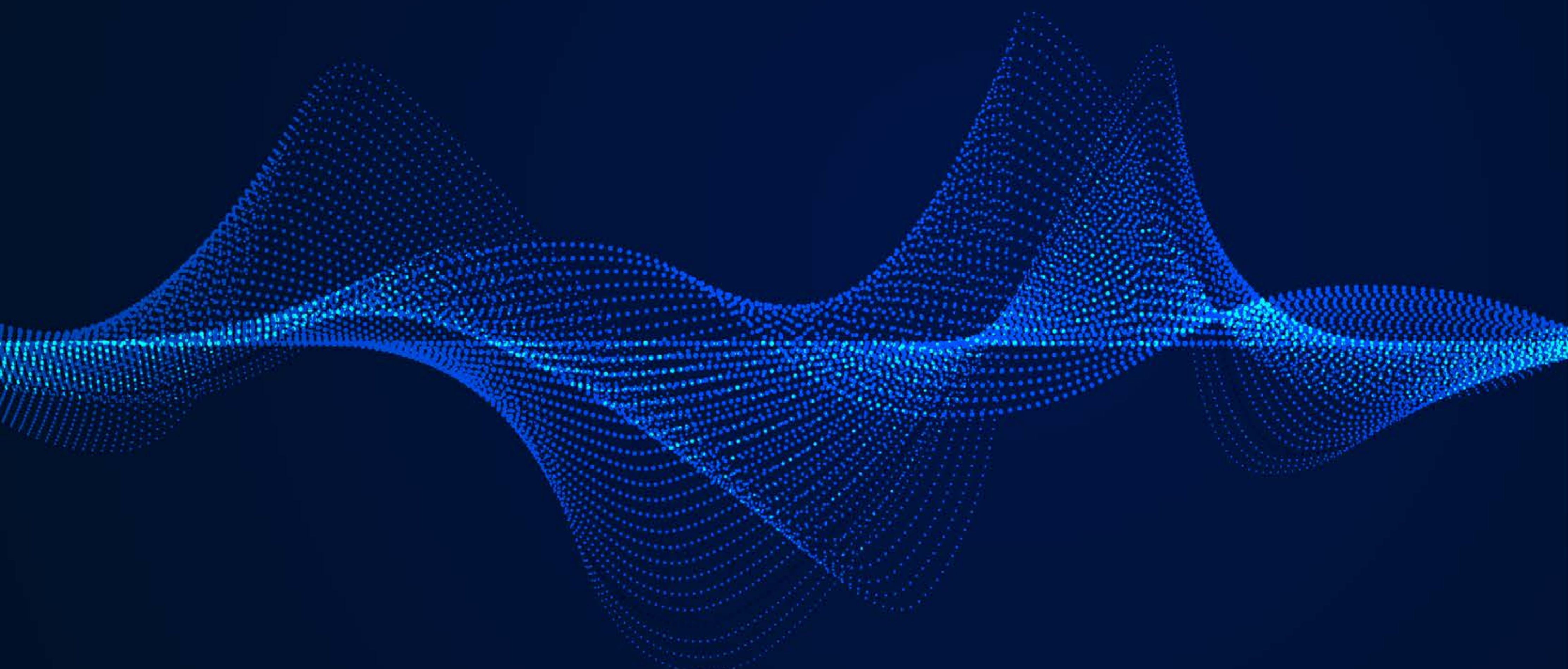


# Estado del mercado laboral en España 2023

Informe / InfoJobs / Esade

# InfoJobs



**14<sup>a</sup>** Edición  
Marzo / 2024

esade

## **Informe realizado por InfoJobs y Esade**

### **InfoJobs Business Analysis**

Equipo:

Neus Margalló, David Rojo y Àngels García

Coordinación:

Mónica Pérez Callejo

### **Esade**

Anna Ginès i Fabrellas

### **Contacto**

prensa@infojobs.net

### **Diseño y maquetación**

yamasoto.com

### **Domicilio social**

Calle Hernani, 59

28020 Madrid

### **Fecha de publicación**

Marzo 2024

**Versión digital en <https://recursos-humanos.infojobs.net>**

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, ni su tratamiento informático, ni por transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro y otros métodos, sin permiso previo y por escrito de los titulares, excepto citas, siempre que se mencione su procedencia.

---

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
Una mirada renovada sobre el mercado laboral español	5
<b>2. CONTEXTO ECONÓMICO</b>	<b>7</b>
2.1. Coyuntura macro	8
2.2. Empleo (datos oficiales)	17
Artículo de opinión Esade por Anna Ginès i Fabrellas	30
2.3. Previsiones económicas	34
2.4. Nota metodológica	36
<b>3. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL</b>	<b>37</b>
3.1. Oferta	38
3.1.1. Introducción	38
3.1.2. Vacantes por tipo de contrato	46
3.1.3. Vacantes por sectores	57
3.1.4. Puestos con más vacantes para el resto de las categorías	112
3.1.5. Perfil de las vacantes	119
3.1.6. Geografía de las vacantes	124
3.1.7. Teletrabajo	159
Artículo de opinión Esade por María Obiols	187
3.2. Demanda	190
3.2.1. Introducción	190
3.2.2. Perfil de los candidatos y las candidatas	195
3.2.3. Las brechas que inciden en el mercado laboral	201
3.2.4. Geografía de la demanda	228
3.3. Competencia por un puesto	234
3.3.1. Introducción	234
3.3.2. Competencia por sectores	236
3.3.3. Competencia por nivel laboral	246
3.3.4. Competencia por nivel de estudios	248
3.3.5. Geografía de la competencia	251

---

<b>3.4. Salarios</b>	<b>254</b>
3.4.1. Introducción	254
3.4.2. Salarios de las vacantes	255
3.4.3. Salarios por tipo de contrato	263
3.4.4. Salarios por sectores	268
3.4.5. Salarios por nivel laboral	296
3.4.6. Salarios por nivel de estudios	299
3.4.7. Geografía de los salarios	304
<b>3.5. Nota metodológica</b>	<b>308</b>
<b>4. OTRAS CLAVES DEL EMPLEO</b>	<b>312</b>
<b>4.1. Condiciones laborales y bienestar</b>	<b>313</b>
4.1.1. Semana laboral de cuatro días	313
4.1.2. Conciliación	316
4.1.3. Desconexión digital	320
4.1.4. Intención de cambio de empleo	323
<b>4.2. El prisma de la oferta</b>	<b>326</b>
4.2.1. Situación del empleo a nivel nacional y previsiones de contratación	326
4.2.2. Impacto de la reforma laboral	330
<b>4.3. Inteligencia artificial</b>	<b>332</b>
4.3.1. La gran revolución del mercado laboral	332
4.3.2. El uso de la inteligencia artificial en entornos profesionales	333
4.3.3. La formación, asignatura pendiente para el futuro de la inteligencia artificial	341
Artículo de opinión Esade por Josep Lluís Cano Giner	343
<b>4.4. Nota metodológica</b>	<b>346</b>

# 1. Presentación

## Una mirada renovada sobre el mercado laboral español

2023 ha sido un año importante para InfoJobs. Hemos cumplido nuestro vigésimo quinto aniversario con la vista puesta en el futuro, pero también hemos querido mirar atrás para hacer balance de este apasionante recorrido. Nuestra plataforma revolucionó la forma de buscar empleo y talento; a día de hoy contamos con más de once millones de currículums registrados y cientos de miles de empresas han trabajado con nosotros. Somos el líder digital de empleo en España, pero mantenemos intacta la ambición para seguir ofreciendo las mejores oportunidades profesionales y el talento que las organizaciones necesitan.

En este cuarto de siglo hemos publicado más de cuarenta millones de vacantes y solo en los últimos diez años se han cerrado más de diez millones de contratos de trabajo\*. Diez millones de «alegrías», porque así es como llamamos a nuestra métrica más preciada: la confirmación de que una persona ha firmado un contrato de trabajo gracias a InfoJobs.

Hablamos, además, de un periodo de tiempo en el que se ha producido una gran transformación tanto en el trabajo —en continua evolución— como en las tecnologías que posibilitan la búsqueda e intermediación de empleo. Una transformación a velocidad vertiginosa que necesita de actores eficientes y responsables. Porque InfoJobs no ha parado de renovarse para contar en todo momento con las herramientas más avanzadas que faciliten y potencien el encuentro entre profesionales y empleadores, pero ante todo estamos comprometidos con un uso responsable y transparente de la tecnología, ya que la base de nuestro éxito es la confianza.

El trabajo es un pilar fundamental en la vida de las personas. El empleo debe ser el medio para desarrollar nuestro proyecto vital, no se trata solo de obtener un sustento, sino de una vía para mejorar nuestras vidas y realizarnos. Así mismo, el trabajo es la forma en que cada uno de nosotros contribuye al progreso social y económico, por ello es también un pilar fundamental de la sociedad. La mirada de InfoJobs sobre el mercado laboral es, por lo tanto, tan amplia como exige el ámbito sobre el que trabajamos, porque ningún análisis resulta completo sin contemplar las múltiples variables que lo configuran.

\* Datos estudio Alegrías 2013-2023.

Nuestro compromiso no se limita a conectar y generar nuevas oportunidades, sino que también queremos contribuir a este progreso a través del conocimiento y la divulgación; por ello ofrecemos de forma regular nuestros datos, análisis e informes como referencia informativa. Con este objetivo presentamos la 14ª edición del informe InfoJobs-Esade sobre el *Estado del mercado laboral en España*. Un referente clásico que ahora incorpora un importante cambio metodológico para adaptarse a los nuevos tiempos.

A lo largo de 2023 se han llevado a cabo en nuestra plataforma más de 10.000 subidas a producción para mejorar su funcionamiento. Esto nos da una pequeña idea de esa «velocidad vertiginosa» que requiere ser líder y adaptarse a las necesidades del entorno. Del mismo modo, la consulta, extracción y análisis de nuestros datos también requería de una revisión, actualización e incorporación de nuevas variables y parámetros. Y así lo hemos hecho, desarrollando una nueva metodología y herramienta de consulta que nos permitiera abarcar esta nueva realidad y ser más rigurosos y certeros.

Un proyecto tan ambicioso como el propósito que nos mueve: mejorar la vida de las personas a través del empleo. Esperamos que esta renovada mirada sobre el estado de nuestro mercado laboral contribuya a ello.

## Mónica Pérez Callejo

*Directora de Comunicación,  
Estudios y RRH de InfoJobs*



# 2

## Contexto económico



Durante 2023, la economía y el empleo en España han mantenido un año más su evolución positiva, con unas tasas de crecimiento moderadas, pero significativamente más altas que las de la mayoría de los países de la Unión Europea. En un escenario de incertidumbre generalizada en el plano social, político y económico, sus buenas cifras se han sustentado en un solvente nivel de consumo interno, en una mejora de la balanza comercial gracias al sostenimiento de las exportaciones y en unos históricos datos de turismo.

Todo ello ha estado acompañado con un sostenido crecimiento en la cifra de personas trabajadoras que —apoyándose en la inercia que desde el paso de la pandemia ya habían registrado los ejercicios 2021 y 2022— ha permitido alcanzar un nuevo máximo histórico de afiliación a la Seguridad Social.

Aunque los desafíos estructurales de modernización del tejido productivo siguen presentes, y todavía haya reformas pendientes de abordar; aunque los riesgos de la inflación y los desequilibrios del comercio global no se han disipado del todo; y aunque las incertidumbres geopolíticas y los retos energéticos y climáticos llenan de incógnitas el medio plazo, la situación socioeconómica de España al cierre del año 2023 es más favorable de lo que apuntaba durante buena parte del ejercicio.



## 2. 1. Coyuntura macro

### Un crecimiento moderado en un escenario de incertidumbre

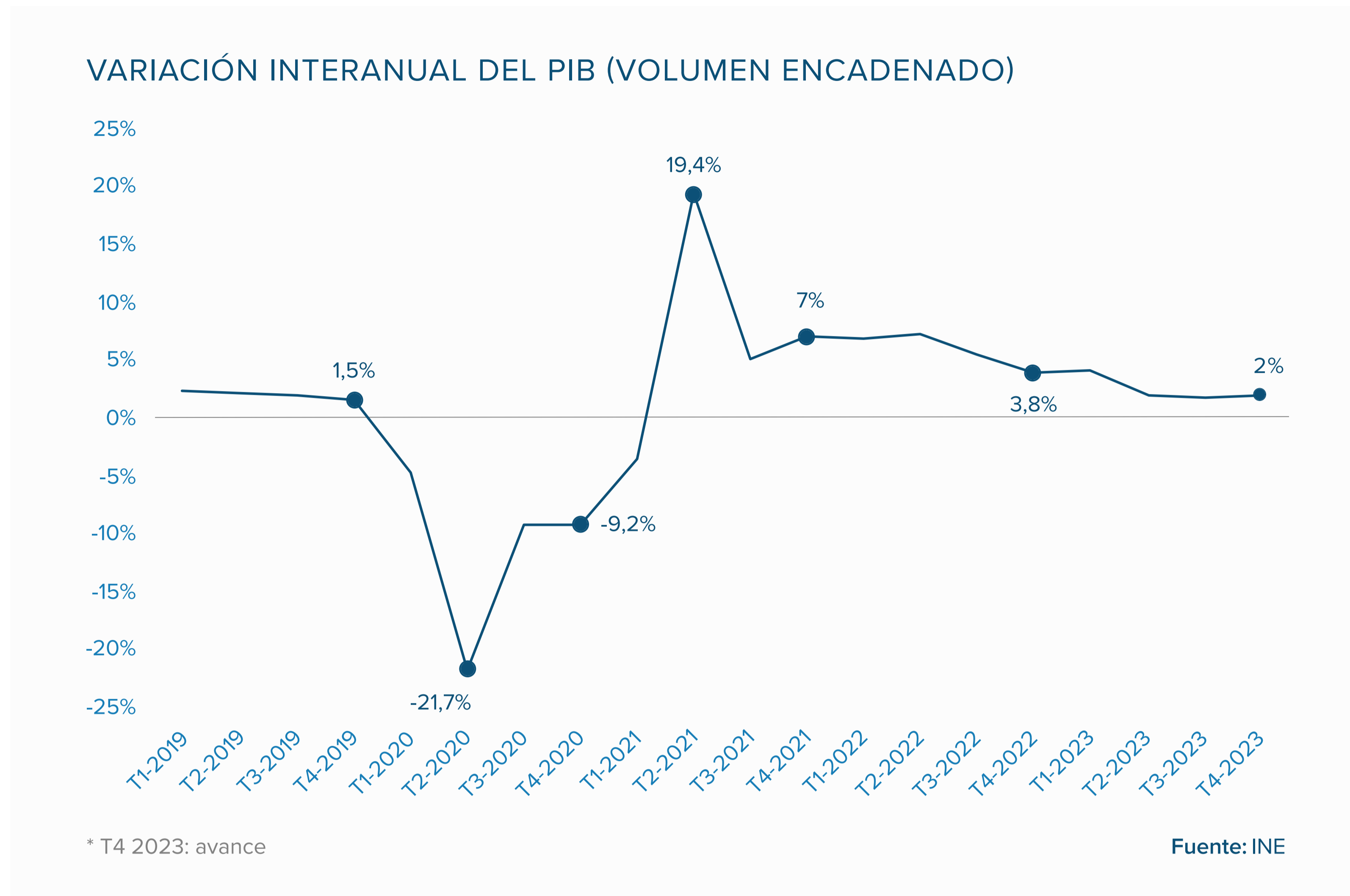
El año 2023 ha estado definido, en el plano nacional, por el contexto de las elecciones autonómicas y municipales celebradas en mayo, y los posteriores comicios generales que tuvieron lugar el 23 de julio. Como resultado de esta última cita se abrió un periodo de incertidumbre política, con varios meses de Gobierno en funciones, que finalizó con la constitución en noviembre de un Ejecutivo continuista respecto a la anterior legislatura.

En el plano internacional, a la guerra en Ucrania tras la invasión rusa se sumó, en el último tercio del año, el recrudecimiento del conflicto entre Israel y Palestina. Las tensiones han marcado lo geopolítico. Y la desaceleración, con el retroceso de la demanda china y las dificultades de abastecimiento energético como causas principales, ha marcado lo económico en la UE.

En este contexto, España ha registrado un crecimiento moderado del PIB: 2,5 % en el conjunto del ejercicio, frente a las destacadas tasas del año 2022 (5,8 %) y de 2021 (6,4 %), dos ejercicios todavía muy marcados, en la comparación anual, por la salida de la crisis que la pandemia de covid provocó en 2020.

Si recurrimos al PIB trimestral, su evolución interanual nos indica que en el primer trimestre de 2023 (4,1 %) todavía arrastraba la buena inercia del ejercicio anterior. En el segundo, el crecimiento se moderó hasta el 2 % y en el tercero se redujo aún más hasta el 1,8 %. El dato del último cuarto del año, 2 %, supone un positivo cambio de tendencia respecto al resto de trimestres y deja un balance de todo el ejercicio más sólido de lo que parecía apuntar durante buena parte de este.

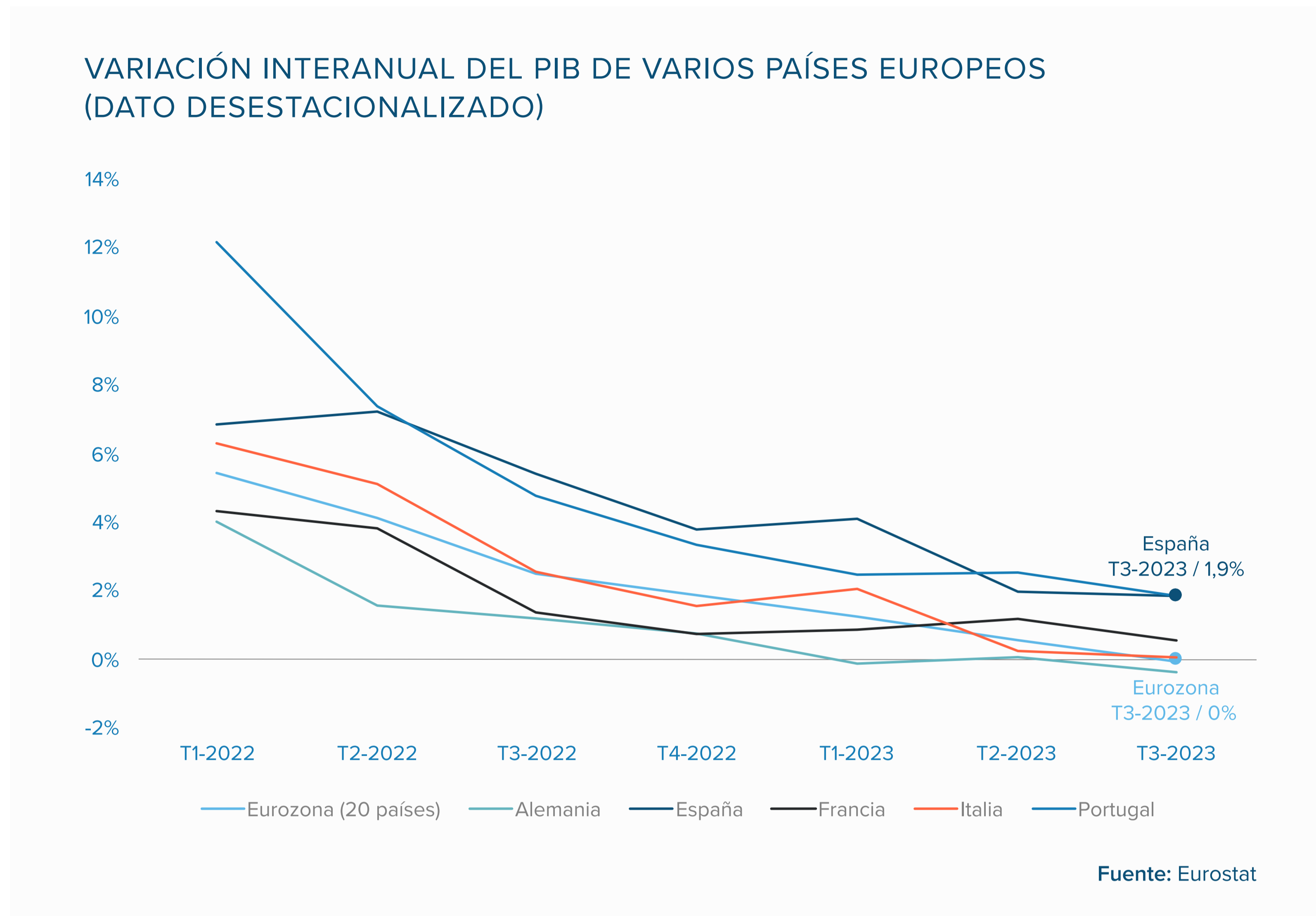




España se ha visto menos afectada por la crisis energética que sus socios comunitarios, gracias a unos precios comparativamente más bajos como resultado de su escasa dependencia del suministro ruso, que es esencial en Europa oriental y central, y al papel de la excepción ibérica (que topa el precio del gas utilizado en la generación eléctrica). Eso le ha permitido mantener unas mejores tasas de crecimiento económico durante 2023.

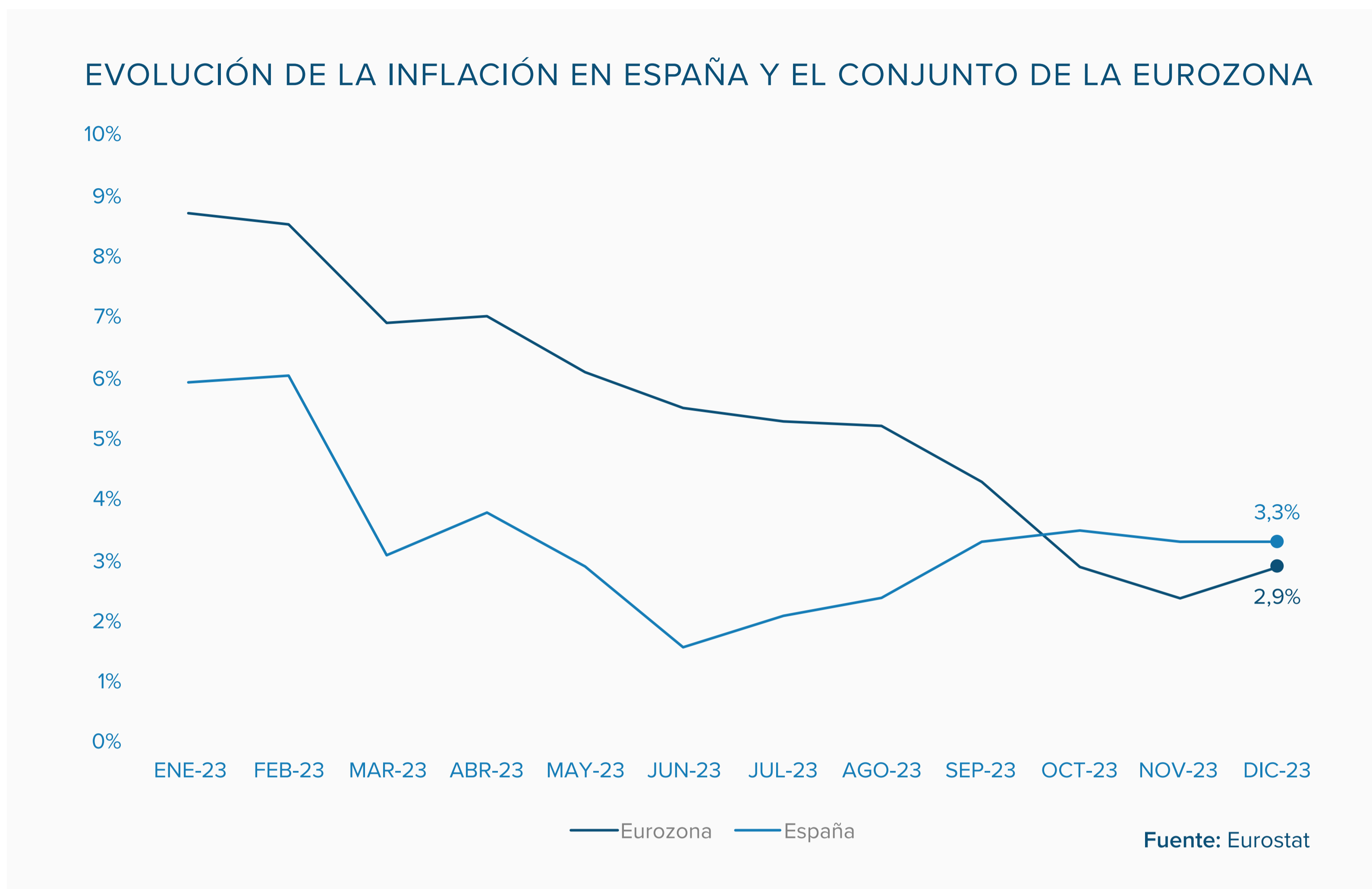
Mientras la eurozona y la UE registraban un estancamiento del PIB (0 %) en el tercer trimestre del año, España se situaba en ese periodo un 1,9 % por encima de las cifras de un año antes

De este modo, si tomamos como referencia el incremento del PIB del 1,9 % registrado en España en el tercer trimestre de 2023 (datos de Eurostat), comparado con el mismo periodo del año anterior, vemos que está muy por encima del escenario de estancamiento económico que muestran tanto la Unión Europea (0 %) como la eurozona (0 %). De los grandes países de nuestro entorno, solo Portugal (1,9 %) se mantiene en tasas similares. Francia (0,6 %) e Italia (0,1 %) registran un crecimiento económico mucho más modesto, mientras que Alemania (-0,3 %) y Países Bajos (-0,6 %) tienen resultados negativos.



Durante la primera mitad del año, otra de las claves de este mayor crecimiento respecto a otros países fue el mejor comportamiento de la inflación en España, una tendencia que, sin embargo, fue invirtiéndose en el segundo semestre, para llegar a situarse incluso por encima de la de la eurozona en octubre. Al cierre del año y de acuerdo con los datos de Eurostat, la inflación en España alcanzó el 3,3 % (frente al 5,5 % de diciembre de 2022), mientras que la de la eurozona solo llegó al 2,9 % (se situaba en el 9,2 % un año antes).

Entre las principales economías de la eurozona, la mayor inflación al cierre de 2023 se encontraba en Francia (4,1 %), seguida de Alemania (3,8 %), si bien algunos países como Chequia o Rumanía todavía mantenían tasas por encima del 7 %.

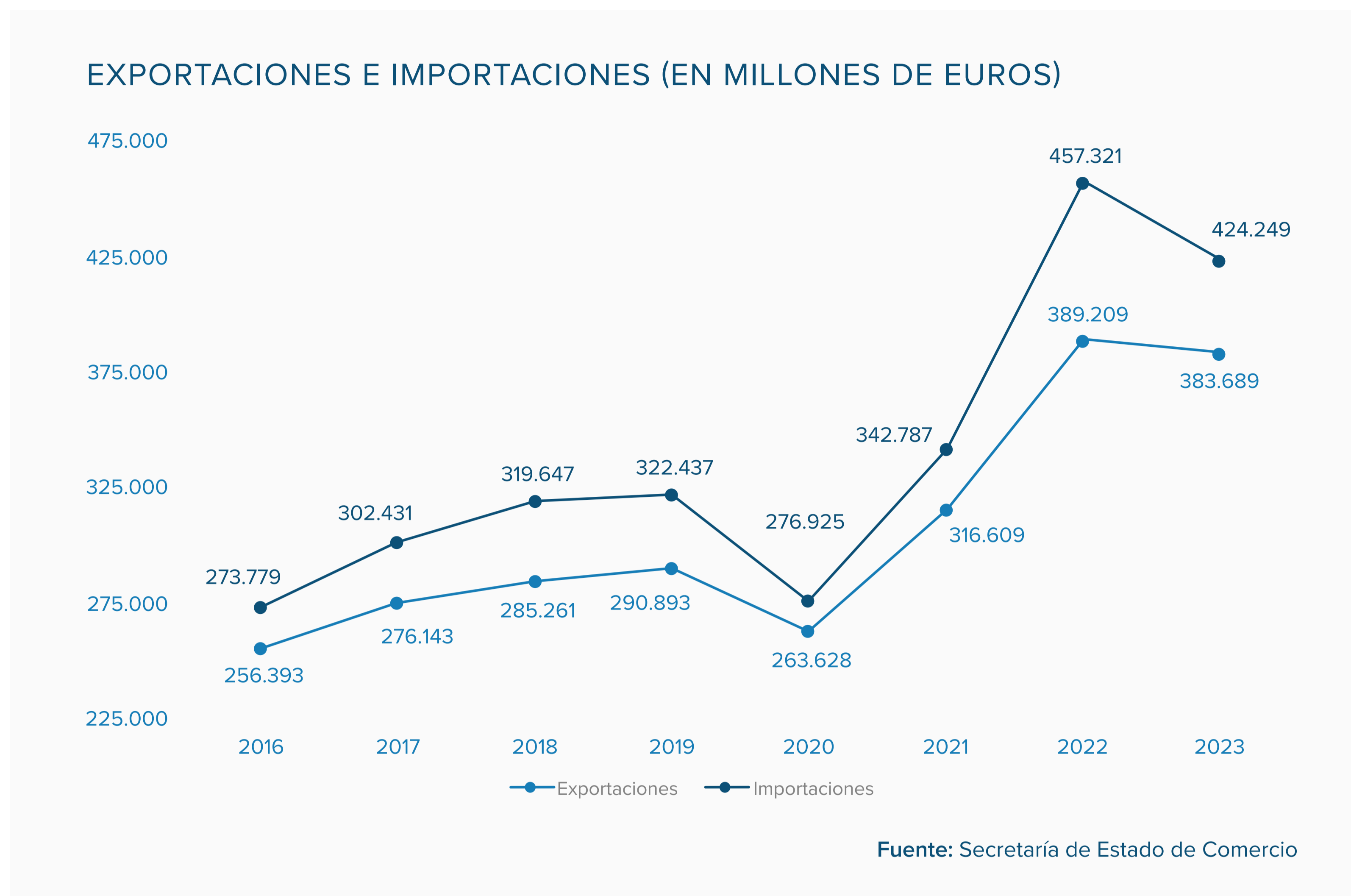


## Las fortalezas: exportaciones y turismo

El comercio exterior español se ha mantenido en 2023 en niveles excepcionalmente altos, aunque sin alcanzar las cifras de 2022 y, durante el primer tramo del año —hasta el mes de abril—, incluso con tasas positivas en términos interanuales. El resto del ejercicio se ha visto afectado por los ya citados problemas de ralentización económica europea, el freno comercial chino y los crecientes obstáculos de los fletes internacionales en el mar Rojo.

Pero el balance general del ejercicio es bastante positivo, sobre todo en cuanto a la exportación, que alcanzó una cifra acumulada de 383.689 millones de euros de acuerdo con los datos de la Secretaría de Estado de Comercio, lo que supone apenas un 1 % menos que en el mismo periodo del año 2022. Más significativo ha sido el descenso de las importaciones, que entre enero y diciembre alcanzaron un volumen de 424.249 millones de euros (un 7 % menos respecto a 2022).

Ese comportamiento desigual de la entrada y de la salida de mercancías ha permitido mejorar sensiblemente la balanza comercial española: en el acumulado anual se situó en los 40.560 millones de euros, lo que supone un 40 % menos que los 68.112 de 2022.

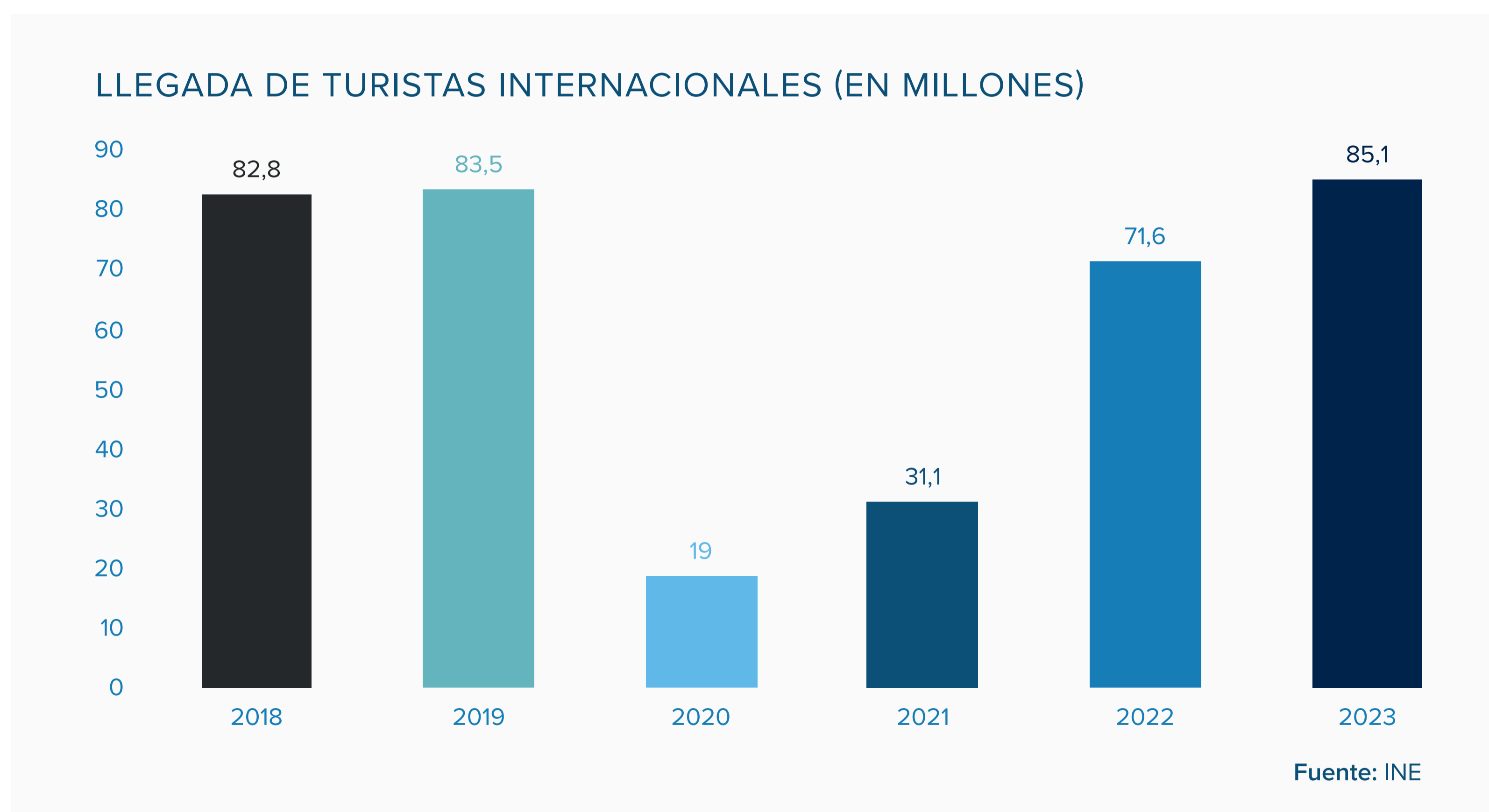


Y en relación con la mejora de la balanza de pagos hay que destacar un año más el excelente comportamiento del turismo internacional: las exportaciones de servicios. En este sentido, el Banco de España<sup>1</sup>, proporciona otra de las claves: «El mayor dinamismo reciente de la actividad en nuestro país se explica, en buena medida, por las diferencias en la composición sectorial. En concreto, la mayor fortaleza reciente de la actividad en España estaría relacionada, en parte, con el mayor peso en el valor añadido bruto (VAB) de los servicios de mercado, en particular de los vinculados al sector turístico, como el transporte de viajeros, la hostelería y las actividades de ocio, que alcanza el 11,4 %, frente al 7,3 % del área del euro o al 5,3 % de Alemania».

<sup>1</sup> [2023/T4 Artículo 03. La mayor resiliencia de la economía española frente al área del euro en 2023: el papel de la composición sectorial.](#) Alejandro Fernández Cerezo, Iván Kataryniuk y Francisco José Rodríguez. Banco de España

Un sencillo dato puede darnos la medida del buen comportamiento del sector: la llegada de turistas en 2023 ha superado en un 19 % la de 2022; y en un 2 % la de 2019. Se trata, por tanto, de un nuevo récord histórico en la llegada de turistas: los 85,1 millones son una cifra que nunca se había alcanzado en nuestro país y que suponen dejar atrás definitivamente el efecto de la pandemia, que frenó el progreso del sector durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022. A este incremento en la llegada de turistas también cabe añadir un significativo aumento del gasto turístico (+5 % en gasto medio por persona).

La llegada de turistas ha alcanzado un nuevo máximo histórico: 85,1 millones. Esa cifra supone un incremento del 19 % respecto a 2022 y del 2 % respecto a 2019

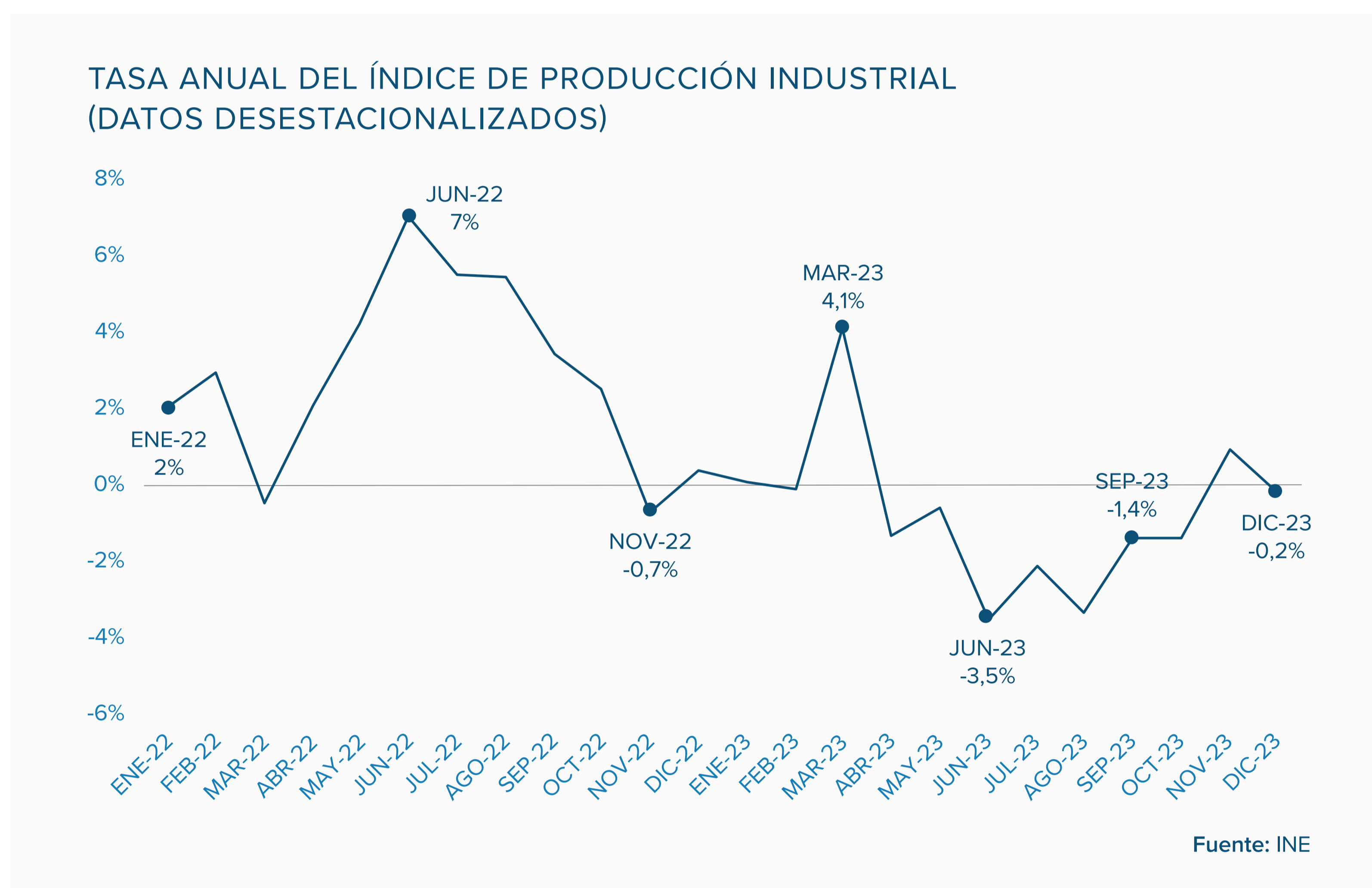


## Los problemas de la industria, la moderación de la construcción

Por otra parte, el mejor comportamiento de la economía española respecto al conjunto de la Unión Europea y sus principales potencias económicas tiene también que ver con el menor peso de su industria, aunque no por un mejor comportamiento de la misma; el Índice de Producción Industrial (IPI) del INE recogía un descenso medio interanual del 0,7 % en la serie desestacionalizada.

El contexto internacional ya mencionado al inicio de este análisis ha supuesto un significativo lastre de la actividad. En este contexto, la recesión alemana, uno de los principales destinos de las exportaciones industriales españolas, ha resultado determinante para este retroceso. Ni siquiera la entrada de fondos europeos ha conseguido corregir esta dinámica y los planes de digitalización a los que van ligados están encontrando mejor acomodo en el sector servicios.

Pese a todo, la evolución mensual del IPI (datos desestacionalizados) permite comprobar que el último tramo del año se aceleró la actividad: de descensos interanuales entre el 2 % y el 3 % entre junio y agosto se pasó a un noviembre en positivo (0,9 %) y un diciembre prácticamente plano (-0,2 %).



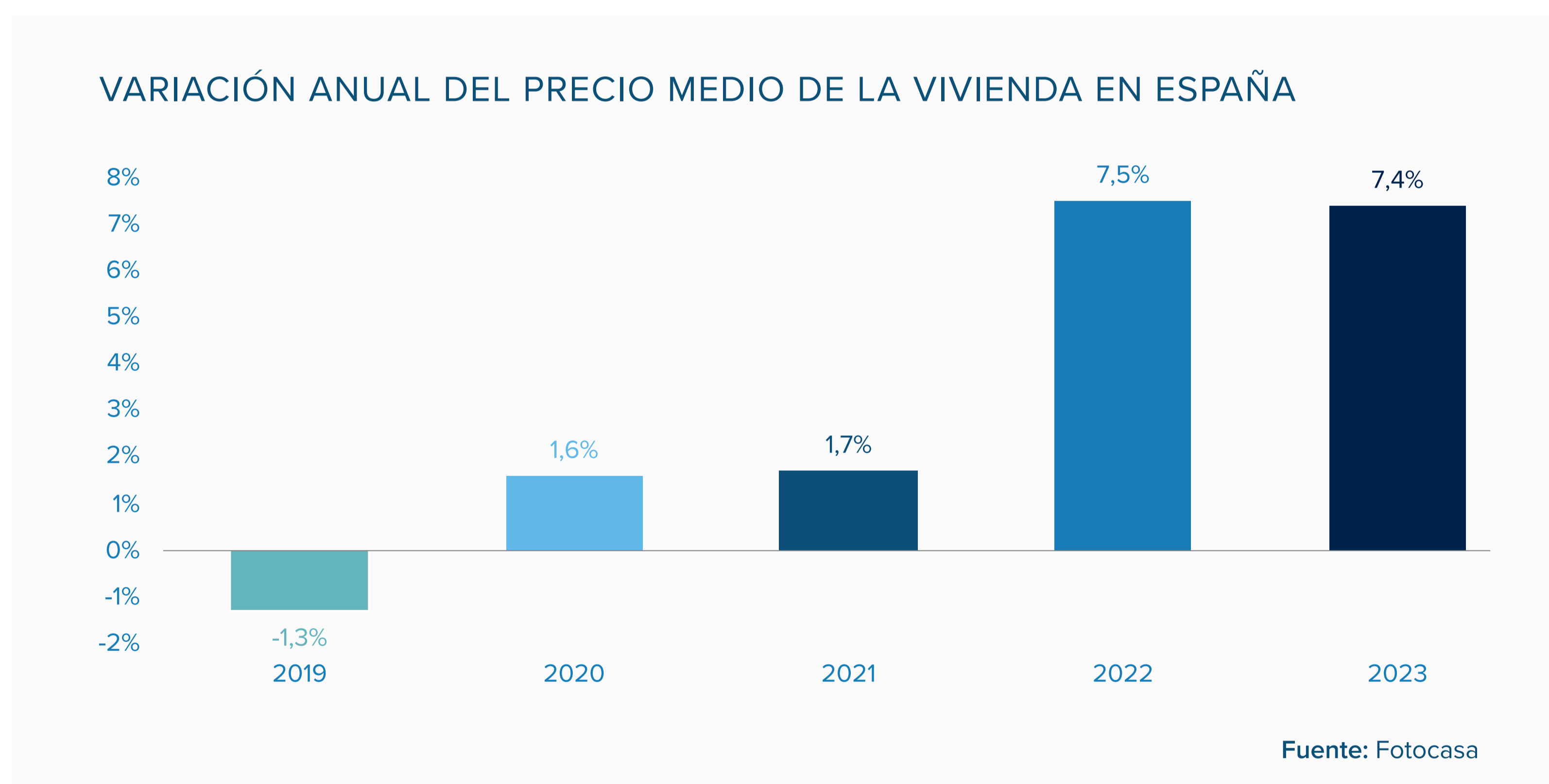
En cuanto al sector inmobiliario encontramos dos claves relevantes para explicar su imagen de relativa estabilidad durante 2023. Por un lado, la construcción de nuevas viviendas, que se mantiene estable (-0,2 % en el acumulado de enero a noviembre, último dato disponible) con respecto al año 2022, de acuerdo [con la estadística de visados](#) de dirección de obra del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. De hecho, si exceptuamos el

ejercicio 2020 por sus particularidades de salud pública, las 100.582 viviendas de los primeros once meses de 2023 mantienen una línea continuista con respecto al último lustro: en 2019, en idéntico periodo, la cifra fue de 98.194 y en 2021 alcanzó las 99.194.

La construcción de viviendas se mantiene estable, pero la compraventa se ha reducido un 10 % respecto a 2022 (INE) y los precios han subido un 7,4 % (Fotocasa)

Por otro lado, en términos de operaciones, la compraventa de inmuebles se ha frenado bruscamente después del ritmo que alcanzó en 2021 y 2022: una caída del 10 % interanual hasta noviembre de acuerdo con los datos del INE. El incremento de los costes hipotecarios, como consecuencia de las subidas de tipos aplicadas desde comienzos de 2022 por el Banco Central Europeo (BCE) para reconducir la inflación, ha tenido mucho que ver en este impacto.

Aunque el precio tampoco ayuda: de acuerdo con los datos del portal inmobiliario Fotocasa<sup>2</sup>, el precio del metro cuadrado de la vivienda a la venta se ha incrementado un 7,4 % respecto al año precedente y se sitúa en los 2.203 euros. Este encarecimiento supone el cuarto año consecutivo de subidas: más moderadas en 2020 y 2021 (1,6 % y 1,7 % respectivamente) y más intensa desde 2022 (7,5 %).



<sup>2</sup> [La vivienda en venta en 2023](#). Fotocasa. Enero 2024.

Y antes de cerrar el capítulo inmobiliario conviene tener en cuenta que el sector de la construcción —también un gran beneficiario de los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia— se enfrenta con ciertos obstáculos en el plano laboral, tal y como advierten desde su patronal, la Confederación Nacional de la Construcción (CNC). Las dificultades para contratar y el envejecimiento de las plantillas son algunas de las amenazas en el empleo de la construcción que se abordarán en un capítulo posterior de este mismo informe.

## Los hogares: entre el consumo y el ahorro

En 2023 ha crecido de forma significativa —un 11 % en el acumulado de los tres primeros trimestres del año en comparación con el mismo periodo del año anterior— la renta disponible ajustada bruta de los hogares. Además, con las cifras revisadas del INE y ajustadas a la inflación, el gasto de los hogares superó en un 2 % el del ejercicio 2022 y prácticamente igualó al del año 2019 (-0,2 %).

Por otra parte, el dinero que no se gasta se guarda esperando que bajen los precios o por precaución. Por eso, según los mismos datos del INE, la tasa de ahorro de las familias se mantuvo durante los dos primeros trimestres del año cerca del 12 % y bajó en el tercero hasta el 9 %, unos niveles históricamente elevados que suponen un apoyo para el consumo futuro, incluso aunque la inflación tarde todavía en aflojar.

El mejor modo de comprobarlo es retrotraerse al año 2019, cuando la tasa de ahorro se situaba entre el 6,3 % y el 10,7 % (en función del trimestre observado), mientras que en 2023 se ha movido entre el 9,1 % y el 11,9 %. En este recorrido es imprescindible hacer mención al año 2020, cuyo segundo trimestre, con la actividad prácticamente hibernando por la pandemia, registró una tasa de ahorro que alcanzó el 25 %.

El panorama de las economías familiares, por tanto, se define por un incremento de la renta disponible que apenas se traduce en un mayor consumo —que podría impulsar de forma más notable al conjunto de la actividad— y, sin embargo, sí que se plasma en mayores tasas de ahorro, un escenario poco habitual en las dinámicas económicas españolas.



## 2. 2. Empleo (datos oficiales)

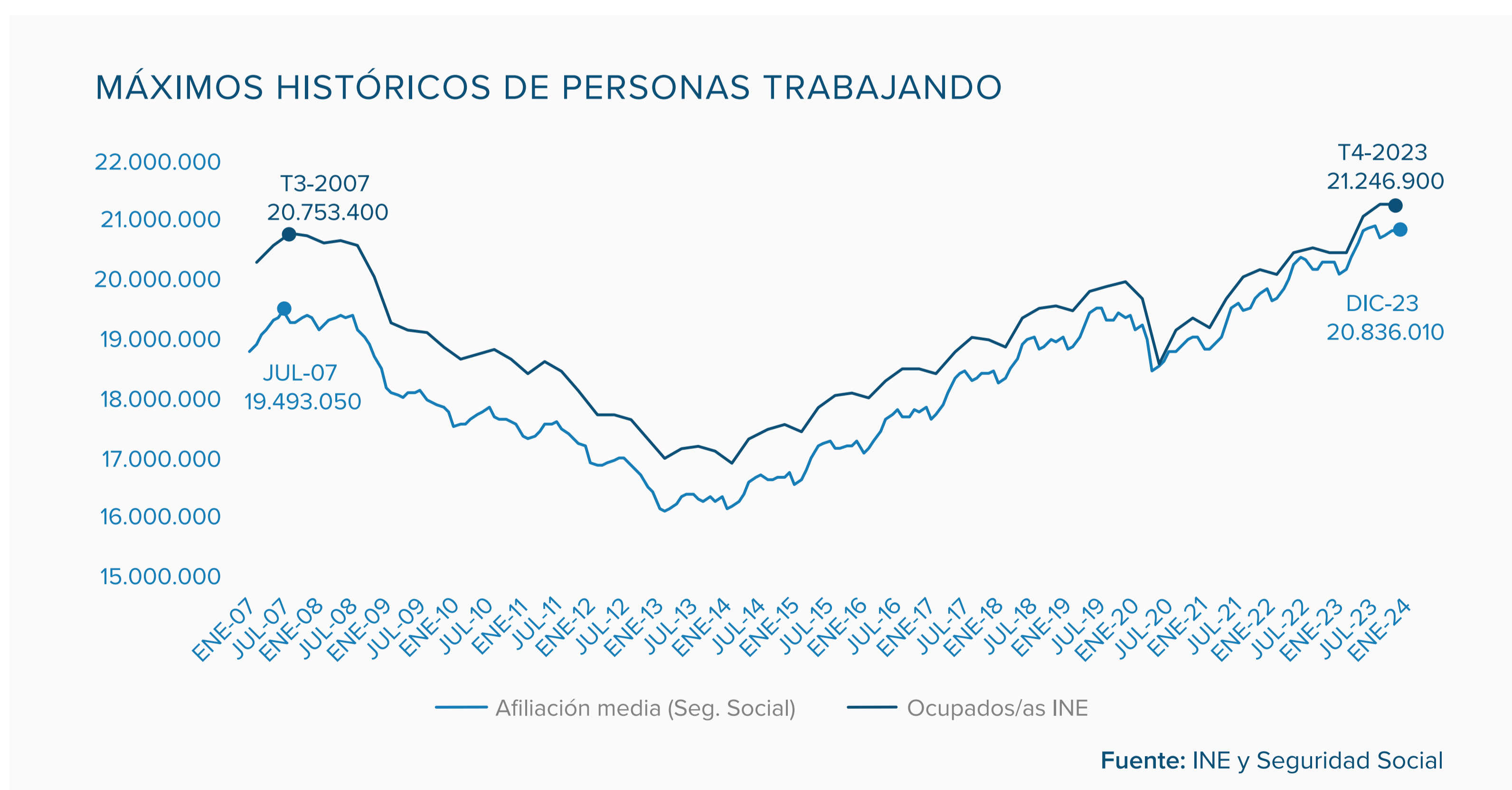
### Máximos de personas trabajadoras en un mercado más pausado

La evolución positiva del mercado laboral desde la salida de la pandemia ha permitido alcanzar la mayor cifra de personas trabajando registrada nunca en España. La irrupción de la covid en la primavera de 2020 frustró las expectativas de alcanzar en ese momento la cifra de 19,5 millones de personas afiliadas a la Seguridad Social que se había logrado en julio de 2007, justo antes de que la crisis inmobiliaria (y después financiera) hiciera su aparición.

El año 2023 ha terminado con 20,8 millones de personas en situación de alta laboral en la Seguridad Social

Hubo que esperar al verano de 2021 para volver a esas cifras. Y la progresión desde entonces ha seguido en positivo hasta cerrar el año 2023 con 20,8 millones de personas en alta laboral. Sin embargo, el máximo se alcanzó en el mes de julio cuando prácticamente se rozaron los 20,9 millones.

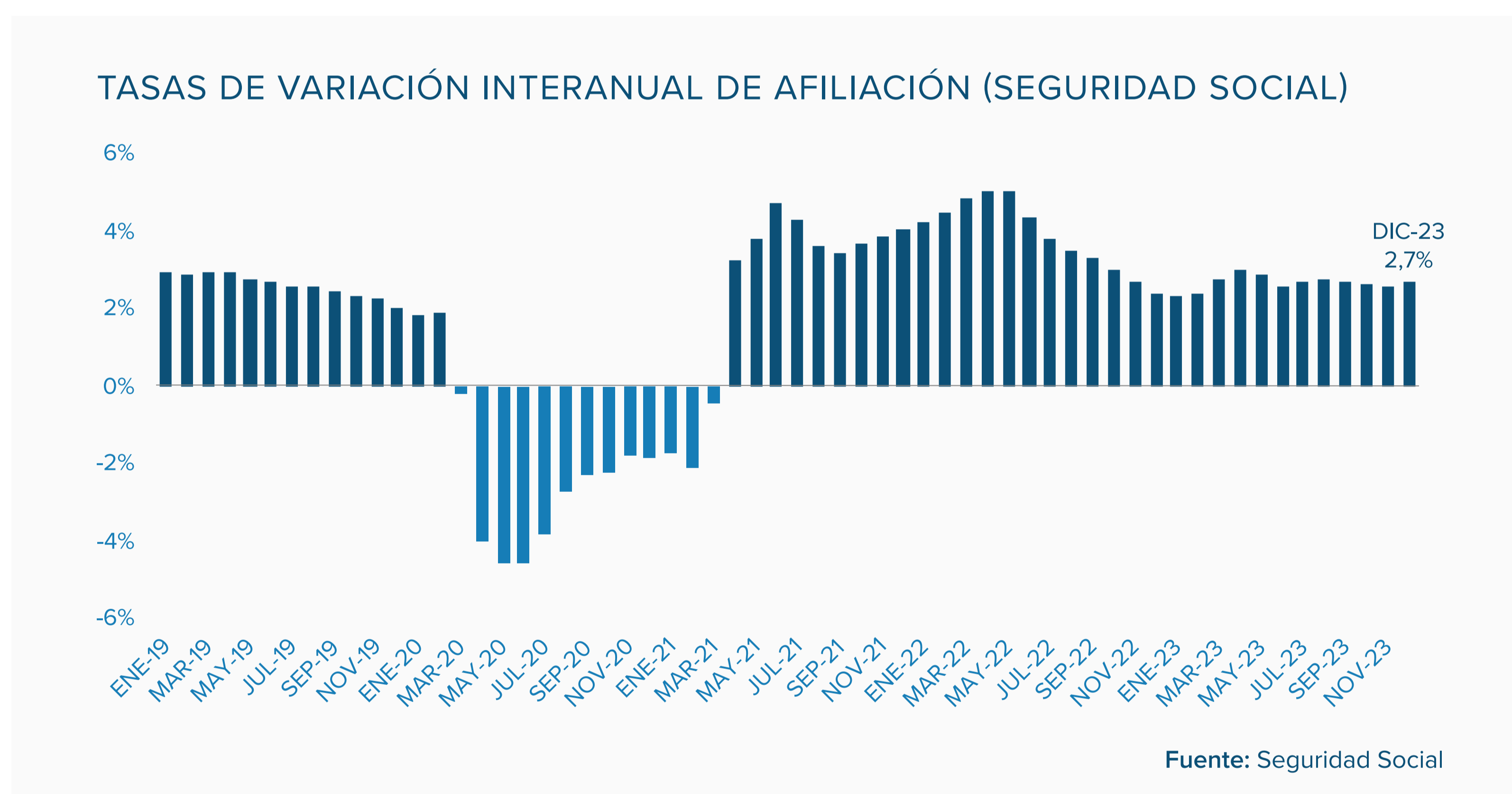
Si recurrimos a la cifra de personas ocupadas que ofrece la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, el panorama es prácticamente el mismo: los 21,2 millones de personas trabajadoras del cuarto trimestre del año se sitúan en la franja de máximos históricos —aunque también ligeramente por debajo de los 21,3 millones alcanzados en el tercer trimestre—.



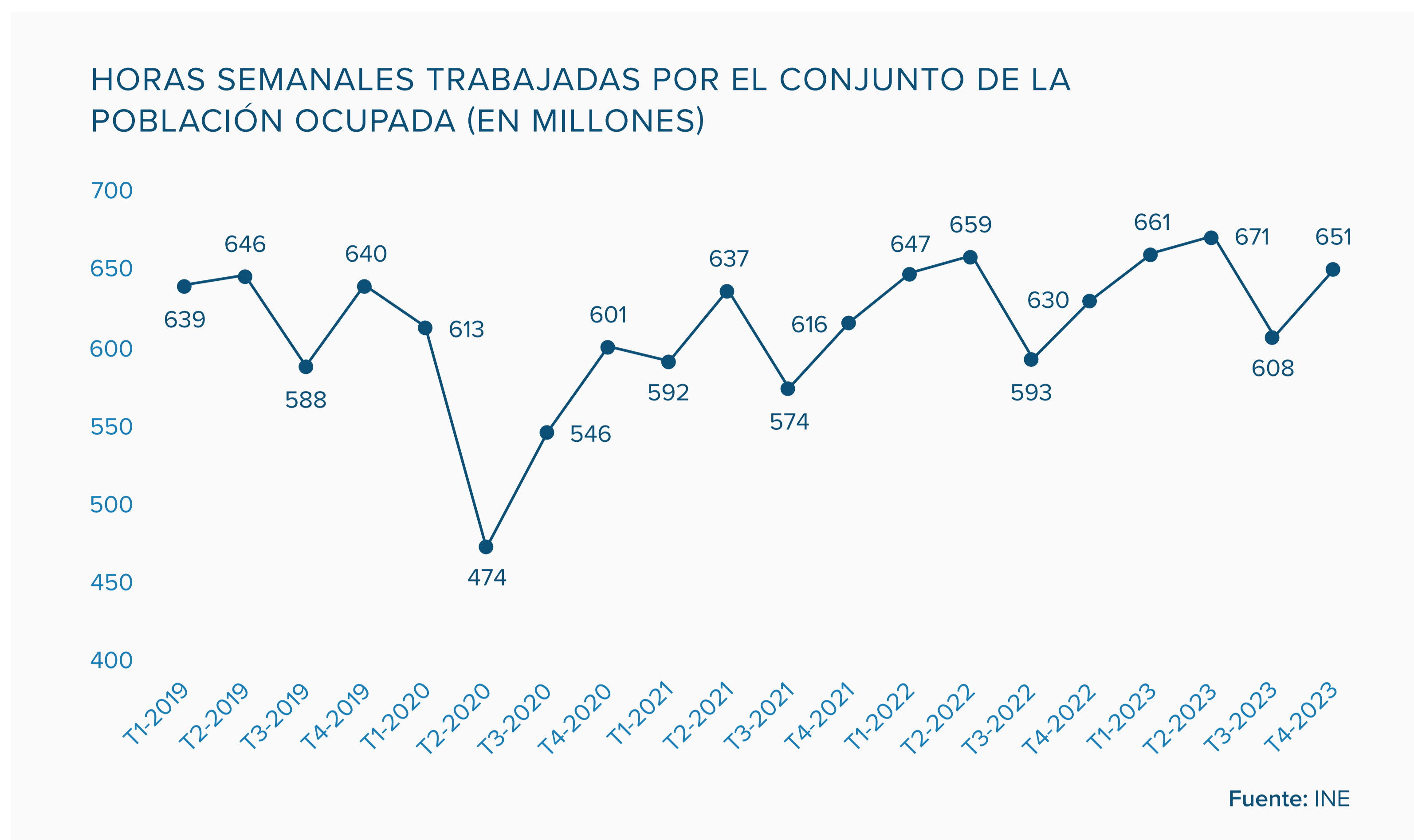
Esas cifras de afiliación suponen un incremento de casi 550.000 personas más trabajando que las que había a finales de 2022. En términos relativos, la afiliación mensual ha reflejado un comportamiento bastante estable durante todo el año: las tasas interanuales se han situado en todo momento entre el 2,3 % (enero) y el 3 % (abril).

Para abordar el ciclo expansivo presente conviene retrotraerse a 2019 y comparar cómo entonces la tasa de variación de la afiliación cerraba el año por debajo del 2 % y se anticipaba ya en el horizonte un escenario de estabilidad. La irrupción de la covid fue la variable que provocó los drásticos descensos durante todo el año 2020 y los fuertes incrementos de 2021 y 2022.

Ese ejercicio de 2022 ya terminó con una clara tendencia a la ralentización en la creación de empleo: de tasas en torno al 5 % durante la primavera, el año cerró con un 2,4 %. Pero 2023, como se ha dicho, ha logrado frenar esa tendencia y ha cerrado con un 2,7 % más de personas afiliadas a la Seguridad Social.



Este incremento de la ocupación ha traído aparejado un aumento muy similar en las horas trabajadas del conjunto de la población que cuenta con un empleo. En concreto, durante todo el año 2023 se ha situado muy próximo a variaciones interanuales del 2 %, aunque en el último trimestre ha repuntado hasta los 651 millones (un 3,3 % más que el mismo periodo del año anterior).

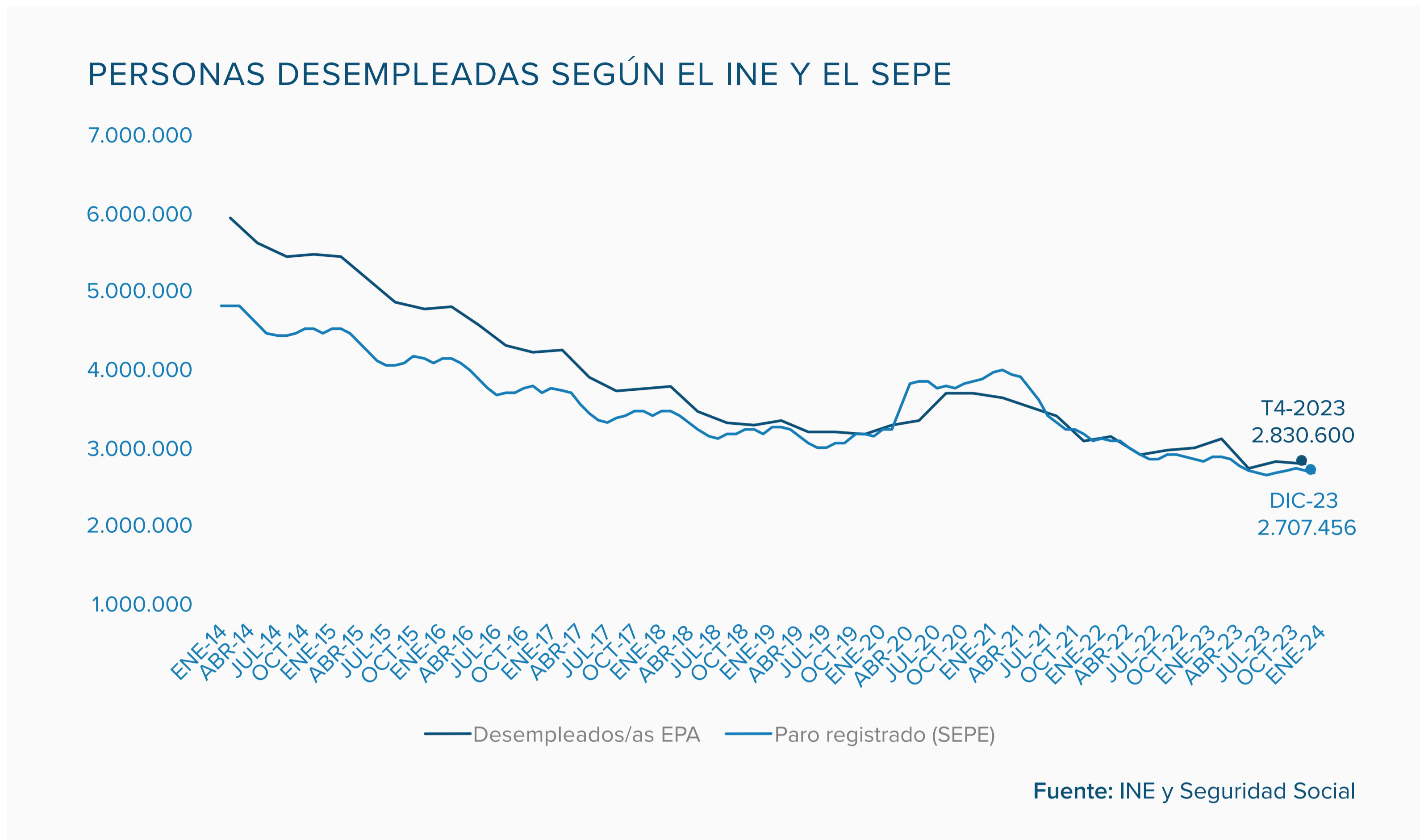


## El desempleo también baja, pero de manera más suave

Las estadísticas oficiales sitúan en torno a los 2,8 millones las personas desempleadas en España al cierre del año 2023. El INE, a través de la EPA, contabiliza 2.830.600 (193.400 menos que un año antes); el paro registrado en las oficinas del Servicio Público de Empleo (SEPE) se sitúa en 2.707.456 personas, lo que supone un descenso anual de 130.197.

Descontando la excepción de la pandemia, el mercado laboral suma 10 años consecutivos de descenso del desempleo: según el SEPE, a comienzos de 2014 estaba en 4,8 millones y al cierre de 2023 se sitúa en 2,7 millones

Los descensos, ya se tome una u otra fuente, no son muy significativos debido a la moderación del último tramo del año, pero permiten mantener una evolución positiva que se prolonga toda una década, con la salvedad del periodo pandémico. El año 2014 arrancaba con el desempleo en niveles excepcionalmente altos (rozando los cinco millones según el SEPE), dos millones más que en la actualidad.

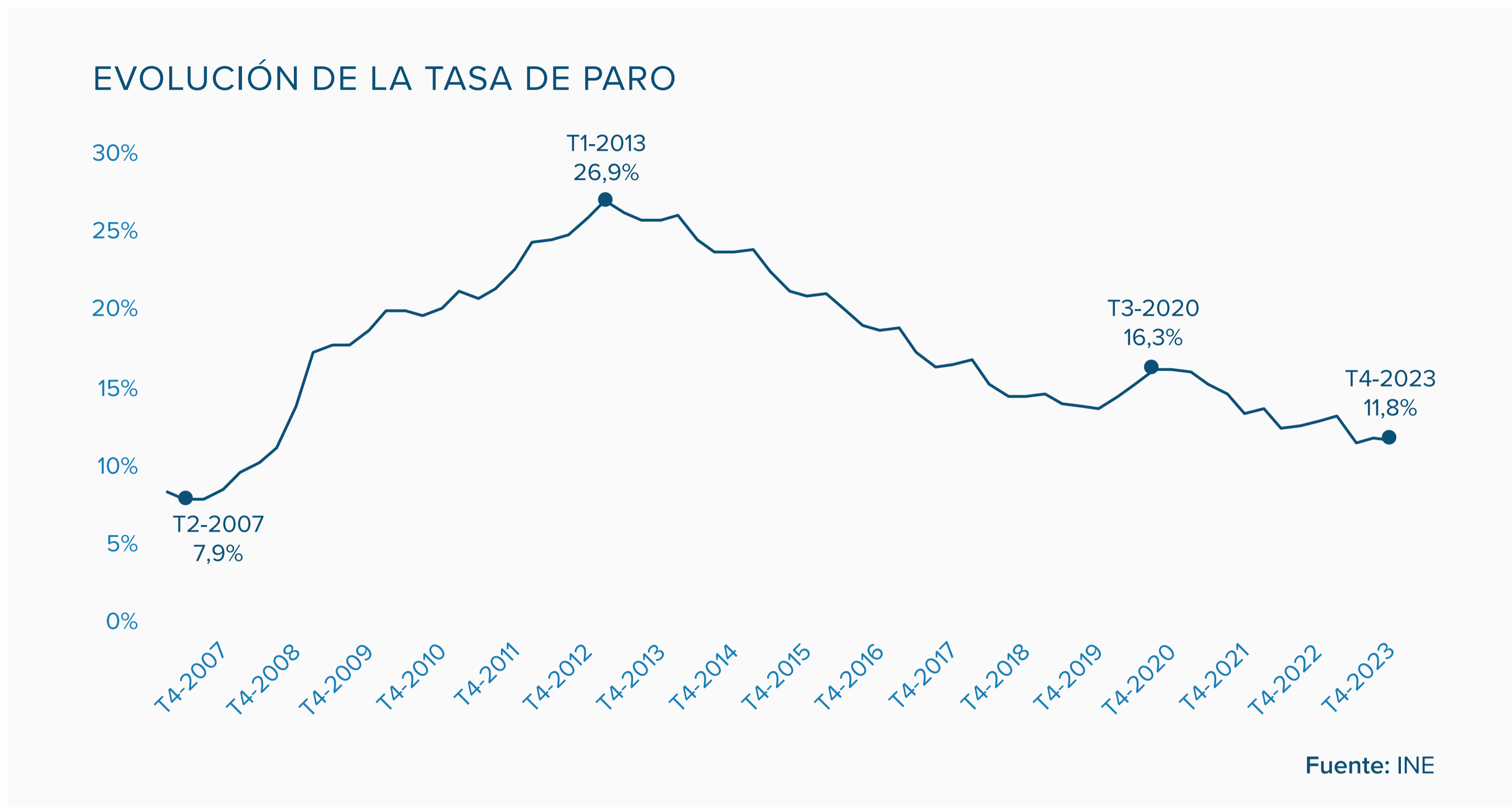


Como resultado de este descenso del desempleo en términos absolutos, también ha caído la tasa de paro (EPA). El 11,8 % con el que cierra 2023 supone casi un punto menos que el 12,9 % del último trimestre de 2022.

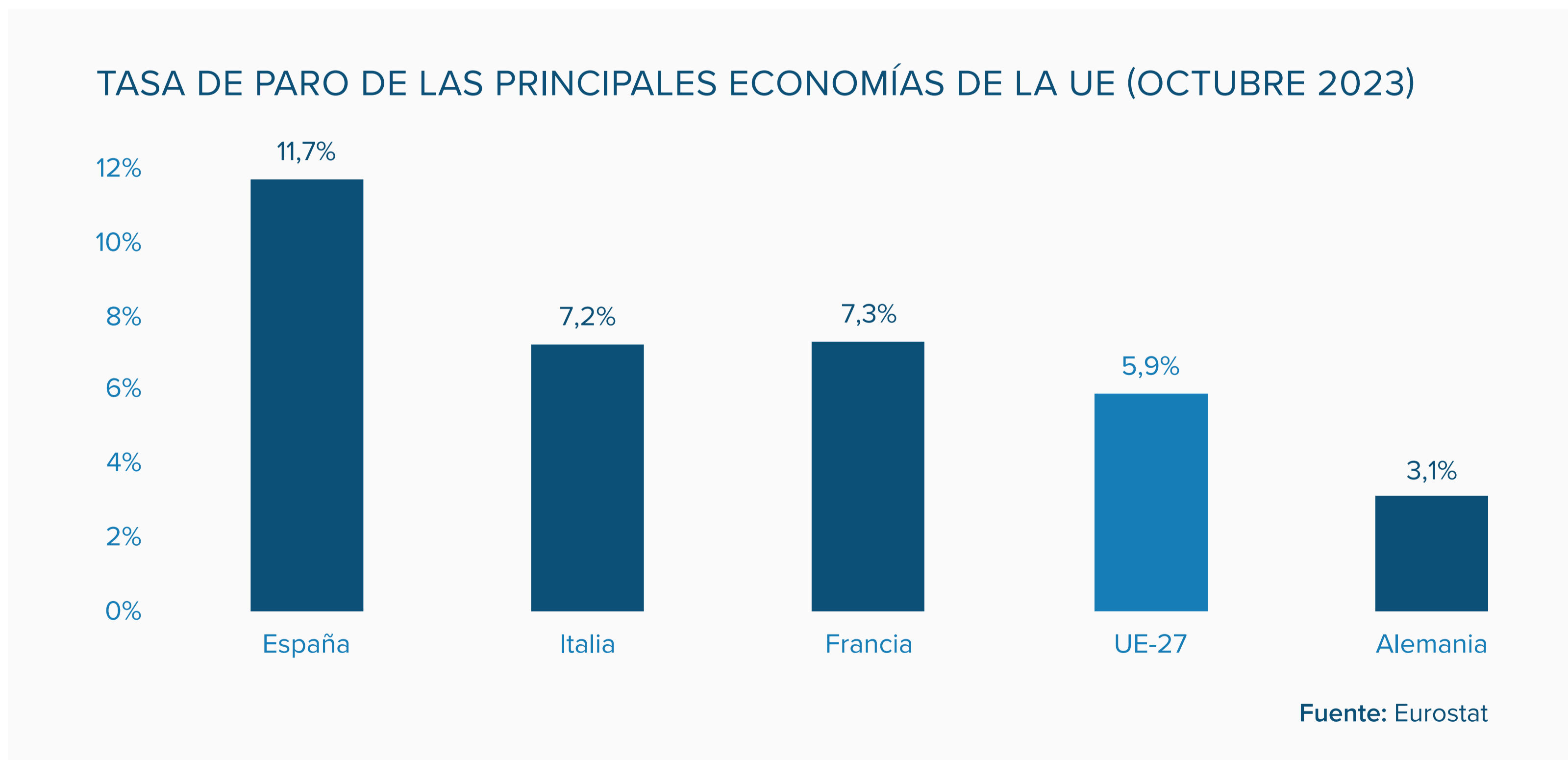
**La tasa de paro ha bajado 15 puntos porcentuales a lo largo de una década de descensos: del 26,9 % que alcanzó en 2013 al 11,8 % de 2023**

La lenta progresión de este indicador lo mantiene aún lejos de los niveles previos a la crisis inmobiliaria y financiera de 2007-2013. Entonces, la tasa de paro llegó a situarse en el 7,9 % en el segundo trimestre de 2007, para iniciar a continuación una escalada hasta el 26,9 % en el primer trimestre de 2013. Tocó máximos y se inició la mejoría que llevó a la tasa de paro en torno al 15 % durante 2019, momento en el que se interrumpió puntualmente esta evolución como consecuencia de la pandemia.

Pero una vez pasados sus efectos, las aguas volvieron a su cauce con un resultado rotundo: diez años continuados (salvo la excepción pandémica de los tres primeros trimestres de 2020) de descenso de la tasa de paro.



Pero ese largo camino recorrido por el desempleo en España tampoco permite por el momento equiparar su tasa de paro con la de los países del entorno. El histórico diferencial se ha reducido, pero no se ha cerrado y la tasa de paro española sigue siendo la más alta de la UE. Frente al 11,7 % que registra España al cierre del año en los datos de Eurostat, la media comunitaria se sitúa en el 5,9 %. La diferencia también se mantiene respecto a las otras grandes economías de la UE: principalmente la alemana (3,1 %), pero también la francesa (7,3 %) y la italiana (7,2 %).



A este respecto, la OCDE<sup>3</sup> señala que «el alto desempleo [español] refleja problemas estructurales que requieren continuar con los esfuerzos actuales de reformas para afrontar el desajuste en competencias, seguir reduciendo el porcentaje de trabajadores temporales, mejorar las políticas activas del mercado laboral, e incrementar los incentivos para regresar al trabajo tras el desempleo. Mejorar la integración de las mujeres en el mercado laboral, especialmente de las madres, también debería seguir siendo una prioridad». Más adelante en el presente informe, en el capítulo 3.2.3. dedicado a los desequilibrios, abordaremos estas cuestiones en profundidad.

## El reto de un mercado laboral más grande

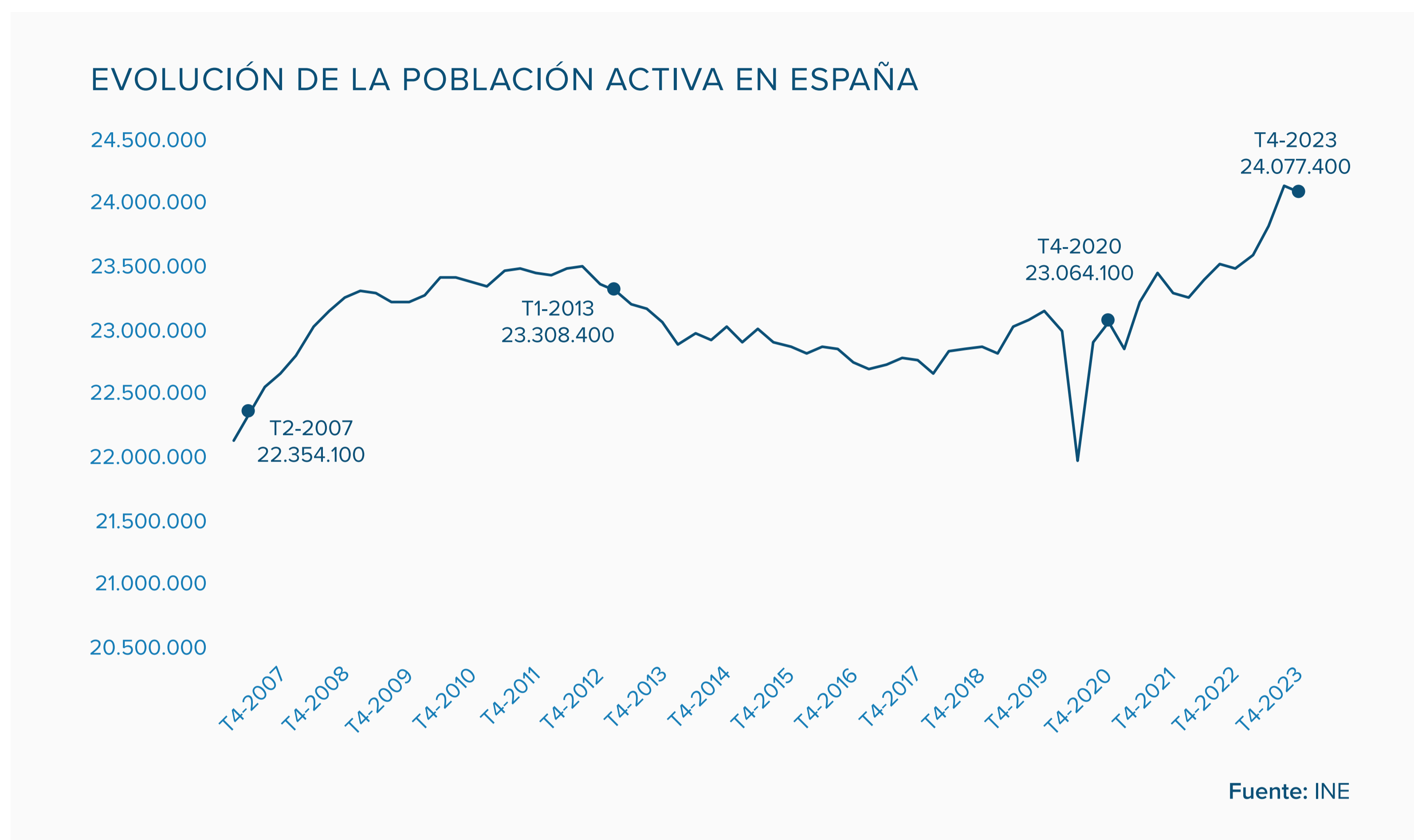
Como hemos analizado, el aumento de personas trabajadoras no ha provocado un descenso equiparable en la cifra de desempleo. Y la respuesta hay que buscarla en la población activa, que también está aumentando a un ritmo intenso: en 2023 ha sumado casi 600.000 personas; desde los 23,5 millones que había a finales de 2022 hasta los 24,1 de un año después, de acuerdo con los datos de la EPA.

La cifra de personas activas se ha situado en máximos históricos: 24.077.400, lo que supone un incremento de casi 600.000 en un año y de más de 900.000 con respecto a 2019

Esos 24,1 millones de personas en disposición de trabajar suponen un máximo histórico y dejan definitivamente atrás los 23,5 millones alcanzados a mediados de 2012.

Esta cifra se sostiene en sucesivas escaladas a partir del año 2017 y delata un mayor dinamismo del mercado laboral. Pero también implica una serie de retos y responde a varios factores: inmigración, altas expectativas de encontrar trabajo —tema que se abordará en el capítulo de demanda laboral— y retraso progresivo de la edad de jubilación.

<sup>3</sup> [Estudio Económico de España 2023. Resumen ejecutivo](#). Octubre 2023. OCDE

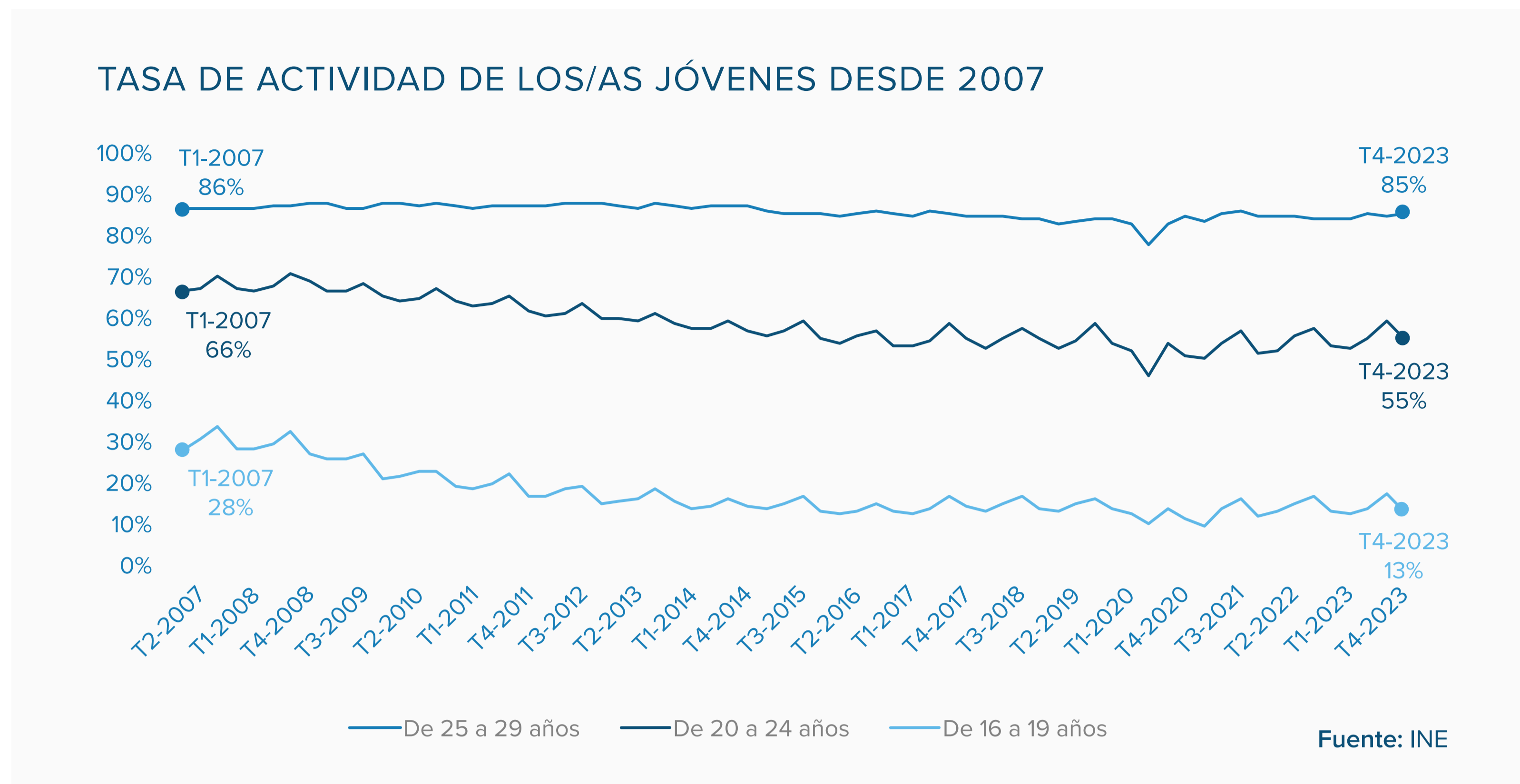


Sobre esta última cuestión, un informe de Funcas<sup>4</sup> advierte de algunos desequilibrios demográficos: «Si entre 2002 y 2022 la población ocupada aumentó en torno al 18%, la población ocupada de 50 años o más se multiplicó por más de dos, mientras que la población ocupada de 16 a 29 años se redujo a la mitad. Este fenómeno, que complica la sustitución generacional de trabajadores en todos los segmentos del mercado de trabajo, afecta al crecimiento agregado de la productividad, principal motor del crecimiento económico a largo plazo».

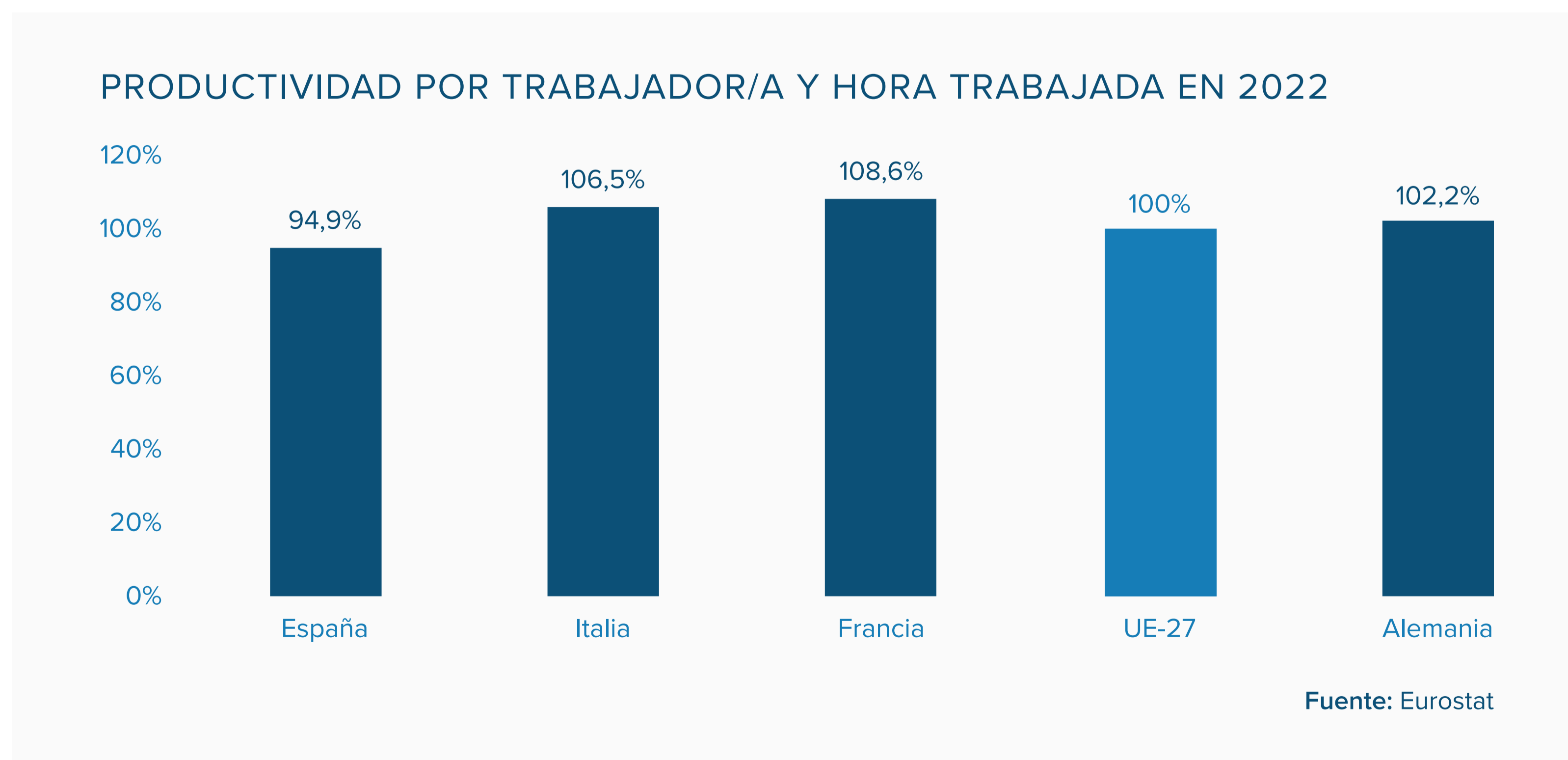
Efectivamente, hay dos variables que se entrecruzan para que se produzca este envejecimiento de la población activa. Por un lado, la meramente demográfica: la pirámide de población en España ha cambiado de forma sustancial desde hace cuarenta años y, como en todo Occidente, el peso de los segmentos jóvenes ha disminuido sobre el conjunto.

Por otro, es patente un progresivo retraso en el acceso al mercado laboral: la tasa de actividad —que refleja qué proporción de población trabaja o está dispuesta a hacerlo— ha descendido significativamente en los últimos quince años entre los menores de 25. Ha pasado del 28 % al 13 % entre quienes tienen de 16 a 19 años; y del 66 % al 55 % en el tramo de 20 a 24 años. Sin embargo, en el siguiente segmento (25-29 años) apenas hay diferencias.

<sup>4</sup> [La economía española ante el reto demográfico. Papeles de economía española, N° 176](#). Junio 2023. Funcas



En cuanto a la productividad —una variable que se ve afectada por el menor crecimiento de la población y su envejecimiento, como destaca Funcas en su informe—, la comparación con otros países del entorno deja claro que España ya tiene un problema al respecto. Si el promedio comunitario por hora trabajada de cada persona empleada se sitúa en el 100 % (datos de Eurostat de 2022, los últimos disponibles), en España se sitúa en el 94,9 %, lejos de las de otras grandes economías como la italiana (106,5 %) o la francesa (108,6 %), aunque no tanto de la alemana (102,2 %).





## Novedades legislativas

### Mecanismo RED

Entre las medidas que recogía la reforma laboral aprobada en diciembre de 2021 —y cuya incidencia sobre los contratos será debidamente analizada en el capítulo 3.1.2. Vacantes por tipo de contrato—, hay una que ha recibido su desarrollo reglamentario en 2023 (Real Decreto 608/2023, de 11 de julio)<sup>5</sup>: el llamado Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Se plantea como un sistema para evitar los despidos durante periodos de crisis económicas a cambio de facilitar Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), y tiene como objeto la suspensión de los contratos de trabajo para afrontar crisis cíclicas o sectoriales. El Consejo de Ministros es el órgano que deberá aprobar, llegado el caso, la activación del Mecanismo RED para un sector concreto (sectorial) que se encuentre en un periodo de dificultades coyunturales o para el conjunto de la economía (cíclico) si se trata de una situación con efectos macroeconómicos generalizados. Tendrá una duración máxima de un año que, solo en el caso del sectorial, puede prorrogarse de forma extraordinaria por dos plazos de más de seis meses.

Esta medida de flexibilidad interna y protección temporal viene a complementar el modelo hasta ahora en vigor para los ERTE. Contempla beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las empresas, así como acciones formativas y el compromiso del mantenimiento del empleo al que van vinculadas dichas exenciones en la cotización.

La normativa (Real Decreto 608/2023, de 11 de julio) desarrolla el procedimiento por el cual se puede solicitar esta ayuda garantizando la participación de los interlocutores sociales. Además, se establece el fondo que proveerá la financiación adecuada para la protección social de las personas trabajadoras acogidas al mecanismo y las exoneraciones a las empresas.

### Nueva Ley de Empleo

En marzo de 2023 se publicaba la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Esta Ley se constituye como una norma marco de las políticas públicas de empleo con el objetivo de que «las personas trabajadoras puedan disponer de nuevas y más eficaces herramientas para mejorar la orientación y el acompañamiento tanto para la búsqueda de empleo como para mejorar su empleabilidad».

<sup>5</sup> Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. BOE. 12 de julio de 2023.

Con esta norma se amplían los colectivos de atención prioritaria que incluyen, ahora, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastorno del espectro del autismo, personas LGTBI, personas en exclusión social, personas mayores de 45 años, personas migrantes, personas beneficiarias y solicitantes de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas gitanas, o pertenecientes a otras minorías étnicas y personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración.

En términos generales, la base de la nueva norma es el acompañamiento personalizado a las personas demandantes de empleo. Para ello se elaborará un perfil individualizado para cada una, recibiendo tutorización individual y continuada con un itinerario personalizado. De este modo, cada persona usuaria tendrá un expediente laboral personalizado único.

Por su parte, las empresas también tendrán a su disposición un catálogo de servicios garantizados que permitirá la gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo, información y asesoramiento en la contratación, identificación de necesidades de formación y apoyo en los procesos de recolocación. Además, podrán recibir información y asesoramiento sobre las ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

La interlocución y colaboración de todos los actores que participan en el mercado laboral (oferta, demanda, empresas de intermediación y administraciones públicas) será clave para que su implantación, a lo largo de este año 2024, logre reconducir las políticas de inserción laboral y mejore sus resultados.

### **Reforma del Estatuto del Becario**

El Estatuto del Becario busca regular de una manera efectiva las prácticas que realizan los estudiantes durante su formación, constituyendo la primera oportunidad que tienen de acercarse a la realidad laboral y mejorar su empleabilidad para su futura inserción en el mercado de trabajo.

En la actualidad, las prácticas académicas externas están reguladas por el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, a través de convenios de prácticas y están dirigidas a estudiantes en dos modalidades. Por un lado, las prácticas curriculares, las cuales están dirigidas a estudiantes, son obligatorias y forman parte del plan de estudios. Por otro, las prácticas extracurriculares: son voluntarias y no forman parte del correspondiente plan de estudios.

Son precisamente este tipo de prácticas extracurriculares las que pretende eliminar el nuevo Estatuto del Becario, y únicamente permitir las prácticas curriculares, es decir, las que son obligatorias para los estudiantes y que forman parte de su plan de estudios. Estas prácticas curriculares quedarán reguladas en cuestiones tan importantes como la remuneración, tiempo límite de prácticas o número total de becarios por empresa. Otra de las claves será el alta en la Seguridad Social de estos estudiantes, aunque se contempla una bonificación del 75 % en las cuotas correspondientes.

Actualmente el estatuto todavía está a la espera de su aprobación en el Consejo de Ministros, tras el acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos. Para facilitar la transición a este nuevo estatuto se fija un periodo de transición de tres años, es decir, hasta 2025.

### **Propuesta de reducción de la jornada laboral**

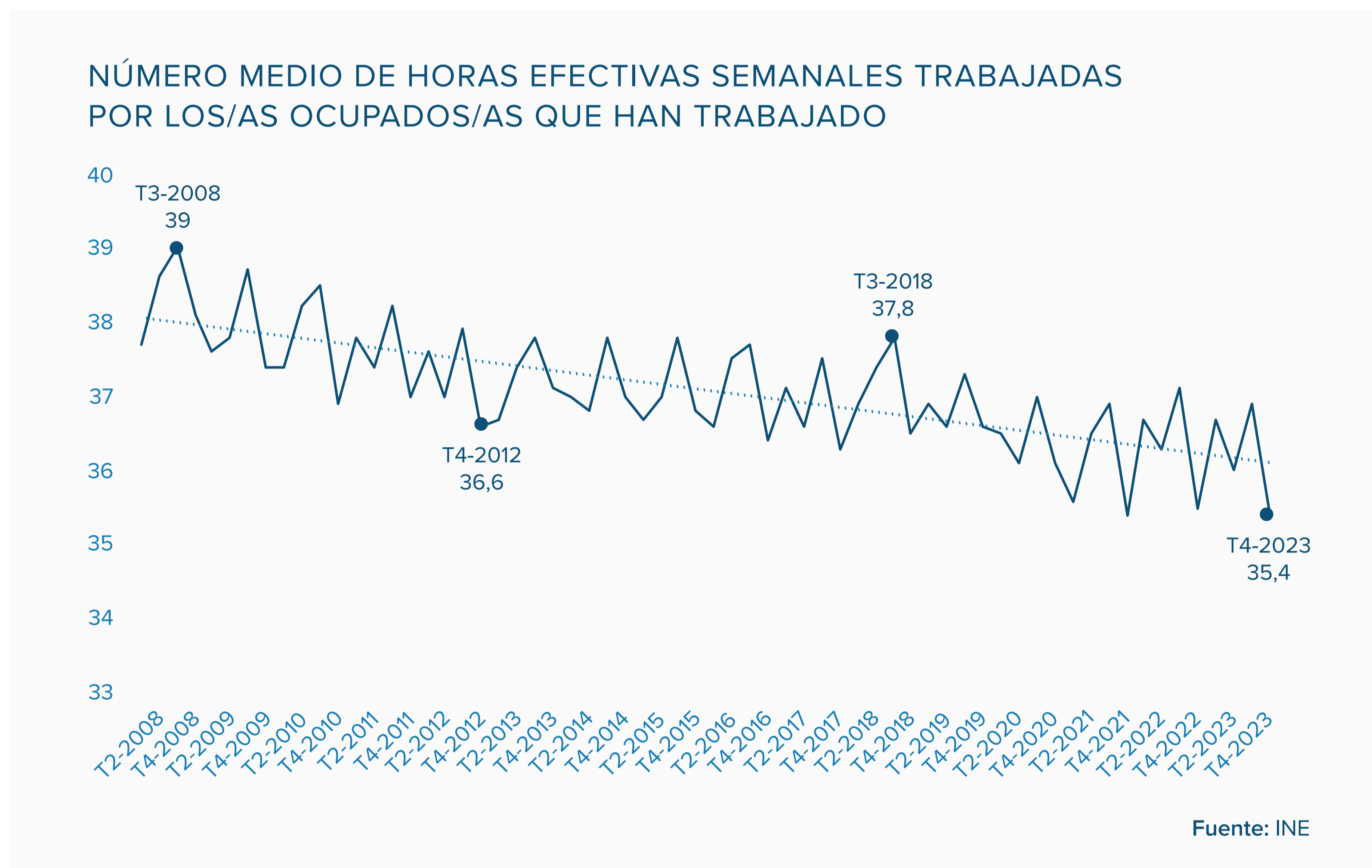
En el último tramo de 2023, en el marco de las negociaciones de investidura, el acuerdo de la coalición de Gobierno entre PSOE y Sumar incluía la reducción de la jornada laboral máxima legal desde las 40 hasta las 37,5 horas trabajadas semanales, aunque al cierre del presente informe todavía no se ha plasmado en ningún cambio legislativo y, por lo tanto, se desconocen los detalles finales y su potencial alcance.

La propuesta contempla que la reducción de la jornada laboral máxima semanal no implique una rebaja salarial. También se conoce la pretensión del Ejecutivo de implantar este cambio de manera progresiva: se reducirá la jornada máxima semanal en 1,5 horas durante 2024, hasta las 38,5 horas semanales, pasando a las 37,5 horas semanales en 2025.

Aunque la jornada laboral máxima está fijada en 40 horas semanales, hay muchos convenios, tanto sectoriales como dentro de cada empresa, que ya contemplan horarios por debajo de esa cifra e incluso por debajo de las 37,5 horas que se establecerá a partir de esta norma. Por lo tanto, la media no afectaría al conjunto del mercado laboral, sino únicamente a aquellas personas que tienen fijada su jornada en las citadas 40 horas semanales.

De hecho, esa tendencia a fijar en la negociación colectiva jornadas semanales más cortas que el máximo marcado por la ley tiene su reflejo en la estadística del INE sobre horas efectivamente trabajadas por las personas ocupadas que han trabajado; es decir, deja fuera a quienes, por enfermedad, vacaciones, permisos, etc. no acudieron a su puesto de trabajo.

Y la tendencia es clara: si en 2008, los periodos más altos llegaban a las 39 horas semanales y los más bajos se situaban en 37,7, en 2023 esas cifras bajan a las 36,9 y 35,4 horas semanales, respectivamente. Es decir, el promedio actual ya está por debajo de las 37,5 horas que establecerá la nueva norma cuando entre en vigor.



## Reforma de los subsidios de desempleo

Es una medida comprometida con la Comisión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y, en consecuencia, aprobada por el Gobierno de forma inmediata tras su toma de posesión. Sin embargo, no logró el respaldo parlamentario necesario para su puesta en marcha. Es previsible que durante la primera mitad de 2024 vuelva al Congreso de los Diputados y que, tras la introducción de algunos cambios para garantizarse los apoyos restantes, salga adelante.

El subsidio por desempleo es una ayuda para las personas que hayan agotado o no tienen derecho a la prestación contributiva, es decir, a paro. La nueva regulación, en la formulación que no logró superar el trámite parlamentario, proponía elevar la cuantía del subsidio por desempleo, que hasta ahora ha sido el 80 % del IPREM mensual (480 euros) hasta:

- 570 euros durante los primeros seis meses de su percepción  
(95 % del IPREM durante los primeros 180 días).
- 540 euros los seis meses siguientes  
(90 % del IPREM desde el día 181 al día 360).
- 480 euros hasta su extinción  
(80 % del IPREM a partir del día 361).

Entre las claves de la reforma del subsidio por desempleo se encuentran la simplificación de los trámites administrativos para acceder al subsidio y que las personas que hayan agotado su prestación contributiva no tendrán que esperar un mes para presentar la solicitud de subsidio. También contemplaba la ampliación del número de beneficiarios al permitir que las personas menores de 45 años sin responsabilidades familiares pudieran acceder al subsidio por agotamiento.

Entre los cambios que podrían introducirse para lograr la mayoría parlamentaria necesaria, las conversaciones entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos han dejado abierta la posibilidad de que se mejoren los subsidios de las personas mayores de 52 años, en particular en lo relativo a su cotización, y de que puedan ampliarse a colectivos actualmente no cubiertos como los/as autónomos/as.

## Artículo de opinión Esade

«Menos es más»

### La reducción de la jornada laboral

Por Anna Ginès i Fabrellas, profesora titular Derecho del Trabajo, Universitat Ramon Llull, Esade

La reducción de la jornada laboral ha sido, sin duda, la medida más mediática del acuerdo de Gobierno entre PSOE y Sumar. A la espera de una propuesta legislativa concreta, desde el Ministerio de Trabajo se ha anunciado la reducción progresiva de la jornada laboral hasta 38,5 horas en 2024 y hasta las prometidas 37,5 horas en 2025.

La reducción de la jornada laboral es una medida necesaria para la racionalización del tiempo de trabajo. Según datos de Eurofound y OIT (2019), el 22 % de las personas trabajadoras en la Unión Europea trabaja en su tiempo libre y el 15 % lo hace por encima de la jornada laboral máxima. Adicionalmente, muchas personas tienen dificultades para desconectar del trabajo; en España, aproximadamente el 60 % consulta el correo electrónico fuera de su jornada, en comparación con el 30-40 % de otros países europeos<sup>1</sup>.

Las largas jornadas laborales tienen importantes efectos negativos sobre la salud de las personas. Más del 50 % de ellas alega padecer estrés derivado del trabajo<sup>2</sup>, aproximadamente el 25 % de las bajas laborales a nivel global obedecen a estrés y una de cada cuatro depresiones se relaciona con estrés laboral<sup>3</sup>. Y en este escenario, en el estado español es donde las personas trabajadoras tienen peor percepción del impacto del trabajo en su salud mental: el 38 % considera que el trabajo afecta negativamente a su salud, en comparación con el 25 % de media en la Unión Europea<sup>4</sup>.

Más allá de esto, España es el estado de la Unión Europea donde las personas terminan más tarde su jornada laboral: el 30 % trabaja hasta las siete de la tarde

y aproximadamente el 10 % hasta pasadas las nueve de la noche<sup>5</sup>. El retraso en la finalización de la jornada laboral tiene también afectaciones en términos de salud, por cuanto se disminuye el tiempo libre disponible y se retrasa la hora de ir a dormir. En este sentido, España es el país en el que se practica menos deporte, se duermen menos horas y se toman más tranquilizantes en comparación con otros países de la Unión Europea<sup>6</sup>.

Desgraciadamente —o, mejor dicho, afortunadamente—, las jornadas laborales más largas y hasta más tarde no se traducen en una mayor productividad. Según un informe de EAE de 2018, España es uno de los países de la Unión Europea en el que se trabaja más horas, pero de los menos productivos. De hecho, una de las conclusiones que puede extraerse de este estudio es que no existe una correlación directa entre el número de horas trabajadas y la productividad. Por el contrario, sí que existen múltiples estudios empíricos que relacionan incrementos en la productividad cuando se aumenta el bienestar de las personas trabajadoras, ya sea debido a un incremento de sus horas de sueño, mejora de sus opciones de conciliación de la vida laboral y familiar o incremento de su capacidad de autonomía y flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.

### **Medidas para una mejor organización del tiempo de trabajo**

La reducción de la jornada laboral, por tanto, se presenta como una medida necesaria para abordar algunos de los problemas estructurales del mercado de trabajo español y garantizar una mayor racionalización de los horarios. Sin embargo, esta medida, si bien necesaria, no es suficiente y requiere de otras para alcanzar una ordenación del tiempo de trabajo más equilibrada.

En primer lugar, es necesaria una ordenación del tiempo de trabajo más igualitaria, que garantice una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar. La desigual distribución de tareas de cuidado entre mujeres y hombres redundará en una mayor pobreza del tiempo entre las mujeres. En concreto, el 24 % de las mujeres en España alega ser pobre en tiempo, porcentaje que alcanza hasta el

35 % respecto de aquellas con hijos o hijas<sup>7</sup>. De hecho, en el estado español, la percepción de las personas de su capacidad de conciliación entre la vida laboral y personal es inferior a la media europea, tanto para los hombres como para las mujeres<sup>8</sup>.

La actual organización del tiempo de trabajo dificulta, e incluso imposibilita, la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Muchas personas —mayoritariamente mujeres— se ven obligadas a acudir a reducciones de jornada, excedencias, al contrato a tiempo parcial o a renunciar a su carrera profesional para poder atender satisfactoriamente las tareas de cuidado. Según datos del INE de 2022, prácticamente el 74 % de los contratos a tiempo parcial, el 88 % de las excedencias por cuidado de hijos y el 78 % de las excedencias por cuidado de familiares dependientes son disfrutadas por mujeres. Sin duda, el ejercicio de estos derechos —sin perjuicio del interés individual de las personas que se acogen a ellos— tiene un impacto en términos de brecha salarial y de oportunidades de promoción y crecimiento profesional de las mujeres.

En consecuencia, además de la reducción de la jornada laboral —que, sin duda, también puede contribuir a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar— es necesario adoptar otras medidas, como la ampliación de las opciones de reducción de la jornada —admitiendo, por ejemplo, una reducción discontinua o irregular— o la ampliación de los permisos, incluida la retribución del recién introducido permiso parental, como fija la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida laboral y profesional.

En segundo lugar, es importante ofrecer mayor transparencia y previsibilidad a las personas respecto de su tiempo de trabajo. Más allá de la falta de flexibilidad o autonomía en la gestión de su tiempo de trabajo, hay quien tiene horarios completamente variables y totalmente inciertos. La incertidumbre sobre el tiempo de trabajo, sin duda, contribuye a una pobreza del tiempo, al carecer la persona de capacidad para organizar su vida personal y familiar en torno a sus obligaciones laborales.



Resulta esencial, por tanto, que las personas conozcan cuál será su tiempo de trabajo, debiéndose reforzar la obligación empresarial de informar a las personas trabajadoras de todos aquellos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo —jornada, horario, regulación sobre horas extraordinarias, etcétera—, en línea, por otro lado, con la Directiva 2019/1152 referente a condiciones laborales transparentes y previsibles. Es más, es necesario ofrecer transparencia y previsibilidad en el tiempo de trabajo también a las personas con jornadas imprevisibles o variables. En estos casos, a pesar de la variabilidad del tiempo de trabajo, se debe asegurar una mínima previsibilidad y transparencia mediante la información sobre los días y franjas horarias que la persona puede ser requerida a trabajar, el preaviso mínimo, etcétera.

Finalmente, en tercer lugar, es necesario garantizar unos horarios más saludables mediante medidas como la ampliación del descanso semanal a dos días o el reforzamiento del derecho a la desconexión digital, para garantizar el descanso adecuado de las personas trabajadoras. Otras medidas necesarias son, por ejemplo, el fomento de la compactación de la jornada y la limitación de las interrupciones, especialmente en el contrato a tiempo parcial, un contrato muy feminizado donde el tiempo de trabajo puede extenderse en exceso mediante múltiples interrupciones. O, por último, la reforma de la regulación del trabajo a turnos y del trabajo nocturno, para evitar que las características intrínsecas de estas formas de trabajo no deriven en problemas de salud de las personas trabajadoras.

<sup>1,6,7</sup> Time Use Initiative, 2023.

<sup>2</sup> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019.

<sup>3</sup> Dragioti et al., 2022.

<sup>4,8</sup> Eurofound, 2020.

<sup>5</sup> INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2010 (última disponible).

## 2. 3. Previsiones económicas

El año 2024 se presenta en lo económico con un panorama general continuista con moderada tendencia a la baja. Las previsiones del Gobierno contemplan que España seguirá reduciendo su déficit público y creciendo, con un aumento del PIB del 2 %. Moncloa justifica su Plan Presupuestario en el actual «contexto de elevada incertidumbre y menor crecimiento económico en el ámbito internacional» argumentando que «la economía española mantiene un crecimiento diferencial gracias al dinamismo del mercado laboral, la positiva evolución del sector exterior, la solidez patrimonial de hogares y empresas y el rápido despliegue del Plan de Recuperación».

Entre los diferentes organismos internacionales, todas las previsiones para el PIB español durante el año 2024 se sitúan ligeramente por debajo de ese nivel: oscilan entre el 1,7 % de la Comisión Europea y el 1,5 % de la OCDE y el FMI. Los departamentos de estudios dentro de las grandes empresas e instituciones académicas apuestan en general por tasas más bajas: el promedio del panel de Funcas (marzo 2024) se sitúa en el 1,9 %.

En cuanto al empleo, las previsiones son más dispares. El Gobierno augura un crecimiento del 1,4 %, de nuevo por encima de las previsiones de la Comisión Europea (1,2 %) y el FMI (1 %). Sin embargo, en el panel de Funcas hay cálculos de crecimiento del empleo en 2024 desde el 3,1 % hasta el 0,9 %. En cualquier caso, los datos positivos del tramo final del año 2023 ya adelantan una ralentización, más acentuada en la economía que en el empleo. Este escenario, unido al impacto de factores internacionales relevantes, como los conflictos geopolíticos y el impacto de la política monetaria del Banco Central Europeo —con los tipos de interés en niveles excepcionalmente altos previsiblemente hasta la segunda mitad de 2024—, invita a la cautela.

El resultado final dependerá, en gran medida, de factores externos. El FMI, en sus últimas perspectivas de la economía global<sup>6</sup>, concluye que «los riesgos para el crecimiento mundial están en general equilibrados y es posible vislumbrar un aterrizaje suave». El desarrollo de los actuales conflictos geopolíticos, la evolución de la política monetaria del Banco

<sup>6</sup> [Actualización de perspectivas de la economía mundial](#). Enero 2024. FMI

Central Europeo —con los tipos de interés en niveles excepcionalmente altos previsiblemente hasta la segunda mitad de 2024— y el desempeño económico de sus socios económicos serán claves para que España pueda mantener su actual ritmo de crecimiento, que en 2023 se ha demostrado más intenso que el de sus socios comunitarios y capaz de superar las previsiones.

#### PREVISIONES DEL GOBIERNO Y DE DIFERENTES ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES

	PIB 2024	Empleo 2024
Gobierno (octubre 2023)	2%	1,4%
Banco de España (marzo 2024)	1,9%	1,8%*
CE (febrero 2024)	1,7%	1,2%
FMI (enero 2024)	1,5%	-
OCDE (febrero 2024)	1,5%	-
Consenso Funcas (marzo 2024)	1,9%	2%

<sup>7</sup> [Panel de previsiones de la economía española](#). Marzo 2024. FUNCAS

\* Horas  
Fuente: Funcas<sup>7</sup>

## 2. 4. Nota metodológica

Para el análisis del contexto socioeconómico y del panorama del mercado de trabajo español del presente capítulo se han utilizado una serie de datos que provienen de fuentes oficiales o de instituciones de reconocida solvencia, tales como organismos públicos españoles (INE, SEPE, Secretaría de Estado de Comercio, Banco de España), comunitarios (Eurostat, BCE, Comisión Europea) o entidades internacionales como el FMI o la OCDE.

Todos los datos que se han plasmado en las páginas precedentes, tanto en el texto como en los gráficos o tablas, están debidamente atribuidos a la fuente correspondiente.

# 3

## Análisis del mercado laboral



InfoJobs actúa de punto de encuentro entre la oferta y la demanda de empleo, entre las empresas que buscan talento y quienes aspiran a encontrar un trabajo en el que desarrollarse profesionalmente. Su gran volumen de oferta laboral, su distribución por todo el territorio nacional y su presencia significativa en todos los sectores del tejido productivo español convierten al portal de empleo en un termómetro de la situación.

Por eso mismo, sus cifras no son ajenas a los cambios que se producen en el mercado laboral. Y la aprobación de la reforma laboral de 2022 ha supuesto un vuelco en términos de estabilidad laboral: la rotación que los contratos temporales provocaban antes de la aprobación de esta norma se ha reducido sustancialmente, y ese es el motivo del moderado descenso de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2023.

Pero también es la causa de que el contrato indefinido haya alcanzado máximos históricos en la oferta de empleo que se ha publicado en InfoJobs. Otra buena noticia la proporcionan los salarios ofertados en las vacantes, que han registrado un modesto pero significativo incremento. También resultan destacables las cifras de teletrabajo, una realidad que tras las fluctuaciones durante la pandemia se ha consolidado como una tendencia al alza en el mercado laboral.

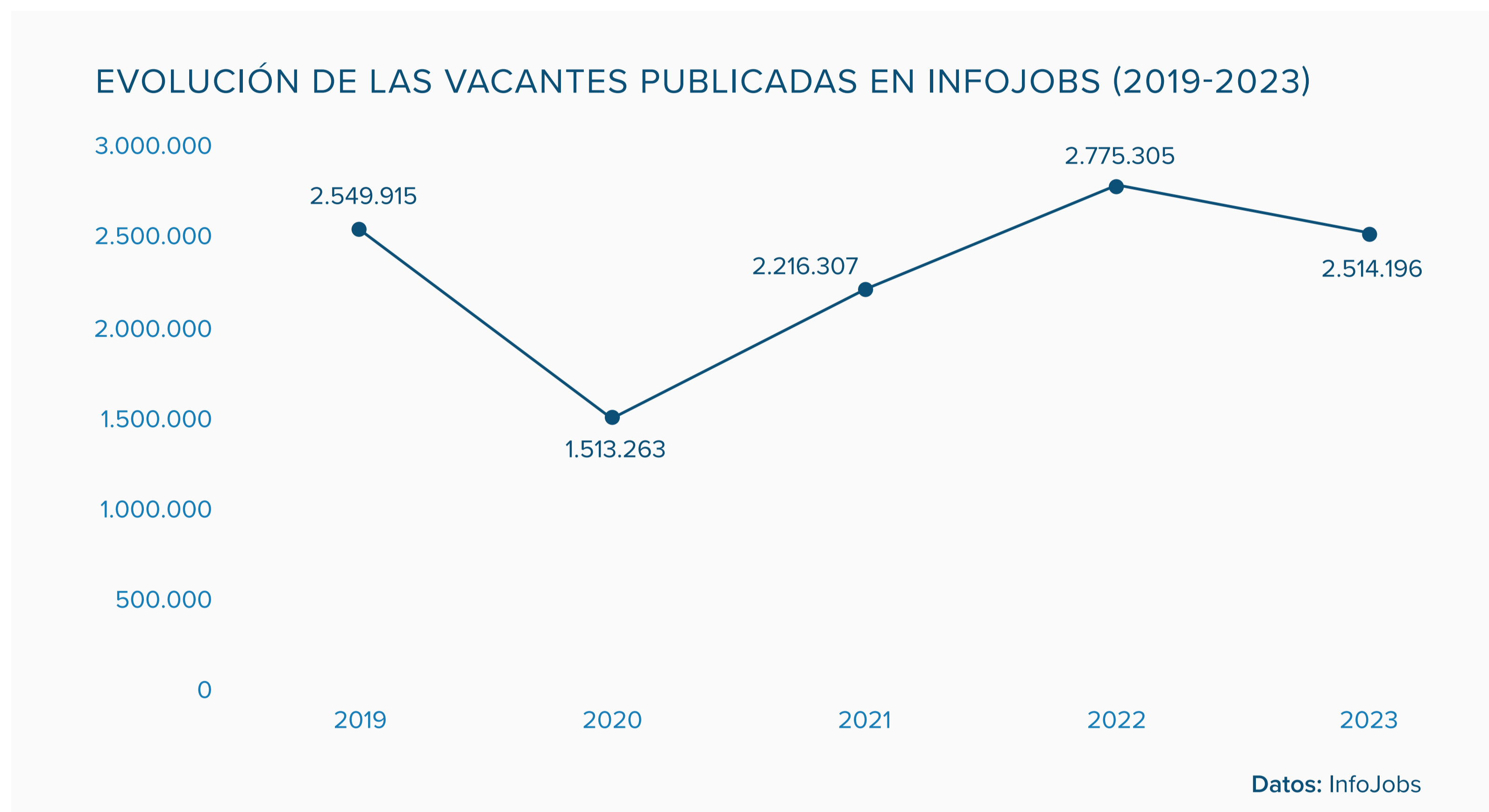
Desde el lado de la demanda, el conocimiento de quienes aspiran a encontrar un trabajo a través del portal de empleo permite definir y reconocer las brechas que todavía separan el encuentro entre talento y oportunidad.



## 3. 1. Oferta

### 3. 1. 1. Introducción

En 2023 se registró en InfoJobs una cifra absoluta de 2.514.196 vacantes, lo cual supone un 9 % menos que el año anterior, cuando el dato fue de 2.775.305. Es una cifra que se mantiene en la franja alta de la serie histórica, prácticamente al nivel del año 2019, cuando fueron 2.549.915 los puestos ofertados.



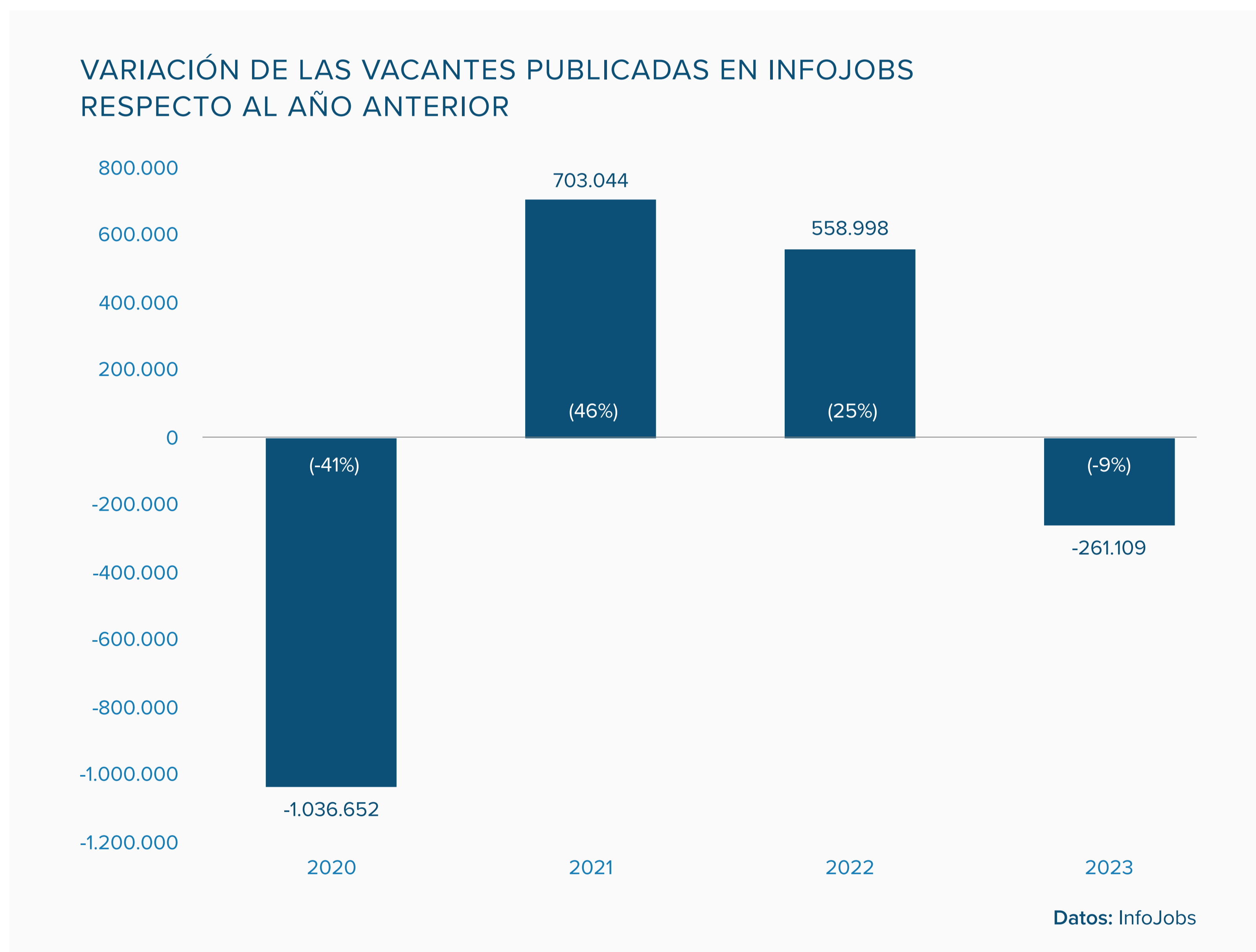
Dos cuestiones claves han marcado el actual ciclo en el mercado laboral, si tomamos como base ese año 2019. Por un lado, el impacto de la pandemia y las restricciones que conllevó tanto para la vida social como para la actividad económica. Como consecuencia, las vacantes publicadas en InfoJobs se redujeron drásticamente (-41 %) en 2020 hasta situarse en las 1.513.263. El año 2021 comenzó todavía muy condicionado por las circunstancias sanitarias y fue progresivamente recuperando la normalidad, lo que permitió que la oferta de puestos llegara hasta los 2.216.307 (un 46 % de incremento interanual).

Por otro lado, en 2022 confluyeron la plena recuperación durante todo el ejercicio y la irrupción de la segunda variable en juego: la reforma laboral. Gracias a lo primero se

podieron alcanzar las 2.775.305 vacantes (un 25 %), aunque lo segundo ya se dejó notar en términos de distribución de los contratos ofertados: un creciente peso de los contratos indefinidos —cuestión que será abordada más adelante en este mismo informe— en detrimento de los temporales.

**En 2023 se publicaron 2,5 millones de vacantes en InfoJobs (-9 %), un descenso que está en línea con la menor rotación del mercado y las cifras de contratación del SEPE (-11 %)**

En esta coyuntura, los datos de 2023 suponen un descenso de 261.109 vacantes con respecto a 2022. Esto significa mantenerse en unos altos niveles de oferta laboral, pero también una cierta moderación que tiene que ver con la menor rotación en un mercado con contratación más estable, como también reflejan las estadísticas oficiales del SEPE.



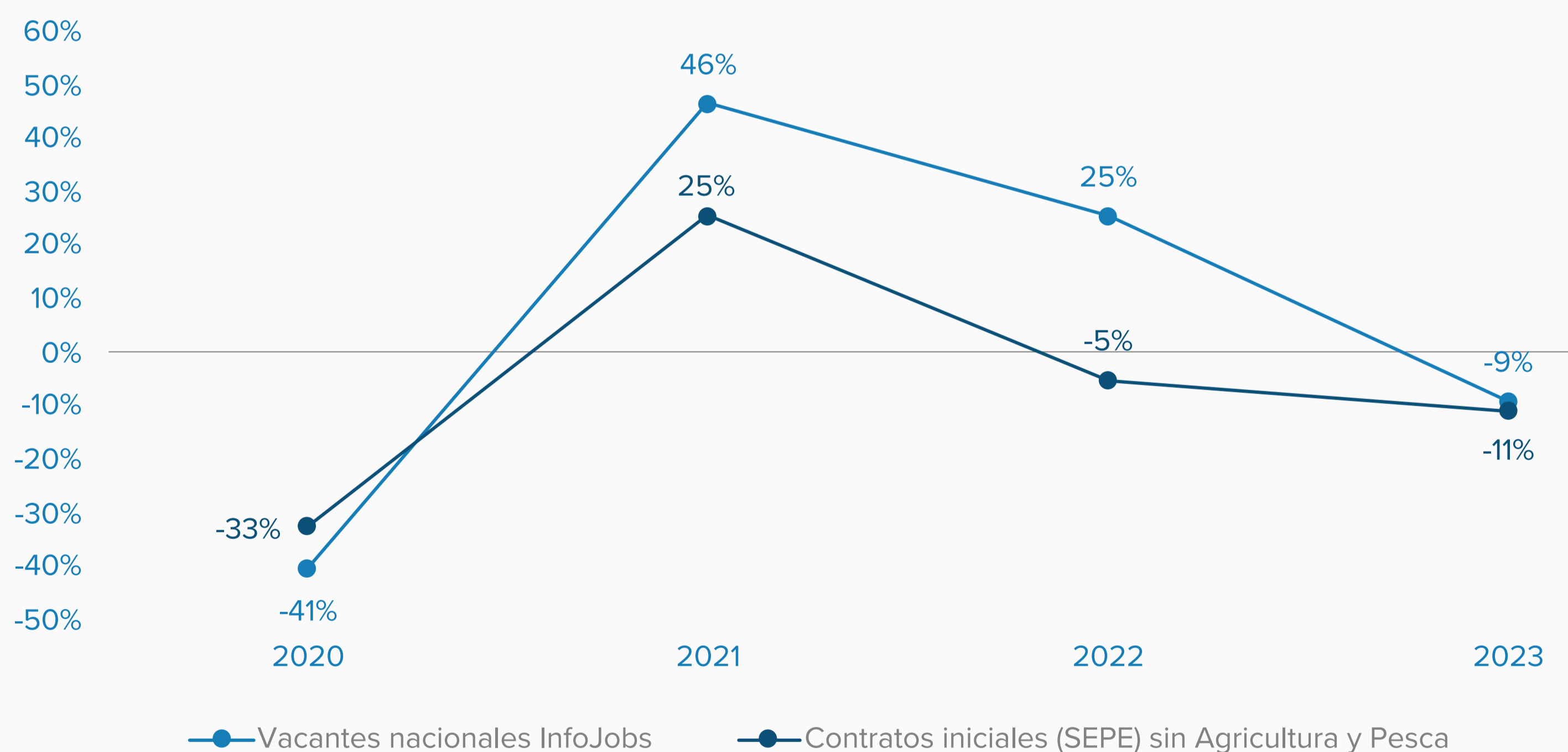
## Alineado con el mercado

Como se ha indicado, las vacantes publicadas en InfoJobs en 2023 retroceden un 9 %, mientras que los contratos iniciales del SEPE caen un 12 %. Si eliminamos de la ecuación el sector de agricultura y pesca —cuya presencia en las vacantes de InfoJobs es prácticamente nula—, el descenso interanual de los contratos iniciales registrados por el SEPE es del 11 %.

Esta coincidencia viene a refrendar el hecho de que InfoJobs es un actor representativo y está alineado con la evolución del mercado laboral. Es, además, la constatación de ese impacto de la reforma de 2022 sobre la contratación: en un escenario de intensa creación de empleo como el de los dos últimos ejercicios, así lo demuestran los datos de afiliación consignados en el capítulo de Contexto de este mismo informe, los contratos iniciales están retrocediendo.

La mayor presencia de personas empleadas mediante contratos fijos discontinuos —que se activan o desactivan en función de las necesidades, en lugar de recurrir a empleados temporales como se hacía antes—, y de indefinidos es la razón que explica esta dinámica.

VARIACIÓN INTERANUAL DE LAS VACANTES EN INFOJOBS Y DE LOS CONTRATOS INICIALES (SEPE) SIN AGRICULTURA Y PESCA



Fuente: SEPE / InfoJobs

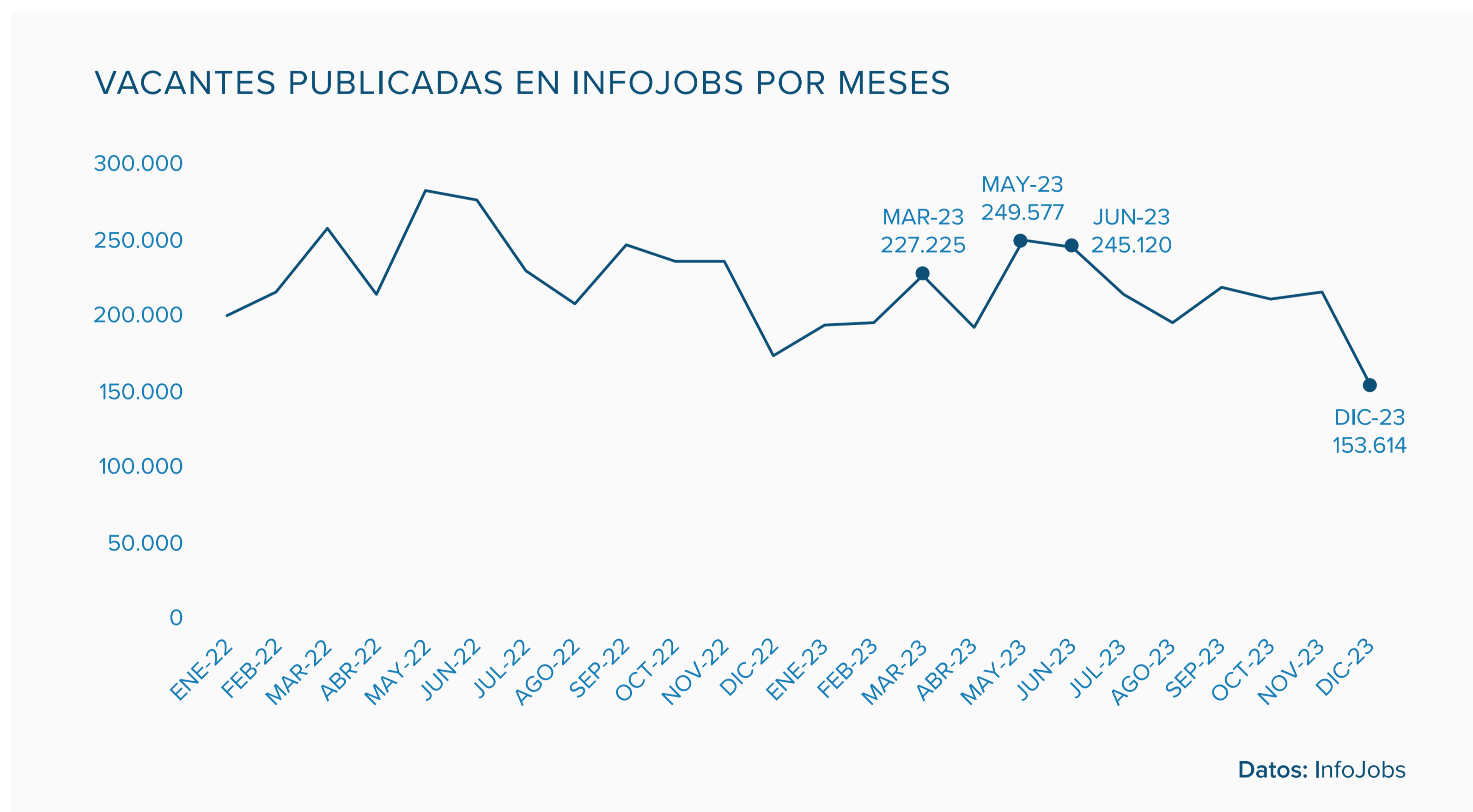


## Una oferta desestacionalizada

La distribución de vacantes en el portal de empleo no muestra diferencias sustanciales a lo largo del año y en 2023 se situó en torno a los 200.000 puestos mensuales, lo cual indica que se trata de una oferta diversa y estable.

Con todo, sí que hay algunas pequeñas variaciones que proporcionan ciertas claves sobre la estacionalidad del mercado laboral español. Así, los meses de mayo y junio son los que mayor peso presentan en cuanto a número de vacantes en InfoJobs (en ambos casos, en 2023 representaron el 10 % del peso total del año). Se trata del periodo del año más relevante en los sectores de turismo y hostelería (contrataciones para la campaña estival). El tercer periodo más potente, también con un 10 % sobre el peso total, es el de marzo, marcado por la Semana Santa. En relación con el mismo mes del año anterior, estos tres periodos registran descensos en torno al 11 %-12 % debido al impulso de los contratos fijos discontinuos en unos sectores donde predominaban las contrataciones de tipo temporal.

En el otro extremo, el mes con menos vacantes es siempre diciembre, que en 2023 registró únicamente 153.614 vacantes.



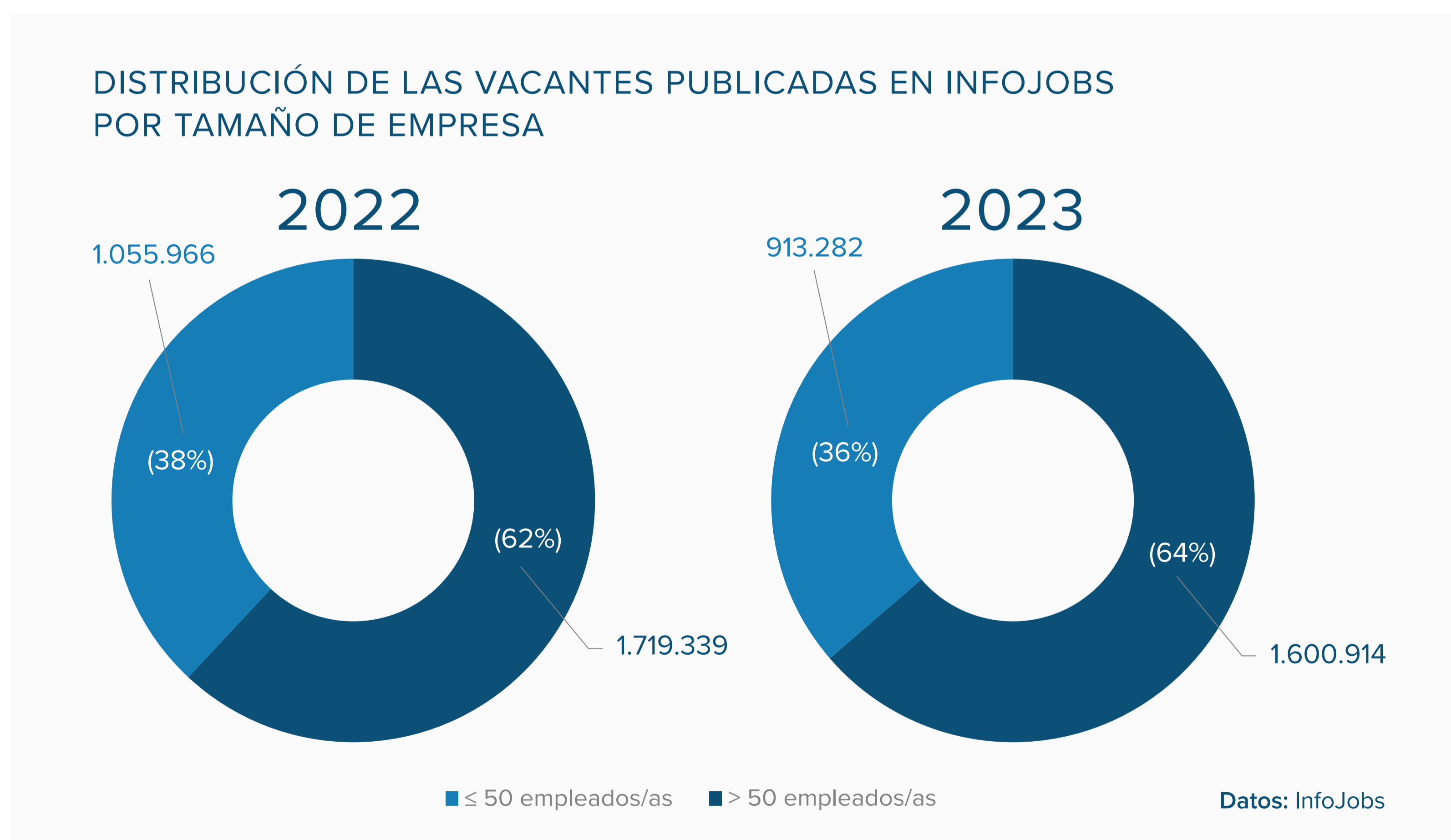
## Vacantes por tamaño de empresa

Casi dos de cada tres vacantes publicadas en InfoJobs, el 64 % del total para ser precisos, provienen de empresas de más de 50 empleados/as. El 36 % restante, de compañías con hasta 50 empleados/as. Esta distribución se ha visto acentuada por los cambios del último año: el descenso de publicaciones en 2023 ha sido más intenso en el caso de las firmas pequeñas (-14 % respecto a 2022) que en las grandes (-7 %).

Los recientes cambios en la contratación cambian la distribución de las vacantes en InfoJobs: dos de cada tres provienen de empresas de más de 50 empleados/as

De este modo, en el caso de las compañías con más de 50 empleados/as, la reducción fue desde las 1.719.339 vacantes de 2022 hasta las 1.600.914. En términos absolutos, 118.425 menos. Por su parte, la reducción de las vacantes procedentes de empresas con 50 o menos trabajadores fue desde las 1.055.966 vacantes hasta las 913.282 (-142.684).

Esto es también reflejo de la incidencia del cambio de los tipos de contrato indicada ya en varias ocasiones en este análisis, dado que son las empresas de menor tamaño las que anteriormente más recurrían a los tipos de contrato con carácter temporal.



## Puestos con más vacantes

Al igual que en años anteriores, el puesto de teleoperador/a vuelve a ser el que más vacantes ha registrado en InfoJobs en 2023. Sin embargo, también en este caso se aprecia un notable descenso en el volumen de vacantes publicadas a lo largo de este año, con 231.408, lo que supone 108.827 menos (-32 %) que las ofertadas en 2022 (340.235).

En segundo lugar, encontramos el puesto de agente inmobiliario/a, con 109.816 vacantes, en este caso una reducción mucho más leve respecto al año anterior, cuando fueron 118.512. Este puesto, con 39.946 euros brutos anuales como promedio salarial, es además el que oferta mejor retribución de los incluidos en esta lista, aunque para ponerlo en contexto es necesario aclarar que el 80 % de esas vacantes son como trabajo autónomo.

También se mantiene vigente la fuerza del comercio electrónico que venía observándose en los anteriores ejercicios, una pujanza que se refleja en las primeras posiciones de esta clasificación, que siguen ocupando puestos relacionados con el sector de compras, logística y almacén, asunto en el que se profundizará más adelante. De este modo, en el tercer puesto encontramos la posición de mozo/a de almacén, con 106.954 vacantes, experimentando así un incremento del 6 % respecto a 2022, cuando fueron 100.934.

Otro sector preponderante es el de turismo y restauración, con un gran volumen de vacantes para algunos puestos. Por ejemplo, el de camarero/a sigue muy arriba, concretamente en séptimo lugar, con 63.562 vacantes, así como el de cocinero/a (28.457 vacantes).

Respecto al sector IT, encontramos en la lista el puesto de analista IT (20.777 puestos ofertados en 2023), una posición que además está entre las mejor pagadas de este ranking de puestos con más vacantes, situándose cerca de los 39.000 euros brutos anuales de promedio salarial ofertado.

## RANKING DE PUESTOS CON MÁS VACANTES

	<b>Puesto</b>	<b>Vacantes</b>	<b>Competencia</b>	<b>Salario promedio anual</b>
<b>1</b>	Teleoperador/a	231.408	16	19.514€
<b>2</b>	Agente inmobiliario/a	109.816	7	39.946€
<b>3</b>	Mozo/a de almacén	106.954	74	20.409€
<b>4</b>	Dependiente/a	100.772	219	22.379€
<b>5</b>	Delegado/a comercial	88.498	34	33.558€
<b>6</b>	Conductor/a de vehículo de reparto	87.793	27	21.306€
<b>7</b>	Camarero/a	63.562	66	22.650€
<b>8</b>	Peón/a de la industria manufacturera	54.801	48	22.302€
<b>9</b>	Asistente de departamento de ventas	46.774	36	23.333€
<b>10</b>	Operador/a de carretilla elevadora	43.673	46	23.604€
<b>11</b>	Agente de servicio de atención al cliente	37.181	39	20.798€
<b>12</b>	Administrativo/a	36.123	172	21.403€
<b>13</b>	Enfermero/a	30.176	11	32.009€
<b>14</b>	Cocinero/a	28.457	32	23.468€
<b>15</b>	Azafato/a de eventos	25.977	13	26.376€
<b>16</b>	Conductor/a de camiones pesados	25.436	20	26.109€
<b>17</b>	Empleado/a de mantenimiento	23.993	36	25.652€
<b>18</b>	Vigilante de seguridad	22.522	14	21.108€
<b>19</b>	Contable	21.627	80	24.932€
<b>20</b>	Analista IT	20.777	15	38.911€

Datos: InfoJobs

## PERFIL DE LAS VACANTES



TIPO DE  
CONTRATO

**43%**

Indefinido

**27%**

De duración  
determinada

**13%**

Otros  
contratos

**8%**

Fijo  
discontinuo



FORMACIÓN

**34%**

Estudios  
básicos

**23%**

Formación  
Profesional

**12%**

Estudios  
universitarios

**10%**

Bachillerato



SECTOR  
PROFESIONAL

**19%**

Comercial  
y ventas

**12%**

Compras,  
logística  
y almacén

**12%**

Atención  
al cliente

**11%**

Profesiones,  
artes y oficios



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA

**28%**

Madrid

**21%**

Cataluña

**11%**

Andalucía

**9%**

Comunidad  
Valenciana



NIVEL  
LABORAL

**86%**

Empleado/a

**10%**

Especialista

**2%**

Dirección y mandos  
intermedios



AÑOS DE  
EXPERIENCIA

**52%**

Uno o dos años

**38%**

No requerida

**10%**

Tres años o más

### 3. 1. 2. Vacantes por tipo de contrato

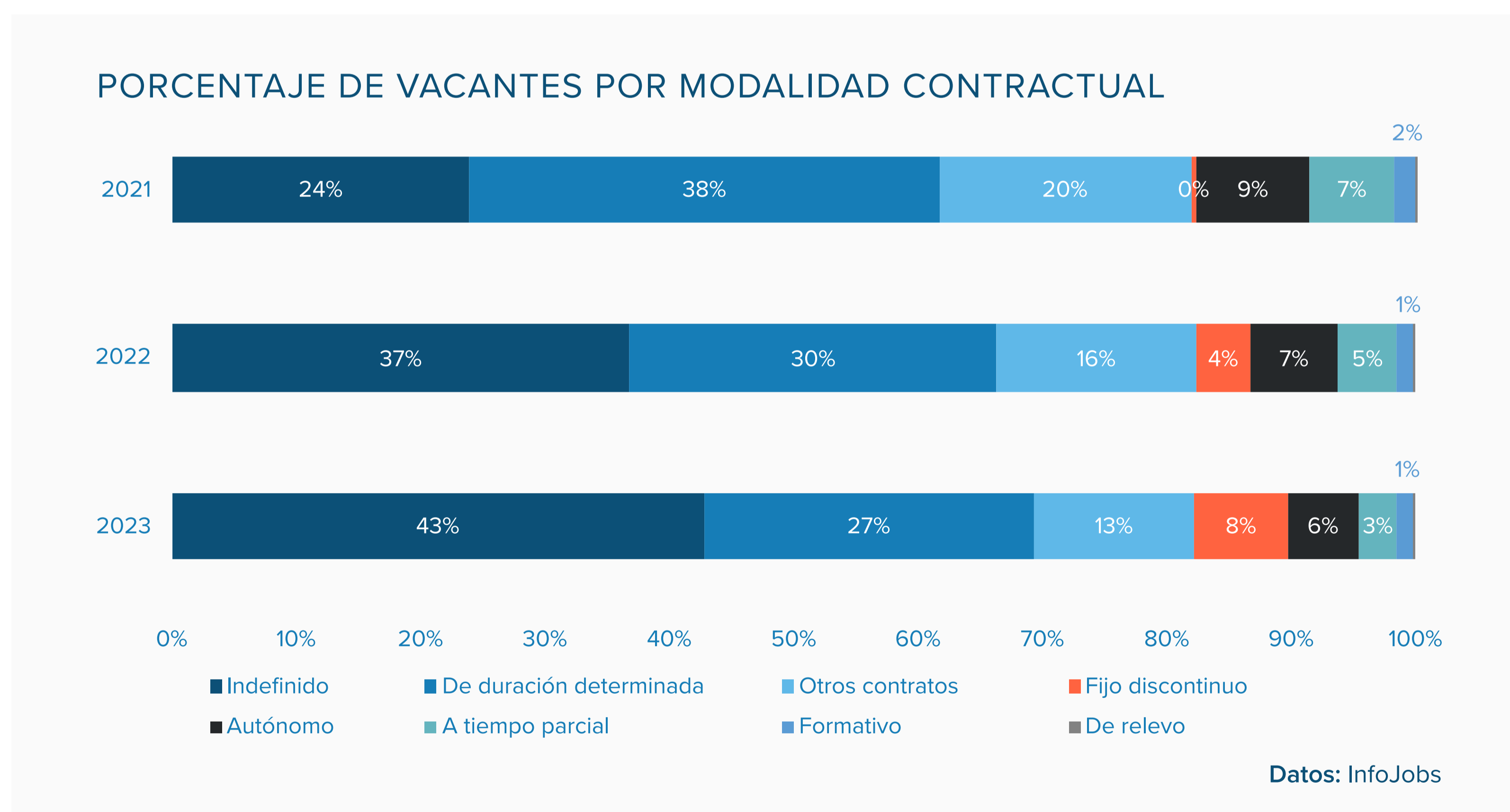
#### El indefinido sigue ganando peso

La distribución de las vacantes publicadas en InfoJobs en función del tipo de contrato ofertado durante 2023 ha continuado con la tendencia ya iniciada el año anterior, como consecuencia de la reforma laboral (en vigor desde el 1 de enero de 2022 y de aplicación obligatoria desde abril de ese año).

**El contrato indefinido era el ofertado en el 24 % de las vacantes publicadas en 2021. En 2023 lo es del 43 %**

De este modo, el contrato indefinido gana peso respecto a 2022, con un incremento desde el 37 % hasta el 43 % (seis puntos porcentuales), mientras que los fijos discontinuos casi duplican su presencia (del 4 % al 8 %). El efecto contrario se ha producido en los contratos de duración determinada, que suponían el 30 % del total en 2022 y son, en el siguiente ejercicio, un 27 %.

Si la comparación se hace en relación con el año 2021 se percibe incluso mejor el efecto que ha tenido la reforma laboral: entonces el indefinido era el contrato que se ofrecía en el 24 % de las vacantes publicadas en el portal de empleo, el de duración determinada suponía el 38 % y el fijo discontinuo tenía una presencia marginal que no llegaba siquiera al 1 %.



## 120.000 vacantes más en indefinidos y fijos discontinuos

El impacto que ha supuesto la entrada en vigor de la reforma laboral también se percibe cuando se revisan las vacantes en términos absolutos. Así, se aprecia un notable incremento de los puestos ofertados de contrato indefinido, que en 2023 ascendieron a 1.075.459, frente a los 1.021.805 del año anterior (es decir, un aumento de 53.654 vacantes, un 5 %) y fijos discontinuos, que pasan de los 122.994 de 2022 a los 189.602 doce meses después (nada menos que un 54 % más).

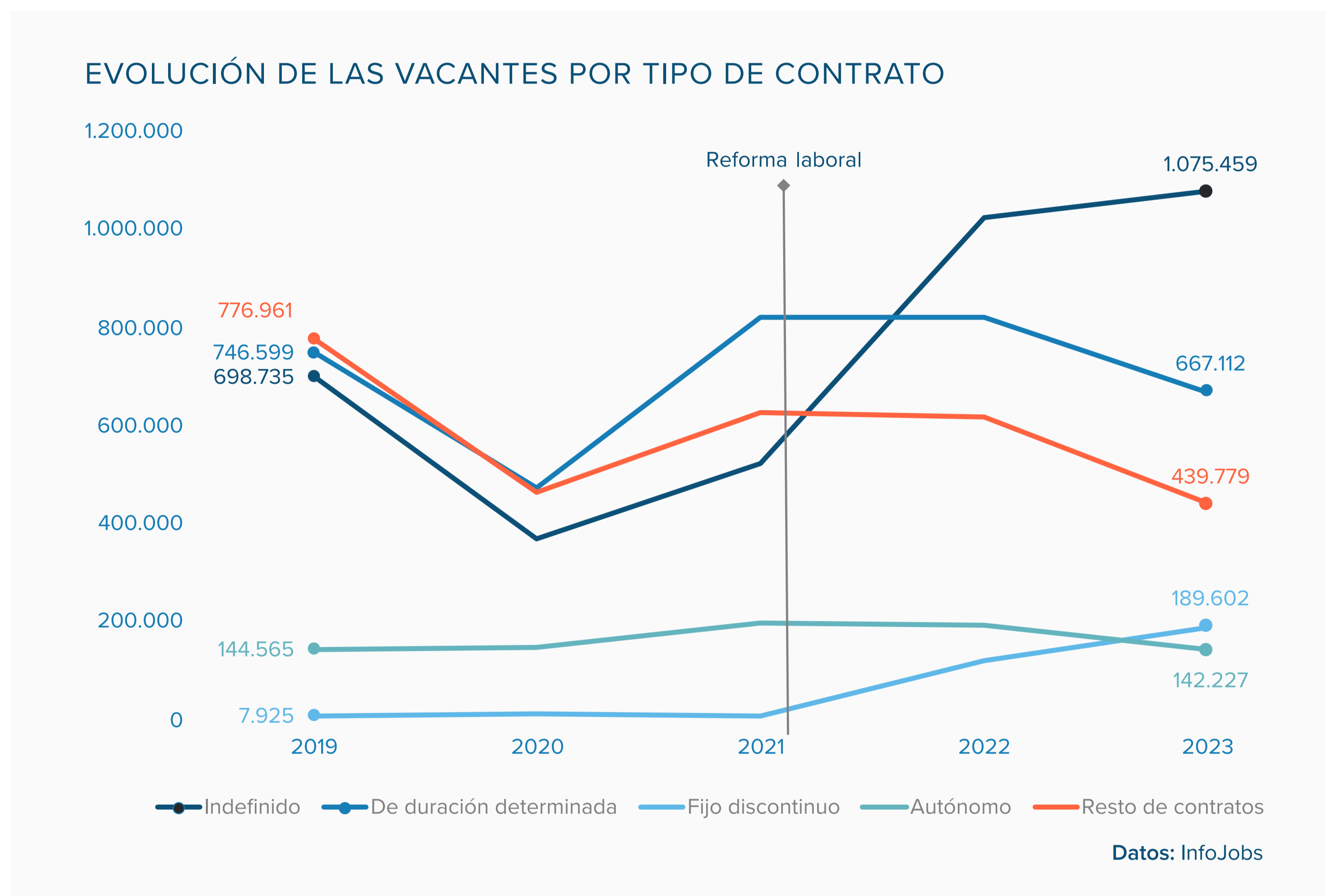
Si sumamos una y otra modalidad, el balance es que entre indefinidos y fijos discontinuos han incrementado en 120.262 las vacantes publicadas para estos dos tipos de contrato en relación con el año 2022. Si retrocedemos más, hasta el año 2021, la diferencia es incluso más abultada: 733.909 vacantes más de contratos indefinidos y fijos discontinuos que entonces.

Además, estos dos tipos de contrato (si exceptuamos los de relevo, que por su escaso volumen no resultan significativos) son los únicos que aumentan el número de vacantes respecto al año anterior.



Por el contrario, como ya se indicaba anteriormente, tras la entrada en vigor de la nueva normativa laboral descienden significativamente las vacantes que ofrecen contratos de duración determinada (los llamados tradicionalmente contratos temporales), que caen desde las 819.274 de 2022 a las 667.112 de 2023, lo cual supone una reducción, en términos porcentuales, del 19 %, y en cifras absolutas, de 152.162 vacantes.

También se reducen, aunque en menor medida, las vacantes para personas que trabajan en régimen de autónomo, que pasan de las 193.135 de 2022 a las 142.227 de un año después (26 % menos), y las ofrecidas con contratos a tiempo parcial (de 134.468 a 79.547, lo que arroja un descenso porcentual del 41 %).





## Los contratos indefinidos: más peso en InfoJobs que en el conjunto del mercado

InfoJobs es un actor relevante del mercado laboral y la evolución de estos datos es, en consecuencia, un reflejo de lo que sucede en el conjunto. Esa pérdida de importancia del contrato temporal en favor de los indefinidos (y los fijos discontinuos son una modalidad de indefinido en la clasificación del SEPE) también se refleja en los datos oficiales.

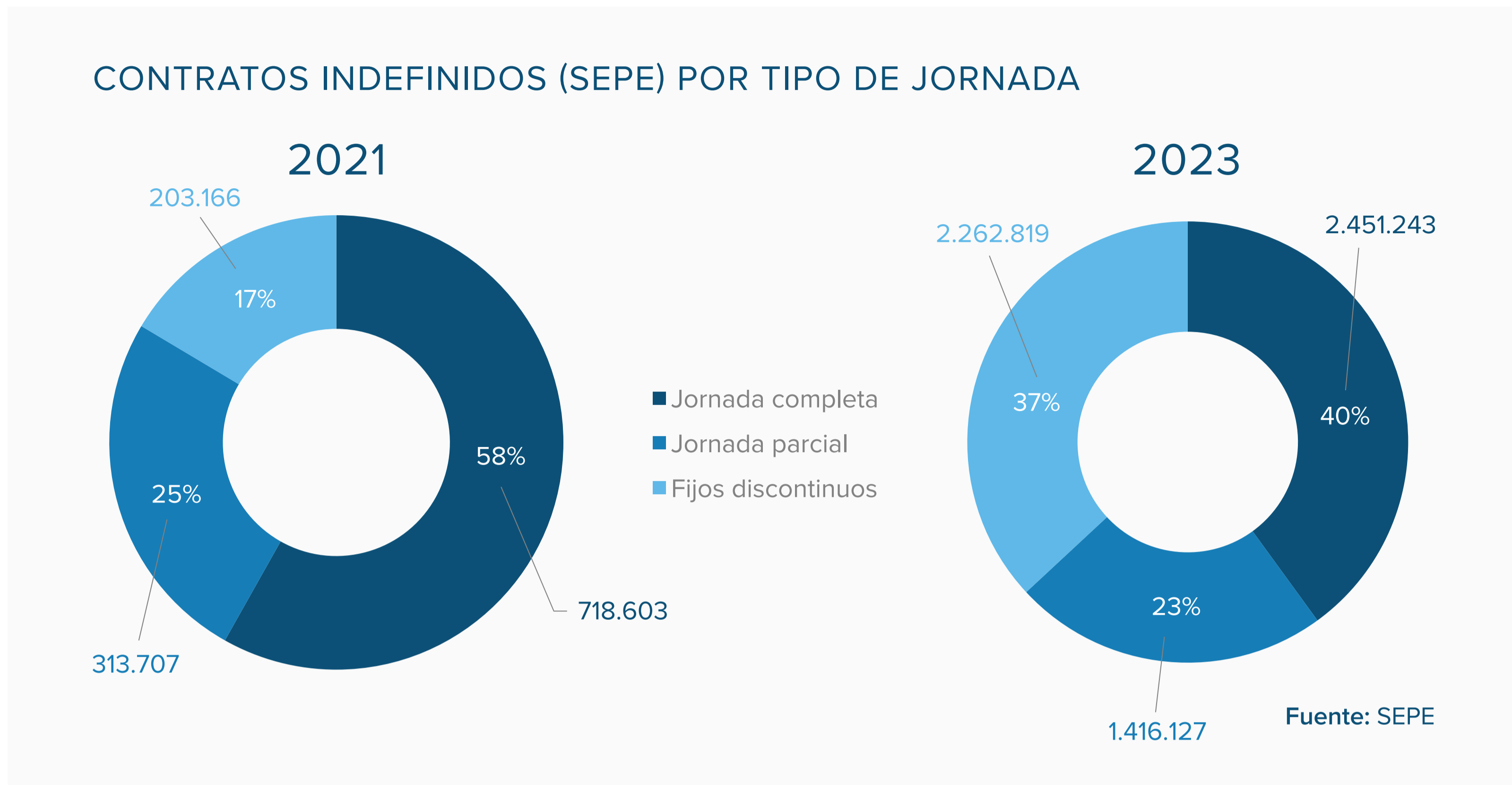
### La mitad de las vacantes en InfoJobs tienen contrato indefinido o fijo discontinuo

De este modo, se ha pasado en apenas dos años de 1,2 millones de contratos indefinidos (SEPE) a 6,1 millones. Las tres tipologías de jornada en que se desagregan los datos han incrementado de forma notoria su volumen de contratos.

En relación con los pesos de las distintas modalidades, el fijo discontinuo y la jornada completa presentan en estos momentos unos volúmenes similares. Así, mientras que la jornada completa alcanza los 2.451.243 contratos iniciales (un 12 % más que en 2022), los fijos discontinuos casi están a la misma altura, con 2.262.819 (una variación anual del 5 %). Unas cifras que no tienen nada que ver con las registradas dos años antes, cuando se firmaron 718.603 contratos indefinidos de jornada completa y 203.166 de fijos discontinuos.

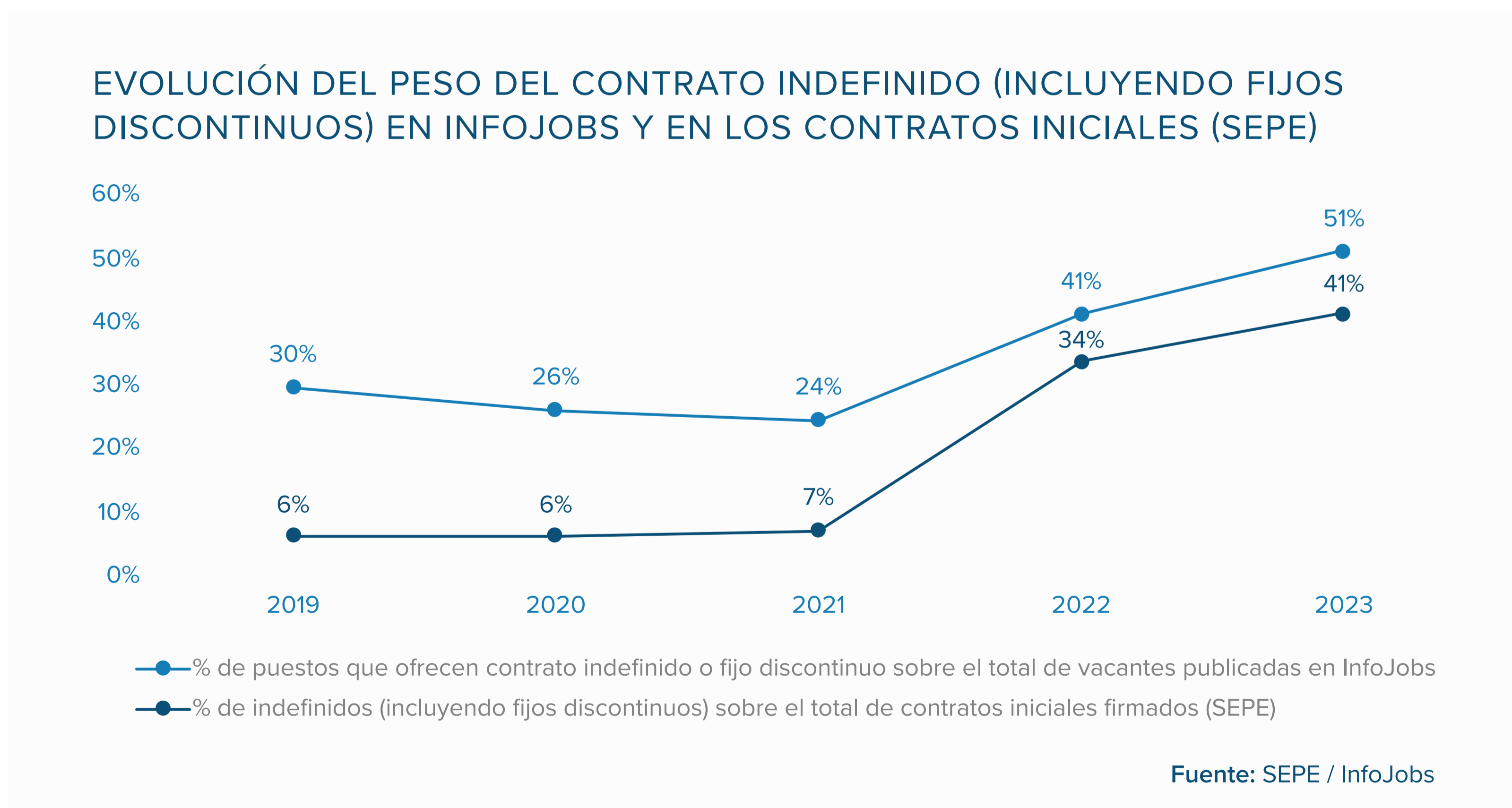
La tercera tipología de jornada también ha dado un gran salto en este tiempo al pasar de los 313.707 de 2021 a los 1.416.127 de dos años más tarde.

Si atendemos a la evolución por meses durante el año, vemos que mientras que los fijos discontinuos ganan peso progresivamente (sin estacionalidad), otros contratos pierden peso progresivamente. Durante los meses de mayo y agosto sí influye la estacionalidad, con pérdida de peso de indefinidos y más peso de duración determinada.

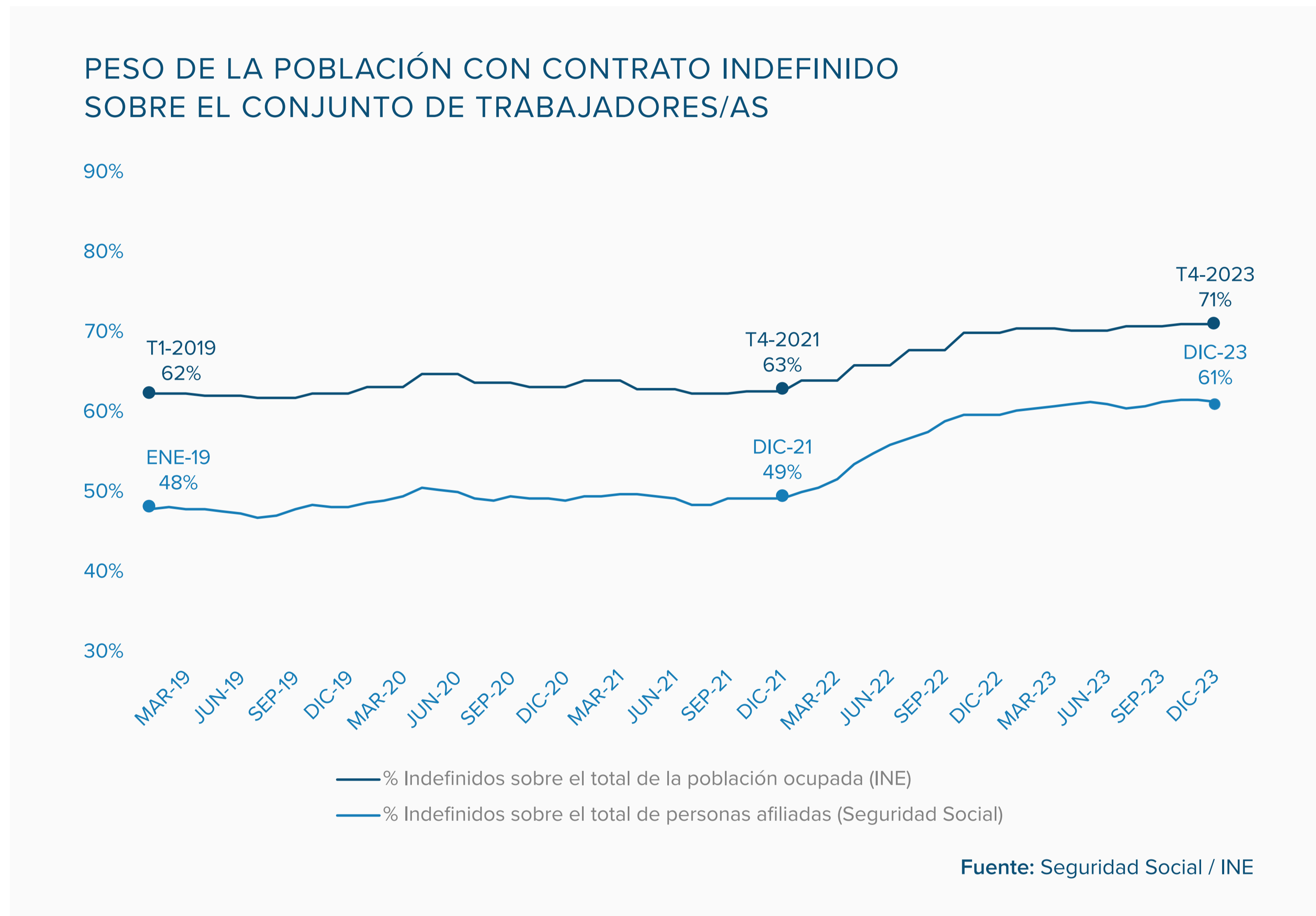


De esta manera, en total esos 6,1 millones de contratos indefinidos suponen un 41 % de todos los registrados por el SEPE, por lo que continúa la tendencia al alza.

Pero si realizamos una comparación de estas cifras con las de las vacantes publicadas en InfoJobs y que ofrecen contratos indefinidos o de tipo fijo discontinuo, vemos que las del portal de empleo son incluso superiores, con un 51 %.



Como consecuencia de ese impacto de las nuevas contrataciones indefinidas, el peso de esta modalidad sobre el conjunto de población trabajadora se disparó en 2022 y ha seguido creciendo en 2023. Así, el 71 % de las personas trabajadoras tenían un contrato indefinido en el último trimestre de 2023 (70 % en el mismo periodo de 2022) si observamos los datos de la EPA. Si tomamos los de la Seguridad Social, el resultado, a final de año, es que un 61 % de las personas afiliadas tenían contrato indefinido, frente al 59 % de un año antes.

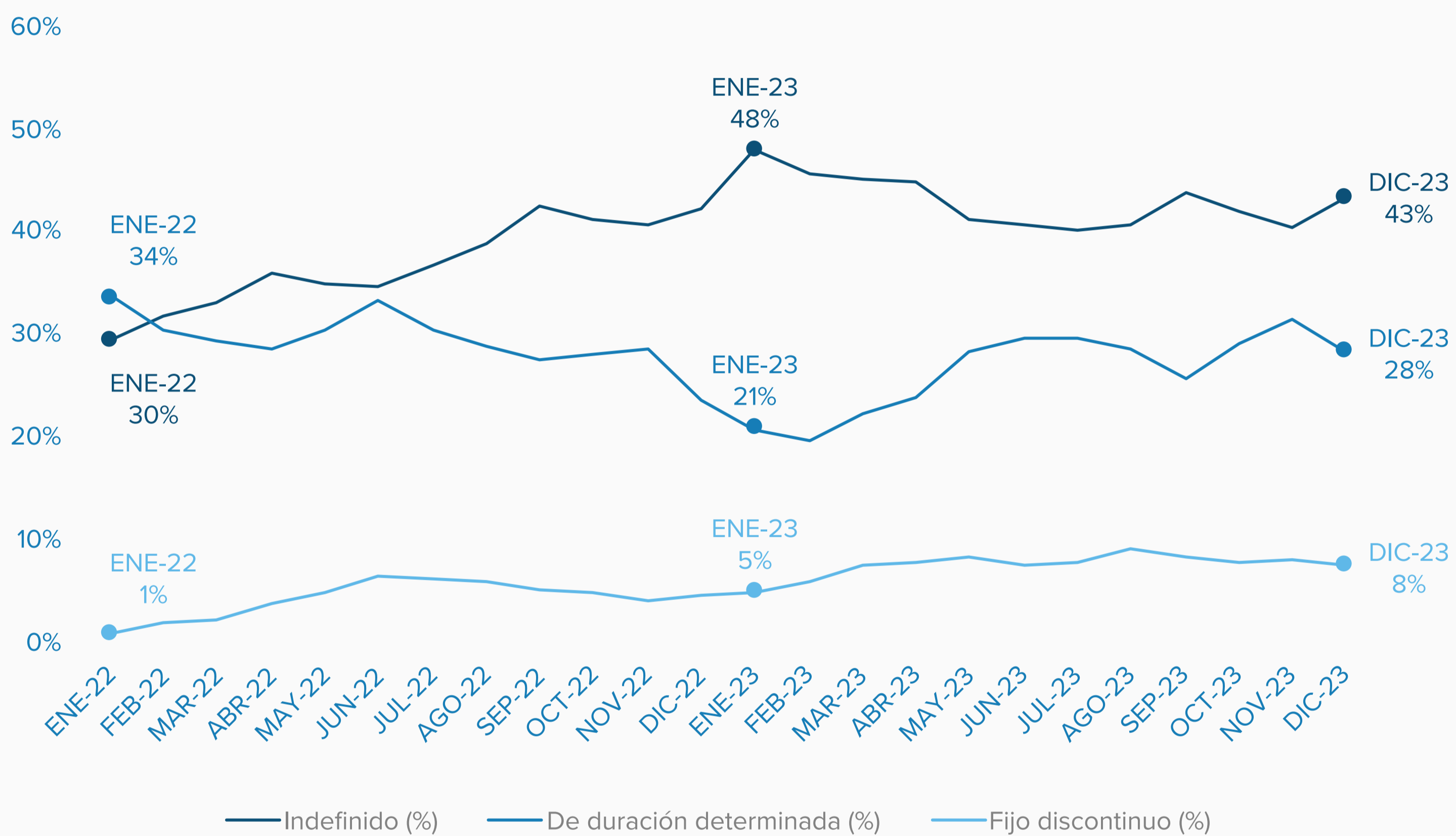


Los datos mensuales de InfoJobs permiten además tener un conocimiento de cómo ha evolucionado la oferta de estas modalidades contractuales desde la entrada en vigor de la reforma laboral y cómo se ha producido esa sustitución progresiva de unas por otras.

Así, la oferta de vacantes de contrato fijo discontinuo ha ido ganando peso sobre el total de forma progresiva desde la aprobación de la reforma laboral. Así, en enero de 2022 solo el 1 % de los puestos ofrecían este tipo de contrato; un año después eran el 5 %; y en diciembre de 2023 ya alcanzaban el 8 %. Su evolución ha sido prácticamente lineal en este tiempo.

Sin embargo, el comportamiento de la oferta de vacantes de indefinidos y de duración determinada sí que responde en mayor medida a efectos estacionales. Las curvas de uno y otro tipo de contrato muestran una alta correlación que se explica por la propia evolución de la oferta a lo largo del año: a mayor protagonismo del empleo de temporada (de mayo a agosto y en octubre y noviembre) mayor peso tiene el contrato de duración determinada; y cuando esos picos quedan atrás (de diciembre a abril y el mes de septiembre), el indefinido vuelve a ampliar la brecha que les separa.

EVOLUCIÓN MENSUAL DEL PESO DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS, DE DURACIÓN DETERMINADA Y FIJOS DISCONTINUOS SOBRE EL CONJUNTO DE LA OFERTA DE INFOJOBS EN 2022 Y 2023

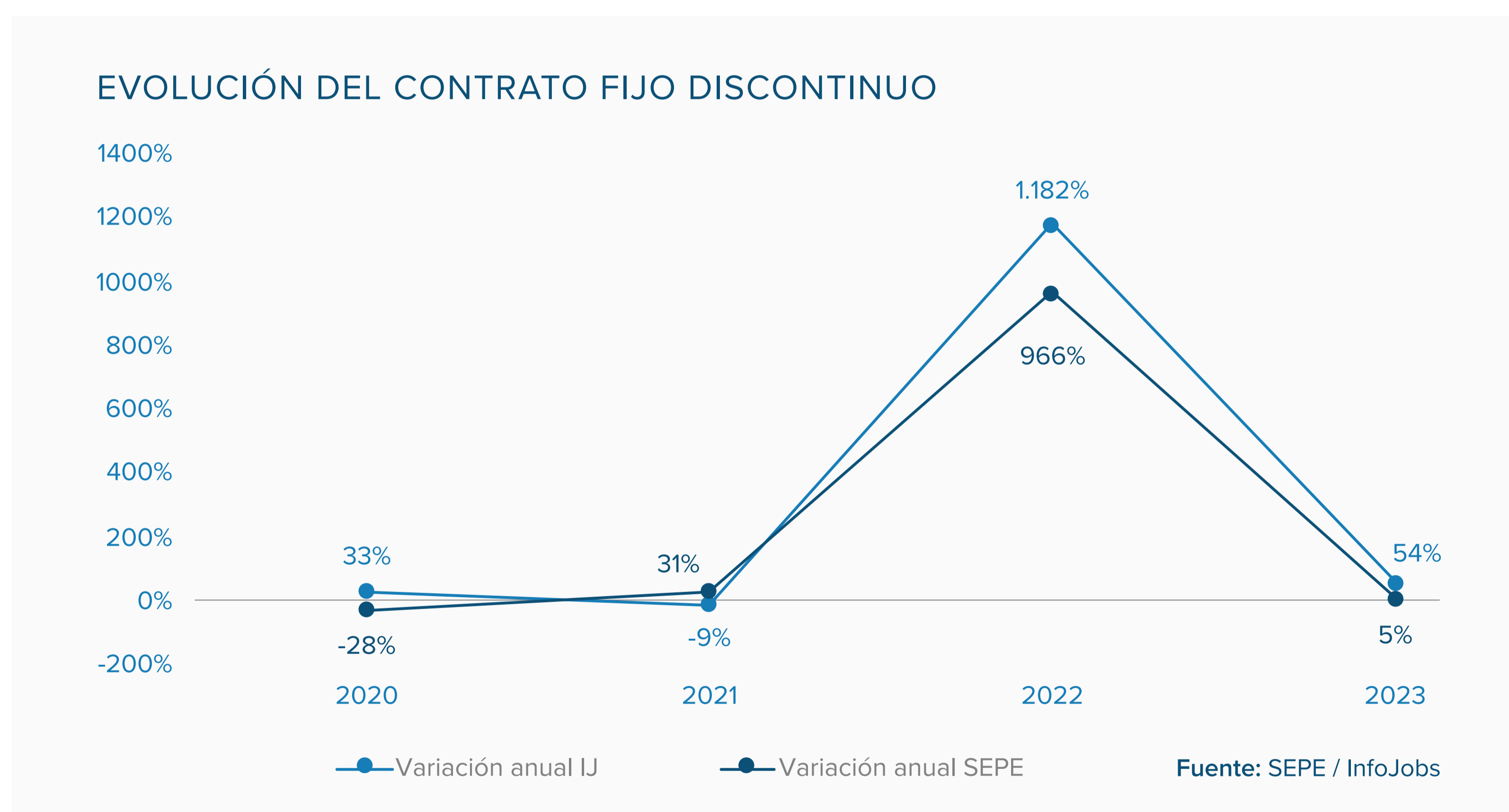


Datos: InfoJobs

## El papel de los fijos discontinuos

La apuesta de la reforma laboral por limitar los supuestos de uso de los contratos temporales ha provocado que se incremente sustancialmente la importancia de la contratación indefinida, como hemos podido comprobar tanto con los datos de InfoJobs como con los del conjunto del mercado laboral que recogen el SEPE y el INE. Pero en ese proceso hay también un evidente trasvase hacia la contratación fija discontinua, que siendo indefinida —lo que implica la obligación de la empresa de reactivar de forma periódica el contrato y, en consecuencia, reporta más estabilidad al trabajador/a— tiene ciertas particularidades que merecen atención.

Los fijos discontinuos suponen el 37 % de los contratos indefinidos iniciales firmados en 2023 en España, según el SEPE. Se trata de un porcentaje prácticamente igual que el de 2022 (38 %), cuando entró en vigor la reforma laboral, pero que constituye un salto muy importante respecto al 16 %-17 % en que solía situarse durante los años precedentes. En cifras absolutas ha supuesto pasar de 203.166 contratos fijos discontinuos en 2021 —de acuerdo con los datos del SEPE— a casi 2,3 millones en 2023. En las vacantes publicadas en InfoJobs, el patrón es similar: de los 9.597 puestos con esta modalidad que había en 2021 se ha pasado a 189.602. La gráfica de las variaciones anuales en este periodo muestra ese gran salto que se produjo con la entrada en vigor de la reforma laboral y las similitudes entre los datos oficiales y los del portal de empleo.



Pero siendo un contrato fijo, el discontinuo no tiene las mismas garantías de estabilidad que un indefinido convencional, por cuanto existen periodos de inactividad, y el salario y la indemnización en caso de despido se determinan en función del tiempo de trabajo efectivo. «La reforma se ha mostrado muy efectiva para reducir la tasa de empleo temporal contractual, pero no ha tenido éxito en mitigar la inestabilidad laboral o reducir el empleo temporal empírico», concluye un estudio<sup>8</sup> de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). Los investigadores que lo firman sustentan esta afirmación en el hecho de que la duración de los contratos no ha aumentado sustancialmente con la reforma —de hecho, la duración media de los contratos temporales ha pasado de 45,62 días en diciembre de 2021 a 40,53 el mismo mes de 2023— y ponen el acento en la diferencia entre que oficialmente se considere un contrato como fijo y que pueda ser considerado como tal de acuerdo con los atributos que le corresponde a esta modalidad en el ámbito académico.

El aumento más considerable se ha dado en las ofertas para fijos discontinuos, que han crecido un 54 % respecto a 2022. En el SEPE la variación ha sido del 5 %

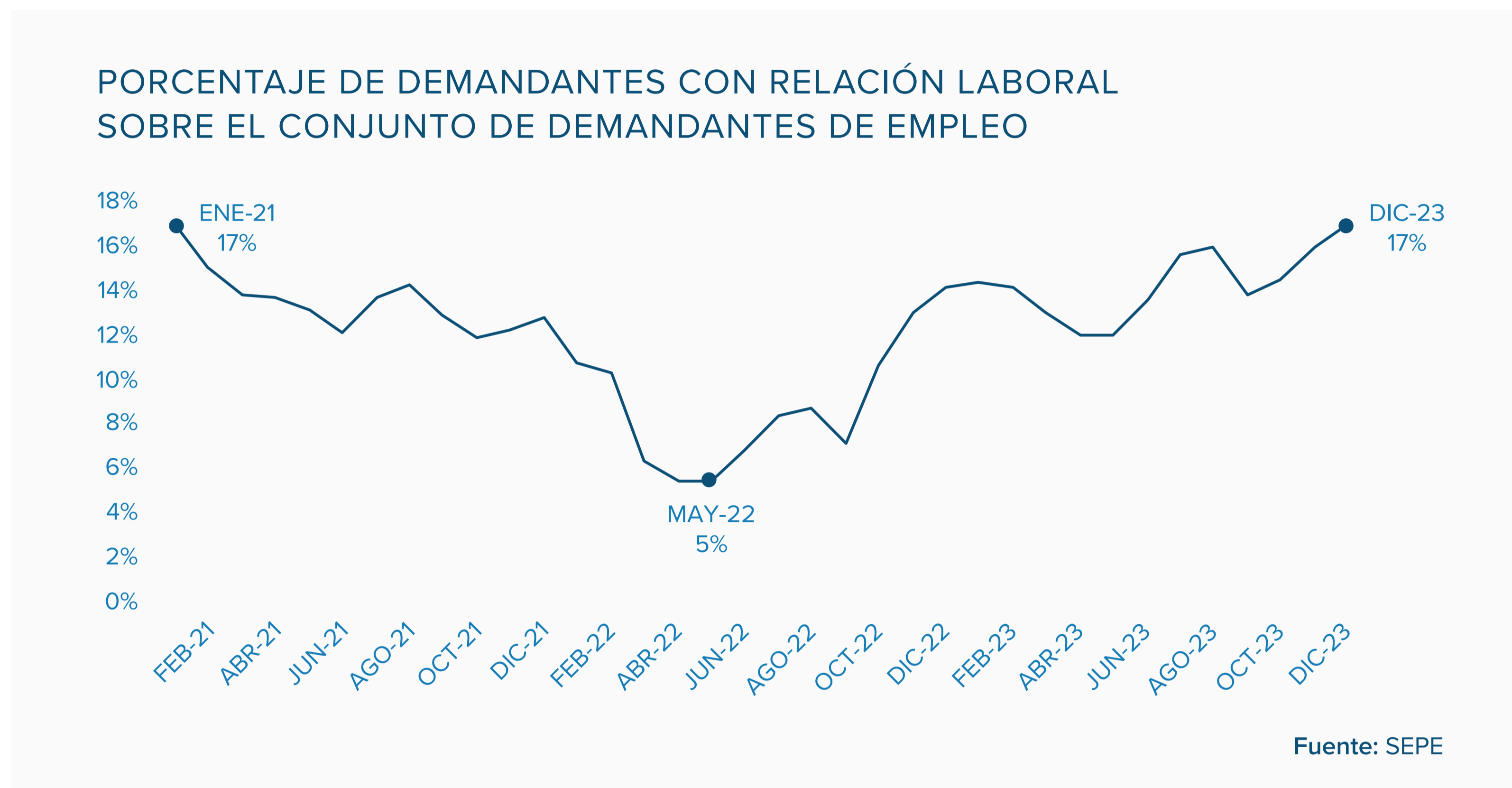
Una de las claves es conocer el nivel de actividad efectiva de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo. Su presencia en el puesto depende de las necesidades puntuales de la empresa: temporada turística, industria agroalimentaria vinculada a los periodos de cosecha, etc. Y lo cierto es que las estadísticas oficiales no reflejaban con precisión y certeza esta distinción entre periodos de actividad e inactividad.

Al cierre de este informe, en marzo de 2024, el Ministerio de Trabajo ha apuntado a un epígrafe en los microdatos de la EPA, fijando así el criterio que permite situar en 55.290 las personas que en el último trimestre de 2023 tenían un contrato fijo discontinuo y estaban inactivos. Con esa misma fuente se pueden localizar otras 64.065 que contaban con el mismo tipo de contrato y que se encontraban paradas.

Hasta que se ha fijado el criterio oficial, la única forma de abordarlo ha sido por inferencia con las estadísticas existentes, como la de demandantes de empleo inscritos en la Seguridad Social.

<sup>8</sup> *Reforming Dual Labor Markets: “Empirical” or “Contractual” Temporary Rates?*. J. Ignacio Conde-Ruiz, Manu García, Luis A. Puch y Jesús Ruiz. Estudios sobre la Economía Española 2023/36. Diciembre 2023. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).

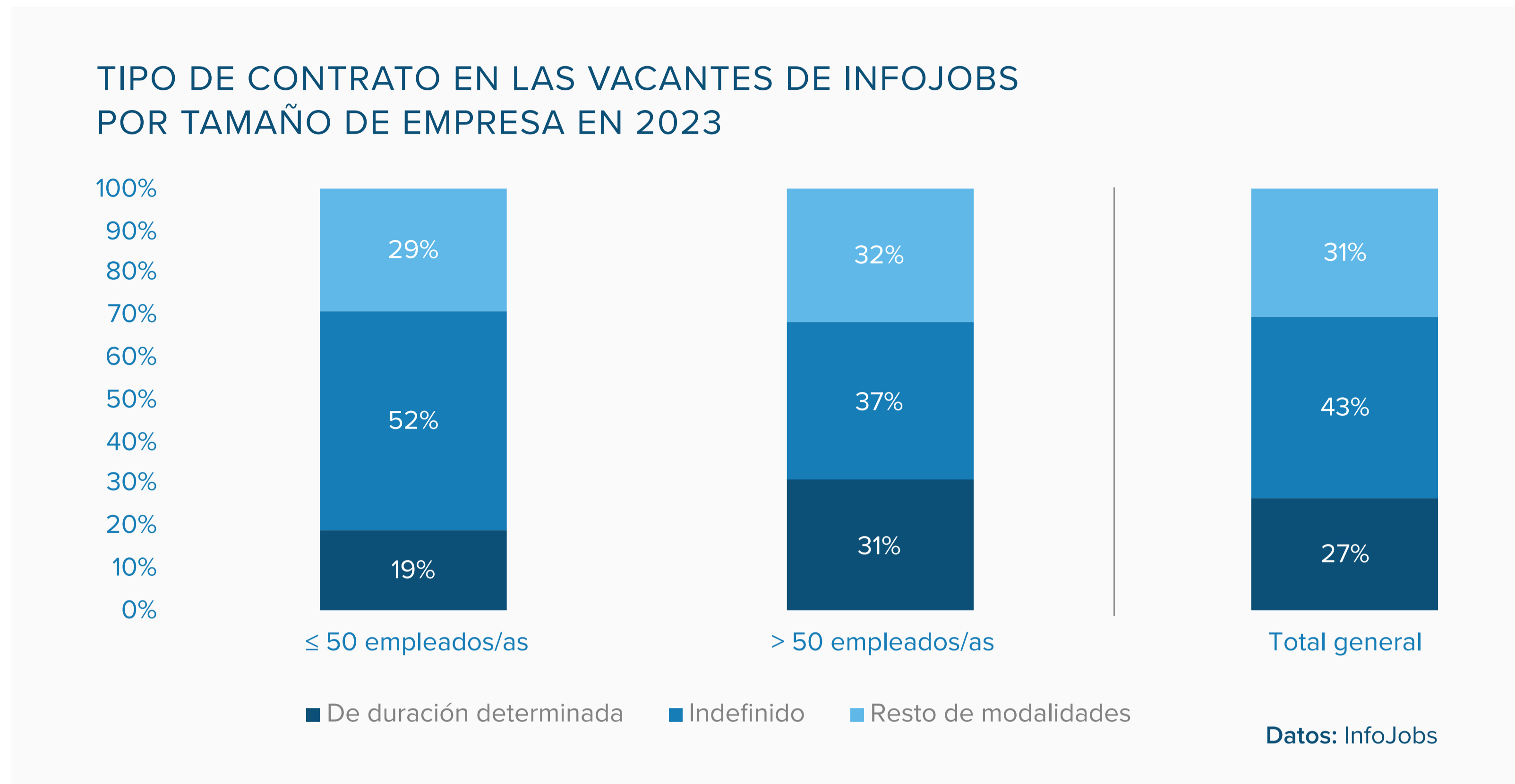
La evolución de las cifras de este grupo, que incluye a más colectivos que los fijos discontinuos inactivos, muestra una clara tendencia al alza desde la implementación completa de la norma. Así, en mayo de 2022 marcó su mínimo desde la irrupción de la covid con 230.972 personas y desde entonces ha emprendido una senda de crecimiento hasta cerrar 2023 en 746.077 personas. Esa evolución se percibe en su peso en el conjunto de demandantes de empleo: de apenas un 5 % del total al 17 % un año y medio después.



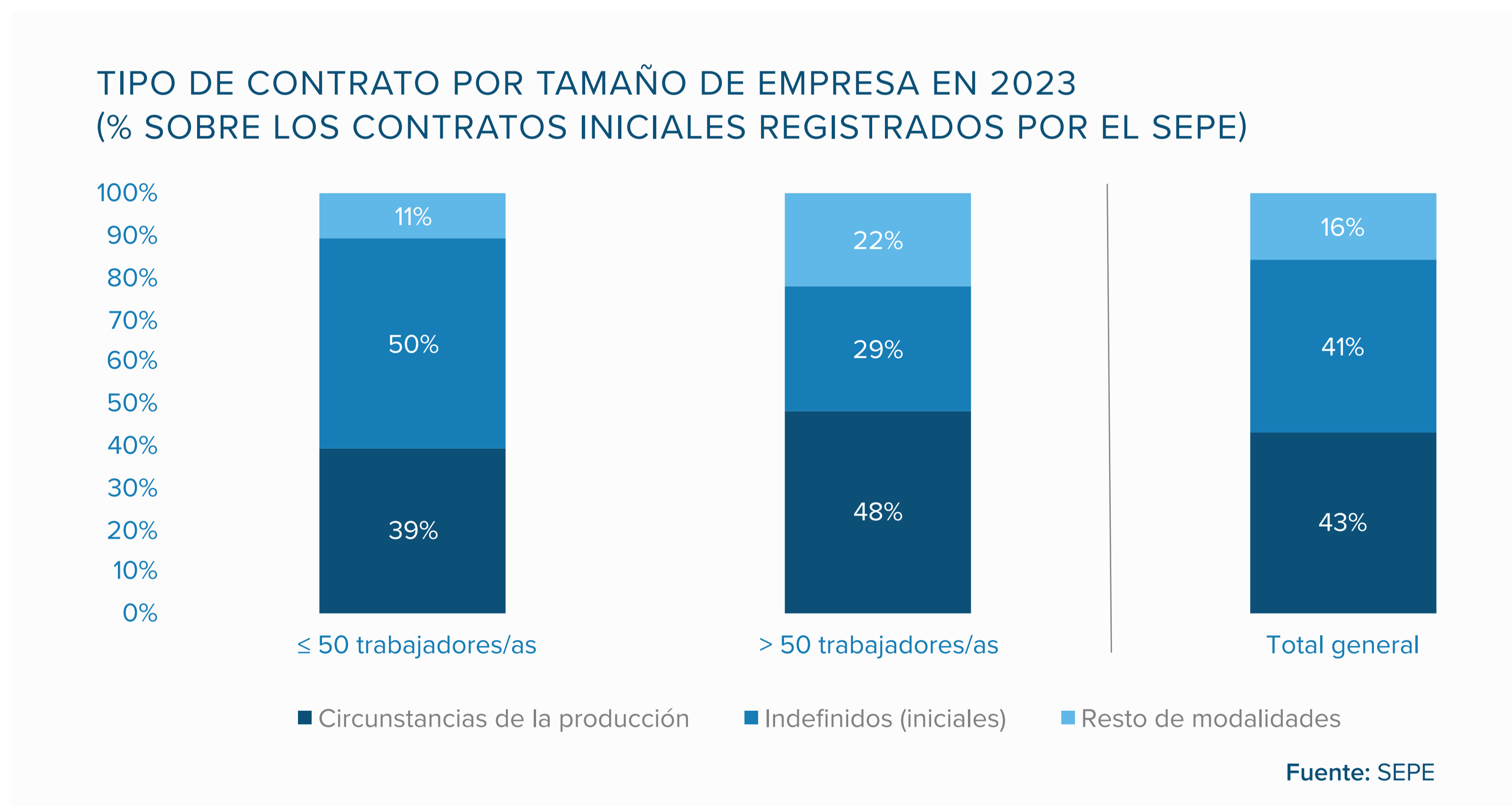
## Menos temporalidad en las empresas pequeñas

La cuestión contractual tiene también una lectura en función del tamaño de la empresa. Los datos de InfoJobs en 2023 confirman que las empresas pequeñas ofrecen contratos indefinidos en una proporción mayor de vacantes que las grandes. En concreto, el 52 % de los puestos ofertados por empresas de hasta 50 empleados/as son con contrato indefinido, un porcentaje que baja al 37 % en las que tienen una plantilla de más de 50 personas.

Y viceversa: el contrato de duración determinada es el que se ofrece en el 19 % de las vacantes publicadas por las empresas pequeñas, mientras que en las medianas y grandes supone el 31 %.



Y, en este caso, de nuevo hay una clara equivalencia entre InfoJobs y el conjunto del mercado. Porque si se toman los datos de contratos iniciales del SEPE de 2023, la distribución por tipologías en función del tamaño de la empresa muestra un patrón muy similar. Las de más de 50 empleados/as firmaron un 48 % de contratos de duración determinada y un 29 % de indefinidos; mientras que las de menos de 50 presentan un 39 % de temporales y un 50 % de contratación fija.





### 3. 1. 3. Vacantes por sectores

#### Una oferta con cinco grandes categorías

Las cinco grandes categorías en términos de volumen de vacantes publicadas en InfoJobs en 2023 son: comercial y ventas, compras, logística y almacén, atención al cliente, profesiones, artes y oficios y turismo y restauración. Cada una de ellas supera en 2023 las 200.000 vacantes, siendo comercial y ventas la que más puestos ofertados aglutina, con casi 430.000. Son las mismas que ocuparon los cinco primeros puestos también en el año 2022.

**La categoría comercial y ventas es la que más vacantes suma, con casi 430.000**

Tras este primer bloque se sitúan, por encima de las 100.000 vacantes, informática y telecomunicaciones, ingenierías y técnicas y calidad, producción e I+D. Esta última es especialmente destacada por el fuerte incremento que registra en relación con el año 2022: 27.895 vacantes más, un aumento del 36 %.

En un año en el que, como se ha explicado, se ha producido una contracción generalizada de la oferta, la mayoría de estos sectores también han visto reducida su cifra de vacantes. Las excepciones —además de la ya citada de calidad, producción e I+D— son venta al detalle, educación y formación, Administración pública y sector farmacéutico.

En el resto de los sectores encontramos descensos más o menos acusados. Lógicamente, las mayores caídas en términos absolutos coinciden con algunos de los sectores con más volumen, como comercial y ventas (119.889 vacantes menos que en 2022); compras, logística y almacén (-35.985); atención al cliente (-41.904); o informática y telecomunicaciones (-46.276). Sin embargo, hay otras categorías como marketing y comunicación (-36 %) o finanzas y banca (-29 %) con descensos porcentuales más acusados.

## VACANTES POR SECTOR EN 2022 Y 2023

Sector	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Comercial y ventas	549.176	429.287	-119.889 (-22%)
Compras, logística y almacén	303.088	267.103	-35.985 (-12%)
Atención al cliente	308.018	266.114	-41.904 (-14%)
Profesiones, artes y oficios	243.391	244.584	1.193 (0%)
Turismo y restauración	246.267	229.819	-16.448 (-7%)
Informática y telecomunicaciones	192.520	146.244	-46.276 (-24%)
Calidad, producción e I+D	78.483	106.378	27.895 (36%)
Ingenierías y técnicas	105.786	105.027	-759 (-1%)
Venta al detalle	89.145	93.354	4.209 (5%)
Administración de empresas	104.349	93.262	-11.087 (-11%)
Sanidad y salud	95.647	90.091	-5.556 (-6%)
Educación y formación	68.049	76.599	8.550 (13%)
Inmobiliario y construcción	55.641	52.967	-2.674 (-5%)
Recursos humanos	33.086	30.685	-2.401 (-7%)
Marketing y comunicación	43.761	27.889	-15.872 (-36%)
Finanzas y banca	28.244	19.921	-8.323 (-29%)
Administración pública	7.221	9.590	2.369 (33%)
Diseño y artes gráficas	8.798	7.594	-1.204 (-14%)
Sector farmacéutico	6.074	6.923	849 (14%)
Legal	7.373	6.627	-746 (-10%)

Datos: InfoJobs

Con estas cifras absolutas, el peso de cada sector sobre el conjunto de vacantes publicadas no registra grandes cambios en relación con el año 2022, aunque sí que hay algunos detalles que merecen atención.

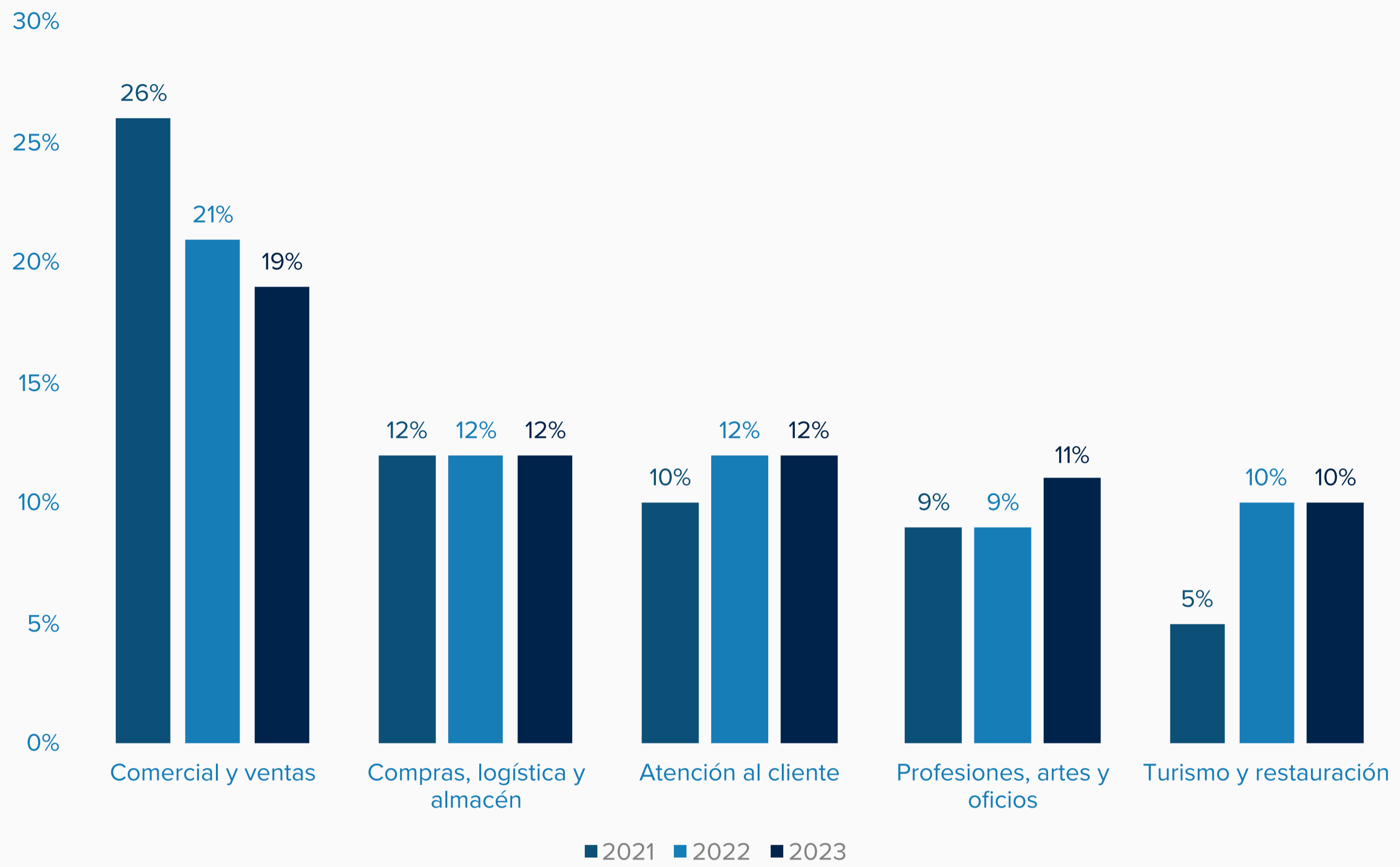
En primer lugar, el progresivo descenso de comercial y ventas, que en 2021 —un ejercicio todavía muy condicionado por la pandemia y con restricciones en otros sectores importantes— representaba el 26 % del conjunto de la oferta, mientras que en 2023 se queda en el 19 %.

La segunda cuestión que merece atención es el crecimiento de dos puntos porcentuales de profesiones, artes y oficios: de aglutinar el 9 % de las vacantes en 2021 y 2022 ha pasado al 11 % en 2023. Los puestos de este sector se han mantenido estables en un escenario de bajadas en la mayoría de las categorías y eso le ha permitido ganar algo más de peso sobre el conjunto y situarse en la cuarta posición del ranking (en 2022 estaba en la quinta).

Por último, y aunque no presente cambios con respecto al año precedente, también cabe mencionar el caso de turismo y restauración, precisamente porque esa estabilidad (se sitúa en el 10 %, idéntico porcentaje al de 2022) es la constatación de que la anomalía de los años 2020 y 2021, cuando la pandemia dejó a este sector en el 4 % y el 5 % del total de vacantes, ha quedado definitivamente atrás.

Con todo, lo más relevante en relación con los pesos de los distintos sectores en las vacantes publicadas en InfoJobs es que el panorama resultante es el de una oferta diversificada. Así, se ha pasado de un escenario, en los años 2013 y 2014, en el que las tres categorías más importantes en volumen en aquel momento aglutinaban siete de cada diez puestos ofertados a otro en el que, en 2023, el porcentaje conjunto de los tres mayores sectores es tan solo del 43 %, su nivel más bajo en toda la serie histórica y dos puntos porcentuales menos que en 2022.

### PESO DE LAS VACANTES DE LOS PRINCIPALES SECTORES CON RESPECTO AL TOTAL DE LAS PUBLICADAS EN INFOJOBS



Datos: InfoJobs

## Comercial y ventas, mucho volumen y alineado con el mercado

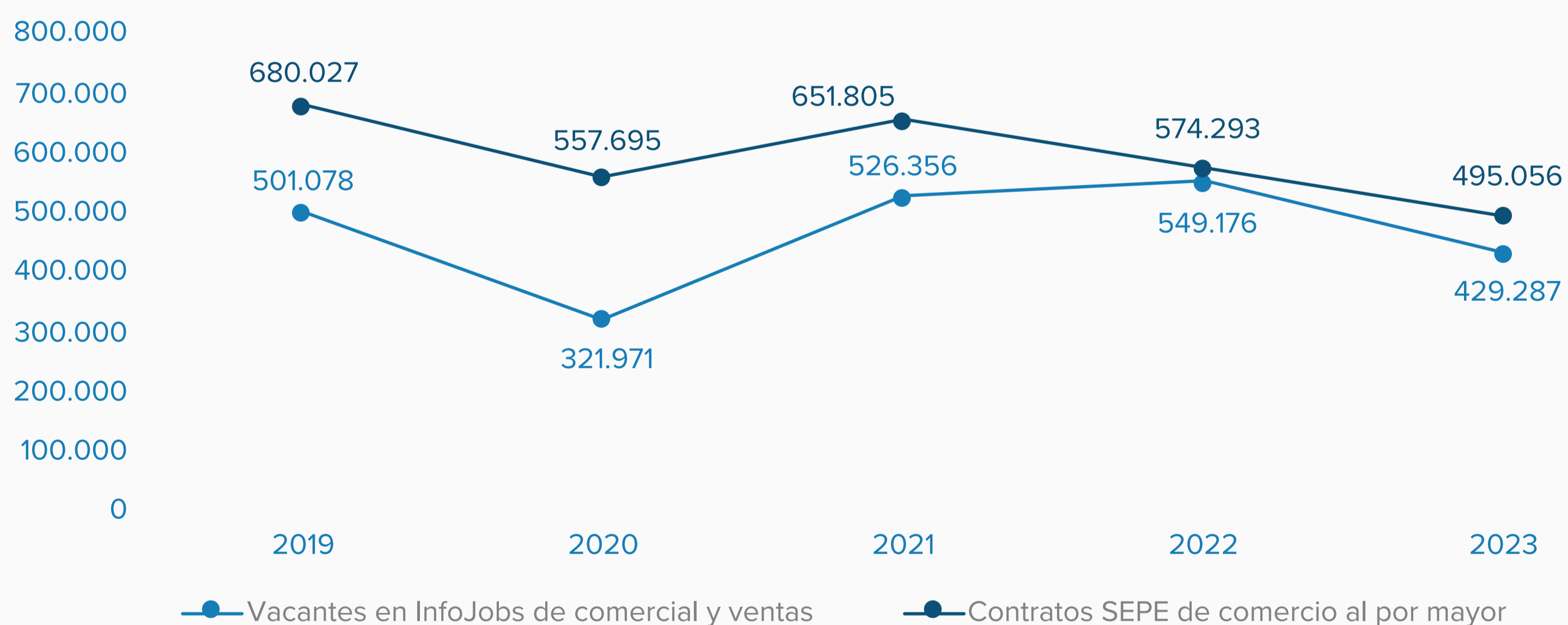
La categoría de comercial y ventas, pese a liderar ampliamente por su gran volumen de oferta la clasificación por sectores, ha experimentado en 2023 una caída del 22 %, como consecuencia de una reducción de 119.889 vacantes respecto a los datos de 2022.

La comparación con el conjunto del mercado laboral, tomando como referencia la división 46 (Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), muestra un patrón común entre los datos de contratos iniciales registrados por el SEPE y las vacantes publicadas en InfoJobs.

La cifra de vacantes para comercial y ventas en InfoJobs y la de contratos iniciales (SEPE) para Comercio al por mayor muestran una evolución muy pareja con una diferencia cada vez menor

De hecho, la diferencia entre uno y otro indicador se ha cerrado significativamente desde el año 2020, lo cual demuestra la fortaleza de la oferta laboral para comercial y ventas en el portal de empleo. Ese año se firmaron 235.724 más contratos que vacantes se publicaron en InfoJobs. En 2023 esa brecha se sitúa en las 65.769, aunque en 2022 llegó a ser incluso más pequeña (25.117).

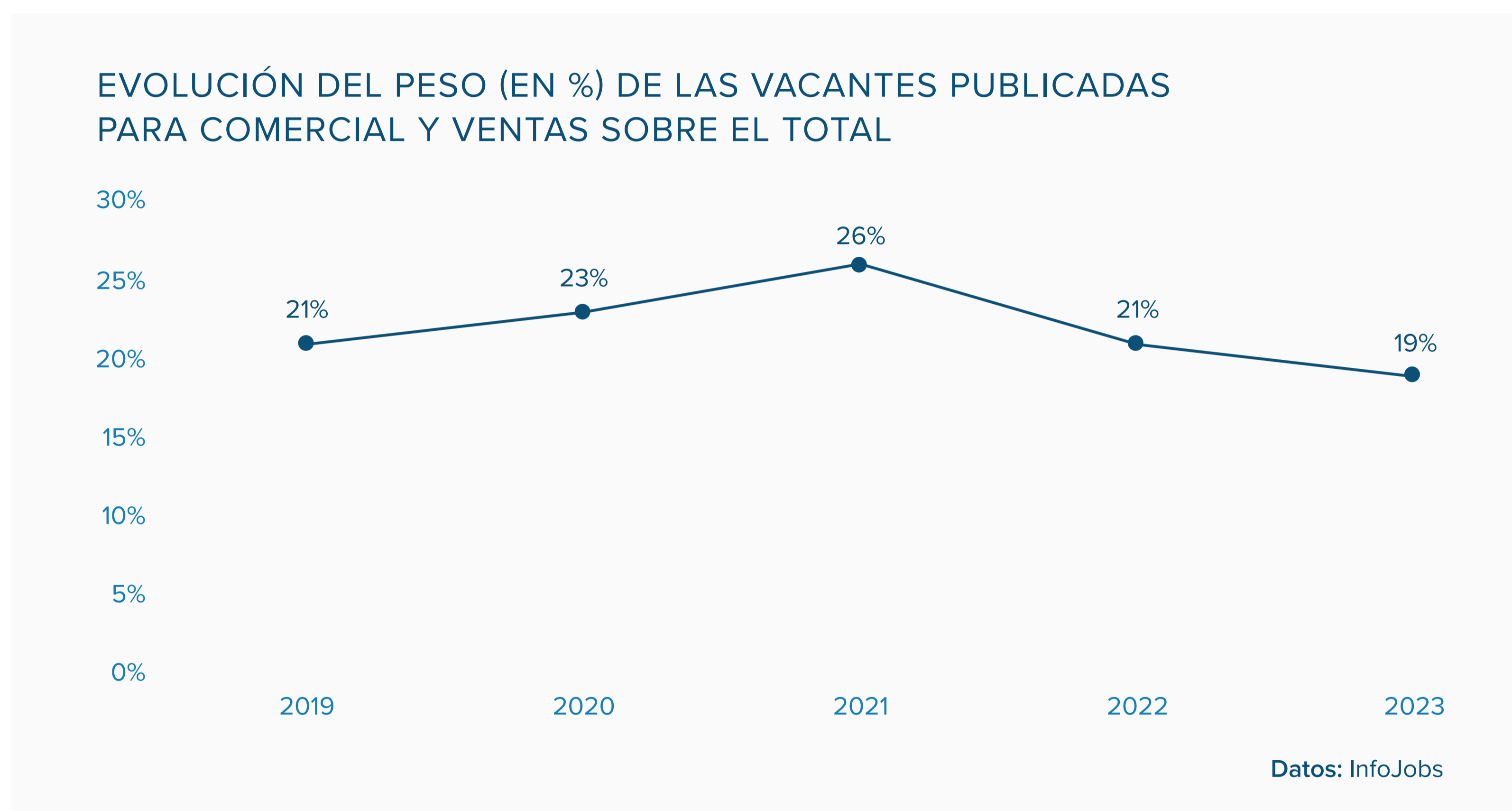
VACANTES DE COMERCIAL Y VENTAS EN INFOJOBS Y CONTRATOS INICIALES DE COMERCIO AL POR MAYOR EN EL SEPE



Fuente: SEPE / InfoJobs

Fruto de ese descenso en la cifra de vacantes publicadas, más acentuado que el promedio de InfoJobs, este sector también ha perdido peso en el conjunto de la oferta, al pasar del 21 % de 2022 al 19 % en 2023.

En cualquier caso, la evolución a largo plazo de esta categoría demuestra que suele ser la primera en reaccionar tras una crisis: sucedió en los años 2013 y 2014, cuando llegó a copar hasta cuatro de cada diez vacantes publicadas en InfoJobs, y volvió a repetirse con el impacto de la covid, cuando en 2020 y 2021 resistió mejor que otras y, en consecuencia, ganó un mayor peso sobre el conjunto.



Dentro de este sector, la mayor caída se produce en la subcategoría de televenta y marketing telefónico, que pasa de las 158.738 vacantes publicadas el año anterior a las 101.997 de 2023. Es decir, 56.741 menos en cifras absolutas y un -36 % en términos porcentuales.

En este sentido se ha notado de manera contundente la modificación del artículo 66 de la Ley General de Telecomunicaciones (11/2022), que restringe la venta telefónica. El apartado 1 de dicho artículo regula el derecho de las personas usuarias finales a la protección de datos personales y la privacidad en relación con las comunicaciones no solicitadas, incluyendo el derecho a no recibir llamadas no deseadas.

La segunda subcategoría que más volumen de vacantes pierde en cifras absolutas es la de agente comercial (con un 20 % de recorte en términos porcentuales), consecuencia de pasar de 219.245 a 174.790, 44.455 menos que doce meses antes.

Por su parte, el subsector de comercial se ha dejado 17.361 vacantes con respecto al año anterior, un descenso del 11 %, en línea con el conjunto de la oferta de InfoJobs. En cuanto al comercio exterior, se trata de otra posición que se mantiene en sus valores anteriores, si acaso afectada por un muy leve descenso, de tan solo 42 vacantes, al pasar la cifra de las 2.593 a las 2.551.

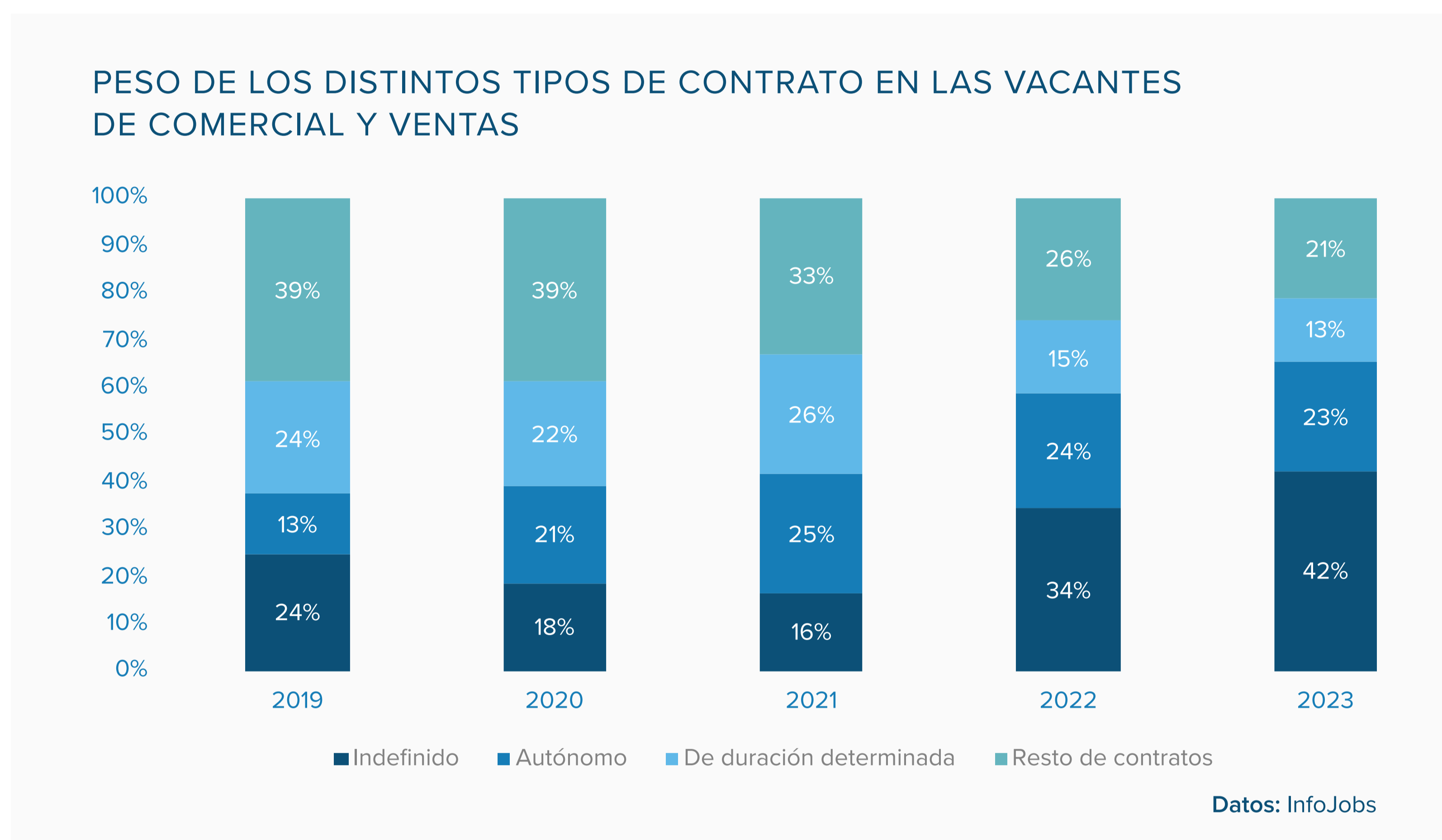
#### VACANTES POR SUBSECTOR DE COMERCIAL Y VENTAS EN 2022 Y 2023

Subsectores	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Agente comercial	219.245	174.790	-44.455 (-20%)
Comercial	163.959	146.598	-17.361 (-11%)
Televenta y marketing telefónico	158.738	101.997	-56.741 (-36%)
Gran cuenta	4.641	3.351	-1.290 (-28%)
Comercio exterior	2.593	2.551	-42 (-2%)
<b>TOTAL COMERCIAL Y VENTAS</b>	<b>549.176</b>	<b>429.287</b>	<b>-119.889 (-22%)</b>

Datos: InfoJobs

En el análisis por tipo de contrato vemos que predomina el indefinido, con 180.206 ofertas (42 % del total), seguido por el contrato para autónomos, incluido en 100.784 vacantes (23 %). De hecho, como hemos visto, es el sector en el que más peso tienen las vacantes para autónomos, algo lógico si tenemos en cuenta que en muchos de estos puestos de trabajo gran parte de las retribuciones dependen de las comisiones por ventas. Por último, les sigue el contrato de duración determinada, con 57.584 vacantes (un 13 % del total).

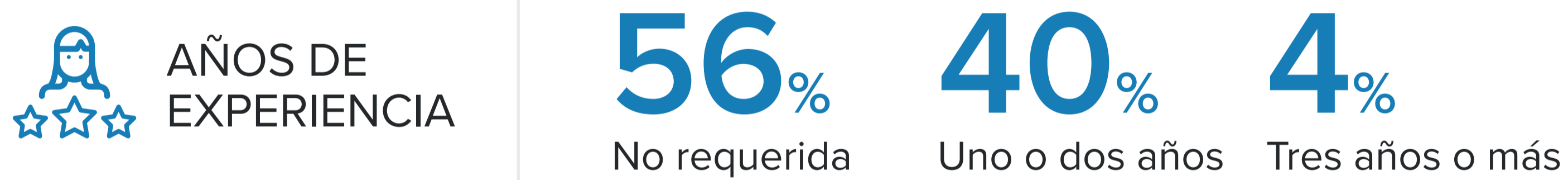
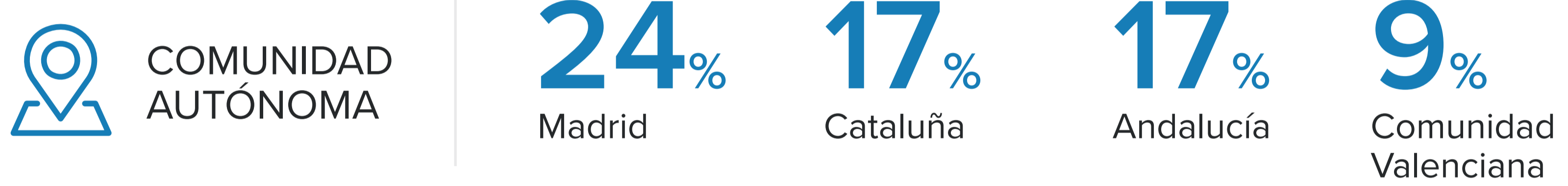
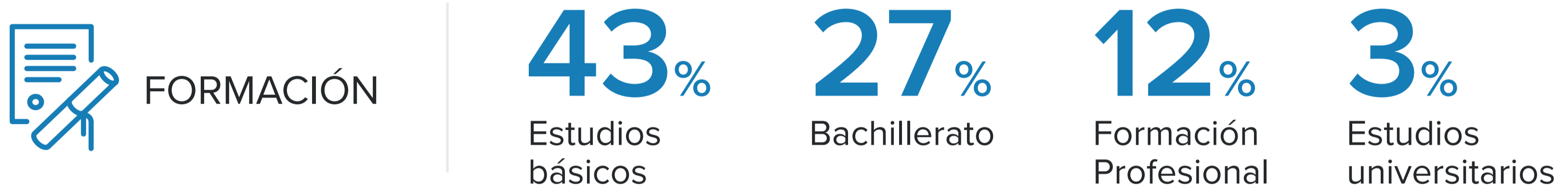
Pero además de la foto fija correspondiente a 2023 en relación con los contratos para las vacantes de comercial y ventas, merece la pena observar la película del proceso que ha desembocado aquí. Así, comprobamos que entre 2019 y 2021 el indefinido estaba perdiendo peso en los puestos de este sector en favor de los de duración determinada y los autónomos. Pero con la entrada en vigor de la reforma laboral, el porcentaje de vacantes con contrato indefinido ha pasado del 16 % (2021) al citado 42 % (2023), y lo ha hecho a costa de los de duración determinada y del resto de contratos, porque las vacantes para autónomos mantienen un peso muy similar al que tenían (25 % en 2021 y 23 % en 2023).



Si ponemos el foco en la distribución territorial de las vacantes en esta categoría se observa que una de cada cuatro vacantes para comercial y ventas se oferta en Madrid. En concreto, esta comunidad concita el 24 % de las vacantes de esta área. Ya a una distancia significativa se sitúa, en segunda posición, Cataluña, con un 17 %, el mismo porcentaje que alcanza Andalucía, que ocupa la tercera plaza en este ranking. Más lejos aún se sitúa el cuarto territorio de la lista, la Comunidad Valenciana, con un 9 %.



## PERFIL DE LAS VACANTES DE COMERCIAL Y VENTAS





## PUESTOS CON MÁS VACANTES EN COMERCIAL Y VENTAS

	<b>Puesto</b>	<b>Vacantes</b>	<b>Competencia</b>	<b>Salario</b>
<b>1</b>	Teleoperador/a	108.040	17	21.987€
<b>2</b>	Agente inmobiliario/a	96.659	6	39.961€
<b>3</b>	Delegado/a comercial	79.541	33	33.940€
<b>4</b>	Asistente de departamento de ventas	19.710	30	24.437€
<b>5</b>	Agente comercial	9.400	20	32.413€
<b>6</b>	Asesor/a de seguros	7.148	12	31.476€
<b>7</b>	Agente de seguros	7.068	12	26.546€
<b>8</b>	Director/a de ventas	3.708	48	42.277€
<b>9</b>	Ejecutivo/a comercial	3.303	42	33.683€
<b>10</b>	Ingeniero/a de ventas	3.095	45	32.396€

Datos: InfoJobs

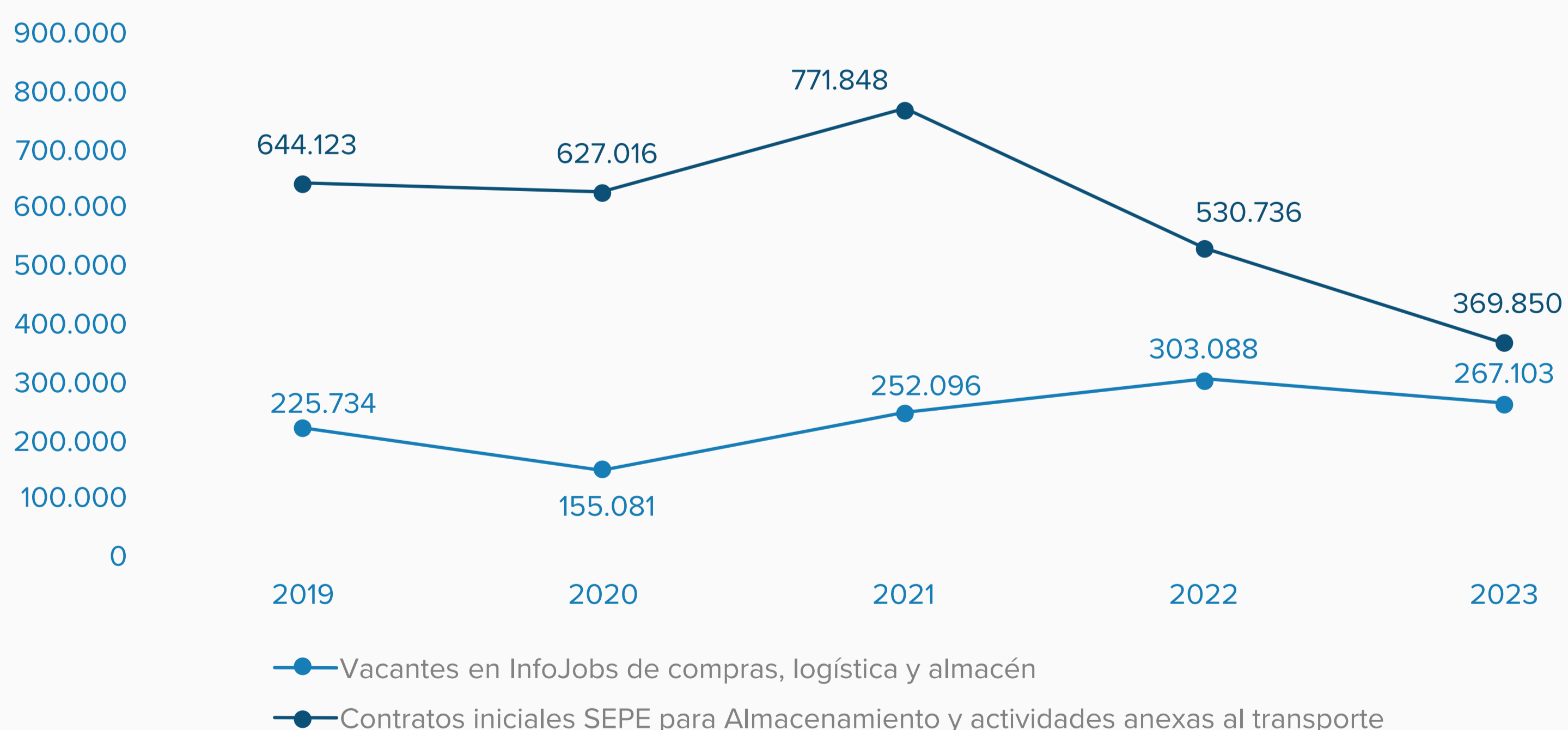
## Compras, logística y almacén: ante el reto de un crecimiento suave

El área de compras, logística y almacén se ha convertido en la segunda con más puestos ofertados en 2023 en InfoJobs, básicamente porque ha caído menos (-12 %, con 35.985 vacantes perdidas respecto a 2022) que el sector de atención al cliente. Ese descenso relativo es ligeramente más alto que el registrado por el conjunto de la oferta (-9 %) y, en consecuencia, mantiene su peso sobre el total: el 12 % de las vacantes publicadas en el portal de empleo pertenecen a este sector, idéntico porcentaje que en 2022.

### La reforma laboral ha tenido especial incidencia en compras, logística y almacén, con un fuerte descenso en la firma de contratos iniciales del SEPE

Hablamos de un sector en el que se ha notado especialmente el impacto de la reforma laboral, lo que ha provocado un fuerte descenso de los contratos iniciales registrados por el SEPE (CNAE 52 – Almacenamiento y actividades anexas al transporte), con descensos anuales del 31 % (2022) y el 30 % (2023) en los dos últimos años. En 2021 se firmaron, en esta división del CNAE, 771.848 contratos iniciales, de los cuales solo el 2 % (18.826) eran indefinidos. En 2023, han sido 59.996 indefinidos para un total de 369.850, es decir el 16 %.

VACANTES DE COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN EN INFOJOBS Y CONTRATOS INICIALES DE ALMACENAMIENTO Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE EN EL SEPE



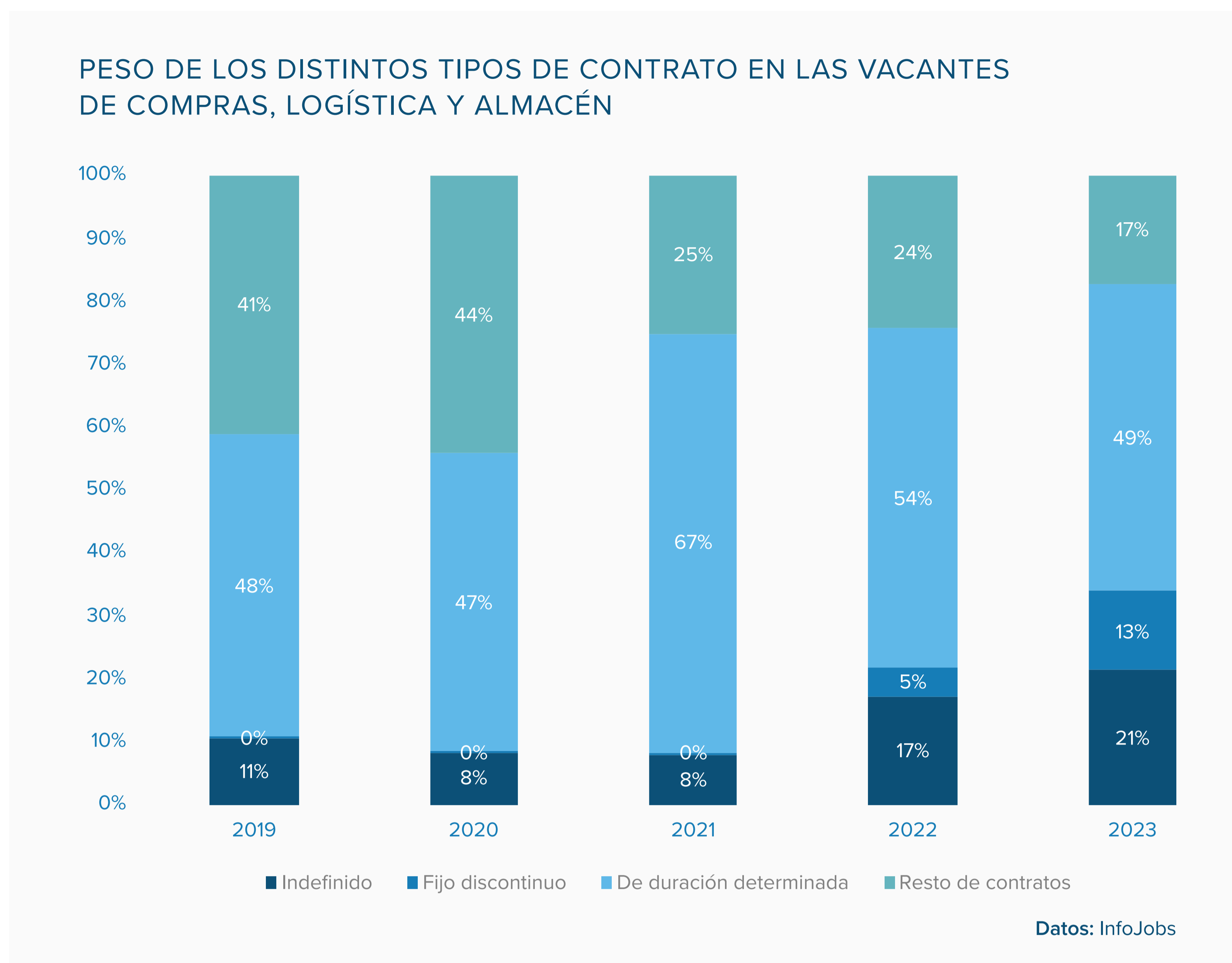
Fuente: SEPE / InfoJobs

Como se ha indicado anteriormente, este sector mantiene su peso en el conjunto de la oferta de InfoJobs en el 12 %, el mismo porcentaje que en los dos ejercicios anteriores. Esta estabilidad contrasta con el crecimiento experimentado en los años previos: no tanto por los dos puntos porcentuales que ha ganado desde el 10 % en que se situaba en 2019 como por lo que había sucedido en toda esa década. Esta categoría no representaba, entre 2012 y 2014, ni siquiera el 3 % del total de vacantes y a partir de 2015 dio el salto que le ha permitido estabilizarse, durante tres años seguidos, en ese 12 %.

Y este proceso tiene un actor principal: el *e-commerce*. La compra electrónica se desarrolló en España de forma fulgurante durante esos años. De acuerdo con los datos de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), en 2014 el volumen de negocio total de este ámbito suponía 15.891 millones de euros; en 2019 se había triplicado hasta alcanzar los 48.826.

Durante esos años era frecuente encontrar crecimientos interanuales superiores al 20 % e incluso cercanos al 30 %. El volumen de negocio sigue aumentando, pero ese ritmo se ha ido ralentizando: el dato correspondiente al segundo trimestre de 2022 muestra un incremento del 13 % respecto al mismo periodo del año anterior. Si a ello le sumamos el mencionado cambio en los patrones de contratación dentro del sector, el resultado es el panorama de estabilidad que refleja el peso de las vacantes para compras, logística y almacén en el conjunto de la oferta de InfoJobs.

De hecho, los datos del portal de empleo también reflejan ese cambio de patrón en la tipología contractual de su oferta laboral: si en 2021 dos de cada tres vacantes de compras, logística y almacén ofrecían un contrato de duración determinada, ese porcentaje ha descendido hasta suponer una de cada dos (49 %). También han perdido mucho peso otras tipologías, en particular las vacantes para autónomos (39.115 en 2020 y solo 1.937 en 2023). Y la presencia que han perdido estas opciones la han ganado los contratos indefinidos (21 % en 2023 frente al 8 % de dos años antes) y los fijos discontinuos (prácticamente inexistentes hasta 2021, que ahora representan el 13 % del total).



Dentro de este sector, el mayor peso lo sigue teniendo el subsector de almacén: copa el 54 % de las vacantes de la categoría y el 6 % de todas las publicadas en InfoJobs. Esta subcategoría incrementa en 2023 su número de puestos ofertados en 7.440, al pasar de las 136.482 de 2022 a las 143.922 de doce meses después (un aumento porcentual del 5 %).

Por el contrario, el retroceso más significativo en esta área se ha producido en la subcategoría de distribución y logística, la cual pierde 40.939 vacantes en un año (retrocede de las 154.085 del año anterior a las 113.146 de 2023, lo que se traduce en una caída del 27 %).

Por su parte, el subsector de compras y aprovisionamiento —el que menor cantidad de vacantes recibe— también retrocedió en 2023, dejándose 2.486 ofertas por el camino entre un año y otro (de las 12.521 de 2022 a las 10.035 de 2023).

### VACANTES POR SUBSECTOR DE COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN EN 2022 Y 2023

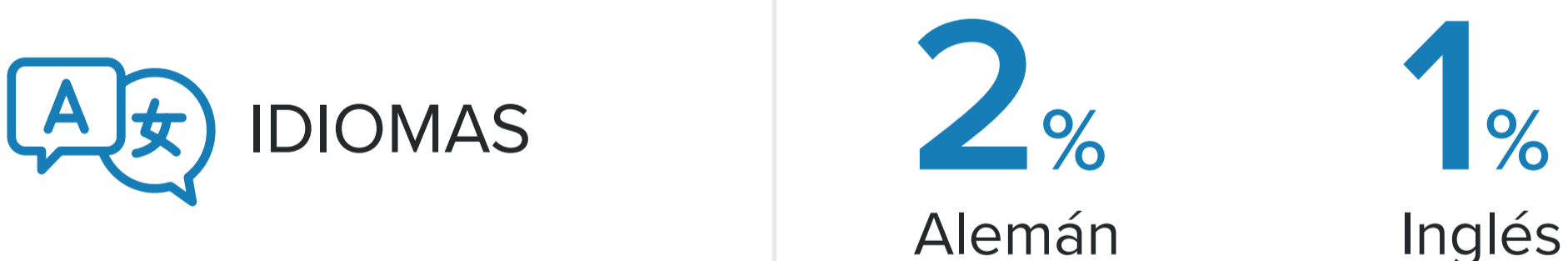
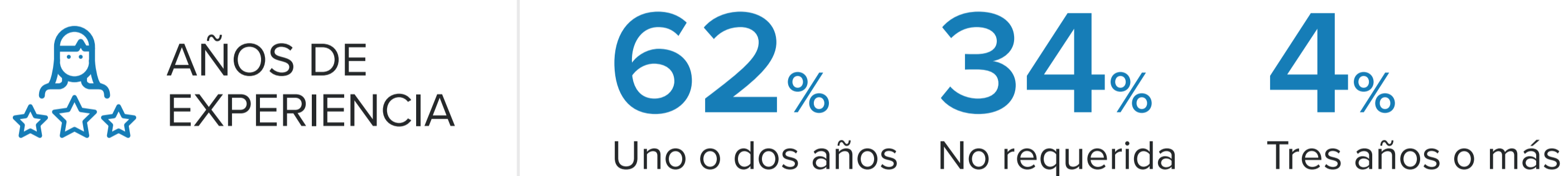
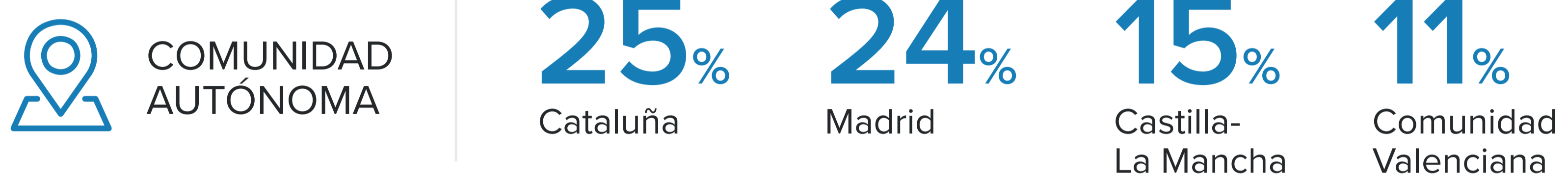
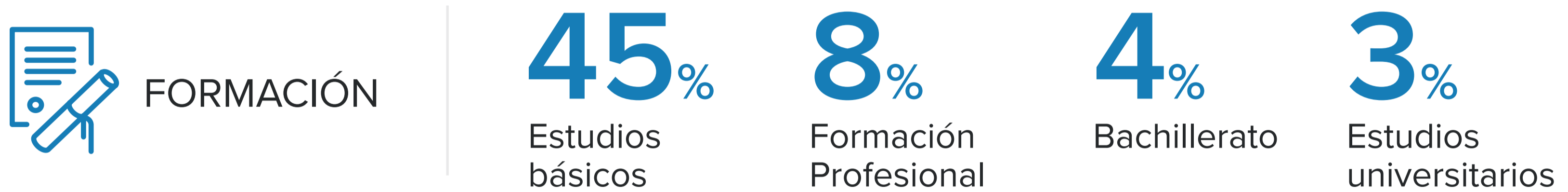
Subsectores	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Almacén	136.482	143.922	7.440 (5%)
Distribución y logística	154.085	113.146	-40.939 (-27%)
Compras y aprovisionamiento	12.521	10.035	-2.486 (-20%)
<b>TOTAL COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN</b>	<b>303.088</b>	<b>267.103</b>	<b>-35.985 (-12%)</b>

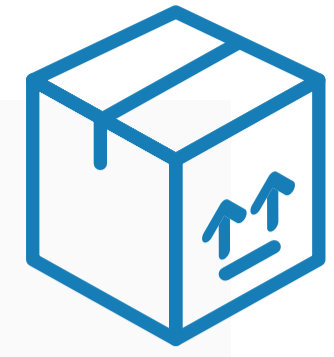
Datos: InfoJobs

El análisis desde el punto de vista territorial de la categoría de compras, logística y almacén nos deja como dato relevante la presencia de Castilla-La Mancha como tercera comunidad con mayor oferta (15 % del total), un tema que se abordará en detalle más adelante en este mismo informe, en el capítulo 3.1.6. Geografía de las vacantes. Por delante en volumen de vacantes se sitúan, como es previsible, Cataluña y Madrid (25 % y 24 % respectivamente).

Otra particularidad interesante de este sector es que hay un 2 % de vacantes (4.168 en términos absolutos) que piden conocimientos de alemán. Puede parecer un porcentaje bajo, pero supone duplicar el promedio de los puestos publicados en InfoJobs en relación con este idioma.

## PERFIL DE LAS VACANTES DE COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN





## PUESTOS CON MÁS VACANTES EN COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN

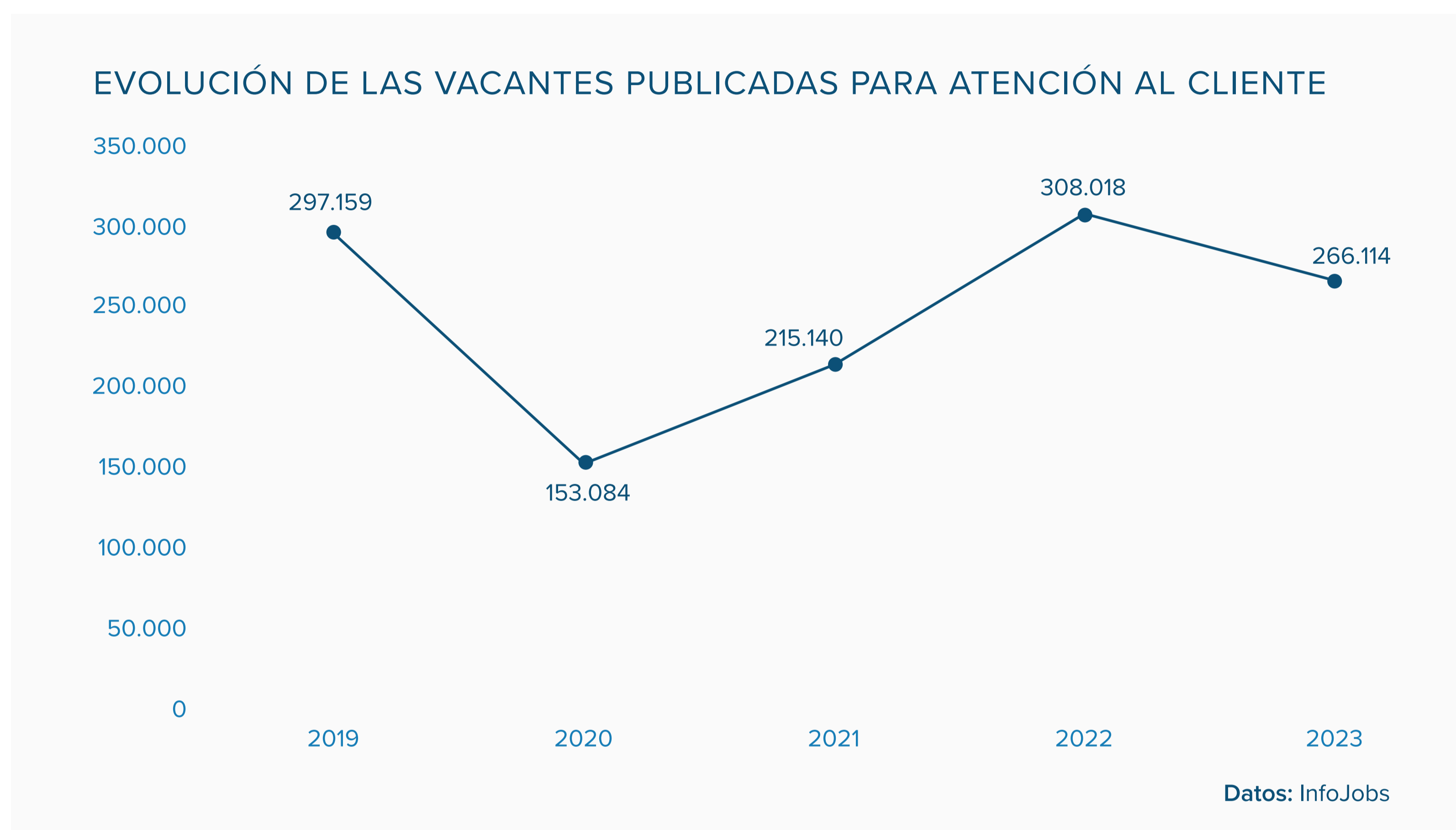
	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Mozo/a de almacén	82.488	77	20.424€
2	Conductor/a de vehículo de reparto	37.079	35	21.770€
3	Operador/a de carretilla elevadora	32.164	48	23.668€
4	Conductor/a de camiones pesados	6.859	25	28.901€
5	Operario/a de logística de almacén	4.773	75	19.567€
6	Empaquetador/a	4.673	20	20.122€
7	Jefe/a de compras	3.423	80	29.065€
8	Administrativo/a de logística	3.186	116	22.918€
9	Responsable de pedidos de almacén	1.601	36	20.637€
10	Jefe/a de almacén	1.185	128	26.242€

Datos: InfoJobs



## Atención al cliente, un sector afectado por la tecnología y la regulación

El tercer sector laboral por el volumen de vacantes publicadas en InfoJobs en 2023 es el de atención al cliente, que ha acumulado un total de 266.114 vacantes. Esta cifra, sin embargo, es sensiblemente inferior a la del ejercicio anterior, cuando alcanzó las 308.018 (en términos porcentuales, un descenso del 14 %).



Ese porcentaje del 14 % de retroceso no se desvía demasiado del promedio del conjunto de la oferta publicada en InfoJobs que, como se ha señalado, se ha situado en 2023 en el 9 %. Por ese motivo, su peso sobre el total de vacantes publicadas se mantiene en el mismo 12 % que registró en el año 2022 y muy en línea con los ejercicios precedentes.

En este retroceso de la oferta de puestos para atención al cliente vuelve a tener una influencia importante la reforma laboral, que ha reconfigurado de forma sustancial la oferta contractual. Así, las vacantes de contrato indefinido han pasado de suponer el 14 % en 2021 al 27 % en 2022 y el 33 % en 2023; las de fijo discontinuo eran prácticamente testimoniales dos atrás y ahora suponen un 10 % del total; mientras que las de duración determinada, que en 2021 suponían el 45 % del total ahora se quedan en el 31 %.

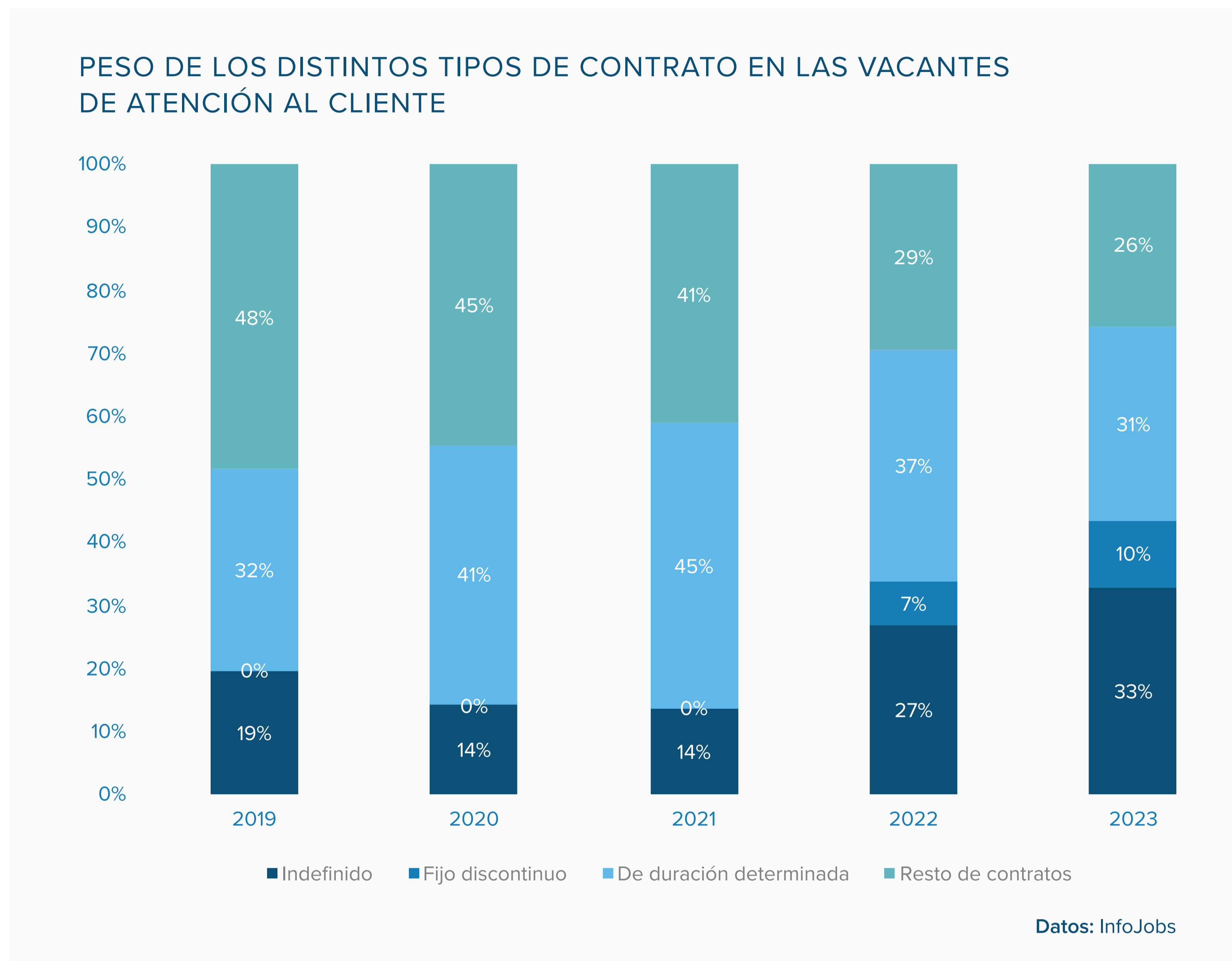
Esa apuesta por contratos más estables inevitablemente ha supuesto que la rotación de puestos y, en consecuencia, la publicación de ofertas se esté contrayendo. Pero la normativa no es la única variable que entra en juego.

### Las vacantes con contrato indefinido en atención al cliente han pasado del 14 % de 2021 al 33 % en 2023

La explosión actual de la inteligencia artificial y sus múltiples aplicaciones tiene una incidencia difícil de cuantificar, pero evidente, sobre los empleos de atención al cliente. La asistencia a través de *bots* —ya sea en conversaciones verbales o escritas; en la web propia, a través de sistemas de mensajería o incluso telefónicamente— se ha extendido sustancialmente en los dos últimos años y muchas compañías ya ofrecen la implementación de servicios de este tipo para empresas de cualquier tamaño y sector.

Una medida de la normalización de estas prácticas la da que su contratación puede ser objeto de subvención pública mediante el Kit Digital, el programa a través del cual se gestionan los fondos europeos para la digitalización de empresas que tengan desde 0 a 49 empleados/as. Más adelante en este mismo informe, en el capítulo 4.3. Inteligencia artificial, se abordarán en profundidad los cambios que se están produciendo en el mercado laboral en relación con estas cuestiones.

De vuelta a las cifras del sector de atención al cliente, tampoco se puede pasar por alto que en muchos de estos puestos se combina la asistencia con la venta. Una actividad que, como se ha dicho al analizar la categoría de comercial y ventas, se ha visto afectada por nuevas regulaciones.



Dentro de este sector predomina de manera clara la subcategoría de atención al cliente, que acapara nueve de cada diez vacantes. Así, en 2023 recibió 229.052 ofertas, un 17 % menos que las 275.321 del año anterior. Por su parte, promociones y ferias, mucho menos representativa, protagonizó 37.062 vacantes, 4.365 más que en 2022.

En este sentido, hay que indicar que el trabajo de promoción y ferias es, por su propia definición, más susceptible de funcionar a través de contrataciones de tipo temporal (aunque también los contratos fijos discontinuos tienen un peso significativo), por lo que desde este punto de vista se explicaría el incremento de vacantes, mientras que el de atención al cliente se define por una mayor continuidad en el tiempo, lo que se vería reflejado en este descenso de vacantes en favor de una subida de los contratos indefinidos.

## VACANTES POR SUBSECTOR DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN 2022 Y 2023

Subsectores	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Atención al cliente	275.321	229.052	-46.269 (-17%)
Promoción y ferias	32.697	37.062	4.365 (13%)
<b>TOTAL ATENCIÓN AL CLIENTE</b>	<b>308.018</b>	<b>266.114</b>	<b>-41.904 (-14%)</b>

Datos: InfoJobs

En lo que se refiere al nivel formativo requerido en la categoría de atención al cliente, cabe reseñar que nos encontramos ante una oferta de empleo poco cualificada, dado que más de una de cada dos vacantes (en concreto, un 53 %) solo exige estudios básicos. Le siguen las ofertas que incluyen el requerimiento de Bachillerato, con un 14 %, y las que solicitan Formación Profesional, con un 13 %.

Este reparto es similar cuando se pone el foco en la experiencia requerida en esta categoría. Así, el 51 % de las vacantes pide haber trabajado previamente uno o dos años, mientras que el 48 % no requieren ninguna trayectoria anterior.

Uno de los rasgos definitorios de este sector es que hasta el 80 % de sus vacantes provienen de empresas de más de 50 empleados/as. Es el porcentaje más alto de todas las categorías —si descontamos, por razones obvias, la de Administración pública que tiene un 92 %—.

Su otra gran particularidad es que es, tras educación y formación e informática y telecomunicaciones, la tercera categoría con mayor exigencia de idiomas: hasta un 10 % de las vacantes de atención al cliente piden alguno. Los más demandados son: inglés, francés e italiano.

En términos territoriales, el 34 % de estas vacantes corresponden a Madrid, el 23 % a Cataluña y otro 14 % a Andalucía.

## PERFIL DE LAS VACANTES DE ATENCIÓN AL CLIENTE



TIPO DE CONTRATO

**33%**

Indefinido

**31%**

Duración determinada

**18%**

Otros contratos

**10%**

Fijo discontinuo



FORMACIÓN

**53%**

Estudios básicos

**14%**

Bachillerato

**13%**

Formación Profesional

**2%**

Estudios universitarios



COMUNIDAD AUTÓNOMA

**34%**

Madrid

**23%**

Cataluña

**14%**

Andalucía

**5%**

Comunidad Valenciana



AÑOS DE EXPERIENCIA

**51%**

Uno o dos años

**48%**

No requerida

**1%**

Tres años o más



IDIOMAS

**4%**

Inglés

**2%**

Francés

**2%**

Italiano



TAMAÑO DE EMPRESA

**80%**

Más de 50 empleados/as

**20%**

Hasta 50 empleados/as



## PUESTOS CON MÁS VACANTES EN ATENCIÓN AL CLIENTE

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Teleoperador/a	103.336	13	17.536€
2	Agente de servicio de atención al cliente	27.417	38	20.446€
3	Azafato/a de eventos	20.802	10	26.449€
4	Asistente de departamento de ventas	14.517	31	19.969€
5	Recepcionista	6.311	138	19.478€

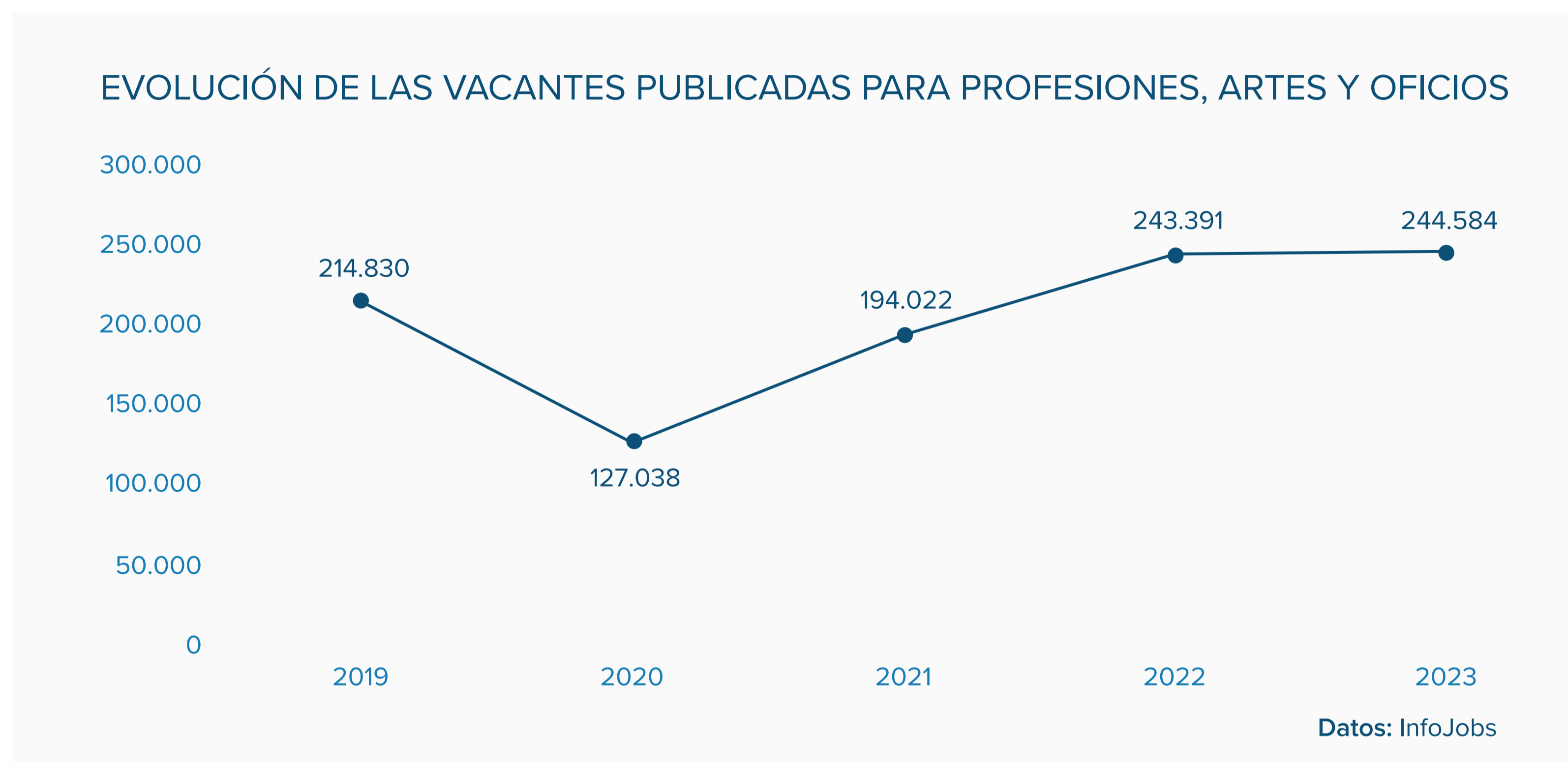
Datos: InfoJobs

## Profesiones, artes y oficios: fortaleza y estabilidad laboral

El cuarto sector por volumen de vacantes publicadas en InfoJobs en 2023 es el de profesiones, artes y oficios. Se trata de una categoría que se mantiene estable respecto al año anterior. Sus 244.584 suponen 1.193 más que las 243.391 de entonces.

Su cifra de vacantes se sitúa en máximos históricos: 244.584, gracias a un incremento mínimo respecto a 2022

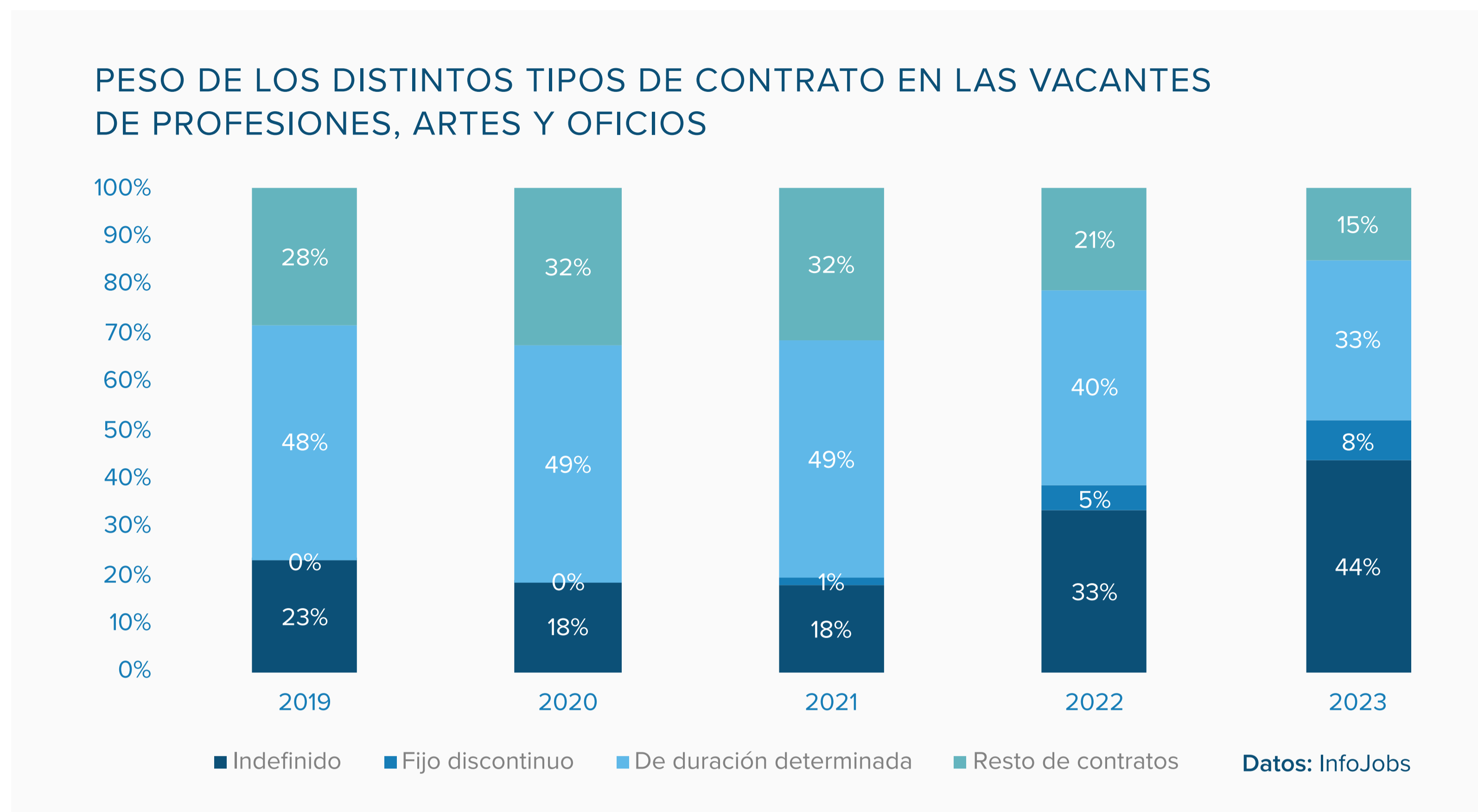
Aunque el incremento haya sido tan leve, lo cierto es que permite a profesiones, artes y oficios situarse en máximos históricos de oferta. La cifra de vacantes de 2023 se sitúa incluso un 14 % por encima de los datos de 2019, cuando fueron 214.830.



En consecuencia, en un escenario de contracción generalizada de la oferta, la estabilidad de profesiones le permite ganar peso en el conjunto, ya que pasa del 9 % al 11 %.

Estamos de nuevo ante un sector en el que la reforma laboral ha tenido un significativo impacto: en 2023 un 44 % de sus vacantes ofrecen contrato indefinido, frente al 18 % que lo hacían solo dos años antes; el fijo discontinuo supone el 8 %, frente al 1 % registrado en 2021.

Entre la gran diversidad de subsectores que están agrupados dentro de profesiones, artes y oficios, los contratos indefinidos destacan especialmente en transporte (73 % del total de sus vacantes), estética y cosmética (64 %), fontanería (64 %), seguridad y vigilancia (62 %) y electricidad (56 %).



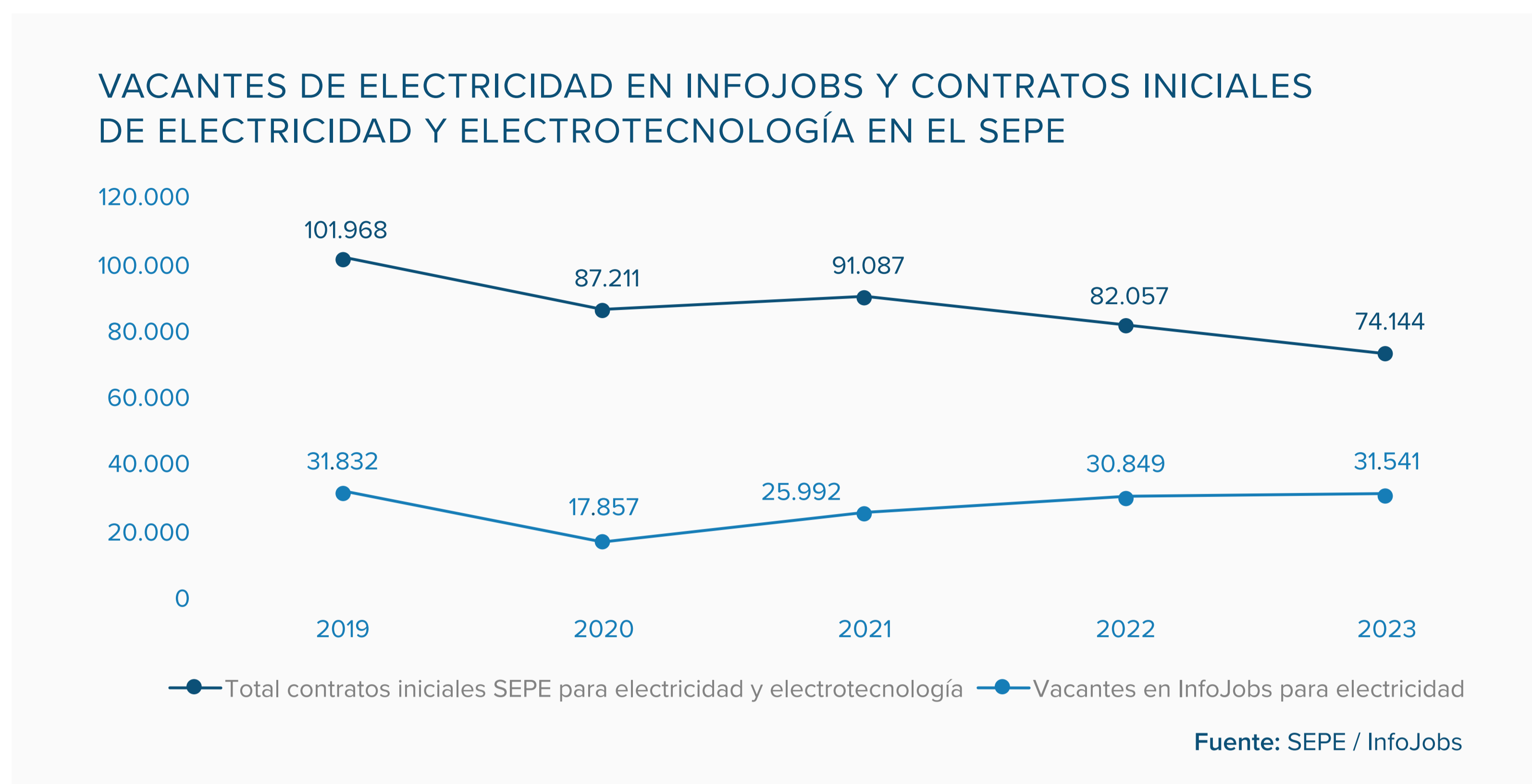
Se trata, por otra parte, de un sector muy amplio que presenta realidades muy diversas. En este sentido, su principal fortaleza se apoya en la subcategoría de transporte, en la que en 2023 se han registrado 38.501 vacantes, lo que significa un incremento del 32 % (9.226 puestos más) respecto al anterior ejercicio, cuando fueron 29.275 las ofertas.

También suben, aunque en mucha menor medida, las vacantes en electricidad, la siguiente subcategoría en la tabla. Así, pasa de las 30.849 de 2022 a las 31.541 de doce meses después, un aumento del 2 %.

En este caso resulta procedente compararlo con los datos del subgrupo 75 de la Tabla de Ocupación CNO, que acoge a los trabajadores/as especializados/as en electricidad y electrotecnología, que lleva dos ejercicios consecutivos encadenando descensos interanuales del 10 % en la cifra de contratos iniciales registrados por el SEPE. En 2023, el 63 % de sus 74.144 contratos fueron indefinidos; en InfoJobs, como se ha señalado, el porcentaje de vacantes que ofrecen esta tipología ha sido, en 2023, del 56 %.

En tercer lugar se sitúa el subsector de automoción, cuyas 29.479 vacantes de 2023 representan una subida porcentual de un 8 % respecto al anterior periodo. Estas cifras, de nuevo, cobran más valor si se ponen en relación con los datos del conjunto del mercado. Así, por ejemplo, si se hace la equivalencia con la división 29 de la CNAE —correspondiente a la Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques— se comprueba que los contratos iniciales registrados por el SEPE arrojan un retroceso del 14 %.





La producción automovilística es uno de los pilares estratégicos de la industria en España. Por eso resulta tan relevante que, pese a esos datos de contratos, la fabricación de vehículos haya crecido un 10,4 % en 2023 respecto al año anterior, de acuerdo con los datos de la patronal Anfac (Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones), que señala las causas de este aumento: «En el conjunto del año pasado, la mejora en los ritmos de aprovisionamiento, la estabilidad en la cadena de abastecimiento y la positiva evolución de los mercados en Europa han permitido que la industria de la automoción española siga en la senda de mejora. Aunque el volumen continúa un 13% por debajo de 2019, año previo a la pandemia».

De vuelta a los datos de profesiones, artes y oficios en InfoJobs, y aunque sus volúmenes de vacantes son mucho más modestos, también destacan las subidas de carpintería, artesanía y artes plásticas.

En los descensos, el más relevante, en términos absolutos, es el correspondiente a otros oficios, que pierde 4.140 ofertas (una caída del 7 % desde las 60.183 vacantes de 2022 a las 56.043 del año siguiente).

Desde el punto de vista porcentual, aunque con poco volumen de vacantes, son también acusadas las retracciones en subcategorías como traducción e interpretación (-68 %); confección (-46 %); y fotografía (-39 %).

### VACANTES POR SUBSECTOR DE PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS EN 2022 Y 2023

Subsectores	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Otros oficios	60.183	56.043	-4.140 (-7%)
Transporte	29.275	38.501	9.226 (32%)
Electricidad	30.849	31.541	692 (2%)
Automoción	27.231	29.479	2.248 (8%)
Limpieza	24.588	24.801	213 (1%)
Consumo y alimentación	24.432	21.528	-2.904 (-12%)
Seguridad y vigilancia	19.894	19.580	-314 (-2%)
Estética y cosmética	7.488	6.241	-1.247 (-17%)
Agricultura y jardinería	6.766	5.483	-1.283 (-19%)
Carpintería	4.498	4.950	452 (10%)
Fontanería	4.685	4.129	-556 (-12%)
Confección	1.383	742	-641 (-46%)
Artesanía	218	425	207 (95%)
Artes plásticas	277	358	81 (29%)
Fotografía	570	347	-223 (-39%)
Traducción e interpretación	859	277	-582 (-68%)
Artes interpretativas	195	159	-36 (-18%)
<b>TOTAL PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS</b>	<b>243.391</b>	<b>244.584</b>	<b>1.193 (0%)</b>

Datos: InfoJobs

Por las propias características de esta categoría es lógico que la exigencia de estudios superiores tenga poco peso (1 %) y que, sin embargo, la Formación Profesional sea un requisito en el 27 % de las vacantes. En cualquier caso, lo más relevante es tener alguna experiencia previa: el 55 % de las vacantes piden uno o dos años y otro 13 % tres o más años.

En términos territoriales, Madrid (28 %) y Cataluña (20 %) copan más de la mitad de la oferta publicada en InfoJobs, que además proviene en dos de cada tres casos de empresas de más de 50 empleados/as.

## PERFIL DE LAS VACANTES DE PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS



TIPO DE  
CONTRATO

**44%**

Indefinido

**33%**

Duración  
determinada

**13%**

Otros  
contratos

**8%**

Fijo  
discontinuo



FORMACIÓN

**34%**

Estudios  
básicos

**27%**

Formación  
Profesional

**2%**

Bachillerato

**1%**

Estudios  
universitarios



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA

**28%**

Madrid

**20%**

Cataluña

**9%**

Comunidad  
Valenciana

**8%**

Andalucía



AÑOS DE  
EXPERIENCIA

**55%**

Uno o dos años

**31%**

No requerida

**13%**

Tres años o más



IDIOMAS

**1%**

Inglés

**1%**

Alemán



TAMAÑO  
DE EMPRESA

**64%**

Más de 50  
empleados/as

**36%**

Hasta 50  
empleados/as



## PUESTOS CON MÁS VACANTES EN PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Vigilante de seguridad	15.209	15	21.098€
2	Electricista	13.077	19	26.391€
3	Conductor/a privado/a	12.375	11	29.164€
4	Mecánico/a de vehículos	11.599	22	25.655€
5	Operario/a de limpieza	10.007	106	18.642€
6	Operario/a de limpieza de edificios	7.059	70	17.272€
7	Empleado/a de mantenimiento	6.795	35	24.488€
8	Fontanero/a	6.233	8	26.574€
9	Taxista	5.404	3	21.477€
10	Soldador/a	4.956	20	23.475€

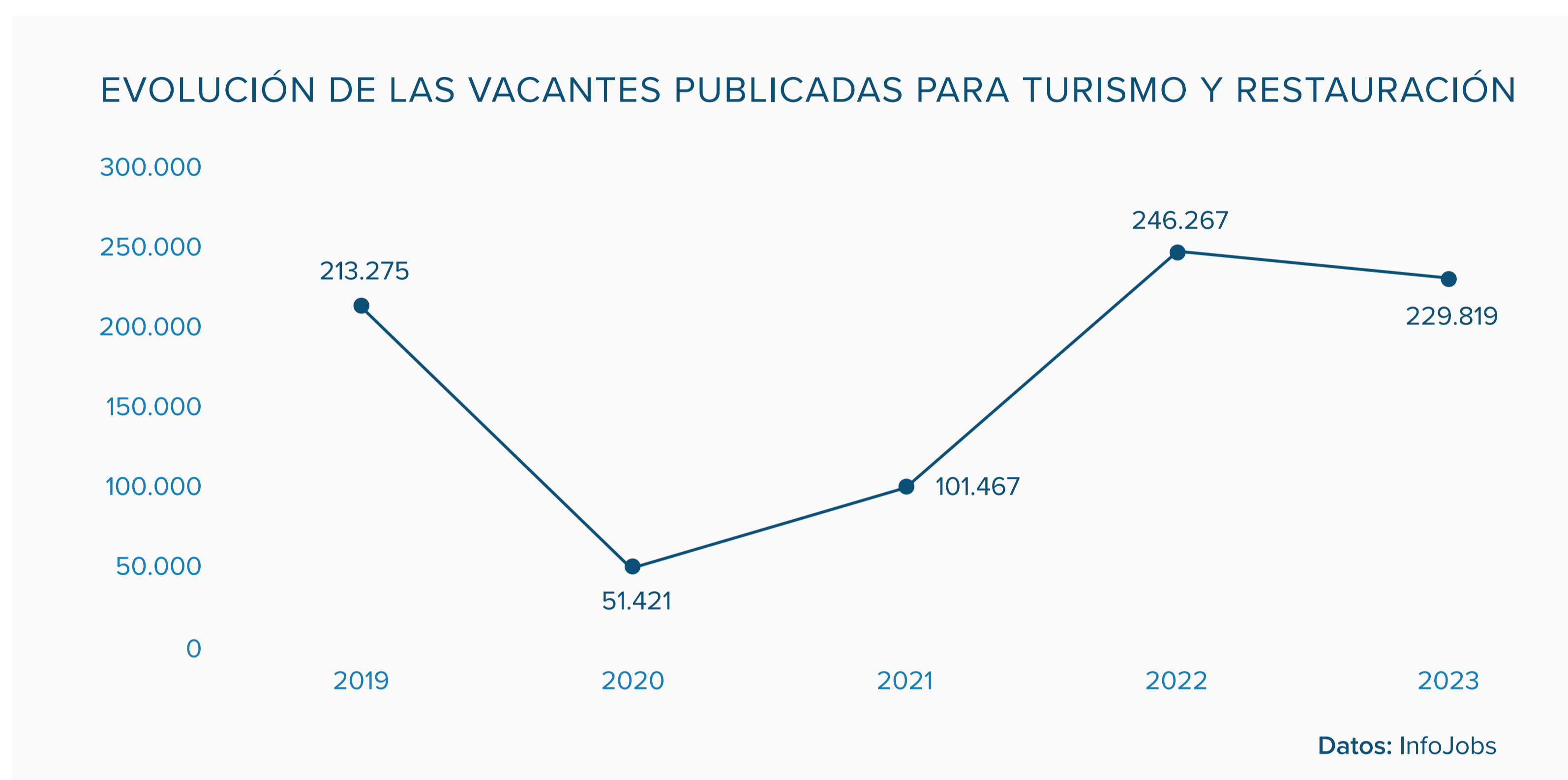
Datos: InfoJobs

## Turismo y restauración: mucho volumen tras la excepcionalidad

La quinta categoría en cuanto a número de vacantes publicadas en InfoJobs en 2023 es la de turismo y restauración, pese a que experimenta una bajada de 16.448 ofertas en su comparativa con el año anterior, lo cual, en términos porcentuales, representa una contracción del 7%.

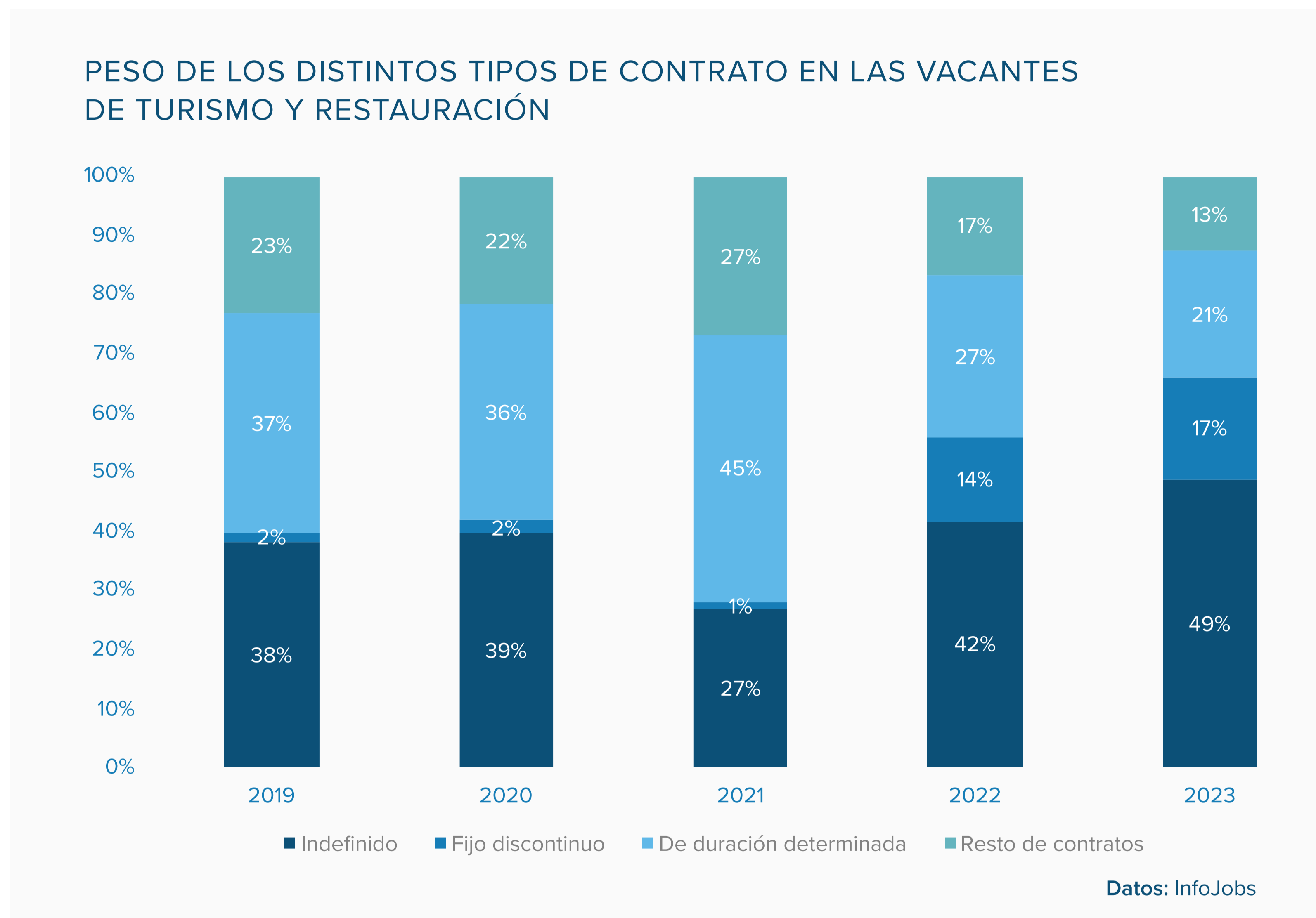
Pese al descenso del número de vacantes en 2023, el sector de turismo y restauración marca un 8 % de incremento respecto a 2019, antes de la pandemia

Aun así, este sector se mantiene por encima de 2019 una vez pasados los efectos de la pandemia que se dejaron notar en 2020 y 2021. De hecho, las 229.819 vacantes registradas en 2023 suponen un incremento del 8 % en relación con las 213.275 de aquel ejercicio.

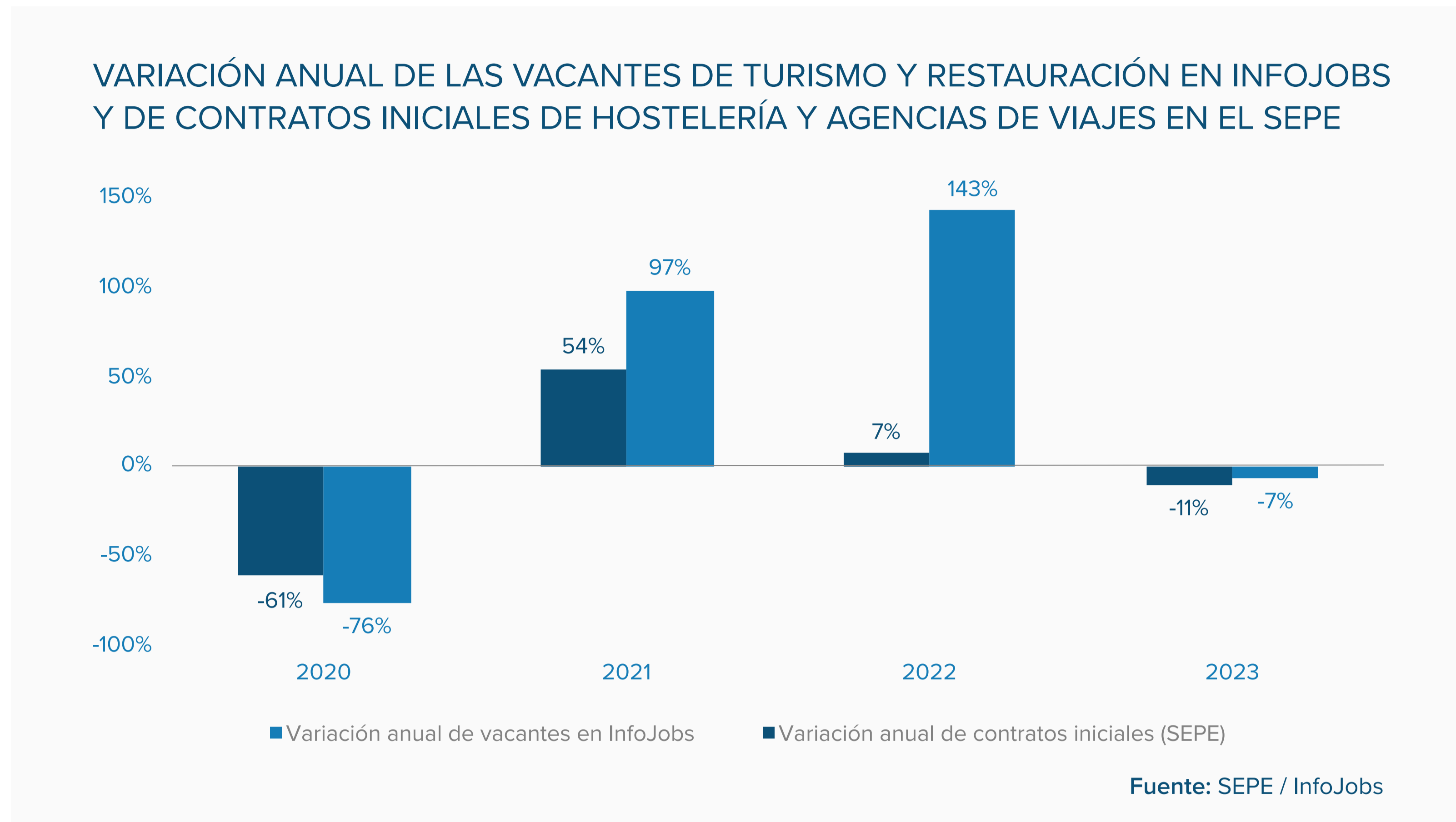


Y aunque, como hemos visto, la reforma laboral ha incidido en la distribución de los contratos en todos los sectores analizados en el presente informe, probablemente en ninguno lo haya hecho de forma tan evidente como en turismo y restauración. En InfoJobs ha supuesto pasar de un 27 % de vacantes (26.516) que ofrecen contrato indefinido y un 1 % (1.344) de fijo discontinuo en 2021 a un 49 % (111.838) y 17 % (40.072) respectivamente en 2023. Si sumamos una y otra tipología de contrato, la diferencia en dos años es de casi 40 puntos porcentuales.

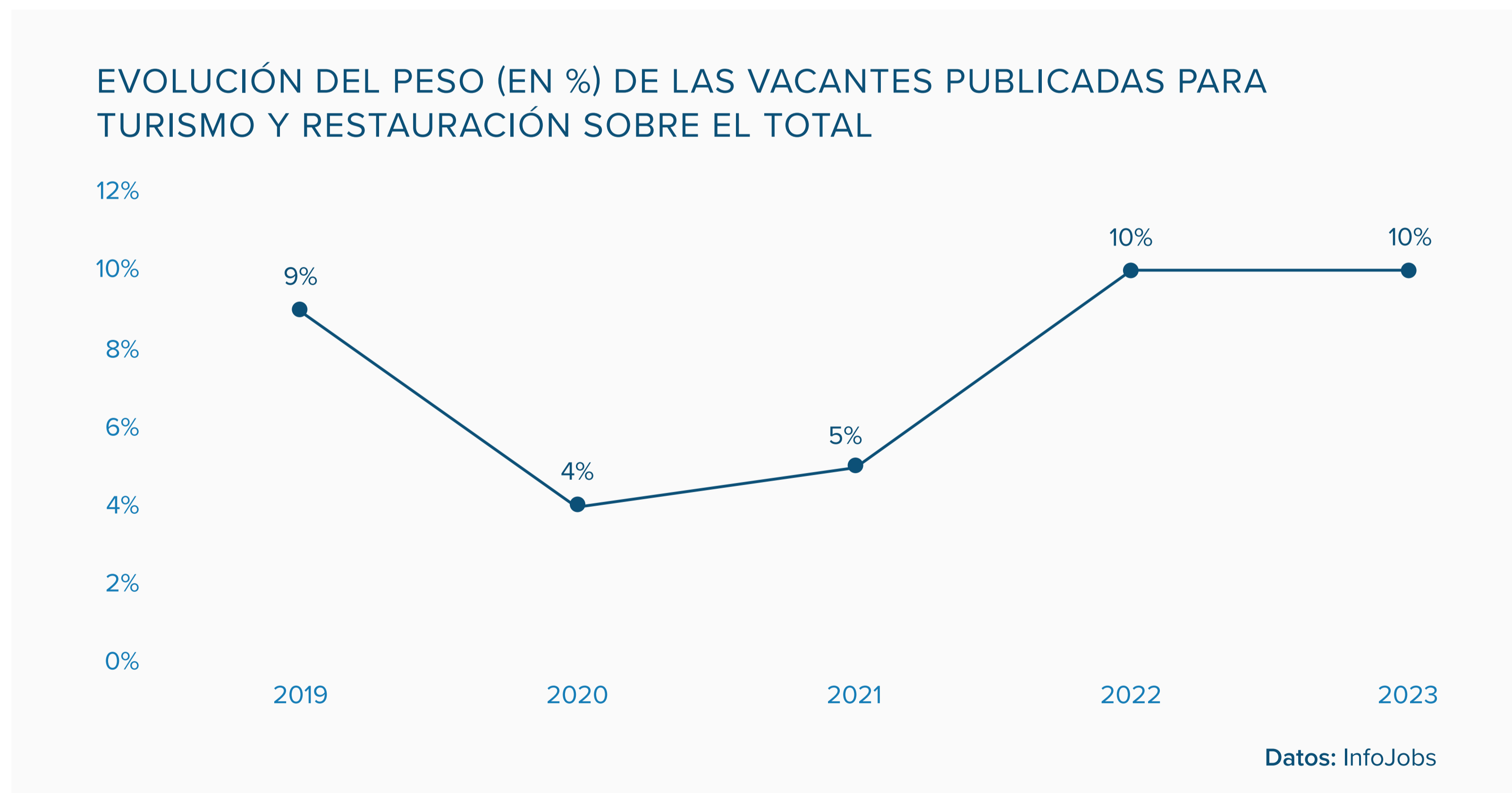
Si salimos al conjunto del mercado, la equivalencia de esta categoría en los datos del SEPE puede hacerse combinando las divisiones 55 (Servicios de alojamiento), 56 (Servicios de comidas y bebidas) y 79 (Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, etc.). El peso de los indefinidos sobre los contratos iniciales de estas tres divisiones dejaba en 2021 un exiguo 6 %, mientras que en 2023 ese porcentaje ha alcanzado el 51 %. En términos absolutos: de 170.605 indefinidos iniciales (2021) a prácticamente 1,3 millones (2023).



El patrón común entre los datos de InfoJobs y los del SEPE continúa si pasamos de la tipología contractual a la evolución de la oferta. Aunque el volumen de contratos de las tres citadas divisiones es muy superior a la cifra de vacantes del portal de empleo, la variación anual de un y otro indicador en los últimos cuatro años refleja el impacto de la pandemia, la intensa recuperación posterior y la moderada caída de 2023: como se ha dicho, del 7 % en los puestos ofertados en InfoJobs y del 11 % en los contratos registrados por el SEPE.



Como resultado de esta evolución de las vacantes, el peso de este sector en el conjunto de la oferta en InfoJobs se mantiene estable (10 %). Cabe recordar que, en los años de la pandemia, 2020 y 2021, este porcentaje cayó hasta el 4 % y 5 % respectivamente: las restricciones de movilidad y actividad tuvieron un efecto especialmente intenso en el turismo y la restauración.



Si acercamos el análisis a las tres subcategorías que se integran en esta área vemos que se mantiene mejor la de restauración: suma 72.428 vacantes (un 3 % más que en 2022), mientras que desciende ligeramente la hostelería, cuyos 121.879 puestos suponen un 6 % menos que el año anterior. Pero la bajada más acusada tanto en términos absolutos como relativos es la del subsector de turismo: se deja 10.552 vacantes (un 23 %) y se queda en las 35.512.

#### VACANTES POR SUBSECTOR DE TURISMO Y RESTAURACIÓN EN 2022 Y 2023

Subsectores	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Hostelería	129.810	121.879	-7.931 (-6%)
Restauración	70.393	72.428	2.035 (3%)
Turismo	46.064	35.512	-10.552 (-23%)
<b>TOTAL TURISMO Y RESTAURACIÓN</b>	<b>246.267</b>	<b>229.819</b>	<b>-16.448 (-7%)</b>

Datos: InfoJobs

El perfil de las vacantes publicadas en InfoJobs para turismo y restauración muestra además que sigue siendo un sector en el que se valora poco la cualificación, con un 50 % de puestos que únicamente exigen estudios básicos mientras que un 19 % piden un título de Formación Profesional.

Sí que se reclama, sin embargo, una cierta experiencia —el 60 % de las vacantes piden uno o dos años— y algo más de conocimientos de idiomas —un 4 % de las vacantes piden inglés, un porcentaje bajo pero muy superior al de la mayoría de sectores—.

En términos territoriales, además de la presencia habitual de Madrid, Cataluña, Andalucía y Comunidad Valenciana, se cuelan también en los primeros puestos los territorios insulares, que no son tan habituales y que sin embargo sí que tienen peso en turismo y restauración: Canarias aglutina el 9 % de las vacantes y Baleares el 8 %.



## PERFIL DE LAS VACANTES DE TURISMO Y RESTAURACIÓN



TIPO DE  
CONTRATO

**49%**

Indefinido

**21%**

Duración  
determinada

**17%**

Fijo  
discontinuo

**7%**

Otros  
contratos



FORMACIÓN

**50%**

Estudios  
básicos

**19%**

Formación  
Profesional

**5%**

Bachillerato

**3%**

Estudios  
universitarios



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA

**25%**

Madrid

**20%**

Cataluña

**12%**

Andalucía

**9%**

Canarias

**9%**

Comunidad  
Valenciana



AÑOS DE  
EXPERIENCIA

**60%**

Uno o dos años

**34%**

No requerida

**6%**

Tres años o más



IDIOMAS

**4%**

Inglés

**1%**

Alemán



TAMAÑO  
DE EMPRESA

**65%**

Más de 50  
empleados/as

**35%**

Hasta 50  
empleados/as



## PUESTOS CON MÁS VACANTES EN TURISMO Y RESTAURACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Camarero/a	59.987	63	22.724€
2	Cocinero/a	26.937	31	23.516€
3	Ayudante de cocina	16.418	54	20.655€
4	Camarero/a de pisos	15.238	59	20.653€
5	Director/a de restaurante	4.207	46	26.201€
6	Chef	3.873	48	28.809€
7	Auxiliar de cocina	3.484	45	16.920€
8	Recepcionista de hostelería, restauración y turismo	2.495	183	24.230€
9	Barman	2.399	68	23.527€
10	Jefe/a de sala	1.878	54	26.359€

Datos: InfoJobs

## Informática y telecomunicaciones: la mayor tasa de contratos indefinidos

El sexto puesto en este listado de sectores lo ocupa la categoría de informática y telecomunicaciones gracias a sus 146.244 vacantes. Esta cifra supone un significativo descenso de 46.276 puestos (-24 %) con respecto a las 192.520 del año 2022, pero se mantienen muy en línea con las del conjunto del mercado, como se comprueba si se comparan estos datos con los contratos iniciales registrados por su equivalente en el SEPE —las divisiones 61 (Telecomunicaciones) y 62 (Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática) de la CNAE—, que reflejan un retroceso anual del 18 %.

### En 2023 se han publicado 146.244 vacantes para informática y telecomunicaciones

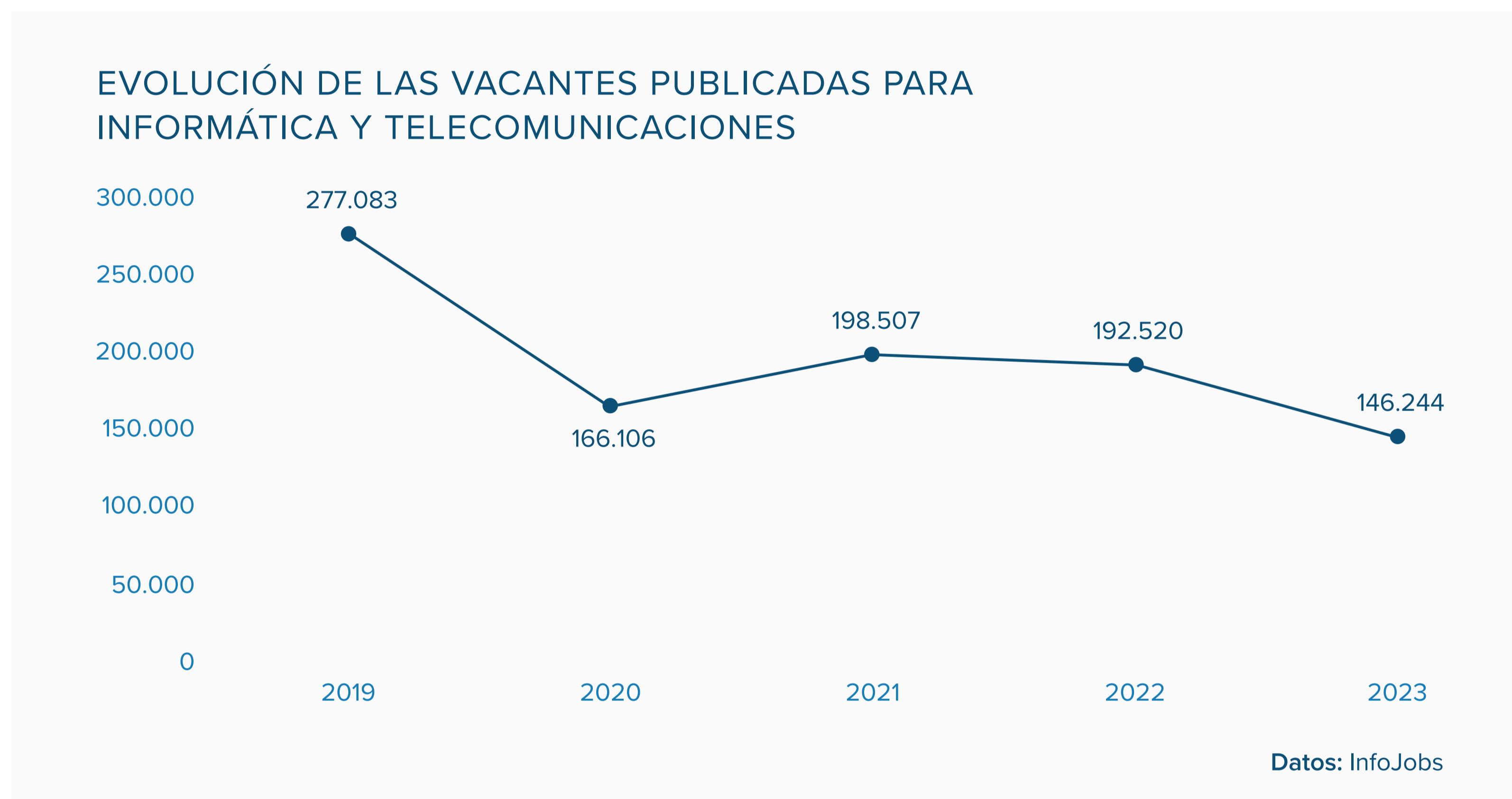
En cualquier caso, lo cierto es que nos encontramos ante un contexto de mercado en plena transición por la confluencia de varios factores. La incertidumbre económica global ha sido el argumento esgrimido para una ola de despidos en las grandes tecnológicas que ciertas fuentes<sup>9</sup> cifran en más de 250.000 personas durante 2023 y 165.000 más en 2022 en todo el mundo.

También incide el efecto rebote tras el boom digital que provocó la pandemia, cuando las contrataciones de profesionales tecnológicos aumentaron significativamente para dar respuesta al aumento de demanda social de soluciones informáticas de todo tipo. En España, por ejemplo, esta tendencia se concretó en la puesta en marcha del llamado Kit Digital, que canaliza los fondos europeos para la modernización tecnológica de las empresas: las compañías de servicios informáticos realizaron durante 2021 y 2022 una fuerte apuesta de personal para responder a estas necesidades de pymes de todo tipo que, lógicamente, no puede mantenerse de forma indefinida una vez que sus plantillas han alcanzado el nivel óptimo.

Por último, existe también una tendencia de fondo desde hace varios años en el mercado laboral español que tiene que ver con la creciente demanda de profesionales de la informática en otros sectores que no son informática y telecomunicaciones. En el siguiente capítulo (3.1.4. Puestos con más vacantes para el resto de las categorías) se puede encontrar una explicación más detallada al respecto y algunos ejemplos relevantes de este mismo año 2023.

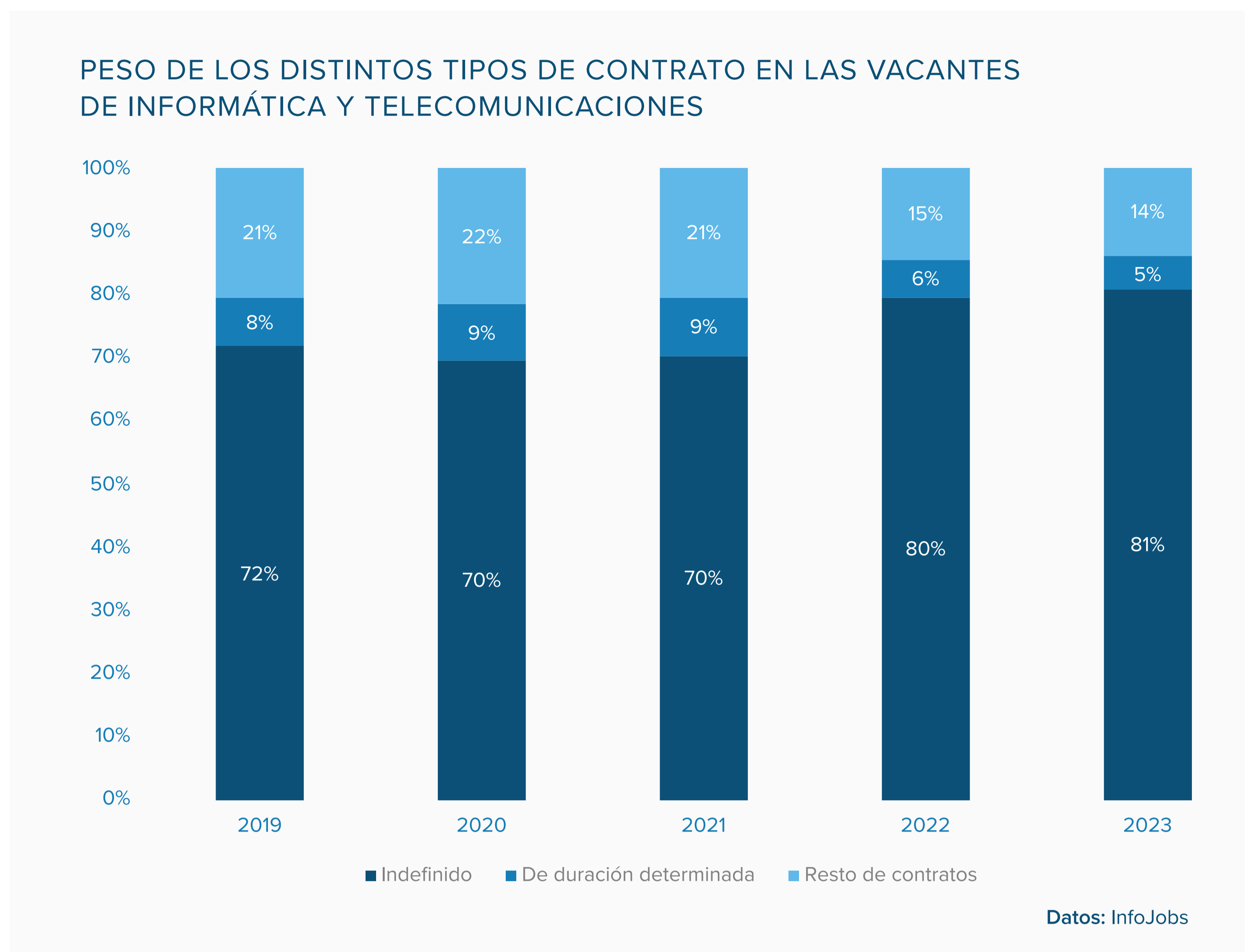
<sup>9</sup> [Layoffs.fyi](https://layoffs.fyi)

Como consecuencia de ese descenso de vacantes superior al promedio que se ha registrado en InfoJobs, el sector de informática y telecomunicaciones se deja un punto porcentual en su peso en el conjunto de la oferta: del 7 % en 2022 al 6 % en 2023. Pese a ello, nos encontramos ante una categoría que, aun con fluctuaciones como la de 2023, mantiene un cierto nivel de estabilidad. Cuando otras con mucho volumen y más volátiles (como las mencionadas comercial y ventas o turismo y restauración) crecen mucho, como sucedió en 2022, eso repercute en el peso de IT sobre el total.



Además de ese contexto de mercado, esta contracción de la oferta en informática y telecomunicaciones puede relacionarse en parte, al igual que en otros sectores, con la entrada en vigor de la reforma laboral, tras la cual los contratos indefinidos se han duplicado en el SEPE en 2023 y 2022 respecto a 2021.

En las vacantes de InfoJobs este salto no ha sido tan acusado por una razón muy sencilla: apenas tenía margen para hacerlo. En 2021, un 70 % de las vacantes para informática y telecomunicaciones ya ofrecían contrato indefinido, un rasgo que siempre ha caracterizado a la oferta de este sector. En 2023, el peso de esta modalidad contractual se ha incrementado hasta el 81 % de las vacantes. Es previsible que siga haciéndolo en el futuro, pero a un ritmo mucho menor que otras categorías que todavía se mueven en tasas mucho más bajas.



En el análisis de las subcategorías de Informática y telecomunicaciones, se observa que programación sigue siendo con diferencia la que aglutina mayor número de vacantes, con 53.979, aunque se deja en un año un total de 21.823 ofertas (-29 %). Le sigue telecomunicaciones, con 21.827 vacantes, y un retroceso porcentual del 25 %.

En general, la reducción ha resultado bastante homogénea en todos los subsectores, situándose entre el 15 % y 25 % en casi todas, con la excepción de calidad (-38 %).

Administración de bases de datos es la única subcategoría con una evolución en positivo, si bien sus cifras en términos absolutos son de poca relevancia: 3.208 vacantes en 2023.

### VACANTES POR SUBSECTOR DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES EN 2022 Y 2023

Subsectores	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Programación	75.802	53.979	-21.823 (-29%)
Telecomunicaciones	29.057	21.827	-7.230 (-25%)
Sistemas	23.747	19.369	-4.378 (-18%)
Helpdesk	15.148	11.790	-3.358 (-22%)
Hardware, redes y seguridad	13.609	10.587	-3.022 (-22%)
Análisis	8.482	7.216	-1.266 (-15%)
ERP, CRM, Business Intelligence	9.129	7.062	-2.067 (-23%)
Gestión de proyectos	8.210	6.777	-1.433 (-17%)
Administración de bases de datos	3.105	3.208	103 (3%)
Calidad	3.837	2.360	-1.477 (-38%)
Arquitectura	2.394	2.069	-325 (-14%)
<b>TOTAL INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES</b>	<b>192.520</b>	<b>146.244</b>	<b>-46.276 (-24%)</b>

Datos: InfoJobs

Este sector es el que muestra una apuesta más importante por la Formación Profesional: hasta el 67 % de las vacantes registradas en 2023 en InfoJobs piden un título de ciclos formativos, mientras que otro 18 % de ellas exigen estudios universitarios. Es además uno de los sectores en el que más se valora la experiencia: casi la mitad (48 %) de las vacantes demandan 1 o 2 años de ejercicio profesional previo y otro 34 % van más allá, hasta 3 o más años de experiencia.

Estos altos niveles de exigencia del sector se trasladan también a los idiomas: hasta un 12 % de las vacantes piden conocimientos de alguna lengua extranjera. El 7 % exigen saber inglés; el 3 % francés y el 2 % alemán.

El último rasgo definitorio de la oferta de empleo de informática y telecomunicaciones es que tiene la mayor concentración territorial de todos los sectores: más de la mitad de las vacantes (un 52 %) se concentran en Madrid, frente al 16 % de Cataluña.

## PERFIL DE LAS VACANTES DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES



TIPO DE CONTRATO

**81%**  
Indefinido**10%**  
Otros contratos**5%**  
Duración determinada

FORMACIÓN

**67%**  
Formación Profesional**18%**  
Estudios universitarios**6%**  
Estudios básicos

COMUNIDAD AUTÓNOMA

**52%**  
Madrid**16%**  
Cataluña**7%**  
Andalucía

AÑOS DE EXPERIENCIA

**48%**  
Uno o dos años**34%**  
Tres años o más**18%**  
No requerida

IDIOMAS

**7%**  
Inglés**3%**  
Francés**2%**  
Alemán

TAMAÑO DE EMPRESA

**57%**  
Más de 50 empleados/as**43%**  
Hasta 50 empleados/as



## PUESTOS CON MÁS VACANTES EN INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Analista IT	19.311	16	39.011€
2	Frontend engineer	14.856	31	33.934€
3	Desarrollador/a backend	12.047	22	38.486 €
4	Agente del servicio de asistencia de TIC	9.170	46	20.816€
5	Consultor/a de TIC	8.403	15	45.386€
6	Full stack engineer	7.366	21	40.294€
7	Técnico/a de redes de TIC	6.124	28	29.163€
8	Técnico/a TIC	4.601	60	20.709€
9	Jefe/a de proyecto	2.461	33	46.182€
10	Programador/a de aplicaciones	2.389	14	38.904€
11	Técnico/a de telecomunicación	2.181	20	28.924€
12	Científico/a de datos	1.981	25	39.473€
13	Probador/a de software	1.390	29	33.414€
14	Administrador/a de bases de datos	1.381	14	39.843€
15	Analista de datos	1.111	59	35.880€
16	Agente de servicio de atención al cliente	1.023	32	18.447€
17	Arquitecto/a de sistemas de TIC	1.007	8	49.030€
18	Desarrollador/a de bases de datos	964	14	35.591€
19	Administrador/a de redes de TIC	665	20	33.001€
20	Ingeniero/a de control de calidad	634	18	41.487€
21	Agile coach	625	25	43.813€
22	Ingeniero/a de telecomunicaciones	606	17	37.765€
23	Gestor/a de entornos de TIC	587	29	37.262€
24	Arquitecto/a de software	550	5	54.580€
25	Ingeniero/a de redes TIC	538	11	42.361€

Datos: InfoJobs



## Calidad, producción e I+D: la industria gana protagonismo

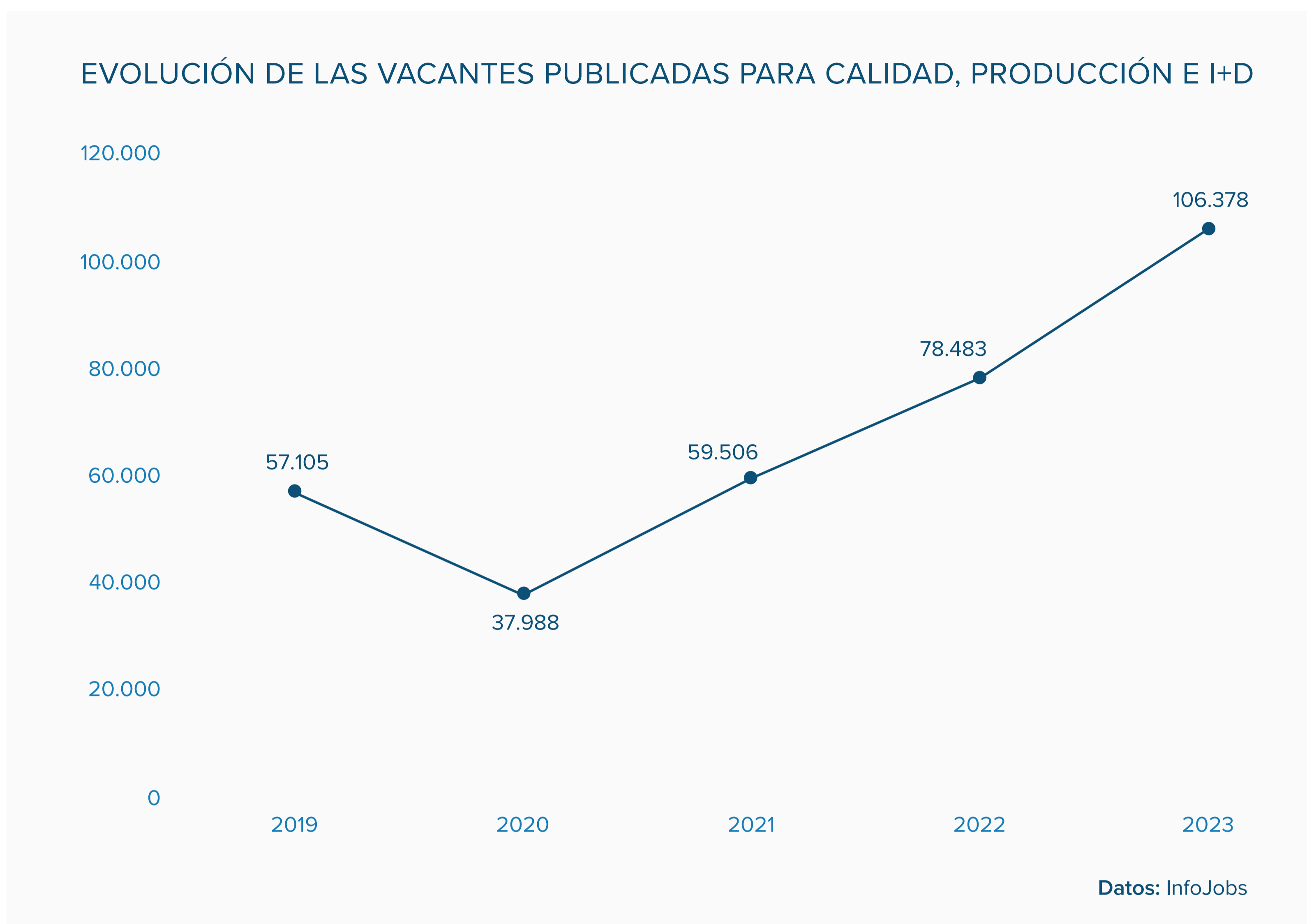
Calidad, producción e I+D es, como se ha dicho al comienzo del presente capítulo, el sector que presenta una evolución más positiva durante 2023, con un incremento de 27.895 (36 %) vacantes con respecto al año anterior. En total son 106.378 los puestos que se han publicado en InfoJobs, frente a los 78.483 de 2022.

Esta categoría consolida una línea ascendente continuada en los últimos años y en 2023 triplica las cifras de vacantes de 2020

Pero la evolución en el largo plazo muestra incluso una fortaleza mayor. La oferta de empleo para esta categoría se situaba en los 57.105 puestos en el año 2019. En 2020, el año de la pandemia y las restricciones, se vio tan afectada como el resto y la oferta se contrajo hasta las 37.988. Desde entonces encadena tres años de fuertes incrementos que le han permitido prácticamente triplicar la cifra de aquel ejercicio.

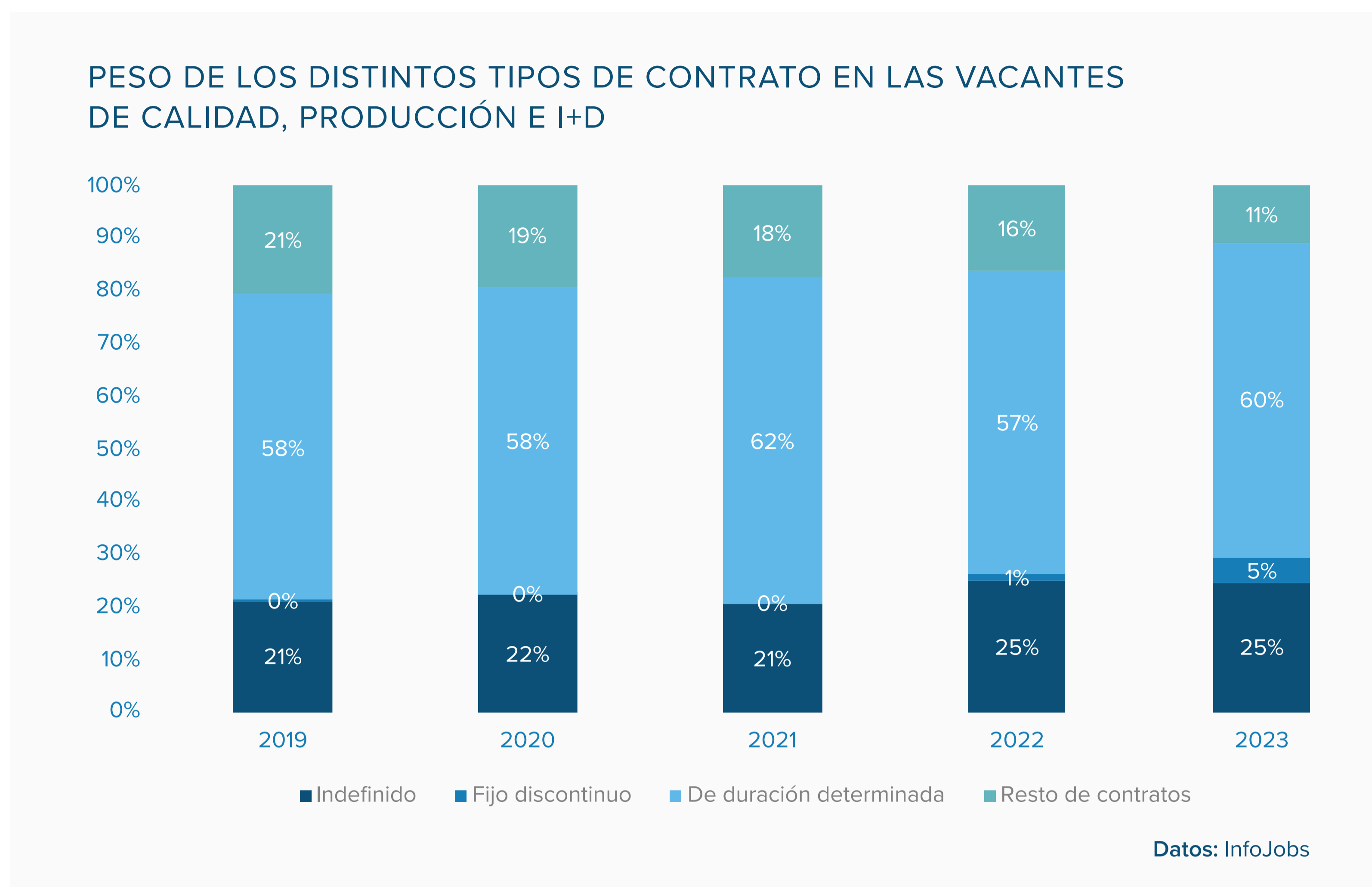
Se trata de un sector básicamente industrial donde destacan puestos como peón/a de la industria manufacturera (17.082 vacantes), mozo/a de almacén (9.271) u operador/a de carretilla elevadora (3.835).

Si situamos esta área en la coyuntura actual de la industria española y la de la eurozona, se observa que nos encontramos en un momento de cierta contracción de la actividad, como se ha explicado en el capítulo 2.1. Coyuntura macro, pero sin incidencia en el empleo en términos de afiliación, que ha cerrado el año 2023 con un incremento del 2 % respecto a 2022.



Pero una cosa es la afiliación y otra distinta son los contratos iniciales. A este respecto, los datos oficiales del SEPE reflejan un descenso del 15 % respecto a 2022 para el conjunto de la industria. Como venimos diciendo se trata de una tendencia común desde la entrada en vigor de la reforma laboral, aunque en este caso el porcentaje de indefinidos respecto a los contratos iniciales (25 %) está significativamente por debajo del promedio (41 %).

Este mismo patrón también se repite en las vacantes de InfoJobs, ya que solo uno de cada cuatro puestos de calidad, producción e I+D ofrece contrato indefinido, un porcentaje ligeramente más alto que el 21 % del año 2021. Y aunque los fijos discontinuos han irrumpido modestamente (un 5 % de las vacantes de 2023), el grueso sigue correspondiendo al contrato de duración determinada (60 % del total).



Este incremento de vacantes en un escenario generalizado de descensos le ha permitido ganar dos puntos porcentuales de peso sobre el total de vacantes publicadas (del 3 % al 5 %). Su evolución positiva en la oferta de puestos durante los últimos años, significativamente mejor que el resto de las categorías, tiene por tanto su reflejo también en el peso que tiene sobre el conjunto.

La subcategoría más importante dentro de este sector, y la que más se ha incrementado en 2023 es operaciones, con 68.447 vacantes, un aumento de 25.394 puestos ofertados respecto al año anterior que supone, en términos porcentuales, un ascenso del 59 %.

En términos absolutos también destacan el volumen y el incremento de gestión de calidad (15.371 vacantes, 1.167 más que en 2022) y mantenimiento (13.090, que implican un incremento de 1.011). La única subcategoría dentro de este grupo que retrocede es gestión de proyectos, que se deja 408 vacantes (un 16 % menos).

## VACANTES POR SUBSECTOR DE CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D EN 2022 Y 2023

Subsectores	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Operaciones	43.053	68.447	25.394 (59%)
Gestión de la calidad	14.204	15.371	1.167 (8%)
Mantenimiento	12.079	13.090	1.011 (8%)
Certificación de calidad	2.556	3.044	488 (19%)
Investigación y desarrollo	2.528	2.562	34 (1%)
Gestión de proyectos	2.596	2.188	-408 (-16%)
Medio ambiente	1.093	1.146	53 (5%)
Metrología	374	530	156 (42%)
<b>TOTAL CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D</b>	<b>78.483</b>	<b>106.378</b>	<b>27.895 (36%)</b>

Datos: InfoJobs

Un título de Formación Profesional es lo que exigen el 30 % de las vacantes publicadas en 2023 para calidad, producción e I+D. Además, dos de cada tres puestos (el 68 % para ser precisos) exigen uno o dos años de experiencia previa. En el perfil de estas vacantes también destaca que tres de cada cuatro (el 76 %) provienen de empresas de más de 50 empleados/as, lo cual es lógico teniendo en cuenta el alto componente industrial de este sector.

Pero probablemente lo más significativo de esta categoría lo encontramos en su distribución territorial, con el escaso peso de Madrid (el 10 % del total de vacantes) y la aparición, en el segundo puesto después de Cataluña (28 %), de Galicia (11 %). Esta comunidad autónoma tiene un relevante tejido industrial —en el que destacan el textil y, en menor medida, el automovilístico— que tiene su reflejo en las vacantes de calidad, producción e I+D. También destaca el 9 % de Castilla y León, aunque en este caso su combinación industrial incluye, además de la automoción, la agroalimentaria.

## PERFIL DE LAS VACANTES DE CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D



TIPO DE CONTRATO

**60%**  
Duración determinada

**25%**  
Indefinido

**10%**  
Otros contratos

**5%**  
Fijo discontinuo



FORMACIÓN

**30%**  
Formación Profesional

**29%**  
Estudios básicos

**9%**  
Estudios universitarios

**7%**  
Bachillerato



COMUNIDAD AUTÓNOMA

**28%**  
Cataluña

**11%**  
Galicia

**10%**  
Madrid

**9%**  
Castilla y León

**9%**  
Comunidad Valenciana



AÑOS DE EXPERIENCIA

**68%**  
Uno o dos años

**22%**  
No requerida

**10%**  
Tres años o más



IDIOMAS

**1%**  
Inglés



TAMAÑO DE EMPRESA

**76%**  
Más de 50 empleados/as

**24%**  
Hasta 50 empleados/as



## PUESTOS CON MÁS VACANTES EN CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Peón/a de la industria manufacturera	17.082	53	22.246€
2	Mozo/a de almacén	9.271	18	19.641€
3	Empleado/a de mantenimiento	5.085	28	26.496€
4	Operador/a de carretilla elevadora	3.835	32	23.783€
5	Operario/a de producción de alimentos	3.625	18	18.985€
6	Ingeniero/a técnico/a de control de calidad	2.596	76	25.677€
7	Trabajador/a de fábrica	2.526	36	22.343€
8	Soldador/a	1.755	17	27.006€
9	Montador/a de maquinaria industrial	997	46	25.731€
10	Inspector/a de control de calidad	952	84	22.791€

Datos: InfoJobs

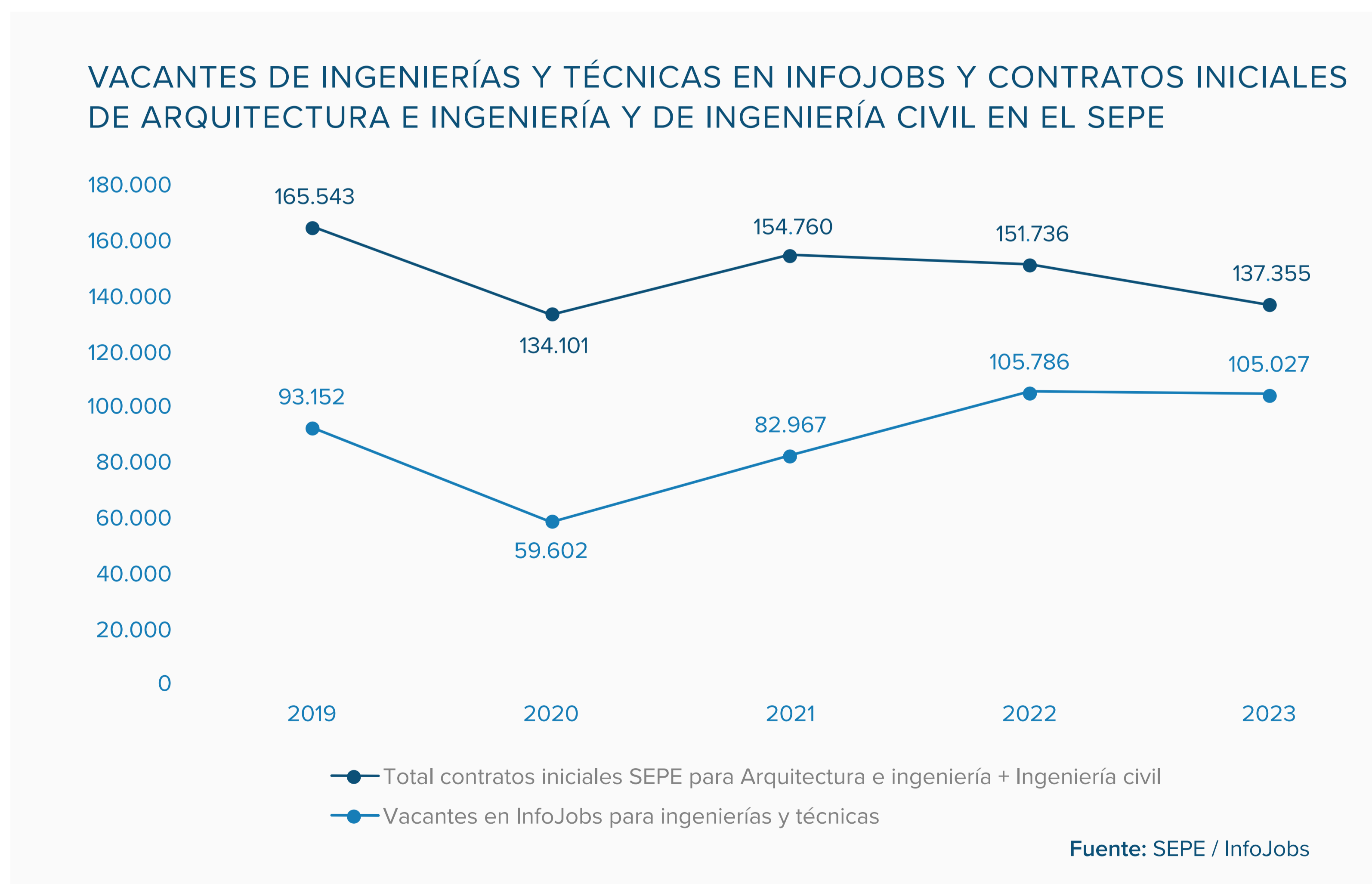
## Ingenierías y técnicas: el impulso de la sostenibilidad

La siguiente categoría en este listado por volumen de vacantes, y ubicada por tanto en octavo lugar, es la de ingenierías y técnicas, la cual también mantiene el nivel de 2022, alcanzando casi una cifra idéntica de vacantes (105.786 el año precedente frente a 105.027 en 2023, apenas 759 vacantes menos y una diferencia porcentual negativa del 1 %).

Con estos dígitos, este sector se mantiene de nuevo en la franja más alta de la serie histórica. En su evolución a largo plazo se puede comprobar cómo desde el año 2019 la oferta para este sector en InfoJobs ha crecido un 13 %.

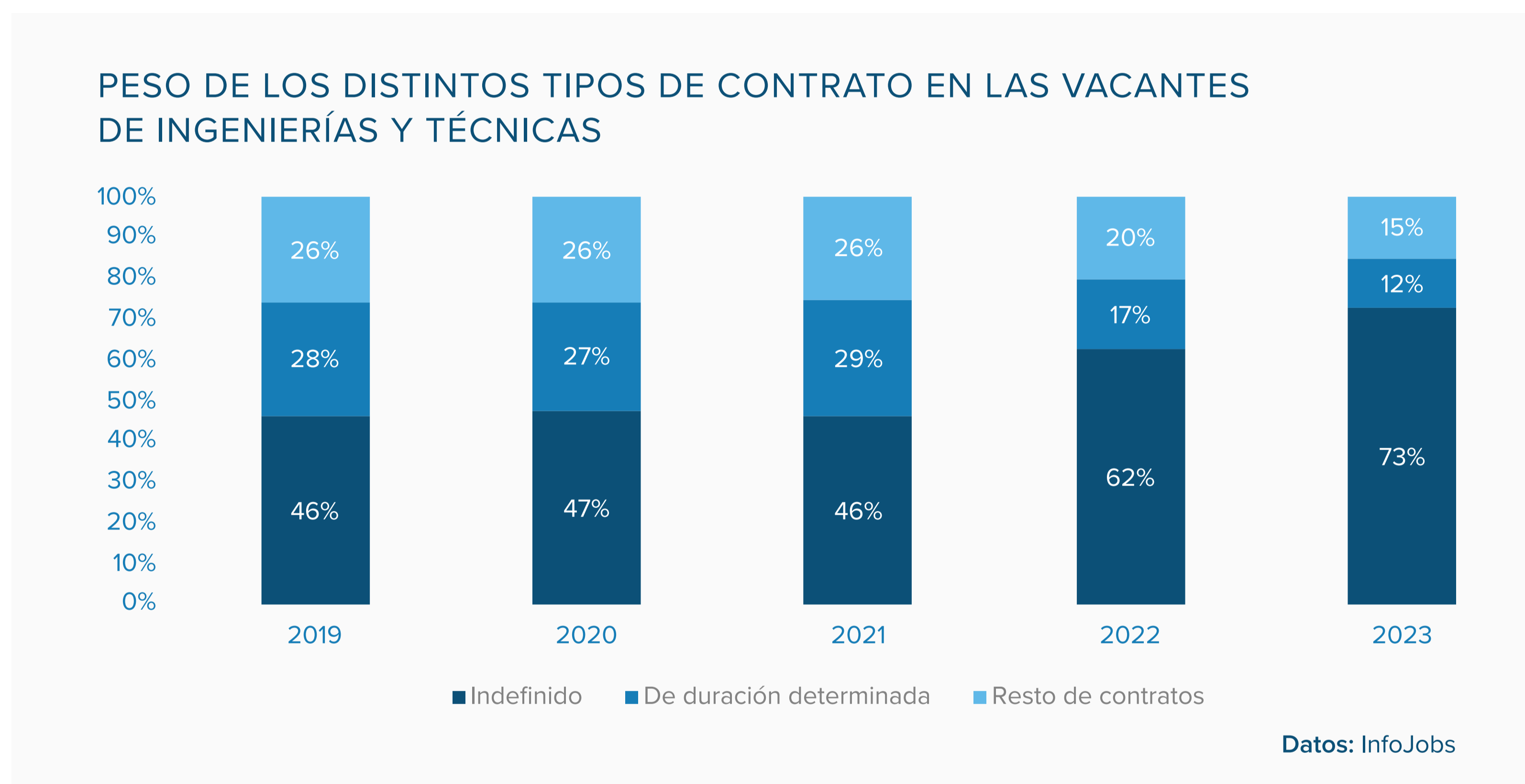
En cuanto a su peso dentro del conjunto general de vacantes publicadas por InfoJobs, el sector de ingenierías y técnicas ha conseguido ganar un punto porcentual de peso en el conjunto de la oferta y pasa del 4 % al 5 %.

Además, observando los datos del SEPE se comprueba que hay una evolución paralela entre los contratos iniciales conjuntos de las divisiones 71 (Arquitectura e ingeniería) y 42 (Ingeniería civil), que en 2023 han sido 137.355, un 9 % menos que los 151.736 del año 2022.



Ese descenso de la cifra conjunta de las divisiones 71 y 42 del SEPE se explica, una vez más, por la incidencia de la reforma laboral: si los indefinidos representaban en 2021 el 39 % del total de los contratos iniciales registrados, en 2023 ese porcentaje ha aumentado hasta el 63 %.

Pero en las vacantes publicadas en InfoJobs en ingenierías y técnicas son incluso más: un 73 % en 2023 frente al 46 %-47 % en que se situaban entre los años 2019 y 2021. Es, por tanto, un sector con una gran presencia de la contratación fija, solo superado por informática y telecomunicaciones (81 %, como se ha indicado anteriormente). Y, aunque en términos absolutos han crecido sustancialmente (desde menos de 100 antes de 2021 hasta más de 3.500 en 2023), las vacantes que ofrecen contrato fijo discontinuo siguen representando un porcentaje ínfimo (3 %) del total en esta categoría.



El incremento más significativo de este sector se produce en la subcategoría de energías renovables, que crece un 20 %: desde las 9.593 vacantes de 2022 a las 11.501 de 2023, un total de 1.908 más. Esto supone duplicar la cifra de 2019, cuando fueron 5.674 vacantes.

Su evolución nos habla de un subsector en clara expansión, también a nivel global (13,7 millones en 2022 en todo el mundo, casi el doble que una década antes<sup>10</sup>).

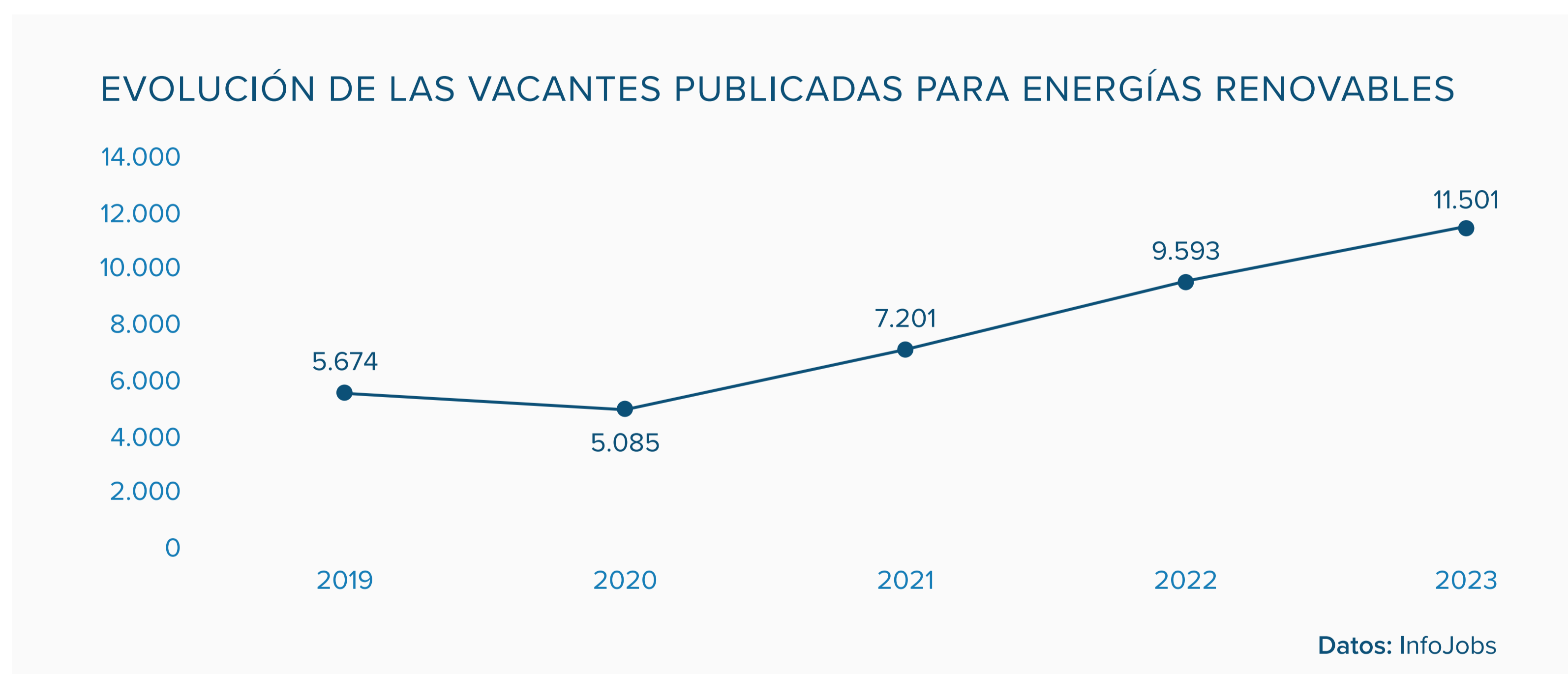
<sup>10</sup> [Renewable Energy and Jobs Annual Review 2023](#). P.13. Agencia Internacional de las Energías Renovables (IRENA). 2023.



Por otra parte, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) —el documento que España ha presentado ante las autoridades europeas y que recoge la hoja de ruta para cumplir los objetivos fijados en materia de lucha contra el cambio climático— prevé que las inversiones en renovables generarían entre 107.000 y 135.000 empleos al año entre 2021 y 2030. En esta misma línea recoge el Banco de España<sup>11</sup> que, de acuerdo con los datos de Eurostat, «el empleo dedicado a la producción de energía renovable en España se triplicó, prácticamente, entre 2014 y 2021, hasta alcanzar los 52.000 puestos de trabajo. En el mismo período, el empleo total en el sector de bienes y servicios medioambientales aumentó en un 65 %, hasta los 541.000 empleos. A pesar de estos desarrollos, la transición ecológica requerirá, tanto en España como a escala global, muchos más puestos de trabajo de estas características».

### Dentro de esta categoría destaca el crecimiento de energías renovables, que en 2023 ya duplica las vacantes registradas en 2019

Esta demanda de profesionales supera, en algunos perfiles, la capacidad de formación de técnicos especializados, como han puesto de manifiesto diferentes fuentes. Este problema será convenientemente abordado en el capítulo de Brechas (3.2.3.) del presente informe.



Dentro de este sector también destaca la subcategoría de industrial porque es la más numerosa, con 41.409 vacantes (casi cuatro de cada diez vacantes de ingenierías y técnicas) y ha conseguido mantener el volumen del año 2022.

<sup>11</sup> [Informe anual 2022](#). P. 231. Banco de España. 2023.

En otras ingenierías (también muy numerosa, con 20.756 puestos ofertados), el descenso (6 %) ha sido también inferior al de la media del conjunto del mercado.

#### VACANTES POR SUBSECTOR DE INGENIERÍAS Y TÉCNICAS EN 2022 Y 2023

Subsectores	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Industrial	40.888	41.409	521 (1%)
Otras ingenierías	22.095	20.756	-1.339 (-6%)
Electrónica y automática industrial	14.207	13.125	-1.082 (-8%)
Energías renovables	9.593	11.501	1.908 (20%)
Electrónica	8.690	7.963	-727 (-8%)
Aeronáutica	3.340	3.592	252 (8%)
Organización industrial	2.082	1.931	-151 (-7%)
Química	1.836	1.562	-274 (-15%)
Agrónoma y montes	1.353	1.484	131 (10%)
Naval y oceánica	587	765	178 (30%)
Geología, geodesia y cartografía	450	461	11 (2%)
Minas	361	253	-108 (-30%)
Sistemas de defensa	304	225	-79 (-26%)
<b>TOTAL INGENIERÍAS Y TÉCNICAS</b>	<b>105.786</b>	<b>105.027</b>	<b>-759 (-1%)</b>

Datos: InfoJobs

Las vacantes de esta categoría reclaman, como no podía ser de otro modo, altos niveles de cualificación: el 51 % de las vacantes piden titulación universitaria y un 40 % Formación Profesional.

Además, casi uno de cada tres puestos exige al menos tres años de experiencia previa, mientras que otro 51 % precisa de uno o dos años. Y una variable más al respecto: el 4 % de estas vacantes piden conocimientos de inglés y el 2 % de alemán, porcentajes muy por encima de la media.

Por distribución territorial, casi la mitad de las vacantes son de Madrid (26 %) o Cataluña (22 %). Le siguen las comunidades autónomas de País Vasco y Andalucía, ambas con un 9 %.

## PERFIL DE LAS VACANTES DE INGENIERÍAS Y TÉCNICAS



TIPO DE  
CONTRATO

**73%**  
Indefinido

**12%**  
Duración  
determinada

**9%**  
Otros  
contratos

**3%**  
Fijo  
discontinuo



FORMACIÓN

**51%**  
Estudios  
universitarios

**40%**  
Formación  
Profesional

**3%**  
Estudios  
básicos



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA

**26%**  
Madrid

**22%**  
Cataluña

**9%**  
País Vasco

**9%**  
Andalucía



AÑOS DE  
EXPERIENCIA

**51%**  
Uno o  
dos años

**32%**  
Tres años  
o más

**17%**  
No requerida



IDIOMAS

**4%**  
Inglés

**2%**  
Alemán



TAMAÑO  
DE EMPRESA

**58%**  
Más de 50  
empleados/as

**42%**  
Hasta 50  
empleados/as



## PUESTOS CON MÁS VACANTES EN INGENIERÍAS Y TÉCNICAS

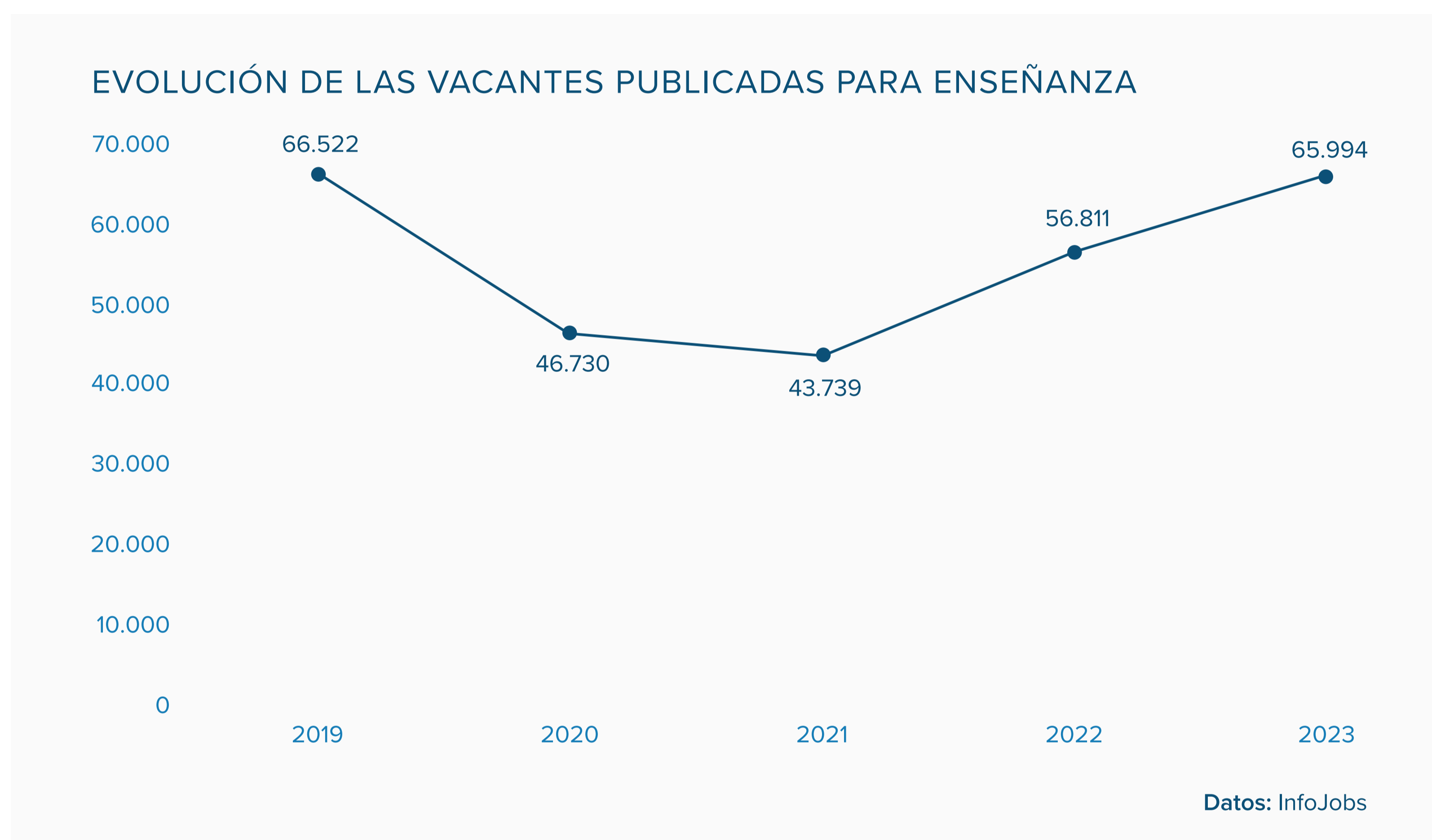
	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Jefe/a de proyecto	3.249	30	38.254€
2	Mecánico/a electricista	3.002	22	27.290€
3	Ingeniero/a eléctrico/a	2.488	13	34.830€
4	Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño técnico	2.278	34	26.651€
5	Ingeniero/a industrial	1.959	27	29.760€
6	Supervisor/a general de construcción	1.838	26	35.928€
7	Ingeniero/a técnico/a en electromecánica	1.417	25	27.766€
8	Ingeniero/a mecánico/a	1.142	21	34.600€
9	Ingeniero/a de procesos	1.111	29	33.661€
10	Topógrafo/a	1.005	31	31.869€
11	Ingeniero/a de instalaciones	904	17	35.605€
12	Ingeniero/a técnico/a industrial	901	29	31.500€
13	Técnico/a en energía solar	880	48	28.950€
14	Técnico/a de calefacción, ventilación, refrigeración y aire acondicionado	877	22	28.475€
15	Ingeniero/a de mantenimiento	780	33	35.551€

Datos: InfoJobs

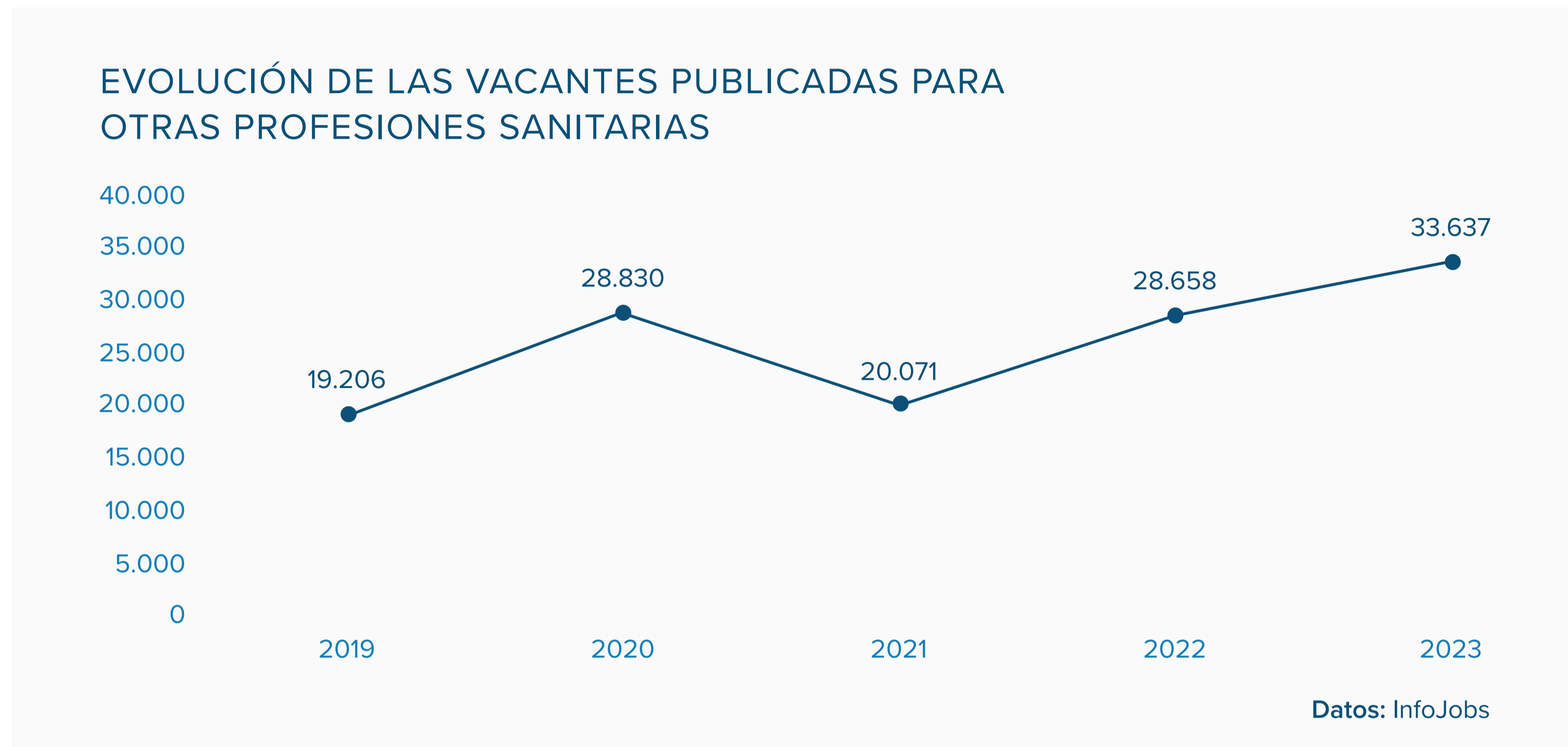
## Algunas tendencias relevantes

Más allá del análisis de estas ocho grandes categorías que superan las 100.000 vacantes hay algunos subsectores que han tenido durante 2023 una evolución positiva y a los que merece la pena prestarles atención.

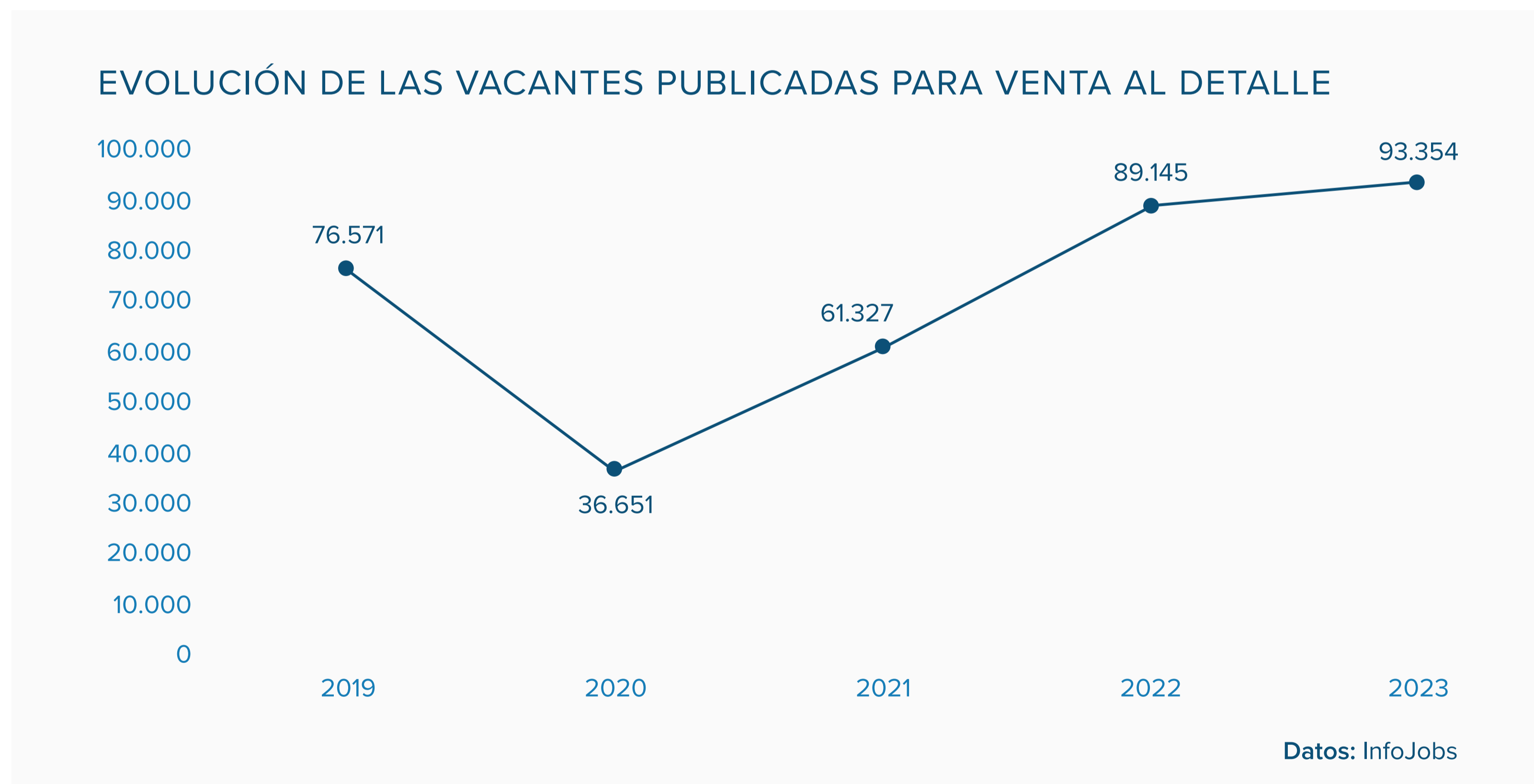
En primer lugar nos encontramos con enseñanza dentro de la categoría de educación y formación, que alcanza la nada desdeñable suma de 65.994 vacantes tras un incremento del 16 % en términos interanuales (9.183 más). De este modo, prácticamente iguala la cifra del año 2019: su recuperación tras la pandemia ha tardado en concretarse.



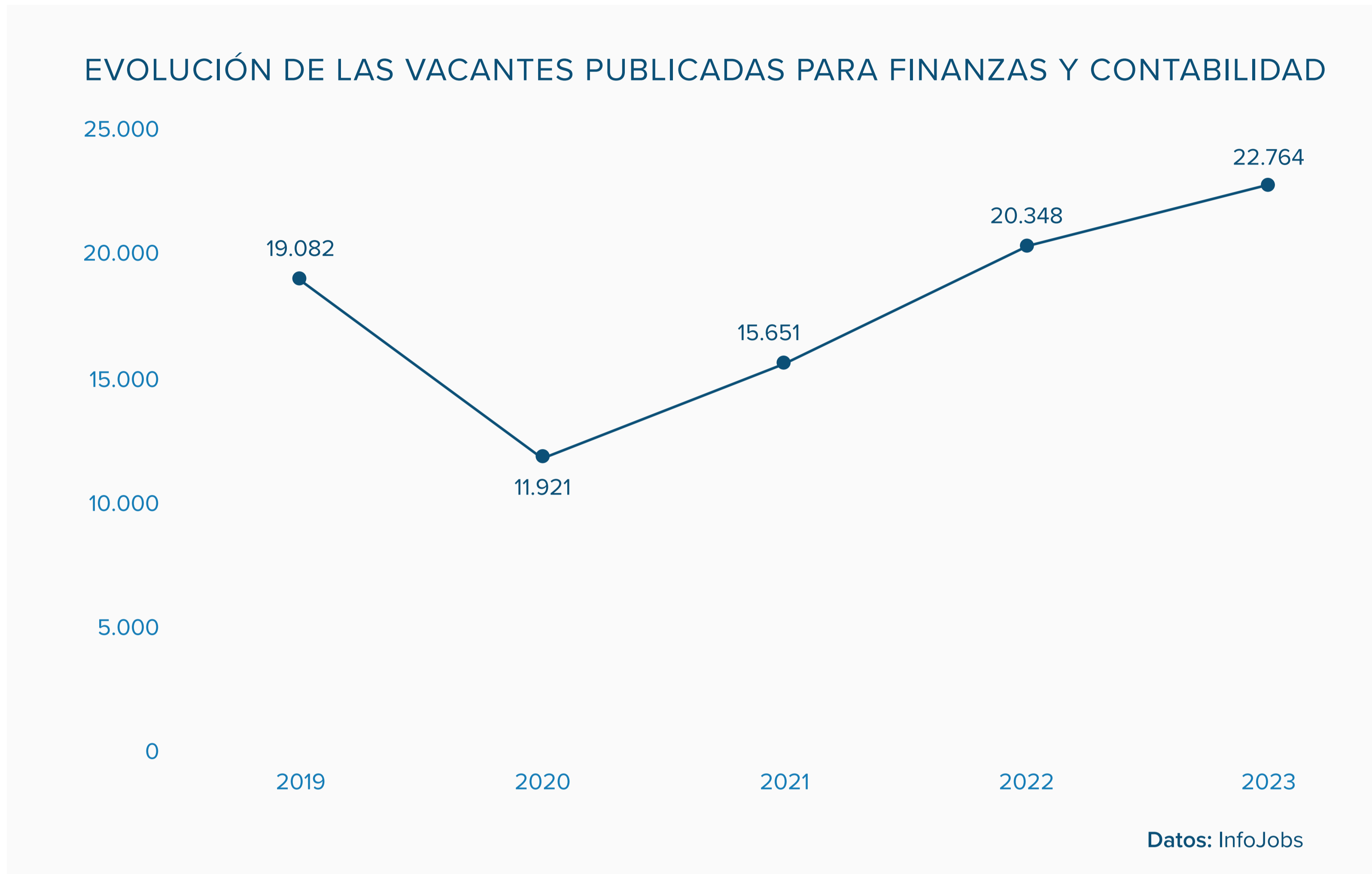
Sanidad y salud fue en 2020 el único sector que incrementó su oferta de puestos de trabajo en InfoJobs en plena pandemia. Y aunque en 2023, como se ha señalado, ha retrocedido ligeramente (-6 %), una de las subcategorías que lo integran ha tenido un comportamiento excepcional. Se trata de las vacantes de otras profesiones sanitarias, que han sido 4.979 más (un 17 %) que en 2022 hasta alcanzar las 33.637.



La subcategoría de venta al detalle, dentro del sector homónimo, también ha crecido de forma sustancial en términos absolutos: 4.209 vacantes más (un 5 %) que en 2022 hasta alcanzar las 93.354. Fue en 2020 una de las que más sufrió como consecuencia de las restricciones, pero el buen momento que —como señalamos en el capítulo 2.1. Coyuntura macro— viven el comercio y el consumo le ha permitido superar ampliamente (+13 %) la oferta de empleo de 2019.



En administración de empresas encontramos el subsector de finanzas y contabilidad, que ha crecido un 12 % (2.416 vacantes más) con respecto al año 2022 hasta alcanzar las 22.764, prácticamente el doble que en el año 2020.



Aunque sus cifras de vacantes sean más modestas, hay otras subcategorías con crecimientos anuales relativos muy importantes. Es el caso del 57 % de empresas públicas (6.311 puestos ofertados en 2023) y el 27 % de administración del Estado (1.549) en el sector de Administración pública; el 45 % de calidad, producción e I+D (4.929) en el sector farmacéutico; el 31 % del diseño industrial (2.078) y el 20 % de diseño web (1.077 vacantes en 2023) en diseño y artes gráficas; y el 21 % de banca privada (5.332) en finanzas y banca.

### 3. 1. 4. Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

Existen en el mercado laboral algunos puestos que, debido a su versatilidad y necesaria contribución en cualquier campo profesional, acumulan un significativo volumen de vacantes repartidas en diferentes sectores. Hablamos de posiciones como las de administrativo/a o auxiliar administrativo/a, cuyos perfiles se repiten sistemáticamente, en mayor o menor medida, en empresas de negocios muy variados.

Por esta razón, en conjunto ambos puestos suman un gran número de vacantes. En concreto, 36.123 en el caso de los administrativos y 18.851 en el de los auxiliares. Ambas posiciones, además, lideran los puestos con más vacantes en algunas categorías, como la de administración de empresas, donde figuran en primera y tercera posición, respectivamente.

Estas posiciones, sin embargo, no responden a un perfil homogéneo, sino que presentan diferente competencia y distintas condiciones salariales en función del área que los demanda. Así, el puesto de administrativo/a mejor remunerado lo encontramos en el sector de educación y formación, con 24.023 euros brutos anuales y 157 competidores por cada vacante, mientras que el salario más bajo para esta posición es el que ofrece el área de finanzas y banca, con tan solo 17.055 (una diferencia de siete mil euros respecto al sector de educación) y una competencia de 73 candidatos/as.

En el caso de los auxiliares administrativos, la remuneración oscila desde los 17.141 euros brutos anuales que se les propone en finanzas y banca (donde, curiosamente, se les paga mejor que a los propios administrativos) hasta los 19.931 del sector legal (casi mil euros más que los 18.999 que se oferta a los administrativos en esta misma área). La competencia para los auxiliares en estos dos sectores es de 172 y 505, respectivamente.

Por otra parte, los puestos de IT tienen su propia entrada en el listado de sectores, pero eso no impide que tengan presencia también en otros. Por ejemplo, la posición de analista IT es la que cuenta con un mayor número de vacantes en el área de la Administración pública, con 601 ofertas, una competencia de seis personas candidatas y un salario de 38.182 euros brutos anuales.



Otro rasgo destacado de este análisis por sectores es la baja competencia que se observa en los oficios relacionados con la construcción. Así, vemos que tan solo 16 personas candidatas compiten por cada una de las 1.686 vacantes publicadas para electricistas en este campo profesional. Otro tanto sucede con el trabajo de fontanero/a, con una competencia de únicamente 11 candidatos/as para cada una de las 1.404 vacantes publicadas. O la competencia de 17 aspirantes para cada vacante de soldador/a, que destaca por sus 32.000 euros brutos anuales de salario promedio ofertado.

Aún más baja resulta en general la competencia en el sector de sanidad y salud en puestos que presentan un respetable volumen de ofertas. Así, el puesto con más vacantes publicadas en este campo (29.326) es el de enfermera/o, que presenta una competencia de tan solo diez personas por posición, y una remuneración por encima de los 32.000 euros brutos anuales.

**Nota:** Aunque existen puestos que se repiten en distintas categorías, para los siguientes listados se ha hecho una selección de los directamente vinculados a estos sectores profesionales.



#### ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Administrativo/a	18.597	186	20.870€
2	Contable	17.734	81	25.029€
3	Auxiliar administrativo/a	9.908	284	19.214€
4	Consultor/a empresarial	6.096	3	31.833€
5	Técnico/a administrativo/a de gestión financiera	2.734	64	21.105€
6	Recepcionista	2.462	258	20.026€
7	Interventor/a financiero/a	2.410	58	33.383€
8	Asesor/a fiscal	1.380	40	29.575€
9	Empleado/a bancario/a	1.237	43	22.285€
10	Asistente de dirección	1.059	160	26.112€

Datos: InfoJobs



## DISEÑO Y ARTES GRÁFICAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño técnico	782	37	25.794€
2	Diseñador/a gráfico/a	752	275	24.441€
3	Modisto/a	119	167	21.922€
4	Impresor/a <i>offset</i>	108	40	23.810€
5	Ingeniero/a en diseño mecánico	92	24	29.282€
6	Diseñador/a web	92	228	23.486€
7	Diseñador/a UI	91	97	39.333€

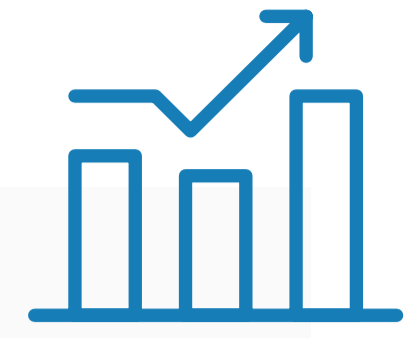
Datos: InfoJobs



## EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Monitor/a de ocio y tiempo libre	9.320	30	20.479€
2	Pedagogo/a	8.031	20	34.289€
3	Profesor/a de escuela de idiomas	7.261	16	24.759€
4	Formador/a para empresas	4.671	30	24.993€
5	Profesor/a de educación secundaria y bachillerato	3.983	20	31.119€
6	Profesor/a de apoyo educativo	990	18	33.600€
7	Maestro/a de educación primaria	712	20	27.500€
8	Formador/a en TIC	607	10	22.481€
9	Profesor/a de educación superior	584	48	26.287€
10	Auxiliar de transporte escolar	573	16	18.000€

Datos: InfoJobs



## FINANZAS Y BANCA

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Empleado/a bancario/a	2.941	30	20.538€
2	Operador/a financiero/a	2.326	17	34.645€
3	Administrativo/a	1.161	73	17.055€
4	Delegado/a comercial	1.083	29	34.639€
5	Contable	822	51	25.443€
6	Director/a de ventas	613	6	37.441€
7	Intermediario/a financiero/a para préstamos hipotecarios	453	21	25.580€
8	Técnico/a administrativo/a de gestión financiera	447	50	18.848€
9	Responsable de agencia de seguros	383	47	21.505€
10	Auxiliar administrativo/a	361	172	17.141€

Datos: InfoJobs



## INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Agente inmobiliario/a	10.171	9	40.609€
2	Obrero/a de la construcción	4.324	40	24.355€
3	Supervisor/a general de construcción	3.379	46	38.726€
4	Electricista	1.686	16	25.468€
5	Fontanero/a	1.404	11	24.822€
6	Topógrafo/a	1.260	45	30.698€
7	Supervisor/a de obras viales	1.038	34	37.778€
8	Administrativo/a	1.003	169	22.654€
9	Supervisor/a de obras de instalación de tejados	938	44	38.374€
10	Arquitecto/a	919	88	30.986€

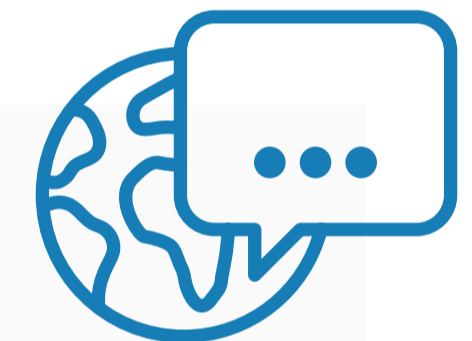
Datos: InfoJobs



## LEGAL

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Abogado/a	2.634	64	27.676€
2	Asistente jurídico/a	459	99	21.600€
3	Administrativo/a	369	163	18.999€
4	Asesor/a fiscal	232	22	31.219€
5	Contable	196	69	25.040€
6	Ayudante de recursos humanos	192	59	25.367€
7	Asesor/a jurídico/a	174	115	26.230€
8	Abogado/a de empresa	162	74	34.649€
9	Auxiliar administrativo/a	142	505	19.931€

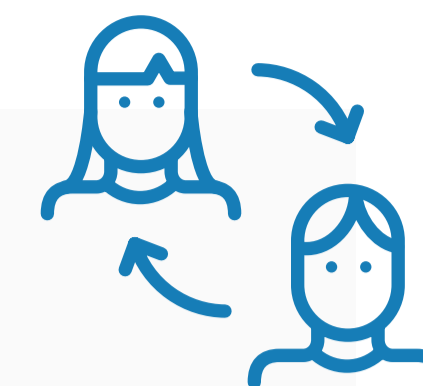
Datos: InfoJobs



## MARKETING Y COMUNICACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Encuestador/a de estudio de mercado	2.509	10	18.200€
2	Asistente de departamento de ventas	1.598	11	22.528€
3	Especialista en marketing en línea	1.257	74	23.686€
4	Encuestador/a	1.022	17	15.918€
5	Gestor/a de la información para las redes sociales	989	225	19.830€
6	Ayudante de marketing	979	184	22.285€
7	Director/a de comunicación	832	121	27.248€
8	Director/a de marketing	611	208	31.384€
9	Ejecutivo/a comercial	364	93	26.101€
10	Responsable de contenidos web	275	174	21.162€

Datos: InfoJobs



## RECURSOS HUMANOS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Ayudante de recursos humanos	9.181	81	22.982€
2	Responsable de salud y seguridad	5.353	30	26.859€
3	Consultor/a de selección de personal	3.073	82	21.194€
4	Técnico/a de nóminas	1.920	34	26.433€
5	Responsable de recursos humanos	1.828	97	30.312€
6	Administrativo/a	1.434	169	21.330€
7	Formador/a para empresas	646	57	25.301€
8	Responsable de relaciones laborales	478	55	26.905€
9	Auxiliar administrativo/a	379	222	18.955€
10	Director/a de recursos humanos	211	92	44.283€

Datos: InfoJobs



## SANIDAD Y SALUD

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Enfermero/a	29.326	10	32.034€
2	Médico/a generalista	6.436	22	42.822€
3	Técnico/a de atención sociosanitaria a personas en el domicilio	4.992	14	15.916€
4	Auxiliar de enfermería	4.854	137	19.384€
5	Odontólogo/a	4.572	12	33.377€
6	Fisioterapeuta	2.404	18	22.845€
7	Higienista bucodental	1.956	66	21.068€
8	Óptico/a	1.455	17	31.318€
9	Médico/a especialista	1.230	10	52.778€
10	Psicólogo/a	1.187	82	26.919€

Datos: InfoJobs



## SECTOR FARMACÉUTICO

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Peón/a de la industria manufacturera	2.221	47	22.278€
2	Farmacéutico/a	289	73	33.093€
3	Técnico/a en farmacia	282	60	22.154€
4	Técnico/a en laboratorio clínico y biomédico	182	113	24.294€
5	Operador/a de sala de control de planta química	148	65	24.500€
6	Delegado/a comercial	113	116	27.583€
7	Inspector/a de control de calidad	95	265	25.908€
8	Empleado/a de mantenimiento	86	38	26.714€
9	Visitador/a médico/a	76	105	26.730€
10	Director/a de asuntos reglamentarios	71	34	28.000€

Datos: InfoJobs



## VENTA AL DETALLE

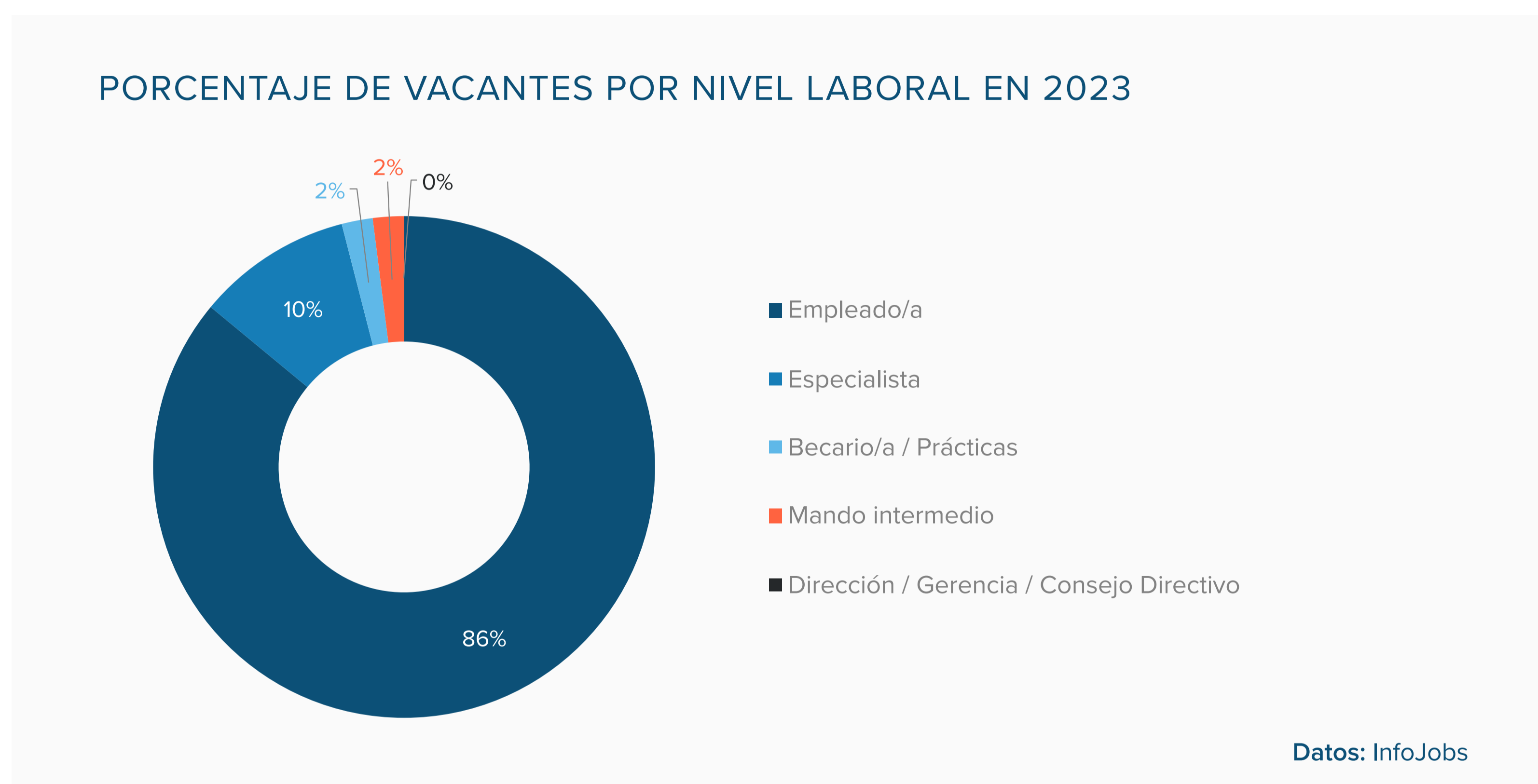
	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Dependiente/a	49.538	278	21.567€
2	Asistente de departamento de ventas	6.896	79	25.858€
3	Cajero/a	6.639	210	16.726€
4	Gerente de tienda	5.054	127	23.178€
5	Carnicero/a	2.142	57	18.483€
6	Asistente de tienda	2.092	253	18.589€
7	Mozo/a de almacén	1.003	262	17.719€
8	Reponedor/a	916	171	19.355€
9	Pescadero/a	781	63	17.900€
10	Asistente de dirección	516	109	20.440€

Datos: InfoJobs

### 3. 1. 5. Perfil de las vacantes

#### Vacantes por nivel laboral

Un año más, el nivel laboral más presente en las vacantes publicadas en InfoJobs es el correspondiente a empleado/a, que en 2023 recibió un total de 2.161.530 ofertas, lo cual representa un 86 % del total. Le sigue, a mucha distancia, la categoría de especialista, que recibió durante este ejercicio 244.248 vacantes (un 10 % de las propuestas publicadas en la plataforma). Con mucha menor presencia se sitúa el nivel de mando intermedio, con 47.195 vacantes (2 %) y el de becario/a y prácticas, que acumuló 38.310 posiciones.



Con respecto a las cifras del año precedente, se observa un retroceso general. La mayor caída, en términos porcentuales, corresponde al nivel de becario/a, que cae un 23 %, al pasar de las casi 50.000 vacantes de 2022 a las poco más de 38.000 un año después. También decae de forma significativa la categoría de especialista (15 % menos, con una variación negativa de 44.034 posiciones). En el escalón más alto, el de empleado/a, se produce un retroceso más suave, del 9 %, pero en números absolutos supone 205.119 vacantes menos que en los doce meses anteriores.

## VACANTES POR NIVEL LABORAL EN 2022 Y 2023

Nivel laboral	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Empleado/a	2.366.649	2.161.530	-205.119 (-9%)
Especialista	288.282	244.248	-44.034 (-15%)
Mando intermedio	47.899	47.195	-704 (-1%)
Becario/a / Prácticas	49.867	38.310	-11.557 (-23%)
Dirección / Gerencia / Consejo directivo	8.365	7.937	-428 (-5%)

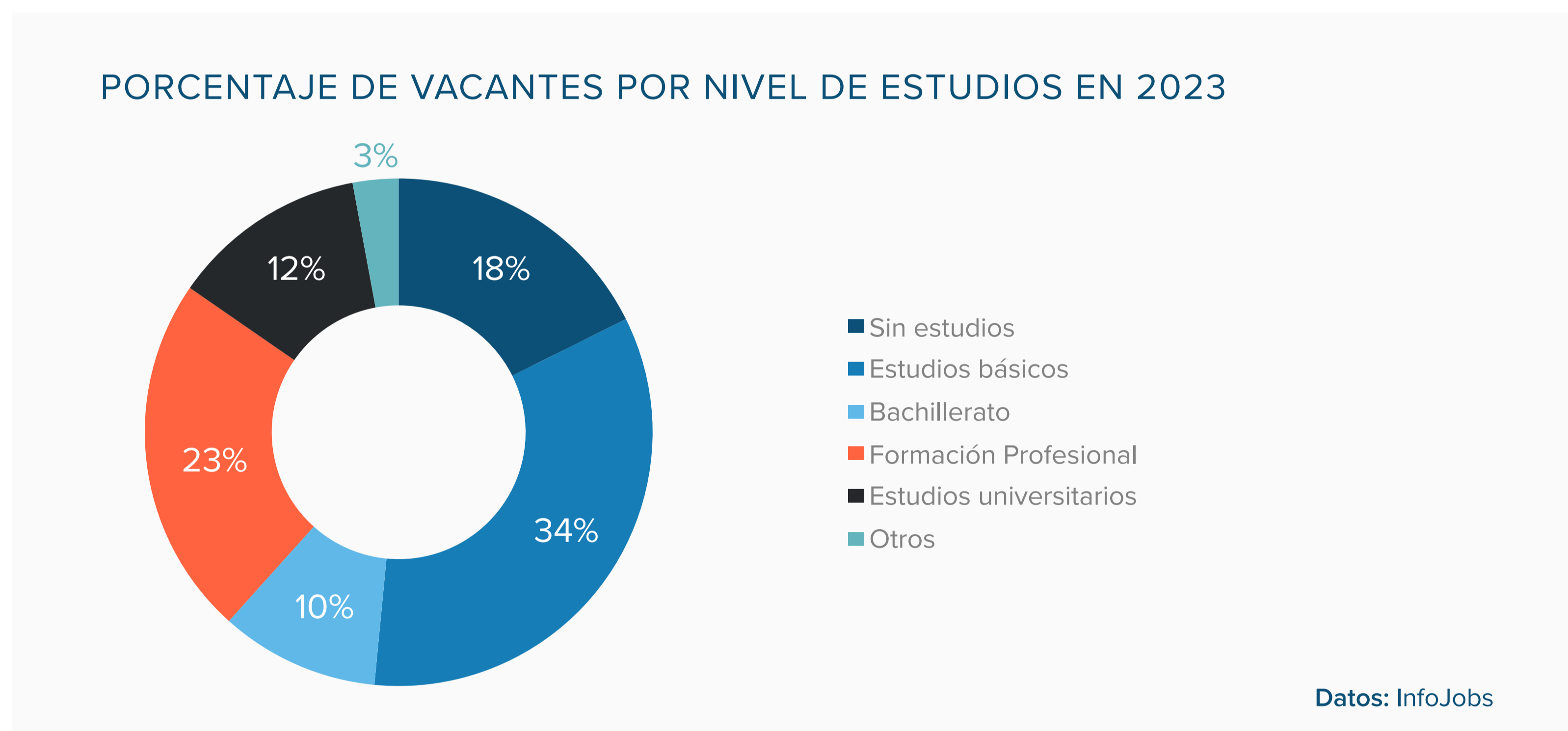
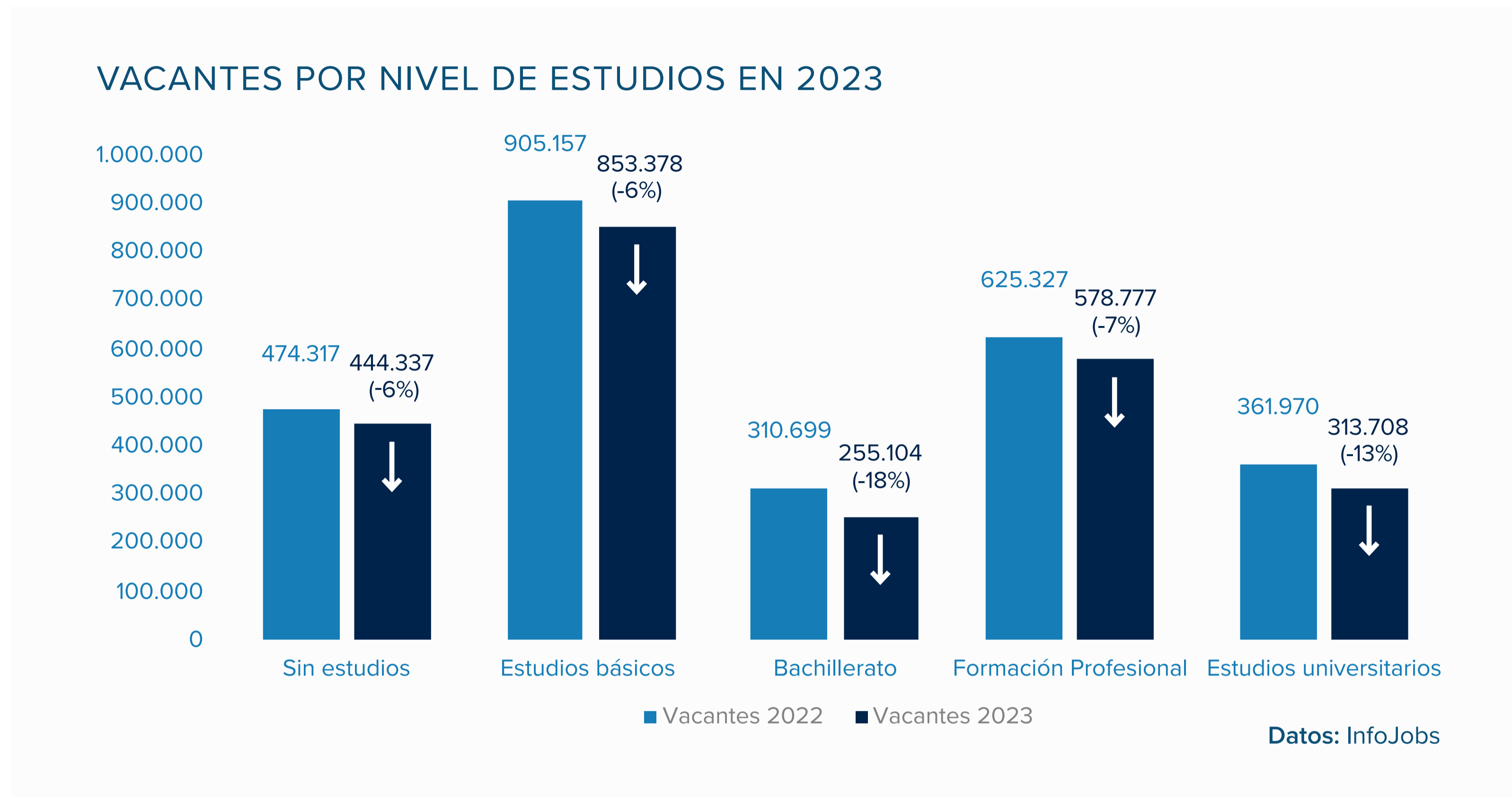
Datos: InfoJobs

## Vacantes por nivel de estudios

Si atendemos al nivel de estudios requerido en las vacantes, se comprueba que el 34 % del total exigen contar, como mínimo, con estudios básicos. Son 853.378 puestos los ofertados en 2023, un 6 % menos que el año anterior.

A continuación, el grado formativo más solicitado es el de Formación Profesional, que ha contado con 578.577 vacantes (el 23 % del total). También resulta relevante la demanda de estudios universitarios, cuyos 313.708 puestos representan un 12 % de la cifra global de la oferta.





En la comparativa con 2022 de los datos desagregados, se observa que en casi todos los niveles (excepto en las vacantes que solicitan haber cursado un máster) retrocede el número de vacantes. En las que piden, al menos, contar con estudios básicos el descenso es del 6 %, como consecuencia de una pérdida de 51.779 vacantes. Pero la mayor bajada, en términos absolutos, es la de los puestos que demandan titulación de Bachillerato, que pasan en un año de 310.699 a 255.104, 55.595 vacantes menos.

También son significativos los descensos porcentuales en diplomaturas y licenciaturas, que caen un 34 % y 24 % respecto al año anterior. En este caso, al descenso general de vacantes publicadas en el portal durante 2023 se suma el hecho de que se trata de titulaciones antiguas que progresivamente están siendo desplazadas por la nomenclatura actual de los títulos universitarios, como grado o máster —aunque ya existía antes de la reforma, su explosión tanto en matriculaciones como en variedad de títulos se ha producido en los últimos quince años—.

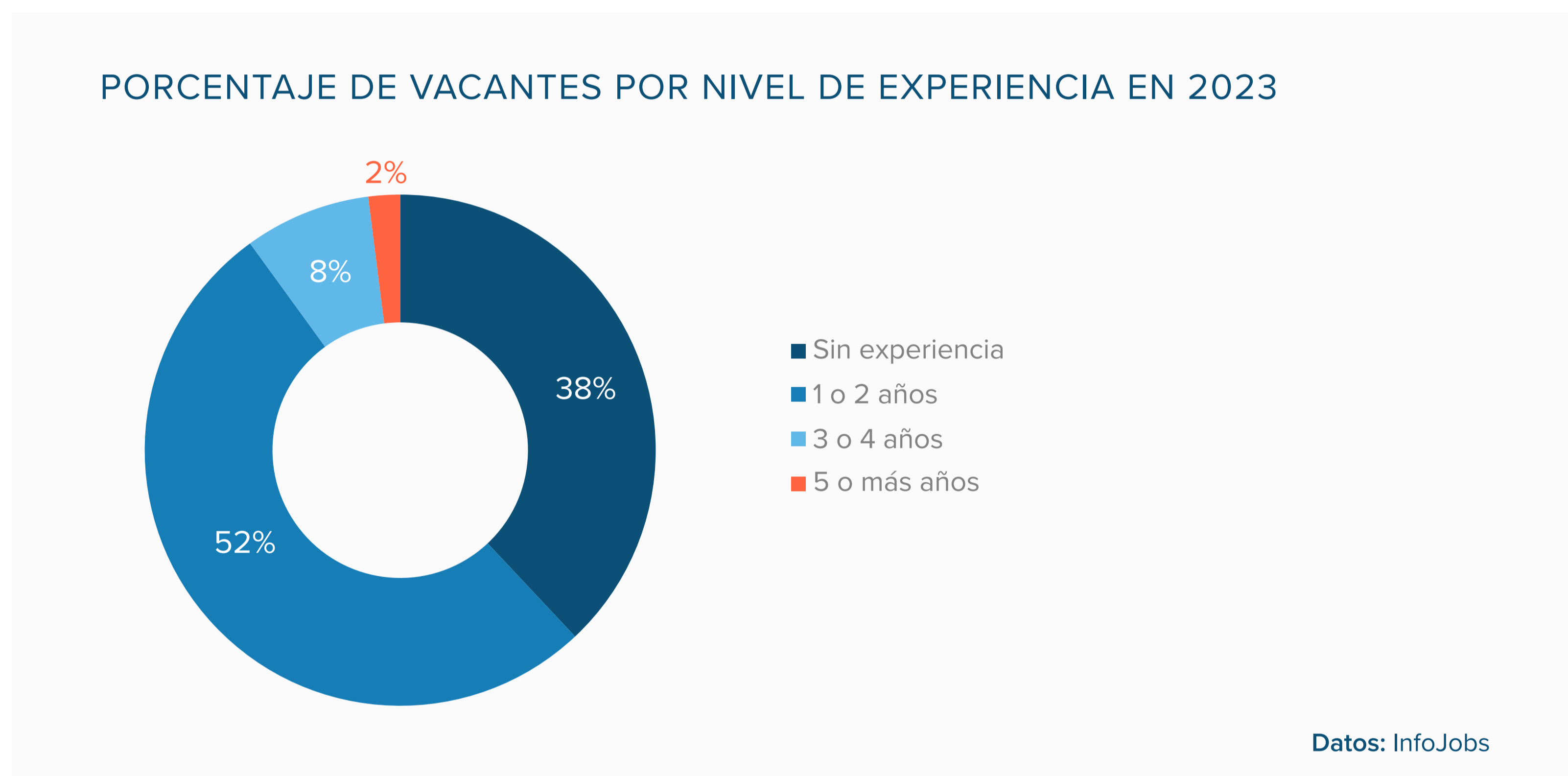
### VACANTES POR NIVEL DE ESTUDIOS EN 2022 Y 2023

		Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
<b>Sin estudios</b>	Sin estudios	474.317	444.337	-29.980 (-6%)
<b>Estudios básicos</b>	Educación Secundaria Obligatoria	905.157	853.378	-51.779 (-6%)
<b>Bachillerato</b>	Bachillerato	310.699	255.104	-55.595 (-18%)
<b>Formación Profesional</b>	Grado Medio	317.481	308.143	-9.338 (-3%)
	Grado Superior	307.796	270.634	-37.162 (-12%)
<b>Estudios universitarios</b>	Diplomatura	35.607	23.599	-12.008 (-34%)
	Ingeniería Técnica	45.377	37.401	-7.976 (-18%)
	Grado	217.655	201.454	-16.201 (-7%)
	Ingeniería Superior	14.289	10.783	-3.506 (-25%)
	Licenciatura	38.500	29.106	-9.394 (-24%)
	Doctorado	1.267	502	-765 (-60%)
	Máster	8.662	10.299	1.637 (19%)
	Posgrado	613	564	-49 (-8%)
<b>Otros</b>	Otros cursos y formación no reglada	14.453	9.091	-5.362 (-37%)
	Otros títulos	81.710	58.569	-23.141 (-28%)
	Enseñanzas artísticas (regladas)	503	314	-189 (-38%)
	Enseñanzas deportivas (regladas)	885	735	-150 (-17%)

Datos: InfoJobs

## Vacantes por nivel de experiencia

La comparativa de las vacantes desde el punto de vista del nivel de la experiencia laboral demuestra que el arco que abarca entre uno y dos años de desempeño anterior en un puesto similar es, de largo, el más solicitado en la oferta. De hecho, más de la mitad de las propuestas (52 %) mencionan este grado de recorrido profesional. También resulta muy elevado el porcentaje de las vacantes que no solicitan experiencia previa, ya que suponen el 38 % del total. En tercer lugar, pero ya con un 8 %, encontramos las ofertas que piden tres o cuatro años de bagaje previo.



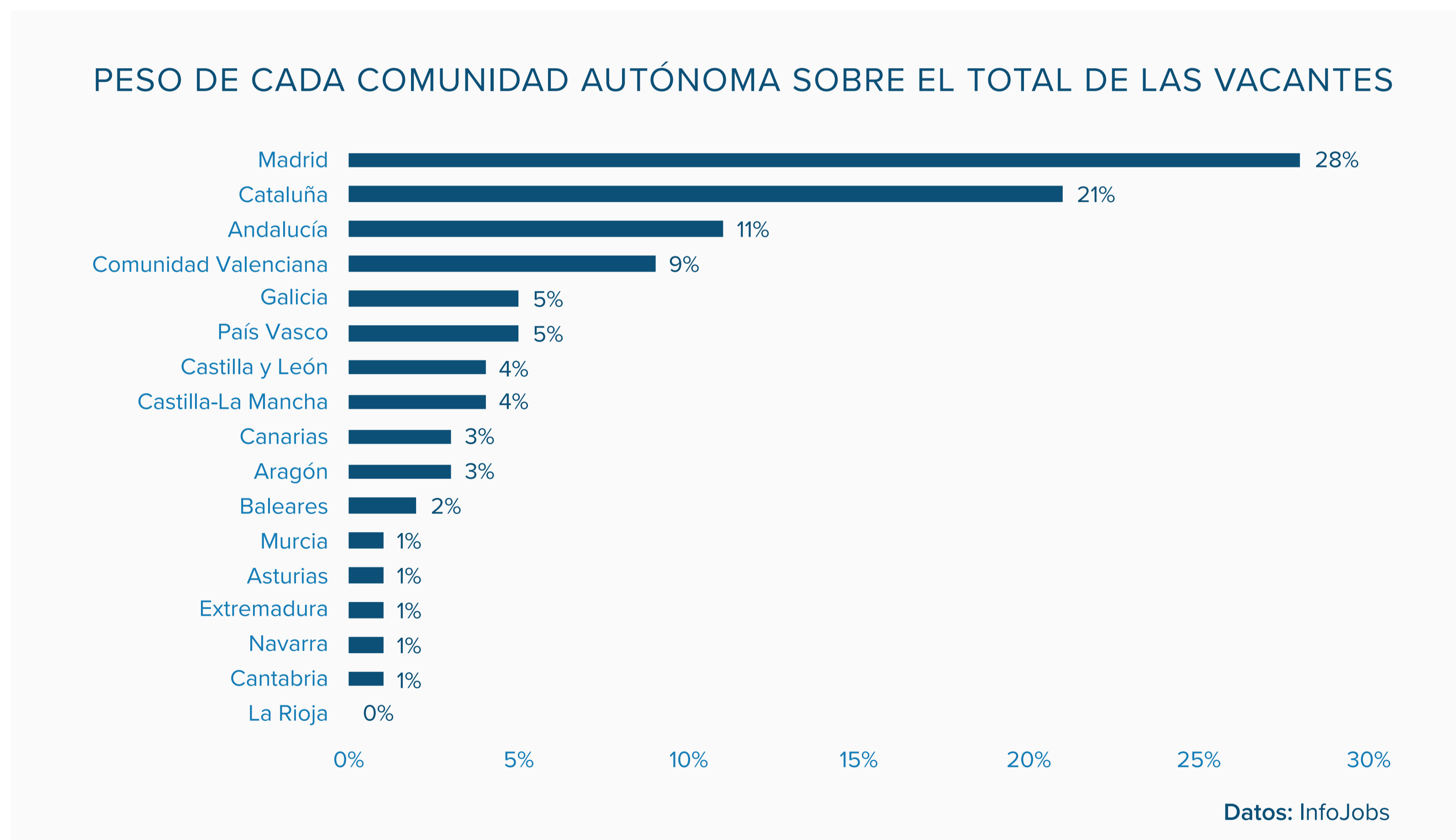
### 3. 1. 6. Geografía de las vacantes

#### Introducción

En 2023, al igual que en años anteriores, el principal origen de las vacantes publicadas en InfoJobs se concentra en Madrid y Cataluña, de manera que la suma de la oferta en ambos territorios aglutina el 49 % del total, con 691.685 (28 %) en el primero de estos territorios y 534.089 (21 %) en el segundo.

Sin embargo, y pese a la contundencia de estas cifras, lo cierto es que el predominio de ambas comunidades desciende ligeramente respecto al año anterior, cuando en conjunto alcanzaban el 50 % (28 % Madrid y 22 % Cataluña) de las vacantes. De este modo, se vuelve al paisaje de 2021, en el que el empuje de las dos grandes locomotoras territoriales del empleo en España sumaba un 48 %. Más lejos aún quedan las cifras de 2019, cuando la concentración ascendió hasta el 56 %.

En términos absolutos, estas dos comunidades también reducen sus números, como lo hacen el conjunto de las vacantes. Así, Madrid contrae su oferta en un 11 % respecto a 2022, perdiendo 81.653 vacantes, mientras que Cataluña lo hace en un 13 % (77.728 puestos).



## VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Madrid	773.338	691.685	-81.653 (-11%)
Cataluña	611.817	534.089	-77.728 (-13%)
Andalucía	302.953	265.789	-37.164 (-12%)
Comunidad Valenciana	252.260	219.673	-32.587 (-13%)
Galicia	127.410	118.819	-8.591 (-7%)
País Vasco	120.398	116.175	-4.223 (-4%)
Castilla y León	109.855	107.143	-2.712 (-2%)
Castilla-La Mancha	91.422	96.883	5.461 (6%)
Canarias	77.050	79.629	2.579 (3%)
Aragón	72.955	68.198	-4.757 (-7%)
Baleares	64.137	60.925	-3.212 (-5%)
Murcia	42.168	37.154	-5.014 (-12%)
Asturias	36.407	30.035	-6.372 (-18%)
Extremadura	29.382	26.563	-2.819 (-10%)
Navarra	27.387	26.553	-834 (-3%)
Cantabria	23.549	20.392	-3.157 (-13%)
La Rioja	11.015	12.099	1.084 (10%)
Ceuta*	857	1.213	356 (42%)
Melilla*	945	1.179	234 (25%)
<b>TOTAL ESPAÑA</b>	<b>2.775.305</b>	<b>2.514.196</b>	<b>-261.109 (-9%)</b>

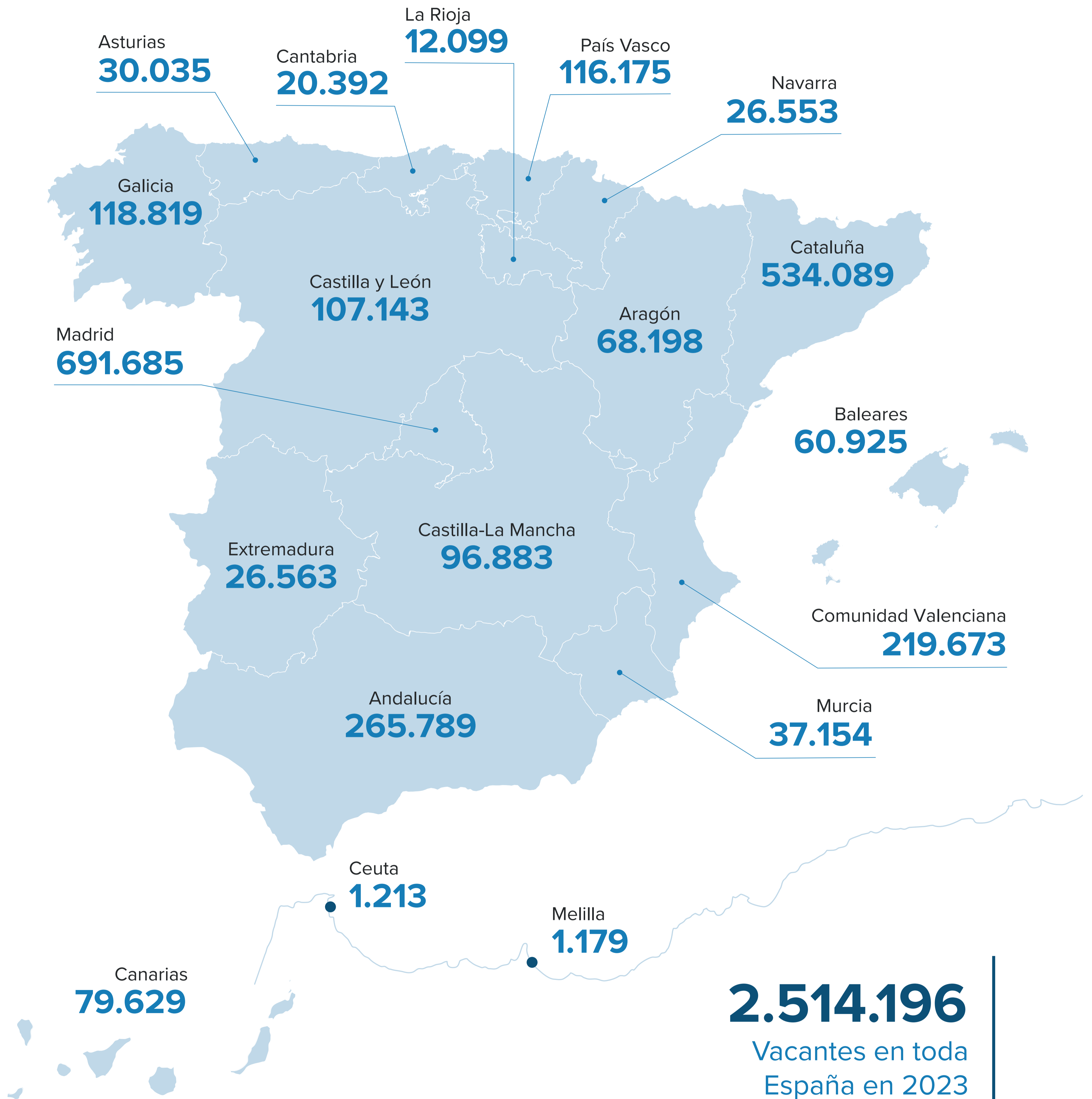
\* Ceuta y Melilla tienen pocas vacantes y, por tanto, escasa representatividad

Datos: InfoJobs

Del resto de la tabla territorial de las vacantes destaca, en tercer lugar, Andalucía (265.789, un 11 % del total de vacantes) y la Comunidad Valenciana (219.673, el 9 % de la oferta). En ambos casos —y aunque mantienen sus respectivos pesos sobre el conjunto— estos dos territorios pierden oferta respecto a doce meses antes, con una variación relativa del 12 % en el caso andaluz y del 13 % en el de la Comunidad Valenciana.

Este descenso es común a casi todas las comunidades, si exceptuamos La Rioja, Castilla-La Mancha y Canarias, que mejoran un 10 %, un 6 % y un 3 %, respectivamente.

## VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2023



Vacantes en toda España en 2023

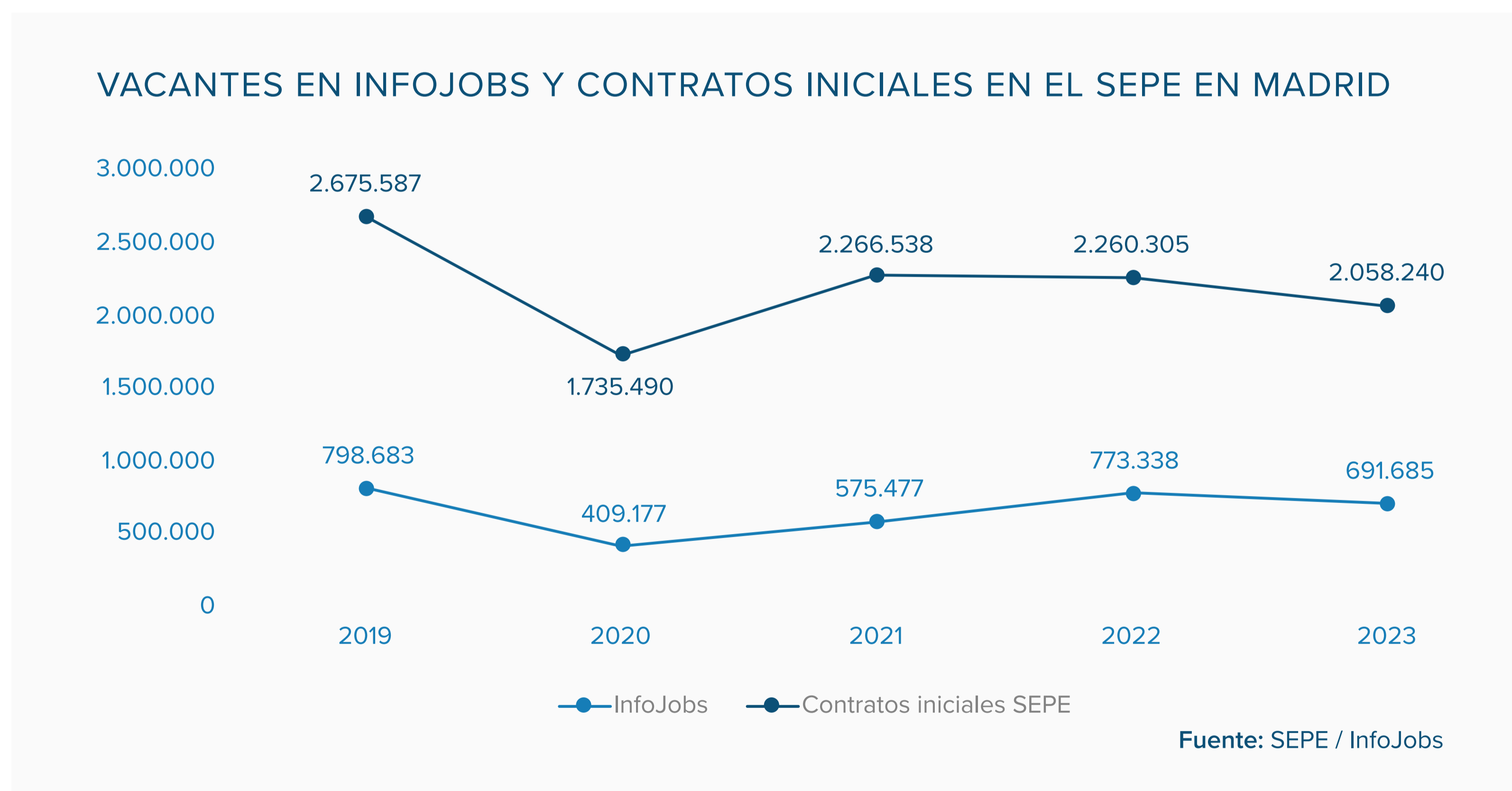
Datos: InfoJobs

## Madrid

A lo largo de 2023, se publicaron en InfoJobs 691.685 vacantes para Madrid. Esta cifra está por debajo de la de 2022 (773.338 vacantes), pero sigue por encima de la oferta de empleo publicada para este territorio durante los años críticos de la pandemia (2020 y 2021). Asimismo, la cifra es también inferior al último dato previo a la irrupción de la covid: en 2019 se publicaron 798.683 vacantes en este territorio.

Este descenso se explica por la entrada en vigor de la reforma laboral, que ha impulsado la contratación indefinida y, en consecuencia, ha limitado la rotación que caracteriza a los puestos temporales. De hecho, puesto que el contrato fijo siempre ha tenido un peso más importante en InfoJobs que en el conjunto del mercado, el descenso en la cifra de vacantes publicadas es significativamente más bajo que el de los contratos iniciales del SEPE. Si se comparan las cifras de 2023 con las de 2019, el descenso de vacantes publicadas en InfoJobs para Madrid es del 13 % frente al -23 % de los contratos iniciales del SEPE.

Así, una de las claves de la oferta de empleo en Madrid es el peso que tiene la contratación indefinida en InfoJobs: más de la mitad de las posiciones que se publican en el portal de empleo para esta comunidad ofrecen este tipo de contratación. Seguidamente, se posicionan el contrato de duración determinada (22 %) y el fijo discontinuo (6 %).



Asimismo, también es destacable la cualificación de las vacantes. En este territorio, los estudios universitarios tienen un peso especialmente relevante en las vacantes en comparación con otros. Concretamente, el 15 % de los puestos ofertados solicitan este nivel de estudios.

Por lo que se refiere al reparto por sectores, la primera y segunda posición la ocupan comercial y ventas (15 %) y atención al cliente (13 %) aunque, en este sentido, lo más destacado es que la tercera categoría con más vacantes en Madrid es informática y telecomunicaciones (11 %), ocupando un puesto significativamente más alto que en el conjunto del país.

### El 52 % de las vacantes de toda España para el sector de informática y telecomunicaciones corresponden a Madrid

La relevancia de esta categoría se comprueba cuando se observa desde la otra perspectiva: más de la mitad (el 52 %) de las vacantes de toda España en el sector de informática y telecomunicaciones corresponden a Madrid.

De hecho, ambas cuestiones (el protagonismo del sector IT y la exigencia de estudios universitarios) están íntimamente relacionadas. Concretamente, el 19 % de las vacantes publicadas para la categoría IT en Madrid requieren estudios universitarios, algo que solo pasa en el 4 % de las de comercial y ventas y el 2 % de atención al cliente.

Una situación que, por un lado, se explica por una cuestión simplemente geográfica y de volumen: en Madrid se concentra una gran cantidad de empleo y de empresas en las que las posiciones cualificadas de sectores con un marcado carácter tecnológico tienen mayor cabida.

Además, se trata de un sector estratégico para esta comunidad autónoma en la que, durante el pasado año, se aprobó la primera *Estrategia Digital 2023-2026*<sup>12</sup> que tiene, entre otros ejes, la apuesta por la digitalización de los sectores productivos o por convertir a la Comunidad de Madrid en el *hub* digital del sur de Europa.

<sup>12</sup> [Estrategia digital 2023-2026](#). Comunidad de Madrid. Marzo 2023.



## PERFIL DE LAS VACANTES EN MADRID



## TIPO DE CONTRATO

**54%**

Indefinido

**22%**

Duración determinada

**14%**

Resto de contratos

**6%**

Fijo discontinuo

**3%**

Autónomo



## FORMACIÓN

**30%**

Estudios básicos

**24%**

Formación Profesional

**20%**

Sin estudios

**15%**

Estudios universitarios

**9%**

Bachillerato



## SECTOR PROFESIONAL

**15%**

Comercial y ventas

**13%**

Atención al cliente

**11%**

Informática y telecomunicaciones

**10%**

Profesiones, artes y oficios

**9%**

Compras, logística y almacén



## AÑOS DE EXPERIENCIA

**51%**

Uno o dos años

**37%**

No requerida

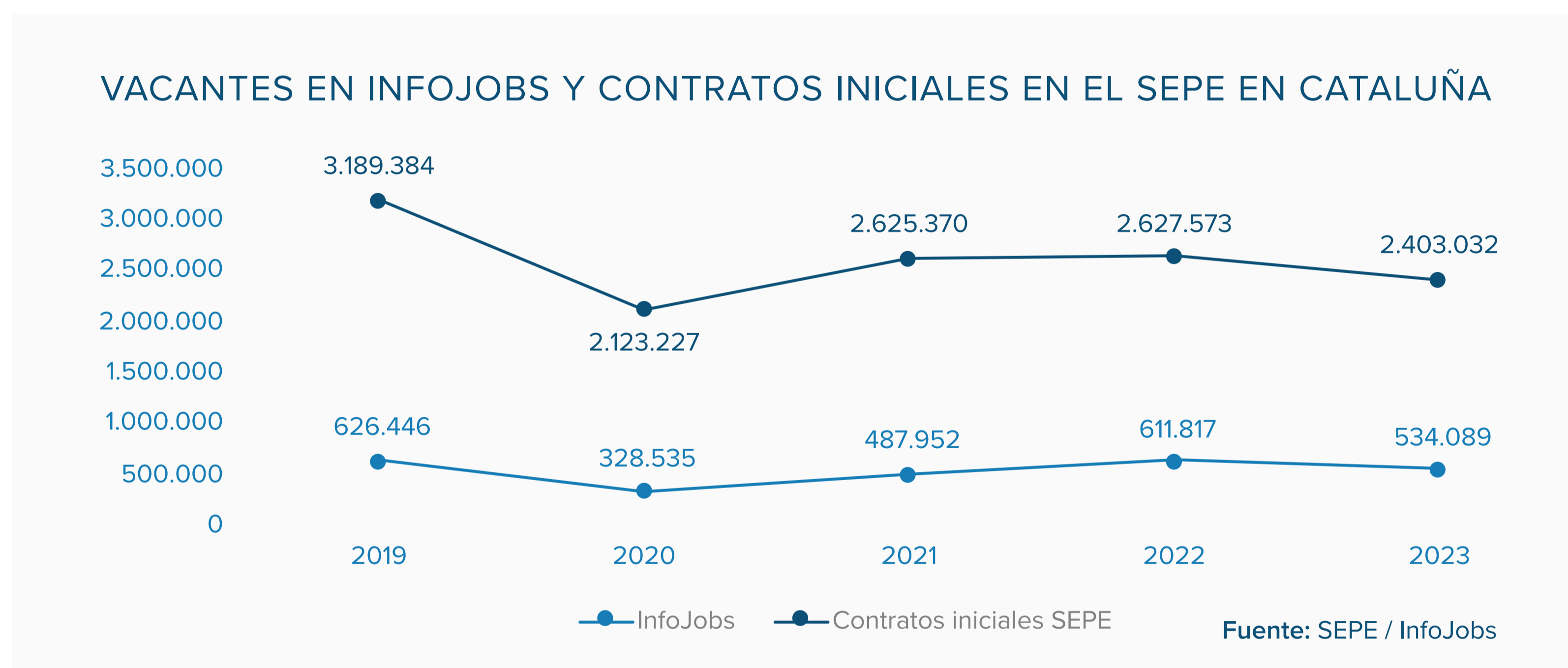
**13%**

Tres o más años

## Cataluña

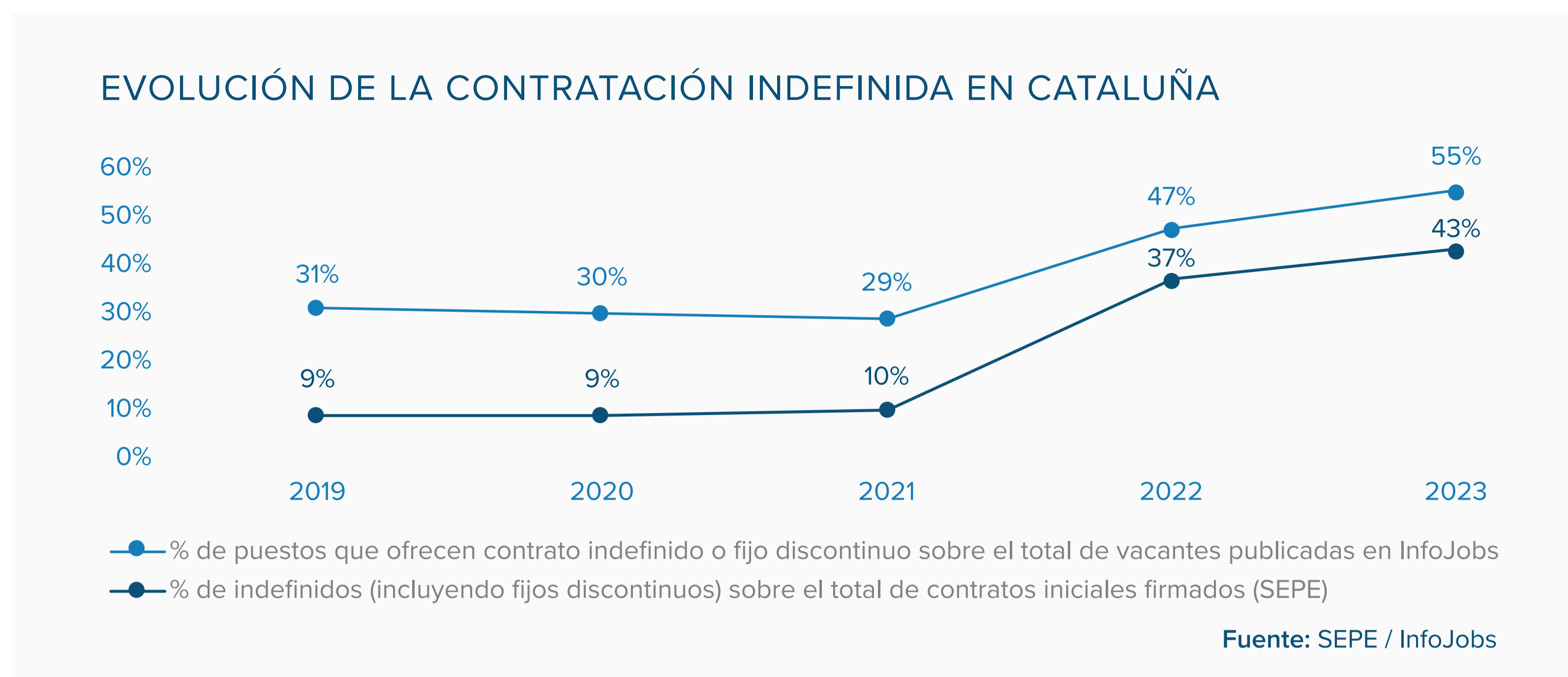
Las vacantes publicadas en InfoJobs para Cataluña durante 2023 fueron un total de 534.089. Por volumen, es la segunda comunidad con un mayor número de puestos ofertados, solo por detrás de Madrid. En comparación con el pasado año se han publicado para este territorio 77.728 vacantes menos (-13 %).

Si se comparan estos datos con los del SEPE, se puede apreciar cómo, nuevamente, el peso de la contratación indefinida, que en InfoJobs se da en una de cada dos vacantes publicadas en Cataluña, ha limitado el impacto de la reforma laboral en el portal de empleo. Así, mientras los contratos iniciales registrados por el SEPE caen un 25 % en comparación con 2019, las vacantes publicadas en InfoJobs lo hacen el 15 %.



A este respecto resulta muy clarificador comparar cómo ha evolucionado el peso de los contratos indefinidos en Cataluña en la oferta de vacantes de InfoJobs y en los contratos del SEPE. Antes de la reforma laboral, la oferta de empleo indefinida (incluyendo fijos discontinuos) de InfoJobs se situaba en torno al 30 %, mientras que los contratos fijos del SEPE eran apenas un 10 %. Tras la reforma laboral, estos porcentajes han escalado en 2023 hasta el 55 % (InfoJobs) y 43 % (SEPE).

En cifras absolutas, esta oferta de empleo fijo para Cataluña en InfoJobs se concreta en 249.385 vacantes de indefinidos y 43.567 de fijos discontinuos. Con todo, también hay que mencionar que un 23 % de los puestos (125.305, un 21 % menos que en 2022) ofrecen un contrato de duración determinada.



Con respecto a las categorías con un mayor volumen de vacantes en esta autonomía destacan comercial y ventas (14 %), compras, logística y almacén (13 %) y atención al cliente (11 %).

Pero lo más destacable en términos sectoriales es el sustancial incremento de la oferta que se ha producido en Cataluña para calidad, producción e I+D: sus 29.863 vacantes de 2023 suponen un aumento del 32 % con respecto al año anterior. De hecho, un 28 % de todos los puestos que se ofertan en España para este sector corresponden a Cataluña.

Este aumento tiene su explicación en la evolución positiva que ha tenido la industria catalana durante 2023: creció un 2,8 % en relación con el año anterior. «La ocupación industrial es, sin duda, una de las grandes fortalezas de la industria, ya que ha continuado aumentando a pesar de la incertidumbre global», tal y como señala el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat en relación con el incremento del 1,4 % registrado en la afiliación de este sector.

Además, hay que tener en cuenta que, según la Estadística sobre actividades de I+D, de 2021 a 2022 (datos más recientes disponibles) el gasto en I+D interna por habitante ha aumentado en Cataluña en casi 80 euros hasta situarse en los 611,3 euros anuales, situándose solamente por detrás de Madrid (749,1 euros) y el País Vasco (798,9 euros).

De regreso al perfil de las vacantes publicadas en InfoJobs para Cataluña, el nivel de estudios mínimo requerido más habitual es el de estudios básicos (35 %), seguido por la Formación Profesional (26 %). Por su parte, en una de cada dos vacantes se requiere tener uno o dos años de experiencia, frente al 33 % que no demanda experiencia y el 12 % en el que se piden tres o más años.

## PERFIL DE LAS VACANTES EN CATALUÑA



Datos: InfoJobs

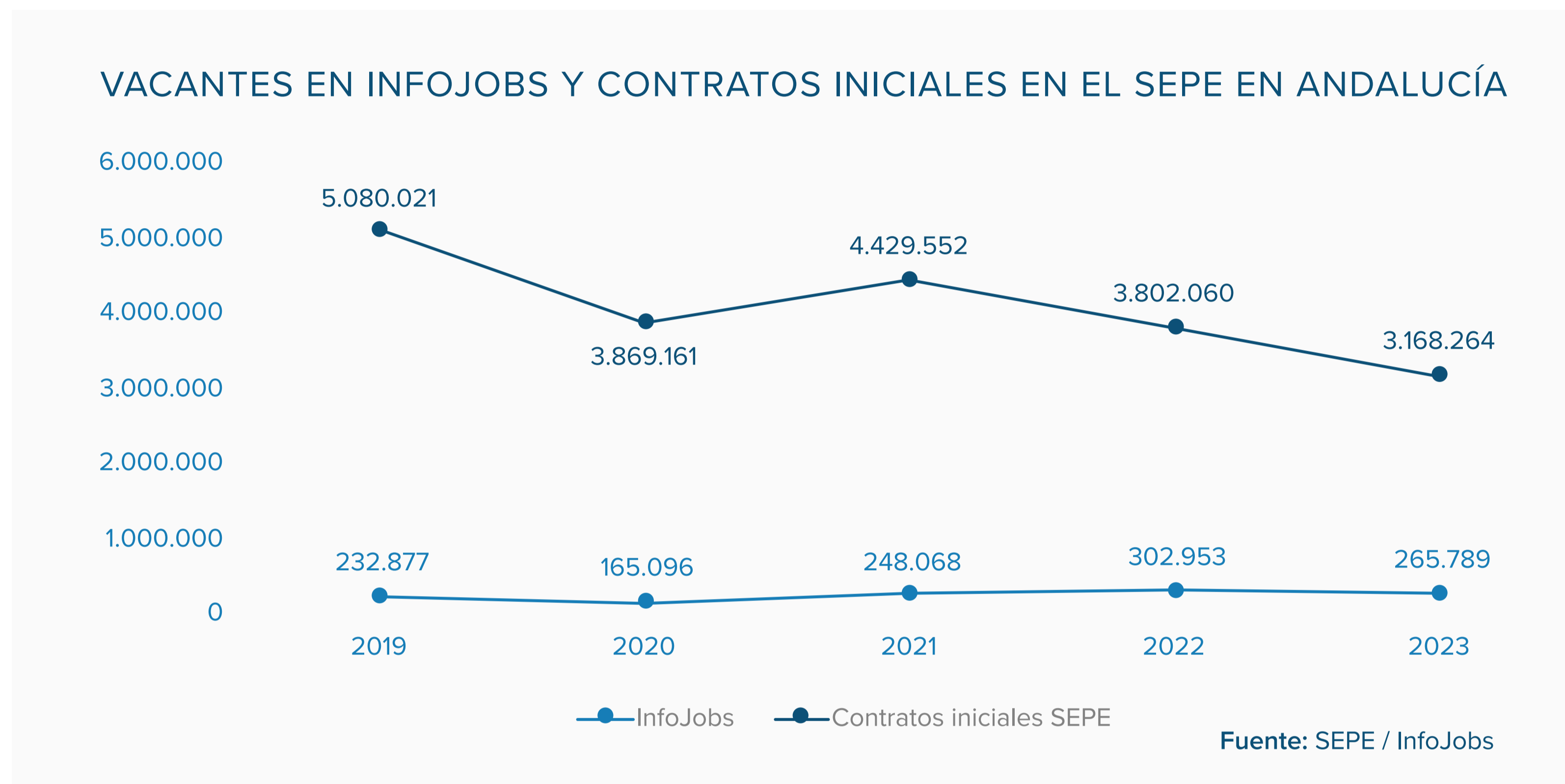
### VACANTES EN CATALUÑA POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Barcelona	515.101	439.451	-75.650 (-15%)
Girona	39.442	40.467	1.025 (3%)
Tarragona	39.012	36.164	-2.848 (-7%)
Lleida	18.262	18.007	-255 (-1%)
<b>TOTAL CATALUÑA</b>	<b>611.817</b>	<b>534.089</b>	<b>-77.728 (-13%)</b>

Datos: InfoJobs

## Andalucía

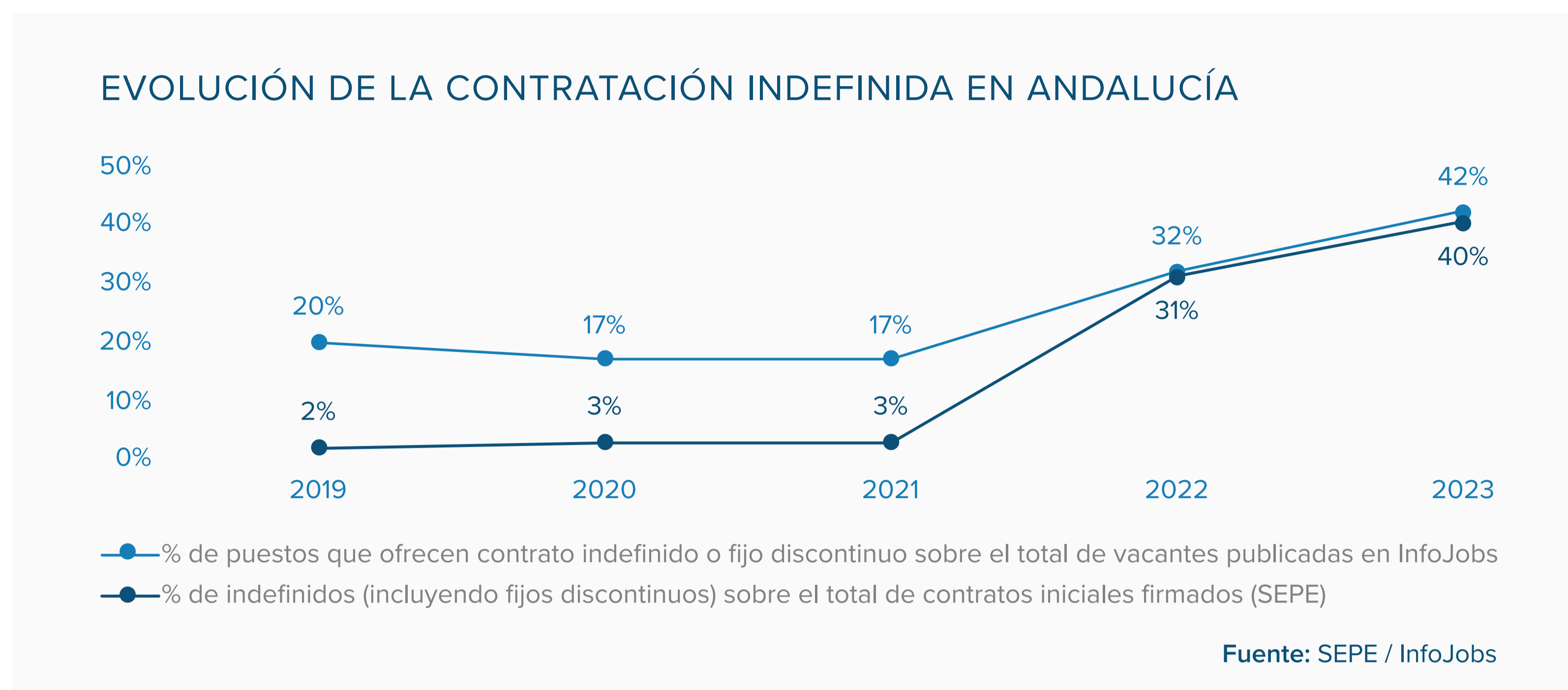
En Andalucía se publicaron en 2023 un total de 265.789 vacantes en InfoJobs. Son 37.164 menos que en 2022. Esta tendencia a la baja sigue la misma línea que los contratos iniciales del SEPE que, al cierre de 2023 presentaban una variación interanual negativa del -17 % en esta comunidad autónoma.



A diferencia de lo que sucedía en Madrid y Cataluña, en Andalucía el contrato indefinido solamente se da en el 35 % de las vacantes. Pese a esto, su presencia ha crecido un 9 %: ha pasado de 84.513 puestos ofertados en 2022 a 92.217 en 2023. Por el contrario, modalidades como el contrato de autónomo retroceden hasta un 33 %. Este tipo de contrato, en concreto, se ofertó en 25.520 vacantes en Andalucía durante 2023 (frente a las 37.843 de 2022).

En este caso el margen de diferencia respecto a los contratos indefinidos iniciales registrados por el SEPE es mucho más ajustado, de ahí que la variación anual de las vacantes y del total de contratos iniciales también sea más pareja.

Por categorías, destaca comercial y ventas, que aglutina una de cada cuatro vacantes publicadas en InfoJobs para Andalucía. Tras esta, las categorías más relevantes en cuanto a volumen son atención al cliente (14 %) y turismo y restauración (10 %).



Esta tercera categoría, tras dos años de intenso crecimiento y recuperación poscovid, en 2023 ha moderado su evolución, con 27.289 vacantes publicadas frente a las 28.658 de 2022. Pese a esto, se sitúa como una de las más pujantes de esta comunidad autónoma.

Este ligero descenso en la publicación de vacantes se puede relacionar más con el cambio en la fórmula de contrataciones derivada de la reforma laboral que con un retroceso del turismo en Andalucía. De hecho, de acuerdo con los datos de Movimientos Turísticos en Fronteras (INE), esta comunidad autónoma recibió en 2023 12,2 millones de visitantes extranjeros, un 22 % más que en 2022. Los viajes de españoles con destino a Andalucía también crecieron, aunque más moderadamente: un 13 % interanual hasta el tercer trimestre (último dato del INE disponible).

Por otro lado, los datos relativos al tipo de contrato ofertado en las vacantes para esta categoría muestran cómo en los dos últimos años el contrato indefinido y el fijo discontinuo, que atajan la temporalidad y, en consecuencia, la publicación de nuevas vacantes para periodos concretos de tiempo, han aumentado significativamente. Por ejemplo, en 2019 solamente se publicaron 327 vacantes con contrato fijo discontinuo para turismo y restauración en Andalucía, frente a las 6.985 de 2023. El contrato indefinido, por su parte, ha pasado de los 7.477 puestos ofertados en 2019 a los 9.999 de 2023.

En lo referente al nivel de estudios demandado por las empresas en las vacantes que se publican en Andalucía, un 38 % pide estudios básicos, un 20 % Formación Profesional y un 11 % estudios universitarios. En cuanto a la experiencia, nueve de cada diez vacantes requieren menos de tres años de experiencia o ninguna.

## PERFIL DE LAS VACANTES EN ANDALUCÍA



TIPO DE CONTRATO

**35%**

Indefinido

**25%**

Duración determinada

**24%**

Resto de contratos

**10%**

Autónomo

**7%**

Fijo discontinuo



FORMACIÓN

**38%**

Estudios básicos

**20%**

Formación Profesional

**15%**

Sin estudios

**14%**

Bachillerato

**11%**

Estudios universitarios



SECTOR PROFESIONAL

**27%**

Comercial y ventas

**14%**

Atención al cliente

**10%**

Turismo y restauración

**8%**

Profesiones, artes y oficios

**6%**

Compras, logística y almacén



AÑOS DE EXPERIENCIA

**47%**

No requerida

**45%**

Uno o dos años

**8%**

Tres o más años

Datos: InfoJobs

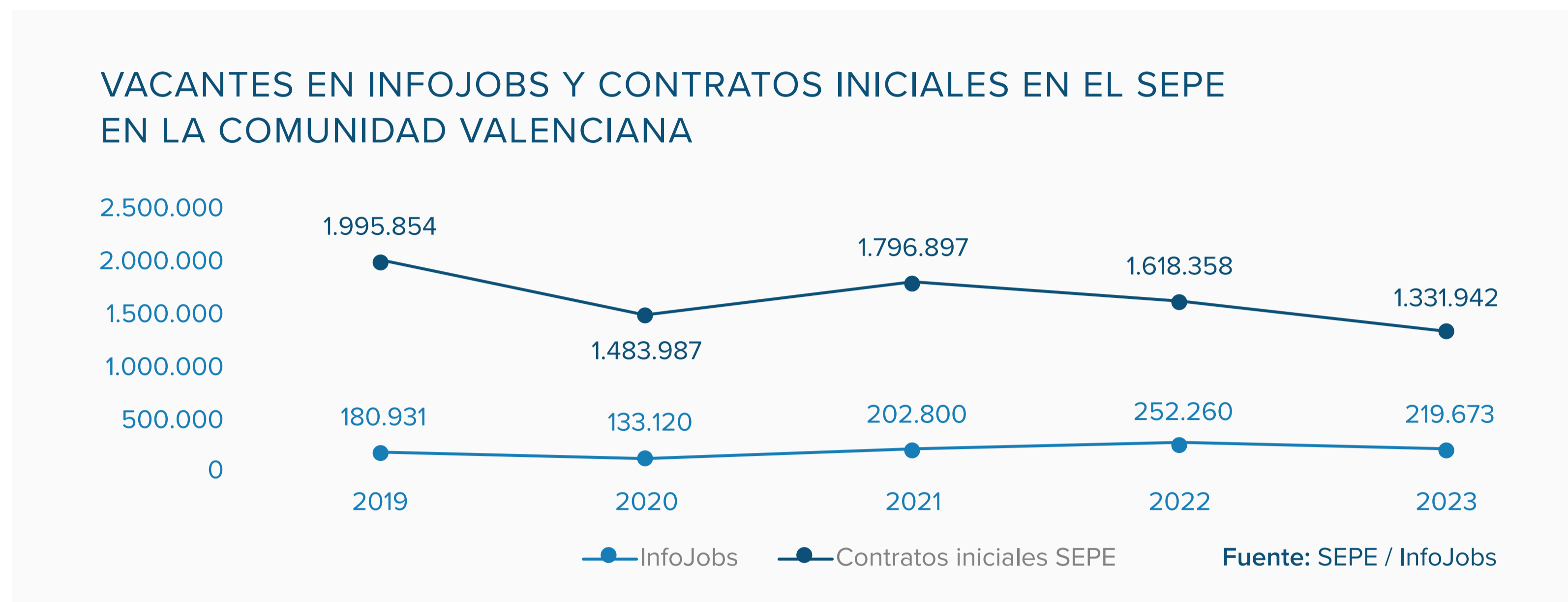
### VACANTES EN ANDALUCÍA POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Sevilla	102.150	94.324	-7.826 (-8%)
Málaga	85.091	75.089	-10.002 (-12%)
Cádiz	36.279	31.630	-4.649 (-13%)
Granada	24.358	20.959	-3.399 (-14%)
Córdoba	18.768	14.997	-3.771 (-20%)
Almería	15.620	12.033	-3.587 (-23%)
Jaén	10.308	9.154	-1.154 (-11%)
Huelva	10.379	7.603	-2.776 (-27%)
<b>TOTAL ANDALUCÍA</b>	<b>302.953</b>	<b>265.789</b>	<b>-37.164 (-12%)</b>

Datos: InfoJobs

## Comunidad Valenciana

A lo largo de 2023, se publicaron 219.673 vacantes en la Comunidad Valenciana. Son un 13 % menos (-32.587 en cifras absolutas) que en 2022, cuando se publicaron 252.260 vacantes. Este retroceso, no obstante, es algo menor que el que se ha producido en los contratos iniciales del SEPE, que han caído un 18 % con respecto a 2022.



Por lo que se refiere a las contrataciones en esta comunidad, cuatro de cada diez vacantes publicadas en InfoJobs (un 38 %) durante el pasado año ofrecían un contrato indefinido. Seguidamente, la modalidad más recurrente fue la de duración determinada, que se ofertó en el 29 % de las vacantes. Además, en este territorio tienen el mismo peso las vacantes para autónomos/as (8 %) y con contratación fija discontinua (8 %). Esta última, además, ha aumentado un 50 % con respecto a 2022 hasta alcanzar las 17.836 vacantes en la Comunidad Valenciana.

Con respecto al reparto por categorías en este territorio, el 17 % de las vacantes (38.252) pertenecen a comercial y ventas, el 14 % (29.679) a compras, logística y almacén y el 10 % (21.284) a profesiones, artes y oficios.

Otra de las claves de la oferta de empleo en la Comunidad Valenciana reside en que más de la mitad de las vacantes pide uno o dos años de experiencia y un 35 % solo requiere estudios básicos.

Además, resulta significativa la distribución provincial de las vacantes: mientras que Valencia y Alicante, con retrocesos del 12 % y 7 % respectivamente, se mantienen en línea con lo que ha sucedido en el conjunto del mercado, Castellón se ha dejado casi 9.000 puestos (un 30 %) con respecto al año anterior.



Un tercio de ese descenso corresponde a un único sector: compras, logística y almacén, que registró 4.390 vacantes en Castellón en 2022 y solo 1.388 en 2023. Tras varios años de significativos crecimientos en esta área, parece que la contratación de personal se ha frenado a la espera de que se concreten varios proyectos que están en distintas fases de desarrollo, como la Zona de Actividades Complementarias (ZAC) o el centro logístico cerámico de STN.

## PERFIL DE LAS VACANTES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA



Datos: InfoJobs

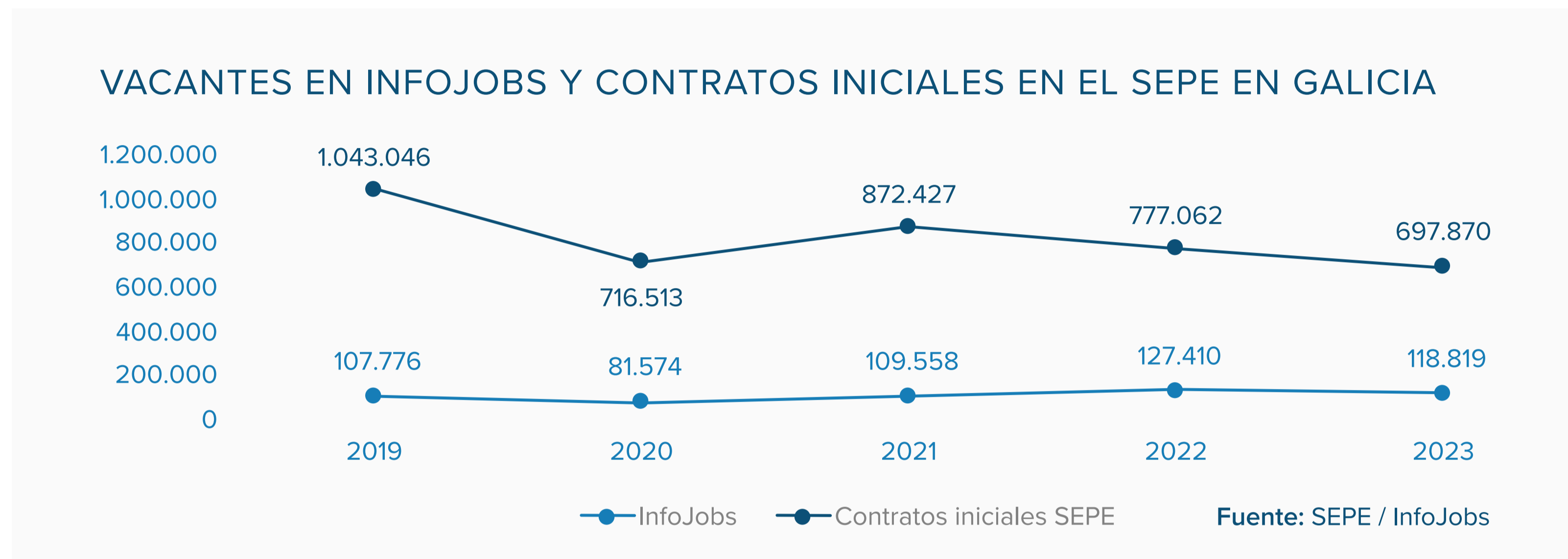
### VACANTES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Valencia	154.833	136.123	-18.710 (-12%)
Alicante	67.728	62.849	-4.879 (-7%)
Castellón	29.699	20.701	-8.998 (-30%)
<b>TOTAL COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<b>252.260</b>	<b>219.673</b>	<b>-32.587 (-13%)</b>

Datos: InfoJobs

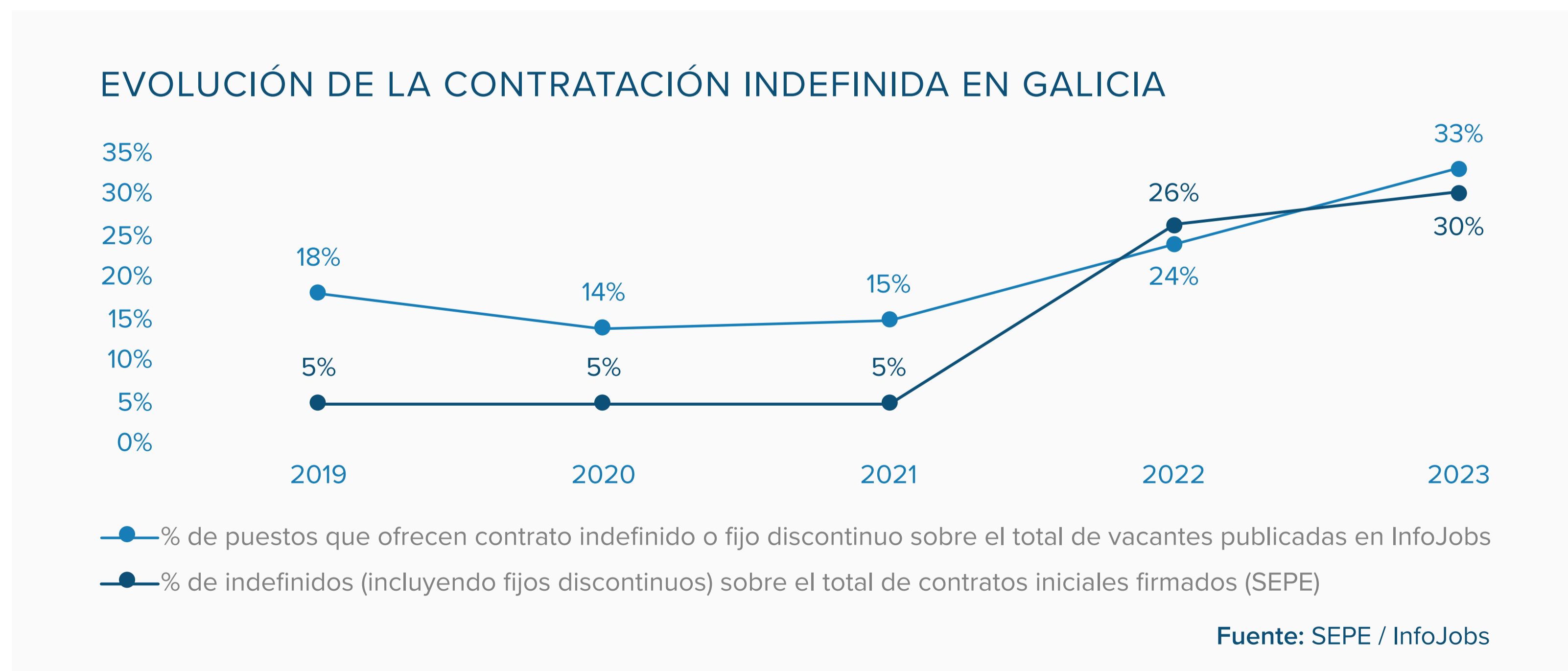
## Galicia

En Galicia, la publicación de vacantes en InfoJobs durante 2023 llegó hasta las 118.819, un 7 % menos (-8.591) que el año anterior. Esta caída, nuevamente, es algo más moderada que la de los contratos iniciales del SEPE que, a lo largo del pasado año, cayeron en Galicia un 10 %.



A nivel de contrataciones, en Galicia, solamente una de cada cuatro es de carácter indefinido. Sin embargo, el 42 % de los contratos son de duración determinada y un 9 % son fijos discontinuos. Esta modalidad contractual, en la comunidad gallega ha pasado en un año de aparecer en 3.330 vacantes a hacerlo en 10.644.

Es, por tanto, uno de los territorios con menor tasa de contratación estable: un 33 % de las vacantes de InfoJobs de 2023 tienen contrato indefinido o fijo discontinuo; un porcentaje que se sitúa en el 30 % si se toman los datos de contratos iniciales del SEPE.



Es una cuestión que tiene que ver con el modelo productivo de esta comunidad: en su economía tienen significativo peso algunos de los sectores más esquivos a «devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada» que dicta la reforma laboral. En concreto, la categoría de comercial y ventas es la que tiene una mayor presencia en el territorio gallego, aglutinando el 17 % de las vacantes (20.482 en términos absolutos, un 23 % menos que en 2022). Muy de cerca le siguen las de profesiones, artes y oficios (15 %), calidad, producción e I+D (10 %) y compras, logística y almacén (10 %).

### Las vacantes de calidad, producción e I+D se han duplicado en Galicia respecto a 2022

Especialmente significativo a este respecto es el papel de calidad, producción e I+D, que ha duplicado su cifra de vacantes respecto a 2022, al pasar de 5.687 a 11.480. Como se ha explicado, es el sector que ha tenido la mejor evolución en el conjunto de España durante 2023 y en el que Galicia tiene un peso significativo: representa el 11 % del total.

Más de un tercio (3.899) de los puestos de este sector en Galicia son para peón/a de la industria manufacturera, y si se le suman también las vacantes de trabajador/a de fábrica y operario/a de producción rozan el 50 %. La importancia de la industria textil y automovilística en esta comunidad autónoma explica estos datos, que no pueden desligarse de una tasa de temporalidad que difícilmente casa con las limitaciones legales a esta modalidad contractual: el 82 % de las vacantes para calidad, producción e I+D en Galicia ofrecen contrato temporal, muy por encima del promedio del conjunto del mercado.

En lo relativo a la experiencia y al nivel de estudios, por un lado, en Galicia, el 95 % de las vacantes demandan hasta dos años de experiencia o ningún tipo de experiencia previa. Por su parte, el 38 % de las vacantes únicamente piden estudios básicos, frente al 19 % que requiere Formación Profesional y al 9 % que pide estudios universitarios.

## PERFIL DE LAS VACANTES EN GALICIA



Datos: InfoJobs

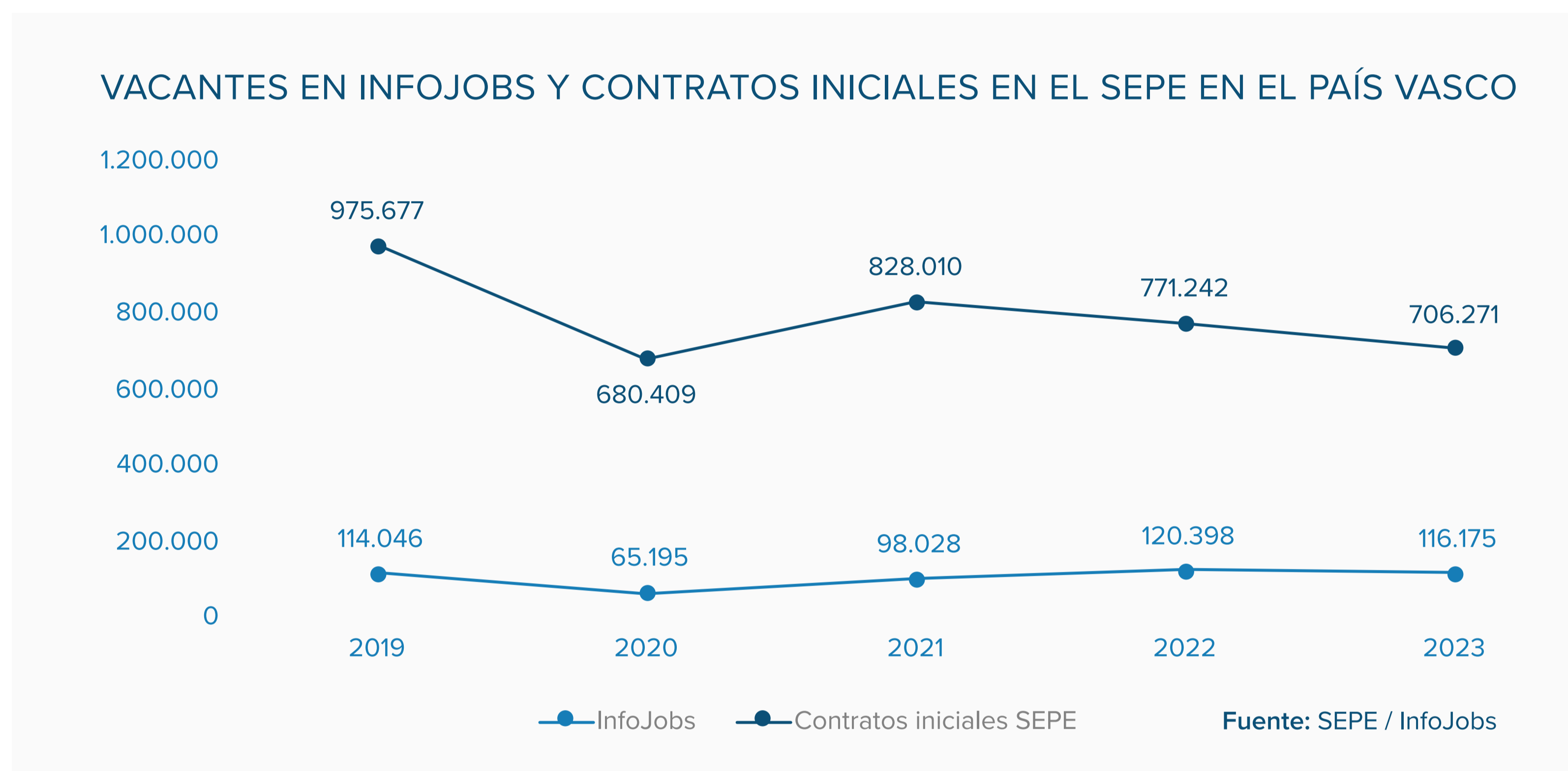
### VACANTES EN GALICIA POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
A Coruña	56.823	51.876	-4.947 (-9%)
Pontevedra	49.042	49.500	458 (1%)
Lugo	10.843	9.011	-1.832 (-17%)
Ourense	10.702	8.432	-2.270 (-21%)
<b>TOTAL GALICIA</b>	<b>127.410</b>	<b>118.819</b>	<b>-8.591 (-7%)</b>

Datos: InfoJobs

## País Vasco

El año 2023 terminó con un total de 116.175 vacantes publicadas en InfoJobs para el País Vasco. Esta cifra presenta una variación relativa del -4 % con respecto a 2022 (4.223 puestos ofertados menos). En este caso, la comparativa con los contratos iniciales del SEPE refleja que el descenso es más atenuado en el caso de InfoJobs que en el de los datos oficiales, que presentan una bajada del 8 %.



En este sentido el peso del contrato indefinido vuelve a desempeñar un papel clave. En el portal de empleo, concretamente, el 46 % de las vacantes publicadas en esta comunidad autónoma ofertan un contrato indefinido. Además, el uso de este tipo de contratación ha aumentado durante el último año un 23 %: en 2022 se ofertaron 43.448 vacantes con contrato indefinido frente a las 53.293 de 2023. También ha crecido el uso del contrato fijo discontinuo (+75 %), que estuvo presente en casi 6.000 vacantes, y el del contrato de relevo, aunque su uso es significativamente más limitado en términos generales.

Por categorías, la más presente en las vacantes del País Vasco es comercial y ventas (15 %), pero también es la única de las grandes que decrece con respecto al año pasado, con una caída del 20 %.

Sin embargo, atención al cliente, que es la segunda categoría por volumen, ha crecido un 22 % (de 11.179 vacantes en 2022 a 13.598 en 2023). Por su parte, profesiones, artes y oficios, tercera del ranking, ha crecido un 6 % hasta los 13.240 puestos ofertados. Seguidamente, turismo y restauración lo ha hecho en un 8 % (10.847 vacantes en 2023) e ingenierías y técnicas en un 12 % (9.447).

## El País Vasco tiene el porcentaje más alto de vacantes que exigen Formación Profesional (30 %)

En cuanto al nivel de estudios, el País Vasco destaca por ser la comunidad en la que más se demandan los estudios de Formación Profesional. Se requieren en el 30 % de las vacantes tras varios años de tendencia al alza: en 2019 había 31.244 puestos de ciclos formativos y en 2023 han sido 34.538 (un 11 % más). Por su parte, los estudios universitarios se demandan en el 14 % de las vacantes y los estudios básicos en el 30 %.

Esta evolución de la distribución de la oferta laboral tiene su reflejo en la demanda de estudios. De hecho, el dato provisional ofrecido por Educabase (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes) correspondiente al curso 2022-2023 refleja que esta comunidad se encuentra en cifras récords de matriculación para los distintos grados de Formación Profesional: tanto en FP Básica como en FP de Grado Superior, durante el pasado curso se batió el récord de matriculados con 4.095 y 22.687 estudiantes respectivamente. En el caso de la Formación Profesional de Grado Medio, el dato provisional de matriculaciones en el País Vasco del curso 2022/2023 (15.489) es ligeramente inferior que el del curso 2021/2022 (15.734).

Si se analiza la oferta de empleo en el País Vasco desde el prisma de la experiencia, se puede apreciar que una de cada dos vacantes pide tener uno o dos años de experiencia. Asimismo, el 13 % demanda tres años o más.

## PERFIL DE LAS VACANTES EN EL PAÍS VASCO



TIPO DE CONTRATO

**46%**

Indefinido

**24%**

Duración determinada

**18%**

Resto de contratos

**7%**

Autónomo

**5%**

Fijo discontinuo



FORMACIÓN

**30%**

Estudios básicos

**30%**

Formación Profesional

**14%**

Estudios universitarios

**14%**

Sin estudios

**9%**

Bachillerato



SECTOR PROFESIONAL

**15%**

Comercial y ventas

**12%**

Atención al cliente

**11%**

Profesiones, artes y oficios

**9%**

Turismo y restauración

**8%**

Ingenierías y técnicas



AÑOS DE EXPERIENCIA

**50%**

Uno o dos años

**38%**

No requerida

**13%**

Tres o más años

Datos: InfoJobs

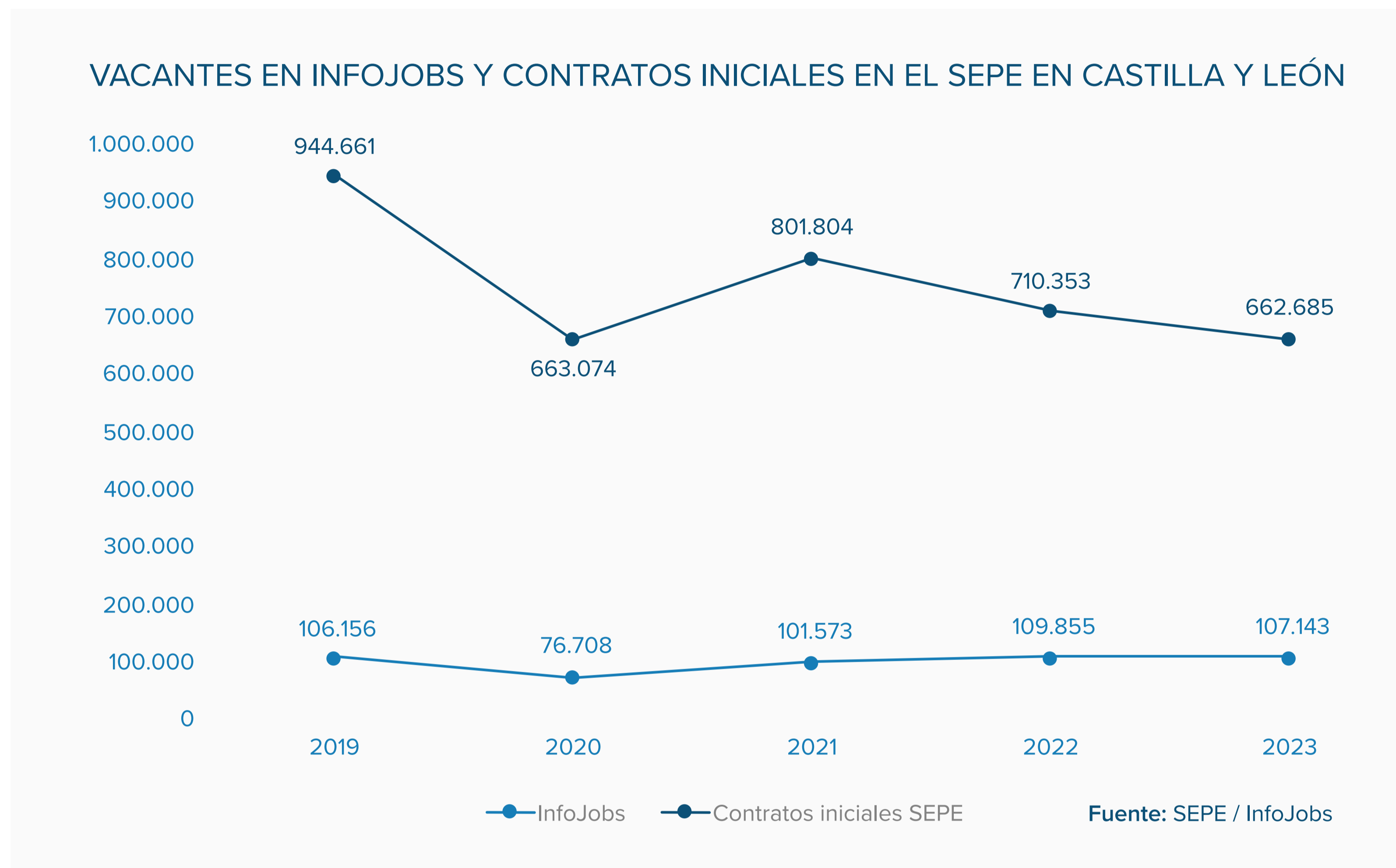
### VACANTES EN EL PAÍS VASCO POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Bizkaia	67.246	60.521	-6.725 (-10%)
Gipuzkoa	33.190	33.998	808 (2%)
Araba	19.962	21.656	1.694 (8%)
<b>TOTAL PAÍS VASCO</b>	<b>120.398</b>	<b>116.175</b>	<b>-4.223 (-4%)</b>

Datos: InfoJobs

## Castilla y León

En Castilla y León se publicaron, durante 2023, 107.143 vacantes. Este dato es ligeramente más bajo (-2 %) que el de 2022 (109.855). Si recurrimos a los datos de contratos iniciales del SEPE para establecer una comparación volvemos a encontrar una caída más acusada, del 7 %.



Las vacantes publicadas por InfoJobs en este territorio a lo largo del pasado año, en el 32 % de los casos, ofrecían contrato indefinido. En términos absolutos fueron 34.239, un 11 % más que los 30.805 de 2022. Pese a esto, el contrato de duración determinada es el más recurrente, ya que lo incluyen el 36 % de las vacantes que se publican para Castilla y León en InfoJobs.

Esa distribución de tipologías de contratos, como ya sucediera en Galicia, y con los mismos interrogantes sobre su encaje en la reforma laboral, tiene que ver con los sectores preponderantes. Así, destaca la presencia de comercial y ventas en el primer puesto del ranking, con una de cada cuatro vacantes publicadas en el portal de empleo para esta comunidad. Le siguen profesiones, artes y oficios (11 %) y calidad, producción e I+D (9 %).



Esta última categoría ha duplicado sus cifras en el último año al pasar de las 4.791 vacantes de 2022 a 9.924 en 2023, el 80 % de las cuales ofrecen contrato de duración determinada y solo un 12 % contrato indefinido. Los empleos industriales de manufacturas y de producción de alimentos son los que más puestos concitan en calidad, producción e I+D. La buena evolución de la industria castellanoleonesa, que creció un 3,2 % (INE) durante 2023 gracias al sustancial impulso de sus exportaciones (+16 %, de acuerdo con los datos del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa), ofrece el contexto que explica esta tendencia en el empleo ofertado.

### El sustancial impulso de la industria de Castilla y León se traslada al empleo: en 2023 se duplicaron las vacantes de calidad, producción e I+D

Si se analizan las vacantes de este territorio por niveles de estudios, lo más frecuente es que se requieran al menos estudios básicos, algo que se da en el 38 % de las vacantes. Seguidamente, lo más solicitado es la Formación Profesional (20 %) y los estudios universitarios (11 %).

Si hablamos de la experiencia, la práctica totalidad de las vacantes solicitan hasta dos años o ninguna. Solamente el 6 % de las vacantes, en la misma tendencia que otras comunidades, requiere tener tres o más años de experiencia.

## PERFIL DE LAS VACANTES EN CASTILLA Y LEÓN



TIPO DE CONTRATO

**32%**

Indefinido

**36%**

Duración determinada

**21%**

Resto de contratos

**6%**

Autónomo

**5%**

Fijo discontinuo



FORMACIÓN

**38%**

Estudios básicos

**20%**

Formación Profesional

**19%**

Sin estudios

**11%**

Estudios universitarios

**11%**

Bachillerato



SECTOR PROFESIONAL

**25%**

Comercial y ventas

**11%**

Profesiones, artes y oficios

**9%**

Calidad, producción e I+D

**8%**

Atención al cliente

**6%**

Compras, logística y almacén



AÑOS DE EXPERIENCIA

**53%**

Uno o dos años

**41%**

No requerida

**6%**

Tres o más años

Datos: InfoJobs

### VACANTES EN CASTILLA Y LEÓN POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

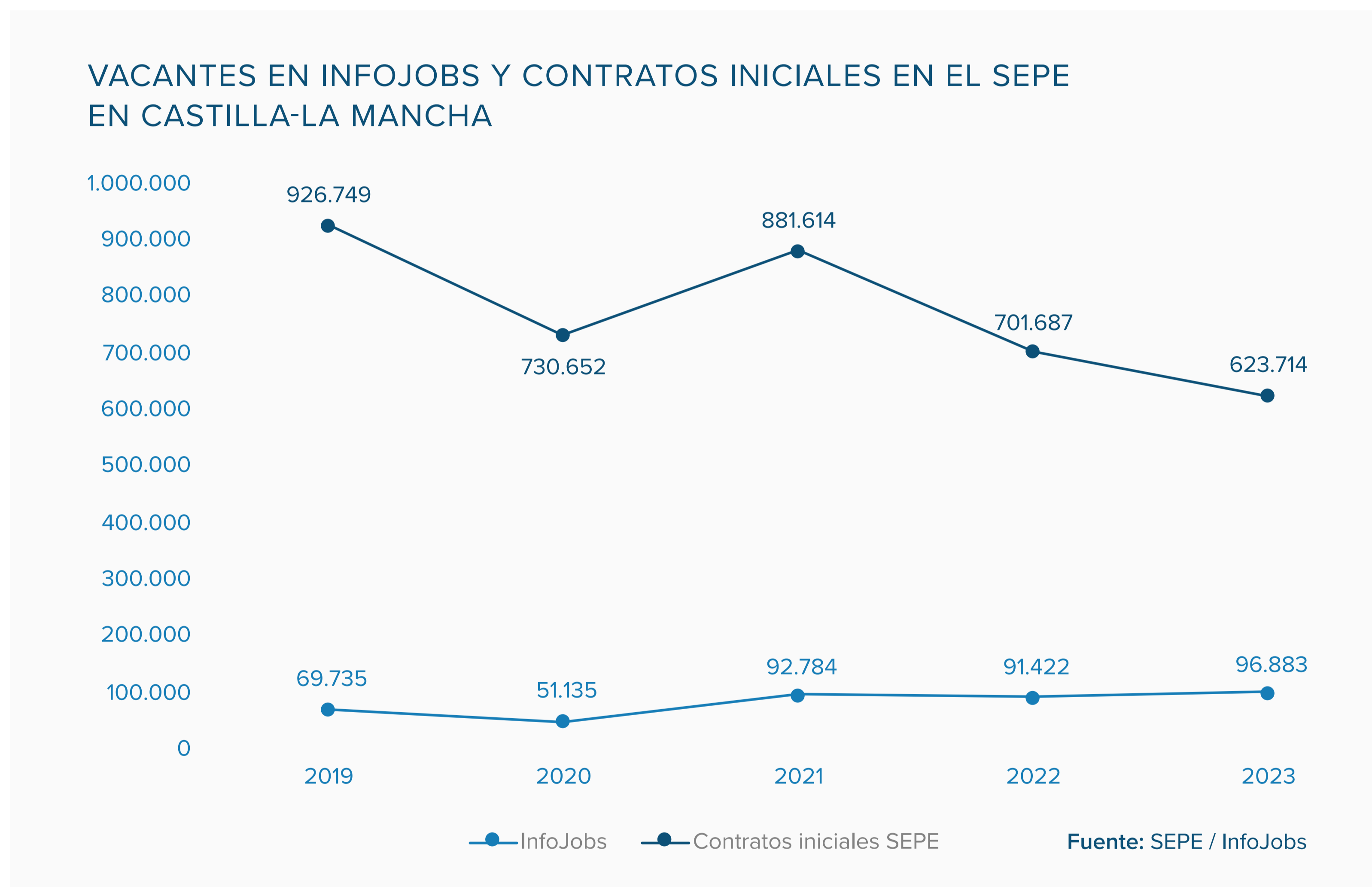
	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Valladolid	36.094	34.276	-1.818 (-5%)
León	19.626	18.666	-960 (-5%)
Burgos	14.559	13.585	-974 (-7%)
Salamanca	15.148	13.134	-2.014 (-13%)
Palencia	6.821	8.325	1.504 (22%)
Segovia	5.918	6.857	939 (16%)
Zamora	5.230	5.927	697 (13%)
Ávila	3.384	3.824	440 (13%)
Soria	3.075	2.549	-526 (-17%)
<b>TOTAL CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>109.855</b>	<b>107.143</b>	<b>-2.712 (-2%)</b>

Datos: InfoJobs

## Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha, con un total de 96.883, es la octava comunidad autónoma en el ranking de las que durante 2023 publicaron más vacantes en InfoJobs. Además, se trata de un territorio que tiene una tendencia sustancialmente diferente: frente a los retrocesos generalizados que se han explicado en las páginas precedentes, Castilla-La Mancha ofertó en 2023 en el portal de empleo 5.461 puestos más. En términos relativos esto supone un incremento del 6 %.

Se trata, además, de un crecimiento que se desmarca de la tendencia que siguieron los contratos iniciales del SEPE en este territorio, con una bajada del 11 %.



Una de las claves para entender la situación del empleo en Castilla-La Mancha está en el reparto sectorial. En InfoJobs, el 40 % de las vacantes que se publicaron en 2023 para este territorio pertenecían a la categoría de compras, logística y almacén.

De hecho, si se baja a nivel provincial se comprueba que Toledo ha ganado 10.828 vacantes en 2023 respecto al año anterior. Pero la categoría de compras, logística y almacén en esta provincia ha crecido incluso más (11.238 puestos más que en 2022). Es decir, no solo es la causante de todo el aumento de la oferta, sino que compensa el descenso de otros sectores.

### El 40 % de las vacantes de Castilla-La Mancha corresponden al sector de compras, logística y almacén

En este sentido, Castilla-La Mancha cuenta con el Instituto de Promoción Exterior (IPEX), una entidad adscrita a la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la comunidad autónoma, y desde el que se destaca la pujanza del sector en la comunidad gracias a su ubicación, su red de infraestructuras o su peso en el tejido empresarial autonómico: la logística cuenta con cerca de 50.000 personas empleadas, según los datos de este organismo.

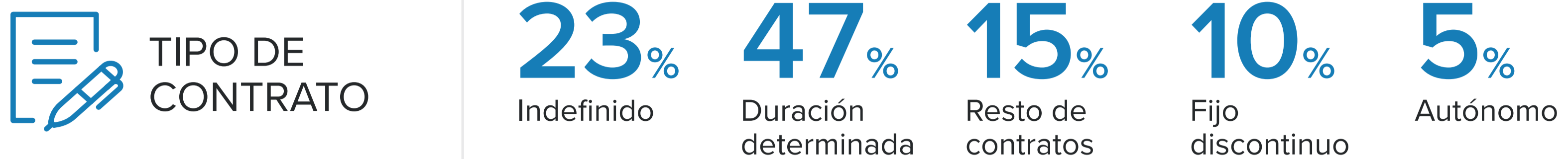
Asimismo, la relevancia de la categoría de compras, logística y almacén en Castilla-La Mancha también impacta en las modalidades de contratos más ofertadas por las empresas. Este sector tiene un importante componente estacional. Con el auge del comercio electrónico, durante campañas como la del *Black Friday* o Navidad se incrementa significativamente la actividad y, por lo tanto, las empresas tienden a reforzar sus plantillas, una casuística que encaja mejor con el papel que la reforma laboral asigna al fijo discontinuo pero en la que, de hecho, sigue primando la temporalidad. Así, el contrato de duración determinada ocupó casi la mitad de las vacantes publicadas en InfoJobs durante el pasado año. De hecho, el 52 % de los contratos de duración determinada firmados en esta comunidad fueron para la categoría de compras, logística y almacén.

El peso de este tipo de contrato, como es lógico, se traduce en una presencia menor de modalidades como el contrato indefinido, que solamente se utiliza en el 23 % de las vacantes.

En cuanto al nivel de experiencia demandado, el 66 % de las vacantes piden tener uno o dos años de experiencia y un 5 % tres o más. Además, el 29 % no exige ningún tipo de experiencia previa entre sus requisitos.

Por lo que se refiere al nivel de estudios, cuatro de cada diez vacantes requieren estudios básicos, el 14 % Formación Profesional y solamente un 7 % estudios universitarios.

## PERFIL DE LAS VACANTES EN CASTILLA-LA MANCHA



Datos: InfoJobs

### VACANTES EN CASTILLA-LA MANCHA POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Toledo	34.479	45.307	10.828 (31%)
Guadalajara	26.625	22.606	-4.019 (-15%)
Ciudad Real	11.758	13.358	1.600 (14%)
Albacete	9.208	7.955	-1.253 (-14%)
Cuenca	9.352	7.657	-1.695 (-18%)
<b>TOTAL CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>91.422</b>	<b>96.883</b>	<b>5.461 (6%)</b>

Datos: InfoJobs

## Resto de comunidades

## PERFIL DE LAS VACANTES EN CANARIAS



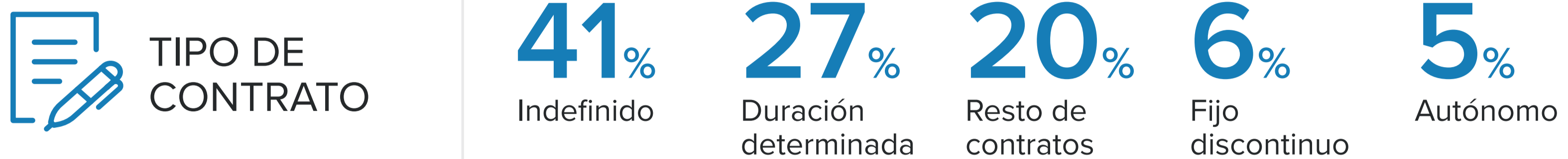
Datos: InfoJobs

## VACANTES EN CANARIAS POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Las Palmas	41.110	42.291	1.181 (3%)
Santa Cruz de Tenerife	35.940	37.338	1.398 (4%)
<b>TOTAL CANARIAS</b>	<b>77.050</b>	<b>79.629</b>	<b>2.579 (3%)</b>

Datos: InfoJobs

## PERFIL DE LAS VACANTES EN ARAGÓN



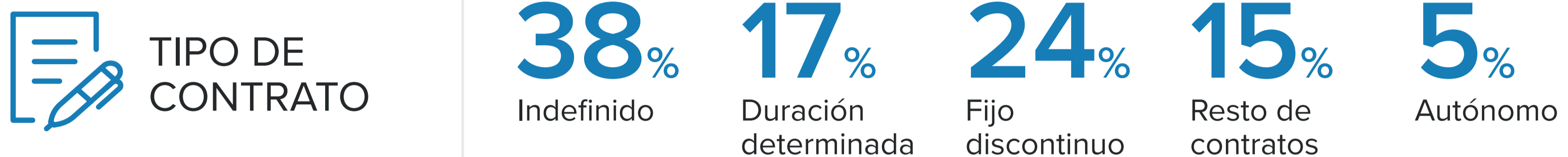
Datos: InfoJobs

### VACANTES EN ARAGÓN POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Zaragoza	62.878	58.459	-4.419 (-7%)
Huesca	6.179	6.129	-50 (-1%)
Teruel	3.898	3.610	-288 (-7%)
<b>TOTAL ARAGÓN</b>	<b>72.955</b>	<b>68.198</b>	<b>-4.757 (-7%)</b>

Datos: InfoJobs

## PERFIL DE LAS VACANTES EN BALEARES



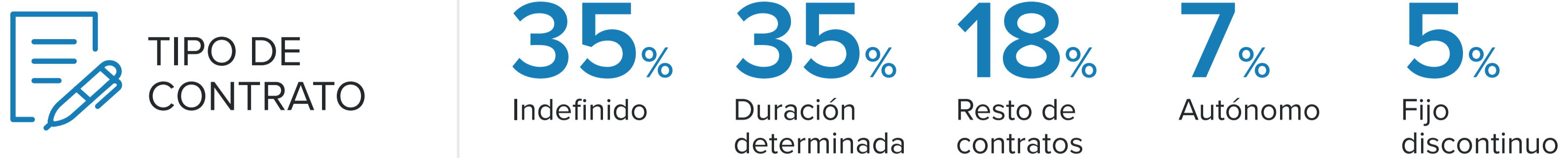


## PERFIL DE LAS VACANTES EN MURCIA



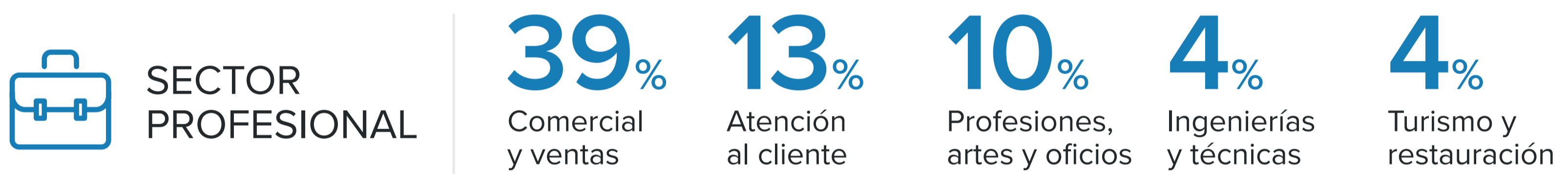
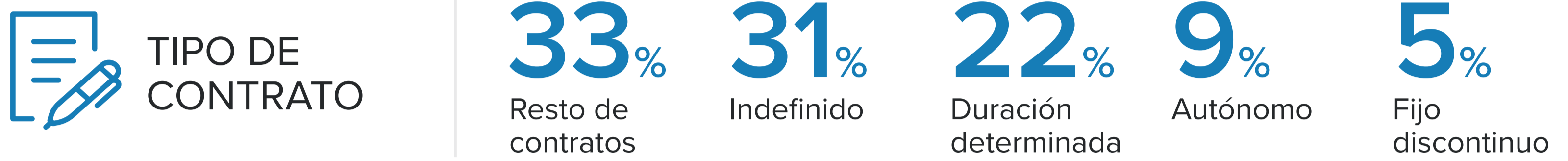
Datos: InfoJobs

## PERFIL DE LAS VACANTES EN ASTURIAS



Datos: InfoJobs

## PERFIL DE LAS VACANTES EN EXTREMADURA



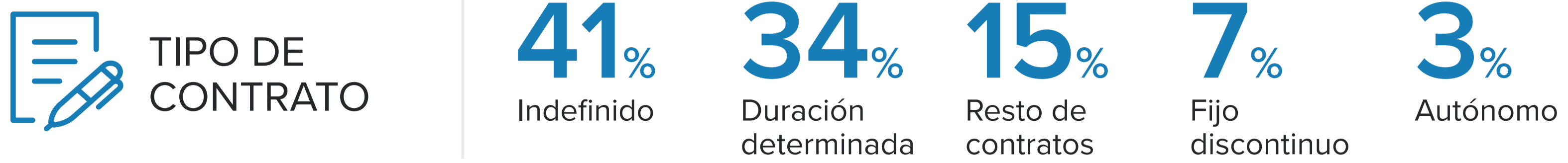
Datos: InfoJobs

### VACANTES EN EXTREMADURA POR PROVINCIAS EN 2022 Y 2023

	Vacantes 2022	Vacantes 2023	Variación 2022-2023
Badajoz	20.180	19.310	-870 (-4%)
Cáceres	9.202	7.253	-1.949 (-21%)
<b>TOTAL EXTREMADURA</b>	<b>29.382</b>	<b>26.563</b>	<b>-2.819 (-10%)</b>

Datos: InfoJobs

## PERFIL DE LAS VACANTES EN NAVARRA



Datos: InfoJobs

## PERFIL DE LAS VACANTES EN CANTABRIA



## PERFIL DE LAS VACANTES EN LA RIOJA



Datos: InfoJobs

### 3. 1. 7. Teletrabajo

#### Situación del teletrabajo en España y Europa

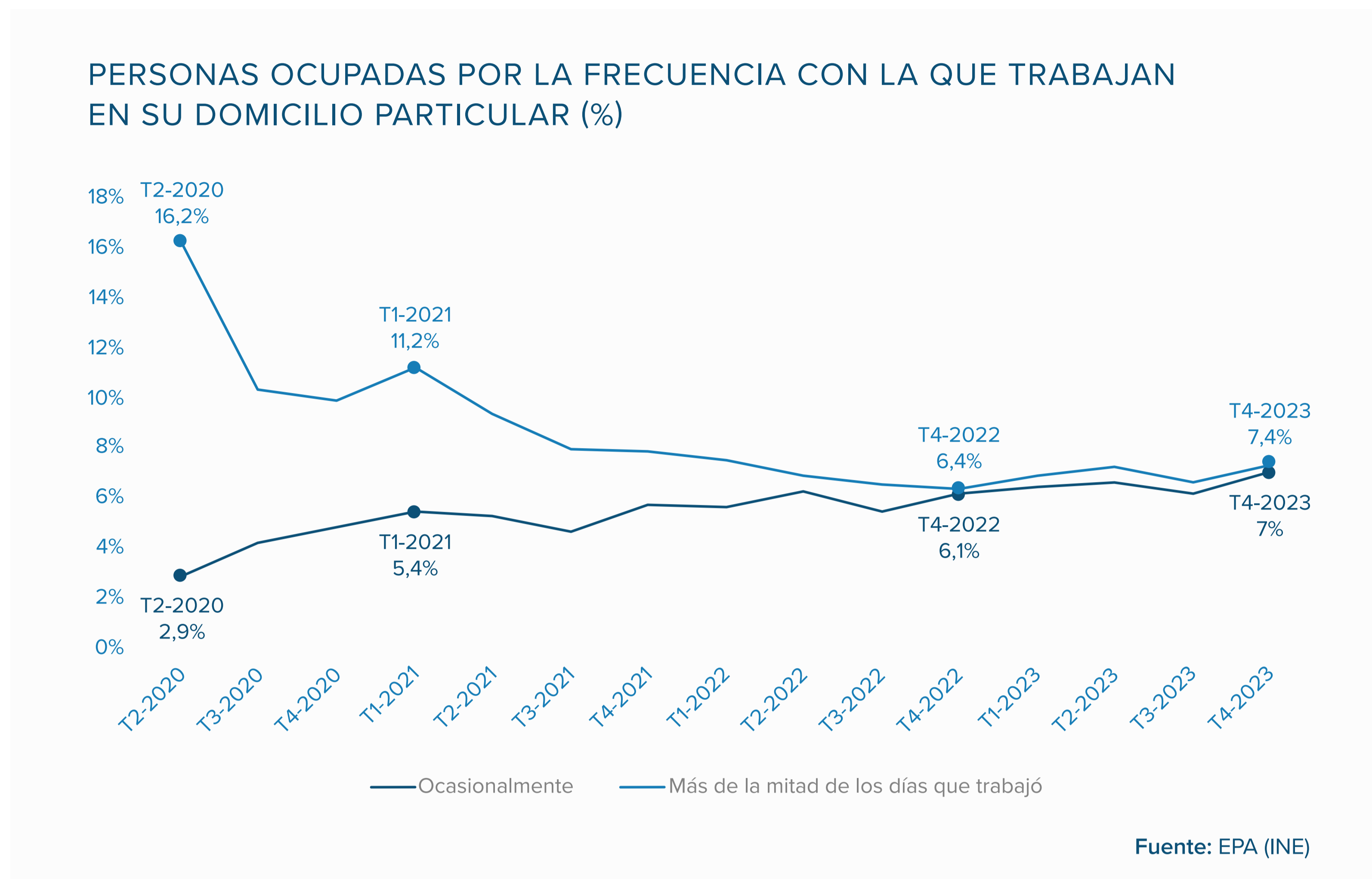
El teletrabajo se convirtió en la solución para muchos trabajadores y empresas durante la pandemia y los meses de confinamiento en 2020, alcanzando por ello ese año porcentajes inimaginados hasta entonces en la actividad profesional en nuestro país y el resto de Europa. Posteriormente, con la progresiva normalización de la situación sanitaria, esta modalidad fue perdiendo presencia paulatinamente, si bien ha mantenido un protagonismo superior en el mercado laboral al que tenía antes de la crisis. De hecho, las cifras de 2023 apuntan a que el trabajo en remoto se consolida como una tendencia al alza.

Así, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE, el 11,6 % del total de las personas asalariadas teletrabajó en el último trimestre de 2023, lo cual supone un incremento del 20 % en tasa interanual (350.200 personas más respecto al mismo periodo del año anterior), mientras que aumentó un 14 % respecto al tercer trimestre de 2022, sumando 257.500 trabajadores.

Este 11,6 % de los 18.035.500 trabajadores por cuenta ajena representa, en términos absolutos, 2.094.200 asalariados/as que teletrabajaron durante el último trimestre de 2023. Pero no todos ellos lo hicieron de la misma forma: el 51,3 % trabajó en remoto más de la mitad de los días que trabajó y el 48,7 % restante lo hizo ocasionalmente. En relación con el último trimestre del año 2022, el porcentaje de asalariados/as que teletrabajaron se incrementó en 1,6 puntos porcentuales.

Si se dirige la mirada a las personas ocupadas, 3.059.700 se beneficiaron de esta opción en los últimos tres meses de 2023, el 14,4 % del total de los 21.246.900. Se trata de un porcentaje que se incrementó 1,87 puntos porcentuales respecto al último trimestre de 2022. En este caso se repite de nuevo el patrón, con una presencia solo ligeramente más alta de quienes desempeñan su tarea desde casa más de la mitad de los días (un 7,4 % de las personas ocupadas) que de quienes lo hacen ocasionalmente (un 7 %).

La gráfica muestra a las claras que, en 2023, el porcentaje de los primeros ha frenado el descenso e incluso ha comenzado a remontar, mientras que los segundos mantienen su evolución al alza. Esta es la inversión de tendencia que confirma la consolidación de un modelo híbrido con cada vez más teletrabajadores/as ocasionales.



Por otra parte, la EPA también muestra una consolidación del teletrabajo en la franja de 25 a 44 años. Se trata de un segmento muy familiarizado con las nuevas tecnologías y cuya posición en el mercado laboral permite, en mayor medida, el desempeño en remoto: 490.100 de los 8.241.300 asalariados/as en este tramo de edad teletrabajaron en el último trimestre de 2023. Esto supone un porcentaje del 13,3 %, significativamente por encima del citado promedio del 11,6 % y mucho más alto que el 7,1 % en que se sitúan los que están entre los 16 y los 24 años y el 8,9 % del tramo de mayores de 55 años.

**La tasa de asalariados/as que teletrabajan es significativamente más alta entre los 25 y los 44 años: un 13,3 %**

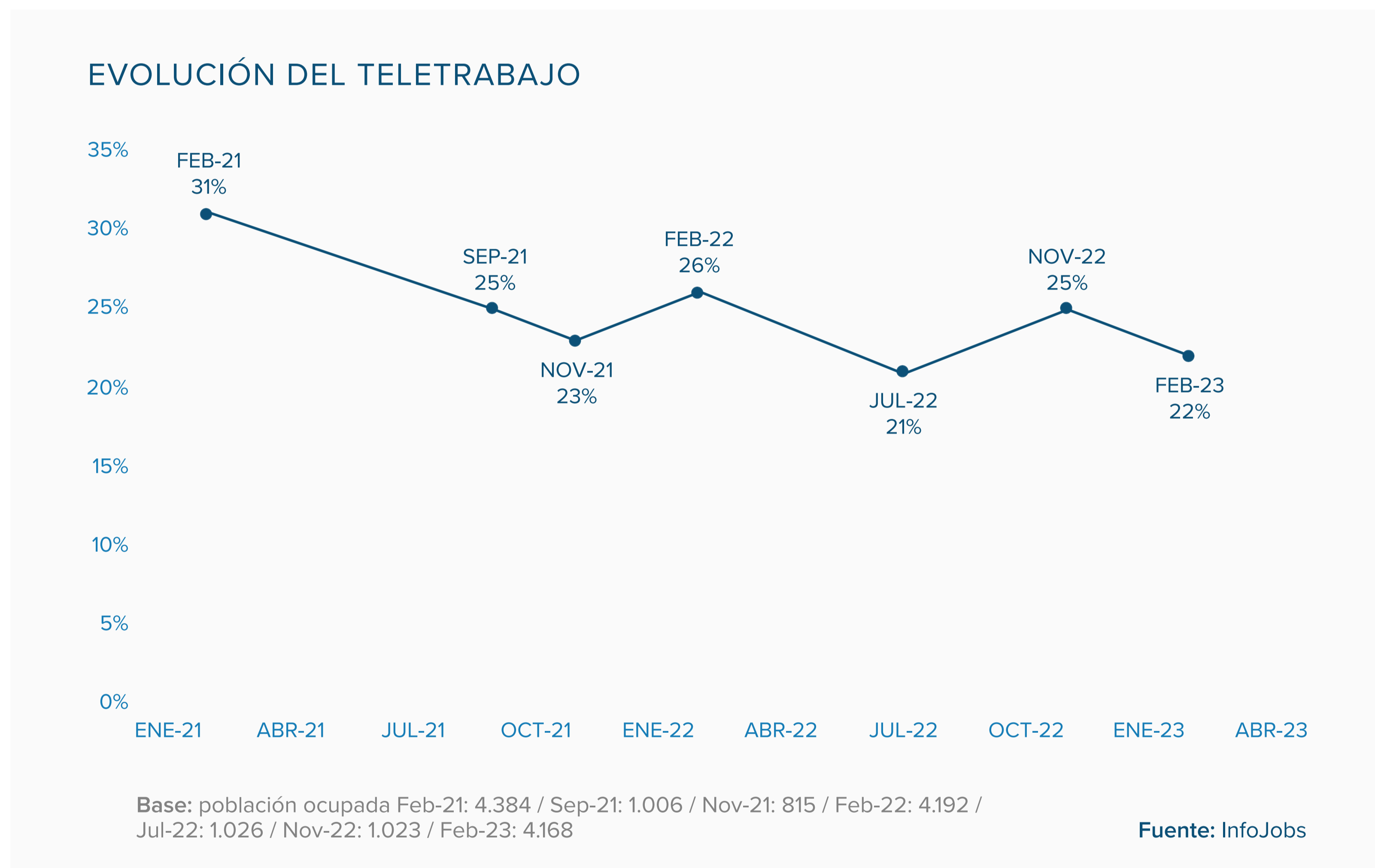
Respecto a la distribución territorial, Madrid lidera la clasificación de teletrabajo, de manera que en el cuarto trimestre de 2023 teletrabajaron el 22,8 % de los asalariados. Le siguen Cataluña, con el 12,4 %, y el País Vasco, con el 11,8 %.



## Moderación y consolidación

Por otra parte, según los datos de la encuesta realizada por InfoJobs sobre una muestra de casi 5.000 personas representativa de la población activa, en España hay un 22 % de personas ocupadas que teletrabajan, ya sea de manera 100 % remota o en algún formato híbrido.

Este indicador, que se ha ido registrando de manera periódica desde febrero de 2021, muestra una tendencia a la moderación. En ese primer pulso al teletrabajo registrado por InfoJobs a través de encuestas, eran un 31 % las personas que teletrabajaban. Una cifra que decreció hasta el 26 % en febrero de 2022 y que en febrero de 2023 retrocede otros cuatro puntos porcentuales más hasta situarse en el 22 % de la población ocupada.



## Un 19 % no teletrabaja, aunque su trabajo podría hacerse en remoto

Por su parte, en la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (noviembre, 2023), elaborada por el INE, se recoge que el porcentaje de ocupados/as que en 2023 afirma haber teletrabajado durante la semana anterior a la entrevista es del 13,8%, un porcentaje 0,2 puntos menor que el de 2022, cuando alcanzaba el 14 %. En términos absolutos, ese porcentaje del 13,8 % respecto al total de 21.265.900 personas ocupadas en España significa que en nuestro país hay más de 2,9 millones de personas que efectivamente teletrabajan.

Un 18,9 % de las personas ocupadas no ha teletrabajado, aunque su trabajo podría hacerse en remoto. El 67 % de ellas asegura que su empresa no lo permite

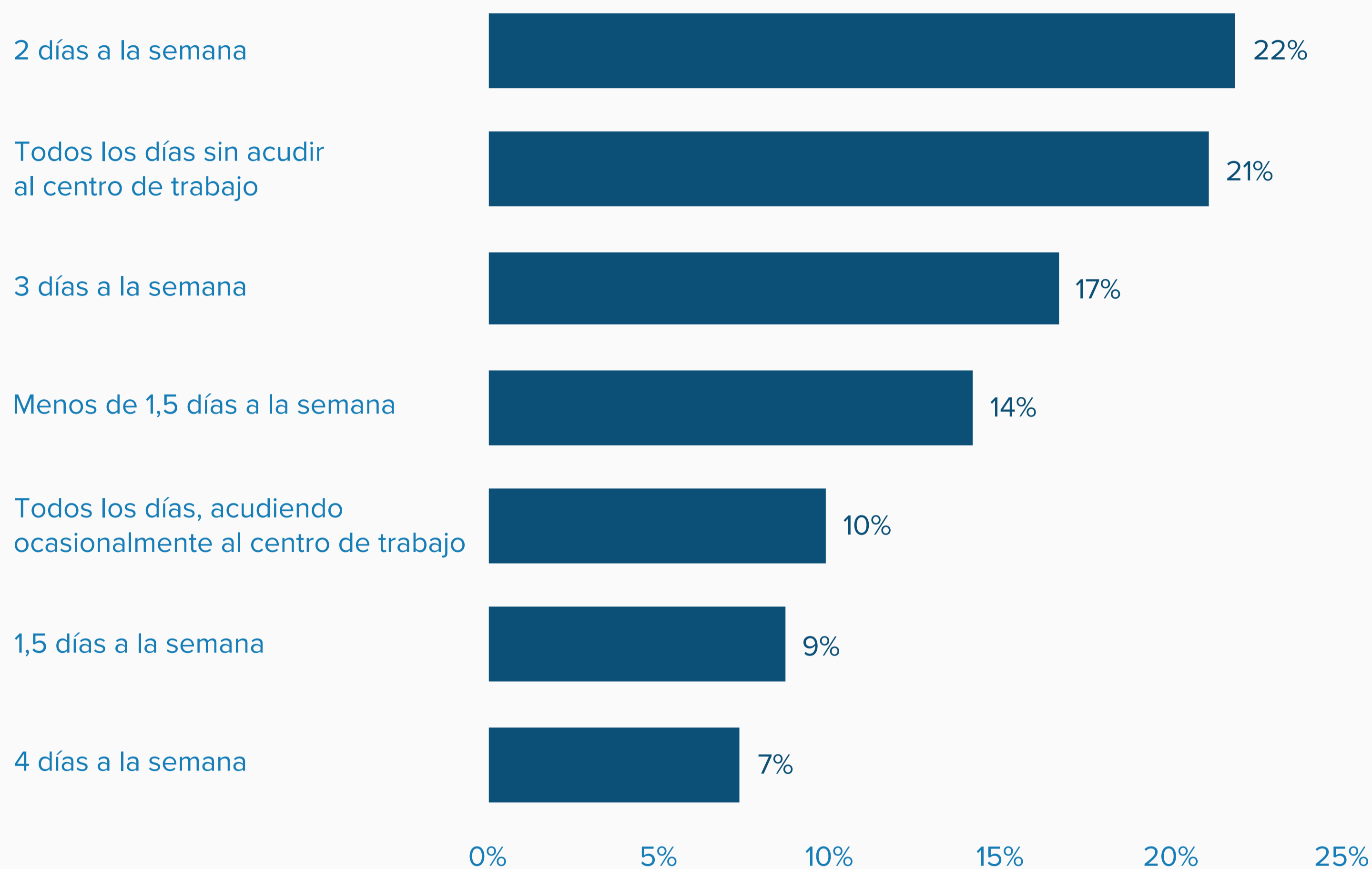
Otro dato destacado de esta encuesta es que un 18,9% de las personas ocupadas no ha teletrabajado en 2023 aunque cree que su trabajo podría hacerse en remoto. Por su parte, un 67,3 % afirma que no ha teletrabajado porque su ocupación profesional no lo permite.

Dentro de este porcentaje de personas ocupadas que a pesar de que cree que podrían realizar sus tareas sin acudir a centro de trabajo no lo hacen, la principal razón (67 % de media en todo el país) es que su empresa no les concede esta opción.

De vuelta a los ocupados que teletrabajan, si ponemos el foco en los porcentajes por territorios, de acuerdo con este estudio del INE, vemos que Madrid es, nuevamente, donde más se lleva a cabo la labor profesional a distancia (24 %), seguida por Cataluña (19,4 %) y la Comunidad Valenciana (13,7 %). Estas tres son las comunidades autónomas con mayores porcentajes de esta modalidad.

Como media, se teletrabajan 3,1 días a la semana, los mismos que en 2022. Y los ocupados valoran de forma muy positiva su experiencia con esta modalidad, con una nota de 8,6 puntos sobre 10.

### JORNADAS LABORALES (DETALLADAS POR DÍAS) REALIZADAS EN MODALIDAD DE TELETRABAJO (% SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS QUE HAN TELETRABAJADO)



Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (INE). Noviembre 2023

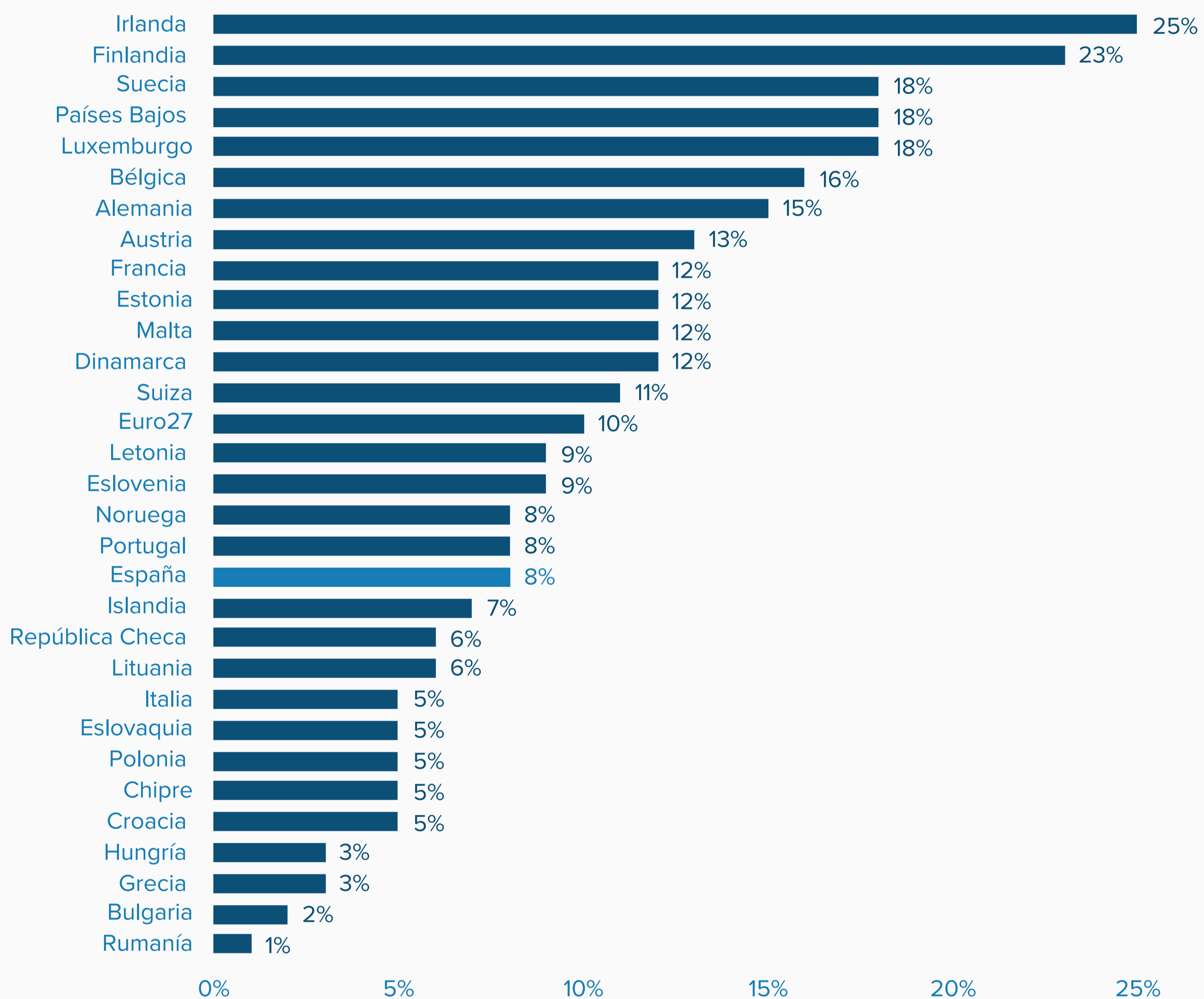
## España, por debajo de la media europea

A la hora de mirar fuera de nuestras fronteras, comprobamos que España no está precisamente bien situada en el ranking del teletrabajo dentro de la Unión Europea, ocupando la decimoséptima posición. Y es que, según los datos ofrecidos por Eurostat, en el conjunto de la unión había en 2022 (último ejercicio disponible) un 10 % de personas teletrabajando de manera habitual mientras que en España eran el 8 %.

Se trata de un porcentaje que además queda muy rezagado respecto a los que marcan los países que encabezan este ranking, liderado por Irlanda, donde una de cada cuatro personas trabaja desde su domicilio habitualmente. Seguidamente se encuentran Finlandia (23 %), Suecia (18 %) y Países Bajos (18 %).

Por debajo de España se encuentran doce países más. Entre ellos, los que más destacan por tener un menor volumen de personas trabajando en remoto son Rumanía (1 %), Bulgaria (2 %), Grecia (3 %) y Hungría (3 %).

### PERSONAS (%) QUE TELETRABAJAN HABITUALMENTE EN EUROPA SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS/AS (2022)



Fuente: Eurostat

## El perfil de las personas que teletrabajan

El trabajo en remoto o teletrabajo no es algo uniforme, sino que muestra una naturaleza muy diversa en función de una multitud de factores, entre los que se incluyen tanto el tipo de actividad profesional que se lleve a cabo como las características sociodemográficas y socioeconómicas de las personas que desempeñan el trabajo.

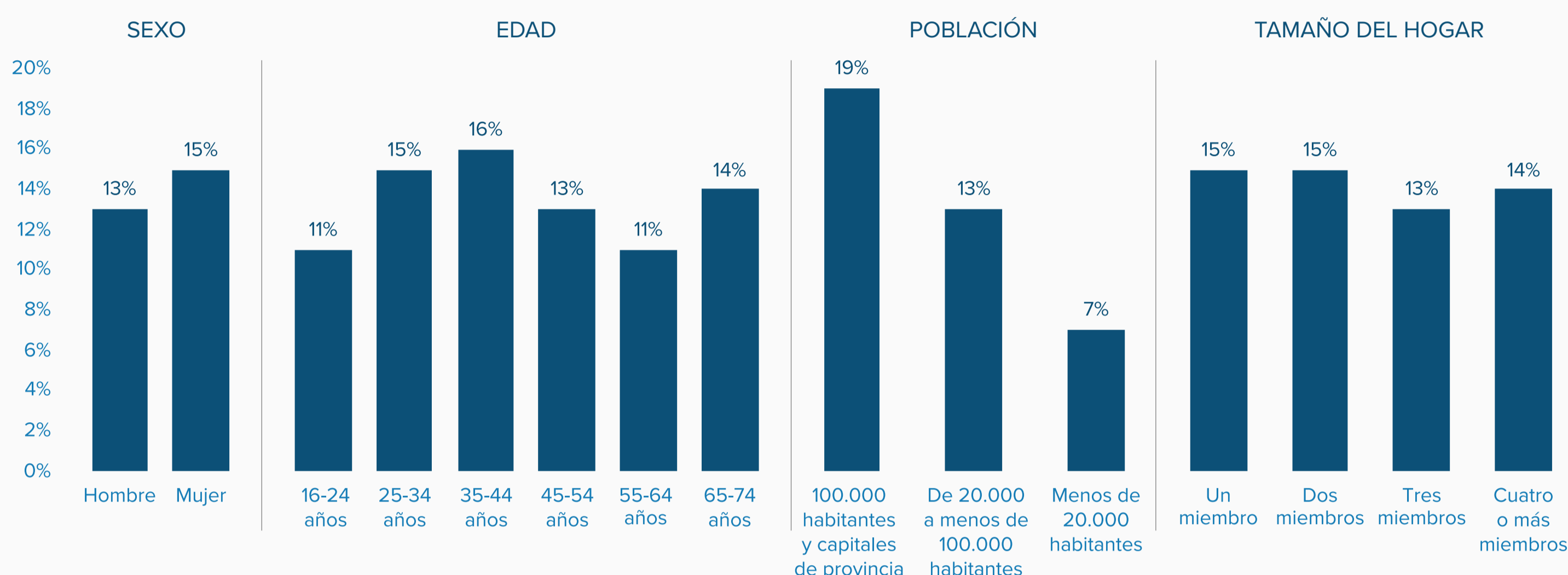
De este modo, y de acuerdo con las conclusiones de la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (INE), el teletrabajo tiene especial relevancia entre los grupos de población ocupada que están entre los 25 y los 44 años. Así, entre las personas ocupadas cuyas edades se sitúan de los 25 a los 34 años, el 15 % se desempeña, total o parcialmente, en remoto; mientras que entre los 35 y los 44 años el porcentaje es del 16 %. También llama la atención que el tercer porcentaje más alto de penetración del teletrabajo esté entre los/as ocupados/as de 65 a 74 años, entre los que alcanza el 14 %.

Además, si ponemos el foco en la cuestión geográfica, vemos que el teletrabajo se concentra, sobre todo, en los grandes núcleos urbanos, concretamente en las ciudades de más de 100.000 habitantes o en capitales de provincias. El 19 % de las personas ocupadas en estas urbes trabajan desde su hogar. La tasa de teletrabajo desciende al 13 % en poblaciones de entre 20.000 y 100.000 habitantes (en el anterior muestreo este porcentaje era del 11 %) y al 7 % (9 % en 2022) en las localidades con menos de 20.000 vecinos. De estos dos últimos datos se desprende que se está produciendo un aumento del teletrabajo en ciudades medianas, mientras que esta actividad parece descender en los núcleos menos populosos.

En cambio, otros aspectos como el género o la composición del hogar se muestran más uniformes, si bien se aprecia alguna variación interesante respecto al estudio del año anterior. Por ejemplo, vemos que, por sexos, el porcentaje de ocupados que teletrabajan es mayor entre mujeres (15 %) que entre hombres (13 %), cuando en 2022 ambos géneros presentaban el mismo porcentaje (14 %).

Respecto a la composición del hogar, el porcentaje de teletrabajadores/as en hogares de uno o dos miembros (15 % en ambos casos) es ligeramente más alto que en los de tres miembros (13 %) y cuatro o más (14 %).

### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJAN (% DE TELETRABAJADORES/AS SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS/AS)



Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (INE). Noviembre 2023

Uno de los aspectos socioeconómicos en los que se observan mayores diferencias a la hora de analizar el teletrabajo es el que se refiere al nivel formativo. De este modo, entre quienes cuentan con un título universitario el trabajo a distancia alcanza en 2023 al 28 % de las personas ocupadas, un punto porcentual por encima del dato registrado el año anterior. Este dígito disminuye a medida que lo hace el nivel de estudios hasta llegar a los ocupados cuyos últimos estudios finalizados son la primera etapa de educación secundaria e inferior. En este caso, solamente un 2 % de las personas ocupadas teletrabaja. También llama la atención el descenso en un año del porcentaje de teletrabajadores/as titulados/as en Formación Profesional de Grado Superior, que pasan del 16 % al 12 %.

Cuanto mayor es el nivel de estudios, más alto es el porcentaje de teletrabajo: es del 28 % entre quienes tienen título universitario y baja progresivamente hasta el 2 % de quienes no han completado la ESO

Respecto a la situación laboral, se aprecia que los profesionales que trabajan por cuenta propia son los que más ejercen sus funciones en remoto, alcanzando el 19 %, cinco puntos porcentuales más que en el estudio de 2022.

Les siguen los empleados por cuenta ajena con contrato indefinido, con un 14 % (el año anterior eran el 15 %). Por su parte, la tasa de teletrabajo entre quienes se emplean por cuenta ajena con contrato temporal se sitúa únicamente en el 7 %. Es decir, que en este caso se comprueba que a mayor estabilidad y seguridad laboral más presencia de la modalidad de trabajo en remoto.

Del mismo modo que en el caso anterior, resulta evidente que el teletrabajo está mucho más presente entre las personas que trabajan a tiempo completo (15 %) que entre las que lo hacen a tiempo parcial (8 %).

También se aprecian diferencias si nos atenemos a la ocupación del profesional. Así, según la CIUO-08 (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones), los que más teletrabajan son los técnicos y profesionales de nivel medio, con un 29 % (cuatro puntos porcentuales más que en 2022), seguidos por los profesionales científicos e intelectuales (26 %). Además, destaca el hecho de que entre los trabajadores TIC el teletrabajo alcance hasta seis de cada diez personas ocupadas. En concreto, un 62 %.

Por otra parte, si nos fijamos en los ingresos netos mensuales del hogar al que pertenecen, vemos que el trabajo en remoto tiende a concentrarse en quienes tienen unas rentas más altas. Así, entre las personas ocupadas cuyos ingresos netos mensuales del hogar alcanzan o superan los 3.000 euros hay un 25 % que teletrabaja. Sin embargo, entre aquellos que están por debajo de los 1.600 euros, solo hay un 5 % de personas trabajando desde su domicilio.

### CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJAN (% DE TELETRABAJADORES/AS SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS/AS)

<b>Estudios terminados</b>	Primera etapa de Educación Secundaria Obligatoria e inferior	2%
	Segunda etapa de Educación Secundaria Obligatoria	7%
	Formación Profesional de Grado Superior	12%
	Educación universitaria	28%
<b>Situación profesional</b>	Trabajadores/as por cuenta ajena con contrato indefinido	14%
	Trabajadores/as por cuenta ajena con contrato temporal	7%
	Trabajadores/as por cuenta propia (incluye ayuda familiar)	19%
<b>Jornada laboral en el trabajo principal</b>	A tiempo completo	15%
	A tiempo parcial	8%
<b>Ocupación según la CIUO-08</b>	Directores/as y gerentes	23%
	Profesionales científicos/as e intelectuales	26%
	Técnicos/as y profesionales de nivel medio	29%
	Personal de apoyo administrativo	20%
<b>Ocupación principal</b>	Trabajadores/as TIC	62%
	Otros/as trabajadores/as	12%
<b>Ingresos mensuales netos del hogar al que pertenecen</b>	Menos de 1.600 euros	5%
	De 1.600 a menos de 2.500 euros	12%
	De 2.500 a menos de 3.000 euros	17%
	3.000 o más euros	25%

**Fuente:** Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (INE). Noviembre 2023



## El teletrabajo en InfoJobs

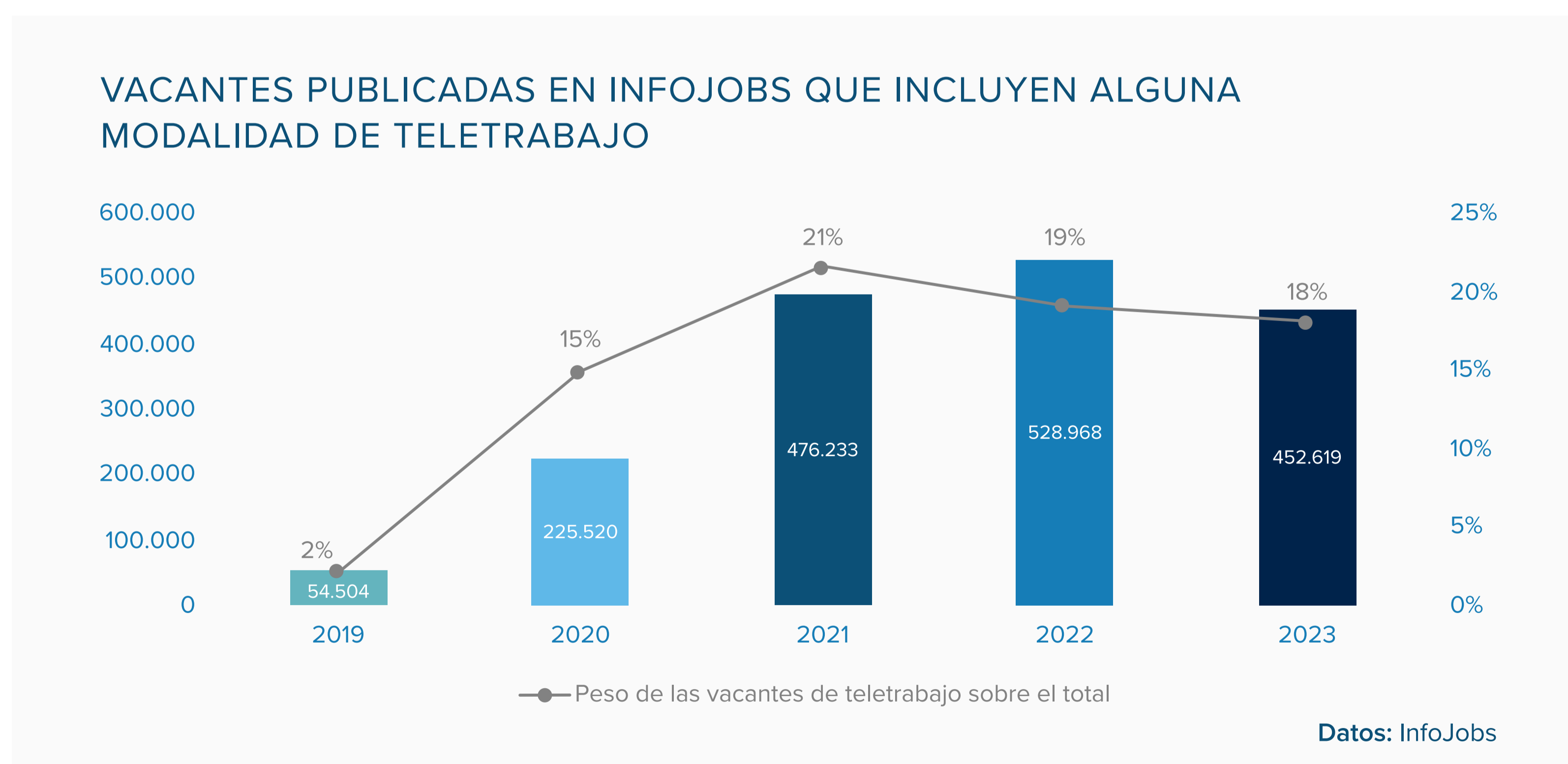
### Líder en oferta de empleo con posibilidad de teletrabajo

Casi una de cada cinco vacantes de empleo publicadas en InfoJobs en 2023 ofrecía alguna modalidad de teletrabajo. En cifras absolutas, esto supone que de las más de dos millones y medio de vacantes publicadas en 2023 (2.514.196, concretamente), un total de 452.619 permitían teletrabajar, ya fuera en modalidad híbrida o totalmente a distancia.

**En 2023 se publicaron en InfoJobs 452.619 vacantes que incluían alguna modalidad de teletrabajo. Suponen un 18 % del total**

Aunque la cifra de vacantes de teletrabajo ha retrocedido un 14 % respecto a 2022, lo ha hecho en consonancia con el propio descenso del conjunto de la oferta, un fenómeno achacable, como ya se ha explicado, al aumento de la oferta de contratos indefinidos en detrimento de los temporales.

La madurez del teletrabajo como modalidad de empleo a la que se hacía referencia al comienzo del capítulo se percibe de nuevo en estos datos: el peso de las vacantes de teletrabajo sobre el conjunto de la oferta de InfoJobs alcanzó su máximo con el 21 % de 2021, retrocedió al 19 % en 2022 y se ha mantenido prácticamente igual (18 % en 2023). Ese nivel cercano al 20 % parece ser el punto de referencia tras la pandemia, un escenario completamente distinto al 2 % que se registró en el año 2019.



## Perfil de las vacantes que ofrecen alguna modalidad de teletrabajo

Cuando se observa el perfil medio de las vacantes ofertadas en general en InfoJobs y se compara con las que incluyen alguna modalidad de teletrabajo se observan algunas diferencias dignas de consideración.

La primera de estas tiene que ver con el apartado de la formación requerida por las vacantes, de manera que en los puestos que recogen la opción de teletrabajo se solicita contar con, al menos, la titulación de Bachillerato en el 27 % de los casos (dos puntos porcentuales más que en 2022). Este porcentaje es, en cambio, mucho más modesto cuando se observa el conjunto general de las vacantes, donde la demanda de este título es de tan solo el 10 %.

Esta relación, por el contrario, se invierte al examinar el peso de vacantes dirigidas a personas con estudios básicos, las cuales son mucho más frecuentes en el ámbito general (34 %) que en las ofertas que contemplan el trabajo a distancia, que únicamente alcanzan en este caso el 16 %. Hay además un 19 % de vacantes de teletrabajo que exigen estudios universitarios.

Otra manera de comparar los puestos que se pueden desempeñar en remoto y los que no es dirigir la mirada hacia el tipo de contrato que se ofrece. En este caso se aprecia, sin embargo, que las diferencias son prácticamente insignificantes: el contrato indefinido es el que se oferta en el 45 % de las vacantes que ofrecen alguna modalidad de teletrabajo.

Donde sí se observa un mayor desequilibrio es en el capítulo de los contratos de duración determinada, los tradicionales contratos temporales. En este caso, mientras que el peso de estos supone un 27 % del total de la oferta de InfoJobs, en el escenario de las vacantes que incluyen alguna opción de teletrabajo la cifra se reduce al 14 %.

En el caso del trabajo autónomo se invierte la situación: las vacantes que ofrecen contrato de autónomo son el 6 % en el conjunto de las publicadas en InfoJobs; sin embargo, este tipo de contrato supone el 23 % de los puestos que incluyen alguna modalidad de teletrabajo.

Si situamos la mirada en el nivel laboral se observa que la principal diferencia entre ambos universos es el que distancia el puesto de empleado/a, ya que en el conjunto total presenta un peso del 86 %, mientras que en las vacantes de teletrabajo este porcentaje es del 64 % (285.284 vacantes).

Por el contrario, las vacantes dirigidas a la categoría de especialista representan un 32 % de todas las que ofrecen teletrabajo, mientras que en términos generales su peso es de solo el 10 %.

## PERFIL DE LAS VACANTES DE TELETRABAJO PUBLICADAS EN INFOJOBS



TIPO DE CONTRATO

**45%**  
Indefinido**23%**  
Autónomo**14%**  
De duración determinada**12%**  
Otros contratos

FORMACIÓN

**29%**  
Formación Profesional**27%**  
Bachillerato**19%**  
Estudios universitarios**16%**  
Estudios básicos

SECTOR PROFESIONAL

**32%**  
Comercial y ventas**24%**  
Informática y telecomunicaciones**11%**  
Atención al cliente**7%**  
Educación y formación

COMUNIDAD AUTÓNOMA

**37%**  
Madrid**20%**  
Cataluña**11%**  
Andalucía**8%**  
Comunidad Valenciana

NIVEL LABORAL

**64%**  
Empleado/a**32%**  
Especialista**2%**  
Mando intermedio**2%**  
Becario/a / Prácticas

AÑOS DE EXPERIENCIA

**44%**  
No requerida**39%**  
Uno o dos años**13%**  
Tres o cuatro años**3%**  
Cinco años o más

Datos: InfoJobs

## Comercial y ventas, la categoría con más vacantes con opción de teletrabajo

Al contemplar por sectores los datos de vacantes publicadas en InfoJobs en 2023 que ofrecen trabajo en remoto, vemos que, al igual que sucedía el año anterior, sigue destacando por encima del resto la categoría de comercial y ventas, con un 32 % sobre el total de ofertas que incluyen la modalidad de teletrabajo. Esto, en cifras absolutas, supone que se han ofertado en esta área 141.018 puestos con posibilidad de trabajo desde el domicilio.

El hecho de que el sector de comercial y ventas lidere la oferta de empleo remoto concuerda con que se trate de la categoría que también registra más vacantes en términos generales. No obstante, cabe mencionar que en el cómputo general su peso es del 19 %, trece puntos porcentuales por debajo del que tiene en la oferta de teletrabajo (32 %).

La siguiente categoría que aglutina más vacantes de trabajo en remoto es la de informática y telecomunicaciones, con un 24 % de peso total de vacantes con teletrabajo, seguida por atención al cliente, con un 11 %. En el primer caso han sido un total de 105.581 vacantes mientras que en el segundo han sido 47.695.

## VACANTES CON OPCIÓN DE TELETRABAJO EN 2023 POR SECTOR

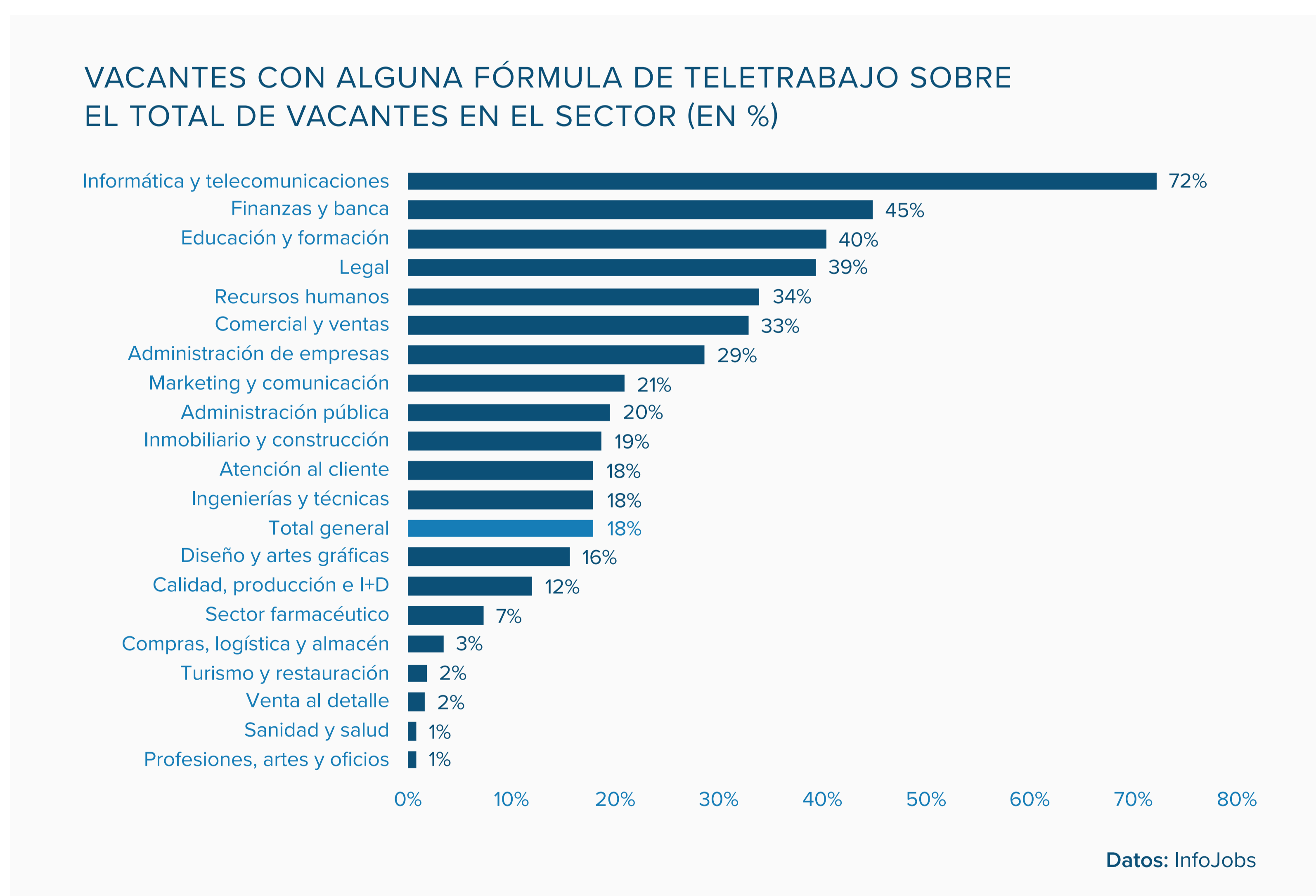
Sector	Vacantes de teletrabajo 2022	Vacantes de teletrabajo 2023	Variación 2022-2023
1 Comercial y ventas	196.724	141.018	-55.706 (-28%)
2 Informática y telecomunicaciones	132.790	105.581	-27.209 (-20%)
3 Atención al cliente	58.618	47.695	-10.923 (-19%)
4 Educación y formación	13.296	30.904	17.608 (132%)
5 Administración de empresas	26.065	26.684	619 (2%)
6 Ingenierías y técnicas	17.497	18.695	1.198 (7%)
7 Calidad, producción e I+D	4.472	12.784	8.312 (186%)
8 Recursos humanos	11.418	10.430	-988 (-9%)
9 Inmobiliario y construcción	8.033	9.920	1.887 (23%)
10 Compras, logística y almacén	4.513	9.126	4.613 (102%)
11 Finanzas y banca	9.875	8.930	-945 (-10%)
12 Marketing y comunicación	17.581	5.819	-11.762 (-67%)
13 Turismo y restauración	2.990	4.107	1.117 (37%)
14 Legal	2.946	2.608	-338 (-11%)
15 Profesiones, artes y oficios	2.452	1.921	-531 (-22%)
16 Administración pública	1.654	1.871	217 (13%)
17 Venta al detalle	3.013	1.491	-1.522 (-51%)
18 Sanidad y salud	2.088	1.329	-759 (-36%)
19 Diseño gráfico	1.283	1.185	-98 (-8%)
20 Sector farmacéutico	916	503	-413 (-45%)

Datos: InfoJobs

En el otro polo, las áreas que presentan un menor número de vacantes con teletrabajo son el sector farmacéutico (503 vacantes), diseño y artes gráficas (1.185) y sanidad y salud (1.329). Se trata de sectores en los que los puestos requieren más presencialidad del trabajador ya sea por motivos de equipamiento (maquinaria) o por atención personal.

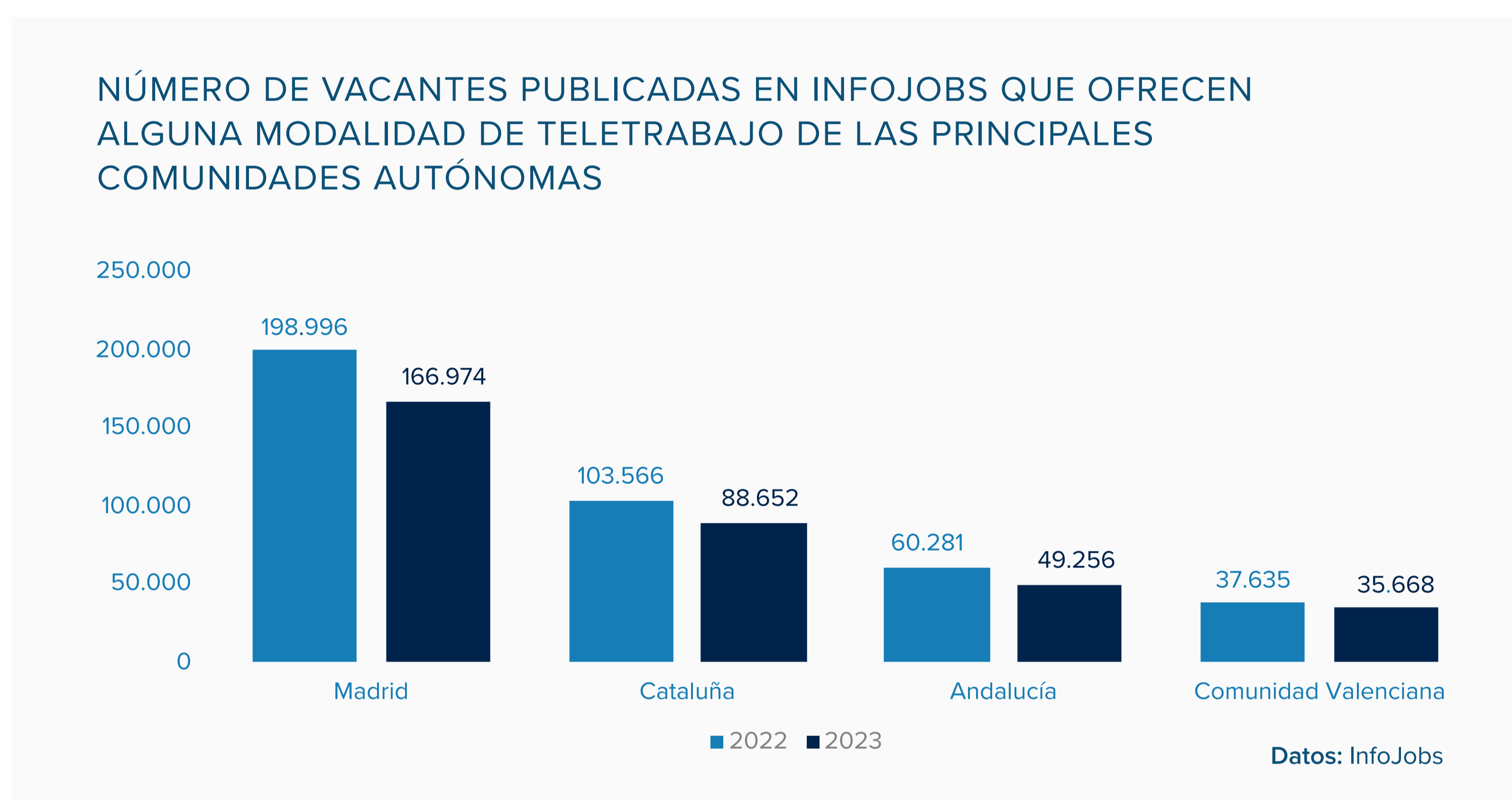
## El 72 % de las vacantes publicadas para el sector de informática y telecomunicaciones ofrece alguna opción de teletrabajo

Pero además de la cifra total de vacantes resulta muy revelador analizar el peso relativo que tiene el teletrabajo en cada sector. En este sentido, hay una categoría en la que el teletrabajo está presente en siete de cada diez vacantes: informática y telecomunicaciones, con un 72 %. A continuación se sitúan categorías como finanzas y banca (45 %), educación y formación (40 %) y legal (39 %). Comercial y ventas, la que tiene unas cifras absolutas de teletrabajo más altas, registra un porcentaje del 33 %.



Si ponemos el foco en la distribución de las vacantes por comunidades autónomas, se observa que el teletrabajo se concentra en los núcleos con más población. Así, Madrid lidera con holgura esta tabla, con un 37 % de vacantes de teletrabajo, mientras que en términos generales el peso de esta comunidad es casi diez puntos porcentuales inferior (28 %). A continuación se sitúa Cataluña, que aglutina un 20 % de los puestos con alguna modalidad de desempeño en remoto. Muy lejos les siguen Andalucía (11 %) y la Comunidad Valenciana (8 %).

Son porcentajes muy próximos a los de 2022, por lo que se observa que, en general, se ha mantenido la tendencia del teletrabajo en comparación con el pasado año en todos estos territorios.

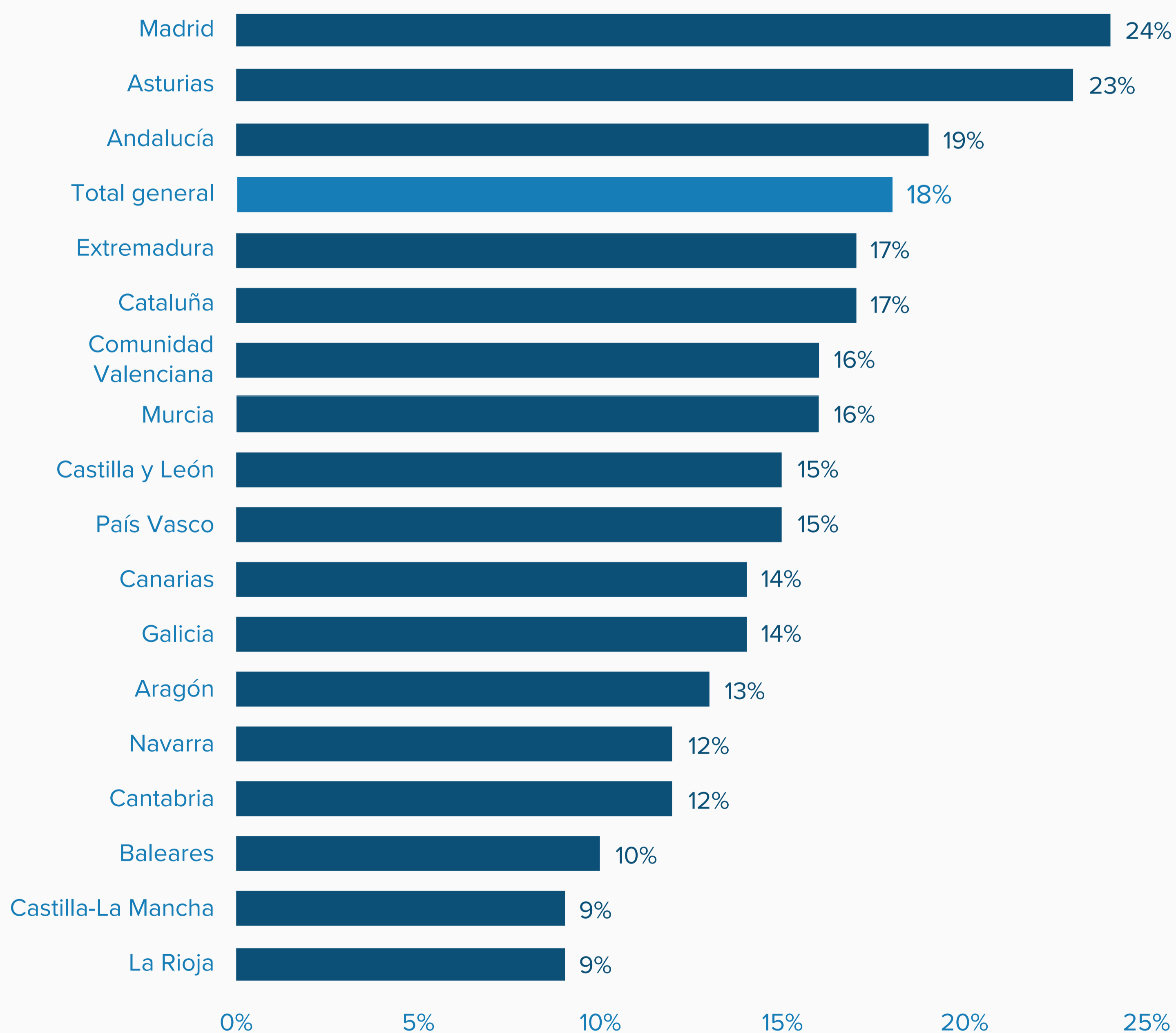


Pero no se trata solo de una cuestión de volumen, también resulta muy ilustrativo el peso que tiene el teletrabajo en el conjunto de la oferta de empleo publicada en InfoJobs en cada comunidad autónoma. A este respecto, destacan con unas tasas muy superiores a la media Madrid (24 %) y Asturias (23 %). En lo referido a esta última comunidad autónoma, la oferta de teletrabajo del portal de empleo difiere sustancialmente del panorama que pintan los datos oficiales de la EPA: si, como hemos visto, el promedio de teletrabajadores en España se sitúa en el 14,4 %, en Asturias se queda en el 10,1 %.

Mientras, en el extremo inferior del ranking, la oferta de teletrabajo en Castilla-La Mancha y La Rioja se sitúa únicamente en el 9 % del total de las vacantes publicadas para estos territorios.

Si el análisis se centra en las provincias, se pueden encontrar algunos detalles relevantes. Así, por ejemplo, encontramos que Salamanca es la que tiene una mayor oferta de vacantes con alguna opción de teletrabajo (el 26 % del total), una oferta que se reparte principalmente entre el sector de informática y telecomunicaciones y el de comercial y ventas. También destacan, además de las comunidades uniprovinciales ya citadas de Madrid y Asturias, Cádiz (24 %), Almería (23 %), Soria (22 %), Málaga y Cáceres (21 %), Alicante (20 %). Completan el listado de las que están por encima de la media nacional Bizkaia, Granada y Huelva: el 19 % de las vacantes de estas provincias ofrecen teletrabajo.

#### PESO DE LAS VACANTES DE TELETRABAJO SOBRE EL TOTAL DE CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA



Datos: InfoJobs



## Las vacantes para perfiles IT destacan en la oferta de teletrabajo en InfoJobs

Si afinamos aún más en el análisis sectorial, aproximando la lupa a los puestos concretos que reciben mayor oferta de teletrabajo, comprobamos que el que cuenta con más vacantes es el de agente inmobiliario/a, para el cual en 2023 se han publicado en InfoJobs 87.556 propuestas que incluían alguna modalidad de trabajo en remoto, lo que representa el 80 % del conjunto total de las ofertas por esta posición publicadas en la plataforma de InfoJobs en todo el año y se mantiene respecto a 2022.

A continuación, figura el puesto de teleoperador/a, que ha recibido 57.123 vacantes de desempeño remoto, si bien en este caso el peso del teletrabajo se ha reducido notablemente respecto a 2022, ya que ha pasado del 31 % al 25 %.

También es importante destacar que uno de los rasgos fundamentales de esta clasificación es que cuatro de los diez primeros puestos son de perfiles tecnológicos. Por volumen de vacantes, los más relevantes son los de analista IT, con 18.028 vacantes que ofertan teletrabajo; *fronted engineer*, con 12.582; desarrollador *backend*, con 11.841; y consultor de TIC, con 11.085.

Si en lugar de mirar las cifras absolutas, se analiza el peso que tiene el teletrabajo dentro de cada puesto, el más destacado es el puesto de desarrollador *backend*, en el que el 93 % de las vacantes ofrecen teletrabajo. Tras este se encuentran el de analista IT, con el 87 %; y el de *full stack engineer*, con el 82 %.

## RANKING DE PUESTOS CON MÁS VACANTES QUE OFRECEN TELETRABAJO

	Puesto	Vacantes de teletrabajo 2022	Vacantes de teletrabajo 2023	% de vacantes de teletrabajo sobre el total 2023	Variación vacantes de teletrabajo sobre el total 2023
1	Agente inmobiliario/a	93.969	87.556	80 %	-6.413 (-7%)
2	Teleoperador/a	104.658	57.123	25 %	-47.535 (-45%)
3	Analista IT	21.022	18.028	87 %	-383 (-1%)
4	Profesor/a particular	6.015	16.492	67 %	-2.994 (-14%)
5	Delegado/a comercial	17.370	14.561	16 %	10.477 (174%)
6	Frontend engineer	18.761	12.582	79 %	-2.809 (-16%)
7	Desarrollador/a backend	15.055	11.841	93 %	-6.179 (-33%)
8	Consultor/a TIC	10.514	11.085	80 %	-3.214 (-21%)
9	Agente de servicio de atención al cliente	10.783	9.922	27 %	571 (5%)
10	Administrativo/a	8.247	8.943	25 %	-861 (-8%)
11	Full stack engineer	10.590	6.963	82 %	696 (8%)
12	Contable	5.442	6.727	31 %	-3.627 (-34%)
13	Agente del servicio de asistencia de TIC	8.928	5.644	50 %	1.285 (24%)
14	Profesor/a de escuela de idiomas	1.090	4.332	58 %	-3.284 (-37%)
15	Agente de seguros	4.428	4.316	57 %	3.735 (479%)
16	Ayudante de recursos humanos	3.442	4.092	32 %	3.242 (297%)
17	Técnico/a de redes de TIC	4.409	3.927	52 %	-112 (-3%)
18	Jefe/a de proyecto	4.014	3.907	37 %	650 (19%)
19	Auxiliar administrativo/a	3.600	3.505	19 %	-482 (-11%)
20	Agente comercial	17.530	3.412	29%	-107 (-3%)
21	Profesor/a de educación secundaria y bachillerato	840	2.780	60%	-95 (-3%)
22	Empleado/a bancario/a	1.942	2.432	31%	-14.118 (-81%)
23	Ejecutivo/a comercial	2.773	2.369	48%	1.940 (231%)
24	Programador/a de aplicaciones	3.474	2.207	85%	490 (25%)
25	Responsable de salud y seguridad	1.250	2.124	18%	-404 (-15%)

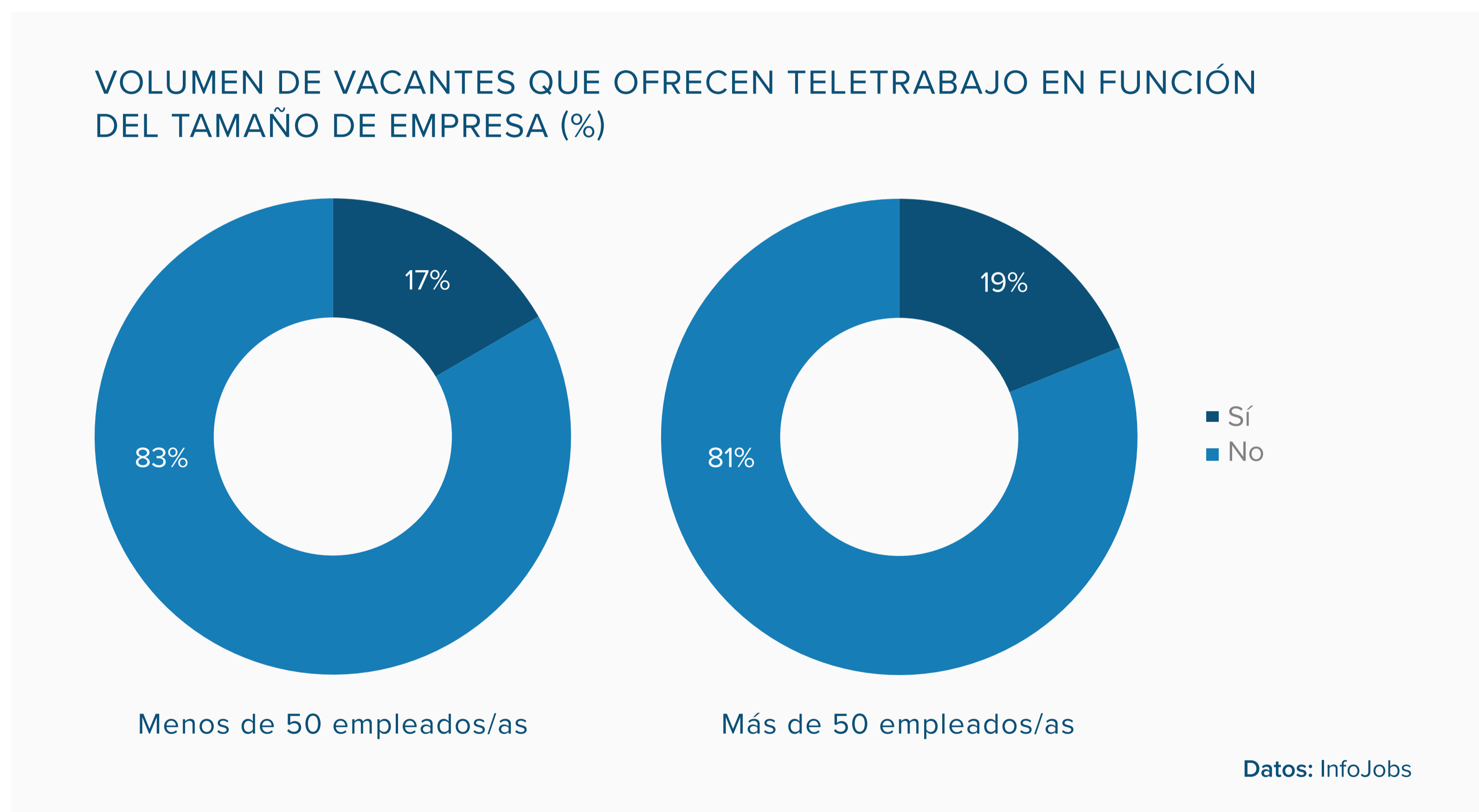
Datos: InfoJobs

## Siete de cada diez vacantes que ofrecen teletrabajo pertenecen a una empresa de más de 50 empleados/as

También cabe analizar el trabajo en remoto desde el punto de vista del tipo de empresas que lo ofertan. Así, al analizar esta variable en las vacantes publicadas en InfoJobs en 2023 se observa que aproximadamente una de cada cinco (19 %) vacantes publicadas por las empresas de más de 50 empleados/as ofrece teletrabajo. Se trata de un porcentaje dos puntos inferior al registrado el año anterior, cuando fue del 21 %.

Por su parte, las empresas de hasta 50 empleados/as han aumentado la presencia del teletrabajo en su oferta laboral, si bien esta sigue siendo menor a la de las firmas de más tamaño. Así, en 2023 el 17 % de las vacantes de las pequeñas empresas da la opción de teletrabajar, ya sea de manera total o parcial. Se trata de una cifra dos puntos porcentuales por encima de la registrada doce meses antes.

En consecuencia, el reparto de vacantes con teletrabajo en función del tamaño de empresa ha cambiado poco en el último año, de manera que el 67 % de las vacantes publicadas en InfoJobs que ofrecían teletrabajo provenían de empresas de más de 50 empleados/as (en 2022 fueron el 69 %), mientras que, el 33 % restante correspondió a las compañías de 50 o menos trabajadores/as (31 % en 2022).



## Ventajas y dificultades del teletrabajo para quienes lo ejercen

### El ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, principales beneficios

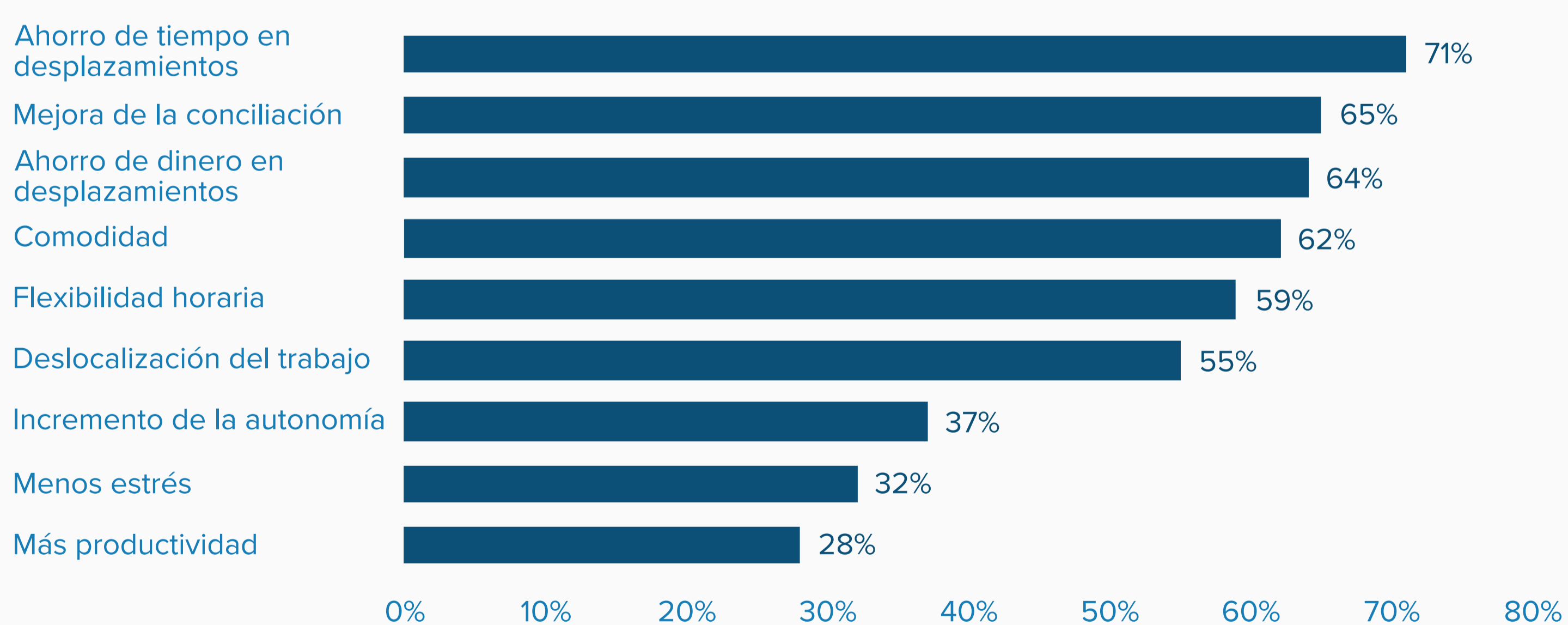
El ahorro de tiempo en el desplazamiento es, para siete de cada diez personas ocupadas, una ventaja del teletrabajo. Esta cifra se desprende de la encuesta realizada por InfoJobs sobre una muestra de casi 5.000 personas representativa de la población activa.

En segundo lugar, el argumento más mencionado es la mejora de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar (65 %). Seguidamente, los dos beneficios más respaldados son el ahorro económico en el desplazamiento (64 %) y la comodidad (62 %).

En algunos casos, estas ventajas son especialmente valoradas por las personas que actualmente teletrabajan. Es el caso, por ejemplo, del ahorro de tiempo en desplazamientos, que mencionan el 79 % (frente al 71 % del total de la población ocupada). Este segmento de población también aprecia más la mejora en la conciliación (71 % frente al 65 % del conjunto de personas ocupadas) o la comodidad (69 % frente al 62 % general).

Además, cuando la mención de estas ventajas se segmenta por género, también hay diferencias reseñables. Y es que, en general, las mujeres valoran significativamente más las ventajas que ofrece el trabajo en remoto. Es el caso del ahorro de tiempo en los desplazamientos (75 % de mujeres frente al 68 % de hombres), o la mejora en la conciliación (69 % frente al 62 %).

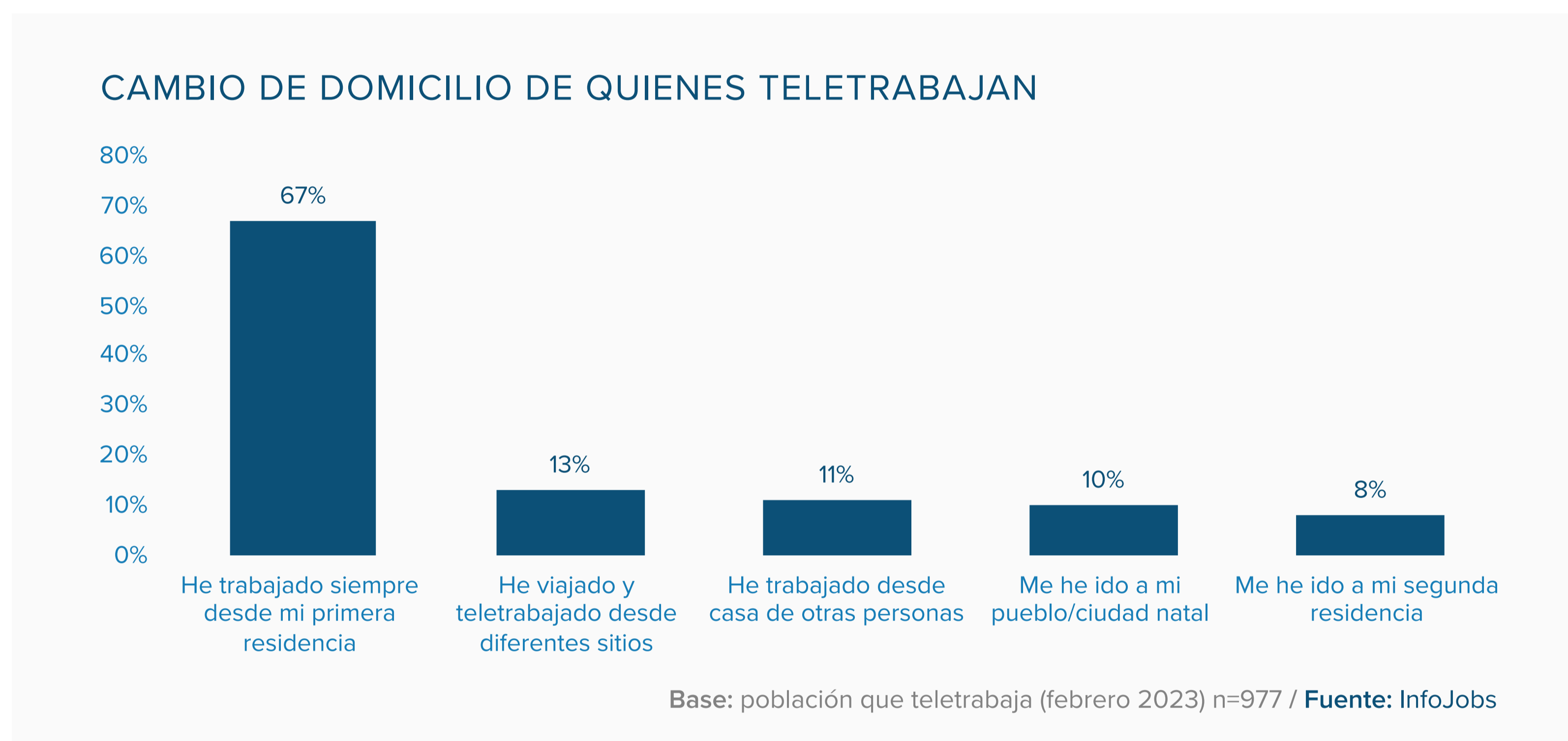
#### VENTAJAS DEL TELETRABAJO SEGÚN LAS PERSONAS OCUPADAS



Base: población ocupada (febrero 2023) n=4.168 / Fuente: InfoJobs

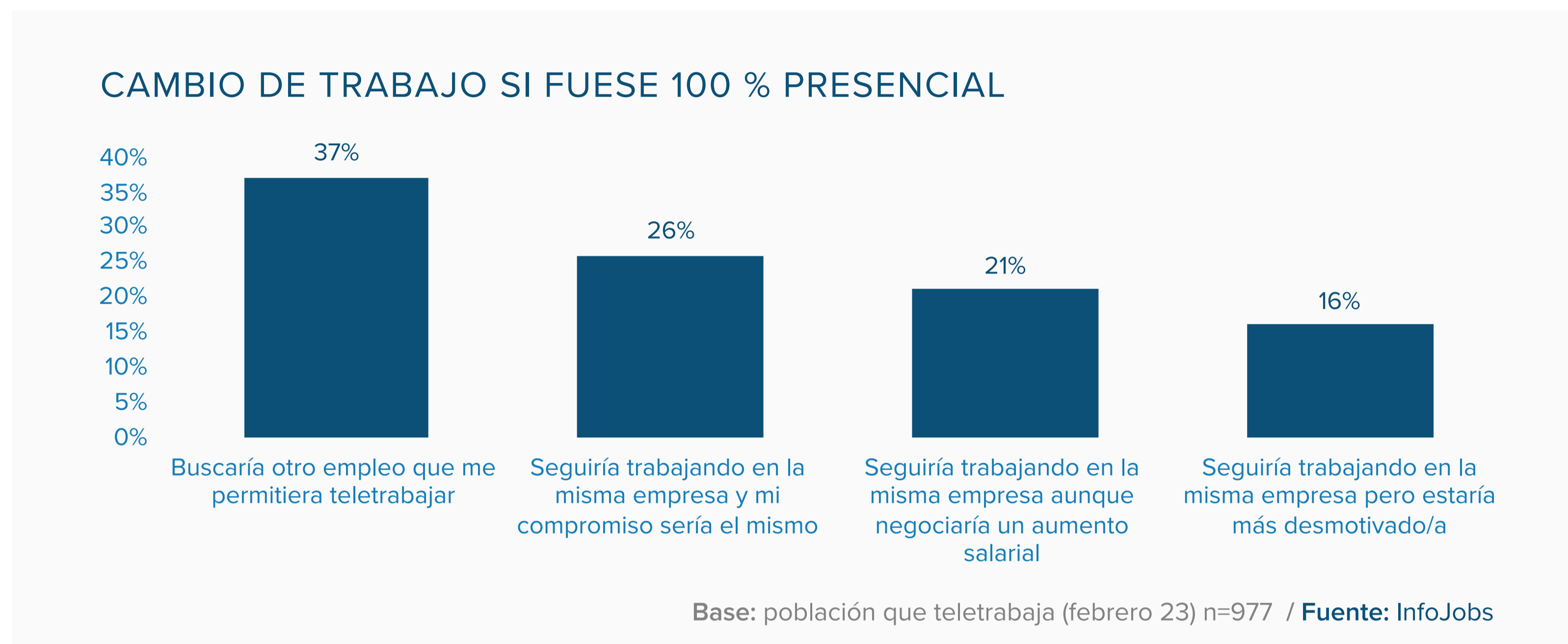
Entre los beneficios que, a juicio de las personas ocupadas, reporta el trabajo en remoto también destaca la posibilidad de la deslocalización del trabajo. Se trata de un argumento que esgrimen uno de cada dos trabajadores.

Se trata de un factor que puede facilitar un cambio de domicilio, si bien el 67 % de las personas que trabajan a distancia aseguran que siempre han llevado a cabo su tarea desde su primera residencia. Entre el 33 % que sí ha cambiado de residencia, hay un 13 % que ha viajado y teletrabajado desde distintos sitios, un 11 % que ha trabajado desde la casa de otras personas, un 10 % que se ha marchado a su pueblo o ciudad natal y un 8 % que se ha ido a su segunda residencia.



Además, en consecuencia, el disfrute de los citados beneficios por parte de los teletrabajadores puede condicionar la forma en la que afronten posibles cambios en el modelo de trabajo por parte de la entidad para la que desempeñan su labor.

De este modo, un 37 % de los teletrabajadores afirma que, en caso de que su empresa retomase una fórmula que implicase un 100 % de presencialidad, buscaría otro empleo que le permitiera teletrabajar. Por el contrario, un 63 % aseguran que mantendrían su puesto actual. Esta cifra, sin embargo, admite salvedades, ya que se distribuye entre los que mantendrían la misma motivación y compromiso (26 %), los que negociarían un aumento salarial para compensar costes de transporte o alquiler (21 %) y los que continuarían, pero estarían más desmotivados (16 %).

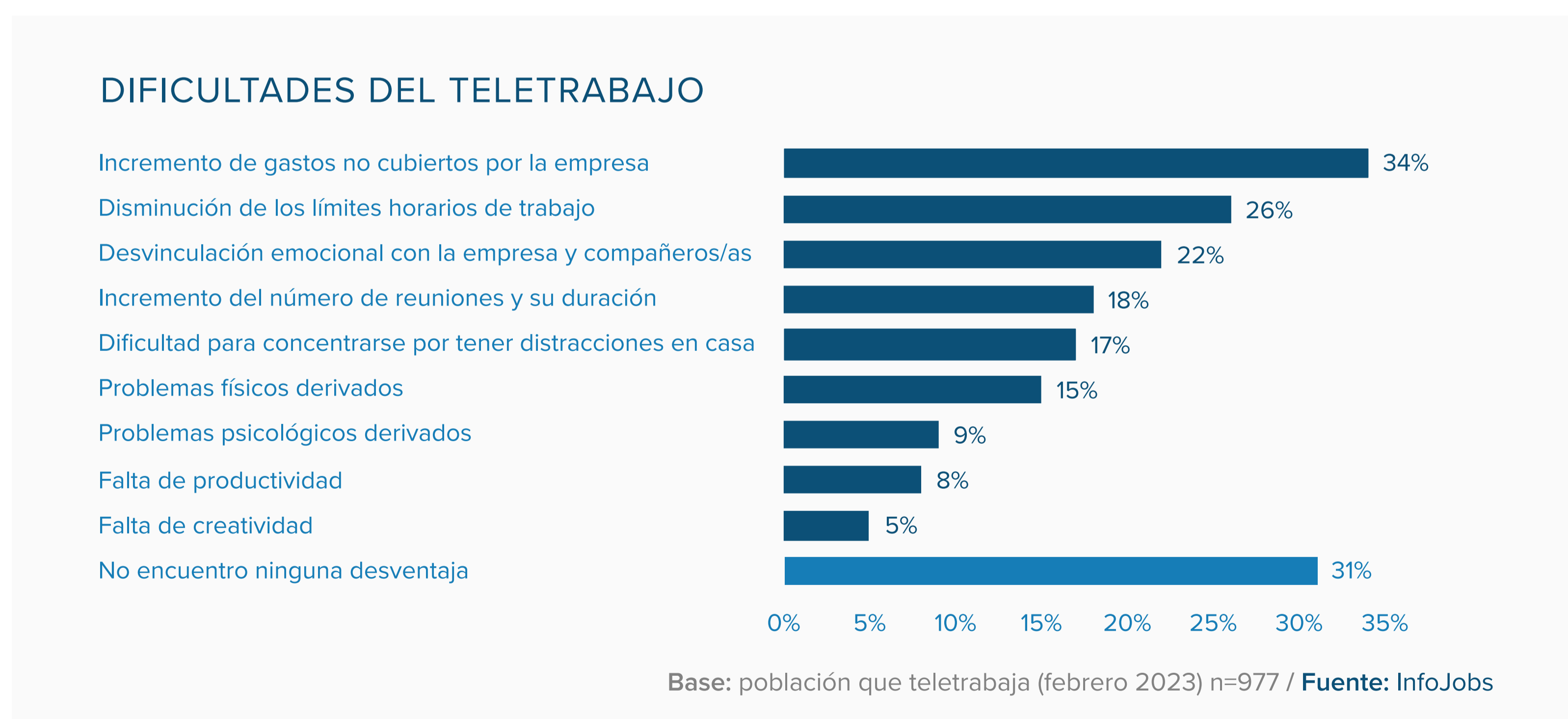


## Dificultades del teletrabajo

Anteriormente, hemos recogido las ventajas del trabajo en remoto para quienes lo practican. Frente a esto, también destacan que este modelo comporta ciertos inconvenientes.

Entre ellos, destaca el aumento de gastos no cubiertos por la empresa, un problema que es citado por el 34 % de los teletrabajadores. A continuación, se menciona la difuminación de los límites horarios de trabajo (26 %) y la desvinculación emocional con la empresa y los/as compañeros/as (22 %).

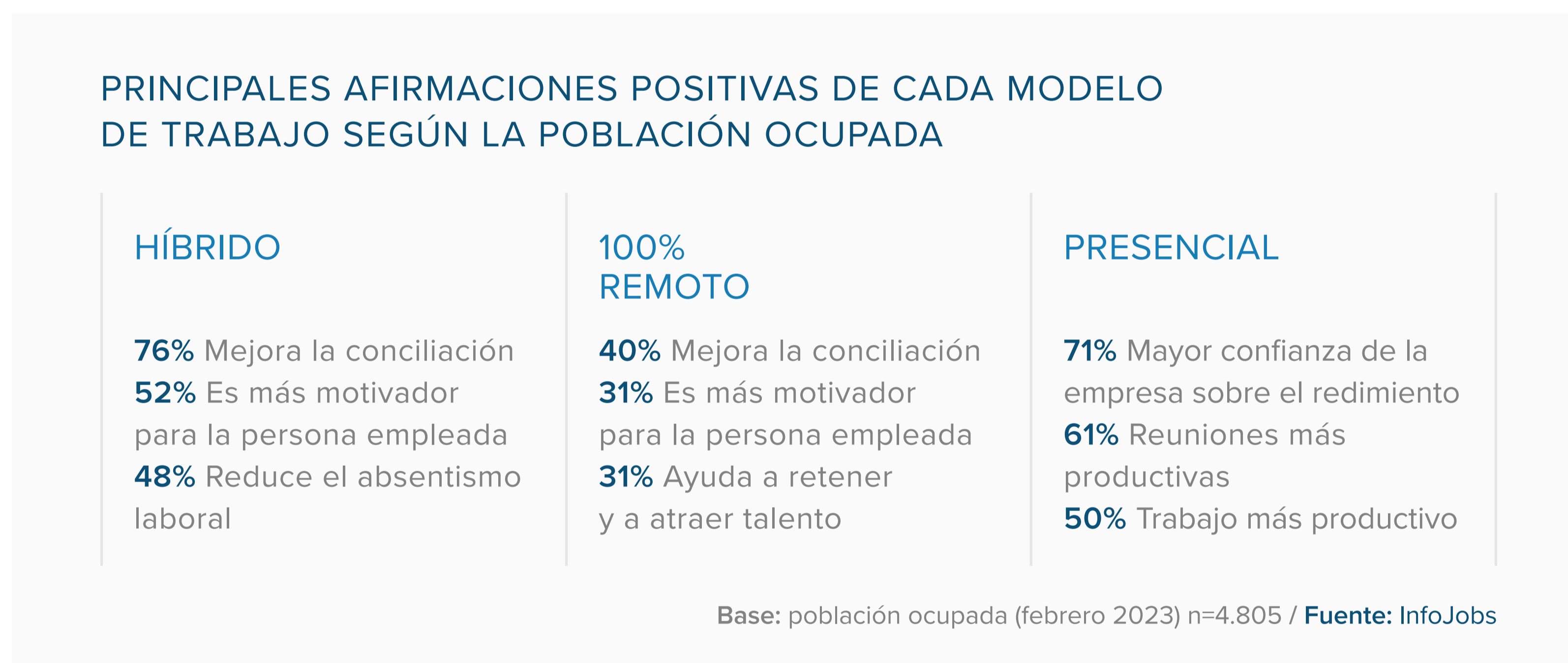
Sin embargo, y a pesar de estas complicaciones, lo cierto es que tres de cada diez personas ocupadas que trabajan en remoto aseguran que no le encuentran ninguna desventaja.



## La ciberseguridad, principal preocupación vinculada al teletrabajo

Si en lugar de preguntar exclusivamente a quienes teletrabajan se consulta al conjunto de la población ocupada por su percepción sobre los diferentes modelos de trabajo, la afirmación positiva que más se vincula a la posibilidad de teletrabajar (modelo híbrido) es que mejora la conciliación de la vida personal con la profesional. Es una cuestión a la que se refiere el 76 %. Cuando se trata de asociar esta idea exclusivamente al trabajo 100 % en remoto, solamente son un 40 %.

Tras esta cuestión, la motivación para el empleado y la reducción del absentismo laboral son las afirmaciones positivas más vinculadas al teletrabajo por la población ocupada, siendo estos dos argumentos compartidos por una de cada dos personas.



Por otra parte, al plantear a la población ocupada por sus percepciones negativas respecto a cada modelo laboral, se observa que el principal inconveniente del trabajo en remoto (modelo híbrido) reside en el esfuerzo extra que implica en materia de ciberseguridad (67 %). En el caso del trabajo 100 % en remoto, esta es la principal preocupación, aunque solo la mencionan el 45 %. Seguidamente, lo que menos les gusta del trabajo a distancia es que dificulta la desconexión digital del empleado (57 %) y que se genera una menor vinculación con la empresa y los compañeros (56 %).

En cuanto a la fórmula presencial, las afirmaciones negativas que más se atribuyen a esta son que es más fácil tener un accidente laboral (77 %) y que supone un coste extra para el empleado (46 %) y para la empresa (45 %).

PRINCIPALES AFIRMACIONES NEGATIVAS DE CADA MODELO DE TRABAJO SEGÚN LA POBLACIÓN OCUPADA

HÍBRIDO

- 67% Esfuerzo extra en ciberseguridad
- 57% Dificulta la desconexión digital
- 56% Menor implicación emocional

100% REMOTO

- 45% Esfuerzo extra en ciberseguridad
- 38% Menor implicación emocional
- 36% Dificulta el trabajo en equipo

PRESENCIAL

- 77% Mayor posibilidad de tener un accidente laboral
- 46% Supone un coste extra para la persona empleada
- 45% Supone un coste extra para la empresa

Base: población ocupada (febrero 2023) n=4.805 / Fuente: InfoJobs

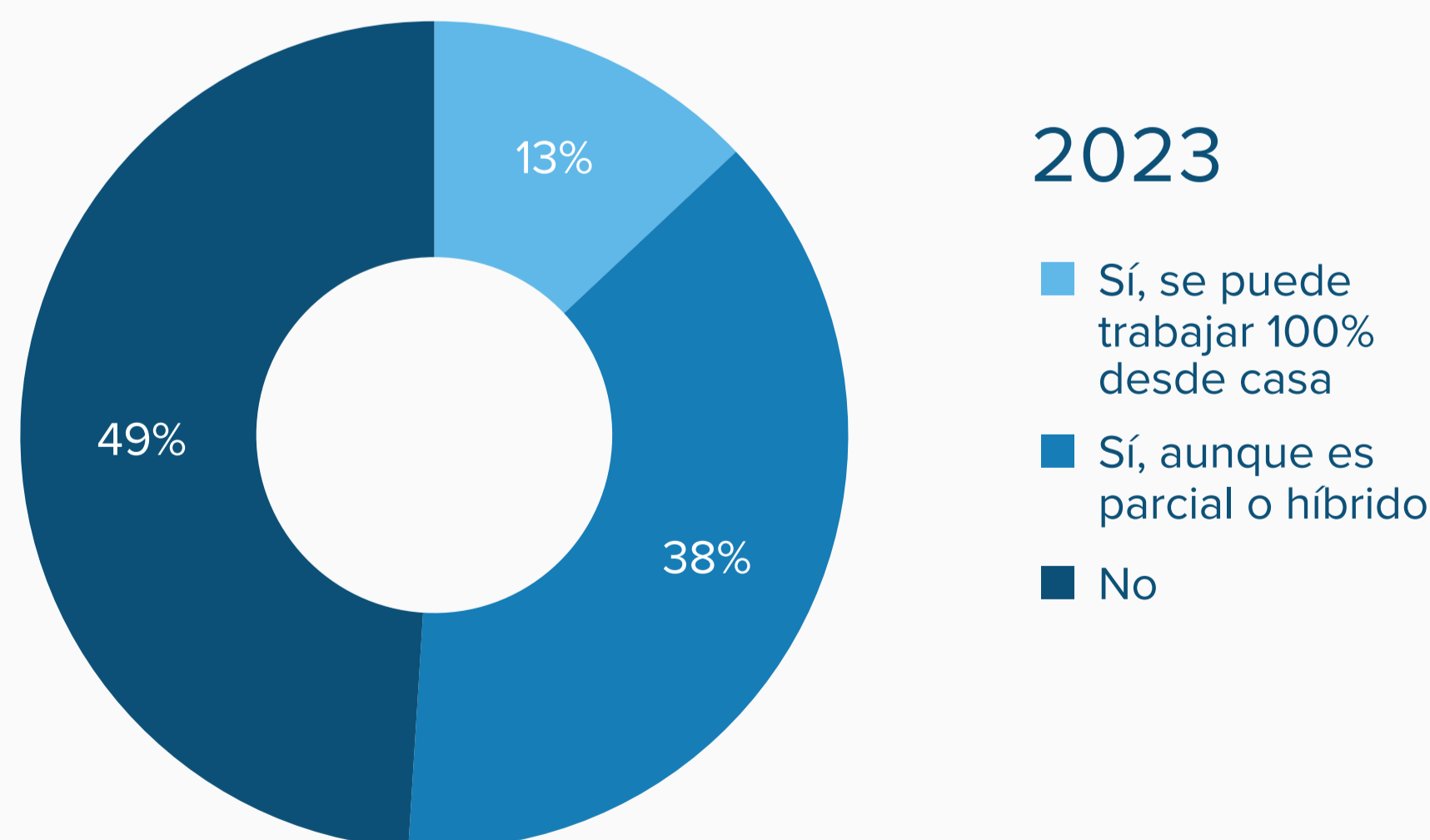
El teletrabajo según las empresas

La mitad ofrecen la posibilidad de teletrabajar, ya sea de manera total o parcial

De acuerdo con una encuesta elaborada por InfoJobs a casi 2.000 empresas, una de cada dos compañías (51 %) ofrece la posibilidad de teletrabajar a sus empleados. La mayoría de ellas ofrecen fórmulas híbridas (38 %), aunque también hay un 13 % que brinda la opción de trabajar de manera 100 % remota.

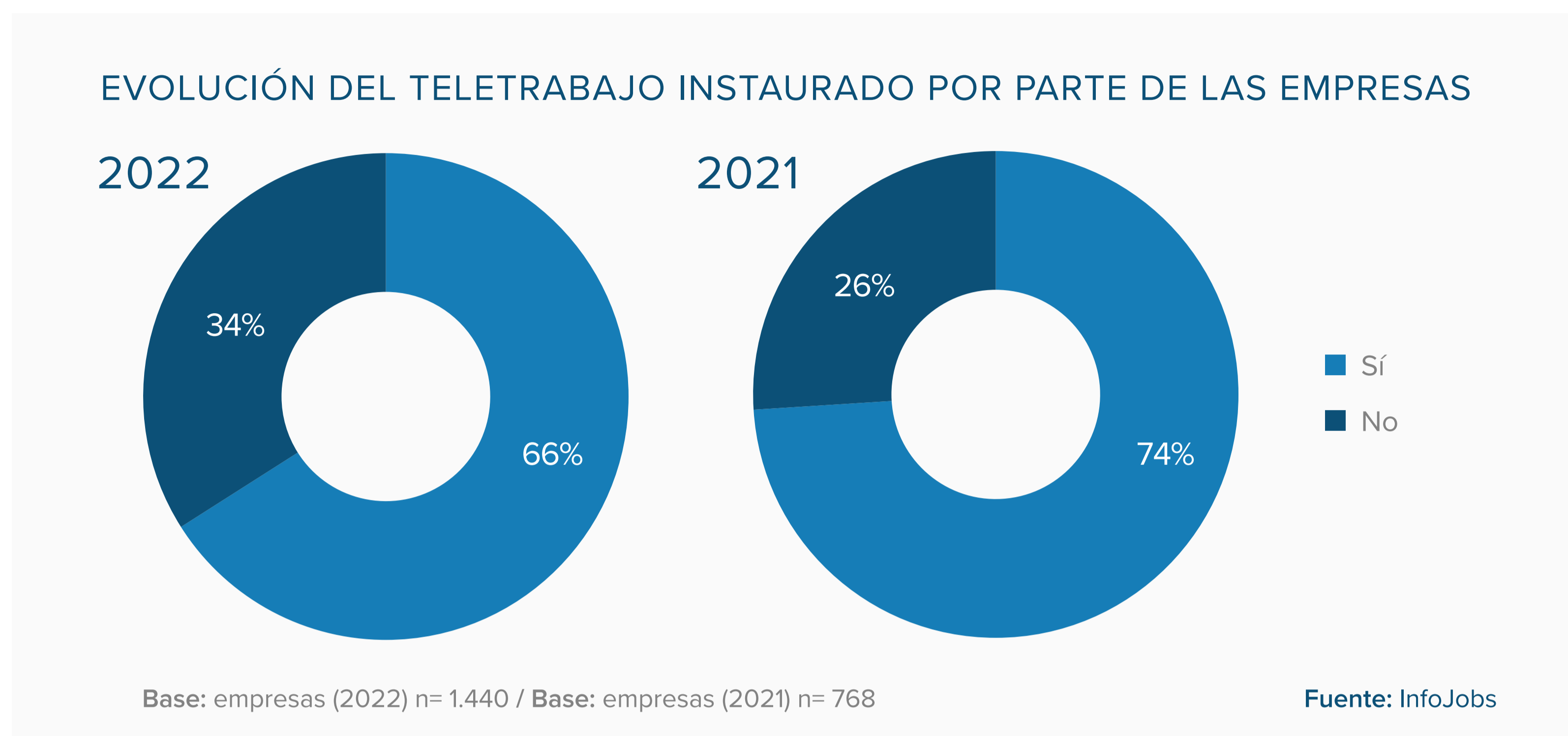
Estas cifras, no obstante, son más reducidas que las de los dos últimos años. En 2021 eran el 74 % las empresas que daban la posibilidad de teletrabajar y en 2022 eran el 66 %. Es decir, unas cifras que son 23 y 15 puntos porcentuales más altas respectivamente que la de 2023.

EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO INSTAURADO POR PARTE DE LAS EMPRESAS



Base: Empresas (2023) n= 1.823 / Fuente: InfoJobs





A la hora de considerar la implantación del teletrabajo en función de variables como el sector y el tamaño de la empresa, se comprueba que son bastantes más las firmas del sector cuaternario y quinario las que han adoptado esta modalidad de empleo. Concretamente, el 69 %, frente al 45 % del sector terciario o el 38 % del primario y secundario. Por lo que se refiere al tamaño, es en las organizaciones de 50 o más empleados/as donde más se recurre a él. Lo hacen, concretamente, el 59 % en comparación con el 47 % de las empresas pequeñas y el 46 % de las microempresas.

## Las empresas creen que mejora la conciliación

Cuando las empresas valoran un modelo de trabajo u otro, perciben distintas ventajas y desventajas. En el plano de las valoraciones positivas, el teletrabajo (modelo híbrido) les parece una oportunidad para mejorar la conciliación de la vida profesional y la vida personal (84 %), lo consideran más motivador para el empleado (64 %) y lo perciben como una ventaja a la hora de atraer y retener talento (63 %).

Si hablamos específicamente del trabajo 100 % en remoto, estas tres ventajas también son las más señaladas, aunque el consenso no es tan amplio. Por ejemplo, un 52 % lo ve como una forma de facilitar la conciliación de los empleados, un 41 % como una motivación para los trabajadores y un 45 % como una oportunidad para atraer y retener talento.

Por el contrario, las dos principales ventajas que perciben del modelo presencial son la mejora de la eficiencia de las reuniones de trabajo (67 %) y una mayor productividad en el trabajo (58 %).

### PRINCIPALES AFIRMACIONES POSITIVAS DE CADA MODELO DE TRABAJO SEGÚN LAS EMPRESAS

#### HÍBRIDO

**84%** Mejora la conciliación  
**64%** Mayor motivación para la persona empleada  
**63%** Retención y atracción del talento

#### 100% REMOTO

**52%** Mejora la conciliación  
**45%** Retención y atracción del talento  
**41%** Mayor motivación para la persona empleada

#### PRESENCIAL

**67%** Reuniones más productivas  
**58%** Trabajo más productivo  
**31%** Mayor motivación para la persona empleada

Base: empresas (Febrero 2023) n= 1.823 / Fuente: InfoJobs

En el lado opuesto, también hay una serie de afirmaciones negativas que las empresas asocian a cada fórmula. Por ejemplo, del modelo híbrido la más destacada es que supone un esfuerzo extra en materia de seguridad (65 %). Seguidamente, que reduce la implicación del trabajador en la empresa y con los compañeros (59 %) y que dificulta la desconexión digital del empleado (59 %).

En el caso del trabajo 100 % en remoto, a las empresas también les preocupa la ciberseguridad (58 %) y la desvinculación emocional del empleado con la empresa y sus compañeros (49 %). En tercer lugar, opinan que complica el trabajo en equipo (45 %).

Respecto al formato presencial al 100 %, las empresas afirman que con ese modelo es probable sufrir un accidente laboral (74 %) y que supone un coste extra para la empresa (39 %).

### PRINCIPALES AFIRMACIONES NEGATIVAS DE CADA MODELO DE TRABAJO SEGÚN LAS EMPRESAS

#### HÍBRIDO

**65%** Esfuerzo extra en ciberseguridad  
**59%** Menor implicación emocional  
**59%** Dificulta la desconexión digital

#### 100% REMOTO

**58%** Esfuerzo extra en ciberseguridad  
**49%** Menor implicación emocional  
**45%** Dificulta el trabajo en equipo

#### PRESENCIAL

**74%** Mayor posibilidad de tener un accidente laboral  
**39%** Supone un coste extra para la empresa  
**11%** Dificulta la desconexión digital

Base: empresas (Febrero 2023) n= 1.823 / Fuente: InfoJobs

## Artículo de opinión Esade

### Formación para una carrera profesional con impacto

Por María Obiols, directora de Esade Career Services

En la actualidad, la conciencia social y la sostenibilidad han adoptado gran protagonismo y, en consecuencia, el mercado laboral está experimentando un cambio significativo hacia este campo. Prueba de ello es que durante el último año hemos observado desde el Esade Careers un aumento del 30 % en la demanda de alumnos que quieren realizar prácticas o acceder a empleos relacionados con el impacto social y medioambiental, circunstancia que demuestra que son cada vez más los perfiles interesados en roles y sectores que les permitan contribuir positivamente a la sociedad y al medio ambiente.

#### La demanda de nuevos roles

Si hablamos de sostenibilidad, una de las áreas de mayor interés es el de las energías renovables, que se hallan en constante expansión y demanda de talento. Algunos de los nuevos roles que más se solicitan son los de Chief Sustainability Officer, Diversity & Inclusion Manager o Social Impact Manager, posiciones que reflejan la importancia que las organizaciones otorgan a la alineación entre sus acciones y la posibilidad de crear impacto social y ambiental y la transformación real desde sus puestos directivos. Para ello, el equilibrio entre las habilidades o *skills* técnicas y las blandas desde el liderazgo es elemental. A fin de lograr esta integración, los programas que responden a una lógica interdisciplinar y de ética de trabajo dinámica comienzan a desempeñar un papel muy importante en la formación de un profesional.

En el caso de Esade, por ejemplo, podemos hablar tanto de sus programas específicos, como el Máster en Sustainability Management, como de la inclusión de materias especializadas en otros ya existentes, como la asignatura

optativa Racial (In) Justice de nuestro MBA, que recientemente ha sido galardonada por la Association of MBAs (AMBA) y la Business Graduates Association (BGA) como la mejor iniciativa de cultura, diversidad e inclusión. Con esta formación especializada conseguimos inspirar a los futuros líderes con clara vocación de impacto social para que sean conscientes y capaces de transformar la sociedad y las empresas, aprovechando todo el potencial que ofrecen la inteligencia artificial y los nuevos avances tecnológicos en calidad de herramientas al servicio del bien común y del progreso.

En cuanto a las habilidades concretas que podemos identificar como necesarias dentro de las exigencias del mercado, y que muchas son ya imprescindibles, se encuentran las digitales y la especializadas en gestión de inteligencia artificial de manera transversal a sectores de interés, de ahí que los perfiles STEM estén obteniendo mayor ventaja competitiva, particularmente en el de Financial Services. También es importante destacar que el mercado ha empezado a demandar un mayor número de perfiles con competencias digitales para trabajar en proyectos de *digital and data-driven consulting*. Por tanto, es evidente que el avance tecnológico está en constante evolución y que los proyectos interdisciplinarios exigen un aumento de roles híbridos.

### **Crecimiento en mercados emergentes**

A nivel geopolítico, sigue destacando el posicionamiento de Oriente Medio como mercado emergente que promete seguir atrayendo talento. Aquí, la demanda se ve principalmente relacionada con sectores tradicionales clave como el de la consultoría —con roles de transformación digital, gestión de proyectos y finanzas—, o el tecnológico —con roles vinculados a la inteligencia artificial, el *big data* y el desarrollo de *software*—, aunque también se observa un importante crecimiento en el sector de impacto, que comienza a ganar protagonismo.

### ¿Cómo respondemos desde la formación a las nuevas exigencias?

Las instituciones académicas debemos ser conscientes de estos cambios en el panorama laboral y adaptarnos proactivamente para satisfacer los requisitos del contexto actual, incluyéndolos en nuestra oferta de formación en impacto social y sostenibilidad a través de cursos, talleres y conferencias que aborden temas como la diversidad, el cambio climático y la economía circular.

En nuestro caso, además, hemos desarrollado programas especializados en sectores en auge, como energías renovables, finanzas y tecnología, para liderar el mercado laboral actual y el futuro. Esta vocación se traduce en la evolución de programas académicos y la creación de nuevos títulos, como el Bachelor in Artificial Intelligence for Business, el Bachelor in Transformational Leadership and Social Impact, el anteriormente mencionado Master of Science in Sustainability Management o el programa Gestión Sostenible y Agenda 2030 de Esade Executive Education.

También es clave establecer alianzas estratégicas con empresas líderes en diversos sectores, lo que proporciona a nuestros estudiantes oportunidades de valor incalculable para realizar prácticas e *internships* en entornos laborales reales. Estas colaboraciones no solo permiten a los alumnos adquirir experiencia práctica, sino que también les brindan una visión privilegiada sobre el liderazgo e incrementan sus capacidades de entendimiento de mercado para ser aptos al momento de tomar decisiones.

En resumen, el mercado laboral está experimentando una transformación significativa, impulsada por la creciente demanda de profesionales comprometidos con el impacto social y la sostenibilidad, así como por la continua expansión de los mercados emergentes.

The logo for Esade, consisting of the word "esade" in a lowercase, blue, sans-serif font.

## 3. 2. Demanda

### 3. 2. 1. Introducción

Casi cuatro millones de personas —en concreto, 3.955.007— se inscribieron en alguna de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2023. Se trata de un dato que representa un aumento del 4 % respecto al año anterior y, en términos absolutos, 134.643 candidatos/as más que en 2022.

La cifra es, además, la más alta de toda la serie histórica, y consolida el crecimiento sostenido ejercicio tras ejercicio —con la excepción de la pandemia, en 2020 y 2021— en la última década. La cifra de aspirantes se mantuvo en un nivel bajo tras la crisis de 2008 y solo comenzó a remontar a partir de 2014, ante el incremento de la oferta de vacantes y la mejora de las perspectivas laborales.

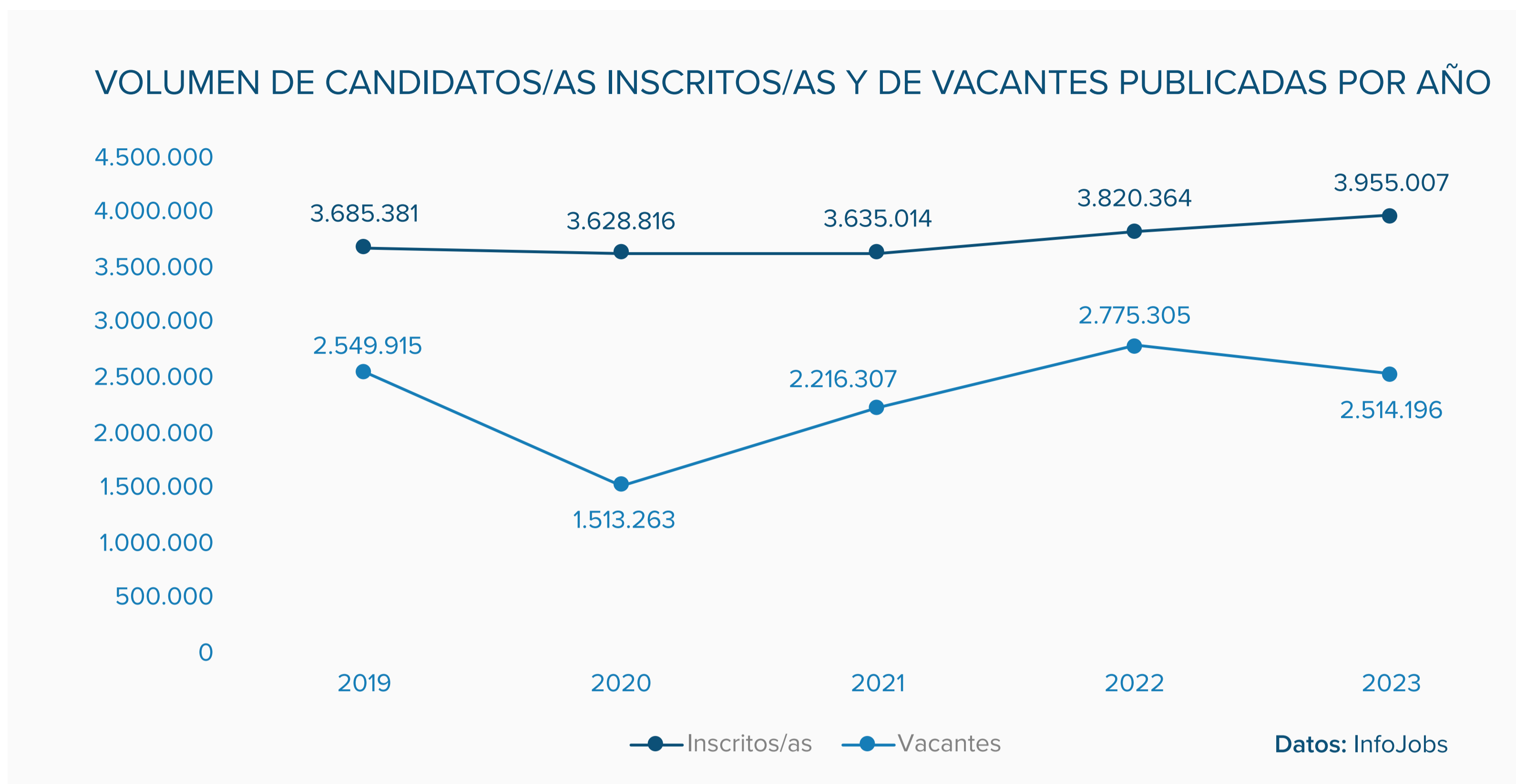
Gracias a esa evolución, en 2019 hubo casi 3,7 millones de personas que se postularon a algún puesto ofertado en InfoJobs. La irrupción de la covid en 2020 implicó un sustancial retroceso en la oferta de vacantes y la demanda detuvo la progresión ascendente de los años precedentes. En 2020 y 2021 la línea de inscritos/as se mantuvo plana.

Sin embargo, en 2022, con la reactivación de la oferta y la reducción del desempleo en España, la demanda volvió a recuperarse, no solo con respecto a 2021, sino también con 2019 como punto de referencia, añadiéndose 115.000 personas más que entonces.

En 2023, como ya se ha indicado, se mantiene esta línea ascendente de la demanda, pese a la reducción del número total de vacantes, circunstancia achacable en buena medida a la entrada en vigor de la reforma laboral, que ha disparado la firma de contratos indefinidos en detrimento de los temporales.

Los casi cuatro millones de personas que se han inscrito a una vacante en 2023 suponen la cifra más alta de los 25 años de InfoJobs

Así llegamos a esta cifra récord de 3.955.007 aspirantes, un número que nunca se había alcanzado anteriormente en el cuarto de siglo de existencia de InfoJobs.



Esto significa un incremento significativo del número de personas que buscan activamente trabajo, ya sea porque están en situación de desempleo, porque se están incorporando al mercado laboral o porque buscan cambiar de empleo. Y las razones de estos últimos pueden ser muchas. La más obvia, mejorar sus retribuciones, pero también para alcanzar un mayor grado de conciliación con su vida personal; para gozar de una mayor proyección laboral o, simplemente, con el afán de encontrar un entorno en el que desarrollar su potencial profesional.

Asimismo, a la hora de analizar este incremento de candidatos/as en el portal de InfoJobs a lo largo de los últimos ejercicios no debe olvidarse el intenso proceso de digitalización que ha vivido y sigue viviendo la sociedad: hace apenas quince años la búsqueda de empleo en internet se limitaba a ciertos segmentos (los más jóvenes) o ciertos perfiles profesionales y, sin embargo, en la actualidad se ha generalizado y democratizado para todo tipo de sectores y personas de cualquier edad.

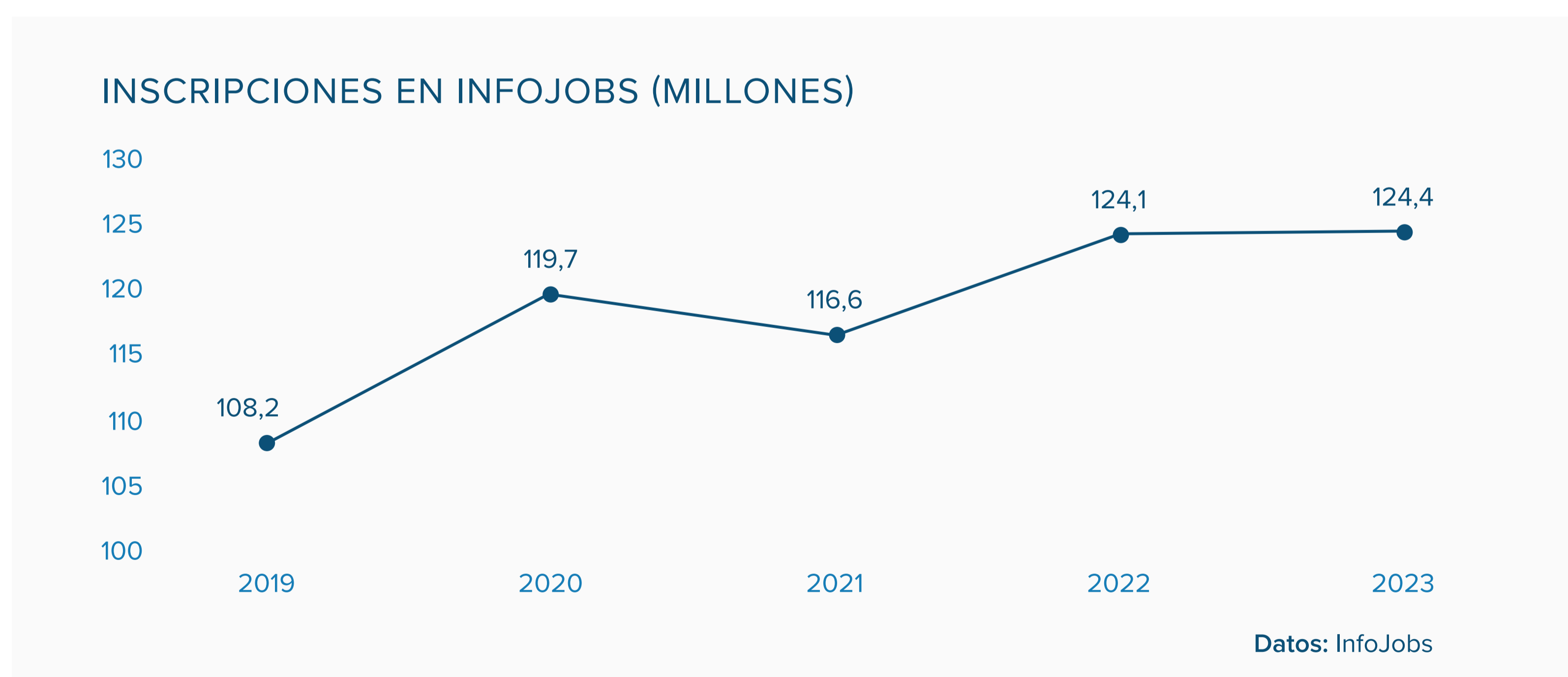
## Cifras máximas de inscripciones con pretensiones de éxito

Los casi cuatro millones de personas que se han inscrito en alguna vacante publicada en InfoJobs tienen la opción, y de hecho la mayoría lo hacen, de inscribirse a tantas ofertas como consideren. De ahí que la cifra total de inscripciones en 2023 haya incluso crecido levemente con respecto al año anterior hasta situarse en los 124.444.250, un total de 308.689 más (un 0,2 %) que en 2022. De nuevo nos encontramos ante el registro más alto de toda la serie histórica de InfoJobs en sus veinticinco años de vida.

También se ha alcanzado el registro más alto de inscripciones de toda la historia de InfoJobs: 124,4 millones

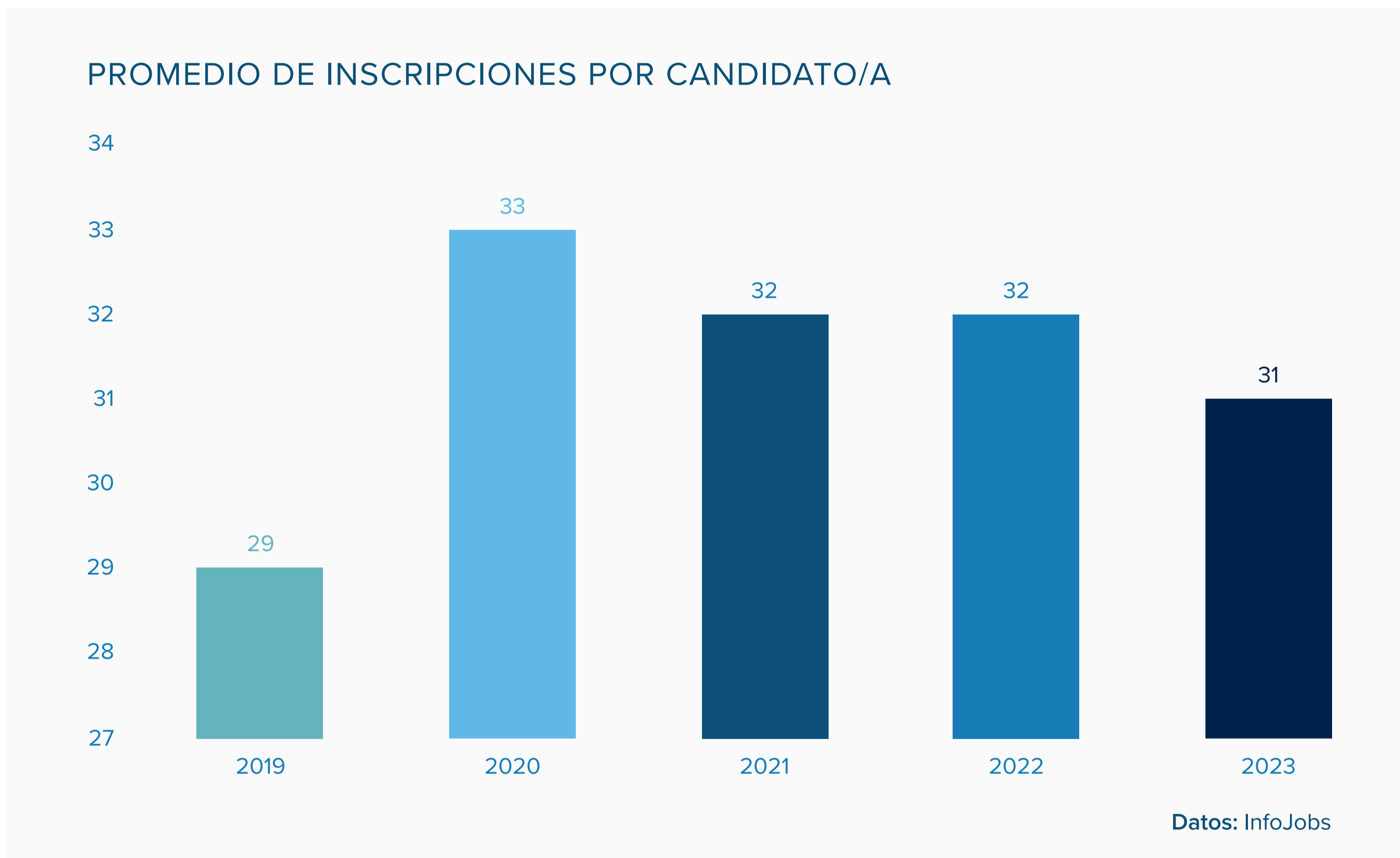
Volviendo la vista atrás, comprobamos que a partir de 2013 despegó la cifra de inscripciones y que, al final del anterior ciclo económico, en los años 2018 y 2019, esa tendencia ya se estaba estabilizando en el entorno de los 110 millones. El año siguiente fue el del estallido de la pandemia en todo el mundo y, aunque la cifra de candidatos/as se mantuvo plana, su nivel de actividad en el portal de empleo se disparó hasta rozar los 120 millones de inscripciones.

Tras un moderado descenso en 2021, las cifras de 2022 y 2023 han registrado sendos incrementos hasta alcanzar las actuales cifras récord. Se trata de unos dígitos que no se podrían alcanzar sin la confluencia de un notable volumen de oferta con una cifra muy alta de demandantes de empleo —entendidos como personas que buscan un trabajo—.

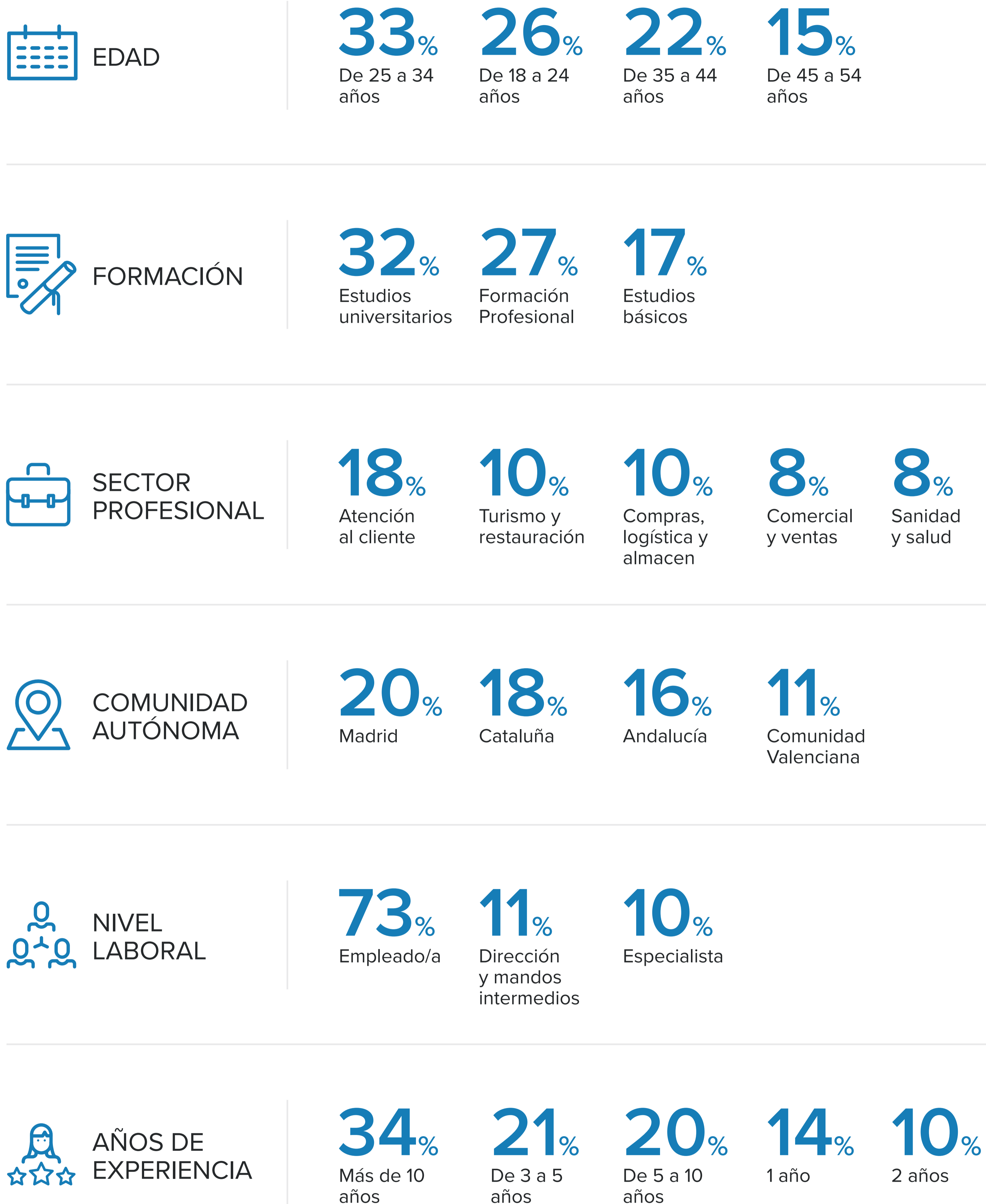




Si se ponen en relación las dos variables analizadas en este bloque, el resultado de dividir esos 124,4 millones de inscripciones entre las 3.955.007 personas que se han postulado para algún puesto da un resultado de 31 inscripciones, de promedio, por cada candidato/a único/a durante 2023. Es una cifra muy similar a la de los últimos años (32 en 2022 y 2021).



## PERFIL DE LOS/AS CANDIDATOS/AS



Datos: InfoJobs

### 3. 2. 2. Perfil de los candidatos y las candidatas

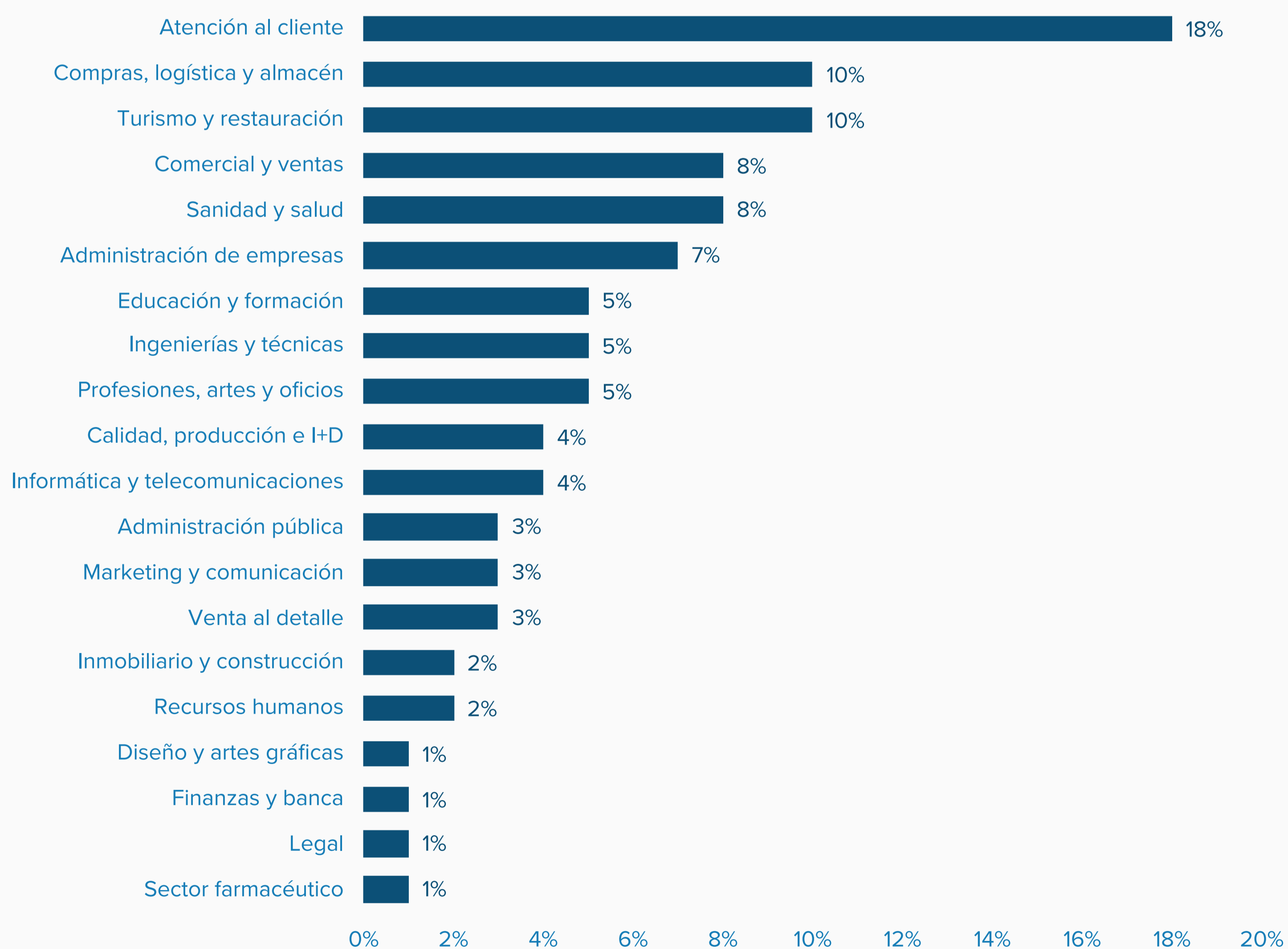
#### Sectores: donde casan la oferta y la demanda

La demanda de empleo, representada por los/as candidatos/as que se inscriben en alguna vacante en InfoJobs, y la oferta, plasmada en esos puestos que se publican, muestran patrones comunes en términos sectoriales.

Así, el 18 % de quienes se han postulado a algún puesto durante 2023 tiene su última experiencia laboral en atención al cliente, un sector que aglutina el 12 % de las ofertas publicadas.

Turismo y restauración (10 %), compras, logística y almacén (10 %), comercial y ventas (8 %) y sanidad y salud (8 %) son otras categorías con significativo peso entre quienes han optado a algún puesto y todas ellas —salvo sanidad y salud— están también en las primeras posiciones de las que más vacantes ofertan.

#### DISTRIBUCIÓN DE LOS/AS CANDIDATOS/AS POR SECTORES DE SU ÚLTIMA EXPERIENCIA LABORAL



Datos: InfoJobs

En relación con el año anterior, todas estas categorías registran un moderado descenso en la cifra absoluta de candidatos/as. Aunque este dato contrasta con el señalado aumento del total de personas que se han postulado a algún puesto, la explicación hay que buscarla en el significativo número que representa la suma de quienes se incorporan al mercado laboral y por tanto no tienen experiencia previa y quienes no señalan el último sector en el que han trabajado en el perfil que completan en el portal de empleo.

### CANDIDATOS/AS POR SECTOR DE SU ÚLTIMA EXPERIENCIA EN 2022 Y 2023

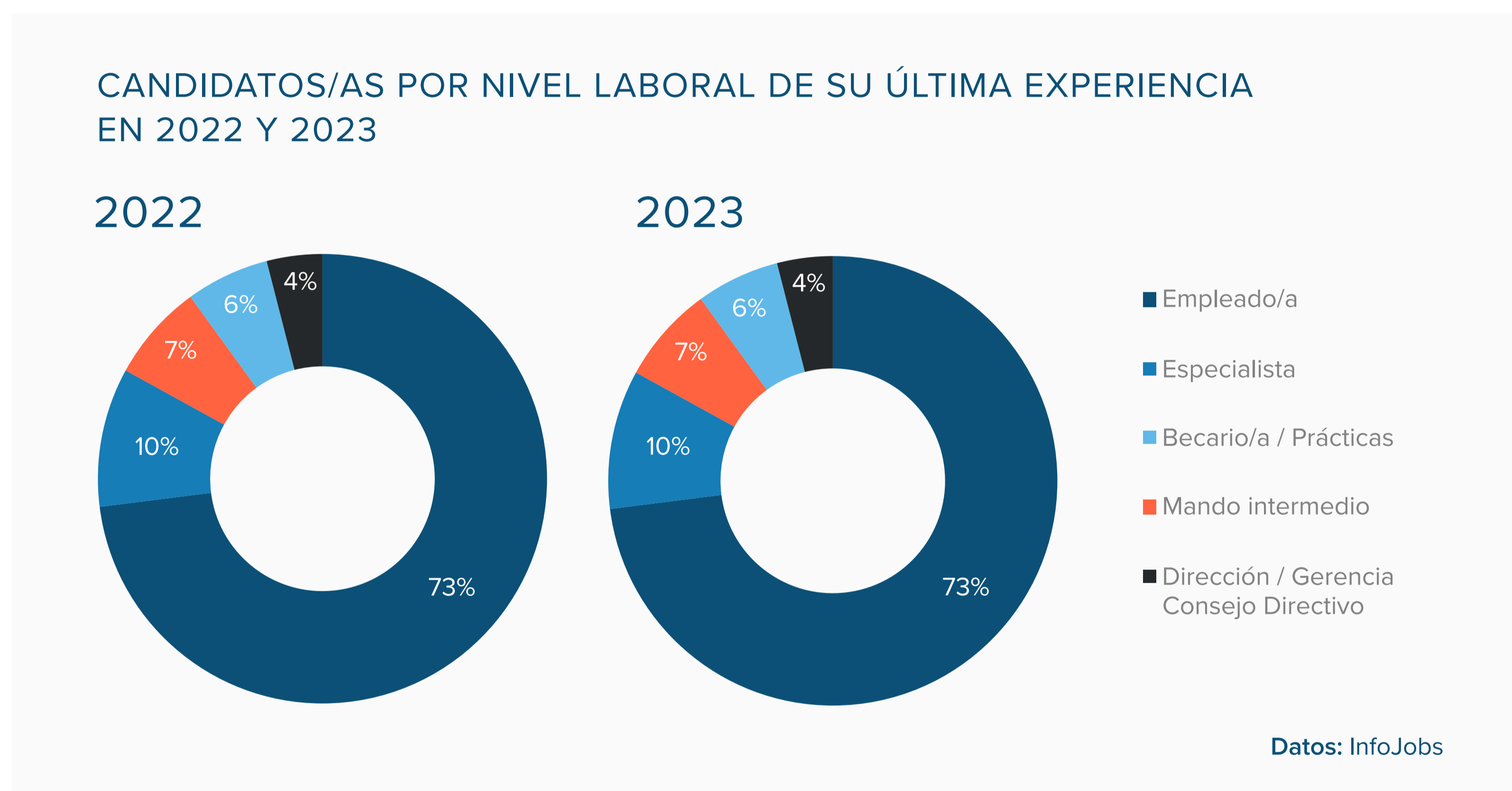
Sector	Candidatos/as 2022	Candidatos/as 2023	Variación 2022-2023
Atención al cliente	404.019	401.209	-2.810 (-1%)
Turismo y restauración	226.324	222.991	-3.333 (-1%)
Compras, logística y almacén	230.016	222.711	-7.305 (-3%)
Comercial y ventas	196.349	189.185	-7.164 (-4%)
Sanidad y salud	174.236	169.949	-4.287 (-2%)
Administración de empresas	164.181	157.151	-7.030 (-4%)
Educación y formación	126.288	121.096	-5.192 (-4%)
Profesiones, artes y oficios	118.234	111.817	-6.417 (-5%)
Ingenierías y técnicas	122.271	109.707	-12.564 (-10%)
Calidad, producción e I+D	97.455	90.605	-6.850 (-7%)
Informática y telecomunicaciones	90.069	86.797	-3.272 (-4%)
Administración pública	73.022	68.705	-4.317 (-6%)
Venta al detalle	62.732	59.332	-3.400 (-5%)
Marketing y comunicación	62.670	59.260	-3.410 (-5%)
Inmobiliario y construcción	54.827	52.147	-2.680 (-5%)
Recursos humanos	39.941	38.104	-1.837 (-5%)
Diseño y artes gráficas	32.161	31.900	-261 (-1%)
Finanzas y banca	29.204	25.895	-3.309 (-11%)
Legal	23.660	22.014	-1.646 (-7%)
Sector farmacéutico	12.938	12.327	-611 (-5%)

Datos: InfoJobs

## Nivel laboral: un panorama estable

El perfil de las personas que se han postulado para algún puesto en relación con su último nivel laboral se mantiene muy estable a lo largo del tiempo, como resulta lógico con un volumen de candidatos cercano a los cuatro millones: son una representación fidedigna de la configuración del mercado de trabajo y el mercado no cambia de un año para otro.

La plasmación de este principio está en los datos de 2023, que muestran una distribución idéntica a la de 2022: un 73 % tienen como última experiencia laboral la de empleado/a, un 10 % de la especialista, un 7 % la de mando intermedio, un 6 % la de becario/a y prácticas, y un 4 % han trabajado en dirección, gerencia o han participado en el consejo directivo de alguna compañía.

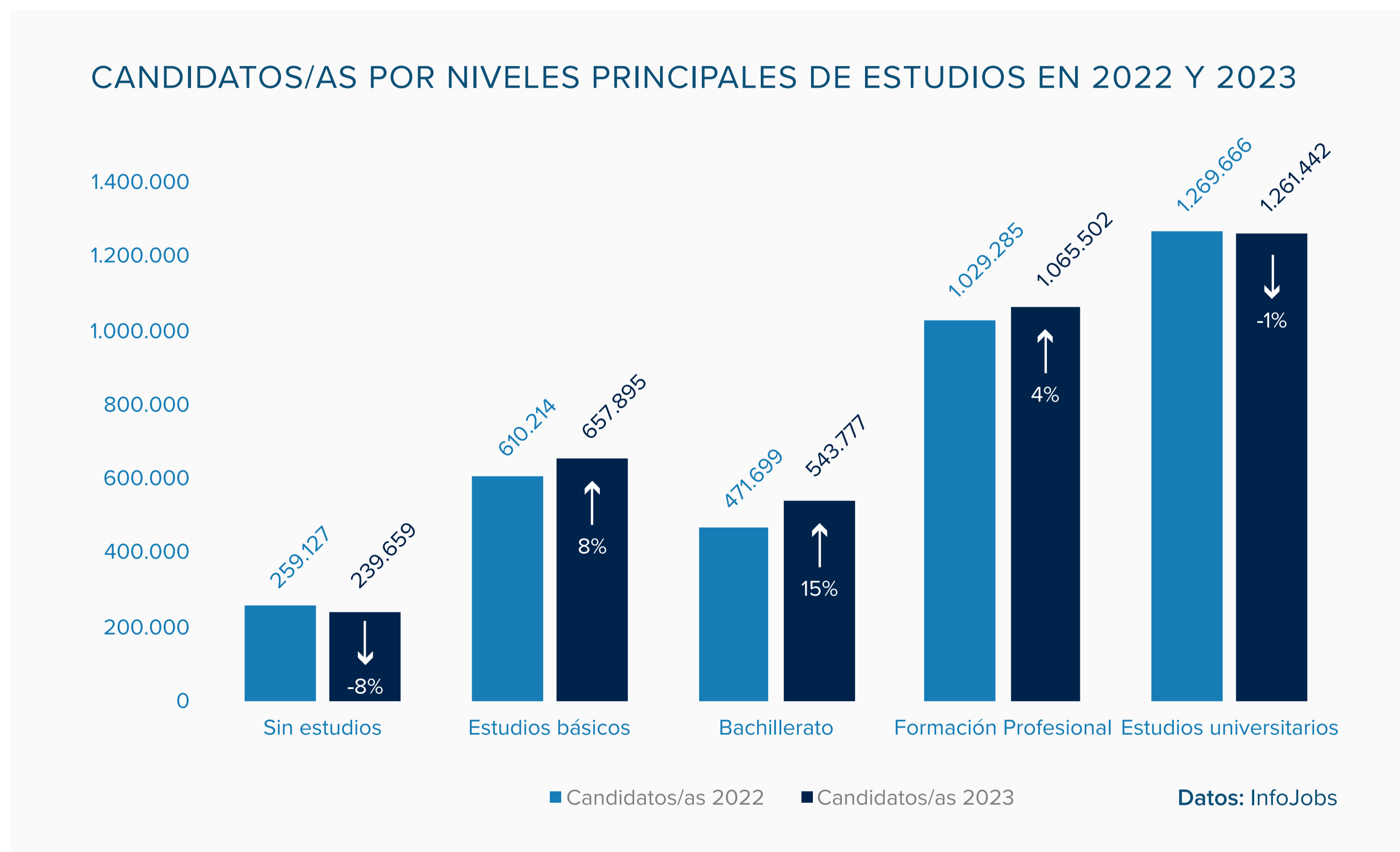


## Nivel de estudios: el avance de los candidatos y las candidatas con Bachillerato

Como se ha explicado, en 2023 se ha incrementado en 134.643 el volumen de personas que se han inscrito a alguna vacante en InfoJobs. La mitad de ese aumento proviene de quienes tienen como nivel máximo de estudios el Bachillerato. Este grupo de candidatos/as ha crecido un 15 % (72.078 personas) con respecto al año anterior hasta llegar a situarse en los 543.777 (un 14 % del total).

También ha aumentado de forma significativa (8 % en términos anuales) la cifra de aspirantes que únicamente tienen estudios básicos.

Pero los dos niveles académicos más habituales siguen siendo el universitario (1.261.442 candidatos/as, un 1 % menos que en 2022) y la Formación Profesional (1.065.502, un 4 % más que el año precedente).



Resulta interesante profundizar un poco más en la composición de estos dos grupos más numerosos. Entre quienes cuentan con una titulación de Formación Profesional es más frecuente el Grado Superior (626.277 candidatos/as inscritos a alguna vacante en InfoJobs en 2023) que el Grado Medio (439.225).

Entre los universitarios, por su parte, hubo 475.194 personas con un título de Grado como nivel académico más alto y otras 410.381 con Máster. Las titulaciones superiores de los anteriores planes de estudios, tales como licenciaturas y diplomaturas, siguen un año más perdiendo protagonismo ante la lógica sustitución que conlleva la incorporación al mercado laboral de candidatos más jóvenes.

#### NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS/AS CANDIDATOS/AS

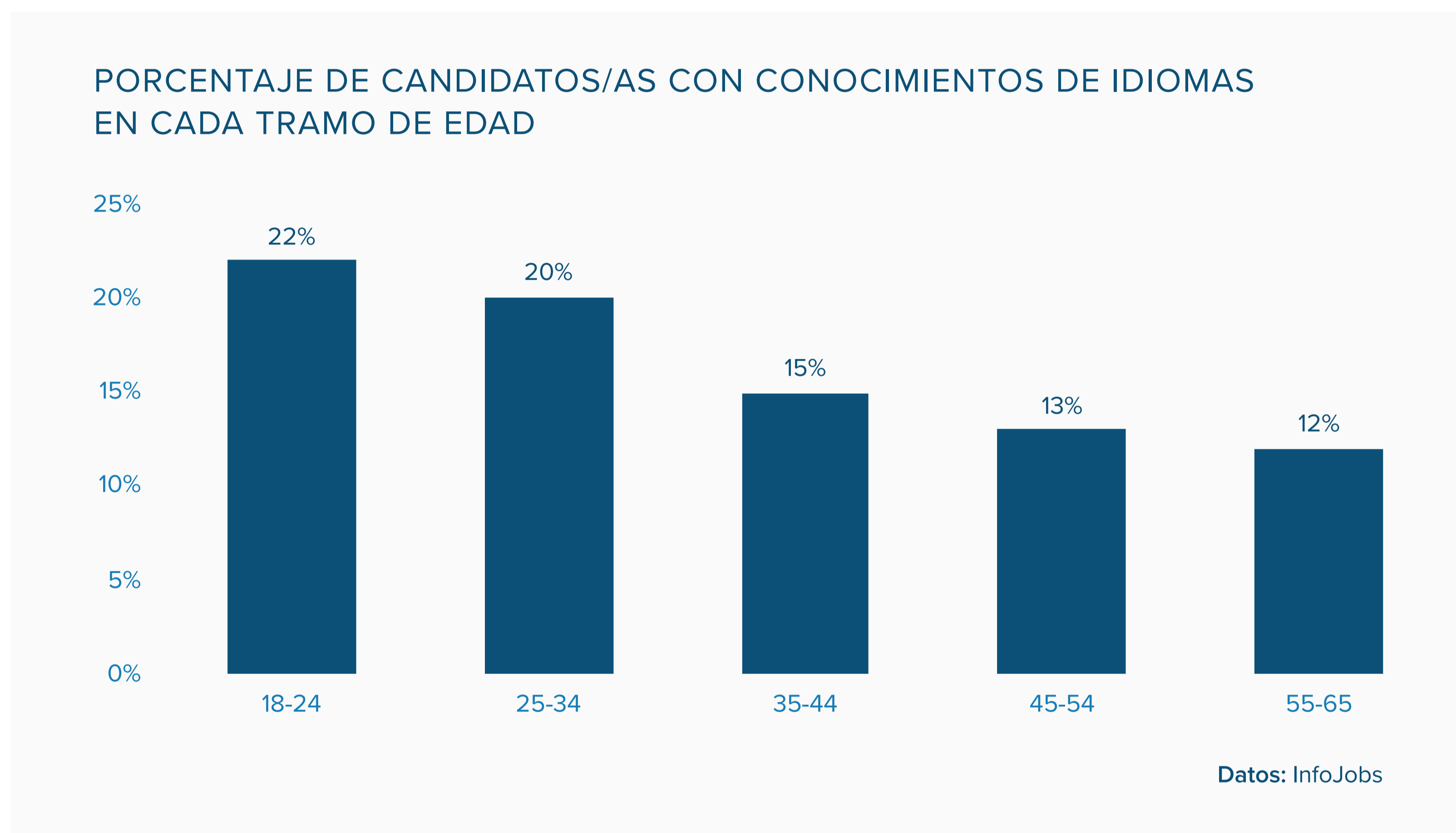
<b>Sin estudios</b>	Sin estudios	239.659
<b>Estudios básicos</b>	Educación Secundaria Obligatoria	657.895
<b>Bachillerato</b>	Bachillerato	543.777
<b>Formación Profesional</b>	Grado Medio	439.225
	Grado Superior	626.277
<b>Estudios universitarios</b>	Diplomatura	84.376
	Grado	475.194
	Ingeniería Técnica	38.935
	Licenciatura	153.906
	Ingeniería Superior	35.844
	Posgrado	49.256
	Máster	410.381
	Doctorado	13.550
<b>Otros</b>	Enseñanzas artísticas (regladas)	6.636
	Enseñanzas deportivas (regladas)	2.402
	Otros títulos	104.930
	Otros cursos y formación no reglada	35.723

Datos: InfoJobs

## Los jóvenes, los que más conocimientos de idiomas tienen

Un 18 % de todos los candidatos/as que se postularon para algún puesto en InfoJobs en 2023 declara tener conocimientos de idiomas. Pero es una cuestión que tiene significativas diferencias de edad: son el 22 % entre los candidatos/as de 18 a 24 años y ese porcentaje desciende progresivamente hasta quedar reducido a un 12 % de los candidatos/as mayores de 55 años.

En cuanto al idioma del que se tiene conocimiento, el más frecuente es el inglés (82 %), seguido por el francés (7 %), el portugués (5 %) y el italiano (4 %).





### 3. 2. 3. Las brechas que inciden en el mercado laboral

El mercado laboral, como espacio de interacción socioeconómica, no está libre de que se produzcan desequilibrios, desigualdades y discriminaciones que lo hacen más ineficiente, perpetúan injusticias y dificultan el desarrollo profesional y personal de distintos segmentos de población.

El primer paso para corregir esta situación es acercarse a ella para comprobar qué está pasando. En este sentido, las siguientes páginas abordarán las brechas de género, de edad y de formación. El objetivo es identificar los problemas y sus derivadas para poder corregirlos y favorecer la creación de un mercado laboral más diverso, más inclusivo y más igualitario, que sea garantía de progreso para cualquier persona que participe en él y para la sociedad en su conjunto.

#### Brecha de género

#### Menos diferencia en tasa de actividad, más en desempleo

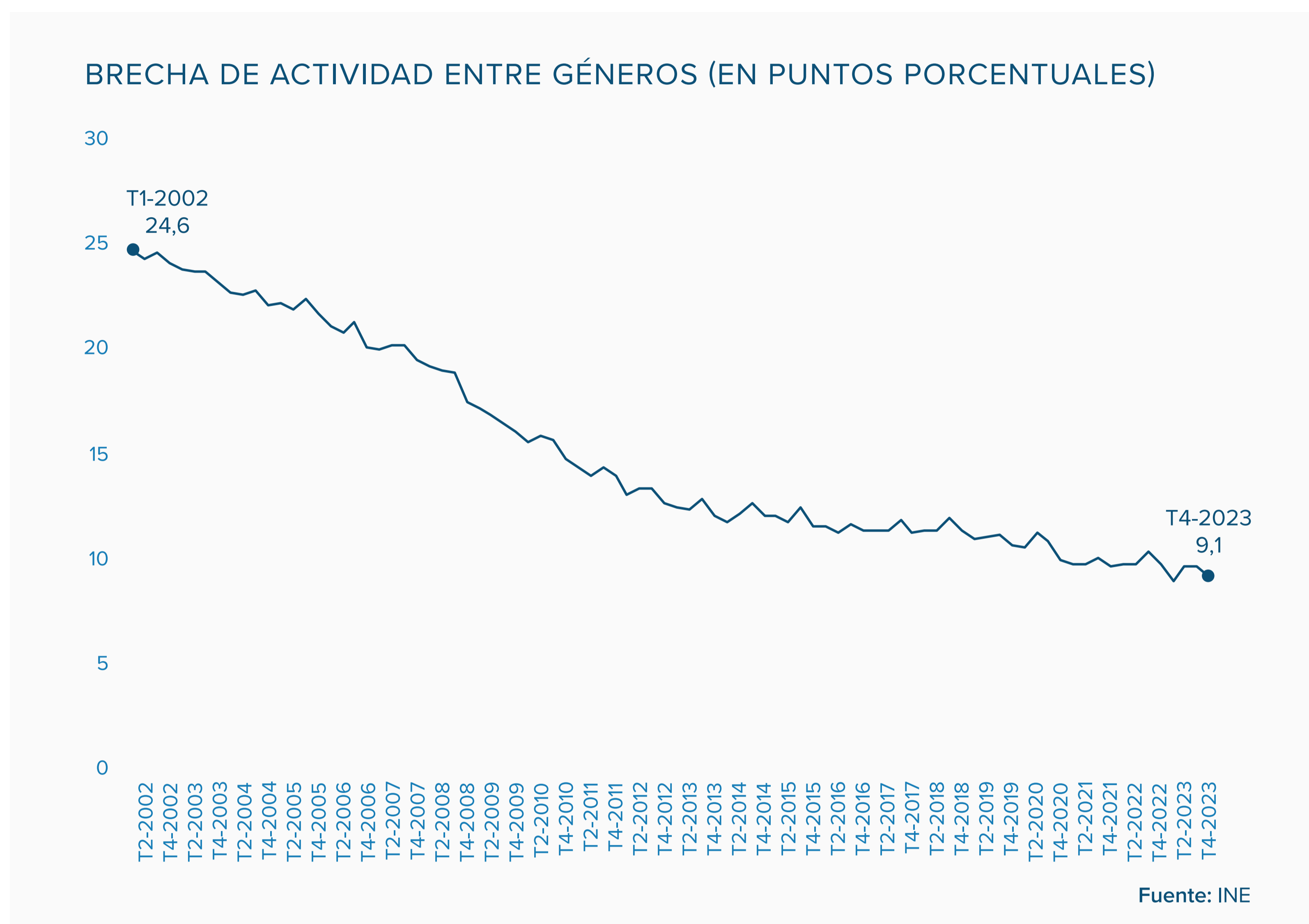
La tasa de actividad resulta de gran utilidad a la hora de valorar la brecha de género en el mercado laboral desde el origen, desde la propia disponibilidad e intención de trabajar, ya que mide la cantidad de personas que están activas (ya sea trabajando o buscando empleo) sobre el total de personas en edad de hacerlo.

Esta tasa de actividad suele aumentar cuando la economía atraviesa momentos de auge, y con ello se impulsa la creación de empleo. Este fenómeno puede tener lugar sin que cambie de manera significativa el número de desempleados, ya que personas que se encontraban inactivas se incorporan al mercado laboral.

**Al cierre del año 2023, la tasa de actividad de los hombres (63,7 %) continuaba estando más de nueve puntos porcentuales (9,1) por encima de la de las mujeres (54,6 %)**

Cuando se aprecia una distancia notable por género en la tasa de actividad nos encontramos ante un mercado laboral que resulta más dinámico para los hombres que para las mujeres. Esto deriva, a largo plazo, en un perjuicio a la carrera laboral de quienes sufren prolongados periodos de pausa, una circunstancia que afecta en mayor medida a ellas que a ellos.

A pesar de que en la actualidad continúa existiendo una distancia considerable, de nueve puntos porcentuales (9,1) entre la tasa de actividad de hombres (del 63,7 % en el último trimestre de 2023) y mujeres (54,6 %), la brecha ha ido estrechándose en las dos últimas décadas (en 2002 era del 24,6 %), con una tendencia estable a la baja, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa del INE.

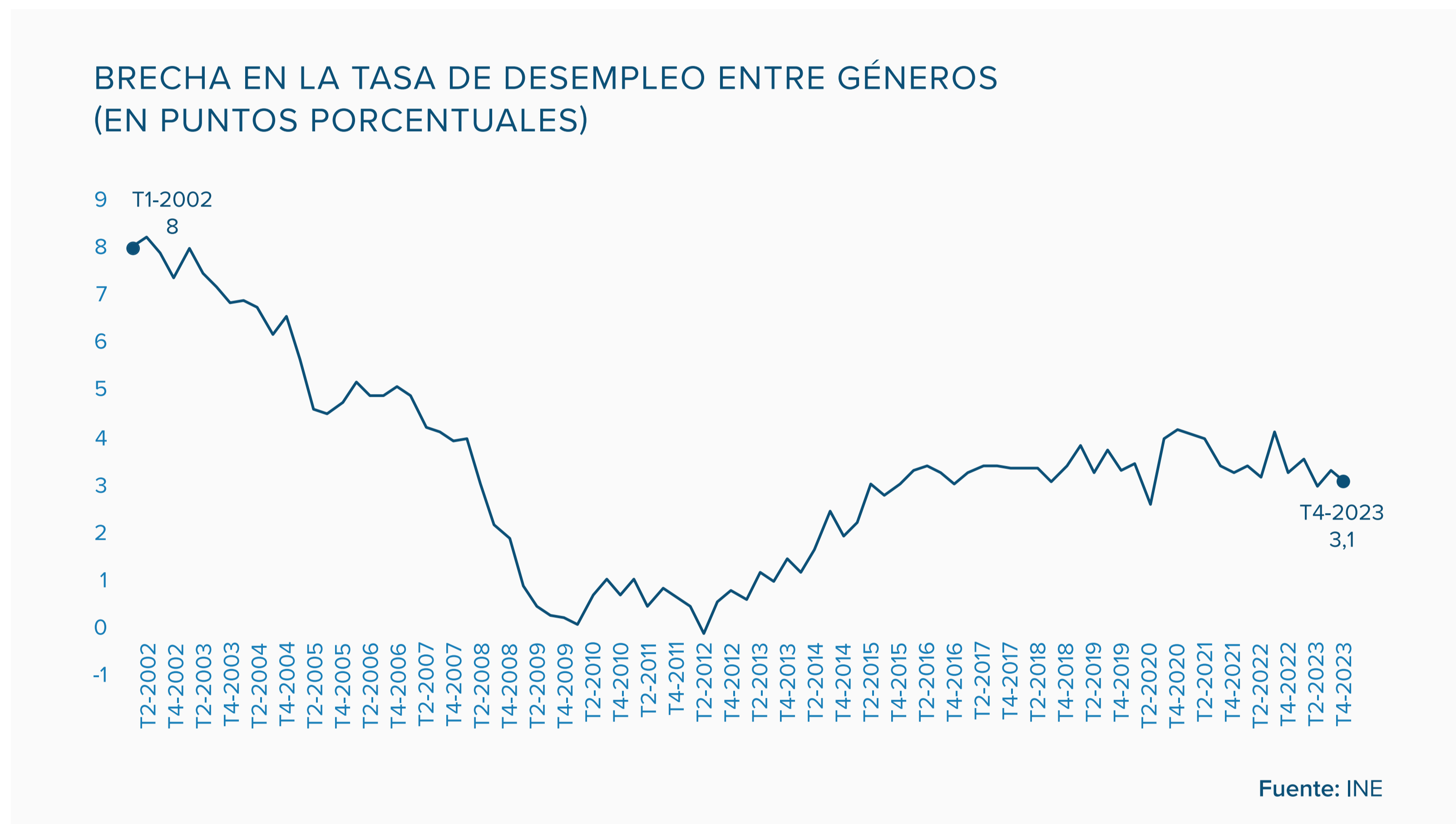


El siguiente punto para abordar esta cuestión es cuántas de esas personas activas están trabajando y cuántas en desempleo. Y, a ese respecto, el panorama que pintan los datos del INE no muestra la misma tendencia en la corrección de las desigualdades.

Y es que, entre 2002 y 2010, la brecha del desempleo (la diferencia entre la tasa de paro femenina y la masculina) se había contraído hasta casi desaparecer. Esto tuvo su causa en dos factores. Por un lado, el auge económico que se vivió entre 2002 y 2007 vino aparejado por una fuerte creación de empleo; por otro, la crisis de 2008 provocó un aumento del desempleo que afectó más a los hombres que a las mujeres. La combinación de esta secuencia anuló sustancialmente las diferencias en la tasa de desempleo.

Pero con el inicio de la recuperación del mercado laboral en 2013 lo cierto es que reaparece esa brecha entre hombres y mujeres en las tasas de desempleo, abriéndose una distancia que en 2016 ya superaba los tres puntos porcentuales. Desde entonces, las cifras no han variado excesivamente y al finalizar 2023 se situaba en los 3,1 puntos porcentuales, tan solo dos décimas menos que la cifra registrada en las mismas fechas del año anterior.

Tras casi desaparecer en la pasada década, la brecha de género en la tasa de desempleo ha persistido de manera estable a lo largo de los últimos años, de modo que al final de 2023 se mantenía en los 3,1 puntos porcentuales



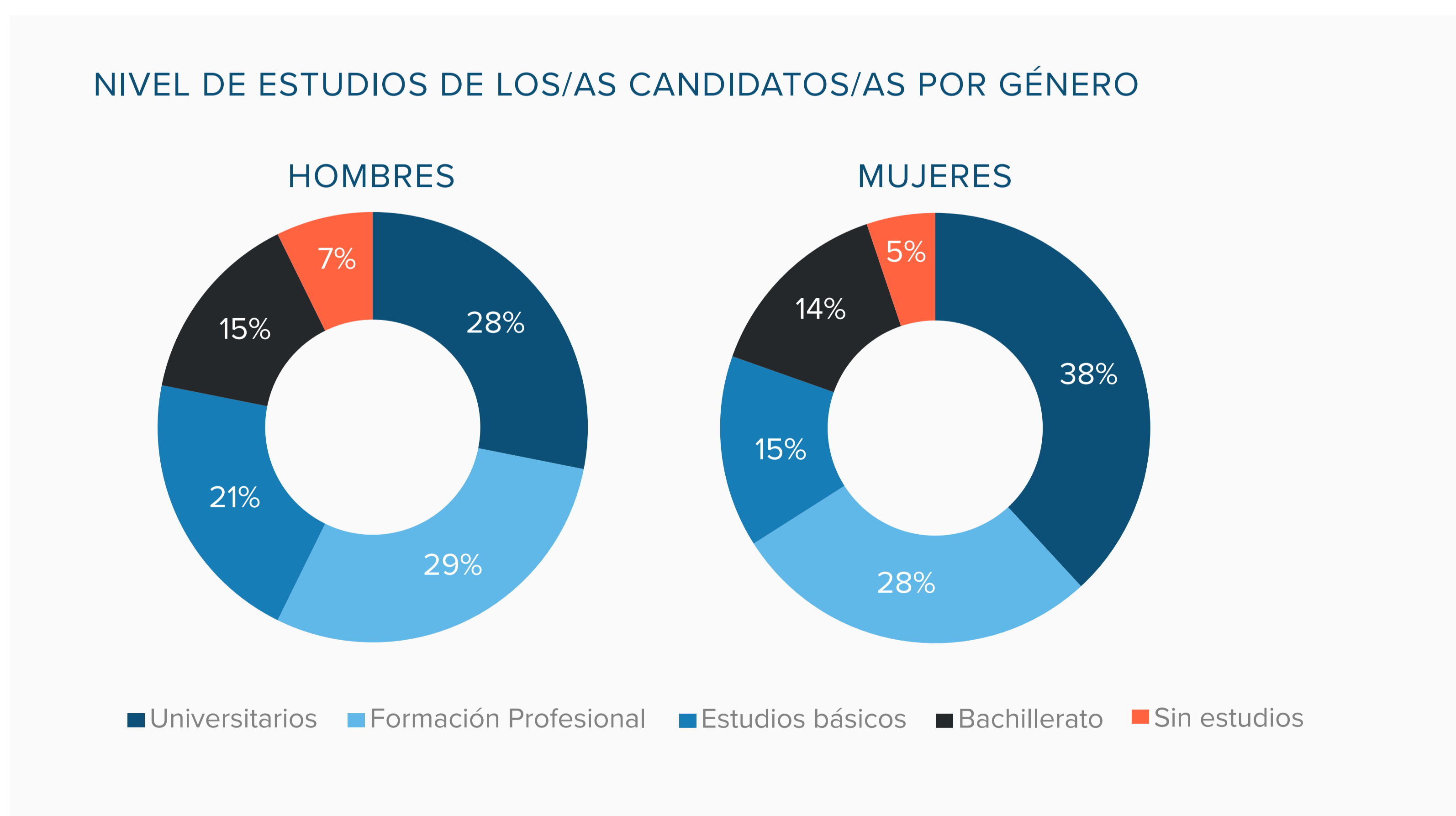
## Más títulos universitarios entre las candidatas que entre los candidatos

Una vez establecido el nivel de participación de las mujeres en el conjunto del mercado laboral se puede analizar la distribución existente entre quienes buscan empleo en InfoJobs: un 54 % son mujeres y un 46 % hombres, porcentajes que no han variado en los últimos cinco años. Al profundizar en el perfil de unas y otros se comprueba que, en general, el nivel de estudios de las candidatas que se han postulado a algún puesto en 2023 es superior al de los candidatos.

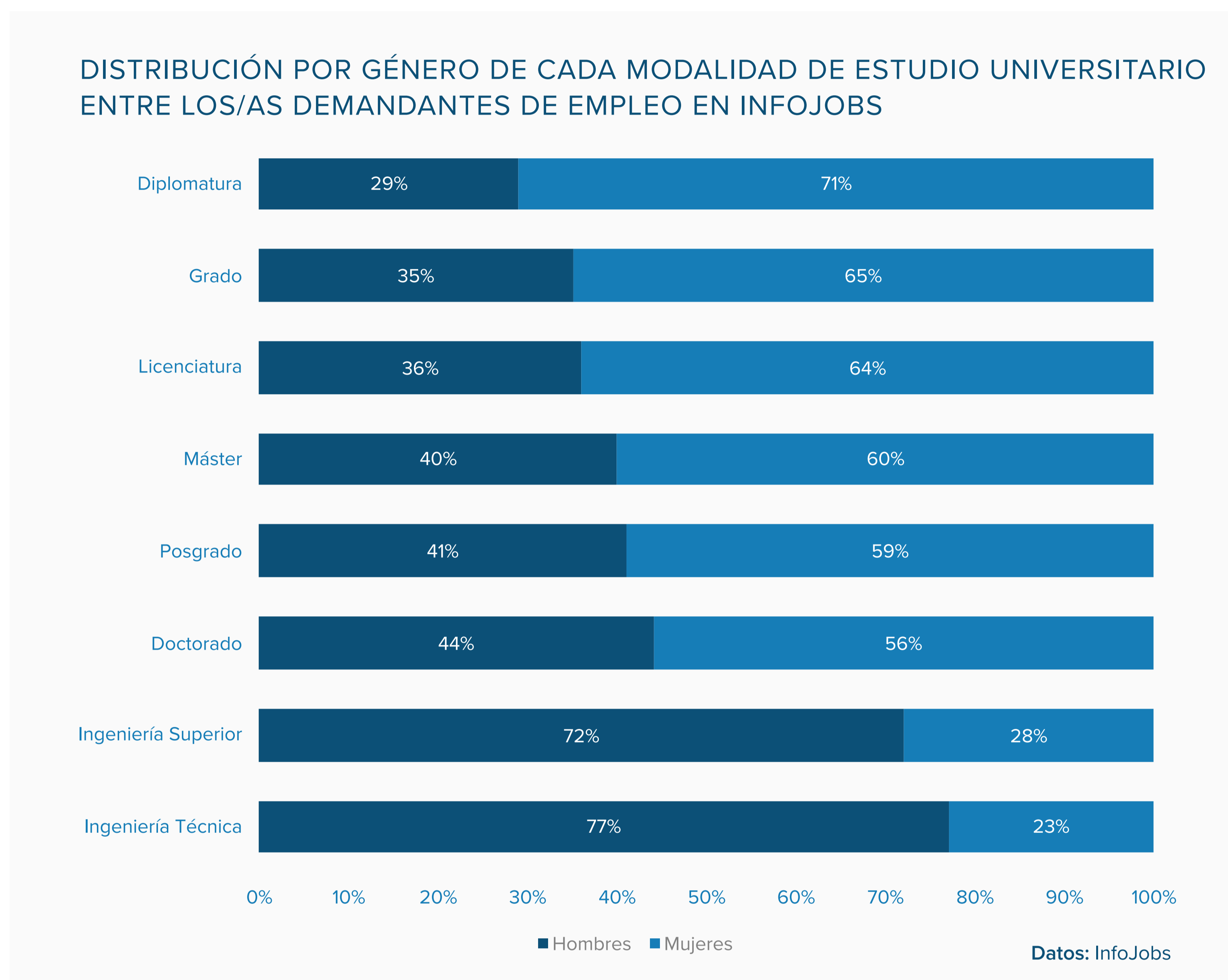
### El 38 % de las candidatas tienen titulación universitaria, frente al 28 % de los candidatos

En el caso del Bachillerato (nivel formativo máximo del 15 % de los candidatos y el 14 % de las candidatas) y la Formación Profesional (29 % los hombres y 28 % las mujeres) no se aprecian diferencias relevantes entre sexos. Sin embargo, en los estudios universitarios sí que hay un salto muy significativo. Así, un 38 % de las mujeres que se han inscrito en alguna oferta de InfoJobs en 2023 tiene titulación superior, frente al 28 % de los hombres.

Esto significa que entre los demandantes de empleo en InfoJobs con estudios universitarios seis de cada diez (el 61 %) son mujeres.



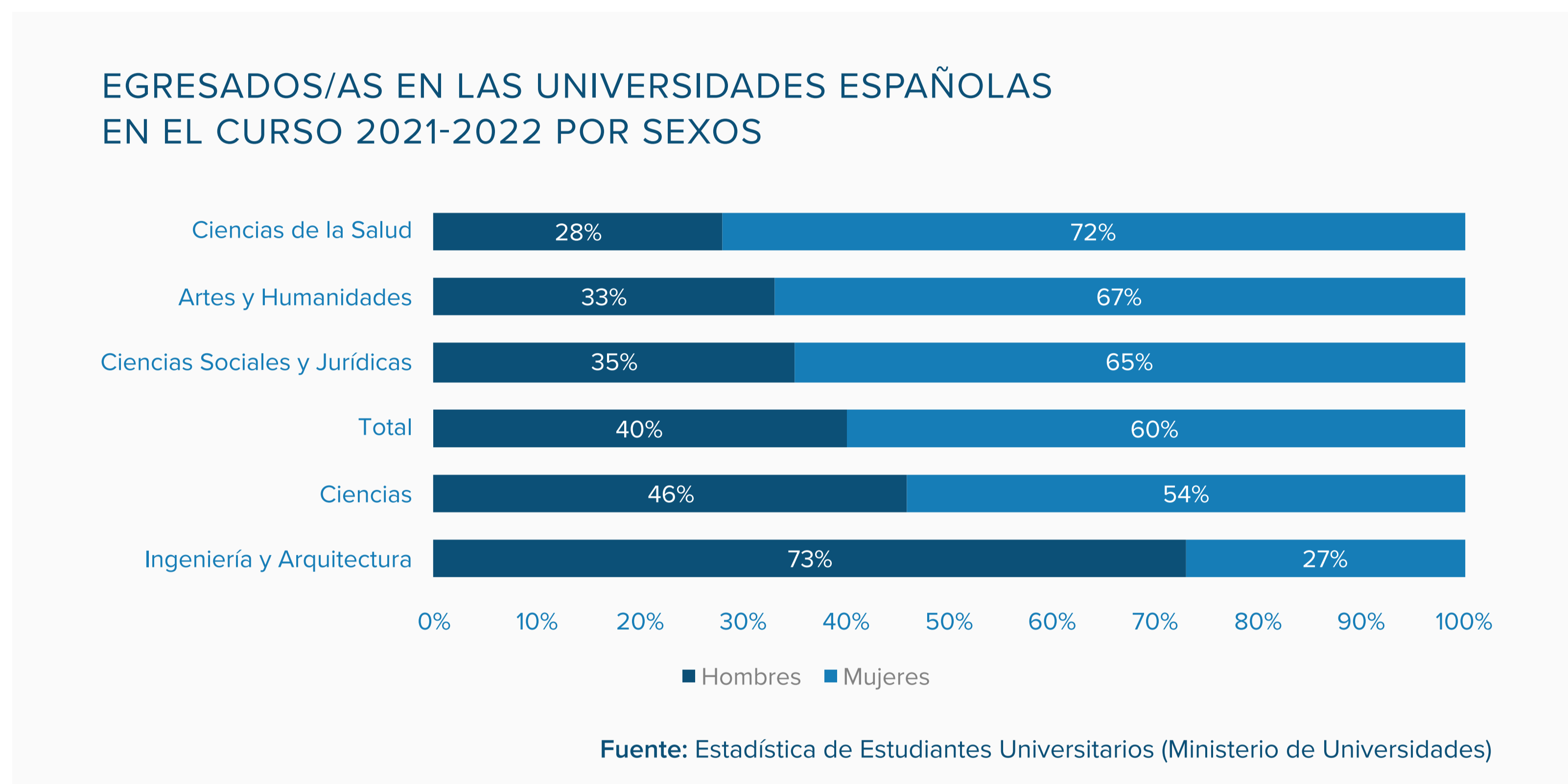
En consecuencia, si se toma el conjunto de aspirantes de cada titulación universitaria y se distribuye por sexos se comprueba que las mujeres son mayoría en casi todas ellas. De forma especialmente acentuada en diplomaturas, grados y licenciaturas. Las únicas excepciones de este liderazgo son la Ingeniería Superior (72 % de presencia masculina) y la Ingeniería Técnica (77 % de hombres).



Esta distribución por género entre los candidatos/as con estudios universitarios en InfoJobs impone ser cotejada con los datos oficiales de egresados en los campus españoles. Al llevar a cabo esta comparativa, se observa que la situación es muy similar a la reflejada en el portal de empleo, dado que, según datos del Ministerio de Universidades correspondientes

al curso 2021-2022 (último periodo disponible), existía una mayoría masculina del 73 % en las áreas de ingeniería y arquitectura, mientras que las mujeres son mayoría en el resto de los ámbitos, destacando los de ciencias de la salud (72 %), arte y humanidades (67 %) y ciencias sociales y jurídicas (65 %).

Únicamente en el área de ciencias se aprecia un equilibrio, con el 54 % de estudiantes femeninas y el 46 % de hombres.



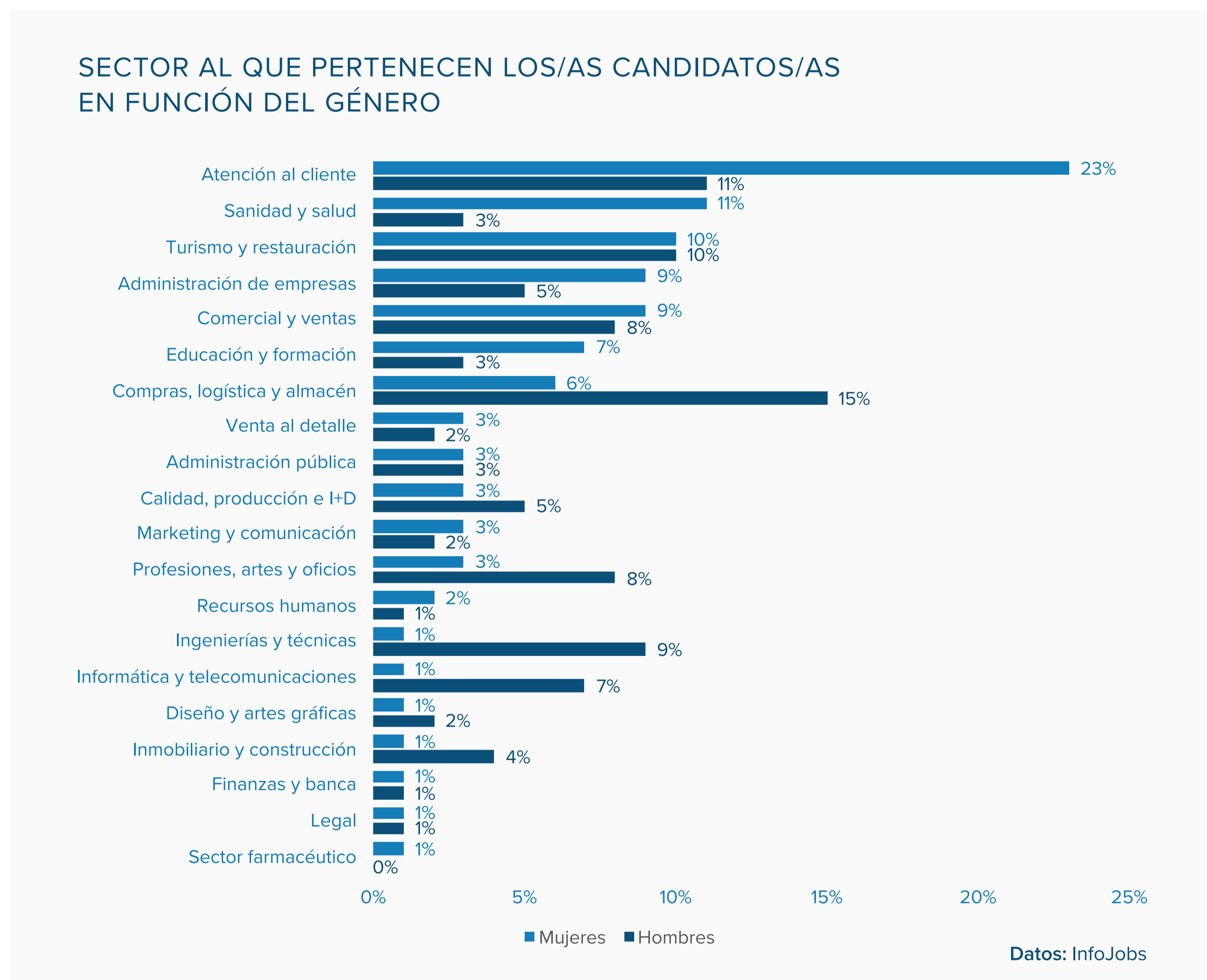
## Sectores: sobrerrepresentación femenina en atención al cliente y sanidad y salud

El sector de la última experiencia laboral de quienes se inscriben en las vacantes que se publican en InfoJobs también aporta información relevante sobre las diferencias entre hombres y mujeres en relación con sus ámbitos de desempeño profesional.

El 15 % de los candidatos en InfoJobs procede del sector de compras, logística y almacén, frente al 6 % de las candidatas

Entre los hombres, el sector de actividad más común en su último empleo es el de compras, logística y almacén (15 %), seguido de atención al cliente (11 %), turismo y restauración (10 %) e ingenierías y técnicas (9 %). Sin embargo, entre las mujeres solo hay un 6 % que estén vinculadas al sector de compras, logística y almacén y un 1 % en el de ingenierías y técnicas.

Desde el lado femenino destaca, con diferencia, el sector de atención al cliente (23 % de las candidatas lo señalan como su última experiencia). Y, tras este, se posicionan sanidad y salud (11 %) y turismo y restauración (10 %).



Las diferencias pueden verse de forma incluso más clara desde la distribución por géneros dentro de cada sector de actividad. En este sentido, se observa que no son muchas las áreas con una presencia más o menos equilibrada entre candidatos y candidatas. Por el contrario, lo común es encontrarse una clara predominancia de uno u otro sexo en los diferentes ámbitos analizados.

Sí que hay equilibrio en el sector de diseño y artes gráficas, donde el reparto está al 50 %. Muy próximas están las categorías de turismo y restauración y finanzas y banca, en las que las mujeres representan el 55 % del conjunto de candidatos/as.

**El sector con mayor presencia femenina es el de sanidad y salud, con el 80 % de las candidatas. En el caso masculino predomina el de ingenierías y técnicas, donde el 84 % son hombres**

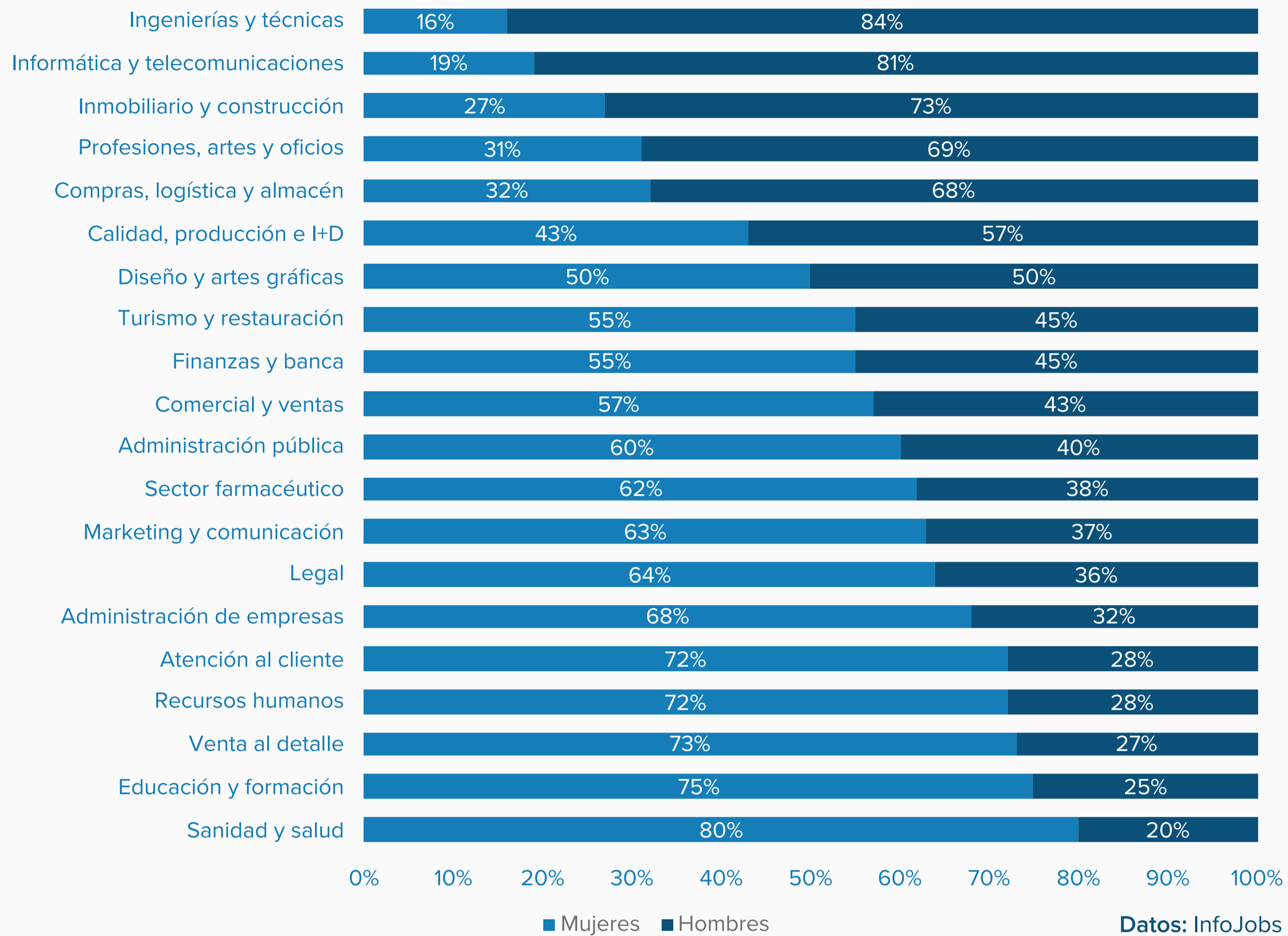
La presencia mayoritaria de hombres se concreta principalmente en cinco sectores. En primer lugar, ingenierías y técnicas, donde el 84 % de los candidatos/as son hombres, frente a un 16 % de mujeres. Tras este, la diferencia más abultada se da en el sector de informática y telecomunicaciones, con un 81 % de candidatos y un 19 % de candidatas. Unos datos que están directamente vinculados con la brecha de género que se ha constatado anteriormente en las titulaciones universitarias.

Junto a estas dos áreas existen otras tres con una presencia significativamente mayor de hombres que de mujeres: inmobiliario y construcción, con un 73 % de candidatos; profesiones, artes y oficios con el 69 %; y compras, logística y almacén con el 68 %.

En el polo opuesto, los sectores en los que sobresale ampliamente la presencia de mujeres son sanidad y salud, con un 80 %; educación y formación, con un 75 %; venta al detalle, con un 73 %; o atención al cliente y recursos humanos, ambos con un 72 %.

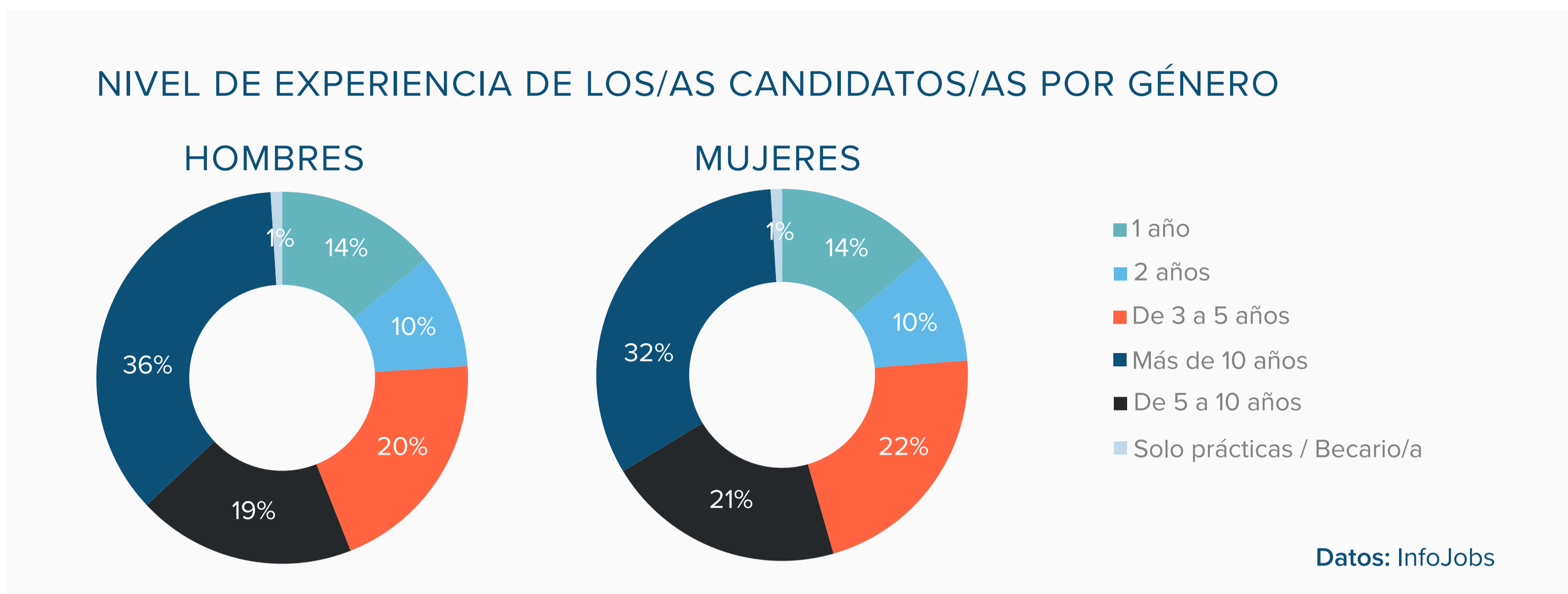


## DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE CADA SECTOR DE ACTIVIDAD

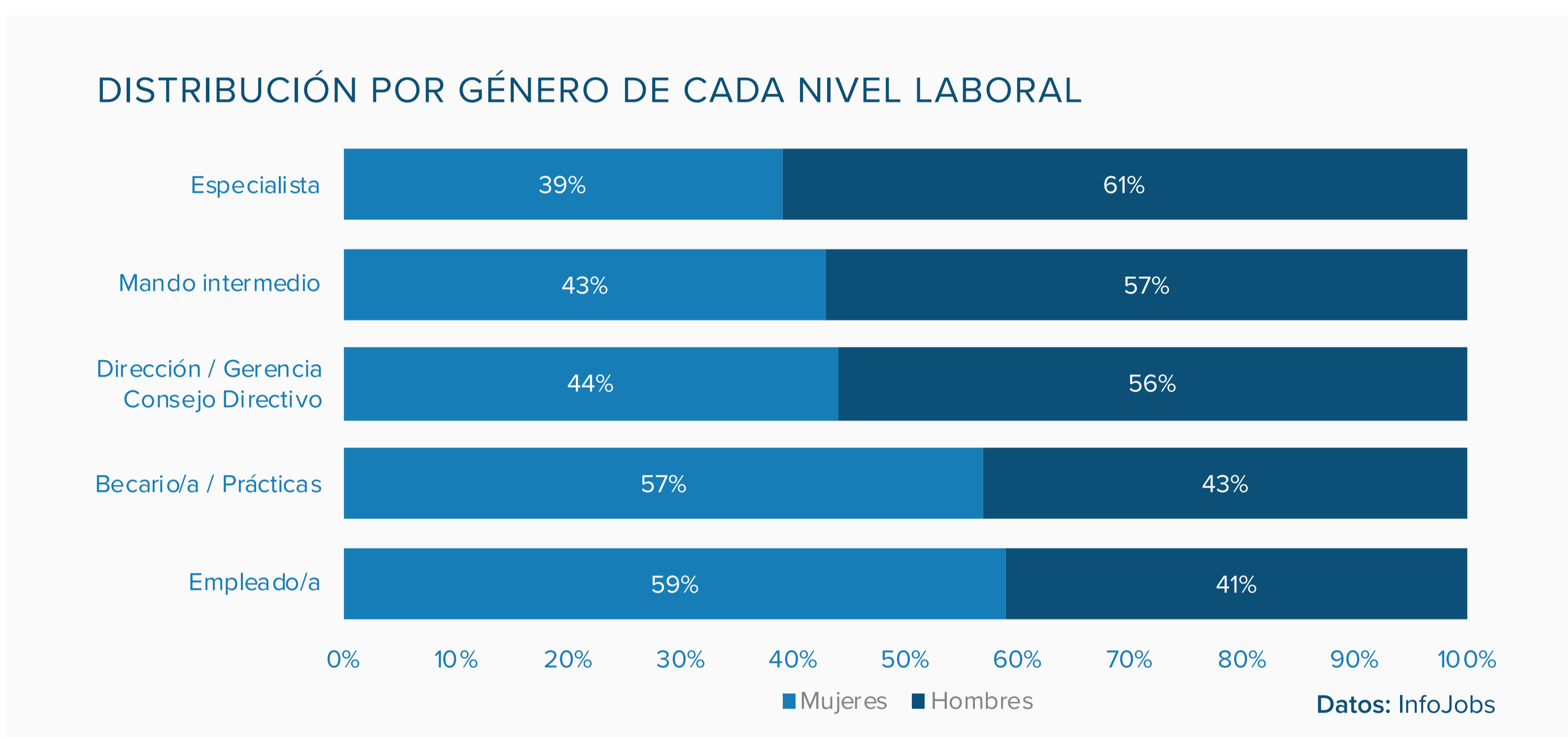


## Diferencias en el nivel laboral pese a la igualdad de experiencia

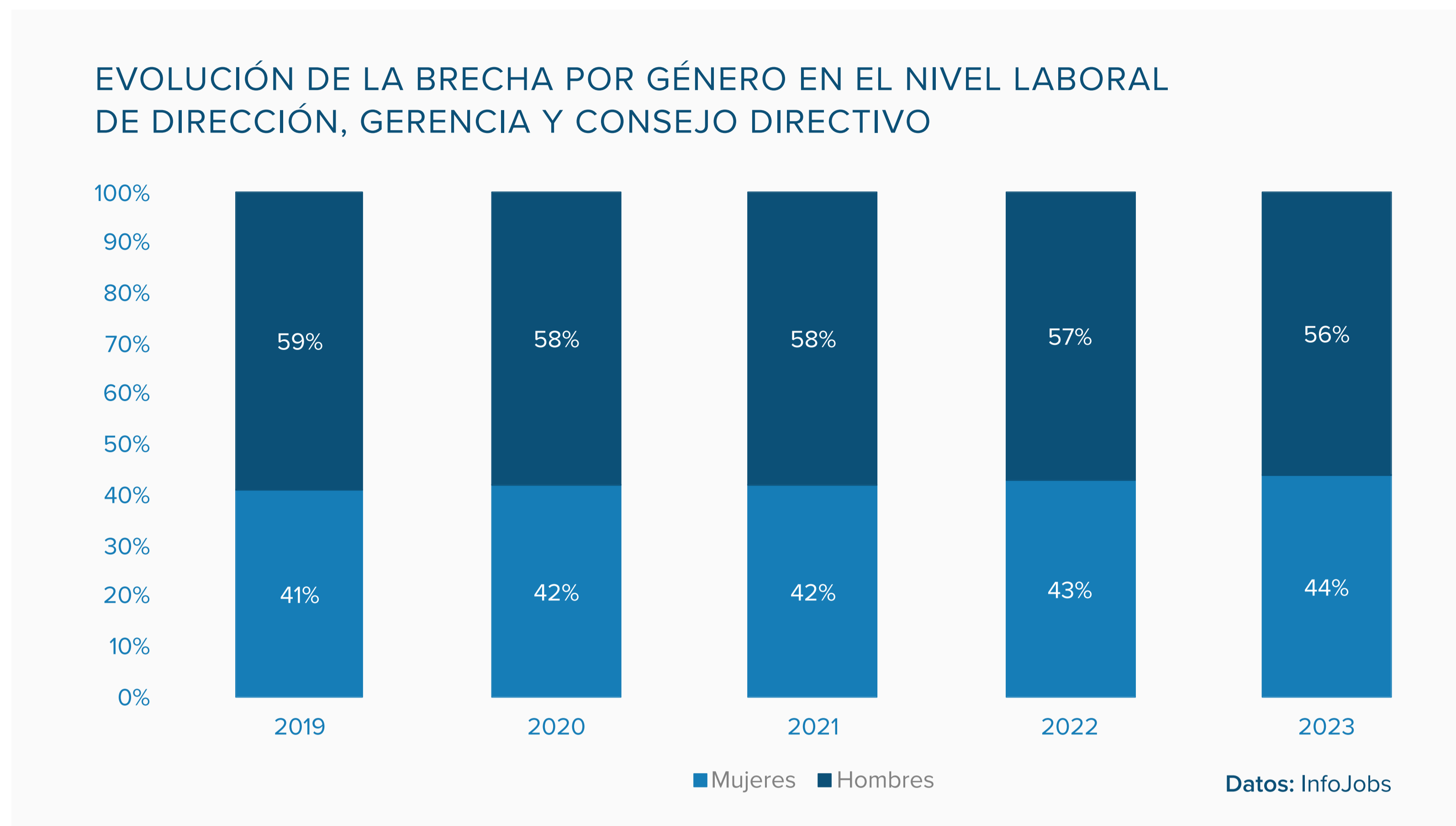
Los candidatos y las candidatas que se han inscrito a alguna vacante en 2023 presentan un perfil muy similar en cuanto a los años de experiencia profesional que atesoran. Un tercio superan los 10 años (36 % de los hombres y 32 % de las mujeres) y cuatro de cada diez se sitúan entre los 3 y los 10 años de experiencia.



Pero esa equiparación en términos de experiencia no se traduce en una progresión en los niveles laborales en la jerarquía de las empresas. En los escalafones más bajos (becario/a y prácticas y empleado/a) encontramos una mayoría de candidatas (son el 57 % y el 59 % respectivamente). Sin embargo, los hombres tienen más presencia que las mujeres en el conjunto de aspirantes cuyo último nivel laboral es especialista (61 %), mando intermedio (57 %) y dirección, gerencia y consejo directivo (56 %).



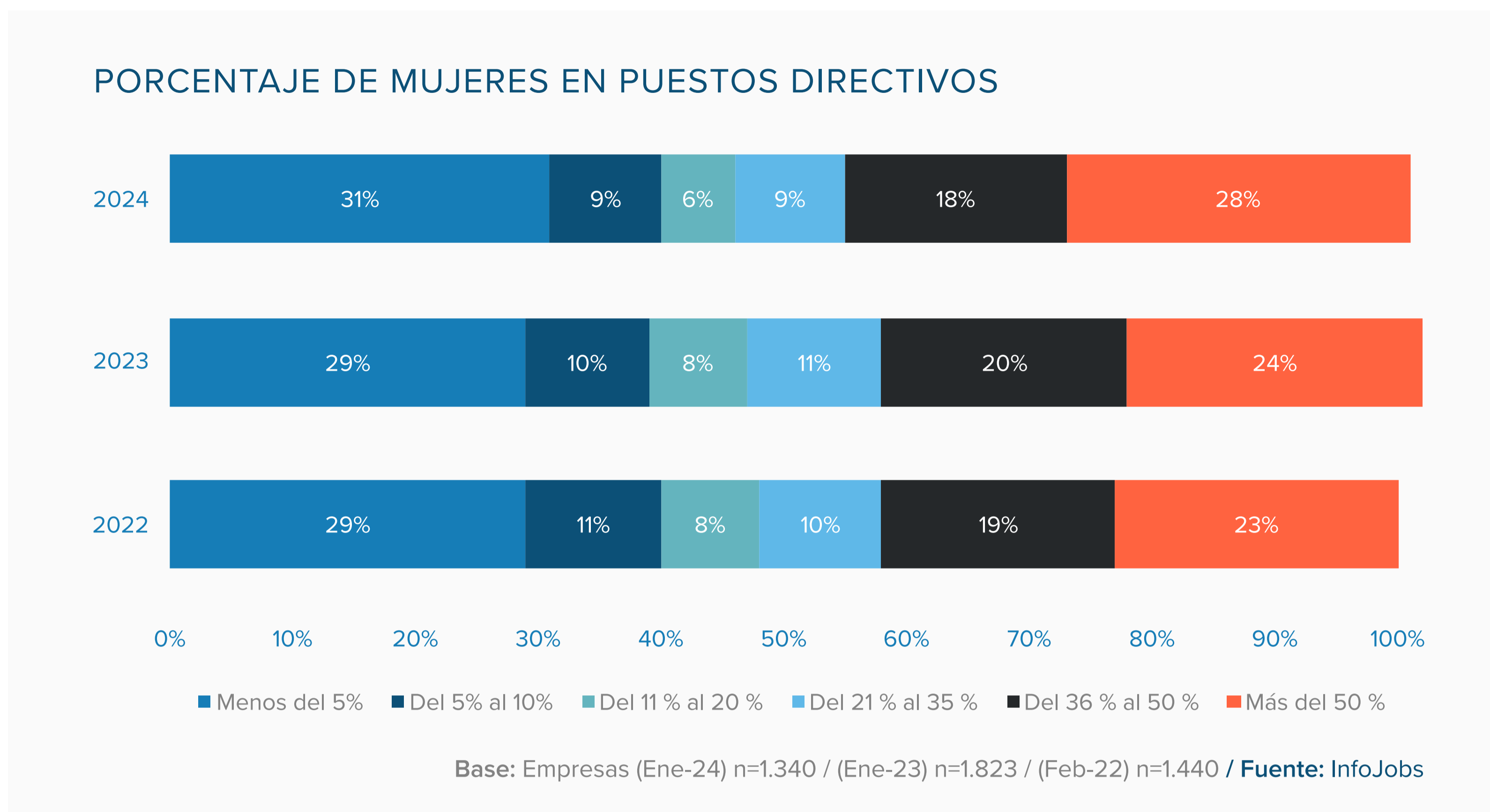
Pese a que estos datos constatan que la desigualdad en los niveles laborales persiste hay motivos para el optimismo cuando se considera la evolución, principalmente en relación con el nivel de dirección, gerencia y consejo directivo, que en cinco años ha cerrado tres puntos porcentuales de brecha: las candidatas suponían el 41 % de quienes habían alcanzado este escalafón en 2019 y, como se ha señalado, en 2023 son el 44 %. Es una progresión que avanza despacio, pero que lo hace en el sentido correcto.



Para completar este panorama y conocer cuál es la presencia real de las mujeres de los puestos directivos de las empresas hay que abandonar momentáneamente los datos extraídos de la demanda de empleo en InfoJobs y recurrir al mercado. A este respecto, una encuesta realizada por la plataforma de empleo entre 1.340 responsables de Recursos Humanos y personas con capacidad de decisión en materia de contratación constata que una de cada tres empresas (el 31 %) cuenta con menos del 5 % de mujeres en puestos directivos.

A este respecto, el panorama ha cambiado muy poco en los últimos tres años, aunque sí que es cierto que en el último año se ha incrementado en 4 puntos porcentuales —hasta el 28 %— la proporción de empresas en las que más del 50 % de su cúpula directiva está formada por mujeres. Conviene recordar que el Proyecto de Ley de representatividad paritaria<sup>13</sup> entre hombres y mujeres —aprobado por el Gobierno a finales de 2023, pero todavía a la espera de su tramitación parlamentaria— establece que debe garantizarse al menos un 40 % de presencia femenina en diversos ámbitos, como el ejecutivo, el consejo de administración de grandes empresas, colegios profesionales y jurados de premios públicos, entre otros.

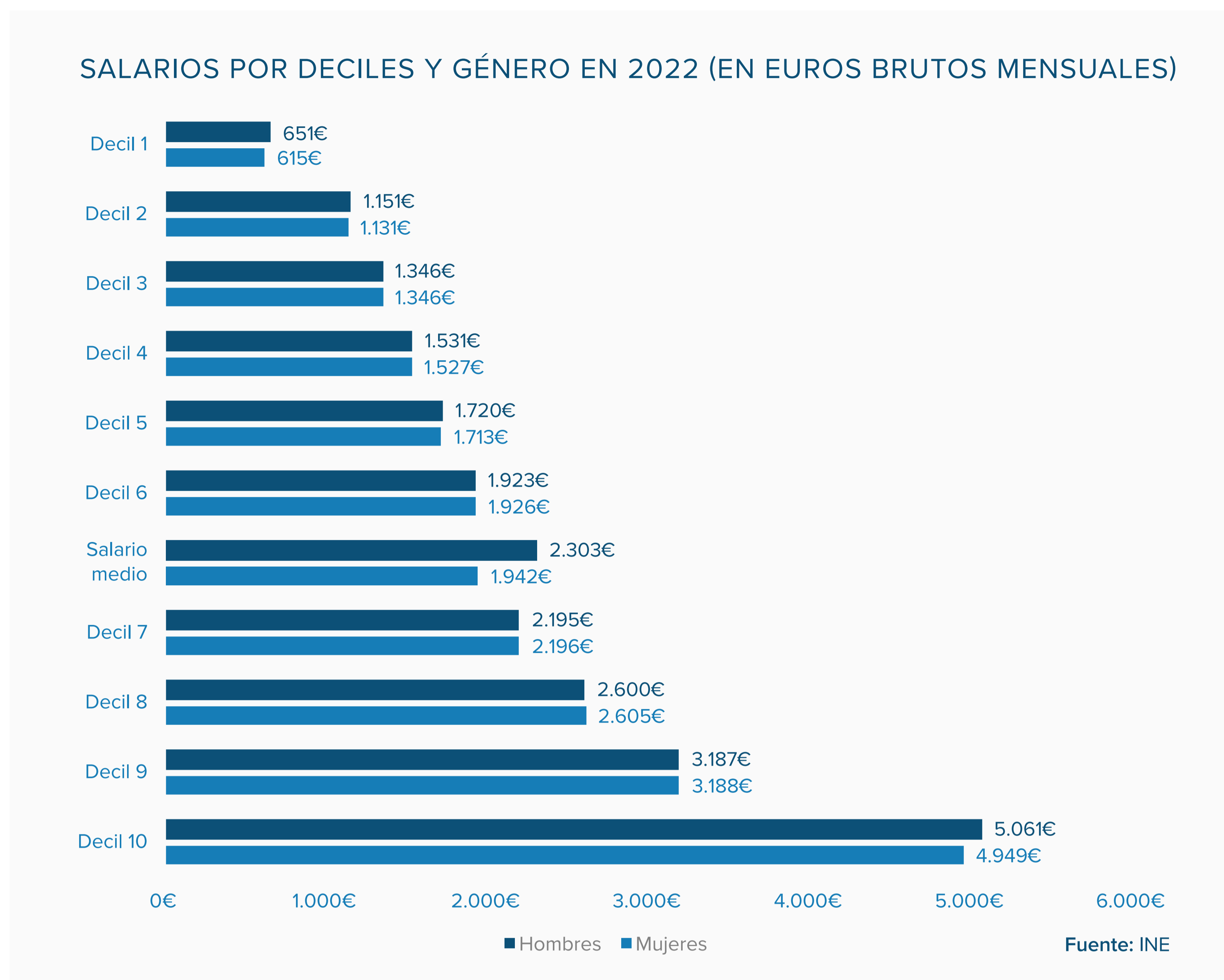
<sup>13</sup> [Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de hombres y mujeres](#). Congreso de los Diputados. Diciembre de 2023.



## Desigualdades retributivas

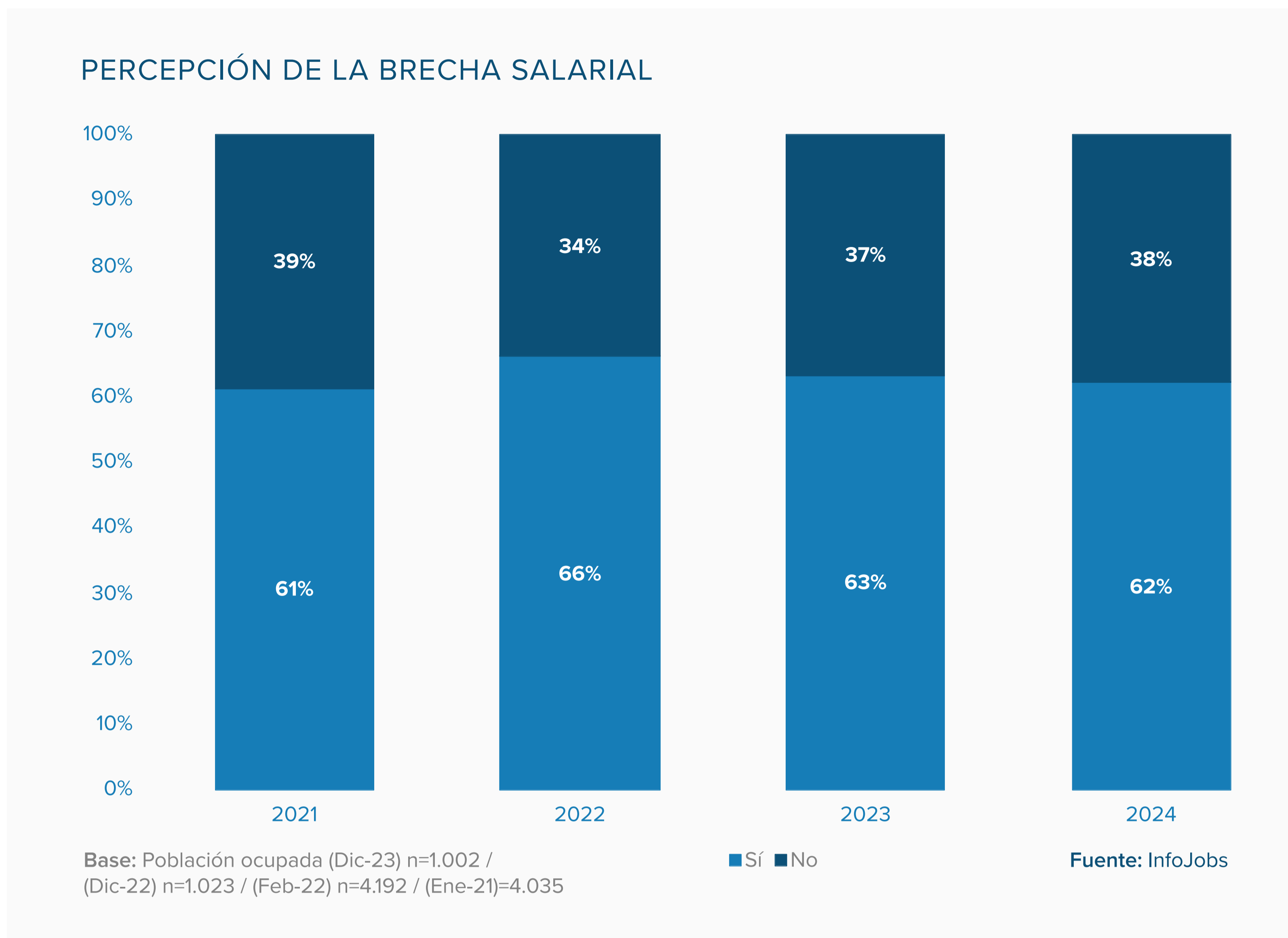
Este panorama conduce a una desigualdad retributiva que, en términos brutos, se ha situado en 2022 (último ejercicio con datos disponibles) en los 4.341 euros anuales. El INE reporta un salario medio en el empleo principal de 27.642 euros al año para los hombres y 23.301 euros para las mujeres. La diferencia entre uno y otro se ha ido cerrando en la última década de forma progresiva, desde los 6.093 euros de distancia que se registraron en 2014.

Otro modo de abordar esta cuestión es a través de los deciles: se toman los conjuntos de hombres y mujeres que trabajan, se ordenan en función de sus retribuciones y se distribuyen en diez segmentos (deciles) con el mismo número de personas. A partir del salario promedio de cada decil, proporcionado por el INE, se puede concluir que la desigualdad retributiva proviene principalmente de los extremos: son los niveles más bajos (los deciles 1 y 2) y el más alto (el 10) los que muestran las diferencias más significativas, mientras que en los tramos medios los sueldos de hombres y mujeres son muy similares.



Pero estos datos no pueden desligarse de otra realidad que es el tiempo efectivo de trabajo: el promedio de horas habitualmente trabajadas por las mujeres ocupadas se situaba, en el último trimestre de 2023 y de acuerdo con los datos del INE, en las 35,3 a la semana. Sin embargo, en el caso de los hombres con empleo esa cifra ascendía a las 39,9 horas semanales. Por tanto, la disminución de la brecha salarial también pasa por la adopción de medidas de conciliación y por la corresponsabilidad en las tareas que equilibre las jornadas de trabajo.

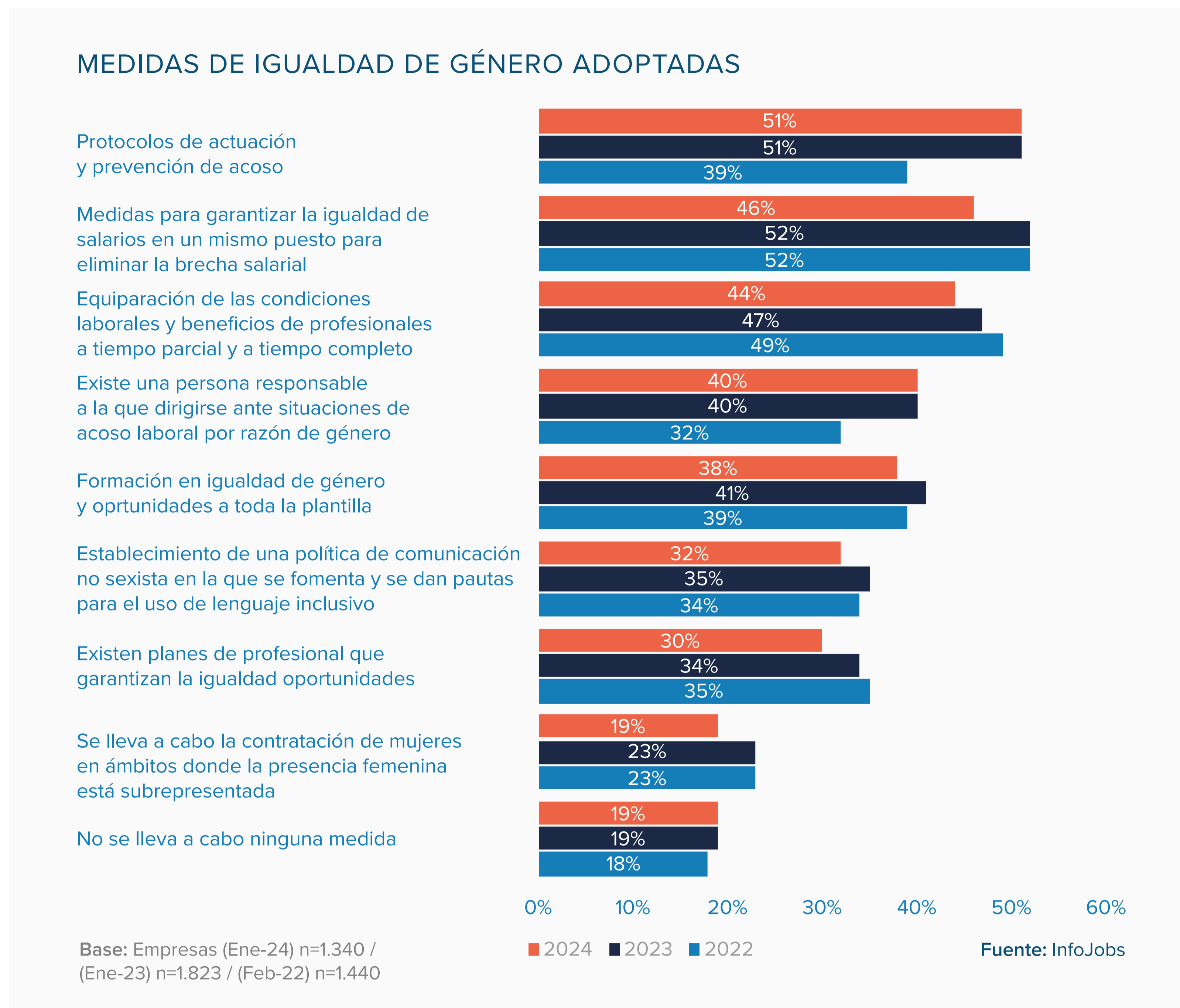
Para lograr ese cambio cultural es necesaria una toma de conciencia de la existencia de la brecha salarial. En 2024 un 62 % de la población ocupada reconoce que las mujeres cobran menos que los hombres por su desempeño en un mismo puesto de trabajo. Es un dato muy en línea con el de los años anteriores, pero cuando se diferencia entre géneros se descubre que el porcentaje de hombres que creen que existe brecha salarial es significativamente inferior (49 %) que el de mujeres (76 %).



## Afrontando las desigualdades desde la empresa

También desde el ámbito de la empresa se puede y se está actuando para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. De hecho, en 2024 solo hay un 15 % de compañías en las que no se adopta ninguna medida en relación con esta cuestión. Además, un 60 % de la población ocupada considera que las decisiones que se han tomado al respecto en la empresa en la que trabajan son suficientes.

Las medidas que más habitualmente han adoptado las empresas, de acuerdo con sus responsables de Recursos Humanos, son los protocolos de actuación y prevención de acoso (51 %), las encaminadas a garantizar la igualdad de salarios en un mismo puesto para eliminar la brecha salarial (46 %) y la equiparación de las condiciones laborales y beneficios de profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo (44 %), aunque estas dos últimas registran un cierto descenso en relación con los años anteriores.



## Brecha de edad

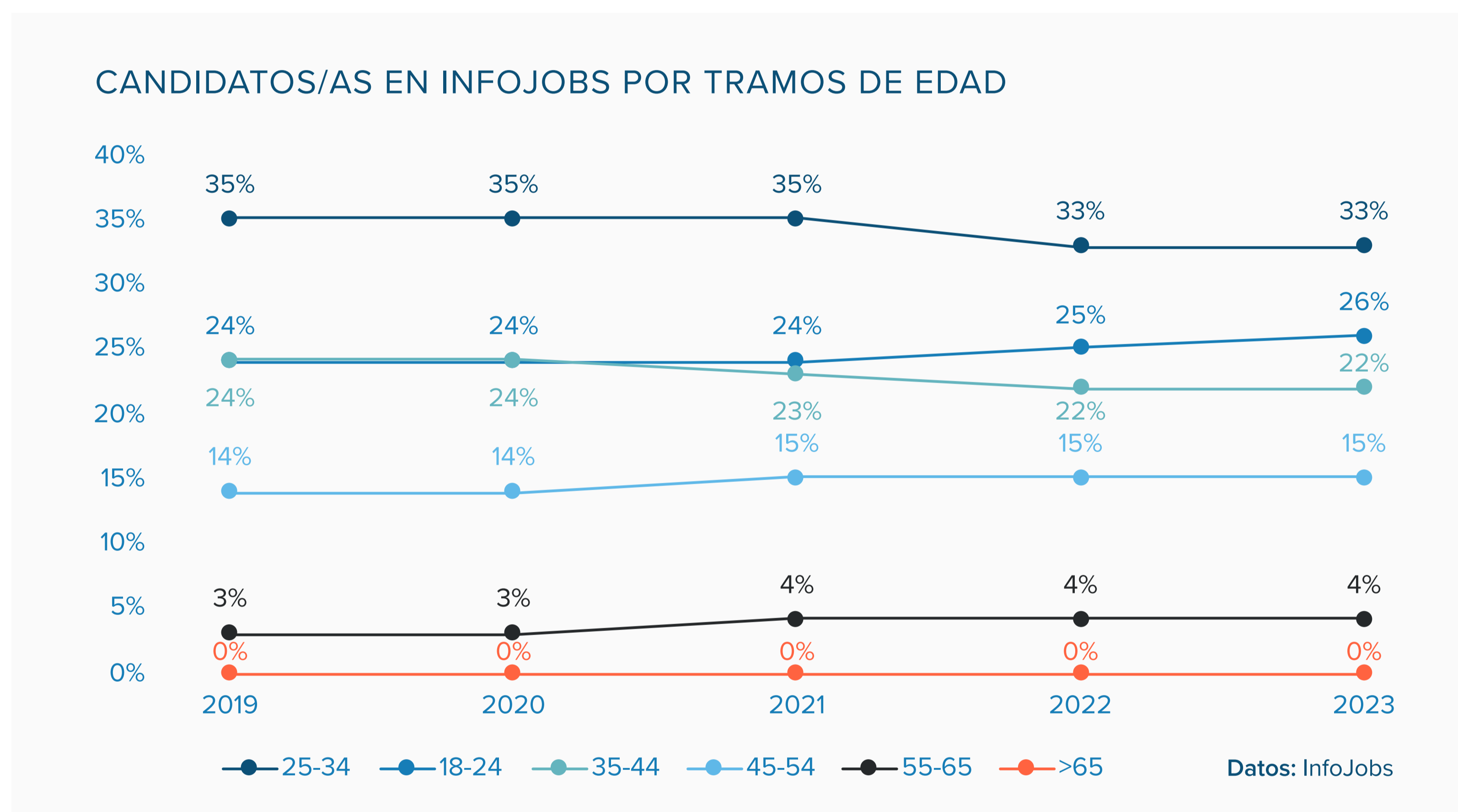
La segunda de las desigualdades que se puede constatar en el mercado laboral es la de edad, con frentes abiertos en sus dos extremos demográficos: el de las personas más jóvenes y el del talento sénior.

El escenario actual justifica que se preste atención a su situación teniendo en cuenta cuestiones tan relevantes como la tasa de paro juvenil —a finales de 2023 alcanzaba en España el 28,6 % entre quienes no han cumplido los 25 años, frente al 14,7 % del promedio comunitario, según datos de Eurostat—, el progresivo envejecimiento de la población ocupada

—la edad media de los/as asalariados/as ha aumentado 6,5 años de 2002 a 2022 según un análisis específico de Funcas — y el retraso escalonado de la edad de jubilación que en 2027 ya quedará establecido en los 67 años, obligando a carreras profesionales más largas.

## Perfiles diferentes; realidades diversas

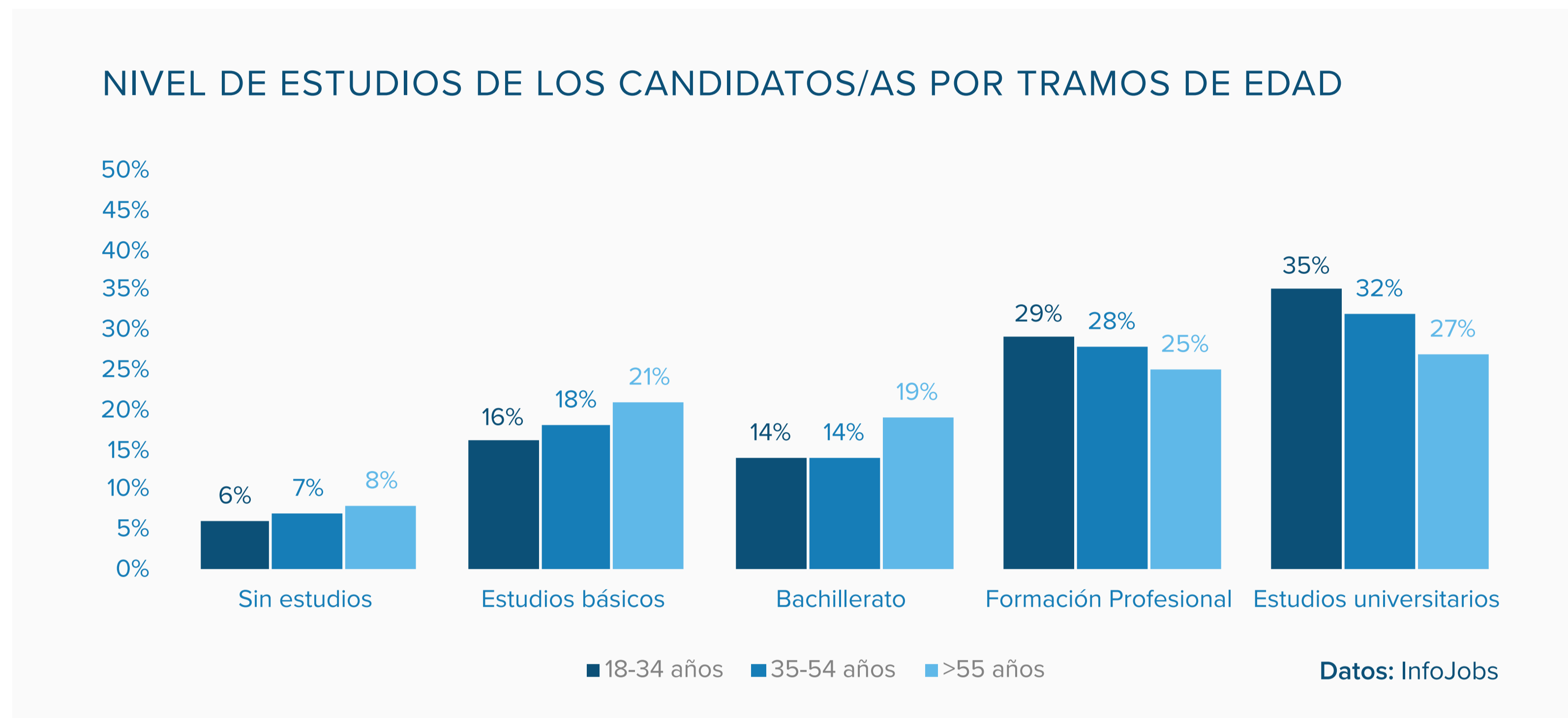
InfoJobs viene registrando en los dos últimos años un progresivo incremento de la presencia de candidatos/as del tramo más joven (18-24 años). La cifra de aspirantes en esta franja ha crecido un 18 % en relación con 2021, lo que se ha concretado en que su peso en la demanda en la plataforma haya pasado del 24 % al 26 %. Los tramos centrales (25-34 y 35-44 años) se han mantenido más estables (crecimientos acumulados que apenas llegan al 2 %), por lo que su peso tiene una moderada tendencia a la baja.



Para poder abordar un análisis más coherente se han agrupado estos tramos de edad en jóvenes (18-34 años), adultos (35-54 años) y sénior (mayores de 55 años). De este modo se puede comprobar que entre los candidatos/as más jóvenes hay mayor presencia de aspirantes con títulos universitarios o de Formación Profesional, mientras que entre quienes superan los 55 años tienen mayor protagonismo los estudios básicos y de Bachillerato.



En lógica consonancia con la evolución social y educativa española también los jóvenes son los que muestran más conocimientos de idiomas en sus perfiles de InfoJobs: un 20 % de los menores de 35 años manejan alguna lengua extranjera, un porcentaje que desciende al 14 % entre los 35 y los 54 años y se queda en el 12 % entre los de más de 55.



Lógicamente, más edad significa también más experiencia profesional y, en consecuencia, más posibilidades de que la última experiencia de trabajo del candidato/a haya sido en algún escalafón dentro de la jerarquía de la empresa. Así —y aunque el grueso de los aspirantes en cualquier tramo de edad tiene como última experiencia la de empleado/a— entre los menores de 35 años que se postularon para algún puesto en 2023 en InfoJobs hay un 9 % que proviene de trabajar como becario/a o de hacer prácticas, un nivel laboral prácticamente inexistente entre adultos y sénior.

Sin embargo, un 16 % de los mayores de 55 años y un 14 % de los que están entre 35 y 54 años (frente al 7 % de los jóvenes) han ejercido como especialistas en su experiencia laboral anterior. Con porcentajes ligeramente más bajos, este mismo patrón se repite en los niveles laborales de mando intermedio (5 % de candidatos/as entre los menores de 35; 10 % en los de 35 a 54 años y 11 % en los sénior) y de dirección, gerencia y consejo directivo (2 %, 6 % y 9 % respectivamente).

También el sector laboral en el que se han desempeñado estos candidatos/as en su última experiencia profesional aporta claves de cuál es su lugar en el mercado. Así, el peso de las categorías de atención al cliente y turismo y restauración entre los jóvenes está muy por encima del promedio. Son sus dos grandes puertas de entrada al mercado laboral.

Por su parte, compras, logística y almacén, administración de empresas e ingenierías y técnicas son las que tienen una significativa sobrerrepresentación en el segmento de candidatos de 35 a 54 años. Por último, comercial y ventas, Administración pública y, sobre todo, profesiones, artes y oficios son los sectores en los que más destaca la presencia de candidatos mayores de 55 años.



## Jóvenes y mayores aportan al mercado laboral

Un mercado laboral diverso y en el que convivan diferentes generaciones es más funcional, más equitativo y aprovecha mejor las capacidades diversas que presentan los diferentes tramos de edad. Jóvenes, adultos y sénior se benefician de lo que los demás aportan y el aprendizaje es recíproco.

En muchos casos la discriminación laboral por motivos de edad se sitúa ya en la frontera de los 45 años, una edad que en realidad representa la plenitud profesional. De hecho, las empresas sí que valoran ciertas cualidades de los trabajadores mayores de 50, como recogía en 2022 el *Informe InfoJobs sobre contratación de talento sénior* a partir de una encuesta a 1.440 responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación.

En concreto, se valora especialmente su experiencia y conocimientos (75 %), su búsqueda de mayor estabilidad laboral y, por tanto, menor rotación (69 %) y su carácter menos impulsivo y más reflexivo. Por el contrario, las barreras que más limitan a los profesionales sénior son la brecha digital respecto a los jóvenes (53 %), su mayor resistencia al cambio y adaptación a la cultura empresarial (46 %) y sus mayores expectativas salariales (33 %).

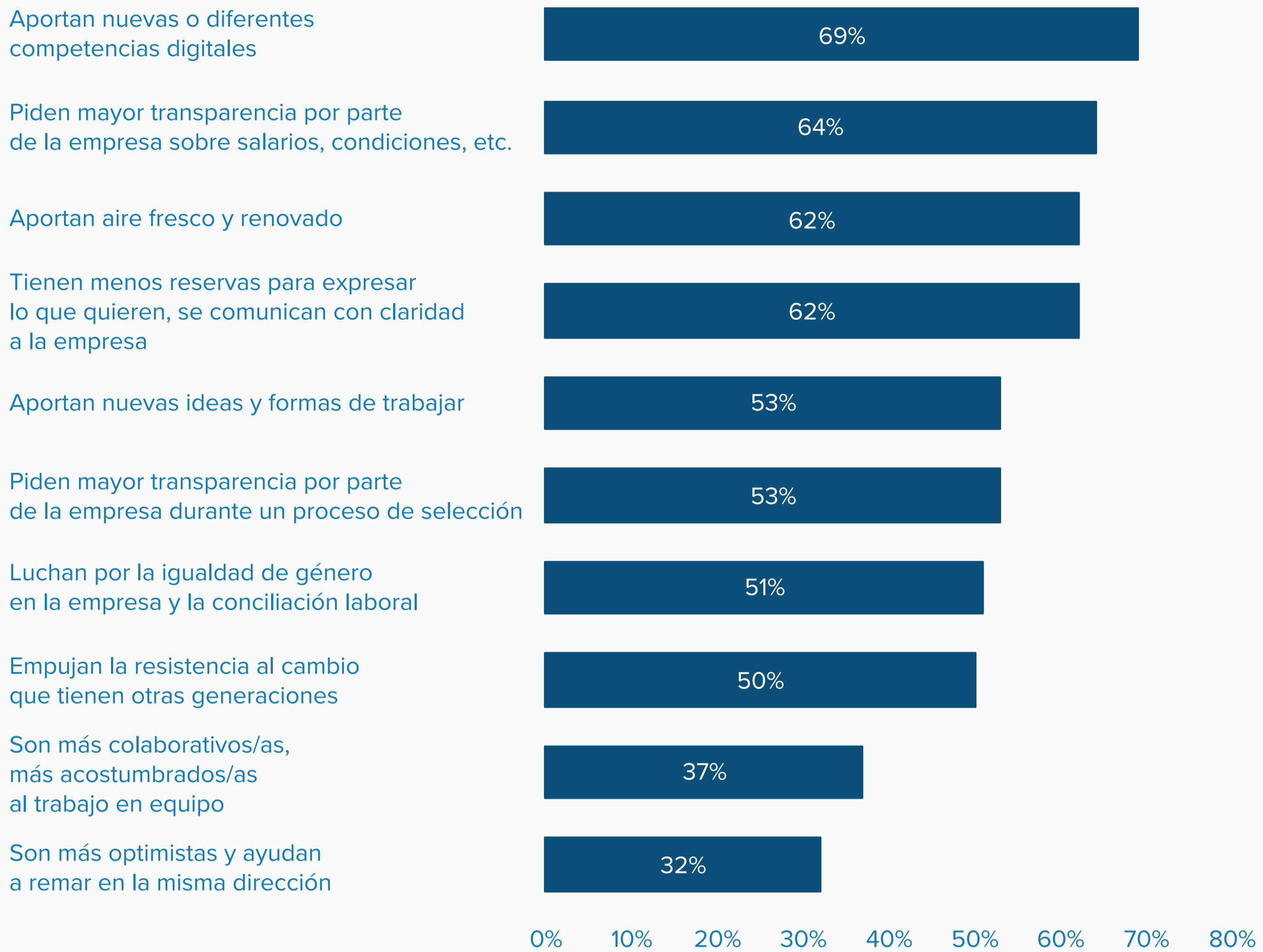




Un ejercicio similar se puede hacer con los menores de 35 años. En este caso las empresas valoran especialmente que aportan nuevas o diferentes competencias digitales (69 %), su exigencia de transparencia sobre salarios, condiciones, etc. (64 %), que aportan aire fresco y renovado (62 %) y que se comunican con claridad con la empresa (62 %). En general, las habilidades personales (*soft skills*) son sus principales puntos fuertes.

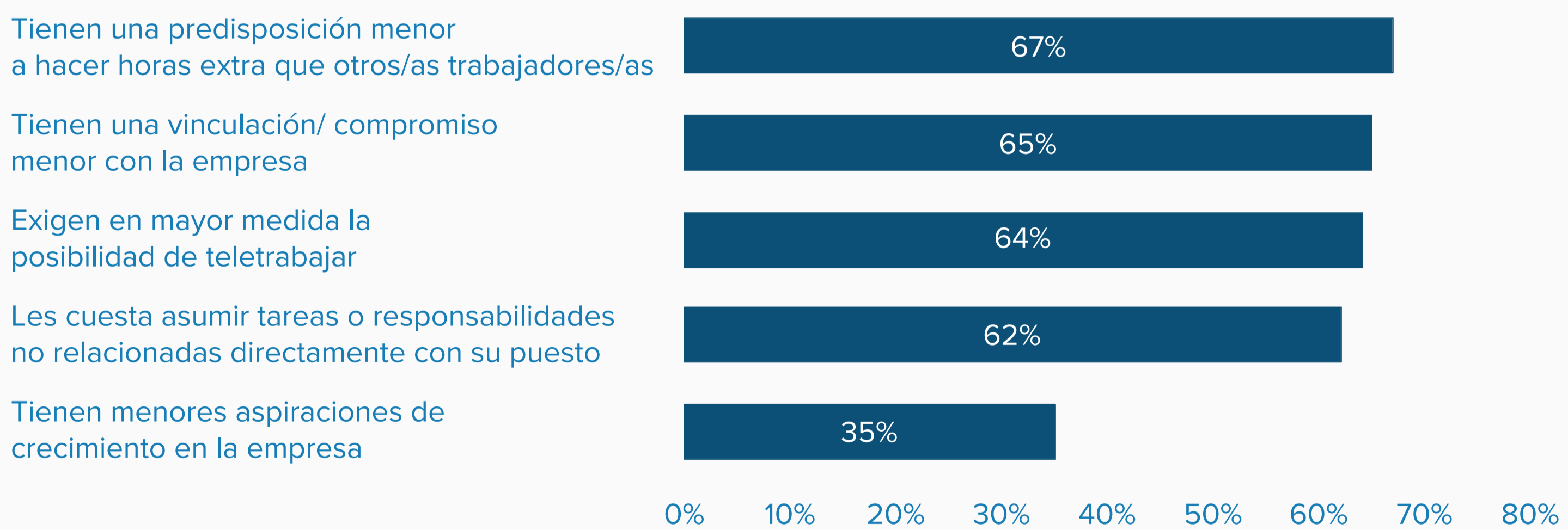
Entre las asociaciones negativas que desde las compañías se hacen sobre la generación Z destacan su menor predisposición a hacer horas extras (67 %), su escaso compromiso con la empresa (65 %), su mayor exigencia en relación con el teletrabajo (64 %) y las reticencias que tiene a asumir tareas o responsabilidades ajenas a su puesto (62 %).

### ASOCIACIONES POSITIVAS DE LOS/AS EMPLEADOS/AS MENORES DE 35 AÑOS



Base: Empresas (Ene-23) n=1.823 / Fuente: InfoJobs

### ASOCIACIONES NEGATIVAS DE LOS/AS EMPLEADOS/AS MENORES DE 35 AÑOS



Base: Empresas (Ene-23) n=1.823 / Fuente: InfoJobs

## Brecha de cualificación

La última de las brechas objeto del presente análisis, relacionada con la cualificación de las personas trabajadoras se evidencia de forma muy clara con una sencilla mirada a la tasa de paro que proporciona la EPA: un 36 % de los analfabetos/as se encuentra en situación de desempleo (datos del cuarto trimestre de 2023); entre quienes tienen estudios primarios, el porcentaje se sitúa en el 23 %; baja hasta el 13 %-14 % para los trabajadores que han completado la segunda etapa de secundaria, bien con orientación general o bien con orientación profesional; y la tasa de paro más baja, 8 %, es para quienes cuentan con una titulación superior.

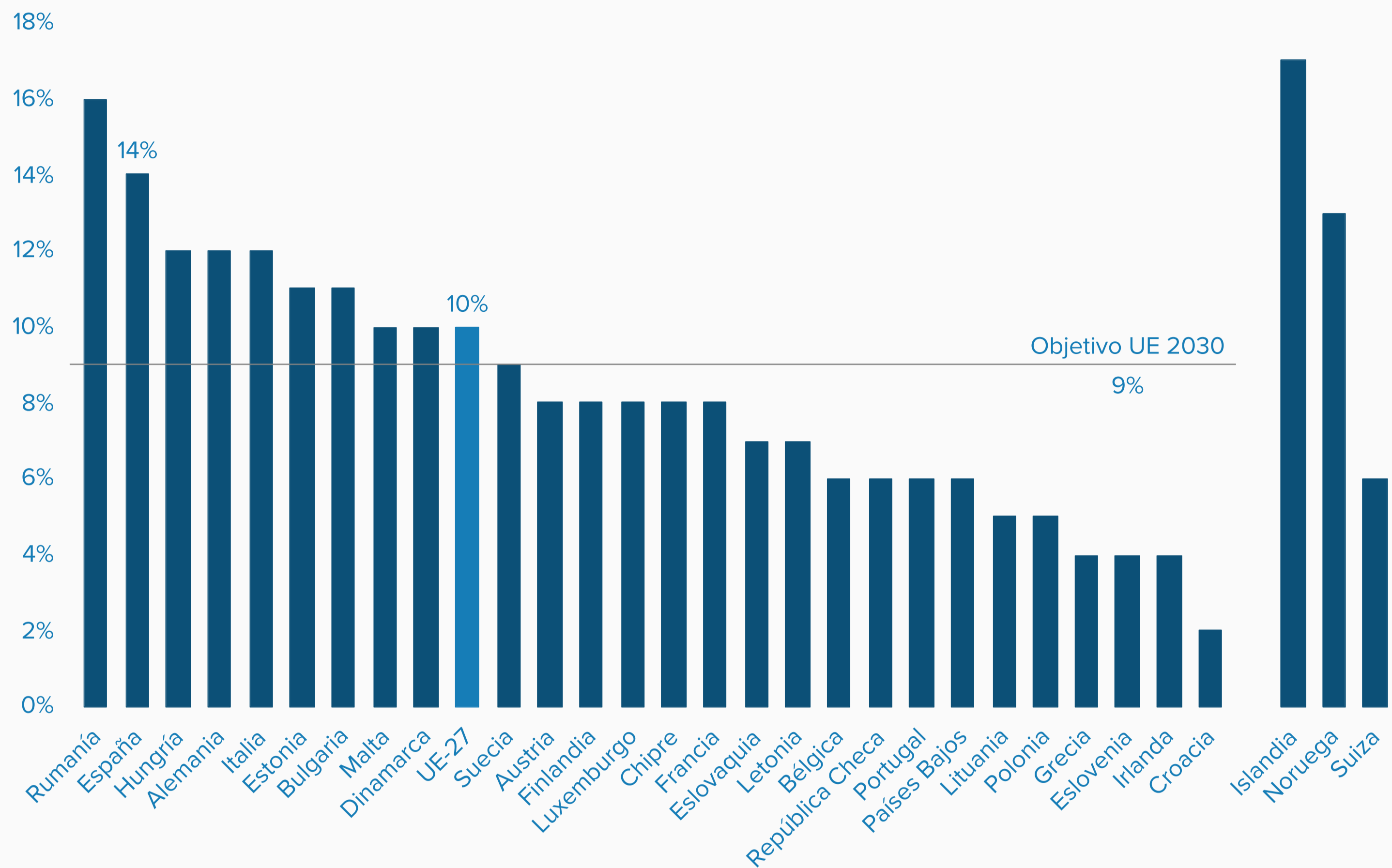
Partiendo de esa evidencia, es lógico que desde la Unión Europea se priorice la permanencia de los jóvenes en los programas educativos más allá de la educación postsecundaria. En concreto, se han establecido dos objetivos de cara al año 2030 en relación con esa fase de transición de los jóvenes hacia el mercado laboral<sup>14</sup>.

Por un lado, lograr que al menos el 45 % de las personas de entre 25 y 34 años tengan una titulación superior, incluyendo las universitarias y la Formación Profesional de Grado Superior. España a este respecto se encuentra entre los países que ya lo cumplen con un 51 % en 2022 (último dato disponible), de acuerdo con Eurostat.

Y por otro, que el abandono prematuro de la educación en la fase postsecundaria (18-24 años) sea inferior al 9 %. Y es en este último punto en el que España tiene una gran tarea por delante. Su tasa de abandono escolar prematuro se sitúa en el 14 % en 2022, solo superada por el 16 % de Rumanía y cuatro puntos por encima de la media comunitaria (10 %).

<sup>14</sup> Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030) 2021/C 66/01 (OJ C, C/66, 26.02.2021, p. 1, CELEX: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32021G0226%2801%29>)

### TASA DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO EN LA FASE POSTSECUNDARIA (18-24 AÑOS) EN LA UE



Fuente: Eurostat

## El momento de la Formación Profesional

El papel de la Formación Profesional, por tanto, es esencial para la consecución de estos objetivos y para establecer un puente que permita transitar de forma ágil de las aulas a los centros de trabajo. El interés por estos estudios ha crecido de forma sustancial en los últimos años entre los estudiantes españoles: de 791.385 alumnos/as matriculados/as en FP en el curso 2016-2017 se ha pasado a 1.132.364 en el curso 2023-2024 (un incremento del 43 % en apenas siete años), de acuerdo con los datos del Ministerio de Educación. Sin embargo, la tasa de jóvenes que estudian FP se mantiene todavía unos 10 puntos por debajo del promedio de la UE.

«El aumento de interés de los jóvenes por la Formación Profesional (FP) debería reducir tanto el abandono escolar como la escasez de perfiles técnicos superiores», señala el Banco de España en su Informe Anual 2022<sup>15</sup>.

Y es que la FP se encuentra en un momento de profunda transformación, tras la aprobación de la nueva Ley de Formación Profesional (Ley Orgánica 3/2022), cuya novedad más destacada es que generaliza el carácter dual de esta modalidad formativa. La combinación de la teoría en los centros de estudios con las prácticas profesionales en empresas es una realidad, muy limitada, desde hace una década, pero que ahora, con la nueva regulación, abarcará todo el sistema. En este curso 2023-2024 ya ha iniciado ese camino y se prevé que el despliegue completo se produzca en el próximo (2024-2025), para lo cual será fundamental la implicación del tejido productivo.

La nueva legislación también define y regula las ofertas de formación, regula las modalidades de impartición, crea y regula el sistema de orientación profesional vinculado a la FP e integra la internacionalización.

Hay dos cuestiones más, muy vinculadas entre sí, que suponen un cambio sustancial. Por un lado, la integración en el sistema de la formación para el empleo: entre sus finalidades se incluye «garantizar la formación profesional de personas trabajadoras, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad».

Por otro, incentiva y potencia el procedimiento de acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales. Y es que las competencias, y más concretamente las digitales, se han convertido en la pieza clave que conecta las habilidades de los candidatos/as con los requisitos que demandan las empresas para cubrir sus necesidades de personal.

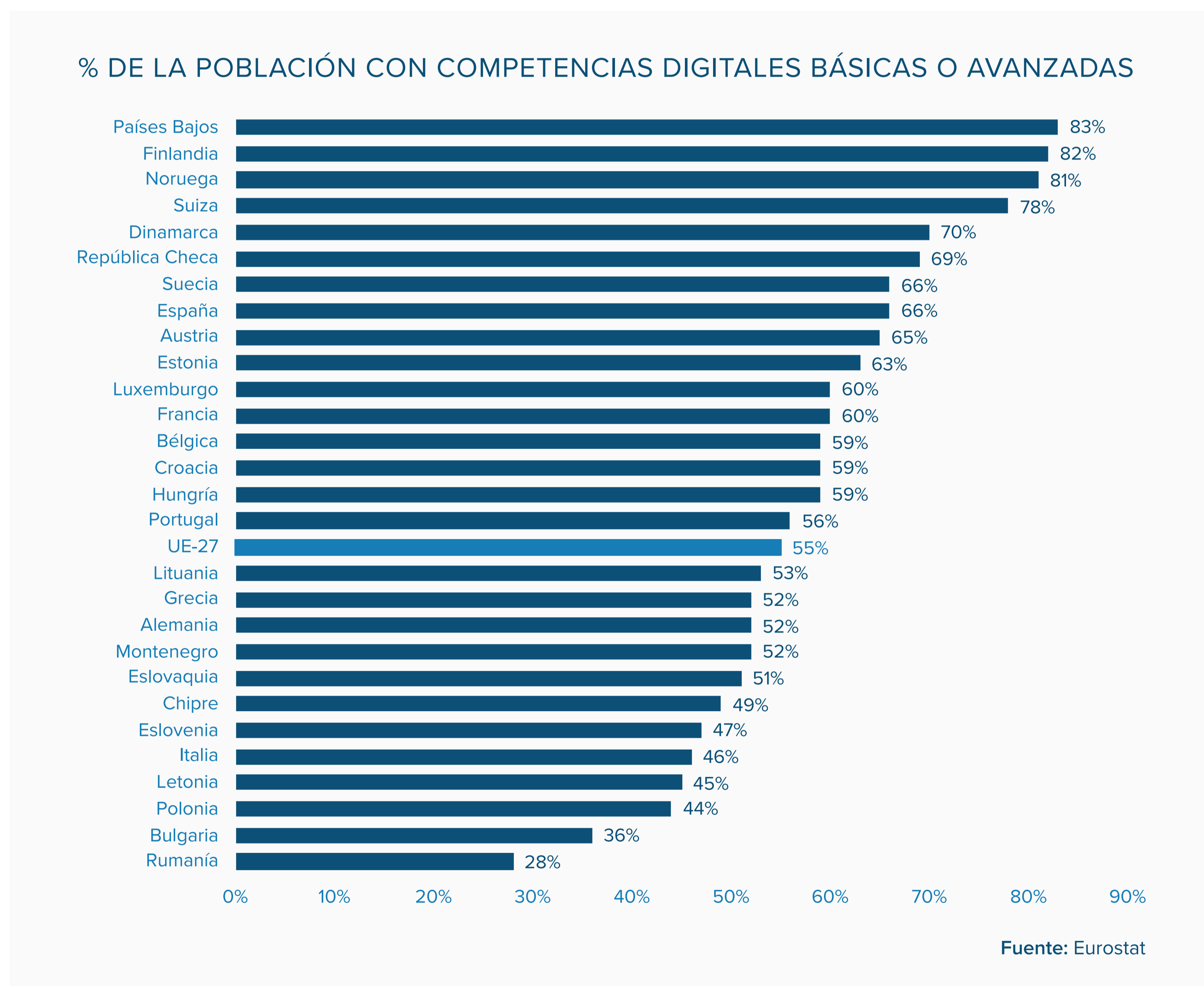
<sup>15</sup> [Informe Anual 2022](#). Banco de España. Mayo 2023.



## El protagonismo de las competencias digitales

En 2023, el 66 % de la población española de 16 a 74 años tenía competencias digitales, al menos básicas (Eurostat). Esta cifra, que se encuentra once puntos porcentuales por encima de la media comunitaria, todavía no alcanza el objetivo de la Comisión Europea: para 2030, la UE pretende garantizar que el 80 % de los adultos tengan, como mínimo capacidades digitales básicas.

Asimismo, el organismo comunitario también tiene el objetivo de que para ese año haya 20 millones de especialistas TIC empleados. Por ello, y para contribuir a la consecución de estos retos, la Comisión Europea celebró en 2023 el Año Europeo de las Competencias.



Estos datos de competencias digitales pueden desglosarse en función de los niveles: en España, el 39 % de la población cuenta con habilidades digitales avanzadas —un porcentaje muy por encima del 27 % del promedio comunitario— y otro 27 % tiene habilidades básicas (en la UE es el 28 %).

Las competencias digitales, además, no se distribuyen de la misma forma en toda la población, ya que los factores sociodemográficos tienen un peso relevante.

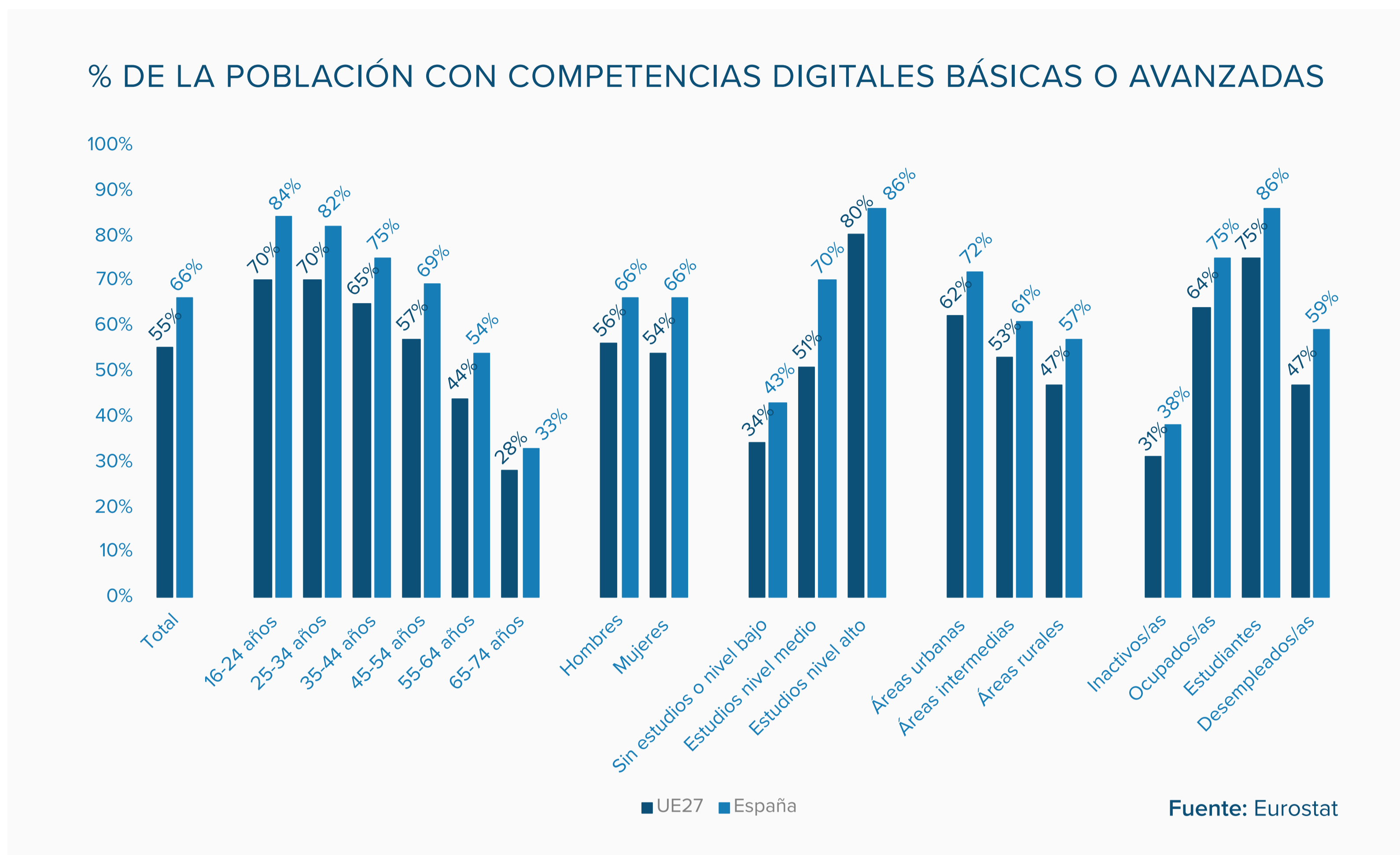
Por ejemplo, entre la población más joven la penetración de las competencias digitales es mayor. Así, en España, entre quienes tienen de 16 a 24 años, el 84 % de las personas cuentan con este tipo de competencias (el 70 % en el conjunto de la UE). Sin embargo, entre los más mayores (65 a 74 años) solo el 33 % dispone de estas habilidades (28 % en la UE).

Asimismo, las personas con un nivel de estudios más elevado también han desarrollado más sus competencias digitales. De esta manera, el 86 % de la población española con un nivel de estudios alto tiene competencias digitales, ya sean básicas o avanzadas. Esta cifra es algo más baja en el nivel medio (70 %) y significativamente inferior entre las personas sin estudios o con niveles bajos (43 %).

Lo mismo sucede con el área geográfica en la que se reside: en las áreas urbanas (72 %) es más frecuente disponer de competencias digitales que en las áreas intermedias (61 %) o en las áreas rurales (57 %).

También entre la población ocupada (75 %) y los estudiantes (86 %) es más frecuente tener competencias digitales que entre los desempleados (59 %) o las personas inactivas (38 %). Si hablamos de distribución por géneros, en España el desarrollo de las habilidades digitales es idéntica entre hombres (66 %) y mujeres (66 %).

Estas distribuciones, aunque generalmente con porcentajes más bajos, se distribuyen del mismo modo en el conjunto de la población europea. Por lo tanto, la juventud, el nivel de estudios y el lugar de residencia tienen un impacto directo en el desarrollo de las competencias digitales.



Anteriormente, en relación con la reforma de la Formación Profesional, se citaba esa intersección entre la cualificación de los trabajadores/as y la adquisición de competencias. Eurostat también ofrece datos al respecto: el 21 % de las empresas españolas de más de 10 empleados/as ofrecieron en 2022 (último ejercicio para el que hay datos disponibles) formación a sus empleados para desarrollar sus habilidades TIC.

Esta cifra es algo inferior que la media europea (22 %) y está lejos de los países donde hay mayor proporción de empresas con una partida presupuestaria destinada a la formación TIC como Finlandia (40 %), Noruega (34 %) o Suecia (34 %).

Para seguir avanzando en el desarrollo de las competencias digitales, la formación es un elemento imprescindible. Por este motivo, uno de los objetivos que se fijó en 2023 el Año Europeo de las Competencias era mejorar la enseñanza de las capacidades digitales. En su propuesta, la Comisión Europea pide «a los Estados miembros que respalden la enseñanza de una informática de calidad en las escuelas, que integren el desarrollo de capacidades digitales para adultos y que aborden la escasez de profesionales de las tecnologías de la información mediante la adopción de estrategias inclusivas».

### 3. 2. 4. Geografía de la demanda

El análisis territorial de la demanda laboral viene necesariamente marcado por el peso indiscutible de las comunidades autónomas más pobladas y con mayor vigor económico.

Así, el escalón más alto de este podio lo ocupa Madrid, que en 2023 fue el origen de 770.937 personas que se inscribieron en alguna vacante, 25.138 más (un 3 %) que en 2022. Esta cifra representa el 20 % del total (idéntico porcentaje que el año precedente).

**El 38 % de los/as candidatos/as registrados en alguna vacante de InfoJobs proceden de Madrid y Cataluña (20 % y 18 %, respectivamente)**

Tras Madrid se sitúa Cataluña, que con 711.449 reúne el 18 % del total, un punto porcentual menos que el año anterior. Esta comunidad autónoma también registra un crecimiento del 3 % (20.079 candidatos/as en términos absolutos) respecto al anterior ejercicio.

De este modo, entre ambos territorios acumulan casi cuatro de cada diez aspirantes que se han postulado en 2023 en alguna de las vacantes publicadas este año en la plataforma.

El tercer lugar del escalafón lo ocupa Andalucía, que con 614.010 personas candidatas reúne el 16 % del total. Esta comunidad, además, repite con respecto al año anterior un dato significativo, y es que vuelve a alcanzar un incremento porcentual del 5 %.

Inmediatamente por debajo de estas tres autonomías, pero ya a una cierta distancia, se encuentra la Comunidad Valenciana, cuyos candidatos/as —un total de 422.725— suponen el 11 % de la demanda total. Esta comunidad también experimenta una subida del 5 % en comparación con 2022.

## PROMEDIO DE INSCRIPCIONES POR CANDIDATO/A

	Candidatos/as 2022	Candidatos/as 2023	Variación 2022-2023
Madrid	745.799	770.937	25.138 (3%)
Cataluña	691.370	711.449	20.079 (3%)
Andalucía	587.341	614.010	26.669 (5%)
Comunidad Valenciana	401.956	422.725	20.769 (5%)
Canarias	182.945	188.514	5.569 (3%)
Galicia	177.890	179.792	1.902 (1%)
Castilla y León	152.814	154.763	1.949 (1%)
Castilla-La Mancha	143.328	151.373	8.045 (6%)
País Vasco	150.035	151.191	1.156 (1%)
Aragón	97.669	103.100	5.431 (6%)
Murcia	95.191	98.900	3.709 (4%)
Baleares	81.720	83.845	2.125 (3%)
Asturias	59.293	59.366	73 (0%)
Extremadura	53.753	53.980	227 (0%)
Navarra	45.411	48.846	3.435 (8%)
Cantabria	38.450	39.292	842 (2%)
La Rioja	21.347	22.574	1.227 (6%)
Melilla*	5.039	5.505	466 (9%)
Ceuta*	5.081	5.148	67 (1%)
<b>TOTAL ESPAÑA</b>	<b>3.736.432</b>	<b>3.865.310</b>	<b>134.713 (4%)</b>

\* Ceuta y Melilla tienen pocas vacantes y, por tanto, escasa representatividad

Datos: InfoJobs

En total, la suma de candidatos/as de las comunidades y ciudades autónomas alcanza los 3.865.310 (frente a los 3.736.432 de 2022). Esto supone, en términos absolutos, 128.878 aspirantes más en la comparativa con el anterior ejercicio; es decir, un 3 % de incremento. Si contabilizamos también a quienes se han presentado a alguna vacante, pero viven fuera de España (89.697) la cifra total se eleva hasta los 3.955.007, un 4 % más que el año precedente.

Si ponemos el foco en los territorios con mayor avance porcentual sobre el anterior análisis, y por encima de las comunidades con mayor músculo en cifras absolutas, se observa que en este caso destaca por encima de todas Navarra, cuya cifra de aspirantes crece un 8 % (3.435 candidatos/as más que el año anterior para alcanzar los 48.846). Son también relevantes los incrementos en Castilla-La Mancha, Aragón y La Rioja, todas ellas con un 6 %.

De todas estas, la que aglutina el mayor número de candidatos/as, ocupando el octavo lugar del total, es la comunidad castellanomanchega, que pasa de las 143.328 a las 151.373; esto es: 8.045 personas más postulándose a algún puesto. Como ya se ha explicado, el tirón laboral que supone la cercanía a Madrid de provincias como Guadalajara o Toledo, donde destaca la expansión durante los últimos años del sector de compras, logística y almacén, sigue ejerciendo como motor de este territorio, que mantiene un peso del 4 % sobre el total.

En cuanto a los dos archipiélagos, resulta significativo constatar que ambos prosiguen su recuperación, con sendos avances porcentuales del 3 %. De hecho, Canarias se sitúa en quinta posición por demandantes en este ranking de comunidades autónomas, tras las cuatro grandes locomotoras territoriales reseñadas al comienzo de este epígrafe. En 2023 aportó 188.514 aspirantes (5.569 más que en 2022), lo que le otorga un 5 % del peso total de candidatos/as en InfoJobs.

En este sentido, es necesario recordar que Canarias fue la comunidad que tuvo un mayor descenso porcentual de candidatos/as en 2020, como consecuencia de la crisis sanitaria y el cierre de la actividad turística y hotelera. El año 2021 marcó el comienzo de la recuperación, que se consolidó en 2022 y sigue su línea ascendente en 2023.

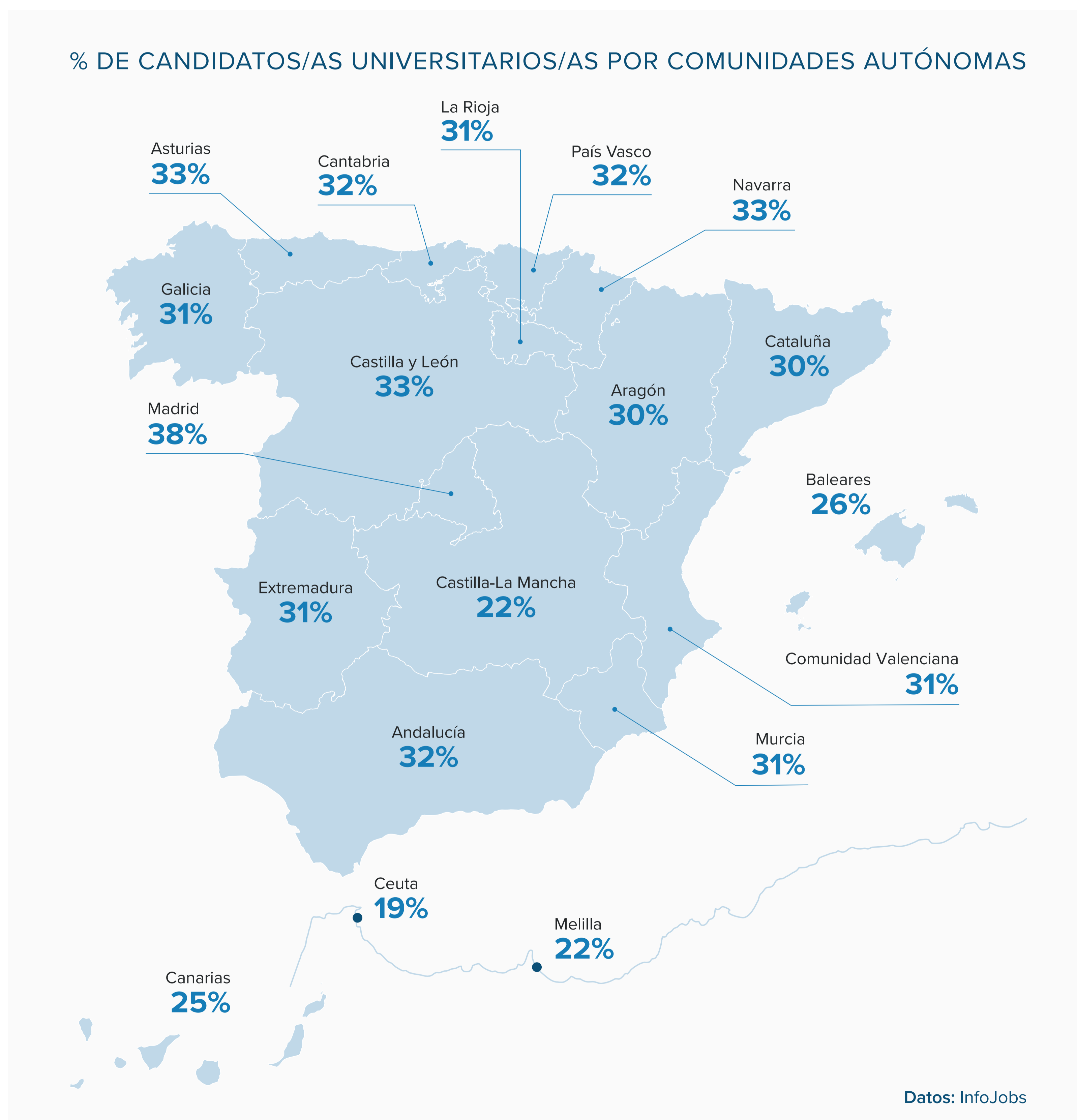
Por su parte, en Baleares, otra comunidad en la que el turismo tiene un alto impacto en su economía, también se registró un aumento de las personas candidatas, con 2.125 más que en 2022 (se pasó de las 81.720 a las 83.845).

## La formación en diferentes territorios: la universidad predomina en Madrid

Otra vía de análisis de la demanda desde el punto de vista territorial tiene que ver con el nivel de formación de las personas candidatas de las diferentes comunidades autónomas. De esta manera, se comprueba que Madrid es la que aglutina la mayor proporción

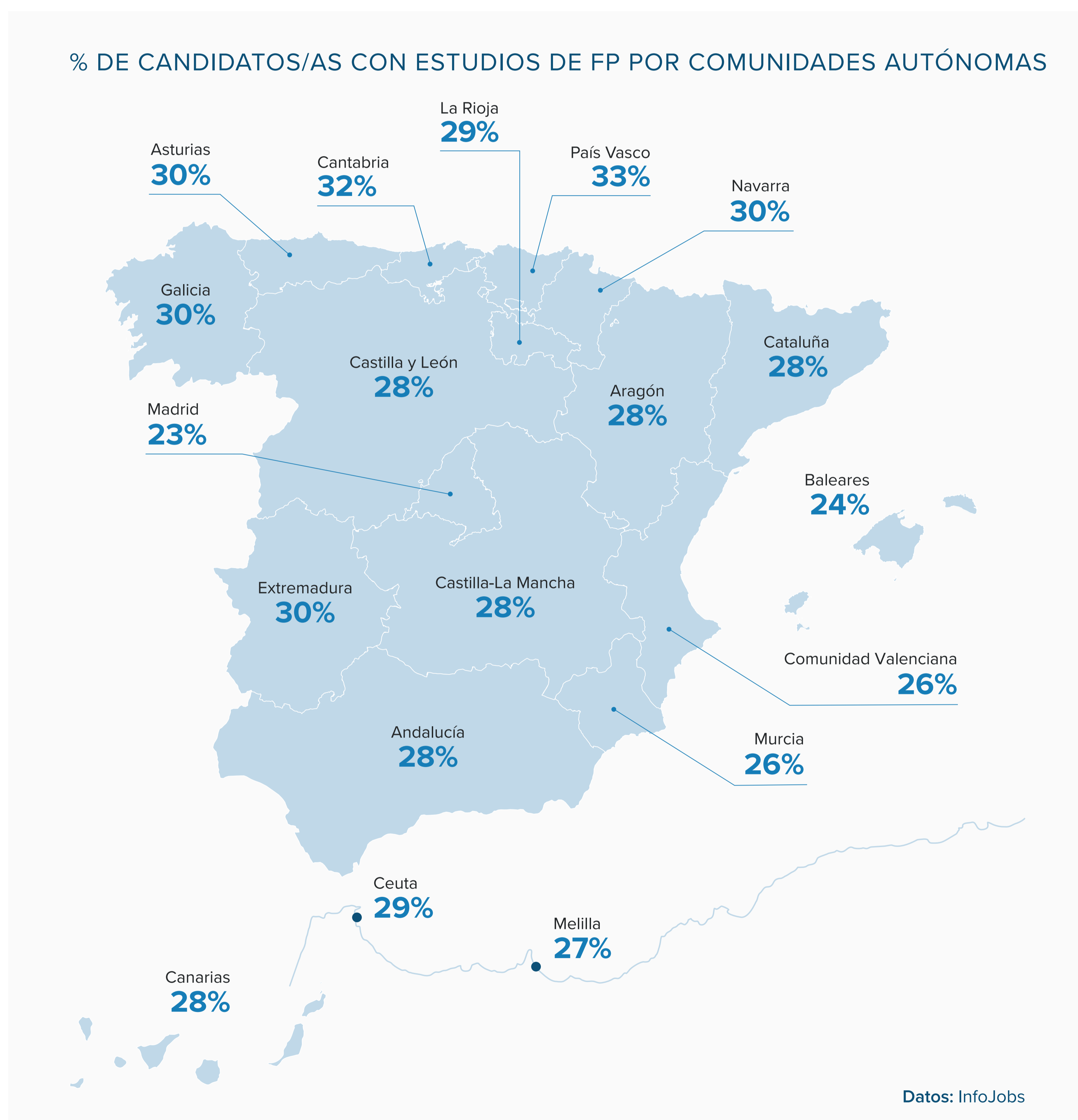
de aspirantes con estudios universitarios: el 38 % de quienes se inscribieron en alguna vacante de InfoJobs durante 2023 contaba con formación superior. Se trata de un dato, sin embargo, ligeramente inferior al registrado el año anterior, cuando este porcentaje ascendía al 40 %.

Los puestos más altos en el listado de las comunidades con mayor concentración de candidatos/as con estudios universitarios se completan con Navarra, Asturias y Castilla y León, ya que todas ellas han registrado un porcentaje del 33 %.



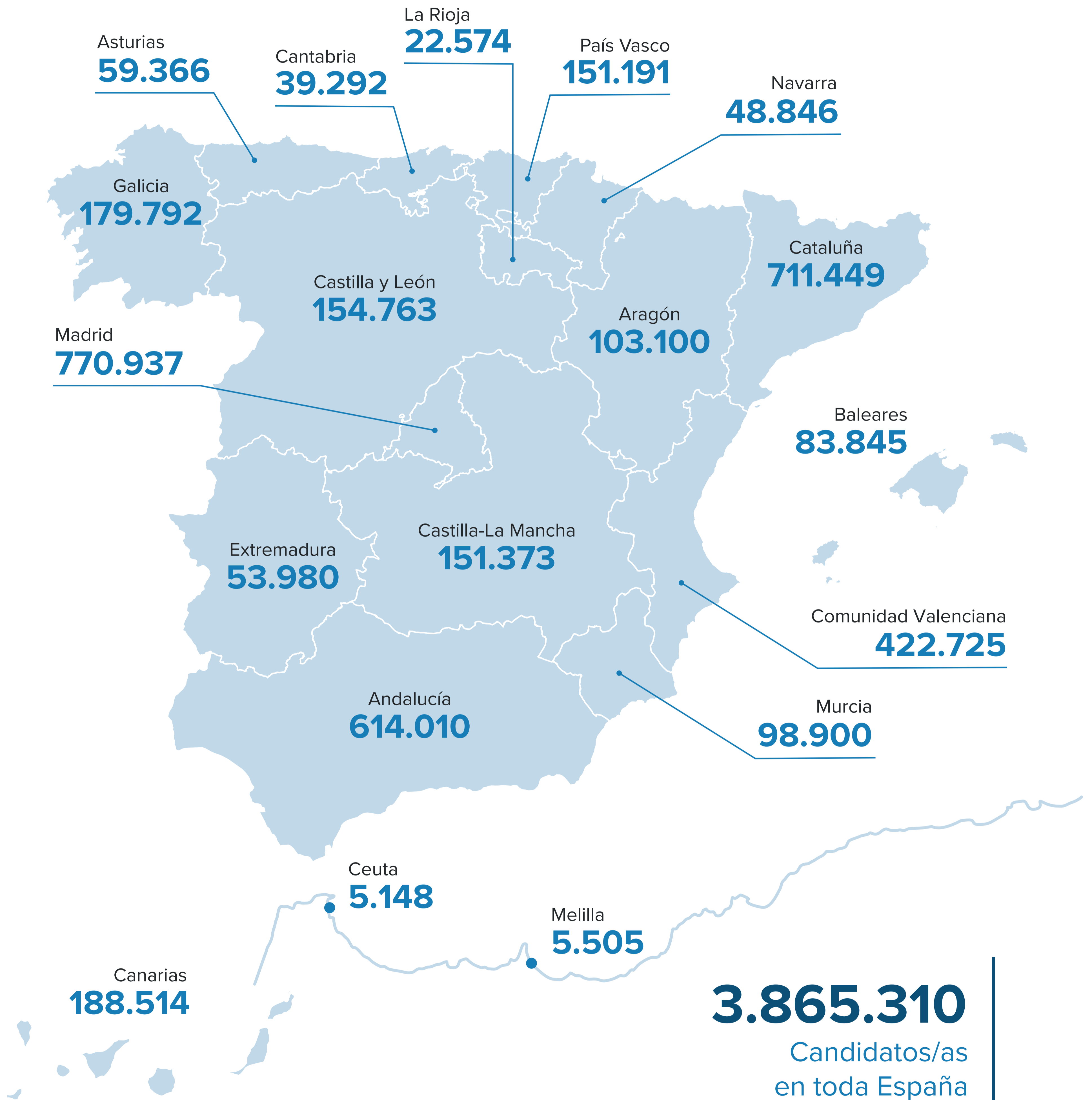
Por el contrario, en el otro polo, el de menos candidatos/as con formación universitaria, se hallan los dos archipiélagos (Baleares, con un 26 % y Canarias con un 25 %) y, sobre todo, Castilla-La Mancha, con un 22 %.

En el caso de la Formación Profesional, los puestos se invierten, ya que el nivel más bajo corresponde a Madrid, que es la comunidad autónoma donde las personas candidatas con estudios de FP tienen menor peso sobre el total (el 23 %), mientras que los puestos más altos los ocupan el País Vasco (33 %) y Cantabria (32 %). Estos porcentajes reflejan el mayor peso del tejido industrial en estos territorios.





## CANDIDATOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2023



Datos: InfoJobs

## 3. 3. Competencia por un puesto

### 3. 3. 1. Introducción

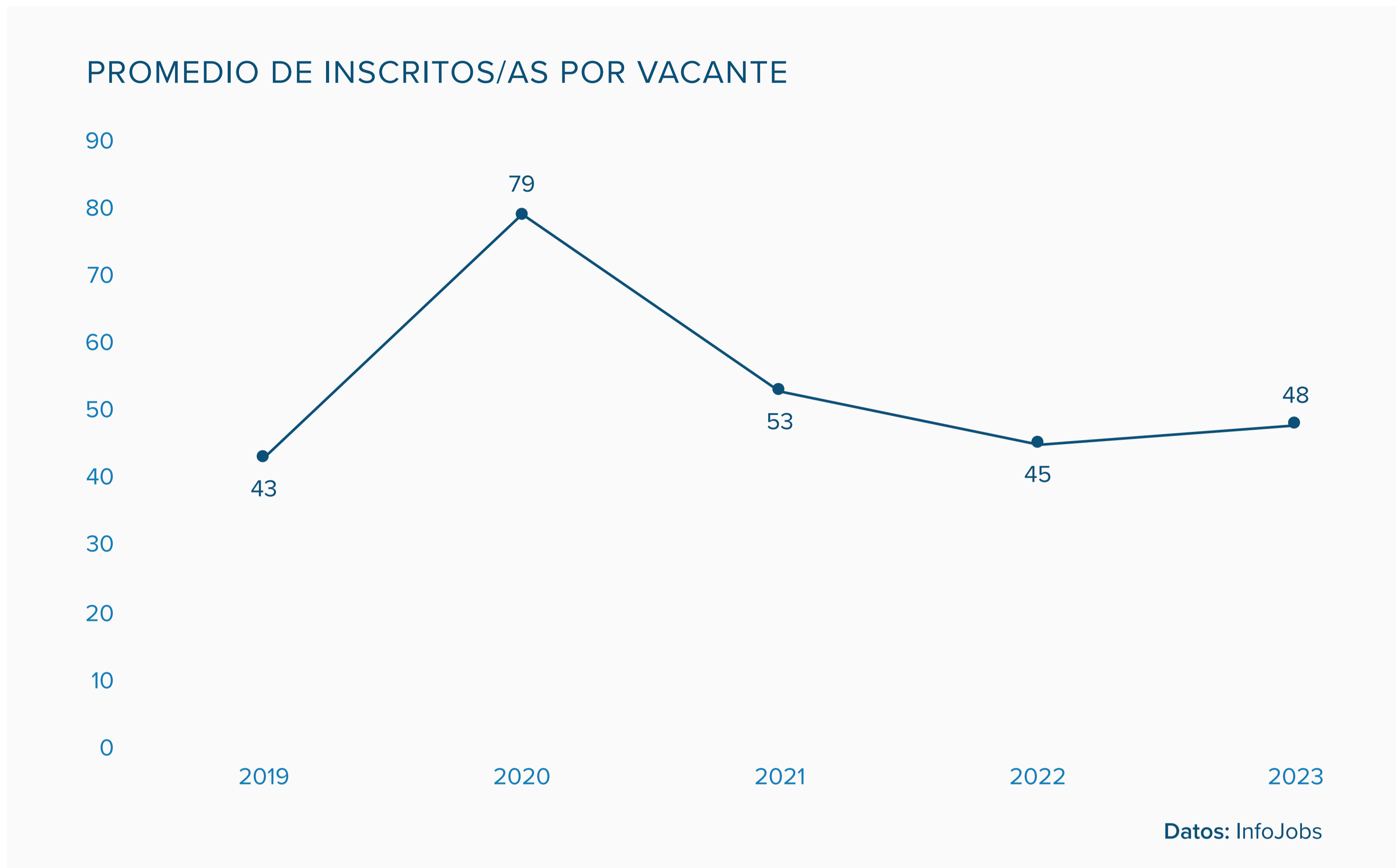
La competencia que cada vacante laboral despierta entre quienes aspiran a ocuparla constituye un termómetro muy fiable de la situación del mercado. InfoJobs calcula esta ratio a partir de la cantidad de inscripciones que se han realizado en un plazo concreto para el conjunto de vacantes publicadas en la plataforma. Así, la competencia se incrementa cuantas más inscripciones se registran por cada vacante publicada.

De acuerdo con este principio, se observa que, en 2023, se postularon, de media, 48 personas a cada vacante publicada en InfoJobs. Este dato supone un ligero repunte de la competencia con respecto a 2022, cuando la cifra se situó en 45 aspirantes para cada puesto ofertado. Sin embargo, este dígito todavía está lejos de los 53 que se registraron en 2021.

**En 2023 cada vacante ha recibido, de media, 48 candidaturas. Esto supone un leve repunte de tres inscritos/as por puesto en relación con 2022**

La diferencia es aún mayor si se toma como referencia el dato de 2020, cuando fueron 79 los/as candidatos/as que, de media, compitieron por cada vacante. Esta elevada cifra tuvo su causa en el estallido de la pandemia y sus conocidas consecuencias en el mercado laboral, en particular en la reducida cifra de puestos ofertados ese año (1.513.263).

Conviene, por tanto, medir también este dato de 48 inscritos/as por vacante de 2023 con los números del último ejercicio antes de la covid: en 2019 se promediaron 43 inscritos/as por vacante. Es decir, la competencia de 2023 se mantiene todavía en niveles superiores al escenario anterior a la pandemia.



La razón para comprender esta ligera subida de la competencia se explica en los movimientos de los indicadores que se utilizan para su cálculo. Por un lado, las inscripciones, que en 2023 han alcanzado su récord histórico, llegando a los 124,4 millones, lo que supone un ligero incremento del 0,2 % respecto al año anterior. Pero, sobre todo, la competencia se ha visto afectada por la reducción anual del 9 % en las vacantes publicadas, que se han situado en 2.514.196 en 2023.

En consecuencia, en un escenario en el que la oferta se ha reducido y la demanda ha permanecido estable, la competencia para cada puesto ofertado aumenta en relación con las cifras de 2022.

### 3. 3. 2. Competencia por sectores

El sector con menos competencia en 2023 ha sido educación y formación, con solo 22 inscritos/as por vacante. Son cuatro menos que en 2022 y el dato corresponde a una combinación de los dos factores que intervienen en esta variable: por un lado, un descenso del 2 % de las inscripciones para estos puestos y, por otro, un significativo aumento del 13 % en la cifra de puestos ofertados, aunque en términos absolutos la cifra de vacantes (76.599) sitúe esta categoría en un nivel intermedio.

A este respecto resulta mucho más relevante la baja competencia en informática y telecomunicaciones, que registra 24 aspirantes para cada puesto ofertado, pero su volumen de oferta (146.244) duplica a la de educación y formación. Esta competencia supone un incremento de 6 candidatos/as por cada puesto en relación con el año 2022, un cambio que se fundamenta en tanto en el incremento de la demanda (un 7 % más de inscripciones) como en el ya analizado descenso de la oferta.

Completan el panorama de sectores con una competencia inferior a los 30 inscritos/as por vacante Administración pública (26), ingenierías y técnicas y comercial y ventas (ambas con 27). La primera de estas tres destaca por un significativo descenso en la competencia gracias a su potente incremento de la oferta (un 33 % más de vacantes que en 2022), aunque en términos absolutos sus 9.590 puestos la sitúan en la parte baja de la tabla por volumen.

**Ingenierías y técnicas suma tres años consecutivos de descensos de competencia: desde los 69 inscritos/as por vacante de 2020 a los 27 de 2023**

En cuanto a los otros dos, sí que estamos hablando de sectores importantes en términos de vacantes. Comercial y ventas, como hemos visto en el capítulo 3.1.3. Vacantes por sectores, es el que más puestos ha ofertado en 2023 (429.287), pero esa cifra es un 22 % inferior a la del año 2022 mientras que las inscripciones se han mantenido estables (-1 %), razón por la cual la competencia se ha incrementado (de 22 a 27 inscritos/as por vacante). En ingenierías y técnicas ha sucedido lo opuesto: las vacantes casi han igualado las de 2022 (un descenso del 1 %) mientras que las inscripciones se han reducido mucho más (un 9 %). El resultado es que por tercer año consecutivo registra una caída en su nivel de competencia: de los 69 inscritos/as por vacante de 2020 se pasó a 44 en 2021, a 30 en 2022 y a 27 en 2023.

En el extremo opuesto se sitúan los dos únicos sectores que superan los 100 aspirantes por cada puesto ofertado. Se trata de administración de empresas (113) y, a gran distancia del resto de categorías, venta al detalle (199). Ambas, además, han empeorado las cifras de competencia que registraban en 2022.

### COMPETENCIA POR SECTORES EN 2022 Y 2023

	Inscritos/as por vacante 2022	Inscritos/as por vacante 2023	Diferencia 2022-2023
Educación y formación	26	22	-4
Informática y telecomunicaciones	18	24	6
Administración pública	36	26	-10
Ingenierías y técnicas	30	27	-3
Comercial y ventas	22	27	5
Inmobiliario y construcción	34	32	-2
Finanzas y banca	29	34	5
Profesiones, artes y oficios	36	34	-2
Calidad, producción e I+D	49	36	-13
Sanidad y salud	45	43	-2
Turismo y restauración	43	48	5
Atención al cliente	43	48	5
Compras, logística y almacén	49	53	4
Recursos humanos	67	66	-1
Marketing y comunicación	48	66	18
Sector farmacéutico	82	70	-12
Diseño y artes gráficas	72	80	8
Legal	85	82	-3
Administración de empresas	107	113	6
Venta al detalle	195	199	4
<b>PROMEDIO</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>3</b>

Datos: InfoJobs

Al margen de los sectores que ocupan los primeros y los últimos puestos en la lista de competencia, hay algunos cambios significativos respecto al panorama del año anterior que merecen atención. Así, destaca el descenso de 13 candidatos/as por vacante en calidad producción e I+D, que ha pasado de 49 en 2022 a 36 en 2023 y lo ha hecho gracias a su sustancial aumento registrado en la oferta (un 36 % más de puestos), ya que las inscripciones también han crecido, pero de forma más moderada (2 %).

### El sector que más rebaja su competencia en 2023 es el de calidad, producción e I+D, con trece inscritos/as menos en cada vacante publicada en InfoJobs

También destaca el descenso de la competencia en el sector farmacéutico, que ha pasado de 82 aspirantes para cada puesto en 2022 a 70 en 2023, una reducción de 12 inscritos/as. Y lo ha hecho con un patrón muy similar: un 14 % más de vacantes ofertadas (aunque en términos absolutos sean pocas, 6.923) y una cifra de inscripciones estable.

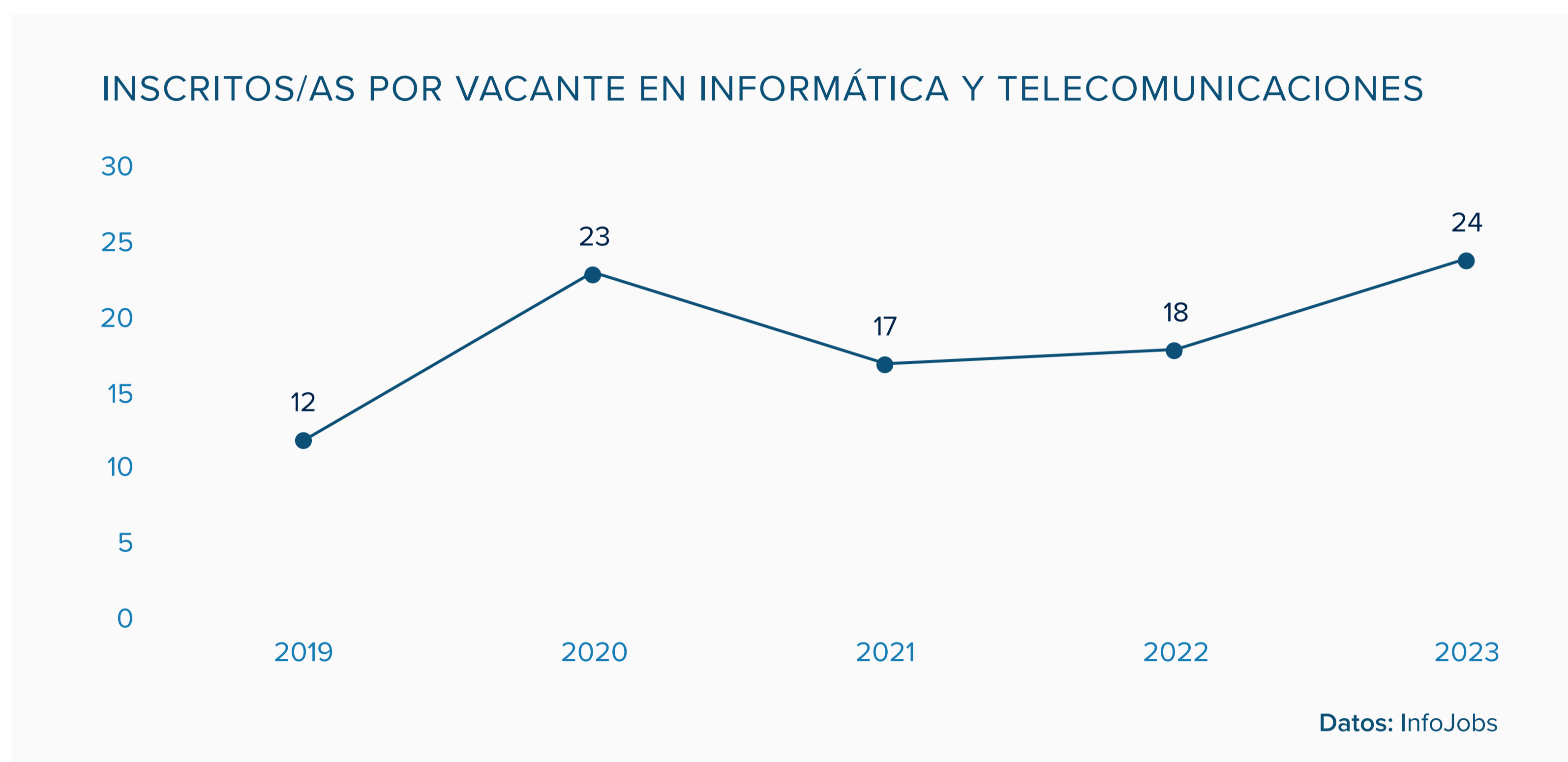
En inmobiliario y construcción el descenso de la competencia en 2023 no es muy llamativo (dos inscritos/as por vacante menos que en 2022), pero su evolución a largo plazo sí que lo es: en 2019 había 57 aspirantes para cada puesto y en 2023 esa cifra se ha situado en 32. Y es que en este periodo de tiempo se ha producido un incremento del 58 % en la oferta que contrasta significativamente con los datos de demanda: la cifra de inscripciones se ha reducido un 5 %.

Por último, marketing y comunicación (18 inscritos/as por vacante más que en 2022) y diseño y artes gráficas (8 más) son los sectores que presentan mayores incrementos anuales de la competencia.

## Informática y telecomunicaciones, garantía de baja competencia

Las vacantes de informática y telecomunicaciones han sido históricamente garantía de baja competencia en InfoJobs. Incluso en este 2023, con el citado incremento en la cifra de aspirantes para cada puesto ofertado, sigue manteniéndose en unas condiciones mucho mejores que las de otros sectores.

Con todo, no puede obviarse el hecho de que los/as 24 candidatos/as para cada vacante registrados en 2023 suponen duplicar la cifra del año 2019 (12). Pero, cuando se profundiza en sus diferentes subsectores, se pueden encontrar diversas realidades en términos de competencia.



Así, el subsector con menor competencia es, como cada ejercicio, el de arquitectura. En 2023 por cada vacante publicada en esta área únicamente concurrieron diez aspirantes, dos más que en 2022. Tras arquitectura se encuadran análisis, con 19 personas inscritas por vacante, y programación, con 21.

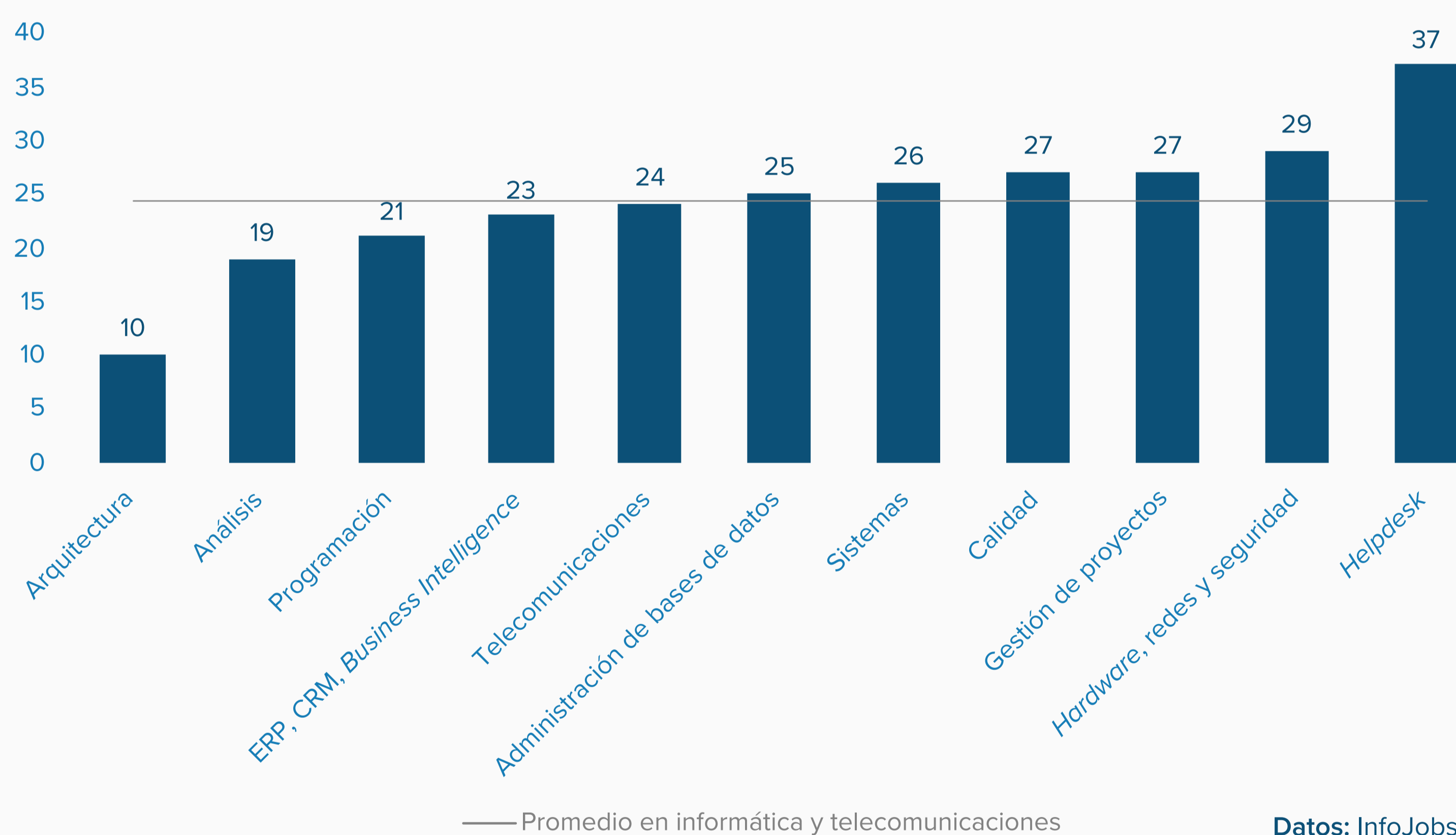
Las 53.979 vacantes de programación publicadas en 2023 presentan una competencia de 21 aspirantes para cada puesto ofertado

En ambos casos la situación se complica en comparación con 2022, cuando la cifra de competencia que compartían era de 13 inscripciones. Lo relevante, en este caso, es que programación —la más importante de estas subcategorías en términos de volumen, con 53.979 vacantes publicadas en 2023— sigue manteniendo un envidiable nivel de competencia.

Las otras dos grandes subcategorías en términos de volumen son telecomunicaciones (21.827 vacantes con una competencia de 24 aspirantes por cada puesto) y sistemas (19.369 vacantes y 26 inscritos/as para cada una de ellas). En ambos casos con una moderada tendencia al alza en la competencia en relación con 2022: tres inscripciones más en telecomunicaciones y cuatro en sistemas.

La otra cara de la moneda dentro de esta área la presentan subsectores como *helpdesk*, que presenta una competencia por puesto de 37 candidatos/as (28 en 2022), seguido de las 29 inscripciones por vacante de *hardware*, redes y seguridad (24 el año anterior) y gestión de proyectos y calidad (ambas con 27).

#### INSCRITOS/AS POR VACANTE POR SUBSECTOR EN INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES



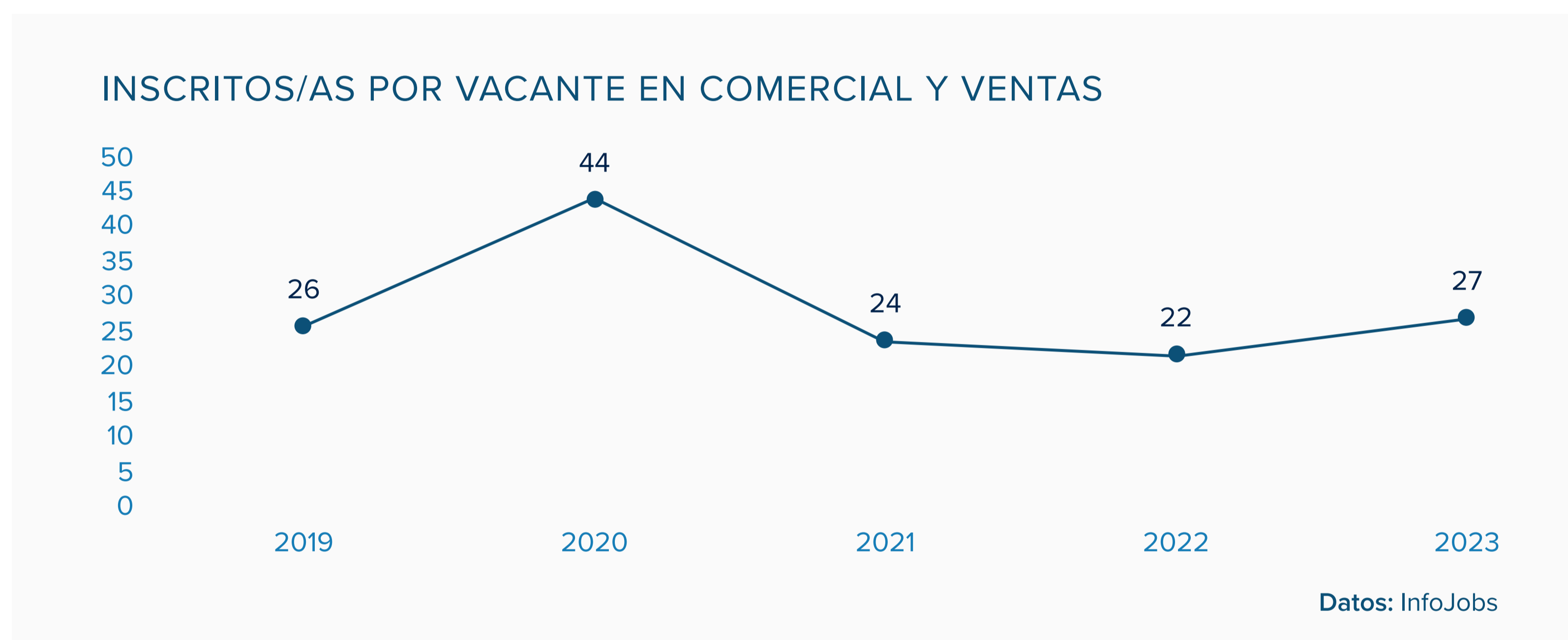
Datos: InfoJobs



## Comercial y ventas, una competencia en línea con su nivel habitual

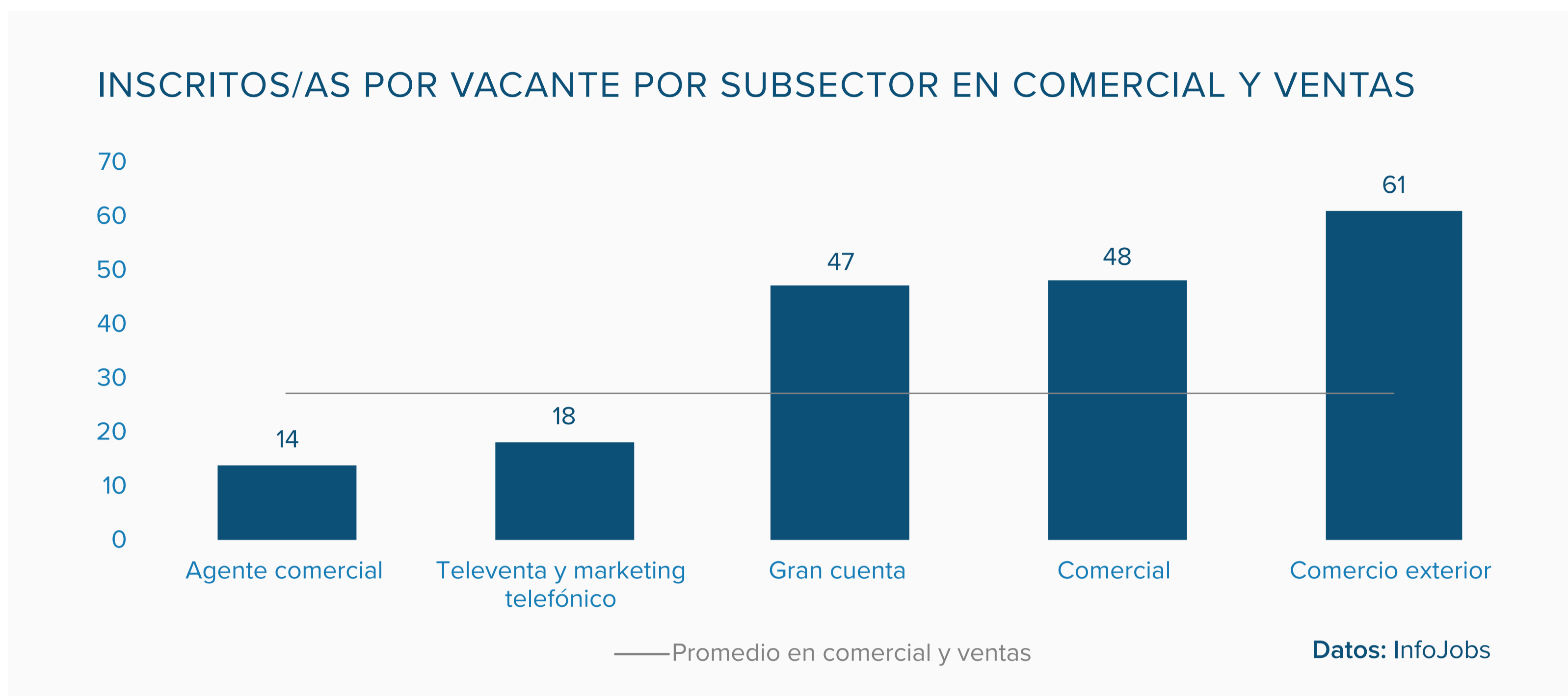
Otro sector que en este apartado merece especial atención es el que en términos absolutos presenta una mayor oferta de empleo en 2023 con 429.287 vacantes: comercial y ventas. Sus 27 inscritos/as por puesto suponen un incremento moderado respecto a los 22 registrados en 2022, aunque se mantienen en línea con su nivel habitual.

Así, si se sacan de la ecuación los/as 44 inscritos/as por vacante de 2020 por las excepcionales circunstancias que trajo la pandemia, la horquilla en la que se ha situado este sector en los últimos cinco años se sitúa en torno a 25 personas postulándose a cada puesto ofertado.



Si observamos la competencia en los subsectores de comercial y ventas, todos presentan variaciones al alza. La más significativa es la de las posiciones relacionadas con gran cuenta, cuyas inscripciones por puesto pasan de las 39 de 2022 a las 47 de 2023; es decir, un aumento de ocho competidores/as.

Pero merece la pena observar especialmente los tres subsectores que alimentan el grueso de las vacantes de esta categoría. Así, agente comercial —que aglutina cuatro de cada diez puestos publicados— y televenta y marketing telefónico (otro 24 % de la oferta) registran unos niveles de competencia muy razonables: 14 y 18 aspirantes por puesto respectivamente, ligeramente por encima de las cifras de 2022. Sin embargo, el subsector de comercial, en el que se sitúan un tercio de las vacantes de este ámbito, tiene un nivel de competencia mucho más alto: 48 inscritos/as por vacante (44 en 2022).



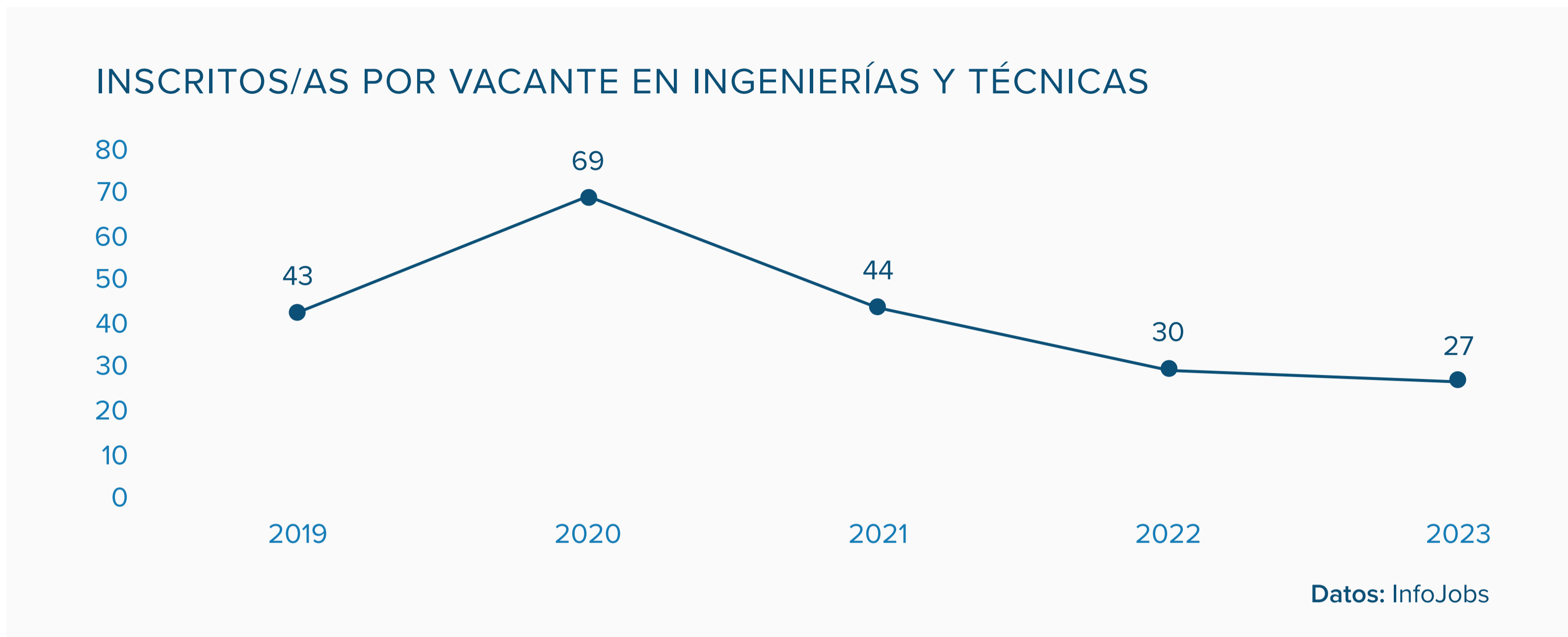
## Ingenierías y técnicas: una consolidada tendencia a la baja

Al principio del capítulo se explicaban las claves del descenso de la competencia en este sector respecto a 2022: estabilidad en la oferta y significativo descenso de las inscripciones. Pero si se toma el largo plazo y la referencia de 2019 el panorama es sensiblemente distinto y muestra que la bajada de la competencia es una tendencia consolidada.

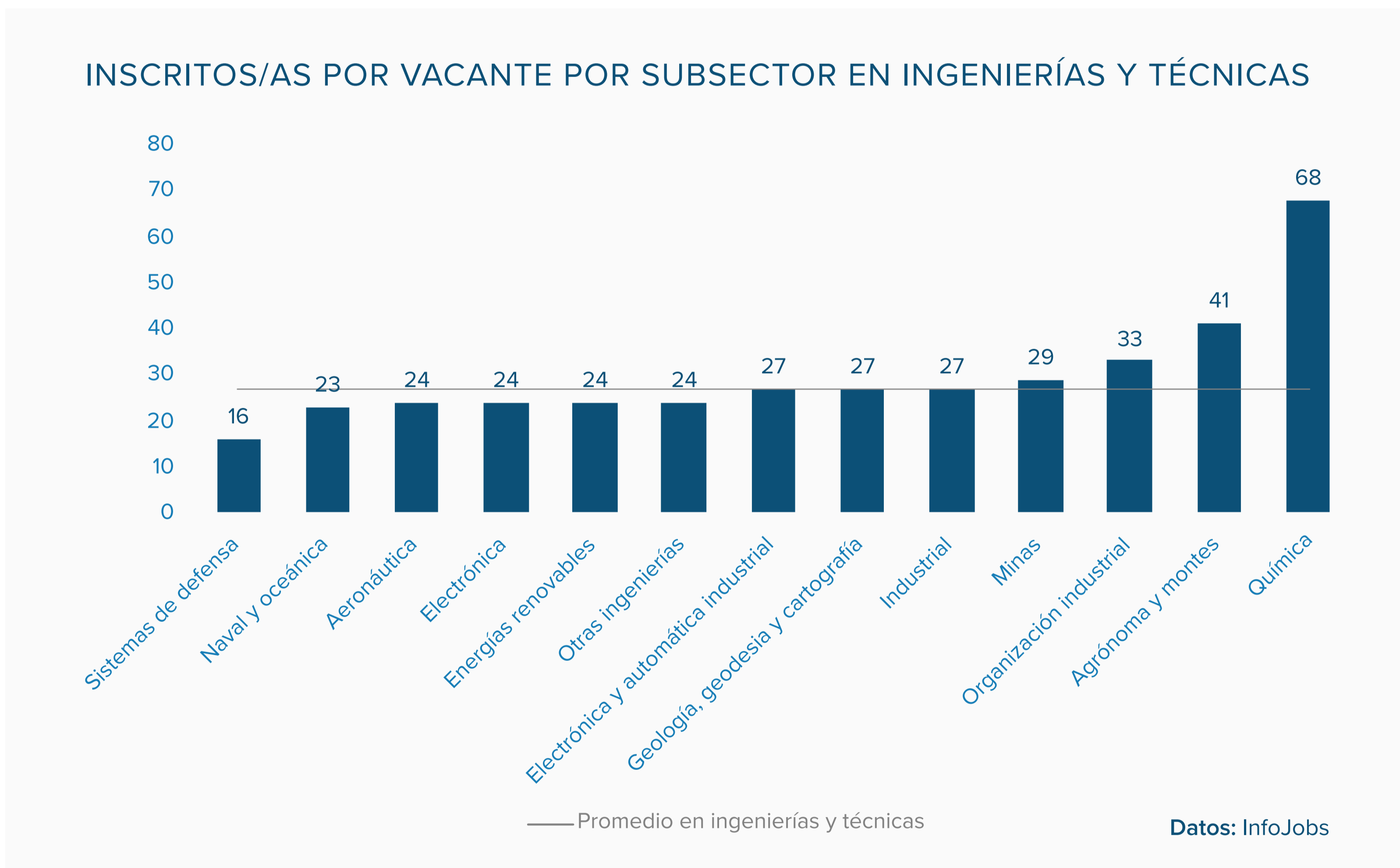
En 2019 se promediaban en esta categoría 43 personas inscritas para cada vacante publicada, una cifra que se ha reducido en 2023 hasta las mencionadas 27. Y es que en este tiempo el volumen de oferta ha aumentado un relevante 13 %, pero más importante aún es el descenso del 26 % registrado en las inscripciones. Un sector con escaso desempleo, trabajos cualificados y estabilidad laboral está aumentando su oferta de empleo a un ritmo más rápido de lo que puede hacerlo la nueva demanda y la rotación natural.

De seguir en esta línea las tensiones para la captación de profesionales, como las que llevan años registrándose en informática y telecomunicaciones, no tardarán en manifestarse en forma de competencia entre las empresas para hacerse con ingenieros/as y técnicos/as.

Teniendo en cuenta que la mayoría de las subcategorías de este sector se sitúan en una horquilla de competencia entre las 20 y las 30 personas inscritas por cada puesto ofertado, ese panorama de tensión en la captación es más probable en las que registran un



mayor volumen ofertado, como ingeniería industrial, otras ingenierías (que como veremos más adelante ya encabeza el ranking de retribuciones en este sector), electrónica y automática industrial y energías renovables.



## Los subsectores menos y más competidos

Como es lógico, las tres categorías analizadas en las páginas anteriores (informática y telecomunicaciones, comercial y ventas e ingenierías y técnicas) son las que más subsectores colocan en el ranking de los menos competidos. Pero, al margen de ellas, hay algunas otras oportunidades que merecen atención.

El sector de profesiones, artes y oficios aglutina igualmente algunos de los subsectores menos competidos. Así, dentro de él destacan fontanería, con 17 personas inscritas por vacante; seguridad y vigilancia, con 20, y transporte, también con 20. Se trata de oficios generalmente asociados a la Formación Profesional.

Otros puestos que presentan una baja competencia son enseñanza (dentro de educación y formación), con 16; y promoción y ferias (atención al cliente), con 17.

### SUBSECTORES CON MENOS COMPETENCIA

	Inscritos/as por vacante
Arquitectura (informática y telecomunicaciones)	10
Agente comercial (comercial y ventas)	14
Sistemas de defensa (ingenierías y técnicas)	16
Enseñanza (educación y formación)	16
Promoción y ferias (atención al cliente)	17
Fontanería (profesiones, artes y oficios)	17
Televenta y marketing telefónico (comercial y ventas)	18
Empresas públicas (Administración pública)	19
Análisis (informática y telecomunicaciones)	19
Seguridad y vigilancia (profesiones, artes y oficios)	20
Transporte (profesiones, artes y oficios)	20

### SUBSECTORES CON MÁS COMPETENCIA

	Inscritos/as por vacante
Periodismo y edición (marketing y comunicación)	283
Recepción (administración de empresas)	269
Secretariado (administración de empresas)	200
Venta al detalle (venta al detalle)	199
Diseño gráfico (diseño y artes gráficas)	193

Datos: InfoJobs

## Top 20 de puestos con mejores oportunidades

Al afinar aún más la mirada, descendiendo hasta los puestos con menor competencia, otra vez se observa que el sector de informática y telecomunicaciones tiene una presencia predominante. Como ejemplo de esta situación, pueden citarse puestos como el de arquitecto/a de sistemas TIC (8 aspirantes para cada puesto publicado), el de arquitecto/a de *software* (5) o el de desarrollador/a de sistemas TIC (también con 5 aspirantes para cada puesto).

El sector sanitario también figura de manera destacada en este ranking, con puestos como el de médico/a especialista, que tiene una competencia de 10 inscritos/as por vacante. O el sector de profesiones, artes y oficios, con puestos como el de fontanero/a, que tiene una competencia de 10 inscritos/as por vacante.

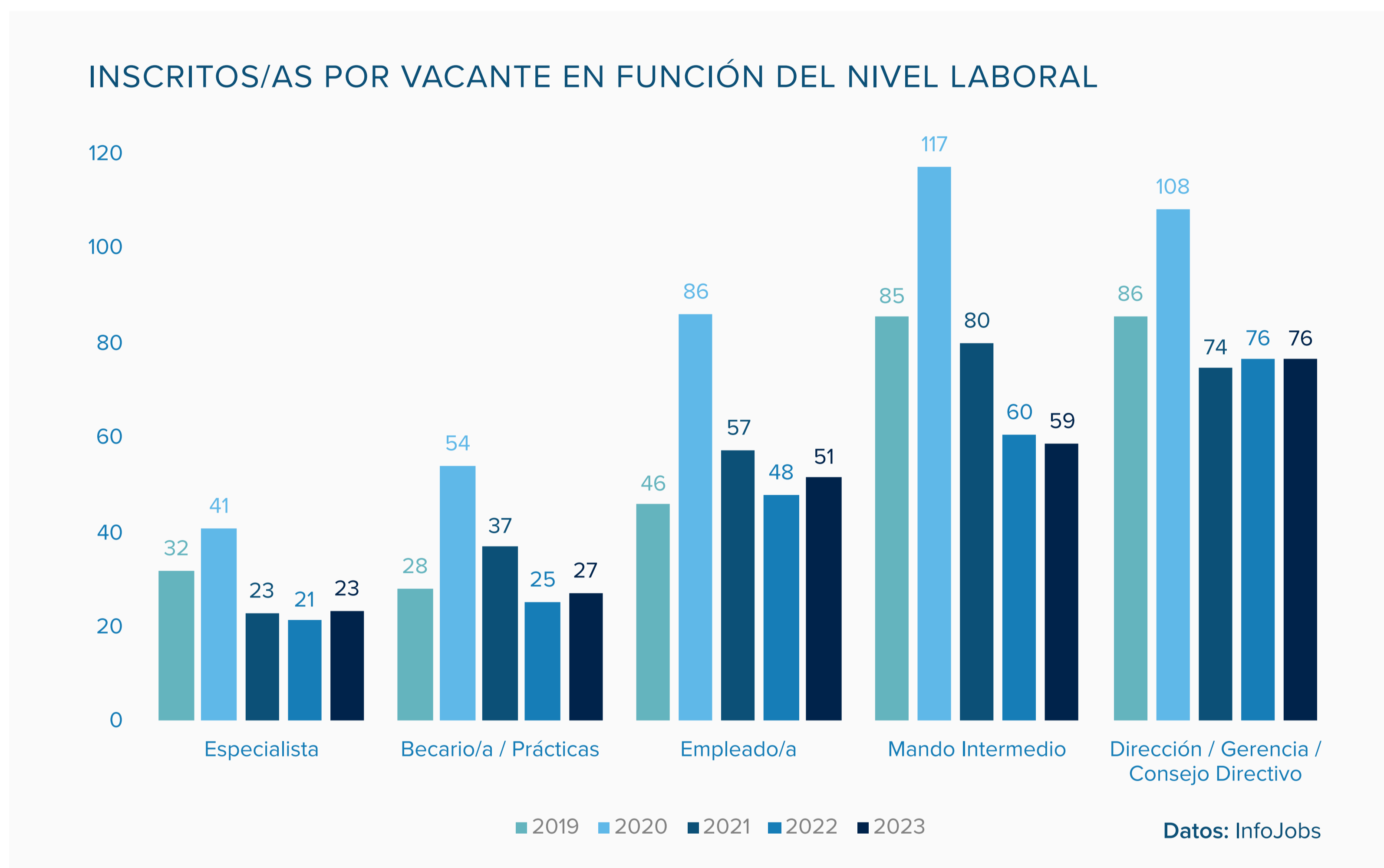
### RANKING DE PUESTOS MENOS COMPETIDOS

	Puesto	Vacantes	Inscritos/as por vacante	Salario promedio
1	Arquitecto/a de <i>software</i>	588	5	54.158€
2	Desarrollador/a de sistemas de TIC	111	5	35.067€
3	Agente inmobiliario/a	109.816	7	39.946€
4	Tripulante de cabina de pasajeros/as	4.494	8	20.873€
5	Ingeniero/a especializado/a en equipos informáticos	284	8	41.319€
6	Arquitecto/a de sistemas de TIC	1.094	8	48.071€
7	Ingeniero/a de cálculo	420	8	36.263€
8	Agente energético/a	366	9	30.923€
9	Veterinario/a general	1.056	9	26.933€
10	Ingeniero/a de integración	144	9	35.932€
11	Fontanero/a	8.378	10	25.881€
12	Médico/a especialista	1.270	10	51.580€
13	Técnico/a de maquinaria agrícola	217	10	27.932€
14	Ingeniero/a de climatización	209	10	39.397€
15	Ingeniero/a de redes de TIC	620	10	42.266€

Datos: InfoJobs

### 3. 3. 3. Competencia por nivel laboral

Existen diferentes condicionantes que determinan el nivel de competencia por un puesto en el mercado de trabajo. Por ejemplo, y como uno de los factores principales, el sector o subsector en el que se encuadra ese puesto define en gran medida la competencia que genera. Sin embargo, y al margen de esto, deben tomarse en consideración otras variables como el nivel profesional.



Al observar los datos de 2023 en este ámbito se aprecia una leve tendencia alcista en la competencia de casi todos los niveles laborales, especialmente en el más numeroso, el de empleado/a, el cual sube desde las 48 inscripciones por vacante de 2022 a las 51 un año después.

El nivel laboral de empleado/a, el más numeroso, registra en 2023 una competencia de 51 inscripciones por vacante, frente a las 48 de 2022

Resulta también remarcable que las vacantes de especialista (23 aspirantes para cada puesto) y las de becas y prácticas (27) son las que registran un nivel de competencia más bajo, aunque en ambos casos con un ligero incremento —dos inscripciones más por puesto— en relación con 2022.

Sí se mantiene exactamente igual respecto a 2022 la competencia por puesto en el nivel laboral de dirección, gerencia y consejo directivo, que además alcanza el dígito más alto de esta clasificación, con 76 inscripciones por vacante.

Por su parte, el único escalón que baja su competencia en 2023 es el de mando intermedio, aunque lo hace muy ligeramente, al pasar de los 60 inscritos/as por puesto del año anterior a los 59 de doce meses después.

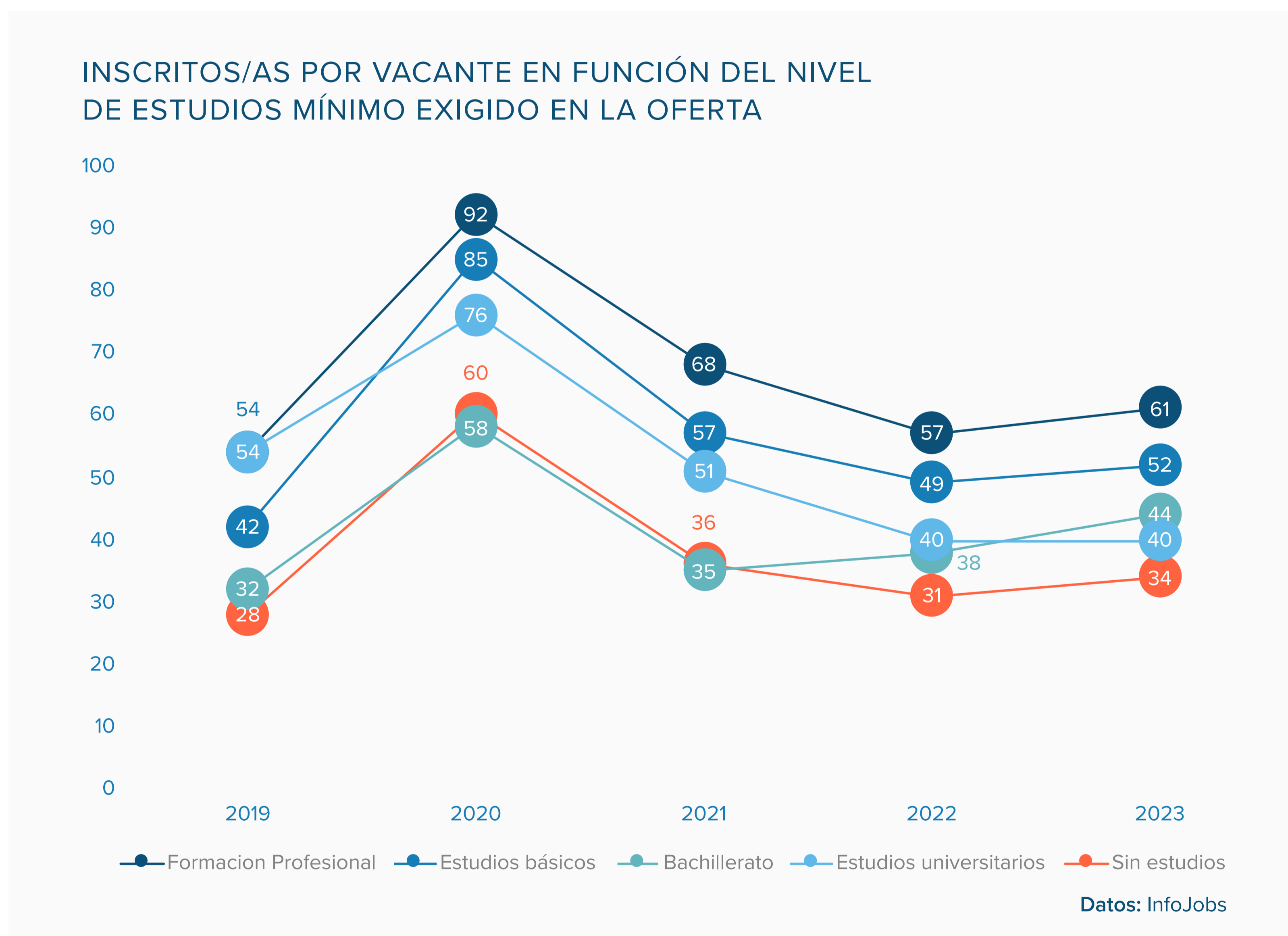
También resulta interesante la medición de los números del último año con los del periodo anterior a la pandemia. Así, al comparar los datos de 2023 con los de 2019 se observa que en casi todos los casos, a excepción del nivel de empleado/a (ha pasado de 46 aspirantes por puesto a 51), la competencia era mayor, y en algunos casos con bastante diferencia, en aquel ejercicio prepandemia. Especialmente destacado es el caso del nivel laboral de mando intermedio, que registraba 85 inscripciones por puesto en 2019 y se ha reducido hasta las 59 en 2023.

### 3.3.4. Competencia por nivel de estudios

El nivel formativo es otro de los condicionantes que intervienen en la evaluación de la competencia. En 2023, al igual que en años anteriores, las vacantes que exigen un título de Formación Profesional son las que, de media, han recibido más inscripciones para cada puesto ofertado: 61, cuatro más que las 57 del año 2022.

A continuación, se sitúan las vacantes que piden, como mínimo, estudios básicos que, con 52 aspirantes por puesto, también incrementan su competencia con respecto a 2022, cuando eran 49. Le siguen en esta clasificación los estudios de Bachillerato, con 44; y estudios universitarios, con 40.

Las vacantes que no exigen ninguna titulación, que en términos generales presentan peores condiciones laborales, son las que menos aspirantes concitan: 34 inscripciones para cada puesto durante 2023, frente a las 31 de 2022.





Asimismo, al analizar la evolución de la competencia en función del nivel de estudios, la tendencia general, como ya se ha avanzado en los párrafos precedentes, es ligeramente ascendente, al igual que sucede con el resto de variables analizadas, como consecuencia del descenso de la oferta de empleo y el aumento de la demanda.

### Las vacantes que exigen título universitario son las únicas que han mantenido el nivel de competencia (40 inscripciones por puesto) de 2022

En este sentido, las vacantes de todos los niveles formativos se encuentran en esta situación excepto la competencia para los puestos que requieren educación universitaria, que se mantiene en las 40 inscripciones por vacante de 2022, muy por debajo de las 51 contabilizadas en 2021 y aún más lejos todavía de las 76 que se alcanzaron en 2020, el año posterior a la pandemia.

Por el contrario, el incremento más significativo se registra en el nivel formativo de Bachillerato, cuya competencia se ha incrementado desde los/as 38 candidatos/as por vacante de 2022 hasta los/as 44 de 2023.

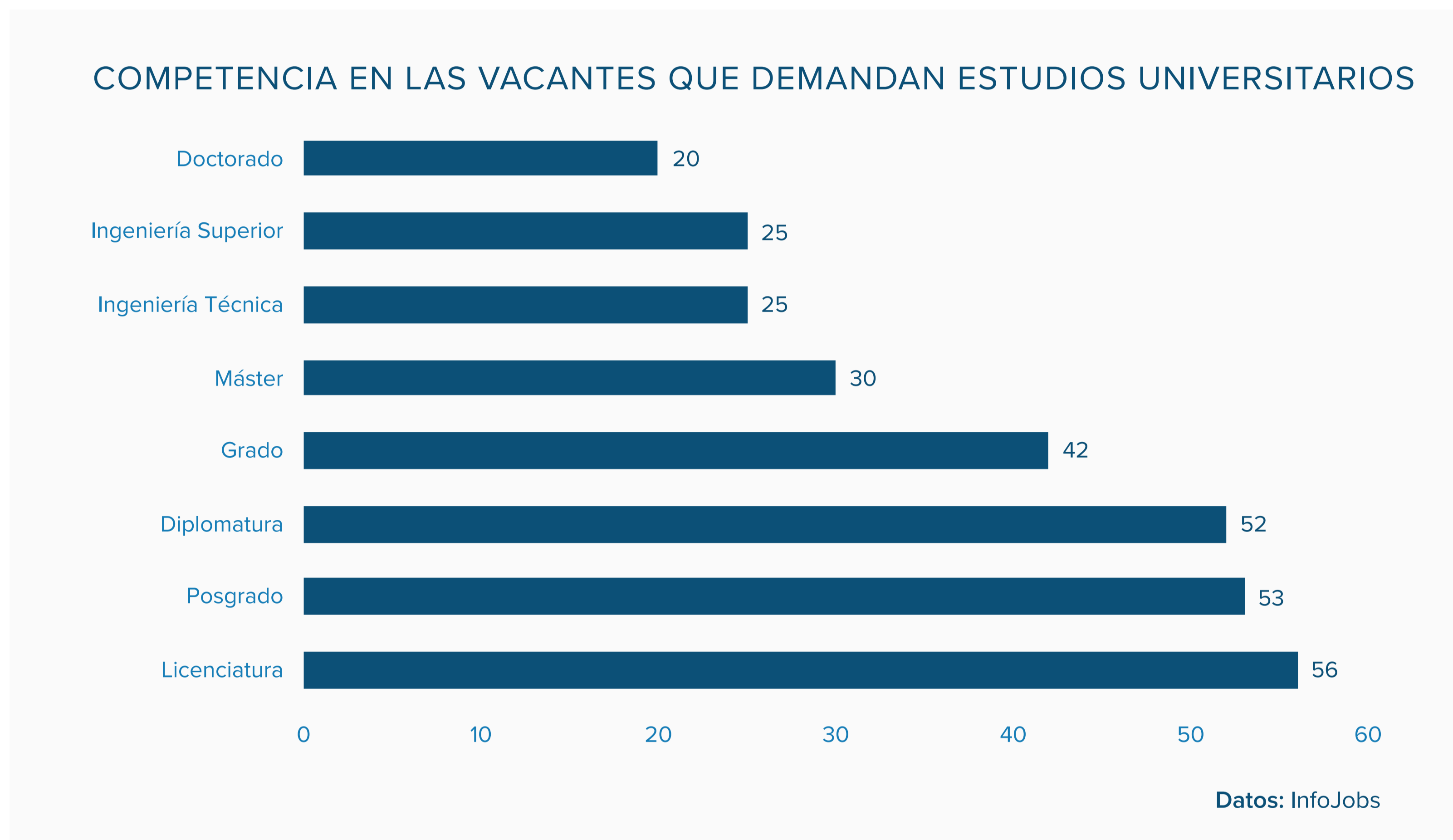
### La competencia en estudios universitarios

Por su parte, si ponemos el foco en la competencia dentro del ámbito universitario, el resultado es que las vacantes que presentan un mejor nivel de competencia (20 inscripciones por cada puesto ofertado) son las que demandan haber completado estudios de doctorado. Las ingenierías —tanto las superiores como las técnicas— se sitúan bastante cerca, con un promedio de 25 aspirantes por vacante.

En el otro extremo se sitúan las vacantes que exigen licenciatura (56 inscripciones de media en cada vacante que exige este nivel de estudios) y diplomatura (52). Estas titulaciones llevan varios años registrando significativos descensos en el volumen total de ofertas publicadas por una cuestión de lógica adaptación de los requisitos de las empresas a la realidad educativa: desaparecieron de los planes universitarios en el año 2010 y fueron sustituidas por las de grado y máster.

También las vacantes que exigen un título de posgrado se encuentran por encima de las 50 inscripciones por vacante (en concreto, 53), aunque en este caso la clave es que la cifra de puestos ofertados es todavía mucho más reducida (564 en 2023) por lo que este escaso volumen provoca intensas variaciones de competencia entre un año y otro.

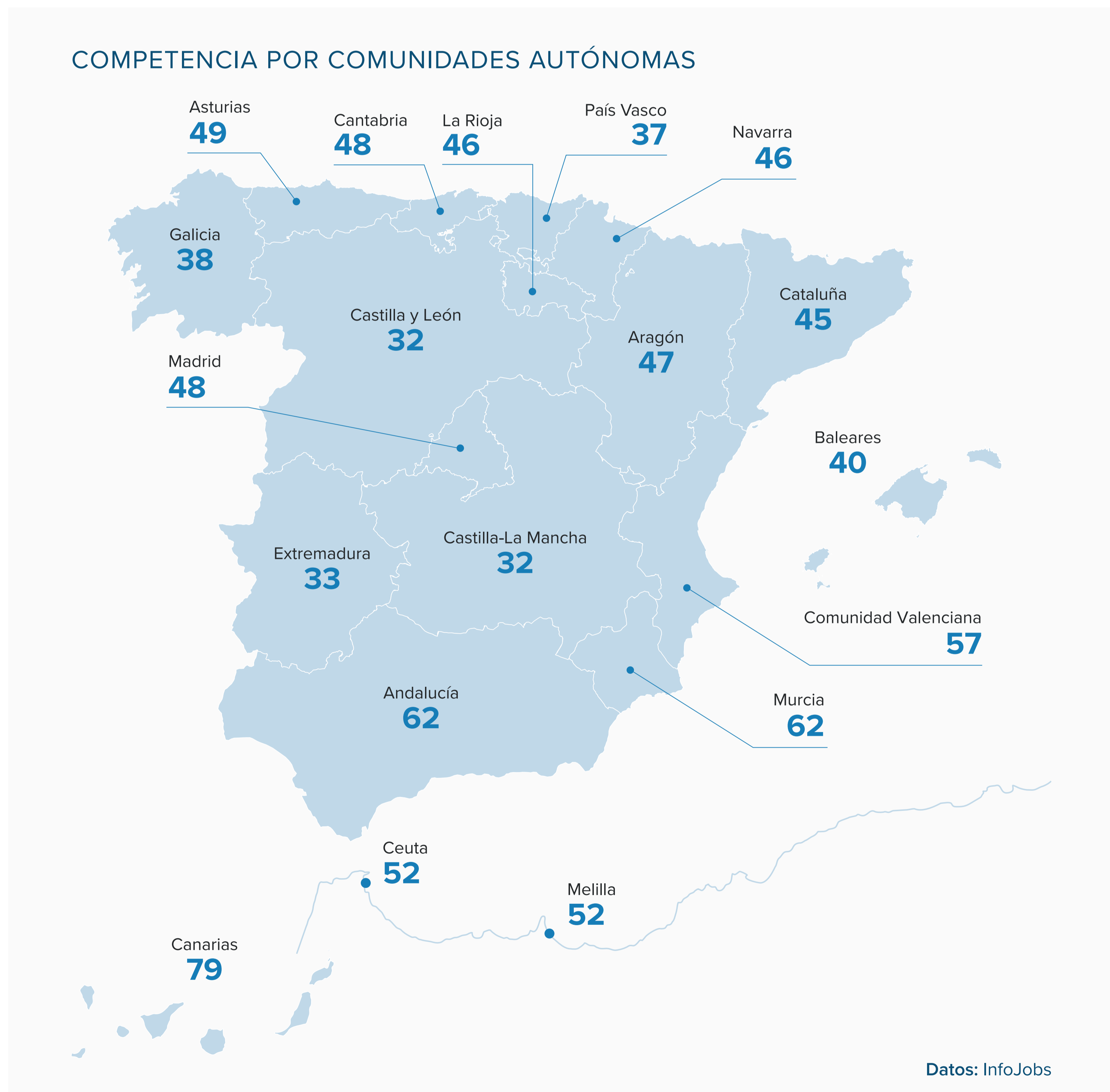
La competencia en las vacantes que exigen un título de posgrado es de 53 inscripciones por vacante



### 3.3.5. Geografía de la competencia

Otra mirada que permite el análisis de la competencia por cada vacante laboral publicada en InfoJobs es la que corresponde a la perspectiva territorial. A este respecto las comunidades autónomas con mejor ratio son Castilla-La Mancha y Castilla y León (ambas con 32 aspirantes para cada puesto ofertado), Extremadura (33), País Vasco (37) y Galicia (38).

Ya en torno al promedio nacional de 48 candidatos/as por puesto se sitúan Baleares (40), Cataluña (45), La Rioja y Navarra (46), Aragón (47), Cantabria y Madrid (48) y Asturias (49). Y los niveles más altos de competencia son los que se registran en la Comunidad Valenciana (57), Murcia y Andalucía (62) y en Canarias (79), muy destacada sobre el resto.



Estas cifras no difieren sustancialmente del panorama de competencia que se registró en 2022, aunque, en consonancia con lo que se ha analizado a lo largo de todo el capítulo, hay una moderada tendencia al alza en la mayoría de las comunidades autónomas. Pero si se profundiza un poco más en el comportamiento de la oferta y la demanda en cada territorio se pueden observar varios patrones que explican los pequeños cambios que se han producido:

- **Crecen oferta y demanda.** En esta situación encontramos a la comunidad de La Rioja, donde ha descendido la competencia, al rebajarse la cifra desde los/as 50 inscritos/as de 2022 a los 46 de doce meses después. Este comportamiento responde a sendos incrementos, aunque más acusado en el lado de la oferta (un 10 % más de vacantes) que en el de la demanda (un 6 % más de inscripciones).
- **Crece la oferta, se estabiliza la demanda.** La competencia en Castilla-La Mancha ha descendido en cuatro inscritos/as por vacante en relación con 2022: de 36 a 32. Este buen dato responde a una bajada de las inscripciones del 2 %, mientras que el volumen de vacantes crece un 6 %.
- **Crece más la demanda que la oferta.** Es el caso de Canarias. En este archipiélago, se ha pasado de los 77 aspirantes por vacante de 2022 a los 79 de 2023. Esto se debe a que el aumento de las candidaturas (10 %) es muy superior al de la oferta (3 %).
- **Baja la oferta, se estabiliza la demanda.** Es el escenario más común en 2023. En algunos casos con caídas más acentuadas en el volumen de vacantes, como en Asturias (-18 %); Cataluña, Cantabria y la Comunidad Valenciana (las tres con un descenso del 13 %); o Murcia (-12 %) y Madrid (-11 %). En otros, los retrocesos en la oferta han sido algo más contenidos: Aragón (-7 %) y Navarra (-4 %) o Madrid (-11 %). En todas ellas, la cifra de inscripciones se ha mantenido bastante estable (en una horquilla entre el -3 % y el 4 %), provocando incrementos en la competencia más o menos acusados en función de si la variación de la demanda ha sido ligeramente positiva o ligeramente negativa.
- **Bajan la oferta y la demanda.** En Castilla y León, Extremadura, País Vasco, Galicia y Baleares prácticamente no hay variación en la competencia porque los descensos en las vacantes publicadas han ido acompañados de reducciones parejas o ligeramente más intensas en la cifra de inscripciones.

### INSCRITOS/AS POR VACANTE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2022 Y 2023

CC.AA.	Competencia 2022 (inscripciones por vacante)	Vacantes 2023 (y su variación anual en %)	Inscripciones 2023 (y su variación anual en %)	Competencia 2023 (inscripciones por vacante)	Variación anual de la competencia (inscripciones por vacante)
Castilla-La Mancha	36	96.883 (6%)	3.200.251 (-2%)	32	■ -4
Castilla y León	33	107.143 (-2%)	3.464.693 (-4%)	32	■ -1
Extremadura	34	26.563 (-10%)	898.281 (-9%)	33	■ -1
País Vasco	38	116.175 (-4%)	4.371.589 (-4%)	37	■ -1
Galicia	39	118.819 (-7%)	4.651.844 (-7%)	38	■ -1
Baleares	40	60.925 (-5%)	2.469.304 (-3%)	40	0
Cataluña	41	534.089 (-13%)	24.930.399 (0%)	45	■ 4
La Rioja	50	12.099 (10%)	572.309 (6%)	46	■ -4
Navarra	45	26.553 (-3%)	1.262.494 (4%)	46	■ 1
Aragón	44	68.198 (-7%)	3.269.492 (2%)	47	■ 3
Cantabria	43	20.392 (-13%)	998.935 (0%)	48	■ 5
Madrid	44	691.685 (-11%)	34.108.607 (0%)	48	■ 4
Asturias	42	30.035 (-18%)	1.498.033 (-3%)	49	■ 7
Ceuta*	69	1.213 (42%)	64.368 (9%)	52	■ -17
Melilla*	65	1.179 (25%)	62.733 (3%)	52	■ -13
Comunidad Valenciana	50	219.673 (-13%)	12.970.234 (3%)	57	■ 7
Andalucía	55	265.789 (-12%)	16.873.021 (1%)	62	■ 7
Murcia	58	37.154 (-12%)	2.359.218 (-2%)	62	■ 4
Canarias	77	79.629 (3%)	6.418.445 (10%)	79	■ 2
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>2.514.196 (-9%)</b>	<b>124.444.250 (0%)</b>	<b>48</b>	<b>■ 3</b>

■ CC. AA que registran las mayores subidas de la competencia

■ CC. AA que registran los mayores descensos de la competencia

\* Ceuta y Melilla tienen pocas vacantes y, por tanto, escasa representatividad

Datos: InfoJobs

## 3. 4. Salarios

### 3. 4. 1. Introducción

Las empresas que ofertan sus vacantes en InfoJobs han de incluir un rango salarial en sus publicaciones. Pero, aunque todas ellas deben incluir ese dato, su visibilidad para los candidatos/as es opcional.

Por una cuestión de fiabilidad y consistencia, en el presente capítulo únicamente se trabaja con los salarios visibles en las vacantes publicadas y, adicionalmente, se establecen distintos filtros estadísticos para eliminar posibles desviaciones y datos erróneos. Una vez concluido este proceso, en 2023 el resultado son casi 677.975 las vacantes de empleo utilizadas para este fin.

De su oferta retributiva se obtiene el salario promedio bruto anual, que es la variable que principalmente se utilizará como referencia a lo largo de las siguientes páginas. Ocasionalmente también se utilizarán rangos salariales, para analizar la distribución de las vacantes en los diferentes niveles retributivos, o los deciles.

Hay que tener en cuenta, por tanto, que en ningún caso se analizan retribuciones finales, que dependerán en cada caso del acuerdo al que alcancen ofertantes y demandantes de empleo durante el proceso de selección para cada puesto, y que puede variar al alza o a la baja. Se trata de las cuantías que se ofertan en la fase previa a ese escenario, cuando se publica la vacante.

Si la visibilidad de los salarios en las ofertas es un ejercicio de transparencia por parte de las empresas en relación con los candidatos, InfoJobs hace lo propio con la opinión pública y el ámbito académico a través del análisis plasmado en el presente capítulo.

## 3. 4. 2. Salarios de las vacantes

### Evolución del salario

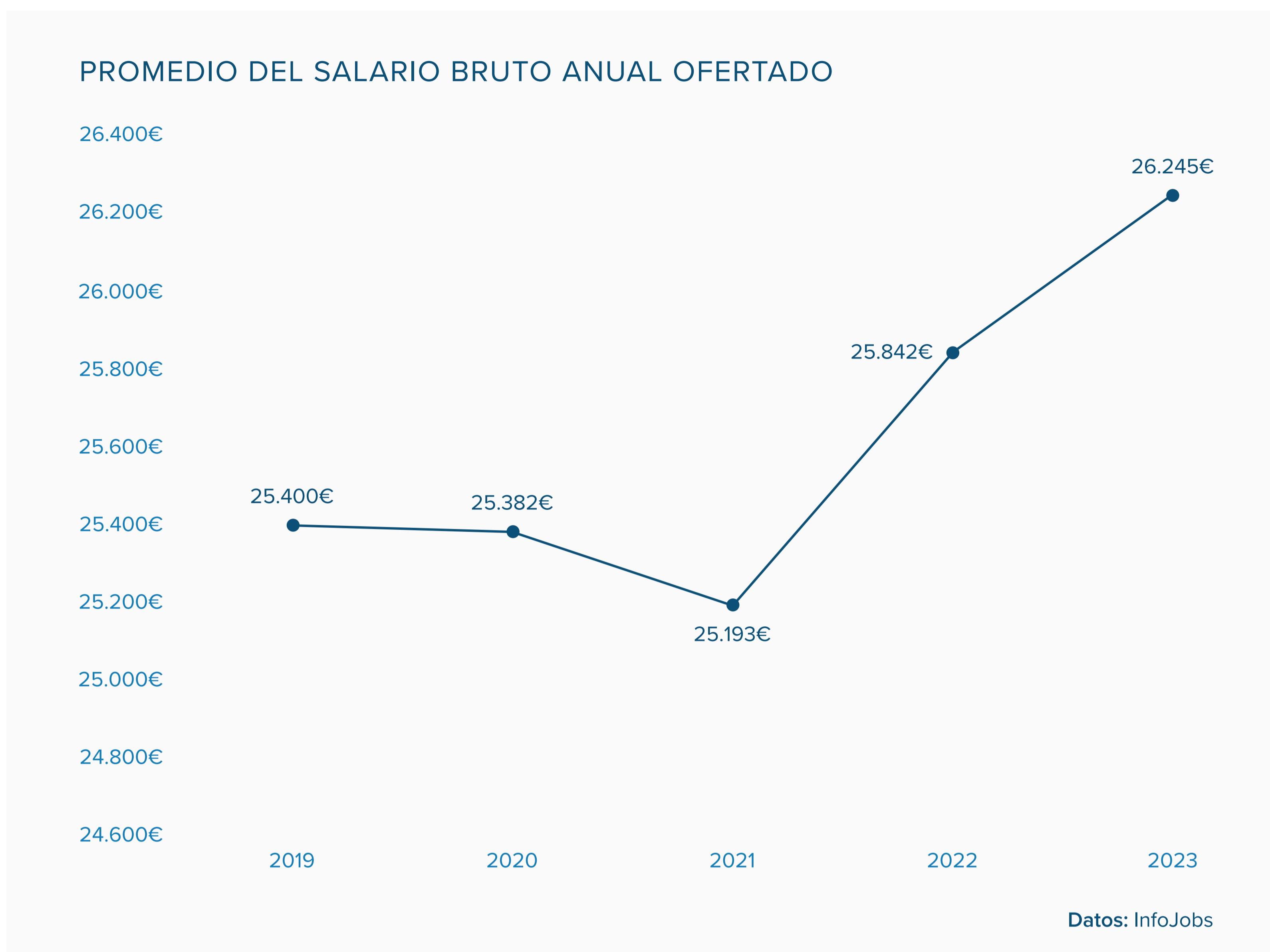
El promedio salarial ofertado en las vacantes publicadas en InfoJobs en 2023 se situó en los 26.245 euros brutos anuales, lo que supone un incremento de 403 euros (+1,6 %) con respecto a los 25.842 del año 2022. Si retrocedemos más atrás, hasta el año 2019 —el último ejercicio previo a la irrupción de la pandemia y con el que arranca el actual ciclo económico—, la retribución ofertada respecto a entonces se ha incrementado un 3,3 % (845 euros).

**El salario promedio ofertado en InfoJobs sube 403 euros con respecto a 2022 y se sitúa en los 26.245 euros brutos anuales**

En ese año 2019 las vacantes publicadas ofrecían, de media, un salario bruto anual de 25.400 euros, el nivel más alto de toda la década. En 2020, la pandemia supuso un fuerte retroceso en el número de vacantes publicadas, pero las retribuciones permanecieron estables. En 2021, la reactivación —con un fuerte incremento de puestos poco cualificados— conllevó una moderada caída de los sueldos ofertados.

Sin embargo, en 2022 y 2023 la retribución de las vacantes de InfoJobs ha subido dos escalones significativos que, en términos acumulados, suponen más de 1.000 euros con respecto a ese año 2021.

Los 26.245 euros que promediaron durante 2023 las vacantes publicadas en InfoJobs suponen una cifra muy similar a los 26.489 euros que el INE calcula como coste salarial (ajustado a la estacionalidad y el calendario) del conjunto de las personas trabajadoras durante los tres primeros trimestres del año, aunque hay que tener en cuenta que la primera cifra hace referencia únicamente a los nuevos puestos ofertados y la segunda a las retribuciones de quienes ya están desempeñándose en un empleo.



## Inflación

Pese al citado incremento retributivo, la pérdida de poder adquisitivo sigue marcando la evolución del mercado laboral español y las condiciones de vida de millones de personas trabajadoras. Si se pone en relación el citado incremento del 1,6 % de subida anual en el promedio salarial de las vacantes de InfoJobs con el 3,1 % de la variación del IPC el resultado es una pérdida de poder adquisitivo del 1,5 %.

Este porcentaje es mucho más moderado que el de los años anteriores (llegó al -7,2 % en 2021), principalmente por la progresiva moderación de la inflación. Con todo, el resultado acumulado durante los últimos años es significativamente lesivo para la economía de las personas trabajadoras.



A este respecto, los cálculos de la OCDE apuntaban a que el poder adquisitivo de las personas trabajadoras en España, una vez descontada la inflación y el pago de impuestos, sufrieron una contracción de casi el 8 % entre el año 2019 y el tercer trimestre de 2022. Pero desde entonces, el panorama ha mejorado un poco por las subidas salariales como las reflejadas en el presente informe y en el de *Perspectivas del Empleo* (julio de 2023), donde el mismo organismo cifraba la pérdida interanual de poder adquisitivo en España en el 1,2 %.

#### EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO OFERTADO EN RELACIÓN CON LA INFLACIÓN

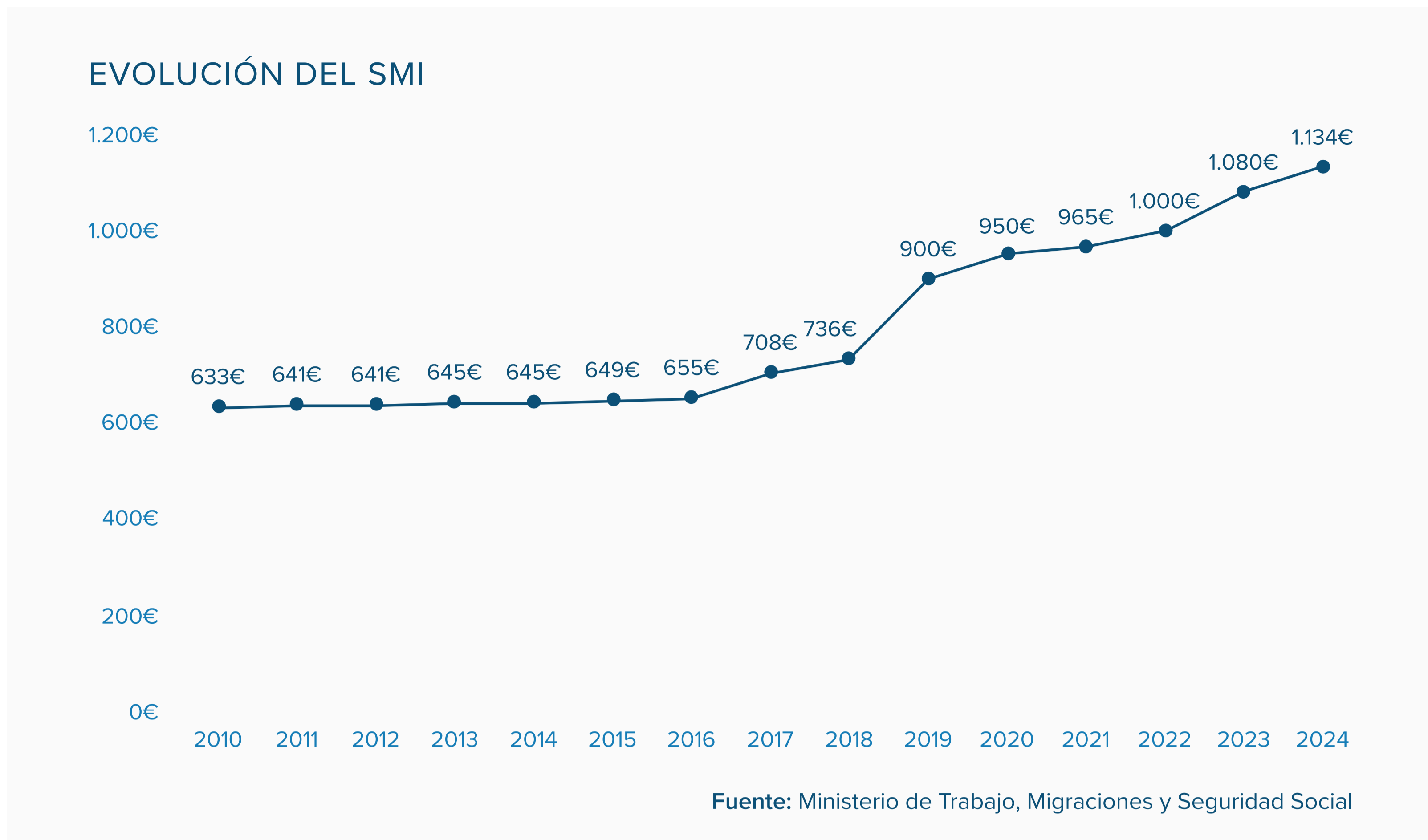
	Salario promedio ofertado	Variación respecto al año anterior	Variación anual IPC	Efecto neto en el poder adquisitivo
2019	25.400€	-	0,8%	-0,8%
2020	25.382€	-0,1%	-0,5%	0,4%
2021	25.193€	-0,7%	6,5%	-7,2%
2022	25.842€	2,6%	5,7%	-3,1%
2023	26.245€	1,6%	3,1%	-1,5%

Fuente: INE / InfoJobs

## El SMI impulsa los tramos salariales más bajos

Este incremento retributivo de los dos últimos ejercicios en las vacantes de InfoJobs no puede tampoco desligarse de las continuadas subidas del salario mínimo interprofesional (SMI), que en 2023 quedó establecido en 1.080 euros, lo que supone un incremento del 8 % en relación con los 1.000 euros en que estaba fijado en 2022.

Para 2024 se ha aprobado, con carácter retroactivo desde el 1 de enero, un nuevo incremento que lleva al SMI hasta los 1.134 (un 5 % más). De este modo, las subidas continuadas que vienen aplicándose desde el año 2018, cuando el SMI estaba en los 736 euros, suponen un incremento del 54,1 % en seis años. Es una de las claves en términos retributivos del actual ciclo económico español.



Y, como decíamos, este aumento del salario mínimo tiene su reflejo en la oferta salarial de las vacantes publicadas en InfoJobs. Así, el rango salarial más bajo (hasta 18.000 euros) ha perdido siete puntos porcentuales en 2023: ahora son un 16 % del total las vacantes que se enmarcan en el mismo, frente al 25 % del año 2022. Es un fenómeno que tiene que ver con el efecto empuje que provocan las subidas del SMI, que desplaza también al alza las retribuciones de los tramos más cercanos a él.

En consecuencia, las vacantes entre 18.000 y 30.000 euros representaban un 55 % del total en 2022 y suponen un 61 % en 2023. Es el tramo con mayor número de puestos ofertados y el que más crece.

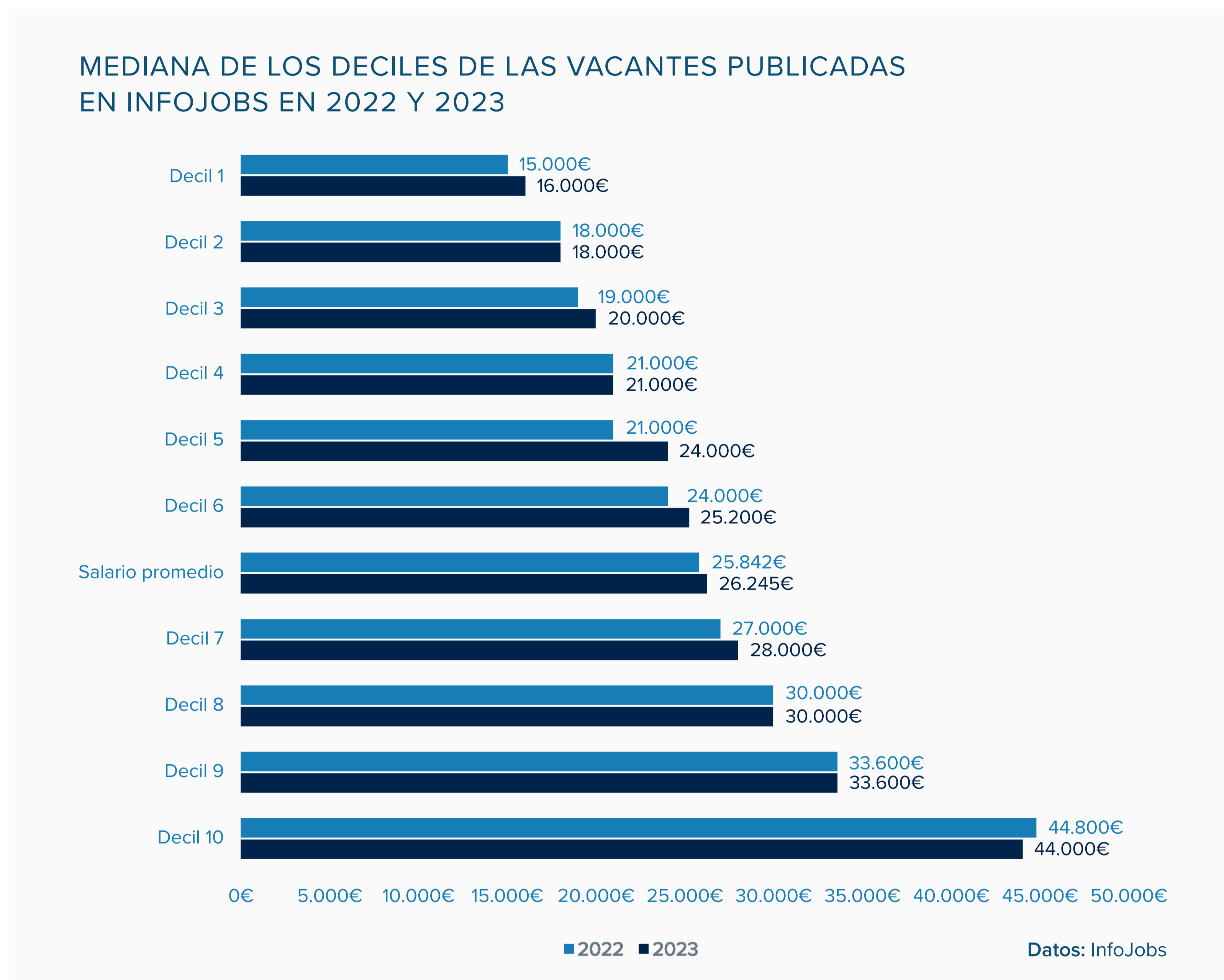
Las vacantes que ofrecen menos de 18.000 euros han perdido mucho peso en el conjunto a costa de las de 18.000 a 30.000, que han pasado de ser el 55 % del total en 2022 al 61 % en 2023

El incremento de peso de las vacantes del siguiente bloque —de 30.000 a 42.000 euros—es mucho más moderado, de apenas dos puntos porcentuales (del 15 % de 2022 al 17 % de 2023). Mientras que el rango salarial más alto (a partir de 42.000 euros) se mantiene prácticamente igual: solo un 5 % de las vacantes ofrecen retribuciones por encima de esa cuantía.

Otro modo de observar este mismo proceso es a través de los deciles, si se toman todas las vacantes publicadas en InfoJobs, se ordenan en función de su salario ofertado y se hacen diez conjuntos con el mismo número de puestos. Cada uno de ellos es un decil y proporciona su propia mediana retributiva (el valor en el que la mitad de la muestra queda por encima y la mitad por debajo).

El primero de estos deciles ha registrado un cierto incremento al pasar de 15.000 a 16.000 euros brutos anuales: este sería el que se ve directamente influido por el aumento del salario mínimo. Pero lo significativo es que ese efecto empuje que se explicaba antes se plasma con claridad en el quinto decil, que salta desde los 21.000 euros en que se situaba en 2022 a los 24.000 que ha registrado en 2023. Este bloque y, en menor medida, los incrementos de los deciles 6 y 7 son los responsables del incremento retributivo general del 1,6 % que citábamos al comienzo del capítulo.

Los deciles más bajos y los centrales son, además, los más expuestos al efecto de la inflación sobre el poder adquisitivo. Sus incrementos salariales, superiores a los de los deciles más altos, son también una buena noticia ante las dificultades que conlleva la subida de los precios.



Más allá de este impacto sobre las retribuciones ofertadas, en general, las empresas acogen positivamente la subida del salario mínimo aprobada para este ejercicio 2024. Un 60 % de las compañías consultadas en una encuesta elaborada por InfoJobs —a partir de una muestra de 1.340 responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación— asegura que le parece bien la medida. Un porcentaje que se incrementa hasta el 68 % entre las medianas y grandes. Además, el 59 % de las empresas señala que no afectará a sus planes de contratación para este año, que se mantendrán según lo previsto.

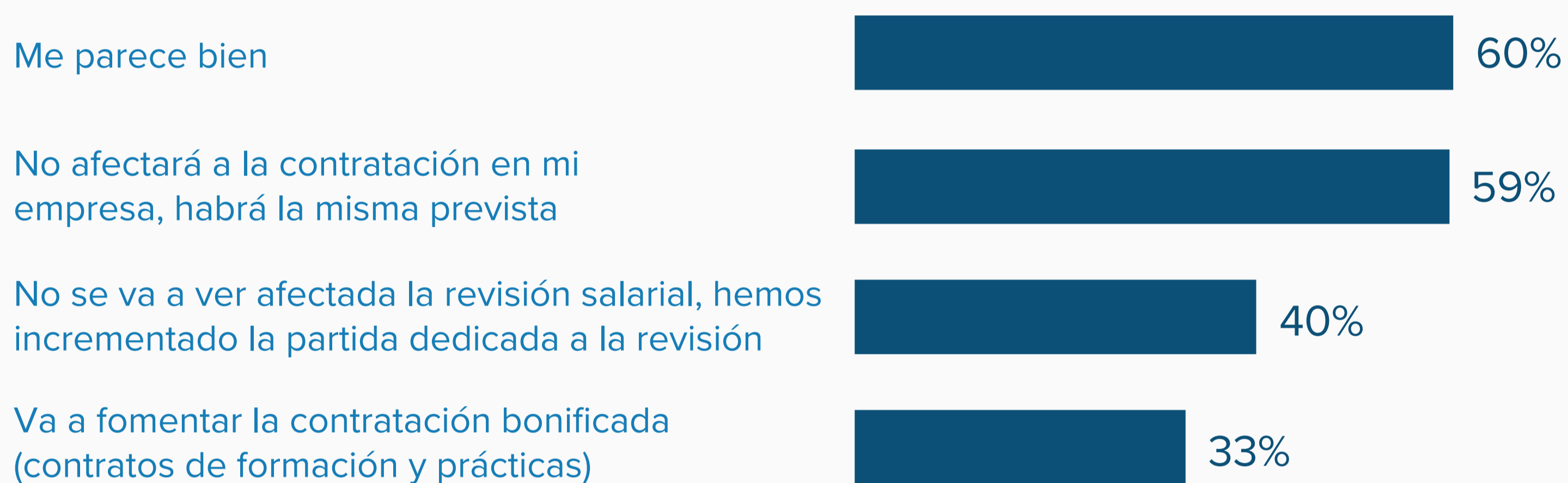
Un 60 % de las empresas se muestran favorables a la subida del SMI aprobada para 2024. A un 39 % de ellas les parece insuficiente

Más disparidad en relación con el efecto que puede tener sobre los salarios: el 46 % asegura que afectará a la revisión salarial prevista y un 40 % dice que no incidirá porque ya se había incrementado la partida necesaria para cubrir la revisión salarial.

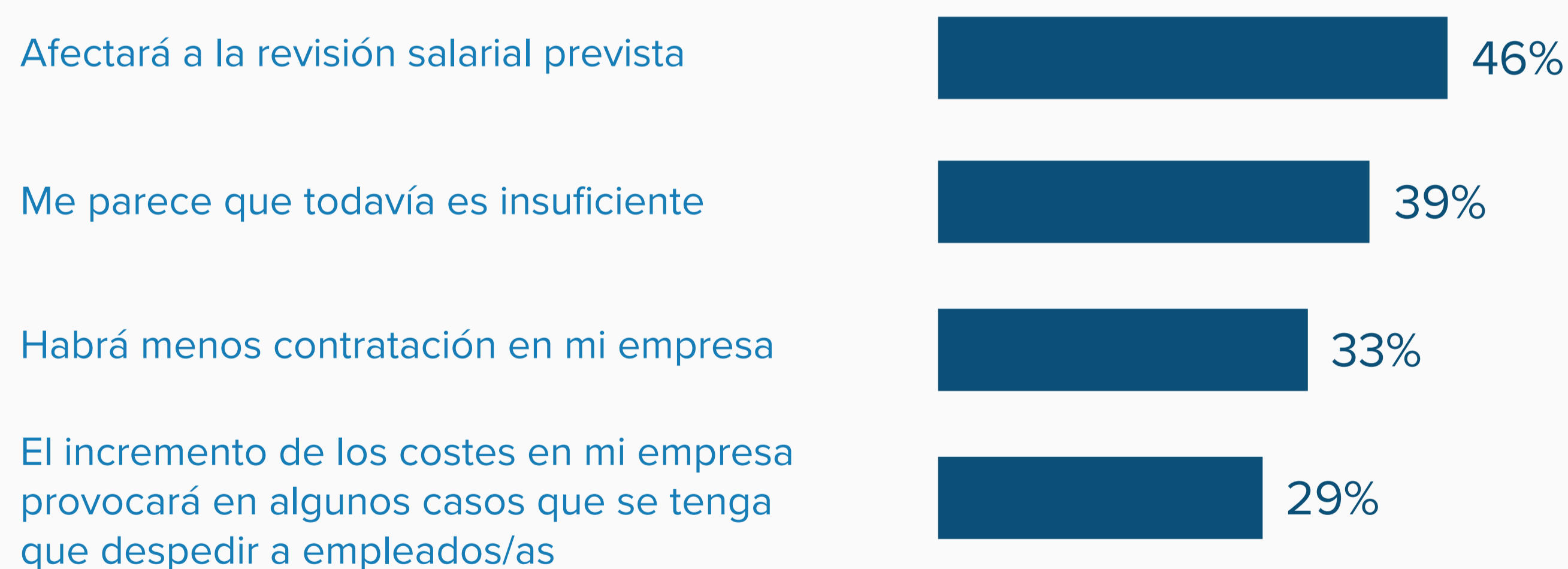
Entre las opiniones negativas destaca especialmente el 39 % de empresas que considera la subida insuficiente. Hay, además, un 29 % que opina que esta medida puede conllevar despidos.

#### % DE EMPRESAS QUE SE MUESTRAN DE ACUERDO CON CADA AFIRMACIÓN SOBRE EL AUMENTO DEL SMI EN 2024

##### OPINIONES POSITIVAS



##### OPINIONES NEGATIVAS



Base: empresas (Febrero 2023) n=1.340

Fuente: InfoJobs

## Proyección salarial

Más allá del contexto económico y de los sueldos promedio para entender cómo se articula el mercado laboral en relación con las retribuciones, hay un término que es clave: la proyección salarial. Este concepto hace referencia a la incidencia de algunas variables sobre la cifra final que se puede ofertar en un determinado puesto.

Por ejemplo, y como ya se ha comentado al comienzo del capítulo, el salario promedio de las vacantes que ofrecen jornada completa en InfoJobs es de 26.245 euros. Pero, si en vez de tener en cuenta al conjunto de vacantes, miramos solo las de contrato indefinido sube hasta los 28.483 euros. A partir de este punto se pueden seguir añadiendo factores que permiten a las personas candidatas aspirar a puestos mejor retribuidos.

Así, las vacantes de contrato indefinido que exigen tener conocimiento de inglés ofertan, de media, 32.503. Las que además de estas dos variables suman como requisito los estudios universitarios ofrecen, de media, 39.971 euros brutos anuales. Por último, si a estos factores se les añade el teletrabajo se asciende a los 44.871 euros y si además es una vacante que precisa 5 años de experiencia, la retribución ofertada alcanza los 62.644 euros.



### 3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato

#### Evolución de los salarios por tipo de contrato

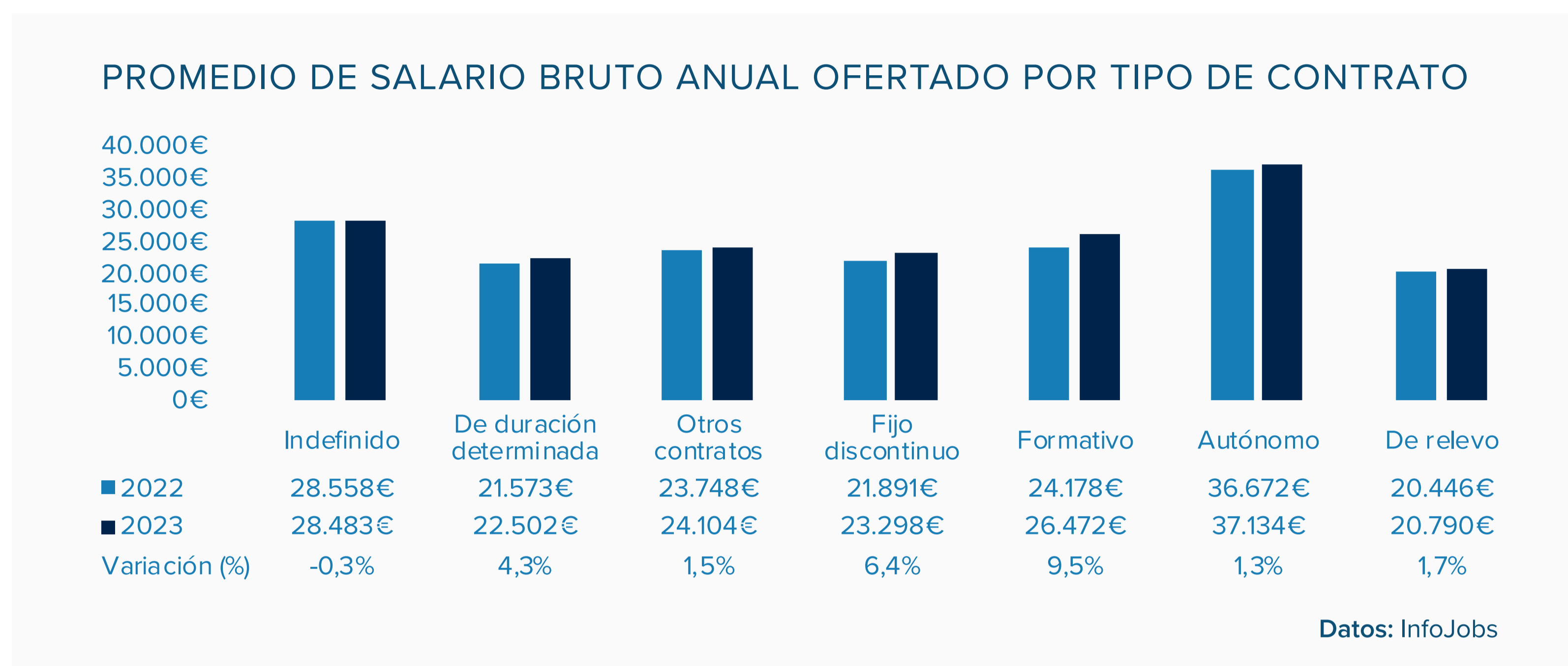
Al abordar el promedio salarial ofertado por tipo de contrato se comprueba que, con respecto al año pasado, no hay cambios muy significativos. Las vacantes para autónomos/as siguen siendo las que registran una retribución media más elevada (37.134 euros), lo cual responde a la propia idiosincrasia de este tipo de puestos que implican que es la persona contratada quien cotiza por su actividad.

Seguidamente, el tipo de contrato en el que se oferta un salario promedio más alto es el indefinido, con una media de 28.483 euros para cada vacante publicada con esta modalidad de contratación.

**Las vacantes que ofrecen contrato fijo discontinuo conjugan un sustancial aumento de la oferta y una mejora retributiva del 6,4 % respecto a 2022**

Si se observan las variaciones interanuales, en líneas generales tampoco se han producido grandes saltos en comparación con 2022. En este sentido, los crecimientos más significativos se han producido en las vacantes que ofrecen contratos formativos o fijos discontinuos. El sueldo medio ofertado en las posiciones que ofrecen la modalidad de contrato formativo ha crecido un 9,5 % hasta alcanzar los 26.472 euros. Por su parte, el salario promedio de los puestos ofertados con contrato fijo discontinuo ha subido un 6,4 % y se ha situado en 2023 en los 23.298 euros.

El contrato indefinido es el único que ha experimentado un pequeño descenso con respecto a 2022 del 0,3 %. Que el salario de las vacantes con este tipo de contrato permanezca prácticamente igual se puede explicar por su evolución tras la reforma laboral. Con la entrada en vigor de este nuevo marco normativo, progresivamente se ha ido impulsando la contratación indefinida. En consecuencia, este tipo de contrato se ha generalizado, ganando presencia en sectores menos cualificados donde, en general, el salario es más bajo. Y, por lo tanto, el sueldo medio de este tipo de vacantes muestra una cierta estabilidad.



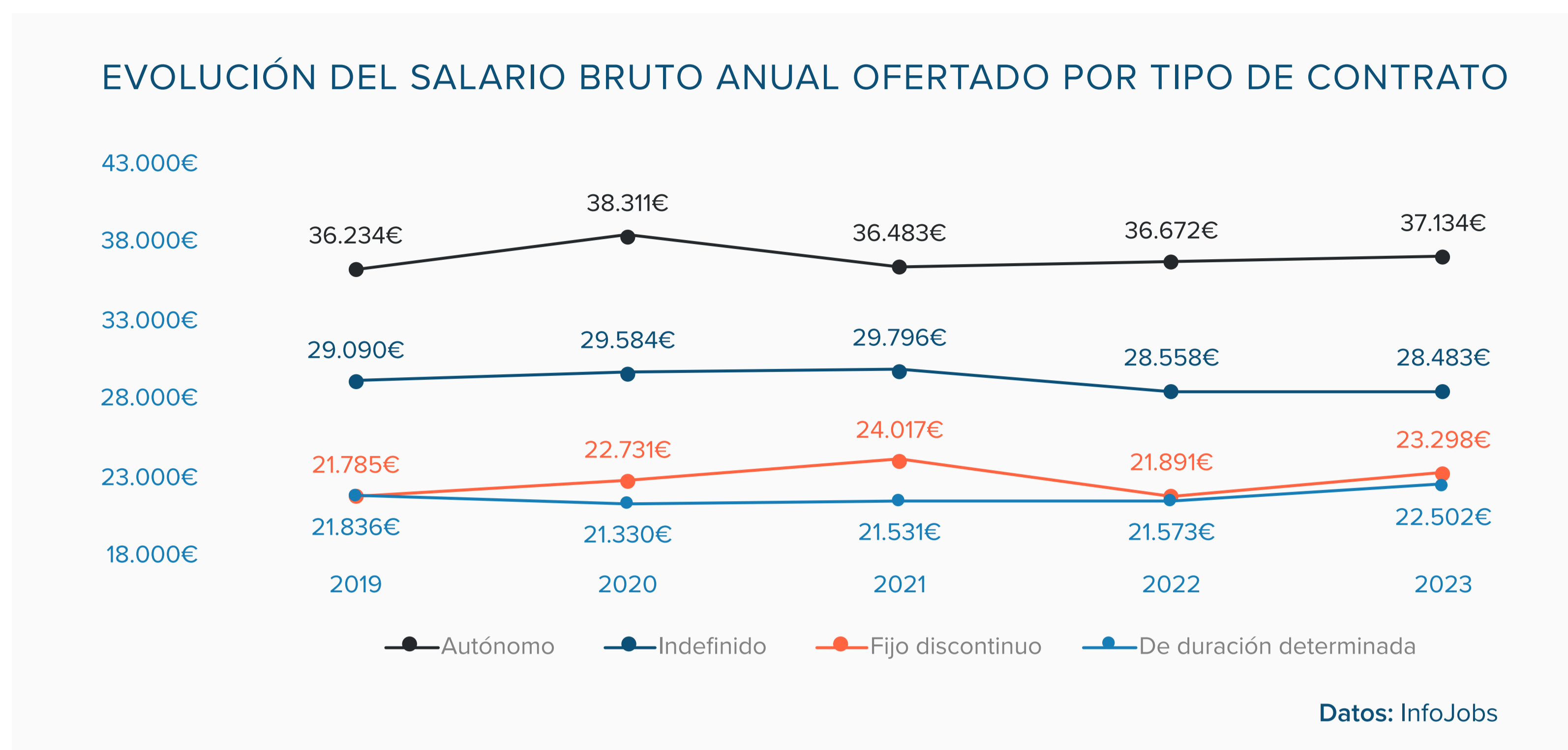
Si ampliamos un poco el horizonte temporal, también se puede apreciar el impacto de la reforma laboral en la retribución ofertada para los contratos fijos discontinuos. En 2022, las vacantes para este tipo de contrato pasaron de 9.597 en 2021 a 122.994 en 2022. Como consecuencia de la popularización de esta modalidad de contratación, los sueldos se contrajeron ligeramente.

Sin embargo, en 2023, aunque estas vacantes hayan aumentado otro 54 % hasta las 189.602, el salario ha cambiado la tendencia y ha recuperado 1.407 euros con respecto al año anterior. Además, en 2023, el sueldo medio de las contrataciones fijas discontinuas ha superado por primera vez al de 2019: entonces eran 21.785 euros frente a los 23.298 actuales. Una situación que también se repite en los contratos de duración determinada: es la primera vez que se supera el salario de 2019: hace cinco años las vacantes con este tipo de contrato ofrecían un sueldo medio de 21.836 euros. Sin embargo, en 2023 fue de 22.502 euros.

Asimismo, analizando la progresión de los salarios por tipo de contrato en el último lustro, otra de las claves que se puede extraer es que las vacantes para autónomos/as se mantienen como las que tienen una mayor retribución ofertada. Aunque hay que recordar que en este caso las cotizaciones las paga la persona, lo que tiene un impacto en el salario.

Finalmente, la evolución en los últimos cinco años del salario promedio ofertado en las vacantes de contrato indefinido muestra dos periodos muy marcados: antes de la reforma laboral seguía una tendencia creciente que se ha interrumpido fruto de la citada generalización de esta modalidad contractual en muchos sectores y puestos, aunque la estabilidad del ejercicio 2023 ya adelanta un previsible regreso a tasas positivas de crecimiento salarial.



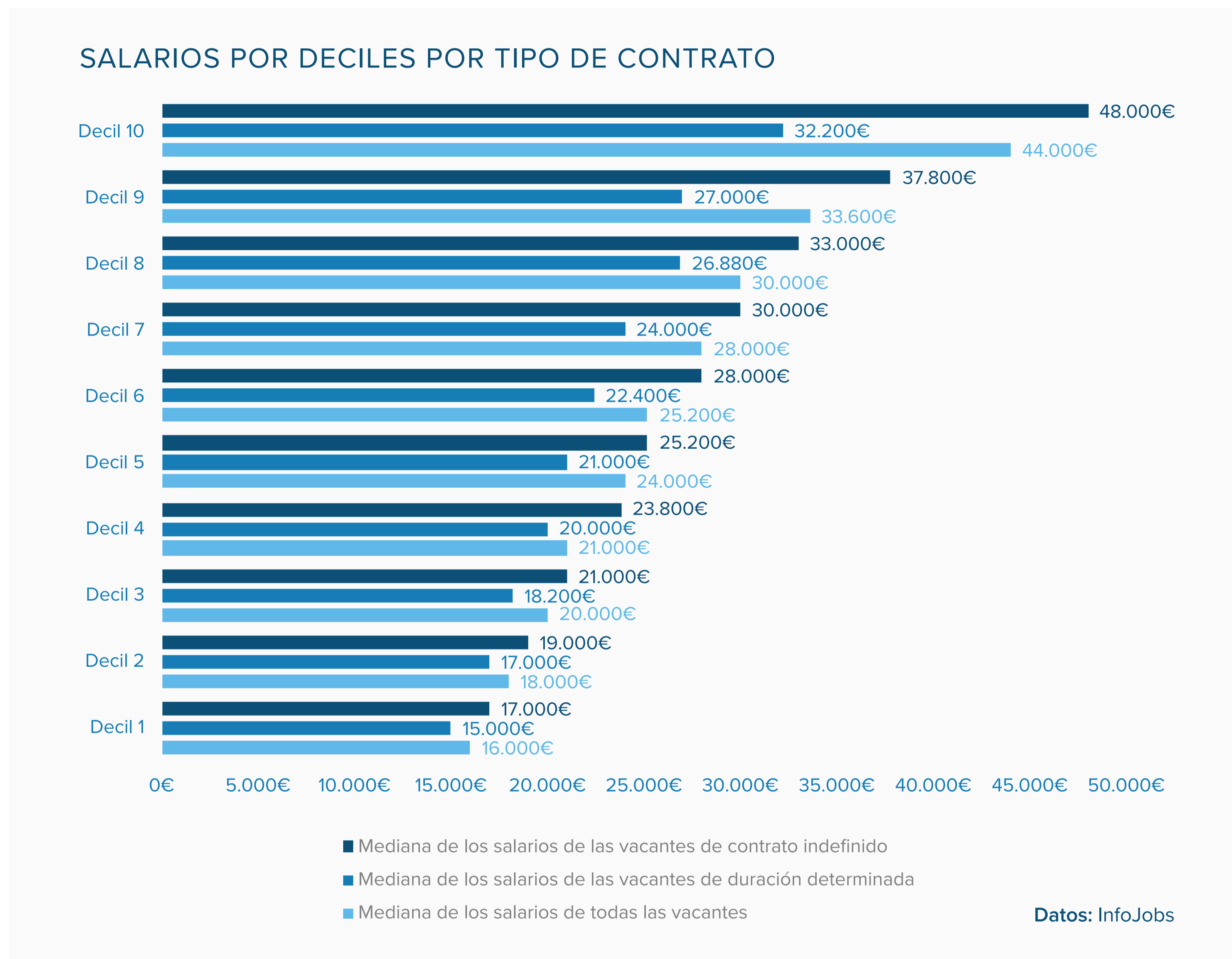


## Proyección salarial por tipo de contrato

Aparte del promedio salarial de cada tipo de contrato, que una empresa ofrezca una modalidad de contratación u otra es en sí un condicionante de la proyección salarial. Por ejemplo, si se analizan los datos por deciles, se puede observar cómo los salarios medianos que se ofertan en las vacantes de contrato indefinido son más altos que en las de duración determinada en todos los deciles. Pero esa brecha entre uno y otro se va ampliando a medida que subimos hacia los deciles más altos.

Por ejemplo, en el último decil, la mediana de salario ofertado en InfoJobs se sitúa en los 44.000 euros. Si únicamente se tienen en cuenta los contratos indefinidos, esta cifra sube hasta los 48.000 euros. Sin embargo, si solo se consideran los de duración determinada, la mediana del decil más alto se queda en 32.200 euros, 15.800 euros menos que el indefinido. Es una diferencia mucho mayor que los apenas 2.000 euros que separan una y otra modalidad contractual en el primer decil.

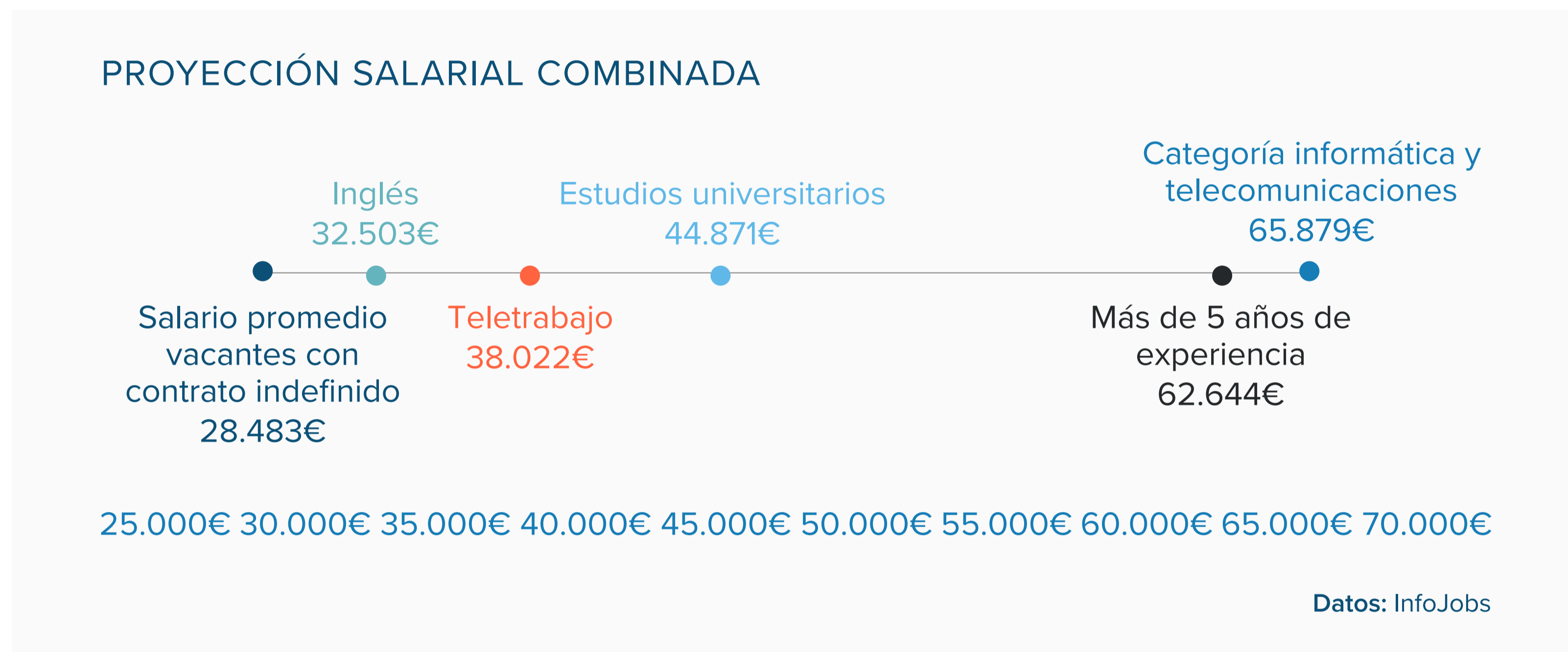
Esto significa que el contrato indefinido no solo tiene un promedio salarial más alto en las vacantes de InfoJobs que el de duración determinada, sino que además tiene un margen de incremento —cuando la vacante cumple ciertas características— mucho más amplio.



Entre esas variables que condicionan la proyección salarial se encuentran, por ejemplo, la experiencia o el nivel de estudios requeridos. Así, una vacante que ofrece contrato indefinido, que de manera general tiene un salario promedio de 28.483 euros, puede aumentar hasta los 44.871 euros cuando se demandan estudios universitarios. O, si la vacante ofrece teletrabajo, el sueldo medio se sitúa en los 38.022 euros.

En el caso del contrato de duración determinada, las variables más determinantes son los estudios universitarios y la experiencia. Las posiciones que ofrecen un contrato de duración determinada que demandan estudios universitarios ofrecen, de media, un salario de 27.981 euros. Sin embargo, si la variable que entra en juego es tener tres o más años de experiencia, el promedio retributivo llega hasta los 26.587 euros.

Además de la proyección salarial que se alcanza cuando se añade una variable concreta, también puede darse el caso de que una vacante incluya diferentes requisitos que incrementen aún más la retribución ofertada. Por ejemplo, una vacante con contrato indefinido tiene un salario medio de 28.483 euros. Sin embargo, cuando, además, requiere inglés, estudios universitarios, más de cinco años de experiencia, pertenece a la categoría de informática y telecomunicaciones y ofrece teletrabajo, la media salarial aumenta hasta los 65.879 euros.



### 3. 4. 4. Salarios por sectores

#### Un panorama de subidas generalizadas

Si se analiza la evolución de los salarios ofertados en las vacantes publicadas en InfoJobs por sectores, un año más, el más alto corresponde a informática y telecomunicaciones, cuyo promedio es de 33.930 euros brutos anuales. Una cifra que es un 1 % más baja que la de 2022, que se situó en los 34.357 euros.

Tras esta categoría, las dos con un salario promedio ofertado más alto son comercial y ventas (31.888 euros) e ingenierías y técnicas (30.841 euros). En ambos casos, además, se ha producido una variación interanual del 3 %, lo que en la categoría de comercial y ventas supone aumentar el salario bruto promedio 830 euros y en ingenierías y técnicas 1.009 euros.

Pese a que la retribución ofertada en estas dos categorías crece, hay otras que presentan unos aumentos relativos más relevantes. Destaca, en primer lugar, educación y formación, con un 24 %. Seguidamente se posicionan atención al cliente (6 %) y diseño y artes gráficas (5 %).

En términos absolutos, también es educación y formación la categoría que más ha crecido con respecto a 2022, con una subida de 5.903 euros. Tras esta se sitúan diseño y artes gráficas (+1.275 euros), atención al cliente (+1.225 euros) e ingenierías y técnicas (+1.009 euros).

En el extremo opuesto, el descenso salarial más relevante es el de Administración pública (-1.425 euros), aunque se trata de una categoría con una representatividad muy baja sobre el total de las vacantes. Aparte de esta, las que más caen son marketing y comunicación (-747 euros) y finanzas y banca (-572 euros).

## SALARIOS POR SECTORES EN 2022 Y 2023

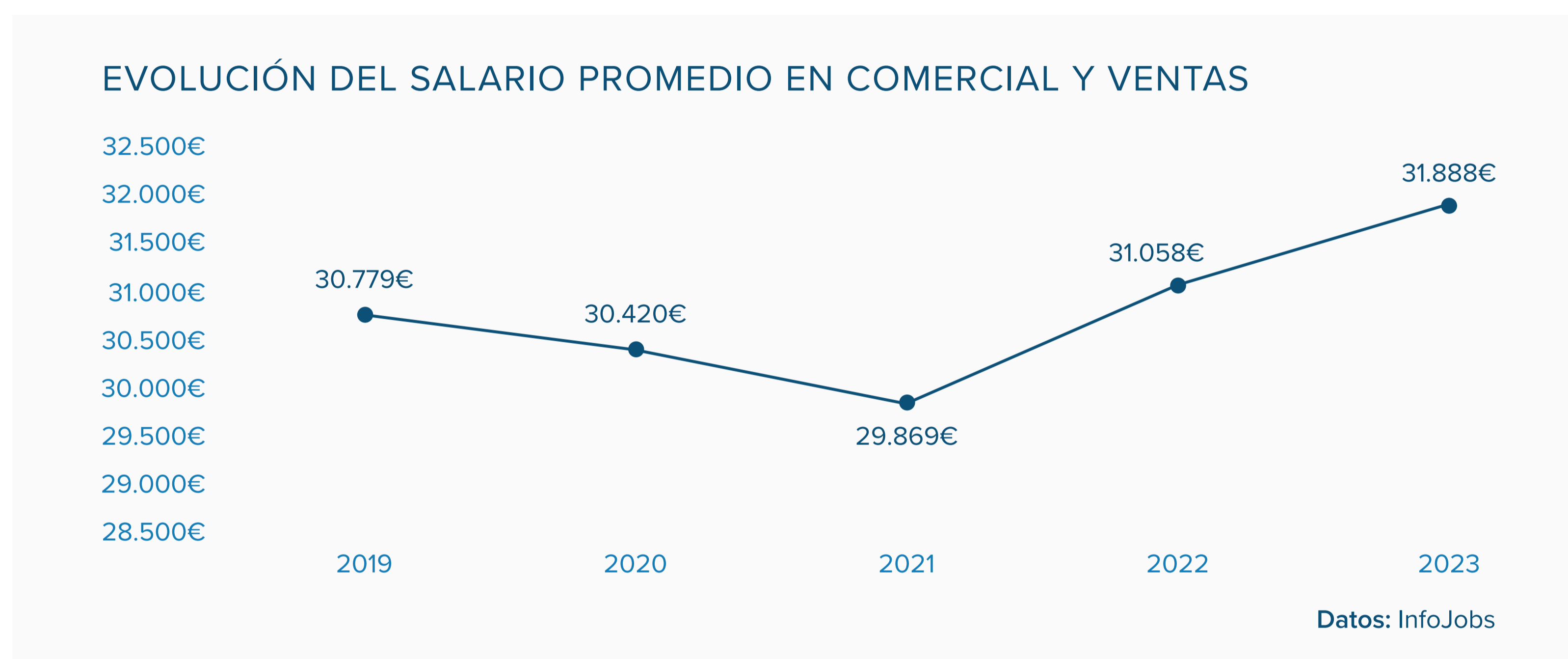
	Promedio de salario ofertado 2022	Promedio de salario ofertado 2023	Variación salario 2022-2023
Informática y telecomunicaciones	34.357€	33.930€	-427 (-1%)
Comercial y ventas	31.058€	31.888€	830 (3%)
Ingenierías y técnicas	29.831€	30.841€	1.010 (3%)
Educación y formación	24.450€	30.353€	5.903 (24%)
Inmobiliario y construcción	29.494€	29.975€	481 (2%)
Sanidad y salud	27.208€	27.675€	467 (2%)
Administración pública	28.249€	26.824€	-1.425 (-5%)
Finanzas y banca	26.821€	26.249€	-572 (-2%)
Legal	25.169€	25.329€	160 (1%)
Administración de empresas	24.313€	24.992€	679 (3%)
Calidad, producción e I+D	24.869€	24.717€	-152 (-1%)
Sector farmacéutico	24.903€	24.631€	-272 (-1%)
Diseño y artes gráficas	23.321€	24.596€	1.275 (5%)
Recursos humanos	23.463€	24.402€	939 (4%)
Profesiones, artes y oficios	23.451€	24.285€	834 (4%)
Marketing y comunicación	24.923€	24.176€	-747 (-3%)
Compras, logística y almacén	22.475€	22.946€	471 (2%)
Turismo y restauración	23.359€	22.942€	-417 (-2%)
Venta al detalle	21.816€	22.189€	373 (2%)
Atención al cliente	20.521€	21.746€	1.225 (6%)

Datos: InfoJobs

## Comercial y ventas, una retribución condicionada por el contrato autónomo

El caso de comercial y ventas es especialmente relevante porque, por un lado, tiene un salario promedio de los más altos en el ranking por categorías —ocupa la segunda posición solamente por detrás de informática y telecomunicaciones— y, además, es el sector que aglutina un mayor volumen de vacantes ofertadas en InfoJobs (429.287 en 2023).

A nivel salarial, el sueldo promedio ofertado para los puestos de comercial y ventas está en los 31.888 euros brutos anuales. Una cifra que, además, está en el nivel más alto de los últimos cinco años. Así, el salario medio de estas vacantes en 2023 fue 830 euros más alto (un 3 %) que en 2022 y también 1.109 euros superior al sueldo ofertado en 2019, antes del inicio de la pandemia.



Por subcategorías, la que tiene un salario promedio ofertado más alto es la destinada a grandes cuentas (36.712 euros). Tras esta se posicionan la de comercial (33.013 euros) y la de agente comercial (32.533 euros).

Si hablamos de variaciones con respecto a 2022, el mayor incremento se ha producido en televenta y marketing telefónico, cuya retribución ofertada ha crecido un 10 %, lo que en términos absolutos supone 2.160 euros más, principalmente porque el puesto de teleoperador (que es el más importante con el 87 % de las vacantes de esta subcategoría) también ha registrado un aumento de la oferta retributiva de 1.858 euros hasta los 22.239 euros brutos anuales.

La negociación colectiva del telemarketing tiene mucho que ver con este proceso. No es tanto la subida pactada (del 3,5 % para 2023) entre sindicatos y patronal, como la desaparición de los niveles más bajos en las tablas salariales.

### El subsector de televenta y marketing telefónico ha incrementado su oferta retributiva en 2.160 euros

Tras la televenta y el marketing telefónico, el aumento más relevante se da en comercio exterior, con una subida de 1.359 euros (un 4 %). En comercial también crece la retribución ofertada: un 2 % (751 euros) hasta los 33.013.

Pese al significativo crecimiento del salario ofertado en televenta y marketing telefónico, se trata de una subcategoría que todavía cuya retribución está por debajo del resto. De hecho, mientras que este tipo de vacantes tienen un salario promedio de 24.006 euros, el resto de subsectores están por encima de los 32.000 euros.

Como, además, televenta y marketing telefónico tiene un significativo peso en el sector (aglutina el 24 % de las vacantes de comercial y ventas) su oferta retributiva tiene una gran incidencia sobre el conjunto.

Si se trata de variaciones interanuales en negativo, la más relevante es la de agente comercial, donde el salario promedio ha caído un 2 % (-605 euros). Pese a esto, esta subcategoría se ha consolidado en 2023 en un rango salarial superior a los 36.000 euros tras aumentar en 2022 3.703 euros con respecto a 2021.

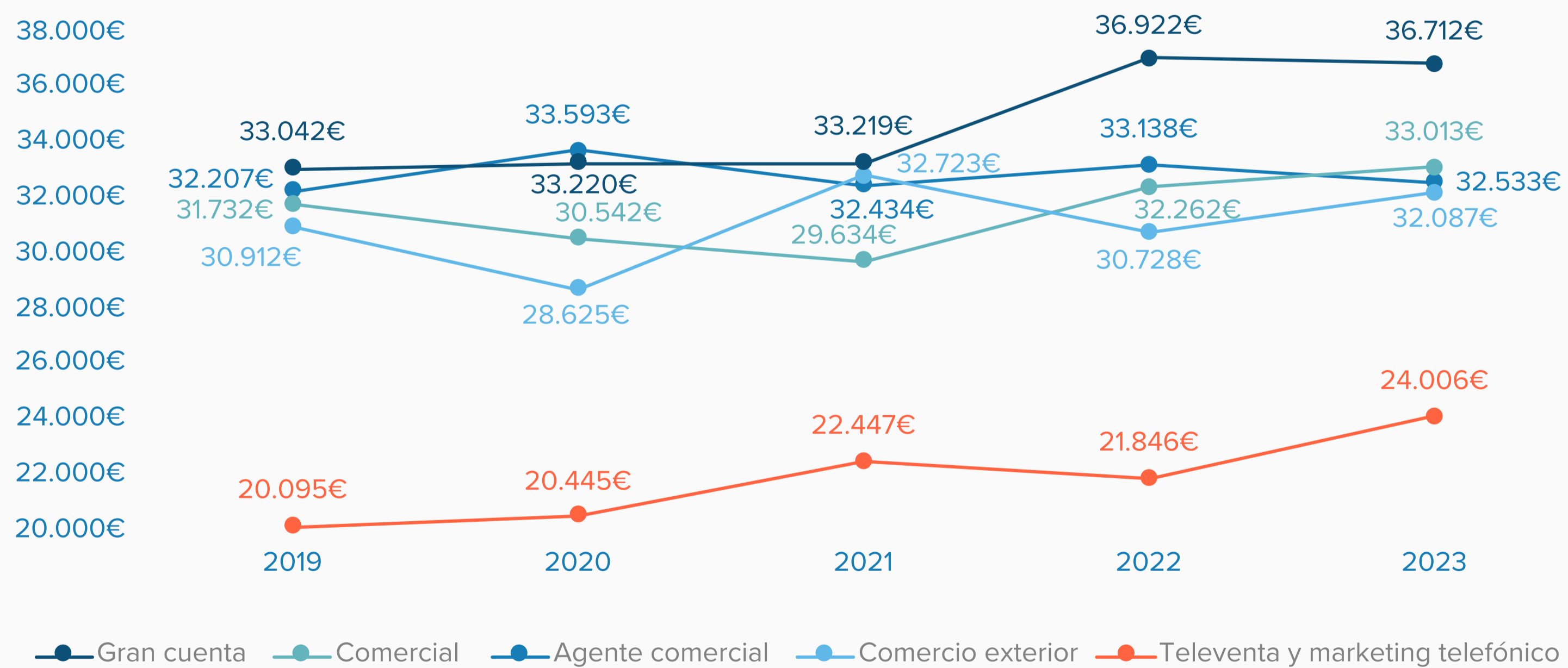
### SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE COMERCIAL Y VENTAS EN 2022 Y 2023

	Salario bruto promedio 2022	Salario bruto promedio 2023	Variación salario 2022-2023
Gran cuenta	36.922€	36.712€	-210€ (-1%)
Comercial	32.262€	33.013€	751€ (2%)
Agente comercial	33.138€	32.533€	-605€ (-2%)
Comercio exterior	30.728€	32.087€	1.359€ (4%)
Televenta y marketing telefónico	21.846€	24.006€	2.160€ (10%)
<b>PROMEDIO COMERCIAL Y VENTAS</b>	<b>31.058€</b>	<b>31.888€</b>	<b>830€ (3%)</b>

Datos: InfoJobs

En línea con esta cuestión, al observar el evolutivo en los últimos cinco años de los salarios promedio por subcategorías se puede apreciar como todas están en niveles superiores a 2019, antes de la pandemia y de la entrada en vigor de la reforma laboral. Las subidas más significativas en esta comparativa se producen en televenta y marketing telefónico, con un crecimiento de 3.911 euros en el salario promedio con respecto a 2019 y en gran cuenta, con una subida de 3.670 euros.

### EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE COMERCIAL Y VENTAS

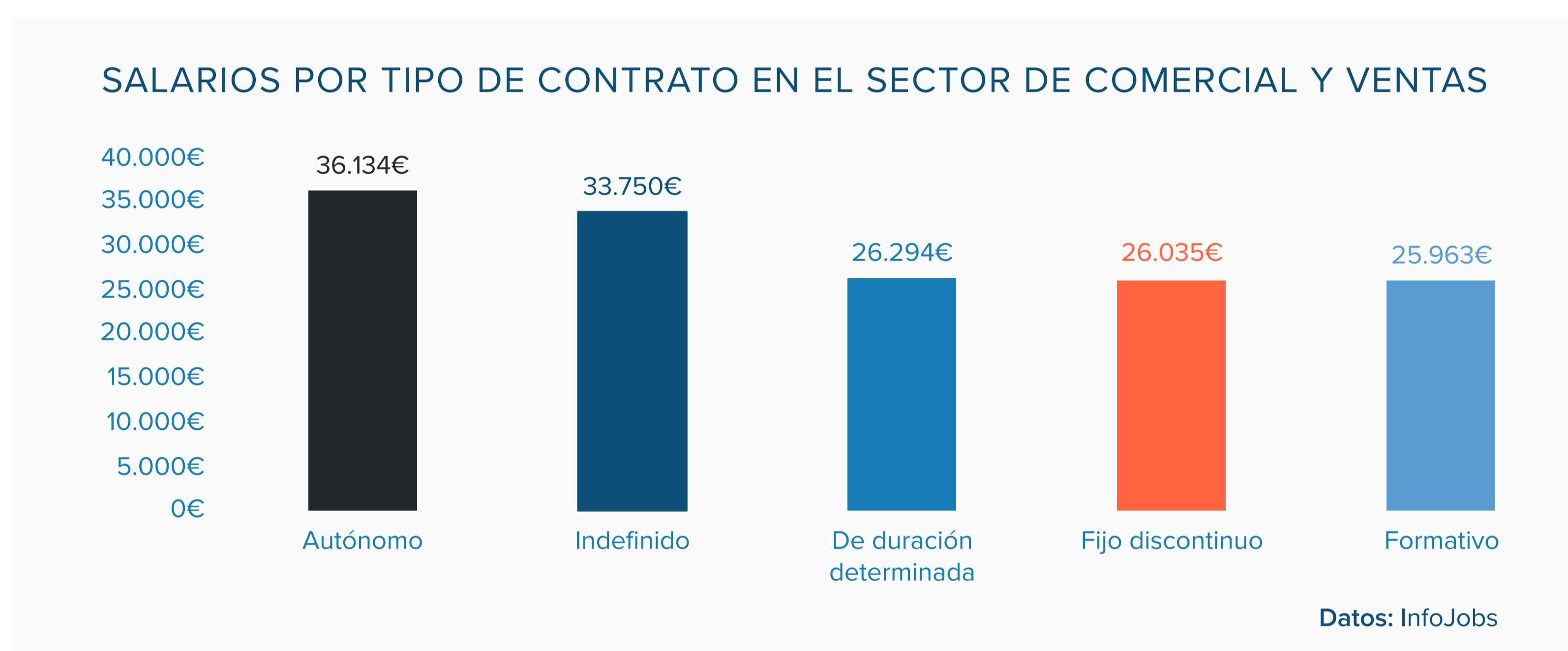


Datos: InfoJobs



Una de las particularidades de la categoría de comercial y ventas es el peso de las vacantes para autónomos/as. Representan un 23 % de todas las que se publican para esta categoría, pero, además, suponen un 72 % del conjunto de vacantes ofertadas con esta modalidad de contrato en InfoJobs. El protagonismo en este sector del contrato autónomo tiene mucho que ver con estos altos promedios retributivos, ya que la persona trabajadora ha de pagar su propia cotización.

Esta relevancia también se aprecia en los salarios ya que este tipo de posiciones son las que ofrecen un salario promedio más elevado. Así, las vacantes para autónomos de la categoría comercial y ventas tienen un salario promedio en InfoJobs de 36.134 euros. Tras este, los tipos de contrato con un salario promedio más alto son el indefinido (33.750 euros) y el de duración determinada (26.294 euros).



Si analizamos los salarios para comercial y ventas desde el prisma de la proyección salarial, se puede apreciar cómo hay variaciones relevantes. Más allá del condicionante en sí de pertenecer a una subcategoría u otra, en comercial y ventas, las vacantes que requieren estudios universitarios son las que tienen un mayor salario promedio. Así, el sueldo medio ofertado en las posiciones de comercial y ventas que cumplen este requisito se sitúa en los 34.379 euros.

Seguidamente, la variable que tiene un mayor impacto es la experiencia: las vacantes para comercial y ventas que piden tener al menos tres años de experiencia ofrecen un salario promedio de 33.968 euros.

Aunque estas tendencias no se comportan igual si se observan los datos desagregados por categorías. De las cinco que forman parte de comercial y ventas, la que permite alcanzar un salario más elevado es la de gran cuenta. En este tipo de vacantes, cuando se añade la variable de estudios universitarios, el salario promedio llega hasta los 40.264 euros. Y aún es una media más elevada cuando la variable que entra en juego es la experiencia: las vacantes que solicitan tres o más años de experiencia llegan a los 42.961 euros.

### En la subcategoría de gran cuenta el salario ofertado en las vacantes que piden al menos tres años de experiencia roza los 43.000 euros

Asimismo, hay otras subcategorías en las que son otras las variables que más marcan la diferencia. Es el caso de las posiciones para agente comercial, donde el salario promedio más alto se da en las vacantes que ofrecen teletrabajo (36.280 euros). En el caso de las de comercial, la variable que tiene un mayor impacto en el salario promedio es el contrato indefinido: cuando se oferta esta modalidad de contrato el sueldo medio roza los 35.000 euros.

En el caso de televenta y marketing telefónico, la proyección salarial llega a su punto álgido en los puestos que exigen saber inglés. En ese caso, el salario promedio se sitúa en los 29.907 euros, frente a los 24.006 euros del salario promedio general para esta subcategoría.

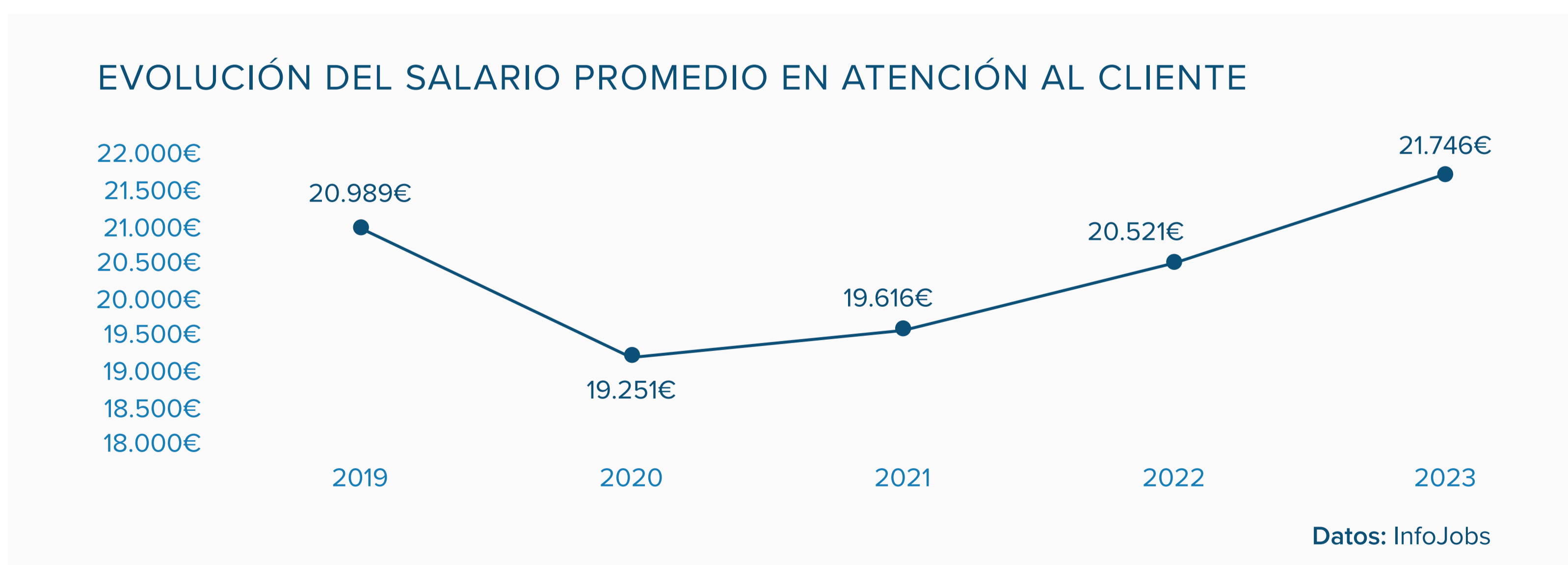
Aparte de esto, la proyección salarial puede ser aún mayor si se añaden dos o más variables. Por ejemplo, en el caso de la subcategoría de comercial, aunque el salario promedio sea de 33.013 euros, cuando en una vacante se solicitan más de cinco años de experiencia y se ofrece contrato indefinido y teletrabajo, el promedio retributivo ofertado aumenta hasta los 43.958 euros.



## Atención al cliente: promoción y ferias permite superar el nivel de 2019

Las vacantes publicadas durante 2023 en InfoJobs para atención al cliente ofrecieron un salario medio de 21.746 euros. Continúa así una progresión positiva tras la fuerte caída que se produjo a nivel salarial en 2020 con el inicio de la pandemia. En ese año, el salario medio para esta categoría se situó en los 19.251 euros frente a los 20.989 euros de 2019. Así, el sueldo promedio registrado en 2023 supera por primera vez el de 2019.

Comparando únicamente con el pasado año, el sueldo medio anual ofertado en los puestos de la categoría de atención al cliente ha aumentado un 6 %, 1.225 euros más que en 2022. Además, se trata de la segunda mayor subida interanual en el ranking de categorías, solamente por detrás de educación y formación. El salario medio registrado en 2023 en esta categoría ha superado por primera vez en cinco años la barrera de los 21.000 euros.



Para entender este incremento con respecto a 2022, es interesante observar los cambios que se han producido por subcategorías. Así, mientras el subsector de atención al cliente ha experimentado un descenso del promedio salarial ofertado del 2 % (-359 euros con respecto a 2022), el de promoción y ferias ha aumentado un 22 %. Es decir, 4.669 euros más que el pasado año.

A este respecto es interesante observar cómo ha evolucionado el propio sector en los últimos años. Si se tienen en cuenta las vacantes publicadas en InfoJobs para esta categoría, se puede apreciar cómo, durante el último año, han descendido un 14 %. Una caída que viene exclusivamente de la subcategoría de atención al cliente, donde se han ofertado 46.269 puestos menos que en 2022 (-17 %). Sin embargo, en la de promoción y ferias la oferta de empleo ha aumentado un 13 % hasta las 37.062 vacantes. Un incremento que, además, se suma a dos años de subidas muy significativas: en 2021 las vacantes para promoción y ferias subieron un 42 % y en 2021 un 64 %.

Evidentemente, en esta situación influye la vuelta a la normalidad y la realización de eventos y actividades en formato presencial. Así, las vacantes publicadas para esta subcategoría ya han superado al último año previo a la pandemia: en 2019 se publicaron 36.328 vacantes, frente a las 37.062 de 2023.

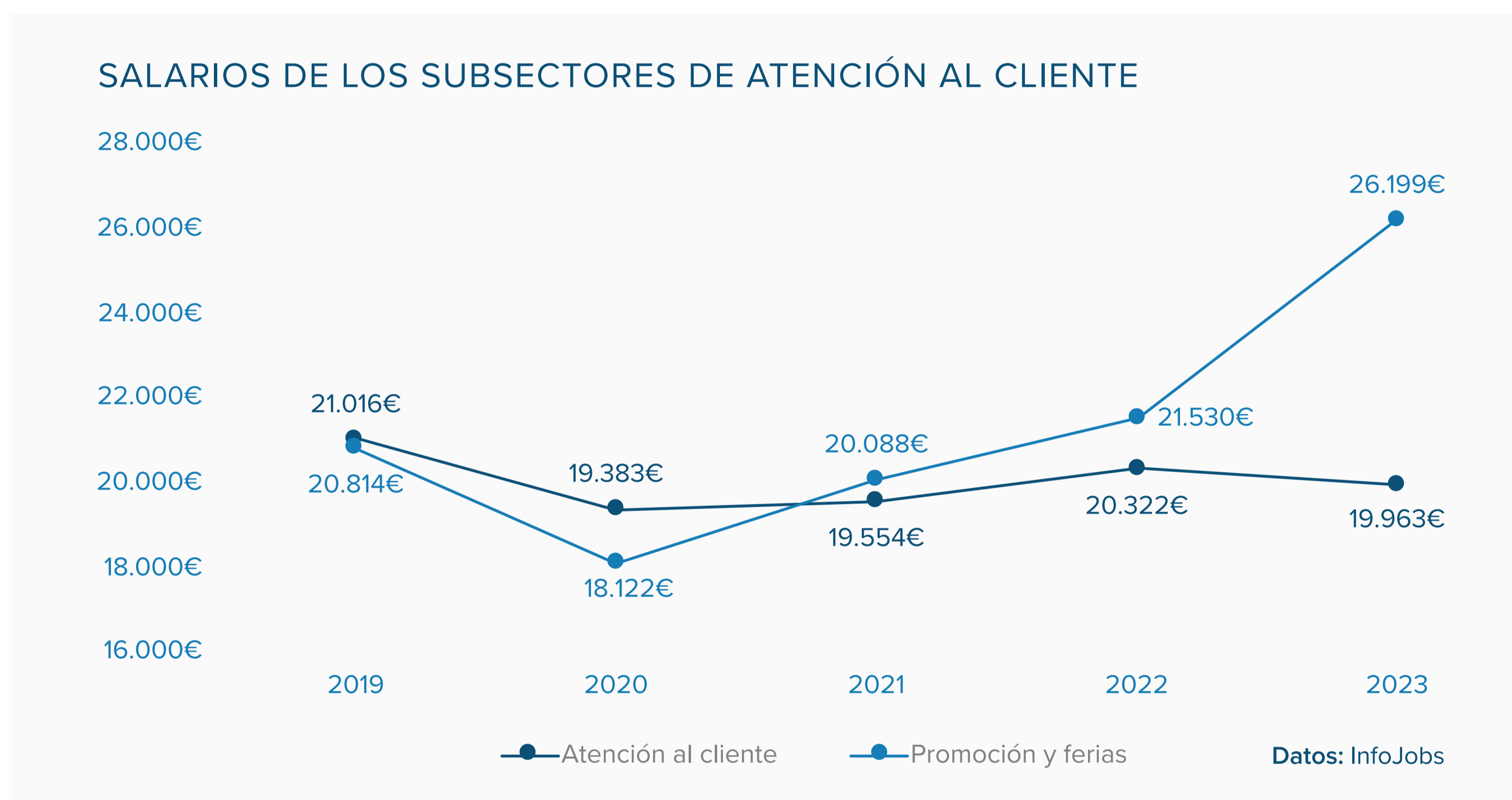
#### SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN 2022 Y 2023

	Salario bruto promedio 2022	Salario bruto promedio 2023	Variación salario 2022-2023
Promoción y ferias	21.530€	26.199€	4.669€ (22%)
Atención al cliente	20.322€	19.963€	-359€ (-2%)
<b>PROMEDIO ATENCIÓN AL CLIENTE</b>	<b>20.521€</b>	<b>21.746€</b>	<b>1.225€ (6%)</b>

Datos: InfoJobs

Pero, además de esto, hay que tener en cuenta que la industria de eventos y ferias atraviesa un muy buen momento, también desde el punto de vista económico. Según el informe AEVEAPulse<sup>16</sup>, realizado por la Asociación de Agencias de Eventos de España, en 2022 (dato más reciente publicado), el sector del marketing experiencial experimentó un crecimiento generalizado del volumen de ingresos en comparación con 2019. Así, el 46 % de las empresas del sector aumentaron un 10 % sus ingresos y un 36 % de ellas lo hicieron en más de un 30 %.

Una buena marcha económica que, por un lado, anima las contrataciones y que, además, puede repercutir en el crecimiento de los salarios que, tal y como reflejan los datos de InfoJobs, se encuentran en su punto más álgido de los últimos cinco años.



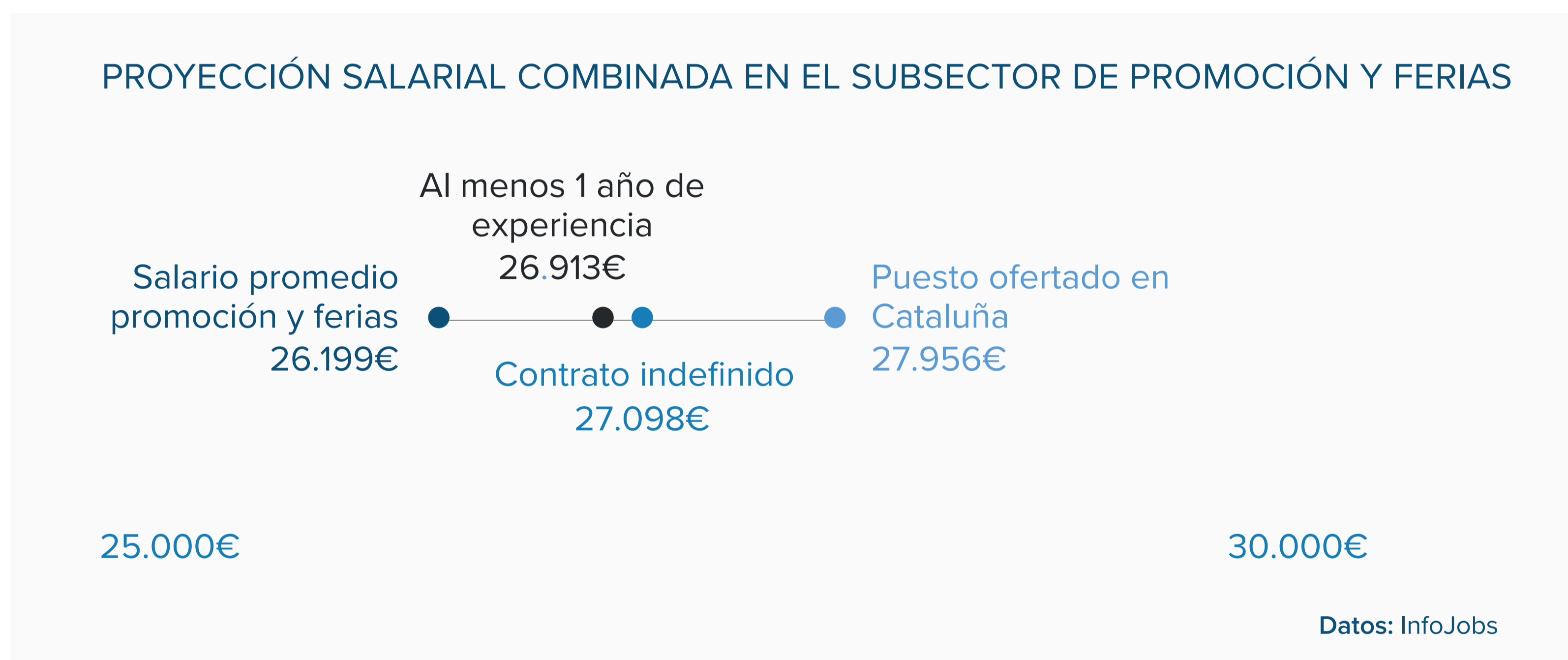
Si se analiza la proyección salarial de las vacantes para atención al cliente, hay dos variables que tienen una incidencia especialmente reseñable: los estudios universitarios y la experiencia. Así, cuando se requiere este nivel de estudios, el salario promedio ofertado asciende hasta los 24.630 euros. Sin embargo, cuando la variable que entra en juego es tener tres o más años de experiencia, el sueldo medio se sitúa en los 24.199 euros. En ambos casos, la progresión salarial es de 2.000 euros con respecto al promedio general.

<sup>16</sup> Informe AEVEA PULSE – Negocios y tendencias (2ª edición). AEVEA. Julio 2023.

Cuando se observan los datos desagregados por subcategoría se puede observar cómo el inglés, en el caso de la subcategoría de promoción y ferias, es la variable que tiene una mayor incidencia. Las vacantes que demandan el conocimiento de este idioma suben a un salario promedio de 27.292 euros, frente a los 26.199 euros de salario promedio general. En el caso de atención al cliente, la experiencia permite dar un salto notable en términos retributivos y pasar de un salario medio de 19.963 euros a los 24.227 euros.

### Las vacantes de atención al cliente que piden estudios universitarios y las que piden más de 3 años de experiencia ofrecen más de 24.000 euros

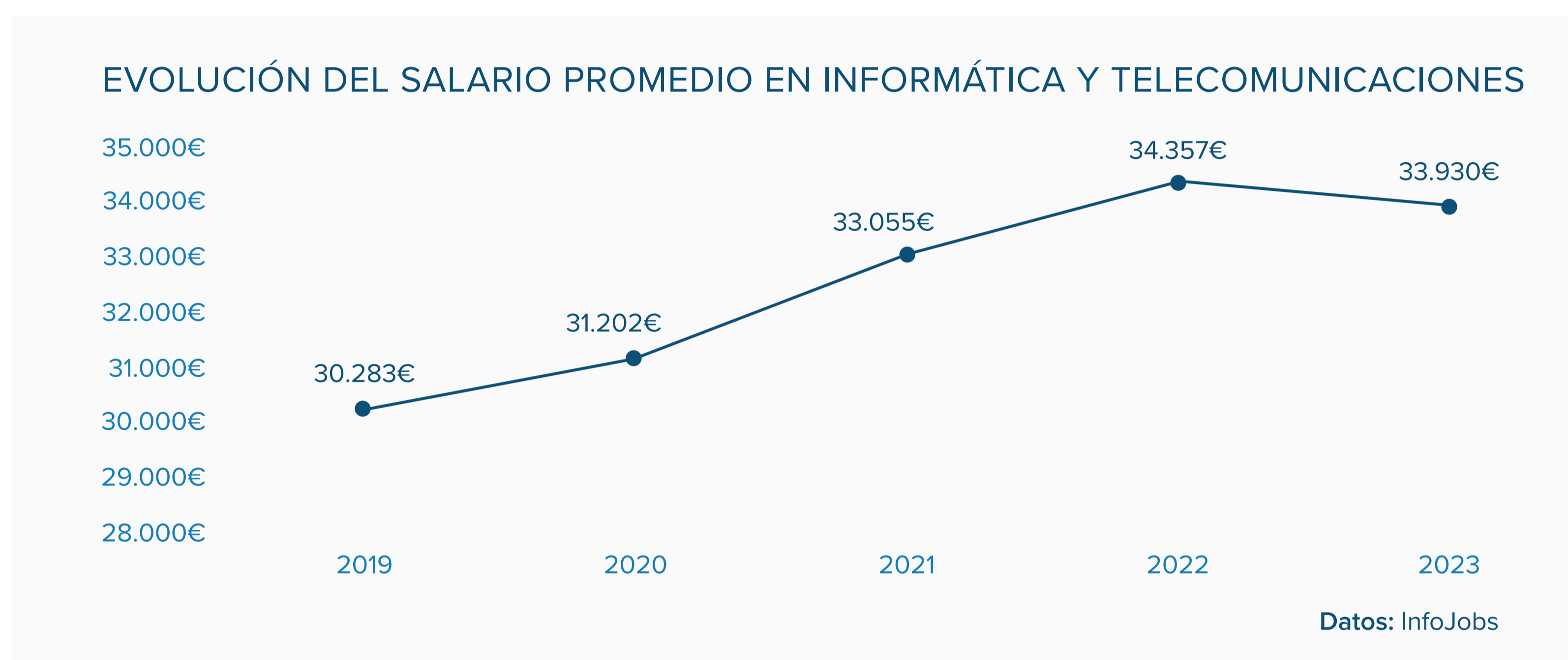
Además de la incidencia que puede tener una variable concreta sobre el sueldo promedio, si se acumulan varias la proyección salarial es aún mayor. Por ejemplo, en el caso de la subcategoría de promoción y ferias se pueden rozar los 28.000 euros de salario bruto promedio anual cuando en una misma vacante se requiere al menos un año de experiencia, se ofrece contrato indefinido y el puesto ofertado se ubica en Cataluña.



## Informática y telecomunicaciones: permanente liderazgo retributivo

Informática y telecomunicaciones es, un año más, la categoría con un salario promedio más alto en InfoJobs. En 2023, concretamente, el sueldo ofertado en estas vacantes ascendió hasta los 33.930 euros brutos anuales. Esta cifra es ligeramente más baja que la de 2022 (-1,2 %).

Si se observa la evolución del salario ofertado en esta categoría a lo largo del tiempo, en los últimos años ha seguido una clara tendencia ascendente que no se ve empañada por el ligero descenso experimentado en 2023. De hecho, el salario medio del pasado año es 3.647 euros más alto que el de 2019, que es el último dato previo a la pandemia. Asimismo, el salario promedio actual también es más alto que el de los años 2020 y 2021.



Cuando este dato se analiza de manera desagregada por subcategorías, se aprecian algunas diferencias significativas que condicionan la media general del sector. De hecho, entre las subcategorías con un salario promedio ofertado más bajo y la que tiene uno más alto hay más de 30.000 euros de diferencia. Así, la subcategoría de *helpdesk* tiene un sueldo medio de 20.014 euros mientras que la de arquitectura alcanza los 51.627 euros.

Además de arquitectura, hay otras dos subcategorías que tienen un salario promedio que supera los 40.000 euros. Se trata, concretamente, de ERP, CRM y *Business Intelligence*, que tiene un sueldo medio de 43.378 euros, y la de gestión de proyectos, que se sitúa en los 41.387 euros. En el extremo opuesto, justo por encima de la subcategoría de *helpdesk* se sitúa telecomunicaciones con un salario promedio anual de 26.498 euros.

Si hablamos de variaciones interanuales, la más acentuada es la que ha experimentado la subcategoría de *hardware*, redes y seguridad, que crece un 10 % con respecto a 2022, en un contexto en el que los riesgos y amenazas digitales están en aumento y la necesidad de afrontarlas se ha convertido en una prioridad para las empresas. En términos absolutos, se trata de un incremento de 2.758 euros.

La retribución ofertada en *hardware*, redes y seguridad ha aumentado un 10 % respecto a 2022. El incremento acumulado desde 2019 es del 16 %

Aparte de esta, hay otras dos subidas especialmente relevantes. En primer lugar, la subcategoría de ERP, CRM y *Business Intelligence* ha crecido un 6 % (+2.472 euros). Por su parte, la de arquitectura presenta una variación positiva del 4 % (+2.156 euros).

En el lado contrario, hay tres variaciones negativas que son las responsables de la bajada de la media salarial que se ha producido en el conjunto de la categoría IT. La más relevante es la de telecomunicaciones, que decrece un 5 % en comparación con 2022 (-1.256 euros). Además, el sueldo medio en la categoría de sistemas ha bajado un 3 % (-934 euros) y en la de programación ha caído un 2 % (-747 euros).

#### SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES EN 2022 Y 2023

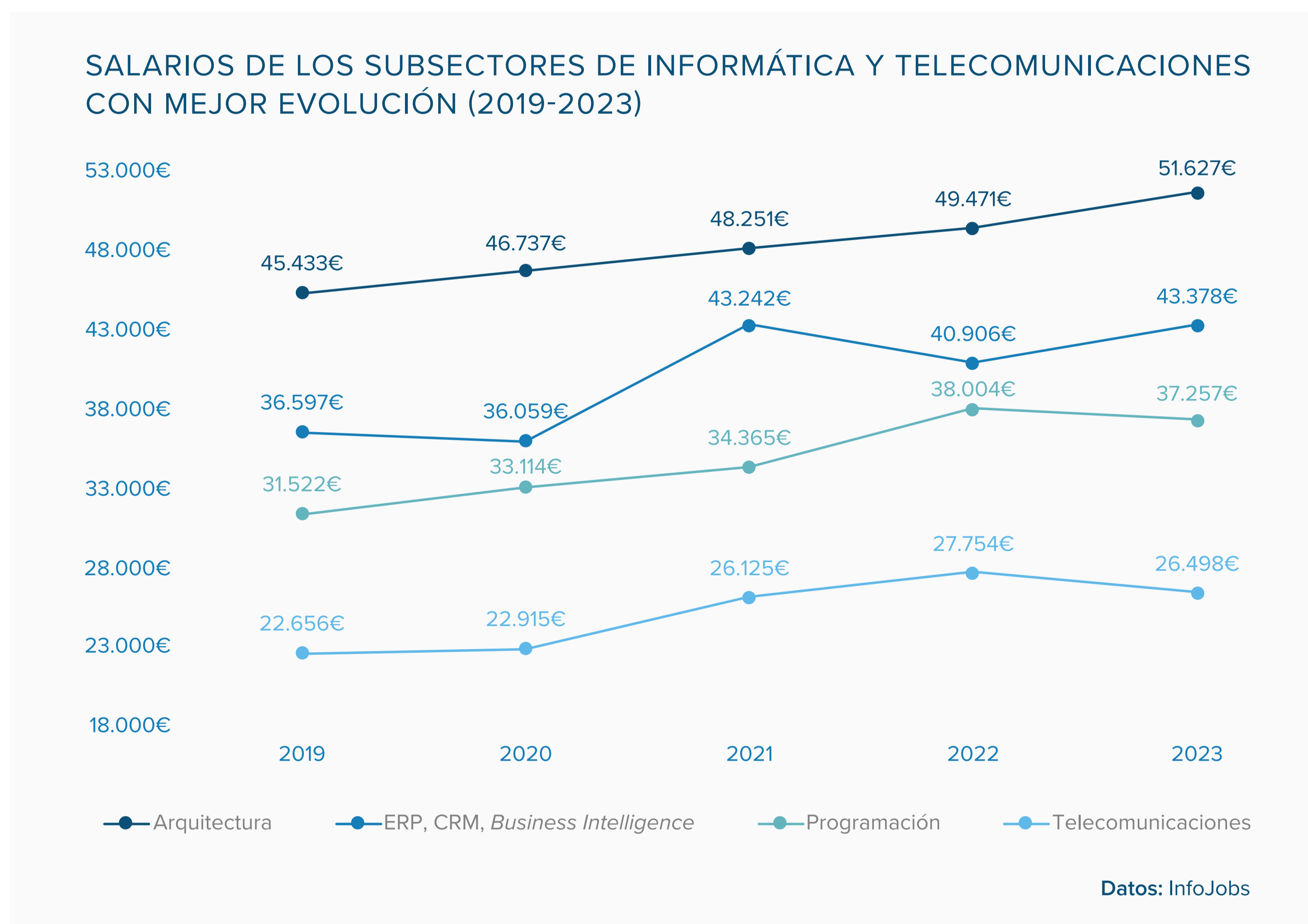
	Salario bruto promedio 2022	Salario bruto promedio 2023	Variación salario 2022-2023
Arquitectura	49.471€	51.627€	2.156€ (4%)
ERP, CRM, <i>Business Intelligence</i>	40.906€	43.378€	2.472€ (6%)
Gestión de proyectos	40.908€	41.387€	479€ (1%)
Análisis	39.260€	39.958€	698€ (2%)
Calidad	37.794€	37.914€	120€ (0%)
Programación	38.004€	37.257€	-747€ (-2%)
Administración de bases de datos	35.831€	36.577€	746€ (2%)
Sistemas	34.765€	33.831€	-934€ (-3%)
<i>Hardware</i> , redes y seguridad	27.538€	30.296€	2.758€ (10%)
Telecomunicaciones	27.754€	26.498€	-1.256€ (-5%)
Helpdesk	19.622€	20.014€	392€ (2%)
<b>PROMEDIO INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES</b>	<b>34.357€</b>	<b>33.930€</b>	<b>-427€ (-1%)</b>

Datos: InfoJobs



Si se analiza la evolución de los salarios ofertados de las subcategorías de informática y telecomunicaciones a lo largo de los últimos cinco años se puede apreciar que la progresión de todas es ascendente. En este sentido, destaca la evolución de ERP, CRM y *Business Intelligence*, que desde 2019 ha crecido un 19 %, lo que supone una subida del salario promedio de 6.780 euros. En términos absolutos, la segunda subcategoría con un crecimiento más significativo es arquitectura, donde el sueldo medio ha aumentado 6.194 euros en cinco años.

Por lo que se refiere a subidas porcentuales, también destacan programación (18 %) y telecomunicaciones (17 %).



A la hora de valorar la proyección salarial que se produce en informática y telecomunicaciones, hay un patrón que se repite en prácticamente todas las subcategorías: el inglés es la variable que más incrementa el salario promedio, 10.000 euros de diferencia.

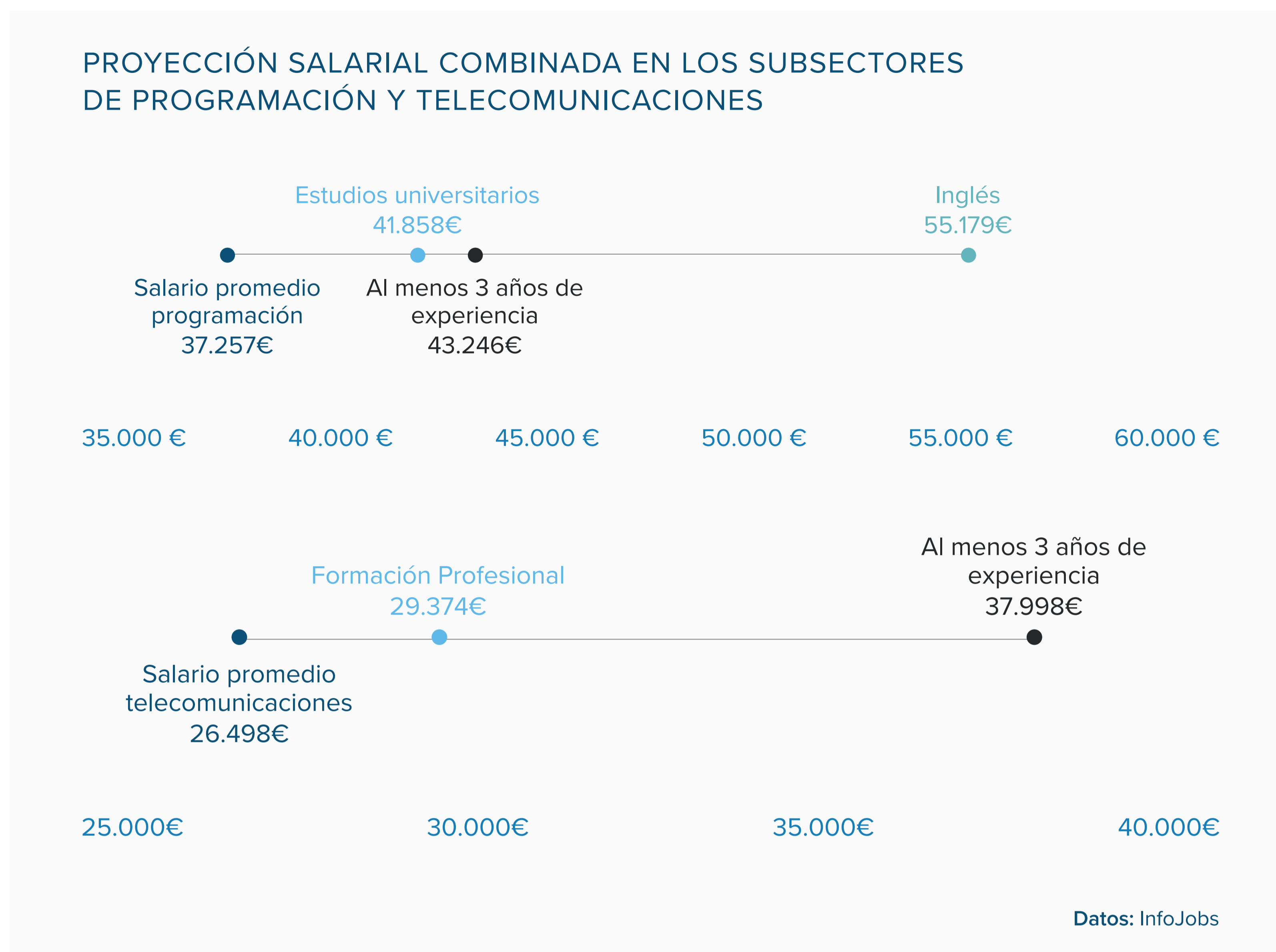
En subcategorías como la de análisis, cuando la vacante requiere conocimientos de inglés, el sueldo medio pasa de 39.958 euros a 60.037 euros. En la de ERP, CRM y *Business Intelligence* el salario de los puestos que piden inglés alcanza los 56.681 euros, frente a los 43.378 euros de esta subcategoría de manera general, y en arquitectura, cuando se introduce la variable del inglés, se rozan también los 60.000 euros de media salarial.

### El inglés es clave para aspirar a vacantes con mejores condiciones salariales en informática y telecomunicaciones: 10.000 euros más que el promedio

Aparte de esto, tener estudios universitarios o experiencia previa también son factores con un peso significativo en la proyección salarial de una vacante de IT. Por ejemplo, en hardware, redes y seguridad, cuando se requieren estudios universitarios, el salario medio salta de los 30.296 euros hasta los 40.289. y, en el caso de telecomunicaciones, cuando se piden tres o más años de experiencia, el sueldo promedio es de 38.600 euros. Es decir, una cifra 12.102 euros más alta que la media de esta subcategoría.

Pero, además de la proyección que se produce al introducir una variable concreta, la suma de diversos factores puede generar un incremento aún más relevante. Por ejemplo, una vacante para la subcategoría de programación en la que aparezcan como requisitos tener estudios universitarios, al menos tres años de experiencia e inglés puede alcanzar un salario promedio de 55.179 euros, 17.922 euros más que el sueldo medio general para esta subcategoría.

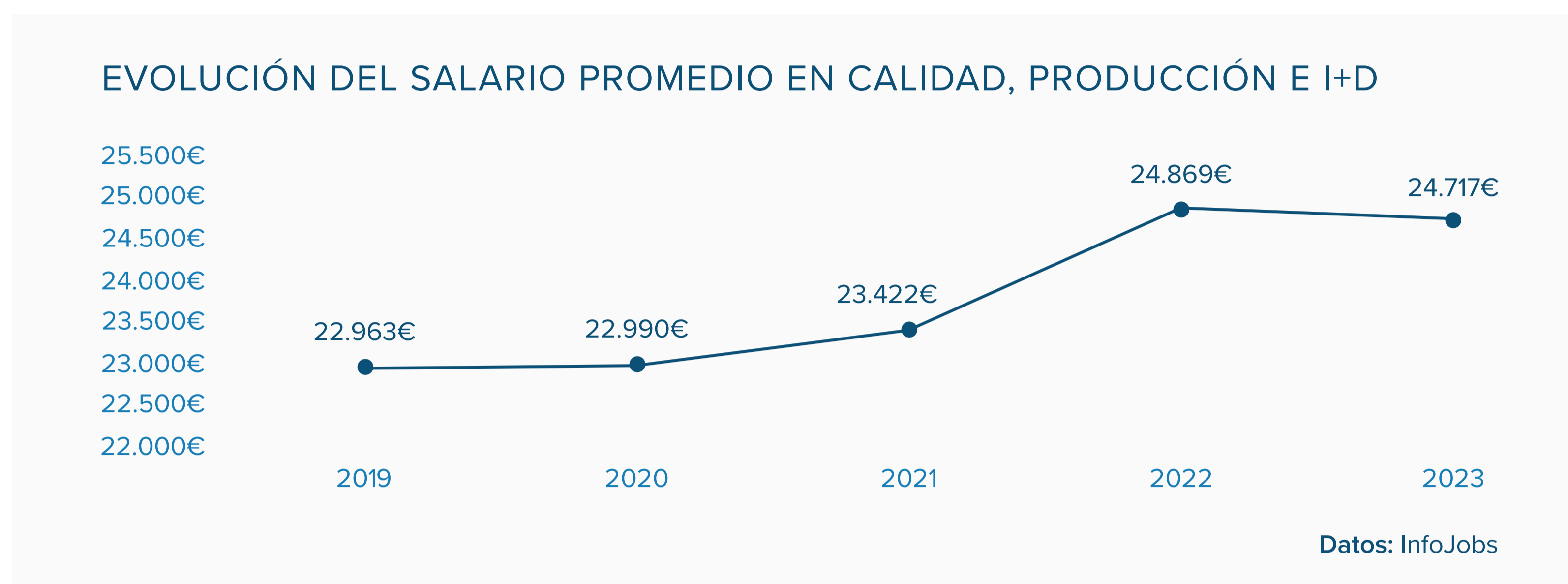
O una vacante para telecomunicaciones, puede incrementar el salario promedio más de 11.000 euros cuando se requiere tener Formación Profesional y, además, tener al menos tres años de experiencia.



## Calidad, producción e I+D: estabilidad retributiva con una oferta mucho mayor

Durante 2023, el salario promedio ofertado en las vacantes publicadas para calidad, producción e I+D se ha situado en los 24.717 euros brutos anuales, una cifra un 1 % más baja que la de 2022 (-152 euros). Pese a esto, si se analiza su progresión durante los últimos cinco años se puede apreciar que, por un lado, se ha consolidado la fuerte subida salarial que experimentó el año pasado (+6 %) y, por el otro, que el sueldo medio para esta categoría se encuentra en el rango más alto del último lustro. En comparación con 2019 ha subido 1.754 euros.

Pero, además, hay que tener en cuenta que esta evolución de las retribuciones ha ido acompañada de un crecimiento significativo de la oferta de puestos en esta categoría. Tal y como se ha explicado en el capítulo 3.1.3. Vacantes por sectores de este informe, en 2023 se han registrado 106.378 vacantes para calidad, producción e I+D, un 36 % más que el año anterior y un 86 % más que las que había del ejercicio 2019.



Si se analizan los datos de manera desagregada entre las distintas subcategorías que conforman calidad, producción e I+D se puede apreciar que entre la que oferta un salario promedio más elevado y uno más bajo hay 8.159 euros de diferencia. Así, la subcategoría que lidera el ranking es gestión de proyectos, con un salario promedio ofertado de 31.087 euros y lo cierra la de operaciones, con 22.928 euros.

Tras la categoría de gestión de proyectos, hay otras dos que tienen un sueldo promedio anual superior a los 29.000 euros. Se trata, en primer lugar, de investigación y desarrollo (29.822 euros) y, seguidamente, de mantenimiento con 29.169 euros.

Por lo que se refiere a las variaciones interanuales, el crecimiento más significativo es el de medioambiente, cuyo salario promedio ha aumentado un 9 % con respecto a 2022. En términos absolutos esto supone una subida de 2.098 euros.

La apuesta por el empleo verde y profesiones vinculadas al medioambiente es una realidad que se está extendiendo a prácticamente cualquier sector. De hecho, según el Foro Económico Mundial, este tipo de empleos figuran entre los que mayor crecimiento y resiliencia están teniendo dentro de toda la economía europea.

La búsqueda de este tipo de profesionales con unos conocimientos y cualidades concretas puede impulsar el salario que las empresas están dispuestas a pagar por incorporarlos a sus organizaciones, lo que reflejaría este incremento del salario promedio en la subcategoría de medioambiente.

#### SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D EN 2022 Y 2023

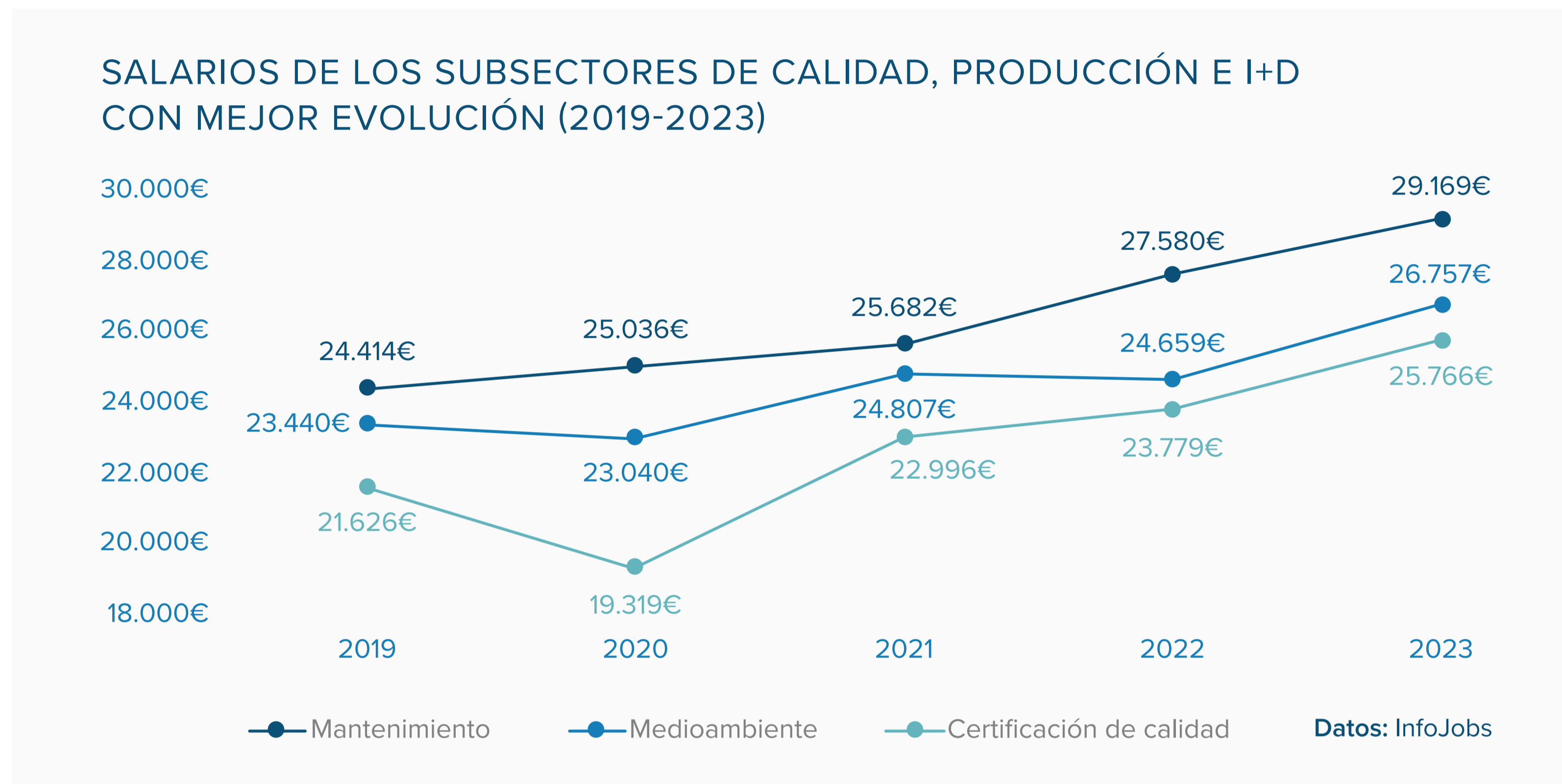
	Salario bruto promedio 2022	Salario bruto promedio 2023	Variación salario 2022-2023
Gestión de proyectos	30.488€	31.087€	599€ (2%)
Investigación y desarrollo	31.356€	29.822€	-1.534€ (-5%)
Mantenimiento	27.580€	29.169€	1.589€ (6%)
Metrología	27.587€	27.909€	322€ (1%)
Medioambiente	24.659€	26.757€	2.098€ (9%)
Certificación de calidad	23.779€	25.766€	1.987€ (8%)
Gestión de la calidad	25.290€	25.733€	443€ (2%)
Operaciones	23.234€	22.928€	-306€ (-1%)
<b>PROMEDIO CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D</b>	<b>24.869€</b>	<b>24.717€</b>	<b>-152€ (-1%)</b>

Datos: InfoJobs

De hecho, si se observa la evolución de los salarios en las subcategorías de calidad, producción e I+D, se puede apreciar cómo, en los últimos cinco años, el sueldo medio ofertado en la subcategoría de medioambiente ha aumentado un 14 % (3.317 euros más). Un crecimiento que también se ha producido en las vacantes publicadas para esta subcategoría que, aunque en 2023 hayan crecido solo un 5 %, en 2022 lo hicieron un 49 %.

Pero, volviendo a la evolución salarial por subcategorías, también son especialmente positivos los incrementos que se han producido durante los últimos cinco años en mantenimiento (+20 %) y certificación de calidad (+19 %).

Por el contrario, si hay una subcategoría dentro de calidad, producción e I+D que se ha quedado rezagada en lo referente a la evolución del salario promedio es la de investigación y desarrollo, que en los dos últimos años ha seguido una tendencia decreciente y cuya variación con respecto a 2019 solamente es del 1 %, significativamente por debajo del resto.



Pese a que el salario promedio de esta categoría se sitúe en los 24.717 euros, cuando las vacantes incluyen requisitos como tener estudios universitarios, la media puede subir hasta los 31.752 euros.

Los estudios universitarios permiten acceder a vacantes de calidad, producción e I+D mucho mejor retribuidas (más de 9.000 euros de diferencia de media)

Una cifra que, en algunas categorías es todavía mayor. Es el caso de gestión de proyectos, donde las vacantes que solicitan este nivel de estudios tienen un salario promedio de 33.739 euros. En el caso de investigación y desarrollo, la experiencia es lo que permite alcanzar una mayor progresión salarial. Cuando una vacante solicita tres o más años de experiencia, el sueldo medio pasa de los 29.822 euros a los 38.261 euros.

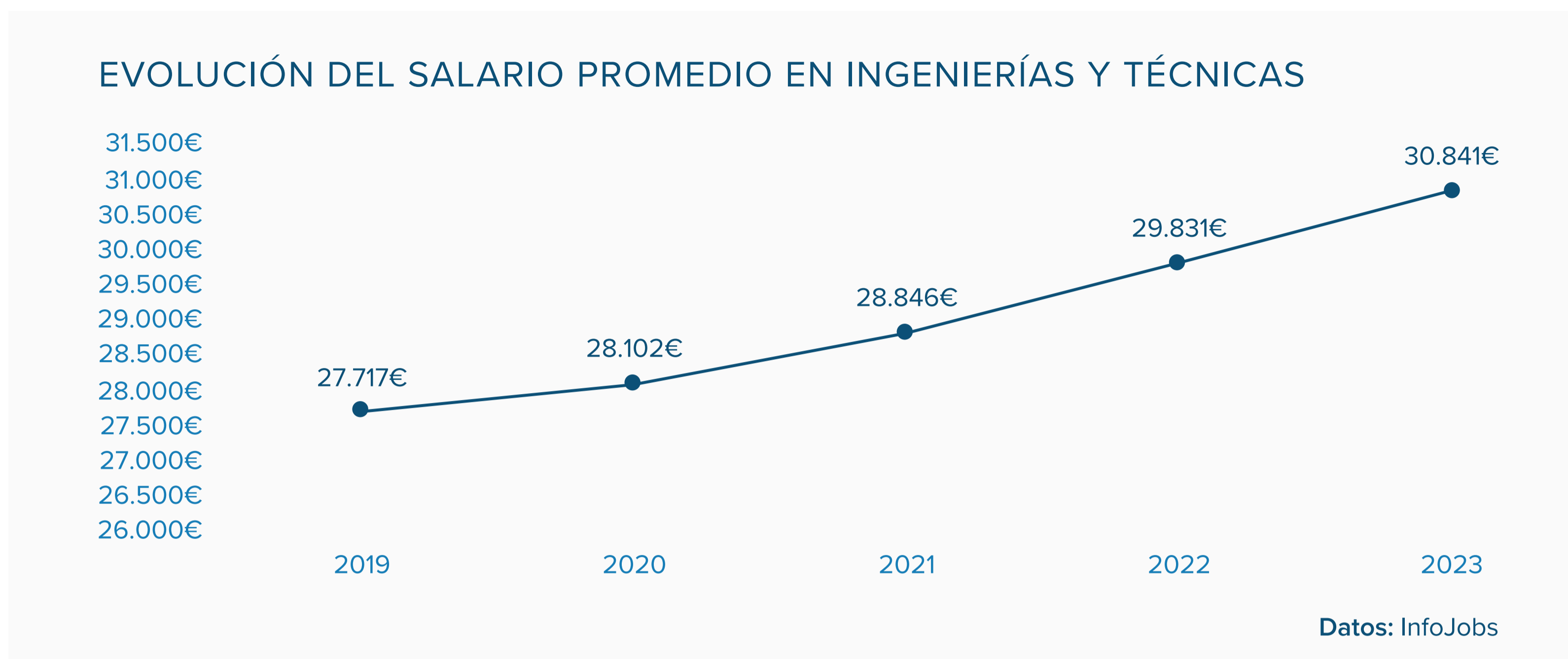
Además de estos incrementos, cuando en una misma vacante se solicitan dos o más de estos requisitos, la media salarial puede subir más. Por ejemplo, el salario medio de operaciones, que es el más bajo de toda la categoría, puede llegar a superar los 45.000 euros. Así, cuando una vacante demanda estudios universitarios, más de cinco años de experiencia y ofrece contrato indefinido, el salario promedio alcanza los 46.487 euros, frente a los 22.928 euros de media general de la subcategoría.



## Ingenierías y técnicas: cinco años seguidos de incrementos en la oferta retributiva

La tercera posición del ranking de categorías mejor retribuidas la ocupa ingenierías y técnicas, con un salario promedio bruto anual de 30.841 euros. Además, se trata de una de las categorías que más ha crecido con respecto al año pasado, con un aumento de 1.010 euros (+3 %).

Por otra parte, es también una categoría que, en los últimos cinco años, ha experimentado un crecimiento sostenido a lo largo del tiempo. Así, en comparación con 2019, el salario medio para ingenierías y técnicas ha aumentado más de 3.000 euros (un 11 %).



Cuando se analizan los datos por subcategorías, se puede apreciar que, entre la que tiene un salario ofertado más alto y la que tiene el más bajo hay una diferencia de 5.691 euros. Así, la subcategoría que encabeza el ranking es la de otras ingenierías, cuyas vacantes ofrecen una retribución de 31.908 euros. Seguidamente se posicionan aeronáutica (31.865 euros), minas (31.842) e ingeniería industrial (31.525). Y, en el otro extremo, las que se sitúan en la parte baja de la tabla son ingeniería agrónoma y montes (26.227 euros), electrónica (28.736 euros) y naval y oceánica (28.981 euros).

Las vacantes de otras ingenierías ofertan el salario promedio más alto en esta categoría: 31.908 euros

Por lo que se refiere a las variaciones interanuales, las categorías que presentan una variación positiva más notable son las de geología, geodesia y cartografía (+15 %) y minas (+11 %). Estos crecimientos, en términos absolutos suponen subidas de 4.052 euros y 3.100 euros respectivamente. Las fuertes variaciones de estos salarios, en gran medida, pueden explicarse observando la evolución de la oferta de empleo en estas subcategorías.

De hecho, durante el pasado año, se publicaron 461 vacantes para geología, geodesia y cartografía y 253 para minas, lo que supone el 0,4 % y el 1 % sobre el total de vacantes publicadas para ingenierías y técnicas. Por lo tanto, al tener un volumen tan limitado, cualquier pequeño cambio o cualquier puesto con unas particularidades muy específicas puede condicionar la media salarial final.



### SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INGENIERÍAS Y TÉCNICAS EN 2022 Y 2023

	Salario bruto promedio 2022	Salario bruto promedio 2023	Variación salario 2022-2023
Otras ingenierías	30.085€	31.908€	1.823 (6%)
Aeronáutica	33.888€	31.865€	-2.022 (-6%)
Minas	28.742€	31.842€	3.100 (11%)
Industrial	30.654€	31.525€	871 (3%)
Química	29.841€	31.159€	1.317 (4%)
Sistemas de defensa	32.674€	30.902€	-1.771 (-5%)
Organización industrial	30.332€	30.837€	505 (2%)
Geología, geodesia y cartografía	26.448€	30.500€	4.052 (15%)
Energías renovables	28.158€	30.295€	2.136 (8%)
Electrónica y automática industrial	29.672€	30.122€	450 (2%)
Naval y oceánica	30.311€	28.981€	-1.331 (-4%)
Electrónica	27.406€	28.736€	1.330 (5%)
Agrónoma y montes	29.329€	26.227€	-3.102 (-11%)
<b>PROMEDIO INGENIERÍAS Y TÉCNICAS</b>	<b>29.831€</b>	<b>30.841€</b>	<b>1.010 (3%)</b>

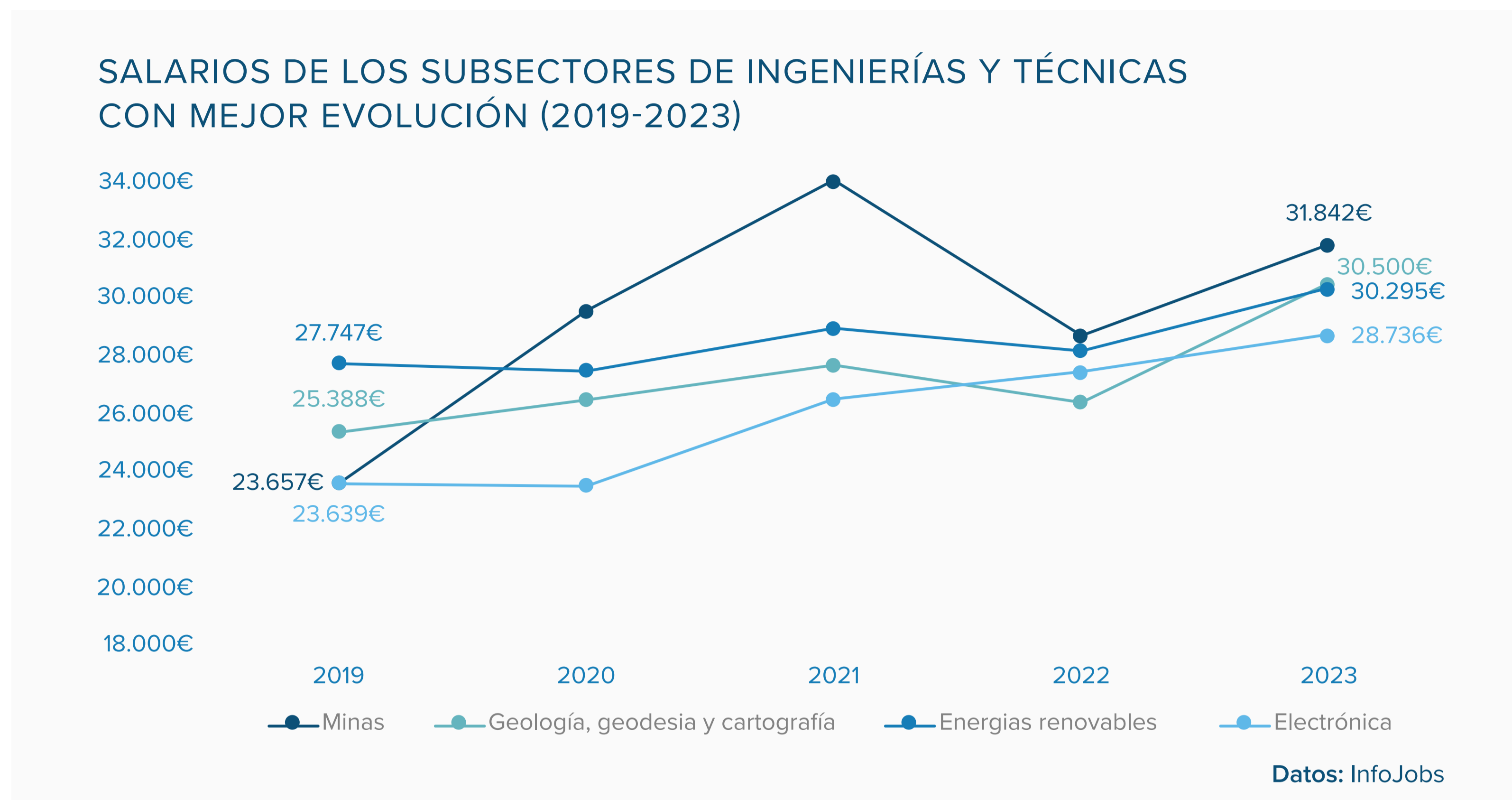
Datos: InfoJobs

Así que, si se dejan a un lado estas dos subcategorías, la que presenta una subida salarial más significativa es energías renovables, que ha crecido un 8 % con respecto a 2022 (+2.136 euros). Para entender estas subidas hay que observar la evolución positiva de este sector en los últimos años. A nivel de oferta de empleo, la demanda de profesionales en este ámbito no ha parado de crecer en los últimos años.

Por ejemplo, en InfoJobs, se han duplicado las vacantes publicadas en esta categoría en tan solo cinco años. Una tendencia que va en la misma línea de lo que reflejan informes como el *Estudio del impacto macroeconómico de las energías renovables en España*<sup>17</sup> (2022) publicado por la Asociación de Empresas de Energías Renovables (APPA) que asegura que, en 2022 (dato más reciente disponible), el sector de las energías renovables dio empleo a 130.815 personas frente a las 97.903 que empleaba en 2019 o las 77.901 de 2016.

<sup>17</sup> [Estudio del impacto macroeconómico de las energías renovables en España](#). Asociación de Empresas de Energías Renovables (APPA). Noviembre 2023.

Por lo tanto, la creciente demanda de este tipo de profesionales, tanto dentro como fuera de España, puede impactar de manera directa en la mejora salarios ofertados, tal y como reflejan los datos de InfoJobs, con ese incremento del 8 % en tan solo un año.



En términos de proyección salarial, en ingenierías y técnicas la variable que tiene una mayor incidencia es tener tres o más años de experiencia. Cuando una vacante incluye este requisito, el salario promedio ofertado en esta categoría pasa de 30.841 euros a 35.828. Además, hay otras tres variables con las que el sueldo promedio de una vacante en InfoJobs para ingenierías y técnicas puede situarse por encima de los 35.000 euros. Son, concretamente: tener estudios universitarios, saber inglés y que se trate de una vacante que ofrece teletrabajo.

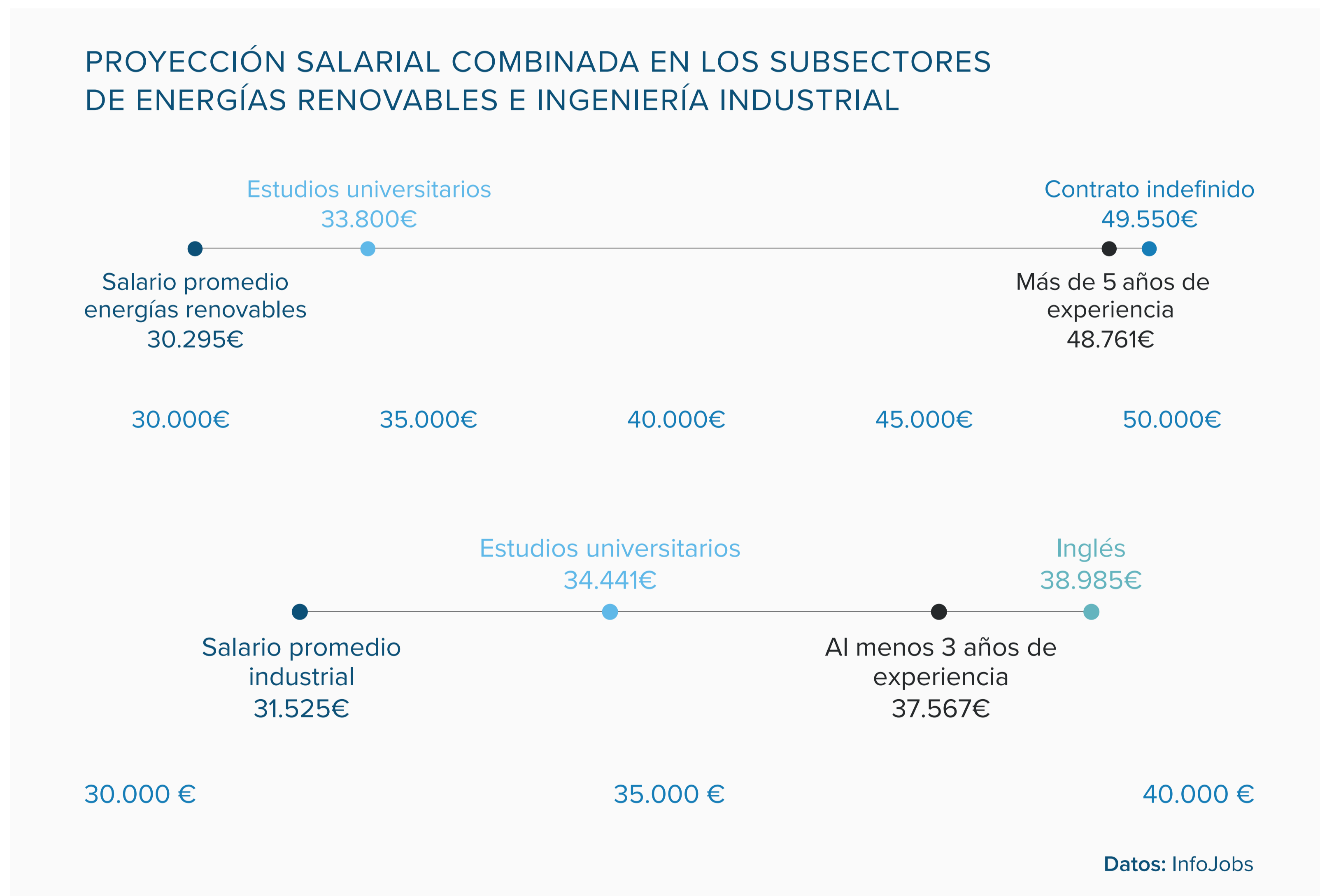
**La experiencia es el factor que permite optar a las vacantes de ingenierías y técnicas mejor retribuidas: 5.000 euros anuales más que el promedio con tres o más años de ejercicio profesional**

Por subcategorías, se pueden alcanzar saltos aún mayores cuando determinados factores entran en juego. El más relevante es, en general, la experiencia. Tener tres o más años de experiencia hace que, por ejemplo, una vacante de electrónica pueda pasar de los 28.736 euros hasta los 38.077.

Si la variable que se añade es el inglés, hay subcategorías como la de energías renovables donde el salario medio crece de manera significativa. En este caso, alcanza los 37.669 euros (frente a los 30.295 euros que se cobran de media).

Cuando en lugar de añadir una de estas variables a las vacantes, se combinan varias, la proyección salarial puede ser aún mayor. Por ejemplo, dentro de la subcategoría de industrial, el sueldo promedio puede llegar a los 38.985 euros cuando se combinan los estudios universitarios, tener al menos tres años de experiencia y el inglés.

Por su parte, en la de energías renovables, las vacantes pueden rozar un salario medio de 50.000 euros cuando solicitan estudios universitarios y más de cinco años de experiencia y, además, ofrecen un contrato indefinido.



## Subcategorías destacadas

Al margen de estas categorías y subcategorías, hay otras que también destacan a nivel salarial. Es el caso de medicina general, que se engloba dentro de la categoría de sanidad y salud, donde el salario promedio ofertado ha crecido un 5 % en el último año y ha alcanzado los 40.338 euros brutos anuales.

Asimismo, en el ranking de las subcategorías cuyas vacantes tienen una mayor retribución promedio (excluyendo las ya mencionadas) hay más presencia de la categoría de sanidad y salud, que vuelve a aparecer con las subcategorías de medicina especializada, que tiene un salario medio de 33.482 euros, y enfermería, con 31.217 euros. Una situación similar se da con inmobiliario y construcción, que aparece varias veces en esta lista con subcategorías como dirección y gestión de obras, con un salario promedio en 2023 de 36.797 euros o ingeniería civil y obras públicas, con 33.871 euros.

### SUBCATEGORÍAS DE OTROS SECTORES CON LOS SALARIOS PROMEDIO MÁS ELEVADOS

Subsector	Sector	Promedio de salario ofertado en 2022	Promedio de salario ofertado en 2023	Variación salario 2022-2023
Medicina general	Sanidad y salud	38.285€	40.338€	2.053€ (5%)
Dirección y gerencia	Administración de empresas	35.871€	38.889€	3.018€ (8%)
Dirección y gestión de obras	Inmobiliario y construcción	34.175€	36.797€	2.622€ (8%)
Administración autonómica	Administración pública	30.847€	36.277€	5.430€ (18%)
Administración del Estado	Administración pública	30.868€	34.945€	4.077€ (13%)
Ingeniería civil y obras públicas	Inmobiliario y construcción	34.120€	33.871€	-249€ (-1%)
Administración inmobiliaria	Inmobiliario y construcción	33.680€	33.554€	-126€ (-0%)
Medicina especializada	Sanidad y salud	32.710€	33.482€	772€ (2%)
Enseñanza	Educación y formación	25.694€	32.277€	6.583€ (26%)
Enfermería	Sanidad y salud	29.427€	31.217€	1.790€ (6%)
Arquitectura y proyección	Inmobiliario y construcción	28.639€	30.777€	2.138€ (7%)
Comercial y ventas	Sector farmacéutico	27.151€	30.533€	3.382€ (12%)

Datos: InfoJobs

Si en lugar de hablar de cifras absolutas hablamos de variaciones relativas, en comparación con 2022, la subcategoría de enseñanza (dentro de educación y formación) es la que ha experimentado una subida más significativa (+26 %). Seguidamente, las que más han crecido son moda y confección (+19 %), pedagogía (+19 %) y administración autonómica (+18 %).

#### SUBCATEGORÍAS DE OTROS SECTORES CON MAYORES SUBIDAS RELATIVAS EN EL SALARIO OFERTADO

Subsector	Sector	Promedio de salario ofertado en 2022	Promedio de salario ofertado en 2023	Variación salario 2022-2023
Enseñanza	Educación y formación	25.694€	32.277€	6.583€ (26%)
Moda y confección	Diseño y artes gráficas	21.502€	25.641€	4.139€ (19%)
Pedagogía	Educación y formación	22.052€	26.195€	4.143€ (19%)
Administración autonómica	Administración pública	30.847€	36.277€	5.430€ (18%)
Producción	Marketing y comunicación	19.245€	22.592€	3.347€ (17%)
Artesanía	Profesiones, artes y oficios	21.262€	24.348€	3.086€ (15%)
Notaría y registros	Legal	19.207€	21.949€	2.742€ (14%)
Técnicas audiovisuales	Marketing y comunicación	22.578€	25.675€	3.097€ (14%)
Administración del Estado	Administración pública	30.868€	34.945€	4.077€ (13%)
Comercial y ventas	Sector farmacéutico	27.151€	30.533€	3.382€ (12%)
Derecho procesal	Legal	23.703€	26.128€	2.425€ (10%)
Formación	Recursos humanos	23.678€	25.901€	2.223€ (9%)

Datos: InfoJobs

## Top 25 de puestos con mejores salarios

Otro modo de abordar la oferta laboral es analizar directamente los puestos. A través de ellos también se puede percibir cómo evoluciona el salario en determinados oficios de manera más específica. Dentro de este ranking, hay una categoría que aporta más de la mitad de los puestos: informática y telecomunicaciones.

De hecho, las cinco primeras posiciones del ranking de puestos con mejores salarios están ocupadas por empleos relacionados con la informática y las telecomunicaciones. Son los de analista de negocios TIC, con un sueldo medio anual de 64.755 euros, arquitecto/a de *software* (54.158 euros), diseñador/a de bases de datos (50.892 euros) y arquitecto/a de sistemas TIC (48.071 euros).

Además de estos, en las primeras posiciones también destacan puestos como el de médico/a especialista (51.580 euros), director/a de operaciones (44.375 euros) o *agile coach* (43.352 euros).

## PUESTOS CON LOS MEJORES SALARIOS OFERTADOS EN 2023

	Puesto	Vacantes 2023	Promedio de salario ofertado en 2023
1	Analista de negocios TIC	137	64.755€
2	Arquitecto/a de <i>software</i>	588	54.158€
3	Médico/a especialista	1.270	51.580€
4	Diseñador/a de bases de datos	105	50.892€
5	Arquitecto/a sistemas de TIC	1.094	48.071€
6	Director/a de operaciones	260	44.375€
7	<i>Agile coach</i>	672	43.352€
8	Director/a de recursos humanos	255	43.293€
9	Médico/a generalista	6.800	42.554€
10	Ingeniero/a de redes TIC	620	42.266€
11	Responsable técnico/a de las TIC en la empresa	229	42.258€
12	Director/a de ventas	5.141	41.913€
13	Director/a financiero/a	620	41.889€
14	Científico/a de datos	2.270	41.566€
15	Ingeniero/a especializado/a en equipos informáticos	284	41.319€
16	Director/a técnico/a	802	40.993€
17	<i>Full stack engineer</i>	8.494	40.416€
18	Ingeniero/a de subestaciones	190	40.127€
19	Agente inmobiliario/a	109.816	39.946€
20	Responsable de cuentas estratégicas	1.331	39.913€
21	Gestor/a de proyectos de TIC	475	39.789€
22	Ingeniero/a de automatización	885	39.522€
23	Ingeniero/a de climatización	209	39.397€
24	Agente de cambio	370	39.210€
25	Administrador/a de bases de datos	1.568	39.056€

Datos: InfoJobs

### 3. 4. 5. Salarios por nivel laboral

Si las retribuciones se analizan desde el prisma del nivel laboral, se puede observar como el salario promedio ofertado más alto sigue siendo, un año más, el de las vacantes destinadas a posiciones de dirección, gerencia o consejo directivo, que en 2023 se situó en 40.842 euros brutos anuales. En el extremo opuesto se ubican las vacantes de becario/a y prácticas, con un salario promedio de 24.857 euros.

Por lo que se refiere al grupo más voluminoso en cuanto a vacantes, el de empleados/as —que aglutina al 86 % de las vacantes totales—, el sueldo medio ofertado se sitúa en los 25.584 euros, un 2 % más que el año pasado.

Aparte de estos tres niveles, también están las posiciones de especialista, con una remuneración media de 31.790 euros, y las de mando intermedio (34.375).

Si hablamos de crecimientos en comparación con 2022, los puestos para becario/a y prácticas, que únicamente representan al 2 % del total, son los que han experimentado un aumento más relevante tanto en términos relativos (+10 %) como absolutos (2.176 euros).

Seguidamente, las subidas más destacadas a nivel salarial se han producido en las vacantes para mandos intermedios y para empleados/as. En ambos casos, la variación interanual relativa es del 2 %. Esto, supone un crecimiento absoluto de 666 euros en el caso de los mandos intermedios y de 438 euros en el de los empleados/as.

Los puestos que menos cambios han sufrido con respecto al año anterior son los de especialista y los de dirección, gerencia y consejo directivo. El primero de ellos ha aumentado un 1 % (+175 euros) mientras que el segundo presenta un ligero descenso del 0,4 % (-178 euros).

#### PROMEDIO DEL SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO POR NIVEL LABORAL

	Salario bruto promedio 2022	Salario bruto promedio 2023	Variación salario 2022-2023
Dirección / Gerencia Consejo Directivo	41.020€	40.842€	-178 (-0,4%)
Mando Intermedio	33.709€	34.375€	666 (2%)
Especialista	31.614€	31.790€	175 (1%)
Empleado/a	25.146€	25.584€	438 (2%)
Becario/a / Prácticas	22.681€	24.857€	2.176 (10%)

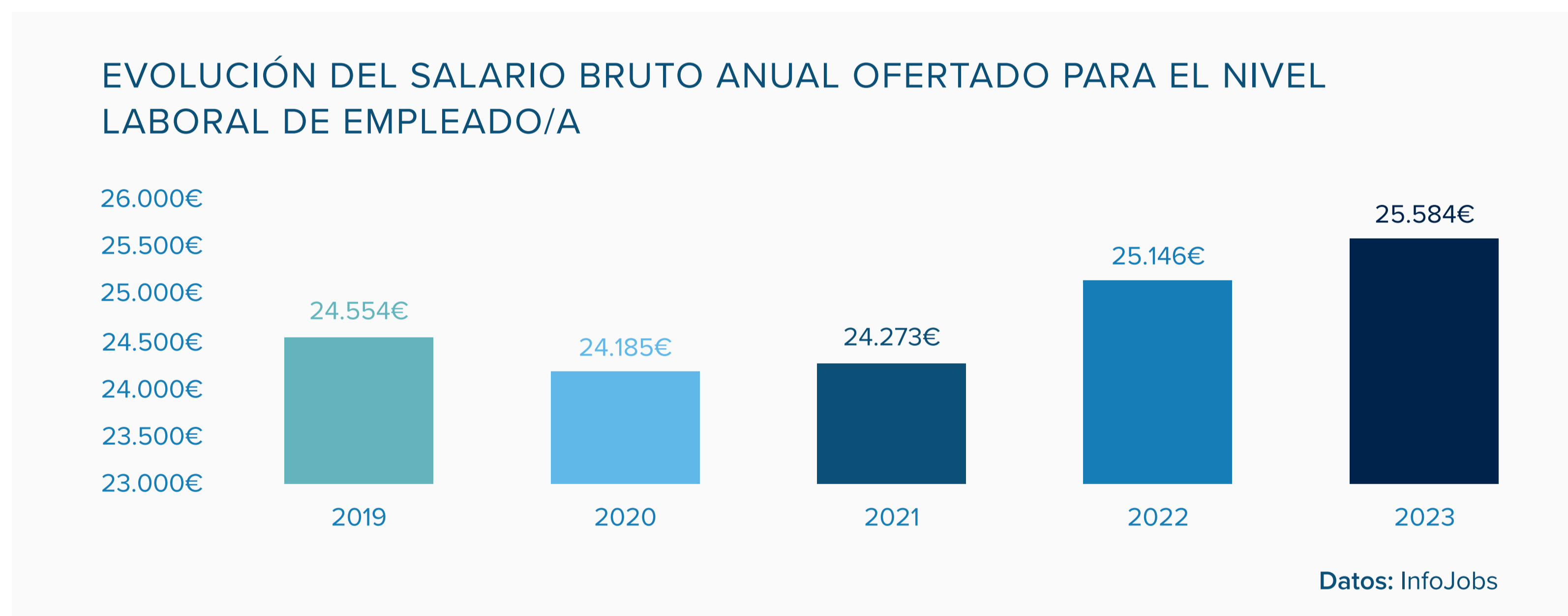
Datos: InfoJobs



## Evolución de los salarios por nivel laboral

Estos salarios han ido progresando a lo largo del tiempo y no lo han hecho al mismo ritmo. Si se observa la evolución en los últimos cinco años en el salario promedio de las vacantes para empleados/as, que son, con diferencia, las más frecuentes en InfoJobs y en el conjunto del mercado laboral, se puede observar que, en los últimos cinco años, ha aumentado en 1.030 euros (4 %).

Esta evolución, no obstante, está muy marcada por la pandemia. En 2020, con la irrupción de la covid, el crecimiento del salario ofertado en este nivel laboral se frenó e, incluso, descendió ligeramente y pasó de los 24.554 euros a los 24.185 euros. Una cifra que se mantuvo muy estable en 2021 con una variación interanual de apenas un 0,4 % pero que, a partir de entonces, empezó a crecer con más fuerza. En 2022 recuperó 873 euros con respecto a 2021 (+4 %) y en 2023 esta subida ha sido de 438 euros (+2 %). Además, tanto en 2022 como en 2023, el sueldo medio de las vacantes de empleado/a se ha situado por encima del de 2019.



Si se observa la evolución del resto de niveles laborales, destaca especialmente el crecimiento en la categoría de becario/a y prácticas, donde en 2019 se ofertaba un sueldo medio de 13.079 euros frente a los 24.857 euros actuales. Asimismo, el salario promedio en las vacantes para mandos intermedios ha subido en los últimos cinco años 2.390 euros. Por el contrario, la categoría de dirección, gerencia y consejo directivo presenta un descenso en la media salarial del 8 % en los últimos cinco años (-3.355 euros).

## Proyección de los salarios por nivel laboral

Cuando se abordan los salarios por nivel laboral desde el punto de vista de la proyección, como cabe esperar, los sueldos de dirección, gerencia y consejo directivo son los que, cuando se cumplen ciertos requisitos, permiten alcanzar una mayor retribución.

Concretamente, los puestos de este nivel laboral que ofrecen teletrabajo son los que, de media, ofrecen un sueldo más elevado (50.515 euros). Seguidamente, la variable que tiene una incidencia más significativa en la proyección salarial de este nivel laboral es el inglés. Las vacantes para dirección, gerencia o consejo directivo que demandan saber este idioma ofrecen un salario promedio de 47.750 euros.

Esta misma variable también es la que más impacto tiene en la proyección salarial de las vacantes para especialistas en las que, cuando se requiere saber inglés, el sueldo medio aumenta hasta los 42.441 euros.

Por lo que se refiere a las vacantes para el nivel laboral de empleado/a, la experiencia es el factor más determinante. Así, las vacantes que solicitan a sus candidatos/as tres o más años de experiencia ofrecen un sueldo medio de 30.881 euros.

Que una variable concreta permita alcanzar una mayor proyección salarial no significa que ese sea el techo salarial para las posiciones de un determinado nivel laboral. De hecho, la combinación de varios de esos requisitos puede hacer que el sueldo medio de una vacante sea aún mayor. Por ejemplo, las vacantes para especialistas, que tienen una remuneración media de 31.790 euros, pueden alcanzar los 56.028 euros cuando en un mismo puesto se demanda tener estudios universitarios e inglés y se ofrece teletrabajo.



### 3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios

#### Variación interanual

Tal y como sucedía en 2022, las vacantes que demandan estudios universitarios son las que tienen un salario bruto promedio más alto. Concretamente, durante 2023, las posiciones ofertadas que requerían este nivel de estudios ofrecían una remuneración media de 31.256 euros al año.

Tras estas, las vacantes que demandan candidatos/as que, al menos, hayan completado algún ciclo formativo de Formación Profesional son las que ofrecen una mayor retribución: 27.030 euros de media.

Por último, las vacantes que precisan estudios básicos, Bachillerato o que no requieren ninguna titulación se sitúan en una horquilla que va desde los 24.801 euros hasta los 25.010 euros de media.

Si hablamos de variaciones en comparación con el año 2022, la subida más significativa la han experimentado las vacantes que demandan estudios básicos, con un incremento salarial del 6 %. En términos absolutos este aumento es de 1.386 euros. Seguidamente, las vacantes que requieren estudios universitarios han pasado de los 30.185 euros de 2022 a los 31.256 euros de 2023, lo que supone un crecimiento relativo del 4 % (1.072 euros).

Las vacantes que piden un título de Formación Profesional promedian un salario ofertado de 27.030 euros. Las que requieren estudios universitarios alcanzan los 31.256

Pero no todos los niveles formativos han incrementado el salario promedio en comparación con el año anterior. En el caso de las vacantes que demandan, al menos, estudios de Bachillerato se ha producido una caída del 4 % en el sueldo medio (-986 euros). Además, aquellas que no requieren estudios previos también han sufrido un descenso del 1 % (-375 euros).

## PROMEDIO DE SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO POR NIVEL DE ESTUDIOS

	Salario bruto promedio 2022	Salario bruto promedio 2023	Variación salario 2022-2023
Estudios universitarios	30.185€	31.256€	1.072 (4%)
Formación Profesional	26.913€	27.030€	116 (0,4%)
Bachillerato	25.995€	25.010€	-986 (-4%)
Sin estudios	25.385€	25.009€	-375 (-1%)
Estudios básicos	23.415€	24.801€	1.386 (6%)

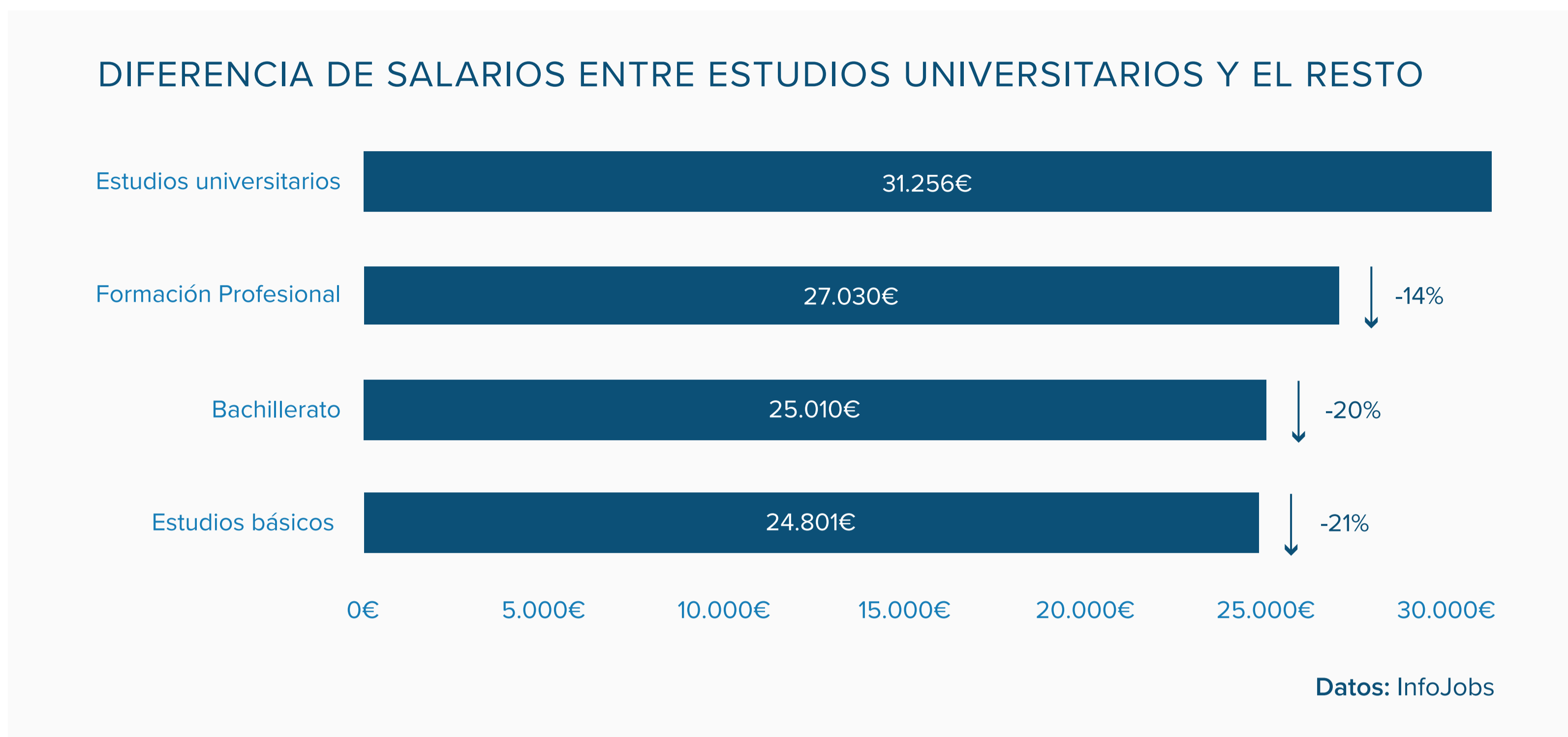
Datos: InfoJobs

## Foco en los estudios universitarios

Dentro de las vacantes que demandan estudios universitarios, que son las mejor remuneradas, hay distintos niveles formativos que también condicionan el salario. Así, no se retribuyen igual las vacantes que requieren una Ingeniería Superior, que las de doctorado o las de grado universitario.

Las vacantes mejor remuneradas dentro de este grupo son las que demandan estudios de Ingeniería Superior (39.054 euros) o Ingeniería Técnica (38.213 euros). Seguidamente se posicionan los estudios de posgrado y doctorado, con un sueldo medio de 38.209 euros y 36.282 euros respectivamente. Solamente hay dos niveles de estudios universitarios donde el sueldo medio baja de los 30.000 euros. Se trata de las posiciones ofertadas que demandan estudios de grado (29.769 euros) y diplomatura (28.835 euros).

Además, otra de las características del sueldo de las vacantes que requieren estudios universitarios es que es significativamente más alto que el de otros tipos de estudios. Por ejemplo, los puestos que solamente requieren estudios básicos ofrecen sueldos un 21 % más bajos y los de Bachillerato también son, de media, un 20 % inferiores. Esta diferencia se reduce un poco, hasta el 14 %, en la comparativa con las vacantes destinadas a candidatos que han cursado Formación Profesional.

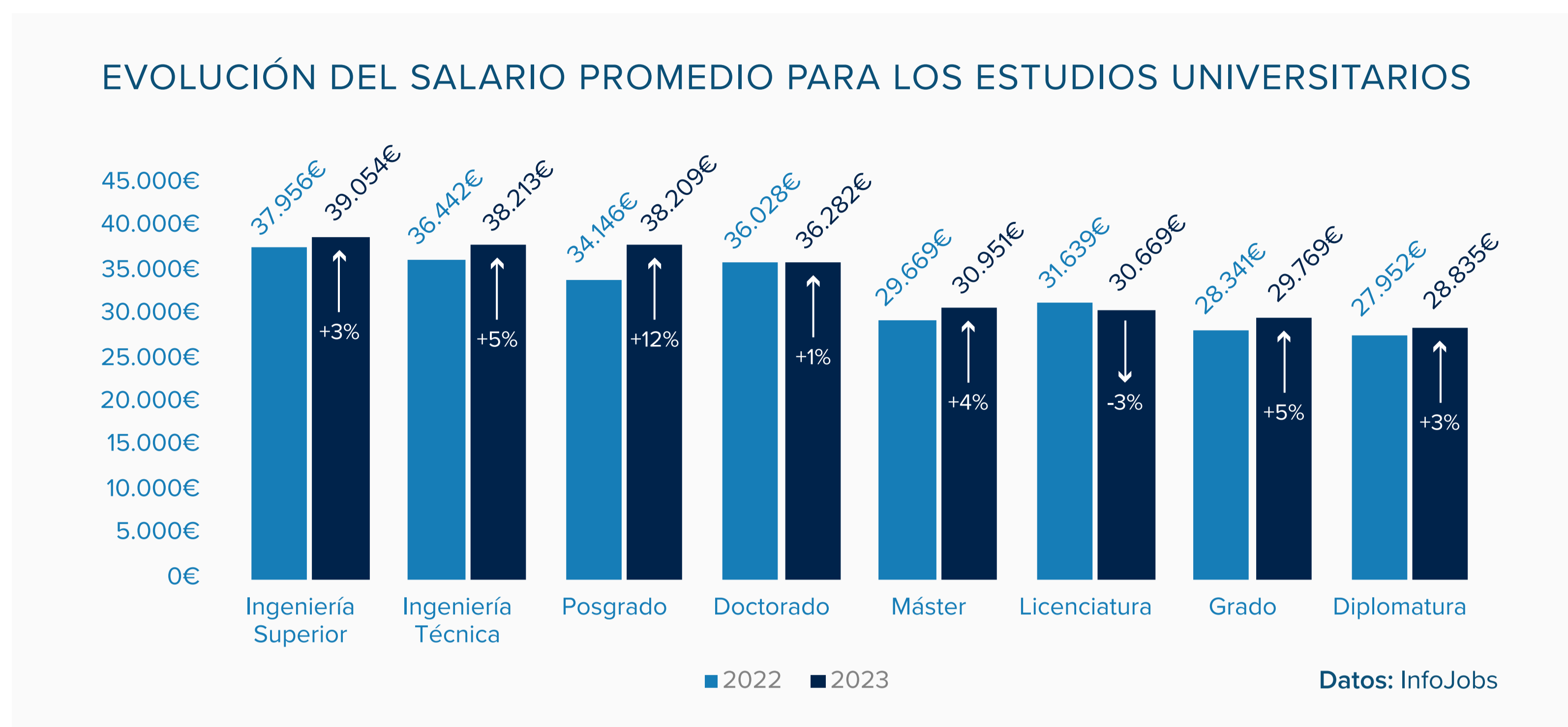


Volviendo a los datos de las distintas tipologías de estudios universitarios, salvo el sueldo medio para las vacantes que demandan licenciatura, todas presentan incrementos interanuales. El más relevante es el de los puestos para posgraduados/as, donde el salario ha aumentado un 12 % con respecto a 2022. Ha pasado de los 34.146 de ese año a los 38.209 euros de 2023, aunque como se ha explicado a lo largo de este informe es un nivel formativo con un escaso volumen de oferta.

### El salario de los puestos para posgraduados/as ha aumentado un 12 % con respecto a 2022

Por eso resultan más relevantes, aunque sean más moderados, los cambios que se han producido en las vacantes que requieren el nivel de Ingeniería Técnica y el de grado. En ambos casos han experimentado una subida del 5 % en comparación con 2022. Esto supone un crecimiento de 1.771 euros y de 1.428 respectivamente.

Con respecto a la licenciatura, el descenso se puede explicar por la pérdida de relevancia de este tipo de vacantes: se trata de una titulación académica que ya no está vigente en los planes de estudios actuales y, por lo tanto, tiende a desaparecer en los requisitos que establecen las empresas en sus vacantes, lo cual incide indirectamente en el salario ofertado.



## Proyección salarial en función del nivel de estudios

En términos de proyección salarial, también son los estudios universitarios los que ofrecen una mayor progresión cuando se añaden requisitos concretos a cada vacante. En este sentido, la experiencia es la variable que marca una mayor diferencia. Así, cuando una posición demanda este nivel de estudios y, además, requiere tres o más años de experiencia, el salario bruto promedio alcanza los 38.061 euros. Seguidamente, el inglés es el factor más determinante: cuando una vacante exige ambos requisitos (estudios universitarios y este idioma) la remuneración media anual es de 36.987 euros.

En el caso de los puestos para personas con estudios de Formación Profesional, el idioma también es una variable con la que se incrementa significativamente la proyección salarial. De hecho, en las vacantes de este nivel de estudios que demandan saber inglés, el sueldo medio alcanza los 33.265 euros, frente a los 27.030 euros que, de media, se ofrecen en este tipo de puestos.

En el caso de los estudios universitarios, cuando se analizan de forma desagregada, el inglés vuelve a ser el factor con el que se puede alcanzar una mayor proyección. Concretamente, en las vacantes para Ingeniería Técnica, Ingeniería Superior y máster, donde los sueldos medios, cuando un puesto requiere saber este idioma, alcanzan los 53.656 euros, los 45.418 euros y los 39.020 euros respectivamente.

Por otro lado, la experiencia es la variable más determinante en las posiciones para posgraduados/as o doctorados/as. Cuando se requieren tres o más años de experiencia, el sueldo medio asciende hasta los 47.477 euros en el caso de los estudios de posgrado.

Si este mismo ejercicio se realiza con las vacantes para FP, vemos que en las de Grado Superior la experiencia es la variable más importante, de tal forma que las que piden haberse desempeñado en un puesto similar al menos durante 3 años, la retribución ofertada alcanza un promedio de 32.838 euros brutos anuales. En el caso de los puestos que requieren un Grado Medio es el inglés el factor con más proyección salarial, ya que permite acceder a puestos que promedian una retribución de 35.700 euros.

Pero, además de estos incrementos, el salario promedio de una vacante puede ser aún más alto cuando se combinan varias de estas variables. Por ejemplo, una posición que requiera estudios universitarios puede alcanzar un sueldo medio de 62.644 euros brutos anuales cuando requiere saber inglés, ofrece un contrato indefinido, teletrabajo y, además, solicita más de cinco años de experiencia. En el caso de las vacantes para estudios de Formación Profesional, cuando se juntan estos cuatro factores, el salario promedio llega hasta los 49.482 euros, 22.452 euros más que el sueldo ofertado de media en los puestos para este nivel formativo.



### 3. 4. 7. Geografía de los salarios

#### Salarios por comunidades autónomas y su variación interanual

A la hora de abordar el salario en clave territorial, resulta interesante ver en qué punto se encuentran aquellas comunidades que tienen una oferta de empleo más elevada. Así, en Madrid, que es el territorio con un mayor volumen de vacantes publicadas (691.685), los puestos ofertados durante 2023 ofrecieron un salario promedio de 26.836 euros. Se trata de una cifra prácticamente idéntica a la de 2022, cuando el sueldo medio fue de 26.851 euros.

En segundo lugar se posiciona Cataluña, donde la cifra de vacantes publicadas en 2023 fue de 534.089. En este territorio el sueldo medio es de 26.263 euros brutos anuales. La remuneración ha aumentado en esta comunidad un 2 % con respecto al año anterior, lo que en términos absolutos supone un incremento de 495 euros.

Si separamos a estas dos comunidades del resto, se puede observar que aglutinan casi la mitad de las vacantes publicadas en InfoJobs. Asimismo, el salario medio de estas dos comunidades es de 26.550 euros, una cifra ligeramente más elevada que la del total de vacantes a nivel nacional (26.245 euros).

Siguiendo con las comunidades autónomas con mayor oferta de empleo, hay dos en las que, durante 2023, se publicaron más de 200.000 vacantes: Andalucía y la Comunidad Valenciana. En ellas el sueldo promedio bruto anual ofertado fue de 27.221 euros y 25.540 euros respectivamente. En ambos casos se produjo un incremento con respecto al pasado año del 3 % y del 0,4 %.

Tras estas, hay tres comunidades que se sitúan por encima de las 100.000 vacantes publicadas en 2023: Galicia, País Vasco y Castilla-La Mancha. En Galicia, el sueldo medio de los puestos ofertados en InfoJobs es de 25.069 euros, un 5 % más que en 2022. Por su parte, País Vasco es una de las comunidades autónomas con un sueldo medio más elevado: 27.431 euros. En este caso, el crecimiento interanual es del 3 %. Y, por último, en Castilla-La Mancha el salario promedio se queda en 23.785 euros, un 6 % más que el pasado año.



Hay, por último, algunas comunidades con salario promedio ofertado significativamente alto, como es el caso de Asturias (27.857 euros), Extremadura (26.844) o Cantabria (26.614) que se explica precisamente por su escaso volumen de vacantes: la oferta conjunta de las tres no alcanza ni siquiera los 15.000 puestos ofertados. Por eso sus datos son más sensibles, al alza o la baja, a cualquier cambio o ciertas particularidades territoriales.

En este caso, entre las vacantes de estas tres autonomías tiene un protagonismo mucho mayor que en el conjunto el sector de comercial y ventas, que como se ha analizado es el segundo que presenta un promedio salarial más alto por la alta presencia de contratos de autónomos. Comercial y ventas aglutina el 19 % de todas las vacantes publicadas en InfoJobs, y sin embargo supone el 24 % en Cantabria, el 29 % en Asturias y el 39 % en Extremadura.

#### SALARIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2022 Y 2023

	Promedio de salario ofertado 2022	Promedio de salario ofertado 2023	Variación salario 2022-2023
Madrid	26.851€	26.836€	-15 (-0%)
Cataluña	25.767€	26.263€	495 (2%)
Andalucía	26.539€	27.221€	682 (3%)
Comunidad Valenciana	25.447€	25.540€	93 (0%)
Galicia	23.766€	25.069€	1.303 (5%)
País Vasco	26.646€	27.431€	785 (3%)
Castilla-La Mancha	22.434€	23.785€	1.351 (6%)
Castilla y León	23.455€	24.304€	849 (4%)
Canarias	24.580€	23.908€	-672 (-3%)
Aragón	23.894€	25.308€	1.414 (6%)
Baleares	26.295€	25.727€	569 (-2%)
Murcia	25.267€	26.077€	810 (3%)
Asturias	25.499€	27.857€	2.358 (9%)
Extremadura	25.503€	26.844€	1.341 (5%)
Navarra	25.432€	26.471€	1.039 (4%)
Cantabria	25.425€	26.614€	1.188 (5%)
La Rioja	24.374€	25.939€	1.565 (6%)

Datos: InfoJobs

## Proyección salarial por comunidades autónomas

Independientemente del salario promedio que tenga una comunidad autónoma, hay algunas variables que pueden contribuir a aumentar esa cifra. En este sentido, Madrid es la comunidad autónoma en la que se puede alcanzar un salario promedio más elevado cuando entra en juego una variable concreta. Es, particularmente, el inglés lo que más hace incrementar el salario promedio. Así, las vacantes en Madrid que solicitan saber este idioma tienen un sueldo medio de 34.792 euros, frente a los 26.836 euros de media en la comunidad.

Aparte de Madrid, hay otras dos comunidades autónomas en las que el inglés es la variable que mayor impacto positivo tiene en el salario. Se trata, por un lado, de Aragón, donde se sitúa en los 32.052 euros (frente a los 25.308 euros de media de este territorio), y de Castilla y León, que permite alcanzar una media de 30.981 euros (mientras que la media general es de 24.304 euros).

Pero, al margen de esto, hay dos factores que tienen especial relevancia en el salario medio por comunidades autónomas. Se trata de la experiencia y de los estudios universitarios. A excepción de las tres comunidades ya mencionadas —y de la Comunidad Valenciana, donde la variable con más incidencia es el teletrabajo—, en el resto, alguna de estas dos variables es la que permite alcanzar un salario promedio más alto.

Por ejemplo, en el País Vasco las vacantes ofertan un salario medio de 34.224 euros cuando se demandan estudios universitarios, frente a los 27.431 euros de salario medio general. Asimismo, en Cataluña la remuneración media aumenta hasta los 32.682 euros cuando se demandan estudios universitarios. Esta cifra es 6.419 euros más alta que la media de la comunidad autónoma.

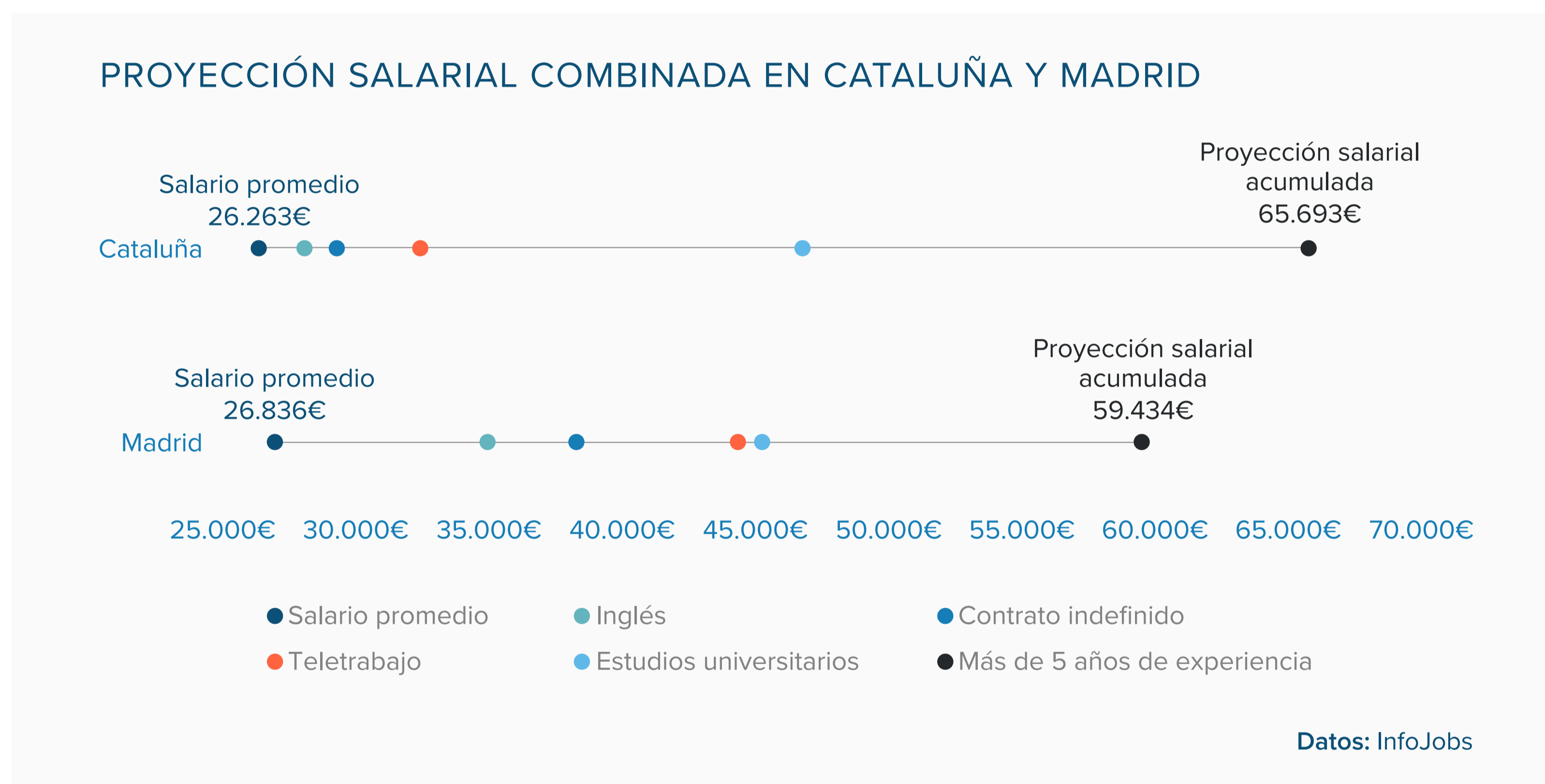
Con respecto a la experiencia, destaca Navarra, donde las vacantes que demandan tres o más años de experiencia tienen un salario medio de 32.384 euros, mientras que la media de esta comunidad es de 26.471 euros.

Asimismo, la acumulación de dos o más de estas variables permite aumentar todavía más el salario medio en cualquiera de estos territorios. Si, por ejemplo, se observan las dos comunidades autónomas con mayor volumen de vacantes, la acumulación de las variables

inglés, contrato indefinido, teletrabajo, estudios universitarios y experiencia permite alcanzar salarios que pueden situarse por encima de los 65.000 euros.

Es, concretamente, el caso de Cataluña. El sueldo medio en esta comunidad es de 26.263 euros. Y, si bien es cierto que, cuando se incluyen los requisitos de inglés, contrato indefinido y teletrabajo, el salario promedio sube hasta los 32.355 euros, el verdadero salto se produce cuando, a estas tres, se añaden las variables de estudios universitarios y más de cinco años de experiencia. Así, las vacantes que incluyen todos estos aspectos en Cataluña tienen un salario promedio de 65.693 euros.

En el caso de Madrid, aunque parte con un salario promedio ligeramente más alto (26.836 euros), la proyección salarial es más baja. Así, cuando una vacante cumple con esos cinco requisitos, el salario promedio alcanza los 59.434 euros.



## 3. 5. Nota metodológica

La principal fuente utilizada en la elaboración de este capítulo son las bases de datos propias de InfoJobs, de donde se ha extraído la mayor parte de la información analizada. Por ello, cuando no se indica lo contrario, los contenidos de las tablas y los gráficos de las siguientes páginas se han elaborado a partir de dichas bases de datos.

En 2023, además, InfoJobs ha decidido revisar, actualizar y mejorar la metodología de captación de datos y su interpretación. Un cambio metodológico, tras una trayectoria de más de 10 años analizando la evolución del mercado laboral español, que ha permitido incorporar nuevas variables de análisis antes no contempladas. También se han añadido segmentaciones y cruces de variables que dotan al análisis de más profundidad, riqueza y granularidad.

Para poder ejecutar este salto cualitativo ha sido necesario iniciar una nueva serie estadística, que se ha establecido retrospectivamente hasta el año 2019 para disponer de un evolutivo lo suficientemente sólido. En consecuencia, los datos desde 2019 a 2022 reflejados en el presente informe no son coincidentes con los reflejados en anteriores ediciones del mismo.

D'EP Institut ha sido la entidad que ha colaborado con InfoJobs en este proceso y cuyo conocimiento y experiencia han sido fundamentales para llevarlo a buen término. Su labor ha sido imprescindible para que el presente informe haya salido adelante con el nuevo enfoque. Estas líneas son el reconocimiento y agradecimiento a su aportación.

Al margen de los datos de InfoJobs, en este capítulo también se ha recurrido puntualmente a fuentes externas de reconocida solvencia, mayoritariamente oficiales, que sirven de complemento y ayudan a contextualizar los datos propios. Cada una de estas fuentes está, en cada caso, debidamente citada en el mismo texto, tabla o gráfico.

## Conceptos

**Mercado laboral.** El concepto de mercado laboral en InfoJobs es «el mercado donde confluyen oferta y demanda de trabajo».

Para este estudio concreto se considera «oferta de empleo» al conjunto de ofertas de trabajo publicadas por las empresas y otros empleadores entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. Estas ofertas pasan por un proceso de filtrado, quitando las que aparecen duplicadas o reusadas en un periodo inferior a su duración.

**Ofertas y vacantes.** En InfoJobs, una oferta de empleo puede contener más de una vacante y su número es variable. A lo largo de este capítulo hemos hecho referencia a este concepto a través de diferentes términos: «vacantes», «puestos ofertados» y otros sinónimos. También las vacantes, pasan por un proceso de limpieza y detección de outliers (ofertas con más de 150 vacantes).

Por su parte, la «demanda de empleo» hace referencia al conjunto de personas que solicitan poder incorporarse a un puesto de trabajo mediante una inscripción y que lo hicieron entre el día 1 de enero y 31 de diciembre de 2023. También en este caso conviene distinguir entre candidatos/as (es decir, demandantes) e inscripciones, puesto que cada persona puede inscribirse a cuantas ofertas considere conveniente.

**Cuantificación de la oferta y demanda de empleo.** InfoJobs realiza una labor de intermediario en los procesos de selección, convirtiéndose en un punto de encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. InfoJobs almacena en sus bases de datos la información ofrecida por las empresas a través de los campos que completan al publicar una oferta de empleo y la información de los candidatos/as, obtenida a través de los campos completados en su currículum. La relación entre ambas fuentes se realiza a través de las inscripciones en ofertas de los candidatos/as.

## Información analizada

**Ofertas de empleo y vacantes.** Se han analizado las ofertas publicadas en España en el portal con independencia de las particularidades del puesto de trabajo que se pretende cubrir (exceptuando la información de los portales corporativos que ofrecen a sus clientes). El periodo analizado cubre, como norma general, los últimos 5 años (2019-2023). Aunque en algunos casos se puede llegar hasta los últimos 15 años (informes realizados con una metodología distinta a la actual).

Sobre estos datos se han hecho diferentes segmentaciones para analizarlos en función del tipo de contrato ofertado en las vacantes, el tipo de puesto normalizado, el sector profesional en el que se enmarca la oferta, el nivel laboral del puesto, el nivel de estudios, los idiomas requeridos, teletrabajo (sí o no) y el nivel de experiencia que se requiere de los candidatos/as, así como la comunidad autónoma del empleo en cuestión.

**Candidatos/as inscritos/as.** El segundo conjunto de información analizada es el referente a las personas candidatas, conformado por quienes se han inscrito en al menos una oferta publicada en el periodo analizado. Así, se ha cuantificado el volumen de demandantes de empleo en los diferentes años analizados, que vuelven a ser, como norma general, los últimos cuatro. En este caso, las segmentaciones correspondientes (puesto normalizado, sector de la última experiencia, nivel de experiencia, edad del candidato o candidata, nivel laboral, nivel de estudios y comunidad autónoma; desdoblado estas variables por género cuando el análisis lo ha requerido) se han hecho a partir de los datos proporcionados por estas personas demandantes de empleo al cumplimentar su currículum en InfoJobs. Dado que pueden presentar su candidatura a varias ofertas, también se ha analizado la cifra total de inscripciones realizadas por todas estas personas a lo largo de un año natural.

**Competencia.** A partir del cruce de las variables anteriores (vacantes publicadas e inscripciones) se obtiene el dato de competencia: es la cifra de candidatos/as que se han presentado para un puesto. Una vez más se ha analizado segmentando por sectores, por puesto normalizado, nivel laboral, nivel de estudios, tipo de contrato, idiomas, teletrabajo, nivel de experiencia y comunidad autónoma. El marco temporal de referencia han sido los últimos cuatro años, aunque, puntualmente, se ha analizado los últimos 15 años cuando se ha considerado pertinente.

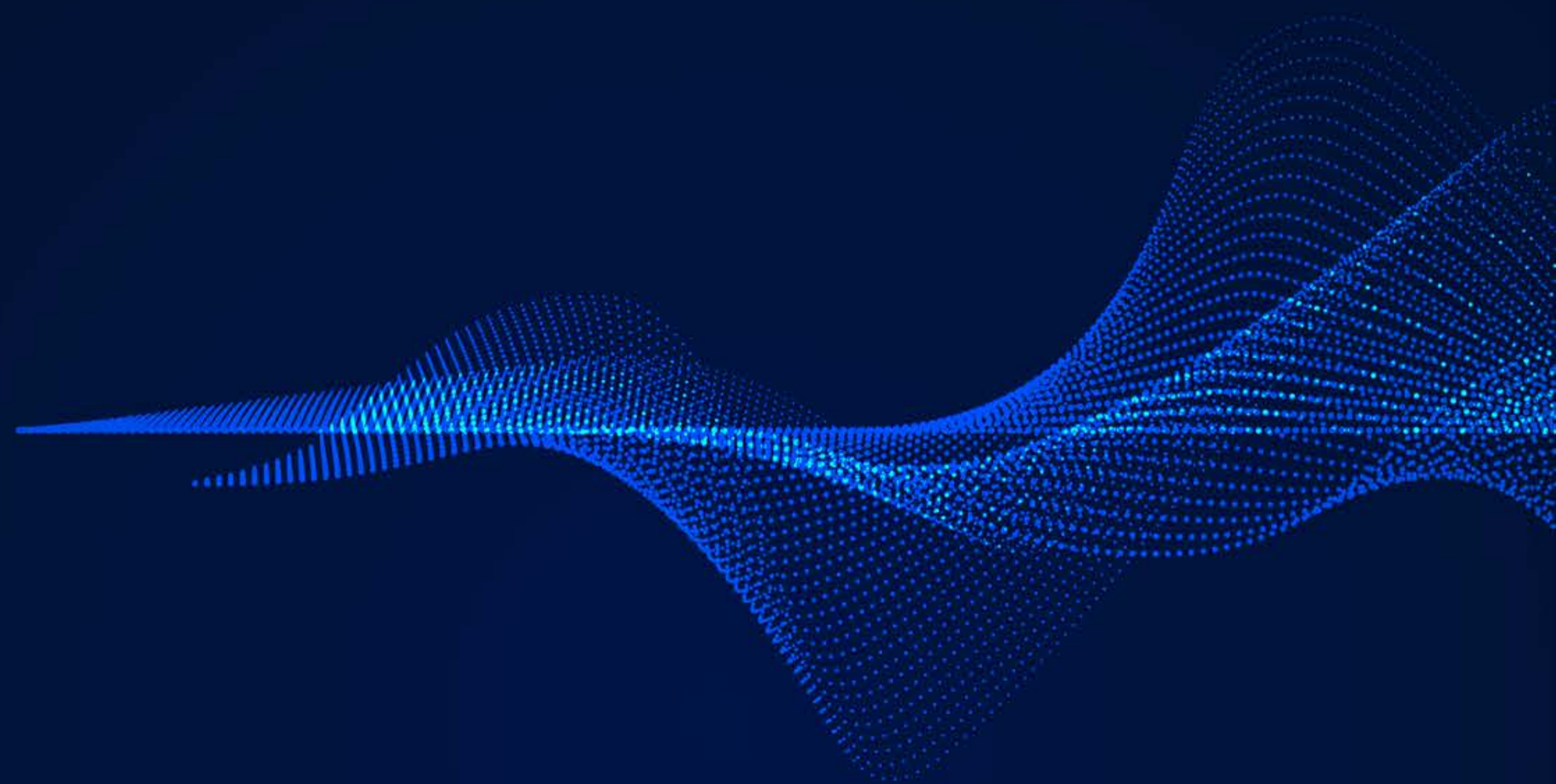
**Salarios.** Las empresas, en la publicación de sus ofertas, han de indicar un rango salarial para el puesto en cuestión, aunque tienen la opción de decidir si la retribución se publica o no en InfoJobs. Como ya se ha explicado en la introducción del bloque sobre Salarios, es a partir de las ofertas que sí publican las retribuciones que se obtiene la información para este apartado, que, una vez más, es segmentada en función de diferentes variables (puesto normalizado, tipo de contrato, sector, nivel laboral, nivel de estudios, idiomas, teletrabajo, nivel de experiencia y comunidad autónoma).

Para el cálculo de salarios se excluyen valores no aplicables (salarios no visibles, salarios correspondientes a jornadas parciales, o salarios de contratos parciales). Se identifican outliers y se quitan del análisis, en este caso se identifica en el límite inferior el salario mínimo interprofesional vigente para una jornada completa en el momento de la publicación y por el límite superior se excluye cualquier valor superior a 250.000 euros. A partir de aquí se realizan los cálculos pertinentes para la obtención de un conjunto de datos robusto y confiable.

**Puestos.** Para obtener la información relacionada con puestos de trabajo se han aplicado técnicas de normalización de expresiones regulares desarrolladas por el equipo de InfoJobs. El proceso ha consistido en normalizar los títulos de las ofertas publicadas por las empresas teniendo en cuenta los sectores propios de la oferta. Estos se han ido agrupando según similitudes para dar una visión agrupada en puestos similares. Además, tras la aplicación del normalizador, se ha realizado un barrido manual para agrupar correctamente y garantizar la veracidad de las ofertas contenidas en cada puesto. Aplicando esta metodología se ha llegado a normalizar un 95 % del total de vacantes publicadas. Una vez obtenidos estos puestos normalizados, su cruce con las variables anteriores ha permitido obtener los listados (rankings) recogidos en este informe con los puestos con más vacantes, con menos competencia o con mejores salarios.

# 4

## Otras claves del empleo



Las condiciones laborales inciden directamente en el bienestar de las personas trabajadoras, y en los últimos años hemos asistido a un significativo proceso de toma de conciencia al respecto: desde la organización de la jornada semanal hasta la desconexión digital, pasando por las necesidades de conciliación a las palancas que provocan el cambio de empleo. Sobre todas estas cuestiones InfoJobs realiza diversas encuestas a lo largo del año, cuyas principales conclusiones se plasman en las siguientes páginas.

También se abordan en este capítulo las perspectivas de contratación de las empresas para el futuro.

Y, por último, se analiza la irrupción de la inteligencia artificial y su influencia sobre el mercado de trabajo desde diversos ángulos: en relación con su uso para la mediación laboral en portales de empleo como InfoJobs, pero también examinando cuál es la oferta real de puestos relacionados con esta tecnología, qué grado de uso se le da en entornos profesionales, o qué clase de formación y capacitación se precisa para incorporarla de forma generalizada.





## 4. 1. Condiciones laborales y bienestar

El empleo tiene una dimensión social que no se limita a lo que sucede en el centro de trabajo. Una vez acabada la jornada, los trabajadores/as regresan a sus casas con sus familias, disfrutan del ocio con sus amistades o cuidan de su estado físico y emocional haciendo deporte. La disponibilidad de más o menos tiempo libre, la posibilidad de conciliar y atender las obligaciones domésticas y la desconexión de los compromisos laborales condicionan la percepción que se tiene sobre el propio empleo, e incluso pueden conducir a buscar nuevos aires profesionales. Todo ello es lo que se aborda en las siguientes páginas.

### 4. 1. 1. Semana laboral de cuatro días

El debate sobre la semana laboral de cuatro días ha entrado en el escenario público, con las propuestas políticas a este respecto, que se han plasmado en la convocatoria de ayudas<sup>18</sup> con el objetivo de realizar un proyecto piloto para reducir la jornada laboral enfocado a pequeñas y medianas empresas.

Asimismo, en 2023, la ciudad de Valencia también probó un proyecto piloto durante los meses de abril y mayo cuyos resultados, recogidos en el informe de evaluación *Experiencia piloto sobre la jornada de 4 días desarrollada en València* publicado por el Ayuntamiento de Valencia, mostraron que se había producido una mejora tanto a nivel de salud y bienestar como de conciliación. Aunque, por otro lado, también tuvo perjuicios como, por ejemplo, el descenso de la actividad en el comercio.

A nivel internacional, hay diversos países que, en los últimos meses, han estado experimentando con la jornada laboral de cuatro días. Es el caso de Portugal y Reino Unido, que están probando esta opción también a través de diferentes proyectos piloto.

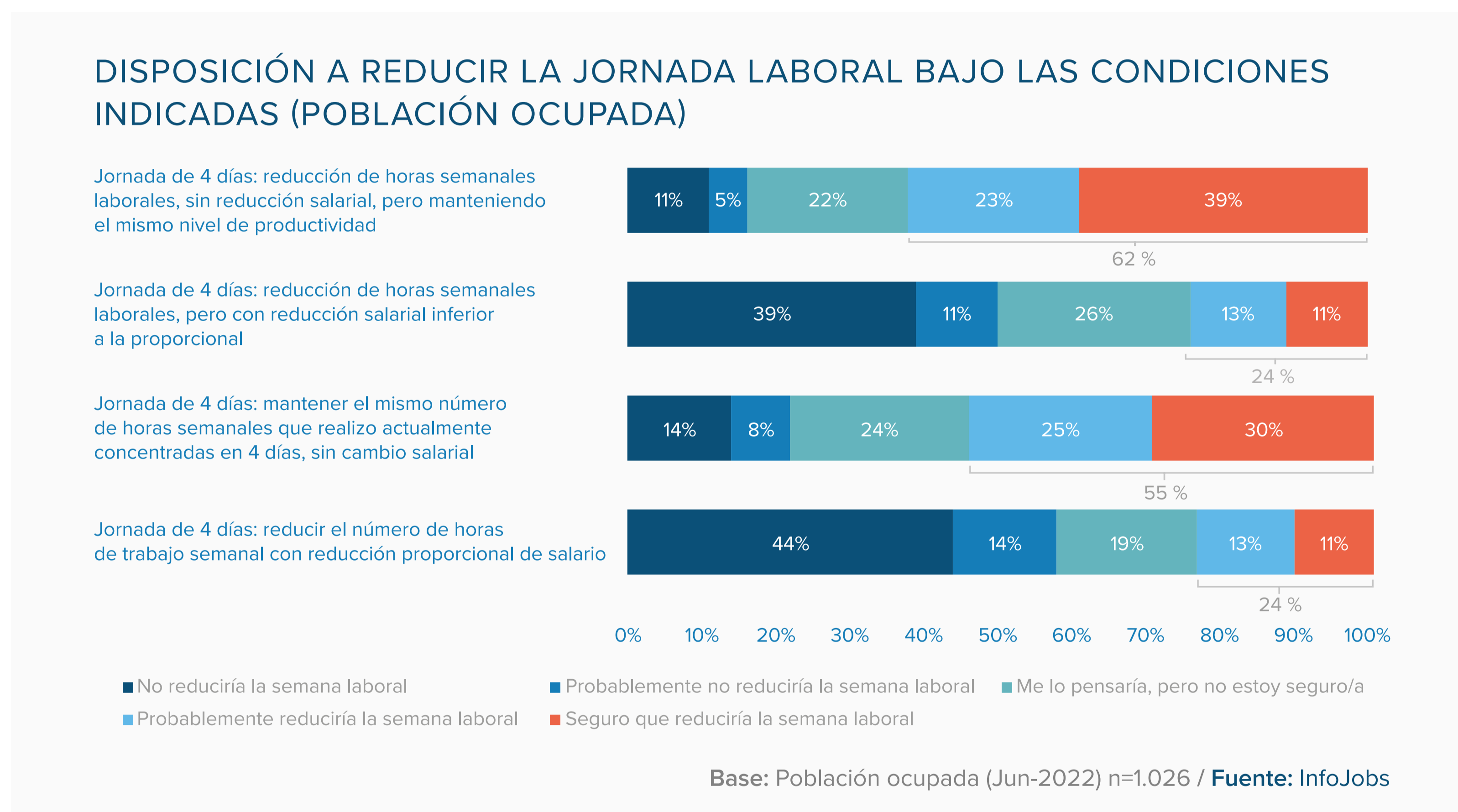
Volviendo a España, los datos obtenidos a través de sendas encuestas elaboradas por InfoJobs a población ocupada y a empresas reflejan que el 62 % de los trabajadores/as se acogería a una reducción de la semana laboral hasta los cuatro días, sin reducción salarial y manteniendo el mismo nivel de productividad.

<sup>18</sup> BOE-B-2023-10617. 13 de abril de 2023.

Este es, en concreto, de todos los escenarios planteados, el que mayor acogida genera entre la población ocupada, pese a que un 22 % asegura que, igualmente, tendría que pensárselo, un 5 % cree que no lo haría y un 11 % no se acogería a esta medida.

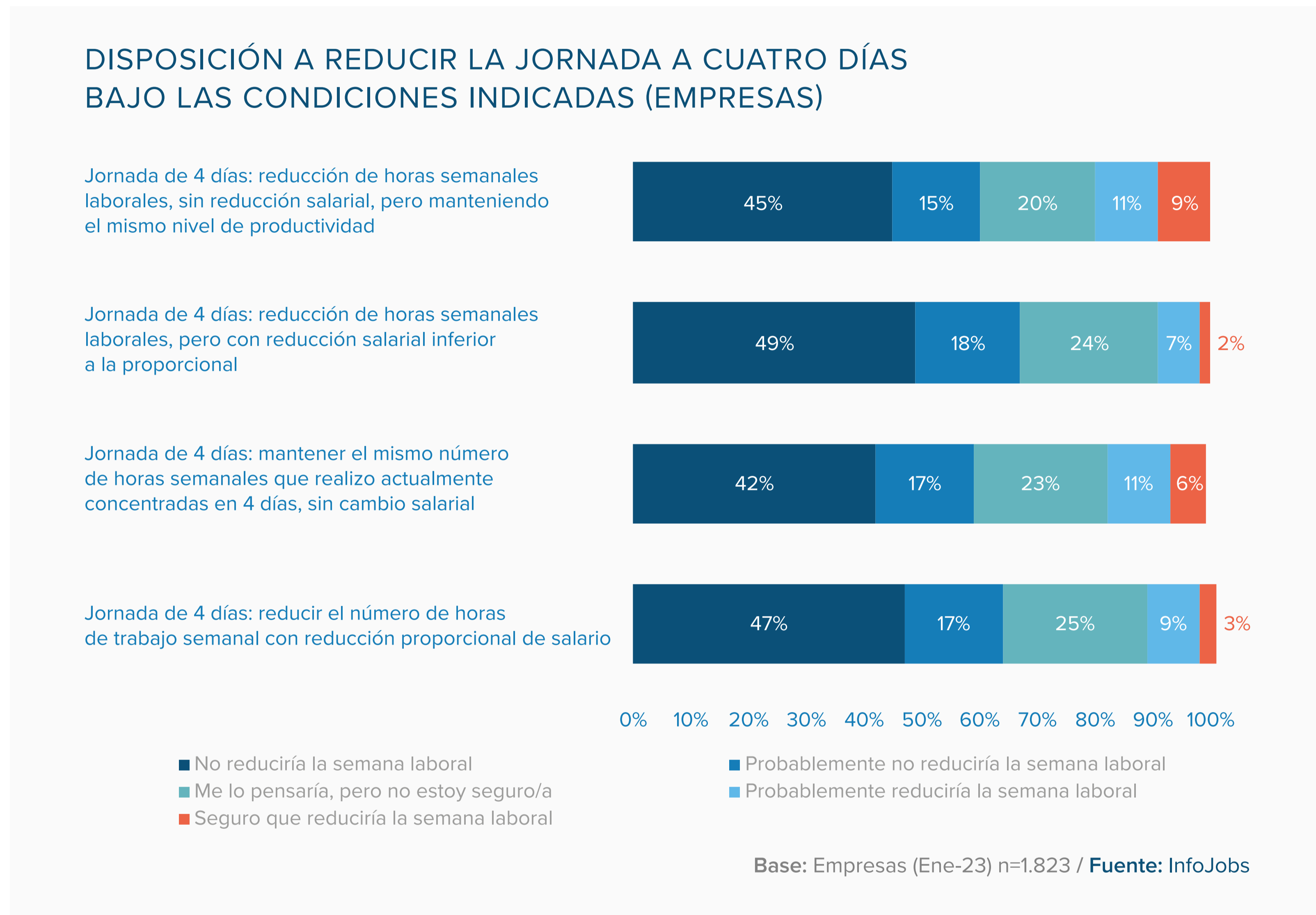
### Un 62 % de la población ocupada se acogería a una semana laboral de cuatro días, sin reducción salarial y con el mismo nivel de productividad

La siguiente opción que tiene una mayor acogida por los empleados/as es la de mantener el mismo número de horas semanales concentradas en cuatro días y sin cambio salarial, que respaldan el 55 %. Por último, las dos opciones que implican un descenso del sueldo percibido son las que reciben menos apoyo: solamente el 24 % aceptaría un cambio así en su semana laboral.



Las empresas, por su parte, se muestran por lo general opuestas a cualquier tipo de reducción de jornada. De este modo, más de la mitad no se acogería a este modelo independientemente de las condiciones. Así, el 64 % no aceptaría la reducción de número de horas de trabajo semanal con reducción proporcional de salario; el 59 % rechaza esta jornada de cuatro días manteniendo el mismo número de horas concentradas en esos días, sin cambio salarial.

Únicamente el 19 % de las compañías implantaría esta jornada en caso de reducción de las horas semanales laborales, sin cambio salarial, pero manteniendo el mismo nivel de productividad. El 18 % se acogería a esta medida si se mantuviese el mismo número de horas semanales y no hubiese cambio salarial. Al igual que en el caso de los trabajadores, los modelos que implican reducción de salario, ya sea proporcional o no a la reducción de horas, son los que tienen una menor aceptación.

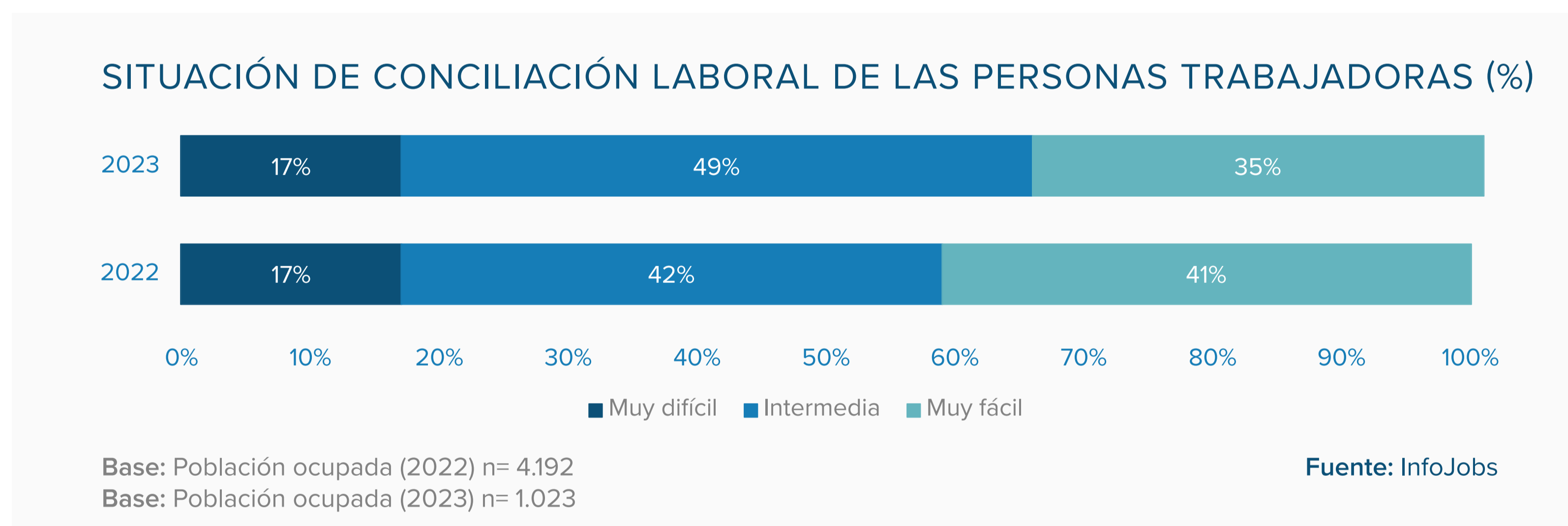


## 4. 1. 2. Conciliación

El avance de la conciliación laboral y familiar en España se ralentiza. Según una encuesta elaborada por InfoJobs, un 35 % de las personas ocupadas valora la conciliación como muy fácil. Sin embargo, en 2022 eran un 41 % los que valoraban de esta manera la conciliación.

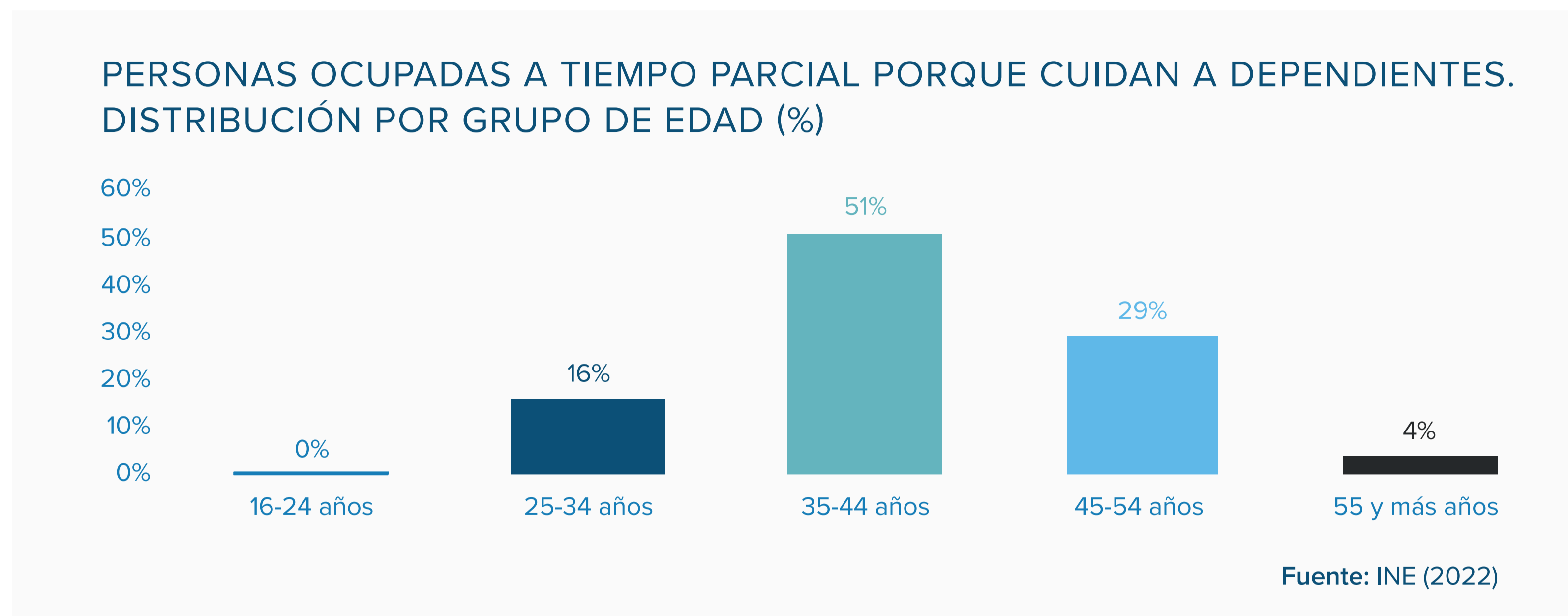
Esta caída, además, ha provocado que aumente de manera estadísticamente significativa la proporción de trabajadores/as que tiene una percepción más intermedia: un 49 % de ellos/as (42 % en 2022) valora la facilidad para conciliar con una media de entre cinco y siete puntos sobre diez en una escala en la que uno es muy fácil y diez muy difícil.

Como consecuencia de esta moderación del colectivo de personas empleadas que percibe la conciliación como algo muy fácil, la media general ha aumentado casi medio punto entre 2022 y 2023. Así, el año anterior, la población ocupada puntuaba con una media de 4,9 puntos la facilidad de conciliación entre su vida profesional y personal. Sin embargo, en 2023 esta cifra se sitúa en 5,3 puntos.



Si se analizan estos datos en función de la edad, las personas más jóvenes son las que tienen una mayor dificultad para conciliar. La población ocupada de 16 a 24 años puntuaba esta cuestión con 5,6 puntos sobre diez —siendo 1 muy fácil y 10 muy difícil—. Los tramos centrales (de 25 a 54 años) oscilan entre 5,4 y 5,5 puntos sobre diez. Y en el extremo opuesto se encuentran los de 55 a 65, que otorgan una puntuación media de 4,7. Asimismo, este segmento poblacional agrupa al mayor volumen de personas que afirman que para ellos es muy fácil conciliar (45 %).

La percepción sobre la conciliación laboral del estrato de mayor edad se puede achacar a un menor número de personas dependientes a su cargo. Si se observan los datos del módulo de condiciones de trabajo de la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE, solamente un 4 % de ellos afirma trabajar a tiempo parcial por cuidado de dependientes. Una cifra que crece hasta el 29 % entre los de 45 a 54 años o hasta el 51 % entre los de 35 a 44 años.



En línea con esta cuestión, también es relevante el hecho de que, del 35 % que declara que es muy fácil conciliar su vida personal y laboral, quienes no tienen hijos/as encuentran una mayor facilidad. Concretamente, el 40 % de ellos/as afirma que conciliar le resulta muy fácil, frente al 27 % de los que sí tienen hijos/as.

## La flexibilidad horaria y el teletrabajo, las medidas preferidas para mejorar la conciliación

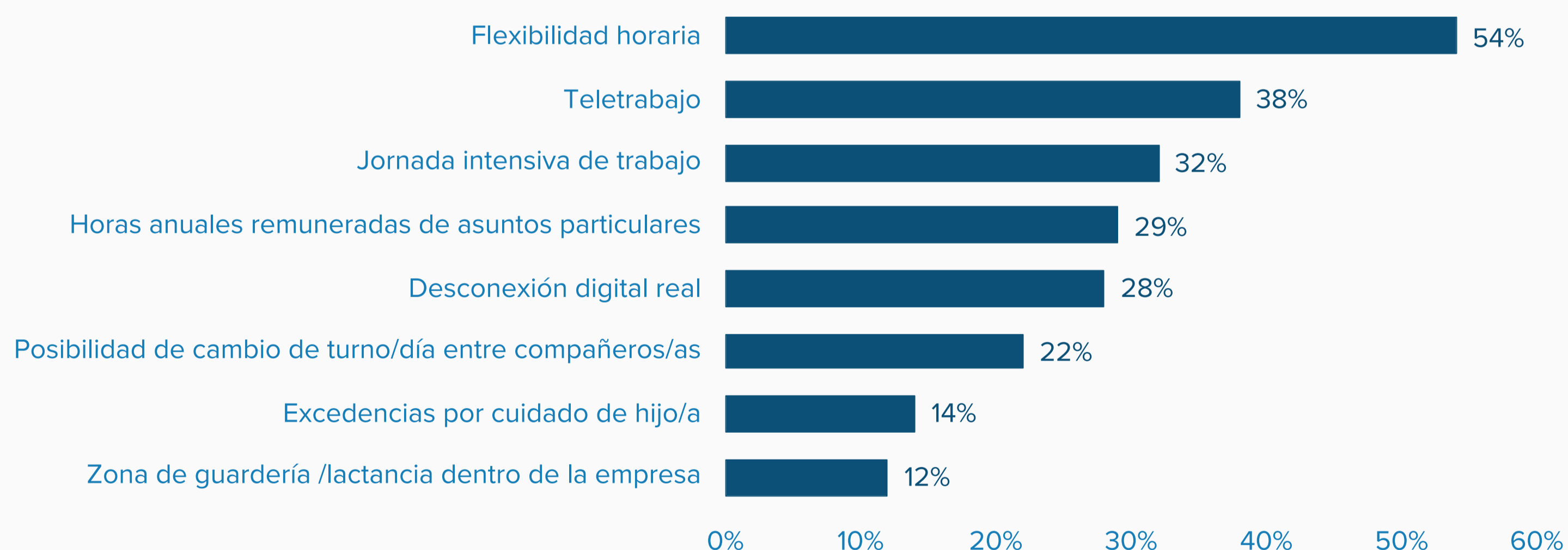
Si hablamos de las medidas que facilitan una mayor conciliación, la flexibilidad (54 %) y el teletrabajo (38 %) son las consideradas más útiles para aquellos que declaran tener una conciliación laboral difícil. Consecuentemente, con esta circunstancia aumenta la relevancia de la desconexión digital para conciliar (28 %), que es una medida que valoran especialmente aquellas personas que teletrabajan: la mencionan el 40 %, frente al 24 % de quienes trabajan de manera presencial.

La flexibilidad se sigue considerando una medida clave para facilitar la conciliación, siendo seleccionada por más de la mitad de la población ocupada a la que le resulta difícil conciliar

Asimismo, mientras cobran fuerza el teletrabajo y la desconexión digital real, la jornada intensiva pierde fuerza como medida para facilitar la conciliación. En 2022 eran un 38 % quienes la mencionaban, frente al 32 % de 2023.

Lo que no cambia es el hecho de que la flexibilidad horaria sigue considerándose como una medida clave, siendo seleccionada por más de la mitad de la población ocupada que considera que su conciliación laboral es difícil.

### MEDIDAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN LABORAL SEGÚN LA POBLACIÓN OCUPADA QUE CONSIDERA QUE LE RESULTA DIFÍCIL CONCILIAR

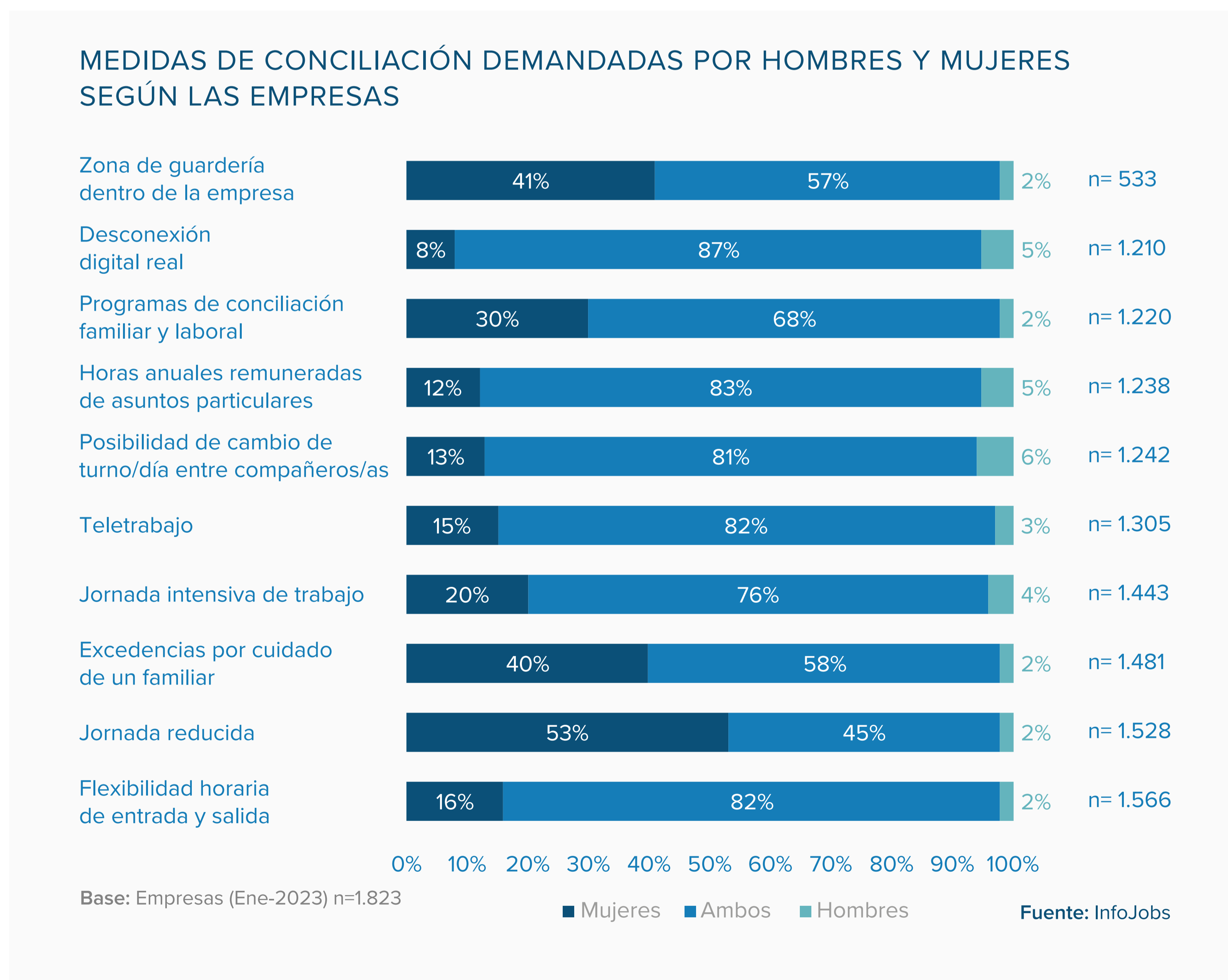


Base: Población ocupada a la que le resulta difícil conciliar (2023) n= 668 / Fuente: InfoJobs

## Las mujeres demandan más medidas

Un aspecto fundamental de la conciliación tiene que ver con el género. Si se observan los datos de la Seguridad Social, de las 54.796 excedencias por cuidado familiar que se tramitaron en 2023, el 84 % fueron solicitudes de mujeres. Asimismo, el estudio *El coste de la conciliación* (2022) elaborado por la asociación Yo No Renuncio muestra que el 57 % de las mujeres con hijos ha asumido un coste laboral con pérdida de ingresos, y un 7 % también se ha enfrentado a un coste laboral, aunque sin pérdida de ingresos.

En línea con esta cuestión, los datos obtenidos por InfoJobs a través de una encuesta a empresas (2023) reflejan que las mujeres demandan más medidas de conciliación que los hombres. Concretamente, las empresas afirman que existe una amplia mayoría de mujeres que solicita la jornada reducida (53 %), y excedencias por cuidado de un familiar (40 %), siendo medidas que facilitan la conciliación, pero que, en ambos casos, suponen un sacrificio laboral y económico.



### 4. 1. 3. Desconexión digital

Dentro del marco de la actividad laboral de cualquier trabajador resulta cada vez más relevante la capacidad de separar la vida profesional de la personal. De este modo, en un contexto en el que los puestos en remoto se están generalizando en ciertos sectores de la economía, la imposibilidad de desconectar del trabajo en la vida familiar o personal puede redundar en problemas de salud mental para la población ocupada.

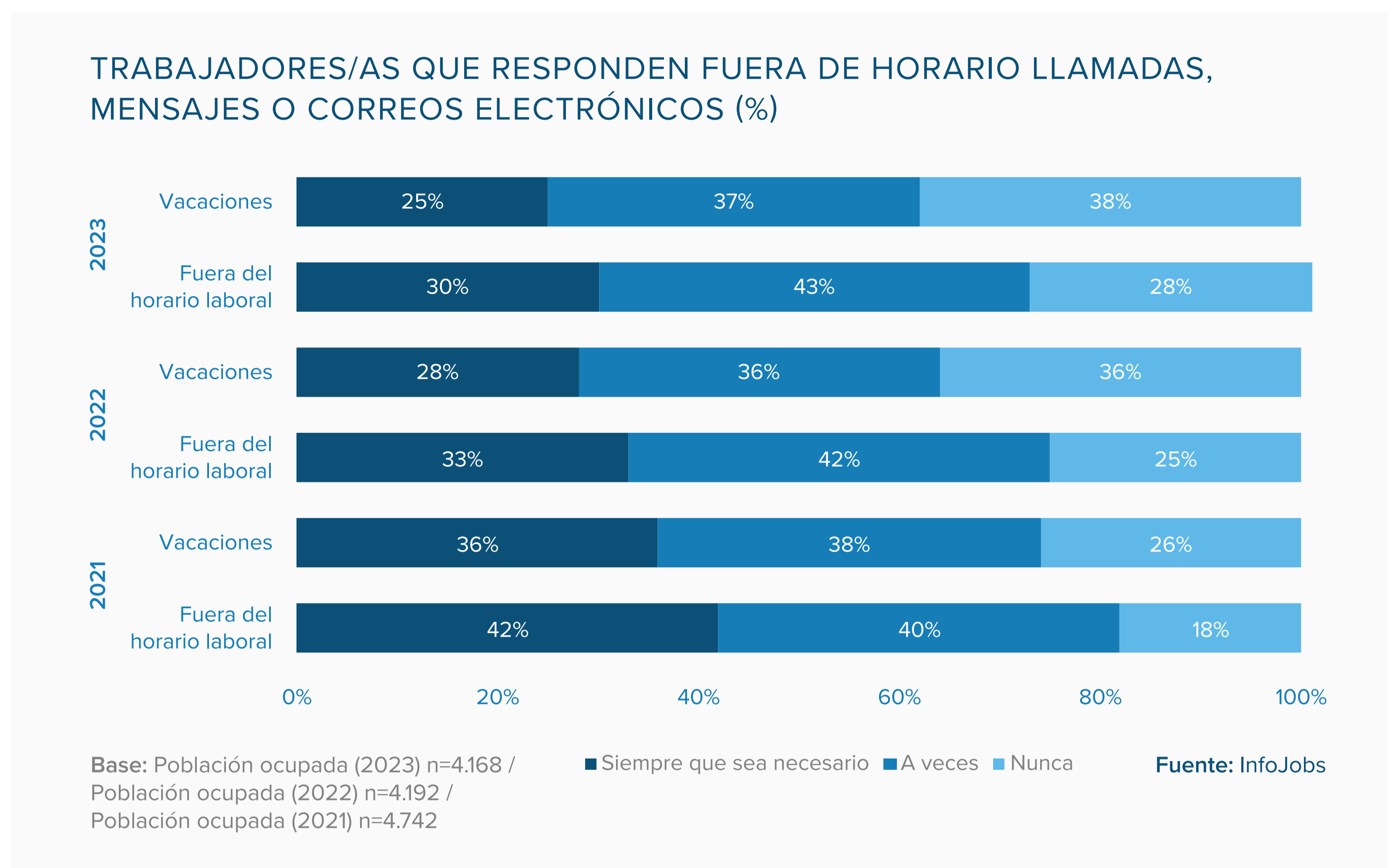
**El 72 % de los/as trabajadores/as declara no desconectar de su actividad laboral fuera de su horario, y uno/a de cada cuatro reconoce que no lo hace incluso durante las vacaciones**

Y es que la desconexión digital constituye una necesidad cada vez más acuciante a medida que aumenta la digitalización de las empresas y la generalización de diferentes formas de comunicación: servicios de mensajería, correos electrónicos, videollamadas, etcétera, que se apoyan cada vez más en ordenadores portátiles y teléfonos móviles, lo que impide a las personas ‘olvidarse’ de su trabajo hasta el día siguiente.

Sin embargo, a tenor de la última encuesta, el alcance de la desconexión digital, aunque sigue creciendo, se ralentiza tras el gran avance posterior a la pandemia. Así, el porcentaje de personas que sí desconectan fuera de horario laboral o en vacaciones ha aumentado en 2023 únicamente en tres puntos porcentuales, un crecimiento más lento en comparación con 2022, cuando la diferencia fue de 12 puntos porcentuales.

A pesar de estos progresos, el hecho es que todavía hoy el 72 % de los trabajadores declara responder llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera del horario laboral. Este porcentaje se ve reducido hasta el 62 % en época de vacaciones, aunque todavía una de cada cuatro personas reconoce conectarse siempre que sea necesario, incluso en vacaciones. Este porcentaje es tres puntos porcentuales menor que el de 2022.



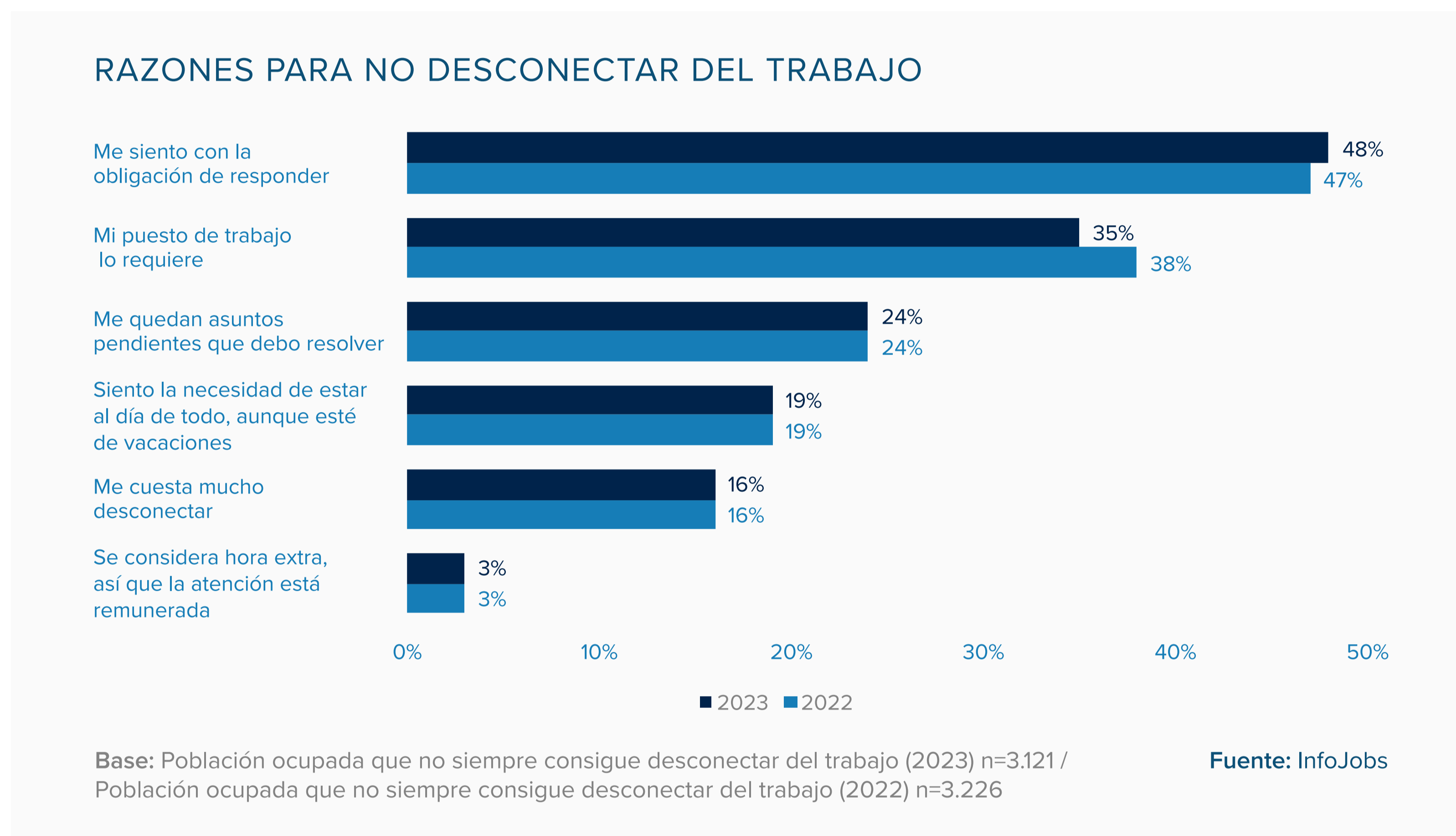


Por otra parte, según el informe de teletrabajo (2023) de InfoJobs, casi 6 de cada 10 personas asocian la labor en remoto a una difícil desconexión digital. El aumento de la desconexión digital podría estar relacionada con esa disminución ininterrumpida del teletrabajo en los últimos años, más brusca en el periodo de 2021 a 2022, y algo más ligera en comparación con este último año.

Cabe recordar que la desconexión digital es un derecho laboral de los empleados, incluidos los que trabajan a distancia, recogido por la Ley Orgánica 3/2018, que en su artículo 88 señala expresamente que los trabajadores «tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar». Además, en 2021 se afianzó este derecho imponiendo a las empresas sanciones más duras por incumplirlo.

## Motivos para no desconectar

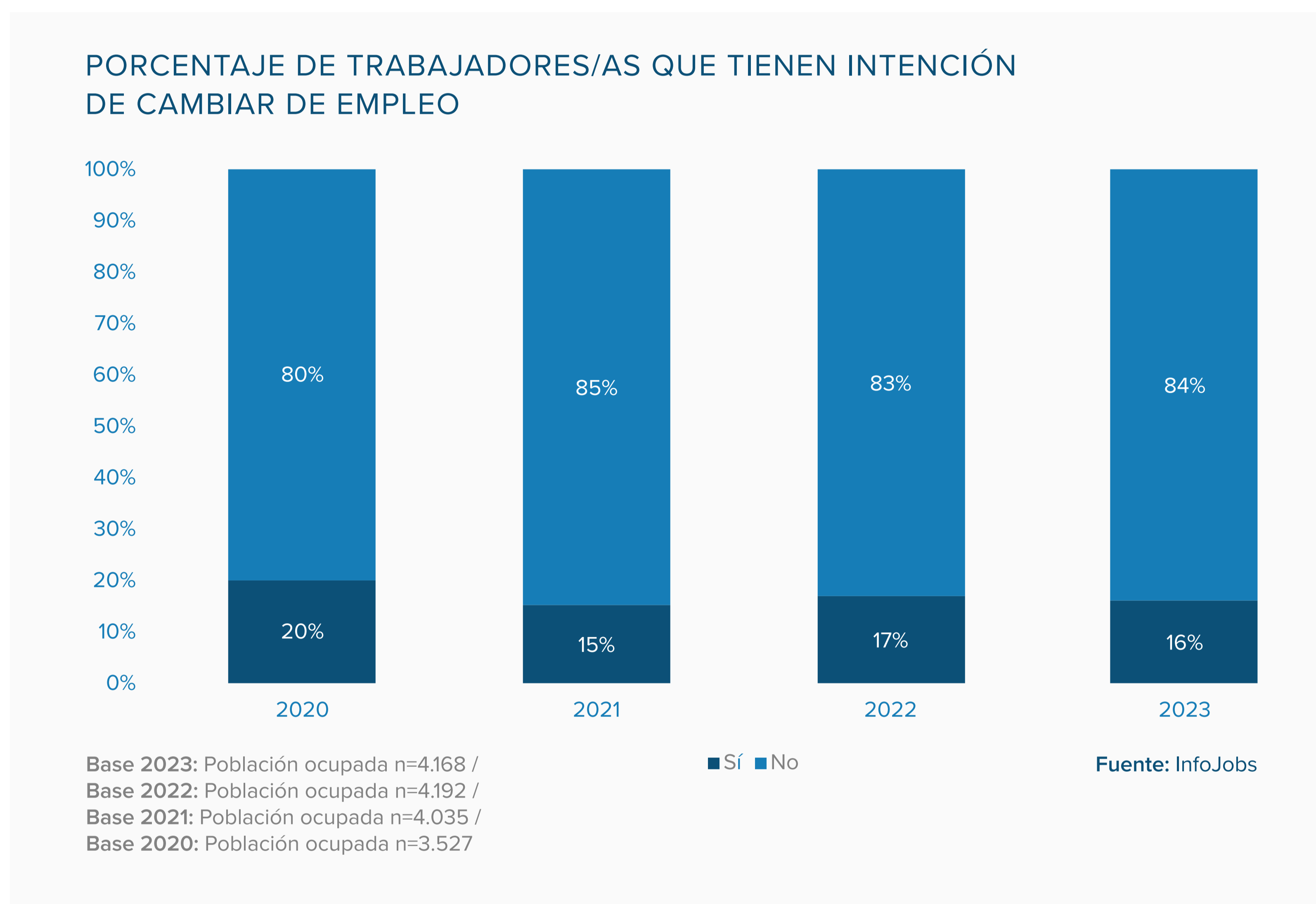
Los principales motivos de no desconexión laboral para la población ocupada se mantienen similares con respecto al año anterior. En primer lugar se aduce el sentimiento de obligación de responder, que aparece en un 48 % de los casos (47 % en 2022). Le sigue el atender las exigencias de sus propios puestos (35 %, tres puntos porcentuales menos que el año anterior). La tercera razón predominante es contar con asuntos pendientes de resolver (24 %, el mismo porcentaje que el registrado en la anterior encuesta).



Estas razones también varían si las consideramos por géneros. Así, las mujeres se sienten en mayor medida con la obligación de responder (51 %, por el 45 % de los hombres), mientras que la no desconexión en los hombres se debe más a las exigencias del propio puesto (39 %, frente al 30 % de ellas).

#### 4. 1. 4. Intención de cambio de empleo

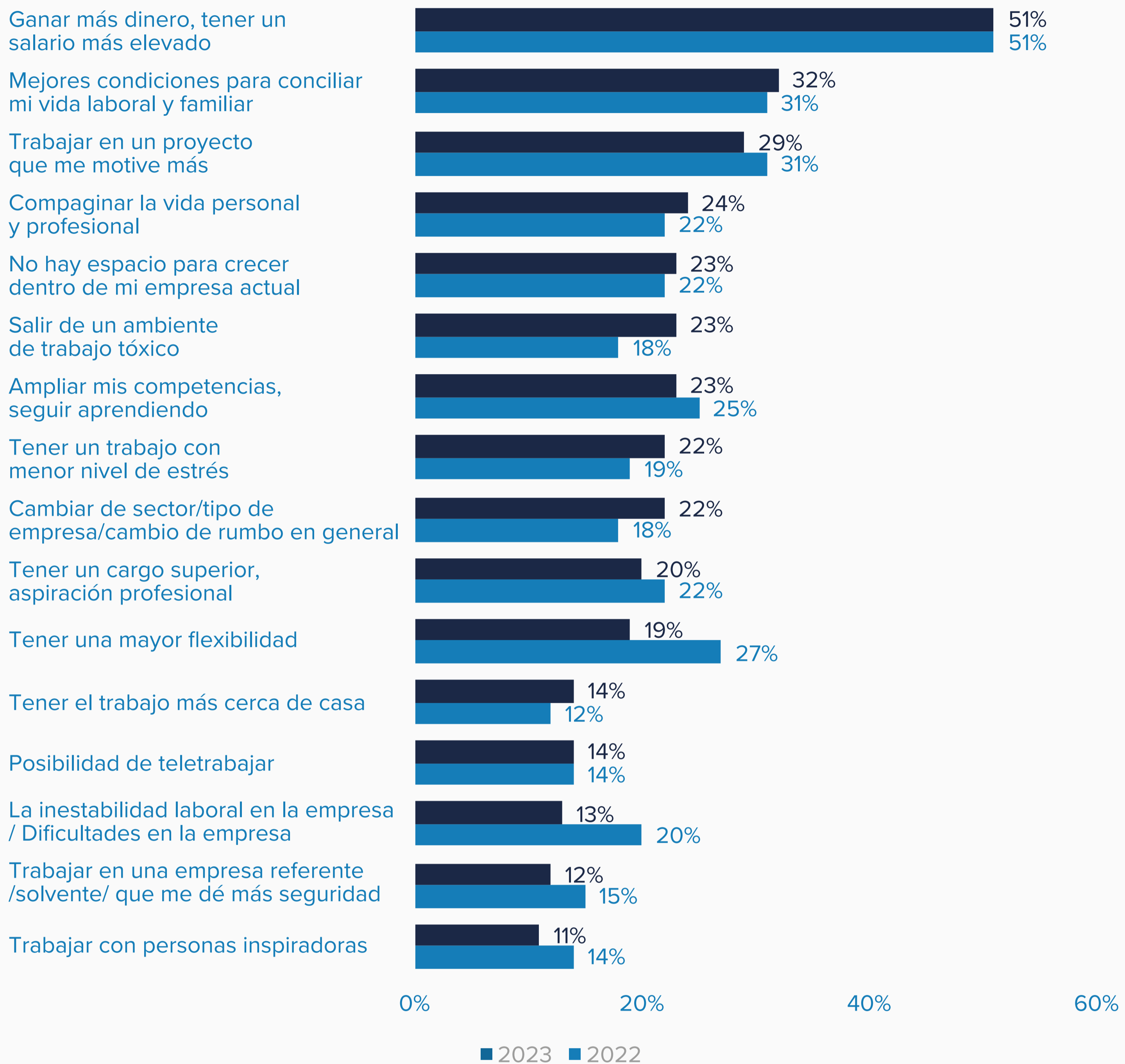
El 16 % de los trabajadores/as se plantea cambiar de empleo en los próximos 12 meses. En 2022 eran el 17 %. Además, la mitad de quienes tienen previsto cambiar de empleo lo haría por un salario más elevado. Pero, también, mejorar las condiciones de conciliación laboral y familiar y trabajar en un proyecto más motivador son motivos frecuentes para plantearse un cambio de empleo.



Una de las claves vinculadas a los motivos que impulsan el cambio de empleo es que los más mencionados se mantienen estables con respecto a 2022. Así, de un año a otro las tres primeras posiciones permanecen prácticamente sin cambios: ganar más dinero, tener mejores condiciones para conciliar y un proyecto más motivador son las razones más mencionadas.

Pese a esto, en 2022 se valoraba más la flexibilidad horaria —aspecto que en 2023 se ha abierto a un concepto más general: flexibilidad— y en el último año se le da más importancia al hecho de salir de un ambiente de trabajo tóxico (23 %).

### RAZONES DE QUIENES QUIEREN CAMBIAR DE EMPLEO



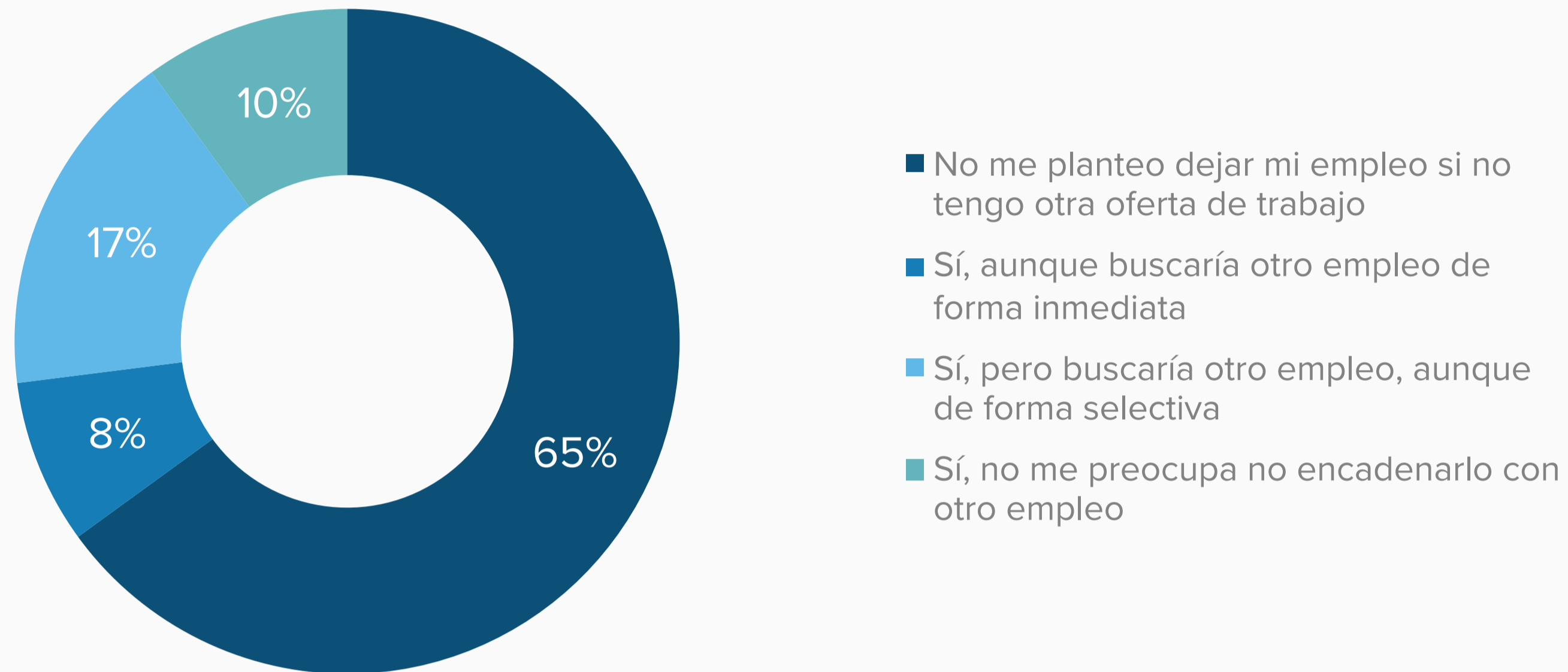
Base: Población ocupada que tiene intención de cambiar de empleo (2023): n=697 / (2022): n=722

Fuente: InfoJobs

Otro aspecto fundamental es el riesgo que están dispuestos/as a asumir para cambiar de empleo. En este sentido, un 65 % de quienes tienen intención de cambiar de trabajo en el próximo año asegura que no se plantea hacerlo sin tener antes una oferta. Asimismo, uno de cada cuatro lo haría siempre y cuando lo encadenase con otro empleo en el corto plazo.

Por otra parte, el 10 % de los que declaran su intención de cambiar de empleo durante el próximo año, se plantea abandonarlo sin encadenarlo con otro. Esto supone dos puntos porcentuales más que el año pasado. Si tenemos en cuenta a aquellos que están dudosos, la cifra se sitúa en el 25 % (un punto porcentual menos que en la anterior encuesta).

#### INTENCIÓN DE ABANDONO EN LOS PRÓXIMOS DOCE MESES



Base: Población ocupada que tiene intención de cambiar de empleo (2023); n=697

Fuente: InfoJobs

## 4. 2. El prisma de la oferta: empresas, contratación y reforma laboral

### 4. 2. 1. Situación del empleo a nivel nacional y previsiones de contratación

Al analizar el mercado laboral desde el punto de vista de los empleadores se observa una mirada distinta a la contemplada hasta ahora, razón por la cual resulta especialmente significativa. Lo primero que llama la atención de los resultados de la encuesta *Perspectivas de contratación y reforma laboral* elaborada por InfoJobs (enero 2024), con datos recabados de 1.340 responsables de Recursos Humanos o decisores de contratación, es que las empresas predicen un empeoramiento del empleo a nivel nacional en dos años.

Si en 2023 las expectativas sobre el empleo nacional a largo plazo mostraban una mejora indiscutible, en 2024, por el contrario, las empresas prevén un rumbo distinto. Así, el sentir mayoritario de las compañías consultadas, con un 36 %, es que la situación empeorará a largo plazo.

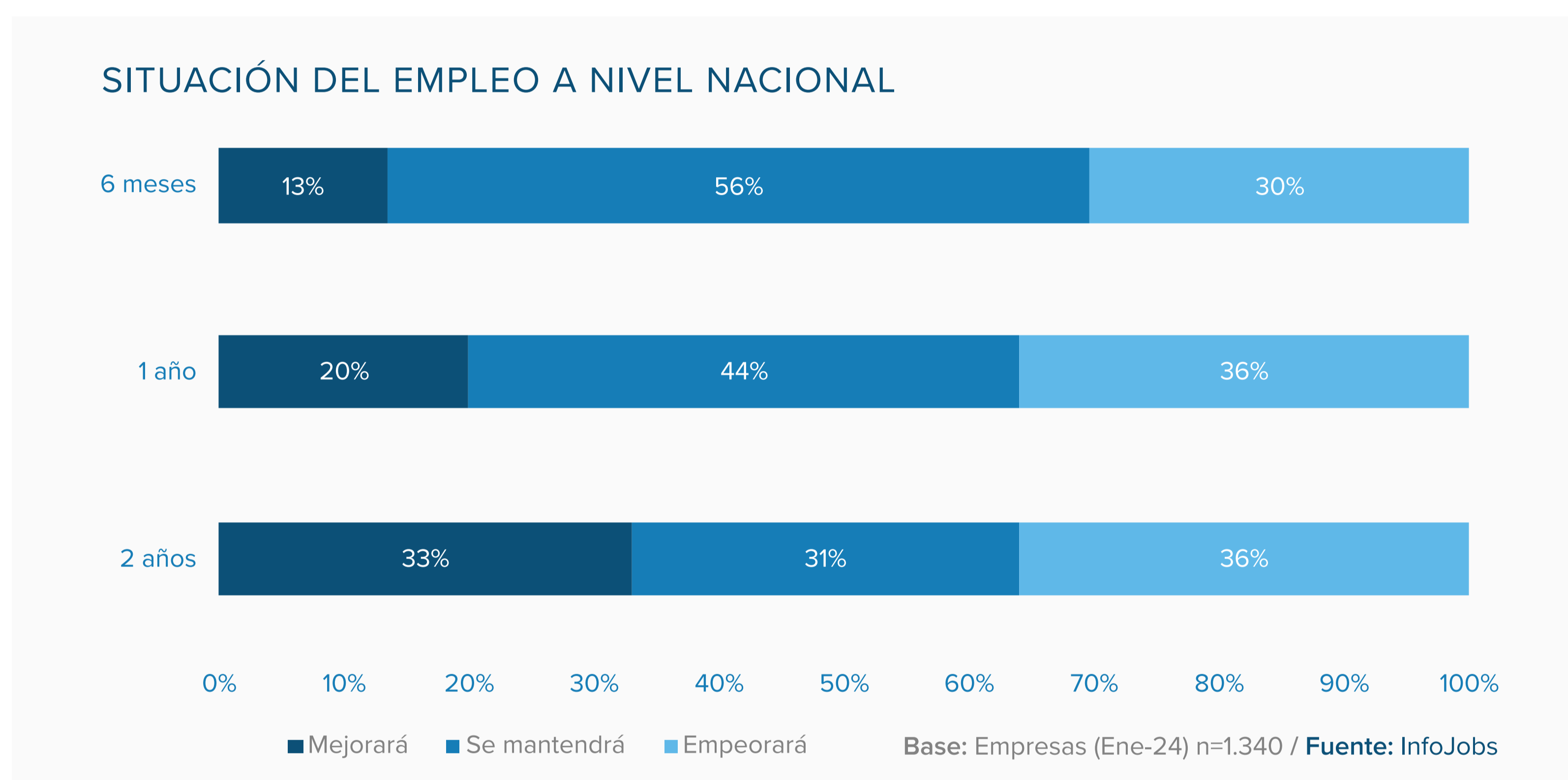
Sin embargo, a corto plazo (seis meses), la mayoría cree que las expectativas de empleo a nivel nacional se mantendrán igual que el año anterior. Es lo que vaticinan el 56 % de las empresas consultadas, mientras que el 30 % opina que empeorará y solo el 13 % apuesta por una mejora. En el pronóstico sobre este corto plazo se aprecia, por tanto, una tendencia más negativa que positiva, sobre todo por parte de las microempresas.

**El sentir mayoritario de las firmas consultadas, con un 36 %, es que la situación del empleo irá a peor en el plazo de dos años**

Si se fija la mirada en el medio plazo (un año), las expectativas entre unas posturas y otras se van equilibrando. Por eso, aunque aumenta el grupo de optimistas, alcanzando el 20 %, los que ven el futuro más oscuro también aumentan en similar proporción, llegando ya al 36 %. Por su parte, los que pronostican que la situación permanecerá sin cambios siguen siendo la mayoría, pero ya con un menor porcentaje: se reduce al 44 %.

Es, en cambio, en el largo plazo, a dos años vista, cuando quienes vislumbran un empeoramiento de la situación son ya mayoría, con ese citado 36 %, superando así al 33 % que cree que mejorará y al 31 % que sigue pensando que se mantendrá igual. Como se aprecia, un reparto casi proporcional de los pronósticos, pero con clara mayoría para los pesimistas.

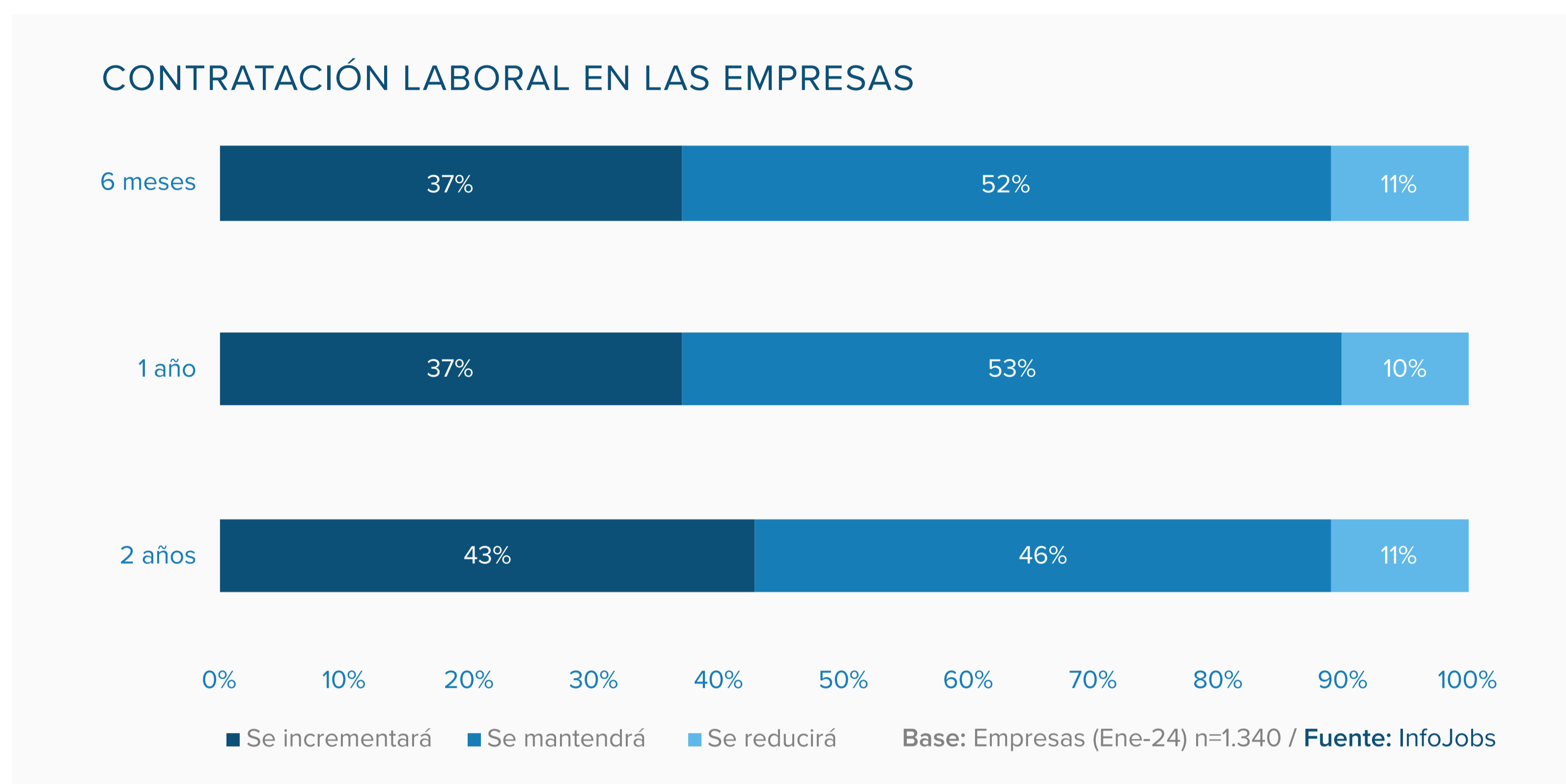
Si comparamos estos datos con los de la encuesta llevada a cabo el año anterior, se aprecia que el horizonte que preveían los profesionales de los Recursos Humanos a dos años vista era el de una mejoría en el 47 % de los casos y el de un mantenimiento de la situación en el 30 %, mientras que tan solo un 23 % atisbaba entonces un empeoramiento.



Una vez conocida la percepción que las compañías tienen acerca de la evolución del empleo a nivel nacional, el foco ha de reorientarse hacia la situación interna de esas mismas empresas, que no en todos los casos es coincidente. En este sentido, a corto plazo, el 37 % prevé incrementar su contratación, un 52 % mantenerla y un 11 % reducirla. Son porcentajes algo menos optimistas que los del año anterior, cuando estos eran del 40 %, el 51 % y el 9 %, respectivamente.

El 37 % de las empresas prevé incrementar la contratación a corto plazo y el 52 % planea mantenerla

Si extendemos la perspectiva hasta un año, se observa que las cifras apenas varían, ya que en ese caso el 53 % espera mantener su contratación, el 37 % aumentarla y el 10 % reducirla. Sí se advierte una mayor alteración de los porcentajes al fijar la mirada a dos años vista, cuando son el 43 % las firmas que prevén aumentar la contratación, el 46 % las que creen que la mantendrán y el 11 % las que la reducirán.



También se advierten diferencias significativas a la hora de analizar estos datos en función del tamaño de las empresas. Así, las grandes son, a corto plazo, más optimistas en cuanto a la situación del empleo a nivel nacional, con un 20 %, siete puntos por encima de la media total, que es de un 13 %. Por contra, las microempresas creen que la situación será peor a corto plazo (34 %, frente al 30 % global).

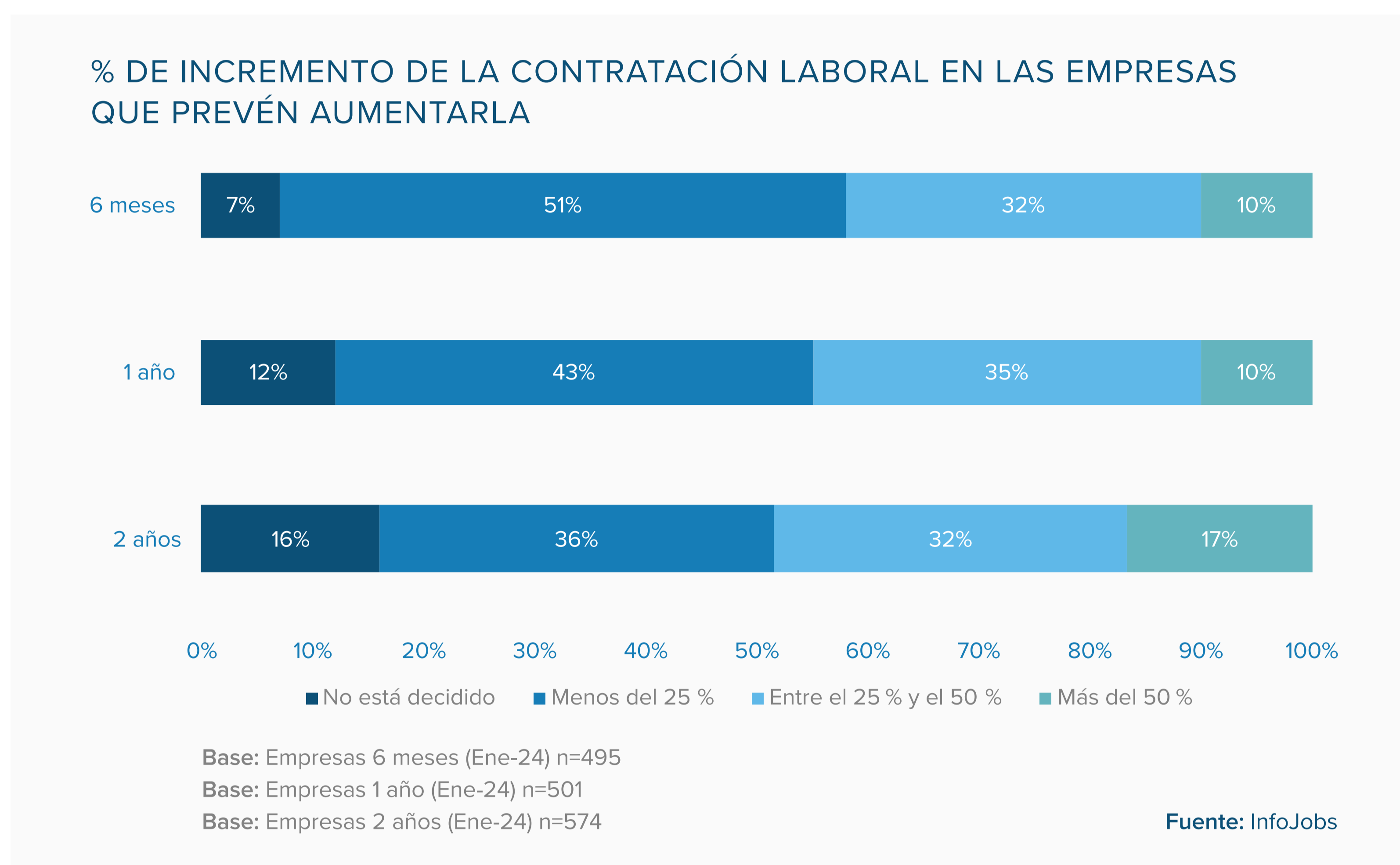
Frente a ello, el 43 % de las empresas pequeñas calculan que incrementarán sus equipos a corto plazo. Es decir, dentro de un horizonte de seis meses. Esto supone siete puntos porcentuales más que la previsión a nivel general, que es solo del 37 %.

Por lo que se refiere al porcentaje en el que las empresas prevén incrementar sus contrataciones a corto plazo, vemos que la mitad (51 %) de las que contemplan un aumento en la contratación en los próximos seis meses, lo harán en menos del 25 %, mientras que el 32 % lo llevará a cabo entre un 25 % y un 50 %.



Si extendemos el recorrido en el tiempo hasta un año, vemos que la proporción de las firmas que planean contratar entre un 25 % y un 50 % más suben hasta 35 %. Por contra, las que aspiran a incrementar su plantilla menos del 25 % bajan hasta el 43 %.

Finalmente, al prolongar el pronóstico hasta los dos años las cifras descienden significativamente. Así, solo una de cada tres compañías declara prever reforzar sus equipos dentro de ese ámbito temporal. En concreto, la previsión de engrosar la plantilla menos del 25 % la sostienen el 36 % de las compañías, mientras que únicamente el 32 % vaticinan un incremento del personal de entre el 25 % y el 50 %.



Nos encontramos, por lo tanto, ante la confirmación del panorama de desaceleración de la captación laboral que ya se atisbaba el año anterior.

Pero además de las previsiones de las empresas, existen instituciones o agentes sociales que realizan sus propias estimaciones de empleo. La mayoría se sitúan en una horquilla de crecimiento de entre el 1 % y el 2 % en 2024. En concreto, la media del panel de previsiones de Funcas —que promedia previsiones de una veintena de entes públicos y privados— se sitúa en el 1,5 %.

Por su parte, el Banco de España estima que el empleo moderará su dinamismo a lo largo del horizonte de proyección, en línea con la evolución prevista de la actividad y con el supuesto de una cierta recuperación de la productividad. Como resultado de todo ello, el Banco de España prevé una tasa de paro del 11,7 % en 2024; del 11,4 % en 2025 y del 11,3 % en 2026, que estaría por debajo del promedio histórico observado en las últimas cuatro décadas (16,8 %), pero por encima del mínimo alcanzado en 2007 (8,2 %).

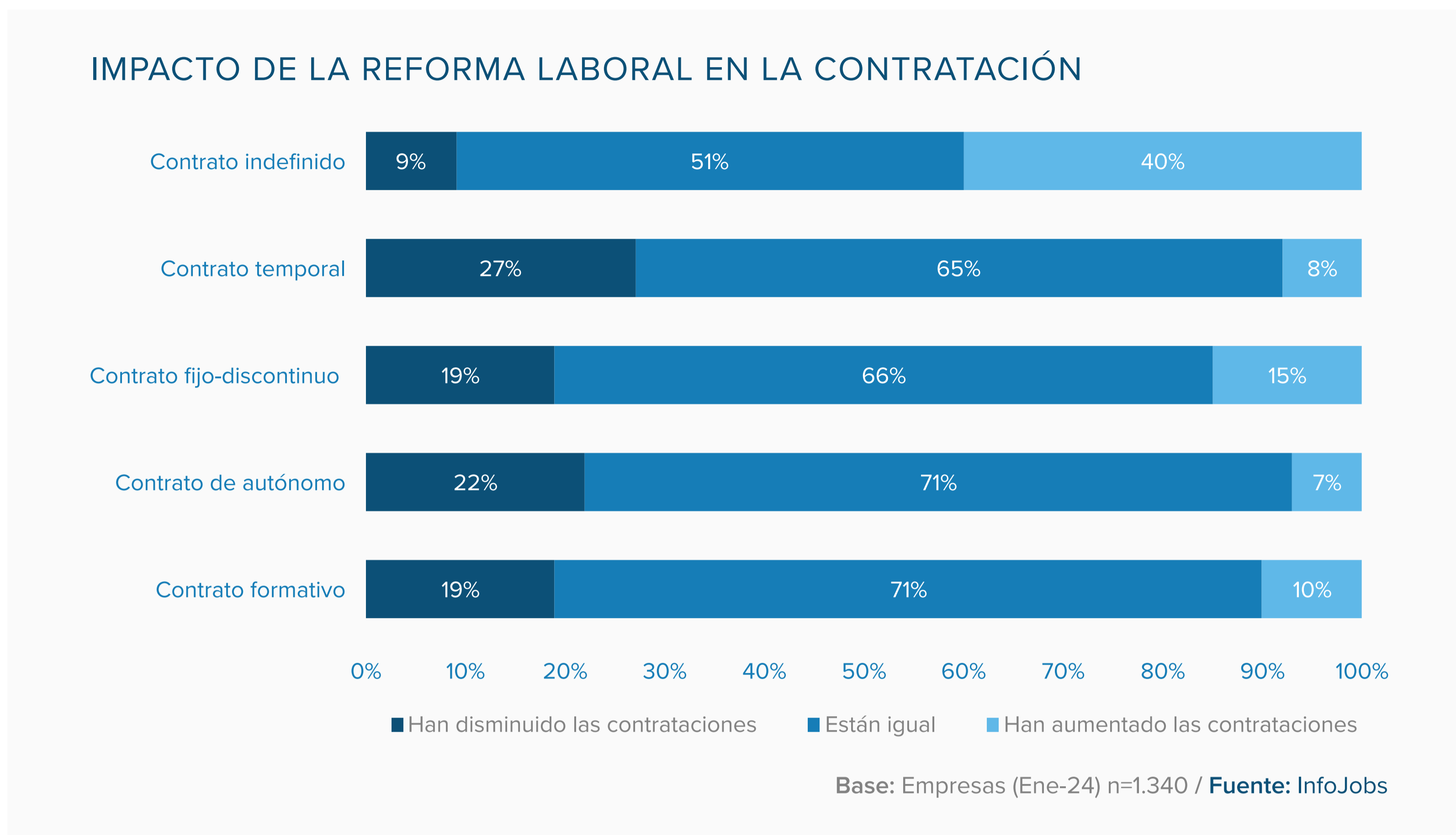
## 4. 2. 2. Impacto de la reforma laboral

Con la aprobación y entrada en vigor de la reforma laboral en 2022 se produjo un cambio evidente en el mercado laboral español: los contratos indefinidos son los que más aumentan mientras que los temporales los que más disminuyen. Se ha puesto de manifiesto a lo largo de todo este informe tanto con datos oficiales como con la oferta de puestos registrada en InfoJobs. Pero lo confirman también las empresas a través de la encuesta realizada entre más de un millar de decisores de contratación en enero de 2024.

**El 27 % de las empresas ha reducido las contrataciones temporales, mientras que el 40 % ha incrementado las indefinidas**

Según este estudio, el 27 % de las compañías han disminuido las contrataciones temporales, mientras que el 40 % ha aumentado las contrataciones indefinidas.

De hecho, el temporal es la modalidad contractual con mayor diferencia entre el porcentaje de empresas que aseguran haber reducido su uso y las que señalan haberlo aumentado, pero el patrón es común a todas las tipologías de contratos. A este respecto también destaca el contrato de autónomos: un 22 % de las empresas lo usan menos que antes de la reforma laboral, mientras que solo un 7 % lo utilizan más.



Por tamaño, las empresas grandes (>250 empleados/as) son quienes más contrataciones han realizado desde la reforma laboral con una excepción: las de autónomos, ya que una de cada tres empresas grandes afirma que este tipo de contratos ha disminuido.

Además, las empresas medianas y grandes han resultado ser las beneficiadas de la reforma laboral en forma de más contrataciones: especialmente en contratos indefinidos y fijos discontinuos. En cambio, en las microempresas (hasta 9 empleados/as) es donde menos cambios se han registrado en relación con la modalidad de contratación elegida.

## 4. 3. Inteligencia artificial

### 4. 3. 1. La gran revolución del mercado laboral

Aunque la inteligencia artificial no es una tecnología nueva, sí que es cierto que los avances más recientes, de la mano de la inteligencia artificial generativa, han contribuido a su popularización.

Durante los últimos meses se ha extendido el uso de algunas herramientas como ChatGPT o DALL-E. De hecho, la cifra de usuarios que utilizan Chat GPT ha crecido de manera exponencial. Según los datos de GfK DAM, empresa especializada en la medición de consumo digital, en octubre de 2023 ya la emplean más de 4 millones de personas en España, frente a los 1,4 millones de diciembre de 2022.

La democratización de estas herramientas, además, ha traído a la esfera pública el debate sobre el impacto que va a tener su uso en diversas áreas como la educación o el mercado laboral. Asimismo, también se han puesto sobre la mesa otros aspectos relacionados con ella como la privacidad y uso de datos.

En este sentido, a finales de 2023, el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE alcanzaron un acuerdo político sobre la Ley de IA, una iniciativa legislativa pionera en todo el mundo que se fija como objetivo «fomentar una IA fiable en Europa y fuera de ella, garantizando que los sistemas de IA respeten los derechos fundamentales, la seguridad y los principios éticos y abordando los riesgos de modelos de IA muy potentes e impactantes».

Esta norma tendrá —una vez que se formalice oficialmente su publicación en el Diario Oficial— una implantación progresiva que quedará completada a finales de 2026. Para facilitar la transición a la nueva regulación, la Comisión ha puesto en marcha el Pacto sobre IA, una iniciativa voluntaria que tiene por objeto apoyar la futura aplicación y, a través de la cual, invita a los desarrolladores de IA de Europa y de otros países a cumplir con las obligaciones clave de la normativa con antelación.

De hecho, son muchas las iniciativas que el sector tecnológico ya había puesto en marcha en términos de autorregulación antes de la aprobación de esta norma. En concreto y ante un tema tan sensible como la utilización de algoritmos en los portales de empleo, InfoJobs

cuenta con la certificación de Transparencia Algorítmica de la Asociación Española de la Economía Digital (Adigital) para la funcionalidad HYM (*How You Match*), un sello que cuenta con el respaldo de la OCDE al incluirlo en su catálogo de Inteligencia Artificial confiable<sup>19</sup>.

Esta iniciativa del portal de empleo trata de garantizar un uso inclusivo, transparente y eficiente de esta tecnología, una cuestión especialmente sensible cuando se trata de mediar en los procesos de reclutamiento laboral. Los errores o fallos en este sentido pueden conducir a discriminación en la selección de personal. Por eso, InfoJobs también colabora en el Proyecto FINDHR: *Fairness and Intersectional Non-Discrimination in Human Recommendation*.

Se trata de un consorcio interdisciplinario de universidades y empresas, coordinado por la Universidad Pompeu Fabra y financiado con fondos europeos, que se propone «crear nuevas formas de determinar el riesgo de discriminación, producir resultados menos sesgados e incorporar de manera significativa la experiencia humana»<sup>20</sup>.

#### 4. 3. 2. El uso de la inteligencia artificial en entornos profesionales

Si ponemos el foco en el ámbito profesional, cada vez son más las empresas que están incluyendo la inteligencia artificial en su día a día. Según la Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas elaborada por el INE y correspondiente al primer trimestre de 2023, el 10 % de las compañías de más de diez empleados/as utilizan tecnologías de inteligencia artificial.

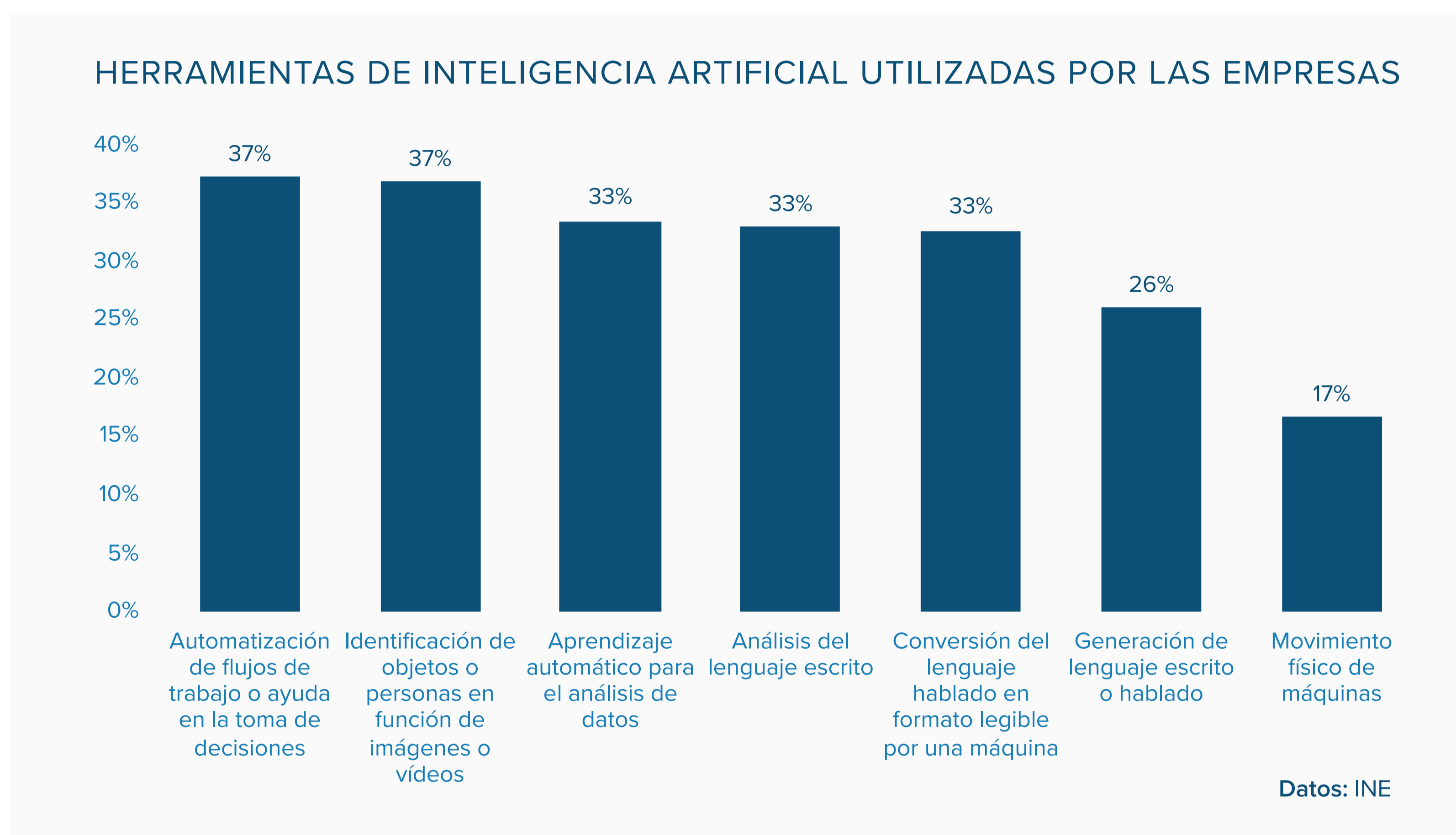
Un uso que no se reparte del mismo modo en todas las empresas. Las que tienen un mayor número de empleados/as, por lo general, tienen un mayor grado de implantación de estas herramientas. Así, según esta misma encuesta, cuando se trata de compañías de 250 empleados/os o más, el 41 % utiliza alguna herramienta de inteligencia artificial. Una cifra que cae hasta el 20 % en el caso de las que tienen entre 50 y 249 empleados/as y hasta el 7 % en el de las que oscilan entre los 10 y 49 empleados/as.

Esta división, si se realiza por sectores, refleja que los tres que más recurren a ella son el de la información y las comunicaciones (32 %), el sector TIC (31 %) y el de actividades profesionales, científicas y técnicas (16 %).

<sup>19</sup> [How You Match functionality in InfoJobs](#). OCDE. Enero de 2024.

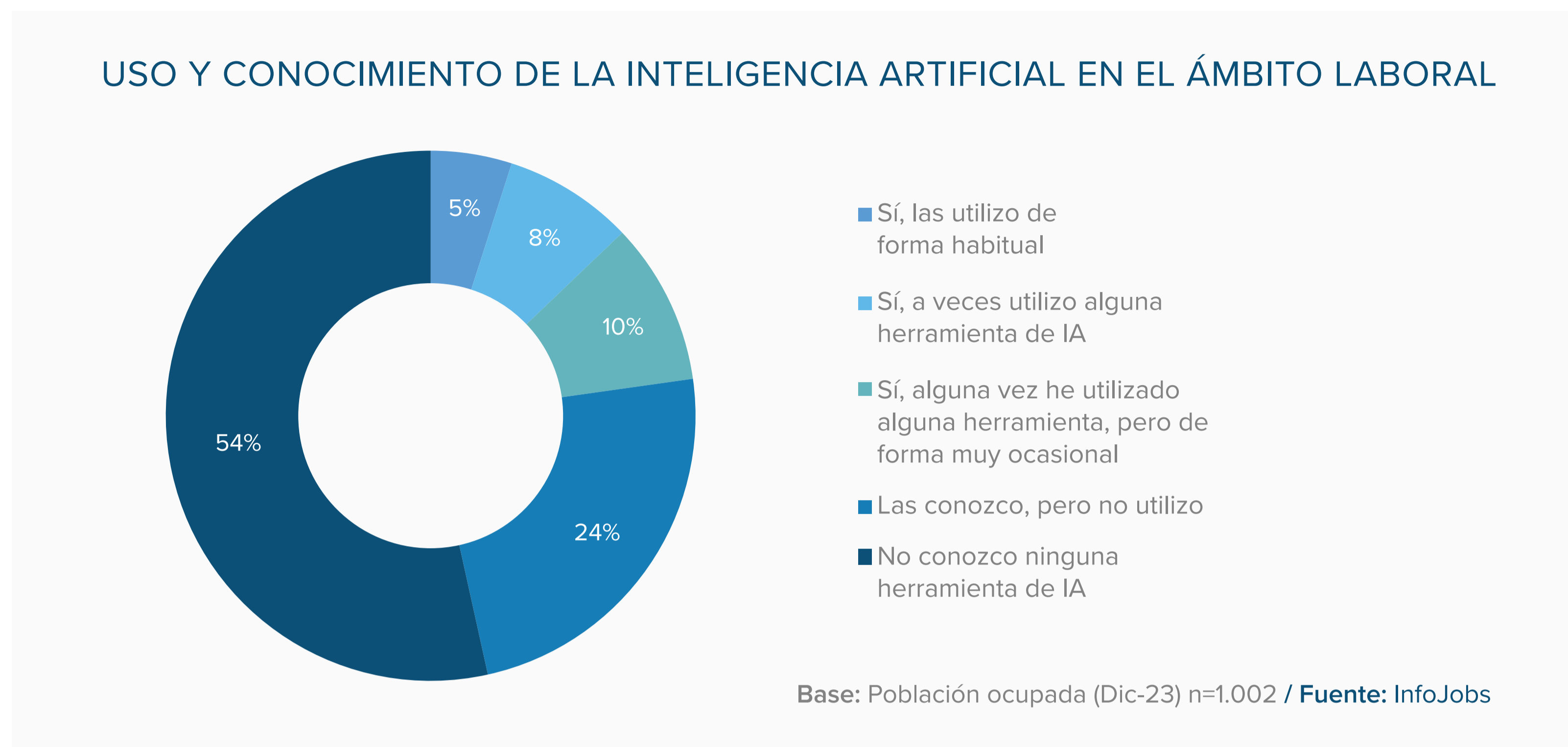
<sup>20</sup> [Fairness and Intersectional Non-Discrimination in Human Recommendation](#). Lidiar con la discriminación en la contratación algorítmica. Cordis. Comisión Europea.

Si hablamos de las tecnologías más empleadas por las empresas, según muestran los datos facilitados por el INE, lo más habitual es recurrir a aquellas que permiten automatizar el flujo de trabajo o ayudar en la toma de decisiones (37 %) y las destinadas a la identificación de objetos o personas en función de las imágenes (37 %). En tercer lugar, las más recurrentes son las enfocadas al *machine learning* para analizar datos.



Por lo que se refiere a los empleados/as, según una encuesta elaborada por InfoJobs (diciembre 2023) a personas ocupadas, el 23 % de los trabajadores/as utiliza la inteligencia artificial en su desempeño profesional. Este porcentaje se compone del 5 % que la utiliza de forma habitual, el 8 % que lo hace algunas veces y el 10 % que recurre a ella de manera muy ocasional.

Asimismo, uno de cada dos asegura que no conoce ninguna herramienta de inteligencia artificial. No obstante, el 54 % que declaró esto en diciembre de 2023 representa una cifra significativamente más baja que la que lo afirmó solo nueve meses antes: en marzo del pasado año, un 64 % de la población ocupada no conocía ninguna herramienta de inteligencia artificial.



Este conocimiento no es igual en todas las franjas de edad: los más jóvenes están más familiarizados con estas herramientas que los tramos de mayor edad. Por ejemplo, entre los 16 y 24 años hay un 55 % de trabajadores/as que recurre a ellas, ya sea de manera ocasional o habitual. Esta cifra, sin embargo, baja hasta el 22 % entre los que tienen de 35 a 44 años y hasta el 16 % entre los de 55 a 65 años.

## Impacto de la inteligencia artificial en el empleo

Más allá del uso que hagan empresas y trabajadores, las previsiones de diferentes organismos apuntan a que la incorporación de estas herramientas a las rutinas profesionales va a tener un impacto en el mercado de trabajo.

El Fondo Monetario Internacional (FMI), en el informe *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work (2024)*, considera que la inteligencia artificial está llamada a cambiar profundamente la economía mundial y que este impacto será especialmente relevante en los mercados laborales.

De hecho, este mismo organismo estima que el 40 % del empleo mundial está expuesto a la inteligencia artificial. Un dato que, además, incrementa hasta el 60 % en el caso de las economías avanzadas. Desde el FMI explican que aproximadamente la mitad de estos puestos podrían verse afectados de manera negativa, mientras que la otra mitad podría beneficiarse de una mayor productividad gracias a esta tecnología.

Asimismo, este aumento de la productividad, si es fuerte, podría traducirse en un mayor nivel de ingresos para la mayoría de los trabajadores/as, según el FMI. Aun así, esta institución también prevé que la inteligencia artificial afecte a la desigualdad de ingresos entre las rentas más altas, que son las que podrían beneficiarse de un mayor incremento salarial como consecuencia de integrar la IA en su trabajo, y las más bajas.

Otros organismos internacionales como la OCDE creen que el impacto neto de la inteligencia artificial en el empleo todavía es ambiguo (*Employment Outlook 2023. Artificial intelligence and the labour market, 2023*). Esto se debe a que, por un lado, sí que es cierto que puede afectar a la demanda de empleo al automatizar algunas tareas que hasta ahora hacían personas, pero por otro lado, también aparecerán nuevos empleos vinculados a esta tecnología.

Los datos que maneja InfoJobs a través de la herramienta *Job Market Insights*\* también apuntan en esa misma línea de empleo emergente. De hecho, a lo largo de 2023, las ofertas laborales vinculadas a la inteligencia artificial crecieron un 31 % con respecto a 2022 y sumaron un total de 3.156 ofertas publicadas. Entre los puestos más demandados destacan los de ingeniero/a de aprendizaje automático, ingeniero/a de inteligencia artificial o ingeniero/a de visión artificial.

#### PUESTOS EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL – 2023

*Machine Learning Engineer*

*Artificial Intelligence Engineer*

*Computer Vision Engineer*

Ingeniero/a de visión artificial

*Cloud Architect, Data Transformation, Analytics & AI*

*AI Engineer*

*Prompt Engineer*

*Data & IA*

*AI Developer*

Técnico/a en visión artificial

Datos: Job Market Insights

\* Job Market Insights es una herramienta de inteligencia de mercado que ofrece una visión 360° del mercado laboral internacional. A través del uso de *big data* permite comparar de forma eficaz datos del mercado, analizar las tendencias del mismo, y obtener información sobre el comportamiento de sus principales actores para brindar una visión precisa y completa del ámbito del empleo. Job Market Insights forma parte de Adevinta, el grupo de clasificados *online* líder en el mundo.

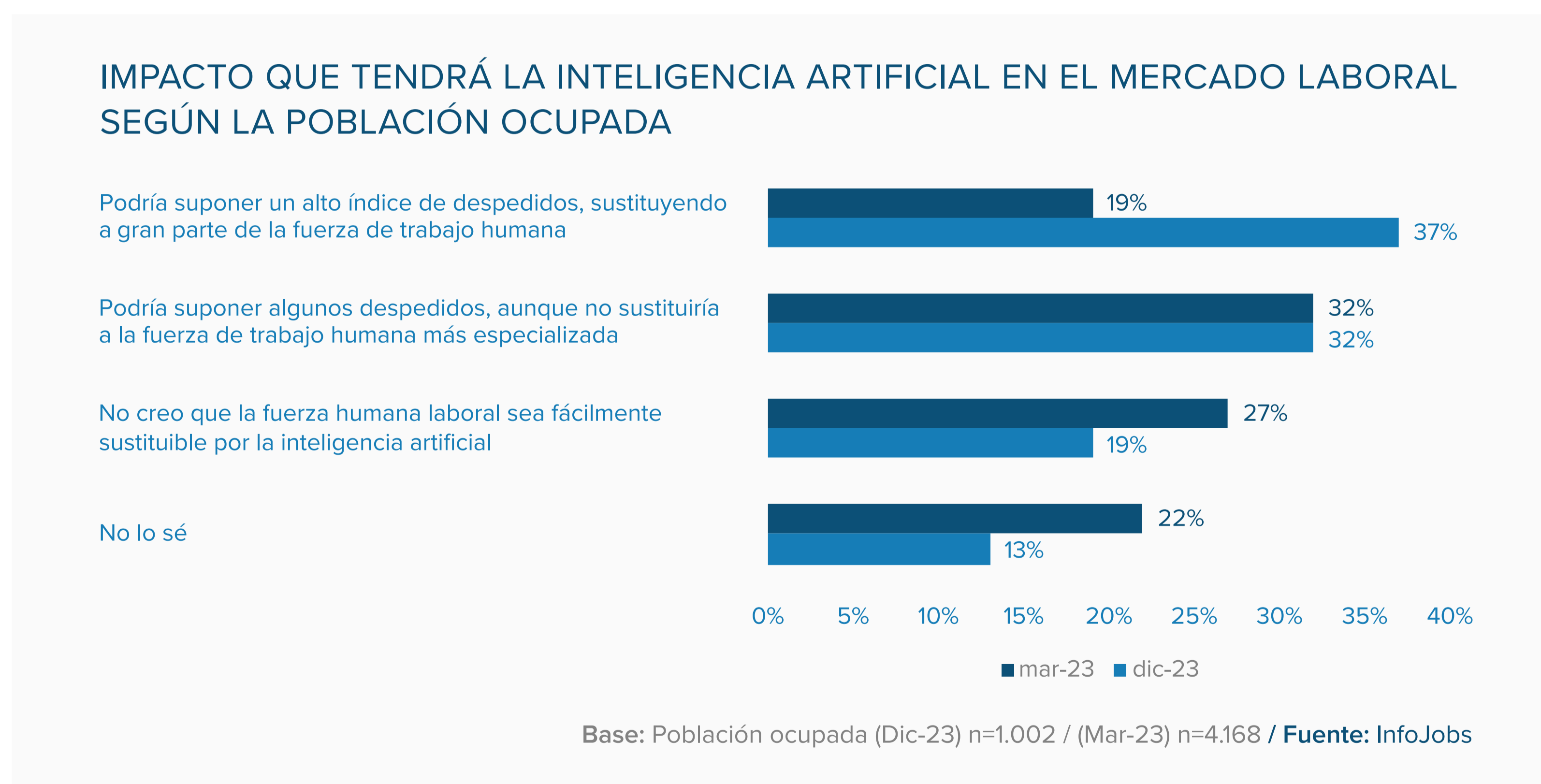


## El impacto de la inteligencia en el empleo según los/as trabajadores/as

Por lo que se refiere a la percepción que tiene la población ocupada con respecto a esta cuestión, según una encuesta elaborada por InfoJobs (diciembre 2023), un 37 % de los trabajadores/as considera que la integración de la inteligencia artificial en los procesos de trabajo podría suponer un alto índice de despidos, sustituyendo a gran parte de la fuerza de trabajo humana.

Una cifra a la que se suma otro 32 % que cree que podría suponer algunos despidos, aunque no sustituiría a la fuerza de trabajo humana más especializada. Asimismo, hay un 19 % que no cree que la fuerza humana laboral sea fácilmente sustituible por la inteligencia artificial.

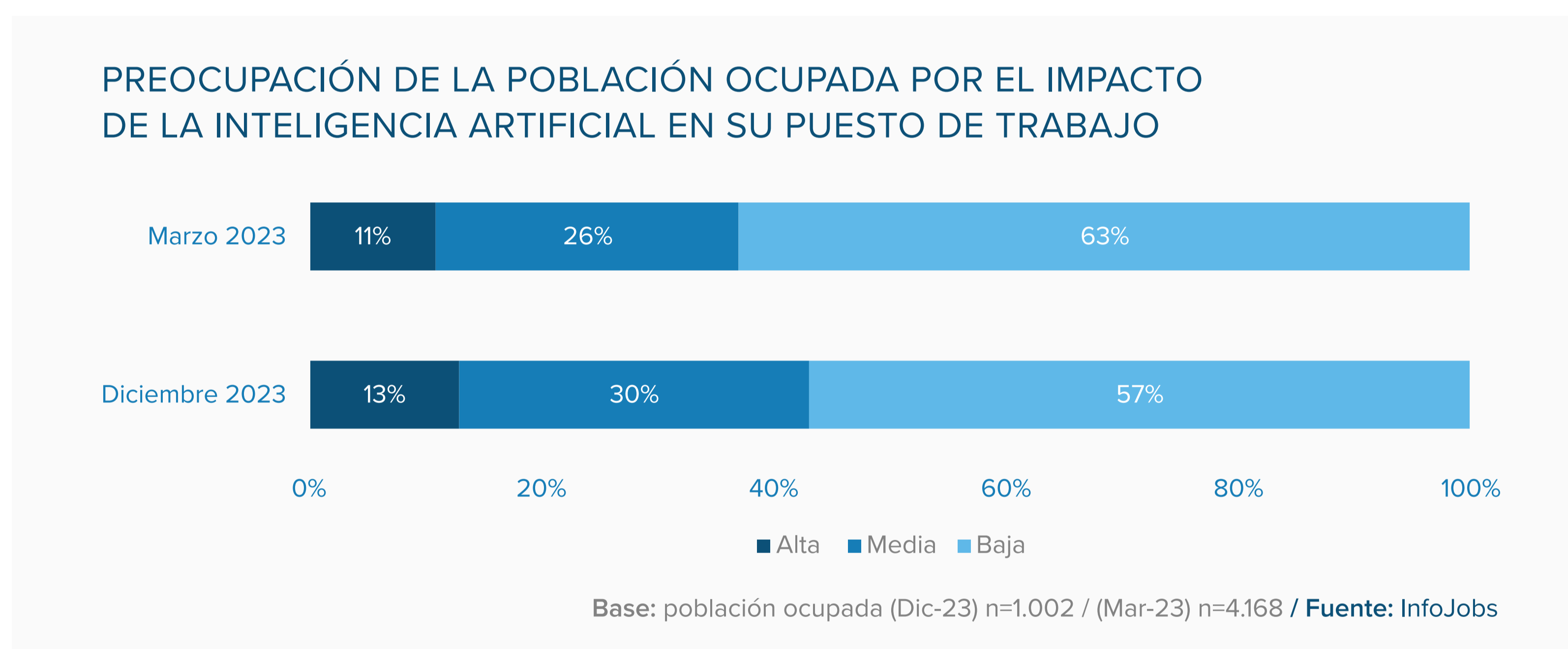
Además, una cuestión relevante sobre estas cifras es cómo han evolucionado en tan solo unos meses. En marzo de 2023 a esta misma pregunta solo eran un 19 % los que creían que la inteligencia artificial podría traer consigo un alto índice de despidos. Es decir, una cifra 18 puntos porcentuales más baja que la actual. Sin embargo, el grupo de los que consideran que la fuerza humana laboral es difícilmente sustituible ha caído de manera estadísticamente significativa: en marzo eran el 27 % frente al 19 % actual.



Aparte de esto, el temor frente a un alto índice de despidos se acentúa entre aquellos empleados/as que no son usuarios de herramientas de inteligencia artificial. Entre ellos, un 41 % prevé este impacto, mientras que entre aquellos que sí la utilizan (los considerados usuarios activos y pasivos) son el 32 % los que creen que la inteligencia artificial sustituirá a gran parte de la fuerza de trabajo humana.

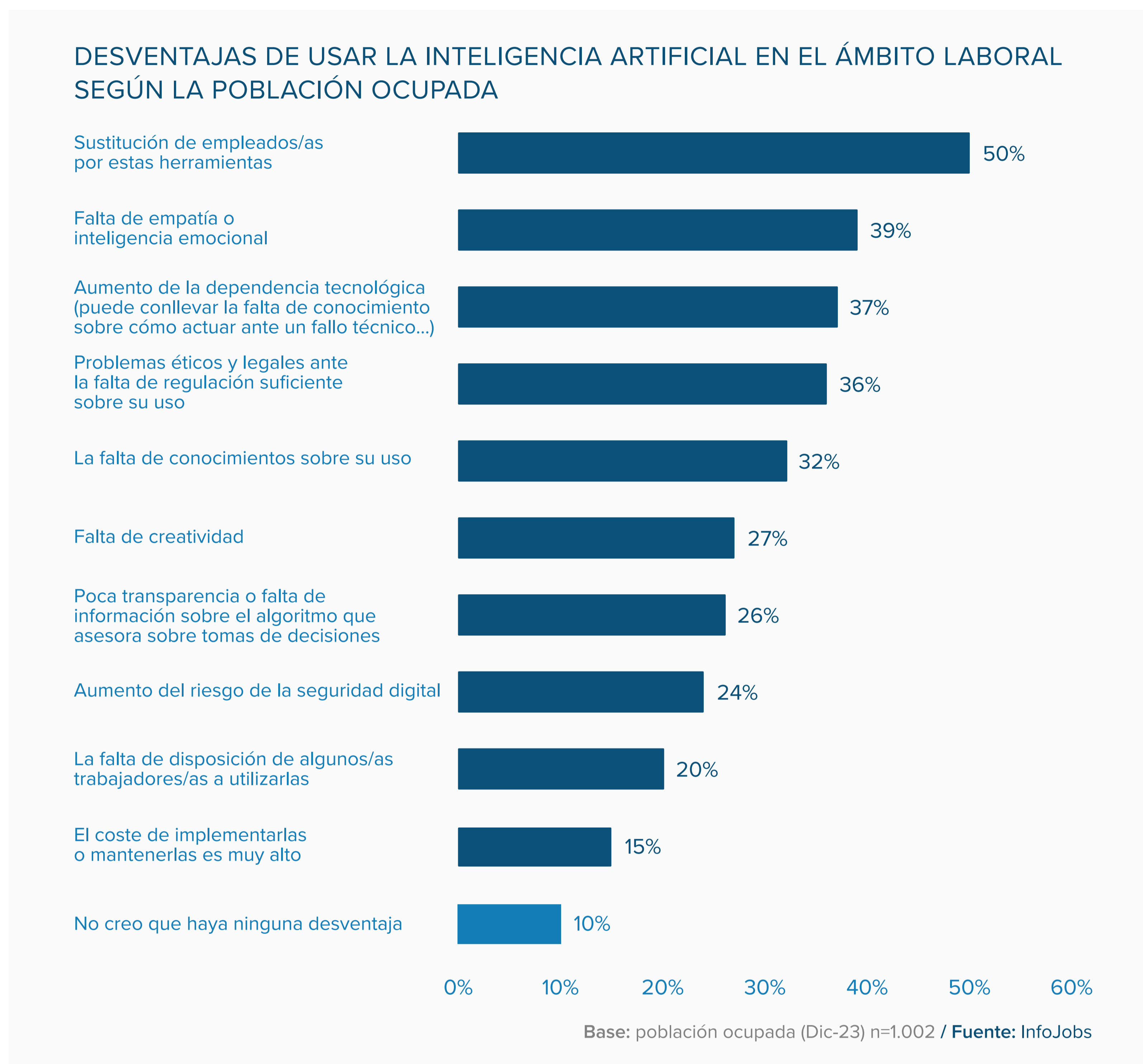
Sin embargo, este segundo grupo sí que se decanta más por la opción de que la implementación de esta tecnología supondrá algunos despidos: lo piensan el 42 % de usuarios activos y pasivos frente al 22 % de los no usuarios de IA.

Del mismo modo, en los últimos meses ha crecido entre la población ocupada la preocupación por perder su puesto de trabajo por el impacto de la inteligencia artificial. En marzo eran un 37 % los que mostraban esta inquietud y ahora son un 43 %.



Esta es también la principal desventaja que asocia la población ocupada a la inteligencia artificial. Concretamente, uno de cada dos empleados/as señala la sustitución de puestos de trabajo por herramientas de inteligencia artificial.

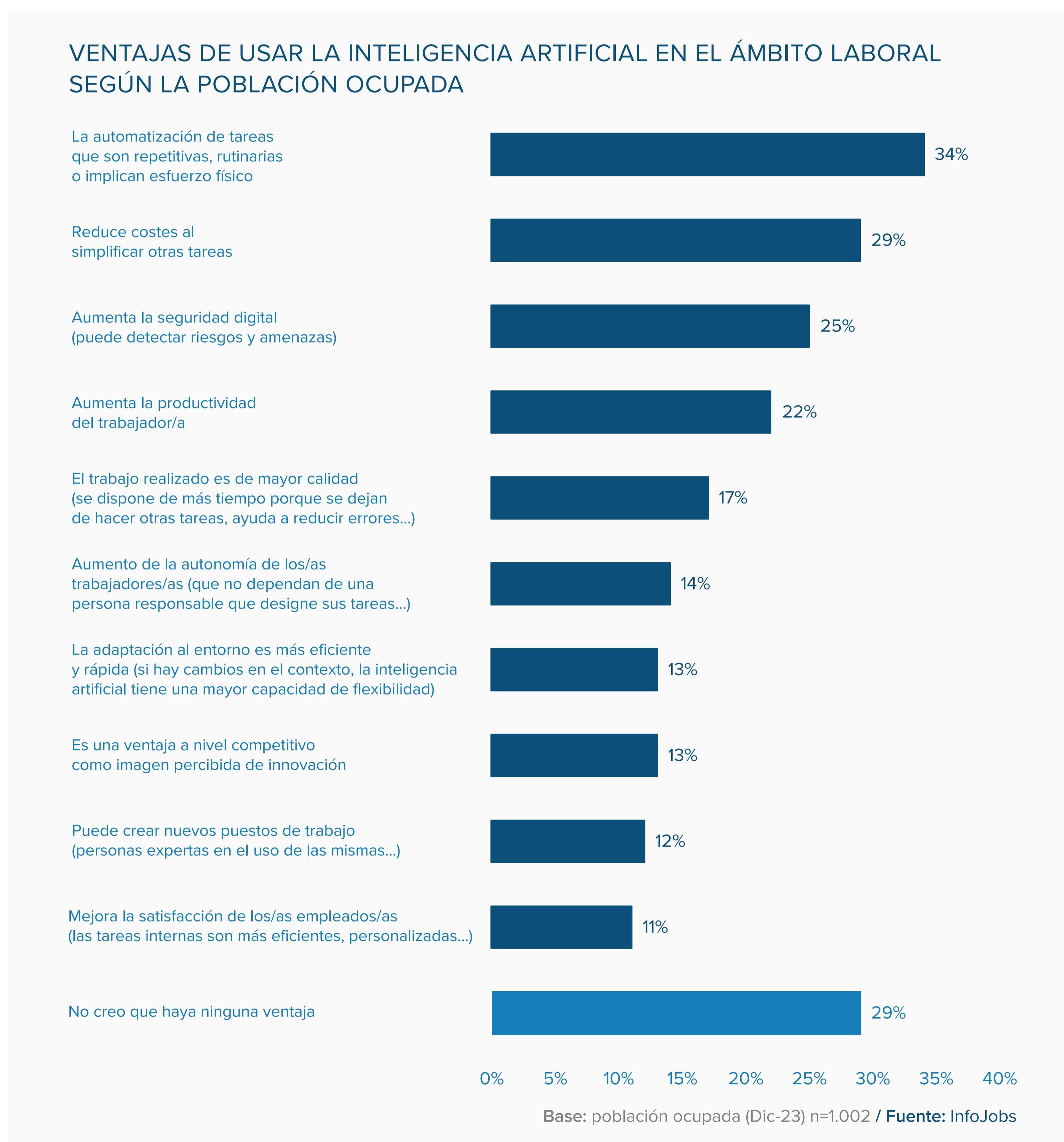
Pero, además, también consideran que tiene otros inconvenientes como la falta de empatía o inteligencia emocional (39 %), el aumento de la dependencia tecnológica (37 %) o los problemas éticos y legales ante la falta de regulación suficiente sobre su uso (36 %).



Otra de las desventajas que mencionan los empleados/as es la falta de creatividad derivada de la implementación de la inteligencia artificial. En línea con esta cuestión, desde Esade, en su informe *El momento de la inteligencia artificial. Informe económico y financiero* (2023), distinguen entre creatividad generativa, proveniente de herramientas que utilizan la inteligencia artificial, y la disruptiva, que hace referencia a las ideas o innovaciones que rompen con un patrón existente para producir cambios significativos en el entorno.

Y, pese a que la creatividad predictiva presenta algunos beneficios relevantes como agilizar los procesos de exploración o tareas más repetitivas propias de proceso creativo, la creatividad humana disruptiva «desempeña un papel crucial, aportando nuevas y audaces ideas que pueden desafiar y cambiar el paradigma» (Esade, 2023).

Independientemente de las desventajas o incertidumbre generada por la llegada de la inteligencia artificial al mercado laboral, y tal y como reflejan los datos, cada vez son más los trabajadores/as que utilizan en su día a día esta tecnología para diferentes tareas. Un cambio en las rutinas profesionales que, en gran medida, se produce gracias a las ventajas que les ofrece esta herramienta. En este sentido, las personas empleadas valoran especialmente la automatización de tareas que son repetitivas, rutinarias o que implican un esfuerzo físico (34 %), la reducción de costes al simplificar otras tareas (29 %) o el aumento de la seguridad digital gracias a su capacidad para detectar riesgos y amenazas (25 %).



### 4. 3. 3. La formación, asignatura pendiente para el futuro de la inteligencia artificial

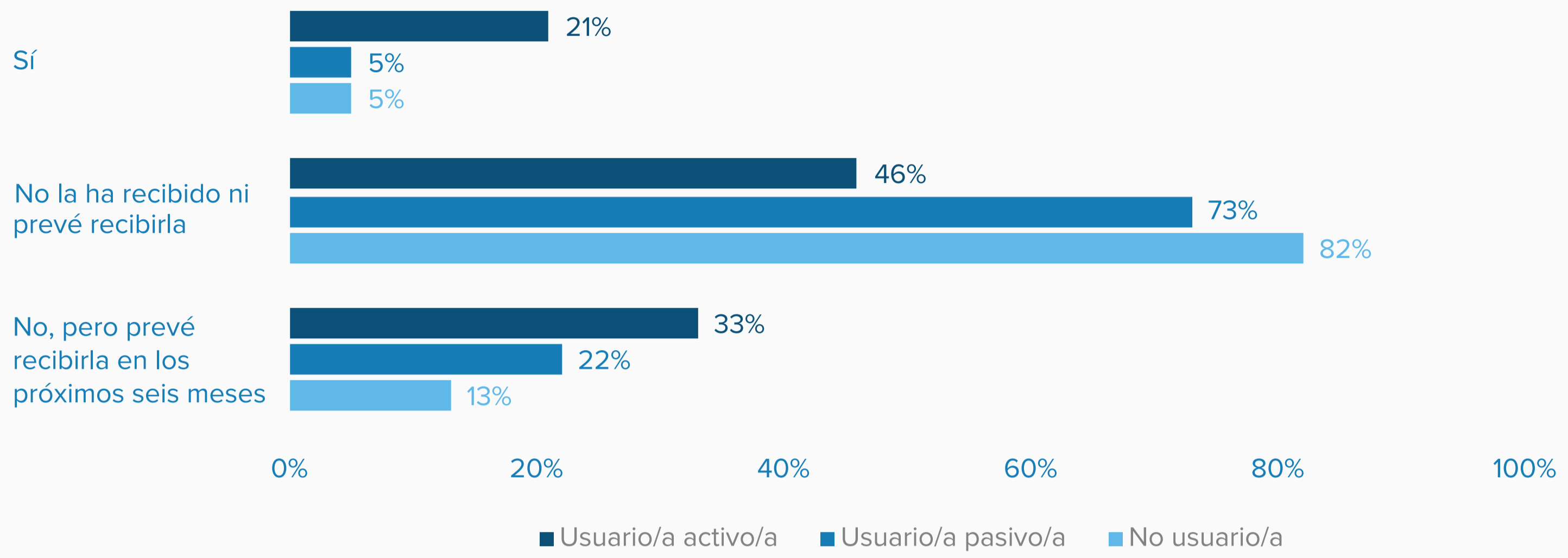
Pero, para poder expresar las posibilidades que ofrece la inteligencia artificial en el entorno laboral, los trabajadores/as tendrán que desarrollar nuevas habilidades. La OCDE, en su informe *Employment outlook 2023*, considera que, con el desarrollo de estas herramientas, habrá una demanda creciente de competencias digitales para trabajar de manera eficaz con estos sistemas.

Asimismo, desde este organismo resaltan que la formación en este tipo de competencias deberá llegar a cualquier tipo de empleados/as, desde los más vulnerables, como los poco cualificados o los de mayor edad, hasta los que tengan un nivel de cualificación mayor, que serán los encargados de fomentar el desarrollo y adopción de la inteligencia artificial en los procesos de trabajo.

Pese a estas advertencias, los datos reflejan que la formación en esta área todavía está lejos de convertirse en algo habitual. Según una encuesta elaborada por InfoJobs (diciembre 2023), solamente uno de cada cinco trabajadores/as que utiliza alguna herramienta de IA (usuarios activos) o prevé hacerlo ha recibido formación relacionada con esta temática durante el último año. Sin embargo, hay un 46 % que no la ha recibido ni prevé recibirla y el 33 % restante espera que llegue durante los próximos seis meses.

Dentro del grupo de los que ya ha realizado alguna formación relacionada con este tema, hay un 62 % que lo ha hecho porque su empresa se la ha facilitado, un 27 % que lo ha hecho por cuenta propia y un 11 % que ha recibido formación tanto por parte de su compañía como por cuenta propia.

### FORMACIÓN RECIBIDA SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ENTRE TRABAJADORES/AS QUE LA USAN O PREVÉN HACERLO



Base: usa o tiene previsto usar (Dic-23) n=613 / Fuente: InfoJobs

# Artículo de opinión Esade

## Inteligencia artificial y empleo

Por Josep Lluís Cano Giner, profesor del Departamento de Operaciones, Innovación y *Data Sciences* de Esade Business School (Universidad Ramon Llull)

La aparición de la inteligencia artificial (IA) y de la inteligencia artificial generativa (IAG) abre la posibilidad de incrementar la productividad de los trabajadores, complementándolos, pero también puede aumentar el riesgo de que no sean necesarios y sean sustituidos por la IA.

Disponemos de dos investigaciones del Foro Económico Mundial y el Fondo Monetario Internacional que nos pueden ayudar a comprender la magnitud y la complejidad del impacto de la IA y la IAG.

En la primera investigación, el Foro Económico Mundial<sup>1</sup> estima que 85 millones de puestos de trabajo corren el riesgo de desaparecer en 2025 por un cambio en la división del trabajo entre los humanos y las máquinas. Por otro lado, también estima que pueden surgir 97 millones de nuevos puestos de trabajo, que estarán más adaptados a la nueva división del trabajo entre los humanos, las máquinas y los algoritmos. Sin duda, la inteligencia artificial tiene un peso fundamental en estas previsiones. La investigación también señala que el campo de la inteligencia artificial es el que genera la mayor brecha de habilidades en la industria tecnológica, lo cual significa que hay pocos candidatos cualificados para ocupar los puestos disponibles, a pesar de que la demanda crece rápidamente.

En la segunda investigación,<sup>2</sup> el Fondo Monetario Internacional analiza el impacto de la IA en los mercados laborales, tanto en las economías más avanzadas (Estados Unidos y el Reino Unido) como en las emergentes (Brasil, Colombia, India y Sudáfrica). Este análisis tiene en cuenta el potencial de la IA como complemento de los trabajadores o sustituto del trabajo, y dicha complementariedad refleja un menor riesgo de pérdida de empleo.

<sup>1</sup> Foro Económico Mundial (2020): *The Future of Jobs Report*.

<sup>2</sup> Pizzinelli, C.; Panton, A.; Tavares, M. M.; Cazzaniga, M.; Li, L. (2023): *Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implication*. IMF Working Paper 23/216.

Si bien la IA plantea el riesgo del desplazamiento laboral debido a la automatización de las tareas, también puede aportar mejoras en la productividad y complementar el trabajo humano, especialmente en aquellas ocupaciones que requieren un alto nivel de compromiso cognitivo y habilidades avanzadas.

Las economías más avanzadas están más expuestas que las emergentes, por su mayor proporción de empleos en el sector profesional y de cargos directivos, que son los colectivos más afectados y con mayor riesgo de ser eliminados. Sin embargo, al tener en cuenta la complementariedad potencial, las diferencias de exposición son mucho menores en todos los países. En ellos, se observan patrones comunes entre las economías avanzadas y las emergentes. Las mujeres y los trabajadores con un alto nivel educativo están más expuestos al riesgo ocupacional que supone la IA, tanto si la complementariedad es alta como baja, mientras que los empleados con mayores ingresos tienen más probabilidades de ser sustituidos y también presentan un alto potencial de complementariedad.

Entre las conclusiones de esta investigación, se afirma que los efectos positivos y los negativos se distribuyen entre los grupos demográficos y de ingresos con patrones más complejos, lo cual viene a cuestionar las narrativas simplificadas sobre la IA, que la ven simplemente como una amenaza para el empleo o indican que puede aumentar la productividad de forma generalizada.

### **Incidencia en la automatización de procesos**

Otra de las investigaciones que puede arrojar luz sobre este complejo tema es la de McKinsey,<sup>3</sup> que sugiere que, con la IAG, aproximadamente la mitad de los procesos de los negocios actuales podrían automatizarse una década antes de lo previsto en estimaciones anteriores. Según su informe, en 2030 la automatización podría asumir el control de las tareas equivalentes al 21,5 % de las horas trabajadas en la economía estadounidense, mientras que, con la IAG, este porcentaje se elevaría al 29,5 %.

<sup>3</sup> Ellingrud, K., et al. (2023): *Generative AI and the future work in America*. McKinsey Global Institute, 26 de julio.



Estos datos son generales, pero es interesante ver las diferencias entre las distintas categorías laborales. Tradicionalmente, la automatización incidía más en los trabajadores con las habilidades más básicas y con los salarios más bajos; sin embargo, con la IAG, los más afectados son los trabajadores del conocimiento, que se corresponden con los que tienen un nivel de ingresos más elevado: programadores informáticos, investigadores científicos, investigadores del mercado, traductores y asesores financieros son solo algunos de los profesionales que podrían verse más afectados.

### Principales retos

Las personas estamos más expuestas a la IA, pero también estamos mejor preparadas para aprovechar sus beneficios, y los trabajadores mayores están potencialmente menos expuestos a ella. La desigualdad en los ingresos laborales puede aumentar si la complementariedad entre la IA y los trabajadores de altos ingresos es fuerte, y los retornos del capital incrementarán las desigualdades de la riqueza. Sin embargo, si la productividad y las ganancias son suficientemente grandes, los niveles de ingresos podrían aumentar para la mayoría de los trabajadores.

Los países deben centrarse en mejorar su regulación, promoviendo la reasignación de la mano de obra y protegiendo, al mismo tiempo, a los afectados negativamente por la IA, para lo cual es necesario priorizar el desarrollo de las infraestructuras y de las habilidades digitales, promover programas formativos que vayan más allá de la mera formación de usuario y que aborden también los aspectos éticos, legales y culturales. Será necesario crear culturas que promuevan la colaboración entre los humanos, la IA y la IAG.

La labor de los líderes es ayudar a las personas a utilizar las nuevas tecnologías y a realizar las tareas de forma correcta, así como a ajustarse y adaptarse continuamente ante la constante expansión de la IA y la IAG.

## 4. 4. Nota metodológica

El capítulo de encuestas se nutre —además de los datos de fuentes oficiales, académicas o de reconocidas entidades debidamente citadas en cada caso— de las encuestas que InfoJobs realiza periódicamente en colaboración con la consultora de investigación de mercados The Cocktail Analysis. De este modo se obtiene una imagen fidedigna de las actitudes, expectativas y valoraciones que empresas y personas trabajadoras tienen sobre diferentes aspectos relacionados con el mercado laboral.

Cada gráfico incluye el volumen de la muestra utilizada en la encuesta (o encuestas cuando se trata de distintos periodos de tiempo) de la que se han obtenido los datos. También se indicada en cada caso el universo de referencia: población activa, población ocupada, empresas de la base de datos de InfoJobs o alguna segmentación específica a partir de estos colectivos.

En el caso de las de población activa, la selección se ha ejecutado mediante criterios de distribución proporcional y representativa de la EPA (Encuesta de Población Activa), y la aplicación de cuotas de sexo, edad, región y ocupación.

El procedimiento de muestreo de todas ellas se ha hecho con un sistema de encuestas autoadministradas (CAWI) mediante un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos (las de población activa) o de 10 minutos (las de empresas).

***InfoJobs***

#MercadoLaboral

Descárgate la App de InfoJobs