

InfoJobs

**Estado del mercado
laboral en España**

Informe · InfoJobs · Esade

20

esade
UNIVERSIDAD RAMON LLULL

01

Presentación	4
El valor del conocimiento	4

02

Contexto económico	7
2. 1. Coyuntura macro	8
2. 2. Empleo (datos oficiales)	13
2. 3. Conclusiones y futuro	20

03

Análisis del mercado laboral	23
3. 1. Oferta	23
3. 1. 1. Introducción	23
3. 1. 2. Vacantes por tipo de contrato	30
3. 1. 3. Vacantes por sectores	33
3. 1. 4. Vacantes por nivel laboral	59
3. 1. 5. Vacantes por nivel de estudios	60
3. 1. 6. Vacantes por nivel de experiencia	62
3. 1. 7. Geografía de las vacantes	63
3. 2. Demanda	70
3. 2. 1. Introducción	70
3. 2. 2. Candidatos por sector	75
3. 2. 3. Candidatos por nivel laboral	77
3. 2. 4. Candidatos por nivel de estudios	78
3. 2. 5. Geografía de la demanda	85
3. 3. Competencia por un puesto	90
3. 3. 1. Introducción	90

3. 3. 2. Competencia por sectores	91
3. 3. 3. Ranking: 20 puestos menos competidos	95
3. 3. 4. Competencia por nivel laboral	97
3. 3. 5. Competencia por nivel de estudios	98
3. 3. 6. Geografía de la competencia	100

3. 4. Salarios	102
3. 4. 1. Introducción	102
3. 4. 2. Salario de las vacantes	102
3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato	107
3. 4. 4. Salarios por sectores	108
3. 4. 5. Salarios por nivel laboral	114
3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios	115
3. 4. 7. Competencia por puesto y salarios	118
3. 4. 8. Top 10 de puestos con mejores salarios	120
3. 4. 9. Geografía de los salarios	122

04

Encuestas	125
4. 1. Igualdad: conciliación y brecha salarial	126
4. 1. 1. Conciliación	126
4. 1. 2. Brecha salarial e igualdad	129
4. 2. Organización de las empresas	135
4. 2. 1. Gestión COVID-19 en los centros de trabajo	135
4. 2. 2. Bajas laborales, COVID-19 y absentismo	137
4. 2. 3. Fichaje y horas extra	140
4. 3. Teletrabajo	144
4. 3. 1. La percepción de los trabajadores	144
4. 3. 2. La percepción de las empresas	148
4. 3. 3. Evolución del teletrabajo	150
4. 3. 4. Los puestos con más opciones de teletrabajo	153

01

Presentación



El valor del conocimiento

Un año más InfoJobs y Esade hemos aunar esfuerzos para analizar el mercado laboral español y plasmarlo en este Informe Anual. Lo hemos hecho convencidos de la importancia de entender e interpretar correctamente las necesidades, los desequilibrios y las dinámicas que rigen las relaciones entre empresas y trabajadores en unas circunstancias tan excepcionales como las que estamos viviendo.

La crisis sanitaria de la COVID-19 ha sido la principal preocupación de todos en el último año y es, lógicamente, la clave que nos ayuda a interpretar la mayoría de los cambios que se han producido en la economía y en el mercado laboral español durante 2020.

Cuando hablemos de la cifra de ofertas publicadas en InfoJobs, de los sectores y comunidades autónomas que mejor han aguantado, de que las vacantes que exigen mayor nivel de estudios son las que menos han descendido, etc. veremos que el impacto negativo de la pandemia sobre el mercado laboral ha sido —salvo algunas excepciones que se explican solas como el caso de los puestos de sanidad y salud— intenso y generalizado. Pero también veremos que hay diferencias significativas que deben hacernos reflexionar sobre qué clase de tejido productivo, con sus empleos asociados, pueden hacernos avanzar como sociedad.

Así, pese a la gravedad de la situación, muchas de las cifras que se verán en las siguientes páginas dibujan un panorama completamente distinto al de la crisis de hace una década, cuando España estaba sumida en un pozo de inestabilidad finan-

-  PRESENTACIÓN
-  CONTEXTO ECONÓMICO
 -  Coyuntura macro
 - ...
 -  Empleo (Datos oficiales)
-  ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL
 -  Oferta
 - ...
 -  Demanda
 - ...
 -  Competencia por puestos
 - ...
 -  Salarios
-  ENCUESTAS

ciera y dudas de solvencia. Es cierto que la pérdida de riqueza, contabilizada en términos de PIB, ha sido en 2020 más intensa que entonces. Pero hay muchas señales de que la economía española, adaptándose a las políticas públicas adoptadas, ha optado por una cierta hibernación.

Eso no significa que no haya problemas, ni muchísimo menos. Por un lado, ese estado de encapsulamiento —simbolizado principalmente por los ERTE, aunque haya muchas otras medidas en vigor— es también una incógnita: no serán pocas las empresas que cierren o practiquen despidos masivos cuando finalicen las coberturas excepcionales aplicadas. Por otro, están los desequilibrios estructurales que, en relación con el empleo, están perfectamente identificados: brecha de género, la dualidad (contratos indefinidos frente a temporales) del mercado laboral, precariedad y bajos salarios o altas tasas de desempleo juvenil, por citar los más reconocidos.

No hay respuestas sencillas. Pero a lo largo de este estudio veremos que la educación de los jóvenes, la formación y capacitación de los trabajadores activos, la apuesta por sectores como la industria y las nuevas tecnologías o la creación de mecanismos (como los propios ERTE durante la pandemia) que combinen estabilidad y flexibilidad son claves para que el mercado laboral del futuro sea mejor que el del presente. Y esas han de ser las líneas maestras de las reformas que, inevitablemente, han de afrontarse.

El Informe Anual de InfoJobs ha tenido siempre como objetivo resultar útil, como fuente de información, a la sociedad en general y los profesionales relacionados con el mercado laboral en particular. Un conocimiento preciso de lo que está pasando es imprescindible para tomar las decisiones correctas. En España y a medio plazo, una vez que el suceso imprevisible de la pandemia quede atrás, todos (administraciones, empresarios y trabajadores) habremos de tomar muchas decisiones. Ojalá estas páginas nos ayuden a que sean las correctas.



Román Campa,
director general de InfoJobs



02

Contexto económico

Nada de lo que ha sucedido en España en 2020 en el plano económico, laboral, político y social —por no mencionar los graves estragos en la salud de los ciudadanos— puede entenderse sin el contexto de excepcionalidad provocado por la pandemia de COVID-19 que irrumpió en el mes de febrero y que ha condicionado la vida de todos. Los indicadores, sean grandes o pequeños, recogidos en el presente informe han de analizarse bajo ese prisma.

Se trata por tanto de dilucidar de qué punto se partía, cómo impactó el coronavirus en la actividad económica y el empleo y qué escenario queda al comienzo de 2021. Eso no significa que la pandemia explique todo, porque, como veremos, algunas claves tienen una explicación coyuntural (desde finales de 2018 la desaceleración de la economía española ya era evidente) y otras responden a cuestiones estructurales.



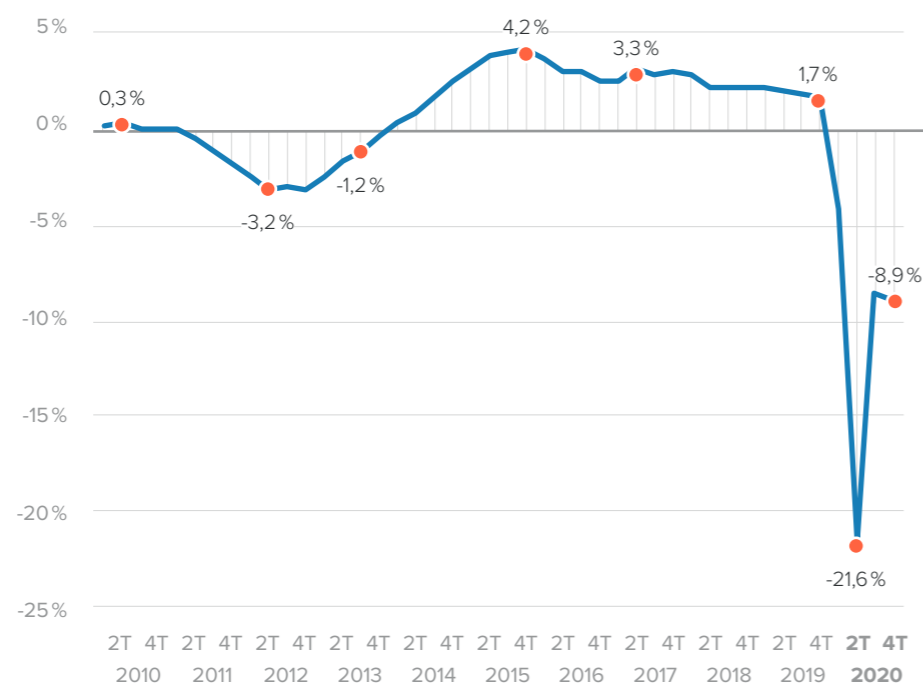
2.1. Coyuntura macro

Un desplome económico sin precedentes en 80 años

En 2014 la economía española comenzó a superar la larga crisis que comenzó con el pinchazo de la burbuja inmobiliaria, se trasladó al entorno financiero y terminó impregnando todos los sectores de actividad. Desde entonces, y hasta 2019 se consiguieron encadenar seis años de crecimiento, si bien es cierto que en 2018 (2,4 % de crecimiento interanual) y 2019 (2 %) el ritmo venía haciéndose cada vez más moderado.

Esa tendencia, moderada pero positiva, se interrumpió abruptamente con la aparición de la COVID-19 y las estrictas medidas que se adoptaron para frenar la expansión de la enfermedad en marzo de 2020. Las restricciones a la actividad económica (y social) tienen mucho que ver con que el PIB termine el año con una contracción del 11% con respecto a 2019, de acuerdo con los datos provisionales publicados por el INE. Una caída histórica, la mayor registrada por la economía española desde los tiempos de la Guerra Civil, hace 80 años.

> Evolución interanual del PIB trimestral (%)



● Tasa anual (en %)

Fuente: INE

Pero el lienzo anual no cuenta toda la historia, para esos matices necesitamos unos plazos temporales más breves. El primer trimestre de 2020 la economía registró un retroceso del 4,2 % con respecto al mismo periodo de 2019, ya que no fue hasta el mes de marzo cuando la pandemia se hizo evidente en España y el primer estado de alarma, que decretaba el confinamiento estricto de toda la población, se aprobó a mediados de ese mismo mes.

El rebote se produjo durante el tercer trimestre, cuando muchos negocios volvieron a reabrir. La temporada de verano, con muchos menos turistas internacionales que en años anteriores por el impacto global de la pandemia, tuvo en esta ocasión como protagonista el turismo nacional. Los negocios no esenciales, incluyendo la actividad de muchas industrias y de la construcción, por ejemplo, regresaron a la actividad. Todo ello permitió que en este periodo la caída interanual se redujese al 9 %, mientras que, respecto al trimestre anterior, el PIB registró un crecimiento del 16,4 %.

El último trimestre del año, finalmente, se mantuvo prácticamente plano: no se logró recuperar el nivel de actividad perdido —alejando el horizonte de una recuperación rápida que en algunos momentos se creyó posible— por las limitaciones que imponía el segundo estado de alarma, menos estricto que el primero y más flexible en función de la evolución de la situación sanitaria en cada territorio. Así, el cuarto trimestre acabó con una caída interanual del 9,1%.

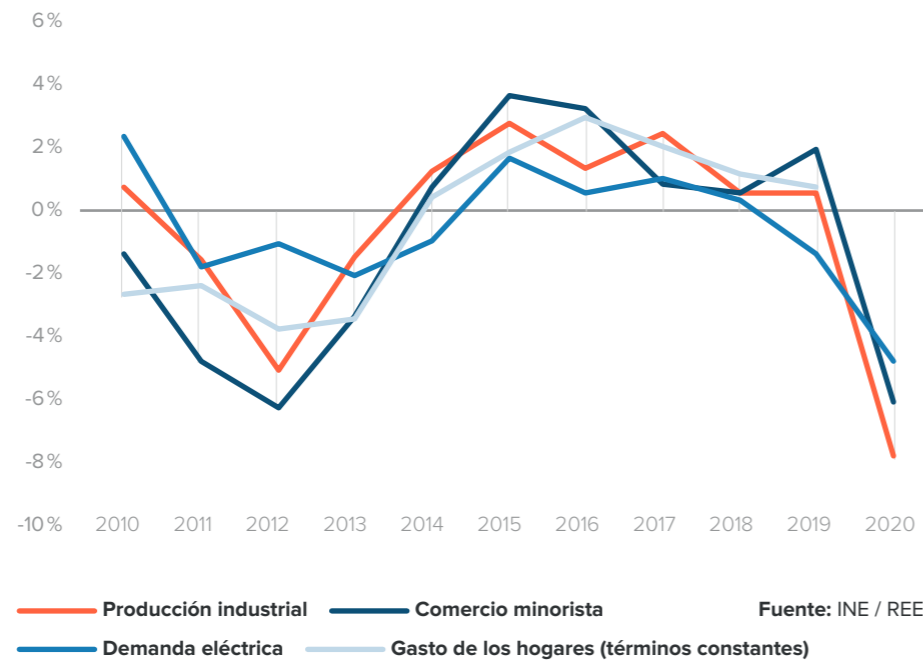
Fruto de esta evolución trimestral resulta el balance final del PIB español del año 2020: -11%, como decíamos antes. Esta cifra supone cuatro puntos menos que la media de la zona euro (-6,8%) y está muy lejos de otras grandes economías comunitarias como la alemana (-4,9%) o la holandesa (-3,8%). La importancia del turismo en la economía española, que analizaremos a continuación, y su carácter más estacional que en otros países europeos son factores que han incidido en que el retroceso del PIB haya sido mucho mayor.

El parón del consumo y del turismo

Si el PIB actúa como resumen general del comportamiento de la economía es lógico que cuando se baja al siguiente escalón de los indicadores, el panorama que encontremos sea parecido al descrito anteriormente. Así, la producción industrial en España se redujo en 2020 en un 9,1% (INE), la demanda eléctrica en un 5,6% (Red Eléctrica Española) y las ventas del comercio minorista un 7,1% en términos desestacionalizados (INE), por citar algunos de los más habituales.

«El PIB del segundo trimestre del año cayó un 17,9 % con respecto al primero. En el tercero, la economía española registró un rebote que le permitió crecer un 16,4 %»

> Variación interanual de varios indicadores industriales y de consumo



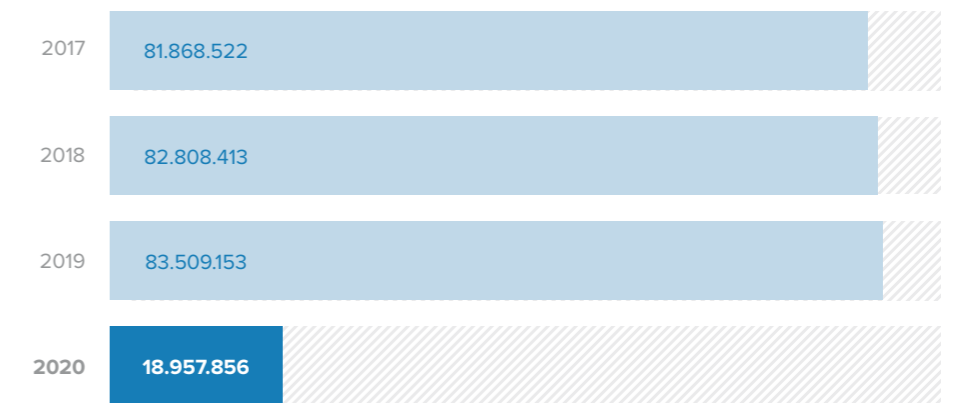
El consumo interno y el turismo se habían convertido en dos de los ejes principales en los que se había sustentado el crecimiento de la economía española desde el año 2013. Y ambos se han visto muy afectados por la pandemia.

A falta de la Encuesta de Presupuestos Familiares de 2020 que se publicará el próximo mes de junio, los datos de consumo de los hogares de la Contabilidad Nacional Trimestral (INE) apuntan a un descenso del 8,4 % en el último trimestre del año con respecto al mismo periodo de 2019. Un porcentaje alto, pero que muestra la misma tendencia a la corrección que hemos visto en el PIB si tenemos en cuenta que la caída llegó a ser del 25,4 % en el segundo trimestre.

Las causas para la caída del consumo parecen claras: restricciones en ocio, restauración, hostelería, cultura y, en general, cualquier actividad fuera del hogar durante gran parte del año y una conjugación de incertidumbre (por parte de quienes mantienen sus ingresos) y de apuros económicos (para quienes han perdido su empleo o se han visto afectados en sus negocios).

En cuanto al turismo, hay un dato que resume el impacto: de 83,5 millones de turistas internacionales que visitaron España en 2019 se ha pasado a 20 millones en 2020 (Frontur, INE). Es una caída del 77 %. Durante parte del año las fronteras han permanecido completamente cerradas e incluso cuando se reabrieron lo hicieron con numerosas limitaciones tanto por parte de España para autorizar la entrada como por parte de los países de origen.

> Llegada de turistas (INE)



Así las cosas, ni siquiera se puede analizar adecuadamente el impacto del *brexit* sobre la llegada de turistas británicos. Los viajeros del Reino Unido fueron los más numerosos (18 millones) en 2019 y su presencia ha caído un 82 % en 2020 (3,2 millones).

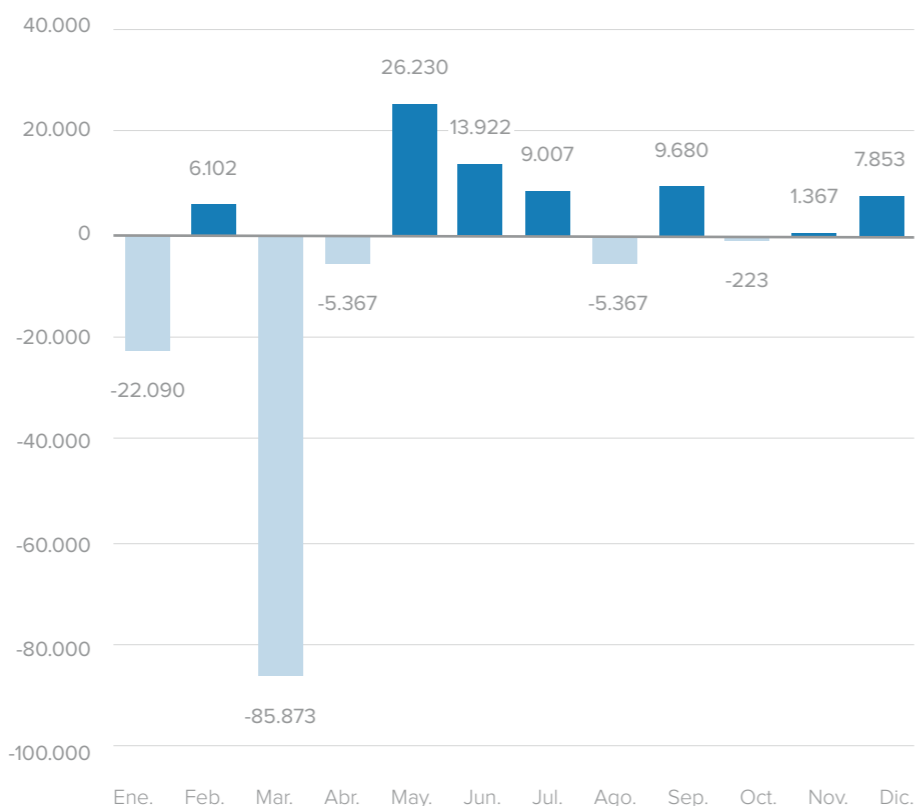
El Banco Central Europeo calcula que el impacto de la pandemia en el turismo español tuvo un coste, en los primeros tres trimestres del año, de 43.000 millones de euros. Es decir, aproximadamente, un 40 % de la caída del PIB en ese mismo periodo es atribuible al daño sufrido por el desplome del turismo internacional.

Todos estos factores han provocado la desaparición de casi 45.000 empresas a lo largo del año en España (3,3 %), de acuerdo con los datos de la Seguridad Social. La hostelería ha sido el sector productivo más afectado, con la destrucción de casi 15.000 empresas (un descenso del 8,5 % respecto a 2019). Le siguen las categorías de otros servicios, que ha perdido casi 5.500 empresas (-6,9 %) y transporte y almacenamiento, con 4.800 empresas menos (-7,3 %).

Con todo, el impacto sobre las empresas se produjo principalmente en el mes de marzo (cuando casi 86.000 echaron el cierre) y en abril (-5.400). Desde entonces, a lo largo del año el saldo entre cierres y aperturas, aunque con algunas recaídas, ha sido en general positivo.

«Durante 2020 cerraron 45.000 empresas. Un tercio de ellas pertenecían al sector de la hostelería, el más afectado por la pandemia»

> **Empresas destruidas/creadas por meses en 2020**



Fuente: Seguridad Social

Y esto ha sucedido, en parte, gracias a las medidas excepcionales desplegadas por las administraciones públicas para paliar los daños provocados por la pandemia y permitir que las empresas sigan funcionando. Nos referimos a la prestación por cese de actividad para autónomos, los créditos ICO, los aplazamientos fiscales, las suspensiones temporales de empleo, etc. Medidas que impiden descubrir cuál es la magnitud real del daño (como veremos más adelante también con el caso de los ERTE en el empleo), pero que pretenden actuar como puente hasta el siguiente paquete de ayudas públicas, el plan para la recuperación para Europa (*Next Generation EU*), del cual España percibirá un total de 140.000 millones de euros.

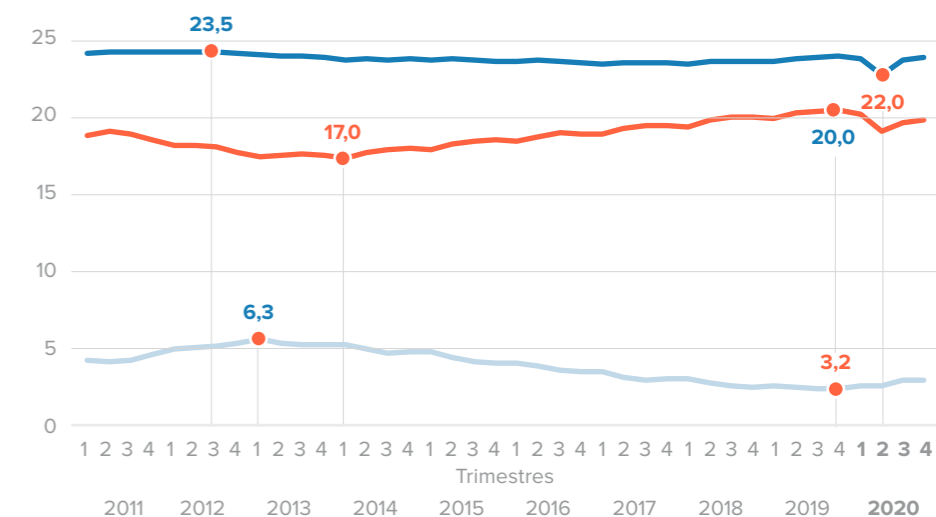
2. 2. Empleo (datos oficiales)

España pierde más de 600.000 ocupados

El panorama económico descrito ha tenido, lógicamente, su efecto también sobre el mercado laboral. Durante el año 2020 se destruyeron en España 622.600 puestos de trabajo de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Esto supone un descenso del 3,1%. Pero, como ya sucedía con el PIB, el impacto de la pandemia fue mucho más acusado en el segundo trimestre, cuando llegó a registrarse una caída interanual en la cifra de ocupados de casi 1,2 millones de personas.

Como resultado de esta destrucción de empleo, la cifra de parados se incrementó a lo largo del año 2020 en casi 528.000 personas hasta situarse al final del ejercicio en 3.719.800. Como resultado, la tasa de paro terminó el año en el 16,1%, frente al 13,8% de un año antes.

> **Activos, ocupados y desempleados en millones (EPA)**

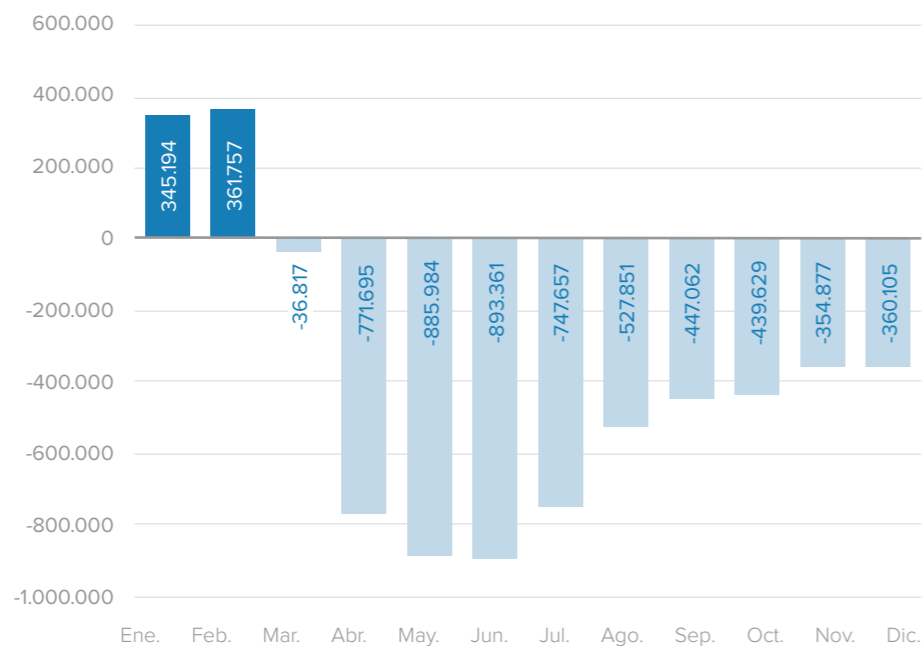


— Activos — Ocupados — Desempleados ● Máximos y mínimos Fuente: INE

Estas cifras suponen romper la tendencia de los seis años precedentes, en los que se habían creado entre 400.000 y 500.000 puestos de trabajo más cada ejercicio. De hecho, para encontrar una destrucción de empleo comparable hay que retroceder hasta mediados del año 2012, cuando en el peor momento de la crisis financiera anterior España perdía, en términos interanuales, 813.600 ocupados. Eran los meses en que la prima de riesgo llegó a superar los 600 puntos y los rescates de bancos y de comunidades autónomas eran moneda común.

Los datos de la Seguridad Social apuntan en el mismo sentido: 2020 terminó con 19.048.433 afiliados, lo que significa un descenso de 360.105 en relación con los que había al final de 2019, un 1,9 % menos. Pero estos datos, además, permiten acercarse mejor a la evolución del impacto de la COVID-19 sobre el mercado laboral a lo largo del año gracias a la información mensual.

> **Variación interanual de la afiliación en 2020**



Fuente: Seguridad Social

De este modo se puede comprobar como las limitaciones de actividad de primavera fueron las causantes de las mayores destrucciones de empleo, una situación que comenzó a corregirse a partir de verano y que en el último tramo del año ha alcanzado un cierto nivel de estabilidad en el entorno de esos 350.000 empleos perdidos con respecto al año anterior.

Los datos de la Seguridad Social también reflejan que la pérdida de afiliados durante 2020 ha sido casi por completo en el régimen general (una caída interanual del 2,2 %), mientras que la cifra de afiliados autónomos ha permanecido prácticamente igual (registra una ligerísima subida del 0,1 %).

«La pérdida de empleo —entre el 2 % (Seguridad Social) y el 3 % (INE)— ha sido muy inferior al retroceso del PIB (-11%), gracias a las medidas excepcionales desplegadas, en especial los ERTE»

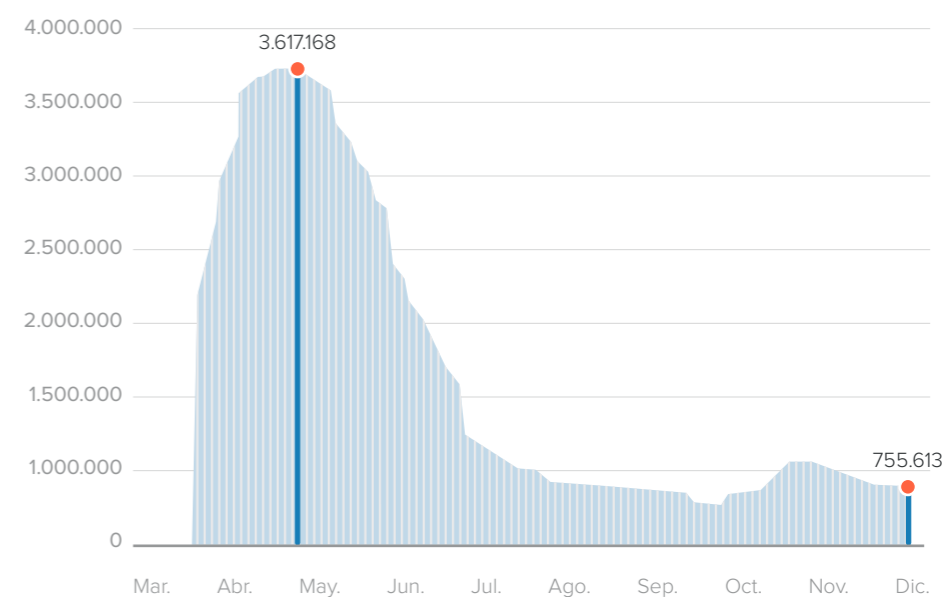
Por sectores, los más afectados en términos de afiliación, según los datos de la Seguridad Social, han sido las actividades artísticas y recreativas (-15,6 % en términos interanuales) y, sobre todo, la hostelería, un sector muy importante porque ocupa a más de 1 millón de trabajadores pese a haber perdido 243.000 (un 19,3 %) a lo largo del ejercicio.

Pese a la gravedad de todos estos datos y el cambio de dinámica que suponen respecto a la moderada mejoría de los dos años precedentes y la intensa creación de empleo de los anteriores, el mercado laboral se ha mostrado más sólido de lo que cabría esperar ante la evolución de la economía: si el PIB ha caído en 2020 un 11 % y sólo se ha destruido entre un 1,9 % (Seguridad Social) y un 3,1 % (INE) del empleo es por un motivo. Y tiene que ver con las medidas excepcionales desplegadas: estas estadísticas consideran a los trabajadores en ERTE como ocupados confiando en que se reincorporarán cuando la situación socio-sanitaria esté controlada y las actividades económicas estén libres de restricciones.

El escudo de los ERTE y la incógnita de su final

A finales de 2020 había en España 815.600 ocupados (el 4,4 % del total) afectados por algún tipo de reducción de actividad, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población del INE. De ellos, 528.200 se encontraban afectados por una regulación de empleo y 287.400 por un paro parcial por razones técnicas o económicas.

> **Evolución diaria de trabajadores afectados por ERTE de marzo a diciembre de 2020**



Fuente: Seguridad Social

Ese es el paisaje con el que acaba el año, pero el despliegue de los ERTE llegó a ser mucho más amplio durante el segundo trimestre del ejercicio, cuando el confinamiento más estricto obligó a muchos trabajadores no esenciales a abandonar sus puestos: casi 4,6 millones de ocupados llegaron a estar entonces afectados por un paro parcial o una regulación de empleo.

Estas cifras, comparadas con los 33.100 afectados por algún tipo de reducción que había a finales de 2019 (según los datos del INE), suponen un incremento anual de 782.500 personas. Si se prefieren tomar los datos de personas en ERTE que proporciona la Seguridad Social, la cifra no varía demasiado: 755.000 a finales de diciembre de 2020.

El dato diario de los ERTE de la Seguridad Social vuelve a poner de manifiesto, con sus más de 3,5 millones de afectados durante abril y mayo, lo que supuso para el empleo el confinamiento estricto. Una vez que el comercio y los trabajadores no esenciales pudieron volver a sus puestos, una vez que las empresas que no estaban sujetas a restricciones reanudaron su actividad, la cifra fue progresivamente bajando hasta situarse en esos 755.000 que había a final de año.

Esa es la verdadera magnitud de la incógnita en el mercado laboral, puesto que su situación encapsulada, protegida por las medidas excepcionales desplegadas frente a la pandemia, puede devenir en un regreso a su puesto de trabajo o, por el contrario, pueden pasar a engrosar las listas de desempleo una vez venzan los 6 meses de mantenimiento del empleo tras su reincorporación.

El impacto en el empleo femenino

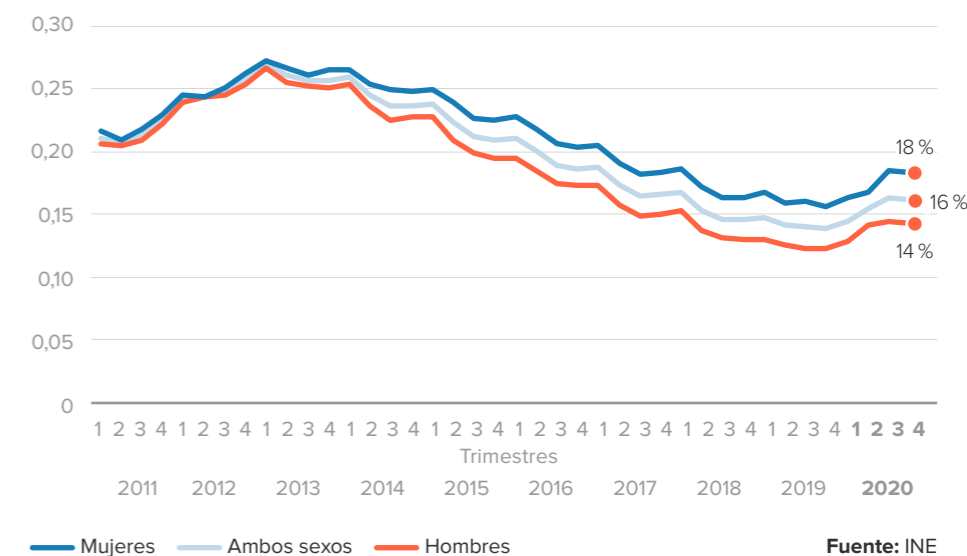
Las trabajadoras han sido las grandes perjudicadas en relación con el empleo durante el año 2020. Lo cierto es que desde que comenzó la buena evolución del mercado laboral en España en el año 2013, la diferencia entre la tasa de paro de uno y otro sexo venía distanciándose progresivamente. Lo sucedido en 2020 ha provocado la acentuación de esa tendencia.

Así, la tasa de paro de las mujeres ha cerrado el año 2020 en el 18,3% (frente al 15,6% de finales de 2019), mientras que entre los hombres ha sido del 14,2% (era del 12,2% en 2019). Es decir: la tasa de paro masculina se incrementó en 2020 en 2 puntos porcentuales y la femenina lo hizo en 2,7 puntos porcentuales. Y eso teniendo en cuenta que la de ellas ya era sensiblemente más alta.

Pero esa tasa de paro solo nos habla de las mujeres que buscan trabajo y no lo encuentran. Si ampliamos el foco al conjunto de la sociedad descubrimos además que la tasa de actividad (personas que trabajan o están dispuestas a trabajar) es nueve puntos inferior entre las mujeres (70%) que entre los hombres (79%) menores de 65 años.

En cuanto a la pérdida de empleo registrada en 2020 —ese descenso de 360.000 afiliados que mencionábamos antes— el reparto ha sido muy similar entre los dos sexos: 175.000 corresponden a mujeres y 185.000 a hombres, aunque en términos relativos el descenso de la afiliación de ellas (-1,9%) es más intenso que el de ellos (-1,8%), de acuerdo con los datos de la Seguridad Social.

> Tasa de paro por sexos (INE)



Todas estas cifras son sólo la constatación de una realidad que la crisis sanitaria ha venido a agravar. El FMI lo resumía de forma precisa en noviembre de 2020 en un análisis sobre la inclusión en España: «La pandemia de COVID-19 probablemente tendrá un efecto regresivo sobre la igualdad de género, poniendo en riesgo décadas de progreso» En su repaso, este organismo mencionaba cuestiones clave como la mayor presencia de mujeres en empleos menos cualificados, la brecha salarial, las mayores tasas de paro, carreras más discontinuas y más cargas domésticas y de cuidados.

Diferencias territoriales

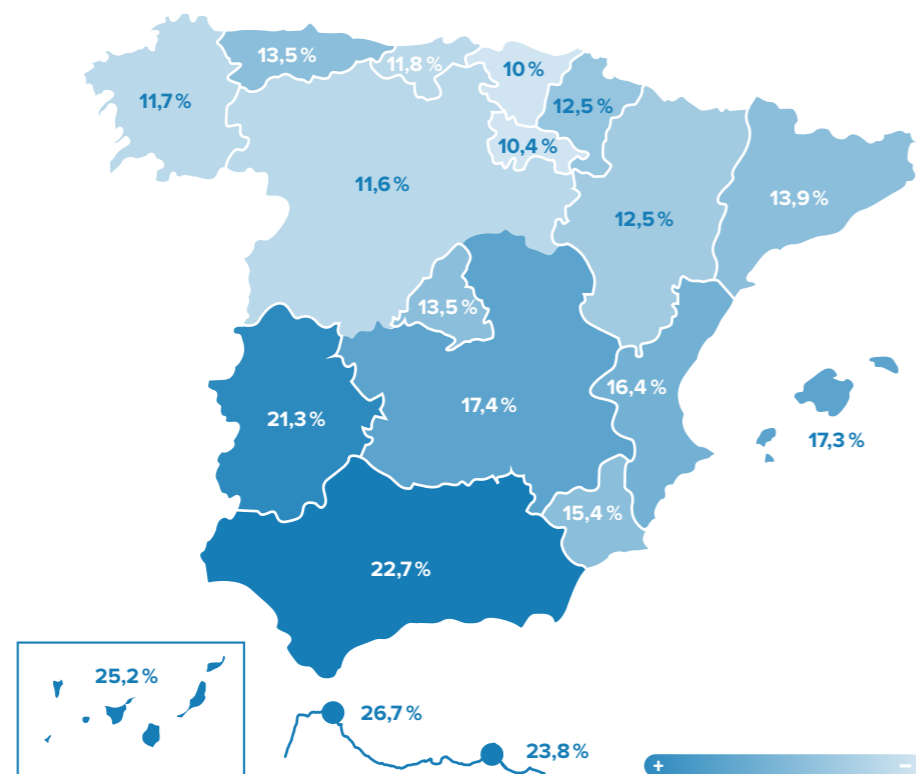
Si, como hemos visto, el empleo se ha visto especialmente afectado por la pandemia en los sectores de actividades artísticas y recreativas y, sobre todo, de la hostelería, es lógico que las comunidades autónomas con mayores caídas interanuales en la cifra de ocupados también hayan sido las más dependientes del turismo: en Baleares la cifra de ocupados se ha reducido un 8,1% y en Canarias aún más, un 12%, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Para ponerlo en perspectiva conviene recordar que el descenso medio nacional ha sido del 3,1%.

Por el contrario, ha habido tres comunidades autónomas que, pese a las dificultades que ha traído la COVID-19 han conseguido incrementar su cifra

de ocupados durante 2020: se trata de Extremadura (1,4 %), Murcia (0,4 %) y La Rioja (0,3 %).

Pese a estos cambios, el mapa del desempleo sigue mostrando una realidad persistente que nada tiene que ver con la pandemia y sí con la estructura del tejido productivo español, con tasas de paro sustancialmente más altas en el sur que en el norte. Así, en el País Vasco y en La Rioja la tasa de paro apenas supera el 10 %, mientras que, en el extremo opuesto, en Extremadura se sitúa en el 21,3 %, en Andalucía llega al 22,7 % y en Canarias marca el máximo nacional: 25,2 %.

> Tasa de paro por comunidades autónomas



Fuente: INE

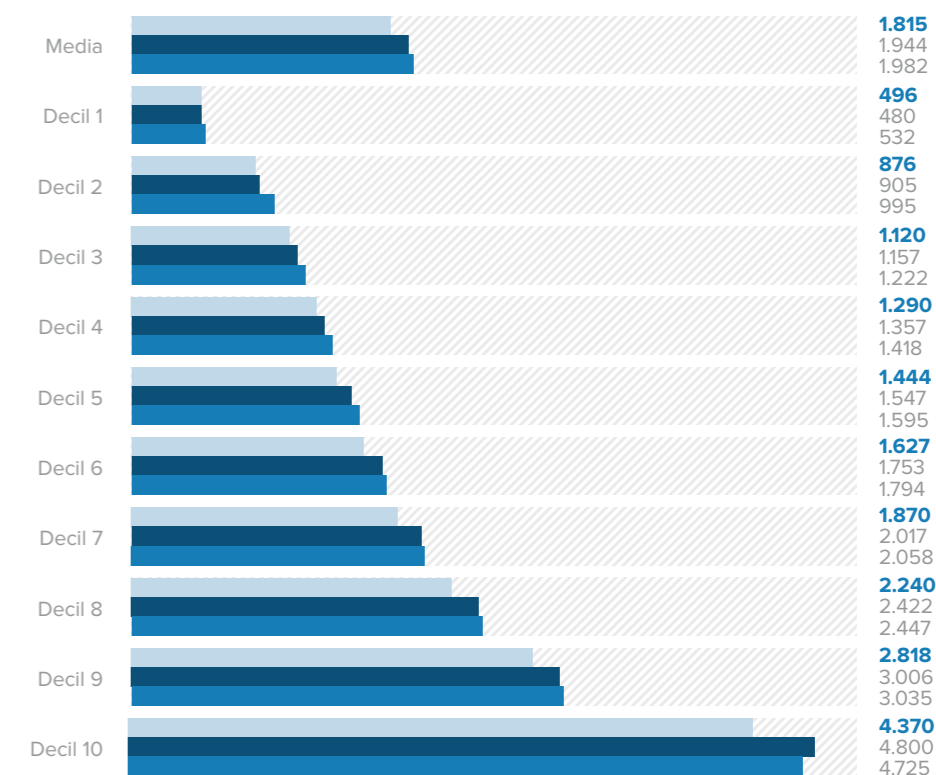
Los efectos de la subida del salario mínimo

Cuando se habla de salarios es necesario remontarse un poco más atrás, a la sustancial subida del salario mínimo interprofesional (SMI) que entró en vigor en 2019 y que supuso pasar de 736 euros al mes a 900, un incremento del 22,3 %. Para 2020 se aprobó una nueva subida, hasta los 950 euros (un 5,5 %), que fue más moderada y alineada con la de los años precedentes (4 % en 2018 y 8 % en 2017).

Este cambio normativo se ha dejado notar en los niveles retributivos más bajos, como refleja la estadística de deciles del INE correspondiente a ese ejercicio 2019, el último para el que hay datos.

La estadística de deciles salariales organiza al conjunto de los trabajadores en diez grupos con la misma cantidad de miembros en función de sus sueldos. De este modo, el decil 1 corresponde al 10 % de trabajadores con el salario más bajo y el decil 10 al 10 % con los sueldos más altos. Y los datos reflejan que de 2018 a 2019 el incremento de sueldo fue mucho más acentuado en los primeros niveles (deciles del 1 al 3) que en los últimos. De hecho, el decil 10, el de los salarios más altos incluso retrocedió un 1,5 %.

> Salarios por deciles (INE)



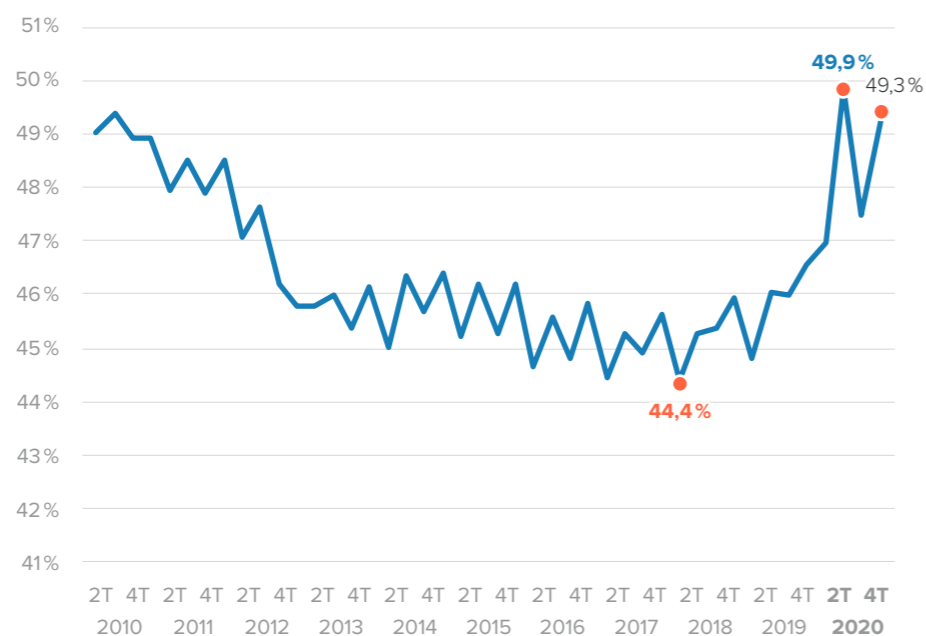
Fuente: INE

Si se amplía el periodo de análisis a los últimos 10 años, la estadística de deciles muestra una variación más homogénea entre los distintos grupos, con subidas entre el 7 % y el 13 %, un equilibrio que no se había producido en años anteriores. De hecho, supone un cambio de tendencia con respecto a lo que venía pasando desde la crisis financiera de 2008, ya que desde entonces habían sido los deciles más altos lo que más habían visto incrementados sus sueldos, mientras que en los deciles inferiores la subida había sido mucho más moderada o incluso habían bajado.

Esta estadística también refleja como en 2019 el salario medio en España subió un 1,9% hasta situarse en 1.982 euros.

El efecto de la subida del salario mínimo también ha afectado al peso que tienen las retribuciones de los trabajadores en el conjunto del PIB español: a comienzos de 2018 los sueldos suponían el 44,4% del PIB de acuerdo con los datos del INE, su nivel más bajo de los últimos 10 años. Dos años después, en el segundo trimestre de 2020 alcanzaban el 49,9%, el nivel más alto de toda la década. Y la pandemia no parece haber mermado esta tendencia, ya que el año 2020 cerró con un peso de los salarios del 49,3% sobre el conjunto de la riqueza.

> Peso de los salarios en el PIB trimestral



— Peso de los salarios ● Máximos y mínimos Fuente: INE

2.3. Conclusiones y futuro

Si repasamos lo que hemos desarrollado en las páginas precedentes podemos sacar dos conclusiones. Por un lado, que la pandemia ha tenido un grave efecto sobre la economía española en 2020, con una caída del PIB del 11% y los principales indicadores de actividad y consumo a la baja. Por otro, que el empleo ha resistido mejor con un descenso de la ocupación, según el INE, del 3,1%.

Y que lo ha hecho apoyándose en unas medidas de protección social —los ERTE para los trabajadores y las prestaciones para los autónomos— que han permitido a muchos indicadores aguantar el impacto. Pero su situación está lejos de haber quedado resuelta.

Queda por ver, como se ha dicho, qué pasará con ellos cuando finalicen las medidas excepcionales desplegadas. La economía española ha sufrido mucho más que la de otros países europeos —el PIB de la UE se dejó en 2020 un 6,4% según Eurostat; el de la eurozona, un 6,8%—. Y hay muchas incógnitas sobre la evolución del mercado laboral cuando tenga que caminar sin muletas.

Del avance de la vacunación va a depender en gran medida la evolución del turismo, un sector fundamental para la economía española, durante el año 2021. La pandemia de COVID-19 seguirá siendo la clave que explique cómo evolucionan los grandes indicadores económicos. De hecho, el Banco de España, en diciembre de 2020, barajaba tres escenarios diferentes para el ejercicio: uno suave, en el que el PIB suba un 8,6%; uno central, con un incremento del 6,8%; y uno severo, del 4,2%. El Gobierno es algo más optimista que el escenario central y prevé, en su Plan Presupuestario 2021 remitido a Bruselas en octubre de 2020, un rebote del 7,2%. La mayoría de los organismos internacionales rebajan esas perspectivas: el FMI (enero 2021) augura un crecimiento del 5,9%, la OCDE (diciembre 2020) del 5% y la Comisión Europea (febrero 2021) del 5,6%.

En este proceso también serán claves los fondos del Plan de recuperación para Europa (*Next Generation EU*), el mayor paquete de estímulo nunca desplegado dentro de la UE y del que España percibirá 140.000 millones de euros, que han de valer no sólo para curarse las heridas económicas provocadas por la pandemia sino también para corregir esos problemas estructurales que aquejan a su tejido productivo y su mercado laboral. Que no sólo sirva para salvar el bache sino para sentar las bases de un crecimiento sostenido a largo plazo basado en la innovación, la sostenibilidad y el empleo de calidad.

«La evolución de la economía española durante 2021 va a depender del avance de la vacunación, del comportamiento del turismo —un sector clave que se ha visto especialmente afectado— y de la gestión de los fondos europeos»



03

Análisis del mercado laboral

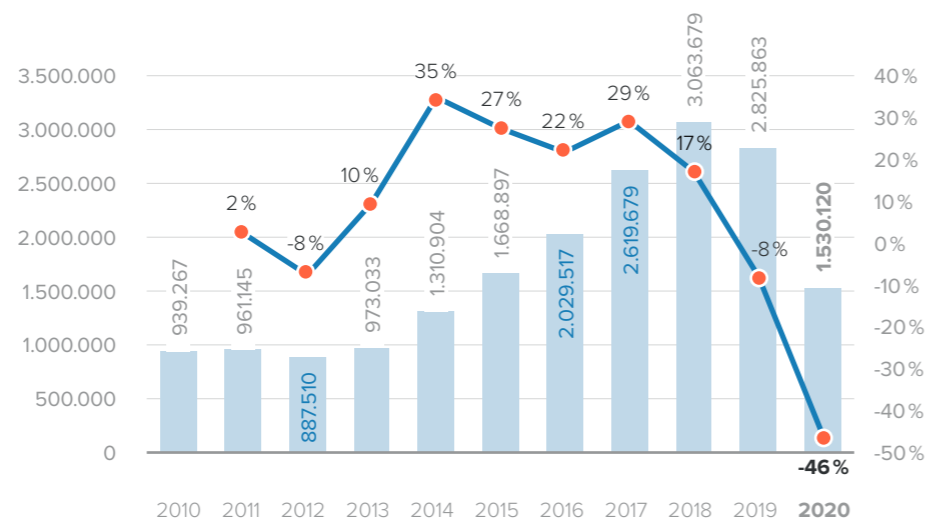
3. 1. Oferta

3. 1. 1. Introducción

La excepcionalidad del año 2020, marcado por la pandemia de COVID-19, se ha dejado notar en cada uno de los datos sobre el mercado laboral que se extraen de la actividad de empresas y candidatos en el portal de empleo InfoJobs. Como era de prever, la cantidad de vacantes ofertadas durante el año en España, 1.530.120, es sensiblemente inferior a las 2.825.863 vacantes publicadas en 2019. En concreto, supone un descenso del 46 %.



> Evolución de los puestos vacantes publicados y su crecimiento



● Variación vacantes nacionales respecto al año anterior (%) Datos: InfoJobs
■ Vacantes nacionales

Para poner este dato en contexto hay que observar el evolutivo a largo plazo. En los peores años de la crisis financiera, de 2009 a 2013, la cifra de vacantes publicadas en InfoJobs no logró superar el millón. A partir de ahí, mientras la economía española se recuperaba, comenzó un progresivo despegue que, gracias a crecimientos de dos dígitos, alcanzó su máximo histórico en 2018, con más de 3 millones de puestos ofertados en el portal de empleo. En 2019 la economía española siguió creciendo, aunque lo hizo a un ritmo menor, y eso tuvo su reflejo en los datos: hubo 2,8 millones de vacantes (un 8 % menos).

Los datos de 2020, por tanto, se explican por la confluencia de dos factores: una tendencia previa a la desaceleración en la creación de empleo —de la que son un reflejo los datos de 2019— y, sobre todo, por efecto de la pandemia. Durante el pasado año, con la llegada de la COVID-19 y sus consecuencias (confinamientos, restricciones de movilidad y aforos, etc.), toda la actividad económica se vio muy limitada. Una complicada situación que ha sido especialmente acusada en algunos sectores como el turismo, la hostelería y la venta al detalle.

«Los datos de 2020 reflejan dos dinámicas que se entrelazan: por un lado, la ralentización económica y de creación de empleo que ya se manifestó en 2019; por otro, los graves efectos que la pandemia ha tenido en el mercado laboral»

PRESENTACIÓN

CONTEXTO ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo (Datos oficiales)

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

Oferta

Demanda

Competencia por puestos

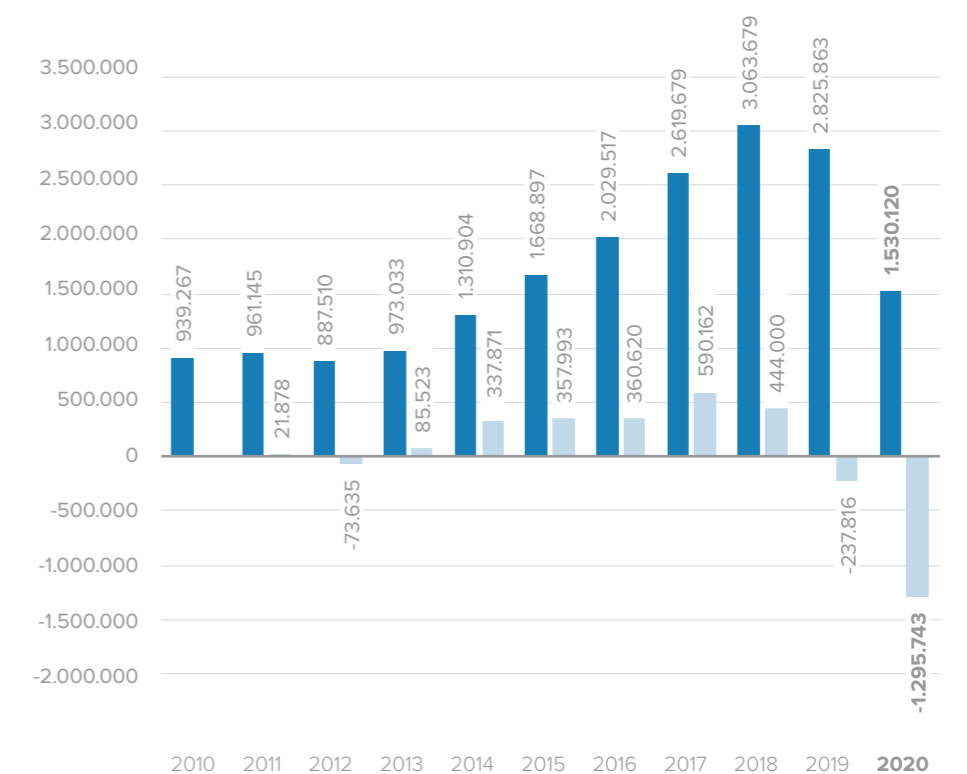
Salarios

ENCUESTAS

En términos absolutos, todos estos factores han provocado el citado descenso de 1,3 millones de vacantes menos publicadas en InfoJobs en 2020 con respecto a 2019. Es una caída tan excepcional como las circunstancias vividas durante el año.

Pero esos 1,5 millones de puestos ofertados también confirman que el mercado laboral, pese a la gravedad de los daños, no se quedó totalmente parado durante el pasado año. La cifra es similar a la de los años 2014 y 2015 y, aproximadamente, un 50 % más alta que la registrada entre 2010 y 2013.

> Evolución de las vacantes y su variación

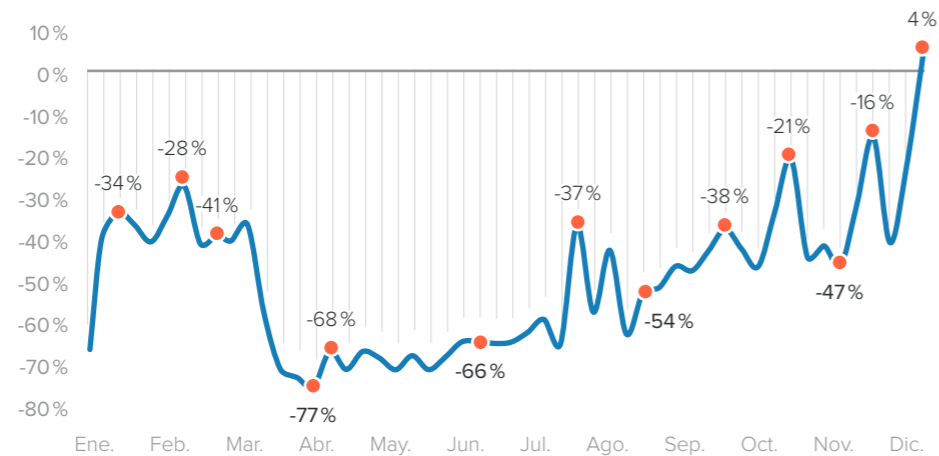


■ Vacantes nacionales ■ Variación vacantes nacionales Datos: InfoJobs

Evolución semanal al ritmo de las restricciones

Si atribuimos gran parte de la responsabilidad sobre esta caída de las vacantes en 2020 a la pandemia se hace necesario poner datos que lo justifiquen. La clave está en la cifra de puestos ofertados semanalmente en InfoJobs, que permite ver las diferencias con respecto al año 2019 a lo largo de todo el ejercicio.

> **Variación interanual (%) de las vacantes publicadas en 2020 respecto a 2019 por semanas**



Datos: InfoJobs

Si eliminamos la primera y última semana del año —que por efectos del calendario (semanas incompletas) no permiten una comparación fiable— el resto de la gráfica pone sobre la mesa una dinámica muy clara: hasta la décima semana del año (mediados de marzo) el descenso se mantuvo entre el 30 % y el 40 %, unas tasas que pueden relacionarse fácilmente con la desaceleración en la creación de empleo que ya se venía registrando desde 2019. Inmediatamente después, coincidiendo con la declaración del primer estado de alarma y el comienzo del confinamiento estricto de primavera, se produce el desplome que nos sitúa en cifras de caída del 70 %.

Lo cierto es que durante un largo trimestre las cifras de vacantes de 2020 se mantienen muy lejos del comportamiento registrado al comienzo del año, aunque poco a poco, la situación comienza a mejorar progresivamente. El verano deja picos puntuales y nuevas recaídas, pero es a partir de septiembre cuando vuelve a remontar a un ritmo sostenido.

Las limitaciones de las actividades económicas y comerciales de la segunda ola durante el otoño también se perciben en la gráfica, con una nueva recaída de la variación interanual. El final del año, sin embargo, se vale del impulso del periodo más fuerte de consumo para remontar y dar muestras de estabilización en el empleo (como hemos visto también en los datos oficiales) con la línea cada vez más cercana al cero, con la cifra semanal de vacantes publicadas muy próxima a la de 2019.

InfoJobs, un espejo del mercado

Si se observan la estadística de contratos iniciales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la evolución de las vacantes publicadas en InfoJobs se

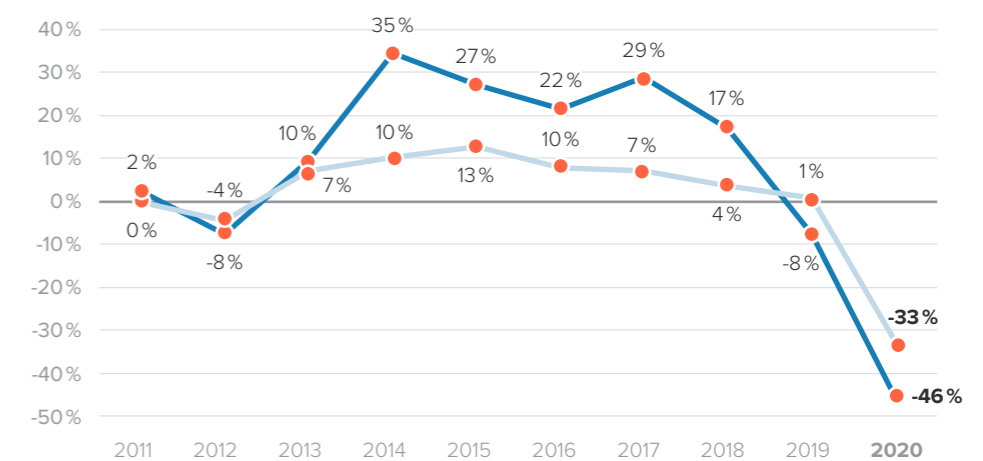
«El portal de empleo es un buen indicador del mercado laboral cuya fiabilidad no se ha visto afectada por las excepcionales circunstancias que ha provocado el coronavirus»

comprueba que ambas siguen una tendencia común. El portal de empleo es, en consecuencia, un buen indicador del mercado laboral, cuya fiabilidad no se ha visto afectada tampoco por las excepcionales circunstancias que ha provocado el coronavirus.

Ambos datos muestran una fuerte correlación, aunque los de InfoJobs suelen ser más acentuados, tanto en los periodos de aumento del empleo (de 2013 a 2018) como cuando se producen contracciones (como en los años 2019 y 2020).

Concretamente, en 2020 se publicaron en InfoJobs un 46 % de vacantes menos que en 2019 y, según los datos del SEPE, el volumen de contratos iniciales firmados fue un 29 % más bajo que en el año anterior. Más aún, si en las cifras del SEPE descontamos los contratos del sector agrícola —que apenas opera en el mundo digital— la bajada de los contratos iniciales es del 33 %, aún más próxima al dato de InfoJobs.

> **Variación interanual de las vacantes en InfoJobs y de los contratos iniciales (SEPE) sin Agricultura y Pesca**



● Vacantes nacionales
● Contratos iniciales (SEPE) sin Agricultura y Pesca

Fuente: SEPE / InfoJobs

Top 10 de puestos con más vacantes

En cuanto a los puestos más demandados durante 2020, el ranking lo encabeza el de teleoperador/a, para el que hubo un total de 213.270 vacantes.

Seguidamente, las vacantes para representantes comerciales (130.989) y conductores/as de vehículos de reparto (70.461) son las más frecuentes.

Además, en este ranking de los 10 puestos más ofertados por las empresas también aparece el de enfermero/a, un puesto que está vinculado al único sector que incrementó sus vacantes en comparación con 2019, tal y como veremos más adelante.

PUESTO	OFERTAS	VACANTES
Teleoperador/a	18.845	213.270
Representante comercial	52.573	130.989
Conductor/a vehículo reparto	7.033	70.461
Desarrollador/a <i>software</i>	36.160	62.733
Vendedor/a	22.342	58.196
Mozo/a almacén	9.243	53.905
Agente inmobiliario/a	7.027	38.298
Agente servicio atención al cliente	9.088	32.914
Empleado/a oficina	16.934	29.955
Enfermero/a	12.575	26.776

Datos: InfoJobs

Esta lista resume algunas de las claves del mercado laboral español en 2020 que se desarrollarán a lo largo del presente informe:

- **ACTIVIDAD COMERCIAL:** representante comercial, vendedor/a o agente inmobiliario responden a este perfil que, como ya se vio durante la crisis anterior, cobra importancia cuando el mercado se pone complicado.
- **ECONOMÍA DIGITAL:** teleoperadores/as, conductores/as de vehículos de reparto, desarrolladores/as de *software*, mozos/as de almacén y agentes de servicio de atención al cliente son perfiles muy diferentes entre sí. No todas las vacantes de estos puestos pueden asimilarse a la economía digital, pero la atención remota de todo tipo servicios (bancarios, suministros, seguros, etc.), el auge del comercio electrónico (con sus necesidades logísticas) y la necesaria mejora constante de los procesos informáticos —sobre todo cuando el teletrabajo se generaliza, como sucedió durante 2020— tienen mucho que ver con el protagonismo de todos estos puestos.
- **SANIDAD:** la presencia de enfermeros cerrando esta lista es una anomalía dentro del histórico de puestos con más vacantes que responde a las excepcionales circunstancias que ha provocado la COVID-19, con un retroceso muy importante en todos los sectores y un aumento en el de sanidad y salud.

> Perfil de las vacantes

Datos: InfoJobs

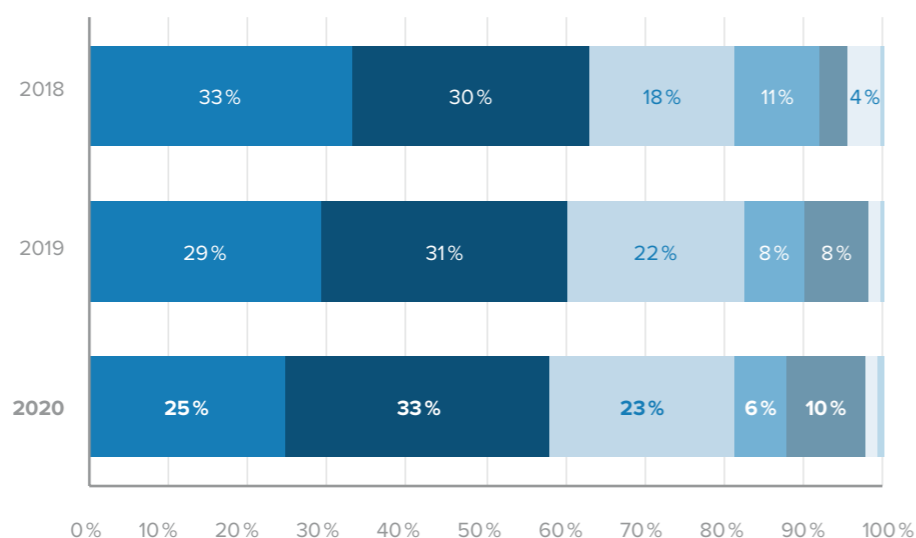


3. 1. 2. Vacantes por tipo de contrato

Durante 2020 se publicaron en InfoJobs 489.555 vacantes (el 33 % del total) que ofertaban un contrato de duración temporal. Otras 368.708 vacantes (un 25 %) ofrecían un contrato indefinido. Son las dos categorías con más peso en el portal de empleo y entre ambas suman casi seis de cada diez contratos ofertados, un porcentaje que se mantiene muy cerca del peso conjunto que vienen manteniendo en los últimos años.

Así, el 58 % del total de contratos ofertados (que no cerrados) que suman entre temporales e indefinidos es apenas dos puntos inferior que el 60 % de 2019 y cinco puntos menos que el 63 % de 2018.

> Porcentaje de vacantes por modalidad contractual



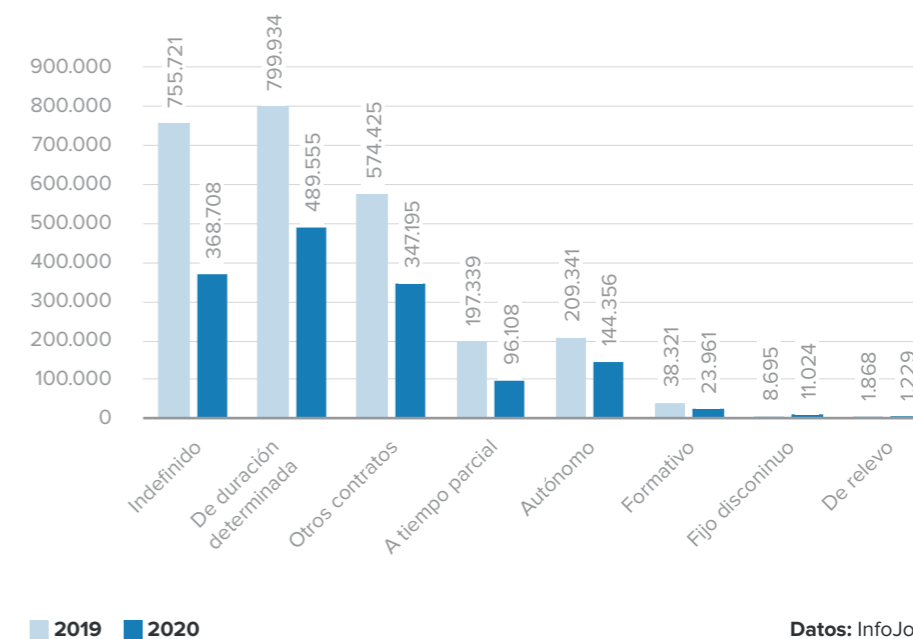
■ Indefinido ■ De duración determinada ■ Otros contratos ■ A tiempo parcial ■ Autónomo ■ Formativo ■ Fijo discontinuo ■ De relevo Datos: InfoJobs

La distribución de las vacantes entre las diferentes tipologías de contratos no ha sufrido, por tanto, grandes cambios pese a las excepcionales circunstancias que ha provocado la pandemia de COVID-19 y sus intensos efectos sobre el mercado laboral. Y eso pese a que lógicamente, los descensos han sido muy diferentes: ante las incertidumbres económicas y operativas es lógico que haya habido una mayor apuesta de las empresas por ofertar contratos temporales (que retroceden un 39 %) que por ofrecer puestos indefinidos (-51%).

«Las vacantes que ofrecen contratos fijos discontinuos son las únicas que han subido (un 27 %) con respecto a 2019»

Las vacantes de contratos a tiempo parcial también han caído en idéntica proporción (51%). De hecho, sólo hay un tipo de contrato que presenta una variación positiva con respecto a 2019: las vacantes para fijos discontinuos, que han aumentado un 27 %.

> Vacantes por tipo de contrato en 2019 y 2020



■ 2019 ■ 2020 Datos: InfoJobs

Esta modalidad de contrato no tiene un gran peso en el conjunto —en 2020 apenas fueron 11.000 las vacantes, frente, por ejemplo, a las citadas 490.000 de los contratos de duración determinada—. Pero en la última década no ha dejado de ganar protagonismo hasta casi multiplicarse por 9: las vacantes con contratos fijos discontinuos eran 1.248 en 2011. Por tanto, las causas de que en 2020 haya sido la única tipología de contrato que mejora sus cifras respecto a 2019 hay que buscarlas en su tendencia anterior, aunque no hay que restarle importancia a que las excepcionales circunstancias que ha traído la pandemia no hayan afectado este progreso.

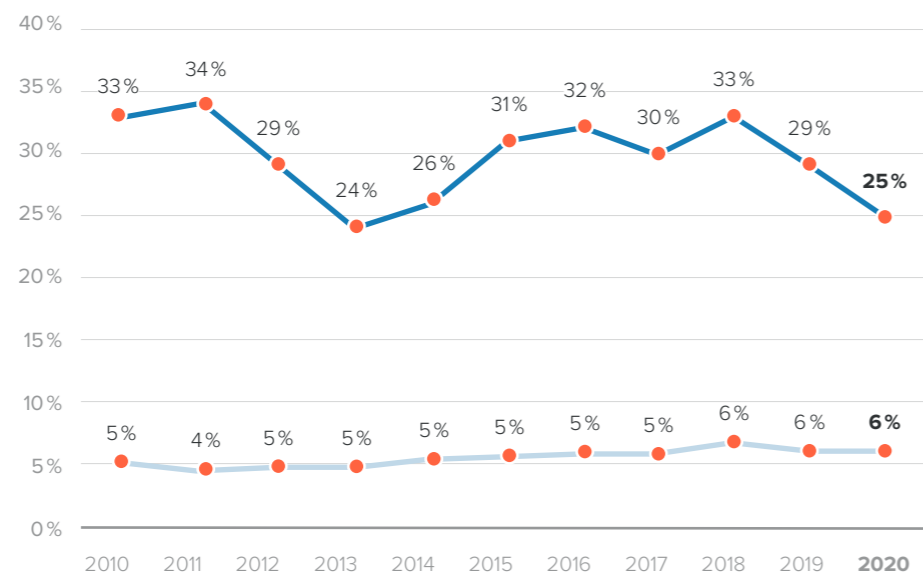
El trabajo indefinido, seña de InfoJobs

En el mercado laboral hay diferentes tipos de contratos para ajustarse a las diversas necesidades de las empresas y los intereses de los empleados. Cada uno de ellos cumple su función. Pero a nadie se le escapa que el contrato indefinido a jornada completa es la aspiración de una gran mayoría de los trabajadores y es el que mejor se identifica con lo que se ha dado en llamar empleo estable y de calidad.

Por eso merece la pena profundizar un poco más en esta tipología y comparar los datos de InfoJobs con los del conjunto del mercado laboral. Así, como se ha dicho, el 25% de las vacantes del portal de empleo en 2020 ofrecían un contrato indefinido, un porcentaje que cuadruplica al del conjunto del mercado laboral: de todos los contratos iniciales firmados en 2020 en España solo el 6% fueron indefinidos, de acuerdo con las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

No se trata de un fenómeno puntual, sino que es una realidad de largo recorrido: mientras que, en las ofertas de InfoJobs, los contratos indefinidos se han movido en una horquilla de entre el 25% y el 30% del total de vacantes —con más peso en los años de mayor crecimiento económico y de creación de empleo—, en el conjunto del mercado laboral se han mantenido en el entorno del 5%-6%.

> **Evolución del peso de los contratos indefinidos**



● Vacantes sobre el total de vacantes en InfoJobs (%) Fuente: SEPE / InfoJobs

● Sobre el total de contratos iniciales en España (%)

Por lo tanto, la proporción de contratos indefinidos en las vacantes ofertadas en InfoJobs es significativamente mayor que en el conjunto del mer-

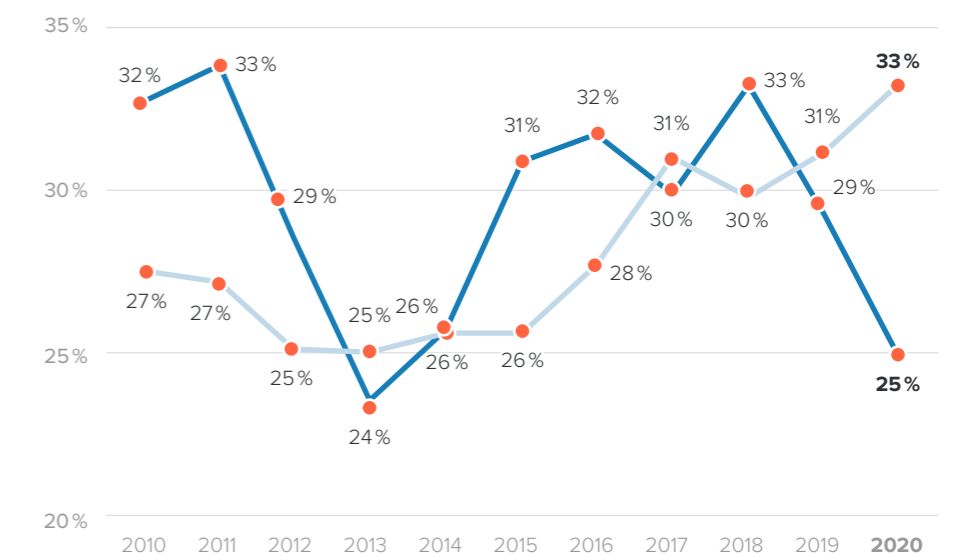
«El 25% de las vacantes publicadas en 2020 en InfoJobs ofrecían un contrato indefinido. En el conjunto del mercado laboral, según el Servicio Público de Empleo Estatal, los contratos indefinidos supusieron el 6% del total de contratos iniciales»

«Las casi 370.000 vacantes publicadas en InfoJobs con contratos indefinidos equivalen al 40% de los 930.000 contratos iniciales indefinidos que se firmaron en España en 2020»

cado laboral y eso no ha cambiado con la pandemia. De hecho, las casi 370.000 vacantes de este tipo publicadas en el portal equivalen al 40% de los 930.000 contratos iniciales indefinidos registrados por el SEPE en España en 2020.

Incluso sin salir del propio portal de empleo, la evolución a largo plazo demuestra que las vacantes que ofrecen contrato indefinido —incluso pese a fluctuar más en función de la situación socioeconómica española— suelen tener un mayor protagonismo que las vacantes de contratos de duración determinada.

> **% de vacantes publicadas en InfoJobs por tipo de contrato**



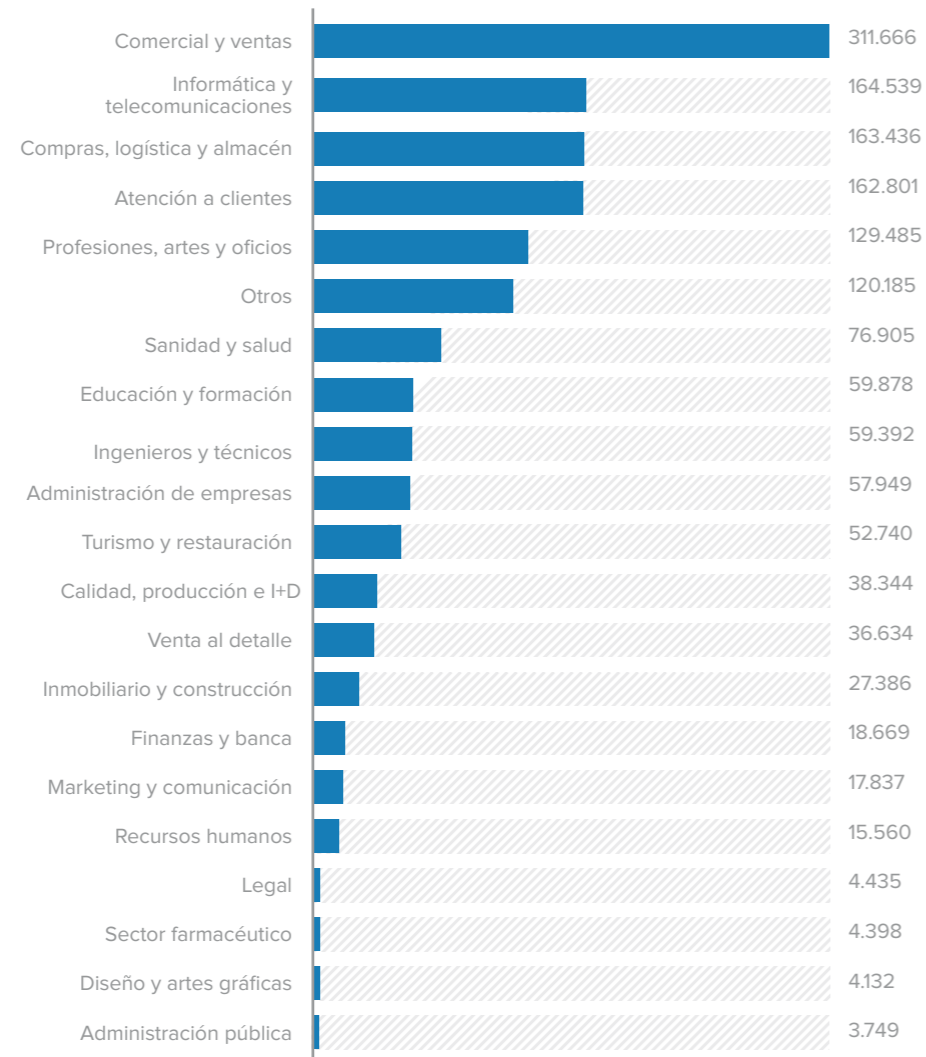
● Indefinido ● De duración determinada

Datos: InfoJobs

3.1.3. Vacantes por sectores

En 2020, el sector comercial y de ventas fue el que aglutinó un mayor número de vacantes en InfoJobs: 311.666 o, lo que es lo mismo, el 20% del total (frente al 17% que suponía en 2019). Tras esta área, los cuatro sectores en los que más puestos se ofertaron son el de informática y telecomunicaciones (164.539), compras, logística y almacén (163.436), atención al cliente (162.801) y profesionales, artes y oficios (129.485).

> Vacantes por sector en 2020



Datos: InfoJobs

En el otro extremo hay cuatro categorías que no llegan a las 5.000 vacantes: administración pública (3.749), diseño y artes gráficas (4.132), sector farmacéutico (4.398) y legal (4.435). El quinto sector con menos vacantes, pero ya en un escalón superior, es el de recursos humanos (15.560).

Se mantiene una oferta diversificada

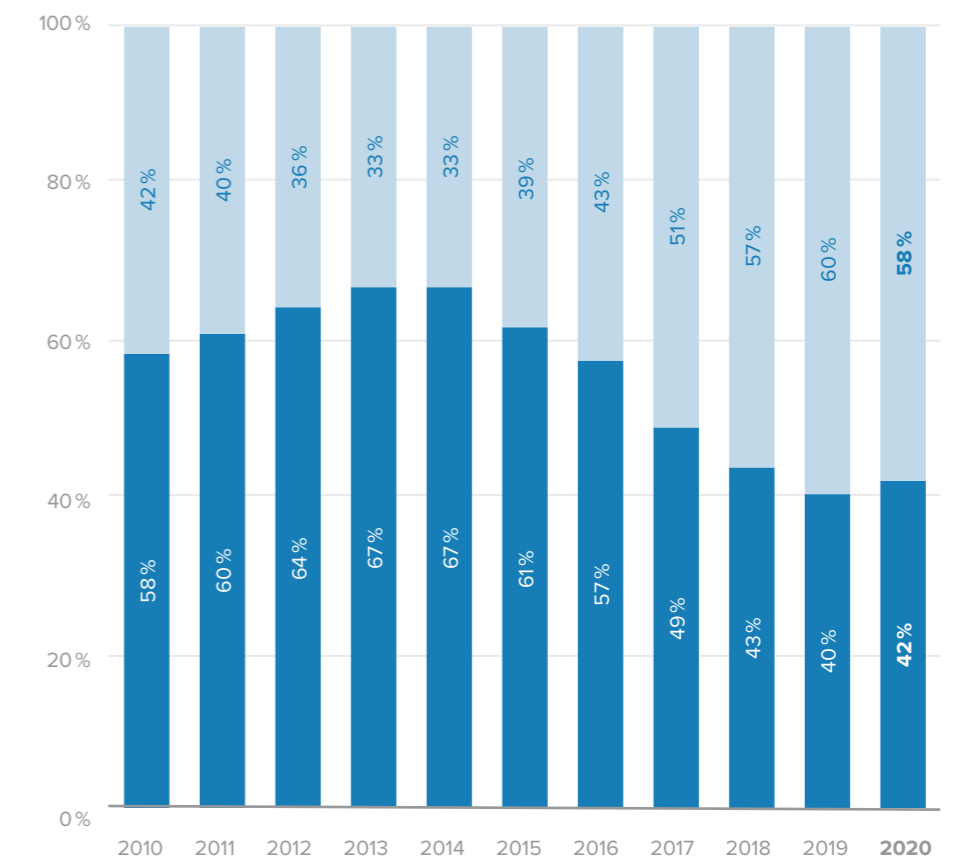
Este ranking con las categorías con más vacantes en InfoJobs en 2020 no difiere mucho del que viene registrándose desde que la economía española y su mercado laboral comenzaron el despegue a partir de 2014, pero sí que hay algunos detalles que merecen atención.

Así, las cinco categorías con más vacantes son las mismas desde el año 2018, pero en el último ejercicio informática y telecomunicaciones (11% de las vacantes en 2020, frente al 10% en 2019) ha escalado desde el cuarto puesto que ocupaba en 2019 al segundo, gracias a una mayor resistencia a la crisis que la que han demostrado otras categorías. De hecho, la estabilidad de este sector en la oferta laboral de InfoJobs queda confirmada cuando se comprueba que lleva diez años entre los cinco con más vacantes.

Hay otras dos categorías que comparten esa situación: comercial y ventas (un 20% del total de vacantes en 2020, frente al 17% en 2019) y atención a clientes (11% en 2020, igual que el año anterior).

En cualquier caso, el nivel de concentración de vacantes en unos pocos sectores que se alcanzó durante los últimos coletazos de la crisis anterior (en 2013 y 2014, tres categorías copaban el 67% de las vacantes) ha quedado superado. InfoJobs muestra en 2020, pese a la incidencia de la pandemia en el mercado laboral, un panorama de vacantes mucho más diversificado: las tres categorías con más vacantes suman el 42% del total.

> Peso conjunto de las tres categorías con más vacantes vs resto



■ Tres categorías con más vacantes ■ Resto

Datos: InfoJobs

«Informática y telecomunicaciones aglutina el 11 % de las vacantes (frente al 10 % de 2019) y ha escalado del cuarto al segundo puesto gracias a una mayor resiliencia frente a los problemas que la pandemia ha provocado en el mercado laboral»

En este grupo de sectores con más vacantes ha ido ganando protagonismo y escalando puestos el de compras, logística y almacén, gracias al empuje del comercio electrónico, como veremos más adelante en el subcapítulo dedicado a esta categoría.

Y de ese ranking parece haber salido definitivamente (lleva desde 2017 sin estar entre los cinco con más vacantes) el sector más perjudicado por la pandemia de COVID-19: turismo y restauración. Su desplome ha provocado que pase de copar el 8 % del total de vacantes ofertadas en 2019 al 3 % en 2020.

Hay que tener en cuenta que el sector profesional de las vacantes no tiene una relación exacta con el área de actividad de la empresa, ya que cuando esta publica su oferta introduce el sector en el que cree que puede encontrar el máximo número de candidatos adecuados para el puesto. Un ejemplo: si una empresa de ingeniería precisa un abogado publicará la oferta en la categoría legal. Son, por tanto, sectores en términos profesionales y no sectores productivos.

Descensos sectoriales y la excepción sanitaria

La pandemia y las restricciones para contener el virus han sido un freno para prácticamente cualquier ámbito económico en 2020, como hemos venido diciendo a lo largo de todo este estudio. Pero también hemos visto que hay significativas diferencias sectoriales en relación con el empleo.

Los mayores descensos en términos absolutos se han registrado, lógicamente, en las categorías que ya partían de un importante volumen de vacantes, como comercial y ventas, compras, logística y almacén, otros y turismo y restauración. Todos ellos con caídas interanuales de más de 160.000 vacantes.

En este sentido, el sector que sale peor parado en términos relativos es precisamente el de turismo y restauración. Si en 2019 se publicaron 215.250 vacantes, en 2020 sólo fueron 53.740, lo que supone una variación negativa del 76 % con respecto a 2019. Su desplome se explica por las múltiples restricciones (cierres totales, límites de aforo, prohibición de viajes, etc.) que hemos vivido durante 2020.

Las restricciones también están detrás del fuerte impacto del sector de venta al detalle (un 55 % menos de vacantes en 2020 respecto a 2019), con el cie-

rrer generalizado de las tiendas (salvo esenciales) durante la primavera y los cierres ocasionales de los centros comerciales en algunos territorios en las siguientes olas, por no mencionar la pérdida de poder adquisitivo y la preocupación por la propia situación económica de los consumidores.

Todo ello se resume en la estadística de ventas minoristas del INE, que refleja, para el conjunto del año 2020, una caída del 7,1%. Y a este panorama hay que sumarle el traslado de la demanda al canal digital —también influido por el miedo al contagio en los espacios públicos— que analizaremos más adelante.

Más difícil de explicar es el retroceso del 62 % de diseño y artes gráficas, una caída que además afecta de forma similar a casi todos sus subsectores: diseño web, diseño gráfico, creación audiovisual o editorial e imprenta. Sólo se salvan, con caídas más leves, el diseño industrial (-32 %) y moda y confección (-13 %).

Una pista para entender qué está pasando en este sector la tenemos en la cifra de empresas de artes gráficas y grabado que había en España en 2017: una década después de la crisis, esta estadística refleja un 22 % menos de empresas que las que había en 2008 (Directorio Central de Empresas, DIRCE, del INE). De 2017 a 2020 tampoco ha mejorado mucho su situación: cuando parecía por fin iniciar una senda ascendente, los datos de 2020 han supuesto un nuevo retroceso.

No hay una equivalencia exacta entre las empresas que el INE incluye en este sector y la categoría de diseño y artes gráficas de InfoJobs, pero esos datos oficiales sí que permiten deducir que existen otras variables, ajenas a la pandemia, que están afectando a su volumen de negocio desde hace más de una década.

Por otra parte, hay un sector que sí creció en 2020 en comparación con el año anterior. Se trata del sector de sanidad y salud, que presenta un incremento del 26 % con respecto a 2019. Una situación que está muy vinculada a la pandemia en la que estamos inmersos y en la que el sector sanitario desempeña un papel vital, razón por la cual profundizaremos más adelante en su análisis en este mismo informe.

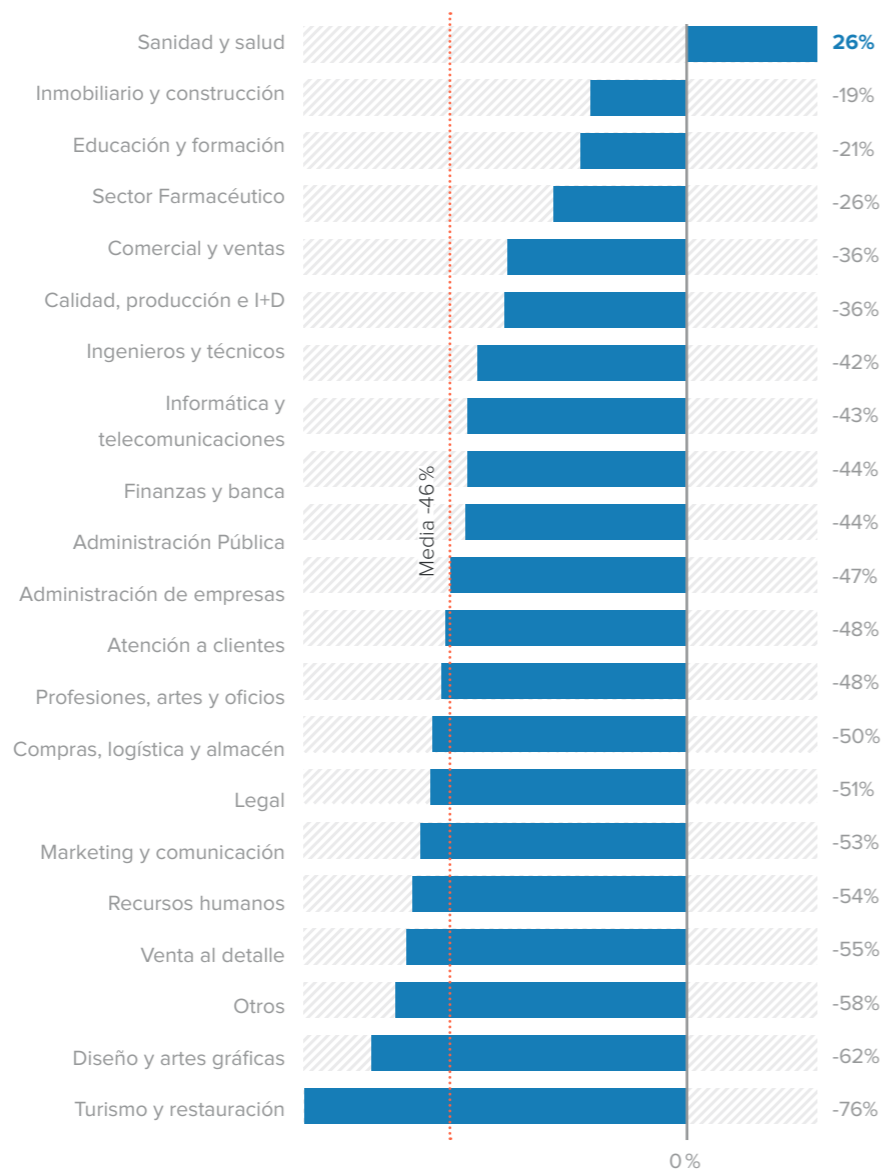
Si bajamos al siguiente escalón, el de las subcategorías, sí que encontramos algunas más que han mostrado una evolución positiva durante 2020. En algunos casos directamente relacionado con la pandemia, como en las vacantes de educación social (que se incrementan un 58 %), en varias de las sanitarias —enfermería crece un 58 %, otras profesiones sanitarias un 31 % y medicina general un 26 %— o en investigación clínica y asuntos médicos (1,5 %) dentro del sector farmacéutico.

En otros casos es más difícil establecer la relación, como en la subcategoría de negociación y contratación dentro de Administración de empresas, que

sube un 9% o en medio ambiente dentro del sector de Calidad, producción e I+D, que se incrementa un ligero 0,4% pero lo hace en un año tan complicado como 2020 demostrando que su tendencia al alza del último lustro todavía tiene recorrido.

Hay también un grupo de subsectores de actividad que han tenido unos descensos mucho más moderados respecto a 2019. Se trata, por ejemplo, de administración inmobiliaria (-4%), consultoría (-7%), consumo y alimentación (-9%), seguros (-12%), oficios de la construcción y arquitectura (-12%), limpieza (-14%), o energías renovables (-16%).

> **Variación de vacantes (%) con respecto a 2019 por sector**



Datos: InfoJobs

El auge del empleo sanitario durante la pandemia

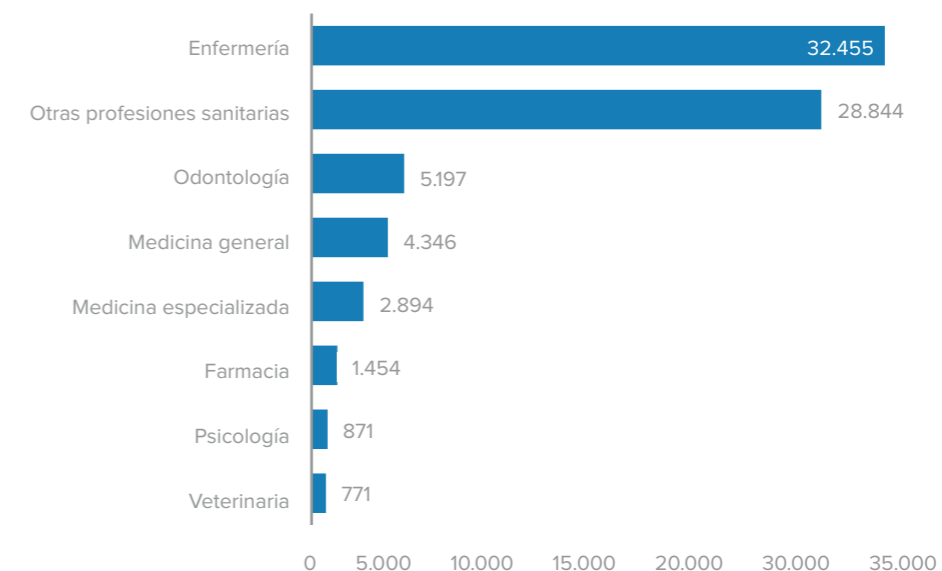
La pandemia está requiriendo un gran esfuerzo en el sector sanitario. La demanda de profesionales en esta área se ha incrementado de manera considerable en InfoJobs, pese a que es un sector eminentemente público. De hecho, ante estas especiales circunstancias InfoJobs ofreció de forma altruista a las administraciones autonómicas y al Ministerio de Sanidad en el mes de marzo, en el peor momento de la primera ola, el uso de su plataforma para el reclutamiento de profesionales sanitarios.

Como ya hemos visto, las 76.905 vacantes de sanidad y salud publicadas en el portal de empleo en 2020 suponen un incremento del 26% con respecto a 2019, lo que la convierte en la única categoría que ha incrementado su oferta de empleo.

Y eso ha tenido su reflejo en la ocupación en las actividades sanitarias, que según los datos de la EPA han pasado de tener 1.163.600 empleados a finales de 2019 a 1.223.900 a finales de 2020, un incremento del 5%. El incremento neto de la ocupación en las actividades sanitarias durante el año fue de 60.000 personas, una cifra muy en línea con el citado aumento de 77.000 vacantes registrado en InfoJobs.

Si se observan las vacantes por subsector hay uno que destaca con claridad sobre el resto: la enfermería. Durante 2020, en InfoJobs hubo un total de 32.455 vacantes para esta área. Seguidamente, otros profesionales sanitarios (28.844) y odontólogos/as (5.197) fueron los subsectores con más vacantes en el portal de empleo.

> **Vacantes por subsector: sanidad y salud**



Datos: InfoJobs

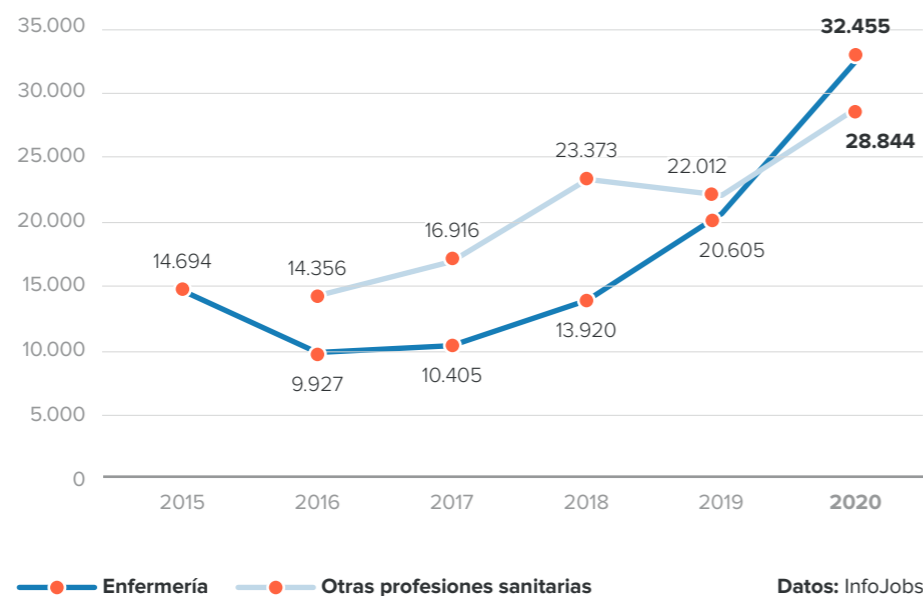
«Las casi 77.000 vacantes publicadas en InfoJobs para la categoría de sanidad y salud suponen un incremento del 26 % respecto a 2019. Enfermería, con más de 32.455 puestos, ha registrado un incremento del 58 %»

Si ponemos el foco en la enfermería comprobamos cómo, pese a que venía teniendo una posición de liderazgo dentro del sector y llevaba una tendencia ascendente, su cifra de vacantes se disparó en 2020.

La variación con respecto a 2019 de este indicador es del 58 %, pero si retrocedemos más en el tiempo y comparamos con 2015, cuando se ofertaron un total de 14.694 vacantes del subsector enfermería, el incremento es del 121 %.

La otra gran subcategoría por número de vacantes, la de otras profesiones sanitarias, también ha mejorado significativamente los puestos ofertados con respecto a 2019: los 28.844 de 2020 suponen un 31 % más que las 22.012 del año anterior.

> Evolución de vacantes en enfermería y otras profesiones sanitarias



Si bajamos un escalón más, desde la subcategoría a los puestos efectivamente ofertados en InfoJobs, no encontramos sorpresas después de lo visto hasta ahora: enfermeros/as ocupa el primer lugar del ranking con el 33 % de las vacantes y los/las auxiliares de enfermería (20 %) ocupan el segundo.

Por otro lado, las residencias de mayores están siendo uno de los principales focos de preocupación durante la crisis de la COVID-19. Esto también se ha hecho notar en los puestos con más vacantes en este sector. Concretamente, los de cuidador/a y trabajadores sociales en residencias de adultos se encuentran en el top 5 de los más demandados.

> Ranking de puestos más demandados en el sector de sanidad y salud

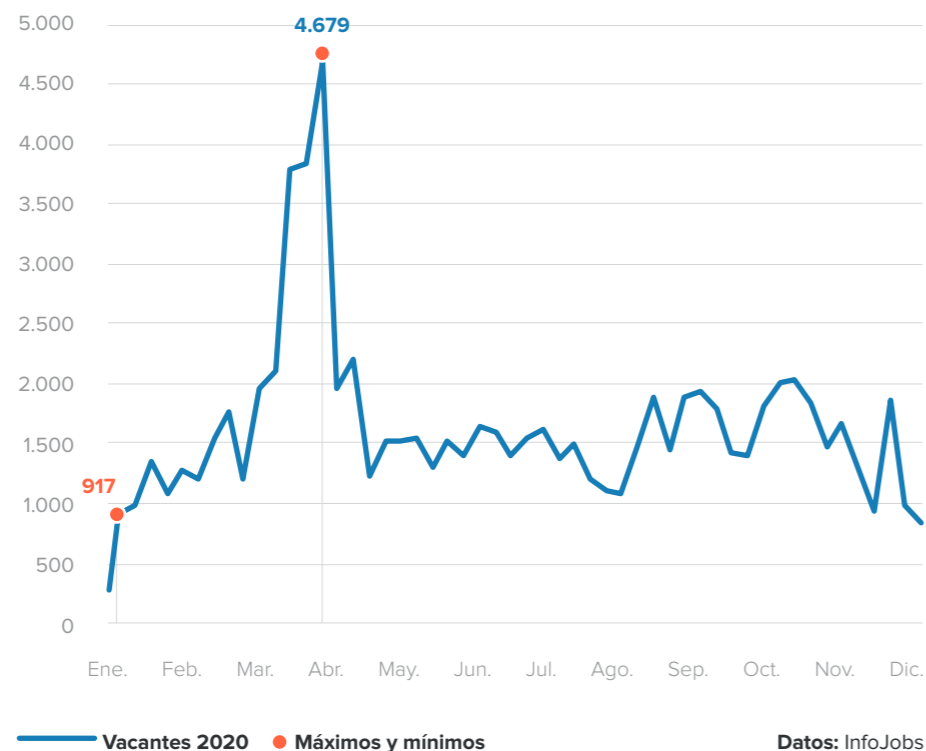


Datos: InfoJobs

La evolución en el volumen de vacantes publicadas también es un buen reflejo de la evolución de la pandemia. Las vacantes de sanidad y salud se incrementaron sensiblemente a partir de la aparición de la COVID-19 en España y la declaración del primer estado de alarma. De hecho, casi uno de cada cuatro —exactamente, el 24 %— puestos ofertados para este sector durante el año se concentraron en sólo 6 semanas, del 9 de marzo al 26 de abril.

«Cuidador/a en residencias de mayores se ha convertido en el cuarto puesto de sanidad y salud que más vacantes ha ofertado durante 2020»

> Vacantes semanales en sanidad y salud



El comercio electrónico amortigua el impacto en compras, logística y almacén

Si al principio del presente informe decíamos que el año 2020 había dejado en el mercado laboral grandes cambios vinculados a la pandemia, pero también algunos comportamientos que respondían a dinámicas previas a la misma, el sector de compras, logística y almacén ejemplifica por sí mismo ambas realidades.

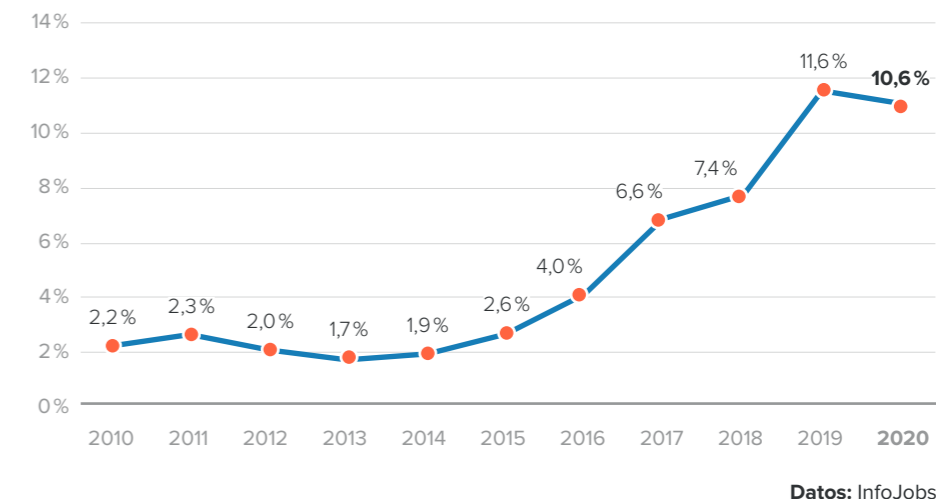
Esta categoría venía experimentando en los últimos años un importante crecimiento en el número de vacantes ofertadas en InfoJobs, pero en 2020, como hemos dicho, se ha frenado bruscamente: se han ofertado la mitad de puestos que en 2019 para esta categoría. Así, de los 329.673 de 2019 se ha pasado a 163.436 en 2020. Las 166.237 vacantes que se ha dejado en el camino son el efecto de la pandemia.

No sólo eso, las vacantes del sector de compras, logística y almacén también han perdido un punto porcentual en su peso relativo respecto al conjunto de puestos ofertados en InfoJobs: han pasado de ser el 12 % en 2019 al 11 % en 2020.

Pero cuando hablamos de dinámicas previas, la de este sector había sido de las mejores en los últimos años. Eso explica que siga aglutinando una de cada diez vacantes publicadas, lo que supone cinco puntos más que hace tan sólo

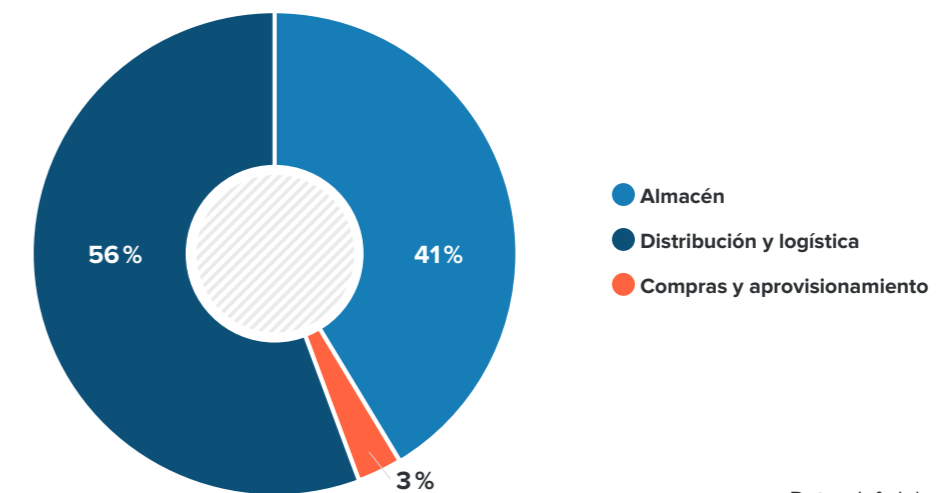
tres años. Y aquí es donde hay que poner en valor que la tendencia de fondo que ha permitido a esta categoría escalar puestos en el ranking —el auge del comercio electrónico y, en consecuencia, del sector de la paquetería— no sólo no se ha evaporado, sino que, muy al contrario, se ha acentuado, como veremos más adelante.

> Evolución del porcentaje de vacantes publicadas para compras, logística y almacén sobre del total de vacantes



Cuando se analiza este sector de una manera más detallada, se observa que el subsector con un mayor volumen de vacantes es el de distribución y logística (56%). Junto con el de almacén (41%) aglutinan prácticamente el total de puestos ofertados en InfoJobs para compras, logística y almacén.

> Vacantes en 2020 en compras, logística y almacén por subsector

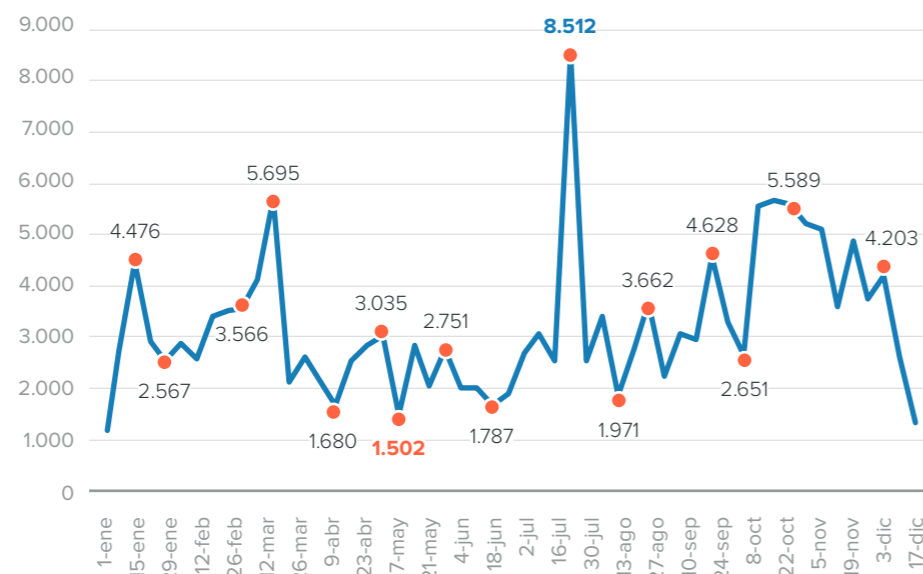


Merece la pena también, cuando hablamos del sector de compras, logística y almacén, que prestemos un poco más de atención a la evolución semanal de las vacantes que veíamos anteriormente. Porque, en este caso, el año tiene tres momentos perfectamente definidos y significativos.

En primer lugar, la llegada del confinamiento domiciliario durante el primer estado de alarma provocó un incremento de las vacantes durante la semana del 16 de marzo, cuando marca un pico de casi 5.700 vacantes. Mucho más acusado aún es el segundo pico: a finales de julio se marcó el máximo anual con 8.500 vacantes.

Y, por último, coincidiendo con la llegada de la campaña del *Black Friday* y Navidad se produjo un incremento de la oferta de empleo para este sector que, si bien no fue tan brusco como el de julio, tuvo una duración mayor, de varias semanas. Concretamente, entre el 19 de octubre y el 22 de noviembre se publicaron el 16% de las vacantes de todo el año en compras, logística y almacén.

> Vacantes semanales de compras, logística y almacén



Datos: InfoJobs

Al comienzo de este subcapítulo señalábamos que el auge de esta categoría de compras, logística y almacén en los últimos años está muy relacionado con el creciente peso del comercio electrónico. El sentido común así lo dicta, pero los datos también apuntan en el mismo sentido: el puesto con más vacantes en 2020 dentro de esta categoría ha sido conductor de vehículo de reparto, un 34% del total.

Además, la preparación de estos pedidos y organización de los almacenes de las empresas es otra de las claves del proceso de compra *online* y, por ello, en este ranking de puestos más demandados destacan también los puestos de mozo/a de almacén u operador/a de carretilla elevadora.

Si nos abrimos a las vacantes de conductor de vehículo de reparto en otras categorías encontramos que las empresas han ofrecido hasta 70.000 puestos (un 5% del total de los publicados en InfoJobs) de este tipo. Lógicamente, no todos ellos tienen que ver con el reparto de paquetería de las compras *online* (los supermercados, los comercios tradicionales, la hostelería, etc. también necesitan ser abastecidos), pero la tendencia a largo plazo apunta a que el comercio electrónico seguirá demandando repartidores.

Y más que puede notarse si atendemos al cambio de hábitos que ha traído la pandemia y que se concreta, de acuerdo con los datos del informe Pulso Digital Adevinta 2020-2021, en un incremento del consumo online: gastamos más y lo hacemos más a menudo. Así, hasta un tercio de los españoles compra a través de internet cada semana. Uno de cada cuatro españoles (prácticamente el doble que antes de la COVID-19) destina entre un 21% y un 50% de su presupuesto a la compra *online*.

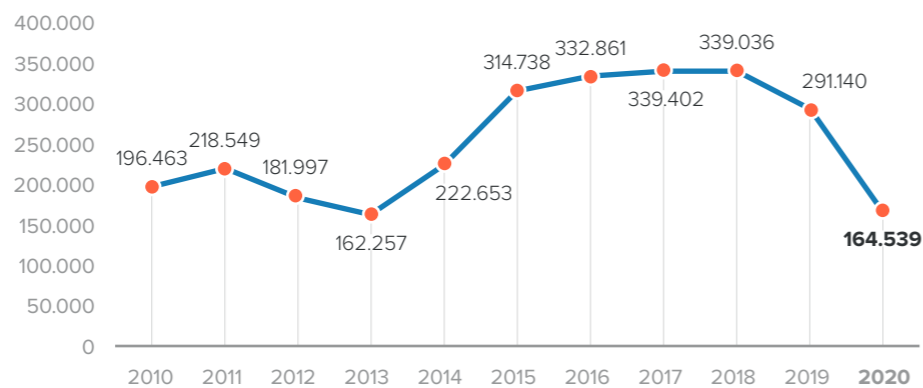
Si recurrimos a fuentes oficiales, los datos de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia sólo llegan hasta los dos primeros trimestres del año y el incremento del comercio electrónico a mitad de año con respecto al mismo periodo de 2019 es aparentemente mucho más moderado: del 5,6%. Pero si eliminamos de la ecuación las operaciones online vinculadas con las agencias de viaje y los operadores turísticos, que con su desplome desvirtúan el resultado, el incremento de la facturación del comercio electrónico ha sido del 16%.

Informática y telecomunicaciones: el sector más estable en InfoJobs

El sector IT es, desde sus comienzos, uno de los puntos fuertes y seña de identidad de InfoJobs. No en vano, como hemos visto, no ha dejado de estar entre los cinco con más vacantes en toda la última década. De hecho, en 2020 es el segundo con más vacantes. Y aunque, como todo el mercado laboral, se ha visto afectado por la pandemia (caída del 43% de las vacantes en relación con 2019), ha mostrado resistir mejor que la media.

Así, de acuerdo con el barómetro mensual TIC Monitor elaborado por Vass y Ceprede, la facturación del sector TIC se redujo casi un 11% durante 2020 frente al 13% del conjunto del sector servicios. Incluso, durante el último tramo del año su volumen de negocio fue progresivamente acercándose al de 2019 (un descenso del 5,1% interanual en noviembre).

> Evolución de las vacantes publicadas para informática y telecomunicaciones



Datos: InfoJobs

Analizando con mayor detalle este sector, se puede observar que el grueso de las vacantes las aglutina el área de programación, que supone el 41% del total (casi 67.000 vacantes), como viene sucediendo históricamente. Seguidamente, sistemas (15%) y telecomunicaciones (13%) son los otros subsectores principales. Entre las tres suman casi siete de cada diez vacantes de informática y telecomunicaciones.

> Vacantes por subsector: informática y telecomunicaciones



Datos: InfoJobs

Dentro del sector IT, hay algunos puestos que tienen especial relevancia. Concretamente, los desarrolladores/as de *software* son los más solicitados (34%). Seguidamente, los analistas de *software* (7%) y los agentes de servicio de asistencia TIC (6%) son los puestos con mayor volumen de vacantes.

De hecho, el protagonismo de este último puesto, el de los/as agentes de servicio de asistencia TIC tiene también que ver con la evolución de la pandemia, puesto que son los que dan soporte y gestionan los procesos informáticos del personal de las empresas y, por tanto, los que resolvían los problemas de los muchos trabajadores que durante el año 2020 han pasado de la oficina a realizar su trabajo en casa.

En 2019 apenas un 8% de los empleados trabajaba (ocasional o normalmente) desde su casa, de acuerdo con el INE. Ese porcentaje subió hasta el 19% de los empleados durante el confinamiento estricto del segundo trimestre de 2020, para después estabilizarse en el entorno del 15% durante el resto del año. Más adelante en este mismo informe profundizaremos algo más en el teletrabajo, su alcance y sus efectos.

> Ranking de puestos con más vacantes en el sector IT



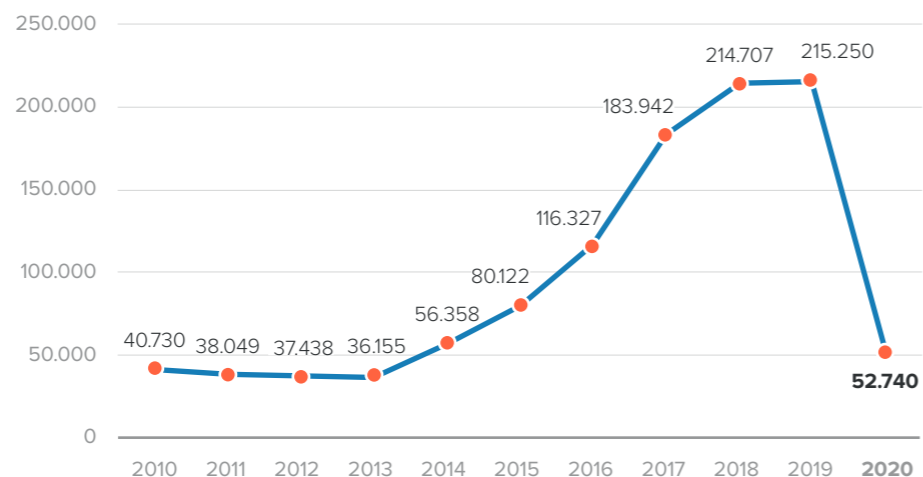
Datos: InfoJobs

Turismo y restauración:
el efecto de las restricciones en el empleo

En 2020 se publicaron en InfoJobs 52.740 vacantes vinculadas al sector turístico, un 76% menos que las 215.250 registradas en 2019. Es, como hemos dicho ya, el sector que registra la mayor caída interanual. Los motivos, en este caso están directamente relacionados con la pandemia: al cierre de los sectores no esenciales en primavera (durante el primer estado de alarma) han seguido restricciones de movilidad, de aforo, limitaciones autonómicas a la actividad hostelera cuando la situación sanitaria lo ha requerido y controles fronterizos más intensos —la llegada de turistas extranjeros cayó un 77% (datos de la encuesta Frontur, publicada por el INE), tal y como ya se ha comentado—.

La pandemia ha dado al traste con una tendencia al alza que duraba ya seis años y que había permitido multiplicar por seis el número de vacantes de turismo y restauración publicadas en InfoJobs de 2015 a 2019.

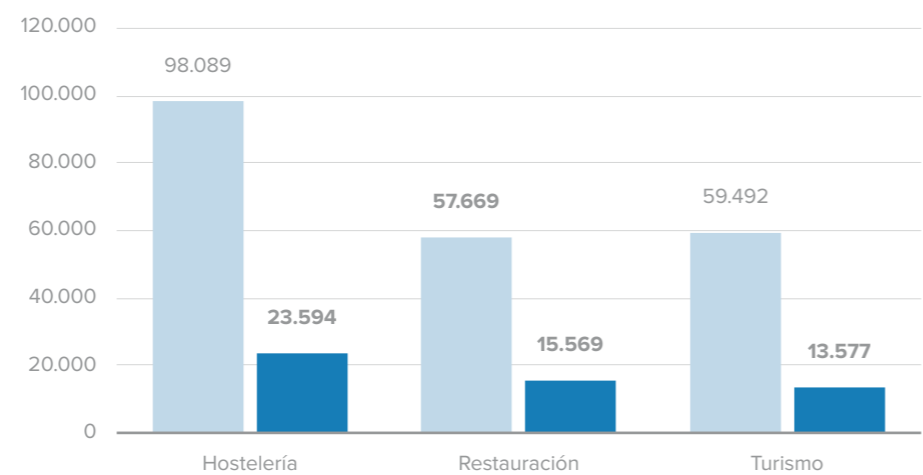
> Evolución de las vacantes publicadas para turismo y restauración



Datos: InfoJobs

Si bajamos un escalón y nos fijamos en los subsectores, la hostelería ha sido la más perjudicada en términos absolutos —casi 75.000 vacantes menos—, pero el descenso ha sido superior al 70 % en todos ellos. En este subsector se publicaron 23.594 vacantes frente a las 98.089 de 2019. En turismo fueron 13.577 vacantes, 45.915 menos que en 2019 y en restauración se publicaron 15.569 vacantes (57.669 en 2019).

> Vacantes por subsector: turismo y restauración



■ 2019 ■ 2020

Datos: InfoJobs

Por puestos, prácticamente una de cada dos vacantes publicadas en este sector en InfoJobs durante 2020 fueron para cocinero/a, camarero/a o conductor/a de reparto. El primero de estos puestos copó el 19 % de las vacantes, el de camareros/as el 18 % y el de conductor/a de reparto el 12 %.

> Ranking de puestos con más vacantes en el sector del turismo y la restauración



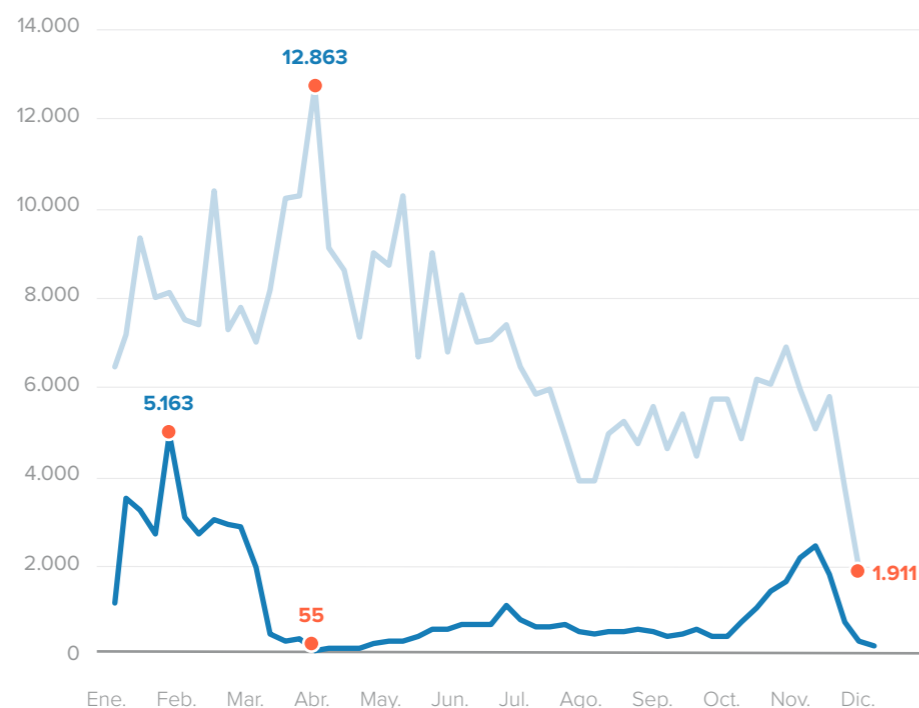
Datos: InfoJobs

Este sector está muy vinculado con la estacionalidad. Por ello, si se observa la evolución semanal de 2019 se puede apreciar como, con la llegada de la campaña de Semana Santa, se activó la publicación de vacantes, para ir progresivamente descendiendo hasta final del verano.

Sin embargo, los estragos de la pandemia dejaron en 2020 una situación muy diferente. Más allá del evidente retroceso en el volumen de vacantes, ni siquiera se aprecia con claridad una fluctuación vinculada a la estacionalidad. El comienzo de año tuvo un comportamiento similar al de 2019 —aunque en niveles inferiores— pero, con la llegada del primer estado de alarma, la cifra de vacantes cayó rápidamente y ya no se recuperó.

Pese a esto, el tramo final del año, aun manteniendo unas cifras discretas y muy lejos de las de otros años, sí que dio síntomas de cierta recuperación con un pico de publicación de vacantes con la llegada de la campaña de Navidad, unos datos que encajan con el diagnóstico del propio sector. «En diciembre hubo de nuevo una recuperación de la tasa mensual, después de tres meses consecutivos de caída, con un aumento de un 25,9 % respecto a noviembre. La caída interanual se suavizó 7 puntos respecto a la del mes anterior, hasta -52,9 %», según señala la Confederación Empresarial de Hostelería de España a partir de datos del INE.

> Evolución semanal de las vacantes publicadas en el sector de turismo y restauración en 2019 y 2020



— 2019 — 2020 ● Máximos y mínimos

Datos: InfoJobs

Los datos oficiales de la Encuesta de Población Activa (INE) confirman la gravedad del impacto de la pandemia en este ámbito. De los 622.600 puestos de trabajo que se perdieron en 2020 en España, 395.000 (un 63 %) corresponden al sector de hostelería. En concreto, los 127.000 empleos perdidos en servicios de alojamiento suponen la mitad de los que tenía a finales de 2019 y los 267.000 perdidos en servicios de comidas y bebidas (equivalente a restauración) implican un descenso interanual del 26 %.

Pero eso no significa que el millón de trabajadores —1.041.700 para ser exactos— que lograron mantener su empleo en este sector estuviesen pudiendo hacer su trabajo: 353.000 se encontraban en ERTE al finalizar el año, de acuerdo con los datos de la Seguridad Social.

Las cifras de negocio recogidas por la Confederación Empresarial de Hostelería de España a partir de datos del INE indican una caída de la facturación de 67.000 millones (un 51,4 %) con respecto al año 2019. Un descenso que ha tenido una evolución desigual a lo largo del año en función de las restricciones que iban imponiendo las autoridades y que, a grandes rasgos, coincide con la gráfica semanal de vacantes ofertadas en InfoJobs.

Los puestos con más vacantes en cada categoría

Dentro de cada sector, hay algunos perfiles que son especialmente demandados. Por ejemplo, una de cada dos ofertas en el sector legal es para abogados/as. Algo similar ocurre en la venta al detalle, donde casi uno de cada dos puestos es para vendedores/as.

La búsqueda de teleoperadores/as es bastante frecuente en diversos sectores como, por ejemplo, en atención al cliente o en comercial y ventas, donde más del 40 % de las vacantes son para este perfil profesional.

La digitalización de la economía y los servicios remotos ha provocado que se diversifiquen las áreas de actividad económica que demandan este perfil de teleoperadores: banca, asistencia legal, asistencia sanitaria, seguridad, soporte posventa, turismo o administrativo de la función pública... Hoy en día, el término, básicamente, designa su herramienta de trabajo, porque en realidad sus funciones pueden ser de muy diferente tipo y algunas muy especializadas.

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Empleado/a oficina	11.670	20,14 %
Contable	7.750	13,37 %
Administrativo/a de la Administración pública	5.090	8,78 %
Empleado/a administrativo	4.251	7,34 %
Consultor/a TIC	3.678	6,35 %
Secretario/a	1.484	2,56 %
Analista negocios	1.094	1,89 %
Interventor/a financiero	1.093	1,89 %
Representante comercial	974	1,68 %
Planificador/a financiero	953	1,64 %

ATENCIÓN AL CLIENTE	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Teleoperador/a	69.378	42,62 %
Agente servicio atención al cliente	24.763	15,21 %
Asistente promoción ventas	15.970	9,81 %
Vendedor/a	13.833	8,50 %
Representante comercial	6.358	3,91 %
Empleado/a oficina	2.239	1,38 %
Cajero/a	1.893	1,16 %
Encuestador/a de estudios de mercado	1.523	0,94 %
Carnicero/a	1.446	0,89 %
Encuestador/a	1.329	0,82 %



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



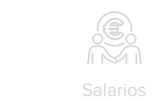
Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Peón/a industria manufacturera	6.707	17,49 %
Ingeniero/a control calidad	2.731	7,12 %
Empleado/a mantenimiento	2.219	5,79 %
Agente servicio atención al cliente	1.863	4,86 %
Mecánico/a vehículos	1.798	4,69 %
Empaquetador/a	1.582	4,13 %
Mecánico/a electricista	1.289	3,36 %
Ingeniero/a técnico de control de calidad	1.220	3,18 %
Operador/a carretilla elevadora	918	2,39 %
Trabajador/a de fábrica	904	2,36 %

COMERCIAL Y VENTAS	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Teleoperador/a	127.268	40,83 %
Representante comercial	104.652	33,58 %
Agente inmobiliario	29.403	9,43 %
Vendedor/a	9.969	3,20 %
Asistente promoción ventas	7.852	2,52 %
Corredor/a seguros	5.289	1,70 %
Asesor/a seguros	3.951	1,27 %
Director/a comercial	1.765	0,57 %
Empleado/a oficina	1.209	0,39 %
Director/a ventas	1.175	0,38 %

COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Conductor/a vehículo reparto	55.150	33,74 %
Mozo/a almacén	44.952	27,50 %
Operador/a carretilla elevadora	16.236	9,93 %
Conductor/a camiones pesados	7.785	4,76 %
Jefe/a compras	6.472	3,96 %
Empaquetador/a	3.027	1,85 %
Reponedor/a	2.810	1,72 %
Peón/a de la industria manufacturera	2.804	1,72 %
Empleado/a oficina	2.139	1,31 %
Chofer privado	1.678	1,03 %

DISEÑO Y ARTES GRÁFICAS	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Diseñador/a gráfico	772	18,68 %
Dibujante técnico	379	9,17 %
Modisto/a	288	6,97 %
Peón/a de la industria manufacturera	277	6,70 %



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



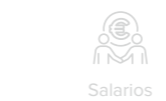
Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

Impresor/a offset	140	3,39 %
Representante comercial	125	3,03 %
Desarrollador/a interfaces usuario	109	2,64 %
Ayudante marketing	81	1,96 %
Empleado/a oficina	80	1,94 %
Desarrollador/a web	67	1,62 %

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Profesor/a particular	21.427	35,78 %
Monitor/a ocio tiempo libre	7.668	12,81 %
Profesor/a escuela idiomas	4.993	8,34 %
Responsable información	2.566	4,29 %
Vendedor/a	1.773	2,96 %
Cuidador/a infantil	1.700	2,84 %
Profesor/a educación superior	1.457	2,43 %
Cocinero/a en centros educativos	1.400	2,34 %
Desarrollador/a software	1.395	2,33 %
Pedagogo/a social	1.301	2,17 %

FINANZAS Y BANCA	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Representante comercial	1.978	10,60 %
Teleoperador/a	1.737	9,30 %
Gestor/a activos	1.618	8,67 %
Asesor/a crediticio	1.552	8,31 %
Mediador/a financiero	1.525	8,17 %
Planificador/a financiero	1.276	6,83 %
Empleado/a oficina	1.187	6,36 %
Empleado/a bancario	815	4,37 %
Interventor/a financiero	621	3,33 %
Contable	531	2,84 %

INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Desarrollador/a software	55.605	33,79 %
Analista software	11.122	6,76 %
Agente servicio asistencia TIC	9.760	5,93 %
Administrador/a sistemas TIC	9.737	5,92 %
Técnico/a redes TIC	8.882	5,40 %
Consultor/a TIC	8.350	5,07 %
Técnico/a TIC	4.413	2,68 %
Técnico/a telecomunicación	4.411	2,68 %



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



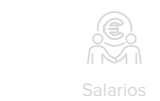
Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

Arquitecto/a software	3.214	1,95 %
Director/a sistemas información	3.154	1,92 %

INGENIERÍA	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Ingeniero/a mecánico	4.227	7,12 %
Empleado/a mantenimiento	3.336	5,62 %
Jefe/a proyecto	2.771	4,67 %
Desarrollador/a software	2.586	4,35 %
Mecánico/a electricista	2.066	3,48 %
Ingeniero eléctrico	1.816	3,06 %
Dibujante técnico	1.688	2,84 %
Representante comercial	1.398	2,35 %
Responsable de salud y seguridad	1.257	2,12 %
Técnicos de electrónica	1.251	2,11 %

INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Agente inmobiliario	8.161	29,80 %
Obrero/a de la construcción	3.390	12,38 %
Electricista	1.678	6,13 %
Representante Comercial	1.676	6,12 %
Supervisor/a general de la construcción	1.348	4,92 %
Topógrafo/a	659	2,41 %
Carpintero/a	636	2,32 %
Empleado/a oficina	581	2,12 %
Empleado/a mantenimiento	574	2,10 %
Fontanero/a	528	1,93 %

LEGAL	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Abogado/a	2.235	50,39 %
Asistente jurídico	423	9,54 %
Asesor/a jurídico	340	7,67 %
Empleado/a oficina	168	3,79 %
Asesor/a fiscal	132	2,98 %
Gestor/a activos	129	2,91 %
Empleado/a administrativo del ámbito jurídico-legal	93	2,10 %
Representante comercial	64	1,44 %
Teleoperador/a	63	1,42 %
Intermediario/a financiero para préstamos hipotecarios	62	1,40 %

MARKETING Y COMUNICACIÓN	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Teleoperador/a	4.041	22,66 %
Representante comercial	1.492	8,36 %



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



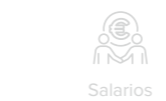
Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

Ayudante marketing	1.265	7,09 %
Director/a marketing	1.256	7,04 %
Encuestador/a estudio mercado	1.097	6,15 %
Especialista marketing online	882	4,94 %
Empleado/a oficina	706	3,96 %
Gestor/a información para redes sociales	540	3,03 %
Desarrollador/a aplicaciones móviles	405	2,27 %
Asistente promoción ventas	375	2,10 %

PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Operario/a limpieza	12.219	9,44 %
Electricista	9.959	7,69 %
Vendedor/a	9.672	7,47 %
Mecánico/a vehículos	7.417	5,73 %
Peón/a de la industria manufacturera	6.185	4,78 %
Vigilante seguridad	5.209	4,02 %
Soldador/a	4.230	3,27 %
Empleado/a mantenimiento	3.867	2,99 %
Conductor/a vehículo reparto	3.754	2,90 %
Fontanero/a	3.045	2,35 %

RECURSOS HUMANOS	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Ayudante recursos humanos	3.204	20,59 %
Responsable salud seguridad	2.076	13,34 %
Responsable recursos humanos	1.631	10,48 %
Administrativo/a nóminas	1.026	6,59 %
Agente empleo	906	5,82 %
Consultor/a selección personal	879	5,65 %
Director/a comercial	855	5,49 %
Empleado/a oficina	763	4,90 %
Responsable relaciones laborales	431	2,77 %
Consultor/a TIC	429	2,76 %

SANIDAD Y SALUD	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Enfermero/a	25.394	33,02 %
Auxiliar enfermería	15.543	20,21 %
Médico/a especialista	4.878	6,34 %
Cuidador/a residencia adultos	3.464	4,50 %
Trabajador/a social residencia mayores con problemas físicos o psíquicos	3.000	3,90 %
Odontólogo/a	2.242	2,92 %
Socorrista	1.641	2,13 %
Higienista bucodental	1.196	1,56 %



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



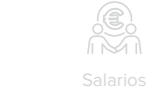
Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

Operario/a limpieza	1.060	1,38%
Auxiliar documentación administración sanitaria	923	1,20%

SECTOR FARMACÉUTICO	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Farmacéutico/a	762	17,33%
Peón/a de la industria manufacturera	716	16,28%
Representante comercial	618	14,05%
Empleado/a oficina	170	3,87%
Técnico/a de laboratorio ciencias de la vida	121	2,75%
Asistente promoción ventas	111	2,52%
Teleoperador/a	89	2,02%
Químico/a	84	1,91%
Técnico/a laboratorio clínico biomédico	79	1,80%
Técnico/a de farmacia	77	1,75%

TURISMO Y RESTAURACIÓN	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Cocinero/a	10.147	19,24%
Camarero/a	9.363	17,75%
Conductor/a vehículo reparto	6.304	11,95%
Azafato/a	4.803	9,11%
Ayudante cocina	3.388	6,42%
Empleado/a oficina	1.932	3,66%
Representante comercial	1.623	3,08%
Vendedor/a	1.588	3,01%
Camarero/a pisos	1.507	2,86%
Chef	971	1,84%

VENTA AL DETALLE	VACANTES	% SOBRE EL TOTAL
Vendedor/a	17.372	47,42%
Cajero/a	4.882	13,33%
Teleoperador/a	2.424	6,62%
Representante comercial	1.578	4,31%
Gerente tienda	1.553	4,24%
Agente servicio atención al cliente	1.426	3,89%
Carnicero/a	1.312	3,58%
Reponedor/a	1.116	3,05%
Mozo/a almacén	446	1,22%
Manipulador/a alimentos pescadería	437	1,19%

Datos: InfoJobs



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



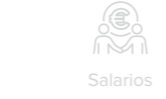
Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

Análisis



LA «DATIFICACIÓN» DE LOS NEGOCIOS: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS

«En las últimas décadas hemos digitalizado todos los aspectos de nuestra sociedad, no sólo los negocios y las organizaciones, sino también nuestras vidas personales»

Por Marc Torrens, profesor del departamento de Operaciones, Innovación y Data de Esade y director del Master in Business Analytics.

En las últimas décadas hemos digitalizado todos los aspectos de nuestra sociedad, no sólo los negocios y las organizaciones, sino también nuestras vidas personales. La motivación original de la digitalización es optimizar y automatizar procesos para mejorar planes de negocio. Sin embargo, el valor real de esta transformación recae, no tanto en esta optimización, sino en el valor que se desprende de los datos generados en el proceso de digitalización. En este sentido, la digitalización de las organizaciones nos lleva a la 'datificación' de los negocios.

La digitalización requiere básicamente de ingenieros que ejecuten una visión de negocio basada en la optimización y automatización de procesos.

La 'datificación' demanda profesionales de diferente naturaleza. En los próximos años veremos una demanda fuerte de profesionales de las todas las áreas de una organización enfocados a la explotación de los datos que se derivan de la digitalización.

El proceso de extraer valor de los datos (del Big Data) requiere obviamente de científicos de datos, pero, sobre todo, de ingenieros de datos. Estamos viviendo una fuerte democratización del *machine learning*, que conlleva una estandarización de los métodos de extracción de valor de los datos (por ejemplo, con modelos predictivos). En este sentido, la figura del científico de datos va a dejar paso al ingeniero de datos, que es capaz de implementar modelos de *machine learning* en la organización. Los ingenieros de datos son los que ejecutan esa visión que debe llegar de la parte de negocio de la organización. En la parte técnica,



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

vamos a ver una fuerte demanda de ingenieros del dato, y no tanto de científicos de datos.

Pero la vertiente técnica de extracción de valor del Big Data es sólo una dimensión de la 'datificación', la otra recae en los profesionales de negocio. Son éstos quienes van a detectar las oportunidades basadas en la explotación de datos. En este sentido, la 'datificación' va a conllevar otra forma de gestionar en todas las áreas de una organización, desde estrategia hasta Recursos Humanos, pasando por Operaciones o Ventas y Márketing. No hablamos de nuevas profesiones, sino de las mismas profesiones con otro enfoque que entienda el mundo de los datos como parte clave para cualquier área de negocio. Las empresas necesitarán profesionales con la capacidad de gestionar e innovar con ese nuevo conocimiento que se deriva de la 'datificación', que es consecuencia de la digitalización.

Las empresas van a necesitar profesionales que tengan conocimientos y aptitudes que combinen la visión de negocio con la capacidad de entender el valor de los datos. Por este motivo, formaciones híbridas que combinen tecnología con

negocio van a ser claves. Se necesitarán profesionales STEM (*science, technology, engineering and math*) que entiendan de estrategia de negocio, y profesionales de negocio que entiendan el valor de la datificación en los nuevos modelos de negocio.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios

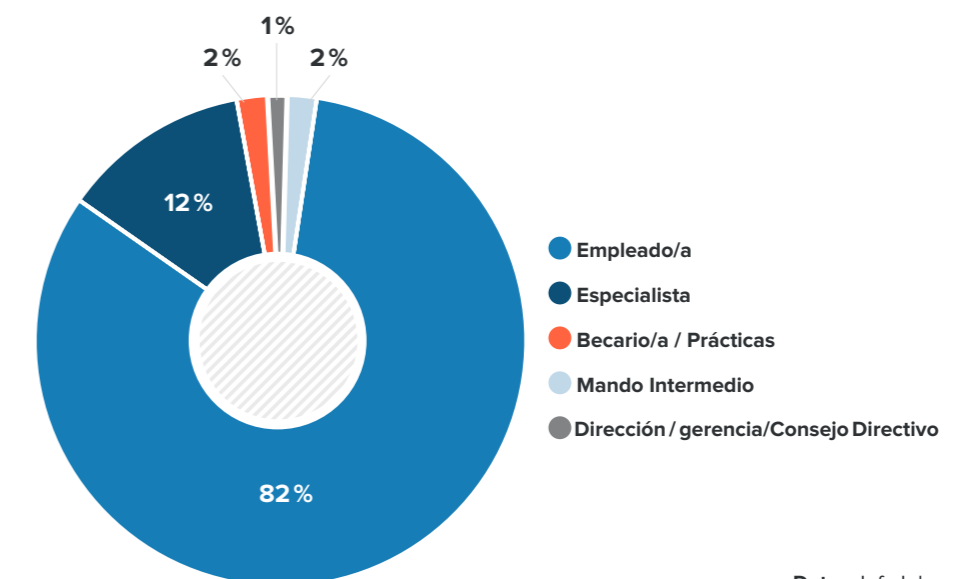
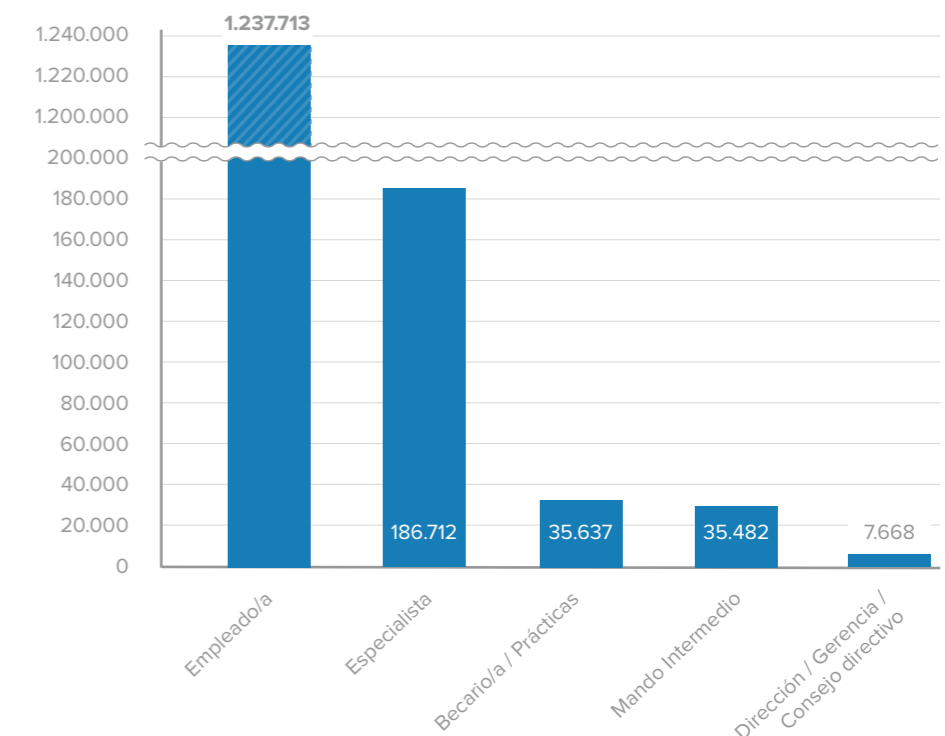


ENCUESTAS

3.1.4. Vacantes por nivel laboral

A lo largo de 2020 se publicaron 1.237.713 vacantes para empleados en InfoJobs, lo que supone un 82 % del total, un porcentaje algo más bajo que en los últimos años, cuando se ha movido entre un 84 % y un 86 % del total.

> Vacantes por nivel laboral 2020



Datos: InfoJobs

Aunque muy lejos de esta cifra, el siguiente nivel laboral más ofertado por las empresas fue el de especialista (186.712 vacantes, el 12 % del total). Los porcentajes del resto de niveles —tanto los superiores (como mando intermedio, dirección/gerencia y consejo directivo), como los inferiores (prácticas/becaria/a)— tienen una representación mucho más pequeña. Es un reflejo de la propia estructura de las empresas.

Así, las organizaciones jerárquicas como la mayoría de las empresas cuentan con más empleados/as que mandos intermedios, jefes/as de equipo, responsables de área o directivos/as. Cuanto más arriba en el escalafón, menos personas ocupan esos puestos. Más aún: es muy frecuente que esos puestos los alcancen quienes ya tienen experiencia previa en la empresa, por lo que es lógico que sean pocas las búsquedas de candidatos en el mercado laboral para esos cargos. Si a todo ello se le añade la tendencia a estructuras cada vez más planas el resultado es el que muestra el gráfico.

En relación con el año 2019, todos los niveles laborales experimentaron una variación negativa. El nivel laboral peor parado en comparación con los datos de 2019 fue el de becario/a o estudiante en prácticas, que cayó un 58 %. Los empleados/as se demandaron un 47 % menos y las vacantes para mandos intermedios cayeron un 31 % (16.793 vacantes menos). Por su parte, los puestos de dirección, gerencia y consejo directivo fueron un 30 % menos que en 2019.

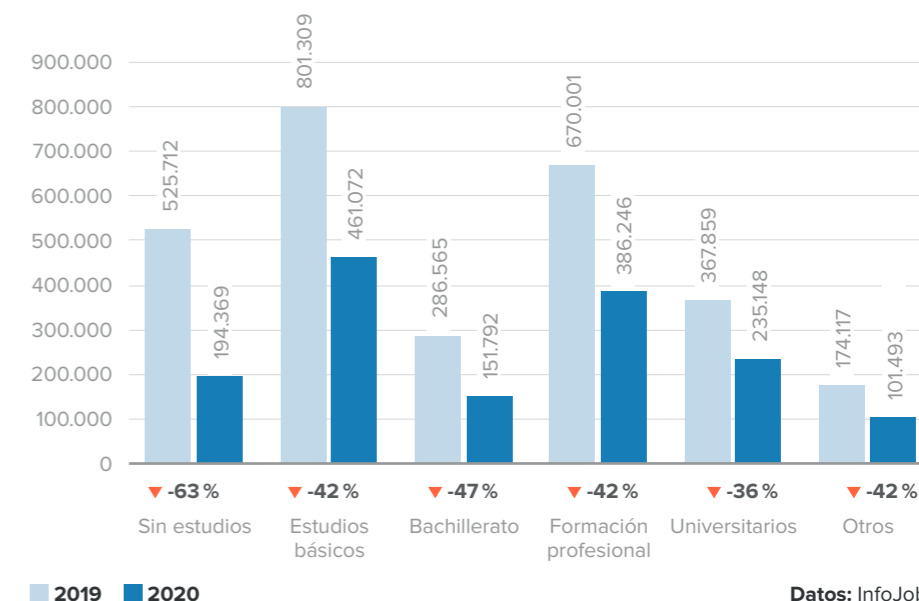
El nivel laboral que registró una menor caída fue el de especialista. Aun así, se publicaron un 23 % menos de vacantes. Esto supone un total de 186.712 vacantes en 2020 frente a las 242.720 de 2019.

3. 1. 5. Vacantes por nivel de estudios

Hay un principio de empleabilidad que dice que es más fácil encontrar trabajo cuanto mayor es el nivel de estudios. No es, por supuesto, una ley absoluta. Y mucho menos garantiza que haya un puesto esperando a quien tiene estudios superiores. Pero hay suficientes datos acumulados que apuntan en esa dirección.

El análisis del descenso de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2020, con las particulares circunstancias que ha traído la pandemia y que venimos analizando a lo largo de todo este informe, también coincide con ese principio de empleabilidad. Porque hay dos niveles de estudios que se desvían de forma significativa del descenso interanual medio (del 46 %): por un lado, las vacantes publicadas que piden estudios universitarios cayeron menos que la media (un 36 %); y, en el extremo opuesto, los puestos en los que no se pide ningún tipo de estudio retrocedieron mucho más que el resto, un 63 %.

> Vacantes publicadas según el nivel de estudios



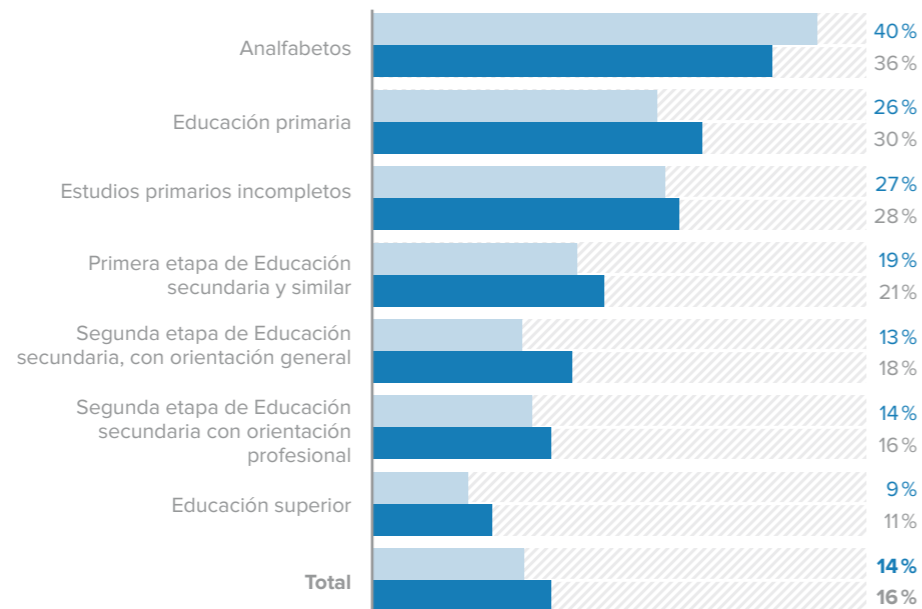
En términos absolutos, los estudios básicos (ESO) siguen siendo el nivel que más vacantes registró en 2020 en InfoJobs, con 461.072, seguido de la Formación Profesional (386.246) y los estudios universitarios (235.148). Estas cifras implican que un 30 % de las vacantes son para personas cuya formación es, al menos, la de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Por otro lado, hay un 25 % de vacantes para formación profesional y un 15 % para personas con estudios universitarios.

Esta distribución de las vacantes por niveles de estudios supone una pérdida significativa de protagonismo de las que no piden ningún tipo de estudio y ese peso se lo reparten de forma casi proporcional entre el resto de las categorías.

Al observar el detalle de las vacantes publicadas en función del nivel de estudios se comprueba que las únicas que han experimentado un crecimiento con respecto a 2019 son las que requieren a doctores. Si en 2019 se publicaron 585 vacantes que requiriesen estudios de doctorado, en 2020 fueron 1.369. En otras categorías de segundo y tercer ciclo sí que se han registrado descensos con respecto a 2019, pero mucho más moderados que la media: un -15 % en postgrado y un -21 % en máster. Su cifra de vacantes total no es muy abultada, pero esta evolución apunala la tesis inicial del menor impacto en los mayores niveles de estudios.

De hecho, los datos de la EPA siempre han demostrado que el nivel de estudios está estrechamente relacionado con la consecución de un empleo. Los correspondientes al último trimestre de 2020 no son una excepción. La tasa de paro de quienes tienen estudios superiores se sitúa en el 11%, mientras que entre los que sólo completaron estudios primarios asciende al 30 %.

> Tasa de paro por nivel de estudios (EPA T4 - 2020)

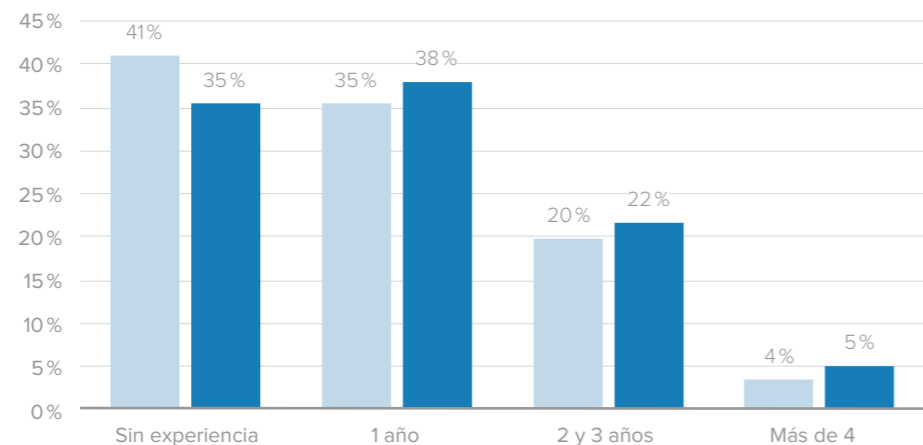


■ 2019 ■ 2020 Datos: INE

3. 1. 6. Vacantes por nivel de experiencia

Como llevamos viendo a lo largo de todo el informe, los intensos descensos interanuales que ha provocado la pandemia no se distribuyen por igual entre todas las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2020. En este caso y en relación con la experiencia que requieren los puestos ofertados por las empresas comprobamos como los descensos respecto a 2019 son más intensos en las vacantes con menor experiencia.

> Porcentaje de vacantes por nivel de experiencia



■ 2019 ■ 2020 Datos: InfoJobs

En 2019 los puestos que no requerían experiencia eran los que más vacantes ofertaban y los que sólo pedían un año ocupaban el segundo lugar. Esa clasificación se ha invertido en 2020: los puestos que no requieren experiencia sumaron 540.846 vacantes y los que pedían al menos 1 año llegaron a las 580.283 vacantes. Esto ha provocado que el peso de las vacantes de estos grupos también haya variado: un 38 % piden al menos un año de experiencia y un 35 % no requieren ninguna experiencia.

Ese desplazamiento también ha permitido que ganen peso las vacantes de 2 y 3 años de experiencia (de ser el 20 % del total en 2019 al 22 % en 2020) y las de más de 4 años de experiencia (un 4 % en 2019; un 5 % en 2020).

Y es que el descenso con respecto a 2019 es perfectamente escalonado en función de la experiencia: las vacantes que piden menos experiencia caen más —hasta un 53 % en los puestos que no la requieren—, mientras que cuanto mayor es la exigencia de experiencia más ligera es la caída —del 20 % en las vacantes que piden más de 5 años—.

Este comportamiento nos indica cómo han sido las prioridades de contratación de las empresas durante este año 2020: proporcionalmente, han renunciado en mayor medida a la contratación de puestos con poca experiencia que aquellos que sí que la requieren. Sus necesidades operativas en tiempos de pandemia parecen precisar más personal formado, capaz de afrontar desde el primer día lo que el puesto les exige, que trabajadores a los que haya que capacitar.

3. 1. 7. Geografía de las vacantes

La Comunidad de Madrid, con 415.863, y Cataluña (335.465) son las comunidades autónomas en las que más vacantes se publicaron en 2020. Copan respectivamente un 27 % y un 22 % del total. Lo cual significa que casi la mitad de los puestos de trabajo ofertados por las empresas en InfoJobs provienen de estos dos territorios, un porcentaje muy alto y superior al peso (31 % entre las dos) que su población tiene sobre el conjunto de España, pero que responde a la capacidad de atracción de inversiones y actividad económica de estos territorios: Madrid y Cataluña juntas suman el 48 % del PIB nacional (INE).

Tras estos dos territorios se sitúan, en un segundo bloque, Andalucía (165.795 vacantes, el 11 % del total) y la Comunidad Valenciana (134.523 vacantes, el 9 %).

Con respecto a 2019 todas las comunidades han sufrido una variación negativa de las vacantes. El territorio peor parado es Baleares, que pierde un 66 %. Seguidamente, País Vasco (-57 %) y Madrid (-54 %) son las que más caen.

Lo de Baleares puede explicarse por su alta dependencia del turismo, el sector más afectado por la pandemia, como hemos visto anteriormente. Pero resulta sor-

pendiente que Canarias no haya sufrido igual. La respuesta tal vez esté en el modelo turístico de uno y otro territorio, más concentrado en la primavera y el verano en el caso de Baleares y más repartido a lo largo de todo el año en Canarias.

En valores absolutos la caída de las vacantes es de 1.295.743. Por comunidades autónomas, en Illes Balears la pérdida de 44.022 vacantes, en el País Vasco de 86.000 y de 480.420 en la Comunidad de Madrid.

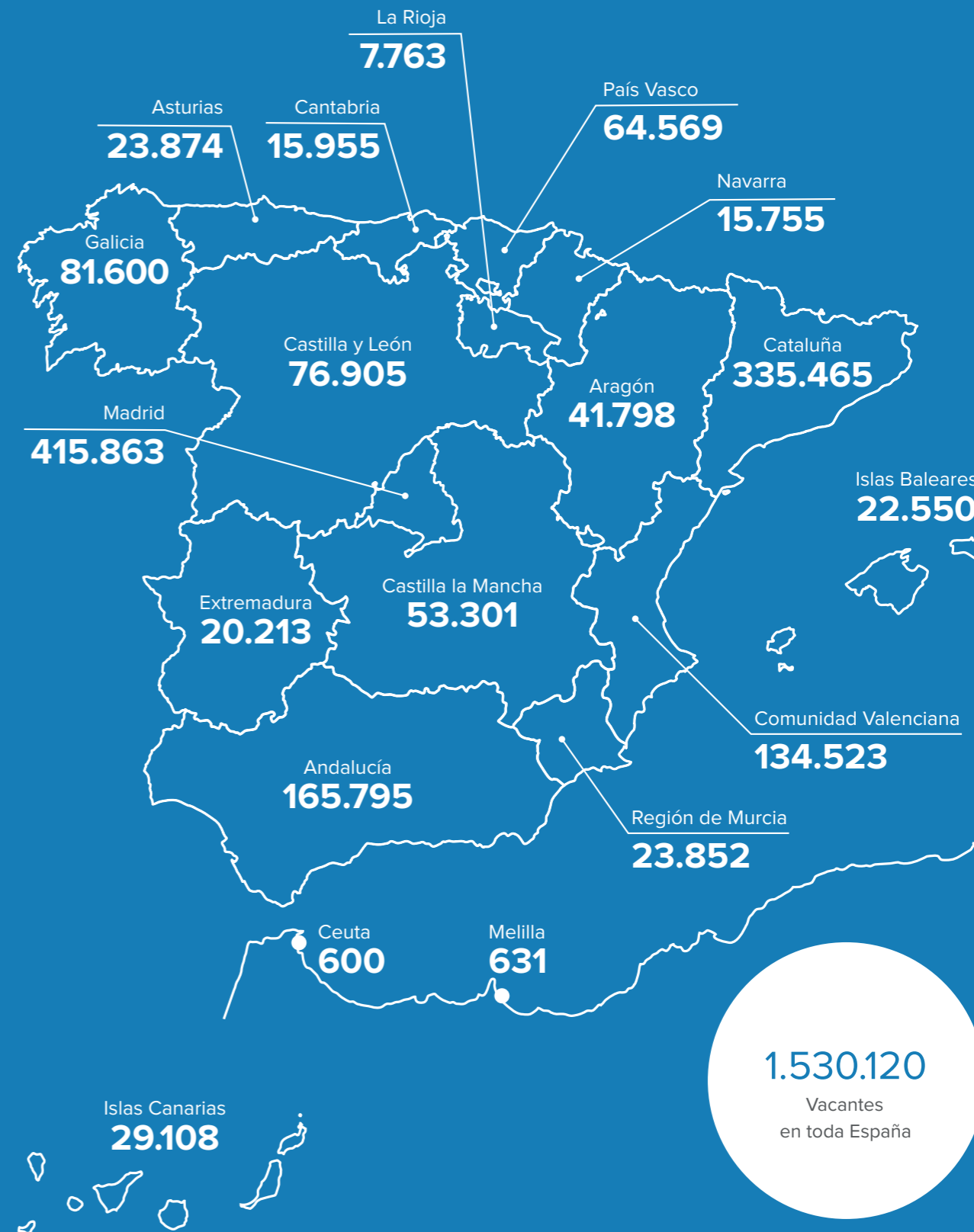
En el extremo opuesto se encuentra Extremadura, que solamente ha variado un -8% en comparación con 2019, un dato muy en línea con el de la ocupación que ofrece la EPA y que ya repasamos en la introducción macroeconómica de este mismo informe. Le siguen en este ranking de caídas más moderadas, Asturias (-28%) y Castilla-La Mancha (-29%).

COMUNIDAD AUTÓNOMA	VACANTES 2020	% DEL TOTAL	% VARIACIÓN 2019 - 2020	DIFERENCIA ABSOLUTA 2019-2020
Andalucía	165.795	11%	▼ -32%	▼ -76.984
Aragón	41.798	3%	▼ -36%	▼ -23.074
Asturias	23.874	2%	▼ -28%	▼ -9.485
Canarias	29.108	2%	▼ -43%	▼ -22.073
Cantabria	15.955	1%	▼ -34%	▼ -8.192
Castilla-La Mancha	53.301	3%	▼ -29%	▼ -22.167
Castilla y León	76.905	5%	▼ -35%	▼ -41.043
Cataluña	335.465	22%	▼ -50%	▼ -338.618
Comunidad Valenciana	134.523	9%	▼ -31%	▼ -61.126
Extremadura	20.213	1%	▼ -8%	▼ -1.871
Galicia	81.600	5%	▼ -32%	▼ -38.201
Illes Balears	22.550	1%	▼ -66%	▼ -44.022
La Rioja	7.763	1%	▼ -40%	▼ -5.261
Madrid	415.863	27%	▼ -54%	▼ -480.420
Murcia	23.852	2%	▼ -44%	▼ -19.097
Navarra	15.755	1%	▼ -52%	▼ -17.305
País Vasco	64.569	4%	▼ -57%	▼ -86.000
TOTAL	1.530.120	100%	▼ -46%	▼ -1.295.743

Datos: InfoJobs

> Vacantes por comunidades autónomas

Datos: InfoJobs



PRESENTACIÓN

CONTEXTO ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo (Datos oficiales)

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

Oferta

Demanda

Competencia por puestos

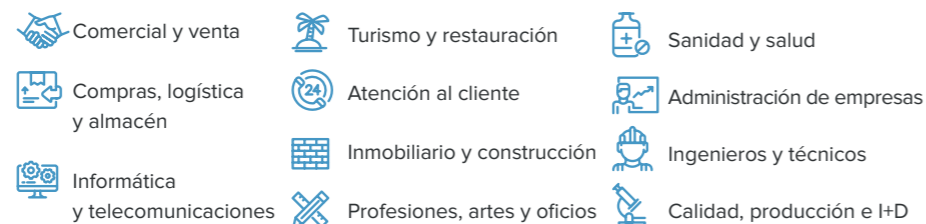
Salarios

ENCUESTAS

Comercial y ventas, la categoría estrella

La categoría que manda en la mayoría de las comunidades autónomas es la de comercial y ventas. Destaca su liderazgo en Asturias (46 % de las vacantes de la comunidad autónoma), Castilla y León (37 %) y Andalucía (35 %).

> Categoría con más vacantes en las comunidades autónomas



	1°	2°	3°	4°	5°
Andalucía	35%	11%	9%	8%	8%
Aragón	18%	14%	10%	8%	7%
Asturias	46%	10%	8%	7%	5%
Canarias	27%	9%	9%	8%	8%
Cantabria	35%	13%	11%	9%	5%
Castilla-La Mancha	35%	22%	11%	6%	5%
Castilla y León	37%	13%	9%	7%	7%
Cataluña	17%	14%	12%	10%	10%
Comunidad Valenciana	20%	17%	13%	8%	8%
Extremadura	29%	21%	16%	6%	4%
Galicia	29%	15%	11%	10%	7%
Illes Balears	19%	15%	10%	9%	8%
La Rioja	19%	12%	11%	9%	7%
Madrid	21%	20%	12%	7%	6%
Murcia	19%	20%	10%	9%	6%
Navarra	15%	14%	11%	9%	9%
País Vasco	17%	12%	11%	9%	9%

Datos: InfoJobs

«El 20 % de las vacantes publicadas en la Comunidad de Madrid corresponden al sector de informática y telecomunicaciones»

En la comunidad con más vacantes, Madrid, la categoría más importante es informática y telecomunicaciones (21% del total): hasta 84.280 de sus vacantes pertenecen a esta categoría.

En Cataluña, que es la segunda comunidad autónoma con más vacantes publicadas, la categoría que aglutina un mayor volumen es la de atención al cliente (17%), seguida de comercial y ventas (14%) y de compras, logística y almacén (12%).

Por otro lado, el único sector que había experimentado una variación positiva en cuanto al volumen de vacantes en el conjunto de España, sanidad y salud, es el tercero más demandado en La Rioja (11%).

El turismo y la estacionalidad: evolución semanal de las vacantes en las islas

Con respecto a la evolución semanal de vacantes por comunidad autónoma, en líneas generales, todas sufrieron de la misma manera la caída con el comienzo del confinamiento domiciliario el 14 de marzo de 2020. También, en líneas generales, se aprecia cierto margen de recuperación en la recta final del año coincidiendo con la campaña de Navidad.

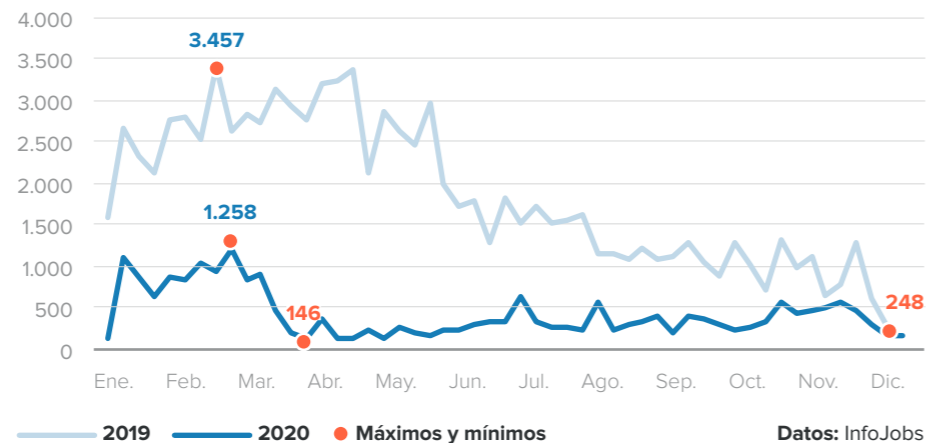
Por las particularidades de sus economías, más dependientes del sector turístico y por tanto más afectadas por las restricciones de la pandemia, merece la pena mirar un poco más de cerca las dos comunidades autónomas insulares. Porque, como hemos dicho antes, han tenido un comportamiento muy desigual en relación con las vacantes publicadas en InfoJobs: mientras Baleares ha retrocedido un 66 % respecto a 2019, Canarias sólo lo ha hecho un 43 %.

El Banco de España, en el informe *La evolución de la actividad en las provincias españolas a lo largo de 2020 y sus determinantes* señala que «el impacto que esta crisis está teniendo sobre la actividad económica presenta una extraordinaria heterogeneidad a nivel provincial. Las mayores caídas del PIB en 2020 se habrían concentrado en un grupo de provincias, ubicadas en el arco mediterráneo y Canarias» El análisis del Banco de España pone de relieve dos variables —las restricciones decretadas y la importancia del turismo en la economía— como claves para entender la diversidad autonómica de los datos.

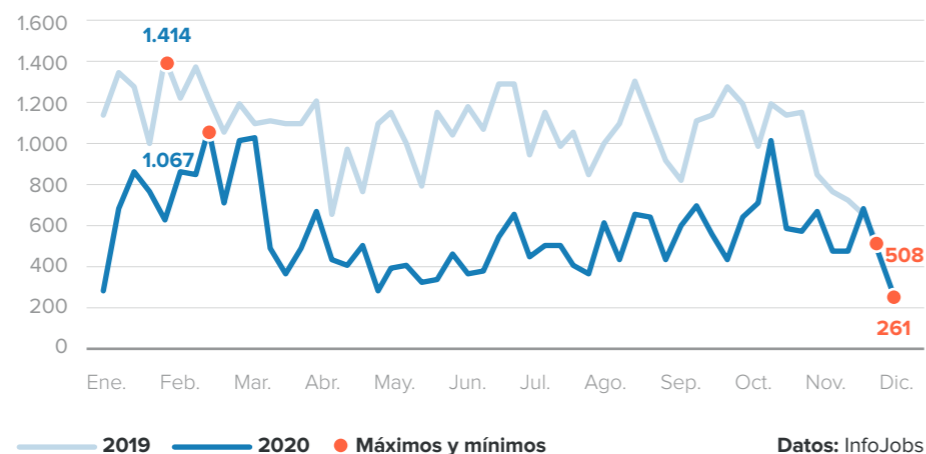
De este modo, el mayor impacto sufrido por Baleares respecto a Canarias tendría así que ver con la adopción de medidas más severas ante una incidencia más grave de la pandemia. Pero antes apuntábamos también a la posibilidad de que la estacionalidad tuviera algo que ver y los datos de vacantes publica-

das en InfoJobs confirman el diferente comportamiento del mercado laboral en unas y otras islas.

> Vacantes para Baleares por semanas



> Vacantes para Canarias por semanas



Así, en Baleares las vacantes se publican (como demuestran los datos de 2019) a finales del invierno y comienzos de primavera para toda la temporada, mientras que el turismo más desestacionalizado que recibe Canarias implica picos más repartidos a lo largo de todo el ejercicio (ver datos de 2019). Por ese motivo, las vacantes en Baleares no llegan a recuperarse del desplome del cierre total del primer estado de alarma (línea de 2020) mientras que en Canarias, aunque no llegan a alcanzar nunca los niveles del año anterior, sí que tiene un comportamiento más homogéneo.

Madrid y Cataluña, líderes en ofertas de contratos indefinidos

El tipo de contrato más recurrente en las vacantes de InfoJobs es el de duración determinada. De hecho, los contratos de duración determinada llegan a apare-

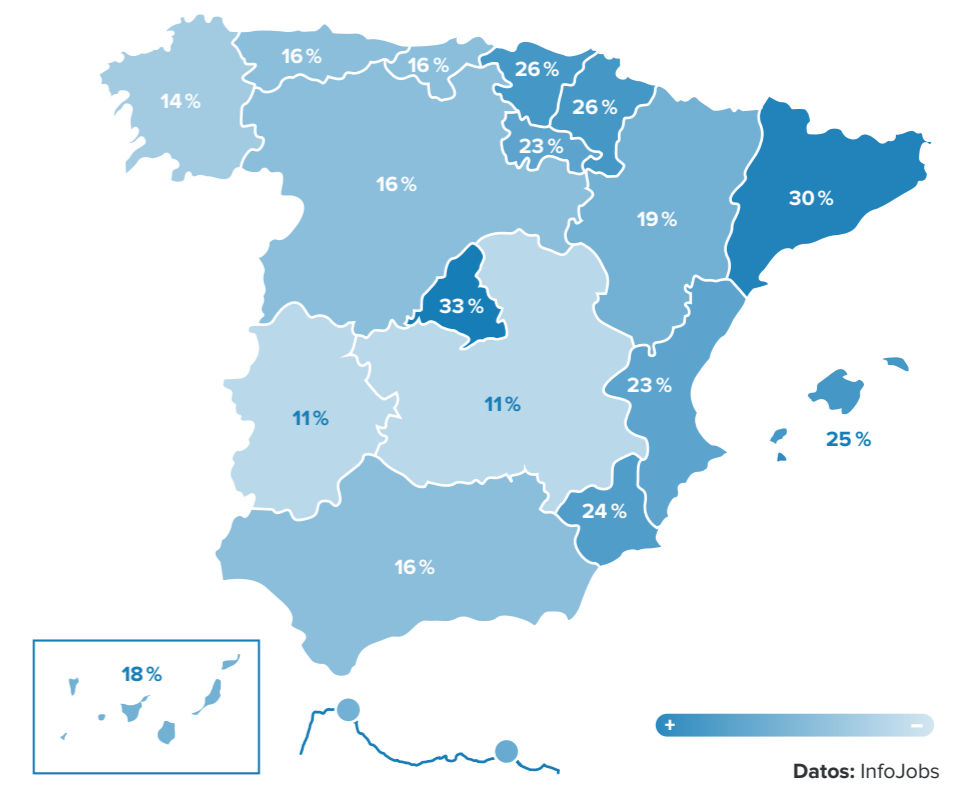
cer, incluso, en cuatro de cada diez vacantes en algunos territorios. Esto sucede en lugares como Castilla-La Mancha (47%), Galicia (41%) o Castilla y León (41%).

Sin embargo, cuando se trata de vacantes con contratos indefinidos, Madrid (33%) y Cataluña (30%) son las comunidades que más publican. De hecho, en 2020, entre estas dos comunidades se publicaron un total de 230.105 vacantes con contratos indefinidos.

Por comparar, en el conjunto de los contratos iniciales registrados por el SEPE en 2020, los indefinidos suponen un 9% en Cataluña y un 13% en Madrid. InfoJobs, como ya vimos al analizar la tipología de contratos, también mantiene unas tasas de oferta de indefinidos muy superior al conjunto del mercado laboral cuando se analiza en términos territoriales.

En el extremo opuesto se encuentran Extremadura y Castilla-La Mancha que, con un 11% de vacantes para contratos indefinidos cada una, son las comunidades autónomas que menos vacantes publican en InfoJobs para esta modalidad contractual.

> % de vacantes que ofrecen contrato indefinido por comunidades autónomas



«Un tercio de las vacantes publicadas para Madrid en 2020 ofertan un contrato indefinido. En Cataluña, este porcentaje es del 30%»

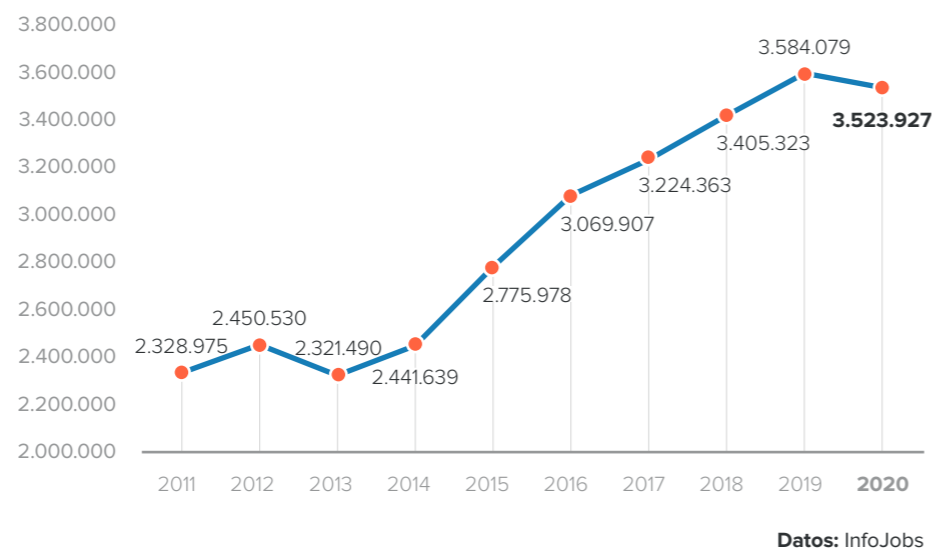
3. 2. Demanda

3. 2. 1. Introducción

Durante el año 2020 hubo 3.523.927 candidatos que se inscribieron en alguna oferta en InfoJobs. Esta cifra supone un ligero descenso (-2%) con respecto a los 3.584.079 que lo hicieron en 2019. Pese a ello, la cifra de candidatos se mantiene en niveles máximos de toda la década: supone un 51% más que los 2.328.974 que se inscribieron en alguna oferta en el año 2011.

La tendencia al alza en las inscripciones, por tanto, se ha frenado en este año de pandemia, después de encadenar varios ejercicios de crecimiento animados por la recuperación económica y del mercado laboral que se venía registrando en España desde 2014.

> Volumen de candidatos inscritos por año



Este descenso se puede poner fácilmente en relación con los excepcionales sucesos del ejercicio. Durante los meses de confinamiento estricto en primavera, con restricciones totales de movilidad y con el incremento de las obligaciones familiares, la búsqueda de empleo no parecía una posibilidad viable para muchas personas que querían trabajar.

Lo comprobamos al analizar los datos de la población activa que registra el INE, una variable que aglutina a ocupados (los que están trabajando) y parados (los que no tienen trabajo pero están buscándolo). Así, los datos de la EPA (INE) del segundo trimestre del año registran un descenso de un millón de personas en la población activa: en el primer trimestre del año había 23 millones de personas trabajando o buscando trabajo; en el segundo bajó

intensamente hasta los 22 millones; para volver a recuperarse en el tercero (22,9 millones).

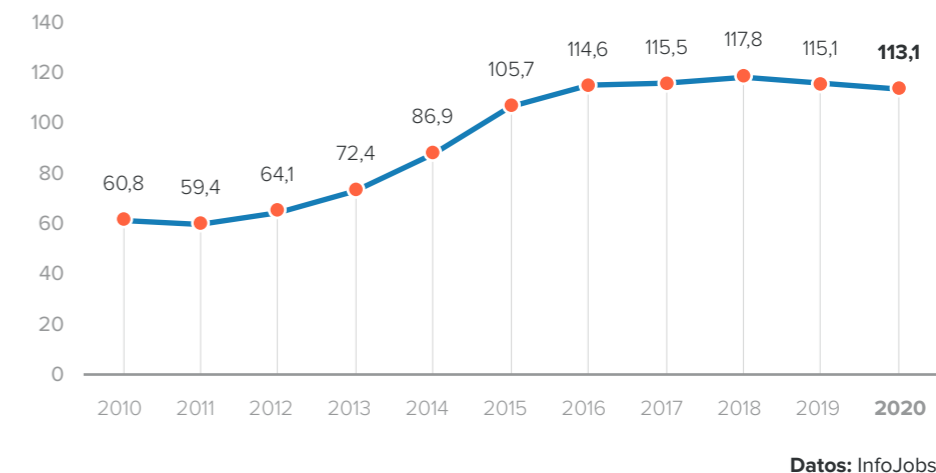
Así explica el propio Instituto Nacional de Estadística lo sucedido durante ese segundo trimestre: «Este incremento de la inactividad se debe fundamentalmente a que el confinamiento y el cierre de empresas han impedido a 1.628.500 personas buscar empleo a pesar de estar disponibles para trabajar. Por ello, no han podido cumplir todas las condiciones que la definición OIT [Organización Internacional del Trabajo] exige para ser clasificado como parado y han quedado clasificados como inactivos»

La gestión de los hogares durante ese periodo, en el que los colegios permanecieron cerrados, también es un factor relevante que explica el descenso en la cifra de personas que buscaban empleo. Y tiene, además, una diferencia en función del sexo: la cifra de mujeres inactivas durante el segundo trimestre fue de 10,1 millones, mientras que la de hombres se situó en los 7,4 millones. Si bien el incremento de la inactividad en unas y otros con respecto al primer trimestre fue similar (en torno al 6,5%), las cifras absolutas muestran claramente el mayor peso de las mujeres en este grupo.

Cada candidato se inscribe, de media, en 32 ofertas

Cada uno de esos 3,5 millones de candidatos puede inscribirse en tantas ofertas como considere conveniente. De ahí que la cifra total de inscripciones en InfoJobs sea mucho más alta que la de candidatos: en 2020 se situó en 113,1 millones, frente a los 115,1 millones del año 2019, lo que supone un descenso del 2%.

> Inscripciones en InfoJobs (millones)



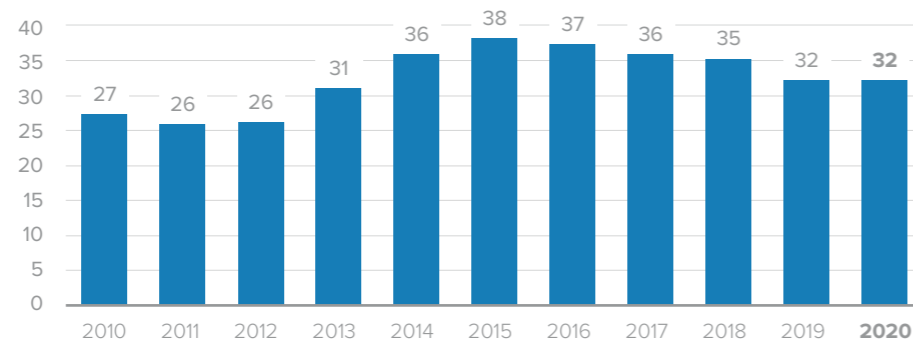
La gráfica muestra, por tanto, que la cifra de inscripciones marcó mínimos durante los años de crisis económica y que a partir de 2013 inició un progresivo

despegue hasta alcanzar el entorno de los 115 millones donde, fruto de la moderación del crecimiento económico en 2018 y 2019, parece haberse estabilizado.

El ligero descenso registrado en 2020 en la cifra de inscripciones no muestra la severidad del impacto de la pandemia que encontramos en otras variables analizadas. Y es lógico que así sea, ya que el total de inscripciones depende, principalmente, del total de candidatos activos en el portal de empleo, que, como acabamos de ver, también han descendido un 2%.

De ahí que la relación entre estos dos indicadores se haya mantenido estable: en 2020 los candidatos realizaron, de media 32 inscripciones, idéntica cifra a la registrada en 2019 y ligeramente más baja que la del periodo de 2014 a 2018.

> Promedio de inscripciones por candidato



Datos: InfoJobs

En conclusión, la participación de candidatos y la cantidad de inscripciones que realiza cada uno de ellos dependen tanto de sus circunstancias personales —empleabilidad en los parados y aspiraciones de mejora en los ocupados— como de la situación socioeconómica.

Así, el hecho de que en los peores años de la crisis anterior hubiese pocas candidatos inscribiéndose en InfoJobs, pese a los altos niveles de paro, se explica por unas bajas expectativas en encontrar el puesto acorde a su perfil en un escenario de pocas ofertas. El incremento posterior nos habla de una mejora de las expectativas. Por eso, el moderado —moderado teniendo en cuenta la gravedad del impacto económico de la pandemia— descenso de candidatos e inscripciones en 2020 es una señal de confianza que conviene poner en valor.

Inscripciones: pocas durante el confinamiento, muchas en septiembre

La comparación de los años 2019 y 2020 de las inscripciones por semana permite constatar lo que apuntaba anteriormente el INE de que durante las se-

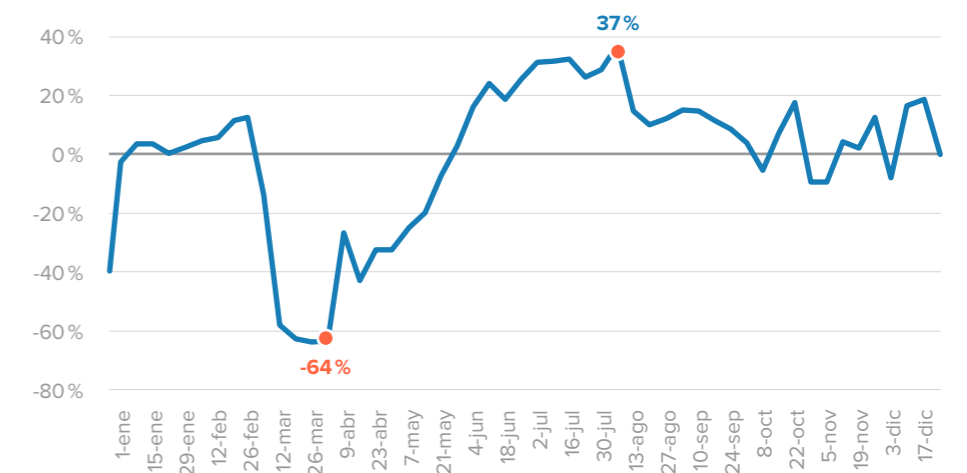
manas de confinamiento estricto muchas personas no mantuvieron una actitud de búsqueda activa de empleo.

Así, durante dos meses —del 12 de marzo al 18 de mayo— se registraron en InfoJobs caídas interanuales en las inscripciones superiores al 20%, compensadas a partir del 1 de junio con fuertes incrementos respecto a las mismas semanas del año anterior gracias a los cuales el año cerró con el mencionado retroceso del 2% en las inscripciones.

Fue, concretamente, durante la semana del seis de abril, cuando menos inscripciones se registraron 900.784 (-64% respecto a 2019). La semana con más inscripciones (3.166.652) fue entre el 14 y el 20 de septiembre, aunque durante todo este mes, como es históricamente habitual, hubo muchas inscripciones: cada semana se sumaron unos tres millones.

Pero el mayor incremento interanual no se produjo entonces, sino en la semana del 10 de agosto, con 1,98 millones de inscripciones (un 37% más que el año anterior). Es un periodo, el verano, en el que históricamente se producen pocas inscripciones, por eso, la citada reactivación de la demanda latente tras la parálisis del confinamiento estricto, provoca esa diferencia tan acusada con respecto a 2019 en este momento.

> Variación interanual (%) de inscripciones por semanas

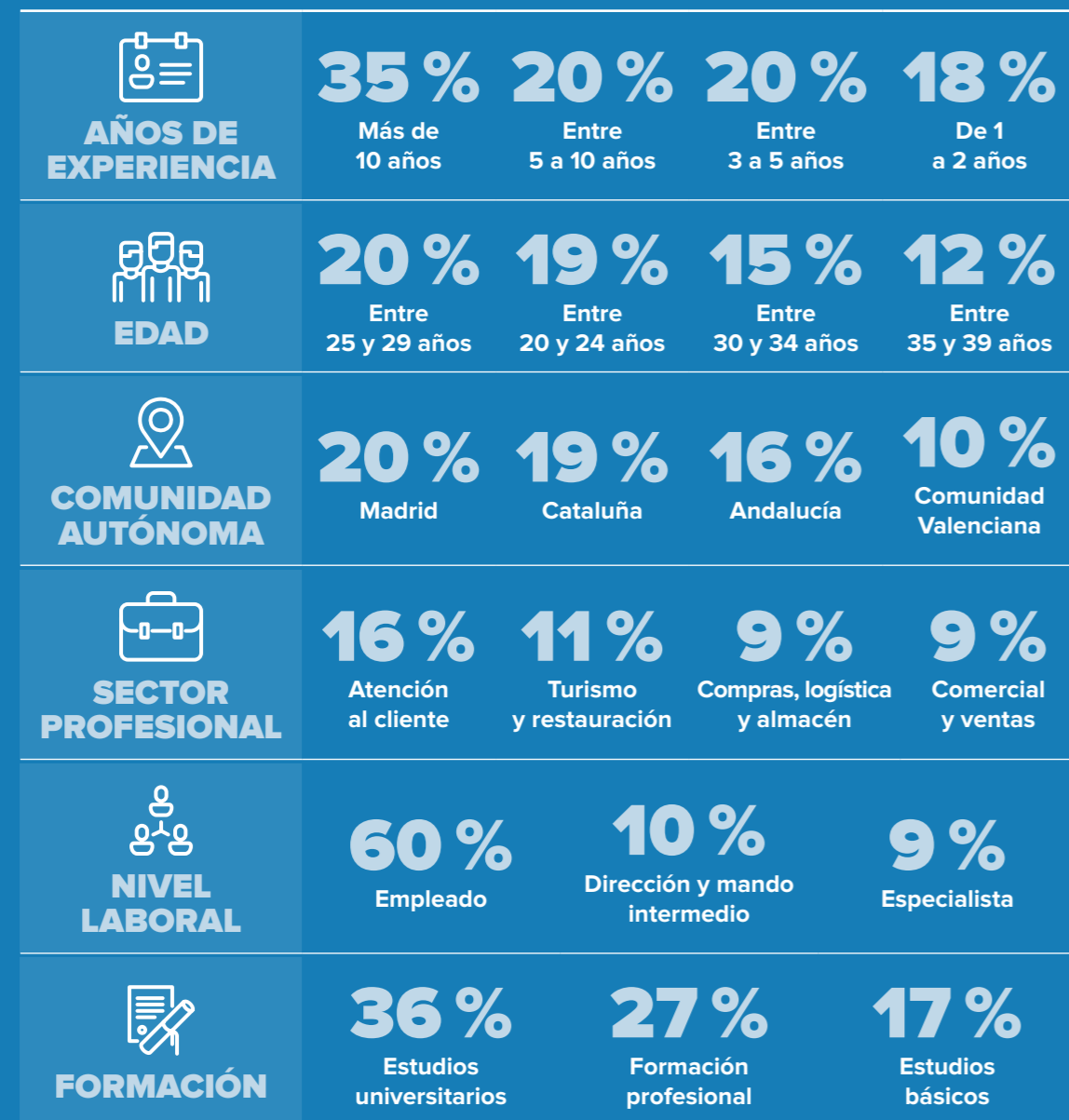


● Máximos y mínimos

Datos: InfoJobs

«Durante el confinamiento estricto cayeron mucho las inscripciones con respecto a 2019, pero desde el 1 de junio hubo una rápida reactivación, con muchas más inscripciones durante el verano que las del año anterior»

> Perfil de candidatos



Datos: InfoJobs

PRESENTACIÓN

CONTEXTO ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo (Datos oficiales)

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

Oferta

Demanda

Competencia por puestos

Salarios

ENCUESTAS

3. 2. 2. Candidatos por sector

Uno de cada seis candidatos (16%) que se inscribieron en alguna oferta en InfoJobs durante 2020 habían tenido su última experiencia laboral en el sector de atención a clientes. Otro 11% procedían del sector de turismo y restauración. Con 429.982 y 281.092 candidatos respectivamente son, un año más, los dos grupos más numerosos. De hecho, las cifras de uno y otro colectivo apenas registran cambios con respecto al año 2019.

Los que sí que han incrementado su búsqueda, con una subida del 11% respecto a 2019 (17.472 candidatos más), son los candidatos cuya última experiencia laboral se encuadra en la categoría de sanidad y salud, una subida que no puede desligarse de la irrupción del coronavirus en nuestras vidas y que está directamente relacionada con el aumento de las vacantes publicadas para este segmento que vimos anteriormente.

SECTOR	CANDIDATOS	% SOBRE EL TOTAL	VARIACIÓN 2019-2020
Administración de empresas	186.353	7%	▼ -7%
Administración pública	67.711	3%	▲ 1%
Atención a clientes	429.982	16%	▬ 0%
Calidad, producción e I+D	104.634	4%	▼ -1%
Comercial y ventas	226.195	9%	▼ -7%
Compras, logística y almacén	232.752	9%	▲ 10%
Diseño y artes gráficas	38.085	1%	▼ -2%
Educación y formación	149.903	6%	▲ 2%
Finanzas y banca	35.295	1%	▼ -11%
Informática y telecomunicaciones	106.535	4%	▼ -9%
Ingenieros y técnicos	142.325	5%	▼ -8%
Inmobiliario y construcción	66.629	3%	▼ -2%
Legal	28.518	1%	▼ -6%
Marketing y comunicación	78.411	3%	▼ -5%
Profesiones, artes y oficios	139.139	5%	▼ -4%
Recursos humanos	43.424	2%	▼ -8%
Sanidad y salud	180.635	7%	▲ 11%
Sector farmacéutico	14.482	1%	▲ 6%
Turismo y restauración	281.092	11%	▲ 1%
Venta al detalle	76.205	3%	▼ -10%

Datos: InfoJobs

En el siguiente sector con mayor subida también hay una fuerte correlación entre oferta y demanda: la cifra de candidatos que proviene de compras, logística y almacén ha aumentado un 10 % respecto a 2019 (21.775 candidatos más). Pero en este caso no es un fenómeno puntual, sino que responde a una tendencia de largo recorrido: en una década casi ha duplicado la cifra de candidatos, de los 120.000 de 2011 se ha pasado a los casi 233.000 de 2020.

También se incrementan, aunque de forma más moderada, los inscritos del sector farmacéutico (870 candidatos más que en 2019, una subida del 6 %) y los que tienen como última experiencia laboral la educación y formación (3.391 candidatos más, un 2 %). Incluso los que provienen del turismo y la restauración —el sector más castigado por la pandemia— incrementaron su presencia: 3.102 candidatos más que en 2019 (un 1 %) se inscribieron en alguna oferta en 2020.

En el extremo opuesto, desciende de forma significativa la cifra de candidatos que se inscribieron en alguna oferta cuya última experiencia laboral ha sido en los sectores de finanzas y banca (-11 %) o de venta al detalle (-10 %).

En cifras absolutas, los sectores que aportan menos candidatos son farmacéutico (14.482), legal (28.518), finanzas y banca (35.295) y diseño y artes gráficas (38.085).

De esta clasificación se han excluido los que se dieron de alta a través de la *app* de InfoJobs y no han completado la información sobre su última experiencia laboral y los que carecen de ella por no haber trabajado previamente.

La temporalidad sectorial en un año de pandemia

La evolución semanal del volumen de inscripciones durante 2020 es prácticamente igual en todas las categorías. Las principales excepciones se encuentran en los sectores de sanidad y salud y farmacéutico.

Por un lado, en sanidad y salud, la llegada del confinamiento domiciliario no se apreció en cuanto al volumen de inscripciones que, por otro lado, alcanzaron su punto álgido a mediados de junio cuando, en una semana, se realizaron más de 96.000 inscripciones. Durante el periodo estival, cayó el volumen de inscripciones realizadas en este sector, que se volvió a reactivar con el comienzo del curso.

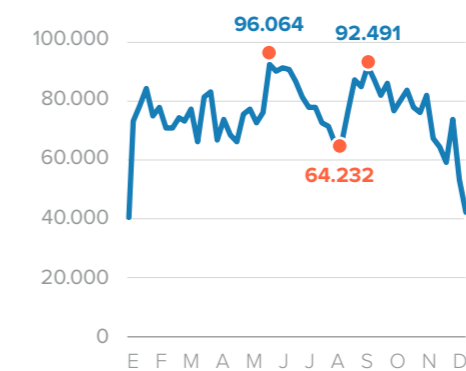
En el sector farmacéutico sí que se produjo una caída de las inscripciones al comienzo del confinamiento, pero rápidamente se revirtió esta situación hasta alcanzar un pico de 17.735 inscripciones a mediados de mayo.

En relación con el resto de sectores, aunque hay excepciones como en el caso de turismo, suele haber dos aspectos coincidentes: por un lado, la caída

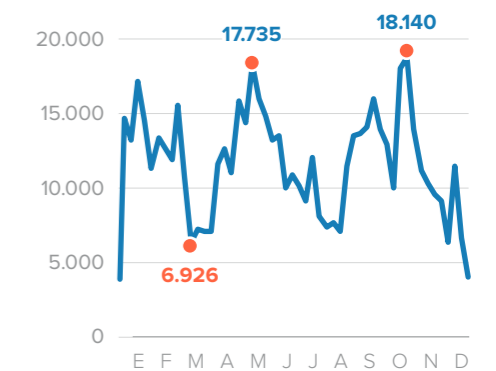
drástica en el volumen de inscripciones durante marzo y abril de 2020 y, por otro, el alto número de inscripciones registrado durante el mes de septiembre. Y este importante incremento de inscripciones durante el comienzo del curso tiene especial protagonismo, como no podía ser de otra manera, en el sector educativo.

> Inscripciones de candidatos por semanas en diferentes sectores

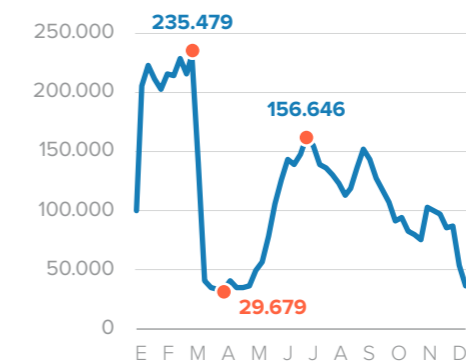
> Sanidad y salud



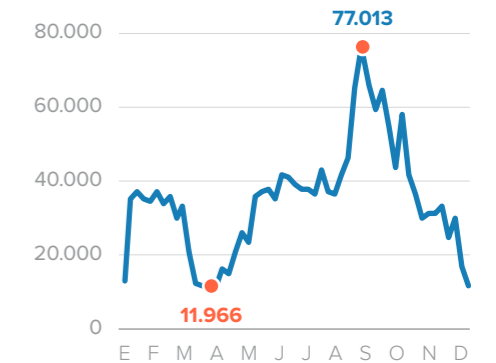
> Farmacéutico



> Turismo y restauración



> Educación



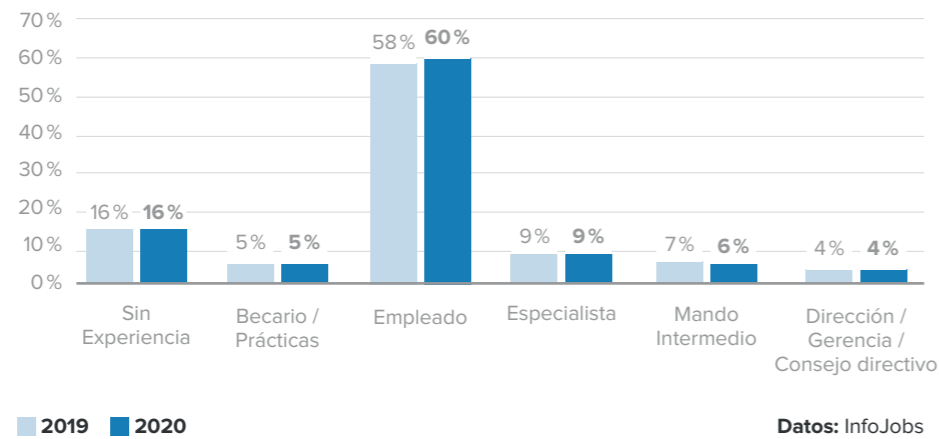
Datos: InfoJobs

3. 2. 3. Candidatos por nivel laboral

Por lo que se refiere al nivel laboral de la última experiencia de los candidatos, el 60 % provienen de puestos de empleados. Son el bloque mayoritario ya que, los siguientes más frecuentes son los de candidatos sin experiencia (16 %) y especialistas (9 %).

El reparto de pesos se mantiene estable con respecto a lo que se ha visto en años anteriores en cuanto a la distribución del nivel laboral de la última experiencia laboral de los candidatos.

> **Candidatos por nivel laboral de la última experiencia**



En comparación con 2019, el volumen de personas cuya última experiencia fue como empleados ha crecido un 1%. El resto de las categorías laborales de los candidatos han caído. Las que más, han sido mando intermedio (-8%) y dirección/gerencia/consejo directivo (-7%). Especialista (-4%), becario/prácticas (-4%) y los candidatos sin experiencia (-2%) lo han hecho de forma más moderada.

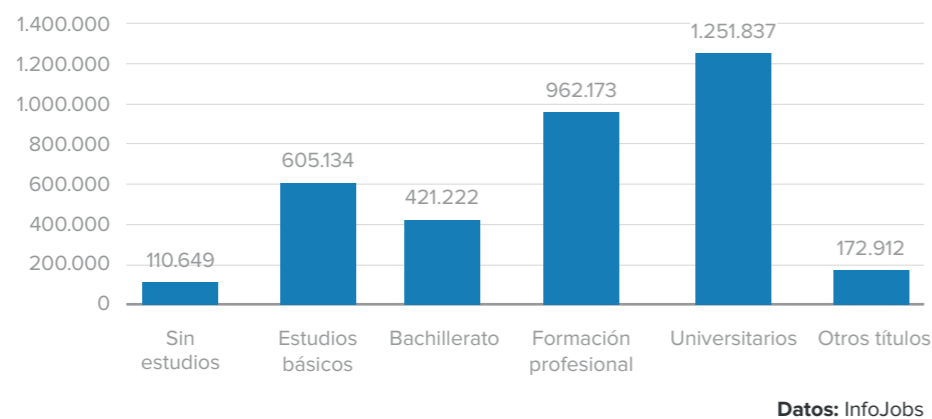
3. 2. 4. Candidatos por nivel de estudios

En función del nivel de estudios, la formación universitaria es la más habitual entre los candidatos de InfoJobs que se inscribieron en alguna oferta en 2020.

Concretamente, 1.251.837 (el 36 % del total) cuenta con este tipo de formación. Seguidamente, la formación profesional (962.173, un 27 %) y los estudios básicos (605.134, un 17 %) son los niveles de estudios más presentes.

La distribución de los candidatos por niveles de estudios apenas sufre cambios con respecto al año 2019.

> **Candidatos en función del nivel de estudios**



«Un 36 % de los candidatos que se inscribieron en alguna oferta en 2020 tenía estudios universitarios. Otro 27 % contaba con un título de formación profesional»

Dentro del bloque más numeroso, el de los universitarios, los graduados (414.520) son los más habituales. Además de ellos, los que cuentan con un máster en su formación son 408.134.

En cuanto a la formación profesional también se puede hacer una mirada más al detalle y descubrimos que 558.687 candidatos (un 58 % de los que tienen estudios de formación profesional) corresponden a grados superiores y 403.486 (42 %) a grados medios.

> **Nivel de estudios de los candidatos**

Sin estudios	Sin estudios	110.649
Estudios básicos	Educación Secundaria Obligatoria	605.134
	Bachillerato	421.222
	Ciclo Formativo Grado Medio	64.716
	Ciclo Formativo Grado Superior	224.127
Formación profesional	Formación Profesional Grado Medio	338.770
	Formación Profesional Grado Superior	334.560
	Diplomado	102.825
	Grado	414.520
	Ingeniero Técnico	47.241
	Licenciado	163.954
Universitarios	Ingeniero Superior	38.806
	Postgrado	58.617
	Máster	408.134
	Doctorado	17.740
Otros títulos	Enseñanzas artísticas (regladas)	8.024
	Enseñanzas deportivas (regladas)	2.182
	Otros títulos	111.047
	Otros cursos y formación no reglada	51.659

Datos: InfoJobs

La brecha entre oferta y demanda a nivel formativo

En muchas ocasiones puede suceder que lo que demanda el mercado y lo que ofrecen los candidatos a nivel formativo o competencial no coincida. Esta brecha se pone de manifiesto al observar lo que solicitan las empresas en

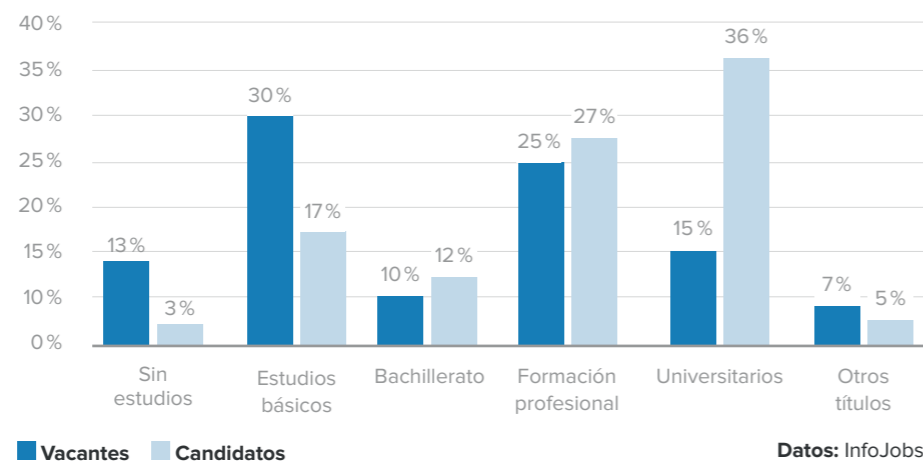
materia de formación cuando publican sus vacantes y los estudios con los que cuentan los candidatos.

De este modo, el 36 % de los candidatos que se inscribieron en alguna oferta en 2020 en InfoJobs tienen estudios universitarios, mientras que sólo el 15 % de las vacantes publicadas en este periodo demanda ese nivel de formación.

Sin embargo, en el caso de la formación profesional esta diferencia prácticamente desaparece: frente a un 27 % de candidatos con formación profesional, hay un 25 % de vacantes que demandan este tipo de estudios.

Esta situación, cuando se trata de estudios básicos o personas sin estudios llega a darse la vuelta. Es decir, hay más oferta que demanda de este empleo. Concretamente, frente al 13 % de vacantes para personas sin estudios, hay un 3 % de candidatos. Y, en el caso de las personas que cuentan con un nivel de estudios que llega hasta la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), hay un 30 % de vacantes para un 17 % de demandantes.

> % ofertas y % de candidatos en función del nivel formativo



Aunque muchas veces se ha abordado esta cuestión desde un enfoque centrado en la *sobrecualificación*, lo cierto es que, como hemos visto, los niveles de estudios más altos tienen, históricamente, mayores posibilidades de conseguir un empleo y, por lo tanto, es lógico que los jóvenes apuesten por ellos. El problema es la concordancia de sus capacidades y lo que el empleo obtenido requiere.

La respuesta, por tanto, está en la reorientación del tejido productivo español hacia actividades de alto valor añadido —con un fuerte protagonismo de los pujantes sectores digitales y de la industria— que permitan desarrollar el potencial de ese capital humano con formación superior: que estas personas no sólo consigan un empleo, sino que además ese trabajo aproveche la formación que tienen y su aportación resulte valiosa para la empresa y la sociedad en su conjunto.

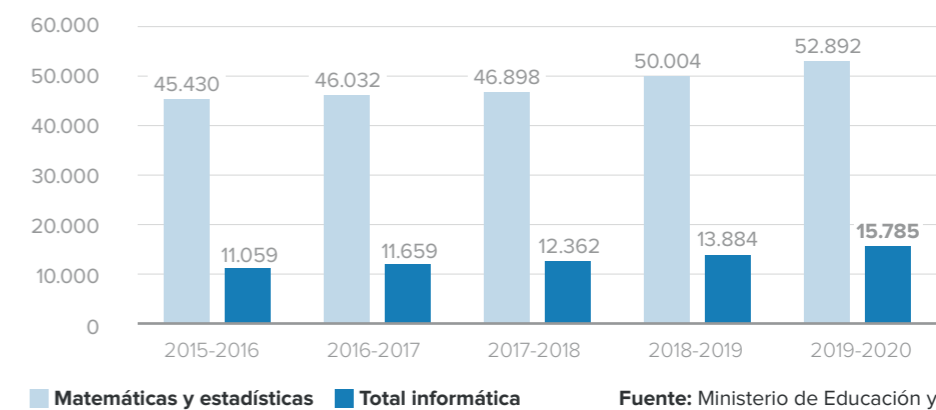
Y, en paralelo, hay dos apuestas formativas que tienen que ponerse en valor. Por un lado, los estudios adecuados para los perfiles técnicos-tecnológicos que, como hemos visto, sigue demandando el mercado. Y a ese respecto ya se están dando los pasos: los matriculados en carreras de informática, matemáticas y estadísticas eran un 4,3 % del total de estudiantes universitarios hace cinco años y en el pasado curso 2019-2020 habían incrementado su protagonismo hasta el 5,2 %, de acuerdo con los datos de los ministerios de Educación y Formación Profesional y Universidades.

Es especialmente significativo el aumento del 43 % registrado en este periodo de los matriculados en matemáticas y estadística, una constatación de que la demanda de estos perfiles al calor de la data tiene su contrapartida en la elección de carrera de los estudiantes.

Pero estas mejoras son insuficientes. Tal y como señaló el gobernador del Banco de España, Pablo Hernández de Cos, en su comparecencia en la Comisión para la Reconstrucción Social y Económica de España tras el Covid-19 en el Congreso de los Diputados en junio de 2020, existe una «brecha de capital tecnológico entre España y sus socios europeos» que «se debe, al menos en parte, a algunas características estructurales que limitan la capacidad de innovación de las empresas en nuestro país, como el déficit de capital humano disponible (...) o el sesgo de la estructura productiva hacia sectores con bajo contenido tecnológico»

La segunda apuesta tiene que ver con las habilidades. Se habla de *hard skills* y *soft skills*, pero lo esencial es que los candidatos y las empresas apuesten por la formación continua en unas y otras siempre orientadas a la consecución de los objetivos personales y profesionales que se establezcan. La mejora continua de las habilidades no es una cuestión directamente vinculada con ningún nivel de estudios, sino que es transversal a todos ellos y mejora las posibilidades de empleabilidad sea cual sea la formación que se haya alcanzado.

> Matriculados por curso en las carreras de informática, matemáticas y estadística



Análisis



COMPETENCIAS DIGITALES, MENTALIDADES DIGITALES

«¿Qué competencias y conocimientos deben ser prioritarios para los profesionales y qué nuevos retos está suponiendo la necesidad de reciclaje y adquisición de nuevas competencias para los profesionales?»

María Barceló Llauger.
Directora del Executive Máster en Digital Business en ESADE Madrid. Consultora en Transformación Digital

¿Debo invertir en tecnología de *Blockchain*? ¿Cómo saco rentabilidad a mis datos? ¿Qué aplicaciones de *Machine Learning* son útiles para mi negocio? ¿Qué debo aprender para tener futuro en el mercado laboral?

Estas son algunas preguntas que en los últimos años se hacen directivos, consejeros o profesionales de empresas de diferente tamaño y sector. La inversión en nuevas tecnologías digitales, como *Big Data* o *Machine Learning*, la toma de decisiones en el nivel ejecutivo o la preocupación por un futuro laboral cada vez más digital son las principales razones que explican la necesidad de definir un modelo de competencias digitales que contribuya a dar valor a las decisiones de gestión en una empresa o a

invertir en el desarrollo de carrera de cualquier profesional.

En este contexto de cambio hay que abordar dos cuestiones relevantes para la gestión de personas en entornos digitales: **qué competencias y conocimientos deben ser prioritarios para los profesionales y qué nuevos retos está suponiendo la necesidad de reciclaje y adquisición de nuevas competencias para los profesionales**, lo que se denomina *reskilling* y *upskilling*. Además, nos enfrentamos a un nuevo mercado laboral en el que surgen nuevas profesiones digitales como *Digital Product Manager*, *Chief Data Officer* o *Data Scientist*, que ya implican esa cualificación digital.

Modelos de competencias digitales

Contar con un marco de referencia para el desarrollo de las competencias digitales



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios



ENCUESTAS



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios



ENCUESTAS

> Modelo de competencia digitales para medir el Coeficiente Digital



Fuente: María Barceló, 2020

necesarias para incrementar el coeficiente digital de ciudadanos y profesionales es la base para avanzar en el desarrollo de una sociedad digital. En ese sentido, se han ido definiendo diferentes modelos por parte de instituciones, como la UE, con su *Digital Competence Framework for Citizens 2.0* (2017), que ha sido desarrollado y adaptado por numerosas CCAA en España, o bien se han definido modelos más orientados a profesionales y empresas, como el Modelo de Competencias Digitales, de Roca Salvatella (2014), que ha marcado el camino a otras propuestas posteriores.

Desde la experiencia del trabajo con organizaciones de diferente tamaño y de la investigación

académica, presentamos a modo de ejemplo, un Modelo de Competencias Digitales para medir el Coeficiente Digital (2020), que se basa en 10 competencias (*soft skills* y conocimientos digitales), con una escala de valoración de 1 a 5. Es un modelo que sirve tanto para la reflexión personal acerca de las propias competencias como para la medición del grado o coeficiente de digitalización de un profesional o del conjunto de una organización.

El hecho de que existan diferentes modelos de competencias no debe entenderse como una barrera sino que, por el contrario, debe impulsar a definir uno propio,



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



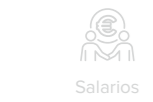
Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

y con valor a largo plazo, que dé respuesta a las necesidades de la organización. Un modelo que incluya una matriz de diagnóstico para hacer una medición de competencias y cuyos resultados permitan desarrollar planes a medida de *reskilling* y *upskilling*.

El cambio más relevante hacia el que debemos orientar las organizaciones es ir a una gestión de personas por competencias, no por perfiles, desde la selección a la formación o a la participación en equipos de trabajo. Son ya muchas las organizaciones que están vinculando las competencias digitales con la formación y el aprendizaje de sus profesionales como Cisco, con su programa de reverse mentoring o IBM con la introducción de *Machine Learning* y de un asistente conversacional (Mika) en su programa de formación para empleados. Más recientemente, Telefónica anunció hace unos meses, una iniciativa innovadora, denominada *SkillBank* en el que se quiere impulsar el desarrollo de nuevas competencias, el *reskilling*, a través de una plataforma que permite evaluar las propias habilidades y ofrece recomendaciones de formación para avanzar en el desarrollo profesional.

Mentalidad digital

Más allá de hablar de competencias digitales y de planes de *reskilling*, es importante entender el concepto de mentalidad digital, o *Digital Mindset*. Mentalidad digital es aquella que permite conocer cuáles son los principales retos a los que se debe enfrentar un ejecutivo con equipos a su cargo en entornos de digitalización y entender las competencias digitales clave relacionadas con la digitalización y la innovación.

A lo largo de los próximos años veremos como se produce un salto tecnológico aún mayor, debido a la generalización en el uso de las tecnologías digitales actuales y al desarrollo de otras nuevas, como la computación cuántica. Estar preparado desde una mentalidad digital que entiende el aprendizaje continuo, o *Lifelong Learning*, como parte del desarrollo profesional va a ser imprescindible.

El aprendizaje continuo es una garantía para la adquisición de nuevas competencias digitales



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



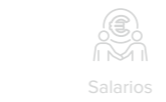
Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

3. 2. 5. Geografía de la demanda

Por comunidades autónomas, el grueso de los candidatos que se han inscrito en alguna oferta en InfoJobs en 2020 se encuentra en Madrid (20%) y en Cataluña (19%). Concretamente, cuatro de cada diez candidatos pertenecen a una de estas dos comunidades autónomas. Son las dos comunidades que concentran más población (el 31%, según el INE), más actividad económica (el 38% el PIB en 2019, de acuerdo con los datos del INE) y, sobre todo, más vacantes publicadas en InfoJobs: casi la mitad de los puestos ofertados correspondieron a estas dos comunidades autónomas.

Tras Madrid y Cataluña se sitúan Andalucía, con un 16% de los candidatos, y la Comunidad Valenciana (10%).

En comparación con el año anterior, hay dos territorios en los que se observa una caída acusada de candidatos. Se trata de Canarias (-7,4%) y Asturias (-5,4%). En el lado opuesto se sitúan La Rioja, que crece un 5%, y Castilla-La Mancha, que ha aumentado un 1% el número de candidatos.

	CANDIDATOS 2020	% SOBRE EL TOTAL	VARIACIÓN 2019-2020	VARIACIÓN (%) 2019-2020
Andalucía	549.387	16%	▼ -1.363	▼ -0,2%
Aragón	88.657	3%	▲ 200	▲ 0,2%
Asturias	55.098	2%	▼ -3.174	▼ -5,4%
Baleares	75.745	2%	▲ 383	▲ 0,5%
Canarias	160.046	5%	▼ -12.772	▼ -7,4%
Cantabria	36.390	1%	▼ -126	▼ -0,3%
Castilla y León	143.634	4%	▲ 322	▲ 0,2%
Castilla-La Mancha	125.468	4%	▲ 1.523	▲ 1,2%
Cataluña	665.455	19%	▼ -7.110	▼ -1,1%
Comunidad Valenciana	359.332	10%	▼ -6.770	▼ -1,8%
Extremadura	50.835	1%	▼ -630	▼ -1,2%
Galicia	161.622	5%	▼ -4.997	▼ -3,0%
La Rioja	20.507	1%	▲ 1.054	▲ 5,4%
Madrid	705.568	20%	▼ -13.516	▼ -1,9%
Murcia	83.188	2%	▼ -1.947	▼ -2,3%
Navarra	41.944	1%	▲ 21	▲ 0,1%
País Vasco	143.039	4%	▼ -570	▼ -0,4%
TOTAL	3.475.146	100%	▼ -50.790	▼ -42%

Datos: InfoJobs

El 65 % de los candidatos se agrupa en cuatro comunidades autónomas: Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana. Y, en estas cuatro comunidades autónomas, la progresión semanal del volumen de inscripciones a lo largo de 2020 tiene bastantes puntos en común.

Como es de esperar, en todos los casos se produjo una caída muy acusada al comienzo del confinamiento domiciliario que comenzó en marzo. Concretamente, durante la primera quincena de abril, estas cuatro comunidades registraron su dato mínimo de inscripciones semanales: Madrid con 281.393, Cataluña con 219.954, Andalucía con 105.680 y la Comunidad Valenciana con 77.031.

Tras estos datos, en todas estas comunidades se produjo un punto de inflexión y comenzaron a recuperarse de manera progresiva. Una progresión que, en todos los casos, volvió a ralentizarse en el periodo estival.

Asimismo, también en todos estos territorios se alcanzó el máximo semanal de inscripciones en las últimas semanas de septiembre. En estas fechas, Madrid alcanzó las 965.611, Cataluña las 731.917, Andalucía las 374.896 y Valencia las 303.956.

> **Evolución semanal de las inscripciones en Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana**

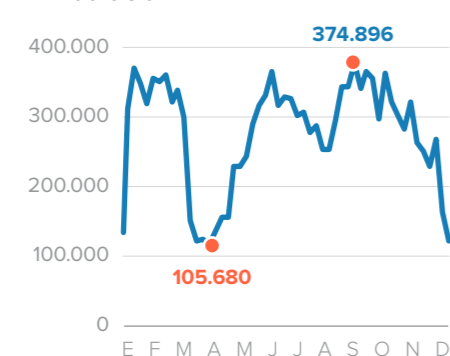
> **Madrid**



> **Cataluña**



> **Andalucía**



> **Comunidad Valenciana**



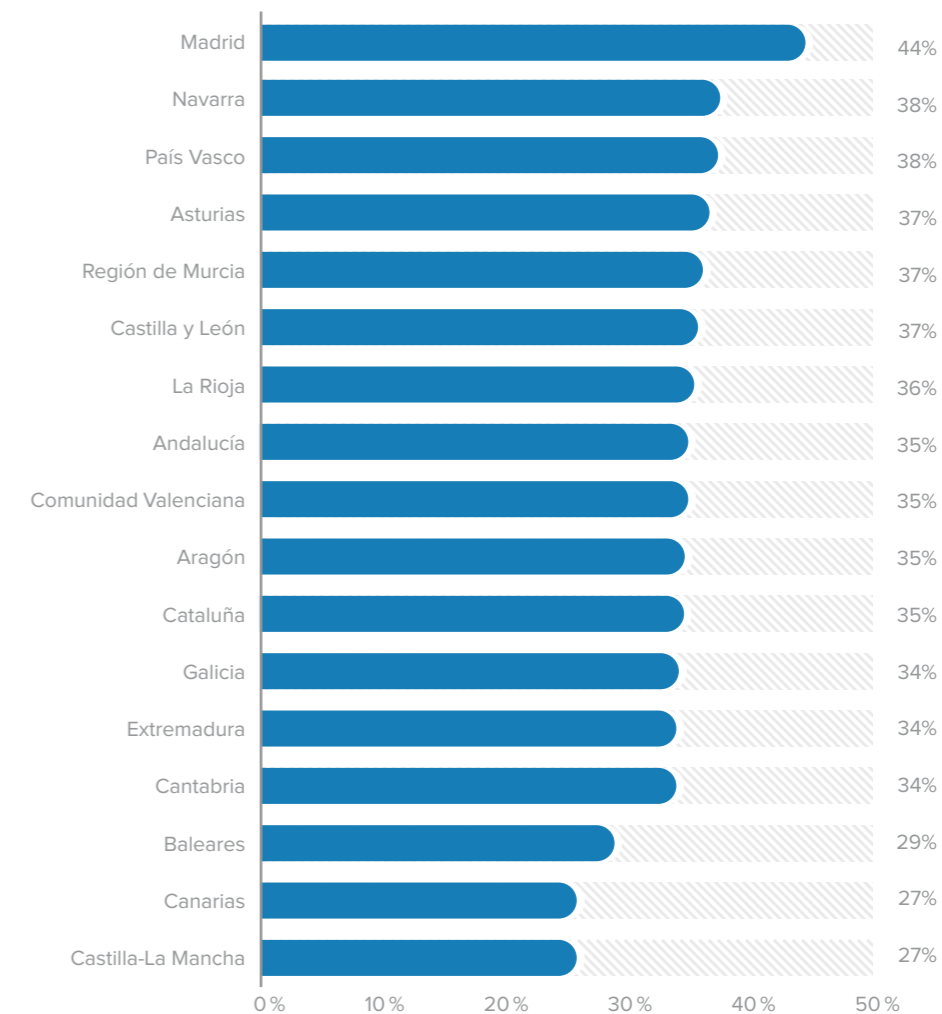
Datos: InfoJobs

En Madrid, universitarios; en Cantabria y País Vasco, FP

En función del nivel de estudios, es en Madrid donde se encuentra una mayor proporción de candidatos con estudios universitarios. Son, concretamente, el 44 % de todos los de la comunidad autónoma que se inscribieron en alguna oferta durante 2020. Tras la Comunidad de Madrid, Navarra (38%), País Vasco (38%) y Asturias (37%) son los territorios con una mayor concentración de candidatos con formación universitaria.

En el extremo opuesto se encuentran las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha y Canarias (con un 27 % de los candidatos con estudios universitarios) y Baleares (29%).

> **% de candidatos con estudios universitarios por comunidades autónomas**

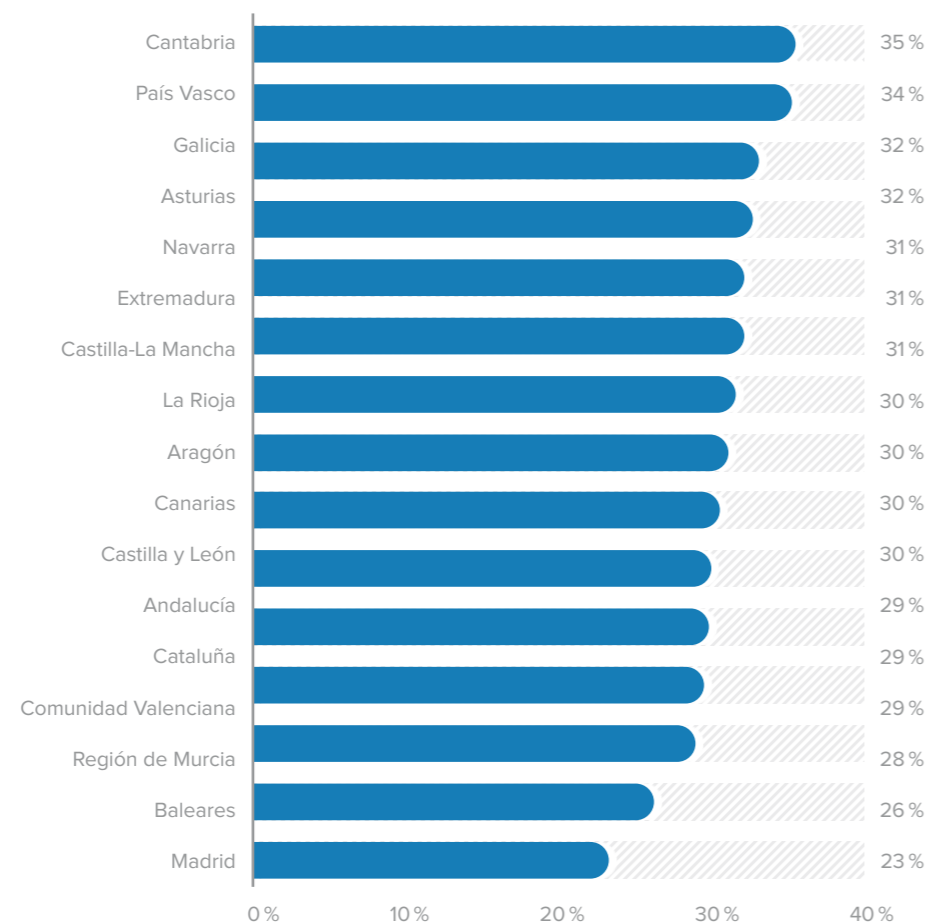


Datos: InfoJobs

Y, si Madrid es la comunidad autónoma con mayor proporción de candidatos con estudios universitarios, también es la que menos concentración tiene de candidatos con formación profesional. Son, concretamente, el 23%.

En cambio, son Cantabria (35%) y el País Vasco (34%), las comunidades autónomas que cuentan con una mayor proporción de candidatos que tienen formación profesional. Estos datos pueden relacionarse con el tejido productivo de estos territorios, pero también hay que tener en cuenta que ambas comunidades autónomas son de las que menor tasa de paro registran de acuerdo con los datos de la EPA: es del 10% en el País Vasco (la menor de toda España) y del 11,8% en Cantabria, frente al 16% de la media nacional.

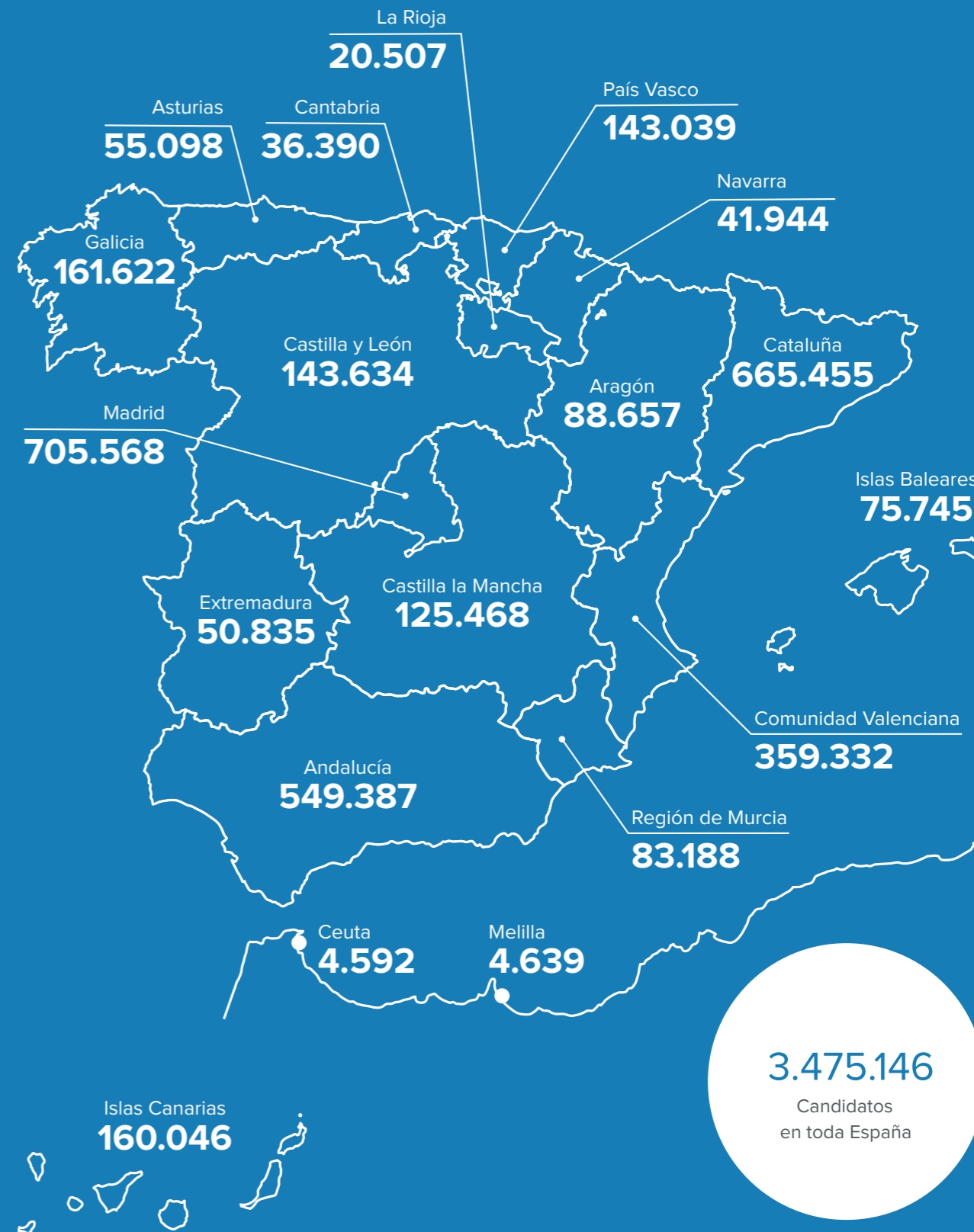
> % de candidatos con estudios de FP por comunidades autónomas



Datos: InfoJobs

> Candidatos por comunidad autónoma

Datos: InfoJobs



3.475.146
Candidatos en toda España

3.3. Competencia por un puesto

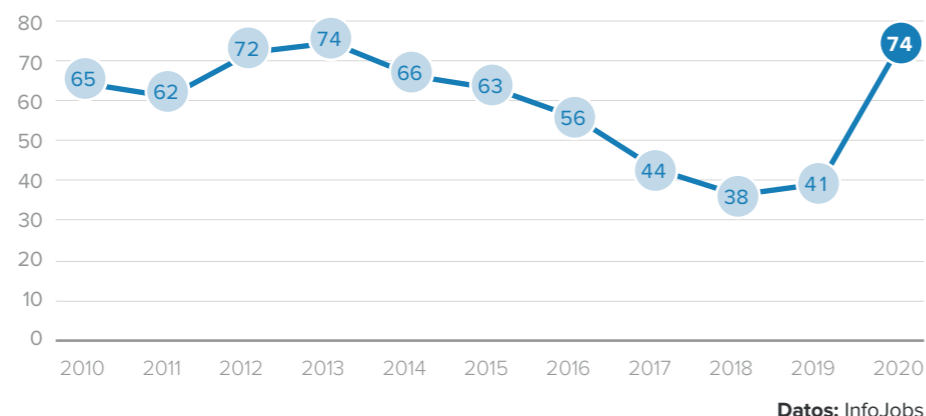
3.3.1. Introducción

El indicador clave para evaluar el nivel de competencia que existe para conseguir un empleo es el de inscritos a una vacante. Si, como hemos visto anteriormente, la cifra de vacantes se redujo drásticamente en 2020 con respecto al año anterior y la cifra de inscripciones de los candidatos se ha mantenido prácticamente igual, la consecuencia matemática es que la competencia ha aumentado significativamente.

Así, en 2020 la media de inscritos para cada vacante en InfoJobs fue de 74. Una cifra que supera en 33 inscritos la de 2019, cuando optaban, de media, 41 personas por vacante.

Este dato, por tanto, pone de manifiesto que en 2020 se produjo un incremento de la competencia por conseguir un puesto de trabajo. Una situación que está muy vinculada al fuerte descenso de las vacantes publicadas (-46%), mientras que el volumen de inscripciones sólo retrocedió un 2%.

> Promedio de inscritos por vacante



Si observamos la serie histórica comprobamos que ya en 2019, la desaceleración de la economía había provocado un ligero aumento de la competencia, que pasó de los 38 inscritos por vacante de 2018 a 41 tras cinco años de descensos.

La aparición de la pandemia de COVID-19 ha provocado este nuevo salto en el que la competencia de 2020 iguala los 74 inscritos por vacante que había en 2013. Pero, aunque la proporción de inscripciones y vacantes sea la misma, la situación de uno y otro ejercicio son muy diferentes: en 2020 ha habido 560.000 vacantes más que en 2013 y 40,5 millones más de inscripciones. El ratio de competencia resultante es el mismo, pero el nivel de actividad —tanto de oferta como de demanda— es casi un 60% superior en 2020 que en 2013.

De estos datos podemos concluir que, aunque el impacto de la pandemia sobre el mercado laboral ha sido intenso, la situación no puede compararse con los peores años de la crisis anterior —y 2013 es uno de ellos—, aunque, como en el caso de la competencia para cada vacante, haya cifras que ofrecen equivalencias evidentes.

3.3.2. Competencia por sectores

En 2020, ningún sector se libra de un aumento respecto a 2019 de la competencia para cada puesto ofertado en InfoJobs. Pero hay diferencias muy importantes entre ellos, provenientes, sobre todo, de la desigual evolución de la cifra de vacantes que ya hemos visto anteriormente en este informe. Porque en la otra variable de la que se nutre la competencia (las inscripciones) las diferencias entre las distintas categorías han sido mucho más moderadas.

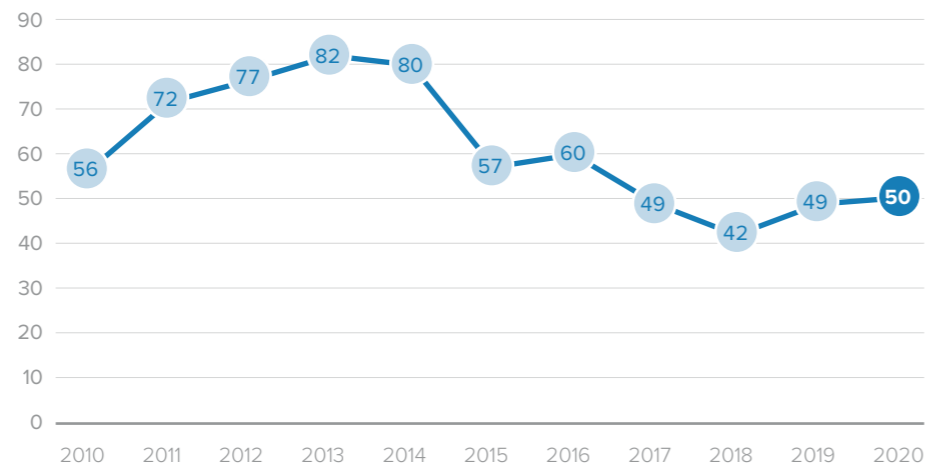
> Competencia por sectores

SECTOR	INSCRITOS POR VACANTE 2020	INSCRITOS POR VACANTE 2019	DIFERENCIA 2019-2020
Informática y telecomunicaciones	22	12	10
Educación y formación	30	21	9
Comercial y ventas	43	28	15
Finanzas y banca	49	28	21
Sanidad y salud	50	49	15
Administración pública	57	31	26
Profesiones, artes y oficios	64	29	35
Ingenieros y técnicos	64	40	24
Inmobiliario y construcción	68	57	11
Atención a clientes	76	38	38
Otros	81	33	49
Compras, logística y almacén	82	34	48
Calidad, producción e I+D	94	55	39
Turismo y restauración	109	44	65
Marketing y comunicación	122	64	58
Recursos humanos	134	75	59
Sector farmacéutico	137	88	49
Legal	145	83	62
Diseño y artes gráficas	157	63	94
Administración de empresas	182	108	74
Venta al detalle	380	188	192
PROMEDIO GENERAL	74	41	33

Datos: InfoJobs

El que menos sube: sanidad y salud

> Inscritos por vacante en sanidad y salud



Datos: InfoJobs

Si cuando analizábamos la oferta decíamos que sanidad y salud era el único sector que, en este escenario de pandemia, había registrado un incremento de vacantes es lógico que también sea el que registra un mejor comportamiento en términos de competencia por puesto: ha pasado de 49 inscritos por vacante en 2019 a 50 inscritos en 2020.

Y es que, frente a la subida del 26 % en las vacantes ofertadas, la cifra de inscripciones ha subido aún más: un 29 %.

Su pequeño incremento respecto a 2019, sólo un inscrito por vacante más que entonces, ha permitido a esta categoría colocarse como la quinta con menos competencia.

Dentro de esta categoría, algunos subsectores como enfermería (23 inscritos por vacante en 2020, eran 24 en 2019), medicina general (32 en 2020 frente a 26 en 2019) o veterinaria (39 en 2020; 20 en 2019) mantienen un ratio particularmente bajo.

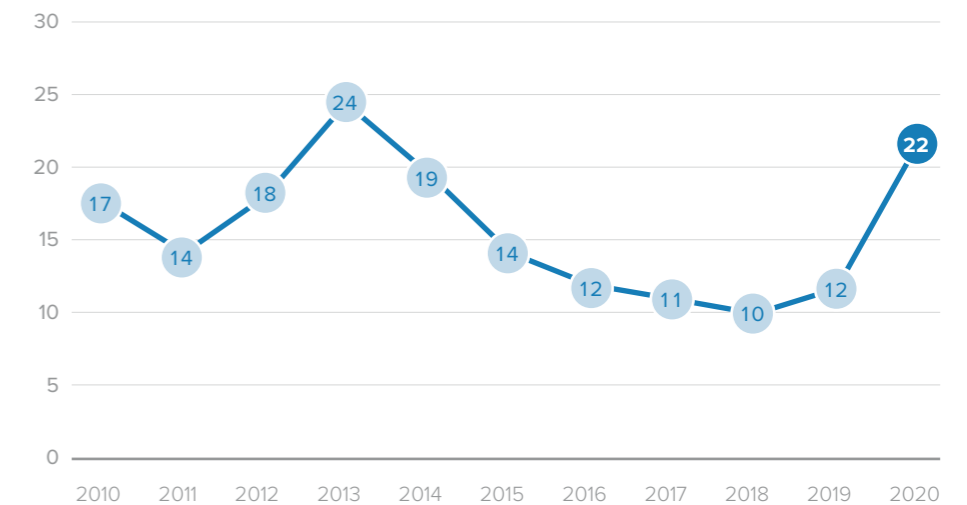
El caso de enfermería es especialmente significativo porque nos indica que ya antes de la pandemia existía una alta demanda de personal con este perfil que a duras penas llegaba a cubrirse. El Consejo General de Enfermería cuantifica que hay 20.000 profesionales de este ámbito que se han formado en España y que trabajan en el extranjero y desde antes de la propia aparición de la pandemia viene señalando un grave déficit de personal.

Así, en mayo de 2019, publicó su *Radiografía de la situación de la Enfermería en España* en la que reclamaba la necesidad de contratar contratación

de 130.000 profesionales para alcanzar el ratio europeo, que se sitúa en 852 enfermeras/os por cada 100.000 habitantes frente a los 5,32 con los que cuenta España.

El menos competido: informática y telecomunicaciones

> Inscritos por vacante en informática y telecomunicaciones



Datos: InfoJobs

Con sus 22 inscritos por cada vacante publicada en InfoJobs, el sector de informática y telecomunicaciones es un año más el que presenta una menor competencia. La baja competencia es una seña de identidad de esta categoría que no ha habido año que no haya ocupado ese privilegiado lugar en toda la serie histórica.

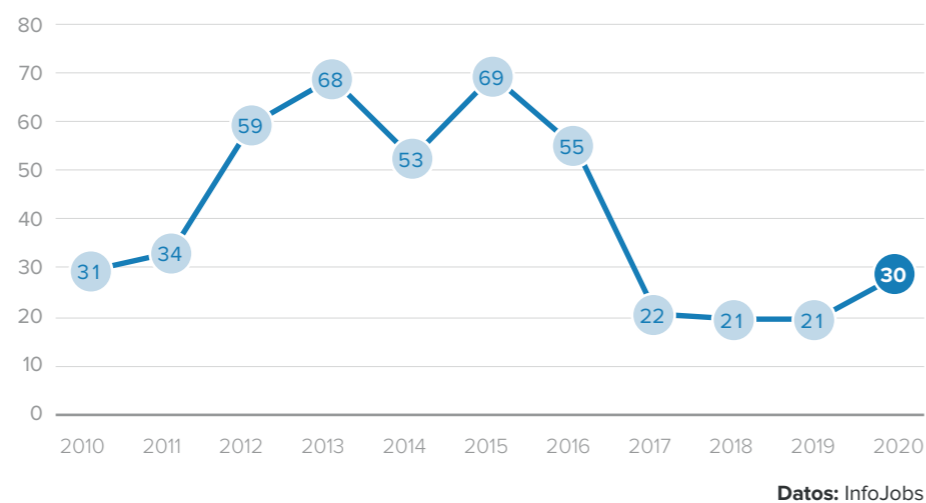
En 2020 lo mantiene a pesar de haber incrementado en 10 la cifra de inscritos —en 2019 eran 12 los candidatos que, de media, optaban a un puesto—. Este aumento viene provocado por un ligero incremento (5 %) de las inscripciones y, sobre todo, la mencionada caída del 43 % en la cifra de vacantes publicadas.

Dentro de este sector, la subcategoría de arquitectura es, con 8 inscritos por vacante de media (6 en 2019) la que ofrece una menor competencia de todo el mercado laboral. Programación tiene 15 candidatos para cada puesto (frente a los 7 de 2019) y administración de bases de datos 21 (12 en 2019).

El impacto de la pandemia y el consiguiente descenso de la oferta laboral, por tanto, se ha dejado notar en el área de informática y telecomunicaciones, pero su nivel de competencia sigue en niveles envidiables para el resto de sectores.

El resistente: educación y formación

> Inscritos por vacante en educación y formación



Educación y formación es el segundo sector con mejor relación de inscritos por vacante (30 en 2020, frente a las 21 de 2019) y el segundo con menor incremento interanual. No es algo nuevo: en los últimos años ya se había acostumbrado a hacerse con *la plata* en un pódium en el que el oro siempre se lo lleva informática y telecomunicaciones.

La variación respecto al año anterior se sustenta en un incremento del 13 % de las inscripciones y una reducción del 21 % en la cifra de vacantes publicadas en InfoJobs. Este último dato de las vacantes, mucho más moderado que el descenso medio del 46 % del conjunto del mercado laboral, es lo que ha permitido que su incremento en la competencia haya sido el segundo más bajo.

Y la clave de todo está en la subcategoría de enseñanza (que copa 8 de cada 10 vacantes ofertadas en este sector) y tiene un promedio de 22 inscritos por vacante (frente a los 15 de 2019). En este caso, la cifra de puestos ofertados cayó un 26 % y las inscripciones aumentaron un 10 %.

Pero también merece una mención la subcategoría de educación social, que, gracias a un aumento del 58 % de las vacantes, es de las pocas que ha conseguido reducir su ratio de competencia: de 62 inscritos por vacante en 2019 ha pasado a 55 en 2020.

El gigante —comercial y ventas— y los resilientes

El sector con más vacantes ofertadas en 2020, más de 300.000, es comercial y ventas, que consigue mantener un nivel relativamente bajo de inscritos por

vacante (43 en 2020, frente a los 28 de 2019), pese a que los puestos ofertados en esta categoría se redujeron en un 36 %. Y dentro de este, hay dos subsectores que tienen unos ratios de competencia excepcionalmente bajos: agente comercial (28) y televenta y marketing telefónico (25).

Otros sectores que también logran un nivel de competencia por debajo de la media son finanzas y banca (49 inscritos por vacante), administración pública (57), profesiones, artes y oficios (64) e ingenieros y técnicos (también con 64 inscritos por vacante).

Inmobiliario y construcción tiene 68 inscritos por vacante, también por debajo del promedio, pero en este caso resulta aún más relevante comprobar que su incremento ha sido muy inferior al de otras categorías: sólo 11 inscritos más que en 2019. Es más, dentro de este bloque hay algunos subsectores como administración inmobiliaria (46) y oficios de la construcción (48) que tienen incluso mejores ratios de competencia.

Al margen de estos, hay una serie de subsectores que también han logrado mantener en 2020 unos niveles aceptables de competencia: seguros —con 36 candidatos a cada puesto— dentro del sector de finanzas y banca; consultoría (41) en administración de empresas; electrónica (45), naval y oceánico (43) y sistemas de defensa (34) en ingenieros y técnicos; agricultura y jardinería (38), confección (39), electricidad (38), fontanería (24), seguridad y vigilancia (27) y traducción e interpretación (27) en profesiones, artes y oficios.

Pero también ha habido sectores perjudicados y, lógicamente, los descensos sectoriales en la oferta que vimos anteriormente en este informe condicionan esta selección. Así, turismo y restauración redujo en un 75 % su cifra de vacantes y la competencia ha pasado de 44 inscritos por vacante en 2019 a 109 en 2020. En venta al detalle (con un retroceso del 55 % en los puestos ofertados), hay 380 candidatos para cada puesto cuando un año antes eran 188.

El caso de compras, logística y almacén es algo diferente porque su incremento de los 34 inscritos por vacante en 2019 a los 82 de 2020 no sólo se basa en la caída de la oferta (que fue del 50 %), sino también en un aumento sustancial de las inscripciones (20 %).

3.3.3. Ranking: 20 puestos menos competidos

Como ya hemos visto, hay un sector que destaca entre los demás por su bajo nivel de competencia: informática y telecomunicaciones. Su mejor comportamiento en términos de inscritos por vacantes también se plasma cuando se analizan los puestos ofertados en InfoJobs 2020.

> **Ranking de los puestos con mejores oportunidades**

	SECTOR	VACANTES	INSCRIPCIONES POR VACANTE	SALARIO PROMEDIO
1	Arquitecto/a sistemas TIC	463	6	46.654 €
2	Planificador/a financiero	2.268	7	31.574 €
3	Arquitecto/a <i>software</i>	4.173	7	44.022 €
4	Diseñador/a de bases de datos	186	8	47.190 €
5	Intérprete	585	9	18.907 €
6	Consejero/a educativo	1.153	9	18.000 €
7	Auxiliar transporte escolar	3.169	11	13.506 €
8	Dentista especializado	848	12	42.266 €
9	Ingeniero/a redes TIC	1.155	12	38.225 €
10	Enfermero/a	26.776	13	26.950 €
11	Analista <i>software</i>	11.980	13	36.282 €
12	Asesor/a energético/a	982	14	37.811 €
13	Veterinario/a general	995	14	27.716 €
14	Arquitecto/a redes TIC	120	14	32.483 €
15	Administrador/a de bases de datos	2.646	14	36.526 €
16	Desarrollador/a de aplicaciones móviles	3.391	14	35.368 €
17	Economista	984	16	23.023 €
18	Desarrollador/a de bases de datos	809	17	29.279 €
19	Ayudante técnico/a de ingeniería	696	17	23.867 €
20	Enfermero/a especialista	158	17	31.052 €

Datos: InfoJobs

Nueve de los veinte puestos con menos competencia pertenecen a este sector. Son, concretamente, los de: arquitecto/a de sistemas TIC, arquitecto/a de *software*, diseñador/a de bases de datos, ingeniero/a de redes TIC, analista de *software*, arquitecto/a de redes TIC, administrador de bases de datos, desarrollador de aplicaciones móviles y desarrollador de bases de datos.

Todos estos puestos, además de contar con menos de 14 inscripciones por vacante, cuentan con salarios superiores a los 30.000 euros brutos anuales:

«Nueve de los veinte puestos con menos competencia pertenecen al ámbito de la informática y las telecomunicaciones»



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios



ENCUESTAS

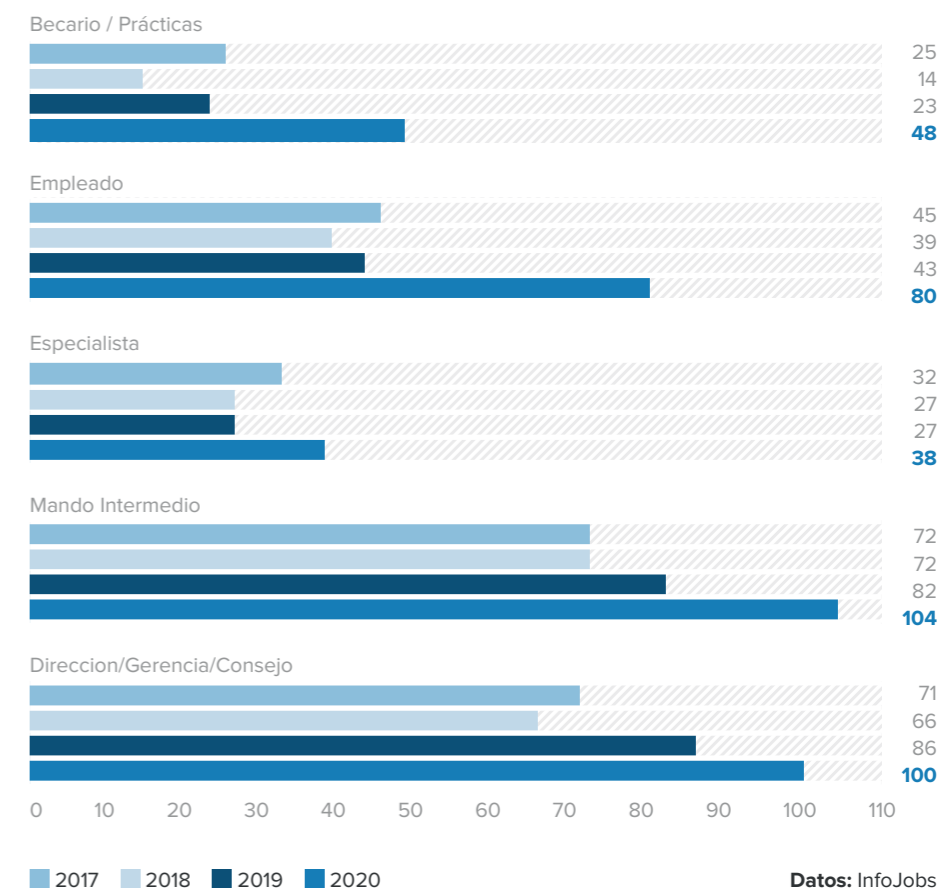
desde los 32.483 € que se ofertan, de media, para los puestos de arquitectos/as de redes TIC, hasta los 47.190 € de los diseñadores de bases de datos.

También en este ranking de puestos con menos competencia aparecen empleos del sector de sanidad y salud, que es el único en el que ha crecido el volumen de vacantes durante 2020. Por ejemplo, dentista especializado/a, enfermera/o, veterinaria/o y enfermera/o especialista se encuentran en las posiciones 8, 10, 13 y 20 del ranking respectivamente.

3.3.4. Competencia por nivel laboral

La competencia, igual que varía dependiendo del sector, también cambia en función del tipo de puesto al que se quiera acceder. En este sentido, durante el último año, todos los niveles laborales han experimentado un incremento notable de la competencia.

> Inscritos por vacante en función del nivel laboral



Datos: InfoJobs

El incremento más acusado se ha vivido en las ofertas para becarios/as o estudiantes en prácticas donde se ha duplicado el número de inscritos por vacante. Esta cifra en 2019 era de 23 inscritos y en 2020 fue de 48, como conse-

cuencia de un descenso de las vacantes muy superior a la media: hemos visto que los puestos ofertados para este nivel laboral se redujeron un 58 %, frente al 46 % de la media general.

Un aumento similar ha experimentado la categoría de empleados donde los inscritos por vacante han pasado de 43 a 80 en un año.

Pese a esto, los dos niveles laborales con mayor competencia siguen siendo el de mando intermedio y dirección. Las vacantes publicadas en InfoJobs para mandos intermedios tuvieron una media de 104 inscritos (82 en 2019) y las de dirección general 100 (86 en 2019).

3.3.5. Competencia por nivel de estudios

Además del sector y del tipo de puesto, el nivel de estudios también determina la competencia que existe por un empleo. Lógicamente, y en concordancia con lo que venimos contando a lo largo de todo este capítulo, en 2020 hay más inscritos por vacante para todos los niveles de estudios de las vacantes.

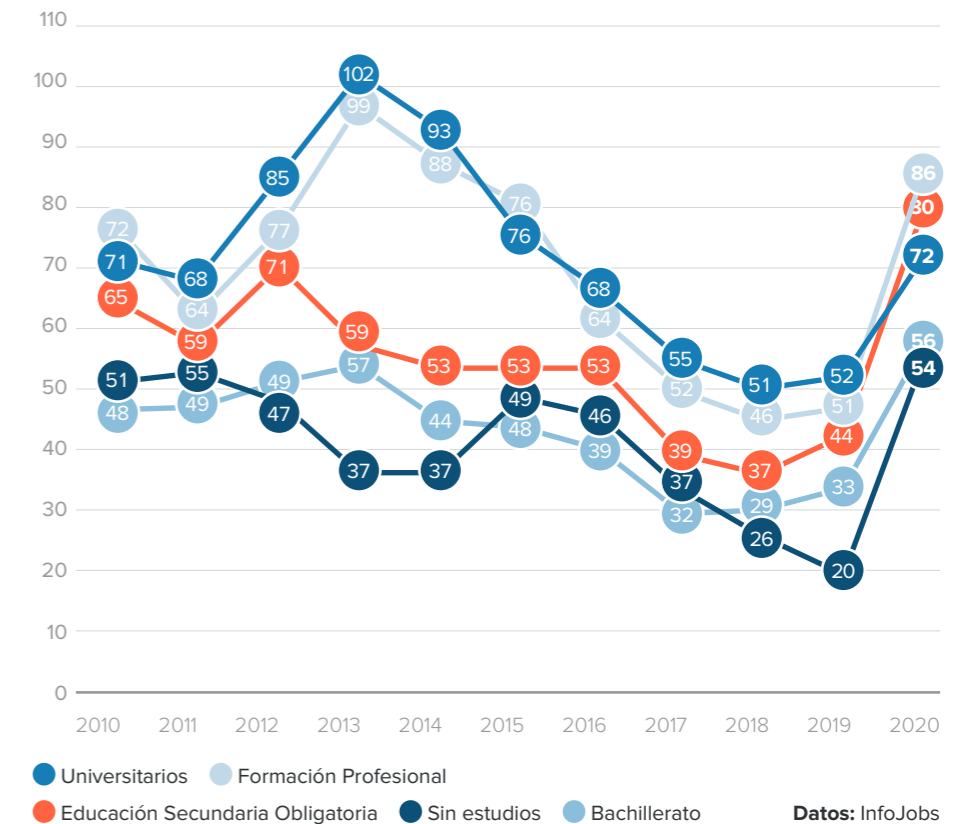
Los mayores incrementos se han producido en la competencia por los puestos que demandan Educación Secundaria Obligatoria (36 inscritos más para cada vacante que en 2019), en los correspondientes a la categoría sin estudios (35 más) y en los de formación profesional (también se incrementa en 35). Estas últimas vacantes —las de formación profesional— son las que presentan un mayor nivel de competencia: de media se postulan 86 candidatos para cada puesto ofertado.

En el extremo opuesto, el nivel de estudios que en menor medida ha visto incrementado su nivel de competencia por puesto ha sido el de los universitarios, que ha pasado de 52 a 72 inscritos por vacante.

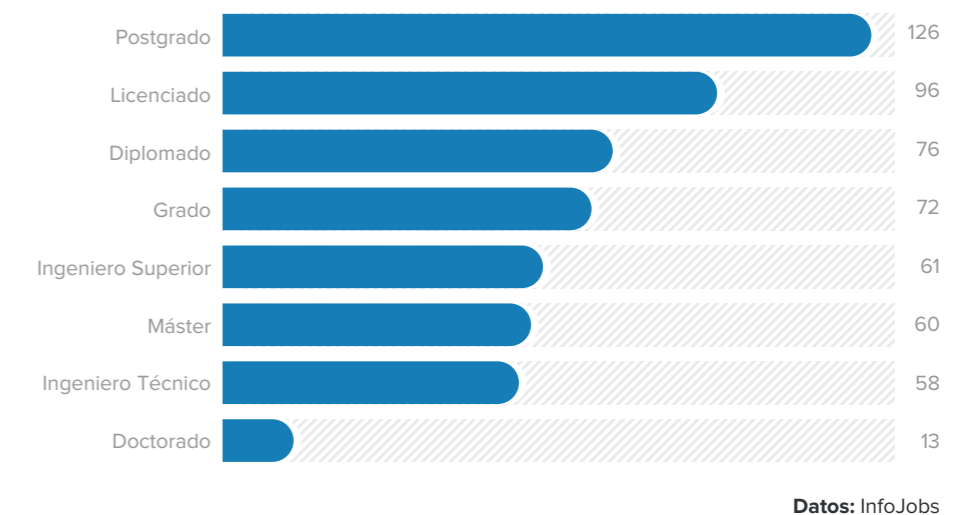
Y dentro de ellos, merece la pena hacer una mención específica a los puestos para titulados de tercer ciclo (postgrado, máster y doctorado), que incluso apenas han incrementado su nivel de competencia: de 50 inscritos por vacante en 2019 han pasado a 63 en 2020. De entre ellos — y aunque son muy pocas vacantes— los puestos de doctorado destacan especialmente, ya que logran reducir su nivel de competencia: de 27 inscritos por vacante en 2019 a 13 en 2020.

También hay que destacar el comportamiento de la formación universitaria más técnica. Así, la competencia en las vacantes para ingenieros superiores registró 61 inscritos por vacante en 2020, mientras que las de ingenieros técnicos se situó en 58. También los puestos para candidatos con máster mantuvieron un buen comportamiento, con 60 inscritos por vacante. Estos tres niveles de estudios tuvieron un nivel de competencia sensiblemente inferior a los 74 candidatos que, de media, se registraron en el conjunto de ofertas publicadas.

> Evolución del nivel de competencia según el nivel formativo



> Competencia en las vacantes que demandan estudios universitarios en 2020



«El nivel de estudios en el que menos ha subido la competencia para cada vacante es el universitario: ha pasado de 52 a 72 inscritos»

3.3.6. Geografía de la competencia

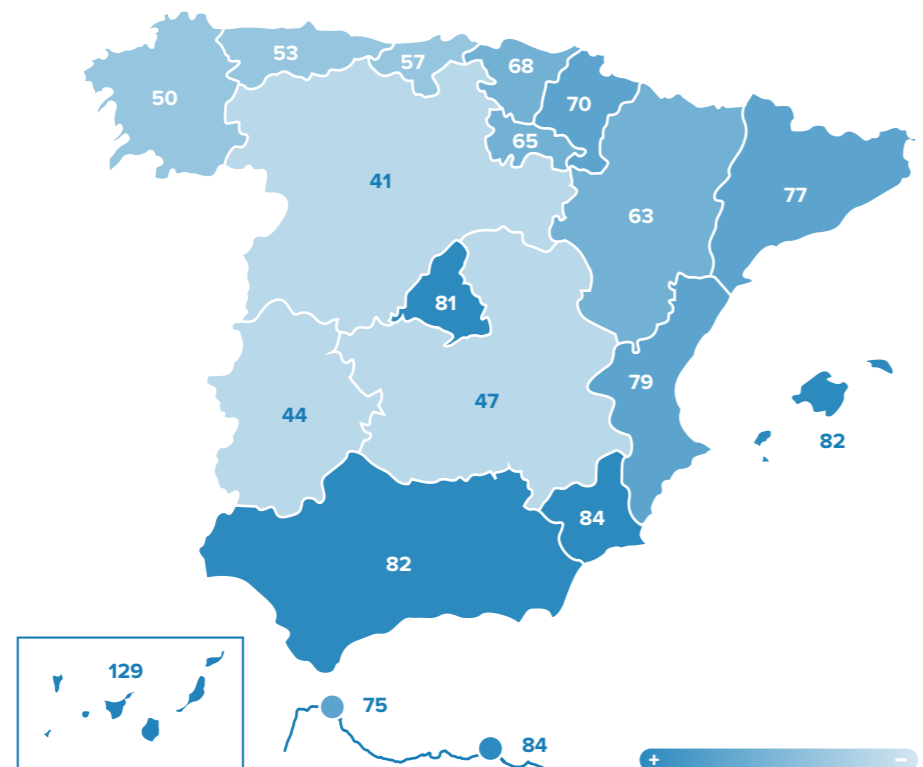
Por comunidades autónomas, el ranking de las que tienen mayor competencia lo forman Canarias (129 inscritos por vacante), Murcia (84), Andalucía (82) y Baleares (82).

En el otro extremo, Castilla y León (41), Extremadura (44) y Castilla-La Mancha (47) son las comunidades autónomas con una menor cifra de inscritos por vacante en 2020 en InfoJobs.

Con respecto al año pasado es en las Islas Baleares donde más ha subido el número de inscritos por vacante. Mientras que en 2019 había, de media, 33 candidatos optando a cada puesto, en 2020 esa cifra subió a 82. Y es que esta es también la comunidad autónoma donde más han caído las ofertas en términos interanuales (-66%) como ya analizamos detenidamente en el capítulo correspondiente.

Tras las Islas Baleares, Madrid (que ha pasado de 37 inscritos por vacante en 2019 a 81 en 2020), Cataluña (37 en 2019, 77 en 2020) y País Vasco (de 29 a 68) son los lugares donde más ha crecido la competencia por un puesto.

> Competencia por comunidades autónomas



Datos: InfoJobs

En el extremo opuesto, Extremadura, que ha pasado de 39 a 44 inscritos por vacante, y Asturias (de 43 a 53) son los territorios en los que menos ha subido la competencia en comparación con el año anterior.

Extremadura ejemplifica la clave principal en términos de competencia de este año 2020, como hemos venido indicando a la largo de todo este capítulo: con la cifra de inscripciones en términos similares a las de 2019 (en Extremadura crecieron un 2%), la evolución que presenta la competencia depende principalmente de las vacantes (Extremadura ha tenido, con un -8%, el descenso más moderado de todas las comunidades autónomas).

PRESENTACIÓN

CONTEXTO ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo (Datos oficiales)

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

Oferta

Demanda

Competencia por puestos

Salarios

ENCUESTAS

PRESENTACIÓN

CONTEXTO ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo (Datos oficiales)

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

Oferta

Demanda

Competencia por puestos

Salarios

ENCUESTAS

3. 4. Salarios

3. 4. 1. Introducción

A la hora de analizar el mercado laboral, igual que a la hora de buscar un empleo o al candidato ideal, el salario puede ser determinante. Para abordar esta variable, en el presente informe trabajaremos con el promedio del **salario anual bruto ofertado**.

Este concepto hace referencia a la cantidad máxima que las empresas están dispuestas a pagar a un candidato para un determinado puesto. Si bien es cierto que a lo largo del proceso de contratación este dato puede verse condicionado por factores como el perfil del candidato, la competencia o el sector, se toma como referencia la cifra que las propias empresas indican en InfoJobs.

Cuando una empresa introduce una oferta de empleo en InfoJobs siempre tiene que indicar cuál es el salario que ofrece, aunque sí se le da la opción de hacerlo visible o no para los candidatos. En este sentido, durante 2020 cuatro de cada diez empresas decidieron mostrar esta variable en sus ofertas, una cifra ligeramente más alta que la de 2019, cuando sólo el 36 % de las empresas hicieron visible el salario.

Todas estas explicaciones conducen a que el análisis de salarios de todo este capítulo hace referencia a los sueldos ofertados y visibles en las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2020 y siempre se presentarán como promedios de salarios brutos anuales.

3. 4. 2. Salario de las vacantes

El salario bruto promedio anual ofertado para las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2020 fue de 25.173 €. Esta cifra supone un incremento del 4,9 % con respecto a 2019, cuando el salario era de 24.003 €.

Este dato cobra mayor interés si se pone en contexto con la evolución de la inflación: el IPC cerró el año 2020 con un descenso del 0,5 %, lo cual significa que el efecto neto de la subida de salarios y la bajada de los precios supuso un incremento del 5,4 %.

Una ganancia de poder adquisitivo que, junto con la de 2019 (1,4 %), supone un cambio de tendencia respecto a los tres ejercicios anteriores, en los que se creaba más empleo pero las moderadas subidas de los salarios no lograban compensar la evolución de los precios.

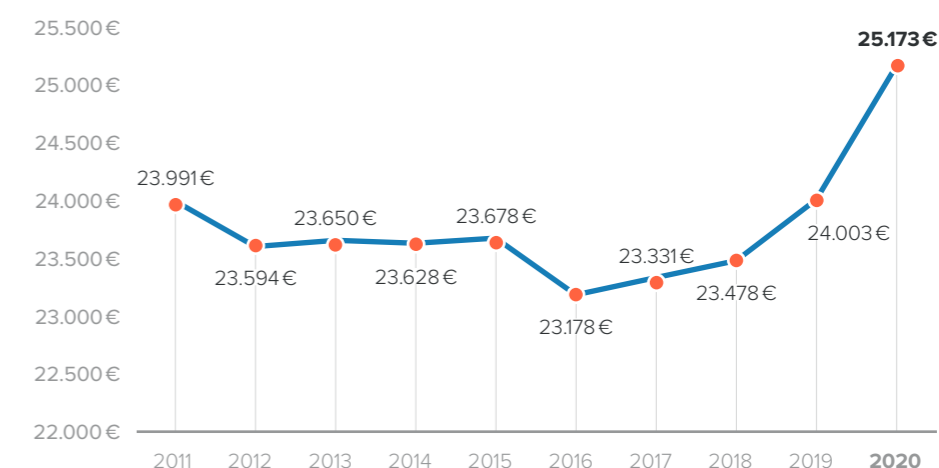
Si observamos el largo plazo descubrimos que los salarios se habían mantenido estables, con una ligera tendencia a la baja hasta 2016, cuando empiezan a recuperarse y suman dos ejercicios (2017 y 2018) de ligeras subidas. A partir

de ese punto, el promedio de los salarios ofertados por las empresas en sus vacantes en InfoJobs se dispara más intensamente: 23.500 euros brutos anuales en 2018, a 24.000 en 2019 y casi 25.200 en 2020.

AÑO	SALARIO BRUTO PROMEDIO OFERTADO	VARIACIÓN RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	VARIACIÓN ANUAL IPC	EFFECTO NETO EN EL PODER ADQUISITIVO
2011	23.991 €	▲ 0,8 %	▲ 2,4 %	-1,6%
2012	23.594 €	▼ -1,7 %	▲ 2,9 %	-4,6%
2013	23.650 €	▲ 0,2 %	▲ 0,3 %	-0,1 %
2014	23.628 €	▼ -0,1 %	▼ -1,0 %	0,9%
2015	23.678 €	▲ 0,2 %	= 0,0 %	0,2%
2016	23.178 €	▼ -2,1 %	▲ 1,6 %	-3,7%
2017	23.331 €	▲ 0,7 %	▲ 1,1 %	-0,4%
2018	23.478 €	▲ 0,6 %	▲ 1,2 %	-0,6%
2019	24.003 €	▲ 2,2 %	▲ 0,8 %	1,4%
2020	25.173 €	▲ 4,9 %	▼ -0,5 %	5,4%

Datos: InfoJobs / INE

> Promedio del salario bruto anual ofertado



Datos: InfoJobs

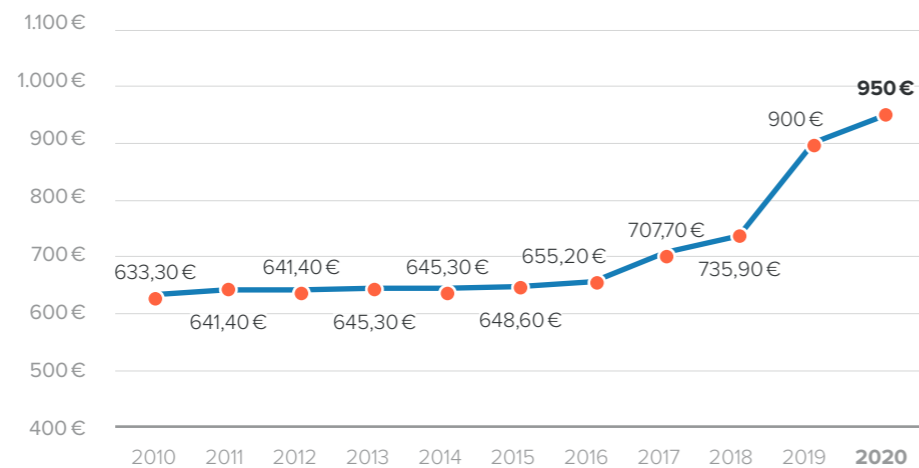
Salario mínimo: un respaldo más matizado

Esta dinámica concuerda con los datos oficiales de evolución de salarios que analizamos en el capítulo macroeconómico, al comienzo del presente informe. Y, como explicábamos entonces, tiene mucho que ver con el incremento del salario mínimo interprofesional (SMI) de 2019 (una subida del 22,3 %) que ha tenido un doble efecto.

Por un lado, tiene un efecto directo sobre los sueldos que efectivamente se mantenían en esa franja más baja —los que estaban por debajo de 900 euros al mes— que inmediatamente tuvieron que incrementarse hasta esa cifra. Con la subida de 2020 volvieron a escalar hasta los 950 euros.

Pero, por otro lado, tiene también un efecto sobre el resto de salarios que se encuentran en los escalones inmediatamente superiores, que se ven beneficiados indirectamente por esta subida por una mera lógica de competencia: empresas que quieren atraer mejores candidatos que otras o puestos con mayor exigencia de responsabilidad, formación o experiencia que previamente podían moverse en la franja de los 900 o 1000 euros mensuales tienen ahora que ofrecer algo mejor que el salario mínimo.

> Evolución del Salario Mínimo Interprofesional



Datos: Ministerio de Trabajo y Economía Social

A este respecto, la opinión de las empresas se ha resentido tras un año de pandemia. Los datos de la encuesta de InfoJobs Opinión de las empresas sobre el salario mínimo 2021¹ reflejan que seis de cada diez están conformes con la subida del SMI y no creen que les afecte a sus planes de contratación. Es un aprobado holgado, pero también supone un respaldo sensi-

¹ Encuesta a 768 empresas españolas registradas en la BBDD de InfoJobs. Encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de la BBDD de InfoJobs, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 10 minutos. Margen de error de +/- 3,5%. Sin cuotas. Marzo de 2021.

«En 2021, seis de cada diez empresas están conformes con la subida del salario mínimo. En 2020 ese respaldo alcanzaba a siete de cada diez»

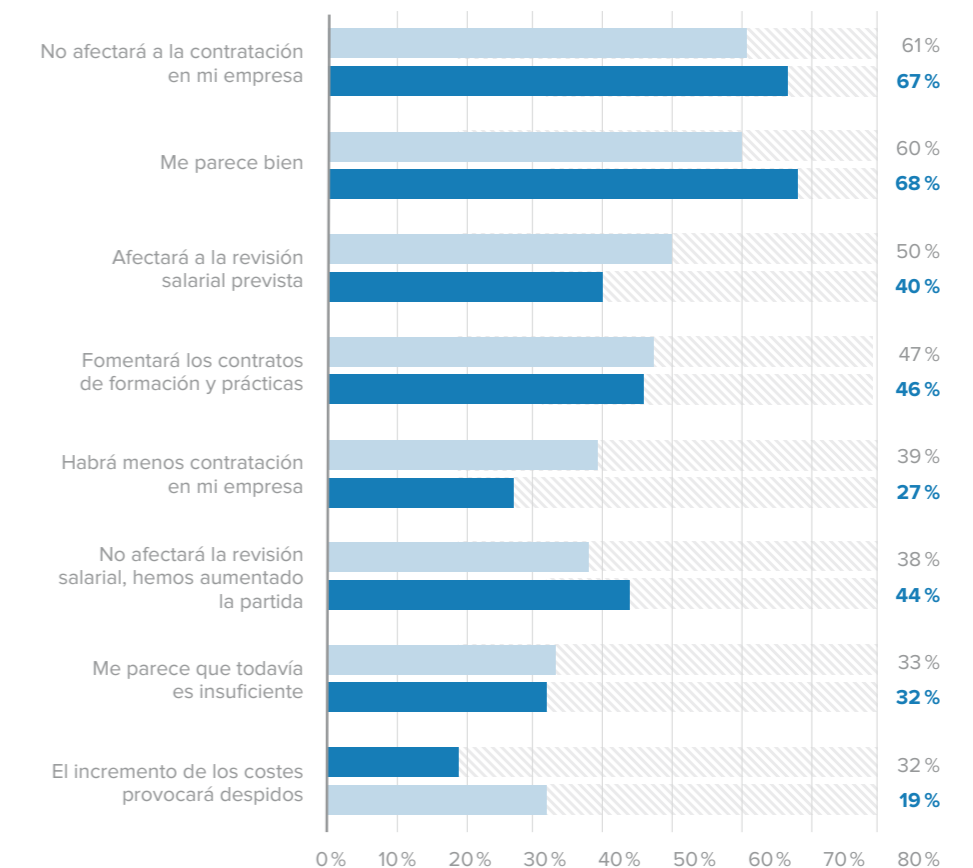
blemente inferior a las casi siete de cada diez empresas que opinaban esto mismo en 2020.

De hecho, la opinión general ha empeorado: hay más empresarios que creen que afectará a la revisión salarial, que habrá menos contratación o que incluso podría provocar un incremento de los costes que derivase en despidos. Pero también hay un número significativo de empresarios, uno de cada tres, que considera que la subida es insuficiente.

En función del tamaño hay diferencia de opiniones: las empresas pequeñas muestran un menor respaldo al SMI y más dudas sobre sus efectos en las contrataciones y las revisiones salariales que las empresas de mayor tamaño.

Preguntadas las empresas directamente por cuál debería ser la cuantía del SMI, la media resultante es de 1.152 euros al mes, ligeramente superior a los 1.147€ de 2020.

> Opinión de las empresas sobre el SMI



■ 2019 ■ 2020

Datos: Encuesta InfoJobs

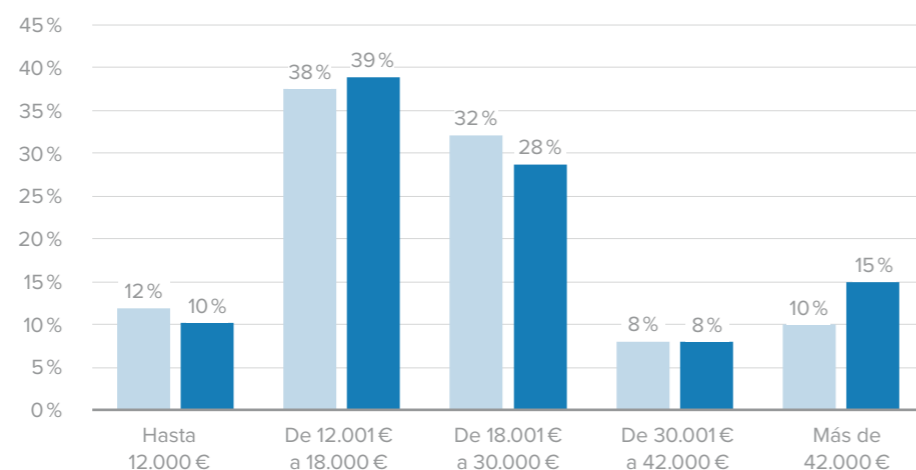
'Opinión de las empresas sobre el salario mínimo' / marzo 2021

Pocos movimientos entre rangos salariales

A lo largo de 2020, un 39 % de las vacantes con salario visible —la empresa lo publica en la descripción— oscilaban entre los 12.001€ y los 18.000€. El segundo rango salarial más frecuente es el que comprende los 18.001€ y los 30.000€, en el que se sitúan el 28 % de las ofertas. De 30.001€ a 42.000€ hay un 8 %, y otro 15 % se sitúa por encima de esos 42.000€.

En el otro extremo, hay también un 10 % de vacantes por debajo de los 12.000€, que previsiblemente responden a ofertas con contrato a tiempo parcial.

> Peso de cada franja salarial en las ofertas publicadas en Infojobs



■ 2019 ■ 2020 Datos: InfoJobs

Estos datos suponen ligeros cambios con respecto al año anterior, pero algunos merecen cierta atención. Hay que tener en cuenta que, como consecuencia del descenso generalizado en las ofertas que venimos señalando en todo el informe, ningún rango salarial tiene más vacantes que el año anterior y que, por tanto, esas diferencias se deben a que la caída en el número de vacantes ha sido más acusada en unos bloques que en otros.

Así, el incremento interanual de un punto porcentual del peso del rango de 12.001€ a 18.000€ y de siete puntos del rango siguiente —de 18.001€ a 30.000€— puede relacionarse directamente con ese efecto en cascada que ha provocado la subida del salario mínimo interprofesional tal y como indicábamos antes. Si trasladamos los 900 euros del salario mínimo en 2019 a términos

«Un 39 % de las vacantes publicadas ofrecen un sueldo anual bruto de entre 12.001 y 18.000 euros. Otro 28 % se sitúa entre los 18.001 € y los 30.000 €»

anuales, la cuantía resultante son 12.500€; y los 950€ al mes de 2020 se convierten en 13.300 al año.

La existencia de salarios por debajo de los 12.000 euros, aunque su peso se haya reducido en dos puntos porcentuales (del 12 % en 2019 al 10 % en 2020), hay que interpretarla en relación con las vacantes que no ocupan la jornada completa, como analizaremos más adelante.

Por otra parte, la subida del nivel más alto (a partir de 42.000 euros) tiene que ver con el menor descenso registrado en las vacantes para estos puestos. A lo largo de los capítulos anteriores hemos comprobado que la caída de la oferta de empleos que demandan más experiencia, más nivel educativo o en sectores más cualificados (como informática y telecomunicaciones o sanidad y salud) ha sido más moderada que en otros de menor cualificación, es fácil concluir por qué los niveles salariales más altos ganan peso en el conjunto de ofertas publicadas en InfoJobs durante 2020. Y es que, esas variables, como analizaremos a continuación, conllevan mejores retribuciones.

3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato

Continuando con la tendencia de años anteriores, las vacantes que ofrecen contratos para autónomos son las que cuentan con una retribución más alta: 40.934€ brutos anuales. Es lógico que encabece los rankings, porque en su caso no es un salario sino unas expectativas de ingresos de las que luego tiene que descontar los gastos derivados de su actividad por cuenta propia.

Tras este tipo de contratos, los indefinidos (29.878€) y los fijos discontinuos (21.198€) son los que tienen las vacantes con los mejores sueldos ofertados.

En relación con el año anterior, es especialmente significativo el incremento del 17 % del salario ofertado en las vacantes para los contratos formativos: ha pasado de los 12.888€ de 2019, hasta los 15.078€ de 2020. En este caso es fácil suponer que el efecto dominó del salario mínimo que explicábamos antes haya tenido algo que ver.

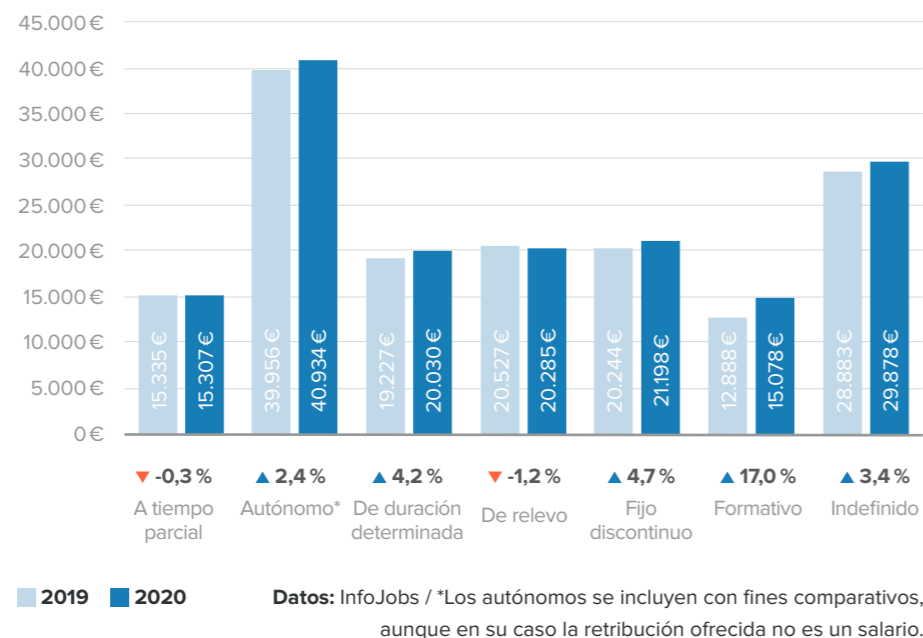
Aunque en menor medida, el segundo tipo de contrato para el que más incrementó el salario es el fijo discontinuo, que creció un 4,7 % hasta alcanzar un salario máximo bruto anual de 21.198€.

También es muy relevante la subida más intensa en términos absolutos, que es la que registran las vacantes que ofrecen contratos indefinidos: 995 euros más al año que en 2019 (un 3,4 %). Así, han pasado de promediar 28.883€ de sueldo bruto el año anterior a 29.878€ durante 2020.

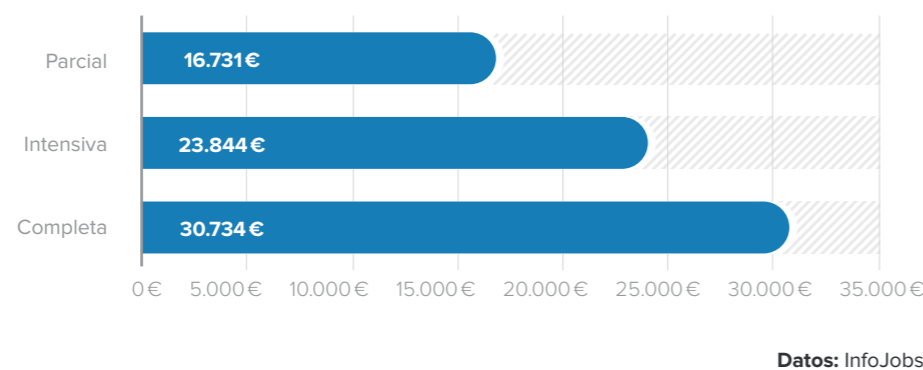
En comparación con 2019, sólo hay dos tipos de contratos cuyas retribuciones han bajado. Se trata de los contratos de relevo, que perdieron un 1,2 %, y los contratos a tiempo parcial (-0,3 %).

«Los sueldos ofertados en vacantes para contratos indefinidos han subido, de promedio, 995 € brutos anuales respecto al año 2019»

> Promedio de salario bruto anual ofertado por tipo de contrato



> Salario de las vacantes para contratos indefinidos por tipo de jornada



3. 4. 4. Salarios por sectores

Por sectores, las vacantes de informática y telecomunicaciones son las que ofrecen un salario bruto promedio más alto: 32.080 € al año. Esta cifra supone un incremento del 4 % con respecto a 2019, cuando, en este sector las empresas ofrecían, de media, un salario de 30.209 €. Es el sector que, históricamente, cuenta con las ofertas mejor pagadas de todas las publicadas en InfoJobs, por eso profundizaremos más adelante en la evolución de sus retribuciones.

El siguiente sector en el que las empresas ofrecen sueldos más elevados es inmobiliario y construcción. En este caso, merece la pena fijarse en el largo plazo, ya que estamos hablando del segmento más afectado durante la anterior crisis: en 2011 las empresas ofrecían, de media, 23.850 euros al año; nueve años después, en este 2020, alcanzaron los 30.040 euros. Su evolución en este tiempo, pese a algunos descensos ocasionales (-0,6 % en este 2020, sin ir más lejos), mantiene una tendencia positiva que parece que seguirá una vez superado el bache que ha traído la pandemia.

Los siguientes sectores con mejores salarios ofertados en InfoJobs son ingenieros y técnicos (29.814 € brutos anuales), educación y formación (29.557 €) y finanzas y banca (28.704 €), todos ellos con mejores salarios que en 2019, especialmente este último, que registró un incremento del 9,2 %.

SECTOR	PROMEDIO DEL SALARIO OFERTADO EN 2020	PROMEDIO DEL SALARIO OFERTADO EN 2019	VARIACIÓN ABSOLUTA 2019-2020	VARIACIÓN (%)
Informática y telecomunicaciones	32.080 €	30.816 €	▲ 1.264 €	▲ 4,1%
Inmobiliario y construcción	30.040 €	30.209 €	▼ -169 €	▼ -0,6%
Ingenieros y técnicos	29.814 €	28.772 €	▲ 1.042 €	▲ 3,6%
Educación y formación	29.557 €	28.100 €	▲ 1.457 €	▲ 5,2%
Finanzas y banca	28.704 €	26.283 €	▲ 2.421 €	▲ 9,2%
Comercial y ventas	27.848 €	26.129 €	▲ 1.719 €	▲ 6,6%
Administración pública	27.359 €	25.176 €	▲ 2.183 €	▲ 8,7%
Legal	26.876 €	24.937 €	▲ 1.939 €	▲ 7,8%
Sector farmacéutico	26.142 €	26.285 €	▼ -143 €	▼ -0,5%
Marketing y comunicación	24.889 €	23.253 €	▲ 1.636 €	▲ 7,0%
Recursos humanos	24.816 €	21.962 €	▲ 2.854 €	▲ 13,0%
Sanidad y salud	23.899 €	23.663 €	▲ 236 €	▲ 1,0%
Administración de empresas	23.337 €	22.052 €	▲ 1.285 €	▲ 5,8%
Diseño y artes gráficas	22.590 €	21.814 €	▲ 776 €	▲ 3,6%
Calidad, producción e I+D	20.166 €	24.791 €	▼ -4.625 €	▼ -18,7%
Turismo y restauración	18.353 €	18.357 €	▼ -4 €	= 0,0%
Atención a clientes	17.836 €	17.549 €	▲ 287 €	▲ 1,6%
Venta al detalle	17.028 €	17.001 €	▲ 27 €	▲ 0,2%
Compras, logística y almacén	16.431 €	20.152 €	▼ -3.721 €	▼ -18,5%
Profesiones, artes y oficios	16.141 €	20.165 €	▼ -4.024 €	▼ -20,0%

Datos: InfoJobs

Con respecto a las áreas en las que más incrementó el salario en 2020, la primera del ranking es recursos humanos. En este sector se ofertó, de media, un sueldo un 13% más alto que el de 2019, alcanzando un salario anual de 24.816 €. Otros sectores en los que también crecieron de forma notable fueron finanzas y banca (9%), administración pública (9%) y legal (8%), aunque en estos dos últimos casos la cifra de vacantes —en torno a las 4.000 en cada categoría— sea escasa.

En el lado opuesto, hay tres sectores que vieron decrecer el salario ofertado por las empresas en sus vacantes en 2020. En el primero, profesiones, artes y oficios, el salario ofrecido fue 16.141 €, una cifra un 20% menor que la de 2019.

Esta cifra es el resultado del desigual comportamiento de los subsectores de que se compone esta categoría: profesiones bien pagadas como transporte (23.784 €), fontanería (23.537 €) o electricidad (22.371 €) han visto retroceder mucho su cifra de vacantes, mientras que otras peor pagadas como consumo y alimentación (16.761 €) y limpieza (15.783 €) prácticamente mantuvieron el mismo volumen de vacantes. La pandemia definió el carácter esencial de estas últimas actividades, aunque no las retribuye como tales. En definitiva, actividades con peores salarios han ganado peso en el sector y, como resultado, su sueldo promedio se reduce.

El segundo sector en el que más cayeron las retribuciones en 2020 fue el de calidad, producción e I+D que, tras perder un 19%, se sitúa en los 20.166 €. Por último, en el sector de compras, logística y almacén también cayeron un 18% los salarios ofertados, que se situaron en una media de 16.431 €.

Informática y telecomunicaciones: seis años de mejoras salariales

El sector para el que se ofrece un sueldo promedio más elevado, informática y telecomunicaciones, continuó en 2020 su tendencia de crecimiento. El año 2014 fue el último en el que el salario ofertado para las vacantes de este sector bajó, hasta situarse en 26.484 €. Desde entonces ha encadenado seis años continuos de subidas hasta alcanzar los 32.080 € de 2020.

Si hacemos foco en las subcategorías de este sector hay una que destaca especialmente. Se trata de arquitectura, donde el salario se sitúa en 44.888 € tras registrar un incremento del 6% respecto al sueldo ofertado en 2019. De hecho, sólo hay una subcategoría en todo InfoJobs que la supera en salario: dirección y gerencia dentro del sector de administración de empresas, que tiene un promedio retributivo de 46.183 €.

Otros subsectores de IT en los que la oferta salarial de las vacantes está significativamente por encima de la media son gestión de proyectos (38.327 €, un 1% más que en 2019) y ERP, CRM y *business intelligence* (35.621 €, un 4% más), y calidad (35.040 €, un 4% más).



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios



ENCUESTAS



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos

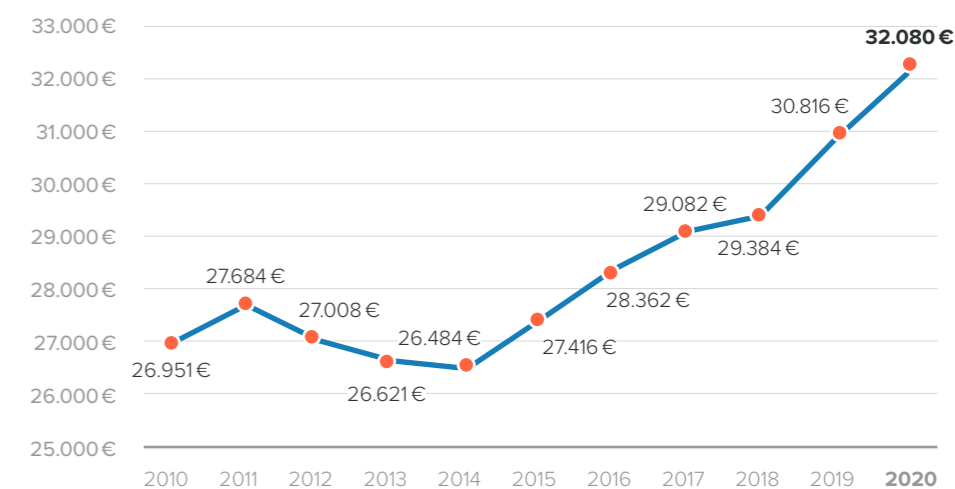


Salarios



ENCUESTAS

> Salario promedio bruto anual ofertado en el sector de informática y telecomunicaciones



Datos: Infojobs

El panorama que hemos visto a lo largo de todo el informe nos indica que este sector tiene muchas vacantes, poca competencia para cada puesto y buenos sueldos. Son tres señas de identidad de la categoría de informática y telecomunicaciones en InfoJobs que se vienen repitiendo año tras año y que la pandemia no ha cambiado.

> Salarios de las subcategorías dentro de informática y telecomunicaciones

SUBCATEGORÍA	SALARIO PROMEDIO 2020	VACANTES	INSCRITOS POR VACANTE
Arquitectura	44.888 €	3.891	21
Gestión de proyectos	38.327 €	6.626	18
ERP, CRM, <i>Business Intelligence</i>	35.621 €	7.777	8
Calidad	35.040 €	2.925	19
Análisis	34.484 €	7.655	24
Administración de bases de datos	34.390 €	3.184	34
Programación	32.676 €	64.604	31
Sistemas	31.866 €	23.284	42
Hardware, redes y seguridad	28.928 €	9.509	15
Telecomunicaciones	25.937 €	20.496	22
Helpdesk	20.320 €	9.013	32

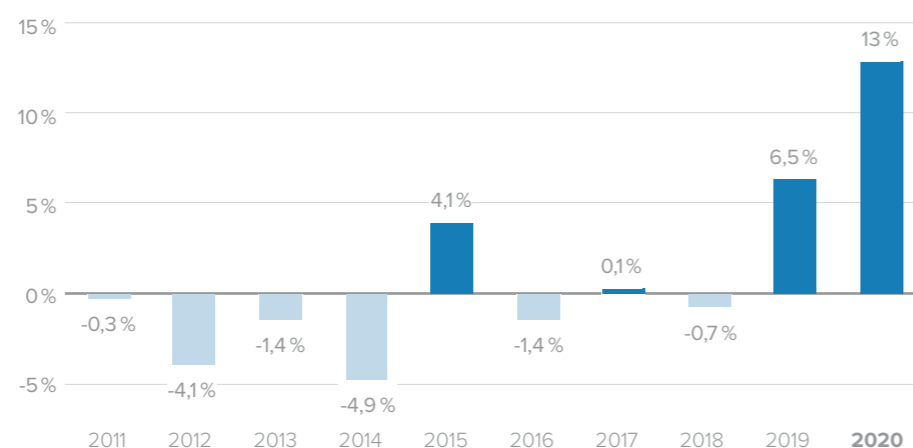
Datos: Infojobs

«IT es un sector con muchas vacantes, poca competencia y buenos sueldos»

Recursos humanos, los sueldos que más suben

Por otro lado, recursos humanos es el sector que más incrementó los sueldos ofertados en 2020: un 13%. Este crecimiento es el más elevado de los últimos 10 años y supone la consolidación de una tendencia que también se percibía, aunque de forma más moderada, con el incremento de un 6,5% registrado en 2019.

> Variación intera anual del salario ofertado en el sector de recursos humanos



Datos: InfoJobs

Estas dos subidas consecutivas han permitido a los sueldos ofertados en este sector escalar hasta los 24.815 €, muy cerca del promedio general de 25.173 € del conjunto de vacantes publicadas en InfoJobs: en 2018 el sueldo promedio de este sector era un 12% inferior a la media y en 2020 apenas está un 1% por debajo.

Ese incremento tiene además un motivo relacionado con el peso de los distintos subsectores. Es un escenario inverso al descrito sobre profesiones, artes y oficios: en recursos humanos han resistido mejor los subsectores mejor pagados (prevención de riesgos y relaciones laborales) que el que tiene el sueldo más bajo (selección de personal). Si ponemos el contexto de la pandemia, la interpretación de por qué unos ámbitos profesionales de recursos humanos han resistido mejor que otros se hace sola.

Así, la prevención de riesgos es la subcategoría mejor pagada (29.052 €, un 11% más que los 26.212 € de 2019) y su cifra de vacantes se contrajo un 32%.

«La subida del salario ofertado para este sector está provocada por el mejor comportamiento de las ofertas con sueldos altos de las subcategorías de prevención de riesgos y de relaciones laborales»



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



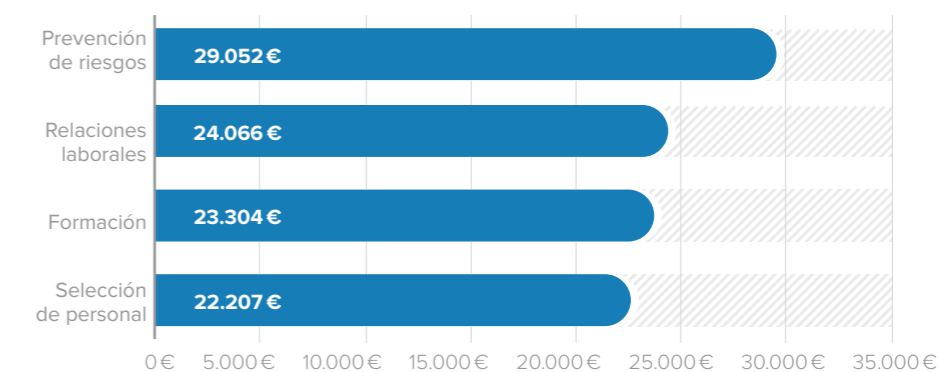
Salarios



ENCUESTAS

Tras esta, se encuentran relaciones laborales (24.066 €), que también vio disminuida su cifra de vacantes en un 37%. Por último, selección de personal es la subcategoría con la mayor caída en los puestos ofertados (-68% respecto a 2019) y con el sueldo ofertado más bajo dentro de este bloque (22.207 € brutos anuales en 2020, un 11% más que en 2019).

> Salarios ofertados en 2020 para las subcategorías de recursos humanos



Datos: InfoJobs

Otros subsectores bien pagados

Si bajamos este escalón hasta el nivel de las subcategorías también encontramos algunos incrementos salariales significativos respecto al año 2019. Así, por ejemplo, banca privada (dentro del sector de finanzas y banca) mejoró un 25% el salario ofertado para alcanzar los 31.107 €. Y en este mismo sector, el área de productos y servicios bancarios subió un relevante 10% hasta los 26.374 euros.

En administración de empresas también hay dos subcategorías con incrementos significativos: un 10% en facturación, cobros y pagos (de 20.507 € ofertados de promedio en 2019 a 22.648 € en 2020) y un 13% en organización de la empresa (de 25.010 € a 28.152 € de salario bruto anual).

El incremento del 19% en los salarios ofertados para la subcategoría de investigación de mercados (dentro de marketing y comunicación) también está muy por encima de la media. Por último, también merece mención el incremento del 11% (de 22.341 € en 2019 a 24.743 € en 2020) del sueldo promedio ofertado en las vacantes de veterinaria, dentro del sector de sanidad y salud.

«El sueldo ofertado en las vacantes de las subcategorías de banca privada y de investigación de mercados registraron intensas subidas en 2020 en relación con el año anterior: un 25% y un 19% respectivamente»

3. 4. 5. Salarios por nivel laboral

Todos los niveles laborales han visto incrementados los salarios que ofrecen las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2020 con respecto a 2019.

La subida más importante (un 14,9%) se ha producido en los salarios de las vacantes para puestos de becario o de prácticas: de 11.564 € en 2019 han pasado a 13.285 € en 2020, aunque se trata de un nivel laboral con no demasiados puestos ofertados.

Lo mismo sucede con la subida del 8% de los salarios ofertados para los puestos de dirección y gerencia.

Las vacantes para empleados, que al fin y al cabo son el 82% del total, han visto incrementarse el salario ofertado en un 3,9% con respecto al año 2019: de 22.742 € al año han pasado a 23.623 €. Su incremento ha sido ligeramente más alto que los de los niveles inmediatamente superiores: el sueldo ofertado en las vacantes de especialista subió un 1,3% y en las de los mandos intermedios un 2,5%.

NIVEL LABORAL	2019	2020	VARIACIÓN 2019-2020
Becario / Prácticas	11.564 €	13.285 €	▲ 14,9 %
Empleado	22.742 €	23.623 €	▲ 3,9 %
Especialista	31.150 €	31.563 €	▲ 1,3 %
Mando Intermedio	33.911 €	34.775 €	▲ 2,5 %
Dirección / gerencia	47.964 €	51.717 €	▲ 7,8 %

Datos: InfoJobs

Si se observa la evolución de los salarios a largo plazo, se aprecia que prácticamente todos los niveles laborales han seguido una progresión similar en los últimos diez años, con la única excepción de las vacantes para los puestos de más responsabilidad, que tienen fluctuaciones (positivas y negativas) mucho más intensas que el resto.

«La categoría laboral de empleado supone 8 de cada 10 vacantes publicadas. Este nivel vio incrementado durante 2020 un 3,9% el salario ofertado por las empresas»



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos

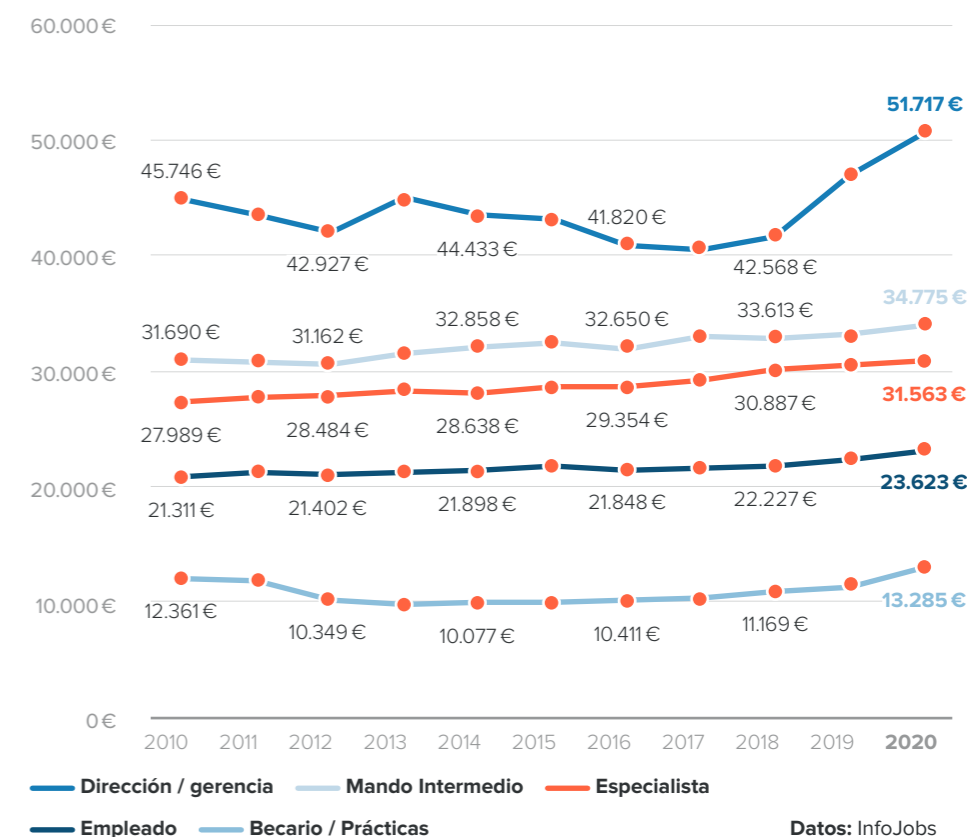


Salarios



ENCUESTAS

> Evolución del salario anual bruto promedio por nivel laboral



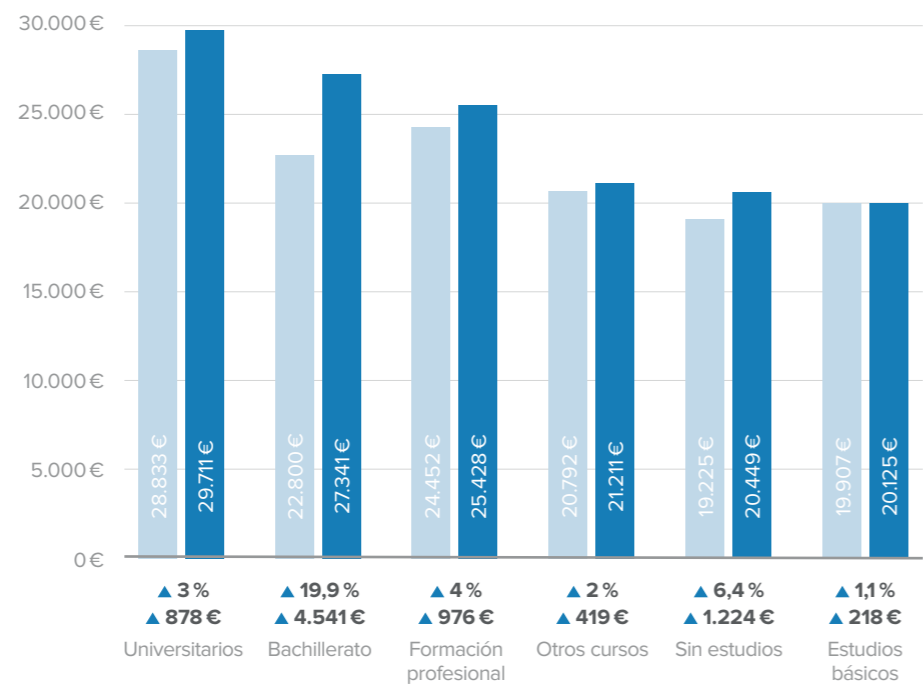
3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios

En función del nivel de estudios, las vacantes destinadas a personas con títulos universitarios son en las que se oferta un salario más elevado en 2020: 29.711 €. Tras este nivel formativo, las ofertas con sueldos más altos son las que demandan un título de bachillerato (27.341 €) o de formación profesional (25.428 €).

Con respecto a 2019, las vacantes de todos los niveles de estudios han incrementado el salario ofertado, pero son las que requieren estudios de bachillerato (un 10% del total) las que lo han hecho en mayor medida: de los 22.800 € que se ofrecían, de media, en 2019, a los 27.341 € de 2020, lo que supone un incremento de casi el 20%.

«El sueldo promedio ofertado en las vacantes para formación profesional subió casi 1.000 euros durante 2020»

> Promedio de salario bruto anual ofertado en función del nivel de estudios



■ 2019 ■ 2020 Datos: InfoJobs

El salario para el nivel educativo con más vacantes, el de estudios básicos (uno de cada tres puestos ofertados), creció en 2020 de forma mucho más moderada: una media de 218 €. De esta manera, alcanzó la cifra de 20.125 €, un 1,1% más que en 2019.

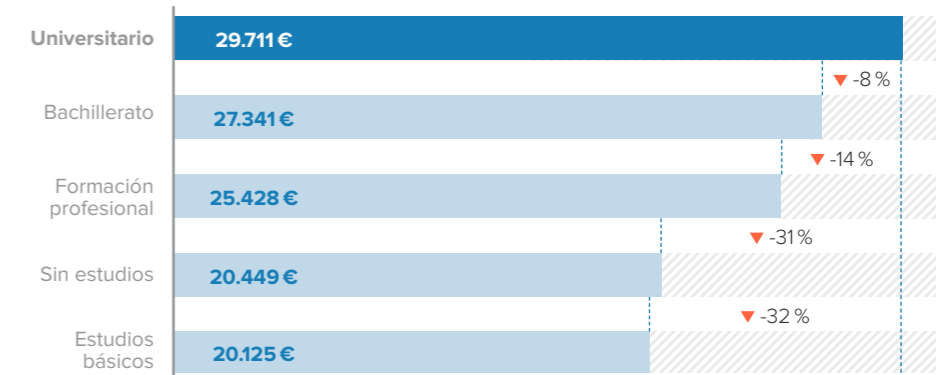
Los sueldos ofertados para las vacantes de formación profesional alcanzaron, de media, los 25.428, gracias a un incremento de casi 1.000 euros (un 4%) con respecto a 2019.

Ingenieros superiores: los mejores salarios entre los universitarios

Como hemos dicho, las vacantes de estudios universitarios son las que ofrecen un mejor salario. En relación con otros niveles formativos, los puestos que no requieren ningún nivel de estudios o los que exigen estudios básicos ofrecen salarios más de un 30% inferiores.

La diferencia se reduce en los casos de vacantes para formación profesional y bachillerato. Las primeras cuentan con un salario máximo promedio que es un 14% menor al de las vacantes para candidatos con formación universitaria. Y, en el caso de bachillerato esta brecha se reduce hasta el 8%.

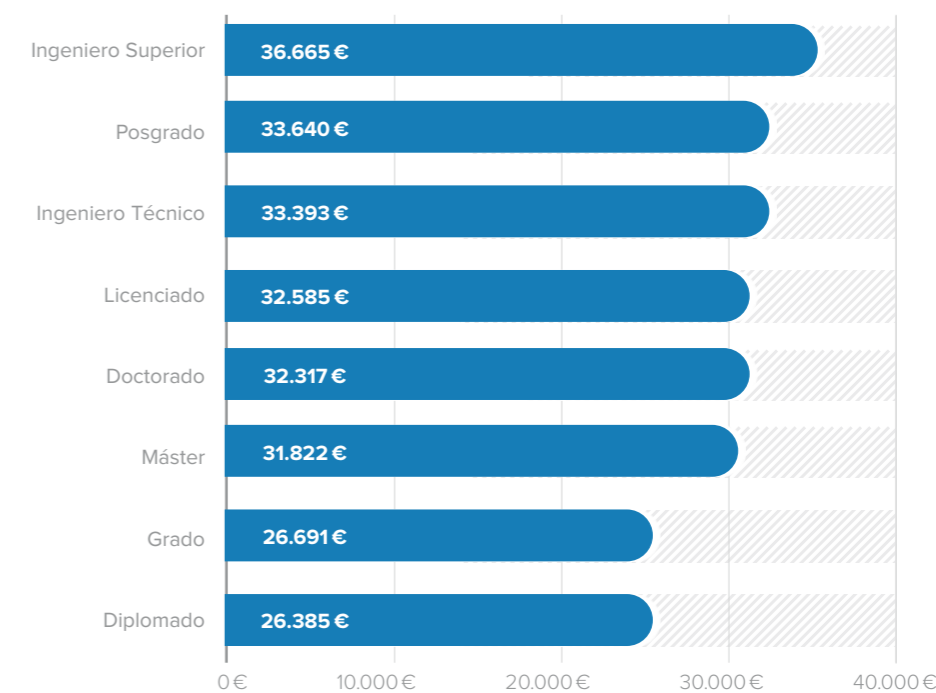
> Diferencia de salarios entre universitarios y el resto de estudios



Datos: InfoJobs

Pero dentro del nivel formativo universitario, también hay diferencias: los ingenieros superiores son los mejor pagados con un salario bruto anual promedio ofertado de 36.665 €. Seguidamente, las vacantes para titulados de posgrado (33.640 €) y para ingenieros técnicos (33.393 €) son las que ofertan los mejores salarios.

> Promedio de salarios brutos anuales de las vacantes que demandan estudios universitarios



Datos: InfoJobs

En comparación con 2019, el sueldo que más creció dentro de las vacantes que requerían estudios universitarios fue el de las ofertas para posgraduados, que se incrementó 3.453 euros (un 11%). También es significativa la subida promedio de 2.310 € (un 8 %) en los sueldos ofertados para titulados con máster, que han pasado de los 29.512 € de 2019 a 31.822 € en 2020.

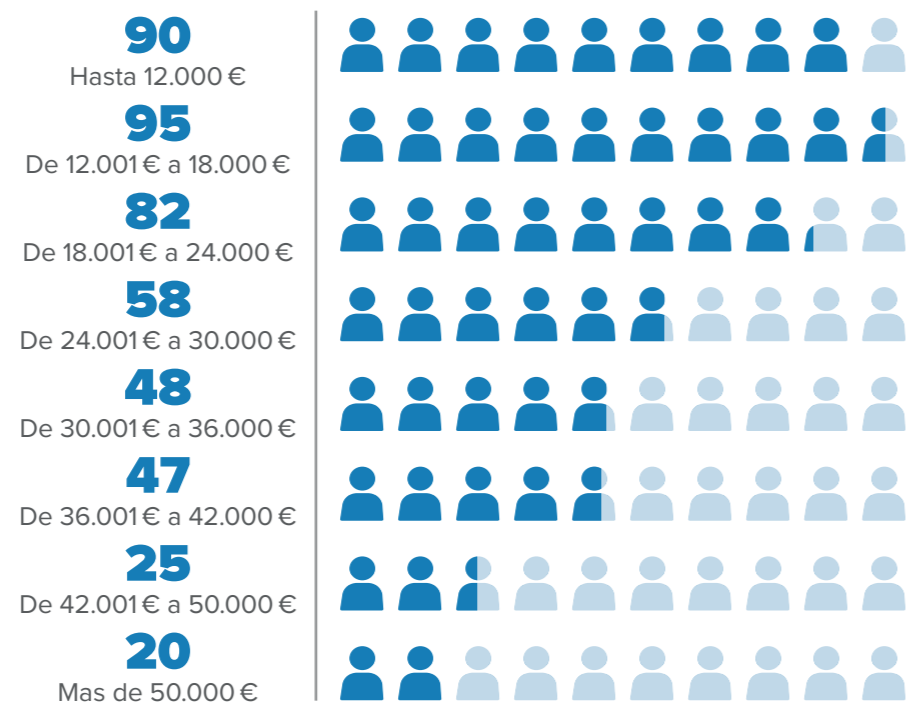
En el otro extremo, el sueldo ofertado en las vacantes para doctorados y para diplomados experimentó una variación salarial negativa, en ambos casos un descenso del 2 % para situarse en 26.385 euros en el caso de los diplomados y en 32.317 en el de los doctorados.

3. 4. 7. Competencia por puesto y salarios

En 2020, un mayor salario ofertado fue sinónimo de una menor competencia. La relación entre estas dos variables está perfectamente definida. Así, los tramos salariales con más competencia fueron: hasta 12.000 € con 90 inscritos por vacante, de 12.001 € a 18.000 € con 95 inscritos por vacante, y de 18.001 € a 24.000 € con 82 inscritos por vacante.

En el extremo opuesto, los salarios con menor competencia fueron los de más de 50.000 €, con 20 inscritos por vacante, y de 42.000 € hasta 50.000 € con 25 inscritos por vacante.

> Candidatos por puesto para cada rango salarial

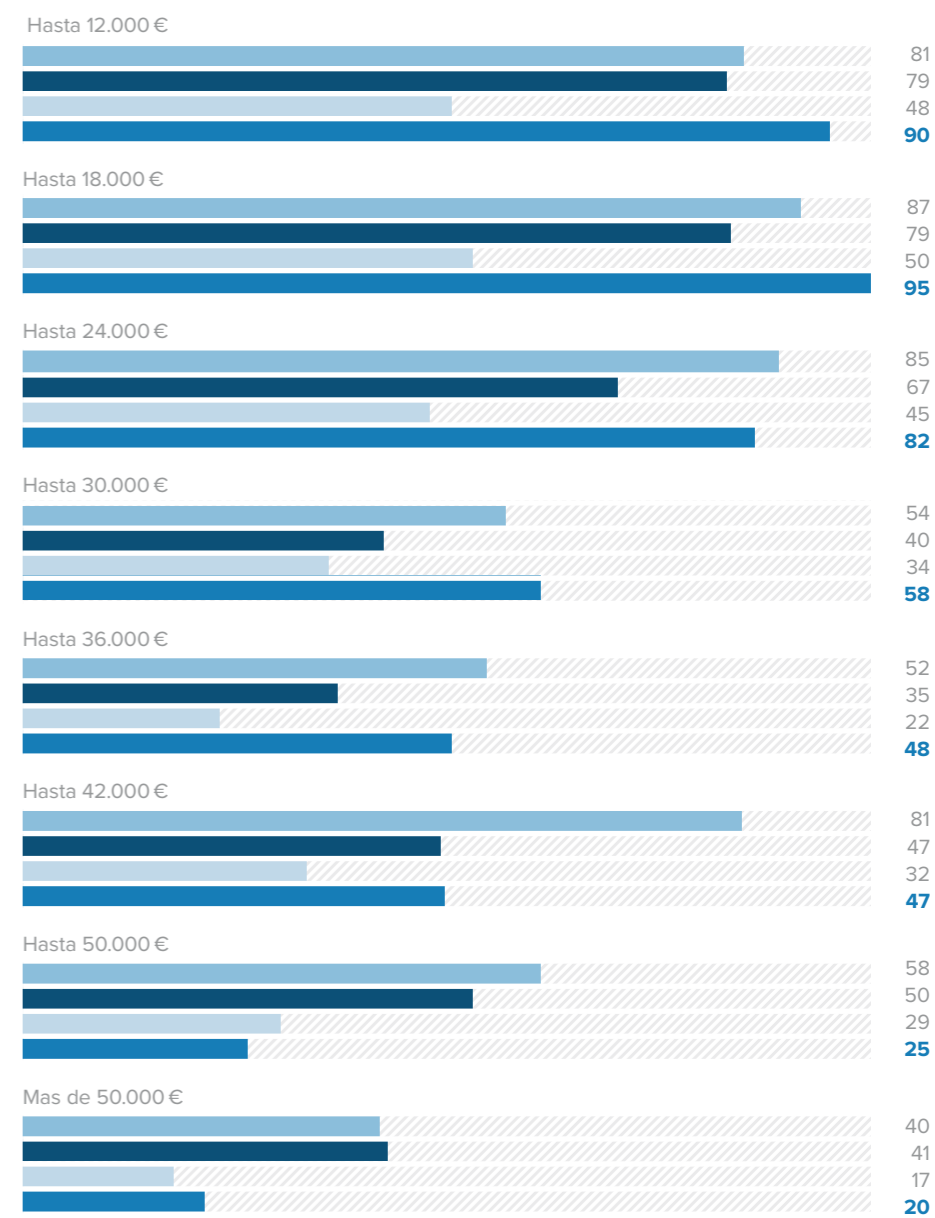


Datos: InfoJobs

«Existe una relación inversa entre competencia y nivel salarial: los puestos mejor pagados son los que tienen menos candidatos para cada vacante»

Esta relación inversa entre competencia y nivel salarial siempre ha estado presente en las vacantes publicadas en InfoJobs, pero los cambios de este último año han acentuado ese rasgo que, en otros ejercicios, resultaba más difuso.

> Evolución de los inscritos por vacantes por salarios



2010 2015 2019 2020

Datos: InfoJobs

Así, si se analizan los datos en comparación con 2019, la franja salarial que presenta un mayor crecimiento de la competencia es la que comprende los 30.001€ y los 36.000 €. Concretamente, se pasó de 22 inscritos por vacante en 2019 a 48 en 2020.

Por otro lado, hubo una franja salarial en la que la competencia decreció ligeramente. Se trata de los salarios que van desde los 42.001€ hasta los 50.000 € donde se pasó de 29 inscritos por vacante en 2019 a 25 en 2020.

Además, una mirada al largo plazo nos permite comprobar que las franjas salariales más bajas, que comprenden hasta los 18.000 €, prácticamente volvieron en 2020 a los niveles de 2010, cuando se alcanzaron cifras de 81 y 87 inscritos por vacante en estas franjas salariales.

Sin embargo, a partir de los 36.000 €, la competencia por salarios en 2020 ha estado lejos de los valores de hace una década. Por ejemplo, la franja salarial que comprende los 36.001€ y los 42.000 €, en 2010 tenía 81 inscritos por vacante, mientras que en 2020 esta cifra fue de 47.

O, por ejemplo, para las vacantes con salarios ofertados superiores a los 50.000 €, en 2010 se inscribían, de media, 40 personas. Sin embargo, en 2020 la media de inscritos por vacante fue de 20 candidatos.

3. 4. 8. Top 10 de puestos con mejores salarios

El puesto con mejor salario promedio ofertado en 2020 es el de consejero/a delegado/a, con una retribución bruta anual de 60.309 euros. No es el único puesto directivo en esta lista de los mejores salarios: hay también vacantes para secretario/a general (53.470 €), dirección de recursos humanos (46.752 €), de obra (44.895 €) y financiera (44.147 €).

Ya fuera del nivel de dirección, en esta lista también hay tres puestos con una cantidad significativa de vacantes y con buenos sueldos. Destacan, en especial, las ofertas de agentes inmobiliarios/as, que, con un sueldo de 55.856 €, superan las 38.000 vacantes.

Pero si lo que se buscan son buenos sueldos y poca competencia, la vista hay que ponerla en el sector de informática y telecomunicaciones. Cuatro de los diez puestos con mejores sueldos ofertados pertenecen a esta categoría y su ratio de inscritos por vacante es mucho más bajo.

En diseño de bases de datos se oferta un sueldo promedio de 47.190 € y tiene solo 8 inscritos por vacante. Para responsable técnico/a TIC de la empresa se ofrecen 47.187 € con 42 candidatos por puesto. Arquitectura de sistemas TIC y arquitectura de *software* se mueven en torno a los 45.000 euros con una competencia de 6 y 7 inscritos por vacante respectivamente.

PUESTO	INSCRITOS POR VACANTE	SALARIOS
1 Consejero/a delegado/a	114	60.309 €
2 Agente inmobiliario/a	22	55.856 €
3 Secretario/a general	167	53.470 €
4 Diseñador/a de bases de datos	8	47.190 €
5 Responsable técnico/a TIC de la empresa	42	47.187 €
6 Director/a de recursos humanos	175	46.752 €
7 Arquitecto/a de sistemas TIC	6	46.654 €
8 Director/a de obra	60	44.895 €
9 Director/a financiero	168	44.147 €
10 Arquitecto/a software	7	44.022 €

Datos: InfoJobs



«Cuatro de los diez puestos con mejores sueldos ofertados corresponden al sector TIC. Tres de ellos (diseño de bases de datos, arquitectura de sistemas y arquitectura de *software*) no superan los diez inscritos por vacante».

3. 4. 9. Geografía de los salarios

La Comunidad de Madrid es la que en 2020 registró las vacantes que ofrecían un promedio salarial más alto: 27.316 € brutos anuales. Un escalón más abajo se sitúan País Vasco (25.865 €), Navarra (25.604 €) y Cataluña (25.252 €).

Estas cuatro comunidades autónomas —las únicas que superan la media nacional de 25.173 euros—son las que tradicionalmente han ocupado los puestos más altos en las retribuciones ofertadas en InfoJobs, pero los incrementos de los últimos años han sido desiguales y han permitido a País Vasco y Navarra superar a Cataluña, que hace sólo tres años ocupaba el segundo puesto.

Aunque la subida salarial fue generalizada en todo el territorio español, hay diferencias autonómicas relevantes. El lugar en el que más se notó esta subida fue Canarias, que registró un incremento del 14 % para situarse en los 24.764 € brutos anuales.

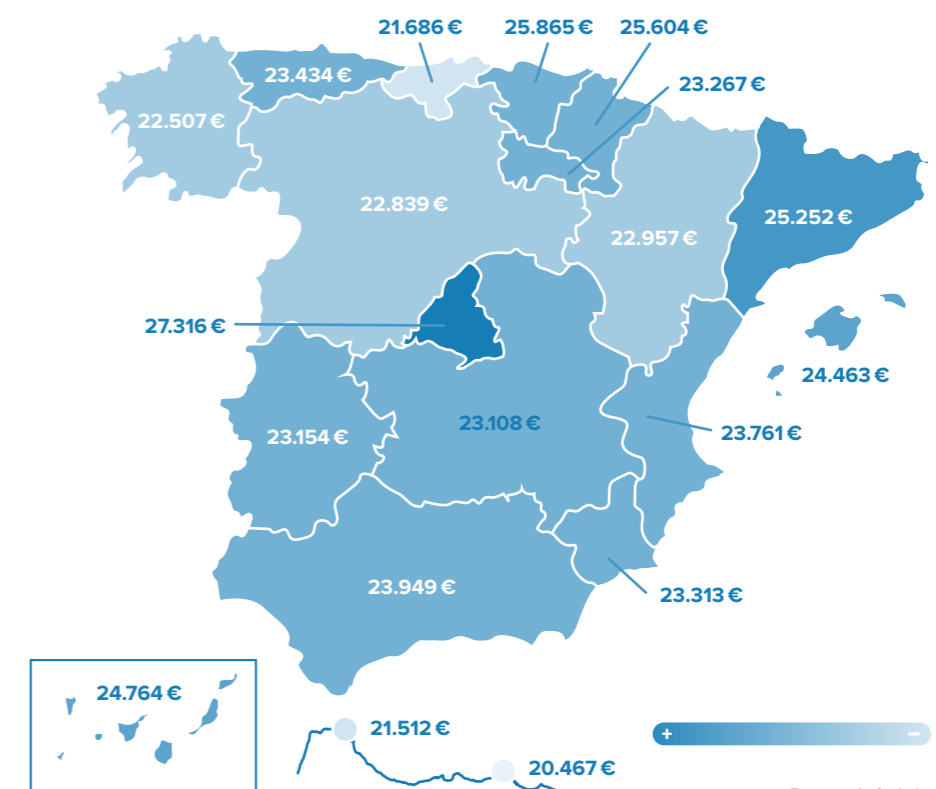
La explicación a tan importante subida hay que buscarla en el mercado laboral del archipiélago, en el que este año han perdido protagonismo las ofertas de turismo y restauración (han retrocedido un 82,44 % respecto a 2019), uno de los sectores con sueldos más bajos (18.353 € de sueldo promedio ofertado frente a los más de 25.000 de la media).

Los siguientes lugares en los que más creció el salario fueron Navarra (8 %) y la Región de Murcia (7 %).

	SALARIO	VARIACIÓN 2019-2020
Madrid	27.316 €	▲ 6,6%
País Vasco	25.865 €	▲ 5,7%
Navarra	25.604 €	▲ 7,7%
Cataluña	25.252 €	▲ 5,1%
Canarias	24.764 €	▲ 14,1%
Islas Baleares	24.463 €	▲ 4,1%
Andalucía	23.949 €	▲ 4,0%
Comunidad Valenciana	23.761 €	▲ 5,3%
Asturias	23.434 €	▲ 0,9%
Murcia	23.313 €	▲ 6,9%
La Rioja	23.267 €	▲ 5,9%
Extremadura	23.154 €	▲ 0,2%
Castilla-La Mancha	23.108 €	▲ 3,0%
Aragón	22.957 €	▲ 2,3%
Castilla y León	22.839 €	▲ 4,0%
Galicia	22.507 €	▲ 0,8%
Cantabria	21.686 €	▲ 3,4%

Datos: InfoJobs / * No significativos por escaso volumen de vacantes

> Salarios por comunidad autónoma



Datos: InfoJobs

PRESENTACIÓN

CONTEXTO
ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo
(Datos oficiales)

ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL

Oferta

Demanda

Competencia
por puestos

Salarios

ENCUESTAS

PRESENTACIÓN

CONTEXTO
ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo
(Datos oficiales)

ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL

Oferta

Demanda

Competencia
por puestos

Salarios

ENCUESTAS



04

Encuestas

El primer bloque de este informe, el contexto macroeconómico se nutría de datos oficiales publicados por instituciones españolas y europeas. El segundo bloque, el análisis del mercado laboral, de la información que proporciona la propia actividad de empresas y candidatos en el portal de empleo InfoJobs. Y, ahora, nos adentramos en el tercer bloque, en el que a través de encuestas conocemos la percepción y opinión de unas y otros sobre algunas cuestiones de plena vigencia en el mercado laboral.

Así, en las siguientes páginas profundizaremos en algunas claves de igualdad, conciliación y brecha salarial. También examinaremos cuestiones relativas a la organización de las empresas y las relaciones laborales: descubriremos cómo valoran los trabajadores la gestión que han hecho sus empresas de la crisis provocada por la COVID-19 y viceversa; qué efecto ha tenido la pandemia en el absentismo laboral; y el grado de efectividad de las nuevas medidas regulatorias sobre el fichaje y el pago de las horas extras. Por último, cerraremos este capítulo con un exhaustivo examen de uno de los grandes temas del año 2020: el teletrabajo.



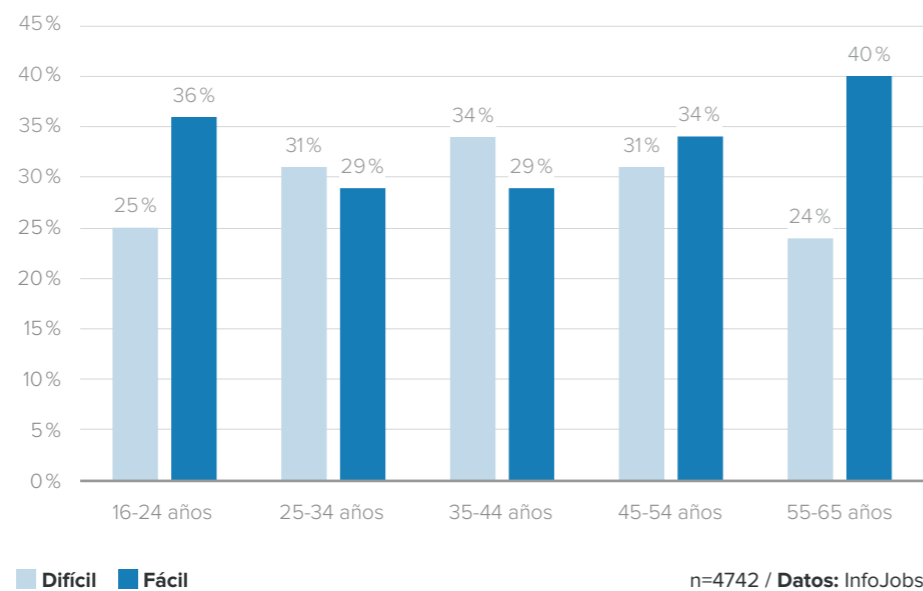
4. 1. Igualdad: conciliación y brecha salarial

4. 1. 1. Conciliación

2020 ha supuesto muchos retos a nivel social. En los entornos familiares, especialmente durante el confinamiento, el debate sobre la conciliación se puso sobre la mesa de la mano del teletrabajo y los estudios a distancia, entre otras cuestiones.

Según la encuesta sobre *Conciliación laboral 2021* de InfoJobs, un 30 % de la población activa mayor de 16 años considera que es difícil compaginar su vida profesional con su vida laboral. Y, de media, la capacidad de conciliación es algo que se valora con 4,8 puntos sobre 10. Además, esta media es exactamente igual tanto entre mujeres como hombres: ambos sexos valoran la dificultad para la conciliación con 4,8 puntos de media.

> Percepción de la conciliación en función de la edad



Por edad, es entre los 35 y 44 años cuando se tiene una mayor dificultad para la conciliación, un hecho que se relaciona con los propios ciclos vitales. De hecho, el 34 % de la población activa que pertenece a este segmento considera que es difícil.

«Casi uno de cada tres trabajadores considera “difícil” conciliar la vida profesional y laboral»



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios

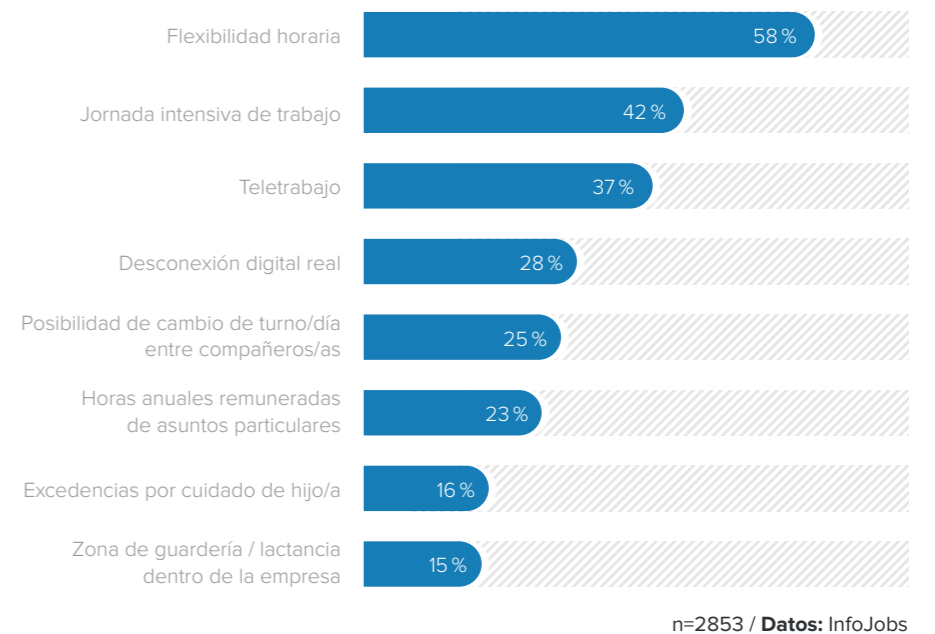


ENCUESTAS

«Los tramos de edad con mayor presencia de hijos en casa son los que tienen más dificultades para conciliar. Los más jóvenes (menores de 24) y los mayores (por encima de 55) lo perciben más fácil»

Esta percepción, conforme avanza la edad, se amortigua. De hecho, los más mayores, los que tienen de 55 a 65 años, son los que tienen mayor facilidad para conciliar (40%). Seguidamente, el segmento más joven, el que va de los 16 a los 24 años, es al que más fácil le parece conciliar (36%). La suma de estos datos tiene una lectura evidente: la presencia de hijos en el hogar —menos frecuente tanto en los tramos de edad más bajos como en los más altos— es el factor clave en relación con la percepción sobre la conciliación. Flexibilidad horaria: cuestión clave

> Medidas más valoradas para impulsar la conciliación entre quienes encuentran dificultades para hacerlo

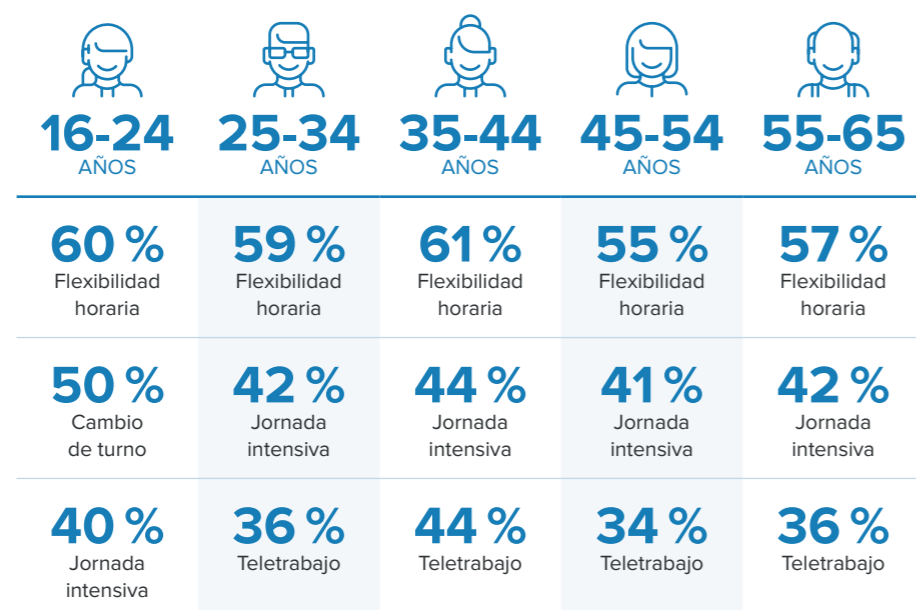


A la hora de facilitar la conciliación, la flexibilidad horaria es la medida más valorada ya que la mencionan el 58 % de los que tienen dificultades para compaginar su familia y su trabajo. Seguidamente, las medidas más útiles desde su punto de vista son la jornada intensiva (42 %), el teletrabajo (37 %) y la desconexión digital real (28 %).

Pese a que, de media, la percepción sobre la dificultad para conciliar sea igual entre hombres y mujeres, a la hora de valorar las medidas, hay algunas diferencias significativas. Concretamente, entre las mujeres se valoran más me-

«Las mujeres valoran más que los hombres ciertas acciones de conciliación como la posibilidad de cambio de turno o la instalación de zonas de lactancia o guarderías en las empresas»

didadas como la posibilidad de cambio de turno, que señalan el 29% de las mujeres frente al 22% de los hombres; o la instalación de zonas de lactancia o guardería en el centro de trabajo, algo que apuntan el 20% de mujeres y un 11% de los hombres.



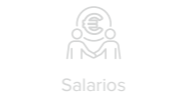
n=2853 / Datos: InfoJobs

Por edades, la flexibilidad horaria, la jornada intensiva y el teletrabajo son las tres medidas más demandadas. Estas tres opciones son las preferidas de todos los segmentos a excepción de los más jóvenes.

Entre los que tienen entre 16 y 24 años, aunque la principal medida para favorecer la conciliación también sea la flexibilidad (60%), prefieren los cambios de turno (50%) en segundo lugar y, por último, la jornada intensiva (40%).

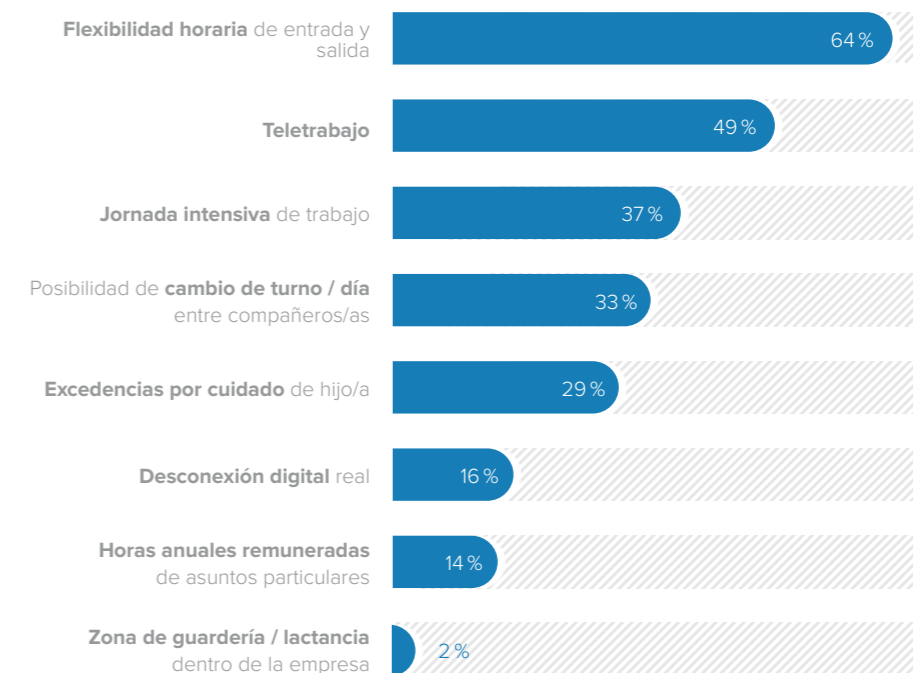
La conciliación desde el punto de vista de las empresas

Cuando se trata de medidas para facilitar la conciliación que están implantadas en las empresas, la más usual es la flexibilidad horaria, que se ofrece en el 64% de las compañías. Seguidamente, el teletrabajo (49%) y la jornada intensiva (37%) son las que más se utilizan.



El uso de unas medidas o de otras también depende del tipo de empresa. Por ejemplo, en general, las organizaciones de más de 50 empleados tienden a impulsar más la conciliación con cualquiera de estas alternativas. Recurren en mayor medida al uso de la flexibilidad (71%) o el teletrabajo (60%), pero, además, destacan en las excedencias por cuidado de un hijo/a (50% frente al 18% de las pequeñas empresas).

> Medidas de conciliación implantadas por las empresas



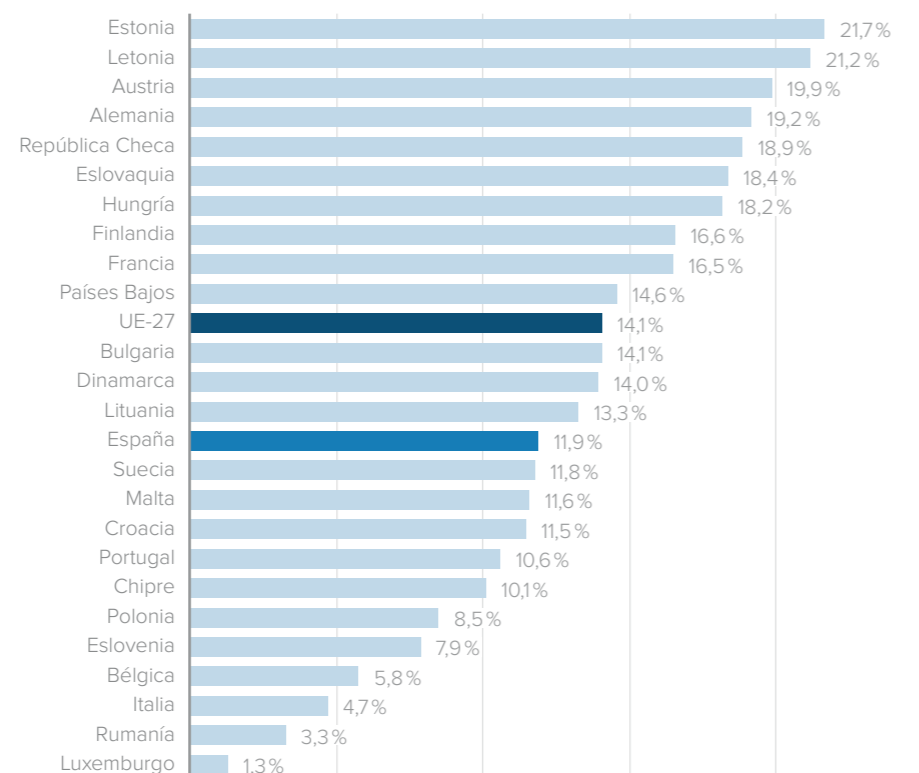
n=768 / Datos: InfoJobs

4.1.2. Brecha salarial e igualdad

La igualdad y la brecha salarial son otros de los asuntos que ya estaban sobre la mesa antes de la pandemia y que, con la crisis sanitaria, se han agravado. De hecho, según el *Informe mundial sobre salarios 2020-2021*, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), España fue el segundo país de Europa en el que más decrecieron los ingresos de las mujeres por la pérdida de empleos y el descenso del número de horas trabajadas con la aparición de la pandemia: un 15%, frente al 11% de los hombres del primero al segundo trimestre del año.

Además, según datos de Eurostat correspondientes al año 2019, en España, las mujeres cobran de media un 11,9% menos que los hombres por hora trabajada. La brecha salarial es algo menor que la media de la Unión Europea, que se sitúa en el 14,1%.

> Brecha salarial en la UE en 2019 (diferencia en el sueldo por hora expresada en % respecto al sueldo de los hombres)



Datos: Eurostat

Pese a estos datos, la encuesta de InfoJobs indica que una de cada tres personas (36%) no cree que exista brecha salarial. Y aquí las diferencias entre hombres y mujeres se agudizan: un 51% de ellos cree que aún existe brecha salarial; entre ellas el porcentaje sube al 79%.

La propuesta de hacer públicos los sueldos como medida para acabar con la brecha salarial tiene un amplio respaldo, con un 83% de la población activa mayor de 16 años a favor.

El 36% de los hombres y el 50% de las mujeres creen que las empresas en las que trabajan no adoptan medidas suficientes en materia de igualdad: la percepción vuelve a ser radicalmente distinta entre ambos sexos. Entre las diferentes medidas que las empresas pueden adoptar en materia de igualdad, obtiene un gran respaldo (48%) el desarrollo de programas de conciliación

«La mitad de las mujeres creen que su empresa no adopta suficientes medidas en materia de igualdad. El porcentaje baja al 36% en el caso de los hombres»

PRESENTACIÓN

CONTEXTO ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo (Datos oficiales)

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

Oferta

Demanda

Competencia por puestos

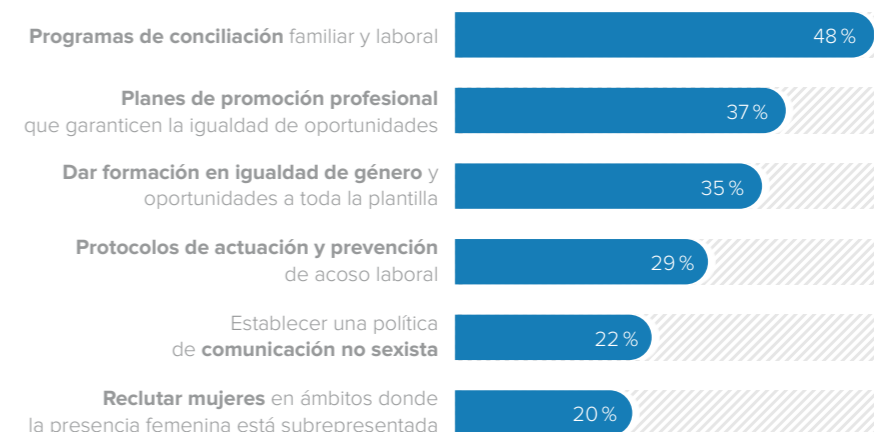
Salarios

ENCUESTAS

«Casi un 40% de las empresas afirman contar con menos de un 10% de mujeres en cargos directivos»

familiar y laboral. También destacan los planes de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades (37%) o la formación en igualdad de género y oportunidades para toda la plantilla (35%).

> Medidas mejor consideradas para fomentar la igualdad



n=4742 / Datos: InfoJobs

Todas estas políticas contribuirían también a facilitar el acceso de mujeres a los niveles jerárquicos más altos, un reto ya que ocho de cada diez personas activas no creen que en su empresa esté equiparada la presencia de hombres y mujeres en los puestos directivos.

Cuando se trata de la percepción que tienen las empresas sobre esta cuestión, los resultados apuntan en el mismo sentido: un 39% de ellas afirman contar con menos de un 10% de mujeres en cargos directivos, aunque hay otro 24% que aseguran que cuentan con un 50% o más.

Las empresas y sus políticas de igualdad

Cuando se trata del punto de vista de las empresas, siete de cada diez se muestran partidarias de adoptar medidas de transparencia salarial con el objetivo de alcanzar la igualdad de género.

«El 30% de las empresas no aplica ninguna política activa de igualdad entre hombres y mujeres. Entre las empresas de más de 50 trabajadores ese porcentaje se reduce a la mitad (15%)»

Pero de esa predisposición a los hechos, hay diferencias: así, un 30 % de compañías no realiza ningún tipo de acción enfocada a reducir o eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Ese porcentaje es significativamente mayor en las empresas de menos de 50 empleados: un 38 % frente al 15 % de empresas de 50 empleados o más. Entre las empresas que sí llevan a término acciones de este tipo, lo más habitual es dar formación en igualdad de género y oportunidades a toda la plantilla (40 %). También es frecuente la implantación de una política de comunicación que no sea sexista (37 %) y el desarrollo de programas de conciliación laboral y familiar (34 %).

> **Medidas adoptadas por las empresas para fomentar la igualdad**



n=768 / Datos: InfoJobs

Nota metodológica

Los datos de empresas han sido extraídos mediante la realización de encuestas *online* autoadministradas (CAWI) a través de la base de datos de InfoJobs con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 10 minutos. La muestra ha sido de 768 empresas y el margen de error es de +/- 3,5 % para un intervalo de confianza del 95 %.

Los datos de población activa también se han extraído con una encuesta *online* autoadministrada (CAWI) a través de panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 4.742 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/- 1,4 % para un intervalo de confianza del 95 %.

Análisis



BRECHA DE GÉNERO, INVESTIGACIÓN Y COVID-19

«Según el Fondo Monetario Internacional, la pandemia de la Covid-19 ha incrementado las desigualdades de género, ha afectado más a las mujeres, con un incremento de 2 horas diarias de trabajos de cuidados»

Anna Ginès i Fabrellas
Profesora Titular, Derecho del Trabajo Universitat Ramon Llull, Esade

No hay ningún estado en el mundo que haya alcanzado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, concluye el informe de la ONU *The World's Women 2020*. Y, lamentablemente, la pandemia ha incrementado las desigualdades de género. Según el Fondo Monetario Internacional, la pandemia de la Covid-19 ha afectado más a las mujeres, con un incremento de 2 horas diarias de trabajos de cuidados respecto de los hombres y por ocupar puestos de trabajo más potencialmente afectados por las consecuencias económicas de la pandemia. En esta línea, según el *Global Gender Gap Report 2021* del Fórum Económico Mundial, la brecha de género a nivel mundial se ha incrementado como consecuencia de la pandemia y, actualmente, necesitaremos más de 135 años para cerrar la brecha de género.

En este escenario, las universidades e instituciones de investigación no son, por desgracia, una excepción. Existe un problema de infrarrepresentación de mujeres en la investigación a nivel europeo, lo que es conocido como el fenómeno de la *leaky pipeline*. Un problema generalmente identificado con disciplinas STEM, también está presente en las disciplinas humanísticas y de ciencias sociales. Aunque las mujeres representan el 47% de las personas con estudios de doctorado, solamente representan el 33% de las investigadoras y el 24% de las investigadoras de nivel A, según *She Figures* de 2018. *Más allá, las mujeres científicas solamente representan el 20% de las cátedras y únicamente el 22% de las instituciones de investigación son lideradas por mujeres. Más vergonzoso aún, la brecha salarial en la investigación es superior a la registrada en el mercado de*



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



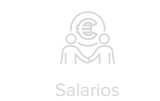
Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios



ENCUESTAS



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



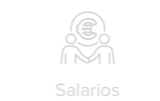
Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios



ENCUESTAS



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

trabajo, situándose en torno al 17% e incrementándose con la edad. Y la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia universitaria brilla por su ausencia -lo que, por otro lado, no resulta sorprendente teniendo en cuenta que el 47% de los grupos de investigación a nivel europeo están integrados únicamente por hombres.

La situación de desigualdad de la mujer en el ámbito de la investigación también se ha visto afectada por el impacto de la pandemia. Según un artículo publicado por la revista *Nature* en mayo de 2020, el número de artículos y proyectos de investigación iniciados por parte de las mujeres se ha desplomado, en comparación con los de sus compañeros hombres. Estos datos no deberían sorprender a nadie si recordamos que la pandemia añadió a las mujeres 2 horas de tareas de cuidado. Estos datos, más allá de indignamente injustos, predicen un efecto devastador. Efectivamente, en un entorno altamente competitivo y donde la progresión y promoción profesional se mide artículo a artículo y proyecto a proyecto, esta reducción en la actividad científica de las mujeres durante la interminable pandemia puede

tener un efecto a largo plazo en sus carreras investigadoras.

En este contexto, Esade actualmente lidera el proyecto europeo EQUAL4EUROPE que, integrado por un consorcio de seis universidades europeas, tiene como objeto desarrollar estándares de igualdad para instituciones de investigación especializadas en el ámbito de las ciencias sociales. La finalidad del proyecto es adoptar medidas que aborden las especialidades y retos concretos que presenta la carrera académica para (i) eliminar las barreras a la contratación, retención y progresión profesional de las mujeres académicas, (ii) abordar la infrarrepresentación de mujeres en órganos y procesos de decisión e (iii) integrar la perspectiva de género en la investigación y la docencia.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



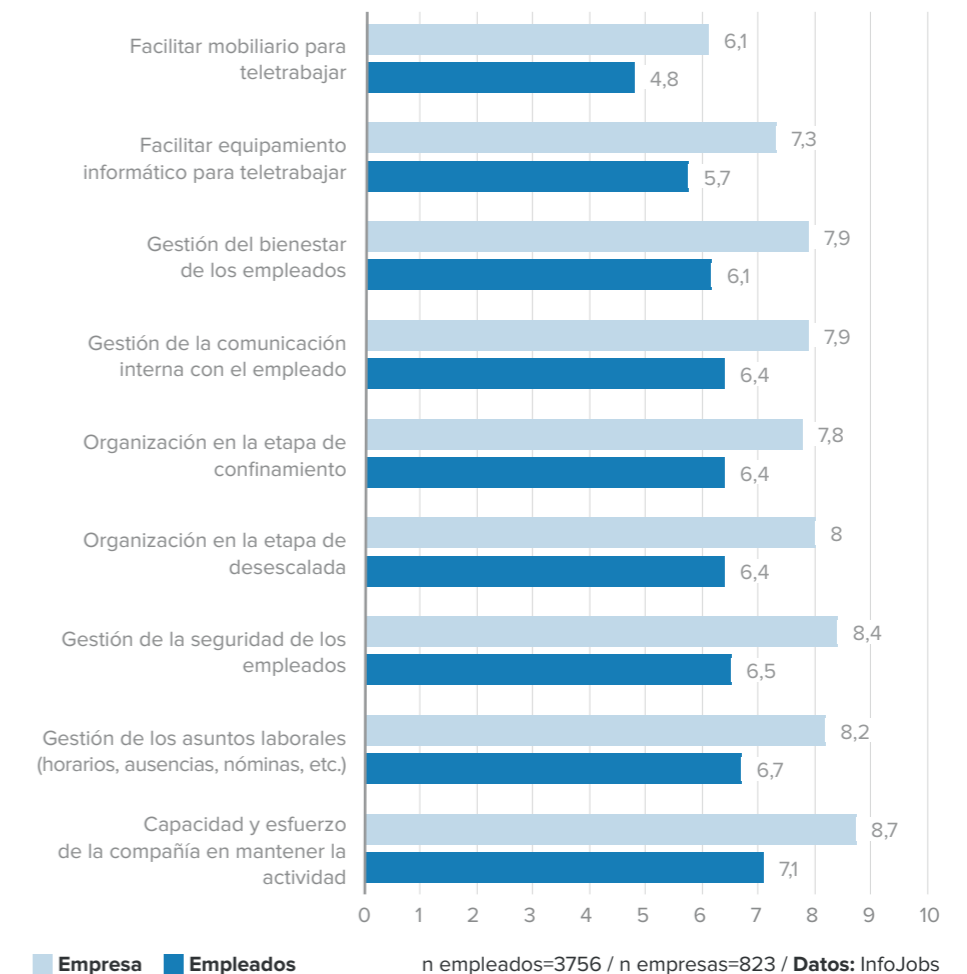
ENCUESTAS

4. 2. Organización de las empresas

4. 2. 1. Gestión COVID-19 en los centros de trabajo

La pandemia ha supuesto un importante reto logístico y organizativo para las empresas que han tenido que adaptarse a las restricciones y condiciones sanitarias. En este sentido, los trabajadores valoran con una nota media de 6 sobre 10 la gestión de su empresa en relación con la COVID-19. Por su parte, las empresas dan una nota media de 8 sobre 10 a la respuesta de sus empleados ante la crisis del coronavirus. Estas son algunas de las principales conclusiones obtenidas de [la encuesta al respecto realizada por InfoJobs](#) en julio de 2020.

> Evaluación de empresas y empleados de las gestiones llevadas a cabo en la gestión de la COVID-19



«Lo que más valoran los trabajadores de su empresa durante la pandemia son los esfuerzos realizados por mantener la actividad»

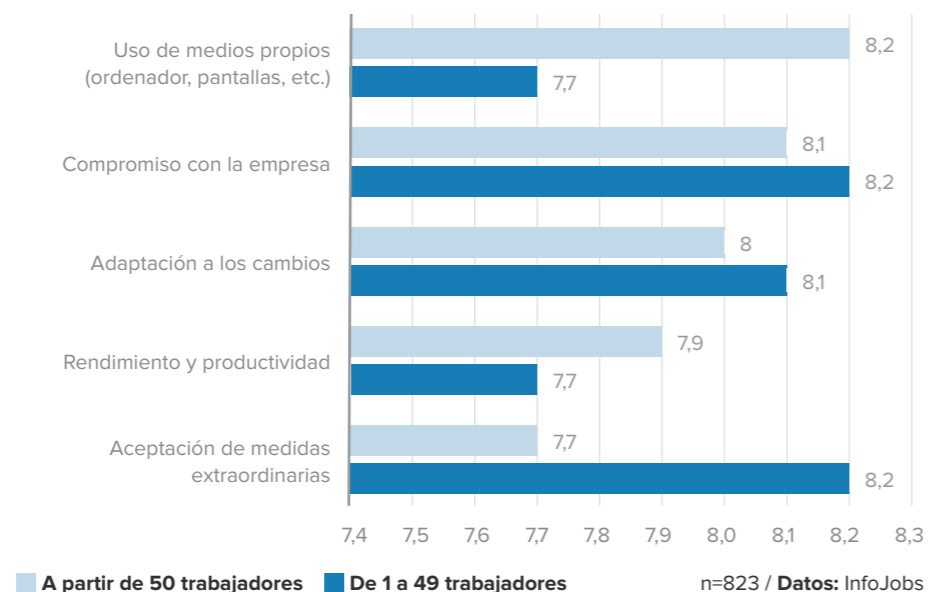
A la hora de valorar los aspectos concretos de esta gestión, lo que más destacan los empleados es la capacidad y esfuerzo de la compañía por mantener la actividad. Es una cuestión que valoran con una nota media de 7,1 puntos sobre 10. Seguidamente, la gestión de los asuntos laborales (6,7 de media), de la seguridad de los empleados (6,5) y la organización en la etapa de desescalada (6,4) son los aspectos más valorados por los trabajadores.

Por su parte, las empresas se ponen mejor nota en la gestión de la COVID-19. Por ejemplo, valoran su capacidad y esfuerzo para mantener la actividad con 8,7 puntos sobre 10. Asimismo, también ponen un notable alto en la gestión de los asuntos laborales (8,2), de la seguridad de los empleados (8,4) o en la organización de la desescalada (8).

Por otro lado, aunque haya algunas diferencias en función del tamaño de la empresa, en todos los casos, las empresas valoran con un notable diferentes aspectos vinculados con la respuesta de los empleados en la pandemia.

Por ejemplo, el compromiso con la empresa es algo que en las compañías de hasta 49 empleados se valora con 8,2 puntos sobre 10 y en las de más de 50 empleados con 8,1 puntos. O, la aceptación de medidas extraordinarias por parte de los trabajadores, en las pequeñas empresas es valorada con 8,2 sobre 10 y en las de mayor tamaño con 7,7 puntos.

> Valoración de las empresas a la respuesta de sus empleados por la pandemia



«Las empresas valoran con un notable (8 puntos sobre 10) la respuesta que han dado sus empleados ante los retos de la pandemia»

4. 2. 2. Bajas laborales, COVID-19 y absentismo

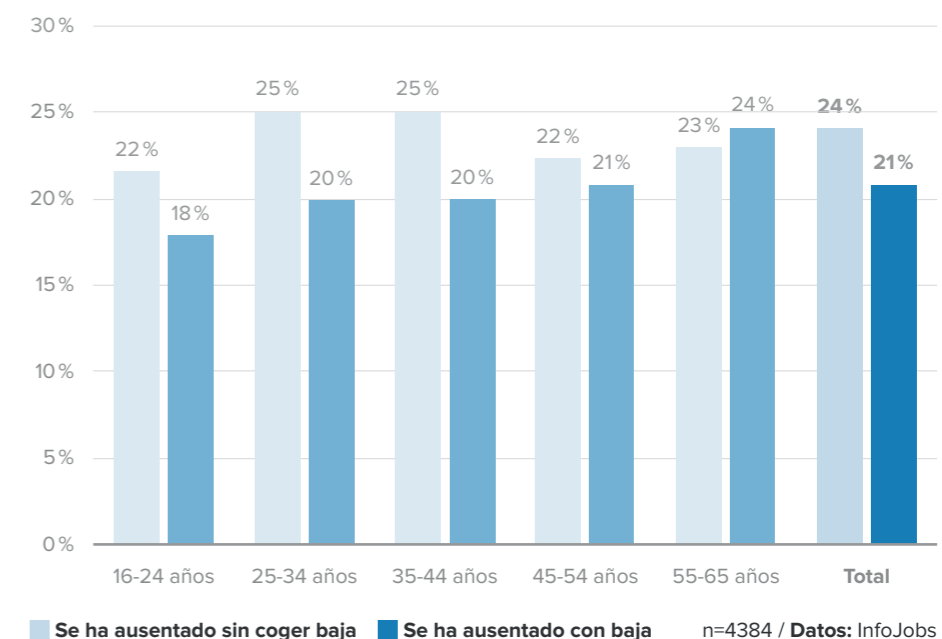
La complicada situación sanitaria del país en los últimos meses a causa de la COVID-19 también se ve reflejada en las cifras de bajas y ausencias al trabajo tal y como recoge la encuesta sobre *Absentismo laboral (marzo 2021)*. Así, por el lado de los trabajadores, uno de cada cinco empleados en España mayores de 16 años afirma haberse tenido que ausentar del trabajo en 2020 mediante una baja laboral. Hay también un 24 % que lo ha hecho sin coger baja.

Esos porcentajes son fruto tanto del propio impacto de la enfermedad, como de las circunstancias complicadas en términos de conciliación y cuidados que ha tenido un año tan excepcional como 2020.

De hecho, la Seguridad Social distingue, al hacer recuento de las bajas de incapacidad temporal por COVID-19, entre las concedidas por infección (864.512 durante 2020) y las concedidas por aislamiento (casi dos millones).

Por rango de edad, los trabajadores de entre 25 y 44 años son los que, en proporción, más se han ausentado sin cogerse baja. Concretamente, el 25 % de este colectivo. Sin embargo, cuando se trata de faltar al trabajo por una baja médica es el colectivo de mayor edad, de 55 a 65 años, el que lo hizo en un porcentaje más elevado que el resto (24 %).

> Absentismo laboral en 2020

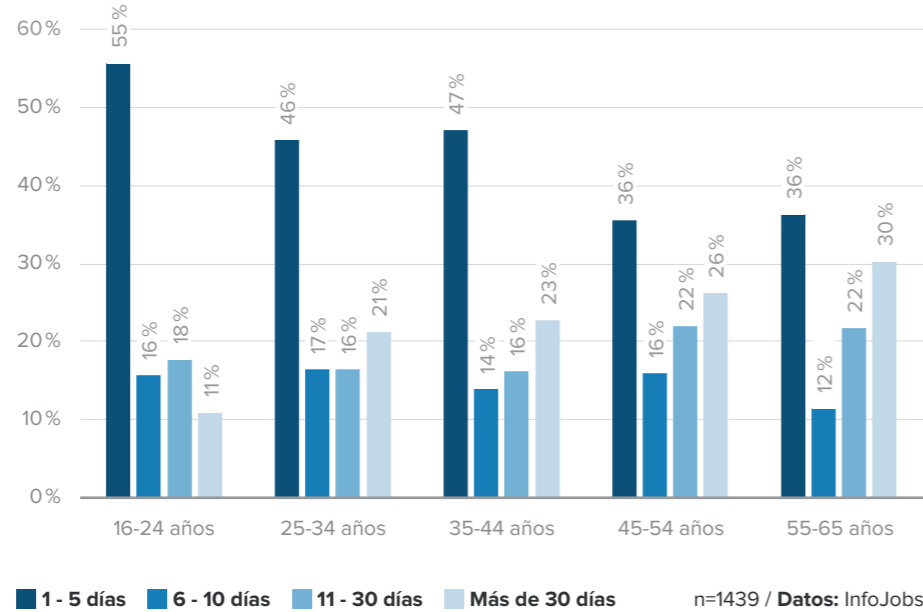


«Uno de cada cinco trabajadores ha cogido una baja en el último año. Uno de cada cuatro se ausentó sin coger baja»

Por edades, las bajas médicas más cortas se producen en mayor medida entre los más jóvenes. Por ejemplo, entre los 16 y los 24 años, la mitad de las bajas no duran más de cinco días. Y, en el caso de los que tienen entre 25 y 34 años y 35 y 44 años estas bajas representan el 46% y 47% respectivamente. Lo cual tiene que ver, lógicamente, con la gravedad de las enfermedades en uno y otro periodo vital.

Así, a mayor edad, más elevada es la duración de estos permisos por enfermedad: un 26% de las bajas en el tramo de edad de 45 a 54 años dura más de un mes, un porcentaje que sube al 30% en la horquilla de 55 a 65 años.

> Duración de las bajas laborales en función de la edad



A la hora de ausentarse del trabajo, también existen diferencias entre los que teletrabajan y los que no. Por ejemplo, las personas que no han teletrabajado durante el último año han cogido más bajas: un 23% frente al 16% de los que sí teletrabajan.

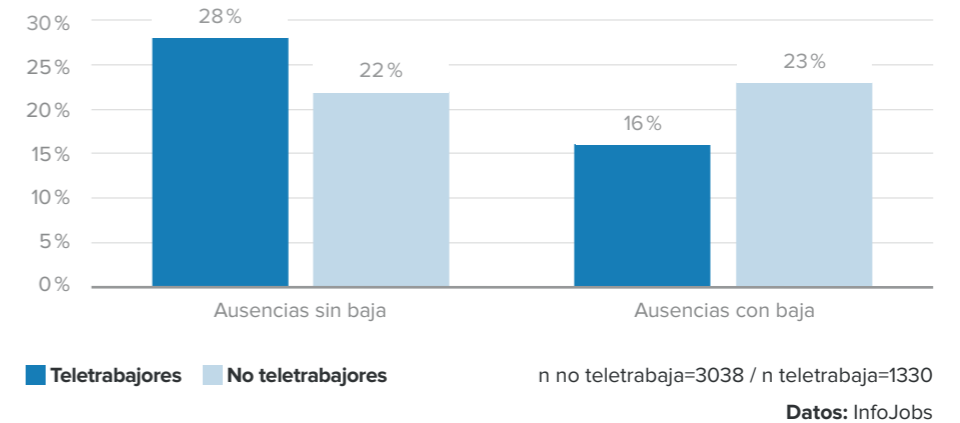
Otro dato relevante dentro del grupo de los no teletrabajadores está vinculado a la duración de las bajas, que es significativamente mayor que entre quienes teletrabajan. Concretamente, entre el primer grupo las bajas duran, de media, 41,4 días y, entre las personas que teletrabajan tienen una duración media de 26 días.

«Las bajas son más largas cuando el trabajador tiene mayor edad, en relación lógica con la gravedad de las enfermedades que se padecen»

«Los trabajadores en remoto cogen menos bajas y son más cortas, pero se ausentan más sin solicitar una baja»

Pese a que cogen menos bajas y son más cortas, entre quienes teletrabajan sí se producen con mayor frecuencia las ausencias sin necesidad de solicitar una baja: es algo que solicitaron el 28%, mientras que entre los no teletrabajadores este dato fue seis puntos porcentuales más bajo.

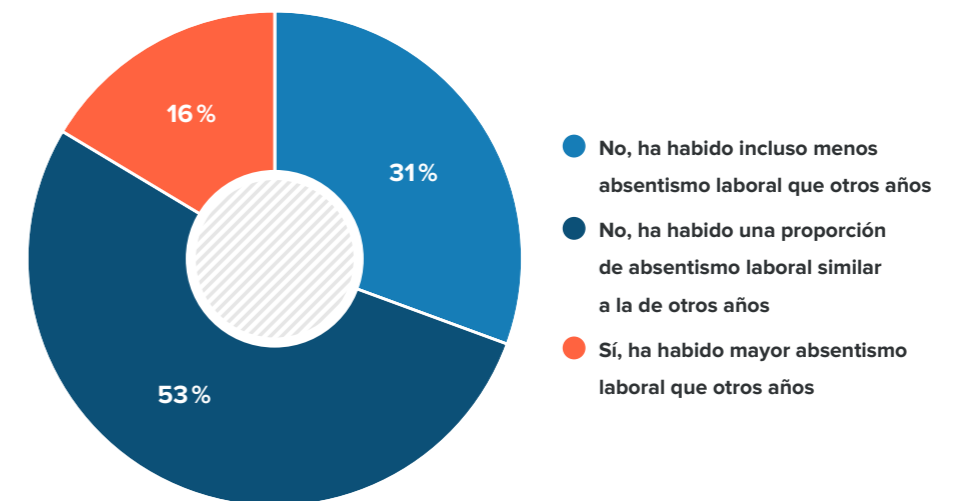
> Absentismo entre teletrabajadores y no teletrabajadores



Las empresas perciben menos absentismo

Cuando se pone el foco en la percepción que tienen las empresas sobre el absentismo laboral, solo un 16% notó que este incrementó en 2020. En el lado opuesto, hubo un 31% de empresas que notaron que, incluso, se redujo.

> Absentismo laboral por empresas

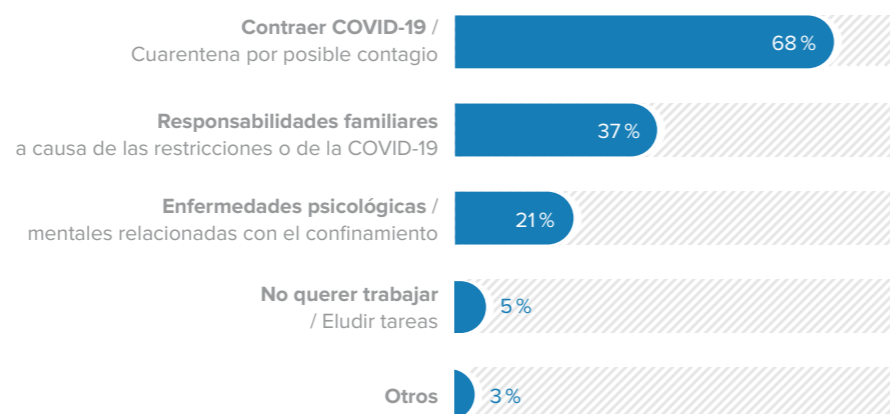


Esta reducción del absentismo se hizo especialmente patente en los sectores cuaternario y quinario, donde hasta un 38 % de las empresas percibieron una caída del absentismo.

Entre las empresas que sí han detectado un incremento del absentismo, hay una causa principal clara: contraer la COVID-19 o tener que realizar una cuarentena por un posible contagio. De hecho, es el motivo principal que señalan las empresas en el 68 % de los casos.

Una cifra a la que se suman el segundo y tercer motivo más frecuentes, también relacionados con la pandemia de manera directa o indirecta: tener que responsabilizarse de terceras personas a causa de las restricciones o de la COVID-19 (37 %) y las enfermedades psicológicas y mentales relacionadas con la situación (21%).

> **Motivos del mayor absentismo laboral entre las empresas que han percibido que aumentó en 2020**



n=126 / Datos: InfoJobs

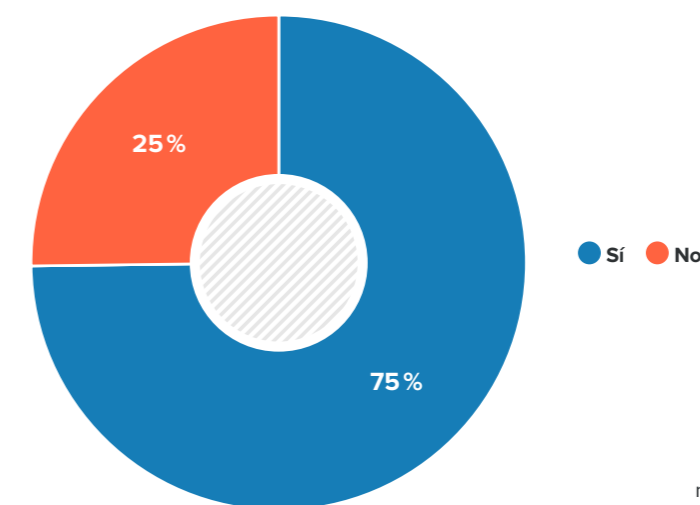
4. 2. 3. Fichaje y horas extra

Otro aspecto vinculado a las rutinas laborales es el que se analiza en la encuesta de InfoJobs sobre *Fichaje y cobro de horas extra* (marzo 2021). En este sentido, el registro de la jornada laboral está vinculado a la normativa que se aprobó en 2019 con el Real Decreto-ley 8/2019 y que regula la obligación de las empresas de llevar un control de horas de entrada y salida de sus empleados para evitar fraudes o pagos en negro en relación con las horas extra que se realizan.

El año 2020 ha sido, por tanto, el primero completo con esta legislación en vigor, con la particularidad añadida de muchos ERTE, mucho teletrabajo y una cantidad no despreciable de bajas laborales. Pero, aun así, un 75 % de las personas que trabajan afirma que realiza un registro de sus horarios.

«El rango entre 55 y 65 años es el que menos horas extra realiza. El de 16 a 24 años es el que más: hasta un 65 % de estos jóvenes trabajadores asegura hacer horas extra»

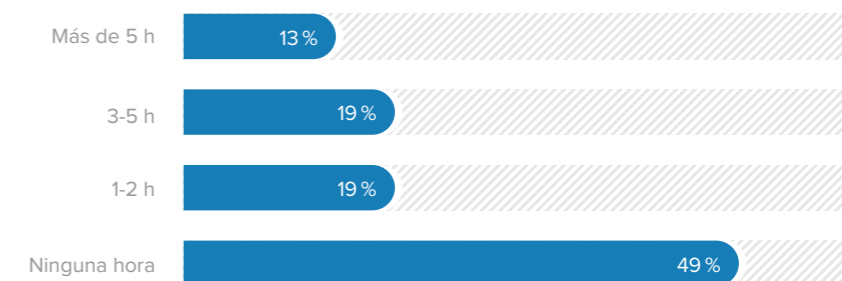
> **¿Lleva la empresa donde trabajas un registro horario?**



Con respecto al volumen de horas extra que se realizan, un 49 % de la población activa mayor de 16 años no realiza ninguna hora de más. Entre los que sí hacen, un 38 % invierte entre una y cinco horas a la semana y un 13 % hace más de cinco horas extra.

Por edades, cuanto más mayor se es, menos horas extra se realizan. Así, los empleados que tienen entre 55 y 65 años realizan horas extra en el 48 % de los casos. Una cifra que vaya incrementando progresivamente hasta el 65 % de jóvenes que tienen entre 16 y 24 años que sí realizan horas extra.

> **Cantidad de horas extra por semana**

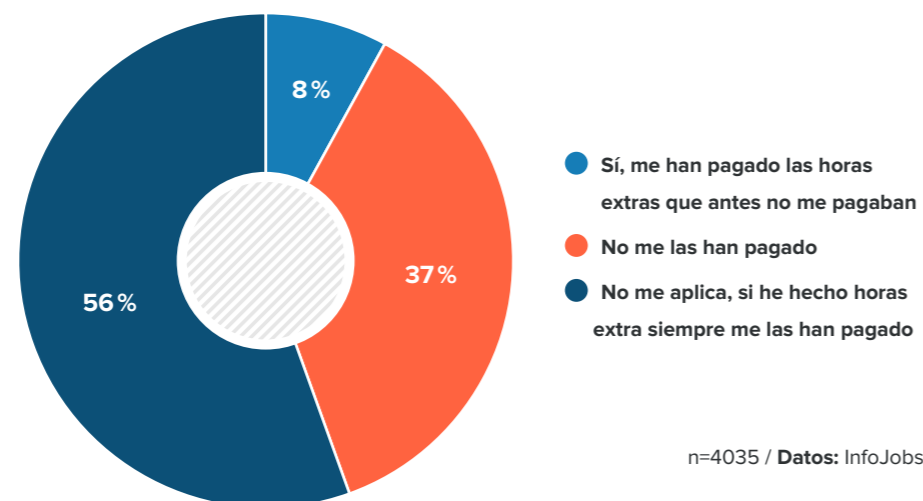


n=3854 / Datos: InfoJobs

Uno de los objetivos de la ley del registro horario era evitar que los trabajadores no reciban una retribución por las horas extra que realizan. Pese a esto, un 37% no recibió una compensación económica por sus horas extra y solo hay un 8% al que le han empezado a pagar las horas extra que antes no cobraba.

Por tanto, la medida ha tenido de momento un alcance limitado: ese pequeño porcentaje de trabajadores (8%) que aseguran haber empezado a cobrar las horas extra a raíz de su entrada en vigor suponen casi uno de cada cinco de los que hasta ahora no las percibían. En este sentido, no se puede decir que la nueva legislación esté alcanzando sus objetivos, aunque como veremos más adelante sí que ha conseguido mejores resultados en cuanto al reconocimiento de la jornada efectivamente realizada.

> Cobro de horas extra



Si se comparan los trabajadores en función de su grupo de edad, entre los que tienen 25 y 34 años aumenta significativamente la proporción de empleados que no cobran sus horas extra hasta alcanzar a un 44%.

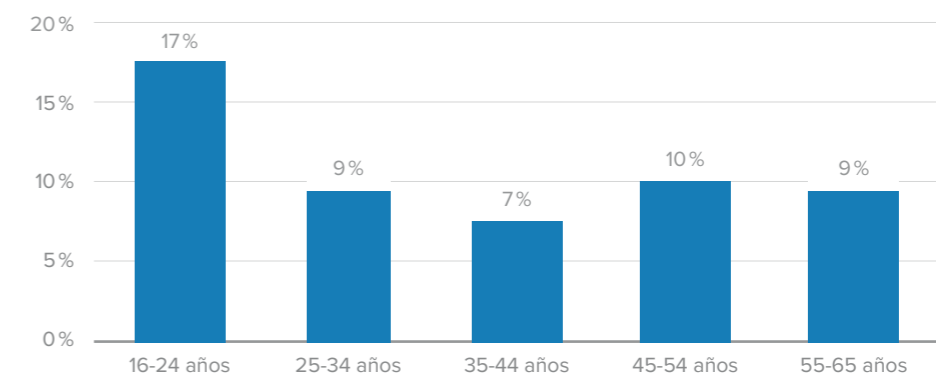
Una situación similar se produce cuando se hace una distinción por comunidades autónomas puesto que en la Comunidad de Madrid el porcentaje de trabajadores que no cobró sus horas extra es significativamente más elevado que en el resto de las comunidades. Concretamente, en Madrid un 45% de los trabajadores no cobró sus horas extra frente a, por ejemplo, el 38% de Cataluña o el 34% de Andalucía.

Reconocimiento de jornada

La regulación legislativa del registro horario también ha supuesto que se reconozca la jornada laboral de algunos trabajadores. Si bien es cierto que hay un 78% cuyo contrato ya era correcto, un 9% ha podido ver reconocida su jornada gracias a este cambio.

Este reconocimiento, además, es especialmente significativo entre los más jóvenes. Entre la población activa de 16 a 24 años, el reconocimiento de la jornada laboral gracias al registro horario fue del 17%, mientras que en el resto de los segmentos no supera el 10%.

> Reconocimiento de la jornada laboral gracias al registro horario



n=3971 / Datos: InfoJobs

Nota metodológica para absentismo laboral, fichaje y horas extra

Los datos de empresas han sido extraídos mediante la realización de encuestas online autoadministradas (CAWI) a través de la base de datos de InfoJobs con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 10 minutos. La muestra ha sido de 768 empresas y el margen de error es de +/- 3,5% para un intervalo de confianza del 95%.

Los datos de población activa también se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 4.742 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/- 1,4% para un intervalo de confianza del 95%.

Nota metodológica para gestión de la COVID-19

Población activa: Encuesta *online* realizada en julio de 2020 a un panel independiente de población española. La muestra de 3.576 personas es representativa del total de población activa (Fuente: EPA 2019TT4) por edad, sexo, situación laboral y CCAA. Error muestral: 1,4% para un intervalo de confianza del 95%.

Empresas: Encuesta *online* realizada en julio de 2020 al panel de empresas de InfoJobs contactando con perfiles responsables o vinculados al proceso de selección. La muestra es de 823 empresas. Error muestral: 3,4% para un intervalo de confianza del 95%.

4. 3. Teletrabajo

4. 3. 1. La percepción de los trabajadores

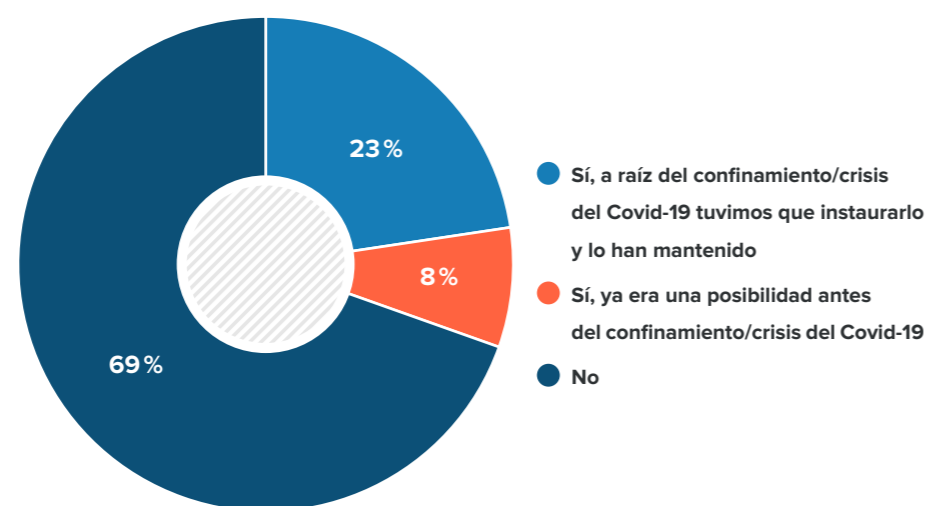
Una de las consecuencias de la pandemia en el entorno laboral ha sido el incremento del teletrabajo. El nivel máximo de trabajo en remoto se alcanzó, lógicamente, durante el confinamiento de la primavera de 2020, cuando hasta el 55 % de los ocupados estuvieron en esta situación². La cifra fue descendiendo progresivamente a medida que avanzaba el calendario y en el primer trimestre de 2021 el porcentaje era del 31%.

En concreto, y según los datos del *informe sobre Teletrabajo (marzo 2021)* de InfoJobs, hay un 23 % de empleados que empezaron a desempeñar su trabajo en remoto a raíz del confinamiento domiciliario del primer estado de alarma y lo mantienen actualmente. También hay un 8 % que ya lo hacía antes de la COVID-19.

Además, entre todos los que siguen teletrabajando actualmente, hay un 45 % que lo hace por decisión propia, frente a un 55 % que lo hace por obligación a causa de las restricciones.

La proporción de teletrabajadores es especialmente alta en la franja de edad de 35 a 44 años: un 26%. Por comunidades autónomas, es Madrid la que cuenta con mayor proporción de personas que teletrabajan. Son, concretamente, un 37%. Seguidamente, se encuentra Cataluña, con un 27% de su población activa mayor de 16 años teletrabajando.

> Población activa que teletrabaja (marzo 2021)



² Informe InfoJobs sobre el Teletrabajo. Julio de 2020.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios

«De media, un 23 % de los empleados comenzaron a teletrabajar durante el confinamiento y siguen haciéndolo en marzo de 2021. Ese porcentaje sube al 37 % en la Comunidad de Madrid y al 27 % en Cataluña»

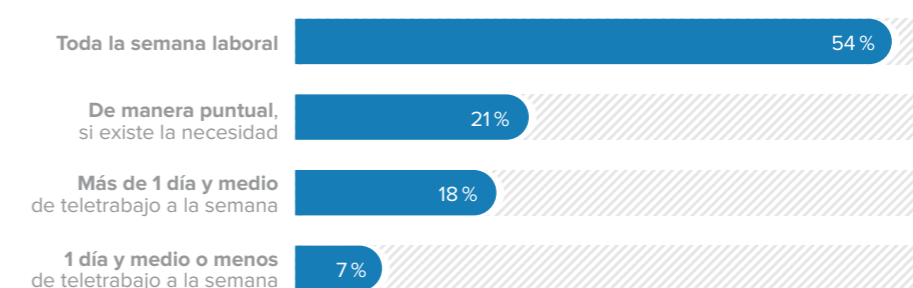
Otro aspecto relevante sobre el trabajo en remoto es que es más frecuente entre las personas con estudios universitarios y superiores. Concretamente, entre los empleados con este nivel de estudios, un 31 % teletrabaja en la actualidad. Una cifra que cae al 17 % en el caso de las personas con bachillerato o formación profesional y a un 5 % entre los estudios básicos.

Una de cada dos personas que teletrabaja, lo hace todos los días de la semana que sean necesarios, aunque en las comunidades de Madrid y Cataluña este porcentaje sube hasta el entorno del 60%. Además, hay un 21 % que sólo lo tiene permitido de manera puntual si existe esa necesidad y un 18 % que teletrabaja más de un día y medio a la semana.

Una de las ideas que se asocia al teletrabajo es la oportunidad que puede ofrecer para cambiar de residencia y alejarse de los grandes centros urbanos. En este sentido, tan solo un 22 % de los teletrabajadores lo ha hecho en un lugar distinto a su primera residencia.

En caso de haber trabajado a distancia desde un entorno diferente a su hogar principal, lo más frecuente es haberse trasladado al pueblo o ciudad natal (9 %) o en la casa de pareja, amigos o familiares (7 %).

> Jornada de teletrabajo entre quienes tienen esta opción



n=1343 / Datos: InfoJobs

«Sólo el 22 % de los teletrabajadores han realizado sus tareas desde un lugar distinto a su primera residencia»



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



Salarios



ENCUESTAS

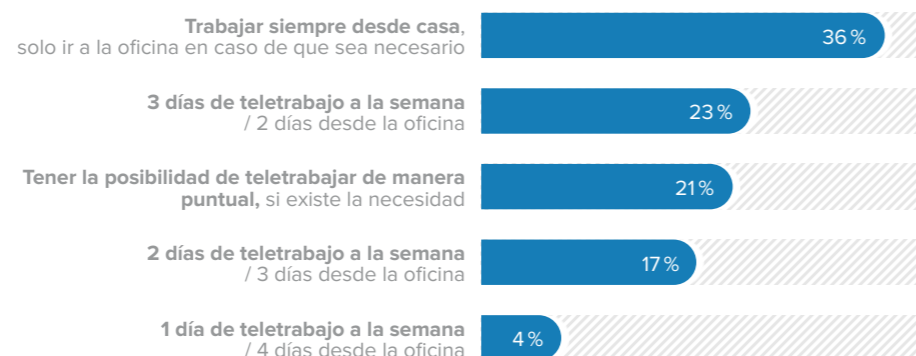


ENCUESTAS

Los que van a la oficina y las ventajas e inconvenientes de cada modalidad

Pese a que hay un porcentaje relevante de población activa mayor de 16 años que teletrabaja actualmente, sigue habiendo un 69 % que no tiene esa posibilidad. De todos ellos, seis de cada diez querrían tener la opción de teletrabajar.

> Modalidad de teletrabajo deseada por quienes querrían hacerlo y no tienen la posibilidad



n=3131 / Datos: InfoJobs

Que el teletrabajo se tenga tanto en cuenta entre los empleados, se debe a que se asocian a él una serie de ventajas. Las más destacadas son el ahorro de tiempo en desplazamientos (55 %), la comodidad (52 %), la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar (48 %) o la flexibilidad horaria (44 %).

Por edades, es entre los segmentos más jóvenes (16-34 años) entre los que más se valora el ahorro de tiempo de los desplazamientos. Y, sin embargo, entre los que tienen entre 35 y 44 años se da especial importancia a las facilidades que otorga el teletrabajo para conciliar la vida laboral y familiar.

Entre las personas que teletrabajan, la principal desventaja que asocian a ejercer su actividad profesional en remoto es el incremento de gastos no cubiertos por la empresa (40 %). Seguidamente, la desvinculación emocional y comunicativa con la empresa y los compañeros (34 %) y la disminución de los límites horarios de trabajo e el incremento de horas extra (31 %) son las problemáticas más frecuentes.

«Cuatro de cada diez teletrabajadores se quejan del incremento de gastos en suministros (luz, internet, etc.) que no cubre la empresa. También hay un tercio que echa en falta el contacto social con los compañeros»



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



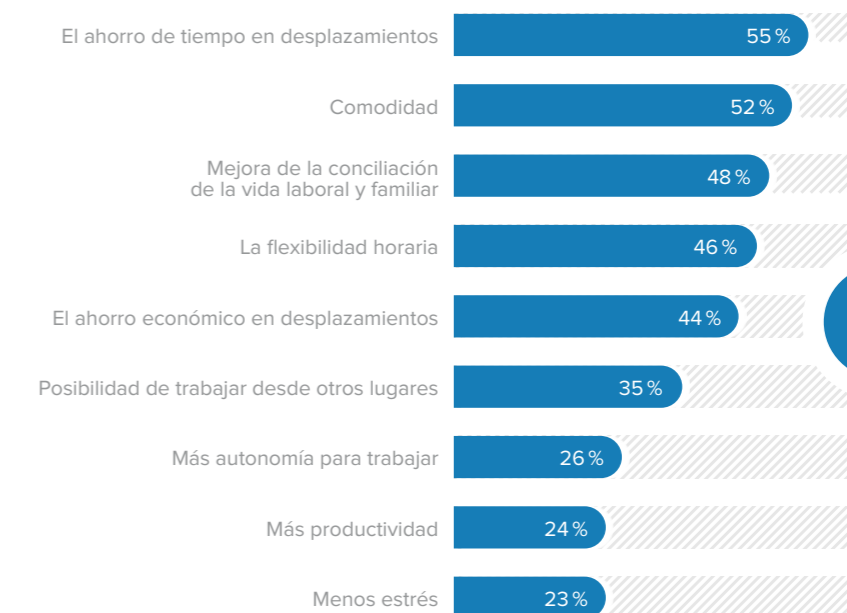
Salarios



ENCUESTAS

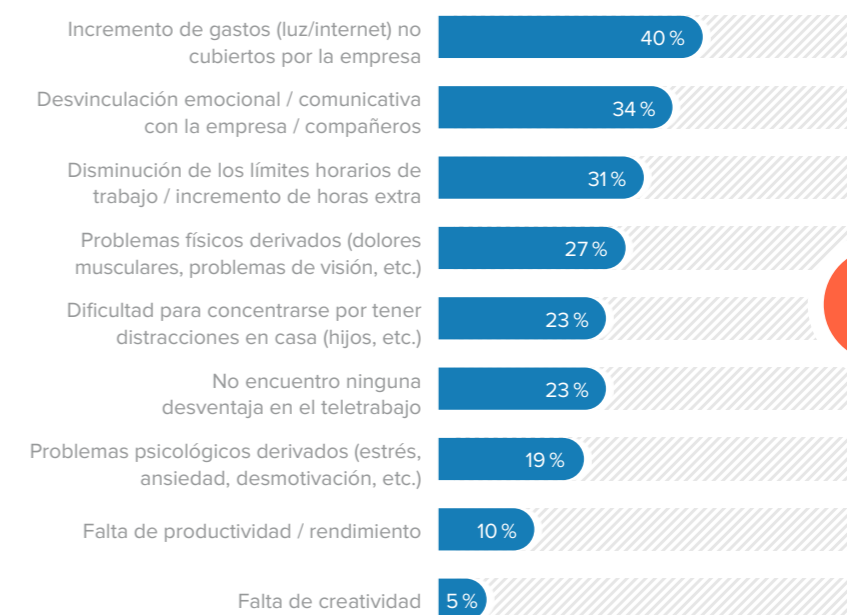
Pese a estas y otras problemáticas, también es cierto que hay un 23 % de teletrabajadores que no encuentra ninguna desventaja en teletrabajar. Una idea que está especialmente extendida entre los segmentos de mayor edad.

> Ventajas del teletrabajo



n=4384 / Datos: InfoJobs

> Principales problemáticas a las que se enfrentan los teletrabajadores



n=1343 / Datos: InfoJobs



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por puestos



Salarios



ENCUESTAS

4. 3. 2. La percepción de las empresas

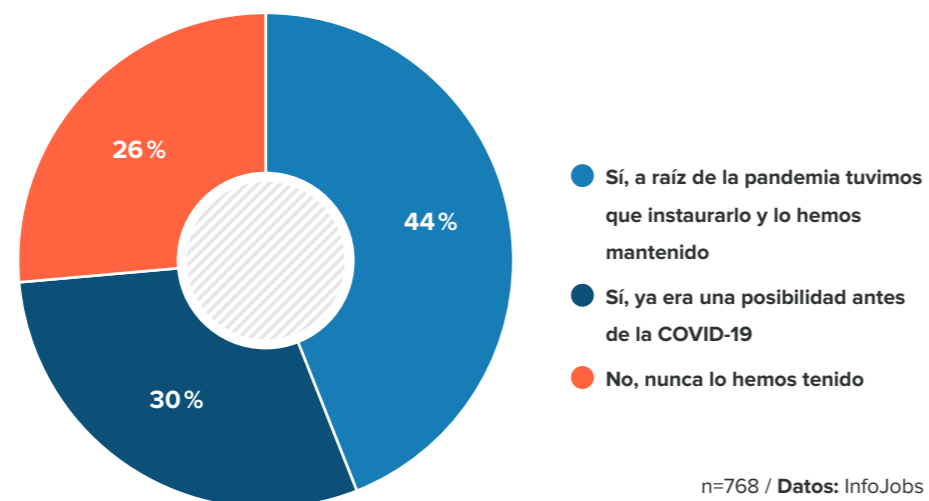
Cuando se trata de las empresas, un 44 % afirma que ha implantado el teletrabajo a raíz de la COVID-19 y lo ha mantenido. También hay un 30 % de compañías en las que ya era una opción antes del comienzo de la pandemia y un 26 % en las que nunca ha existido esta alternativa.

Pero no en todas las empresas ha sido igual y el tamaño tiene una gran influencia en esta cuestión: mientras que solo el 33 % de las pequeñas empresas ha incorporado la opción de teletrabajar a partir de la crisis sanitaria, ese porcentaje sube hasta el 64 % en las compañías de más de 50 empleados.

Los sectores en los que más extendido estaba el teletrabajo antes de la COVID-19 son los vinculados a la tecnología o la investigación (el cuaternario y el quinario). Concretamente, en el 46 % de estas empresas ya existía esta opción antes de marzo de 2020.

Pese a que las restricciones sean un condicionante para la vuelta a los centros de trabajo y, por lo tanto, para mantener el teletrabajo, hay un 45 % de empresas que afirma que, cuando terminen las restricciones, mantendrán la posibilidad de trabajar en remoto.

> Empresas que han implantado el teletrabajo (marzo 2021)



Entre las empresas en las que sí se teletrabaja actualmente, lo más frecuente es tener una jornada laboral en la que se puede teletrabajar el 100 % del tiempo. De hecho, es la opción elegida por el 44 % de las empresas.

«Un 45 % de las empresas prevé mantener el teletrabajo aún más allá de que acaben las restricciones»



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por puestos



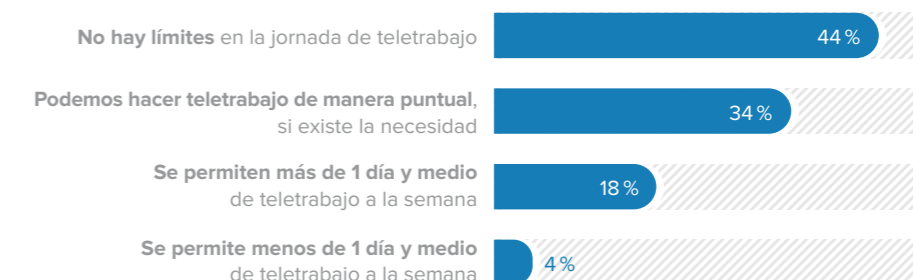
Salarios



ENCUESTAS

Sin embargo, la segunda opción más habitual es la que sólo lo contempla de manera puntual por necesidad (34 %). Y, por último, se posicionan las jornadas semipresenciales.

> Jornada de teletrabajo implantada por las empresas



n=565 / Datos: InfoJobs

La pandemia ha obligado, en muchos casos, a reformular las rutinas laborales, especialmente en materia de teletrabajo. Pero ¿qué pasará cuando se pueda volver a la normalidad?

En este sentido, una de cada dos empresas afirma que no habrá límites en la jornada de teletrabajo. También hay un 28 % que se plantea establecer jornadas en las que se permita más de un día y medio de teletrabajo a la semana. Y, solamente, una de cada diez sólo dará la oportunidad de recurrir al teletrabajo de manera puntual si es necesario.

> Jornada a la que se aspira en el futuro



n=256 / Datos: InfoJobs

¿Qué clase de teletrabajo?

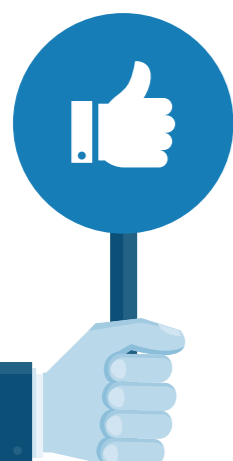
Más allá de la necesidad de adaptación urgente al teletrabajo por parte de las empresas a causa de la pandemia, esta situación ha puesto sobre la mesa la necesidad de regular el teletrabajo a nivel legislativo. Para ello, en septiembre de 2020 se aprobó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que excluye los supuestos excepcionales fruto de las restricciones de la COVID-19 y se centra en un escenario más cotidiano.

«Nueve de cada diez empresas consideran que los derechos y las condiciones laborales de los teletrabajadores deben ser los mismos que en modalidad presencial»

En líneas generales hay aspectos de esta ley que despiertan bastante consenso entre las empresas. Por ejemplo, nueve de cada diez (89%) considera que los derechos y las condiciones laborales deben ser los mismos que si se trabaja en modalidad presencial.

También hay un 92% que considera necesario garantizar el derecho a la desconexión digital. Y, con un porcentaje algo inferior, un 81% está a favor de continuar registrando la jornada laboral.

Sin embargo, sí hay un aspecto que genera mayor división de opiniones: el pago por parte de la empresa de los gastos de luz o teléfono que se generan con el teletrabajo. En relación con esta cuestión, un 55% se muestra a favor, frente al 45% de empresas que están en contra.



Pago de gastos por parte de la empresa

55 % **45 %**

Los derechos y condiciones laborales deben ser las mismas que en el trabajo presencial

89 % **11 %**

Garantizar el derecho a la desconexión digital

92 % **8 %**

Continuar registrando la jornada laboral

81 % **19 %**

n=768 / Datos: InfoJobs



4. 3. 3. Evolución del teletrabajo

Al margen de lo que nos cuenta esta encuesta sobre cómo ha funcionado el teletrabajo durante este año de pandemia, la propia base de datos de InfoJobs —con sus millones de vacantes publicadas, empresas registradas y candidatos

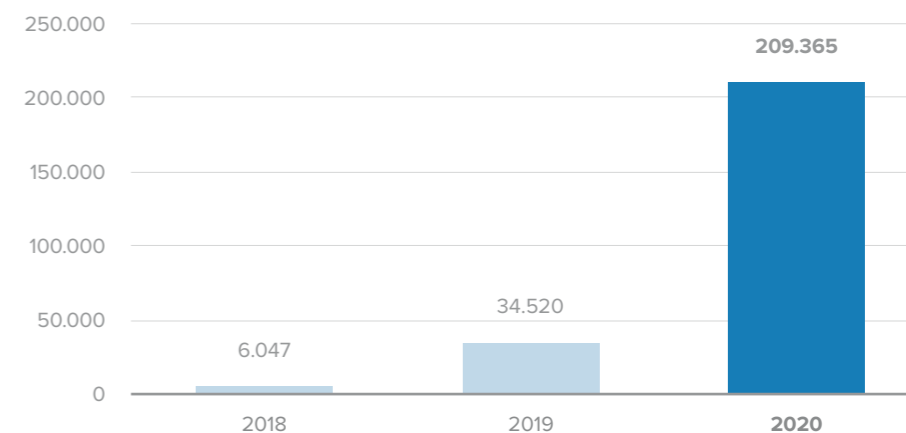
«Entre enero y febrero de 2021 se han publicado en InfoJobs casi 57.000 vacantes de teletrabajo/ en remoto, lo que significa multiplicar por ocho las 7.500 del mismo periodo de 2020»

inscritos— aporta algunas claves sobre cómo ha evolucionado el trabajo en remoto en los últimos años.

Así, se pueden analizar aquellas ofertas publicadas en InfoJobs que tengan en el título, en la descripción o en alguno de los campos del formulario las palabras claves “remoto” o “teletrabajo”. Eso no significa que el 100% de la jornada se haga fuera de la oficina, sino que la empresa ofrece esta modalidad, aunque no podamos saber en qué condiciones.

Y el resultado de este análisis es que la pandemia ha provocado que se multipliquen por ocho las vacantes que ofrecen la posibilidad de teletrabajar. Así, entre enero y febrero de 2020 (antes de la aparición de la COVID-19) se publicaron 7.461 vacantes de este tipo, mientras que en el mismo periodo de 2021 han sido 56.813.

> Vacantes de teletrabajo/remoto publicadas en InfoJobs



Datos: InfoJobs

Si tomamos el último ejercicio completo del que tenemos datos (2020), los resultados apuntan en la misma línea: las 209.365 vacantes de empleo en remoto suponen multiplicar por seis las 34.520 del año 2019. Y eso pese a

«Más de la mitad de las vacantes de teletrabajo publicadas en 2020 en InfoJobs provienen de las provincias de Madrid y Barcelona»

que la tendencia ya venía siendo creciente cuando aún no había aparecido la pandemia: en 2018 apenas se publicaron 6.047 vacantes de este tipo.

Si ponemos el foco en los sectores, hay tres que destacan tanto por sus cifras absolutas de vacantes de teletrabajo como por los incrementos registrados:



Otros sectores también relevantes en el creciente protagonismo del teletrabajo han sido educación y formación —en concreto, la subcategoría de enseñanza ha multiplicado por 20 sus vacantes en remoto— y administración de empresas —con administración, finanzas y secretariados como las subcategorías con más puestos de teletrabajo ofertados—.

Por provincias, las casi 70.000 vacantes de teletrabajo ofertadas en 2020 desde Madrid y las más de 38.000 de Barcelona suponen, conjuntamente, más

de la mitad del total (en concreto, el 52%). En este ranking le siguen Sevilla (11.455), Valencia (8.619), Málaga (5.841) y Pontevedra (5.606).

4.3.4. Los puestos con más opciones de teletrabajo

> Más ofertas de teletrabajo en 2020



Datos: InfoJobs

Nota metodológica – Teletrabajo

Los datos de empresas han sido extraídos mediante la realización de encuestas online autoadministradas (CAWI) a través de la base de datos de InfoJobs con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 10 minutos. La muestra ha sido de 768 empresas y el margen de error es de +/- 3,5% para un intervalo de confianza del 95%.

Los datos de población activa también se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 4.742 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/- 1,4% para un intervalo de confianza del 95%.

**Informe realizado
por InfoJobs y Esade**

InfoJobs Business Analysis

Equipo: Neus Margalló, Laura Bravo
y David Rojo

Coordinación: Mónica Pérez Callejo

Esade

Anna Ginès

Contacto

prensa@infojobs.net

Descárgate la App de InfoJobs



InfoJobs

- 📍 MercadoLaboral
- 📘 facebook.com/InfoJobs
- 🐦 @InfoJobs
- 📞 InfoJobs