

Un nou estudi de la UOC i Pimec mostra que el teletreball s'ha consolidat a Catalunya i que camina cap a un futur híbrid

Catalunya és la segona comunitat autònoma amb més teletreball i, en cinc anys, el teletreball ha passat de ser residual (0,9 % el 2019) a representar el 10,2 % del total de les ofertes de treball publicades el 2024

El sector de les TIC encapçala el rànquing, amb un 13,01 % de vacants que ofereixen teletreball

Barcelona, 18 de novembre de 2025. El teletreball es consolida a les empreses catalanes i progressivament va trobant el seu lloc en el si de les organitzacions, després de l'impuls sense precedents que va suposar l'emergència sanitària de la COVID-19 del 2020. Així ho constaten la **Universitat Oberta de Catalunya (UOC)** i **Pimec** amb l'estudi [*Noves formes d'organitzar el treball: el teletreball a Catalunya*](#), elaborat a través del Baròmetre de Competències i Ocupacions de Catalunya.

Aquest analitza les ofertes de treball publicades a Catalunya i a l'Estat espanyol entre el 2018 i el 2024, amb opció de teletreball, des del punt de vista de la demanda. L'aproximació permet identificar les tendències i preferències de les empreses en el moment de contractar, amb resultats que reflecteixen principalment la demanda de nous llocs de treball en aquesta modalitat.

L'estudi constata que, **només en cinc anys, el teletreball ha passat de ser una menció residual en les ofertes de treball (0,9 % el 2019) a aparèixer en el 10,2 % del conjunt de les vacants publicades el 2024.**

L'anàlisi de les dades mostra que el futur és híbrid i que no totes les empreses adopten el teletreball de la mateixa manera. Des del punt de vista de la demanda, el model en creixement combina treball remot i presencial, mentre que el 100 % remot tendeix a la baixa, tot i que encara és majoritari. L'informe assenyala que les empreses ja no consideren el teletreball com una exempció temporal. Les dades indiquen que és una forma estable de treballar i que s'ha integrat en el dia a dia de les organitzacions. Segons l'estudi, l'augment del model híbrid suggereix que hi ha la voluntat de preservar els aspectes positius que els dos models aporten: els beneficis pel que fa a la interacció social de la presencialitat i la coordinació interna i els avantatges del treball a distància.

Quins són els sectors i els perfils d'ocupacions capdavanters en teletreball?

Ara per ara, **el sector capdavanter en teletreball és el de les TIC**, amb un 13,01 % de vacants que ofereixen teletreball, malgrat que la situació és desigual segons les ocupacions. A banda de les TIC, el teletreball també s'estén en altres sectors, com el de les activitats de serveis administratius i de suport (12,88 %) i el de les activitats professionals, científiques i tècniques (9,52 %).

Pel que fa als perfils ocupacionals amb més intensitat de teletreball des del punt de vista de la demanda, destaquen els de desenvolupadors/es de programari (27,98 %), desenvolupadors/es de web i multimèdia (26,23 %) i enginyers/es en telecomunicacions (25,63 %).

Departament de Comunicació

premsa@pimec.org

934964500

Pel que fa a la distribució territorial de les vacants, s'hi observen **fortes diferències**. La província de **Barcelona** va al capdavant, amb el 12,34 % de les ofertes de treball publicades; **Tarragona**, amb el 2,87 %; **Girona**, amb l'1,74 %, i **Lleida**, amb l'1,62 %. En l'àmbit espanyol, Catalunya és la segona comunitat autònoma amb més incidència de teletreball el 2024 (10,24 %, híbrid o complet), per darrere de la Comunitat de Madrid (13,75 %).

La incidència del teletreball per nivell formatiu

El nivell formatiu de les ocupacions també és un factor determinant a l'hora de trobar vacants que ofereixen teletreball. Així doncs, l'estudi mostra que com més elevat és el nivell formatiu (a excepció de les vacants que demanen títol de doctorat o equivalent), més oferta de teletreball hi ha: **màster o equivalent** (15,86 %), **grau universitari o equivalent** (14,88 %). El nivell d'experiència requerit també hi influeix: com més experiència, més possibilitat de teletreball. Es comprova més incidència en vacants dirigides a professionals amb **més de 10 anys d'experiència** (18,32 %), **d'1 a 4 anys** (15,39 %) i **fins a un any** (10,87 %).

No obstant això, l'estudi assenyala que quan es comparen **vacants similars** (mateix sector, mateixa ocupació, etc.) que únicament es diferencien per l'adopció del teletreball o no, l'experiència laboral té un efecte en U invertida sobre el teletreball: tant els perfils que requereixen poca experiència com els perfils amb més de 10 anys tenen menys opció de teletreball que els d'experiència intermèdia. Sobre aquest aspecte, l'estudi subratlla que les empreses poden considerar menys adequat el teletreball en perfils amb un nivell baix d'experiència laboral.

Carme Pagès Serra, directora de la Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral de la UOC, indica que una raó potencial és que "aquests perfils poden perdre oportunitats d'aprenentatge que es produeixen a través de l'intercanvi informal de coneixements en entorns presencials, i això pot afectar tant la seva productivitat com la progressió de la seva carrera professional". En canvi, opina que "els perfils amb més experiència acostumen a estar associats amb càrrecs amb més responsabilitats de coordinació i lideratge, que solen requerir més interacció social i presencialitat".

Pel que fa a les **competències**, el teletreball està associat a una demanda més alta de competències relacionades amb l'autogestió i una demanda més baixa de competències socials i de comunicació. En canvi, en les vacants que requereixen moltes competències socials i de comunicació, és menys probable que es demani teletreball. Tot i això, es troben diferències segons la modalitat de teletreball adoptada.

Pimec aposta per un model flexible, pactat i adaptat a cada empresa

El secretari general de Pimec, **Josep Ginesta**, ha valorat els resultats de l'estudi i destaca que "el teletreball no és només un avenç tecnològic o un benefici social, sinó també una nova forma d'organitzar el treball que pot aportar grans beneficis a les persones, les empreses i la societat". L'informe mostra que, tot i els avenços, "encara queda molt potencial per desplegar, però els déficits que s'observen en el teletreball ho són del nostre treball en general", opina Ginesta.

Departament de Comunicació

premsa@pimec.org

934964500



"Perquè el teletreball sigui realment una eina de progrés, cal adaptar la regulació a la realitat de les pimes, impulsar la digitalització i la formació, i fomentar també la corresponsabilitat entre empreses i persones treballadores", adverteix el secretari general de Pimec. L'entitat aposta per "un model flexible, pactat i adaptat a cada empresa, que permeti aprofitar totes les oportunitats que ofereix el teletreball sense perdre de vista els reptes que encara tenim al davant: organitzar millor el nostre treball, treballant millor", conclou.