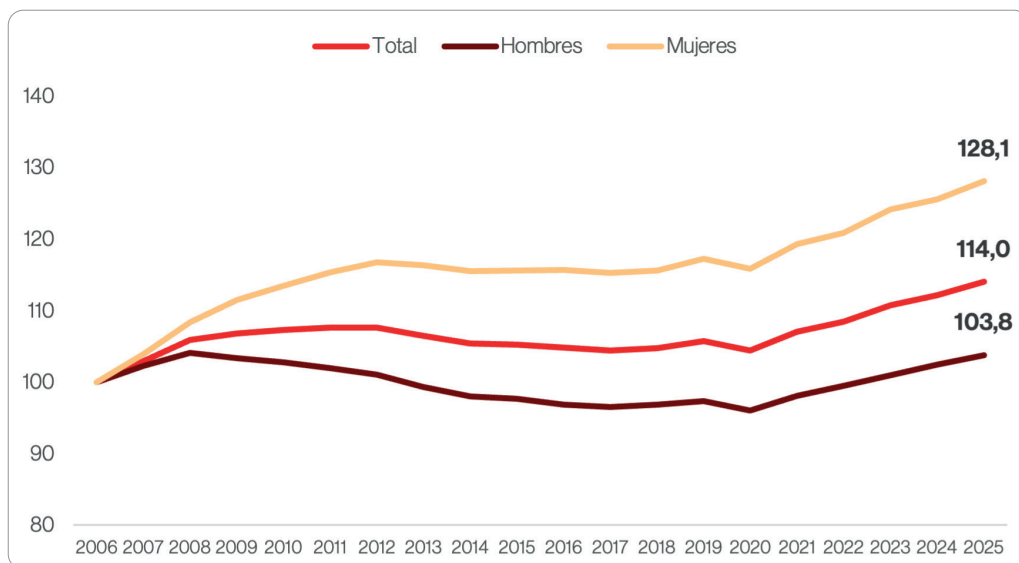
Un aspecto muy destacable de este proceso de ampliación de la base laboral es que se ha producido de forma más intensa entre las

mujeres. Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) indican que entre 2019 y 2025 la población activa femenina se elevó un 9,2%, frente al 6,6% de los hombres. En cifras absolutas, el país ha sumado 1.802.000 personas a la actividad, de las que 993.300 son mujeres y 808.800 hombres. La tendencia es más clara si se analizan la serie completa de la Encuesta de Población Activa (EPA), pues se observa que desde 2006 la afiliación masculina acumula un crecimiento del 3,8%, mientras que la femenina se ha elevado un 28,1%, a pesar del estancamiento registrado entre 2012 y 2018.

Gráfico 2
Evolución de la población activa por sexos 2006-2025

Índice base 2006=100

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.



Desde el punto de vista territorial, el aumento general de la población activa no se ha producido de manera homogénea, puesto que ha estado influido por los diferentes fenómenos demográficos que se vienen produciendo en el país. En este periodo, las regiones con mayor dinamismo poblacional –como la Comunidad Valenciana (12,7%), Madrid (11,2%), Cataluña (10,5%) y Murcia (10,1%)– han visto crecer sus activos muy por encima de la media (7,8%), mientras que las comunidades con menor impulso –Extremadura (0,9%), Castilla y León (2,2%), Galicia (2,9%) o Aragón (4,3%)– han registrado avances mucho más modestos.

El incremento del número de personas activas en España, sin embargo, no se ha visto acompañado de una mejora significativa en la tasa de actividad total del país, precisamente porque ha estado vinculada a la evolución demográfica global. En 2025, la tasa se situó en el 59% de la población mayor de 16 años, apenas tres décimas más que en 2019. Idéntico crecimiento se registra en comparación con 2006, pues el nivel de actividad general ha cambiado poco a lo largo de las dos últimas décadas.

Tampoco ha habido grandes cambios en los niveles de actividad en el territorio, a pesar del tiempo transcurrido. Hace 20 años, la diferencia entre la comunidad con mayor tasa de actividad (Baleares, 64,5%) y la más baja (Asturias, 50%) era de 14,5 puntos, mientras

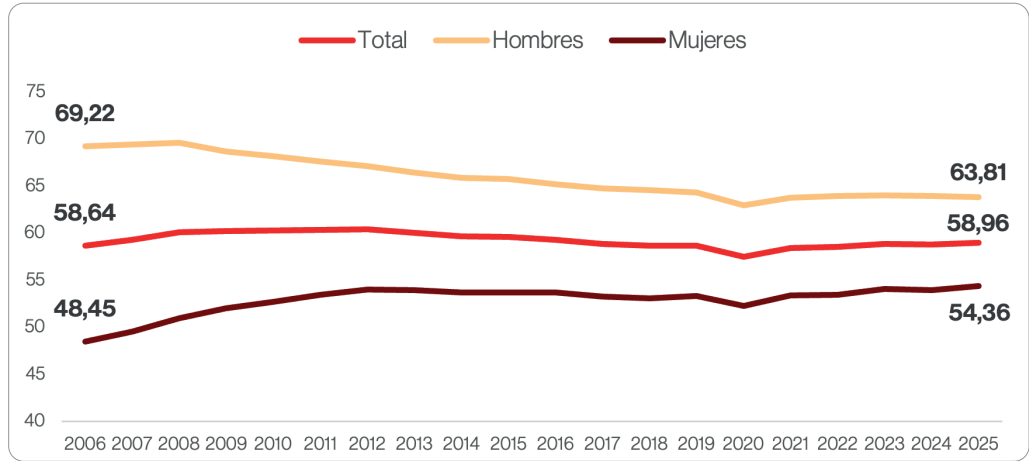
que en 2025 seguía siendo de 11,4 puntos (también entre las mismas regiones).

La razón de esta escasa mejora está, fundamentalmente, en el incremento del número de habitantes impulsado por la inmigración y el progresivo envejecimiento de la población, que eleva el peso de las personas de más edad. De hecho, si se analiza el segmento de 16 a 64 años para descontar el efecto de los jubilados, la tasa de actividad de este grupo ha mejorado 1,3 puntos desde 2019, hasta el 76,2%, y 4,1 puntos desde 2006. Lo mismo ocurre con la brecha territorial, que en dos décadas se ha reducido de 11,6 a 6,9 puntos, con Madrid en cabeza (79,6%) y Andalucía a la cola (72,8%). Aunque las tasas globales de actividad se hayan movido poco tanto a medio como a largo plazo, de fondo se ha producido varios cambios muy relevantes que conviene destacar por su impacto en el perfil de la población activa.

El primero de ellos es que se ha recortado de forma notable la brecha de actividad general entre hombres y mujeres. Desde 2019, la tasa masculina ha bajado medio punto, al 63,8%, mientras que la femenina ha subido 1,1 puntos, hasta el 54,4%. Este fenómeno de convergencia no es exclusivo de este periodo, sino que forma parte de un proceso que ha avanzado progresivamente en los últimos 20 años. Si en 2006 la brecha era de 20,8 puntos (69,2% frente a 48,5%), en 2025 se ha reducido a 9,5, que es la menor de la serie.

Gráfico 3

Tasa de actividad por sexos 2006-2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

Esta convergencia tiene su explicación en el diferente ritmo de crecimiento de los activos con respecto a la población total: las mujeres se han incorporado al mercado laboral de forma mucho más intensa que el aumento de población, mientras que entre los hombres crecen más los residentes en edad laboral que el número de activos.

Este fenómeno también se observa en el tramo de 16 a 64 años: la tasa de actividad masculina se ha reducido 2,5 puntos, hasta el 80% en 2025, mientras que la femenina ha subido 10,8 puntos, hasta el 72,4%.

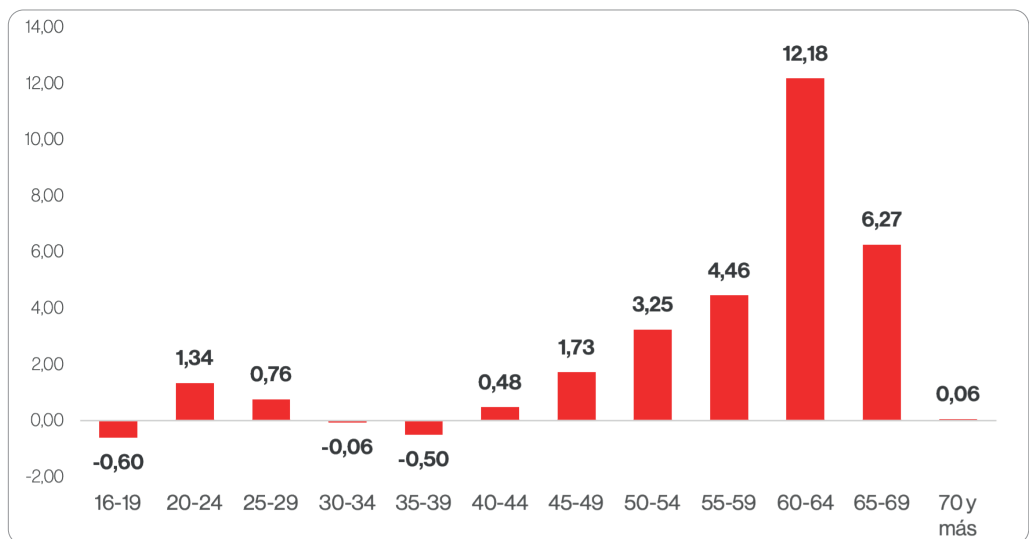
El segundo cambio importante de fondo en la población activa es el perfil de edad. De los 1,8 millones de activos que entre 2019 y 2025 se han sumado al mercado laboral, 1,3 millones tienen 55 o más años. En contraste, hay

710.000 activos menos en el tramo de 34 a 44 años. La transformación del mercado es aún mayor en comparación con 2006: desde entonces los activos menores de 40 años se han reducido en 2,8 millones y los mayores de esa edad han aumentado en casi 5,9 millones.

Esta reestructuración de edad de los activos —consecuencia del propio envejecimiento de la población en España y de la reforma laboral que retrasa la jubilación a los 67 años— se refleja también en la variación de las tasas de actividad general. Desde 2019, el porcentaje de activos ha bajado en varios de los tramos más jóvenes (-0,6 puntos de 16 a 19 años, -0,06 de 30 a 34 y -0,5 de 35 a 39), mientras que entre los mayores de 50 ha crecido con fuerza: 12,2 puntos más en la franja de 60 a 64 años y 6,3 puntos en la de 65 a 69.

Gráfico 4

Variación de la tasa de actividad por edad 2019-2025



Fuente: Encuesta de Población Activa

En tercer lugar, hay un cambio de fondo que tiene que ver con el lugar de origen de los activos, porque el intenso proceso de inmigración de los últimos años también está modificando el perfil de quienes participan en el mercado laboral. Prácticamente la totalidad del incremento de la población activa acumulado desde 2019 corresponde a personas que han nacido en el extranjero: el país ha sumado 1.795.300 activos más procedentes de otros países –con los que llega a un total de 6.094.600–, frente a tan solo 6.900 nacidos en España.

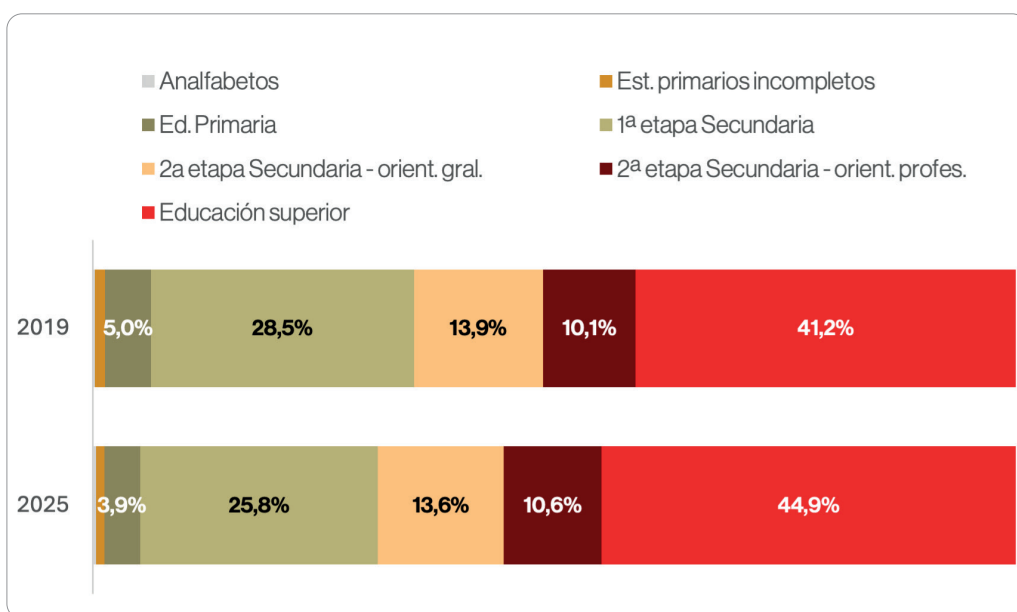
Además, la población de origen extranjero tiene una tasa de actividad sensiblemente mayor que el conjunto de la población española: 71,4% frente a 55,8%, respectivamente, en 2025. De este modo, los inmigrantes contribuyen a elevar el nivel general de actividad de los residentes hasta el 59%. Con respecto a 2019, el porcentaje de activos ha bajado tanto entre los españoles de origen (-0,4 puntos) como entre los originarios de otros países (-0,8 puntos). No obstante, y aunque pueda resultar paradójico, la tasa total ha subido tres décimas en este periodo debido a que los activos llegados del extranjero han incrementado su peso sobre el total de la población activa, de modo que su nivel de actividad ha tirado al alza de la media.

Por último, la cuarta transformación en el perfil de los activos es la del nivel de educativo. Desde 2019, el mercado laboral español ha ganado 1.659.100 activos con estudios superiores y otros 484.600 que han alcanzado la segunda etapa de la educación secundaria. En cambio, ha experimentado una reducción total de 341.600 personas en los demás niveles formativos. Gracias a ello, quienes tienen estudios superiores representan ya el 44,9% de la población activa, con una subida de 3,7 puntos desde 2019.

Quienes cuentan con la segunda etapa de la secundaria han aumentado ligeramente, dos décimas, hasta el 24,2%. Mientras tanto, los demás niveles educativos han perdido peso en el conjunto de los activos.

En cuanto a la actividad por nivel de estudios, aquí también se observa un comportamiento contraintuitivo, pues la tasa de activos ha descendido en casi todas las franjas, a excepción de las dos más bajas. La de las personas con estudios superiores se ha reducido 1,4 puntos, hasta el 78,3%, que es la cifra más alta. Pese a este descenso, los activos con mayor nivel formativo han ganado peso sobre el total y por eso contribuyen a elevar la media de actividad.

Gráfico 5
Estructura de la población activa por nivel educativo 2019-2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

1.2. Crecimiento de la ocupación

Si el proceso de expansión de la población activa desde 2019 ha sido intenso, más fuerza ha tenido aún el incremento de la ocupación acumulado hasta 2025. En concreto, el número medio de ocupados, según la EPA, alcanzó un total de 22.221.100 personas, con un aumento de 2.441.800 trabajadores con respecto a 2019, un 12,3% más. Esto supone que el empleo ha sido capaz de absorber toda la subida de los activos y crear casi 640.000 puestos de trabajo adicionales. Este impulso ha permitido elevar 2,4 puntos la tasa de empleo, que se situó en el 52,8% en 2025, aunque todavía no ha recuperado el nivel previo a la Gran Crisis.

Desde una óptica territorial, las regiones con mayores avances de la ocupación en estos últimos seis años son la Comunidad Valenciana (16%), Madrid (14,5%), Andalucía (14,3%), Cataluña (13,8%) y Murcia (13,4%), todas ellas coincidentes con zonas demográficamente más dinámicas. En cambio, Castilla y León (5,8%), Aragón (6,6%), País Vasco (6,8%) y

Galicia (6,9%) han registrado aumentos de menor intensidad. En todo caso, la distancia entre las comunidades con mayor y menor tasa de empleo se ha reducido en este periodo de 13,3 a 11,3 puntos, ahora con Madrid en el primer puesto (58,4%) y Extremadura en el último (47,1%).

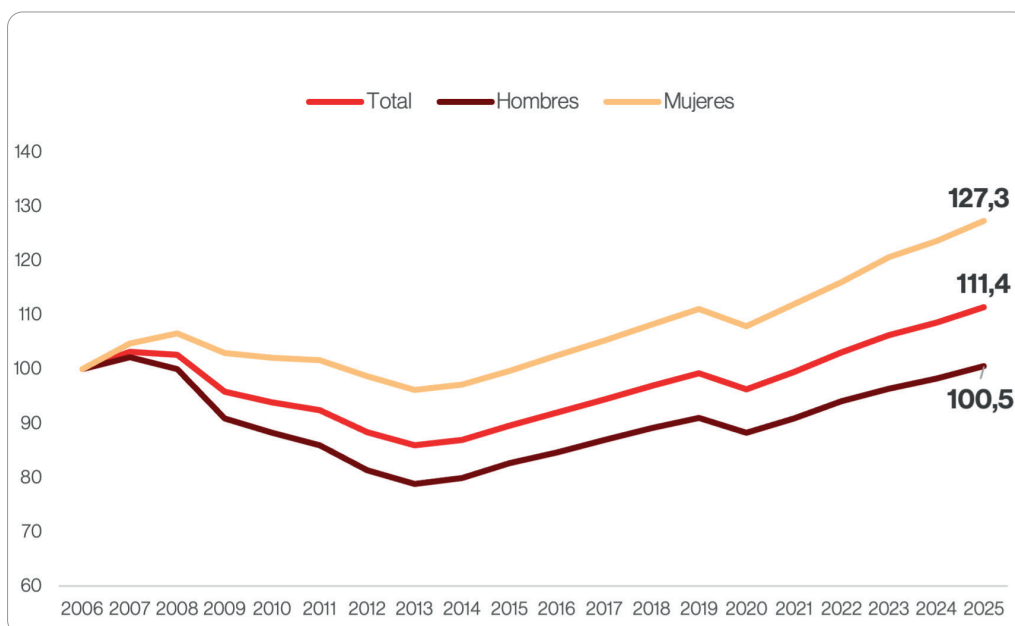
Los cambios de fondo de la población activa ya señalados tienen también su reflejo en la ocupación. Por ejemplo, el impulso del empleo femenino. El 53,9% del aumento de la ocupación entre 2019 y 2025 fue para las mujeres: 1.316.900 frente a 1.124.900 hombres. El salto es mucho más llamativo si se compara el último año con 2006, pues de los 2.282.000 empleos añadidos en ese periodo, 2.220.000 los ocuparon las mujeres (27,3% más) y solo 62.000 fueron para los hombres (0,5% más). España está en máximo histórico de empleo desde 2023, pero ese hito se ha debido a las mujeres, porque la ocupación masculina todavía no ha superado su récord de 2007.

Gráfico 6

Evolución de la ocupación por sexos

2006-2025

Índice base 2006=100



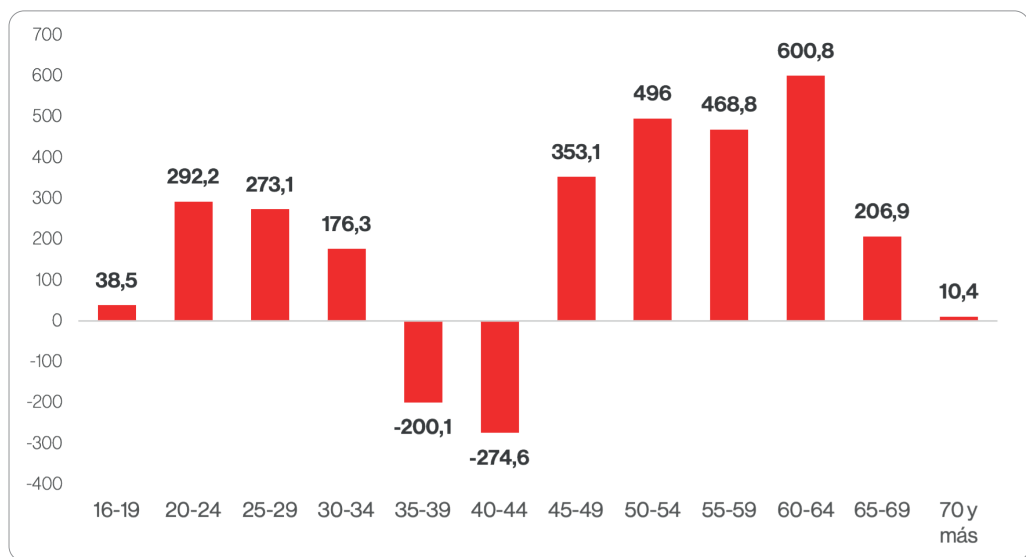
Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

La fortaleza del empleo femenino ha elevado 3,1 puntos su tasa de empleo desde 2019, casi el doble que entre los hombres (1,6 puntos). Como consecuencia, se ha seguido reduciendo la brecha de empleo por sexos, que ahora es de diez puntos: 57,9% en hombres y 47,9% en mujeres.

Desde el punto de vista de la edad, el perfil de los ocupados también ha notado el envejecimiento general de la población. Desde 2019, el número de personas trabajadoras con 45 o más años ha aumentado en

2.136.000, mientras que las menores de 45 solo lo han hecho en 305.700. En este último segmento se da la circunstancia de que ha subido la ocupación de los menores de 35 (780.400 más), pero se ha reducido la de aquellos del tramo 35-44 (474.700 menos). Es decir, la pirámide poblacional de los ocupados se ha estrechado por el centro. En la parte superior, el mayor incremento porcentual lo registra el tramo de 65-69 años (131,9%, con 206.900 ocupados más), seguido por el de 60-64 (51,2% y 600.800 trabajadores más).

Gráfico 7
Variación de la ocupación por edad 2019-2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

La evolución de los ocupados es asimismo reflejo de los cambios en el perfil de origen. Se observa que el 72% del empleo añadido desde 2019 corresponde a personas nacidas en el extranjero. En concreto, se han sumado 1.757.700 trabajadores originarios de otros países, frente a 684.100 nacidos en España. Los del exterior se sitúan así en 5.244.200, mientras que los nacionales están cerca de los 17 millones. Poniendo estas cifras en relación con la población total, se obtiene que la tasa de empleo de los procedentes del extranjero ha subido 2,9 puntos, hasta el 61,5%, mientras que la de los autóctonos ha avanzado 1,7 puntos, al 50,6%.

Más allá de las transformaciones del empleo relacionadas con factores demográficos, resulta imprescindible reseñar como se

ha distribuido todo el incremento del empleo entre las diferentes situaciones profesionales. Lo que más ha crecido desde 2019 es el empleo asalariado, con un 13,6% más (2.265.700), mientras que el trabajo por cuenta propia solo ha subido un 5,7% (176.500). Esto supone que el 92,8% de la ocupación creada en los últimos seis años se concentró en los asalariados.

Dentro de estos últimos, la mayor contribución al empleo corresponde al sector privado, que ha elevado su ocupación un 14,4% (1.939.400 más), frente al 10,1% de los empleados del sector público (326.300 más). El resultado de estos diferentes ritmos de crecimiento es que el empleo privado ha elevado su peso hasta el 69,2% (1,2 puntos más que en 2019), en contraste con el público, que ha bajado al

16% (tres décimas menos), y con el autoempleo, que se sitúa ahora en el 14,7% (un punto menos).

Sin embargo, el análisis sobre la evolución de la ocupación no puede cerrarse sin mencionar un fenómeno relevante por su intensificación en los últimos años: el absentismo laboral. Tomando como referencia los datos de la EPA, se observa que el número de ocupados que se han ausentado del trabajo por enfermedad (en la semana de referencia de la encuesta) ha pasado de los 535.000 que hubo de media en 2019 a un total de

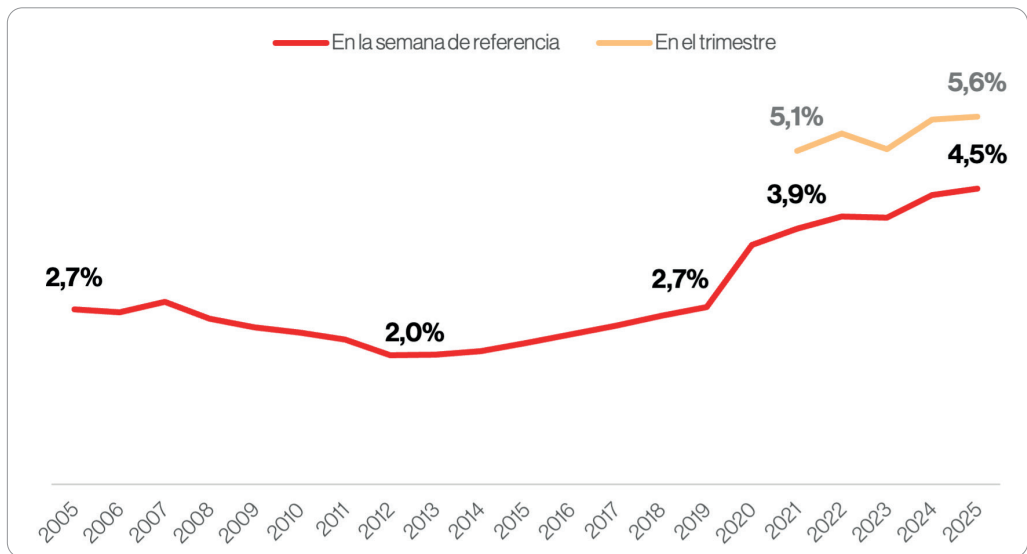
1.005.000 en 2025, lo que representa un incremento del 87,8%. En porcentaje sobre el total de ocupados, el salto ha sido del 2,7% al 4,5%. Esto supone que una de cada 22 personas, a pesar de figurar como ocupadas, no asistieron a su trabajo por enfermedad.

Desde 2021, la EPA también ofrece otro dato de ausencias por esta misma razón, pero no referidas solo a la semana de referencia, sino a cualquier momento del trimestre. Esta nueva variable eleva el absentismo por enfermedad hasta 1.248.900 personas, un 5,6% del total de los ocupados.

Gráfico 8

Porcentaje de ocupados ausentes por enfermedad

Media anual



Fuente: Encuesta de Población Activa.



1.3. Cambios en los tipos de contratos (temporalidad y parcialidad)

Otra importante reconfiguración del empleo en los últimos años tiene que ver con la duración de los contratos. En 2019, España era el país de la Unión Europea con mayor tasa de temporalidad entre los asalariados, con un 26,4% (tramo 15-64 años), más de once puntos por encima de la media europea (15,1%). Con la reforma laboral aprobada en 2021, que limitó la aplicación de contratos temporales, la tasa comenzó a reducirse hasta situarse en 2025 en el 15,1%, a solo 2,4 puntos sobre la media, según Eurostat.

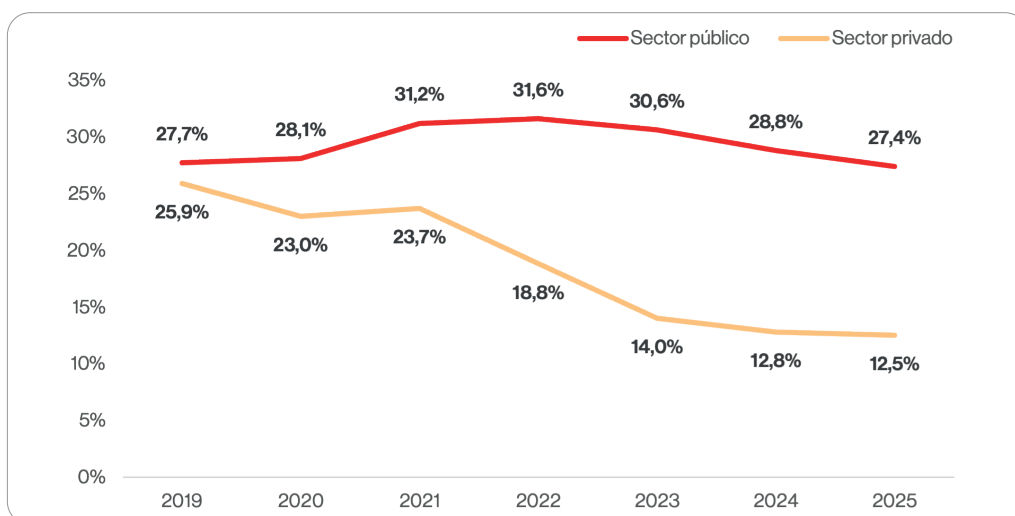
En cifras absolutas, en el periodo 2019-2025, el mercado laboral español ganó 3.744.500 asalariados con contrato indefinido, un 30,5% más. La gran mayoría de ellos son empleados permanentes y solo 303.200 son fijos discontinuos, aunque estos últimos registraron una subida del 81,3%. En cambio, el país perdió 1.478.800 asalariados con contrato temporal, un 33,8% menos, sobre todo por la reducción de los empleos por obra y servicio.

Hay que destacar que en esta evolución de los últimos años, hombres y mujeres han visto crecer en proporción casi idéntica el número

de asalariados indefinidos (30,6% y 30,4%, respectivamente). Sin embargo, se ha producido una diferencia notable en el ámbito de los empleados temporales, porque entre los hombres la bajada ha sido mayor que entre las mujeres, tanto en volumen como en porcentaje: -41,9% (925.000) frente a -25,5% (553.900). Estos datos explican que la tasa de temporalidad masculina (13,2%) se haya recortado 2,6 puntos más que la femenina (17,6%) entre 2019 y 2025.

Otro aspecto relevante en la reducción de la temporalidad es el comportamiento distinto que han registrado el sector privado y el público en este periodo. El número de contratados temporales en el sector privado se redujo en 1.560.000 personas (-44,8%), mientras que en el público subió en 81.200 (9,1% más). Esto se traduce en que la temporalidad del sector privado se recortó 13,4 puntos, hasta el 12,5% de los asalariados, mientras que en el público apenas lo hizo tres décimas, al 27,4%. Estas cifras ponen en evidencia que las empresas se han adaptado al nuevo marco normativo, pero no las administraciones públicas y sus sociedades.

Gráfico 9
Tasa de temporalidad por sector económico 2019-2025



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

Por otra parte, el avance de la ocupación en los últimos años se ha concentrado en los empleos a jornada completa, que han crecido desde 2019 un 13,6% (2.299.100 ocupados más), mientras que los trabajadores a tiempo parcial han subido solo un 4,9% (142.700 más). Esta evolución ha permitido rebajar la tasa de temporalidad un punto, hasta el 13,7%.

Profundizando en el análisis, se observa que esta disminución de la parcialidad se ha localizado en el empleo femenino, pues la tasa en este sector se ha reducido 2,3 puntos, mientras que la masculina se ha mantenido prácticamente sin cambios desde 2019. No obstante, el nivel de parcialidad entre las mujeres sigue siendo muy superior: 21,4% del empleo total, frente al 6,9% entre los hombres.



1.4. Reducción del desempleo

Como se deduce de los apartados anteriores, la creación de empleo en España desde 2019 se ha sustentado más en la ampliación de la población activa que en la bajada del desempleo. Aunque la ocupación ha aumentado en estos años en más de 2,4 millones de trabajadores, el número de parados solo se ha reducido en 639.700 personas, pues todo lo demás se ha cubierto con nuevas incorporaciones. Aun así, es una caída del 19,7%, que deja el total en 2.608.100 desempleados de media en 2025.

Este alto volumen es la razón por la que la tasa de paro (desempleo sobre población activa) sigue en los puestos más altos de la UE, con un 10,5%, si bien ha bajado 3,6 puntos desde 2019.

Las diferencias territoriales en este periodo son notables: Asturias (-34,4%), Canarias (-31,4%) y Extremadura (-30,9%) han registrado descensos del paro mucho mayores que regiones como Murcia (-9,3%) o la Comunidad Valenciana (-7,6%). Incluso Navarra presenta una subida del 1,5%. El aspecto positivo es que estas evoluciones han hecho posible acortar la brecha de tasa de paro que existe entre las comunidades: de los 13,3 puntos que había en 2019 entre Andalucía (21,2%) y Navarra (8,2%) se ha pasado a los 7,9 puntos que separan ahora a Andalucía (15,2%) y País Vasco (7,3%).

A diferencia de lo ocurrido con la actividad y

la ocupación, la disminución del paro ha estado más equilibrada por sexos. Entre 2019 y 2025, el número de mujeres desempleadas bajó en 323.600 personas, frente a 316.100 hombres, aunque el descenso femenino fue menos intenso que el masculino (-18,8% y -20,7%, respectivamente).

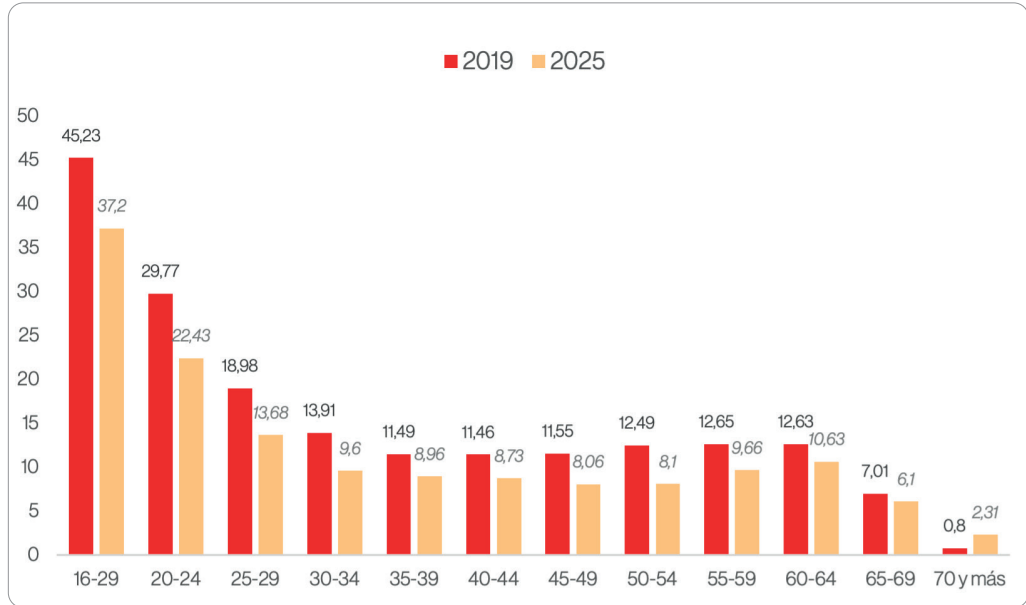
No obstante, la tasa de paro femenina se redujo en este periodo en 4,1 puntos, nueve décimas más que la masculina (-3,2%), gracias a la mayor expansión de la población activa en las mujeres. De esta forma, se acorta la distancia entre ambos grupos, que sigue siendo desfavorable para las mujeres: 11,9%, frente a 9,3% en hombres.

Por edades, las bajadas más intensas del paro entre 2019 y 2025 se han concentrado en los tramos de 25 a 54 años, que han superado el 20%. En cambio, entre los más jóvenes el descenso ha sido inferior al 10%, mientras que en los mayores de 60 años se ha producido un incremento del 29,8%. Sin embargo, la evolución de la tasa de paro muestra una tendencia algo diferente, condicionada por los cambios en el volumen de población activa. De hecho, los mayores descensos se producen precisamente en los tramos más jóvenes, que son los que tienen las tasas más altas: de 16 a 19 años retrocedió ocho puntos, al 37,2%, y de 20 a 24 bajó 7,3 puntos, hasta el 22,4%. Por contrario, los tramos de 35-44 y a partir de 55 años registraron disminuciones de menos de tres puntos.

Gráfico 10

Tasa de paro por tramo de edad

2019-2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

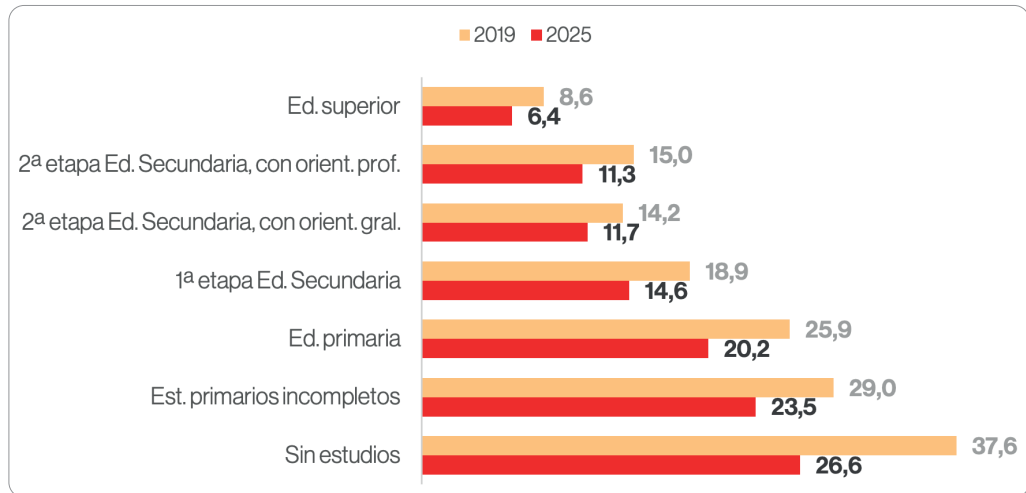
Desde el punto de vista del nivel educativo, la disminución de la tasa de paro ha sido inversamente proporcional a la formación alcanzada, de tal manera que los perfiles donde más ha bajado el paro han sido, precisamente, aquellos con menos formación: 11 puntos en el caso de personas sin estudios y 5,5 puntos entre los que no han ter-

minado los estudios primarios, aunque ambos grupos apenas representan en conjunto el 3% del total de los parados del país. En el otro extremo está el colectivo más numeroso, el de quienes tienen estudios superiores (universitarios o formación profesional de grado superior), donde la tasa de paro ha descendido 2,3 puntos.

Gráfico 11

Tasa de paro por nivel educativo

2019-2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

Por último, analizando el perfil de los parados según el tiempo de búsqueda de empleo, se observa que la bajada del desempleo se ha concentrado en los extremos. El grupo con mayor reducción es el de quienes llevan sin trabajo dos años o más, con 400.600 parados menos (-40,4%). Esto supone que los parados de larga duración se han beneficiado de casi dos tercios (62,6%) del descenso producido entre 2019 y 2020. Le sigue el colectivo de perso-

nas que ya han encontrado un empleo al que aún no se han incorporado, con un recorte de 132.300 desempleados (-39,8%). En los demás segmentos, la disminución es menos intensa o, incluso, registra un aumento, como es el caso de quienes llevan menos de tres meses sin trabajo. La consecuencia de estas tendencias es que se ha reducido la brecha de desempleo que penaliza especialmente a los parados de larga duración.

1.5. Claves sobre la evolución reciente del mercado laboral

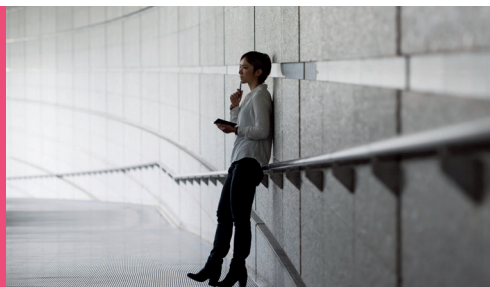
- Desde el año 2019 España ha registrado un fuerte crecimiento de la población activa, con una media de casi 290.000 activos más al año, hasta alcanzar en 2025 un récord de 24,8 millones de personas.
- El aumento de la población activa ha sido más intenso entre las mujeres, con una subida del 9,2% entre 2019 y 2025, frente al 6,6% de los hombres. En cifras absolutas, el país ha sumado 1.802.000 personas a la actividad, de las que 993.300 son mujeres y 808.800 hombres.
- Las regiones con mayor dinamismo poblacional fueron la Comunidad Valenciana, Madrid, Cataluña y Murcia, que han visto crecer sus activos muy por encima de la media (7,8%). En el lado opuesto, las comunidades con menor impulso fueron Extremadura, Castilla y León, Galicia o Aragón.
- El crecimiento de la población activa no se ha traducido en una mejora sustancial de la tasa de actividad total, que se situó en el 59% en 2025, apenas tres décimas más que en 2019, debido al efecto de la inmigración y del envejecimiento.
- La inmigración ha reconfigurado el origen de la población activa: prácticamente la totalidad del incremento desde 2019 corresponde a personas nacidas en el extranjero, con una tasa de actividad de 71,4% frente a 55,8% de los nacidos en España.
- La ocupación ha crecido con más fuerza que la población activa, con 2,4 millones de empleados más desde 2019, hasta 22,2 millones en 2025, lo que eleva la tasa de empleo a 52,8%.
- El empleo femenino ha sido el principal impulsor de la creación de empleo: 53,9% del aumento de la ocupación entre 2019 y 2025 fue para mujeres, y la brecha de empleo por sexos se ha reducido a diez puntos.
- La reforma laboral ha reducido la temporalidad de forma notable: la tasa entre asalariados ha bajado de 26,4% en 2019 a 15,1% en 2025, acercándose a la media europea, aunque persiste una brecha importante entre el sector privado (12,5%) y el público (27,4%).
- El desempleo ha descendido en 639.700 personas desde 2019, hasta 2,6 millones en 2025, con una reducción de 19,7%, pero la mejora del mercado laboral se ha sustentado más en el crecimiento de la población activa que en la bajada del paro.
- La disminución de la tasa de paro ha sido inversamente proporcional a la formación alcanzada, de tal manera que los perfiles donde más ha bajado el paro han sido, precisamente, aquellos con menos formación: 11 puntos en el caso de personas sin estudios y 5,5 puntos entre los que no han terminado los estudios primarios, aunque ambos grupos apenas representan en conjunto el 3% del total de los parados del país.

2

RETOS DEL TRABAJO

2

RETOS DEL TRABAJO



2.1. Estructura del mercado laboral

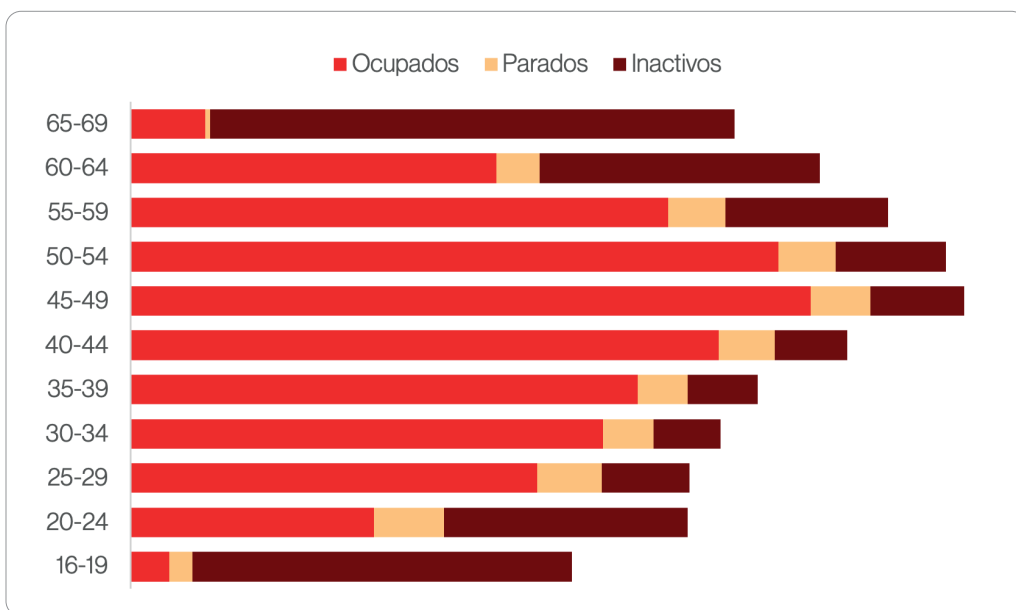
a) Incorporación de los jóvenes

Las tendencias demográficas de largo plazo que caracterizan a la población española –analizadas a fondo en el informe *La España de los 50 millones de habitantes* que SBEES publicó en diciembre de 2025– han dado como resultado una estructura poblacional desequilibrada,

con un elevado peso de los habitantes de más edad. El ejemplo más extremo, con datos de la Encuesta de Población Activa de 2025, es que el número de personas de entre 45 y 49 años (4 millones) es casi un 50% superior a la que tiene entre 20 y 24 años (2,7 millones).

Gráfico 12

Personas según relación con la actividad económica
2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

La consecuencia de este desequilibrio es que en la próxima década saldrá del mercado laboral un volumen de ocupados muy superior al de los jóvenes que se incorporarán. Según la estimación del citado estudio, en un escenario sin migraciones, habrá un déficit teórico de cerca de 1,4 millones de ocupados.

La situación podría ser peor si no fuera porque desde 2017 se viene registrando un repunte de la población entre 16 y 29 años, fundamentalmente debido a un periodo de recuperación de los nacimientos en el periodo 2000-2008. Pero cuando ese efecto desaparezca a partir de 2033, según las más recientes proyecciones de

población del INE, la situación podría agravarse, porque coincidirá con la llegada a la edad de jubilación de las cohortes más numerosas.

Por tanto, España tiene un reto laboral con los jóvenes. Pero no es solo una cuestión de volumen demográfico, sino también de participación laboral. La tasa de actividad de las personas entre 16 y 29 años ha ido descendiendo desde la primera década del siglo, cuando se situaba por encima del 67%, hasta estabilizarse en el entorno del 54% desde 2019.

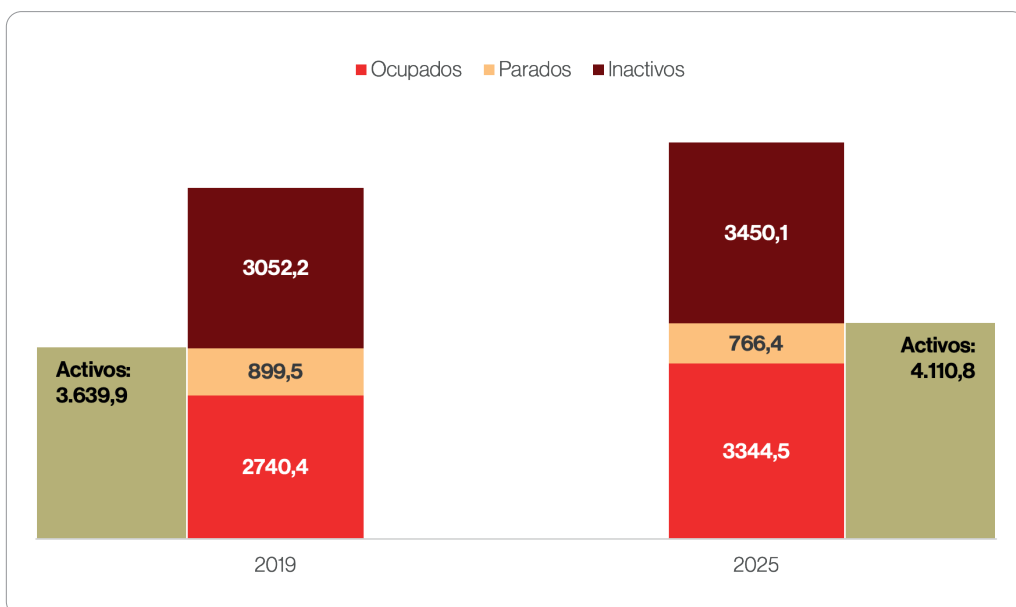
Poniendo esta tendencia en el contexto europeo –con datos de Eurostat referidos en este

caso al tramo de 15 a 29–, se observa que España ha pasado en dos décadas de estar por encima de la media europea a colocarse por debajo: del 63,5% de 2005 al 50,6% de 2025, mientras que el conjunto de la UE se ha mantenido en el entorno del 55%.

Ni siquiera el incremento poblacional de los últimos años ha servido para mejorar la participación de los jóvenes en el mercado laboral. Entre 2019 y 2025, el número de habitantes de 16 a 29 años ha crecido en 868.800 personas, pero los activos solo lo han hecho en 470.900 (54,2%), mientras que los demás han engrosado el sector de inactivos por estudios.

Gráfico 13

Situación laboral de los jóvenes de 16 a 29 años 2019 - 2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

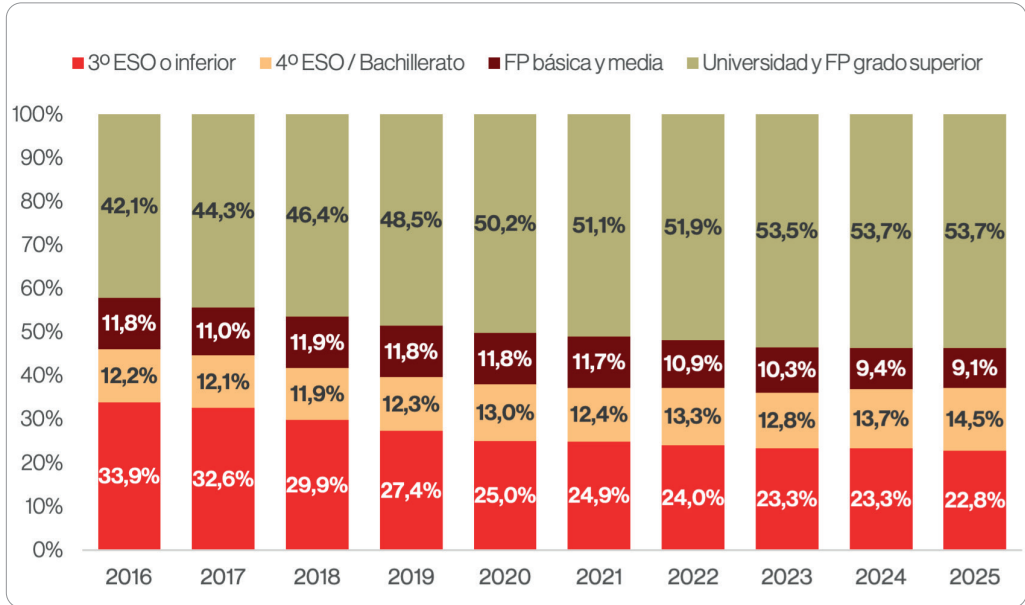
El reto de la incorporación de jóvenes al mundo de trabajo también tiene que ver con la adaptación a los cambios en el perfil formativo. Tomando como referencia la población de 25 a 29 años –por encontrarse más allá del periodo ordinario de estudios universitarios–, estos jóvenes han mejorado notablemente el nivel formativo agregado a lo largo de la últi-

ma década: los que tienen estudios superiores (universitarios o FP de grado superior) han pasado del 42,1% del total en 2016 al 53,7% en 2025. En cambio, aquellos que como máximo tienen el equivalente a 3º ESO se han reducido del 33,9% al 22,8%. También son menos los que poseen estudios básicos o medios de FP, que bajan del 11,8% al 9,1%.

Gráfico 14

Jóvenes de 25-29 años por nivel educativo

2016 - 2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

Esta elevación del nivel medio de estudios conlleva oportunidades (más capital humano capaz de realizar tareas de mayor valor añadido), pero también riesgos (sobrecualificación y problemas para encontrar perfiles medios adecuados).

Al mismo tiempo, sigue existiendo un amplio

volumen de jóvenes (uno de cada cinco, aproximadamente) con baja cualificación, que solo puede acceder a los empleos más básicos. Esta debilidad afecta especialmente a los que han nacido en el extranjero, pues un tercio de ellos tiene solo la primera etapa de secundaria (27,5%) o inferiores (7%), mientras que en el caso de los nacidos en España se queda en el 17,9%.



b) Retención del talento

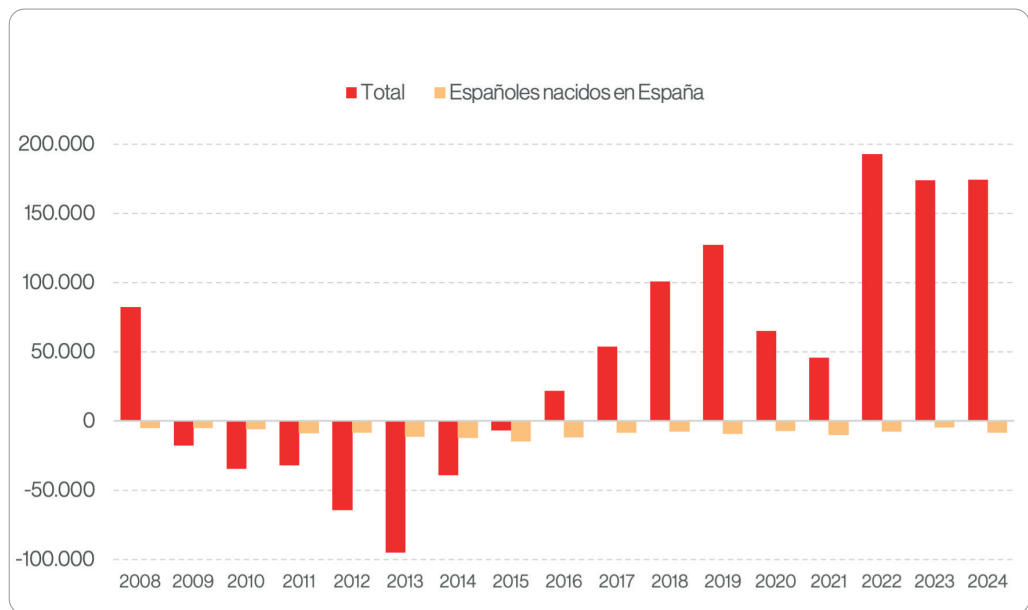
Captar y mantener a las personas con los mejores perfiles es una de las dificultades expresadas habitualmente desde hace años por los distintos agentes que participan en el mercado laboral. Este problema de retención del talento se materializa generalmente por dos vías: la emigración de los jóvenes y la movilidad laboral voluntaria.

Por lo que se refiere a la pérdida de capital humano joven por la migración exterior, se trata de una cuestión controvertida, porque no siempre se ha analizado con las fuentes adecuadas (estadísticas de migraciones del INE) y de la forma más rigurosa posible (con saldos migratorios, no solo con movimientos de salida), de modo que las conclusiones a veces distan de la realidad.

Tomando como referencia el tramo de edad entre 25 y 34 años, que incluye a quienes han finalizado los estudios universitarios, se observa que el saldo migratorio total con el exterior suele ser favorable para España y está vinculado al ciclo económico: fue negativo durante la Gran Crisis, se volvió positivo con la recuperación y ha alcanzado sus mayores cotas desde 2022 (con una ganancia de más de 170.000 jóvenes cada año), coincidiendo con la fase más expansiva tras la pandemia y el tirón de la inmigración. Por tanto, mientras la economía está al alza, España crece en población joven por las migraciones. El riesgo entonces reside en que una eventual crisis podría invertir de nuevo el flujo.

Gráfico 15

Saldo migratorio de jóvenes de 25-34 años 2008 - 2025



Fuente: Estadísticas de Migraciones, INE

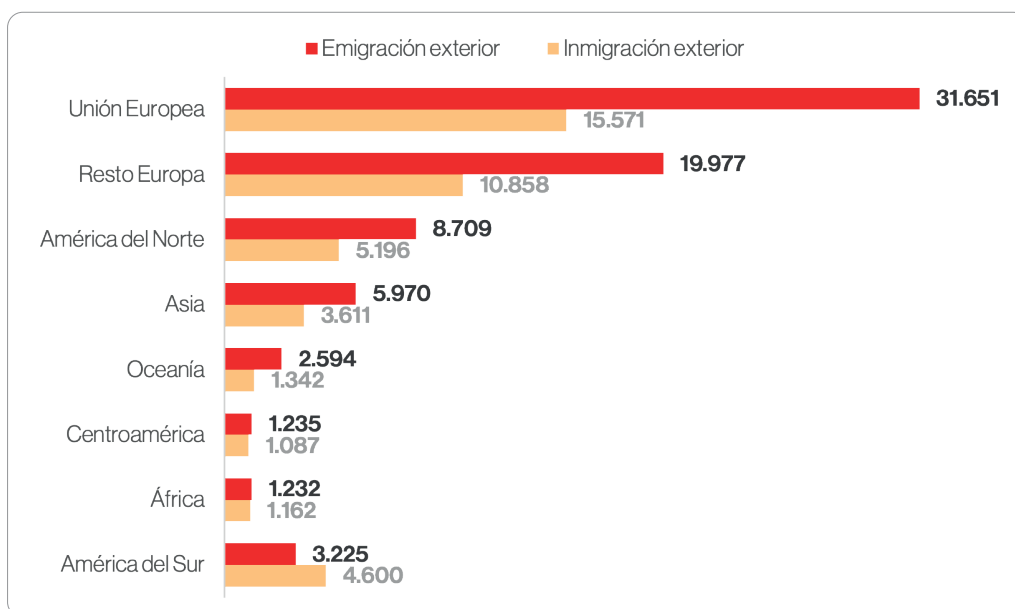
Sin embargo, tras las grandes cifras de los ciclos migratorios hay un fenómeno que se mantiene más constante a lo largo del tiempo, que es el saldo migratorio negativo de jóvenes de 25-34 años autóctonos, es decir, con nacionalidad española y nacidos en España. Por volumen, es un flujo relativamente pequeño en comparación con el total, pero resulta relevante por su persistencia, con un saldo medio de -8.672 en el periodo 2008-2025.

El destino claramente mayoritario de estos jóvenes es Europa: cuatro quintas partes del saldo negativo acumulado entre 2021 y 2024 corresponden a países europeos, especialmente a los miembros de la UE (51,6%). Fuera del continente, el principal destino es América del Norte (11,3%), por delante de Asia (7,6%). Por países, el Reino Unido encabeza el ranking (saldo de -4.383), seguido por Alemania (-4.202), Francia (-3.145), Suiza (-3.099) y Estados Unidos (-2.794).

La actual estadística de migraciones del INE permite conocer, con cierto retardo, que la mitad de ese saldo negativo corresponde a jóvenes que tienen titulación universitaria (grado o superior). En concreto, entre los años 2021 y

2022 (últimos años disponibles), las salidas de jóvenes autóctonos de 25-34 años superaron a las llegadas en 18.057 personas. De ellas, 9.518 tenían nivel de estudios universitarios, lo que representa un 52,7% sobre el total.

Gráfico 16
Migraciones de jóvenes autóctonos de 25-34 años
2021 y 2024



Fuente: Estadísticas de Migraciones. INE

En resumen, España no es capaz de retener o recuperar en breve tiempo a una parte significativa de los jóvenes que, tras nacer y formarse dentro del país, se marchan a trabajar en otros destinos, con la pérdida de oportunidad que ello conlleva: lo invertido en la formación de este capital humano termina generando sus frutos en otros países.

El otro problema relacionado con la retención del talento tiene que ver con la movilidad laboral voluntaria de los trabajadores en general, no solo jóvenes. Cada vez hay más personas que deciden dejar su trabajo de forma voluntaria. Las razones son múltiples y no se reflejan en las estadísticas: cambio de empleo por otro con mejores condiciones, insatisfacción con el trabajo actual, decisión de traslado, preferencia por otra actividad o sector... Las circunstancias causadas por la pandemia de covid-19 resultaron de catalizador para acelerar estos cambios, en un fenómeno de amplia extensión que desde Estados Unidos se bautizó como “La Gran Renuncia” o “La Gran Dimisión”.

La mejor aproximación que puede hacerse a esa realidad es a través de las cifras de dimisiones o bajas voluntarias registradas por la Seguridad Social en los cotizantes del Régimen General (excluidos los sistemas especiales agrario y del hogar). España ha pasado de 2.039.297 dimisiones en 2019 a 3.078.724 en 2025, es decir, un 51% más. Si se pone en relación con el número total de bajas de cada año, el país ha pasado del 8,5% al 12,7%.

El salto es aún mayor si se compara con años anteriores: en 2012 y 2013, todavía en plena Gran Crisis, apenas se superaron las 760.000 bajas voluntarias, que representaban solo el 4,8% del total.

Por tanto, la pandemia puede haber contribuido a incrementar la movilidad laboral voluntaria, pero se trata de una tendencia de más largo plazo que refleja un menor apego de los trabajadores con su empleo, en consonancia con los cambios de mentalidad sobre el concepto de trabajo.

c) Inmigración

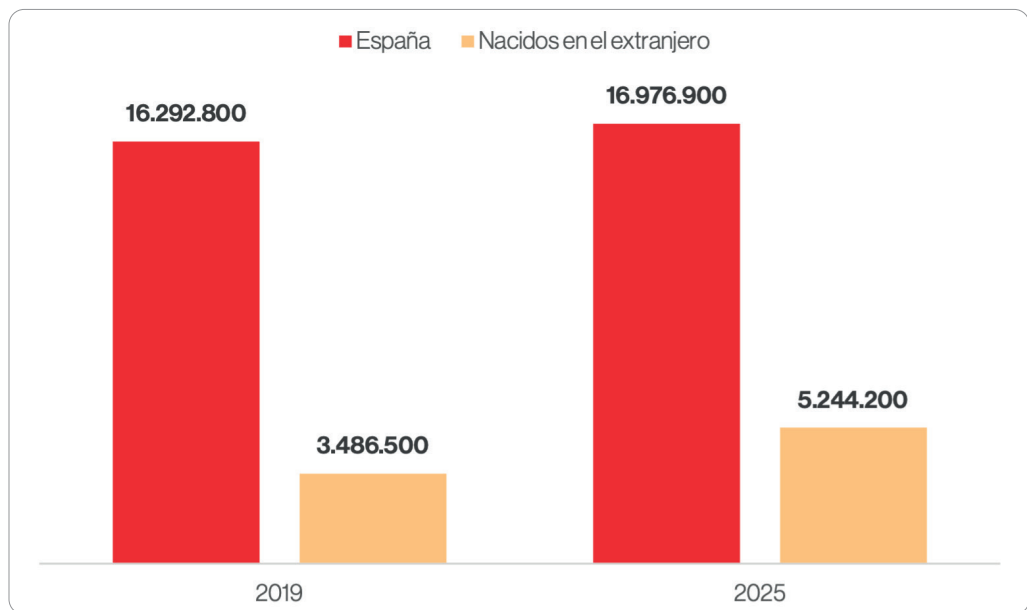
Como ya se ha apuntado en este estudio, el dinamismo del mercado laboral de los últimos años se explica en su mayor parte gracias a la incorporación de personas procedentes del extranjero.

Según los datos de la EPA, desde el año 2019 el número de ocupados originarios de España ha crecido en 684.000 personas (con un total 16.976.900), mientras que el de personas nacidas en otros países ha au-

mentado en 1.757.700, hasta alcanzar los 5.244.200.

De esta forma, siete de cada diez empleos netos generados desde 2019 han sido ocupados por una persona nacida en el extranjero. Este cambio demográfico ha contribuido a que casi uno de cada cuatro ocupados totales en España en 2025 haya nacido fuera del país (23,6%), seis puntos más que en el 2019 (17,6%).

Gráfico 17
Ocupados por país de origen
2019 - 2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

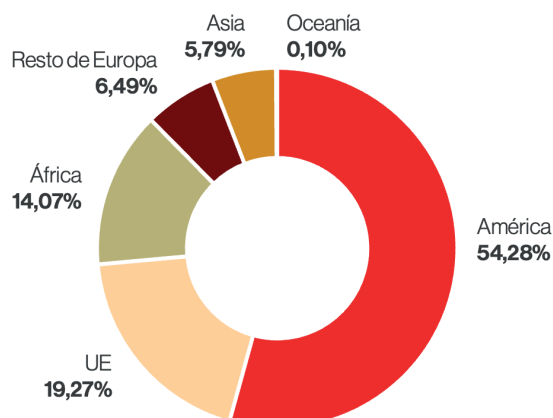
En relación con la procedencia de la población, los flujos migratorios exteriores en España no están determinados solo por la proximidad geográfica, sino también por factores lingüísticos y culturales. Esto explica el grueso de la migración exterior que se ha incorporado al mercado de trabajo procede de regiones fuera de la Unión Europea: del total

de ocupados nacidos en el extranjero en 2025, el 80,7% procedía de países fuera de la Unión, un total de 4.200.000 personas. Las conexiones con el continente americano justifican que más de la mitad de los trabajadores nacidos fuera del país procedan de allí, muy por delante del 19,3% que nacieron en países de la UE o el 14,1% que lo hicieron en África.

Gráfico 18

Nacidos en el extranjero ocupados por continente de nacimiento

2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

Ahora bien, la integración de la población nacida en el extranjero en el tejido productivo del país no se distribuye de manera uniforme en todos los sectores. El comercio y la hostelería son los principales motores de empleo en términos de volumen absoluto. En 2025, concentraba a más de 1.511.000 trabajadores, lo que equivale al 28,8% de toda la ocupación nacida fuera de España. Es decir, más de uno de cada cuatro ocupados extranjeros se desempeñan en esta rama. No obstante, el crecimiento de ocupados de origen extranjero en el sector desde 2019 (34,3%) se ha situado por debajo de la media nacional (50,4%).

Por el contrario, los sectores que lideran la incorporación del capital humano procedente del exterior son las actividades de transporte y almacenamiento junto a información y comunicaciones, con un crecimiento conjunto del 90,2% tras incorporar más de 261.000 trabajadores –de este modo capturan ya el 10,5% del empleo foráneo–, y la construcción, que expande su ocupación de nacidos en el extranjero un 86,2% (240.400 personas más) y aglutina el 9,9%.

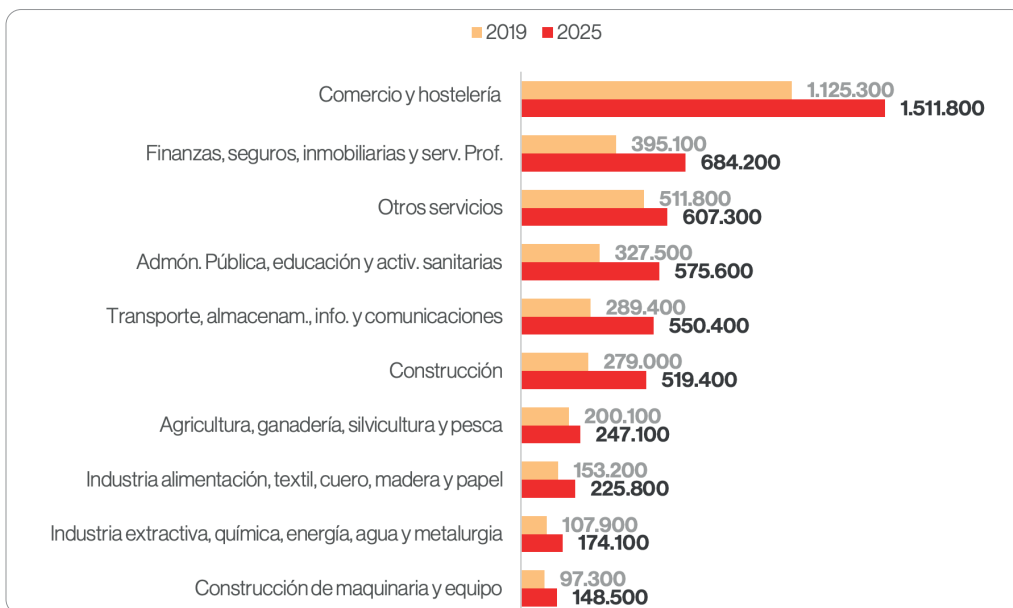
Una de las cuestiones más debatidas es la menor inserción de la población nacida en el extranjero entre las profesiones de mayor nivel educativo o relacionadas con las administraciones públicas. Sin embargo, la evolución de las cifras en los últimos años pone en duda esa afirmación. En primer lugar, el sector de intermediación financiera, seguros y servicios profesionales registra el segundo mayor incremento tras incorporar a más de 289.000 empleados, un aumento del 73,2%. Gracias a ello se alza como la segunda rama de actividad con mayor volumen de ocupación en 2025, tras alcanzar los 684.000 trabajadores (13% del total de foráneos).

En segundo lugar, los ocupados de origen extranjero también crecen más de un 75% entre los empleados de la Administración pública, la educación y las actividades sanitarias. En concreto, en estos últimos seis años el sector ha sumado más de 248.000 profesionales, hasta situarse por encima de los 575.000 trabajadores, lo que equivale al 11% de los ocupados nacidos en el extranjero.

Gráfico 19

Ocupación de origen extranjero por sectores

2019 - 2025



Fuente: Encuesta de Población Activa.

En esta misma línea, es preciso señalar también que, al margen del sector en el que estén trabajando o buscando empleo, las personas de origen extranjero tampoco son mayoritariamente personas de bajo nivel educativo. Al contrario, más de la mitad tiene estudios superiores (29,6%) o el equivalente a 4º ESO o Bachillerato (22,4%). El 36,5% ha completado la primaria o la primera etapa de secundaria y un 7,6% tiene formación profesional básica o media. Solo el 3,9% de los activos foráneos tiene estudios primarios incompletos o carece de estudios.

España, por tanto, ha sido capaz de incorporar al mercado laboral en pocos años a un elevado volumen de personas desde el extranjero, sobre todo con un perfil educativo medio o alto que hace posible la participación en actividades de más valor añadido.

Sin embargo, se encuentra con la dificultad de que muchas de las personas que llegan de otros países no pueden ordenar o estabilizar su situación administrativa para trabajar. Las barreras legales y los obstáculos burocráticos conllevan que una parte importante de los inmigrantes se queden sin la posibilidad de regularizar o renovar sus permisos y acaben fuera del mercado laboral ordinario¹, trabajando en la economía sumergida. La estimación más difundida y reciente, elaborada por Funcas², indica que la cifra de extranjeros residentes en situación irregular

podría haber alcanzado las 840.000 personas a principios de 2025, aunque el proceso extraordinario de regularización puesto en marcha por el Gobierno el pasado mes de abril ha recibido más de 900.000 solicitudes a falta de 15 días para la finalización del plazo.

A las dificultades para incorporar o mantener a una parte de los inmigrantes en el mercado laboral se unen el desconocimiento y las limitaciones que afectan a la vía alternativa para cubrir la escasez de mano de obra, que es la contratación en origen.

Según el Eurobarómetro Flash 571 sobre contratación de nacionales de terceros países, cerca de la mitad de las empresas de la Unión Europea (46%) reconoce haber tenido dificultades para encontrar trabajadores con las cualificaciones adecuadas durante los dos últimos años. Sin embargo, se trata de una estrategia todavía limitada: únicamente el 14% de las empresas ha intentado incorporar personal de países de fuera de la Unión, una cifra que crece hasta el 21% si se incluye a las personas procedentes de países miembros de la UE.

España no es una excepción a esta dinámica europea. Según los datos de la encuesta, el 38% de las empresas declara que ha tenido dificultades para contratar en los últimos dos años. No obstante, solo el 25% de las compañías ha mirado más allá de sus fronteras.

¹ Los inmigrantes que quedan en situación irregular pueden estar al margen de estadísticas oficiales como los demandantes inscritos en las oficinas de empleo o la afiliación a la Seguridad Social, porque se trata de registros públicos en los que es requisito tener permiso de residencia en vigor. En cambio, sí pueden aparecer en otras estadísticas, como la EPA, en la que no es imprescindible demostrar que la persona cuenta con permisos en vigor.

² Funcas: Notas de coyuntura social. Enero 2026.

Gran parte de la escasa implementación de estas prácticas tiene que ver por el desconocimiento de los servicios de acompañamiento para acelerar los contratos en origen: apenas el 12% de las empresas españolas declararon que estos servicios les resultan familiares. Debido a ello, no es de extrañar que el principal reclamo de las entidades españolas para facilitar la contratación internacional sea más servicios de información y guía (29%), por delante de las ayudas fiscales (27%) y la ayuda para encontrar candidatos (26%).

Pese a estas dificultades, la experiencia de las empresas que han logrado incorporar nacionales de terceros países es, en términos generales, positiva. La mayoría considera que tanto la integración como la retención de estos trabajadores es relativamente fácil (66% y 61%, respectivamente), lo que refuerza la idea de que el principal cuello de botella se encuentra en el acceso al talento internacional y no en su posterior incorporación a las plantillas.

En relación con las fórmulas de contratación en origen, España cuenta con un servicio de Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen (GECCO). Esta herramienta, que ofrece ayuda para contratos estables o temporales, ha logrado cifras récord para la migración circular en España durante 2025. Un total de 25.767 trabajadores extranjeros se han beneficiado de estas iniciativas de migración regular, lo que supone un crecimiento respecto a los más de 20.000 participantes de 2024 y los 19.000 del año 2023 (Fuente: la Moncloa³). En todo caso, se trata de contingentes reducidos en comparación con los inmigrantes llegados a España por vías ordinarias.

Por tanto, el reto para España está en establecer una normativa de extranjería y unos medios administrativos adecuados para evitar que se generen nuevas bolsas de inmigrantes que quedan en situación irregular y, al mismo tiempo, potenciar el sistema de gestión de contrataciones en origen, para que contribuya también a una gestión ordenada de los flujos migratorios.

³ La Moncloa. Los programas GECCO permiten que 25.767 personas migrantes trabajen en España en 2025, un 25% más que el año pasado | 29/12/2025 [Prensa/Actualidad/Inclusión, Seguridad Social y Migraciones]



d) El papel de los trabajadores de más de 65 años

Como se ha señalado a lo largo de este estudio, las transformaciones demográficas que atraviesa el mercado laboral constituyen uno de los principales desafíos a los que se enfrentan actualmente las empresas. Entre los múltiples cambios que configuran este nuevo escenario, destaca el papel de los trabajadores próximos a la edad de jubilación.

La progresiva reducción de la incorporación de jóvenes al mercado laboral está alterando el equilibrio generacional de la fuerza de trabajo, lo que plantea importantes interrogantes sobre la sostenibilidad futura de los sistemas productivos y de protección social.

A todo ello, se suma el aumento sostenido de la esperanza de vida, que cuestiona los límites convencionales de la edad de jubilación. En este contexto, resulta cada vez más frecuente que personas mayores de 65 años mantengan capacidades y experiencias aprovechables desde el punto de vista productivo. Bajo esta premisa, España ha ido introduciendo una serie de reformas del sistema de pensiones para retrasar la edad legal

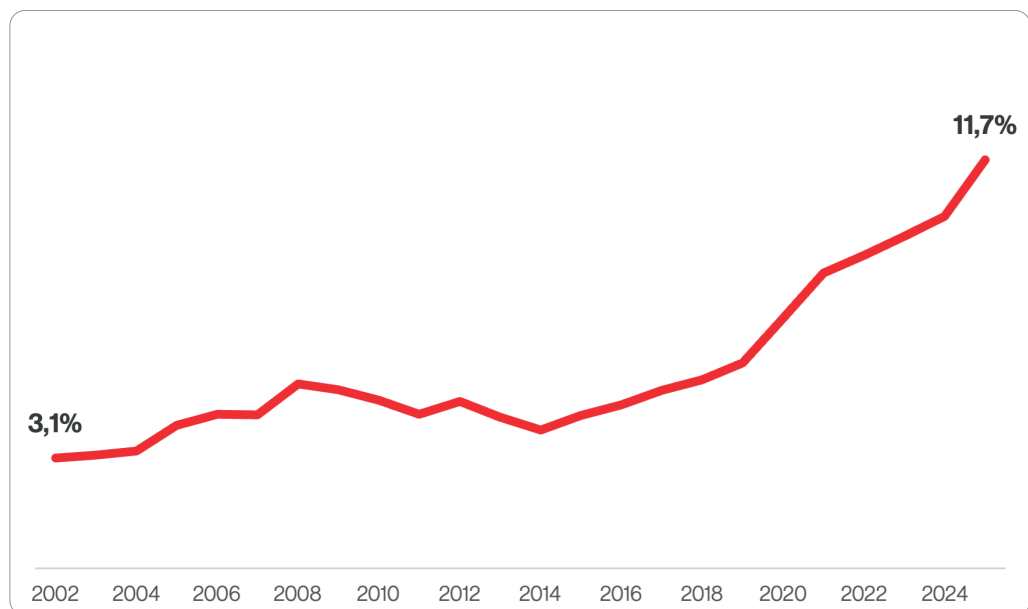
y efectiva de jubilación, de modo que se incrementen los ingresos por cotizaciones y se aplacen los gastos por prestaciones.

En primer lugar, la reforma del 2007 ampliaba los incentivos a aquellas personas que prorrogaban la edad de jubilación más allá de los 65 años. En segundo lugar, la reforma del 2011 subió la edad normal de jubilación a los 67 años. Y, en último lugar, los cambios normativos de 2013 introdujeron la jubilación activa –la posibilidad de compatibilizar el trabajo y la pensión–, aunque de forma restringida. Posteriormente se han producido otras reformas (2021 y 2023) que han contribuido a aumentar la población activa entre los mayores de 65 años.

Como resultado, la edad media efectiva de jubilación en los cotizantes del Régimen General ha pasado de los 63,79 años en 2016 a los 65,12 en 2025. Sin embargo, y pese a la tendencia de crecimiento, la tasa de actividad de las personas de 65 o más años no alcanza el 12%. Es decir, de los más de 3 millones de residentes de esa franja, apenas 400.000 se encuentran activas.

Gráfico 20

Tasa de actividad de mayores de 65 años



Fuente: Encuesta de Población Activa.

Cabe esperar que la actividad de los mayores de 65 crezca algo más al menos hasta 2027, año en el que la edad legal de jubilación llegará a los 67 años. El reto será que la cifra siga aumentando más allá de esa fecha, no ya por efecto de la obligación normativa, sino por iniciativa de las personas que se vean con capacidades suficientes para seguir aportando a la actividad económica del país.

Sobre el atractivo de la jubilación activa más allá de los 67 años, ofrece claves interesantes la Encuesta Funcas 2025 sobre Pensiones y Educación Financiera. En ella se ha preguntado a la población activa –a quienes actualmente desempeñan una ocupación laboral o están en paro– si estarían dispuestos a trabajar más tarde de esa edad. La mayor parte de la población rechaza esta propuesta: un 76% de la sociedad se posiciona en contra y un 24% a favor. No obstante, que casi uno de cada cuatro personas activas esté a favor de esta disyuntiva no es un dato desdeñable. Según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE, ese 24% se extrapolaría en casi seis millones de personas activas que se posicionarían a favor de trabajar más allá de la edad de jubilación.

Sin embargo, las experiencias vitales y la distancia temporal con el retiro pueden provocar una cierta miopía en los encuestados. Un trabajador de 35 años puede proyectar hoy su intención de seguir activo pasados los 67, pero conforme se aproxime a esa edad puede cambiar su opinión. Por ello, más que analizar los resultados sobre el total de población activa, conviene centrarse en la generación inmediatamente anterior a la jubilación.

Según los datos de la encuesta de Funcas, el 9% de los hombres y el 3% de las mujeres

de la generación del *baby boom* les gustaría trabajar más allá de la edad de jubilación. Si bien la expresión de una preferencia no se traduce necesariamente en la correspondiente acción, sí confirma que una minoría contempla prologar su retiro. Además, esta cifra sería aún mayor si se añade a quienes en esa misma pregunta responden que pretenden trabajar “mientras puedan o sean capaces”. Juntas, alcanzarían el 17% de los hombres y el 8,5% de las mujeres de esa generación.

Según los datos de la EPA, en 2025 había aproximadamente 8.600.000 personas activas entre los 50 y los 69 años en España. Al aplicar los resultados obtenidos por Funcas a este colectivo, el grupo predispuesto a continuar oscila entre el medio millón de personas (que declararon que sí a continuar) y los 1.200.000 ciudadanos (si se suma a quienes lo condicionan a su capacidad física).

En el espectro opuesto, el estudio consulta a la población ya jubilada sobre la opción de reincorporarse al mercado laboral mediante la compatibilidad de pensión y salario. Tres de cada diez jubilados menores de 75 años (29%) respaldan esta alternativa. Dado que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones cifra en 3.483.759 los pensionistas en este rango de edad, la proyección de la encuesta sugiere que un millón de jubilados estaría dispuesto a compaginar el retiro con el empleo.

Estas estimaciones constatan la existencia de una bolsa significativa de mano de obra dispuesta a extender su trayectoria laboral. El diseño de estrategias para canalizar y aprovechar este capital humano representa, por tanto, uno de los desafíos más complejos para las administraciones públicas, el tejido empresarial y los propios trabajadores.

e) Autónomos

Otro de los aspectos que mejor reflejan el cambio en la relación entre trabajo y empresa es la figura del autónomo. Más allá de los profesionales liberales, el autónomo es un perfil históricamente muy asociado a los negocios familiares, que se inician con el autoempleo y se amplían con la ayuda de miembros de la familia y con la contratación de otros empleados. Su importancia fue tal que hasta mediados de los años ochenta los autónomos representaban el 30% de los ocupados del país, según la EPA.

Sin embargo, el papel de los autónomos va perdiendo peso a lo largo del tiempo. En los últimos años, los trabajadores por cuenta propia han aumentado un 5,7% (176.500 empleos más entre 2019 y 2025), pero lo han hecho a un ritmo inferior al del resto de los ocupados, por lo que su aportación al mercado laboral cada vez es menor. De hecho, en la actualidad ya solo suponen el 14,7% del empleo.

Pero no solo se observa que, en general, la opción del autoempleo tiene menos tirón que las alternativas de empleo asalariado, sino que también se están produciendo cambios relevantes en el perfil del autónomo. Uno de ellos es la modalidad de trabajo por cuenta propia. Los datos de cotizantes a la Seguridad Social indican que en marzo de 2026 había 3.448.635 personas inscritas

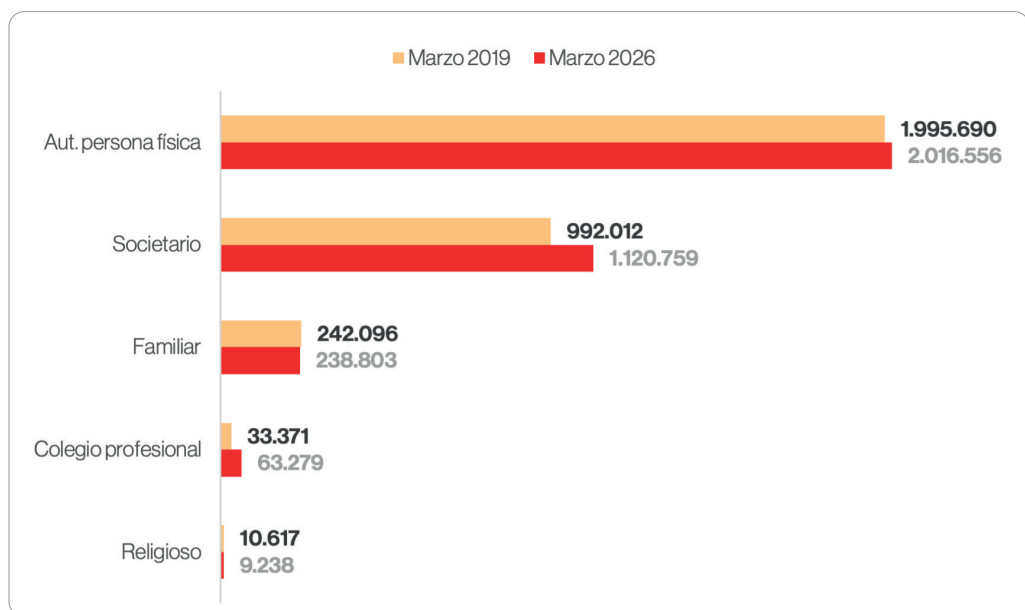
en los regímenes especiales de Trabajadores Autónomos y de Trabajadores del Mar y entre ellas la fórmula mayoritaria es la de personas físicas, con 2.016.556 afiliados. Pero esta última cifra casi estancada en el entorno de los dos millones desde hace una década. De hecho, solo ha aumentado un 1% con respecto al mismo mes de 2019 (20.866 cotizantes más), frente al 5,3% del total de los autónomos, de ahí que ahora solo representen el 58,5% del total.

La modalidad que más crece en volumen es la de autónomo societario. Según los datos detallados de la Seguridad Social, la figura de “miembro de órgano de administración de sociedad” ha sumado 167.100 afiliados más desde 2019, mientras que la de “socio de sociedad” ha perdido 38.353, lo que deja un saldo acumulado de 128.747 autónomos societarios más en siete años, hasta alcanzar un récord de 1.120.759 a finales de marzo de 2026.

No obstante, la figura que aumenta con más intensidad es la de los autónomos de colegios profesionales: se dispara un 89,6% desde 2019, con 29.908 cotizantes más, con los que llega a 63.279. Por su parte, las modalidades de familiar colaborador o familiar de socio pierden de forma agregada 3.293 cotizantes, igual que la de religiosos, que tiene 1.379 afiliados menos.

Gráfico 21

Autónomos según modalidad 2019 - 2026



Fuente: Estadística de autónomos. Ministerio de Trabajo y Economía Social

En definitiva, el autónomo tradicional o persona física apenas crece y está cediendo protagonismo a otras opciones de autoempleo, una vía laboral que en todo caso tampoco experimenta el mismo impulso que el trabajo asalariado en el actual contexto de crecimiento económico.

Desde el punto de vista de la actividad económica, hay varios posibles factores que cabría apuntar para explicar este freno que afecta al autónomo tradicional. El primero de ellos es la larga tendencia de pérdida de afiliados en el sector primario, que acumula 23.828 afiliados menos desde 2019. Se trata de un fenómeno observado también en los cotizantes del Sistema Especial Agrario, por lo que podría asociarse a la progresiva transformación de las actividades agrarias.

Las pérdidas son aún más notables en el comercio (unos 70.000 afiliados menos en siete años) y en la hostelería (20.141 menos), tanto por la disminución de establecimientos como por el avance del modelo societario frente al autónomo tradicional en los negocios de estos sectores. También las actividades industriales están viendo reducida la presencia de autónomos tradicionales (8.785 menos desde 2019).

Si no fuera por el retroceso en estos sectores,

el número de autónomos personas físicas crecería con más intensidad por el impulso de las actividades profesionales (28.630 afiliados más en siete años), la construcción (15.845 más), la educación (15.357), las actividades sanitarias y de servicios sociales (13.887) y las artísticas y recreativas (13.404).

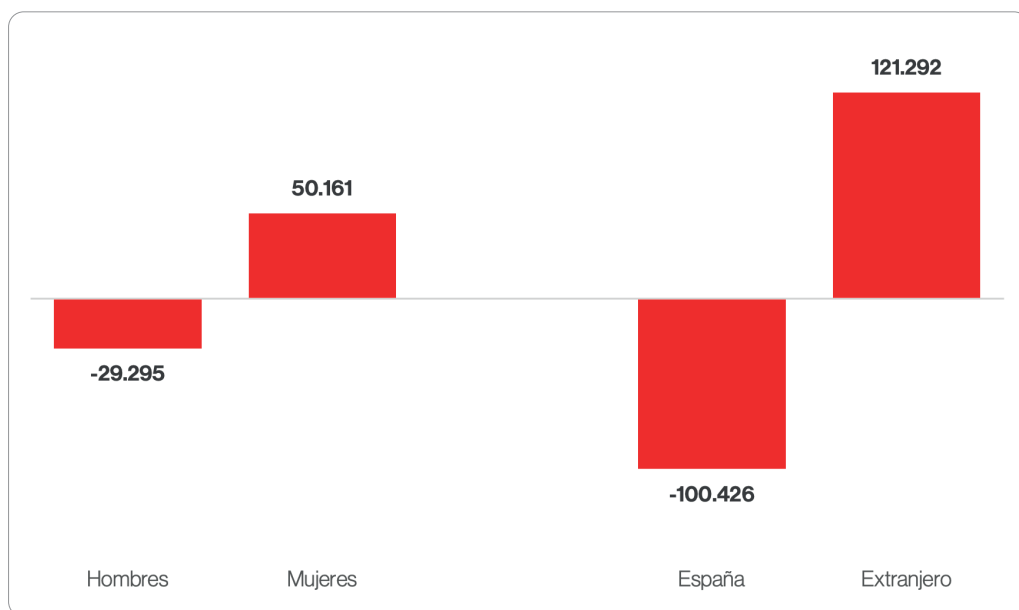
Todos estos movimientos se están reflejando también en el perfil de los autónomos tradicionales. Por ejemplo, en la evolución por sexos: en marzo de 2026 había 50.161 mujeres más cotizantes en la modalidad de persona física que en 2019, al tiempo que el número de hombres había bajado en 29.295. Supone un cierto recorte en la amplia brecha que todavía persiste: los hombres aún representan el 62,5% del total (1.259.806).

Otro aspecto en transformación es el perfil de origen. Entre 2019 y 2026, el número de autónomos personas físicas nacidos en España ha caído en 100.426 personas, mientras que los nacidos en el extranjero han aumentado en 121.292. Esto quiere decir que la escasa subida de los autónomos tradicionales en los últimos años se ha sostenido gracias a la incorporación de cotizantes procedentes de otros países, que ahora representan el 16,8% del total, frente al 10,9% de 2019.

Gráfico 22

Cambios en el perfil de los autónomos tradicionales

2019 - 2026



Fuente: Estadística de autónomos. Ministerio de Trabajo y Economía Social

f) Falta de trabajadores en determinados sectores

A pesar de que el mercado laboral español ha alcanzado cifras históricas de ocupación en 2025, las empresas se enfrentan a dificultades para cubrir sus necesidades. Este fenómeno, conocido como desajuste entre la oferta y la demanda de empleo, refleja la incapacidad del sistema laboral para conectar las necesidades reales del tejido productivo con las competencias y perfiles disponibles en el mercado.

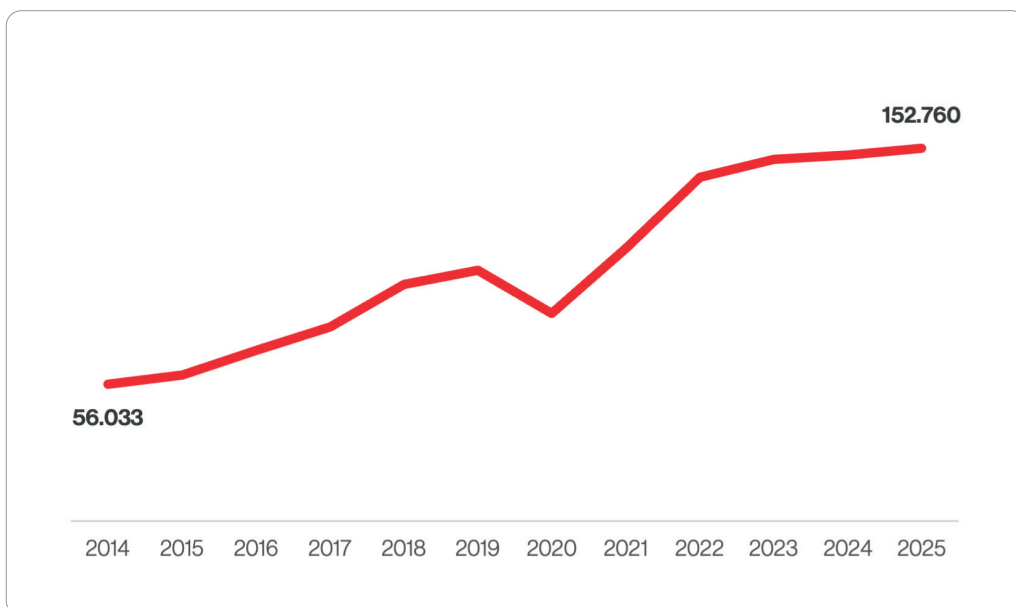
En numerosos sectores económicos, las compañías afirman no encontrar trabajadores con la experiencia, la cualificación técnica o las competencias necesarias para desempeñar los puestos vacantes. A todo ello se añade un contexto donde la aceleración

tecnológica están transformando las necesidades de las corporaciones a un ritmo superior al de adaptación del mercado laboral.

Así lo reflejan los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE. En ella, se observa que la evolución del número de vacantes laborales en España se ha intensificado durante la última década: el volumen de puestos sin cubrir prácticamente se ha triplicado entre 2014 y 2025, pasando de 56.033 vacantes a más de 152.700. Si en 2014 existían aproximadamente 3,4 vacantes por cada mil trabajadores ocupados, en 2025 esa ratio superaba ya las 7,1 vacantes por cada mil trabajadores.

Gráfico 23

Número de vacantes 2014 - 2026



Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE

Además, el desajuste entre la oferta y la demanda de empleo es transversal a todo el tejido productivo, por lo que genera problemas tanto a las pequeñas empresas como a las grandes compañías. En 2025, las empresas de 1 a 49 trabajadores registraron un total de 53.666 vacantes para un volumen de 4.075.541 empleados, lo que arroja una tasa de 13,2 puestos sin cubrir por cada mil personas. Entre las compañías de más de 50 empleados, la proporción de puestos libres es prácticamente idéntica: con

96.309 vacantes sobre una plantilla global de 6.857.241 ocupados, su ratio se sitúa en las 14,0 vacantes por cada mil personas.

Donde sí existen diferencias significativas es entre actividades económicas. Hay sectores y ocupaciones donde el desajuste entre oferta y demanda laboral se concentra de forma intensa, mientras que otras actividades sufren esta práctica de manera residual. En ese sentido, los datos de vacantes facilitados

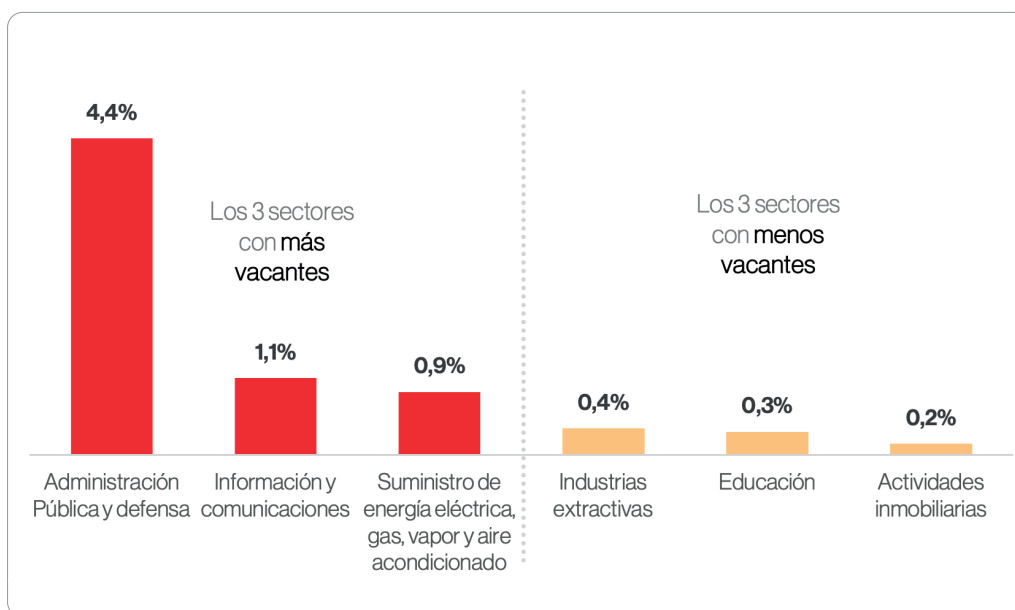
por el INE muestran que administración pública y defensa es la actividad económica que más puestos de trabajo deja sin cubrir sobre el total de afiliados del sector. En concreto, un 4,4% de los empleos en 2025 se quedaron vacíos. Muy por detrás se encuentran otras actividades como información y comunicaciones (1,1%) o el suministro de

energía eléctrica, gas y aire acondicionado (0,9%).

En el extremo opuesto, actividades como las industrias extractivas (0,4%), la educación (0,3%) o las actividades inmobiliarias (0,2%) fueron los sectores con un menor número de vacantes sobre el total de afiliados en 2025.

Gráfico 24

Sectores con más vacantes sobre el total de afiliados en 2025



Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE

Más allá de las vacantes, que son la punta del iceberg, los datos de la Encuesta Anual Laboral también reflejan que las empresas tienen dificultades a la hora de cubrir sus puestos de trabajo, acabe el puesto libre o no. Este fenómeno supone un reto mayúsculo cuando más de una de cada dos empresas (55,4%) necesitó cubrir algún puesto de trabajo durante el 2025, una situación que resulta más frecuente cuanto mayor es el tamaño de la compañía.

Del conjunto de empresas que necesitaron incorporar trabajadores, el 52,9% afirma haber tenido dificultades para encontrar candidatos adecuados. Además, este problema se intensifica especialmente entre las empresas medianas.

En las compañías de entre 50 y 249 trabajadores, el porcentaje de dificultades supera el 60%, situándose como el segmento empresarial con mayores obstáculos para completar sus procesos de selección. En contraste, las mi-

croempresas de entre 5 y 9 trabajadores presentan una incidencia menor, del 48,5%.

Por sectores económicos, la dificultad para encontrar trabajadores muestra profundas diferencias. La construcción encabeza el ranking de actividades con mayores problemas de cobertura, donde el 64,1% de las empresas reconoce haber tenido dificultades para contratar personal. Muy cerca se sitúa la hostelería, con un 58,9%, ambos sectores afectados por la escasez de mano de obra y la elevada rotación laboral. También destacan la industria (57,8%) y el transporte y almacenamiento (57,4%), actividades donde la especialización técnica y las condiciones laborales dificultan la captación de trabajadores.

En el extremo opuesto aparecen las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde el porcentaje desciende hasta el 38,5%, seguidas de los sectores vinculados a la información, las comunicaciones y las actividades financieras (40,7%).

Gráfico 25

Empresas que declaran dificultades para contratar trabajadores por sectores



Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Entre las causas que explican estas dificultades de contratación sobresale claramente la falta de experiencia de los candidatos, señalada por el 77,9% de las empresas. Este factor alcanza niveles especialmente elevados en las compañías de entre 50 y 249 trabajadores, donde nueve de cada diez empresas identifican esta carencia como el principal obstáculo para cubrir vacantes. A ello se suma la ausencia de candidatos, mencionada por el 63% de las empresas, así como la falta de competencias técnicas específicas para el puesto, que afecta al 53,6% del tejido empresarial.

Además de las carencias formativas y profesionales, las empresas también encuentran dificultades para acordar las condiciones laborales de los puestos ofertados. Casi el 29% de las compañías que contrataron a algún empleado

en 2025 señalaron problemas relacionados con salarios, horarios o jornadas laborales, una proporción que se incrementó al 64,1% entre las empresas de más de 499 trabajadores. De esta manera, cuando se solventa el problema de la cualificación y la experiencia, el desacople entre las expectativas de los trabajadores y las condiciones ofrecidas por las compañías es otro factor que dificulta la contratación.

En menor medida, las empresas también identifican déficits relacionados con las competencias personales, la falta de idiomas y las competencias digitales. Aunque estas últimas apenas son mencionadas por el 4,7% del total de compañías, su peso aumenta progresivamente en las grandes corporaciones, donde la digitalización de procesos exige perfiles con mayores capacidades tecnológicas.

Gráfico 26

Motivos por los que las empresas tuvieron problemas para cubrir puestos de trabajo

Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social



En definitiva, el problema de las vacantes y la dificultad para contratar en España no puede explicarse únicamente por una escasez de trabajadores. El verdadero desafío reside en el desajuste entre las características de los candidatos disponibles y las necesidades concretas de las empresas.



g) Absentismo

Uno de los retos laborales más debatidos en los últimos años es hacer frente a la creciente tasa de absentismo. La cuestión se concreta en el aumento de las bajas por incapacidades temporales, si bien se podrían añadir otros casos de ausencia por motivos no justificados, que no aparecen en los registros sanitarios.

Los datos de la Encuesta de Población Activa permiten hacer una primera aproximación, como ya se ha avanzado en el primer bloque de este estudio, pero los registros de la Seguridad Social facilitan información más detallada. Gracias a ello, la tendencia al alza de las incapacidades temporales queda acotada en el apartado de contingencias comunes, es decir, las relacionadas con aquellas patologías no catalogadas como enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

Tomando como referencia las cifras de proce-

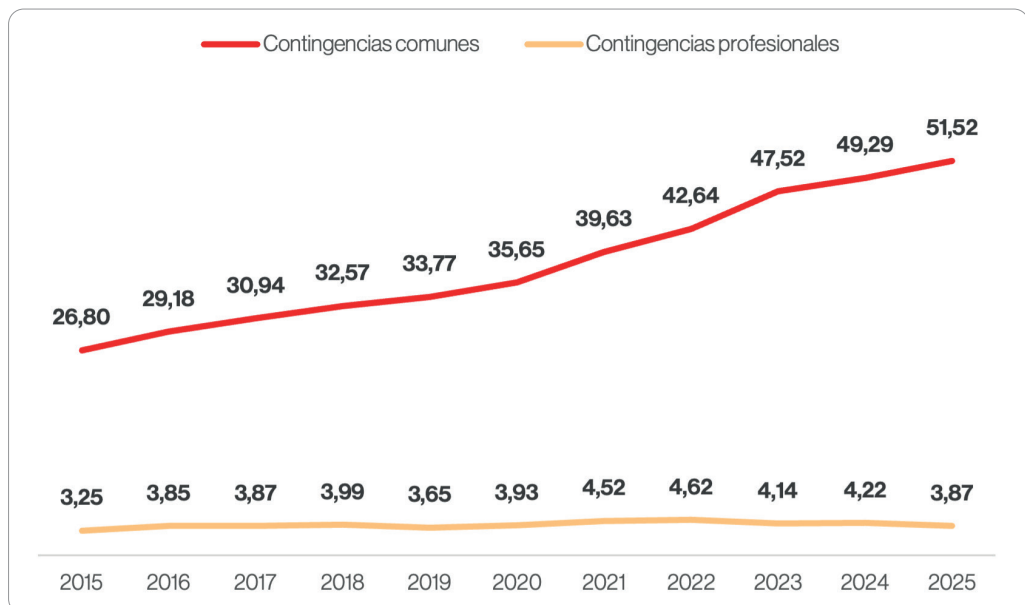
sos de incapacidad temporal en vigor a final de cada año, la prevalencia de las bajas por contingencias profesionales se ha mantenido relativamente estable a lo largo de la última década: ha pasado de 3,25 casos por cada mil trabajadores protegidos en 2015 a 3,87 casos en 2025, pasando por un máximo de 4,62 en 2022.

En cambio, la incidencia de las bajas por contingencias comunes ha mantenido una tendencia lineal de subida a lo largo de este mismo periodo: de los 26,80 procesos por cada mil trabajadores en 2015 se ha llegado a 51,52 en 2025, de modo que casi se ha doblado la tasa (92,2% más). Se da la circunstancia de que el aumento de la prevalencia entre los autónomos es mucho menor (38%, hasta los 38,94 casos) que entre el resto de los trabajadores, donde se ha disparado un 102,8%, al situarse en una tasa de 53,73.

Gráfico 27

Prevalencia de incapacidad temporal

Procesos en vigor por cada 1.000 trabajadores protegidos al cierre del año



Fuente: Estadística de incapacidad temporal. Seguridad Social

En cifras absolutas, el salto en el número de procesos pendiente de contingencias comunes al cierre de cada año ha sido de 479.455 en 2015 a 1.166.076 en 2025. Si se añaden los casos de contingencias profesionales, la cifra total de bajas por incapacidad en vigor a finales del último año asciende a 1.248.514 personas.

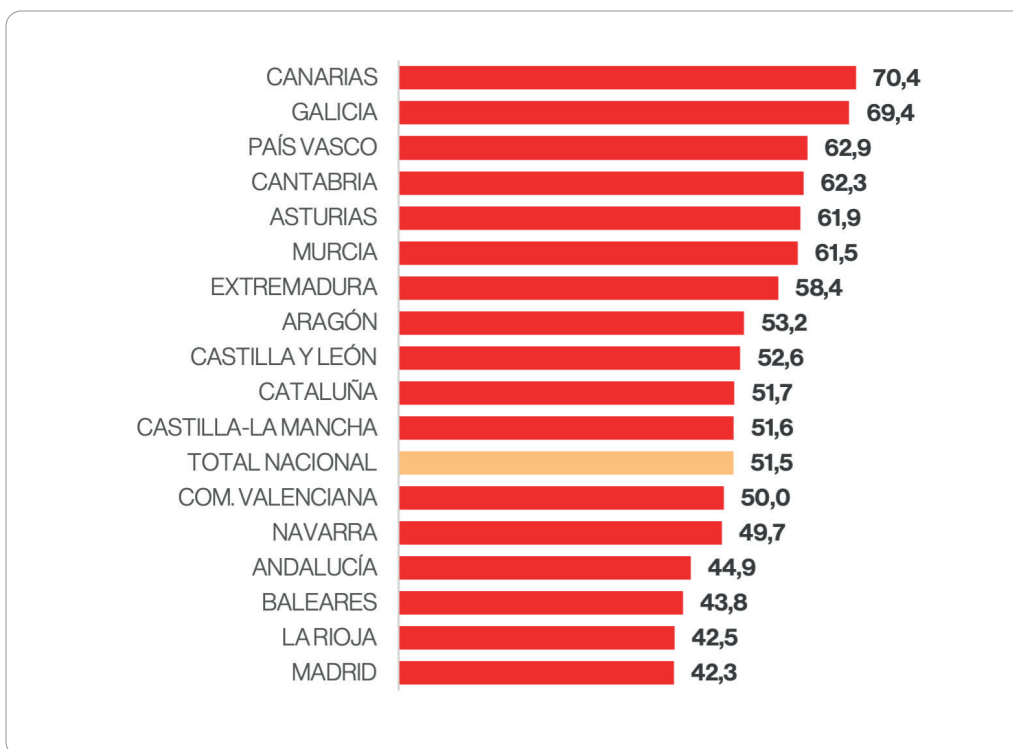
Desde una perspectiva territorial, el aumento de la prevalencia de las incapacidades temporales por contingencias comunes se observa en todas las comunidades autónomas, aunque con distinta intensidad. Canarias encabeza el crecimiento registrado en la última década, al pasar de 30,36 procesos en vigor por cada mil trabajadores protegidos en 2015 a 70,40 en 2025, lo que representa un aumento de 40 puntos. También desta-

can Galicia (35,7 puntos más), Extremadura (32), País Vasco (31,3) y Asturias (30), todas ellas con incrementos muy superiores a la media nacional (24,7 puntos). En el extremo opuesto se sitúan Baleares (18,3 más), La Rioja (18,9), Madrid (19) y Navarra (19,5).

Como resultado de esta diferente evolución, el panorama territorial de la prevalencia de las incapacidades por contingencias comunes en 2025 muestra una amplia dispersión. Las comunidades con mayores incrementos encabezan la clasificación: Canarias, con una tasa de 70,4; Galicia, con 69,4; y País Vasco, con 62,9. Mientras tanto, los últimos puestos están ocupados por las regiones con menos ascensos: Madrid, con 42,3; La Rioja, con 42,5; y Baleares, con 43,8.

Gráfico 28

Prevalencia de incapacidades temporales por contingencias comunes
2025



Fuente: Estadística de incapacidad temporal. Seguridad Social

Otra forma de aproximarse al absentismo laboral es analizar la evolución de las horas no trabajadas a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE. Según estos datos, las horas no trabajadas por vacaciones permanecen relativamente estables a lo largo del tiempo, pero las asociadas a incapacidades temporales muestran una tendencia claramente ascendente. Si en 2009 se registraba una media de 5,4 horas al mes por cada trabajador debido a esta causa, en 2025 la cifra había alcanzado las 8,8 horas, un incremento de 3,4 horas mensuales por empleado.

Esta tendencia se observa tanto entre los trabajadores a jornada completa como entre aquellos con contratos a tiempo parcial. En ambos casos, las horas no trabajadas por inca-

pacidad temporal muestran una trayectoria al alza desde los mínimos registrados tras la crisis financiera. En el segundo trimestre de 2012, los trabajadores a jornada completa dejaron de trabajar una media de 3,8 horas al mes por esta causa, pero en el último trimestre de 2025, la cifra había ascendido hasta las 9,3 horas.

Entre los trabajadores a tiempo parcial la evolución es similar. En el tercer trimestre de 2012 se perdían 1,8 horas mensuales por trabajador debido a incapacidades temporales, mientras que al cierre de 2025 la cifra alcanzaba las 5,4 horas.

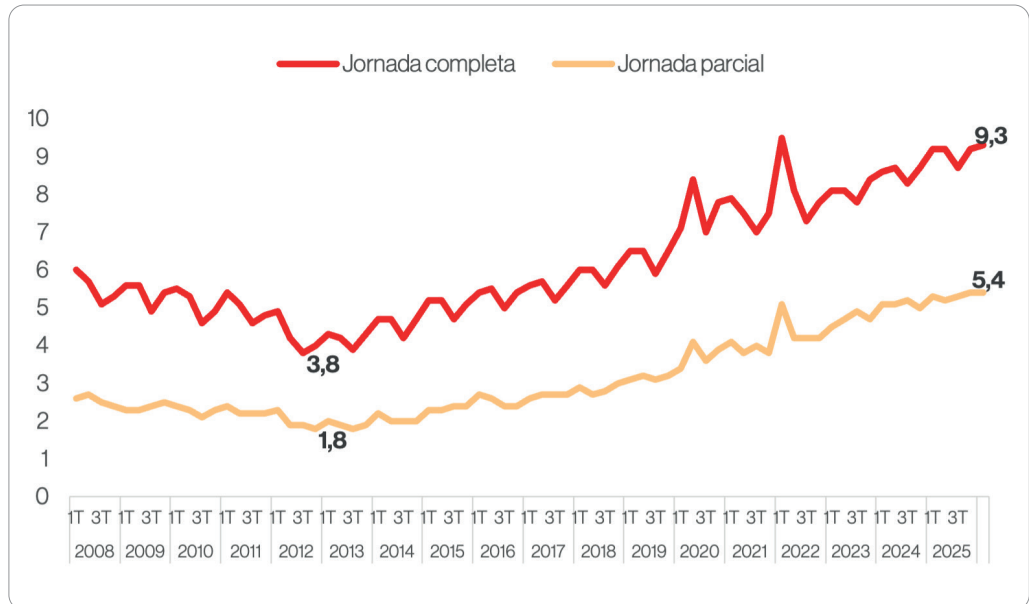
En ambos tipos de jornada, las horas perdidas por baja médica prácticamente se han triplicado en poco más de una década.

Gráfico 29

Horas no trabajadas por IT

2008 - 2025

Horas por trabajador al mes



Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE

Este crecimiento del absentismo es un fenómeno multicausal, en el que intervienen factores como las deficiencias del sistema sanitario, el marco normativo, la escasez de recursos de inspección, el mayor protagonismo de la salud mental, razones específicas de los individuos o, incluso, el ciclo económico, por citar algunos ejemplos. En todo caso, su subida di-

ficulta la actividad de las empresas y eleva sus costes, al tiempo que presiona al alza el nivel de gasto de la Seguridad Social, que en 2025 destinó 18.413,27 millones de euros para el pago de prestaciones por incapacidad temporal. A ello se suman 17.000 millones de euros de coste que asumen las empresas, según la estimación dada a conocer por la CEOE.

h) Formación continua

Bajo el contexto de rápidas evoluciones tecnológicas y sociales, el tejido productivo corre el riesgo de perder competitividad si no es capaz de adaptarse a los nuevos cambios. En ese escenario, la formación continua de los trabajadores cobra un valor incalculable. Desde el prisma empresarial, permite a las compañías mantener o incrementar la productividad. Desde la perspectiva de los trabajadores, les facilita competencias clave que aumentan su valor en el mercado laboral.

En línea con las transformaciones de los últimos años, y como se mencionaba en el apartado anterior, una de las quejas más recurrentes entre las empresas españolas es la acuciante falta de perfiles adecuados para desarrollar su actividad. Este desacople estructural entre la oferta y la demanda de empleo evidencia que el sistema tradicional ya no avanza al mismo ritmo que las necesidades técnicas de las compañías, lo que convierte la búsqueda de talento cualificado en un cuello de botella.

Para abordar esta brecha, la mirada no puede limitarse a la educación previa a la incorporación al mercado laboral, sino que debe incluir al grueso de los trabajadores en activo mediante cursos de formación continua. En un entorno donde las competencias caducan a gran velocidad, el reciclaje de habilidades es uno de los principales retos de nuestro mercado laboral.

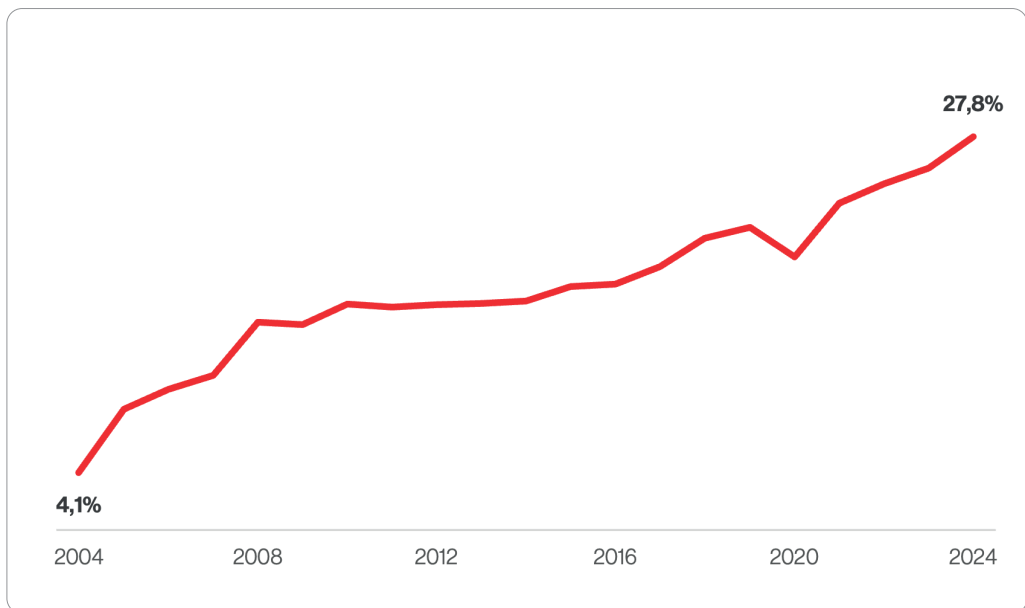
En ese sentido, España ha experimentado una mutación desde principios de este siglo en la que el aprendizaje profesional ha pasado de ser una actividad marginal para configurarse como un pilar estructural del mercado de trabajo. La tasa de formación –calculada como el volumen de participantes en acciones formativas con respecto a la población activa del país– se ha multiplicado por siete en los últimos veinte años: mientras que en 2004 la tasa de formación era del 4,1%, en 2024 ha crecido hasta el 27,8%.

Gráfico 30

Tasa de formación

Participantes sobre población activa

2004 - 2024



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social e INE

Para comprender el sistema de formación continua en España es imprescindible analizar los tres modelos educativos que coexisten en la formación continua: bonificada, o programada por las empresas; la formación subvencionada, vinculada a la oferta pública; y la formación en alternancia con el empleo, que incluye iniciativas como las escuelas-taller. Por volumen, las principales son las dos primeras.

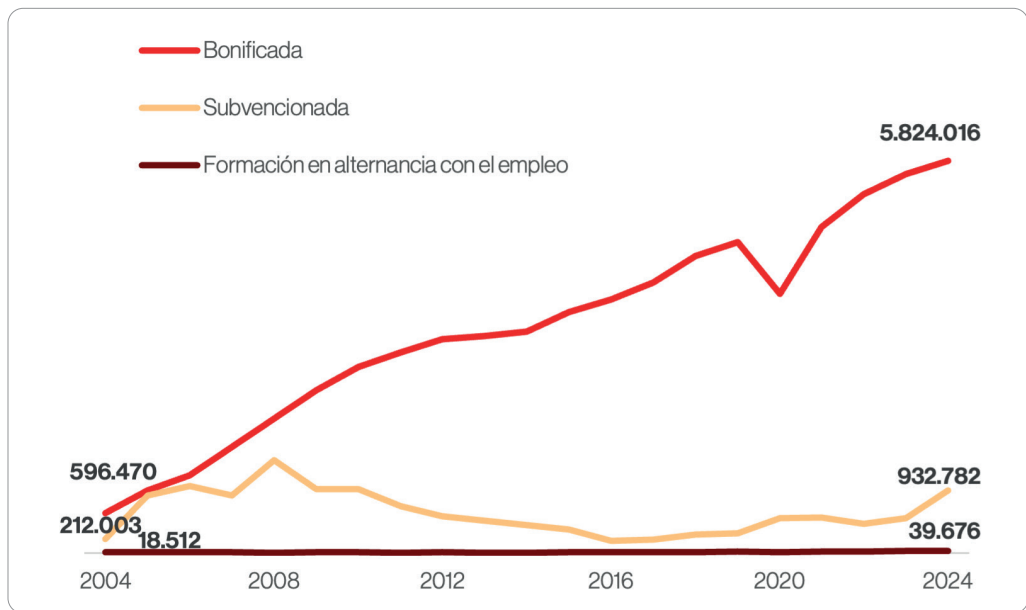
La formación bonificada responde a una lógica de demanda, ya que son las propias compañías las que diseñan los cursos para atender a las necesidades específicas de sus plantillas. Por el contrario, la formación subvencionada se instrumenta mediante planes públicos otorgados por las Administraciones cuyo propósito consiste en ofrecer cursos para elevar la empleabilidad de la población, accesibles tanto para la población ocupada como desempleada.

La evolución histórica del número de alumnos inscritos a cada modalidad revela una apuesta desigual por la formación. Por un lado, la formación bonificada ha multiplica-

do casi por diez su volumen de destinatarios en las últimas dos décadas, donde ha pasado de apenas 596.000 alumnos en 2004 a rozar los 5,8 millones en 2024. Por su parte, la oferta de formación subvencionada también ha incrementado por cuatro sus cifras de 2004, hasta situarse por encima de los 900.000 inscritos. No obstante, este tipo de formación creció de manera significativa hasta el año 2008 y a partir de esa fecha se redujo drásticamente con la llegada de la crisis económica hasta el punto de que aún no ha recuperado por completo sus valores precrisis.

Como consecuencia de esta evolución, el peso de la formación de los trabajadores se ha concentrado casi en exclusiva en el tejido empresarial. Si en 2004 la formación desarrollada por las empresas aglutinaba el 72,1% de las personas inscritas en estos cursos, en 2024 ha crecido hasta el 85,7%. En números absolutos, más de 5.824.000 personas desarrollaron planes de formación para el empleo diseñado por las empresas en 2024, mientras que apenas 932.000 cursaron programas gestionados por las administraciones.

Gráfico 31
Personas inscritas a cursos de formación por tipología
2004 - 2024
(Miles de personas)



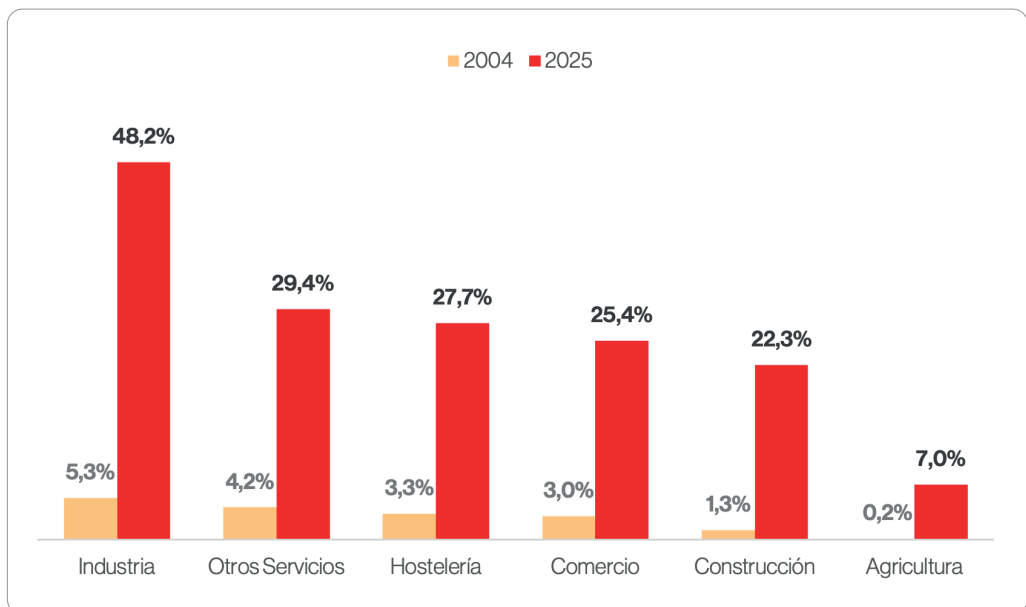
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Aunque la tendencia al alza de la formación permanente ha alcanzado a todos los sectores económicos, sigue existiendo una concentración en segmentos concretos. Según los datos de Fundae, la industria concentra el grueso de las formaciones en nuestro país. Estas cifras detallan el número de personas inscritas a cursos por sector de actividad, aunque contemplan la posibilidad de que una persona desarrolle más de una actividad formativa de manera simultánea. No obstante, si cada formación fuera desarrollada por una única persona, las actividades formativas desarrolladas por trabajadores de la industria en 2025 equivaldrían al 48,2% de la plantilla del sector, 43 puntos más que las cifras de 2004 (5,3%).

El conjunto de otros servicios —que abarca desde la consultoría y las finanzas hasta las telecomunicaciones y la sanidad privada— es otro sector que ha visto como el número de empleados sujetos a estos programas se ha incrementado exponencialmente: los matriculados en 2004 representarían el 4,2% del total de trabajadores, una cifra que ascendería al 29,4% en 2025. Por su parte, otras áreas como la hostelería, el comercio y la construcción también han impulsado las medidas de formación, con proporciones superiores al 22% de las plantillas. En contraste, la agricultura sigue rezagado a la hora de fomentar este tipo de prácticas, donde los matriculados sólo representarían el 7% del total de empleados del sector.

Gráfico 32

Personas que participan en cursos de formación por sectores
2004 - 2025



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En resumen, aunque la formación continua ha ganado peso entre los trabajadores españoles durante las últimas dos décadas, los profundos cambios tecnológicos obligan a reforzar todavía más esta apuesta. La irrupción de la inteligencia artificial y la automatización de procesos transformará buena parte de los empleos y exigirá nuevas competencias profesionales en todos los sectores.

En este contexto, la actualización permanente de las plantillas será esencial para

mantener la competitividad empresarial. Por ello, es necesario ampliar la oferta formativa de las administraciones públicas para acompañar el esfuerzo de reciclaje que está llevando a cabo el sector privado.

A pesar de que los datos evidencian una fuerte apuesta por la formación de los trabajadores por parte de las empresas, esconden una profunda asimetría en el tejido productivo. Los últimos datos de la Encuesta Anual Laboral revelan que la predisposición y la capacidad de las empresas para formar a

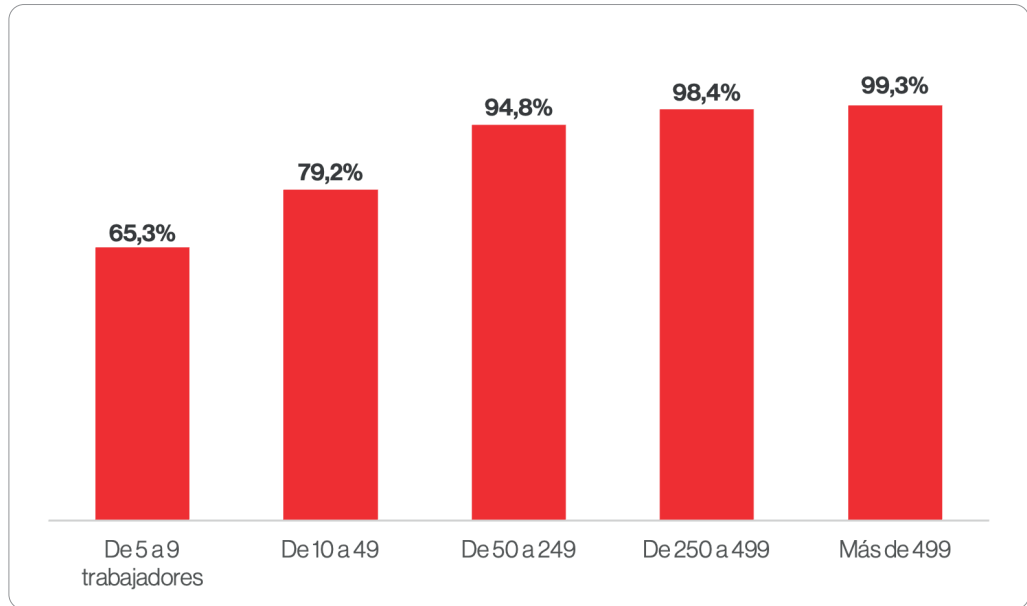
sus plantillas está directamente condicionada por su tamaño y por el sector en el que operan.

El 73,5% del total de las empresas de nuestro país proporciona algún tipo de formación a sus trabajadores. Una cifra aparentemente alta que, sin embargo, se desploma cuando se desciende a la base del tejido empresarial

español: las microempresas. Mientras que el 99,3% de las compañías de más de 499 empleados y el 98,4% de las de mediana escala (250 a 499) integran los cursos de formación, en el segmento de 5 a 9 trabajadores el porcentaje cae al 65,3%. Esto significa que una de cada tres microempresas deja a su plantilla completamente al margen de cualquier programa de actualización formativa.

Gráfico 33

Empresas que proporcionan cursos de formación



Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Existen varias razones por las cuales las empresas de menor tamaño forman menos a sus empleados. En primer lugar, porque no disponen de los medios para elaborar cursos de formación interna, cosa que sí ocurre en las grandes compañías. En segundo lugar, por la menor flexibilidad económica, ya que las pequeñas empresas suelen recibir menos ingresos. Y, por último, por la falta de diagnóstico.

Los datos de la EAL de 2024 muestran que sólo el 29,1% de las empresas afirma haber realizado un proceso formal de detección de necesidades formativas en sus plantillas, unas cifras condicionadas por su tamaño. En las empresas de 5 a 9 trabajadores, solo el 23,7% se para a analizar qué competencias les faltan a sus empleados, un porcentaje que escala progresivamente a medida que las compañías son de mayor tamaño hasta alcanzar el 62,8% en las corporaciones de más de 499 profesionales.

En esa línea, los datos demuestran que cuando una empresa se toma el tiempo de diagnosticar sus carencias, termina formando a su personal. Del reducido grupo de microempresas (5 a 9 trabajadores) que sí detectaron sus necesidades, el 83,5% proporcionó formación de forma inmediata. En las compañías de más de 250 trabajadores que realizaron este diagnóstico, prácticamente todas desarrollaron programas formativos. De esta manera, una de las principales barreras que condiciona la formación de las plantillas de las pymes es la escasa capacidad que tienen estas empresas para identificar qué formación necesitan sus trabajadores.

Más allá del tamaño de la empresa, la actividad económica actúa como el segundo gran factor de diferenciación en el acceso a la formación. Los datos sectoriales de la EAL reflejan una brecha de más de 20 puntos porcentuales en

tre los extremos del tejido productivo. En la cúspide se sitúan los sectores intensivos en conocimiento y tecnología: las actividades profesionales, científicas y técnicas lideran la clasificación con un 81,8% de empresas que forman a sus empleados, seguidas muy de cerca por el grupo de información, co-

municaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias (80,5%). En el lado opuesto, la hostelería se descuelga de la tendencia general como el sector con menor cobertura formativa, donde solo el 60,7% de los establecimientos proporciona cursos a sus plantillas.

Gráfico 34

Empresas que proporcionan cursos de formación por sector



Fuente: Encuesta Anual Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Pese a estas diferencias por sectores, sí que existe un patrón común de comportamiento ante el diagnóstico de necesidades: identificar las carencias es el paso definitivo para activar la formación. Aunque solo entre el 25% y el 34% de las empresas de cada sector se detiene a evaluar formalmente qué competencias faltan en sus plantillas, una vez detectadas, en la mayoría de los casos se llevan a cabo los cursos de capacitación.

En resumen, las empresas españolas apues-

tan por dotar de formación continua a sus plantillas como mecanismo clave para el reciclaje de habilidades. Pese a ello, las diferencias entre sector económico en el que operan, el tamaño de la organización y la capacidad interna para detectar las carencias formativas, influyen en el volumen de cursos que finalmente desarrollan las compañías. En este contexto, mitigar estas brechas se convierte en un reto estratégico para evitar que las microempresas y ciertos sectores menos dinámicos queden rezagados.

2.2. Condiciones de trabajo

a) Conciliación familiar

A pesar de que en los últimos años se ha logrado una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo uno de los principales desafíos del empleo en España. El impacto de tener hijos o adultos que requieren cuidados es muy diferente en hombres y mujeres, lo que refleja no solo un reparto desigual de las responsabilidades familiares, sino también la insuficiencia de servicios de cuidado para personas dependientes y la necesidad de ampliar las oportunidades reales para conciliar trabajo y familia. Mientras se avanza en los cambios estructurales, algunas de las fórmulas que utilizan las personas trabajadoras para conciliar son el trabajo a tiempo parcial, los horarios flexibles, los permisos de maternidad y paternidad, la reducción de la jornada laboral o las excedencias.

Por lo que se refiere al trabajo a tiempo par-

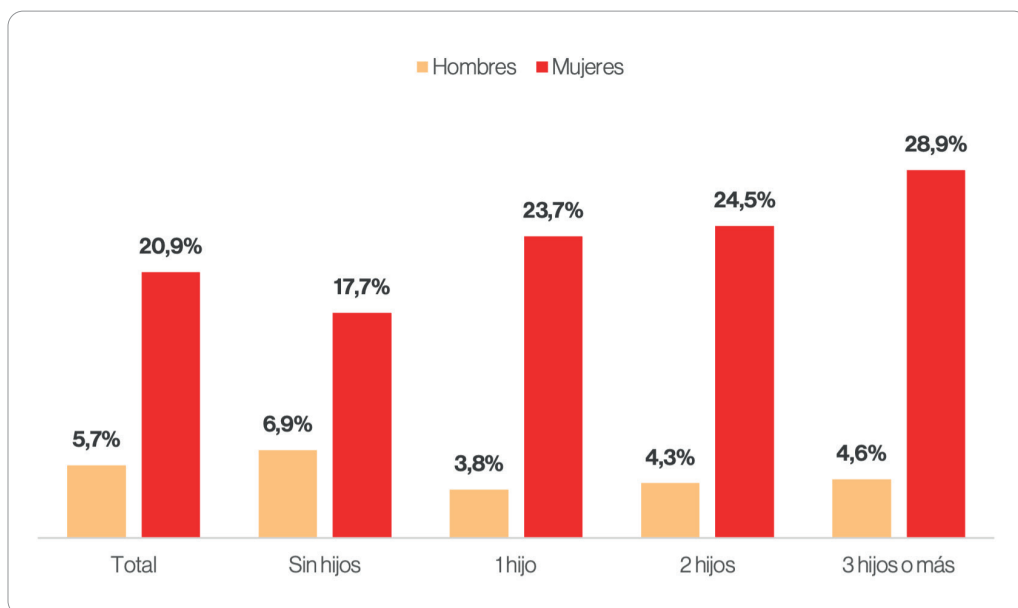
cial por el cuidado de familiares, es una opción que sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres. Así lo refleja la Encuesta de Población Activa (EPA), que recoge que en 2025 un total de 452.000 ocupados trabajaron a tiempo parcial con objeto de disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes, lo que supuso un 8,3% más que en el año anterior. La gran mayoría (92,8%) de quienes se encontraban en esta situación eran mujeres: 419.500, frente a 32.500 hombres (7,2%).

Además, el número de hijos influye en la brecha de trabajo parcial entre hombres y mujeres. En 2025, el 23,7% de las mujeres ocupadas de entre 25 y 54 años con un hijo trabajaba a tiempo parcial, frente al 3,8% de los hombres. Cuando hay tres o más hijos, trabaja a tiempo parcial el 28,9% de las mujeres y solo el 4,6% de los hombres.

Gráfico 35

Trabajadores con empleo a tiempo parcial según número de hijos

2025



Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar, EPA 2025. INE

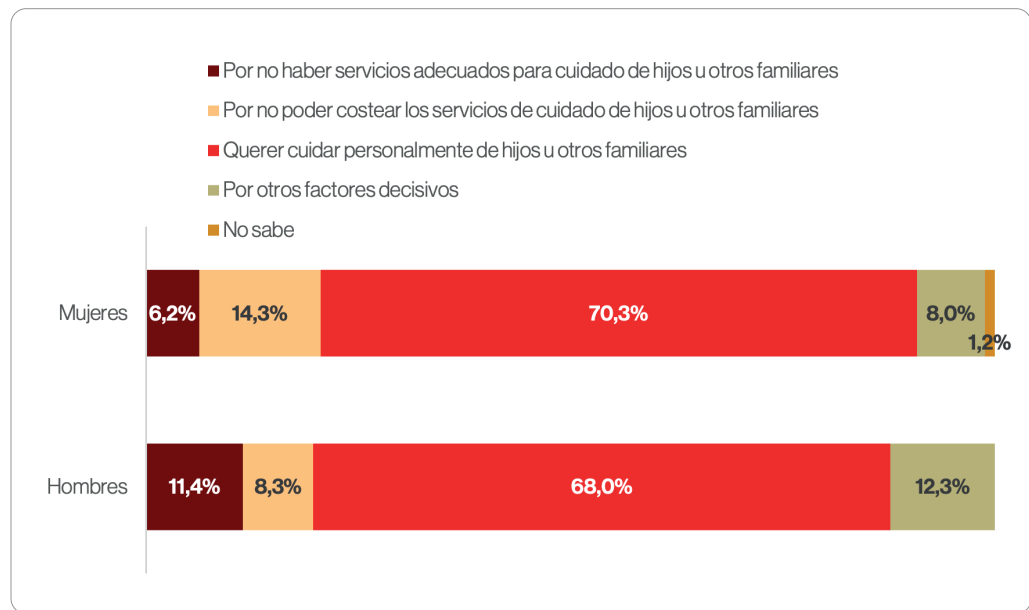
En cuanto a los motivos más frecuentes para trabajar a tiempo parcial por cuidar a personas dependientes, en 2025 fue querer atender personalmente a hijos u otros familiares, una razón que señaló el 70,3% de las mujeres y el 68% de los hombres. Más allá de la elección personal para atender a familiares, que es la primera opción en ambos casos, hay grandes diferencias en los demás motivos que llevan a los empleados a tener que trabajar a tiempo parcial. En el caso

de los hombres gana peso la falta de servicios adecuados de cuidado, que alcanzó el 11,4%, mientras que en las mujeres mantiene mayor relevancia la imposibilidad de costear esos servicios (14,3%). En conjunto, los datos muestran que la conciliación sigue dependiendo en gran medida de la disponibilidad de recursos de cuidado y de un reparto aún desigual de las responsabilidades familiares, que continúa recayendo de forma más intensa sobre las mujeres.

Gráfico 36

Motivos por los cuales los ocupados a tiempo parcial cuidan a personas dependientes por género

2025



Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar, EPA 2025. INE

Otro de los indicadores que reflejan las diferencias en materia de conciliación es el porcentaje de personas con dependientes a su cargo que han realizado algún cambio laboral por este motivo. Según el módulo de conciliación familiar y personal de la EPA de 2025, a pesar de que casi tres de cada cuatro ciudadanos (74,6%) ocupados en esta situación no realizó ningún cambio por esta razón, existe una brecha de género muy importante: mientras que el 82,0% de los hombres mantuvo su situación laboral inalterada, el porcentaje desciende hasta el 67,3% entre las mujeres, quince puntos menos.

Entre quienes sí introducen cambios en su empleo, la medida más habitual es la adaptación de la jornada laboral sin necesidad de reducir horas. El 9,8% del total de trabajadores con responsabilidad de cuidados recurre a

esta fórmula, con un grado de implementación alto tanto entre mujeres (10,4%) como entre hombres (9,1%). Donde la brecha de género irrumpe con fuerza es en la reducción del tiempo de trabajo: lo aplica un 8,9% de las mujeres ocupadas, pero solo un 0,9% de ellos.

Por lo que respecta a los factores del entorno laboral que condicionan la conciliación de los ocupados de entre 18 y 74 años con responsabilidades de cuidado, los datos de la encuesta revelan que la mayor parte de la población no identifica un obstáculo crítico en su puesto actual. En concreto, el 67,5% de los profesionales (un 66,5% de los hombres y un 68,5% de las mujeres) declara que no existe una dificultad especial en su empleo para compatibilizar la vida laboral y familiar. Entre quienes sí señalan impedimentos de

rivados de su actividad profesional, los horarios de trabajo impredecibles o difíciles se posicionan como el principal obstáculo, con una incidencia del 11,1% en el conjunto de los ocupados. Este factor afecta de manera muy similar a ambos sexos, ya que se registra en el 11,6% de los hombres y el 10,6% de las mujeres. Por su parte, el segundo motivo más mencionado es la jornada laboral larga, que señala el 9,8% del total de ocupados con responsabilidades de cuidado.

Por otra parte, uno de los elementos que contribuyen a la conciliación familiar son las mejoras que se incorporan en los convenios colectivos de trabajo, un ámbito que ha ido ganando peso en la negociación, aunque con diferencias relevantes según el tipo de cláusula. Así lo refleja la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo de 2025, que recoge los acuerdos firmados en 2024. En primer lugar, uno de los puntos ligados a la conciliación sería la reducción de jornada general con respecto al año anterior. Según los datos más recientes, dicha reducción presenta una incidencia limitada ya que únicamente aparece en 201 convenios (14,4% del total) y afecta a 201.318 trabajadores (5,6%), frente a los 257 convenios del año anterior y los 244.317 empleados. En un contexto donde la disminución del tiempo de trabajo está cada vez más presente en el debate público, llama la atención que no se traslade dicha reducción a la negociación colectiva.

No ocurre lo mismo con las medidas orientadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que muestran una implantación mucho más significativa. En

concreto, 676 convenios (48,6%) incorporaron este tipo de disposiciones, alcanzando a 2.199.352 trabajadores (61,8%). Dentro de este ámbito, destaca la adaptación de jornada, que está presente en 514 convenios (36,9%) y se aplica a 1.728.702 trabajadores (48,6%). La diferencia entre el peso relativo de los convenios y el de los trabajadores pone de manifiesto que estas medidas se concentran especialmente en acuerdos de gran cobertura.

En esta misma línea, la reducción de jornada por motivos de conciliación se incluyó en 453 convenios (32,5%) y alcanzó a 1.765.258 trabajadores (49,6%), lo que refuerza la idea de que los convenios de mayor dimensión son los que incorporan con mayor frecuencia este tipo de mejoras. Por su parte, las medidas de excedencia por cuidado de familiares que amplían la legislación vigente están presentes en 304 convenios (21,6%) y benefician a 1.051.071 trabajadores (29,5%). En el ámbito de la igualdad y la no discriminación, las medidas de adaptación de jornada vinculadas a la vida familiar aparecen en 183 convenios (13,2%), con una cobertura de 207.855 trabajadores (5,8%).

En conjunto, los datos muestran que la negociación colectiva de 2024 ha priorizado las medidas de conciliación y adaptación de jornada, mientras que las reducciones generales del tiempo de trabajo siguen teniendo un alcance limitado. Asimismo, la diferencia entre el porcentaje de convenios y el de trabajadores afectados en varias de estas cláusulas confirma que las mejoras más relevantes se concentran en convenios de gran cobertura, amplificando su impacto sobre la población trabajadora.

b) Teletrabajo y trabajo híbrido

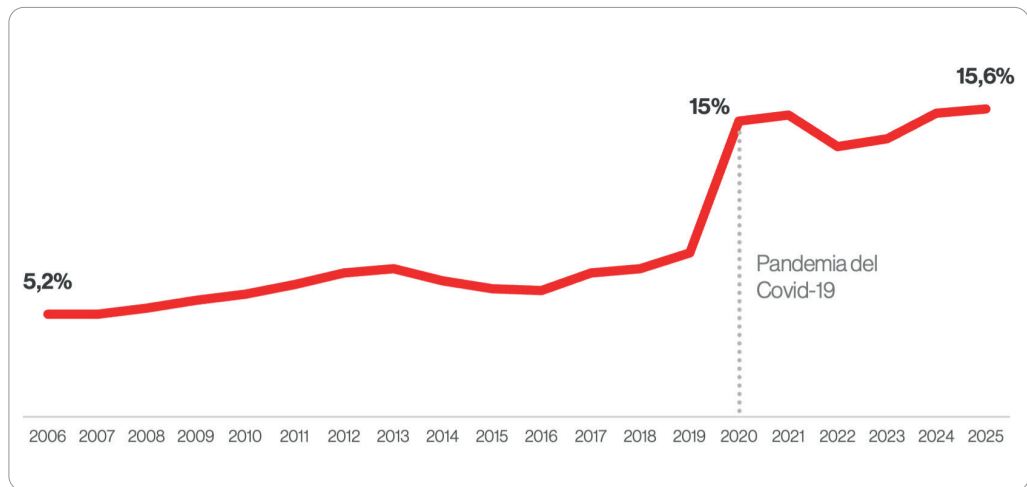
En paralelo a la expansión del mercado laboral, el teletrabajo ha pasado de ser una práctica residual para consolidarse como un componente estructural del empleo desde la pandemia de covid-19. Un ejemplo de ello es que, mientras que en 2006 sólo trabajaban desde sus hogares 1,04 millones de personas, en 2025 la cifra alcanzó los 3,47 millones, lo que supone un incremento del 234%. Reci-

bió un claro impulso en 2020 debido a la crisis sanitaria, cuando el 15% de las personas ocupadas (2,27 millones) pasaron a teletrabajar frente al 8,3% del año anterior. A pesar del aumento del empleo total, el número de personas que no teletrabajan ningún día se ha mantenido prácticamente estable durante estas dos décadas (18,78 millones en 2006 frente a 18,54 millones en 2025).

Gráfico 37

Ocupados que trabajan al menos algún día

2006 - 2025



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

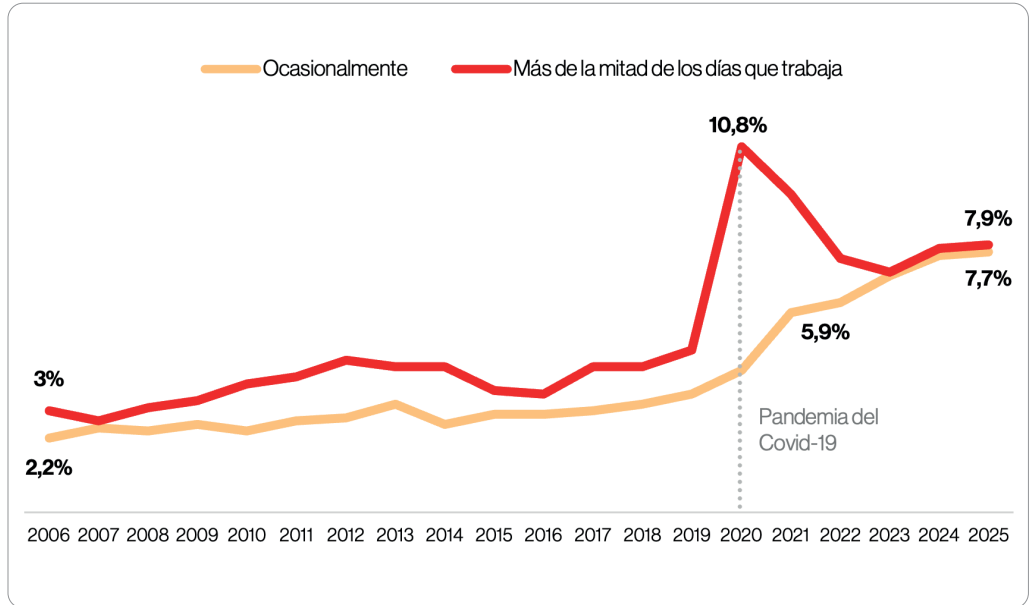
Como se observa en el gráfico, esta evolución del teletrabajo no ha sido lineal, pues en 2022 se produjo un descenso hasta los 2,82 millones de teletrabajadores (13,7%), quizás por la necesidad de las empresas de volver a la normalidad laboral que se vio modificada por culpa del covid-19. Sin embargo, una vez superada la crisis sanitaria, a partir de 2023 se inició una fase de recuperación del teletrabajo, que situó de nuevo la cifra por encima de los 3 millones y en torno al 15% de los ocupados. Esta evolución ha ido creciendo de forma ascendente hasta consolidar la modalidad telemática como una práctica estructural, que se ha integrado en los domicilios como un espacio de trabajo plenamente funcional en nuestro país.

La estabilización del teletrabajo ha traído consigo diferentes modalidades de llevarlo a cabo, es decir, la frecuencia con la que se hace uso de esta opción telemática. El teletrabajo habitual (más de la mitad de los días) duplicó su volumen en un solo año, al pasar de 951.800 personas en 2019 a 2,08 millones en 2020. Posteriormente, la cifra se ha ajustado hasta situarse en 1,76 millones en 2025, y no porque se teletrabaje menos sino porque convive con otra modalidad: hacerlo de forma ocasional (1,7 millones de personas). Esta convergencia apunta hacia la consolidación de un modelo híbrido, en el que el peso del teletrabajo habitual (7,9%) y del ocasional (7,7%) resulta prácticamente equivalente al cierre del periodo analizado.

Gráfico 38

Frecuencia del teletrabajo de las personas ocupadas

2006 - 2025



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

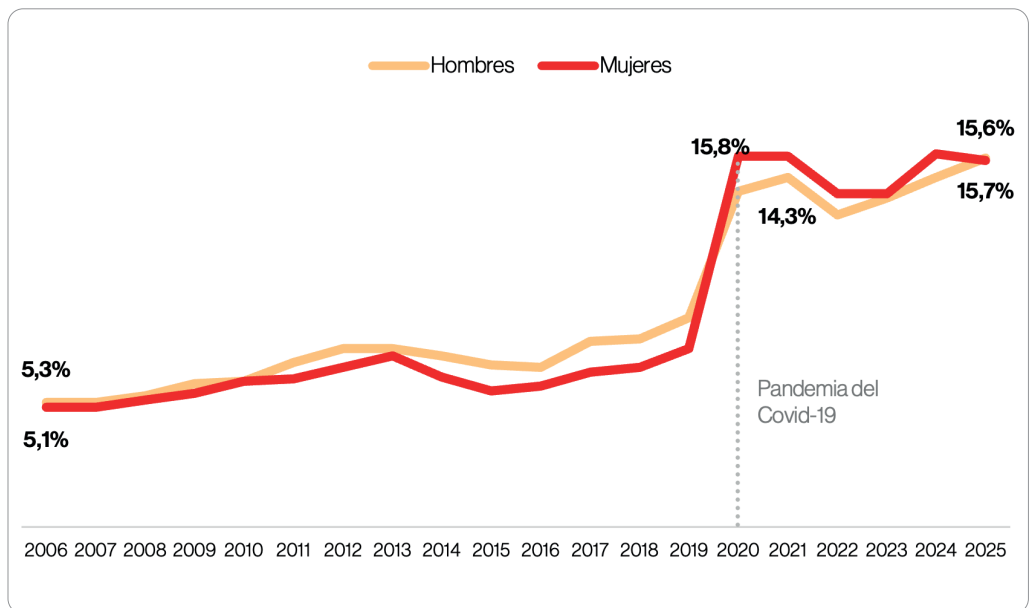
Desde una perspectiva de género, hay diferencias relevantes en los patrones de uso. Entre las mujeres, el teletrabajo alcanzó su máximo relativo en 2020 (15,8%), con una mayor inclinación hacia la modalidad habitual. Ese año, 1,05 millones teletrabajaban de forma intensiva, frente a 255.300 en 2006. En 2025, 810.300 mujeres teletra-

bajan de forma habitual y 804.100 de manera ocasional. En el caso de los hombres, el número de teletrabajadores ha pasado de 623.000 en 2006 a 1,86 millones en 2025. A diferencia del patrón femenino, el perfil masculino presenta una mayor presencia en la modalidad habitual (956.000) frente a la ocasional (903.500).

Gráfico 39

Ocupados que teletrabajan al menos un día por género

2006 - 2025



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

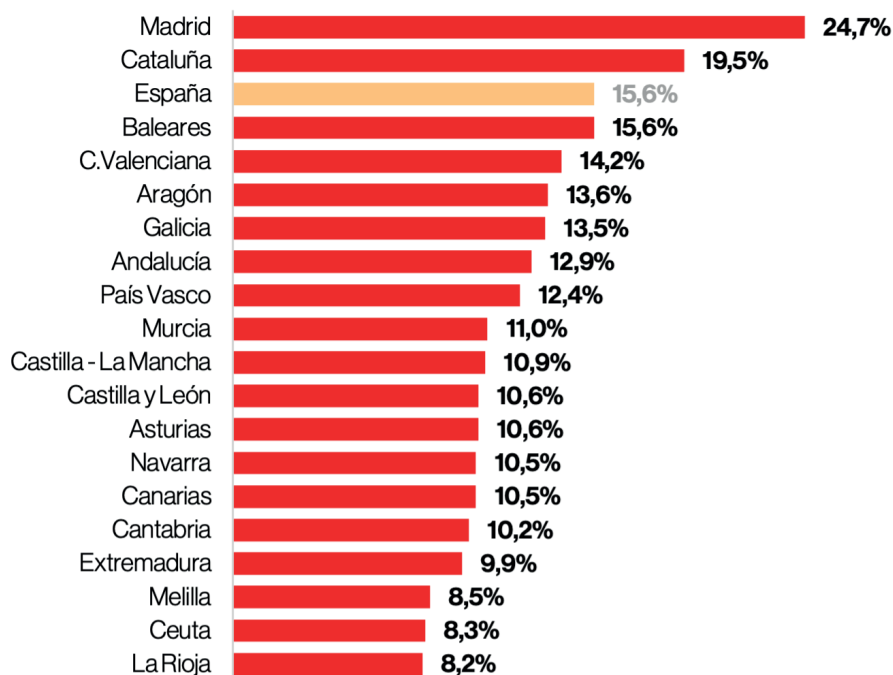
Desde una distribución territorial, los datos más recientes del INE (2025) muestran que el teletrabajo no está implantado de manera igualitaria en el país. Madrid encabeza el ranking con un 24,7%, seguida de Cataluña con un 19,5%, ambos valores claramente por encima de la media nacional (15,6%). Este comportamiento apunta a una mayor concentración del teletrabajo en los grandes núcleos urbanos. A partir de ahí, se observa un bloque intermedio de comunidades autónomas con registros próximos a la media, como

Baleares, Comunidad Valenciana, Aragón, Galicia, Andalucía o País Vasco.

Por el contrario, en la parte baja de la distribución se sitúan Extremadura, Melilla, Ceuta y La Rioja, todas ellas por debajo del 10%, con La Rioja como el territorio con menor incidencia, un 8,2%. En conjunto, los datos evidencian que el teletrabajo sigue presentando una fuerte brecha territorial, asociada previsiblemente a la estructura productiva y al grado de urbanización de cada comunidad autónoma.

Gráfico 40

Ocupados que teletrabajan al menos un día por CCAA



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Una vez conocida la consolidación del teletrabajo por parte de los trabajadores, conviene analizar el papel que desempeñan las propias empresas a la hora de implantar la modalidad de teletrabajo. Según la duodécima Encuesta Anual Laboral (EAL) del Ministerio de Trabajo y Economía, el 14,2% de las empresas aplicaron esta modalidad en 2024, un ligero descenso respecto al 14,8% del año anterior. Si se compara con los datos de 2020 —el primer año que hay registros— la bajada es de 8 puntos, aunque ese año la situación sanitaria mundial obligó a gran parte de las empresas a implementar esta modalidad. A medida que se fue normalizando la situación también lo hizo el uso del teletrabajo en el mercado laboral.

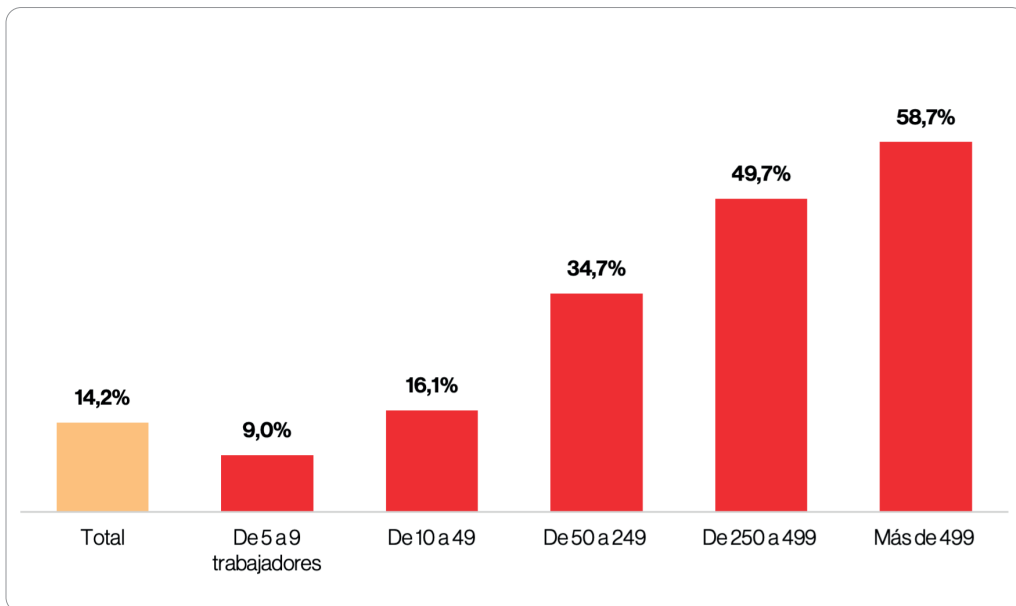
No obstante, dicha implementación no es homogénea, sino que depende del tamaño de la propia empresa. Existe una correlación directa entre el número de trabajadores y la utilización de este recurso telemático, que crece a medida que aumenta el tamaño. Entre las empresas de 5 a 9 trabajadores, sólo el 9% ha implantado el teletrabajo, mientras que en las de 10 a 49 trabajadores la proporción asciende al 16,1%, y en las de 50 a 249 se sitúa ya en el 34,7%.

La tendencia continúa al alza en los tramos superiores, hasta alcanzar el 49,7% en las empresas de 250 a 499 trabajadores y el 58,7% en las de más de 499.

Gráfico 41

Porcentaje de empresas que han aplicado el teletrabajo según tamaño

2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

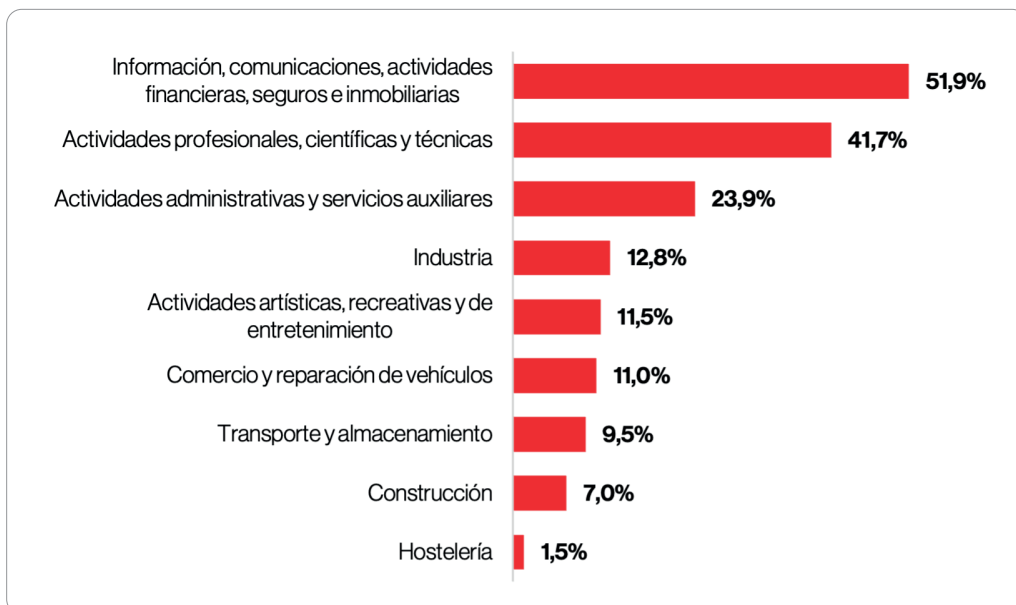
El sector de actividad también condiciona la adopción del teletrabajo. Las ramas con mayor incidencia fueron información, comunicaciones, actividades financieras, seguros e inmobiliarias, donde el 51,9% de las empresas aplicó esta modalidad, y las actividades profesionales, científicas y técnicas, con un 41,7%. En cambio, la presencia del teletrabajo fue mucho más reducida en sectores más vinculados a la presencialidad, como la industria (12,8%), las actividades artísticas, recreativas y de entrete-

nimiento (11,5%), el comercio y reparación de vehículos (11%), el transporte y almacenamiento (9,5%) y la construcción (7%). El porcentaje más bajo corresponde a la hostelería, donde solo el 1,5% de las empresas aplicó teletrabajo. Por lo tanto, los datos confirman que esta modalidad se concentra en actividades con mayor peso de funciones administrativas, técnicas y digitales, mientras que su implantación sigue siendo residual en los sectores de carácter más presencial.

Gráfico 42

Porcentaje de empresas que aplicaron el teletrabajo según la actividad

2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

En cuanto a la intensidad del teletrabajo dentro de las empresas, la distribución es desigual. Por un lado, en cerca del 40% de las compañías más de la mitad de la plantilla teletrabaja, lo que supone un incremento de diez puntos respecto al año anterior. Por otro, en el 48,5% de las empresas esta modalidad tiene un alcance limitado y solo afecta a entre el 0% y el 25% de los trabajadores. Si se analiza por tramos de jornada, el uso más habitual es reducido: en el 49,1% de las empresas el teletrabajo representa entre más del 0% y el 20% del tiempo de trabajo. A bastante distancia se sitúa el tramo de más del 20% hasta el 40%, con un 18,2%. En

cambio, el teletrabajo a jornada completa sigue siendo minoritario, ya que solo se da en el 4,8% de las empresas.

En definitiva, España ha conseguido consolidar el teletrabajo como una forma habitual en la organización del trabajo. Dado que el modelo híbrido se configura como una solución funcional para compatibilizar mejoras en la conciliación y la atracción de talento, el reto para el país será ver si puede profundizarse en su implantación, al tiempo que se gestionan los riesgos asociados, como pueden ser la desconexión digital o la intensificación del trabajo.



c) La jornada laboral

Actualmente, la duración máxima de la jornada ordinaria en España se mantiene en 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. En 2025, el Gobierno planteó bajar este límite a 37,5 horas semanales, pero fue rechazado por el Congreso de los Diputados el 10 de septiembre.

En cambio, la negociación colectiva sí ha permitido avanzar en la reducción efectiva del tiempo de trabajo en determinados secto-

res o empresas, así como en administraciones públicas.

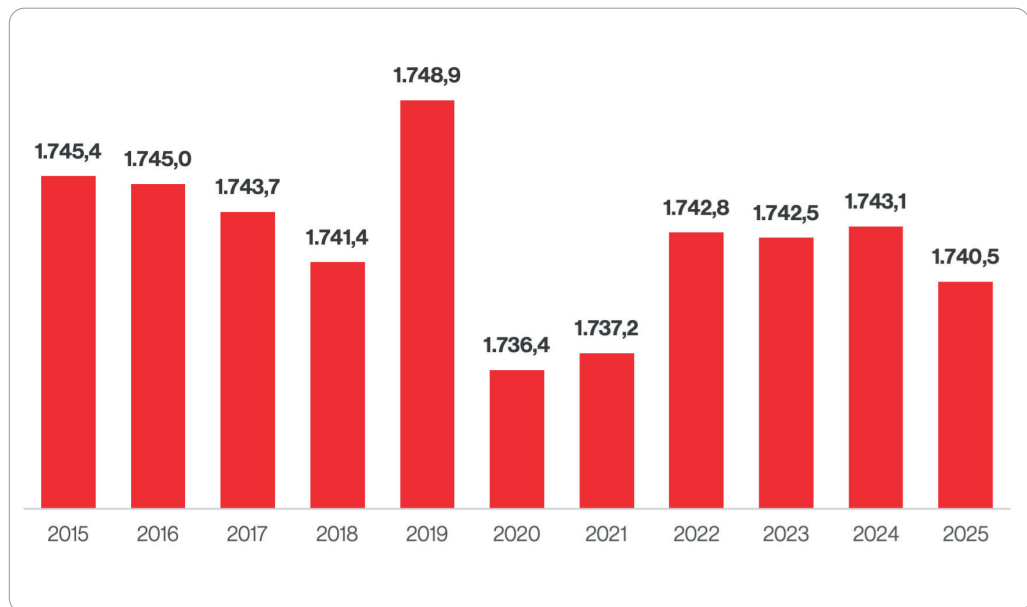
Los datos de la Estadística de Convenios Colectivos muestran una tendencia descendente de la jornada media pactada durante la última década, aunque con algunas oscilaciones intermedias. Entre 2015 y 2025, esta pasó de 1.745,4 a 1.740,5 horas anuales, con un máximo de 1.748,9 horas en 2019. En todo caso, están por debajo del máximo legal de 1.826 horas anuales equivalente a las 40 horas semanales.

Gráfico 43

Jornada media pactada en convenios colectivos

2015 - 2025

(Horas / año)



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

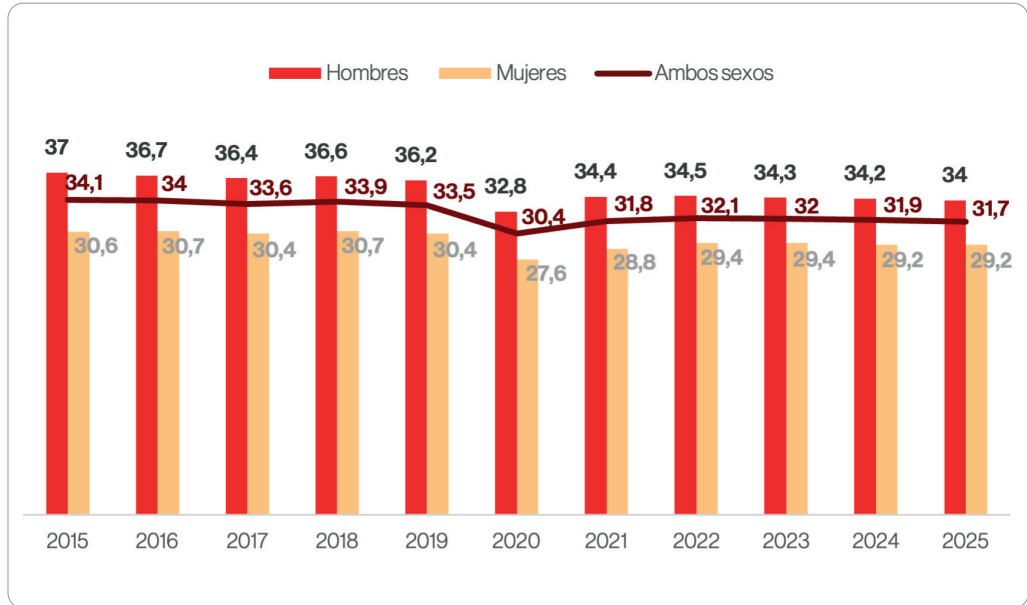
Además de lo acordado en los convenios, la disminución del tiempo de trabajo también se refleja en los datos de horas efectivas trabajadas que recoge la Encuesta de Población Activa (EPA). En 2025, de media, los ocupados trabajaron 31,7 horas a la semana, aunque se producen diferencias significativas al analizarlo por género, situación profesional y rama de actividad. En relación con el gé-

nero, los hombres trabajaron una media de 34 horas semanales, frente a 29,2 horas en el caso de las mujeres. Aunque esta brecha es ligeramente inferior a la observada a mediados de la década, se ha mantenido relativamente estable a lo largo de toda la serie analizada, lo que evidencia la persistencia de una distribución desigual del tiempo de trabajo entre hombres y mujeres.

Gráfico 44

Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados por género 2015 - 2025

(hay o no trabajado en la semana)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

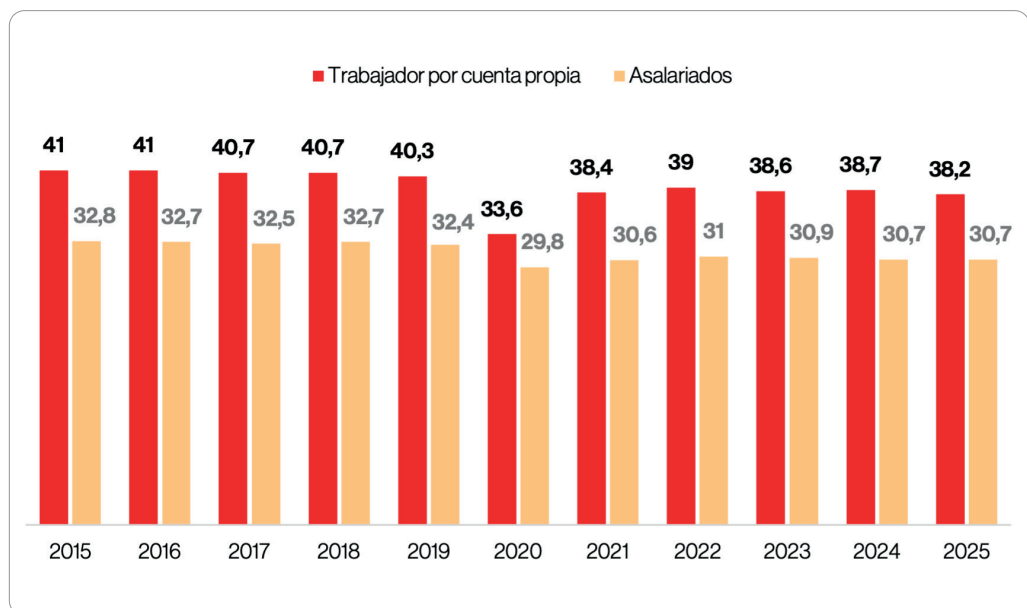
Al diferenciar entre trabajadores por cuenta ajena (asalariados) y por cuenta propia (autónomos), también se observan diferencias claras en el número medio de horas efectivas semanales trabajadas. A lo largo de toda la serie los trabajadores por cuenta propia mantienen jornadas más largas que los asalariados, aunque esta distancia se viene reduciendo en los últimos años. En 2025, los autónomos trabajaron una media de 38,2 horas semanales, frente a 30,7 horas entre los asalariados. En ambos casos se aprecia una caída respecto a los máximos previos a 2020, cuando los ocupados por cuenta propia se situaban en torno

a las 40-41 horas semanales y los asalariados en torno a 32,5-32,8 horas. La caída más pronunciada tuvo lugar en 2020, coincidiendo con el impacto de la pandemia, y afectó especialmente al trabajo por cuenta propia, cuya jornada media descendió hasta las 33,6 horas semanales. Aunque posteriormente se produjo una recuperación parcial, los datos más recientes muestran que las diferencias entre ambas situaciones profesionales continúan siendo significativas. Por lo tanto, la reducción del tiempo de trabajo ha tenido una incidencia más limitada entre los asalariados que entre los trabajadores autónomos.

Gráfico 45

Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados por situación profesional 2015 - 2025

(hay o no trabajado en la semana)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Por rama de actividad, la jornada laboral media también refleja una marcada heterogeneidad. Según los datos de la EPA, la media para el conjunto de la economía se situó en 31,7 horas semanales en 2025, aunque con grandes diferencias entre los sectores. Mientras que en el sector agrario la jornada alcanzó las 36,8 horas semanales, en educación descendió hasta las 25,4 horas y en las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico se situó en 23,2 horas. Junto a ramas con jornadas relativamente

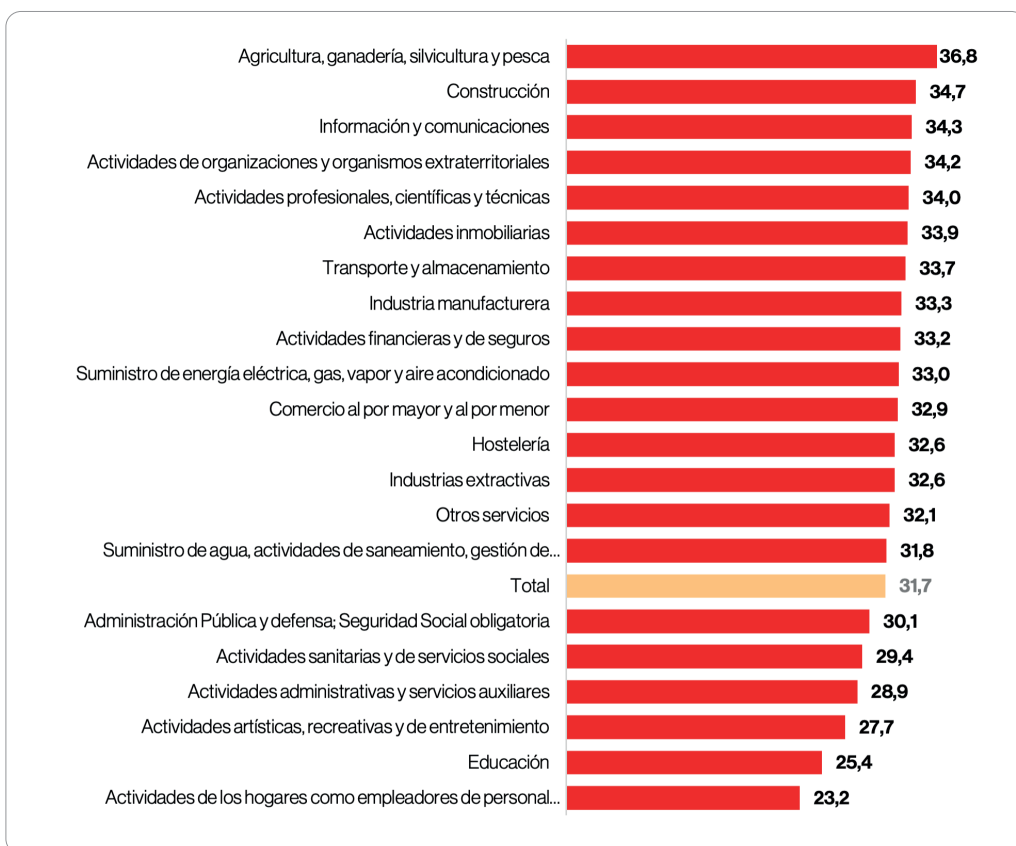
elevadas, como la construcción (34,7 horas), información y comunicaciones (34,3 horas) o transporte y almacenamiento (33,7 horas), existen otras actividades con jornadas significativamente inferiores, entre ellas actividades administrativas y actividades artísticas. Estos datos ponen de manifiesto que el debate sobre una eventual reducción de la jornada máxima legal debe analizarse también desde una perspectiva sectorial, dado que las condiciones de partida son muy diferentes según la actividad económica.

Gráfico 46

Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados por rama de actividad

2025

(hayan o no trabajado en la semana)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

d) Salarios

La crisis de 2008 marcó un antes y un después en el mercado laboral español. Desde entonces, la evolución salarial ha estado muy condicionada por la lenta recuperación económica, por la persistencia de empleos de baja productividad y por unas mejoras salariales que durante años fueron muy limitadas.

El progreso de las ganancias de los trabajadores puede analizarse desde dos ópticas: el salario medio, como agregado económico (en el que influyen factores de composición sectorial y temporal), y las revisiones pactadas en los convenios, como indicador de actualización del nivel salarial.

Por lo que se refiere al salario medio, la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE indica que entre 2008 y 2024 la ganancia media pasó de 21.883,42 euros a 29.540,26 euros. Este crecimiento, aunque significativo (35%), no fue lineal: tras la crisis, los primeros años estuvieron marcados por un avance muy moderado e incluso por ciertos estancamientos, debido al contexto de fuerte debilidad económica y a la pérdida de capacidad negociadora por parte de los trabajadores.

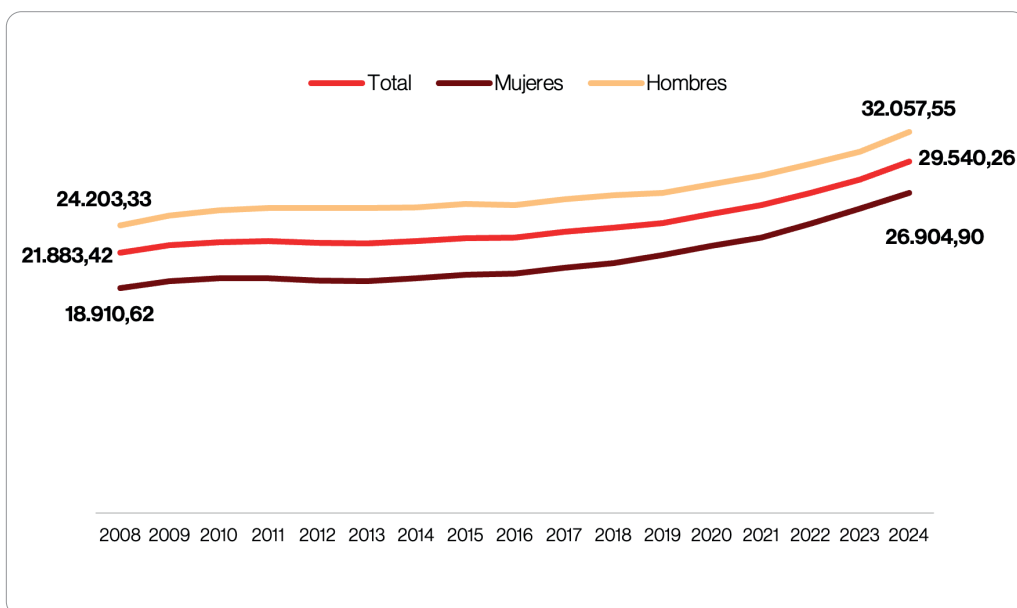
No es hasta los últimos años, especialmente desde 2021, cuando se aprecia una aceleración más clara del crecimiento, vinculada a la recuperación económica, al impacto de las subidas del salario mínimo interprofesional (65,2% más desde 2018, al pasar de 735,90 a 1.221 euros en 2026) y también al proceso inflacionista causado por la guerra en Ucrania.

El análisis de la evolución salarial por sexos muestra diferencias relevantes que se mantienen a lo largo del periodo. En 2008, la ganancia media anual de los hombres se situaba en 24.203,33 euros, frente a 18.910,62 euros en el caso de las mujeres. En 2024, esas cifras alcanzaron 32.057,55 euros y 26.904,90 euros, respectivamente. Aunque ambos colectivos registraron incrementos a lo largo del tiempo (32,5% y 42,3%), la brecha salarial siguió siendo significativa, lo que sitúa el salario femenino en el 83,9% del masculino en el último año disponible. Esta diferencia debe interpretarse teniendo en cuenta factores como el tipo de jornada, la ocupación, la antigüedad o la segregación sectorial, que influyen de manera decisiva en la formación de los salarios.

Gráfico 47

Evolución del salario medio en España por género

2008 - 2024



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

De hecho, una de las principales claves para entender la distribución de los ingresos es diferenciar por la jornada laboral. En 2024, la ganancia media anual en jornada completa fue de 33.826,92 euros para el conjunto de trabajadores, frente a 14.076,75 euros en la jornada parcial. En ambos casos se observan diferencias por género: en jornada completa, los hombres percibieron 34.667,25 euros y las mujeres 32.736,60 euros; en

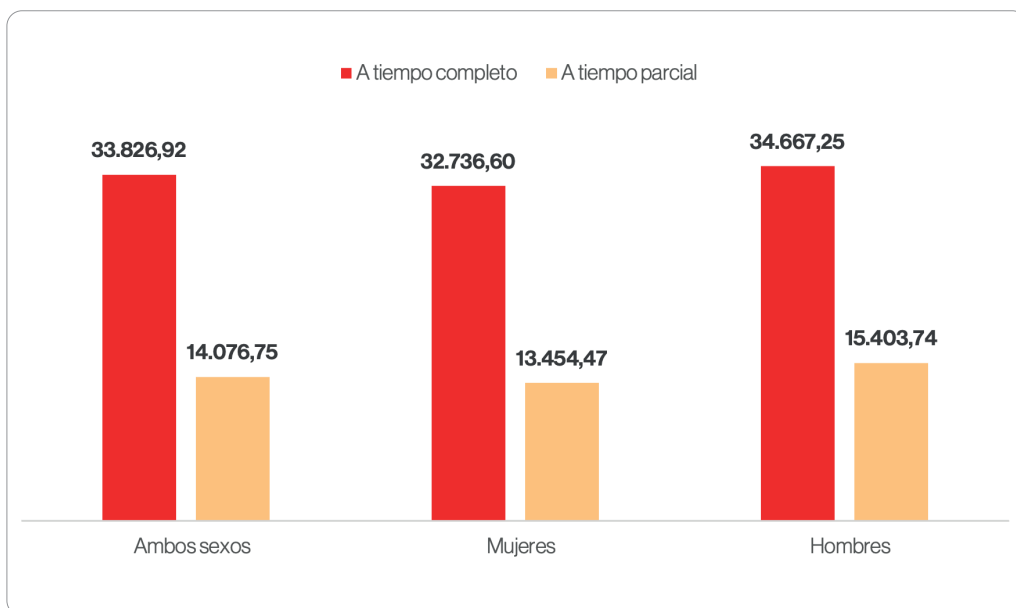
jornada parcial, los ingresos medios fueron de 15.403,74 euros para los hombres y de 13.454,47 euros para las mujeres.

Esta distancia confirma que el tipo de jornada sigue siendo un factor determinante en la configuración de los salarios y en la intensidad de las brechas retributivas, y ayuda a explicar en gran medida la persistencia de la diferencia entre hombres y mujeres.

Gráfico 48

Evolución del salario medio en España por tipo de jornada y género

2024



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

Más allá de la ganancia media anual, la distribución salarial muestra una marcada concentración de los trabajadores en los valores bajos. Este hecho da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano, como al más frecuente. De esta forma, el salario mediano (el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) presentó un valor de 24.497,17 euros en 2024. Por su parte, el salario modal (el que tuvo mayor frecuencia, con un 3,8% de los asalariados) se situó en 16.520,18 euros. En total, un 29,5% de los asalariados tuvo una ganancia anual entre 16.000 y 23.000 euros, lo que refleja la elevada concentración de trabajadores en tramos de ingresos medios-bajos.

Según la actividad económica, también existen grandes diferencias que reflejan la heterogeneidad del tejido productivo español. El área de suministro de energía fue la que

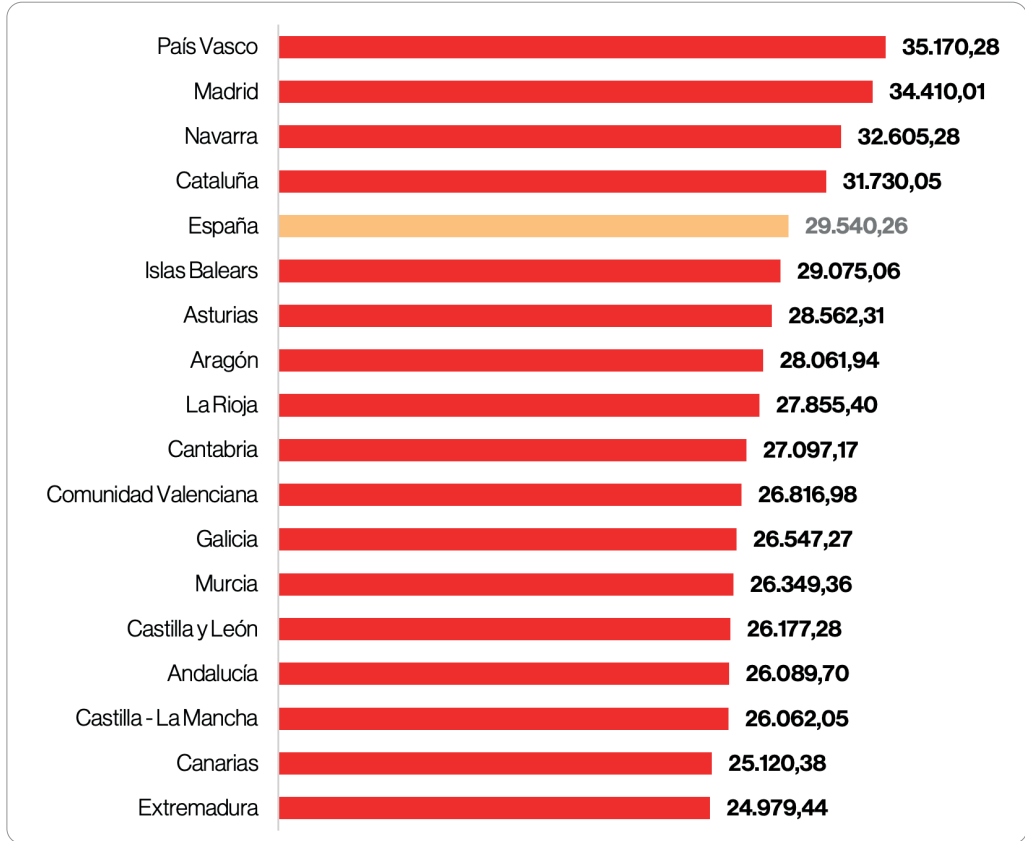
presentó el mayor salario medio anual en 2024, con 57.931,81 euros por trabajador, un 96,1% superior a la media nacional. A continuación están las actividades financieras y de seguros, con 51.862,90 euros. Por el contrario, la hostelería y las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento tuvieron los menores salarios medios anuales, con 17.653,42 y 20.383,16 euros, respectivamente –un 40,2% y un 31% inferiores a la media–.

Desde una perspectiva territorial, se observan diferencias relevantes que reflejan las desigualdades estructurales entre las comunidades autónomas. País Vasco (35.170,28 euros), Madrid (34.410,01 euros) y Navarra (32.605,28 euros) presentan los salarios más elevados, frente a Extremadura, Canarias y Castilla-La Mancha, que se sitúan en los niveles más bajos. En términos de crecimiento, Madrid, Cataluña y La Rioja lideraron los aumentos salariales en 2024, mientras que

Gráfico 49

Salario medio anual por comunidad autónoma

2024



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

Cantabria, Asturias y Castilla y León registraron los menores incrementos.

En cuanto a la actualización de los salarios a través de la negociación colectiva, la estadística de convenios del Ministerio de Trabajo y Economía Social revela que tras la crisis de 2008 se produjo una clara desaceleración de las subidas salariales, seguida de una recuperación gradual. En conjunto, la variación salarial media pactada pasó del 3,6% en 2008 al 0,5% en 2014, lo que refleja el impacto de la crisis sobre la capacidad de actualización salarial.

A partir de entonces, las subidas comenzaron a recuperarse de forma lenta, con avances todavía moderados entre 2015 y 2019, hasta situarse en el 2,2% en ese último año. En 2020, y a pesar del contexto excepcional debido a la pandemia, la subida fue del 1,7%, y a partir de 2021 se observa una aceleración más clara, con tasas del 1,5% ese año, del 3% en 2022, del 3,6% en 2023, del 3,3% en 2024 y del 3,5% en 2025.

No obstante, la evolución no ha sido homogénea en todos los sectores. En el ámbito agrario, los incrementos fueron del 4% en 2008 y del 0,6% en 2013, para después repuntar hasta situarse en torno al 3,6% en 2023 y descender al 2,8% en 2025. En la industria, la evolución también refleja un fuerte ajuste en los años más duros de la crisis, con tasas del 3,4% en 2008 y del 0,5% en 2013, aunque posteriormente se aprecia una recuperación más intensa, especialmente en 2022 y 2023, cuando las subidas alcanzaron el 3,5% y el 3,3%, respectivamente, con un máximo del 4,2% en 2024.

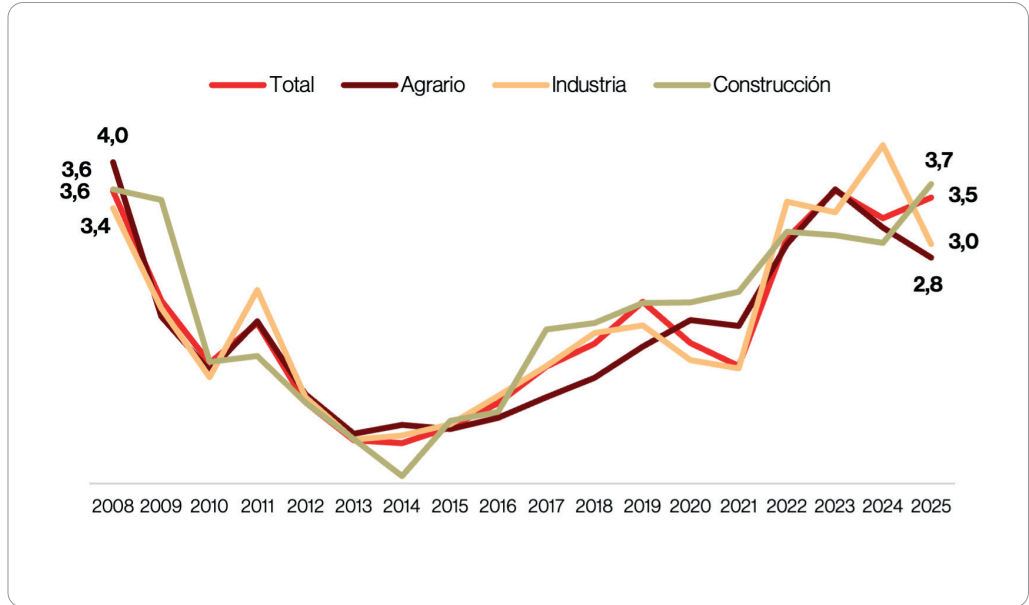
Por su parte, en el sector de la construcción los incrementos se mantuvieron en niveles elevados al inicio del periodo y mostraron después una mayor estabilidad, con una fuerte caída en 2014, cuando apenas alcanzaron el 0,1%, y una recuperación posterior que llevó las subidas al 3,1% en 2022 y al 3,7% en 2025.

Gráfico 50

Evolución de la variación salarial media pactada en convenio 2008 - 2025

Datos provisionales para los años 2024 y 2025

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Economía Social



En resumen, la evolución de los salarios en España está marcada por importantes desigualdades internas. A pesar del crecimiento registrado en los últimos años, la estructura salarial se sigue caracterizando por una elevada dispersión, con una significativa concentración de aquellos trabajadores que se sitúan en tramos donde los ingresos son medios-bajos y con grandes brechas tanto por género como por tipo de jornada, sector de actividad y territorio. Por lo tanto, el mercado laboral actual se caracteriza por la convivencia

de sectores y colectivos con salarios elevados, asociados a actividades de mayor valor añadido, con otros con salarios más bajos y de mayor precariedad.

En este contexto, el incremento de los últimos años de los salarios, impulsado en parte por la subida del SMI y la recuperación económica, ha contribuido a mejorar los ingresos en los tramos inferiores, aunque no ha eliminado completamente las desigualdades estructurales que ya existían.



2.3. Impacto económico del trabajo

a) Productividad

La productividad del trabajo es un indicador básico para analizar el impacto económico del empleo, puesto que permite ver con qué eficiencia se transforman los recursos laborales en producción de bienes y servicios. Su importancia es fundamental, porque, como advierte el Banco de España en su Informe Anual 2025, “las ganancias en productividad constituyen la única fuente sostenible de crecimiento económico a largo plazo y de convergencia en PIB per cápita con el área del euro”.

Ahora bien, aunque en teoría es un concepto sencillo, en la práctica su análisis es bastante complejo. Como apunta el *I Informe del Consejo de la Productividad de España*, tanto los recursos como los resultados son magnitudes multidimensionales cuya medición y agregación plantean dificultades teóricas y empíricas

importantes, sobre todo en un contexto en el que los elementos intangibles tienen cada vez más peso en la creación de valor.

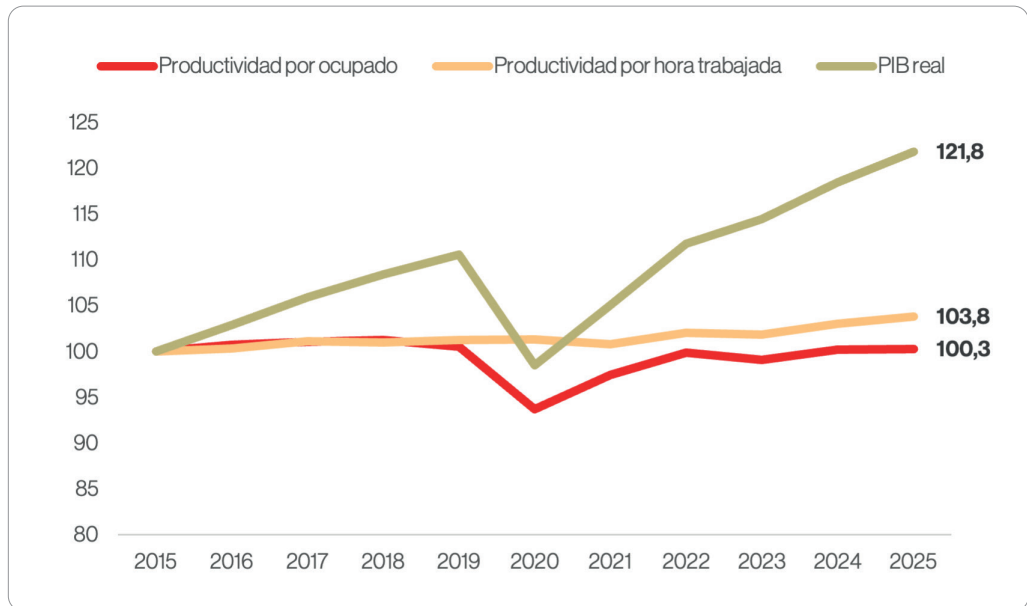
Los indicadores utilizados con mayor frecuencia son la productividad por empleo equivalente a tiempo completo (también conocida como productividad aparente del trabajo) y la productividad por hora efectiva trabajada. Puestos en comparación con la evolución de la economía, los datos de Eurostat muestran que, salvado el paréntesis de la pandemia, el PIB real crece a mucho mayor ritmo que la productividad. Entre 2015 y 2025, la economía ha acumulado un crecimiento del 21,8%, mientras que los indicadores de productividad están prácticamente estancados: por ocupado solo ha subido tres décimas en todo este periodo, mientras que por hora trabajada ha avanzado un 3,8%.



Gráfico 51

Evolución del PIB y la productividad

2015 - 2025



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat e INE.

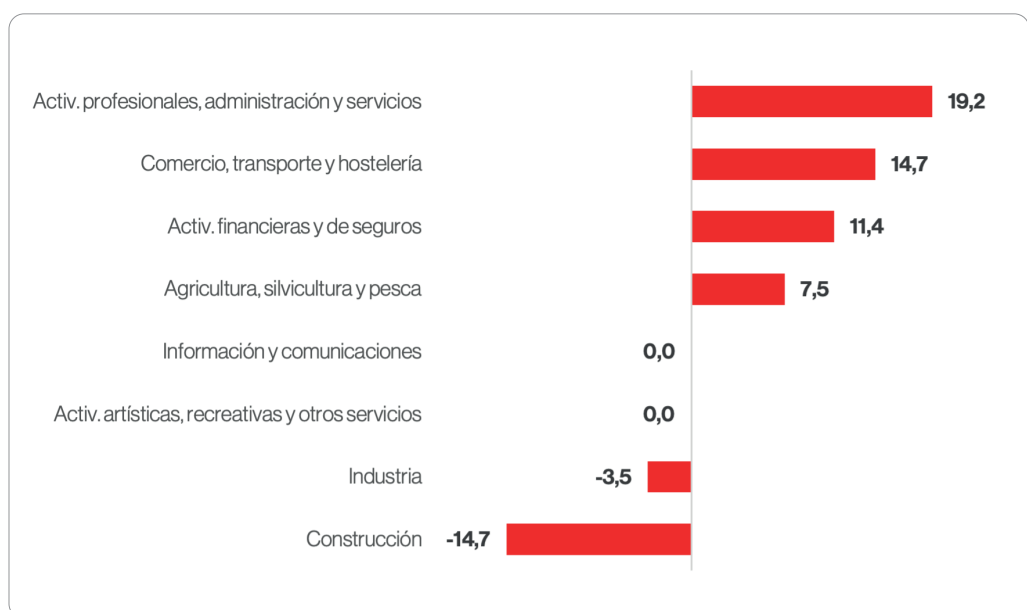
Se deduce, por tanto, que el crecimiento económico de la última década no ha estado sustentado de forma clara en una mayor producción por unidad de tiempo o de mano de obra, sino en el uso de una cantidad más alta de esos factores. Se prolonga así el comportamiento habitual de la economía española que señala el Consejo de la Productividad de España: la productividad crece menos en expansiones que en recesiones por el efecto composición derivado de la distinta creación y destrucción de empleo a lo largo del ciclo económico, justo al contrario de lo que suele ocurrir en los demás países.

Si se analiza la evolución sectorial de la productividad por hora efectiva en la última década, se aprecian importantes diferencias entre los distintos ámbitos de la economía. En el lado positivo, la agrupación de actividades profesionales, científicas y técnicas y de la administración y servicios (incluido sanidad y educación) acumula un crecimiento del 19,2%, seguida por el conjunto de comercio, transporte y hostelería (14,7%) y las actividades financieras y de seguros (11,4%). En el otro extremo, la construcción ha bajado un 14,7%, mientras que la industria ha perdido un 3,5%.

Gráfico 52

Variación acumulada de la productividad por hora efectiva de los sectores

2015 - 2025



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat e INE.

Además de los cálculos por ocupado y por hora, otro indicador empleado en el análisis de la capacidad productiva es la llamada productividad total de los factores (PTF). Se trata de un componente de la productividad por hora, complejo de calcular, que permite medir la eficiencia con la que se combinan los distintos factores productivos. El informe del Consejo de la Productividad de España de 2025 señalaba que recientes estimaciones sobre la PTF indica que se ha producido un repunte en España desde 2021, al margen de lo observado en otros países del entorno.

En una línea similar, el Banco de España ha realizado en su Informe Anual 2025 un análisis de la productividad de los sectores que integran la economía de mercado, es decir, excluyendo el sector primario, la Administración Pública, la educación, la sanidad y las actividades inmobiliarias. Según estas cifras, la productividad por hora trabajada en España creció entre 2000 y 2013 a una tasa media anual del 0,5%, por debajo de la tasa registrada en el resto de la Unión Económi-

ca y Monetaria (0,8%). Sin embargo, entre 2013 y 2025 la tasa media anual en España aumentó hasta el 0,7%, mientras que en el resto de la UEM se redujo hasta el 0,5%. La reducción de esta brecha negativa en la productividad se ha debido, principalmente, al cambio de tendencia observado desde 2013 en la evolución de la PTF, que experimentó una notable recuperación en España al tiempo que se producía una gran desaceleración en el resto de la UEM.

En todo caso, como concluye el estudio del Banco de España, “persisten dudas significativas acerca del carácter estructural o transitorio de este ligero repunte de la PTF, que, además, ha sido insuficiente para cerrar completamente la brecha (negativa) acumulada respecto al resto de la UEM”.

En definitiva, España tiene por delante el reto de conseguir que la productividad despegue para reducir las diferencias con los socios europeos y garantizar el crecimiento a largo plazo.



b) Sostenimiento del sistema de pensiones

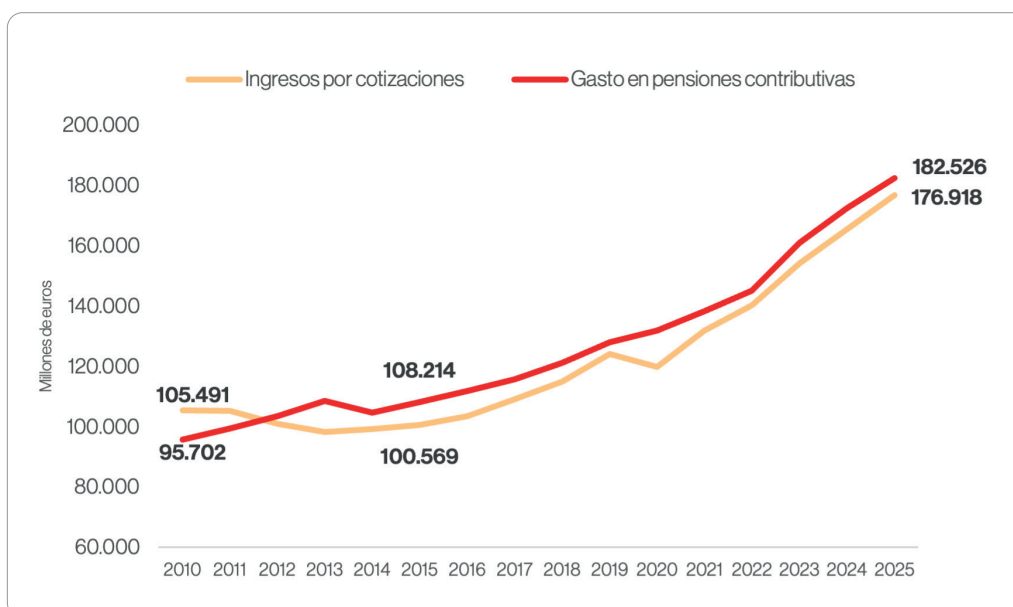
El sistema de bienestar del que goza la sociedad española conlleva que, tras el trabajo desarrollado a lo largo de la vida, se llega a la jubilación con el derecho a cobrar una pensión. Así sigue funcionando en la actualidad, pero las crisis y los factores demográficos han deteriorado la estabilidad financiera del sistema. Para paliarlo se han llevado a cabo varias reformas, fundamentalmente orientadas a retrasar la edad legal de retiro, moderar la cuantía mediante el periodo de cálculo e incentivar el retraso de la edad efectiva de jubilación. Pero sus resultados no evitan que la carga fu-

tura del sistema sea cada vez más alta y, por tanto, su sostenimiento sea más dificultoso.

Según la Contabilidad Nacional, el sistema de la Seguridad Social en España entró en déficit en 2010, como consecuencia de la fuerte destrucción de empleo que desencadenó la Gran Recesión. Más específicamente, la diferencia entre ingresos por cotizaciones y gastos por pensiones está en situación de déficit –en términos de ejecución presupuestaria– desde 2012. Y desde entonces no ha conseguido salir de los números rojos.

Gráfico 53

Desequilibrio entre cotizaciones y pensiones 2010 - 2025



Fuente: Seguridad Social.

España no ha sido capaz de acabar con ese desequilibrio de las pensiones a pesar del intenso periodo de creación de empleo vivido a lo largo de la última década, incluso con los efectos transitorios de la pandemia. Tomando como referencia lo ocurrido de 2015 a 2025, el número medio de afiliados a la Seguridad Social ha crecido en 4.551.429 personas (26,6%), hasta alcanzar 21.635.194 cotizantes.

Sin embargo, la cifra media de pensionistas se ha elevado en 909.739 (10,8%), hasta los 9.368.381. Es decir, por cada pensionista más a cargo del sistema se han añadido cinco

afiliados más a la Seguridad Social, aunque con tendencia a reducirse en los últimos años.

El aumento del empleo y las medidas adoptadas sobre las cotizaciones en ese periodo han permitido que los ingresos contributivos se hayan disparado un 75,9%, con un total de 176.918 millones en 2025. Sin embargo, la creciente incorporación de pensionistas –los nuevos, además, tienden a percibir pensiones más altas que los salientes– y las actualizaciones anuales aplicadas a los perceptores han incrementado los gastos un 68,7%, hasta los 182.526 millones. Esto supone un déficit presupuestario de 5.608 millones de euros.

La razón de que el mayor número de cotizantes sobre pensionistas no haya logrado cerrar la brecha está en la diferencia entre las aportaciones por cada trabajador y las cantidades pagadas a cada perceptor. En 2025, el gasto medio por pensionista fue de 19.483

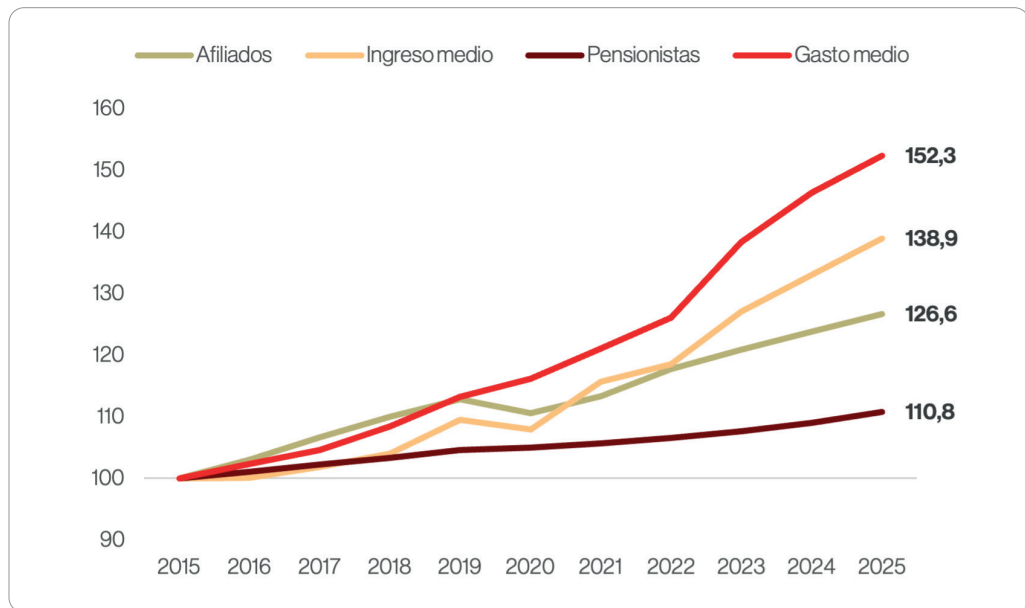
euros, un 52,3% más que en 2015. Mientras tanto, el ingreso medio por afiliado a la Seguridad Social se situó en 8.177 euros, un 38,9% más. Se observa, por tanto, que las aportaciones medias no avanzan con la misma rapidez que el gasto por pensionista.

Gráfico 54

Índice de evolución de elementos del sistema de pensiones

2015 - 2025

Índice base 2015=100



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

En 2015 había una ratio de 2,02 afiliados por pensionista, pero para alcanzar el equilibrio habrían hecho falta 2,17 'cotizantes medios' por beneficiario –en otras palabras, se precisaban 2,17 veces el ingreso medio para cubrir el gasto medio en pensiones–. Diez años después, la ratio ha subido a 2,31, pero aun así se habrían necesitado 2,38 'cotizantes medios' para cada pensionista. La diferencia parece pequeña, pero en realidad supone que el país debería haber contado con 685.786 afiliados más (con la misma cotización media) para alcanzar el equilibrio en 2025. Es decir, aunque cada vez hay una mayor proporción de afiliados por cada perceptor de pensión, no es suficiente para acabar con el déficit.

El reto para los próximos años está en cómo evitar que el desequilibrio se vaya agrandando en un escenario en el que el ritmo de crecimiento económico y de aumento del

empleo será menor, al tiempo que la estructura poblacional presionará con un mayor número de pensionistas con nóminas más altas.

En un reciente informe, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef) señala que España cumple por el momento con la regla de gasto de pensiones, que fija un límite del 13,3% en promedio entre 2022 y 2050, descontando las medidas de ingresos. Sin embargo, este cumplimiento "no implica que desaparezcan las tensiones sobre la sostenibilidad de las cuentas públicas". "En un escenario a políticas constantes en el que no operan las reglas fiscales, la deuda iniciaría una trayectoria ascendente a largo plazo", hasta el 123% del PIB en 2050, "impulsada por el proceso de envejecimiento de la población española, agravando la situación de vulnerabilidad de las finanzas públicas", asegura la institución.

2.4. Futuro del trabajo

a) Impacto de la IA

España ha experimentado una rápida transformación en la adopción de la Inteligencia Artificial (IA), que ha pasado de ser una tecnología experimental a consolidarse en el tejido productivo del país. Un ejemplo de este desarrollo sería el avance de su implementación en las empresas españolas: el 21,1% de las compañías de más de diez empleados la utiliza –8,7 puntos más que en 2024–, según los datos más recientes del INE (Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas). Este ritmo de crecimiento sitúa a España en una posición de exposición media-alta en el entorno de la OCDE.

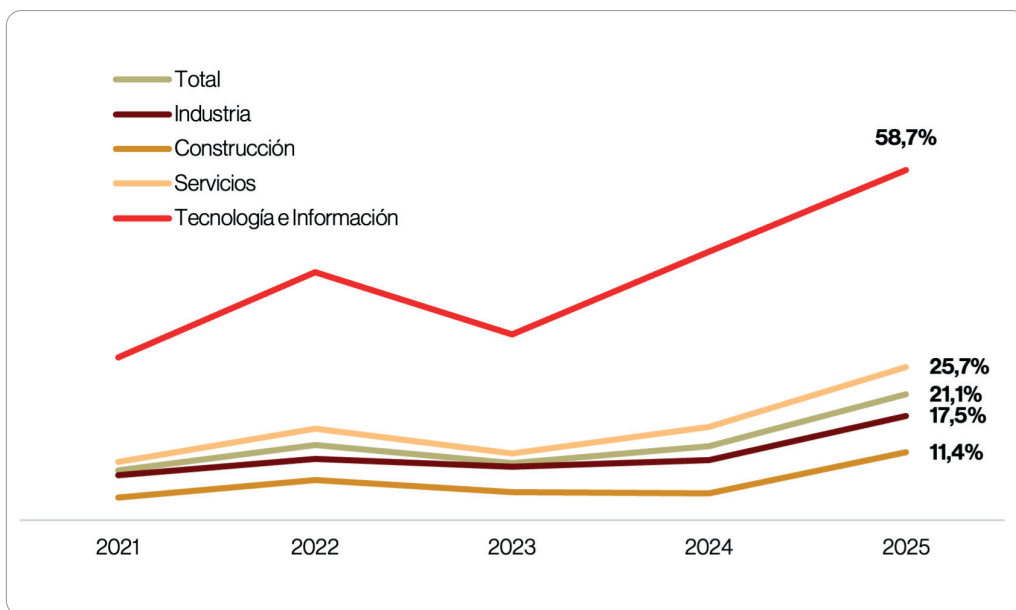
No obstante, el uso de la IA no es homogénea, sino que varía según el tamaño de la empresa y el sector de actividad. En el ámbito de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), su penetración es del 58,7% frente a otros sectores como la construcción, cuyos niveles son significativamente inferiores (11,4%).

Algo que no es nuevo en nuestro país, puesto que tradicionalmente siempre ha habido sectores más innovadores que amplifican su ventaja frente a los tradicionales.

Gráfico 55

Uso de la IA en empresas de más de diez empleados por sectores

2008 - 2025



Fuente: Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. INE

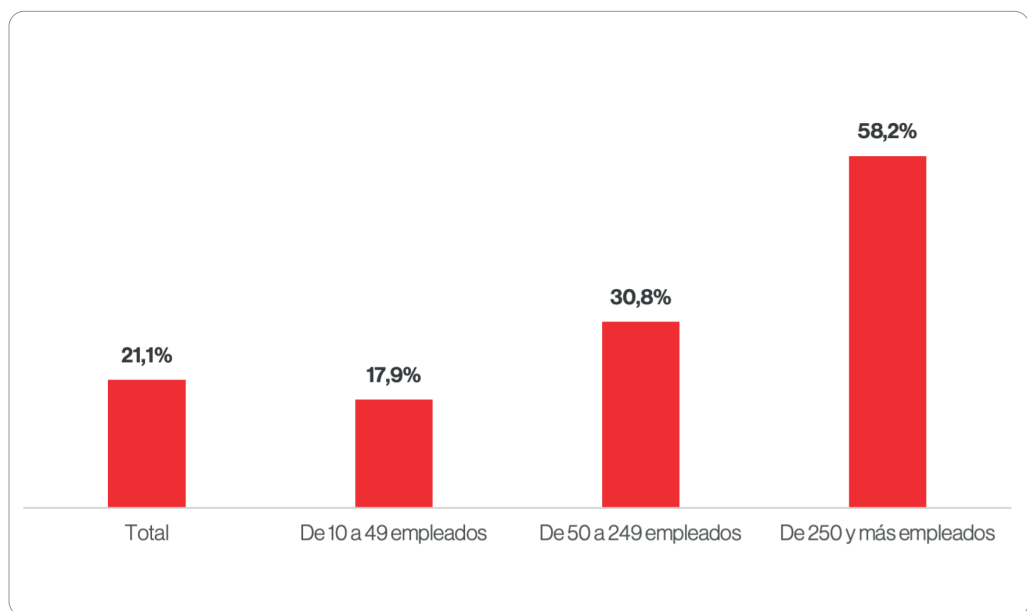
El tamaño empresarial refuerza la idea anterior, porque existe una gran diferencia en la adopción de la IA entre las grandes corporaciones (58,2%) y las microempresas (13,4%), lo que evidencia una brecha digital asociada a la propia disponibilidad de recursos de las corporaciones y a las dificultades que se encuentran a la hora de integrar tecnologías complejas. El resultado es un modelo de adopción a dos velocidades: mientras que las grandes compañías apuestan por sistemas avanzados de aprendizaje automático y automatización de procesos,

las pequeñas se decantan por usos más superficiales como pueden ser herramientas para generar imágenes. Esta brecha tiene consecuencias directas sobre la productividad: a pesar de que las empresas que utilizan IA son un 27% más productivas (y hasta un 70% en usos avanzados), parte de esa ventaja responde a que las más eficientes son también las que antes adoptaron estas herramientas. Otro apunte interesante en esta desigualdad sería que la principal barrera no es económica, sino de conocimiento interno en las propias empresas.

Gráfico 56

Uso de la IA por tamaño de empresa

PRIMER TRIMESTRE 2025



Fuente: Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. INE

En el ámbito laboral, los datos de la OCDE –en su informe Job Creation and Local Economic Development de 2024– muestran una aparente paradoja, ya que por un lado hay una exposición elevada a la IA (el 27,4% de los empleos) y, por otro, el riesgo de automatización es reducido (5,9%). Esta brecha indica que, a corto plazo, la herramienta tenderá más a transformar tareas que a sustituir ocupaciones completas. No obstante, si analizamos el uso de la IA y los perfiles laborales de nuestro país, cabe destacar que, a pesar de que la incorporación de la inteligencia artificial se asocia con un aumento de la demanda de ingenieros y otras ocupaciones relacionadas con tareas de supervisión y diseño de sistemas automa-

tizados, pueden darse desequilibrios si no se gestionan adecuadamente. Un ejemplo de ello se observa en la escasa adecuación entre la formación y las nuevas demandas tecnológicas, que se pone de manifiesto en la proporción de graduados en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en España –se sitúa por detrás de varios países europeos– y la elevada sobrecualificación juvenil, lo que dificulta que se cubran las vacantes tecnológicas a pesar de la gran disponibilidad de puestos en este ámbito. El resultado de esta combinación es que las carreras STEM son cada vez menos atractivas lo que a su vez limita la oferta de talento y frena la innovación empresarial y la propia creación de empleo tecnológico.

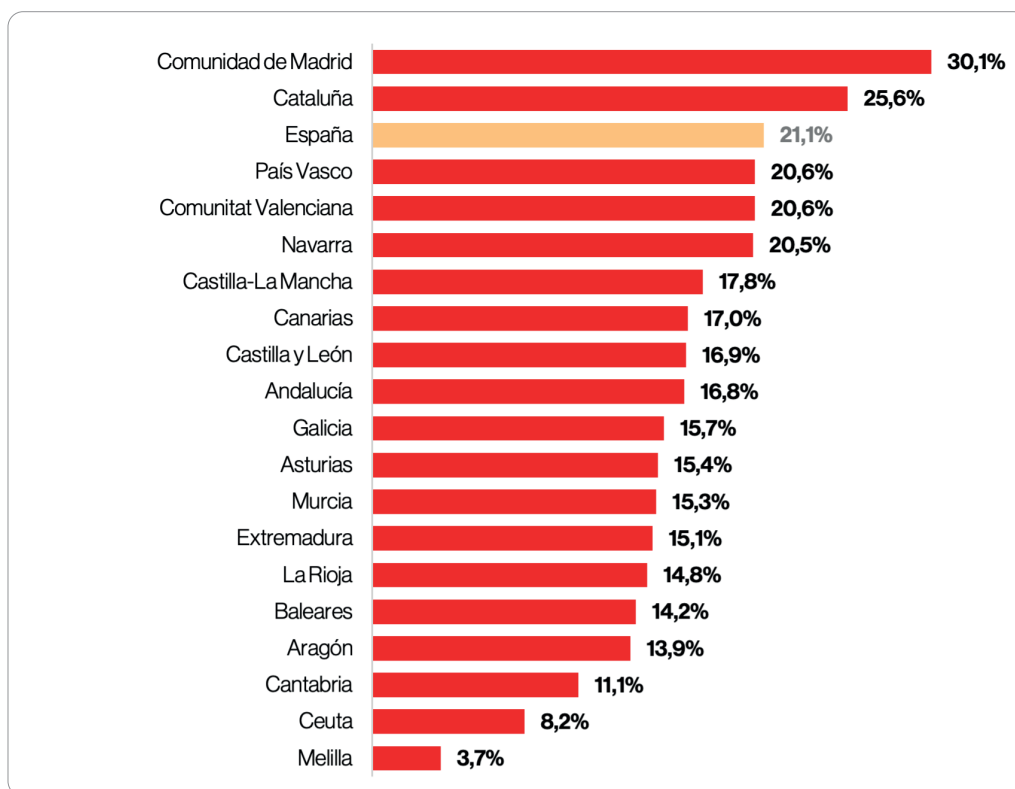
Desde una perspectiva territorial, la adopción de la IA tampoco se distribuye de manera uniforme. Se concentra especialmente en Madrid (30,1%) y Cataluña (25,6%), que son las únicas regiones por encima de la media nacional (21,1%). En contraste, la penetra-

ción es aún limitada en comunidades como Cantabria (11,1%), Aragón (13,9%) o Baleares (14,2%). Esta distribución apunta a una dinámica de “liderazgo reforzado” que podría ampliar las brechas territoriales en ausencia de políticas de convergencia tecnológica.

Gráfico 57

Uso de la IA por Comunidades autónomas

PRIMER TRIMESTRE 2025



Fuente: Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. INE

En cuanto a las proyecciones a medio plazo, Funcas anticipa una transición laboral de gran magnitud que se caracterizará por la coexistencia de procesos de sustitución y creación de empleo. Las estimaciones centrales apuntan a una destrucción bruta de entre 1,7 y 2,3 millones de puestos de trabajo hasta 2035, con mayor incidencia en perfiles técnicos, científicos y administrativos. No obstante, este proceso se

verá compensado por la creación de aproximadamente 1,61 millones de nuevas ocupaciones digitales y, de forma especialmente relevante, por un efecto de complementariedad. Este fenómeno permitirá que entre 2,8 y 3,5 millones de trabajadores mantengan su empleo mediante el uso de la IA para mejorar su productividad, que transformarán sus tareas en lugar de ser sustituidos por la tecnología.

2.5. Claves sobre los retos del trabajo

- España tiene un reto laboral con los jóvenes. Pero no es solo una cuestión de volumen demográfico, sino también de participación laboral. La tasa de actividad de las personas entre 16 y 29 años ha ido descendiendo desde la primera década del siglo, cuando se situaba por encima del 67%, hasta estabilizarse en el entorno del 54% desde 2019.
- Hay un problema con la retención del talento. El país ha perdido anualmente una media de 8.672 jóvenes autóctonos de 25 a 34 años entre 2008 y 2025, la mitad con titulación universitaria. Además, cada vez hay más personas que deciden dejar su trabajo de forma voluntaria: en 2025 fueron 3.078.724, un 51% más que en 2019. Se trata de una tendencia de largo plazo que refleja un menor apego de los trabajadores con su empleo.
- Siete de cada diez nuevos empleos netos generados desde 2019 han sido ocupados por personas nacidas en el extranjero. Este cambio demográfico se traduce en que casi uno de cada cuatro ocupados totales en España ha nacido fuera del país. Más de la mitad tiene estudios superiores o el equivalente a 4ºESO o bachillerato. El comercio y la hostelería concentran el 28,8% de toda la ocupación de este colectivo.
- La edad media efectiva de jubilación en los cotizantes del Régimen General ha pasado de los 63,79 años en 2016 a los 65,12 en 2025, si bien la tasa de actividad de las personas de más de 65 años no alcanza el 12%. No obstante, hasta 1.200.000 personas de entre 50 y 69 años estarían dispuestas a continuar trabajando más allá de los 65 si su capacidad física lo permite.
- El número de autónomos ha aumentado un 5,7% desde 2019, gracias a la incorporación de cotizantes procedentes de otros países. No obstante, al crecer a un ritmo inferior que el resto de ocupados, en la actualidad solo representan el 14,7% del empleo. El impulso viene por los autónomos societarios y profesionales colegiados, mientras que los tradicionales se encuentran estancados.
- El volumen de puestos sin cubrir prácticamente se ha triplicado entre 2014 y 2025. Si en 2014 existían aproximadamente 3,4 vacantes por cada mil trabajadores ocupados, en 2025 esa ratio superaba ya las 7, un desajuste entre la oferta y demanda de empleo que es transversal a todo el tejido productivo. Del conjunto de empresas que necesitaron incorporar trabajadores, la mitad afirma haber tenido dificultades para encontrar candidatos, siendo las causas más comunes la falta de experiencia, la ausencia de solicitudes y las dificultades para acordar las condiciones laborales.
- La incidencia de las bajas por contingencias comunes se ha duplicado desde 2015: de 26,80 procesos por cada mil trabajadores a 51,52 en 2025. El absentismo también se refleja en el número de horas no trabajadas por incapacidades temporales, que se ha disparado desde las 5,4 horas de media mensual por trabajador en 2009 a las 8,8 horas en 2025.

- La tasa de formación –calculada como el volumen de participantes en acciones formativas con respecto a la población activa del país– se ha multiplicado por siete en los últimos veinte años: mientras que en 2004 la tasa de formación era del 4,1%, en 2024 ha crecido hasta el 27,8%. El crecimiento se ha concentrado casi en exclusiva en el sector privado a través de la formación bonificada. En concreto, el 73,5% de las empresas españolas proporciona algún tipo de formación a sus trabajadores, una práctica que disminuye entre las empresas de menor tamaño.
- De los 452.000 ocupados que trabajaron a tiempo parcial en 2025 con objeto de disponer de más tiempo para cuidar de personas dependientes, el 92,8% fueron mujeres. Entre los ocupados con personas dependientes a su cargo, el 82% de los hombres mantuvo su situación laboral inalterada, un porcentaje que desciende hasta el 67,3% entre las mujeres, 15 puntos menos.
- El teletrabajo se ha estabilizado desde la pandemia y tiende a una convergencia entre el teletrabajo habitual (7,9%) y el ocasional (7,7%). Pero no está implementado de manera igualitaria en el país: Madrid encabeza el ranking con un 24,7%, seguida de Cataluña con un 19,5%, ambas claramente por encima de la media nacional (15,6%). Además, existe una correlación entre el número de trabajadores y el uso del empleo telemático: entre las empresas de 5 a 9 trabajadores solo el 9% ha implementado el teletrabajo, frente al 58,7% de las compañías de 500 o más empleados.
- Los datos muestran una tendencia descendente de la jornada media pactada durante la última década. Entre 2015 y 2025, esta pasó de 1.745,4 a 1.740,5 horas anuales. Los ocupados declaran trabajar de media 31,7 horas semanales, con una brecha de género que se mantiene: 34 horas por semana en los hombres y 29,2 en las mujeres.
- Entre 2008 y 2024 el salario medio pasó de 21.883,42 euros a 29.540,26 euros. A pesar del crecimiento registrado en los últimos años, la estructura salarial se sigue caracterizando por una elevada dispersión, con una significativa concentración de aquellos trabajadores que se sitúan en tramos donde los ingresos son medios-bajos y con grandes brechas tanto por género como por tipo de jornada, sector de actividad y territorio.
- El PIB real crece a mucho mayor ritmo que la productividad. Entre 2015 y 2025, la economía ha acumulado un crecimiento del 21,8%, mientras que los indicadores de productividad están prácticamente estancados: por ocupado solo ha subido tres décimas en todo este periodo, mientras que por hora trabajada ha avanzado un 3,8%.
- La diferencia entre ingresos por cotizaciones y gastos por pensiones está en situación de déficit desde 2012. Todo ello a pesar de que en la última década se han añadido cinco afiliados más a la Seguridad Social por cada pensionista más a cargo del sistema. Para alcanzar el equilibrio en 2025, España debería haber contado con 685.786 afiliados más con una aportación igual a la cotización media.
- La implementación de la IA sitúa a España en una posición media-alta en el entorno de la OCDE. No obstante, existen grandes diferencias en la adopción entre las grandes corporaciones (58,2%) y las microempresas (13,4%). Geográficamente, su uso se concentra en Madrid (30,1%) y Cataluña (25,6%), únicas comunidades por encima de la media nacional (21,1%). Sobre los efectos de la IA, las estimaciones centrales de Funcas apuntan a una destrucción bruta de entre 1,7 y 2,3 millones de puestos de trabajo hasta 2035, un proceso que se verá mitigado por la creación aproximada de 1,61 millones de nuevas ocupaciones digitales.

ENCUESTA: EL CONCEPTO DE TRABAJO



1. El concepto de trabajo

En conjunto, la visión más extendida de la sociedad española sobre el trabajo es claramente instrumental, ya que un 61,6% lo considera como “un medio para poder vivir”. No obstante, una parte relevante de la población también le atribuye un componente de realización personal y de utilidad social: en concreto, un 21,3% lo ve como un medio para desarrollar la vocación profesional y un 14,7% como forma de ser útil.

Por género, las mujeres presentan una visión algo más utilitaria del trabajo que los hombres: el 65,4% de ellas lo define como un medio para poder vivir, frente al 58,1% de los hombres, mientras que estos últimos muestran mayor inclinación a considerar el trabajo como una vía de desarrollo profesional, con un 23,6% frente al 18,8% de las mujeres. También entre los hombres tiene algo más de peso la idea del trabajo como forma de ser útil a la sociedad, aunque las diferencias en este caso son más moderadas.

Esta visión utilitarista del trabajo no es homogénea en todas las generaciones, sino que es mayor entre los encuestados de más edad, quienes ven el trabajo como algo práctico, y menor entre los jóvenes de 18 a 24 años, donde aparece con más fuerza la idea de realización personal. En concreto, en este grupo de edad solo el 50% concibe el trabajo como un medio para vivir, mientras que el 31,5% lo asocia al desarrollo de la vocación

profesional, un porcentaje notablemente superior al del conjunto (21,3%). A medida que avanza la edad, la dimensión material del trabajo gana peso de forma progresiva, hasta situarse en el 64,4% entre las personas de 55 a 67 años.

A la hora de definir el concepto de trabajo también es relevante la ideología. Aquellos que se sitúan en la izquierda son los que más identifican el empleo como una herramienta para poder vivir, con un 68,6%, mientras que esa proporción baja al 61,3% en el centro y al 58,3% en la derecha. En cambio, en la derecha crece la idea del trabajo como vocación profesional, con un 24%, y también gana peso la noción de utilidad social, con un 16,7%.

La situación laboral aporta también matices interesantes. Entre los trabajadores por cuenta propia con más de cinco empleados, el 64% define el trabajo como un medio para vivir, frente al 50% de los autónomos con hasta cinco empleados, que muestran una visión más ligada a la vocación profesional, con un 38,7%. En el sector público, la dimensión de subsistencia sigue siendo mayoritaria (55,6%), aunque con algo más de peso de la utilidad social (21,3%) que en el sector privado (13,7%). De hecho, tras los autónomos de más de cinco empleados este grupo es el que más percibe el trabajo como un medio para poder vivir (63,8%).

P1.



Desde su experiencia como empleado, autónomo o empresario, diga cuál de las siguientes frases define mejor la idea que usted tiene sobre el concepto de trabajo

	Hombre	Mujer	Total
Un medio para poder vivir	58,1%	65,4%	61,6%
Un medio para desarrollar tu vocación profesional	23,6%	18,8%	21,3%
Una forma de ser útil a la sociedad	15,8%	13,5%	14,7%
NS/NC	2,5%	2,3%	2,4%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Un medio para poder vivir	50,0%	61,1%	62,3%	62,4%	64,4%
Un medio para desarrollar tu vocación profesional	31,5%	20,4%	19,8%	21,6%	19,1%
Una forma de ser útil a la sociedad	15,6%	16,0%	15,8%	12,7%	14,6%
NS/NC	2,8%	2,5%	2,1%	3,3%	1,9%

	Izquierda	Centro	Derecha
Un medio para poder vivir	68,6%	61,3%	58,3%
Un medio para desarrollar tu vocación profesional	19,9%	20,7%	24,0%
Una forma de ser útil a la sociedad	9,3%	15,3%	16,7%
NS/NC	2,2%	2,7%	1,0%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado
Un medio para poder vivir	50,0%	64,0%	55,6%	63,8%	54,2%
Un medio para desarrollar tu vocación profesional	38,7%	20,5%	18,6%	20,7%	13,4%
Una forma de ser útil a la sociedad	11,3%	12,7%	21,3%	13,7%	19,5%
NS/NC	0,0%	2,8%	4,5%	1,8%	13,0%

2. La realización en el trabajo

La sociedad española está dividida en torno a qué factores considera más determinantes para sentirse realizada en su trabajo. Por un lado, el 35,2% de los encuestados declara que la cuestión principal es sentir que sus capacidades son aprovechadas y valoradas, mientras que el 33,6% apuesta por tener un salario competitivo. Ambas opciones aglutinan más de dos de cada tres respuestas (68,9%). Por su parte, entre las categorías minoritarias destacan la posibilidad de aprender y formarme constantemente (17,4%) y que el empleo tenga un impacto positivo en la sociedad (11,7%).

Existen diferencias significativas por género. Entre los hombres, el salario competitivo constituye el valor principal para sentirse realizado en el desempeño de su empleo (37,0%), un punto por encima de la opción de sentir que sus capacidades son aprovechadas y valoradas (36,0%). Por el contrario, entre las mujeres se invierten las categorías: la opción mayoritaria es sentir que sus capacidades son aprovechadas y valoradas (34,5%), cuatro puntos y medio por delante de contar con un salario competitivo (30,0%). El respaldo a categorías menos frecuentes, como la posibilidad de aprender y formarse continuamente, también difiere de forma notable: más de una de cada cinco mujeres escoge esta categoría (21,4%), frente al 13,7% de los hombres.

La importancia del salario como principal factor para sentirse realizado en el trabajo disminuye conforme aumenta la edad. La remuneración elevada constituye la opción más mencionada entre los menores de 34 años. Por el contrario, sentirse realizado en el empleo, que ocupaba el segundo lugar entre los más jóvenes, pasa a liderar las preferencias a partir de los 35 años. Además, el peso de esta categoría aumenta de forma progresiva entre los distintos grupos de edad: pasa del 29,1% entre los menores de 24 años al 38,3% entre los encuestados de 55 a 67 años. Estos datos sugieren que los jóvenes conceden una mayor importancia a los salarios competitivos, mientras que la población de mayor edad y experiencia prioriza entornos laborales donde sus capacidades sean reconocidas y aprovechadas.

Tanto las personas de izquierdas como las de derechas coinciden en señalar que sentir que sus capacidades son aprovechadas y valoradas es el principal factor para sentirse realizadas en el entorno laboral. Uno de cada tres que se identifican con la izquierda comparte esta opinión (33,2%), que asciende al 39,8% entre quienes se sitúan en la derecha. Por su parte, los individuos que se consideran de centro muestran una división entre quienes priorizan un salario competitivo (35,4%) y quienes prefieren entornos laborales en los que sus capacidades sean reconocidas (35,5%). Por último, los electores que se identifican con la izquierda se inclinan más hacia los empleos que generan un impacto positivo en la sociedad. Para este grupo, dicha categoría ocupa la tercera posición, por delante de la formación continua, y concentra el 18,4% de las menciones, el doble que entre los ciudadanos de centro (9,1%) y de derecha (9,4%).

La situación laboral también introduce diferencias significativas. Entre los trabajadores por cuenta propia con hasta cinco empleados, la opción mayoritaria es sentir que sus capacidades son aprovechadas y valoradas (41,4%), que se sitúa más de 12 puntos por encima del salario competitivo (28,8%). No obstante, la situación cambia entre los trabajadores por cuenta propia con más de cinco empleados. En este grupo, el salario competitivo ocupa la primera posición (33,9%), casi seis puntos por delante del reconocimiento de las capacidades (28,2%).

Entre los trabajadores por cuenta ajena, los asalariados del sector público priorizan entornos donde sienten que sus capacidades son aprovechadas y valoradas (35,1%), mientras que los empleados del sector privado señalan el salario competitivo como el principal factor para sentirse realizado en el trabajo (35,6%), aunque muy cerca de sentir que sus habilidades son valoradas (34,7%). Finalmente, las personas en situación de desempleo priorizan el salario competitivo como la opción más mencionada (33,4%), seguida de la posibilidad de aprender y formarse (31,0%).

P2.

¿Qué factor considera usted más determinante para sentirse realizado en su trabajo?

	Hombre	Mujer	Total
Sentir que mis capacidades son aprovechadas y valoradas	36,0%	34,5%	35,2%
Tener un salario competitivo	37,0%	30,0%	33,6%
La posibilidad de aprender y formarme constantemente	13,7%	21,4%	17,4%
Que tenga un impacto positivo en la sociedad	11,2%	12,2%	11,7%
No sabe / No contesta	2,2%	1,9%	2,0%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Sentir que mis capacidades son aprovechadas y valoradas.	29,1%	30,4%	34,2%	38,1%	38,3%
Tener un salario competitivo.	40,7%	37,3%	33,5%	29,2%	32,9%
La posibilidad de aprender y formarme constantemente.	15,2%	15,9%	21,9%	16,4%	16,8%
Que tenga un impacto positivo en la sociedad.	13,6%	13,0%	10,4%	13,5%	9,8%
No sabe / No contesta	1,4%	3,3%	0,0%	2,8%	2,3%

	Izquierda	Centro	Derecha
Sentir que mis capacidades son aprovechadas y valoradas.	33,2%	35,5%	39,8%
Tener un salario competitivo.	29,5%	35,4%	34,8%
La posibilidad de aprender y formarme constantemente.	16,1%	18,3%	15,0%
Que tenga un impacto positivo en la sociedad.	18,4%	9,1%	9,4%
No sabe / No contesta	2,9%	1,6%	1,0%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
Sentir que mis capacidades son aprovechadas y valoradas.	41,4%	28,2%	35,1%	34,7%	30,9%	54,1%
Tener un salario competitivo.	28,8%	33,9%	27,7%	35,6%	33,4%	35,8%
La posibilidad de aprender y formarme constantemente.	22,1%	26,3%	20,5%	15,5%	31,0%	0,0%
Que tenga un impacto positivo en la sociedad.	3,9%	11,6%	14,7%	12,4%	0,0%	3,4%
NS/NC	3,8%	0,0%	2,0%	1,7%	4,7%	6,7%

3. Factor decisivo para elegir un trabajo

La conciliación familiar es la prioridad para la sociedad española a la hora de elegir un puesto de trabajo. Optan por ella el 36,2% de los encuestados, muy por delante del salario (26,8%) y la flexibilidad de horario y lugar (23,6%). Por el contrario, los planes de carrera y formación profesional quedan relegados a una posición minoritaria, con apenas el 11,7% de las menciones.

A diferencia de lo observado en los factores más determinantes para que los españoles se sientan realizados en el trabajo, donde los hombres y las mujeres mostraban motivaciones principales contrapuestas, en los motivos que decantan la elección de un empleo existe un consenso. Tanto hombres (36,3%) como mujeres (36,1%) apuestan por la conciliación familiar como el elemento más determinante. No obstante, sí se observan algunas diferencias al analizar factores secundarios. Entre las mujeres, el salario (27,4%) y la flexibilidad de horario y lugar (26,8%) son dos cuestiones casi igual de importantes a la hora de seleccionar un empleo. Por el contrario, entre los hombres el salario (26,3%) se sitúa a casi seis puntos de distancia de la flexibilidad (20,6%). Además, los planes de carrera y formación profesional reciben un mayor respaldo por parte de los hombres (13,4%) que de las mujeres (9,8%).

Salvo entre los más jóvenes, la conciliación familiar es el factor principal para elegir un empleo. Mientras que entre los menores de 24 años ocupa el segundo lugar con el 28,1% de las menciones, en el resto de las franjas de edad ocupa el primer puesto con porcentajes por encima del 35%, con el valor más alto entre los 35 y los 44 años

(38,3%), la etapa vital que coincide habitualmente con la crianza de hijos pequeños. Por el contrario, el salario presenta la relación inversa: es la categoría mayoritaria entre los menores de 24 años (31,4%) y se sitúa en segundo lugar en el resto de los segmentos, con porcentajes que oscilan entre el 23% y el 28%.

El tercer lugar lo ocupa la flexibilidad de horario y lugar, con unos valores de 22%-24% que se elevan hasta el 26,9% entre los más jóvenes (26,9%), donde crece casi hasta el nivel de la conciliación familiar. Por último, las expectativas de futuro y el crecimiento dentro de las organizaciones pierden atractivo a medida que avanza la edad de los encuestados. Entre los menores de 44 años, al menos el 13% de los ciudadanos menciona este factor como el más determinante para elegir empleo, con el valor más alto entre los 35 y los 44 años, donde alcanza el 15,0%. Sin embargo, entre los mayores de 45 años estas cifras caen por debajo del 10%, con el valor más bajo para la población de 55 a 67 años (8,6%).

Los encuestados de todas las ideologías consideran que la conciliación familiar es el factor más importante a la hora de elegir un trabajo: la mencionan más de un tercio de los ciudadanos de izquierdas (38,5%), de centro (35,2%) y de derechas (37,3%). En segundo lugar, los electores de centro y de derechas ubican al salario (27,5% y 26,2%, respectivamente) seguido de la flexibilidad laboral. Por el contrario, los individuos que se ubican en la izquierda de la escala ideológica alternan el orden: el segundo lugar lo ocupa la flexibilidad (26,1%) y el salario (25,1%) cae al tercer puesto.

P3.



Para usted,
¿cuál de estos
factores sería
más importante
a la hora de
elegir un
trabajo?

	Hombre	Mujer	Total
La conciliación familiar	36,3%	36,1%	36,2%
El salario	26,3%	27,4%	26,8%
La flexibilidad de horario y lugar	20,6%	26,8%	23,6%
Los planes de carrera y formación profesional	13,4%	9,8%	11,7%
No sabe / No contesta	3,4%	0,0%	1,8%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
La conciliación familiar	28,1%	36,9%	38,3%	35,7%	37,3%
El salario	31,4%	25,0%	23,4%	27,5%	28,0%
La flexibilidad de horario y lugar	26,9%	23,9%	22,5%	22,4%	23,8%
Los planes de carrera y formación profesional	13,6%	13,3%	15,0%	10,8%	8,6%
No sabe / No contesta	0,0%	0,8%	0,7%	3,6%	2,2%

	Izquierda	Centro	Derecha
La conciliación familiar	38,5%	35,2%	37,3%
El salario	25,1%	27,5%	26,2%
La flexibilidad de horario y lugar	26,1%	21,4%	23,0%
Los planes de carrera y formación profesional	8,0%	14,1%	12,4%
No sabe / No contesta	2,2%	1,9%	1,0%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
La conciliación familiar	23,4%	26,1%	37,5%	38,9%	26,2%	22,9%
El salario	31,7%	24,6%	24,4%	26,5%	32,2%	32,5%
La flexibilidad de horario y lugar	26,8%	34,9%	22,7%	22,0%	26,8%	37,8%
Los planes de carrera y formación profesional	14,3%	14,4%	12,3%	11,3%	10,0%	6,8%
No sabe / No contesta	3,8%	0,0%	3,1%	1,3%	4,8%	0,0%

4. El valor social del trabajo

El trabajo impacta en la sociedad a través de diferentes aspectos. Por esta razón, se ha pedido a los encuestados que valoren en una escala de 1 a 5, donde 1 significa “nada de acuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, su grado de acuerdo sobre cinco ideas que plasman diversos valores sociales del trabajo.

a) El trabajo como principal fuente de bienestar

La afirmación de que el trabajo constituye la principal fuente de bienestar para las personas alcanza una media de 3,24, lo que refleja una posición moderadamente favorable hacia esta idea. Además, las valoraciones positivas predominan claramente sobre las negativas: el 43,8% de los encuestados se muestra muy o totalmente de acuerdo (categorías 4 y 5), mientras que únicamente el 27,6% expresa desacuerdo (categorías 1 y 2), una diferencia de 16,2 puntos. No obstante, la categoría más frecuente es la puntuación 3, que concentra el 28,5% de las respuestas, por lo que más de uno de cada cuatro españoles se muestra neutral ante la idea de que el trabajo es la principal fuente de bienestar.

El análisis por género revela un elevado grado de coincidencia entre hombres y mujeres. La puntuación media es prácticamente idéntica en ambos grupos, con un 3,25 entre los hombres y un 3,22 entre las mujeres. Asimismo, el porcentaje de quienes se muestran de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación también es muy similar en ambos casos: alcanza el 44,3% entre los hombres y 43,4% entre las mujeres.

Las diferencias por edad resultan más significativas, pues la percepción del trabajo como principal fuente de bienestar aumenta

progresivamente con la edad. Los jóvenes de entre 25 y 34 años presentan la media más baja (3,05), seguidos muy de cerca por los menores de 24 años (3,06). En el extremo opuesto, las personas de 55 a 67 años alcanzan la valoración más elevada (3,39). Esta evolución también se aprecia al observar el porcentaje de encuestados que se muestran de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Entre los menores de 44 años, el porcentaje oscila entre el 35% y el 41%, una cifra que crece hasta el 50% entre los mayores de 45 años.

La autoubicación ideológica también muestra una clara relación con la valoración del trabajo como fuente de bienestar. Los encuestados que se sitúan a la derecha presentan el mayor nivel de acuerdo, con una media de 3,52 y un 51,2% de respuestas concentradas en las categorías 4 y 5. En el centro la media desciende al 3,3 y se queda en el 2,91 para los de izquierda, donde el 35,0% de los encuestados de izquierdas se sitúan en las categorías 1 y 2.

La situación laboral introduce algunas diferencias moderadas en la percepción del trabajo como principal fuente de bienestar. Entre los trabajadores por cuenta propia, quienes gestionan negocios con hasta cinco empleados presentan una valoración ligeramente superior (3,24) a la de los autónomos o empresarios con más de cinco trabajadores (3,18). Entre los asalariados hay una brecha similar por sectores: la media es de 3,30 entre los trabajadores públicos y en 3,22 entre los privados. Por su parte, destaca el caso de las personas que se encuentran buscando empleo. Este colectivo registra la valoración media más elevada (3,44) y concentra un 48,3% de respuestas en las categorías de acuerdo o totalmente de acuerdo.

P4A.



El trabajo es la principal fuente de bienestar para la mayoría de las personas

	Hombre	Mujer	Total
1	14,0%	15,8%	14,9%
2	11,8%	13,7%	12,7%
3	29,9%	27,1%	28,5%
4	23,3%	19,1%	21,3%
5	21,0%	24,3%	22,6%
Media	3,25	3,22	3,24

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
1	18,1%	16,9%	15,9%	14,1%	12,7%
2	15,6%	18,2%	11,6%	11,4%	10,6%
3	25,1%	28,2%	36,9%	24,0%	27,7%
4	24,4%	16,0%	17,1%	25,4%	22,8%
5	16,8%	20,7%	18,4%	25,2%	26,2%
Media	3,06	3,05	3,10	3,36	3,39

	Izquierda	Centro	Derecha
1	20,0%	14,7%	9,1%
2	14,9%	12,6%	9,9%
3	32,4%	25,1%	29,7%
4	19,1%	22,8%	22,1%
5	13,6%	24,8%	29,1%
Media	2,91	3,30	3,52

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
1	18,7%	22,9%	11,5%	15,1%	11,5%	11,5%
2	9,1%	7,0%	11,5%	14,2%	4,7%	13,4%
3	25,0%	27,4%	33,6%	27,3%	35,4%	29,7%
4	23,5%	14,6%	21,6%	20,6%	24,8%	37,3%
5	23,7%	28,2%	21,7%	22,8%	23,5%	8,1%
Media	3,24	3,18	3,30	3,22	3,44	3,17

b) El trabajo como vía para la integración y la dignidad

La afirmación de que el trabajo dignifica a las personas y facilita su integración social cuenta con un respaldo mayoritario entre la población española. En una escala de 1 a 5, la puntuación media se sitúa en el 3,77. La sintonía con esta idea se hace evidente al observar que casi dos de cada tres españoles (63,1%) se muestran de acuerdo o totalmente de acuerdo con la premisa. En contraposición, las posturas de rechazo son minoritarias y suman apenas un 15,2% si agregamos a quienes se ubican en los niveles 1 y 2. Por su parte, el porcentaje de ciudadanos que opta por una posición de neutralidad se sitúa en el 21,4%.

El consenso generalizado en torno a esta visión dignificadora del empleo se pone de manifiesto también en el análisis por género, aunque con ciertas diferencias. Las categorías 4 y 5 aglutinan al 64,5% de las mujeres y al 61,9% de los varones. Debido a ello, la puntuación media es más alta entre las mujeres (3,83) que entre los hombres (3,72).

Al analizar los resultados por tramos de edad, se observa que el apoyo al papel integrador del trabajo es transversal, aunque el nivel de acuerdo se intensifica a partir de los 45 años. Entre los menores de esa franja, el porcentaje de personas que declaran estar de acuerdo o totalmente de acuerdo no supera el 60%, con una media que oscila entre el 3,59 y el 3,70. Por el contrario, a partir de los 45 años se produce un salto cualitativo hacia una defensa firme de la función social del empleo: el grupo de 45 a 54 años lidera el respaldo con la puntuación media más

alta (3,89) y un 68,0% de opiniones favorables, seguido de cerca por el colectivo de 55 a 67 años, que anota una media de 3,83 y un 64,9% de acuerdo.

Por su parte, los ciudadanos de izquierdas son significativamente menos propensos a secundar la idea de que el trabajo dignifica e integra por sí mismo, una visión que resulta mayoritaria en el centro y la derecha. Los encuestados que se sitúan en la izquierda del arco ideológico registran la valoración media más baja (3,39) y solo la mitad (50,3%) se muestra de acuerdo o totalmente de acuerdo con la tesis. Por su parte, entre los votantes de derecha la media crece hasta el 4,03 y casi tres cuartas partes (73,4%) declara estar de acuerdo o totalmente de acuerdo.

La situación laboral de los encuestados también introduce contrastes muy acusados. Al analizar el trabajo por cuenta propia, se observa una notable brecha según el tamaño de la empresa. Los pequeños empresarios y autónomos muestran un respaldo muy firme a la idea de que el trabajo dignifica, registrando una puntuación media de 3,99 y un 67,1% de opiniones favorables. Por el contrario, entre los empresarios con más de cinco empleados la media cae al 3,37 y el nivel de acuerdo hasta el 55,5%. Por su parte, los asalariados operan con lógicas diferentes según su adscripción sectorial: los empleados del sector público exhiben un mayor acuerdo que sus homólogos del sector privado, con una puntuación media de 3,94 frente a 3,72. Por último, los desempleados son el grupo laboral que muestra estar más de acuerdo con la tesis de que el trabajo dignifica, con una media de 4,19 y un 72,5% de respuestas concentradas en los niveles 4 y 5.

P4B.



El trabajo dignifica a las personas y facilita su integración social

	Hombre	Mujer	Total
1	9,0%	8,0%	8,5%
2	6,6%	6,7%	6,7%
3	22,3%	20,5%	21,4%
4	27,5%	23,7%	25,7%
5	34,3%	40,8%	37,4%
NS / NC	0,3%	0,3%	0,3%
Media	3,72	3,83	3,77

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
1	10,3%	6,5%	8,9%	8,3%	8,9%
2	10,2%	7,3%	10,3%	5,8%	3,5%
3	19,5%	27,0%	19,9%	18,0%	22,7%
4	30,9%	28,4%	22,0%	25,0%	25,6%
5	29,2%	30,9%	37,5%	43,0%	39,3%
NS / NC	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%
Media	3,59	3,70	3,70	3,89	3,83

	Izquierda	Centro	Derecha
1	14,6%	6,1%	5,4%
2	8,6%	5,5%	5,6%
3	26,0%	21,5%	15,7%
4	23,9%	26,3%	26,9%
5	26,4%	40,3%	46,5%
NS / NC	0,5%	0,3%	0,0%
Media	3,39	3,90	4,03

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
1	3,2%	17,1%	6,0%	9,5%	3,4%	0,0%
2	1,6%	9,9%	4,6%	7,7%	4,7%	3,4%
3	28,1%	17,5%	22,8%	21,1%	19,4%	18,2%
4	27,4%	30,3%	22,0%	24,8%	14,7%	66,9%
5	39,7%	25,2%	43,8%	36,8%	57,8%	11,5%
NS / NC	0,0%	0,0%	0,8%	0,2%	0,0%	0,0%
Media	3,99	3,37	3,94	3,72	4,19	3,86

c) El trabajo como reductor de la desigualdad

Casi tres de cada cuatro españoles (72,2%) declaran estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la premisa de que tener un trabajo contribuye a la cohesión social y reduce la desigualdad entre las personas. Además, la posición de completamente de acuerdo es, de largo, la más mencionada y concentra por sí sola el 44,2% de las respuestas. En consonancia con el apoyo dado por la sociedad, la puntuación media alcanza el 3,99.

El desglose de los datos por género revela una homogeneidad total: la puntuación media es idéntica, en los 3,99, y el porcentaje de opiniones favorables apenas varía unas décimas, se sitúa en el 71,9% entre los hombres y en el 72,6% entre las mujeres.

Por el contrario, el análisis por franjas de edad introduce matices de gran interés. A pesar de que en todos los segmentos poblacionales hay más personas a favor que en contra en relación con esta afirmación, la juventud se muestra más escéptica a este valor del trabajo, un patrón que se repetía en los indicadores anteriores. Los jóvenes de entre 25 y 34 años registran la valoración media más baja (3,71), seguidos de

cerca por los menores de 24 años (3,79) y las personas entre 35 y 44 años (3,87). En esos colectivos, las respuestas agregadas de las categorías 4 y 5 concentran entre el 62% y el 67% de las respuestas. Por su parte, a partir de los 45 años, la valoración media se dispara por encima del 4,15 y el porcentaje de personas a favor de que el empleo contribuye a la cohesión social asciende hasta valores superiores al 77%.

Los españoles que se sitúan ideológicamente a la izquierda del arco ideológico muestran el menor apoyo a la afirmación, con una media de 3,89 y un porcentaje de acuerdo que alcanza el 68,9%. Por el contrario, el respaldo alcanza su cota máxima entre las personas que se ubican en la derecha, donde la media escala hasta el 4,19 y el volumen de acuerdo roza el 76,6%.

Al examinar la situación laboral, destaca que los profesionales del sector público vuelven a mostrarse más favorables que los del sector privado, con una valoración media de 4,09 y un 76,3% de acuerdo, frente a los 3,96 puntos y 70,5% de acuerdo registrados en el ámbito privado. Además, la población desempleada vuelve a exhibir una fuerte consideración del valor del trabajo: registran una media de 4,05 y un 72,2% de respuestas favorables.

P4C.



Tener un trabajo contribuye a la cohesión social y reduce la desigualdad entre las personas

	Hombre	Mujer	Total
1	5,8%	6,6%	6,2%
2	5,5%	5,6%	5,6%
3	16,0%	15,0%	15,6%
4	28,5%	27,7%	28,1%
5	43,4%	44,9%	44,2%
NS / NC	0,7%	0,2%	0,5%
Media	3,99	3,99	3,99

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
1	6,5%	8,6%	6,2%	6,9%	4,2%
2	6,5%	8,2%	7,5%	3,6%	3,9%
3	21,9%	19,9%	18,5%	9,5%	13,8%
4	32,1%	29,0%	28,1%	25,0%	28,6%
5	33,0%	33,5%	39,0%	54,5%	49,1%
NS / NC	0,0%	0,8%	0,7%	0,4%	0,3%
Media	3,79	3,71	3,87	4,17	4,15

	Izquierda	Centro	Derecha
1	6,6%	6,0%	4,2%
2	5,6%	4,5%	4,6%
3	18,6%	13,0%	14,6%
4	30,4%	30,8%	21,2%
5	38,4%	44,8%	55,4%
NS / NC	0,3%	0,9%	0,0%
Media	3,89	4,05	4,19

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
1	0,0%	8,6%	4,6%	7,3%	0,0%	3,4%
2	6,9%	8,0%	3,5%	5,3%	9,6%	8,1%
3	9,2%	14,4%	15,7%	16,3%	18,2%	11,4%
4	41,1%	34,2%	31,2%	25,8%	29,5%	26,4%
5	41,2%	34,8%	45,1%	44,7%	42,7%	50,7%
NS / NC	1,6%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%
Media	4,19	3,79	4,09	3,96	4,05	4,13

d) El trabajo como generador de beneficio en el entorno

La consideración de que el trabajo de cada persona genera un impacto económico positivo en el entorno, más allá de los límites de su propia empresa u organización, concita un respaldo elevado y alcanza una media general de 4,11. Esta percepción favorable sobre las externalidades del empleo se constata al observar que tres de cada cuatro encuestados (75,7%) declaran estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. De hecho, casi la mitad de los ciudadanos (46,8%) se muestra totalmente a favor de esta afirmación. En sentido inverso, las posturas críticas son meramente anecdóticas, apenas un 8,6% de la población muestra rechazo y un 14,7% neutralidad.

El análisis por género muestra un escenario de consenso: la puntuación media femenina se sitúa en un 4,14 frente al 4,09 masculino. Esta mínima diferencia viene determinada por el volumen de población que declara estar totalmente de acuerdo con el impacto positivo del empleo en el entorno: esta opción la eligen el 48,5% de las mujeres, 3,3 puntos más que los hombres (45,2%).

Por su parte, los resultados por tramos de edad vuelven a reproducir el patrón por el cual la población joven valora de forma más moderada el impacto del trabajo que los colectivos de mayor edad, si bien en esta ocasión las distancias son menos acusadas. De esta manera, los menores de 45 registran unos niveles de apoyo

medio inferiores al de las cohortes de mayor edad, en especial el grupo de 25 a 34 años, que presenta un valor medio de 3,82 y apenas un 63,0% de respuestas de acuerdo con la afirmación. Por el contrario, a partir de los 45 años la media asciende hasta el 4,20 y el porcentaje de personas de acuerdo con la tesis crece hasta el 78%.

La autoubicación ideológica también ejerce aquí como un elemento diferenciador, aunque, al igual de lo que sucedía con la edad, las brechas se estrechan. Con todo, la tendencia de fondo permanece inalterada y las puntuaciones de las personas que se identifican con la izquierda (4,07) se mantienen por debajo de las que se sitúan en la derecha (4,21).

Al analizar la situación laboral, los resultados desvelan una convergencia entre los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena. Dentro del empleo autónomo, apenas existen diferencias entre las valoraciones medias de quienes gestionan estructuras de hasta 5 empleados (4,02) y los que cuentan con más de 5 trabajadores (4,00). De forma paralela, en el trabajo asalariado la distancia es igualmente estrecha: la media del sector público es de un 4,21 frente al 4,08 del sector privado. De nuevo, el valor más destacado lo vuelve a protagonizar la población desempleada, que registran la consideración más elevada de todo el desglose profesional, con una media de 4,46 y un rotundo 93,3% de respuestas aglutinadas entre las categorías de acuerdo y totalmente de acuerdo.

P4D.



El trabajo de cada persona genera un impacto económico positivo en el entorno, más allá de su empresa u organización

	Hombre	Mujer	Total
1	3,9%	3,8%	3,8%
2	4,6%	5,0%	4,8%
3	15,7%	13,7%	14,7%
4	30,0%	27,6%	28,9%
5	45,2%	48,5%	46,8%
NS / NC	0,5%	1,6%	1,0%
Media	4,09	4,14	4,11

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
1	4,0%	7,5%	4,8%	2,9%	1,9%
2	5,9%	8,1%	2,7%	3,1%	5,2%
3	10,3%	18,9%	15,0%	14,5%	13,9%
4	32,6%	23,2%	34,4%	26,6%	28,8%
5	47,2%	39,7%	41,8%	51,9%	50,0%
NS / NC	0,0%	2,5%	1,4%	1,0%	0,3%
Media	4,13	3,82	4,07	4,23	4,20

	Izquierda	Centro	Derecha
1	3,9%	3,0%	1,6%
2	4,6%	4,7%	6,3%
3	15,3%	14,5%	15,5%
4	32,2%	29,6%	22,1%
5	43,0%	46,6%	53,9%
NS / NC	0,9%	1,5%	0,6%
Media	4,07	4,14	4,21

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
1	0,0%	5,9%	2,5%	4,7%	0,0%	0,0%
2	10,8%	8,7%	2,4%	4,5%	6,7%	0,0%
3	18,5%	11,5%	16,1%	15,1%	0,0%	11,5%
4	28,2%	27,5%	28,9%	28,1%	34,3%	47,3%
5	42,5%	46,4%	49,5%	46,2%	59,0%	41,2%
NS / NC	0,0%	0,0%	0,6%	1,4%	0,0%	0,0%
Media	4,02	4,00	4,21	4,08	4,46	4,30

e) El trabajo como factor imprescindible para sostener los servicios públicos

La premisa de que el trabajo es esencial para sostener el funcionamiento de los servicios y las prestaciones públicas recibe un respaldo extraordinariamente alto. En la escala de 1 a 5, obtiene una puntuación media general de 4,48. Esta valoración tan elevada se explica por la concentración de respuestas en la posición de totalmente de acuerdo, que eligen de forma directa siete de cada diez encuestados (70,1%). Si se agrega la categoría de acuerdo, el volumen de opiniones favorables escala hasta un abrumador 86,2%.

Apenas hay diferencias en las respuestas por géneros. Pese a ello, en línea con lo observado en otras afirmaciones, las mujeres vuelven a manifestar un compromiso ligeramente superior al de los hombres a la hora de ensalzar las funciones del empleo. En concreto, la puntuación media de las mujeres se sitúa en un 4,53, frente al 4,44 de los hombres.

Por su parte, el análisis por franjas de edad mantiene la tendencia de que la población joven presenta valores medios algo más discretos que la población de mayor edad, aunque en esta ocasión la brecha motivada por la edad resulta menos acusada debido al amplio respaldo general. De esta manera, los jóvenes de 18 a 24 años registran la me-

dia más baja (4,35) y el menor porcentaje de personas a favor de la tesis (81,8%), unas cifras que escalan paulatinamente a través de los tramos de edad hasta alcanzar su cota máxima en los grupos mayores de 45 años, donde anota los promedios más elevados (por encima de 4,51) y niveles de apoyo que rondan el 90% de respuestas.

Al vincular directamente la actividad laboral con el sostenimiento de las prestaciones y los servicios públicos, la tendencia ideológica se revierte y las personas que se identifican con la izquierda muestran un nivel de acuerdo superior al de los ciudadanos de derechas. Los encuestados situados en la izquierda registran una 4,51 de media, con un 72% que declara estar absolutamente de acuerdo. En cambio, los votantes de derecha se muestran algo más moderados en esta afirmación: su puntuación media desciende al 4,39.

En lo que respecta a la situación laboral, los datos muestran un consenso muy amplio entre los diferentes regímenes de empleo. Independientemente de si se trata de trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena, las valoraciones apenas experimentan variaciones entre sus subgrupos. Sin embargo, vuelve a destacar la población desempleada como una de las más favorables a los valores positivos del empleo: quienes se encuentran buscando empleo firman una media de 4,53 y un 88,5% de respuestas favorables.

P4E.



El trabajo es esencial para sostener el funcionamiento de los servicios y las prestaciones públicas

	Hombre	Mujer	Total
1	3,6%	3,1%	3,3%
2	3,1%	2,1%	2,6%
3	6,8%	7,3%	7,0%
4	18,5%	13,5%	16,1%
5	67,4%	73,0%	70,1%
NS / NC	0,7%	1,1%	0,9%
Media	4,44	4,53	4,48

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
1	2,4%	3,3%	4,1%	3,7%	2,8%
2	5,8%	3,4%	0,7%	0,6%	3,9%
3	9,9%	9,4%	8,2%	3,9%	6,4%
4	18,1%	16,8%	19,2%	16,3%	12,9%
5	63,8%	67,2%	66,4%	73,9%	73,2%
NS / NC	0,0%	0,0%	1,4%	1,6%	0,8%
Media	4,35	4,41	4,45	4,59	4,51

	Izquierda	Centro	Derecha
1	3,3%	1,8%	4,8%
2	2,0%	1,9%	3,1%
3	7,6%	5,4%	8,5%
4	15,2%	17,3%	15,0%
5	72,0%	72,0%	68,1%
NS / NC	0,0%	1,6%	0,6%
Media	4,51	4,58	4,39

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
1	1,6%	2,9%	2,6%	3,9%	0,0%	0,0%
2	5,3%	4,9%	1,7%	2,6%	0,0%	0,0%
3	7,6%	7,8%	8,1%	6,8%	11,5%	0,0%
4	11,4%	22,4%	14,2%	16,6%	24,2%	8,1%
5	74,0%	62,0%	72,8%	68,9%	64,3%	91,9%
NS / NC	0,0%	0,0%	0,6%	1,2%	0,0%	0,0%
Media	4,51	4,36	4,54	4,46	4,53	4,92

5. Teletrabajo y trabajo híbrido

Seis de cada diez españoles (61,7%) no han tenido la opción de acogerse a ninguna modalidad de trabajo híbrido por la naturaleza de su empleo. Por su parte, del 38,2% de la población activa que sí ha tenido acceso a fórmulas de flexibilidad: el 23,5% lo hace de forma habitual, el 11,9% recurre a ello de forma puntual y un minoritario 2,8% dispone de la opción, pero ha preferido no utilizarla. En conjunto, la suma de los que no pueden teletrabajar y de los que pueden acogerse a ella pero no lo hacen aglutina a casi dos de cada tres empleados en nuestro país (64,5%).

Las mujeres tienen menos opciones de acogerse a este tipo de prácticas que los hombres. El 66,2% de las mujeres no puede teletrabajar por la naturaleza del empleo que desarrolla, 8,5 puntos por encima de los hombres (57,7%). En consecuencia, ellos disfrutan de un mayor acceso a estas modalidades mixtas: un 25,4% se acoge al teletrabajo de forma habitual y un 13,4% de forma puntual, unas cifras que descienden entre las mujeres al 21,5% para el teletrabajo habitual y al 10,2% en el puntual. Asimismo, la opción de disponer de la medida pero no llegar a utilizarla es el doble de frecuente entre los hombres (3,5%) que entre las mujeres (1,9%).

La imposibilidad de acceder al trabajo en remoto por la naturaleza del empleo es mayor entre la población de mayor de edad, donde alcanza el 70,9% entre los trabajadores de 55 a 67 años. En el extremo opuesto, el grupo de 25 a 34 años es el que disfruta de un mayor margen de flexibilidad: solo un

51,6% declara que su labor es puramente presencial. En cuanto al teletrabajo habitual, este decrece de manera paulatina con la edad: lideran los menores de 24 años (30,3%) y desciende de forma progresiva hasta el 18,4% entre los encuestados de mayor edad, lo que supone una brecha de 11,9 puntos. Por su parte, la modalidad de trabajo híbrido de manera puntual encuentra su mayor arraigo en las franjas intermedias de la vida laboral y familiar, con valores que oscilan entre el 12% y el 17% entre los individuos de 25 a 54 años, muy por delante de los extremos del ciclo laboral. En conclusión, los más jóvenes son los que más adaptados están a los contextos de trabajo híbrido de manera habitual, las etapas vitales intermedias son las que más se acogen al teletrabajo puntual -en consonancia con las responsabilidades familiares asociadas a la etapa vital-, y los mayores son los que menos aplican estas modalidades, ya sea por la costumbre o por estar peor adaptados a los entornos virtuales.

Entre los trabajadores por cuenta propia, el uso de los modelos de trabajo mixto está relacionado con el tamaño de la empresa. Para los autónomos al frente de empresas que no tienen empleados o gestionan hasta 5 trabajadores, su tasa de teletrabajo habitual asciende al 30,0%, más de 8 puntos por encima de los empresarios de compañías de más de 5 empleados (21,3%). Por su parte, entre los trabajadores por cuenta ajena, el teletrabajo como práctica habitual está más extendido no en el sector privado (25,2%) que en el sector público (18,6%).

P5.1



¿En su actual o último trabajo ha tenido la opción de acogerse a alguna modalidad de teletrabajo o trabajo híbrido?

	Hombre	Mujer	Total
No, por la naturaleza de mi trabajo.	57,7%	66,2%	61,7%
Sí, de forma habitual.	25,4%	21,5%	23,5%
Sí, solo de forma puntual.	13,4%	10,2%	11,9%
Sí, pero no la he utilizado.	3,5%	1,9%	2,8%
No sabe	0,0%	0,2%	0,1%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
No, por la naturaleza de mi trabajo.	60,8%	51,6%	63,0%	56,3%	70,9%
Sí, de forma habitual.	30,3%	27,4%	24,0%	24,1%	18,4%
Sí, solo de forma puntual.	7,4%	17,1%	11,7%	14,9%	8,3%
Sí, pero no la he utilizado.	1,4%	3,3%	1,4%	4,6%	2,3%
No sabe	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%

	Izquierda	Centro	Derecha
No, por la naturaleza de mi trabajo.	59,0%	60,8%	64,2%
Sí, de forma habitual.	23,6%	25,5%	21,5%
Sí, solo de forma puntual.	15,5%	9,8%	11,6%
Sí, pero no la he utilizado.	1,9%	3,9%	2,3%
No sabe	0,0%	0,0%	0,4%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
No, por la naturaleza de mi trabajo.	65,2%	70,0%	65,9%	58,3%	79,0%	75,7%
Sí, de forma habitual.	30,0%	21,3%	18,6%	25,2%	14,3%	12,8%
Sí, solo de forma puntual.	1,6%	5,8%	14,7%	12,9%	6,7%	11,4%
Sí, pero no la he utilizado.	1,6%	3,0%	0,8%	3,6%	0,0%	0,0%
No sabe	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Con mucha diferencia, la principal ventaja del teletrabajo es la posibilidad de conciliar mejor la vida laboral y personal: así lo señala el 67% de los encuestados. A bastante distancia aparecen el ahorro de tiempo, con un 15,7%, y el ahorro económico del desplazamiento, con un 10,1%.

Apenas se observan diferencias por género ya que tanto hombres como mujeres sitúan la conciliación como la principal ventaja, con porcentajes similares: 66,8% entre los hombres y 67,3% entre las mujeres. Sí se observan diferencias según la edad. A pesar de que la conciliación sigue siendo la respuesta mayoritaria en todos los grupos, se da una tendencia ascendente a medida que se tiene más años a excepción de los mayores de 55 (62,9%). Por lo tanto, sin contar con los más mayores, los jóvenes de 18 a 24 serían quienes “menos” eligen la conciliación con un 66,5%, seguidos de los encuestados de 25 a 34 y 35 a 44 años, ambos en torno al 69%, y de las personas de 45 a 54 años, con un 69,5%. En cambio, entre los más jóvenes aumenta con claridad la idea de que la principal ventaja es el ahorro de tiempo, que alcanza el 21,2%, más de seis puntos por encima del total general.

Por bloques ideológicos la conciliación sigue siendo la principal ventaja, aunque con matices: aquellos que se sitúan en la derecha son los más proclives a identificar la conciliación como la gran ventaja del teletrabajo, con un 70,3%, por encima del centro (69,7%) y de la izquierda (66,6%). A pesar de que los perfiles más a la izquierda se decantan por la conciliación, son quienes más apuestan por el ahorro de tiempo (16,8%) y el ahorro económico de desplazarse (10,4%).

La situación laboral también ayuda a perfilar el diagnóstico. Entre los ocupados por cuenta propia, tanto quienes tienen hasta cinco empleados como con más de cinco, la conciliación alcanza sus niveles más altos, con el 72,5% y el 74%, respectivamente. En el sector privado también domina claramente esta idea, con un 68,1%, mientras que en el sector público baja hasta el 60,8%.

En general, a pesar de que en general el teletrabajo se percibe de forma muy homogénea como una vía para conciliar mejor, en los grupos más jóvenes, menos definidos ideológicamente o con mayor incertidumbre laboral, aparece con más fuerza la utilidad práctica del ahorro de tiempo y del dinero.

En el lado opuesto, al ser preguntados por la principal desventaja del teletrabajo las opciones están más reñidas: el 38,4% cree que es la imposibilidad de desconectar en casa, seguido por un 33,6% que opina que es la falta de contacto personal en la oficina. A mayor distancia le siguen la ausencia de medios adecuados (11,9%) y la dificultad para ejercer el trabajo en las mismas condiciones (8,8%).

Por género, las mujeres tienen más dificultades para desconectar del trabajo en casa (40,4%) que los hombres (36,6%), aunque en ambos casos sería la principal desventaja de la opción telemática. Le sigue la falta de contacto con los compañeros, aunque lo notan más ellas (35,1%) que ellos (32,3%). La desconexión aparece como el principal inconveniente en casi todos los grupos de edad, aunque con mayor intensidad entre las personas de 45 a 54 años, donde alcanza el 43,2%, y entre las de 35 a 44 años, con un 41,2%. Sin embargo, entre los más jóvenes gana algo más de peso la falta de contacto personal, que llega al 33% entre 25 y 34 años y al 32,8% entre 35 y 44. En los tramos de más edad también aumenta esa segunda opción, que alcanza el 37,8% en los mayores de 55.

Otro de los elementos que influyen en las desventajas del teletrabajo es la situación laboral. Para los ocupados por cuenta propia, la desconexión es el mayor inconveniente con un 45,6% en los negocios de hasta cinco empleados y el 45,6% en los de mayor tamaño. En el sector público destaca de forma mucho más visible la falta de contacto personal, que asciende al 44,7%. Entre quienes buscan empleo, la desconexión sigue siendo la principal desventaja, aunque baja al 32,7%, y crece la percepción de no disponer de medios adecuados en el hogar, que alcanza el 26,4%.

P5.2



¿Cuál cree que es la principal ventaja del teletrabajo?

	Hombre	Mujer	Total
La posibilidad de conciliar mejor la vida laboral y personal.	66,8%	67,3%	67,0%
El ahorro de tiempo.	16,6%	14,7%	15,7%
El ahorro económico del desplazamiento.	10,5%	9,6%	10,1%
NS/NC	6,1%	8,4%	7,2%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
La posibilidad de conciliar mejor la vida laboral y personal.	66,5%	68,9%	69,2%	69,5%	62,9%
El ahorro de tiempo.	21,2%	18,8%	11,7%	12,0%	17,7%
El ahorro económico del desplazamiento.	8,4%	6,4%	12,3%	9,6%	11,5%
NS/NC	3,8%	5,8%	6,8%	8,9%	8,0%

	Izquierda	Centro	Derecha
La posibilidad de conciliar mejor la vida laboral y personal.	66,6%	69,7%	70,3%
El ahorro de tiempo.	16,8%	13,7%	12,8%
El ahorro económico del desplazamiento.	10,4%	9,8%	9,5%
NS/NC	6,2%	6,8%	7,3%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
La posibilidad de conciliar mejor la vida laboral y personal.	72,5%	74,0%	60,8%	68,1%	62,2%	60,8%
El ahorro de tiempo.	12,0%	11,6%	16,4%	15,4%	31,1%	14,9%
El ahorro económico del desplazamiento.	10,1%	5,8%	13,3%	9,4%	3,3%	21,0%
NS/NC	5,3%	8,6%	9,5%	7,1%	3,3%	3,4%

P5.3



¿Y cuál cree que es la principal desventaja?

	Hombre	Mujer	Total
Imposibilidad para desconectar del trabajo en casa.	36,6%	40,4%	38,4%
Falta de contacto personal en la oficina.	32,3%	35,1%	33,6%
Ausencia de medios adecuados en el hogar (espacio, conexión).	13,6%	10,1%	11,9%
Dificultad para ejercer el trabajo en las mismas condiciones.	7,9%	9,9%	8,8%
NS/NC	9,7%	4,6%	7,2%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Imposibilidad para desconectar del trabajo en casa.	39,3%	33,8%	41,2%	43,2%	35,1%
Falta de contacto personal en la oficina.	26,6%	33,0%	32,8%	32,4%	37,8%
Ausencia de medios adecuados en el hogar (espacio, conexión).	14,1%	14,4%	10,4%	11,4%	11,3%
Dificultad para ejercer el trabajo en las mismas condiciones.	14,2%	11,3%	9,6%	2,6%	10,0%
NS/NC	5,9%	7,5%	6,1%	10,5%	5,7%

	Izquierda	Centro	Derecha
Imposibilidad para desconectar del trabajo en casa.	40,4%	37,4%	39,5%
Falta de contacto personal en la oficina.	30,3%	34,7%	35,7%
Ausencia de medios adecuados en el hogar (espacio, conexión).	12,8%	13,0%	9,2%
Dificultad para ejercer el trabajo en las mismas condiciones.	8,6%	8,2%	9,9%
NS/NC	7,8%	6,7%	5,8%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
Imposibilidad para desconectar del trabajo en casa.	45,6%	45,6%	35,1%	38,4%	32,7%	34,5%
Falta de contacto personal en la oficina.	19,9%	26,4%	44,7%	33,4%	14,8%	37,8%
Ausencia de medios adecuados en el hogar (espacio, conexión).	19,3%	8,7%	9,1%	11,3%	26,4%	14,2%
Dificultad para ejercer el trabajo en las mismas condiciones.	9,2%	14,3%	4,0%	9,0%	22,8%	10,1%
NS/NC	6,0%	5,0%	7,1%	7,9%	3,4%	3,4%

6. Absentismo laboral

El absentismo laboral cada vez está más presente durante la jornada laboral de los españoles. A la hora de preguntar por las causas de aquellas ausencias no justificadas, la ciudadanía parece tener una explicación bastante clara sobre su origen: la falta de compromiso con el trabajo. Así lo considera el 40,1% del total, por delante de las condiciones de trabajo deficientes (24,4%), de los problemas personales o familiares no reconocidos como bajas (18,4%) y del conflicto personal con compañeros o jefes (8,5%).

Tanto los hombres como las mujeres coinciden en situar la falta de compromiso como la principal causa, aunque con algo más de intensidad ellos que ellas (42,3% frente a 37,8%). En cambio, las mujeres otorgan más peso a las condiciones de trabajo deficientes (26,4% frente a 22,6%).

La falta de compromiso también domina en todos los grupos de edad, especialmente entre las personas de 45 a 54 años (46,7%) y de 55 a 67 años (42,8%). Sin embargo, entre los jóvenes de 25 a 34 años esta opción pierde peso (29,5%) y gana relevancia la percepción de

que el absentismo responde a condiciones laborales deficientes, que alcanza el 30,1%. Esta causa también tiene un respaldo elevado en los encuestados más jóvenes (18 a 24 años), con un 29,9%.

Donde sí se observan grandes diferencias es por ideología. Quienes se sitúan a la derecha son los más proclives a atribuir el absentismo a la falta de compromiso con el trabajo (55,3%), una visión que también es mayoritaria en el centro (42,4%). Por el contrario, entre aquellos que se ubican a la izquierda la principal causa son las condiciones de trabajo deficientes (32,5%), siete puntos más que la falta de compromiso.

Desde el punto de vista de la ocupación, los trabajadores por cuenta propia con hasta cinco empleados destacan de forma muy marcada la falta de compromiso (57,2%), también lo harían aquellos que están buscando empleo o están desempleados (42,1%). Mientras que entre quienes trabajan por cuenta ajena en el sector público o privado hay más indecisión, aunque la falta de compromiso sigue siendo la primera causa.

P6



En su opinión,
¿cuál es la
principal causa
del absentismo
laboral no
justificado?

	Hombre	Mujer	Total
Falta de compromiso con el trabajo.	42,3%	37,8%	40,1%
Condiciones de trabajo deficientes.	22,6%	26,4%	24,4%
Problemas personales o familiares no reconocidos como bajas.	18,0%	18,8%	18,4%
Conflicto personal con compañeros o jefes.	7,4%	9,6%	8,5%
Otra razón	5,9%	4,1%	5,1%
NS/NC	3,8%	3,2%	3,5%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Falta de compromiso con el trabajo.	40,7%	29,5%	37,0%	46,7%	42,8%
Condiciones de trabajo deficientes.	29,9%	30,1%	28,0%	19,6%	20,8%
Problemas personales o familiares no reconocidos como bajas.	17,0%	20,8%	18,5%	16,7%	18,7%
Conflicto personal con compañeros o jefes.	3,0%	13,7%	6,8%	9,8%	7,6%
Otra razón	1,0%	3,3%	6,9%	3,8%	7,0%
NS/NC	8,4%	2,5%	2,7%	3,4%	3,1%

	Izquierda	Centro	Derecha
Falta de compromiso con el trabajo.	25,3%	42,4%	55,3%
Condiciones de trabajo deficientes.	32,5%	25,0%	14,5%
Problemas personales o familiares no reconocidos como bajas.	23,7%	16,0%	16,9%
Conflicto personal con compañeros o jefes.	10,5%	8,2%	6,4%
Otra razón	4,0%	4,3%	5,5%
NS/NC	4,0%	4,1%	1,5%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
Falta de compromiso con el trabajo.	57,2%	29,6%	36,1%	39,6%	42,1%	55,5%
Condiciones de trabajo deficientes.	11,7%	39,6%	24,5%	24,2%	22,9%	34,5%
Problemas personales o familiares no reconocidos como bajas.	8,8%	13,6%	18,9%	20,2%	16,7%	3,4%
Conflicto personal con compañeros o jefes.	8,5%	11,5%	9,4%	8,4%	6,7%	3,4%
Otra razón	8,4%	2,8%	6,0%	4,5%	8,2%	3,4%
NS/NC	5,4%	2,9%	5,1%	3,1%	3,4%	0,0%

7. Conciliación de la vida laboral y familiar

Se ha preguntado a los encuestados sobre su opinión acerca de si las medidas que existen actualmente son suficientes para conciliar la vida laboral y familiar. Y, en caso de opinar lo contrario, se han ofrecido diversas alternativas para elegir un aspecto que debería mejorar de forma prioritaria.

Como resultado, más de seis de cada diez (63,9%) encuestados consideran que no existen medidas suficientes para conciliar la vida laboral y familiar, frente a un 34% que sí lo cree. El desacuerdo es especialmente intenso por género: el 73,2% de las mujeres opina que las herramientas son insuficientes, 18 puntos más que los hombres (55,2%).

A pesar de que difieren sobre la suficiencia de las posibilidades de conciliación, no lo hacen cuando se trata de potenciar una medida concreta. Ambos se decantan por apostar por una mayor flexibilidad horaria (55,9% ellas, 52,4% ellos). En general, el consenso sobre esta medida es amplio, porque más de la mitad de la ciudadanía la elige en primera opción (54,3%), seguida por más ayudas económicas públicas (17,6%), más opciones de teletrabajo (11,4%) y bajas por nacimiento más largas (9,2%).

La opinión negativa sobre las medidas para conciliar se mantiene en todos los grupos de edad, especialmente en la franja de 25 a 34 años quienes muestran una valoración más crítica, con un 67,4%, seguidos de los encuestados entre 35-44 años (64,9%). Mientras que el porcentaje más bajo se registra entre los más jóvenes, con un 60,9%. En cambio, la idea de que sí existen medidas suficientes se mueve en una horquilla bastante estrecha, entre el 30% y el 35,7%. Es curioso que a pesar de que en todas generaciones prima la idea de apostar por una mayor flexibilidad horaria (rondan e incluso

superan el 50%), el grupo de 25 a 34 es el que “menos” prefiere esta medida (43,2%), que está dividido entre más ayudas económicas públicas (21%) y más opciones de teletrabajo (19,6%).

También existen grandes diferencias según la orientación ideológica, ya que el 76,4% de aquellos que se sitúan a la izquierda considera que las medidas son insuficientes, muy por encima del 62,2% en el centro y del 56,1% en la derecha. Esto puede indicar la importancia de la clase social a la hora de conciliar. En este sentido, la percepción de suficiencia aumenta a medida que se avanza hacia posiciones ideológicas más conservadoras: pasa del 20,9% en la izquierda al 36,3% en el centro y al 42,3% en la derecha. Sobre las medidas concretas, existe un consenso bastante sólido en torno a la flexibilidad horaria como la principal vía para mejorar la conciliación (más los del bloque de la derecha, con un 66,6%, que los de centro e izquierda, con un 52,3% y 51,2% respectivamente), aunque con una mayor inclinación hacia fórmulas económicas en algunos perfiles más de izquierdas y con un peso mucho menor para el teletrabajo o la ampliación de permisos.

Por situación laboral, la visión más negativa se da entre quienes trabajan por cuenta ajena en el sector privado, donde el 67,4% cree que las medidas son insuficientes. En cambio, entre los autónomos con hasta cinco empleados el reparto está prácticamente equilibrado, con un 47,6% que ve insuficiencia y un 50,8% que considera que sí existen medidas suficientes. La preferencia por la flexibilidad horaria se mantiene en todos los grupos, pero con especial intensidad entre quienes están buscando empleo (69,5%) y entre los ocupados por cuenta propia de 0 a 5 empleados (56,8%).

P7.1



¿Considera que en la actualidad existen medidas suficientes para conciliar la vida laboral y familiar?

	Hombre	Mujer	Total
Sí, son suficientes.	42,0%	25,3%	34,0%
No, son insuficientes.	55,2%	73,2%	63,9%
NS/NC	2,8%	1,5%	2,2%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Sí, son suficientes.	35,7%	30,1%	33,0%	35,4%	35,0%
No, son insuficientes.	60,9%	67,4%	64,9%	64,1%	62,0%
NS/NC	3,4%	2,5%	2,0%	0,4%	3,0%

	Izquierda	Centro	Derecha
Sí, son suficientes.	20,9%	36,3%	42,3%
No, son insuficientes.	76,4%	62,2%	56,1%
NS/NC	2,7%	1,5%	1,7%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
Sí, son suficientes.	50,8%	37,5%	38,6%	30,7%	37,6%	36,4%
No, son insuficientes.	47,6%	62,5%	57,9%	67,4%	59,1%	58,9%
NS/NC	1,6%	0,0%	3,5%	1,9%	3,3%	4,7%

P7.2



[Solo a quienes piensan que no son suficientes]
De las siguientes medidas de conciliación, ¿cuál debería potenciarse en primer lugar?

	Hombre	Mujer	Total
Mayor flexibilidad horaria.	52,4%	55,9%	54,3%
Mayor flexibilidad horaria.	52,4%	55,9%	54,3%
Más opciones de teletrabajo.	10,9%	11,8%	11,4%
Bajas por nacimiento más largas.	9,0%	9,4%	9,2%
NS/NC	8,6%	6,5%	7,5%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Mayor flexibilidad horaria.	50,6%	43,2%	57,9%	55,9%	58,5%
Más ayudas económicas públicas.	10,0%	21,0%	14,8%	17,4%	20,1%
Más opciones de teletrabajo.	16,1%	19,6%	10,6%	10,2%	6,5%
Bajas por nacimiento más largas.	17,7%	13,8%	9,5%	5,6%	6,6%
NS/NC	5,7%	2,5%	7,3%	10,9%	8,4%

	Izquierda	Centro	Derecha
Mayor flexibilidad horaria.	51,2%	52,3%	66,6%
Más ayudas económicas públicas.	19,6%	13,7%	19,4%
Más opciones de teletrabajo.	12,6%	13,8%	7,0%
Bajas por nacimiento más largas.	12,4%	8,4%	2,9%
NS/NC	4,2%	11,7%	4,1%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
Mayor flexibilidad horaria.	56,8%	50,8%	49,2%	54,3%	69,5%	72,5%
Más ayudas económicas públicas.	19,2%	14,0%	20,0%	17,7%	11,3%	13,8%
Más opciones de teletrabajo.	11,3%	18,4%	11,0%	11,6%	0,0%	8,1%
Bajas por nacimiento más largas.	8,0%	13,7%	13,4%	8,1%	19,3%	0,0%
NS/NC	4,7%	3,2%	6,4%	8,3%	0,0%	5,7%

8. Formación continua

En relación con la formación continua en el actual o último trabajo, la opción más extendida es haber realizado algún curso (69,3%) ya sea de tipo voluntario, citada por el 39,3% del total, u obligatorio (30%), mientras que un 20,9% afirma que no ha realizado cursos porque no existen para su perfil profesional.

La experiencia formativa presenta diferencias moderadas por género. Hombres y mujeres coinciden en situar la formación voluntaria como la modalidad más frecuente, con porcentajes casi idénticos (39% y 39,6% respectivamente), aunque entre los hombres pesa algo más la formación obligatoria (32,1% frente al 27,8% de las mujeres). Estas, en cambio, declaran con algo más de frecuencia que no existen cursos adaptados a su perfil (22,7% frente al 19,3% de sus cohortes masculinos).

Dependiendo de la generación también se observan algunas diferencias. La formación voluntaria domina especialmente entre los jóvenes de 18 a 24 años, donde alcanza el 46,9%, y vuelve a situarse en niveles altos entre los tramos de 45 a 54 años (46,3%).

En cambio, la formación obligatoria gana peso entre las personas de 25 a 44 años, con valores en torno al 35%, lo que sugiere que dicha formación puede estar vinculada a etapas laborales de consolidación profesional. Entre los mayores de 55 a 67 años, además, aumenta la percepción de que no existen cursos adecuados para su perfil, hasta el 24,5%.

Desde una perspectiva ideológica, la formación voluntaria vuelve a ser la opción más mencionada en todos los bloques, aunque con diferencias relevantes: alcanza el 44% en la izquierda y el 40,7% en la derecha, mientras que en el centro desciende al 35,6%. En paralelo, la formación obligatoria tiene más peso en aquellos que se ubican en el centro y la derecha, con un 31,2% y 32%.

A pesar de que en España se aboga por la formación continua, esta no se distribuye de manera homogénea. Se asocia más a trayectorias educativas altas, a ciertos perfiles laborales estables y a la participación voluntaria, mientras que en los niveles formativos bajos y en algunos colectivos laborales persiste la idea de que la oferta no se adapta a sus necesidades.

P8

Pensando en su actual o último trabajo, ¿ha realizado algún curso de formación continua?

	Hombre	Mujer	Total
Sí, de tipo voluntario.	39,0%	39,6%	39,3%
Sí, de carácter obligatorio.	32,1%	27,8%	30,0%
No, porque no existen cursos para mi perfil.	19,3%	22,7%	20,9%
No, por falta de tiempo.	7,7%	5,5%	6,7%
Desconozco si existen cursos.	1,4%	3,6%	2,5%
No contesta.	0,5%	0,8%	0,6%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Sí, de tipo voluntario.	46,9%	33,4%	37,1%	46,3%	36,0%
Sí, de carácter obligatorio.	22,8%	34,6%	35,0%	26,3%	29,4%
No, porque no existen cursos para mi perfil.	20,9%	19,0%	21,8%	16,9%	24,5%
No, por falta de tiempo.	5,9%	9,3%	3,4%	6,9%	7,5%
Desconozco si existen cursos.	2,4%	2,9%	2,1%	2,4%	2,6%
No contesta.	1,0%	0,8%	0,7%	1,2%	0,0%

	Izquierda	Centro	Derecha
Sí, de tipo voluntario.	44,0%	35,6%	40,7%
Sí, de carácter obligatorio.	26,6%	31,2%	32,0%
No, porque no existen cursos para mi perfil.	19,1%	22,3%	21,9%
No, por falta de tiempo.	6,4%	8,2%	3,9%
Desconozco si existen cursos.	2,6%	2,3%	1,5%
No contesta.	1,3%	0,3%	0,0%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
Sí, de tipo voluntario.	51,8%	38,1%	51,7%	34,6%	32,4%	55,4%
Sí, de carácter obligatorio.	12,1%	23,1%	23,4%	34,6%	16,0%	29,7%
No, porque no existen cursos para mi perfil.	23,8%	28,2%	18,6%	20,4%	38,2%	8,1%
No, por falta de tiempo.	12,4%	4,9%	5,4%	6,5%	10,1%	6,7%
Desconozco si existen cursos.	0,0%	5,8%	0,0%	3,2%	3,3%	0,0%
No contesta	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%

9. Inteligencia artificial

En relación con el avance de la Inteligencia Artificial y los nuevos modos de trabajo, más de la mitad de los encuestados (52,5%) opina que está preparado para los nuevos desafíos digitales frente al 44,1% que cree lo contrario: un 29,4% porque considera que solo tiene información básica y un 14,7% señala que directamente no tiene. Sin embargo, esa autopercepción positiva no siempre se traduce en un uso real de estas herramientas, ya que el 46,1% reconoce no haber utilizado nunca IA en el desarrollo de sus tareas laborales, frente a un 53,6% que sí lo ha hecho de forma habitual u ocasional.

El análisis por género muestra que los hombres se sienten algo más preparados que las mujeres para enfrentarse a estos cambios tecnológicos: el 55,9% de ellos afirma estar listo para los nuevos desafíos digitales, frente al 48,8% de ellas. En paralelo, ellos también utilizan más la IA en el trabajo, con un 32,8% que lo hace habitualmente, por encima del 25,1% de las mujeres, mientras que la proporción de quienes nunca la han utilizado es más alta entre ellas (49,3%) que entre ellos (43%).

Desde una perspectiva generacional, la confianza en la propia preparación y la adopción de la IA aumentan entre los más jóvenes y disminuyen con la edad. Entre los jóvenes de 18 y 24 años, el 69,8% se considera preparado para los nuevos desafíos digitales y el 67,6% asegura haberla utilizado, con un uso habitual

del 33,4% y ocasional del 34,2%. A partir de los 35 años, en cambio, crece con fuerza el porcentaje de quienes no han usado nunca estas herramientas, hasta llegar al 55,5% entre las personas de 55 a 67 años, mientras que el uso habitual cae al 21,3% en ese mismo grupo.

La confianza sobre las nuevas capacidades también presenta diferencias por ideología. Aquellos que se sitúan a la derecha muestran el mayor nivel de preparación, con un 57,6% que afirma estar listo para los nuevos desafíos digitales, frente al 52% de la izquierda y el 47,5% del centro. Esta confianza va muy ligada al propio uso: el 33,1% de los situados a la derecha las utiliza habitualmente, por encima del 29,3% del centro y del 26,1% de la izquierda.

La adopción también está condicionada por la situación profesional. Entre los ocupados por cuenta ajena en el sector público se observa la mayor confianza en la propia preparación para afrontar la digitalización, con un 55,8%, y además un uso relativamente elevado de IA, con un 29,5% de uso habitual y un 27,9% ocasional. En el sector privado, el uso habitual se sitúa en el 29,5%, mientras que entre los autónomos de menor tamaño empresarial asciende al 37,6%. En cambio, entre quienes buscan empleo aumenta con claridad la percepción de carencia formativa y disminuye la confianza en la propia preparación.

P9.1



En relación con el avance de la Inteligencia Artificial y los nuevos modos de trabajo, ¿cree que la formación que usted tiene para realizar su trabajo es suficiente?

	Hombre	Mujer	Total
Sí, estoy preparado para los nuevos desafíos digitales.	55,9%	48,8%	52,5%
No, solo tengo formación básica.	27,2%	31,9%	29,4%
No, no tengo ninguna formación.	12,9%	16,6%	14,7%
NS/NC	4,0%	2,8%	3,4%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Sí, estoy preparado para los nuevos desafíos digitales.	69,8%	58,3%	52,1%	49,2%	46,6%
No, solo tengo formación básica.	18,5%	29,7%	26,1%	36,5%	29,6%
No, no tengo ninguna formación.	10,3%	7,2%	21,1%	11,9%	17,9%
NS/NC	1,4%	4,8%	0,7%	2,4%	6,0%

	Izquierda	Centro	Derecha
Sí, estoy preparado para los nuevos desafíos digitales.	52,0%	47,5%	57,6%
No, solo tengo formación básica.	30,1%	32,8%	28,1%
No, no tengo ninguna formación.	14,5%	16,3%	11,4%
NS/NC	3,4%	3,4%	2,9%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
Sí, estoy preparado para los nuevos desafíos digitales.	54,8%	35,1%	55,8%	53,0%	52,4%	50,1%
No, solo tengo formación básica.	32,0%	33,1%	27,2%	29,4%	22,7%	35,0%
No, no tengo ninguna formación.	11,6%	25,9%	14,1%	14,5%	16,7%	4,8%
NS/NC	2,2%	5,3%	2,4%	2,9%	7,8%	11,1%

P9.2



¿Utiliza o ha utilizado herramientas de IA en el desarrollo de sus tareas laborales?

	Hombre	Mujer	Total
No, nunca las he utilizado.	43,0%	49,3%	46,1%
Sí, habitualmente.	32,8%	25,1%	29,1%
Sí, de forma ocasional.	24,1%	24,8%	24,4%
NS/NC	0,0%	0,8%	0,4%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
No, nunca las he utilizado.	32,4%	33,8%	47,2%	47,1%	55,5%
Sí, habitualmente.	33,4%	36,5%	32,3%	29,5%	21,3%
Sí, de forma ocasional.	34,2%	28,8%	19,8%	23,3%	22,9%
NS/NC	0,0%	0,8%	0,7%	0,0%	0,3%

	Izquierda	Centro	Derecha
No, nunca las he utilizado.	47,9%	43,5%	46,6%
Sí, habitualmente.	26,1%	29,3%	33,1%
Sí, de forma ocasional.	26,0%	26,3%	20,3%
NS/NC	0,0%	0,9%	0,0%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
No, nunca las he utilizado.	38,6%	57,3%	41,8%	45,7%	61,0%	54,1%
Sí, habitualmente.	37,6%	18,3%	29,5%	29,5%	22,2%	27,7%
Sí, de forma ocasional.	23,8%	24,4%	27,9%	24,4%	16,7%	18,2%
NS/NC	0,0%	0,0%	0,8%	0,4%	0,0%	0,0%

a) Pensando en los próximos años, ¿cuál cree que será, en general, el impacto de la IA en su sector laboral?

Más de la mitad de los encuestados (54,7%) cree que el impacto de la IA en su sector laboral será muy positivo o positivo, frente a un 18,6% que prevé un efecto negativo o muy negativo y un 21,3% que lo valora como regular.

Por género, los hombres lo ven más claro, puesto que un 57,3% considera que el impacto será muy positivo o positivo, frente al 51,8% de las mujeres. Al analizarlo por grupos de edad, las ventajas de la IA se perciben mejor entre los más jóvenes y se va atenuando con el paso de los años. Entre quienes tienen entre 18 y 24 años, el 64,3% cree que tendrá un impacto positivo en su sector, una cifra que se sitúa en el 63,9% entre los 25 y 34, pero que desciende al 52,1% entre los 35 y 54 años y al 50,9% en el grupo de 55 a 67.

La orientación ideológica también influye en la percepción sobre el impacto de la IA: aquellos que se sitúan en la derecha son los más proclives a ver un impacto favorable, con un 57,9%, frente al 56,5% del centro y el 50,5% de la izquierda.

En sentido contrario, los de izquierdas son los más negativos, con un 21,5%, frente al 16% del centro y de la derecha.

La situación laboral también ayuda a explicar las diferentes opiniones sobre esta herramienta: aquellos que buscan empleo o están desempleados son los más optimistas (66,5%), seguidos de los trabajadores por cuenta propia con más de cinco empleados (62,5%). En el lado contrario se sitúan los empleados por cuenta ajena del sector público y privado con un 47,5% y 55,2%, respectivamente. No obstante, es reseñable que en todos los perfiles la suma de positivo o muy positivo ronda el 50%.

P9.3



Pensando en los próximos años, ¿cuál cree que será, en general, el impacto de la IA en su sector laboral?

	Hombre	Mujer	Total
Muy positivo	17,0%	11,5%	14,4%
Positivo	40,3%	40,3%	40,3%
Regular	20,7%	21,9%	21,3%
Muy negativo	4,4%	7,4%	5,8%
Negativo	12,6%	13,0%	12,8%
NS/NC	5,0%	5,9%	5,4%

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-67
Muy positivo	13,2%	16,8%	15,1%	15,3%	12,2%
Positivo	51,2%	47,1%	37,0%	36,0%	38,7%
Regular	17,6%	18,6%	23,9%	23,2%	20,6%
Muy negativo	2,9%	2,2%	6,9%	8,6%	5,9%
Negativo	10,4%	11,6%	13,1%	12,5%	14,3%
NS/NC	4,8%	3,7%	4,0%	4,4%	8,3%

	Izquierda	Centro	Derecha
Muy positivo	10,4%	15,0%	18,9%
Positivo	40,1%	41,5%	39,0%
Regular	23,7%	21,8%	20,1%
Muy negativo	6,6%	6,1%	4,4%
Negativo	14,9%	10,7%	11,9%
NS/NC	4,4%	4,9%	5,7%

	Trabajador por cuenta propia de 0 a 5 empleados	Trabajador por cuenta propia más de 5 empleados	Trabaja por cuenta ajena sector público	Trabaja por cuenta ajena sector privado	Desempleado	Otras situaciones
Muy positivo	21,8%	9,1%	14,2%	14,0%	20,8%	10,2%
Positivo	33,5%	53,4%	33,2%	41,1%	45,6%	53,4%
Regular	18,4%	8,6%	27,9%	21,5%	13,4%	10,1%
Muy negativo	7,0%	14,5%	8,0%	4,3%	6,7%	14,8%
Negativo	14,6%	11,6%	12,8%	12,8%	10,1%	8,2%
NS/NC	4,7%	2,8%	3,8%	6,3%	3,4%	3,4%

Universo: Población mayor de edad residente en España que tenga un empleo o haya trabajado en los últimos cinco años.

Técnica: Entrevistas telefónicas (CATI) a fijos y móviles con cuestionario estructurado.

Tamaño de la muestra:
801 entrevistas.

Diseño muestral:
Muestreo aleatorio polietápico con selección de las unidades primarias de muestreo (provincias) de forma proporcional y de las últimas unidades (individuos) por rutas aleatorias y cuotas de sexo, edad y tamaño de municipio.

Aplicación de postestratificación:
Por cuotas de sexo y edad según Encuesta de Población Activa.

Error de muestreo: ±
3,46% para el total de la muestra, con un nivel de confianza del 95% para $p=q=0,5$.

Trabajo de campo:
del 27 de mayo al 2 de junio de 2026.

CLAVES DE LA ENCUESTA



10 claves

- 1. En la sociedad española todavía predomina una visión instrumental del trabajo:** la mayoría (61%) lo concibe ante todo como un medio para poder vivir. Sin embargo, una parte relevante también le atribuye una dimensión de vocación profesional (21,3%) o de utilidad social (14,7%).
- 2. Esta visión instrumental es más intensa entre las mujeres,** entre quienes alcanza el 65,4%, frente al 58,1% de los hombres, mientras que estos últimos conceden más peso a la vocación profesional, con un 23,6% frente al 18,8% de las mujeres. Entre los jóvenes de 18 a 24 años, solo el 50% define el trabajo como un medio para vivir, mientras que el 31,5% lo vincula al desarrollo de la vocación profesional, una proporción que cae al 19,1% entre las personas de 55 a 67 años.
- 3. A la hora de sentirse realizado en el empleo, el 35,2% de los encuestados prioriza que sus capacidades sean aprovechadas y valoradas,** mientras que el 33,6% sitúa en primer lugar contar con un salario competitivo. Entre los hombres, el salario competitivo es la opción principal para sentirse realizado, con un 37%, mientras que entre las mujeres domina el reconocimiento de las capacidades (34,5%). La importancia del salario como factor de realización laboral disminuye con la edad.
- 4. La conciliación familiar es el principal criterio para elegir un trabajo,** con un 36,2%, por delante del salario, que obtiene un 26,8%, y de la flexibilidad de horario y lugar, con un 23,6%. Este criterio es mayoritario en todos los grupos de edad salvo entre los menores de 24 años, donde queda por detrás del salario, que alcanza el 31,4%.

- 5. El valor social del trabajo recibe un respaldo muy alto:** la ciudadanía lo asocia de forma clara con el bienestar (3,24 de media en una escala 1-5), la dignidad (3,77), la cohesión social (3,99), el impacto económico positivo en el entorno (4,11) y el sostenimiento de los servicios públicos (4,48).
- 6. El teletrabajo y el trabajo híbrido son recursos que están limitados a una parte de la población: el 61,7% no ha podido acogerse a esta modalidad.** En aquellos trabajos donde sí se hace uso, se valora sobre todo por su capacidad para mejorar la conciliación. Sus principales desventajas se concentran en la dificultad para desconectar y en la pérdida de contacto personal.
- 7. El absentismo laboral no justificado se interpreta mayoritariamente como resultado de la falta de compromiso** (40,1%), aunque una parte significativa de la población lo relaciona con malas condiciones de trabajo (24,4%) o con problemas personales no reconocidos (18,4%).
- 8. La conciliación entre vida laboral y familiar es un reto que puede avanzar más:** el 63,9% opina que no existen medidas suficientes. La flexibilidad horaria se perfila como la medida prioritaria para mejorarla.
- 9. La formación continua es ya una realidad extendida** ya que siete de cada diez (69,3%) han realizado algún curso ya sea de carácter voluntario u obligatorio, aunque no se distribuye de forma homogénea y todavía hay colectivos que perciben que la oferta no responde a su perfil profesional.
- 10. La inteligencia artificial se percibe al mismo tiempo como una oportunidad y como un reto:** más de la mitad de los encuestados (52,5%) cree estar preparado para afrontarla, aunque el 46,1% reconoce no haberla utilizado nunca en su trabajo. A pesar de ello, la valoración sobre su impacto es mayoritariamente favorable: el 54,7% considera que será muy positivo o positivo.

FUENTES

FUENTES

- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF). (2026). Estudio sobre la regla de gasto de pensiones. <https://www.airef.es/estudios/estudio-sobre-la-regla-de-gasto-de-pensiones/>
- Banco de España. (2021). Los efectos del Salario Mínimo Interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España. Documentos Ocasionales, 2113. <https://www.bde.es/wbc/es/publicaciones/analisis-economico-investigacion/documentos-ocasionales/>
- Comisión Europea. (2026). Flash Eurobarometer 571: SME recruitment of workers from outside the EU. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3365>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2026). CEOE suma la voz de sectores y territorios para atajar la crisis sanitaria y económica del absentismo en España. [Nota de prensa]. <https://www.ccoe.es/es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/ccoe-suma-la-voz-de-sectores-y-territorios-para-atajar-la-tesis>
- Instituto Nacional de Estadística. (2025). Encuesta de Migraciones y Cambios de Residencia. <https://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Estadística. (2025). Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas. <https://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Estadística. (2026). Encuesta de población activa (EPA). <https://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Estadística. (2026). Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). <https://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Estadística. (2026). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). <https://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Estadística. (2026). Proyecciones de población 2026-2076. <https://www.ine.es>
- Eurostat. (2026). Labour Force Survey (LFS). <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Fundación de Estudios de las Cajas de Ahorros (Funcas). (2025). Encuesta Funcas 2025 sobre Pensiones y Educación Financiera. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2025/09/250925_E_Pensiones.pdf
- Fundación de Estudios de las Cajas de Ahorros (Funcas). (2025). Encuesta Funcas 2025 sobre la IA. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2026/01/260112_IA_final.pdf
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae). (2026). Estadística de formación en el empleo. <https://www.fundae.es/publicaciones/home/datos-estad%C3%ADsticos---home>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2026). Estadística de afiliación a la Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2026). Estadística de pensiones. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2026). Los programas GECCO permiten que 25.767 personas migrantes trabajen en España en 2025, un 25% más que el año pasado. [Nota de prensa]. <https://www.inclusion.gob.es/w/los-programas-gecco-permiten-que-25.767-personas-migrantes-trabajen-en-espa%C3%B1a-en-2025>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026). Encuesta Anual Laboral. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/EAL/welcome.htm
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026). Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm
- Sociedad Barcelonesa de Estudios Económicos y Sociales (SBEES). (2025). La España de los 50 millones de habitantes: Análisis de los cambios demográficos que determinarán la economía española en las próximas décadas. Informe elaborado por Opina 360.



Trabajo y empresa

LOS NUEVOS RETOS LABORALES EN ESPAÑA

Realizado por

OPINA360

Av. Menéndez Pelayo, 2 - 6º Izq
28009 Madrid
(+34) 91 001 14 11 | opina@opina360.com



Elaborado para

SBEES

 SOCIEDAD BARCELONESA
DE ESTUDIOS ECONÓMICOS
Y SOCIALES DEL FOMENT
DEL TREBALL

Patrocinado por

 **Fundació
per la Indústria**
Gremi de Fabricants Sabadell 1559