

PROFUNDIZANDO EN EL MERCADO LABORAL

Julio 2026



Índice

1. Objetivos y metodología
2. Desconexión digital
3. Fuentes

01 Objetivos y metodología



¿Cuál es el punto de partida?

InfoJobs realiza de forma continuada investigaciones a población activa y empresas para comprender y comunicar contenido de interés sobre el mercado laboral español.

Con esta premisa, desde *VML The Cocktail* abordamos este proyecto con el fin de mostrar cómo generamos este conocimiento, *insights* y titulares que continúen posicionando a InfoJobs como referente en torno al conocimiento del mercado laboral.



¿Cuál es el reto?

Nuestro objetivo es ayudar a InfoJobs a generar conocimiento y que este sea de impacto, potente y “compatible” en los diferentes medios y canales de información para que ayude a la marca a posicionarse como referente en este ámbito.

Para ello, desde *VML The Cocktail* tener una aproximación al dato y a la realidad desde una sensibilidad “de comunicación” es el verdadero reto, ya que no es solo importante una realización del trabajo de campo y explotación de tablas correcto y potente, sino que además necesitamos que el enfoque a la hora de extraer y comunicar los aprendizajes esté orientado hacia generar relevancia y notoriedad de los mismos.



¿Cómo hemos abordado el reto?

Para alcanzar el reto de investigación, se ha aplicado una metodología cuantitativa dirigida a población activa, lo que nos ha proporcionado los resultados óptimos ajustados a las necesidades de la investigación.



POBLACIÓN OCUPADA

UNIVERSO

Población activa, de 16 a 65 años en territorio nacional

METODOLOGÍA

Encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de panel, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos.

MUESTRA

Población activa n=4.660 panelistas (N.C. 95% y un margen de error de +/- 1,4%)

ÁMBITO

España

CUOTAS

Distribución proporcional y representativa de la población nacional activa de 18 a 65 años y guiado por cuotas de sexo, edad, región y situación laboral

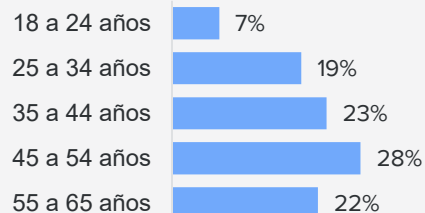
CAMPO

El trabajo de campo se ha realizado entre el 11 de junio y el 18 de junio de 2026.

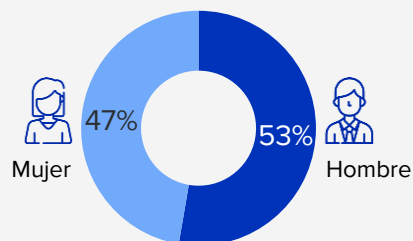
Perfil : Población Activa



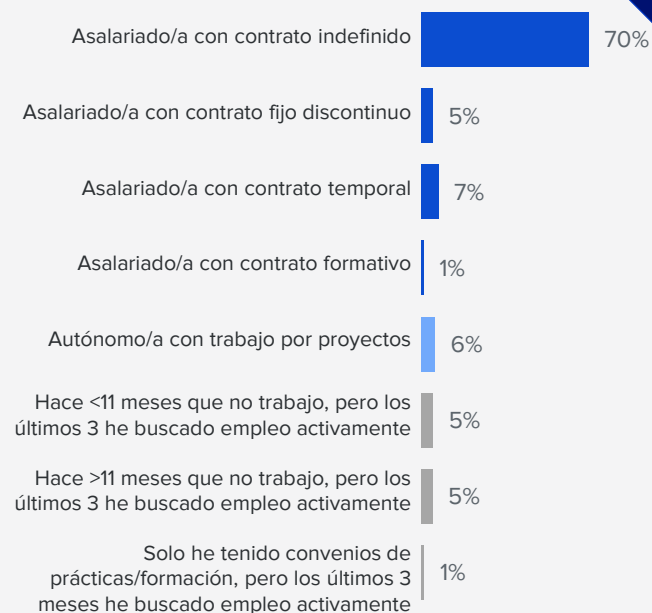
Edad



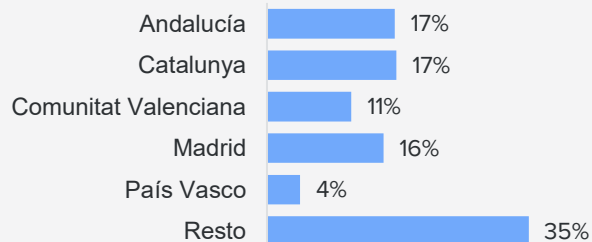
Género



Situación laboral



Zona (CCAA)



Los datos han sido ponderados para obtener una representación fiel de la Población Activa Española siguiendo la distribución de la publicación del 1T de la EPA por género, edad y zona.

02 Desconexión digital





Dos tercios de los empleados/as tiene instalada alguna herramienta de comunicación laboral en su dispositivo personal.

Los perfiles profesionales que podríamos asumir con un mayor nivel de digitalización profesional son quienes destacan sobre el resto de la población. Así, los trabajadores/as del sector cuaternario, de empresas grandes y con modelo laboral de teletrabajo, estarían en torno al 75%; ~10 puntos porcentuales por encima del grueso de la población.

Entre quienes acceden, se ha normalizado ampliamente, con una mayoría que señala que es lo habitual y hasta un tercio que lo hace por iniciativa propia, a modo de consulta de las notificaciones o novedades.

Tener acceso a herramientas laborales en el dispositivo personal no determina la desconexión digital, pero sí hay relación:

Alrededor de la mitad de quienes declaran no tener herramientas laborales en su dispositivo personal no responde mensajes ni llamadas cuando están fuera del horario laboral; 17 puntos porcentuales por encima de la desconexión de quienes sí tienen acceso.

Además, se trata de un tema sensible – cuando su instalación viene del lado de la empresa...

La AEPD pone límites al uso laboral del teléfono móvil personal

(...) otro de los puntos especialmente sensibles es la desconexión digital. La empresa sancionada alegaba que los trabajadores podían cerrar las aplicaciones fuera de la jornada laboral. Sin embargo, la Agencia consideró insuficiente esta explicación (...)

Fuente: [Grupo Brío](#), blog

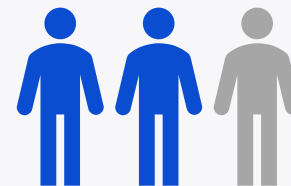
Dos de cada tres empleados/as tiene acceso desde su móvil a alguna herramienta de comunicación laboral.

El perfil de profesionales que más comparten esta práctica está muy alineado con su nivel de digitalización esperado: trabajan en empresas más grandes del sector cuaternario, con mayor implantación del modelo de teletrabajo y nivel de ingresos elevado.

Acceso a herramientas laborales desde el dispositivo personal

66%

de los trabajadores/as declara tener herramientas laborales en sus dispositivos personales



↳ ¿Quiénes destacan por un mayor acceso a herramientas laborales desde sus dispositivos?

- ❖ Cataluña (68%), C. Valenciana (68%) y Madrid (67%)
- ❖ Jóvenes de 16 a 24 años (70%)
- ❖ Empleados/as de empresas grandes (+250) (72%)
- ❖ Empleados/as del sector cuaternario (72%)
- ❖ Teletrabajadores/as (78%)
- ❖ Nivel de ingresos de +2.000€ (76%)

Base Población Ocupada: 4.204

La “normalización” como motivador principal para instalar herramientas laborales en dispositivos personales.

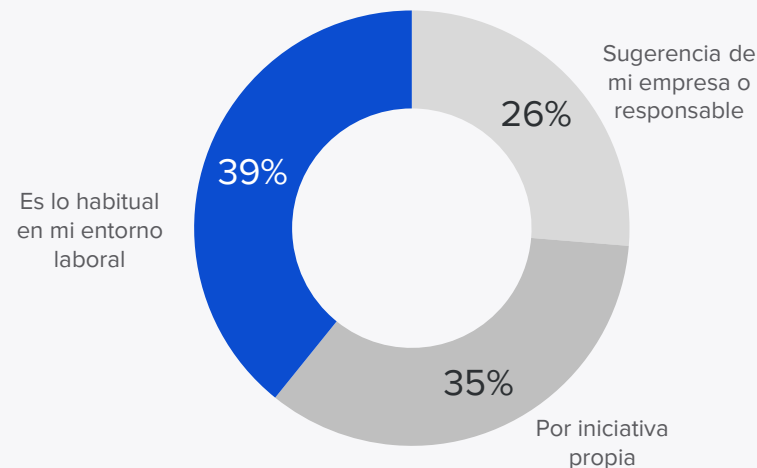
Esta práctica se percibe como algo común que empuja a la mayor parte de trabajadores/as a naturalizar su instalación.

Tanto es así, que hasta una tercera parte lo hace por iniciativa propia, para poder consultar notificaciones o novedades.

Además, de quienes lo hacen, uno de cada cuatro advierte que ha recibido una sugerencia por parte de su empresa.

66% de los trabajadores/as declara tener acceso a herramientas laborales en sus dispositivos personales

Palancas de acceso a herramientas laborales desde el dispositivo personal



Base Accede a herramientas laborales desde su dispositivo personal: 2.755



Una quinta parte de los trabajadores/as declara estar pendiente de forma habitual de tareas laborales que puedan surgir fuera de su horario.

Y, si contamos con el tercio que no está pendiente de forma activa, pero sí mentalmente, apenas la mitad de los trabajadores (46%) desconecta después de su jornada laboral.

Si bien es cierto que, con respecto al año anterior, parece que la conexión más exigente se ve reducida, aunque con un impacto real no muy notorio.

Ya es oficial: multas de 7.500 euros a las empresas que contacten a sus trabajadores fuera de su horario laboral

- Un derecho desconocido por muchos trabajadores que los protege frente a aquellas empresas que no respetan el tiempo de descanso de los empleados.

Fuente: [El Español](#)

Más allá de las consecuencias legales que implica el contacto fuera del horario laboral, hacerlo impacta en los empleados/as, generando presión y desgaste, especialmente entre las mujeres.

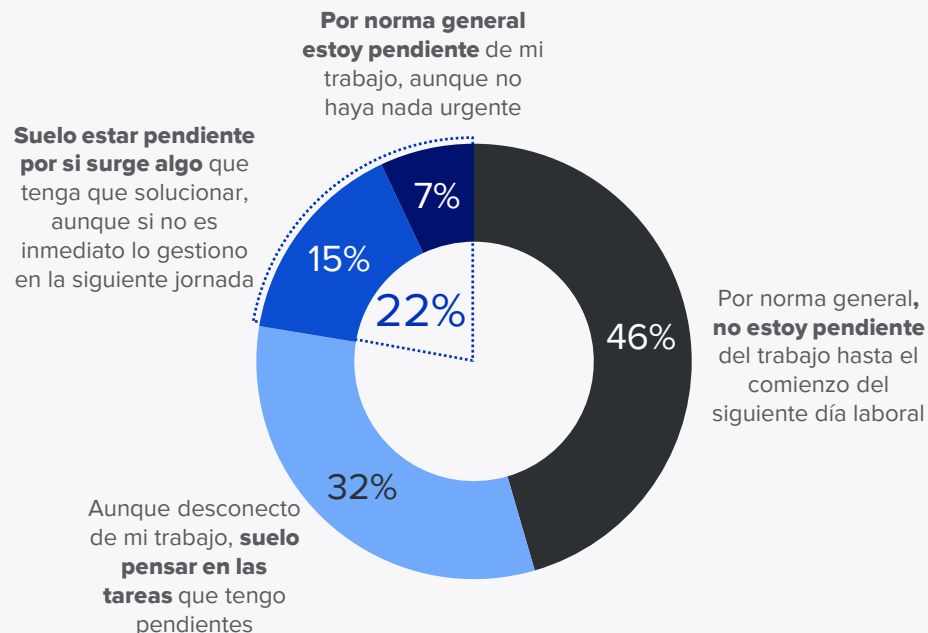
Uno de cada cinco trabajadores/as (22%) declara estar pendiente de su trabajo fuera del horario laboral.

Sin embargo, se detecta otra carga mental “fantasma” que tiene que ver con tener presente las tareas que quedan pendientes.

Esta carga fantasma la soporta un tercio de los trabajadores/as.

Actitudes ante la desconexión digital

Cuando termina mi jornada laboral...



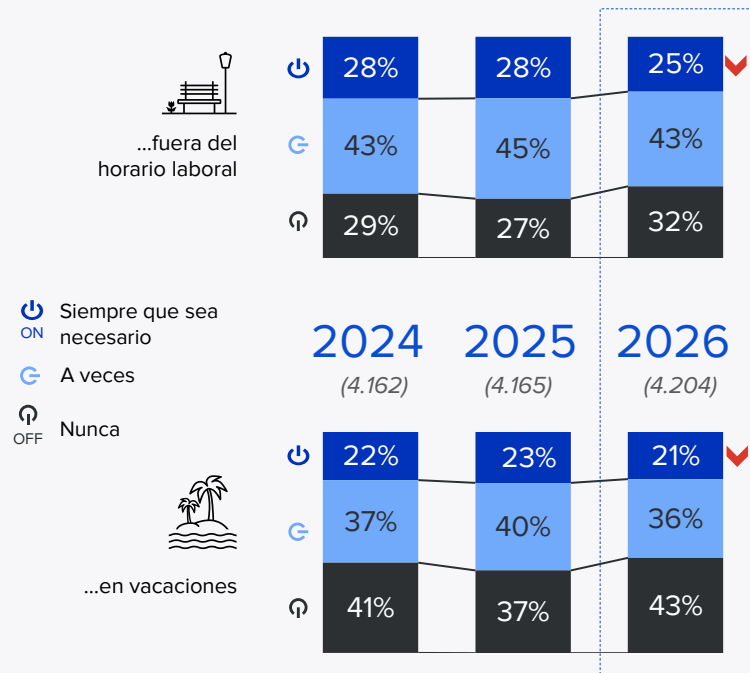
Base Población Ocupada: 4.204

La desconexión digital avanza, aunque de forma poco notoria.

Si bien se advierte una mejora tanto fuera del horario laboral como en periodo vacacional, se observa que la reducción de la conexión no tiene un impacto muy alentador.

Así, todavía uno de cada cuatro trabajadores admite responder fuera del horario laboral si es necesario, y uno de cada cinco cuando está en periodo vacacional.

Responde llamadas, mensajes o e-mails...



Base Población Ocupada: 4.204

▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

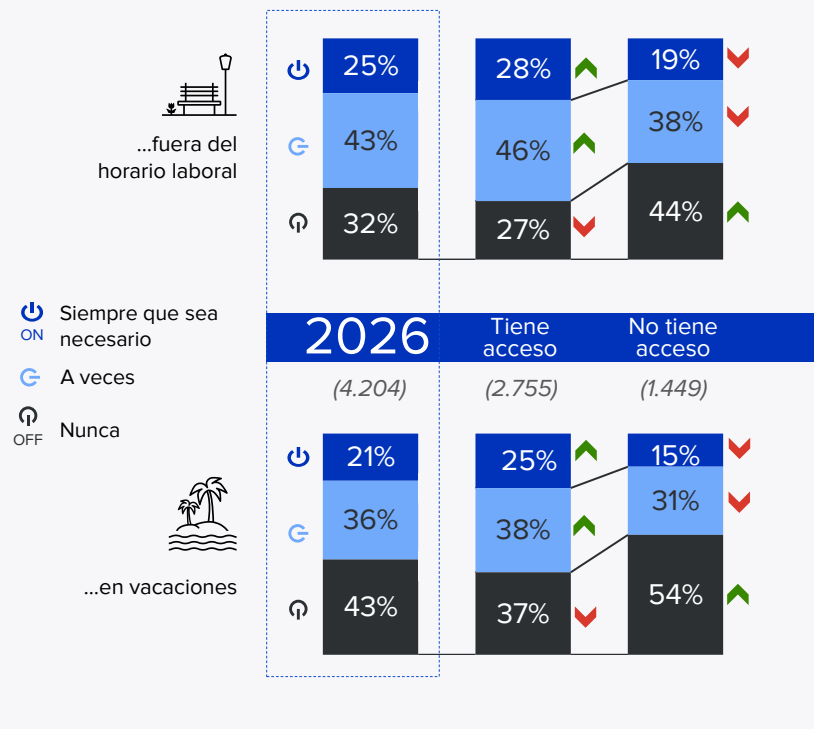
No tener herramientas laborales en el dispositivo personal no garantiza la desconexión, pero - al menos - ayuda.

Alrededor de la mitad de quienes declaran no tener herramientas laborales en su dispositivo personal no responde mensajes ni llamadas cuando están fuera del horario laboral.

No obstante, estar disponible todavía es un fenómeno extendido, con más del 15% que declara responder siempre que sea necesario.

Responde llamadas, mensajes o e-mails...

...entre quienes tienen o no tienen instaladas herramientas laborales en su dispositivo personal



↑ ↓ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

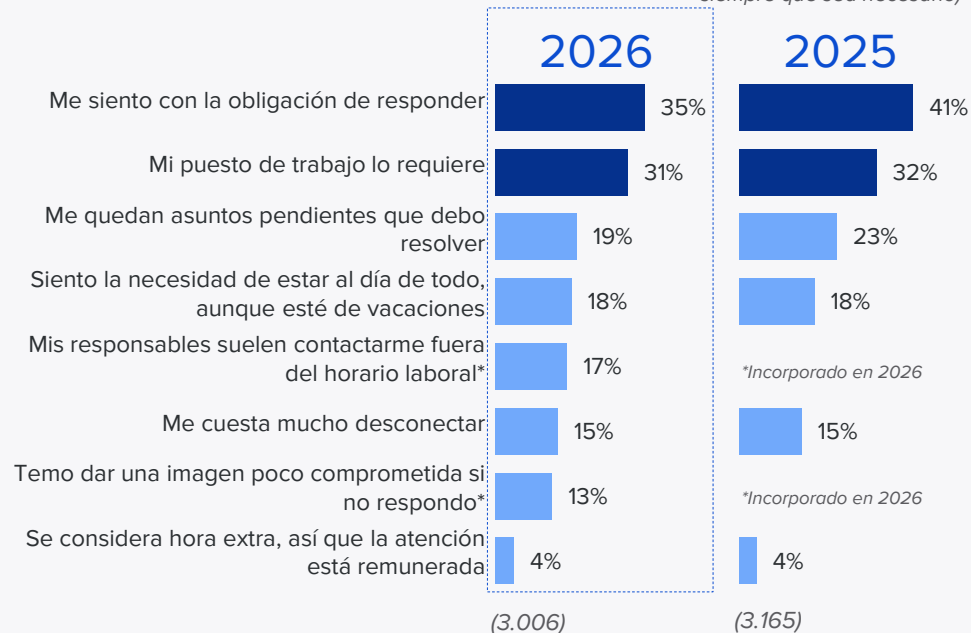
Asumir la obligación de responder como algo implícito del puesto es el detonador de la no desconexión.

Sin cambios significativos respecto al periodo anterior, uno de cada seis trabajadores/a (17%) afirma que es contactado de forma habitual por su responsable.

Es destacable que, entre los más jóvenes, la presión por no proyectar una imagen poco comprometida empuja a uno de cada cuatro a no desconectar.

Motivos por los que no desconecta

Base No desconecta (responde a veces o siempre que sea necesario)



→ ¿Cuáles son las motivaciones en las que hay mayor gap entre targets? Los jóvenes destacan notoriamente en...

Jóvenes de 16 a 24 años

- ❖ Mis responsables suelen contactarme fuera del horario laboral (28%)
- ❖ Temo dar una imagen poco comprometida si no respondo (27%)

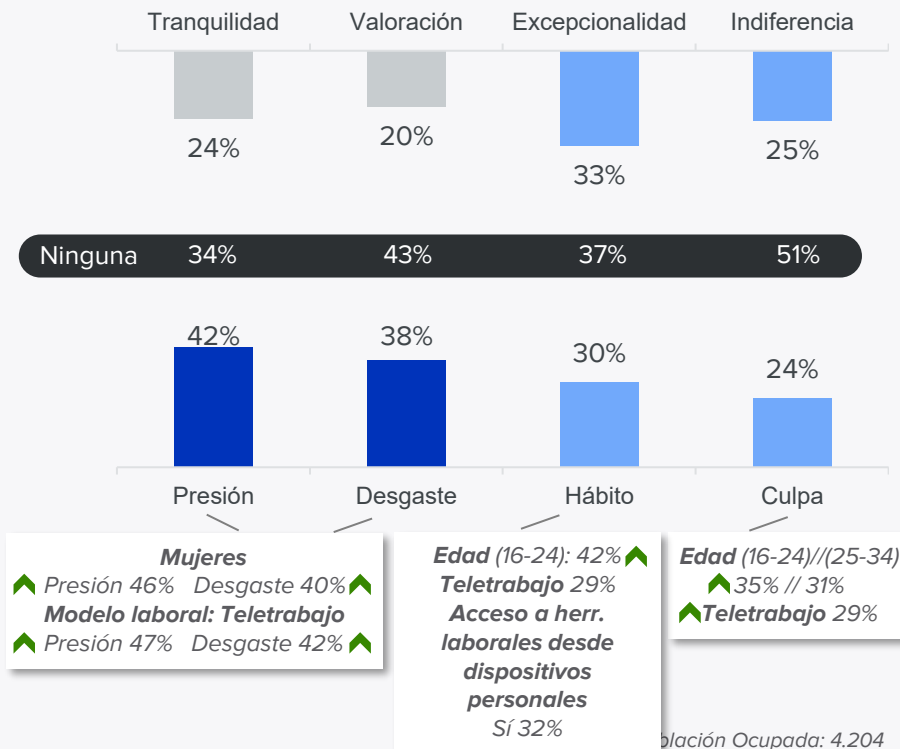
▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

El contacto fuera del horario laboral genera presión y desgaste.

No obstante, parece generar controversia en lo que se refiere a su consideración como un hecho puntual (un tercio lo considera excepcional, pero prácticamente la misma proporción lo considera un hábito). Esto convive con el sentimiento de culpa e indiferencia, una sensación que se completa con un 51% de quienes no se sienten identificados con ninguno de ellos.

Las mujeres soportan mayor presión y desgaste, los teletrabajadores concentran más sensaciones negativas y los más jóvenes están más afectados por la culpa y la percepción de hábito, siendo esto último más frecuente entre quienes tienen acceso a herramientas laborales desde dispositivos personales.

Sensaciones que se producen ante el contacto fuera del horario



▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

Muchas gracias

