



Solo una quinta parte de los empleados españoles teletrabaja de forma habitual

La brecha se ensancha entre los puestos con menor responsabilidad y peores contratos

Javier Esteban MADRID.

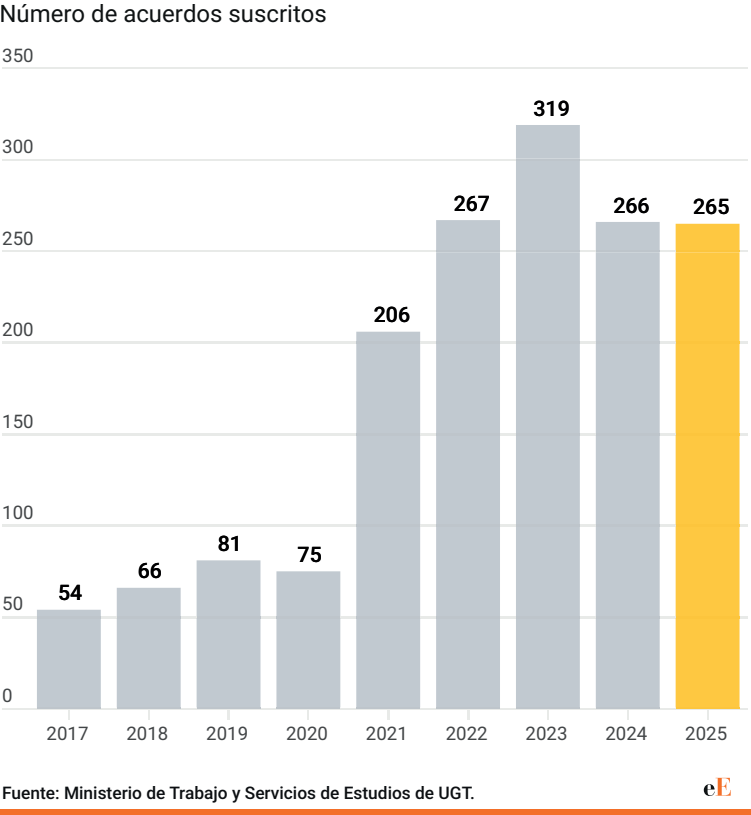
Seis años después de la pandemia, la presión de las compañías para recuperar la presencialidad, que en varios casos en España ha terminado en huelga, no ha frenado el teletrabajo, que según las estadísticas del INE se mantiene en máximos. Pero ese récord esconde una brecha mucho mayor. Según un estudio de UGT, en España serían más los empleados cuyo puesto admitiría la modalidad y siguen acudiendo a la oficina que los que ya la ejercen desde casa. Y ese margen sin usar se concentra entre quienes menos capacidad tienen para negociar sus condiciones.

Los datos proceden de la Encuesta TIC-Hogares de 2025 del INE, que recoge el informe. El 14,8% de los ocupados ha teletrabajado, unos 3,16 millones de personas. Otro 16,1%, 3,44 millones, asegura que su empleo se lo permitiría y no lo ha hecho. Es decir, el potencial del teletrabajo alcanza al 30,9% del total, pero de este volumen se aprovecha menos de la mitad, el 47,9%. Dentro de la bolsa de profesionales que podrían teletrabajar, más de 875.000 personas podrían desempeñar sus tareas íntegramente en remoto y no lo hacen ni un día.

El informe, elaborado por el Servicio de Estudios del sindicato y firmado por José Varela, su responsable de IA y Digitalización, señala que este margen desaprovechado contrasta con la valoración que hacen de esta modalidad quienes ya trabajan a distancia: le ponen una nota media de 8,9 sobre 10, más de la mitad le da la máxima puntuación y solo un 2% lo suspende.

Las empresas, en cambio, se han asentado en un modelo híbrido o de teletrabajo ocasional. Según los datos del INE recopilados por el Servicio de Estudios, aunque el 37,4% permite teletrabajar, solo el 20% de sus empleados lo hace de forma regular

El ritmo de firma de convenios para regular el trabajo se congela



El 20% de los asalariados trabaja en remoto de forma regular, según los datos del INE

y la media se sitúa en 2,4 días a la semana.

Quién se queda fuera

El informe desglosa por ocupaciones, contrato y jornada quién teletrabaja y quién podría hacerlo, y la comparación entre ambas cifras deja diferencias significativas dentro

de cada clasificación.

Por ocupaciones, los profesionales científicos e intelectuales y los directivos son los que más se acercan a su techo, con un aprovechamiento del 55% y el 54,3%, respectivamente. Les siguen los técnicos y profesionales de nivel medio, con un 45,5%. En el extremo opuesto está el personal administrativo: un 10,7% podría hacer su trabajo íntegramente a distancia y otro 22,7%, de forma parcial, pero solo el 17,6% teletrabaja. Aprovecha así el 34,5% de su potencial, el menor de los cuatro.

En otras palabras: los jefes usan el teletrabajo mucho más que sus subordinados, con una diferencia que roza los veinte puntos porcentuales.

Algo que muestra que los puestos de mayor responsabilidad tienen más margen para pactar unas condiciones más flexibles de trabajo. Una negociación que habitualmente se da a nivel individual.

Por sectores, son los especialistas en tecnologías de la información los que lideran el ranking. El 60,1% teletrabaja y otro 22,8% podría hacerlo, de modo que aprovechan el 72,5% de su margen.

Pero también el tipo de contrato también marca distancias. Los asalariados indefinidos aprovechan el 47,8% de su potencial en remoto y los temporales, el 31,2%. Solo el 5,4% de estos últimos teletrabaja, cuando otro 11,9% podría hacerlo. Por jornada, quienes trabajan a tiempo completo aprovechan la mitad de su margen y los empleados a tiempo parcial, el 28,8%.

De nuevo, se repite una brecha que vimos con los directivos, aunque en este caso no responde a la jerarquía, sino a la antigüedad y rol en la empresa. Aquellos más integrados en el núcleo de la organización, y que suelen tener contratos indefinidos, obtienen condiciones más ventajosas.

Ese margen de teletrabajo sin materializar ayuda a entender por qué el récord convive con un retroceso frente a los socios comunitarios. En 2019, el teletrabajo alcanzaba al 8,3% de los ocupados en España y al 14,4% en la media de la UE, y el país ocupaba el puesto 21 de 33. En 2025, la diferencia se ha ampliado hasta los 7,3 puntos y España ha bajado al puesto 22.

El peso de la hostelería, el comercio y otros servicios presenciales suele señalarse como la causa. El techo que marca la encuesta del INE relativiza ese argumento. Aunque el 69,1% de los ocupados declara que su empleo no le permite teletrabajar, el potencial restante bastaría para situar a España por encima de la media europea.

UGT atribuye la presencialidad a la “cultura controladora”

J.E. MADRID.

Pese a que España alcanza cifras récord en el teletrabajo, sigue por detrás de la media europea. Sin embargo, aunque la hostelería, el comercio y otros servicios presenciales suele señalarse como la causa, UGT añade que Portugal y Malta, también muy dependientes del turismo, superan a España en cinco y once puntos, respectivamente.

El sindicato achaca este freno en el teletrabajo a “la cultura presencialista y controladora de una parte de los mandos intermedios y de la alta dirección”. Aunque la encuesta del INE no pregunta por las causas de que quien quiere teletrabajar no pueda hacerlo, como las preferencias personales o que existen empleos que solo admiten el trabajo a distancia en parte de la jornada. En este sentido, es relevante el caso de los autónomos, que no tienen este tipo de restricciones porque no tienen jefes. Pero aprovechan el 53,6% de su potencial, una cifra próxima a la de los asalariados indefinidos.

Aun así, UGT defiende el papel de la negociación colectiva para que todos los trabajadores que lo deseen y puedan accedan a esta modalidad. Según los datos del Ministerio de Trabajo que recoge el informe, los convenios con cláusulas sobre teletrabajo han pasado de 54 en 2017 a 265 en 2025, el 20,5% del total, con 1,23 millones de trabajadores afectados. UGT reclama que el próximo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) lo incluya como materia obligada.

La expansión no ha sido lineal. Hasta la pandemia, la cifra apenas se movió entre 54 y 81 convenios al año. En 2021 saltó a 206 y en 2023 alcanzó su máximo, con 319 convenios y 1,49 millones de trabajadores, en plena presión empresarial para recuperar la presencialidad. Pero después, bajó.