



Uso de la Inteligencia Artificial en Tragsatec

Resultados y conclusiones

Sección Sindical Estatal de UGT en Tragsatec

Octubre de 2026



1. Resumen ejecutivo

La encuesta sobre el uso de la Inteligencia Artificial (IA) en Tragsatec reúne 538 respuestas válidas. Este informe resume sus resultados:

- **El 76,4% de la plantilla utiliza IA** (36,1% a diario y 40,3% ocasionalmente): un uso mayoritario.
- **El 85,9% de quienes responden trabaja más rápido**, y el 54,5% ahorra 30 minutos o más al día; 119 personas (23,0%) ahorran más de una hora diaria.
- **El 70,1% valora con un 4 o un 5 sobre 5 la ayuda de la IA a su productividad** y el 63,4% considera que mejora la calidad de su trabajo.
- **El 87,4% (470 personas) pide que la empresa forme más en IA**, un dato transversal a todos los niveles, edades y tipos de trabajo.

Este informe demuestra la viabilidad de la implantación de la jornada de 35 horas en Tragsatec sin reducción salarial ni pérdida de empleo, mediante estrategias de organización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, formación e innovación

31,1 min/día

ahorro medio por persona con la IA, tras reponderar por niveles: casi los 30 minutos que cuesta pasar a 35 horas

36,1 M€

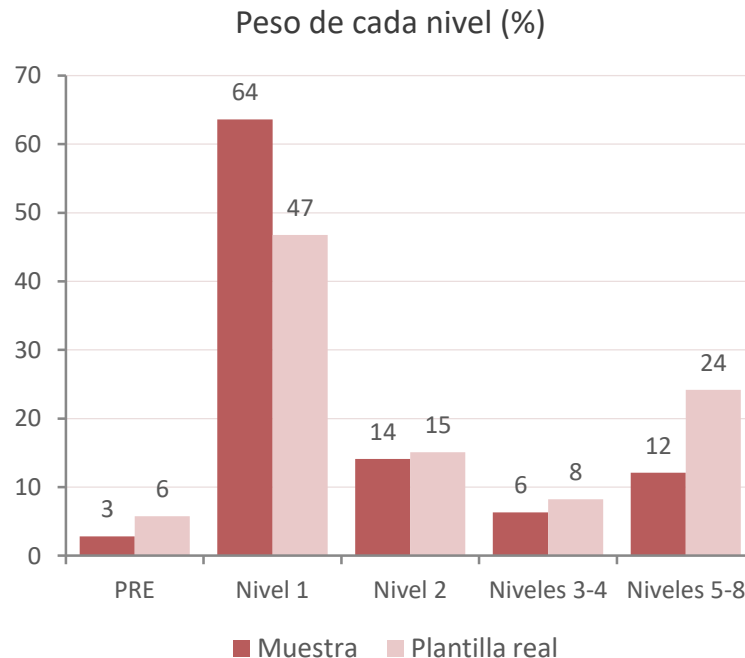
coste anual de la jornada de 35 horas (1.654.105 horas). Se cubre al 123% en el escenario base

2. Metodología

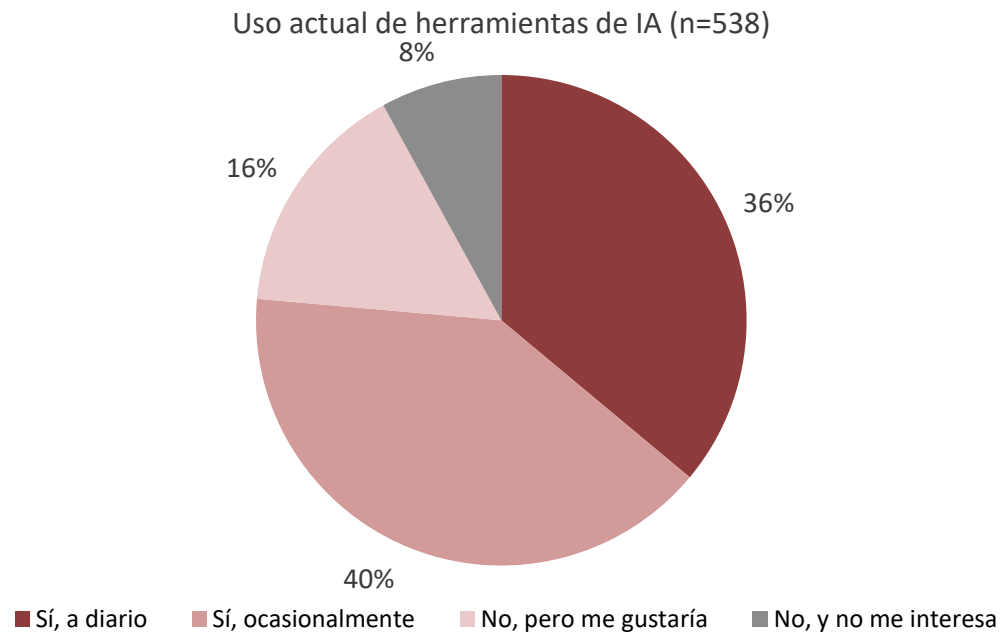
La encuesta, elaborada con Google Forms, se distribuyó entre la plantilla de Tragsatec por correo electrónico y por redes sociales y ha obtenido 538 respuestas válidas, actualizadas a **9 de octubre de 2026**.

- **Nivel:** 63,6% Nivel 1 , 14,1% Nivel 2, 12,1% Niveles 5 a 8, 6,3% Niveles 3-4 y 2,8% puestos de responsabilidad o estructura (PRE).
- **Edad y antigüedad:** 52,4% tiene entre 45 y 60 años y 35,9% entre 30 y 45; el 69,1% lleva más de 3 años en la empresa.
- **Lugar de trabajo:** 72,9% en oficinas de centros administrativos de Tragsatec, 19,1% en centros de cliente y 3,3% en trabajo de campo.

La muestra sobrerrepresenta al Nivel 1 y subrepresenta a los Niveles 5-8: por eso los cálculos económicos se reponderan por el peso real de cada nivel.



3. Resultados principales - Uso actual



Tres de cada cuatro personas de la plantilla usan IA (36,1% a diario). Es una adopción «de abajo arriba», sostenida por la iniciativa individual, que ya está devolviendo productividad a la empresa.

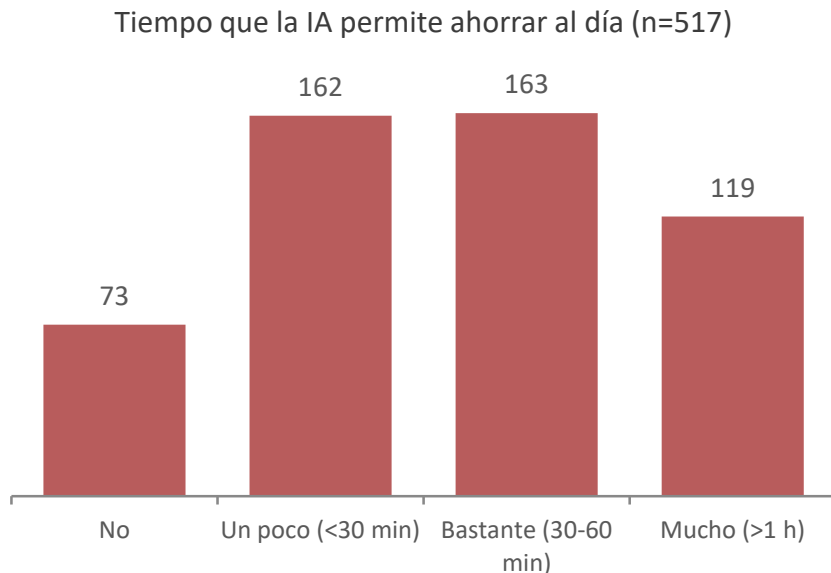
3.1 Tareas principales y riesgos

Tareas para las que se usa la IA (menciones)



- **Redactar y analizar:** las tareas principales son la redacción de textos y correos (272 menciones), el análisis de datos (222), la programación (165) y la traducción (110).
- **Riesgos señalados:** en las preocupaciones de la plantilla destacan la privacidad y la confidencialidad de los datos ($\approx 15\%$) y la fiabilidad de los resultados ($\approx 11\%$).
- **Consecuencia:** hace falta ofrecer licencias y herramientas corporativas seguras y un marco de uso responsable.

3.2 Productividad y tiempo



85,9%

trabaja más rápido con la IA en alguna medida

54,5%

ahorra 30 minutos o más al día

70,1%

valora con un 4 o 5 la ayuda a su productividad

63,4%

considera que mejora la calidad de su trabajo

De las 517 personas que responden a la pregunta sobre ahorro de tiempo, el 85,9% declara que la IA le permite trabajar más rápido en alguna medida y más de la mitad (54,5%) ahorra 30 minutos o más al día; 119 personas (23,0%) ahorran más de una hora diaria. Son cifras que confirman una ganancia de productividad.

3.3 Análisis por niveles de puesto

La segmentación se realiza por nivel de puesto del convenio, complementada con edad y tipo de trabajo.

Nivel de puesto	n	Usa IA	Usa a diario	Ahorra ≥ 30 min/día	Pide más formación	No usa, le gustaría
PRE (Estructura)	15	93,3%	46,7%	53,3%	93,3%	6,7%
Nivel 1	342	82,7%	39,5%	56,8%	88,6%	10,2%
Nivel 2	76	80,3%	34,2%	61,1%	85,5%	9,2%
Niveles 3-4	34	67,6%	38,2%	55,2%	82,4%	20,6%
Niveles 5-8	65	40,0%	18,5%	34,9%	86,2%	52,3%
Total plantilla	538	76,4%	36,1%	54,5%	87,4%	15,6%

Los Niveles 1 y 2 usan la IA de forma intensiva y ahorran más tiempo; los Niveles 5-8 son los que menos la usan (40,0%) y los que más querrían empezar a usarla (52,3%). La demanda de formación supera el 82% en todos los niveles.

3.4 Lo que más valora la plantilla de la IA

«Me hace ganar mucho tiempo, tiempo que no disponemos, así que, para mí, es muy preciado.»

«Depura muchísimo el trabajo, disminuye tiempos.»

«El ahorro de tiempo y lo que aporta cuando te enfrentas a alguna tarea nueva.»

«Agilidad de redacción de informes.»

≈41%

de las 430 respuestas abiertas sobre lo que más se valora de la IA (≈177) mencionan el ahorro de tiempo, la rapidez o la agilidad: la categoría más repetida, muy por delante de cualquier otra ventaja.

87,4%

pide que la empresa forme más al personal en IA: 470 personas frente a 28 que dicen «no» y 40 a quienes les es indiferente

≈66 de 183

comentarios libres piden formación: sigue siendo la petición dominante

La demanda de formación se concentra precisamente entre quienes menos acceso tienen hoy a la IA.

En los Niveles 5-8, solo el 40,0% usa IA actualmente, pero el 86,2% pide formación y el 52,3% querría empezar a usarla si tuviera los medios:

Es, con diferencia, el mayor margen de ganancia de productividad sin explotar de toda la plantilla.

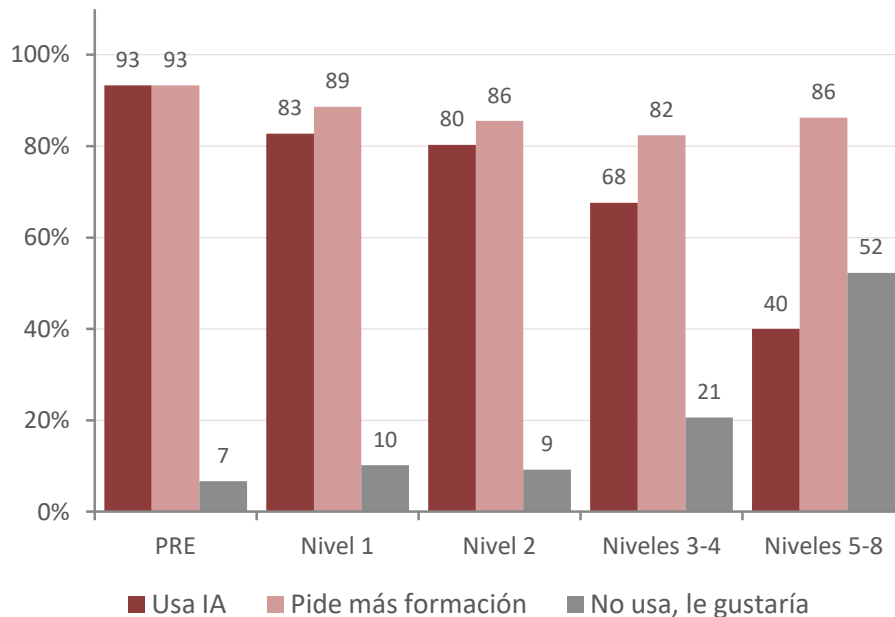
«Necesitamos más formación y tener claro los límites de uso.»

«Me gustaría que nos formen con cursos mensuales a quienes lo deseen, sin prisa, pero sin pausa.»

«Más formación nos ayudará a ser más productivos.»

4.1 Demanda de formación en IA

Uso de IA y demanda de formación por nivel (%)



4.1. Niveles 5 a 8: la mayor oportunidad sin explotar

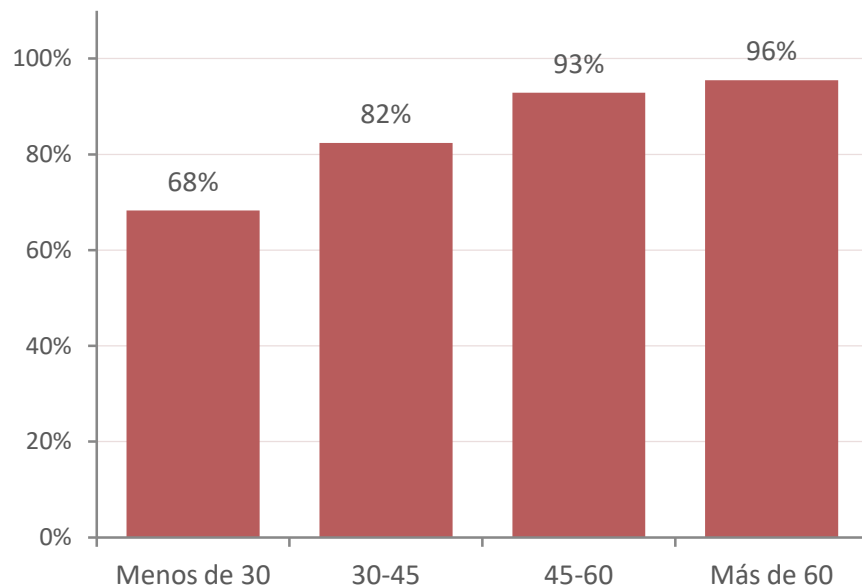
Presentan el menor uso de IA (40,0%, frente al 82,7% del Nivel 1) y la mayor demanda insatisfecha: un 52,3% no la usa pero querría y un 86,2% pide formación. Quien menos accede hoy a la herramienta es quien más pide entrar: extender la formación a este grupo es la palanca de eficiencia más directa de la empresa.

4.2. Niveles 1 y 2: usuarios intensivos

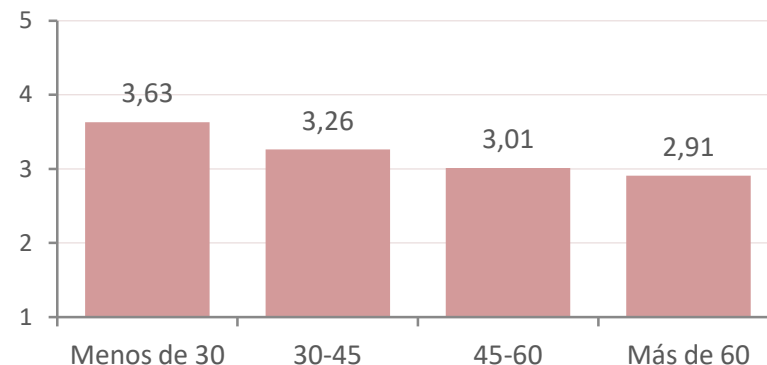
Más del 80% usa IA y en torno al 35-40% a diario. Formalizar esta ganancia con formación avanzada (verificación de resultados, prompting, uso aplicado a tareas reales) la consolida y reduce la dependencia del aprendizaje autodidacta.

4.2 Demanda de formación por edad y antigüedad

% que pide más formación, por edad



Confianza media con la IA (1-5)



La demanda de formación crece con la edad: la piden el 92,9% de las personas de 45 a 60 años y el 95,5% de las mayores de 60, justo los tramos con menor confianza declarada (3,01 y 2,91 sobre 5). Entre quienes llevan más de 10 años en la empresa, la petición alcanza el 94,9%. **Este colectivo concentra la experiencia y el conocimiento del negocio: equiparlo con IA multiplica esa experiencia.**

5. Estudio de mejora en productividad

1.654.105

horas de capacidad al año
(6,67% de las horas
previstas)

36,1 M€

coste anual a 21,84 € por
hora con cotización

2.441 €

por persona y año

~990

personas más a jornada
completa si hubiera que
cubrirlo con contratación

Las mejoras de productividad estimadas anualizadas para 2026 (24.811.582, unas 1.676 por persona con un empleo medio de 14.800 personas) equivale a 1.654.105 horas de capacidad al año. Valoradas con la tabla salarial de 2026 (hora ordinaria media ponderada por nivel de 16,55 € y una cotización empresarial del 32%, es decir, 21,84 € por hora), el coste es de 36,1 M€ al año y el 6,67% de la masa salarial anual de acuerdo con nuestras estimaciones.

5.1 ¿La implantación actual de la IA permitiría reducir la jornada a 35 horas?

La respuesta es Sí. Con el límite inferior de cada tramo de respuesta (15, 45 y 60 minutos), el ahorro medio es de 32,7 minutos por persona y día. La muestra sobrerrepresenta al Nivel 1 (63,6% de las respuestas frente al 46,8% de la plantilla), por lo que reponderamos por el peso real de cada nivel: la mejora es de 31,1 minutos.

En la siguiente tabla se hace el cálculo del impacto del uso actual de la IA y como queda la cobertura de una **reducción de jornada en Tragsatec de 37,5 a 35 horas semanales**, tomando como referencia los resultados de nuestra encuesta:

Escenario	Minutos mejorados al día	Horas liberadas (año)	Cobertura reducción jornada 35 horas semanales	Valor anual
Respuestas de la encuesta, sin ajustar	32,7	1.687.230	102%	36,9 M€
Reponderado por los niveles reales de la plantilla	31,1	1.602.955	97%	35,0 M€
Prudente: la mitad de lo declarado	15,5	801.478	48%	17,5 M€
Reponderado, Niveles 5-8 al perfil de Niveles 3-4	34,0	1.754.777	106%	38,3 M€
Coste 35 horas semanales (equivale a 30 minutos al día)	30,0	1.654.105	100%	36,1 M€

La cuarta fila muestra el efecto de la formación: si los Niveles 5-8 alcanzaran el perfil de uso de los Niveles 3-4, el tiempo liberado crecería unos 2,9 minutos diarios de media en toda la plantilla. El escenario prudente (3,5% del tiempo de trabajo) se acerca al 2,8% de ahorro medio que declaran trabajadores daneses de ocupaciones expuestas a la IA (Humlum y Vestergaard, 2025); los estudios con asistentes de IA muestran mejoras de productividad del 14% de media (Brynjolfsson et al., 2023).

5.2 Índices de absentismo

Indicador	2024	2025	2026 (estimación anual)
Horas previstas	21.076.773	23.701.678	24.811.582
Absentismo total	1.094.781 h (5,2%)	1.471.640 h (6,2%)	1.591.589 h (6,4%)
Enfermedad	691.602 h (3,3%)	930.498 h (3,9%)	1.024.967 h (4,1%)
Accidentes	34.618 h (0,2%)	54.522 h (0,2%)	40.791 h (0,2%)
Subtotal contingencias	726.220 h (3,4%)	985.020 h (4,2%)	1.065.758 h (4,3%)
Filiaciones	113.610 h (0,5%)	159.674 h (0,7%)	181.169 h (0,7%)
Otras ausencias	254.951 h (1,2%)	326.946 h (1,4%)	344.662 h (1,4%)
Horas extra	3.969 h (0,0%)	3.551 h (0,0%)	6.709 h (0,0%)

En enero-julio de 2026 el absentismo es del 6,2% (6,0% en el mismo periodo de 2025). Datos facilitados por Dirección.

- **Tendencia:** el absentismo total pasa del 5,2% (2024) al 6,2% (2025) y se estima en el 6,4% en 2026; las contingencias (enfermedad y accidentes), del 3,4% al 4,2% y al 4,3%. Coinciden con las cifras de la memoria del Grupo Tragsa (2026).
- **Salud mental:** pasó a representar el 16% de las bajas en 2023 y el 17% en 2024 (Secretaría de Salud Laboral de UGT, 2025).
- **Mejora del indicador de absentismo:** la implantación de una reducción de jornada mejorará los índices de absentismo.

5.3 Estimación de reducción de absentismo

1. Nuestros datos

El 17% de las bajas de 2024 fueron por salud mental, y un tercio del empeoramiento del absentismo en seis años se vincula a ella (Datos propios sacados de estudios de UGT).

2. Qué aplicamos

Solo a las bajas por enfermedad y accidente, y solo a la parte psicosocial: peso del 17% × eficacia supuesta de la reducción de jornada (25%, 50% y 75%).

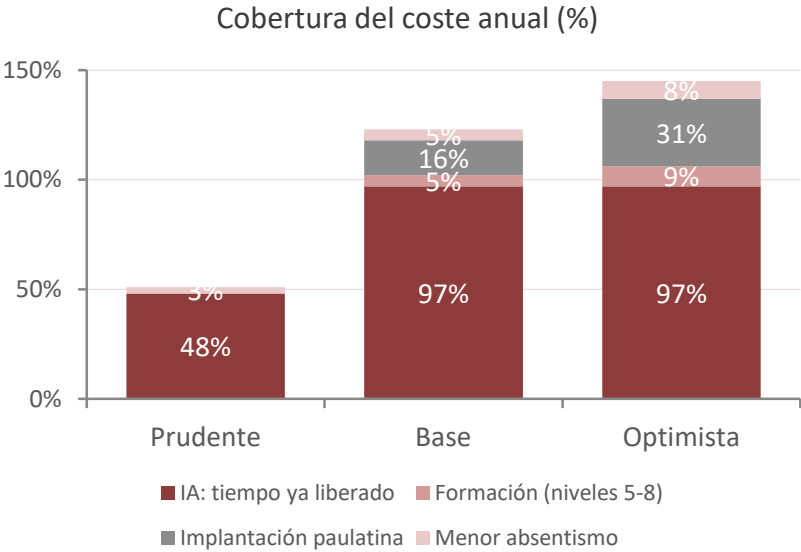
3. Contraste

Las contingencias en la empresa suben 0,71 puntos de 2024 a 2025. Recuperar un tercio (0,24 puntos) equivale a reducir un 5,7% las horas de contingencias.

Reducir la jornada reduce el absentismo y las bajas

Estimación de la reducción	Prudente	Base	Optimista
Peso de la salud mental en las bajas	17%	17%	17%
Eficacia supuesta de la jornada reducida sobre esas bajas	25%	50%	75%
Reducción de las horas de contingencias	4,3%	8,5%	12,8%
Horas al año	45.295	90.589	135.884
Valor anual (coste hora completo)	0,99 M€	1,98 M€	2,97 M€
Parte del coste de la medida	2,7%	5,5%	8,2%

5.4 Escenarios de cobertura 35 horas semanales



Hipótesis	Prudente	Base	Optimista
Parte del tiempo declarado que se materializa	50%	100%	100%
Adopción de la formación en los Niveles 5-8	0%	50%	100%
Minutos diarios adicionales por implantación paulatina de tecnologías	0	5	10
Reducción de las horas de contingencias	4,3%	8,5%	12,8%
Cobertura del coste anual	51%	123%	145%
Saldo anual	-17,6 M€	+8,2 M€	+16,4 M€

En el escenario prudente la medida queda financiada solo a la mitad: el diferencial (17,6 M€ al año) sería la inversión de la empresa en retención, salud laboral y servicio, y se reduce al extenderse la formación y el acceso a las herramientas. En el base queda financiada con un saldo anual de +8,2 M€. La reducción del absentismo aporta entre el 2,7% y el 8,2% del coste.

6. Propuesta de formación en IA: Itinerarios

Sobre la base de los datos anteriores, se propone un plan de formación en IA con **itinerarios diferenciados**, dirigido a toda la plantilla.

Niveles 5 a 8

Alfabetización en IA y primeros usos prácticos en tareas administrativas y técnicas. Prioritario: reconversión y empleabilidad interna (upskilling y reskilling).

Niveles 1 y 2

Formación avanzada aplicada a sus tareas: redacción y revisión asistida, análisis de datos, programación asistida, verificación de resultados e ingeniería de instrucciones.

Más de 45 años

Formación tutorizada y con práctica acompañada, para cerrar la brecha de confianza del colectivo que más formación pide.

Campo y perfiles específicos

IA en movilidad, GIS, captura y tratamiento de datos en campo, laboratorio y atención a reservas y encuestas.

Transversal

Uso responsable para toda la plantilla: protección de datos, propiedad intelectual, fiabilidad y criterios corporativos de uso.

IMPORTANTE: Facilitar licencias y herramientas corporativas seguras para toda la plantilla

Es necesario abrir un grupo de trabajo en la Comisión de Formación, para la definición de un plan de formación específico en IA y nuevas tecnologías

7.1 Conclusiones

- **1. Productividad real y medible:** el 76,4% usa IA, el 85,9% de quienes contestan declara trabajar más rápido gracias a ella y más de la mitad (54,5%) ahorra 30 minutos o más al día. Es una eficiencia actual que se está produciendo.
- **2. Demanda de formación masiva, transversal y creciente:** 87,4% del total, por encima del 82% en todos los niveles de puesto y hasta el 92,9%-95,5% entre el personal de más edad.
- **3. El mayor margen de mejora está en los Niveles 5-8:** es el colectivo que menos usa IA (40,0%) y el que más querría empezar (52,3%); la formación es la palanca de productividad de mayor recorrido de la empresa.
- **4. La jornada de 35 horas es viable:** la normativa del sector público estatal permite negociarla, la mejora de tiempo que la IA permite en estos momentos y la combinación con otras medidas puede cubrir el 123% del coste anual en el escenario base y el 51% en el prudente, sin cubrir la reducción con nuevas contrataciones.
- **5. El relevo generacional exige vigilancia:** solo el 12,9% del personal fijo tiene 40 años o menos y la IA puede reducir las tareas de entrada del personal junior; su incorporación y su desarrollo deben protegerse.
- **6. Formación y empleabilidad como garantía del empleo:** los itinerarios por niveles, permiten transformar los puestos y adaptar las funciones sin destruir empleo.

7.2 Conclusiones

El uso de la IA actualmente genera mejoras de productividad que solo entre las personas que respondieron a la pregunta de nuestra encuesta implicarían más de 1.400 horas semanales de trabajo.

Esa eficiencia se está produciendo ya, y abre una oportunidad a la empresa:

Avanzar hacia una nueva organización del trabajo que potencie nuestras capacidades profesionales, enriquezca los puestos, impulse la innovación y mejore la calidad de los servicios y nuestras condiciones laborales.

La Sección Sindical de UGT en Tragsatec reivindica un modelo de integración de la IA que garantice:

- **Empleabilidad y mantenimiento de todos los puestos de trabajo.**
- **Redistribución justa de las ganancias de productividad**, con la jornada de **35 horas** como medida inicial y prioritaria.
- **Formación** continua y de calidad para toda la plantilla, con un grupo de trabajo en la Comisión de Formación.
- **Adaptación** y evolución de la clasificación profesional y de las funciones de los puestos de trabajo

Queda demostrado con datos: la implantación de la jornada de 35 horas semanales en Tragsatec es viable

UGT solicitamos que la jornada de 35 horas se aborde en la negociación del Acuerdo de Homologación como una medida prioritaria.

8. Datos de cálculo

- **Empleo y horas:** empleo medio a julio de 2026 (14.800 personas: 5.890 fijas y 8.910 eventuales). Horas anualizadas desde enero-julio de 2026 con la estacionalidad de 2025: 24.811.582 horas previstas y 1.676 por persona. Datos facilitados por la empresa.
- **Coste hora:** tabla salarial de 2026 (hora ordinaria sobre 1.620 horas, sin antigüedad), ponderada por el peso de cada nivel, con el PRE como Nivel 1, más cotización empresarial del 32%: 21,84 €/h. Datos calculados a partir de las tablas salariales.
- **Encuesta:** 538 respuestas voluntarias, reponderadas por nivel; ahorro autodeclarado con el límite inferior de cada tramo (15, 45 y 60 minutos). Horas liberadas = horas reales $\times$ minutos $\div$ 60 $\div$ 7,5.
- **Respuestas abiertas:** porcentajes ($\approx$) por clasificación automática de palabras clave; son aproximaciones.
- **Absentismo:** contingencias = enfermedad + accidentes, a coste hora completo (techo). Reducción = 17%) $\times$ eficacia supuesta de 25%, 50% y 75%. Datos de estudios de UGT.
- **Hipótesis a validar:** 5 y 10 minutos diarios adicionales por implantación paulatina de tecnologías (base y optimista); adopción de la formación del 0%, 50% y 100%.
- **No incluido:** mejoras derivadas de los efectos de la adaptación de funciones y la empleabilidad.