InfoJobs

Estado del mercado laboral en España

Informe · InfoJobs · Esade

2022

esade

InfoJobs

1. PRESENTACIÓN 4

El buen trabajo y el trabajo bueno 4

2. CONTEXTO ECONÓMICO 6

2.1. Coyuntura macro 7

2.2. Empleo (datos oficiales) 17

2.3. Nota metodológica 33

3. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL 34

3.1. Oferta 35

3.1.1. Introducción 35

3.1.2. Vacantes por tipo de contrato 43

3.1.3. Vacantes por sectores 60

3.1.4. Ranking de puestos por categorías 97

3.1.5. Vacantes por nivel laboral 110

3.1.6. Vacantes por nivel de estudios 112

3.1.7. Vacantes por nivel de experiencia 116

3.1.8. Geografía de las vacantes 118

3.1.9. Puestos emergentes 130

Análisis Esade por María Obiols 144

3.2. Demanda 147

3.2.1. Introducción 147

3.2.2. Candidatos y candidatas por sector 152

3.2.3. Candidatos y candidatas por nivel laboral 154

3.2.4. Candidatos y candidatas por nivel de estudios 156

3.2.5. Demanda por género 164

Análisis Esade por Conxita Folguera 175

3.2.6. Geografía de la demanda 178

3.3. Competencia por un puesto 184

3.3.1. Introducción 184

3.3.2. Competencia por sectores 186

3.3.3. Competencia por nivel laboral 199

3.3.4. Competencia por nivel de estudios 200

3.3.5. Geografía de la competencia 204

InfoJobs

3.4. Salarios 208

3.4.1. Introducción 208

3.4.2. Salarios de las vacantes 210

3.4.3. Salarios por tipo de contrato 216

3.4.4. Salarios por sectores 219

3.4.5. Salarios por nivel laboral 231

3.4.6. Salarios por nivel de estudios 234

3.4.7. Competencia por puesto y salarios 237

3.4.8. Geografía de los salarios 243

3.5. Nota metodológica 247

4. ENCUESTAS 250

4.1. Perfiles actitudinales 251

4.1.1. Algo más acomodados 251

4.2. Incógnitas y certezas sobre la gran dimisión 257

4.2.1. Una realidad matizada en España 257

4.2.2. Dejar el empleo por salud mental 260

4.2.3. El problema de la falta de desconexión digital 264

4.2.4. Un cambio de mentalidad que conduce a un nuevo empleo 267

4.2.5. La pirámide de las necesidades laborales 270

Análisis Esade por Carlos Royo 273

4.3. Teletrabajo 277

4.3.1. La paradoja del trabajo remoto: retroceso y consolidación 277

4.3.2. Menos teletrabajadores... 277

4.3.3. ... y más vacantes de teletrabajo 279

4.3.4. Un factor diferencial en la captación 281

4.3.5. Residencia urbana habitual y nomadismo ocasional 283

4.4. El prisma de la oferta: empresas, contratación y reforma laboral 285

4.4.1. Situación del empleo a nivel nacional y previsiones de contratación 285

4.4.2. Impacto de la reforma laboral 289

4.5. Nota metodológica 291

1. Presentación

El buen trabajo y el trabajo bueno

La alegría que puede suponer para una persona la firma de un contrato de trabajo, cuando este es acorde a sus aspiraciones, es muy difícil de captar solo a través de los números. Aunque en InfoJobs celebramos todos y cada uno de esos contratos y, de hecho, la métrica que los define se llama así, «alegrías». Las necesidades que prevén cubrir las empresas con cada una de las 2,7 millones de vacantes que registró InfoJobs en 2022 responden a una infinidad de circunstancias y expectativas. El mercado laboral, como cualquier otro, está en continua transformación y presenta múltiples dimensiones (sociales, económicas, emocionales). Pero esta amplitud de escenarios puede estructurarse para ser analizada en busca de patrones relevantes que puedan servir de guía para los análisis académicos, las decisiones públicas y las informaciones periodísticas. Ese es el propósito del presente informe InfoJobs-Esade sobre el *Estado del mercado laboral en España 2022*.

En las siguientes páginas desgranamos algunas de las claves en torno al empleo que ha dejado el ejercicio: el incremento sostenido de la oferta, más acentuado en la primera mitad del año que en la segunda o los efectos de la reforma laboral, plasmados en un mayor peso de la oferta de contratación indefinida y de fijos discontinuos.

También la reactivación de ciertos sectores y territorios (con fuerte relación recíproca) en los que los efectos de la pandemia han sido más prolongados. Y las tensiones registradas en ciertos puestos cualificados —a las que se puede responder en gran medida desde la Formación Profesional y la capacitación específica— y en otros menos cualificados, cuya vulnerabilidad quedó al descubierto con la crisis sanitaria y que ahora demandan (además de la citada formación) mejores condiciones laborales, que no solo salariales.

Porque en el laboral, como en cualquier otro mercado, las sensaciones y el ánimo también inciden. Y una de las preguntas en el aire era cuántos de esos cambios que trajo la pandemia se consolidarían. Ya sabemos que el teletrabajo no se ha generalizado, aunque en términos de oferta haya alcanzado unos niveles impensables en 2019. Pero sí que permanece una cierta reconfiguración de las prioridades de la población activa, en la que se calibran las necesidades personales (familia, trabajo, ocio, formación...) y se reclama a las empresas que faciliten, o al menos no dificulten, su consecución.

Por su parte, las empresas también tienen obstáculos que salvar y circunstancias a las que adaptarse cuando acuden al mercado de trabajo en busca de profesionales. A este respecto, en 2022 la reforma laboral y la competencia feroz que se produce en la captación de ciertos perfiles han sido cuestiones claves.

InfoJobs, que actúa como puente entre ambos lados del mercado desde hace 25 años —una efeméride redonda que se cumple durante este 2023—, tiene una visión privilegiada de cómo evolucionan oferta y demanda. Y las cifras constatan que los usuarios confían en el portal de empleo tanto como vía de acceso al mercado como para la búsqueda de mejores oportunidades profesionales: 2022 ha dejado el registro más alto de candidatos únicos (3,7 millones) y de inscripciones totales (125 millones) de toda la serie histórica. Mucha gente a la que invitar a un cumpleaños en el que brindar por el buen trabajo y el trabajo bueno.

Mónica Pérez Callejo

Directora de Comunicación, Estudios y RRII de InfoJobs

2

Contexto económico

En los datos económicos y de empleo del año 2022 en España encontramos un cambio de ritmo. Del fuerte impulso que todavía se mantenía durante la primera mitad del año (y que se sostenía con la inercia de la salida de la pandemia), se ha pasado a un comportamiento positivo, pero mucho más moderado, en la segunda, a medida que se complicaba el escenario internacional (guerra de Ucrania, alta inflación, subidas de tipos de interés, etc.).

Con todo —y como detallaremos a continuación— 2022 ha sido un año de máximos en varios indicadores tan relevantes como la afiliación a la Seguridad Social. Un año en el que la economía española ha aguantado mejor que la de otros países europeos y en el que el mercado laboral ha tenido un peso relevante al respecto. No solo por sus cifras absolutas, también por sus cambios internos.

Y es que todo lo relativo al empleo ha estado marcado, del 1 de enero al 31 de diciembre, por la entrada en vigor de la reforma laboral, una norma que ha generalizado los contratos indefinidos a jornada completa y los fijos discontinuos en detrimento de los temporales.

2. 1. Coyuntura macro

La guerra y la inflación limitan el crecimiento

El primer semestre de 2022 mantuvo un crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) similar al visto a finales de 2021 en términos interanuales. El impacto de los precios de los carburantes y de los primeros compases de la invasión de Rusia a Ucrania fue suplido por el crecimiento del empleo y el mantenimiento de la actividad. Los dos primeros trimestres del último ejercicio tuvieron un crecimiento interanual muy intenso: 6,9 % y 7,8 %, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE). La fortaleza de la economía española contrastó con la media de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Mientras el segundo trimestre de 2022 cerraba con un crecimiento trimestral del PIB de España del 2,2 %, el promedio de los 38 estados de la institución alcanzaba el 0,3 %.

No obstante, a partir del tercer trimestre, la evolución del PIB se desaceleró y tuvo un incremento del 4,8 % interanual y un crecimiento con respecto al trimestre anterior del 0,2 %. Los niveles crecientes de los precios y la prolongación de la guerra llevaron a que la confianza comenzara a descender. El 29 de marzo el Gobierno aprobó un Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania que inyectó 16.000 millones de euros en la economía entre ayudas directas y nuevas líneas de crédito ICO (Instituto de Crédito Oficial).

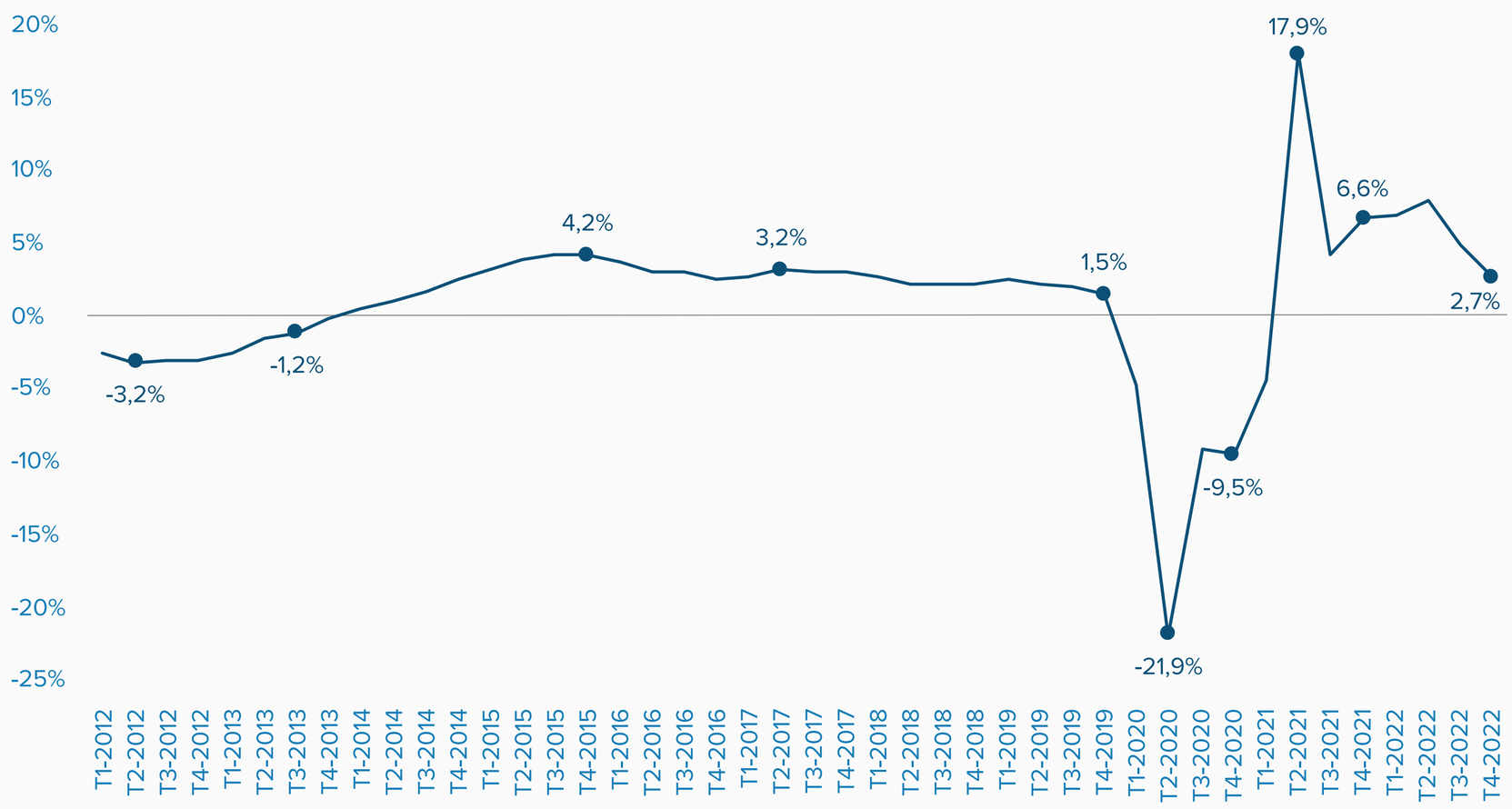
En 2022, el PIB español creció un 5,5 %, un dato muy superior al de otras economías europeas que han acusado más la crisis de suministros y la guerra en Ucrania

En esta misma línea, en octubre, también se puso en marcha el Plan Más Seguridad Energética (+SE), con el objetivo de garantizar el abastecimiento de gas durante todo el invierno —en ese momento las reservas estaban prácticamente llenas— y proteger a los consumidores con medidas de reducción del consumo.

Las medidas del Gobierno para contener la crisis han ido parejas al anuncio de los PERTE. Los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica son una serie de planes con los que el Ejecutivo quiere articular la renovación de la economía a través de los fondos europeos *Next Generation*. Estos planes incluyen una movilización masiva de inversiones público-privadas para modernizar sectores estratégicos de la economía como las energías renovables e impulsar las industrias de la microelectrónica y los semiconductores. La carencia de estas piezas, imprescindibles

para toda la industria, ha sido intermitente pero bastante habitual desde que comenzó la pandemia y España y toda la Unión Europea (UE) han apostado por relocalizar su producción en el continente para reducir su dependencia de los países asiáticos, especialmente China.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL PIB TRIMESTRAL (%)



Fuente: INE

El último trimestre estuvo marcado por una tasa de crecimiento idéntica a la del tercero: el 0,2 % en su variación trimestral —y del 2,7 % en términos interanuales—. De este modo, se logró salvar la recesión técnica (dos trimestres seguidos con crecimiento económico negativo) que durante una parte del año se consideró un riesgo real. Pero lo cierto es que en la segunda mitad del año la evolución del PIB ha sido muy moderada.

De hecho, el balance completo del ejercicio —del 5,5 % de acuerdo con el dato avanzado de la Contabilidad Nacional Trimestral del INE— se sostiene por el arrastre del sólido crecimiento de 2021 y por el buen dato del PIB del segundo trimestre. Gracias a estos datos, al cierre del año el PIB (en términos desestacionalizados y eliminando los efectos de la inflación) se situaba prácticamente al mismo nivel que antes de que la crisis de la covid hiciese su aparición.

El consumo y el turismo aguantan

A mediados de 2021 comenzó una escalada de los precios que continuó durante 2022, pese a lo cual la tendencia general de la actividad económica doméstica ha sido positiva, con algunas variables tan importantes como el consumo y el turismo en una horquilla moderada aunque con ciertos signos preocupantes.

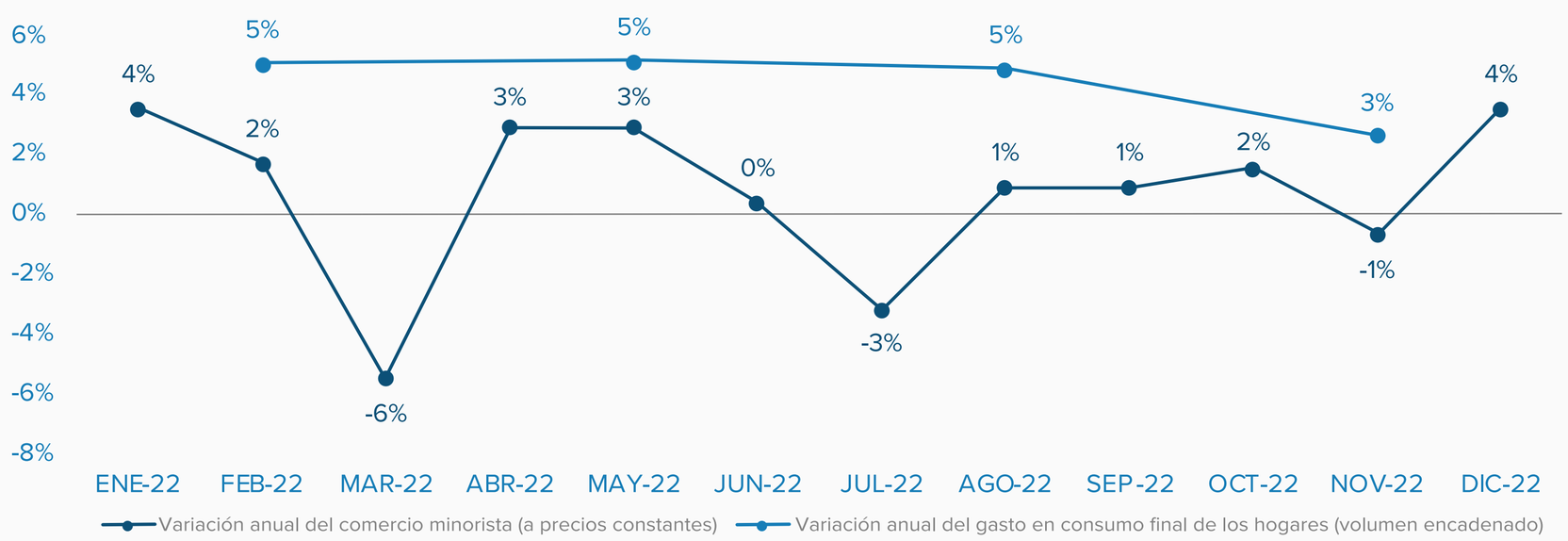
Así, la evolución del gasto en consumo se ha mantenido razonablemente estable hasta final de año. El primer trimestre de 2022 arrancó con un incremento interanual del 5 % (en términos constantes), según los datos de la Contabilidad Nacional del INE. Este crecimiento se mantuvo incluso cuando comenzó a dispararse la inflación y entre abril y junio alcanzó un 5,1 %. El verano mantuvo la misma tónica, pero en el último trimestre se suavizó sensiblemente para cerrar el año con un crecimiento interanual del 2,6 %.

Si esta fue la evolución de la demanda, la oferta, tomada a partir del índice de comercio al por menor (ICM), también del INE, fue mucho más irregular y moderada durante todo el año. Así, enero cerró en una variación interanual (a precios constantes) del 4 % mientras que febrero hacía lo propio con un aumento del 2 %. En marzo, sin embargo, el comercio minorista retrocedió un 5,5 %.

Durante el segundo trimestre, la actividad del comercio minorista se incrementó y cerró una primavera positiva. Abril subió un 3,3 % mientras que mayo cerró con una subida del 2,8 %. En junio, la evolución volvió a estar cerca del negativo, con un ligero incremento del 0,4 %.

El gasto en consumo final de los hogares mantuvo un incremento interanual cercano al 5 % durante los tres primeros trimestres, pero en el último acusó la subida de la inflación y cerró el año en el 2,6 %

EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL COMERCIO MINORISTA Y EL CONSUMO FINAL DE LOS HOGARES A LO LARGO DE 2022



Fuente: INE

A partir del verano, el comercio minorista se estancó. Julio cerró con una reducción del 3,2 %. Agosto y septiembre tuvieron mejor suerte, pero su crecimiento fue también escaso, del 0,8 % y 0,5 %, respectivamente. El último trimestre registró de nuevo una tasa negativa (-0,7 % en noviembre), aunque diciembre volvió a repuntar con fuerza hasta el 3,5 % interanual.

El comportamiento del consumidor en las cifras de la Contabilidad Nacional, unido a los datos de la venta del comercio minorista, parece mostrar que la población ha continuado la senda vista en 2021 y está siendo precavida en el consumo debido al contexto macroeconómico y que al final del año se vio afectada por la evolución de la inflación.

Un aviso de que la percepción económica de las familias no invita a dispendios lo proporciona el índice de confianza del consumidor (ICC), elaborado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), que ha bajado desde el 81,3 en que se situaba a finales de 2021 a 68 un año después, muy lejos del 100 que se toma como índice que separa al optimismo del pesimismo.

La excepción está siendo el mercado de vivienda, que ha registrado en 2022 un total de 646.494 operaciones de compraventa (INE). Esto representa un incremento del 14,7 % con respecto a 2021, que ya había superado las cifras de 2019, y es, de hecho, el máximo desde el año 2007, cuando se registraron 775.300 compraventas.

En 2021 la demanda de vivienda en propiedad se disparó gracias al ahorro acumulado durante la pandemia y la detección de nuevas necesidades residenciales por parte de los particulares a raíz de la crisis sanitaria. Además, este auge debe también mucho al incremento de los precios del alquiler: a igualdad de importe mensual, pagar una hipoteca siempre resulta más atractivo que un alquiler, siempre que se disponga de ahorros para la entrada. Esta tendencia se ha mantenido en 2022 pese a la subida de los tipos de interés del Banco Central Europeo (BCE) hasta el 2 % y el incremento del euríbor hasta superar el 3 % en diciembre, abandonando el terreno negativo de los últimos años. Las previsiones indican que en 2023 continuará el incremento de los tipos por parte del BCE para hacer frente a la alta inflación.

Según Fotocasa Research, seis de cada diez potenciales compradores de vivienda se han visto afectados por el encarecimiento de los inmuebles, mientras que hay otro 24 %

que han tenido que detener la operación por los cambios en las condiciones hipotecarias. El encarecimiento de los préstamos supone un golpe importante para un sector en el que tres de cada cuatro compradores necesitan una hipoteca para poder pagarla. De hecho, en el último tramo del año ya se ha notado una ralentización en el crecimiento de las operaciones.

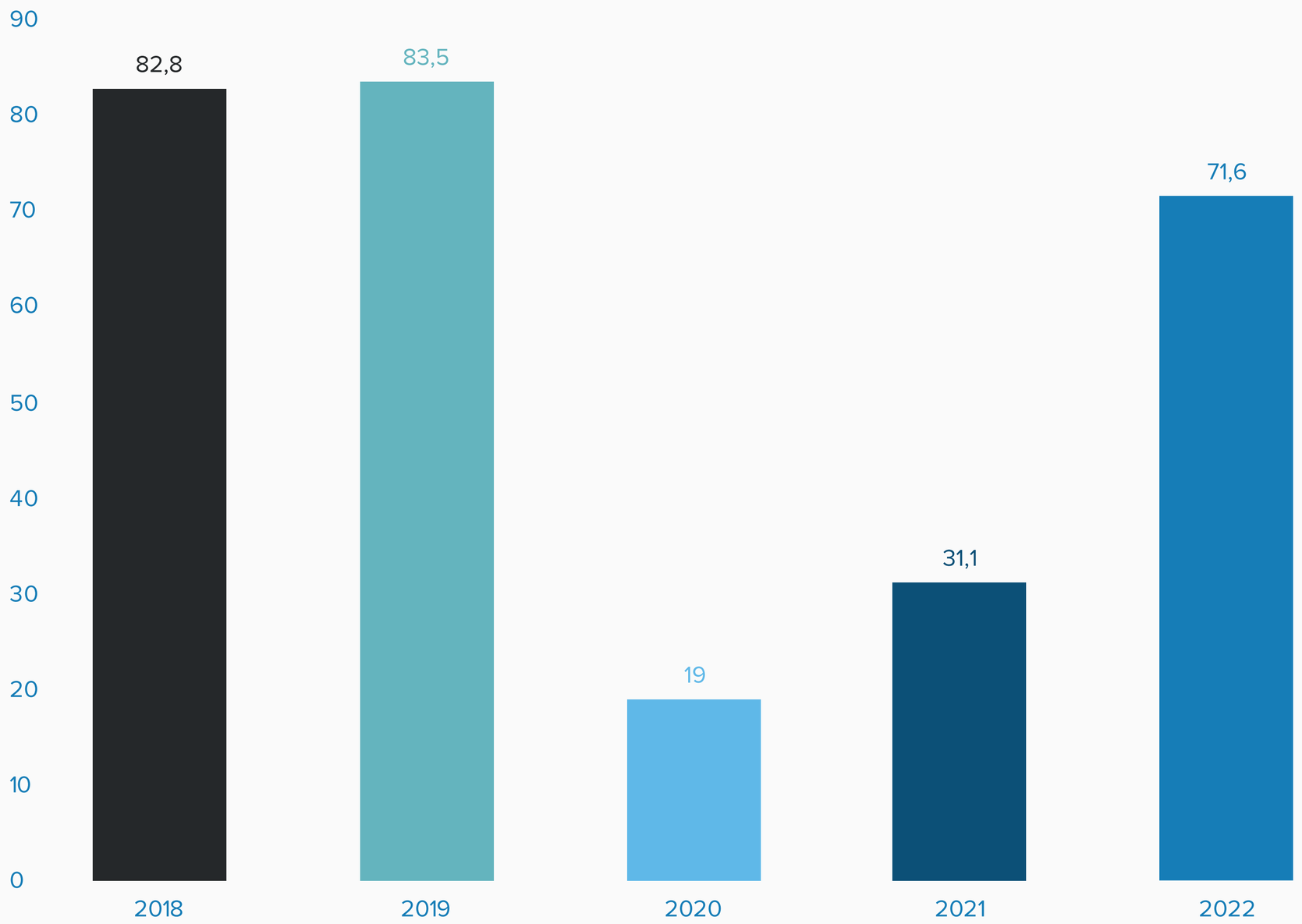
Por su parte, el verdadero motor de la economía española, el turismo, presentó una fortaleza y recuperación espectaculares. 2022 cerró con 71,6 millones de turistas que llegaron a España. El sector generó más de 100 millones de euros y mantuvo más de 2,6 millones de empleos. Así, en 2022 visitaron España un 130 % más de turistas con respecto al año anterior, según los datos de Frontur (INE). Sin embargo, esta cifra todavía está un 14 % por debajo de los 83,5 millones del máximo alcanzado en 2019.

Si tenemos en cuenta el periodo estival, entre julio y septiembre de 2022 visitaron el país 25,7 millones de turistas, lo que supone un aumento del 80 % con respecto a las cifras de 2021, y se acerca al récord alcanzado en 2019, un año antes de la pandemia, cuando en los meses de verano llegaron 28,8 millones de turistas.

La actividad turística de 2022 ha estado marcada por la vuelta a la normalidad. Tras la vacunación masiva durante 2021 de la mayor parte de Europa, las olas de covid se han ido mitigando progresivamente y la situación sanitaria parece estar bajo control. Esto ha llevado a que ciertas tendencias turísticas regresen, como el dominio británico sobre los mercados francés y alemán. Pero las incertidumbres económicas en el continente, particularmente las dificultades que atraviesa el Reino Unido, invitan a pensar que igual en 2023 tampoco se alcanzarán los máximos históricos del turismo de los años 2018 y 2019.

En general, el aumento del número de turistas ha venido acompañado de una mejora sustancial de los niveles de ocupación hotelera y un aumento del precio medio por habitación disponible o tarifa media diaria (ADR, por sus siglas en inglés) con efectos muy positivos en la rentabilidad del sector hotelero.

LLEGADA DE TURISTAS INTERNACIONALES (EN MILLONES)



Fuente: INE

El problema de la inflación

El año 2022 ha estado marcado por el agravamiento de las particularidades con las que cerró 2021. En concreto, las altas tasas de inflación se han mantenido a lo largo de 2022 y solo se espera que alcancen niveles equilibrados a finales de 2023. A esto hay que añadir la complicada geopolítica del continente europeo.

A finales de febrero, Rusia comenzó una invasión a gran escala contra Ucrania. Esto supuso un enorme *shock* para la economía y la reordenación de las cadenas de valor y las líneas de suministros. Aunque España no es tan dependiente de los hidrocarburos procedentes de Siberia, su relación con el resto de la economía europea ha conducido también a unas consecuencias negativas para su actividad comercial.

Los países europeos se lanzaron a los mercados internacionales en búsqueda de proveedores de carburantes, sobre todo de gas natural, con el que llenar las reservas de cara al invierno de 2023 ante el cerrojazo de Rusia. Esto llevó a tensionar aún más la situación de las materias primas. El alto precio de los carburantes contagió a la producción energética y al resto de la economía, particularmente los alimentos, que a finales de 2022 eran un 15,7 % más caros que un año antes, la tasa más alta de esta variable en toda la serie histórica.

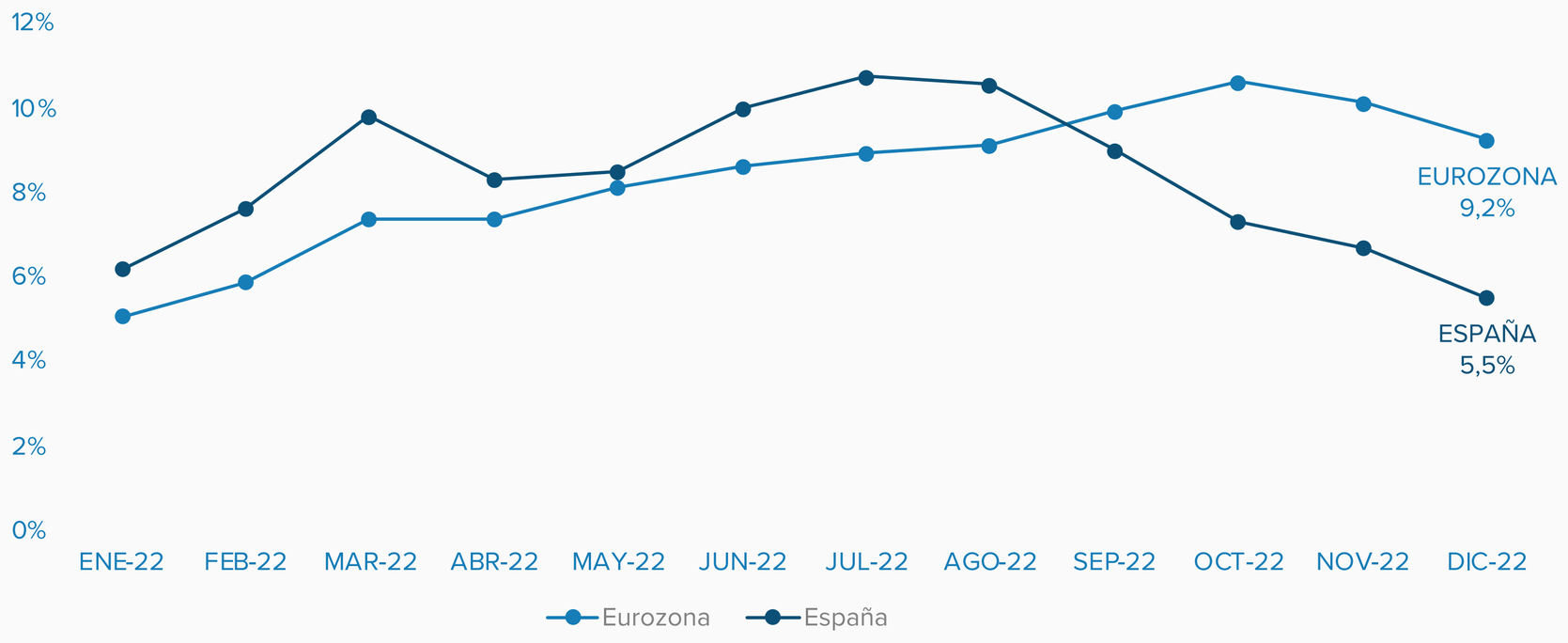
Este escenario también se ha visto complicado por la potente irrupción de China en el mercado del gas. El gigante asiático está apostando por este producto para sustituir otras energías más contaminantes y su producción industrial, a diferencia de otras regiones como el continente europeo, se sitúa ya muy por encima de la que registraba en 2022, lo cual le exige incrementar también su demanda de gas.

El año cerró con una subida de precios del 5,7 %, pero los alimentos han subido un 15,7 %, el porcentaje más alto de toda la serie histórica

El resultado para España es, por un lado, muy perjudicial, y por otro, muy ventajoso. La diversidad de fuentes de suministro de hidrocarburos y su situación geográfica le ha conferido una gran ventaja sobre otras potencias del continente. La excepción ibérica en los precios de la electricidad le ha permitido mantener los niveles de inflación ligeramente por debajo del resto de países europeos. Sin embargo, esto no ha evitado que igualmente los precios escalen hasta su máximo en verano, cuando en julio el índice de precios de consumo (IPC) alcanzó el 10,8 % en tasa interanual, según cifras del INE.

A partir del pico visto en verano, la tasa de crecimiento de los precios comenzó a descender, fundamentalmente debido a una reducción del consumo, al abaratamiento del gas por el rápido aprovisionamiento de los países durante el verano y por el efecto de las ayudas públicas al combustible (20 céntimos por litro) que se habían aprobado en abril. En diciembre la inflación cerró con un aumento interanual del 5,7 % según el INE. Es preocupante que el aumento del IPC ha ido acompañado por un aumento de la tasa de inflación subyacente, con una variación anual que cerró en el 7 %, indicando que los aumentos de precio de energía se trasladan en parte a la mayoría de bienes y servicios. Si se toman los datos del órgano estadístico de la UE (Eurostat), los precios en España subieron un 5,5 % respecto a los de un año antes, una cifra significativamente más baja que el 12,3 % registrado por Italia, el 9,8 % de Portugal, el 9,6 % de Alemania e incluso inferior al 6,7 % de Francia, por no hablar de los países bálticos que rondan el 20 %. La Comisión Europea estima que en 2023 los precios alcanzarán en España una subida media del 4,8 %, una rebaja de casi un punto con respecto a 2022 (contando, además, con el efecto base).

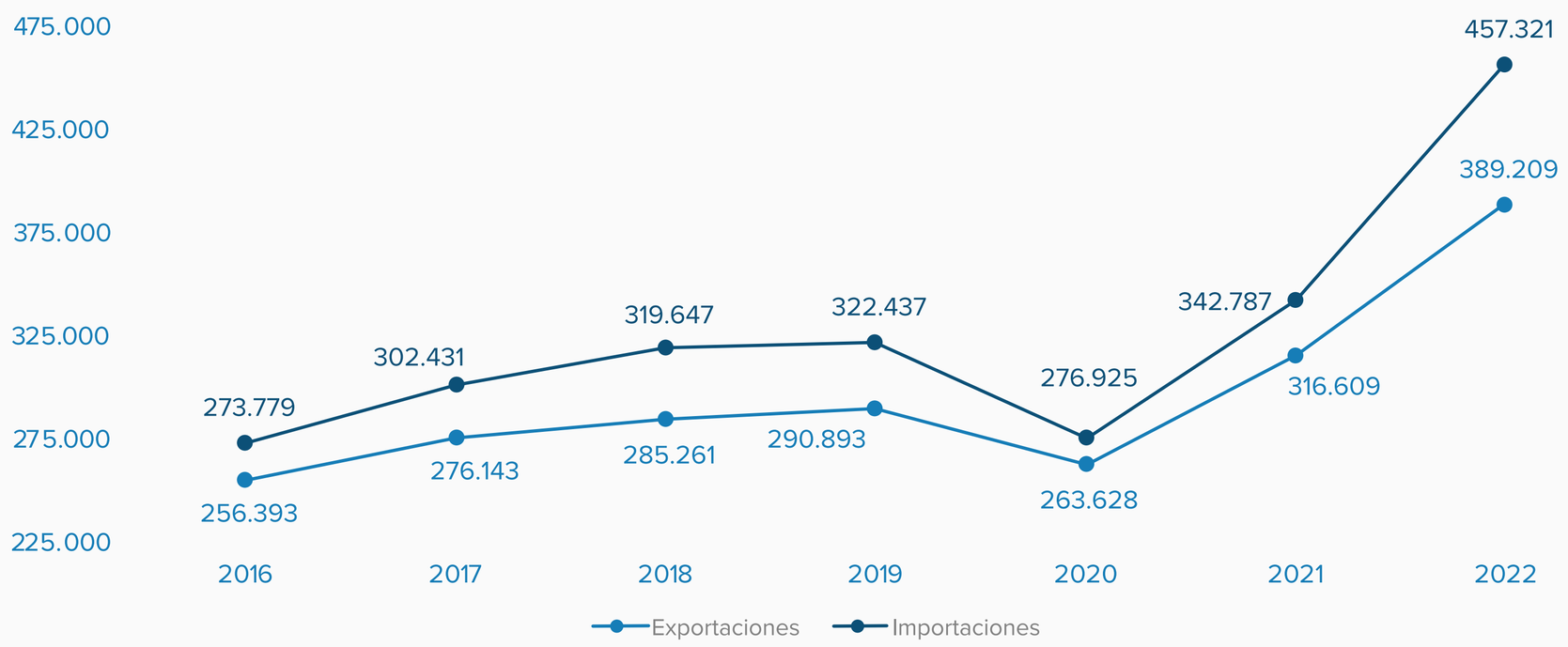
EVOLUCIÓN DE LA INFLACIÓN EN ESPAÑA Y EL CONJUNTO DE LA EUROZONA EN 2022



Fuente: Eurostat

El comercio exterior, la suma de importaciones y exportaciones, se ha visto fuertemente afectado por los altos precios y el contexto internacional. La balanza comercial ha aumentado un 160 % con respecto a 2021, suponiendo más de 68.000 millones de euros de diferencia entre las importaciones y las exportaciones.

EXPORTACIONES E IMPORTACIONES (EN MILLONES DE EUROS)



Fuente: Secretaría de Estado de Comercio

El conjunto de la industria ha tenido un comportamiento mejor durante el año. Así, el índice de producción industrial (IPI) apunta a una evolución favorable de la manufacturación nacional, con un aumento del valor medio en 2022 del 2,9 % en datos desestacionalizados.

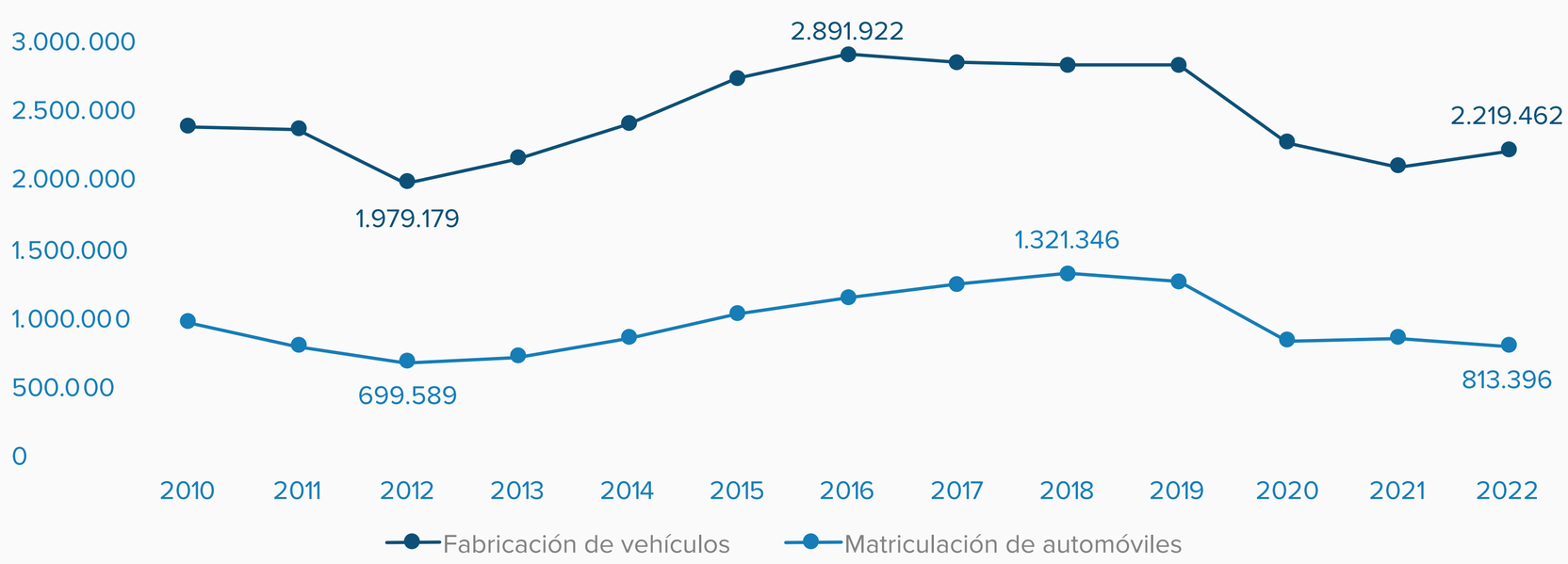
A este respecto, la producción de automóviles es un indicador muy relevante para conocer la evolución de una economía. Según los datos de matriculaciones de Anfac (Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones), entre enero y diciembre de 2022 en España se fabricaron 2,2 millones de vehículos, lo que supone un 5,2 % más que en 2021. Pero esta cifra está muy lejos de los más de 2,8 millones anuales que se producían entre 2016 y 2019.

Además, la compra de vehículos nuevos no despega: las 813.396 matriculaciones que Anfac ha registrado en 2022 suponen un 5,3 % menos que en 2021 y la mitad de las más de 1,6 millones que hubo durante los años de bonanza, entre 2005 y 2007, antes de la gran recesión. Este dato está muy en línea con lo que ha sucedido en otros países europeos (el descenso de las matriculaciones en Francia superó el 10 % y en Alemania ronda el 5 %).

Los problemas en la cadena de suministros —desde los vaivenes de los semiconductores en la fase de producción hasta el traslado de los vehículos a los concesionarios—, el incremento de los precios (un 10 % en los automóviles nuevos durante 2022 de acuerdo con el INE) y el cambio de hábitos sociales (con mayor protagonismo del transporte intermodal y los usos de vehículos compartidos en detrimento del coche privado) explican estos datos y auguran un futuro incierto para el sector.

El sector automovilístico vive un momento de incertidumbre: la producción de vehículos aumentó un 5,2 % respecto a 2021, pero las matriculaciones se han hundido en varios países europeos (en España bajaron un 5,3 %)

EVOLUCIÓN DEL SECTOR AUTOMOVILÍSTICO



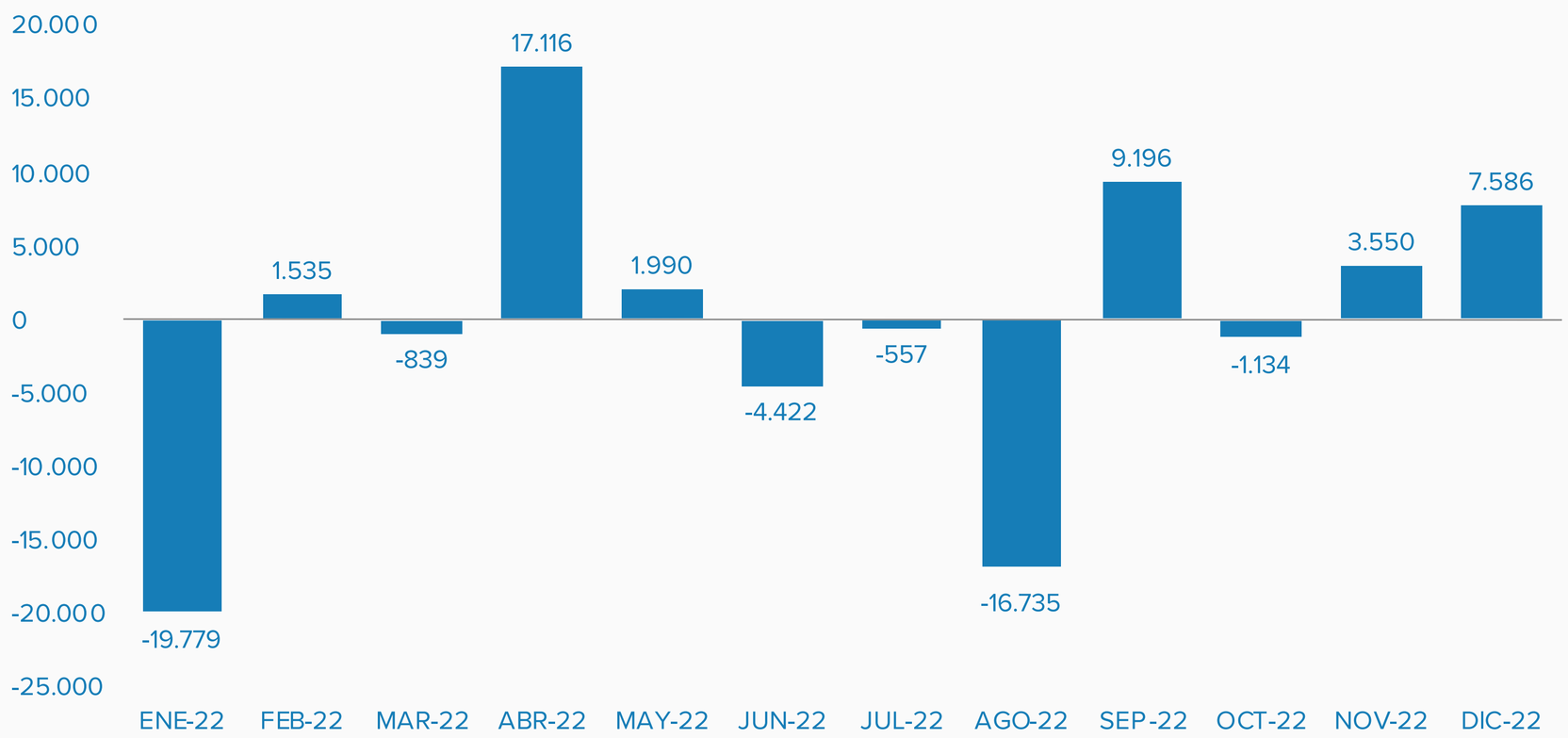
Fuente: Anfac

En conjunto, la industria está perdiendo peso en la economía española. De acuerdo con los datos del INE, su valor agregado bruto a precios básicos (VABpb) creció apenas un 0,5 %, muy por debajo de lo que lo hizo el conjunto del PIB. Como resultado, se aleja la posibilidad de que alcance el 20 % del peso del PIB fijado por el programa de investigación, innovación y desarrollo tecnológico de la UE Horizonte 2020 (H2020) teniendo en cuenta que en 2021 se situaba en el 15,3 %.

En cualquier caso, el panorama empresarial en 2022 ha mantenido una cierta estabilidad. Según los datos de la Seguridad Social, el año pasado cerró con 1.329.897 empresas inscritas, lo que supone una cifra prácticamente idéntica a la de diciembre de 2021, cuando había 1.332.390. Sin embargo, este número todavía se mantiene por debajo de los datos prepandémicos. 2019 cerró con 1.346.629 empresas, casi un 1 % más que en 2022.

Por sectores, las áreas donde más ha crecido el número de sociedades son suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire (un 7,3 % más de sociedades que a finales de 2021) y construcción (un 2,5 % más). Y los sectores peor parados han sido las industrias extractivas (un 2,1 % menos de empresas) y, sobre todo, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (-8,1 %).

EMPRESAS CREADAS/DESTRUIDAS POR MESES EN 2022



Fuente: Seguridad Social

2. 2. Empleo (datos oficiales)

Otro año de intensa creación de empleo

2021 cerró con uno de los mejores datos de empleo registrados en España en toda su historia. 2022 ha continuado por esa senda, a pesar de la evolución más moderada de la economía. El mercado laboral ha sido el vector que más robustez ha presentado de toda la actividad macroeconómica española. A final de año había 279.000 personas más trabajando que en el ejercicio anterior, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, lo que supone prácticamente igualar los niveles de ocupación registrados en 2008, al final del gran ciclo expansivo previo a la gran recesión: 20,5 millones de ocupados.

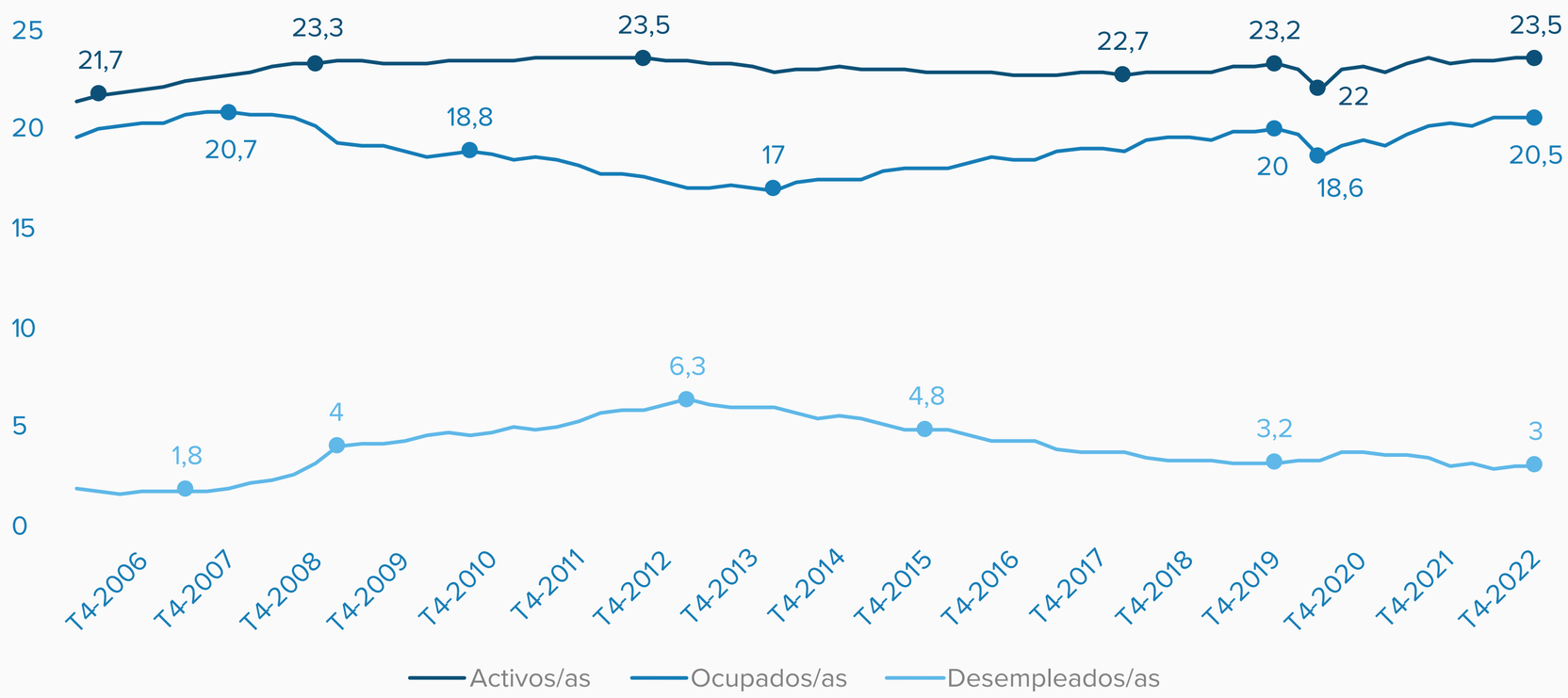
En comparación con el último trimestre de 2019 —la última EPA antes de la aparición del coronavirus—, supone 497.000 ocupados/as más (un incremento del 2,5 %). El máximo de la serie histórica —20,75 millones de ocupados/as en el tercer trimestre de 2007— queda relativamente cerca, pero lo cierto es que la ralentización en el empleo que se ha producido desde el segundo trimestre de 2022 (ya entonces se alcanzaron los 20,5 millones) parece que aleja por el momento la posibilidad de superar esa cifra.

Los/as 20,5 millones de ocupados/as que registró la EPA a finales de 2022 se sitúan cerca del máximo histórico de finales de 2007: 20,75 millones

También se ha reducido el número de desempleados/as hasta los 3.024.000 (INE), una cifra más baja que los 3.191.900 que había a finales de 2019 y que supone prácticamente 80.000 personas desempleadas menos que a finales de 2021. Desde el año 2008, no se había logrado bajar de la barrera de los 3 millones de desempleados como sí que ha sucedido en el segundo y en el tercer trimestre de 2022.

Lógicamente, la tasa de paro ha seguido el mismo camino a la baja hasta situarse en el 12,9 %, lejos de los peores momentos para el empleo tras la llegada de la covid, cuando en los últimos trimestres de 2020 superaba el 16 %. Está incluso 0,9 puntos por debajo de la registrada al acabar 2019 (13,8 %). De hecho, la tasa de paro se ha situado en niveles mínimos desde la crisis de 2008, pero todavía lejos de las tasas del 8 % en que se movía durante los años 2006 y 2007. Aun así, el desempleo se mantiene de forma persistente por encima de la UE, con una tasa que es el doble de la media. Otro aspecto a considerar es que la recuperación de empleo es más fuerte en términos de empleados que de horas trabajadas, como veremos en el capítulo 3.1.2. (Vacantes por tipo de contrato).

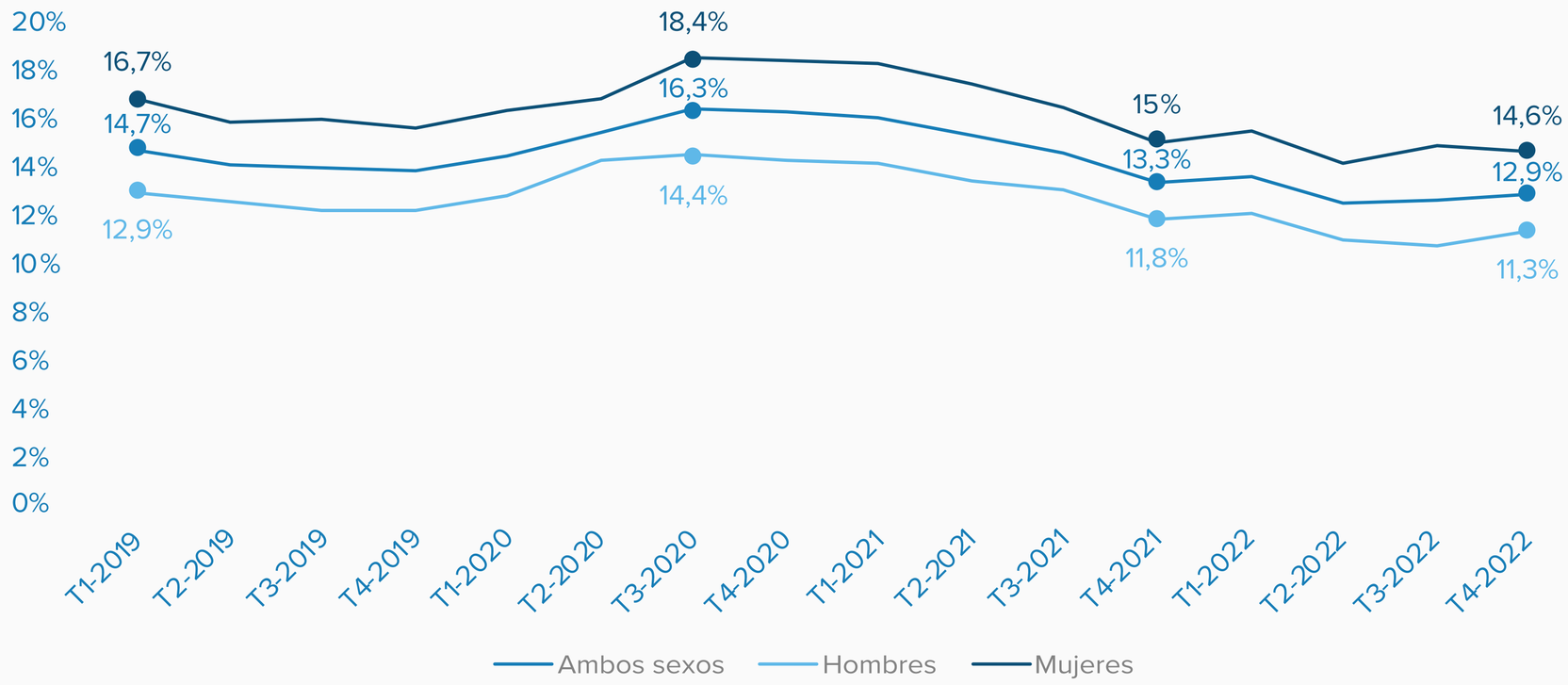
ACTIVOS/AS, OCUPADOS/AS Y DESEMPLEADOS/AS EN MILLONES (EPA)



Fuente: INE

El desempleo, en cualquier caso, sigue mostrando una diferencia de cuatro puntos porcentuales entre hombres y mujeres: la tasa de paro femenina se situaba, a finales de 2022, en el 14,6 %, mientras que la masculina era del 11,3 %. Pese a esta diferencia sustancial, la evolución entre unas y otros ha sido muy pareja en los últimos cuatro años.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO POR GÉNERO EN LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS



Fuente: INE

Si el INE ofrece información fiable a partir de encuestas, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Seguridad Social también proporcionan datos valiosos[1] a partir de registros oficiales. Y sus cifras apuntan en el mismo sentido: nunca ha habido en España tantas personas en alta en la Seguridad Social como los 20.240.894 afiliados y afiliadas (series desestacionalizadas) de diciembre de 2022, lo que supone un incremento interanual de 479.025 (2,4 %).

En cuanto al paro registrado, el ejercicio terminó con 2.837.653 desempleados/as registrados en las oficinas del SEPE, después de encadenar más de 18 meses seguidos de descensos (series desestacionalizadas). Son 268.252 menos que los que había a finales de 2021 (-8,6 %). Es la mejor cifra de la serie histórica desde 2007.

La cifra de desempleados/as registrados en el SEPE terminó 2022 en 2,8 millones, un descenso interanual del 8,6 % y la mejor cifra de la serie histórica desde 2007

El registro de personas desempleadas al cierre de 2022 también muestra algunas diferencias por género. Así, el desempleo femenino se situó en 1.690.148 personas (un descenso interanual del 7,3 %), mientras que el masculino fue de 1.147.505 personas (-10,5 % respecto a 2021).

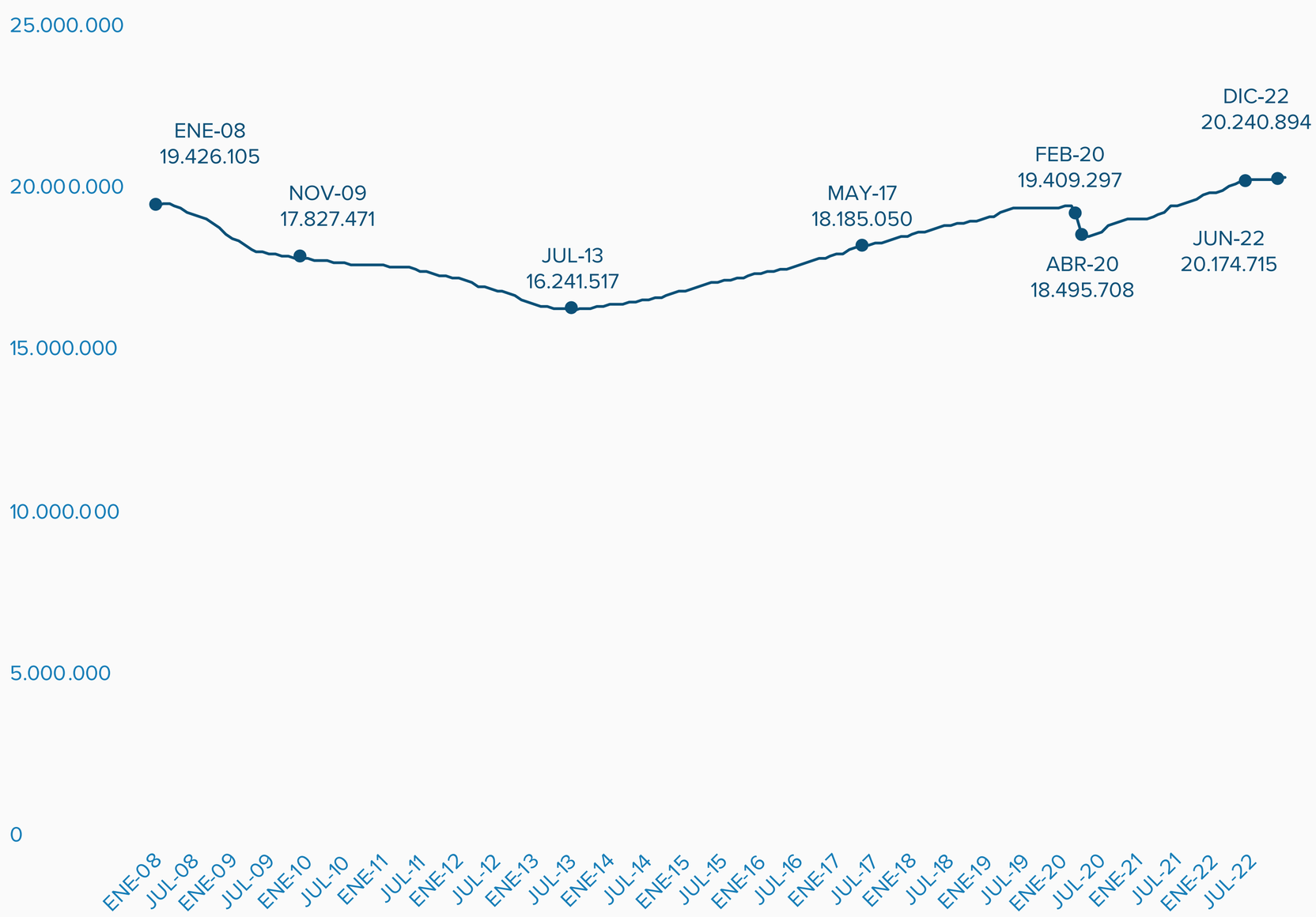
Por otro lado, los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) están ahora en mínimos. Los ERTE fueron la herramienta fundamental sobre la que se sustentó el mantenimiento del empleo durante la fase más complicada de la pandemia. Su eficacia ha resultado indiscutible para garantizar estabilidad laboral a los trabajadores mientras se aliviaba a las empresas de gran parte del coste de personal mientras las restricciones las impedían operar con normalidad. Así, durante el confinamiento estricto de la primavera de 2020 llegó a haber en España más de 3,5 millones de personas en ERTE, una cifra que fue progresivamente decayendo: a finales de 2020 eran algo más de 800.000 y un año después apenas 100.000.

La reabsorción de estos empleados por el mercado laboral ha continuado en 2022: a finales de octubre (último dato disponible al cierre de este informe) había algo más de 18.000 personas en ERTE, la práctica totalidad de ellos (el 86 %) por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ETOP). Este mecanismo, aunque ya existía anteriormente, se ha modificado con la reforma laboral para reforzar la formación de los trabajadores afectados.

[1] Para el presente informe se han utilizado los datos de la Seguridad Social tras el cambio de metodología estadística aplicado por este organismo en enero de 2023.

Pero además se ha puesto en marcha el llamado Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que permitirá desplegar los ERTE de forma generalizada por un ciclo temporal determinado en casos excepcionales (como se hizo durante la pandemia) o para un sector que se vea afectado por algún tipo de contratiempo (actualmente hay en vigor uno de este tipo para las agencias de viajes al que están acogidos cerca de un millar de personas).

AFILIADOS/AS A LA SEGURIDAD SOCIAL (SERIES DESESTACIONALIZADAS)



Fuente: Seguridad Social

La reforma laboral: un año de vigencia

Durante 2022 ha habido un factor determinante en la evolución del empleo: la entrada en vigor al comienzo del año de la reforma laboral. Esta nueva medida ha supuesto un cambio estructural del mercado de trabajo, ya que ha limitado la mayoría de las figuras de contratación temporal a favor de la indefinida, potenciando particularmente los puestos fijo discontinuos.

Este modelo de contrato (el fijo discontinuo), hasta ahora relativamente desconocido y poco utilizado, ha sido reforzado para absorber todo el empleo de carácter estacional, ya que permite a las empresas contratar a empleados/as que activan y desactivan en función de las necesidades que tengan. Sin embargo, a diferencia del contrato temporal convencional (particularmente, el de obra y servicio, ampliamente utilizado en el pasado), el fijo discontinuo es indemnizado en el despido por todo el periodo que dure la relación contractual, independientemente de si está activado o no.

La contratación indefinida se ha disparado: de suponer el 6,6 % de los contratos iniciales en 2021 ha pasado al 33,4 % en 2022

La consecuencia que tiene esta nueva realidad laboral es que se incrementa la seguridad en el empleo, lo que redunda en una mayor actividad económica. Existe una correlación entre estabilidad y consumo. Si un trabajador sabe que será contratado de manera indefinida, incluso durante periodos determinados de tiempo sin el riesgo de esperar un nuevo contrato, puede prever compras y otras actividades de ahorro y consumo. A largo plazo, permite a la persona proyectar su planificación vital. Por otro lado, al incrementarse el bienestar del trabajador, su rendimiento también aumenta.

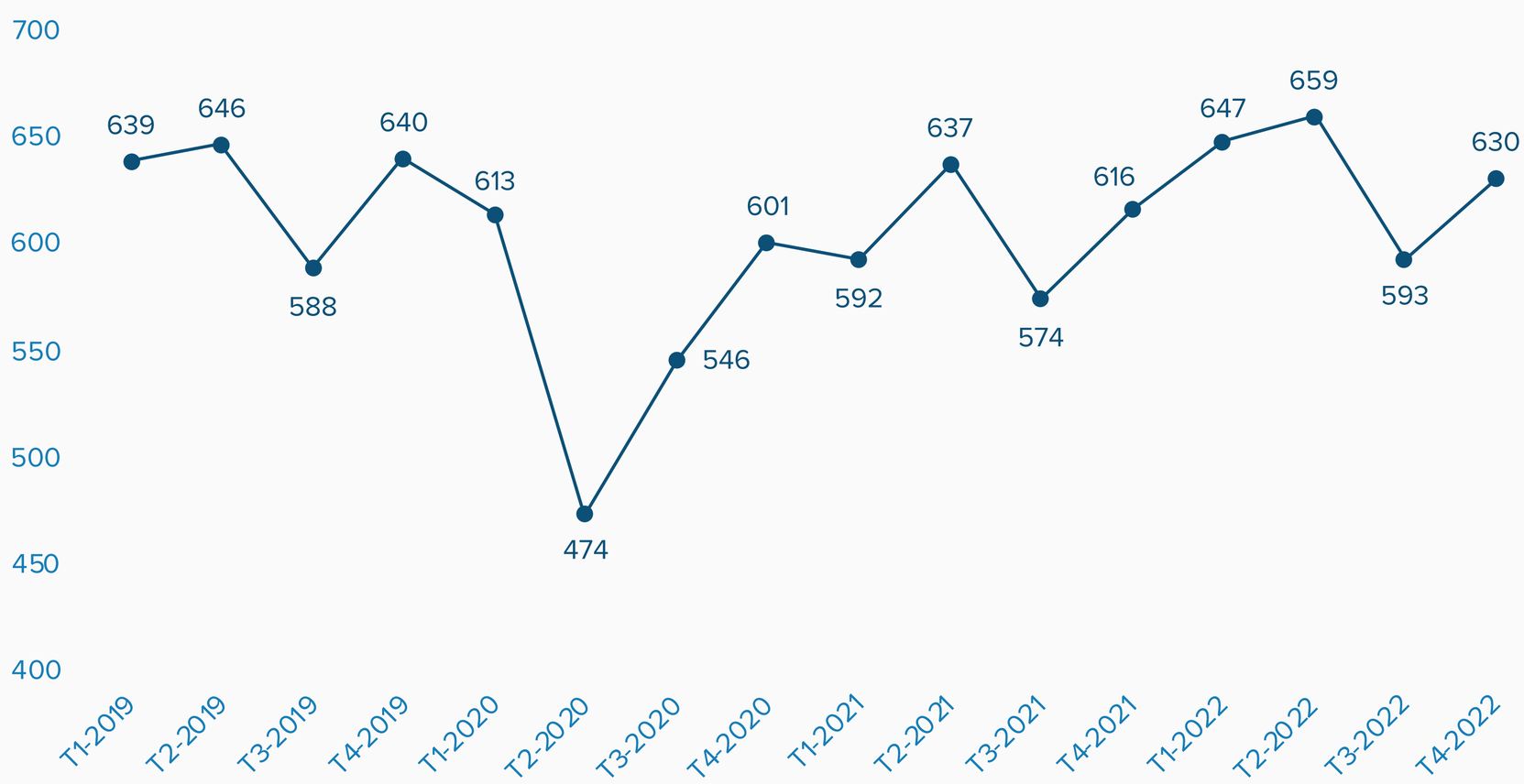
Sin embargo, la valoración de las empresas —como analizaremos en el capítulo Encuestas del presente informe— respecto a la reforma laboral se mueve entre la indiferencia (43 %) y las opiniones negativas o muy negativas (40 %), con escaso peso de las positivas o muy positivas (17 %).

Las cifras del SEPE, por su parte, indican que, mientras la tasa de contratación indefinida durante todo 2021 fue del 6,6 % con respecto al total de nuevos acuerdos firmados, en 2022 el índice ha escalado hasta el 33,4 %, por lo que en la actualidad uno de cada tres puestos de trabajo creados en España es indefinido.

Por tipo de jornada, el 62 % de las nuevas contrataciones indefinidas son a jornada completa o parcial, y el resto (38 %) son contratos fijos discontinuos. Los 2,1 millones de fijos discontinuos firmados en 2022 suponen multiplicar por diez los poco más de 200.000 que había en 2021. Más adelante en este mismo informe —en el capítulo 3.1.2. Vacantes por tipo de contrato— profundizaremos en esta cuestión, ya que el peso de los fijos discontinuos se ha incrementado sensiblemente (de suponer el 1 % del total en 2021 al 13 % en 2022) y tiene un reverso que genera debate: ¿cómo de estable se puede considerar un empleo así?

En línea con esta cuestión, y aunque las cifras de empleo son positivas, la productividad de la economía, medida en horas trabajadas, lanza señales de alarma. Los datos oficiales del INE señalan que el cuarto trimestre de 2022 cerró con un total de 630 millones de horas semanales trabajadas por el conjunto de la población ocupada. Esto implica que, mientras la ocupación ha aumentado un 2,5 % entre el último trimestre de 2019 (previo a la pandemia) y el último de 2022, el número de horas trabajadas registra en este mismo periodo un retroceso del 1,6 %. Hay más empleo, pero el desempeño productivo es menor, lo que redunda en una menor calidad a la larga.

HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA OCUPADA (EN MILLONES)



Fuente: INE

Si a este dato le añadimos el desequilibrio entre el moderado crecimiento del PIB —pese a que ha logrado evitar la recesión que algunos organismos preveían— y el fuerte impulso del empleo visto en el bienio 2021-2022, el pronóstico es desfavorable, ya que indica una creciente pérdida de la productividad de la economía. Este es un aviso de los problemas que precisan corrección para lograr una sólida respuesta al complejo escenario poliédrico que estamos viviendo: es necesario un mejor mercado laboral y una economía dinámica y productiva. En este sentido, el numero de horas trabajadas está todavía algo por debajo de la pandemia, y sigue siendo una asignatura pendiente que haya motores de creación de empleo en industrias de mayor productividad/valor añadido.

La brecha de género no se cierra

El desempleo, tanto el registrado en las oficinas del SEPE como el que cuantifica el INE a través de la Encuesta de Población Activa, tiene significativas diferencias en función del género, como se ha explicado anteriormente. Esta brecha en la tasa de desempleo se ha mantenido estable durante la crisis sanitaria y la recuperación posterior, aunque es una cuestión que merece un análisis que abarque un marco temporal mucho más amplio.

Así, entre 2002 y 2009, la brecha del desempleo (la diferencia entre el paro femenino y el masculino) se redujo hasta prácticamente neutralizarse. Fundamentalmente, esto se debió a dos razones. Los años de bonanza económica, entre 2002 y 2007, fueron intensos en generación de empleo, lo que fomentó la entrada masiva de personas al mercado laboral. A partir de 2007, la destrucción de empleo entre los hombres fue mayor que entre las mujeres, lo que aceleró la reducción de la brecha de paro.

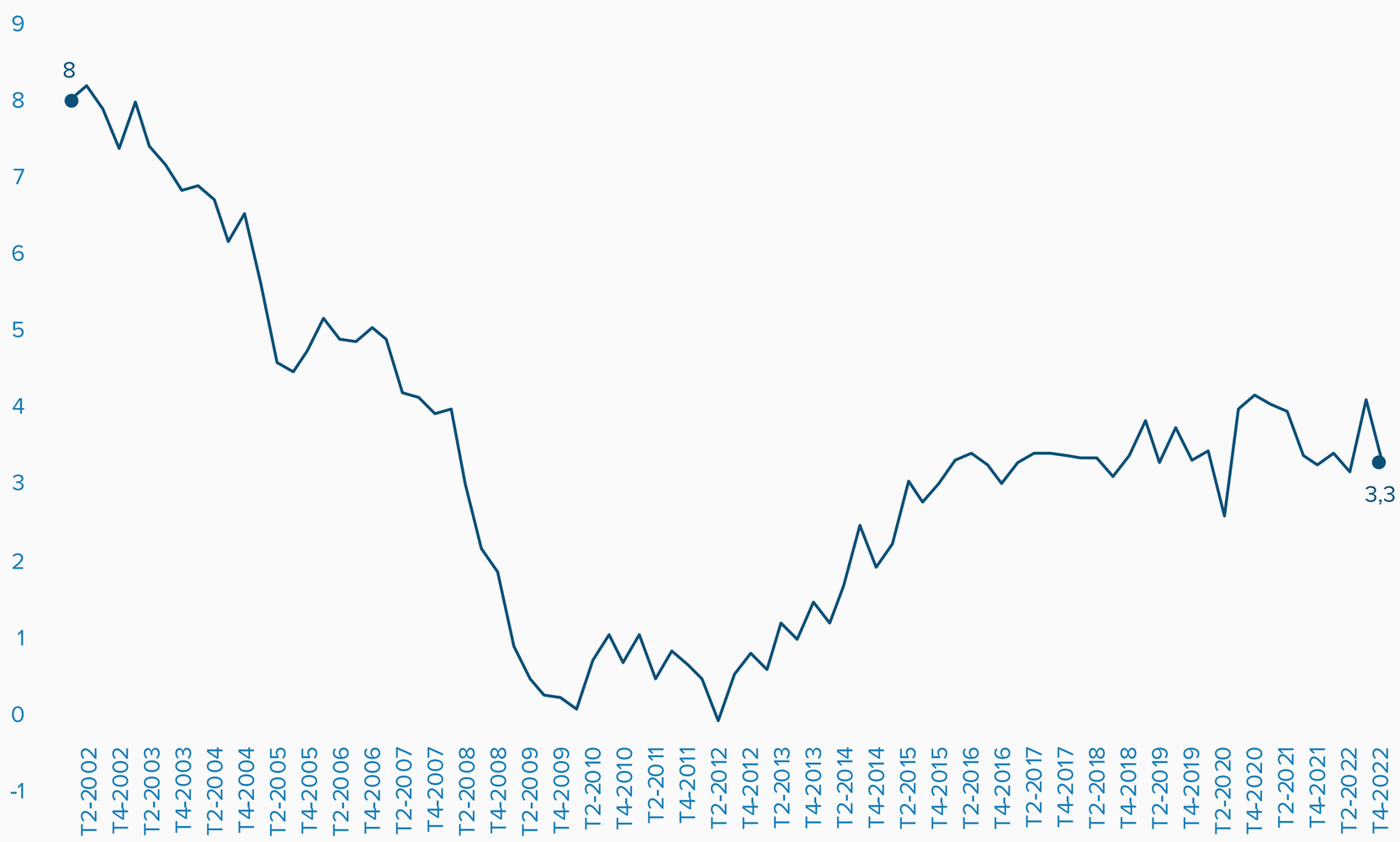
No obstante, a partir de 2013, año en el que tímidamente empieza a recuperarse el empleo, la distancia en las tasas de desempleo de uno y otro género vuelve a incrementarse hasta superar en 2016 el entorno de los 3 puntos porcentuales de diferencia. Desde entonces, las cifras no han variado excesivamente y al finalizar el año 2022 se situaba en los 3,3 puntos porcentuales.

La brecha en la tasa de desempleo no ha registrado grandes cambios desde la irrupción de la pandemia: al cierre de 2022 se mantenía en los 3,3 puntos porcentuales

Pero no se trata solo de tener un empleo, sino de la disposición para tenerlo. En este sentido, la tasa de actividad mide la cantidad de personas que están trabajando (ocupados) o que están buscando empleo (desempleados) sobre el total de personas en edad

de trabajar. Es una cifra complementaria a la tasa de ocupación y a la de paro, ya que muchas veces ocurre que las personas no buscan empleo porque no creen que vayan a conseguirlo (inactividad).

BRECHA EN LA TASA DE DESEMPLEO ENTRE GÉNEROS
(EN PUNTOS PORCENTUALES)



Fuente: INE

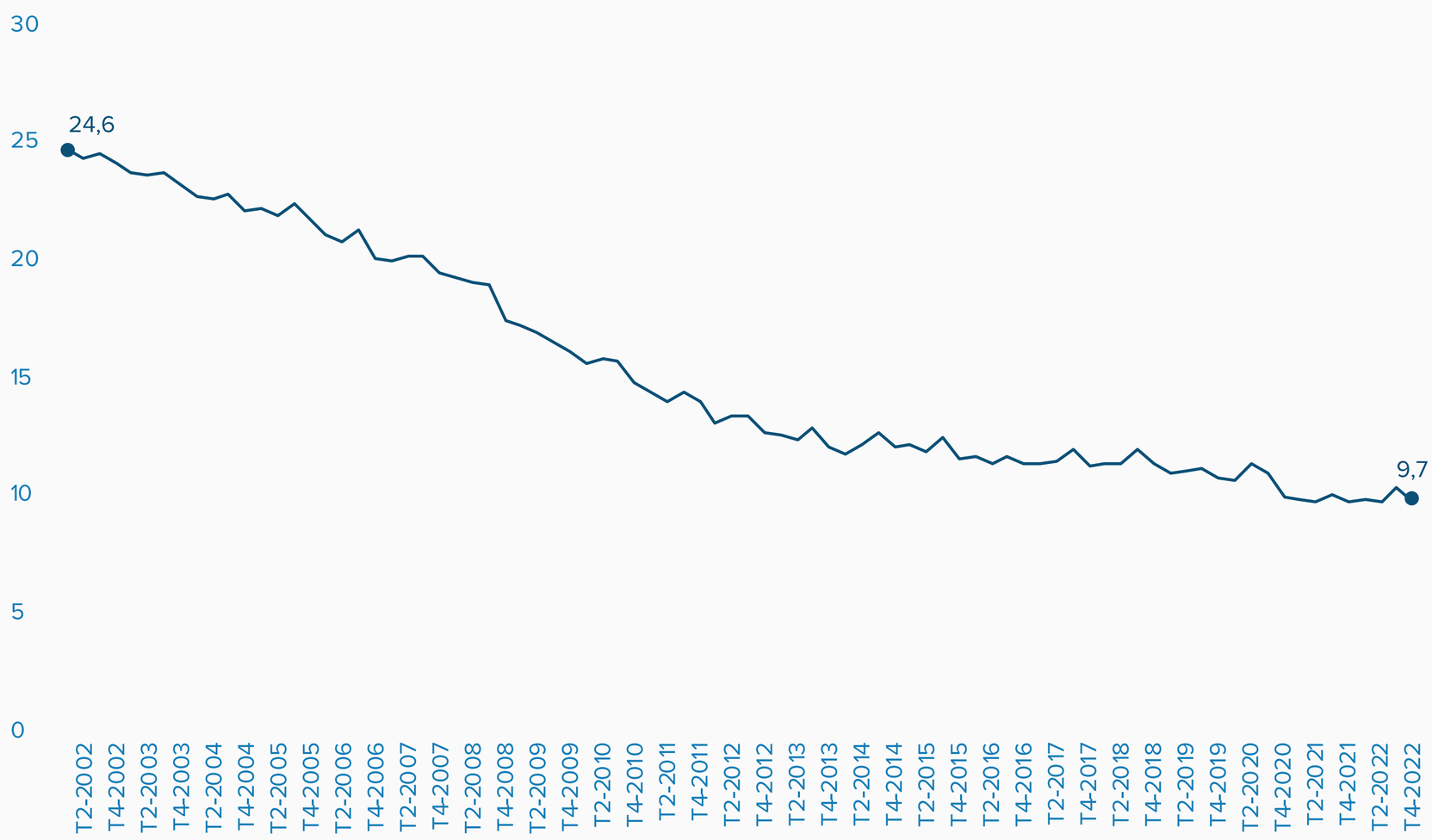
No obstante, cuando hay momentos de impulso económico y generación de puestos de trabajo, puede incrementarse la tasa de actividad sin variar excesivamente el número de desempleados, ya que personas que se encontraban inactivas se incorporan al mercado laboral. Por ejemplo, un estudiante que consigue un empleo o una persona que ve una oportunidad de negocio y decide emprender como autónomo.

Si existe una diferencia importante entre la actividad de las mujeres y de los hombres, esto implica que el mercado de trabajo es más dinámico para ellos que para ellas, lo que a la larga afecta negativamente a la trayectoria profesional de aquellas personas que tienen largos periodos de pausa en su carrera laboral, lo cual sucede con más frecuencia a las mujeres que a los hombres.

Aunque la pandemia no ha supuesto cambios relevantes al respecto, la tasa de actividad de los hombres (63,5 %) sigue diez puntos por encima de la de las mujeres (53,8 %)

En este caso, aunque sigue habiendo una diferencia importante de diez puntos porcentuales, la brecha en la tasa de actividad de hombres (del 63,5 % en el último trimestre de 2022) y mujeres (53,8 %) ha ido paulatinamente cerrándose. La pandemia no ha supuesto en ese sentido una diferencia importante y de momento la tendencia permanece estable.

BRECHA DE ACTIVIDAD ENTRE GÉNEROS (PUNTOS PORCENTUALES)

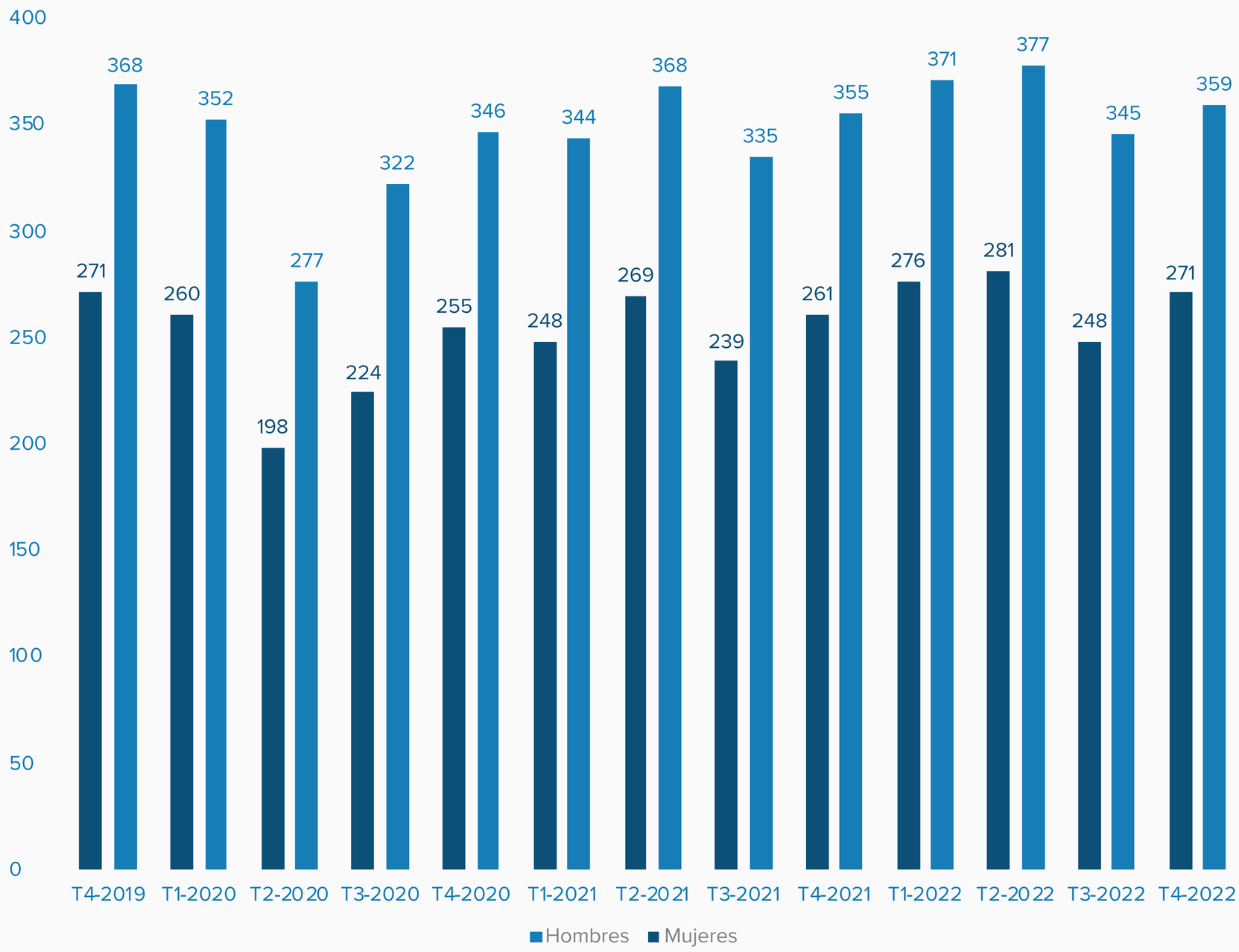


Fuente: INE

Como hemos visto, mientras que el empleo está alcanzado niveles de ocupación y de paro similares a 2008, el número de horas trabajadas no ha avanzado a igual ritmo, lo que podría denotar trabajos poco competitivos y más vulnerables. Si a ese panorama general le sumamos las menores tasas de ocupación femenina el resultado plasma una brecha de 100 horas semanales trabajadas menos por las mujeres que por los hombres.

De hecho, esta diferencia ha permanecido constante desde la reactivación del empleo que comenzó en el año 2013, pese a los enormes cambios que ha registrado el mercado laboral desde entonces.

NÚMERO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR GÉNEROS (EN MILLONES DE HORAS)

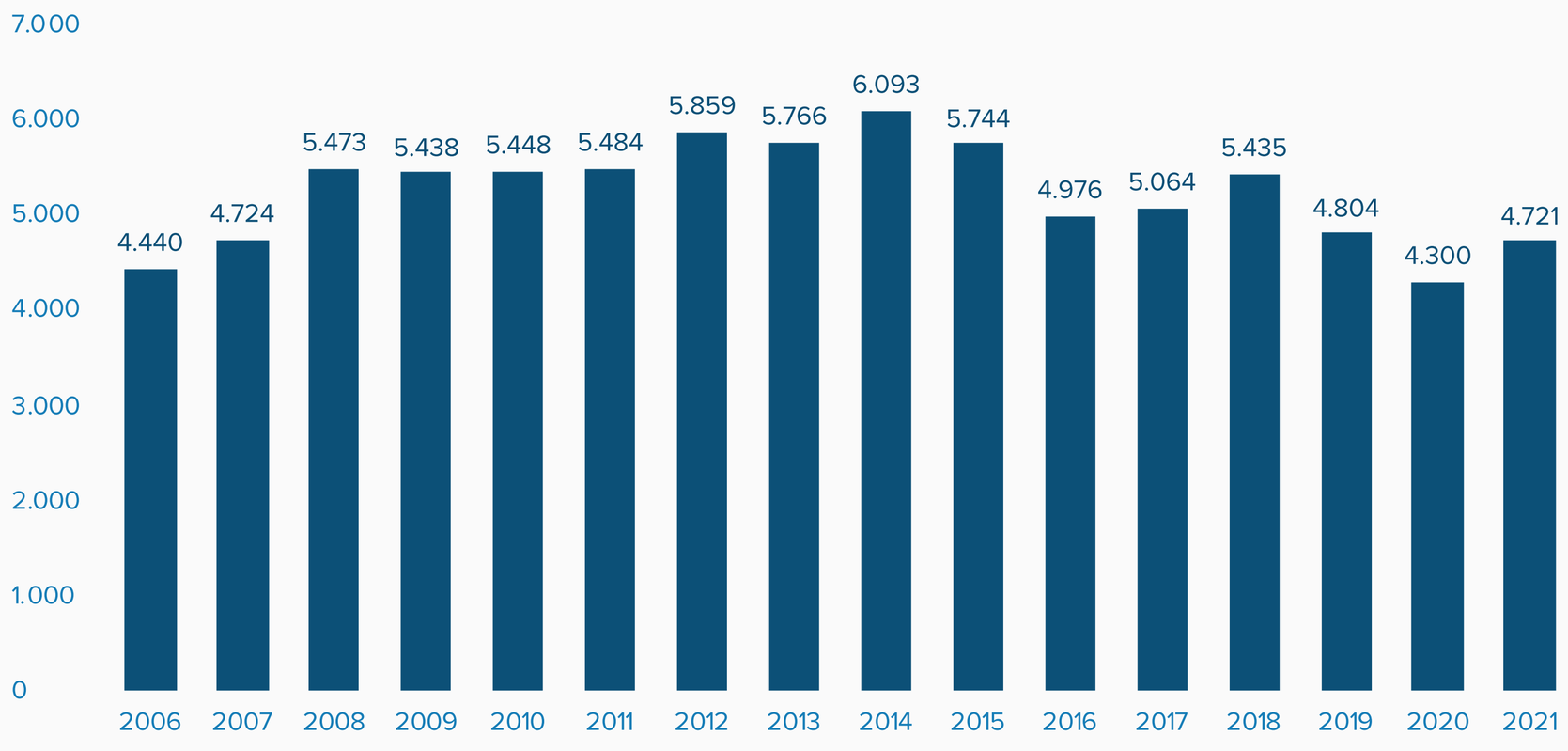


Fuente: INE

Finalmente, todo ello redunda en los ingresos de cada género. La brecha del salario bruto (antes de impuestos y cotizaciones) del empleo principal en 2021 medido por la EPA fue de 393 euros mensuales, lo que supone que, al año, los hombres cobran una media de 4.721 euros más que las mujeres.

El promedio en los últimos 16 años ha sido de una diferencia de 5.236 euros. Esta brecha alcanzó su máxima diferencia en 2014, cuando supuso un umbral de 6.093 euros anuales.

DIFERENCIA ANUAL EN EL SALARIO BRUTO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (EN EUROS)



Fuente: INE

Observando las cuatro coordenadas más importantes que mide la EPA, se concluye que la pandemia apenas ha modificado la brecha de género existente entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Las mujeres cobran menos y presentan unos niveles más altos de desempleo e inactividad que los hombres, lo que deriva en que ellas presenten unas condiciones más precarias y vulnerables ante el empleo y las crisis económicas.

Diferencias territoriales

Tres comunidades autónomas destacan por las cifras absolutas en el descenso del desempleo registrado, de acuerdo con los datos del INE: Andalucía (con 56.900 desempleados menos), Canarias (-50.100) y Baleares (-24.100). La paulatina recuperación del sector turístico que, como hemos visto, en 2021 todavía se mantuvo muy afectado y que en 2022 no ha alcanzado todavía el nivel prepandémico, se plasma así en la evolución territorial del desempleo.

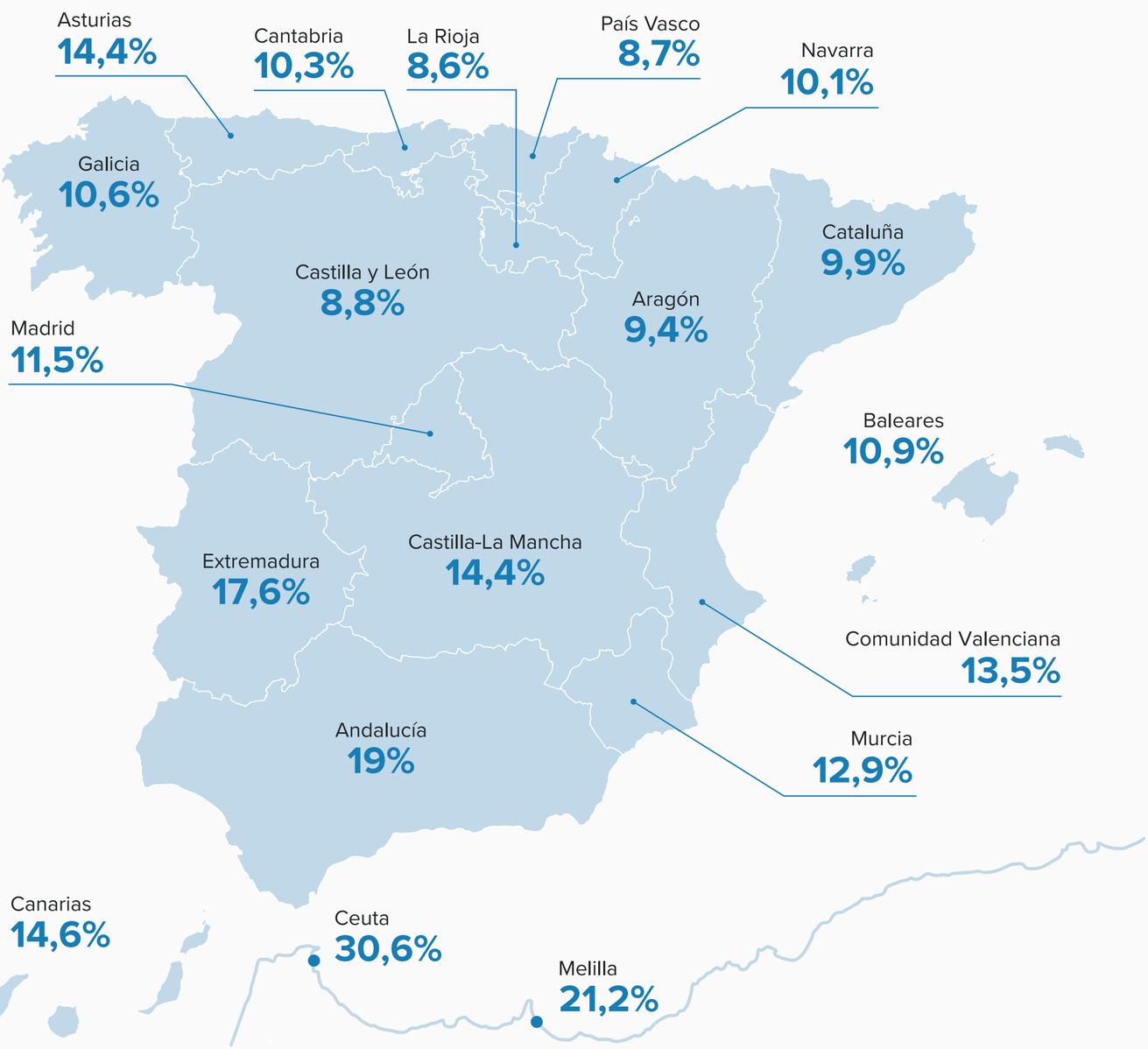
De hecho, si observamos la variación relativa, Baleares (-26 %) y Canarias (-23 %) son las que registran unas bajadas del paro más significativas con una gran diferencia sobre el resto: La Rioja (-17 %), Castilla y León (-14 %) y Cantabria (-11 %) son las siguientes en este ranking.

En el otro extremo, Madrid ha visto incrementarse en 57.700 (un 16 % más que en 2021) la cifra de desempleados con respecto a 2021. Si se retrocede más y se hace la comparación con respecto al último trimestre de 2019, Madrid registra un aumento del 18 % en su cifra de desempleados frente a la bajada del 5 % de la media nacional. También resultan llamativos los incrementos de Asturias (20.000 desempleados más, un 45 %) y Castilla-La Mancha (13.000, un 10 %).

No obstante, a pesar de los dos años de crecimiento laboral vividos, el mapa del desempleo en España sigue mostrando una desigualdad estructural: la composición del tejido productivo nacional. Se observan tasas de paro más altas en el sur que en el norte. Andalucía (19 %), Extremadura (17,6 %) y Canarias (14,6 %) son las comunidades con niveles de desempleo más elevados. Las tasas más bajas, por el contrario, se encuentran en el norte con un cambio sustancial en el primer puesto: La Rioja (8,6 %) ha desbancado al País Vasco (8,7 %) que venía ocupando tradicionalmente esa posición. Le siguen Castilla y León (8,8 %) y Aragón (9,4 %).

Andalucía (-56.900), Canarias (-50.100) y Baleares (-24.100) registran los mayores descensos del desempleo según la EPA. Madrid (57.700), la mayor subida

TASA DE PARO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2022)



Fuente: INE

Sube el salario mínimo

Durante los últimos años, incluso en el contexto de la pandemia, ha habido varias subidas del salario mínimo interprofesional (SMI). Esta tendencia empezó en 2019, cuando se pasó de 736 euros al mes a 900. Sin embargo, las siguientes subidas han sido considerablemente más modestas. En 2021 se aplicó un incremento de 950 a 965 euros y en 2022 se aprobó una subida del salario mínimo hasta los 1.000 euros en 14 pagas (14.000 euros brutos anuales). Al comienzo de 2023 se ha aprobado otro aumento que fija el SMI en 1.080 euros (un 8 % más).

Y aunque inicialmente estas subidas, lógicamente, incidieron más en los niveles retributivos bajos, la estadística de deciles del INE indica que el efecto dominó está equiparando la evolución de todos los rangos salariales.

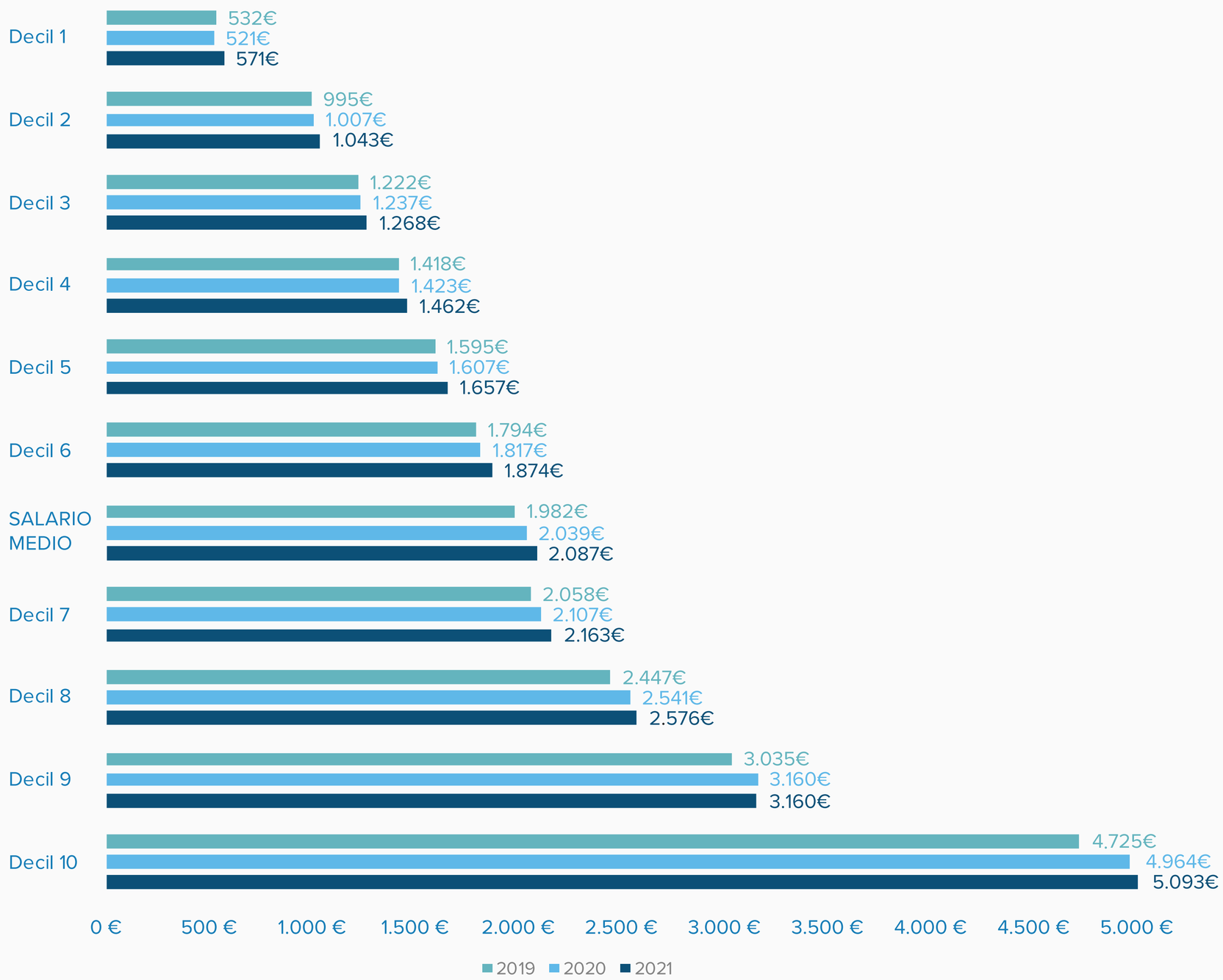
En una subida escalonada año a año, el salario mínimo ha pasado de 736 euros en 2018 a 1.000 en 2022. Para 2023 se ha aprobado otro incremento hasta los 1.080 euros

La estadística de deciles salariales organiza al conjunto de los trabajadores y trabajadoras en diez grupos con la misma cantidad de miembros en función de sus sueldos brutos mensuales. De este modo, el decil 1 corresponde al 10 % con el salario más bajo y el decil 10 al 10 % con los sueldos más altos. Justo estos dos, las franjas de los que tienen las mayores y las menores retribuciones son los que registran, en 2021 (último año disponible), mayores incrementos en comparación con el año 2019.

Así, el decil 1 registra una subida retributiva del 7 % (comparado con 2019) y se sitúa en 571 euros. El decil 10, el de quienes más cobran, mejora su salario un 8 % hasta situarse en 2021 en los 5.093 euros. El resto, los deciles del 2 al 8, se mantienen en unos niveles de subida muy similares: entre el 3 % y el 5 % en estos dos mismos años. El salario medio de 2021 aumentó un 5 % con respecto al de 2019 y se colocó en 2.087 euros.

Si hacemos retrospectiva a largo plazo, durante la última década se han equiparado las subidas salariales —no la cuantía percibida— de los distintos deciles: si en los años inmediatamente posteriores a la crisis financiera de 2008 solo los deciles más altos registraban incrementos significativos en su salario, en la última década se ha generalizado y las subidas acumuladas oscilan entre un 8 % del decil que menos sube y un 13 % del que más.

SALARIOS POR DECILES EN 2019, 2020 Y 2021 (EN EUROS BRUTOS MENSUALES)



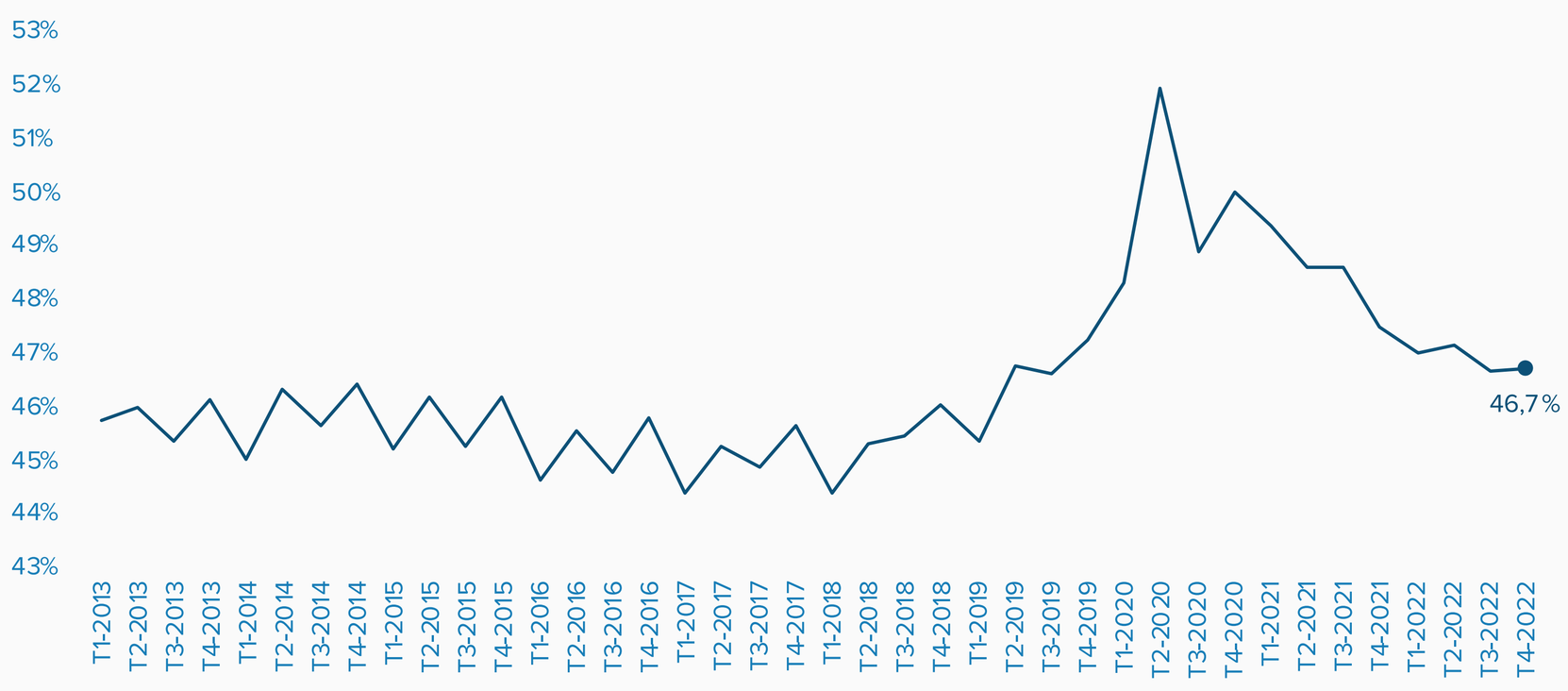
Fuente: INE

Si tomamos ese salario medio de 2021 (2.087 euros) y lo comparamos con el salario mínimo de ese mismo año (1.126 euros una vez prorrateadas las pagas extras para obtener cifras equiparables), el resultado es que el salario mínimo alcanzaba en ese momento el 54 % del salario medio de la población ocupada en España, acercándose al 60 % que se había fijado el Gobierno como objetivo al final de la legislatura.

Otra mirada sobre los salarios que aporta información valiosa es su peso en el PIB, que desde 2013 y hasta la irrupción de la covid se situaba entre el 45 % y el 47 %. Con la llegada del coronavirus, que paralizó la producción y el consumo de muchos sectores, la remuneración de los asalariados llegó a representar la mitad (50,2 %) de la renta producida.

Desde entonces mantiene una moderada línea descendente: los salarios suponen, al cierre de 2022, un 46,7 % del total del PIB español.

PESO DE LOS SALARIOS EN EL PIB TRIMESTRAL



Fuente: INE

En un escenario de inflación alta como el registrado en 2022 —con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo para las familias—, la evolución de los salarios se convierte en una cuestión clave por los difíciles equilibrios que debe conjugar la contención de los precios con el mantenimiento del consumo interno (que depende de los ingresos de las personas ocupadas) y con la viabilidad de las empresas. Más adelante en este mismo informe, en el capítulo sobre Salarios (3.4.), se analizará en detalle cómo se han comportado las retribuciones ofertadas por las empresas en las vacantes que han publicado en InfoJobs durante 2022.

Conclusiones y futuro: un 2023 más moderado

El impacto que tuvo la pandemia en España fue muy profundo si se compara con los países de su entorno por las particularidades de su tejido productivo y el importante peso que el sector servicios, y en particular el turismo, tiene en su economía. En consecuencia, existía la perspectiva de un crecimiento también más destacado en los siguientes

ejercicios, situación que se ha visto truncada por la crisis de suministros debido a la saturación de la demanda en Estados Unidos, la paralización de la industria en China, la ruptura de las cadenas de valor internacionales y la guerra en Europa.

Una vez que parece que la inflación está volviendo a su senda habitual y que España ha logrado, por el momento, esquivar el retroceso económico que algunos servicios de estudios auguraron, el escenario para 2023 parece más moderado en sus expectativas pero también más estable. Así, el Gobierno confía en lograr un crecimiento del PIB del 2,1 % basándose en el excelente comportamiento del mercado laboral, en el buen desarrollo del sector exterior y el crecimiento de la inversión gracias a la implementación del Plan de Recuperación. No obstante, el entorno de alta inflación implica peticiones de aumentos de salarios para mantener la renta real de las familias; todo ello tiene implicaciones, desde el aumento de desigualdad que supone la inflación, el riesgo de efectos de segunda ronda en la inflación y la posibilidad de una ralentización del consumo o de la contratación en función del aumento de costes salariales.

La mayoría de las previsiones para 2023 auguran un crecimiento económico en España de entre el 1 % y el 1,5 %. La más optimista, la del Gobierno, sitúa el avance del PIB en el 2,1 %

Pero las suyas son las más optimistas de todas las previsiones económicas de los distintos organismos e instituciones nacionales e internacionales que, en su mayoría, sitúan el crecimiento económico de 2023 entre el 1 % y el 1,5 %. Así, el Banco de España, en sus últimas estimaciones de diciembre prevé una subida del PIB del 1,4 %; la Comisión Europea augura un 1,4 %; el Fondo Monetario Internacional (FMI) advierte que podrían darse trimestres con crecimientos cercanos a cero y prevé que el año acabe en un 1,2 %; y, por último, la previsión de la OCDE llega hasta el 1,3 %.

En relación con el empleo, las previsiones para 2023 son muy moderadas, con un crecimiento que la mayoría de instituciones sitúan ligeramente por debajo del 1 %. Es el caso del propio Gobierno (0,6 %), el Banco de España (0,8 %) o la Comisión Europea (0,9 %). Una evolución positiva que apenas supondría unas décimas de rebaja sobre la tasa de paro, que, de acuerdo con estos pronósticos, se mantendría todavía por encima del 12 %.

Al margen de los números, el año 2023 también trae novedades al mercado laboral por el lado de la reforma de las cotizaciones de los autónomos, que entró en vigor el 1 de enero. El nuevo sistema, por tramos y con cotizaciones calculadas en función de los rendimientos obtenidos, pretende crear un sistema más equilibrado y que, al mismo tiempo, corrija el problema histórico de las bajas bases de cotización que tradicionalmente han escogido una inmensa mayoría de autónomos.

2. 3. Nota metodológica

En este primer capítulo se ha analizado la evolución de la economía y el empleo en España durante 2022, así como las perspectivas de cara a 2023. Es, en consecuencia, un compendio interpretativo de una gran variedad de datos que provienen de fuentes y entidades, principalmente públicas y oficiales, de reconocida solvencia: INE, FMI, Banco de España, SEPE, Seguridad Social, BCE, OCDE, Comisión Europea, Eurostat, etc.

En cada dato o variable utilizado aparece debidamente citada la fuente original de la que proviene y su mención está contextualizada con la situación económica y laboral del país.

3

Análisis del mercado laboral

En el contexto descrito en el capítulo anterior es en el que participa InfoJobs procurando que oferta y demanda de empleo se encuentren. El portal de empleo es, como demuestran año tras año estos informes, un buen indicador de la evolución del mercado por su volumen, representatividad y fiabilidad en los datos.

Con esos datos podemos descubrir la evolución durante 2022 de cuatro variables esenciales que permiten tomar con precisión la temperatura del mercado laboral: ha aumentado la oferta de empleo en un 18 %; ha crecido la cifra de demandantes en un 5 %; en consecuencia, la competencia ha bajado (de 53 a 46 inscripciones por cada vacante publicada); y el salario promedio ofertado apenas se mueve.

Del cruce con el resto de variables obtenemos este análisis del mercado de trabajo en el que profundizamos en la reforma laboral y su incidencia sobre las tipologías contractuales; la diversidad de la oferta en un periodo expansivo para el empleo; las dificultades para cubrir ciertos puestos tecnológicos; la recuperación del sector turístico y su incidencia territorial; la pérdida de poder adquisitivo de los salarios; etcétera.

3. 1. Oferta

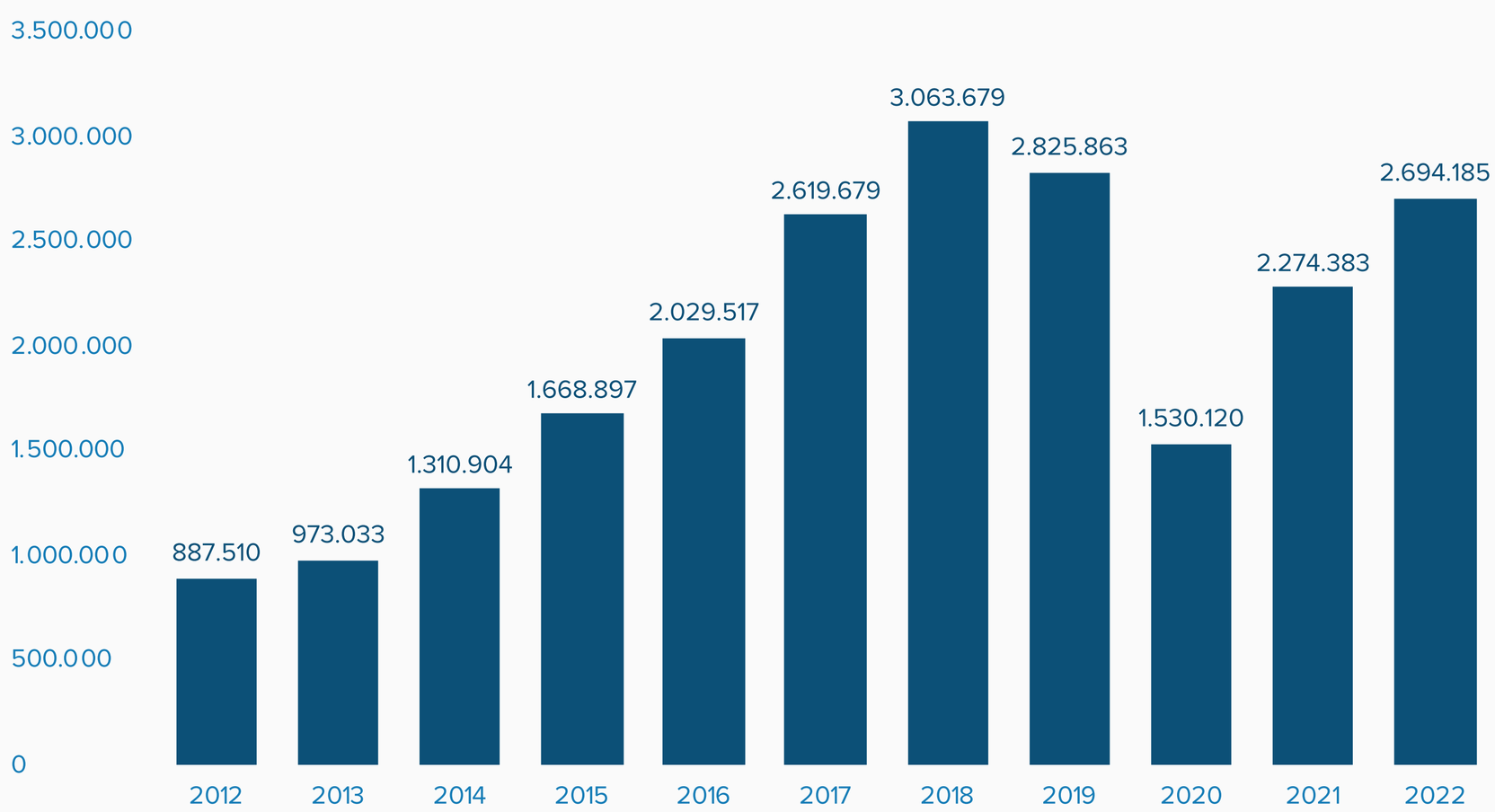
3. 1. 1. Introducción

El año 2022 concluyó con 2.694.185 vacantes publicadas en InfoJobs, una cifra que supone un 18 % más (419.802) que las 2.274.383 registradas en el año 2021. Este crecimiento se enmarca, como hemos visto en el capítulo anterior, en un contexto de recuperación económica, buena evolución del empleo y una vuelta a la normalidad prepandémica casi plena en cuanto a los hábitos y costumbres de la población, aunque algunos sectores tan relevantes como el turismo todavía se han visto lastrados durante buena parte del año.

Estas cifras se acercan, además, a las registradas en el periodo inmediatamente anterior al estallido de la crisis sanitaria. Así, en 2019 fueron 2.825.863 las vacantes publicadas en InfoJobs. De hecho, el de 2022 es el tercer mejor registro de toda la serie histórica, solo superado por ese año y los casi 3,1 millones de puestos que llegaron a ofertarse en 2018.

En 2022 se publicaron en InfoJobs 2.694.185 vacantes, un 18 % más que en 2021

EVOLUCIÓN DE LOS PUESTOS VACANTES PUBLICADOS EN INFOJOBS

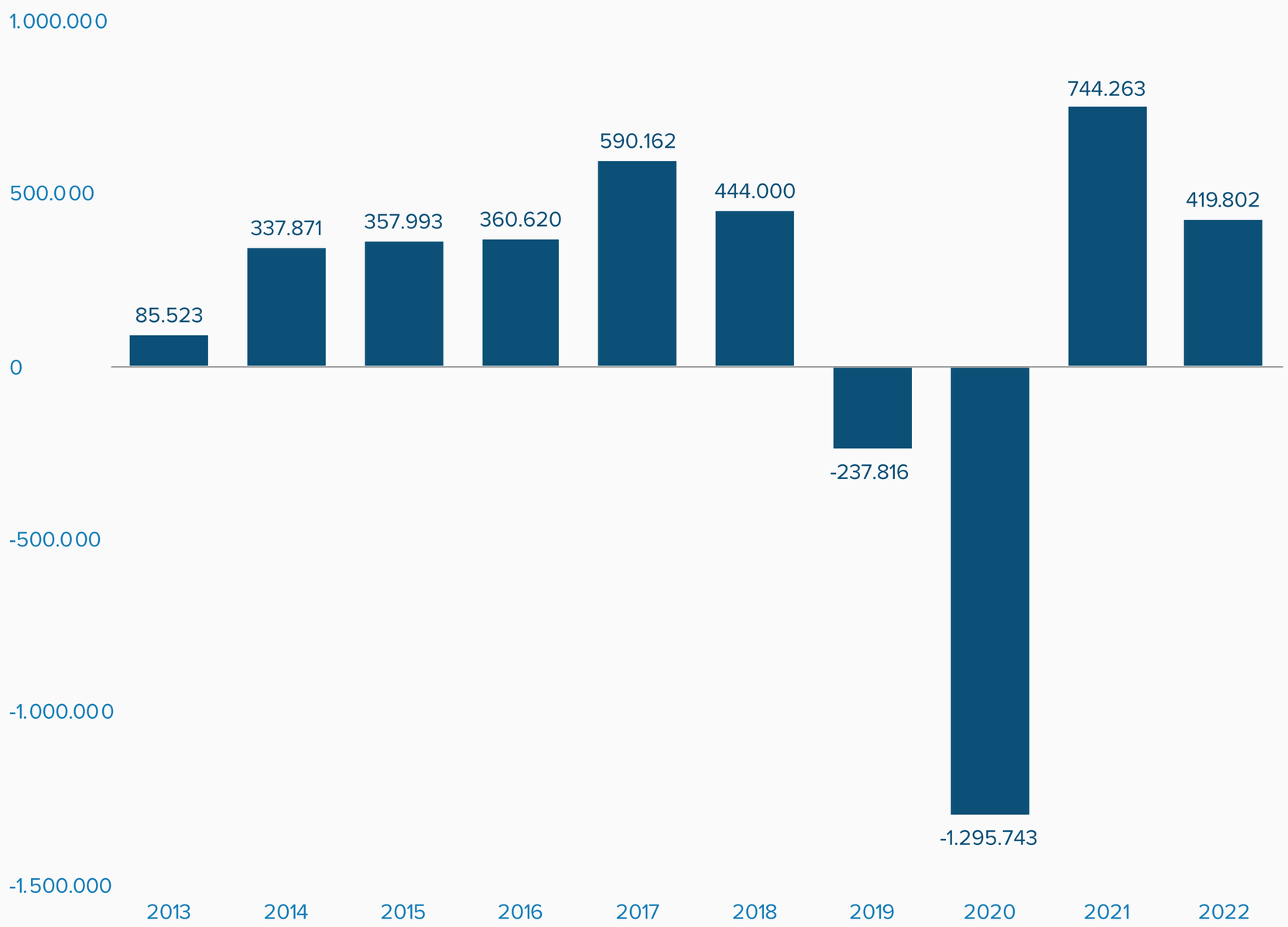


Datos: InfoJobs

El análisis de esta serie histórica de las vacantes publicadas en el portal de empleo permite comprobar como el máximo de ese año (2018) pone punto y final al proceso de recuperación del empleo que se había registrado, primero moderadamente y desde 2015 de forma más intensa, durante toda la década. Sin embargo, 2019 ya mostró una cierta ralentización y 2020 fue el año del gran impacto del coronavirus, cuyos efectos se prolongaron también durante 2021 y, aunque en menor medida, en 2022.

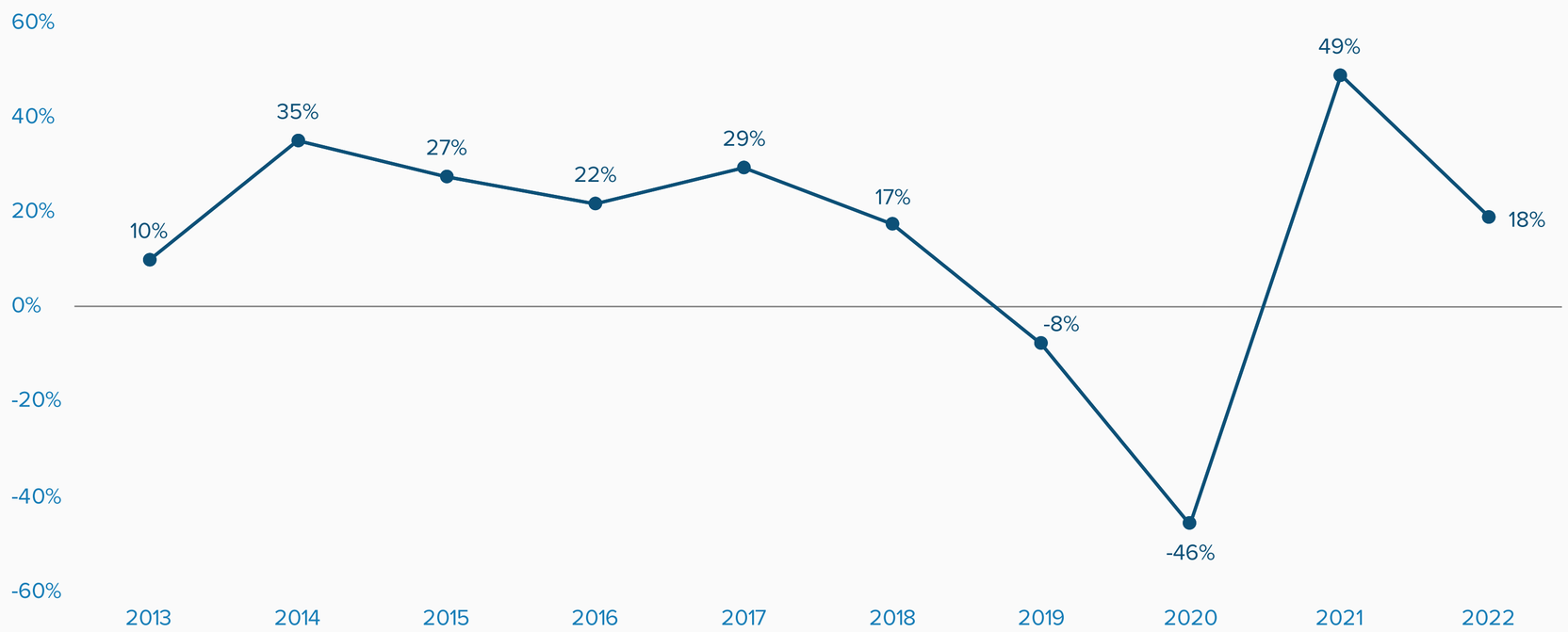
En consecuencia, resulta pertinente la comparación con 2019, el último ejercicio antes de la irrupción del coronavirus: la cifra de vacantes de 2022 todavía se mantiene un 5 % por debajo de los 2,8 millones de entonces.

VARIACIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS EN INFOJOBS CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR



Datos: InfoJobs

VARIACIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS EN INFOJOBS CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR (EN %)



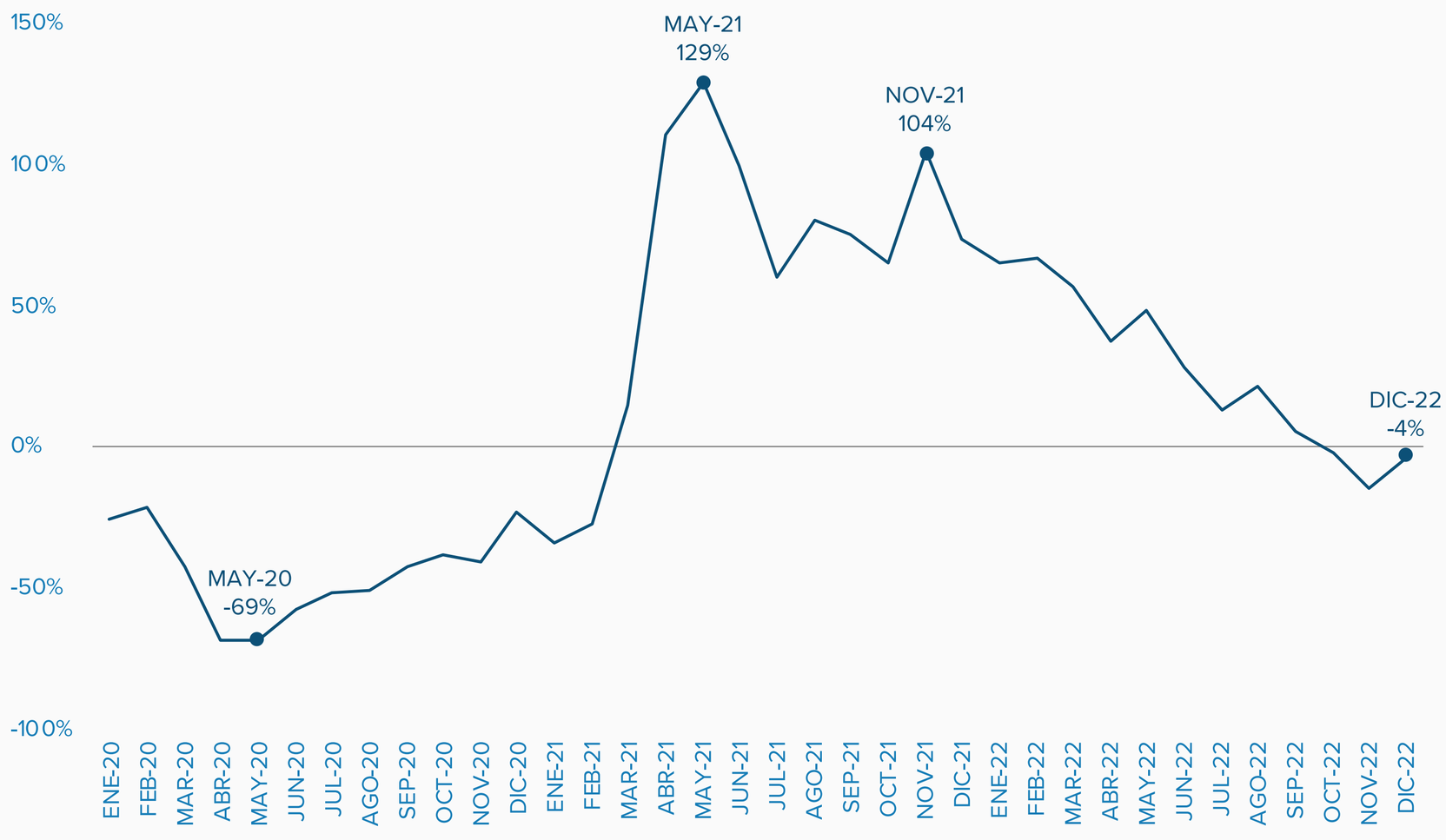
Datos: InfoJobs

La incidencia de la pandemia en la oferta laboral se percibe cuando se analiza la publicación de vacantes por meses. Los puestos publicados en InfoJobs se redujeron drásticamente con el confinamiento estricto de 2020: en términos interanuales, cada mes se publicaban menos de la mitad que en el mismo periodo del año precedente. Esa fue la tónica hasta prácticamente finales de 2020, cuando comenzó la subida.

En el arranque de 2021 la comparación con la difícil primavera de 2020 permite que la variación interanual de la cifra de vacantes publicadas se dispare por encima del 100 % (129 % en mayo), una tendencia que, con altibajos, se mantuvo durante prácticamente todo el ejercicio, como confirma la variación del 104 % de noviembre de 2021.

Finalmente, 2022 representa la tendencia a la normalización, con unas variaciones interanuales más moderadas a medida que avanzaba el año. No tanto por su propia evolución como por la del año base (2021) con el que se compara, que comenzó todavía muy marcado por las restricciones y cuyo despegue no se produjo hasta el verano. De hecho, y de acuerdo con los datos de Indicadores de InfoJobs (que siguen una metodología de extracción diferente a la del grueso del presente Informe Anual), el último trimestre de 2022 ha registrado prácticamente las mismas vacantes que el del año anterior.

VARIACIÓN INTERANUAL DE LAS VACANTES PUBLICADAS EN INFOJOBS DURANTE 2020, 2021 Y 2022 (POR MESES)



Datos: InfoJobs

Un mercado influido por la reforma laboral

El objeto del presente informe es divulgar y poner a disposición de investigadores, empresas e instituciones los datos procedentes de la plataforma de empleo. Un ofrecimiento que parte del convencimiento de que InfoJobs es un buen indicador de la evolución del mercado laboral y que el análisis de esos 2,7 millones de puestos ofertados proporciona información valiosa sobre la situación actual, las dinámicas existentes y las tendencias emergentes.

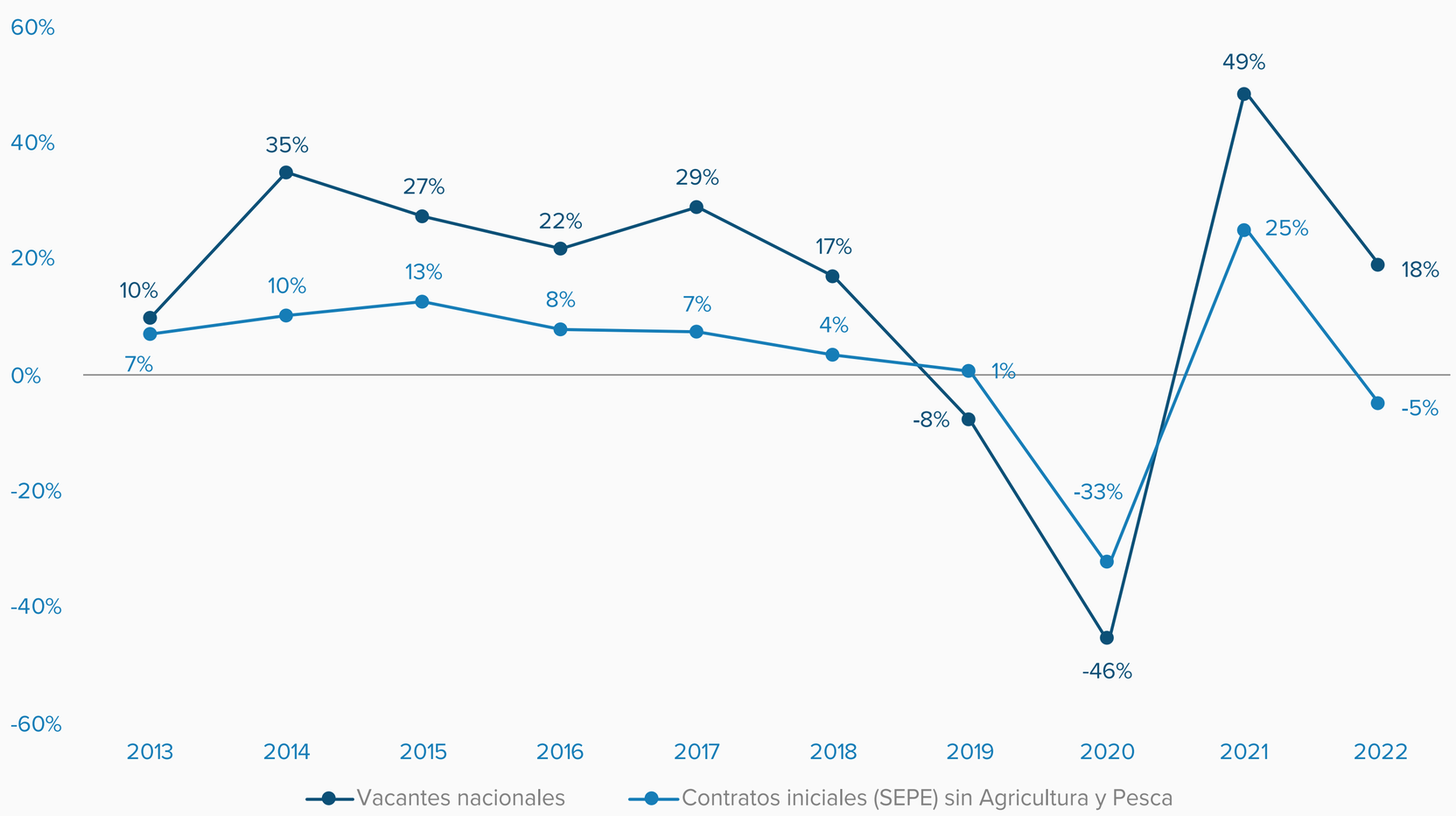
Su valía como indicador se refleja en la constante relación, sostenida a lo largo de los años, que se establece entre las vacantes publicadas en el portal de empleo con los contratos iniciales registrados por el SEPE. Sin embargo, en 2022 ha entrado en juego un factor que ha influido de manera crucial en las cifras: hablamos de la reforma laboral aprobada en diciembre de 2021 por el Gobierno.

Este cambio normativo ha provocado que el número de contratos se haya reducido notablemente al limitar los supuestos en los que se pueden utilizar los contratos temporales, sustituyéndolos por indefinidos y fijos discontinuos. El resultado ha sido la firma de menos contratos en términos absolutos pese al buen comportamiento que ha tenido el empleo durante el año. Esta circunstancia será desarrollada de forma más completa en el próximo subcapítulo de este informe, cuando se analicen las vacantes en función del tipo de contrato ofertado.

De este modo, si eliminamos de la ecuación el sector de agricultura y pesca (con una presencia meramente testimonial en la contratación por canales digitales) se comprueba que la caída de contratos iniciales del SEPE fue del 5 % en 2022, frente al aumento del 18 % en las vacantes publicadas en InfoJobs. Por tanto, la variación interanual de uno y otro indicador han sido diferentes (los contratos iniciales del SEPE bajan, las vacantes de InfoJobs aumentan), pero observando la gráfica es fácil deducir que ambas líneas siguen manteniendo patrones comunes.

La reforma laboral ha provocado un descenso del 5 % en la cifra de contratos iniciales registrados por el SEPE, mientras que las vacantes publicadas en InfoJobs crecieron un 18 %

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



Fuente: SEPE / InfoJobs

Top 25 de puestos con más vacantes

Un año más, el puesto de teleoperador/a vuelve a ser el que más vacantes ha registrado en InfoJobs en 2022, como ya sucedió en 2020 y en 2021. Los 347.122 puestos ofertados para este empleo suponen un incremento del 7 % respecto a los 325.388 del año anterior.

La pujanza del comercio electrónico que venimos viendo en los últimos años —que se plasma también en el creciente protagonismo del sector de compras, logística y almacén como analizaremos en el capítulo 3.1.3.— también se percibe en este análisis de los puestos con más vacantes. Así, conductor/a de vehículo de reparto (con 134.696 vacantes en 2022, un 26 % más que el año anterior) ha escalado hasta el segundo puesto; mozo/a de almacén ocupa el cuarto lugar con 111.629 vacantes (un crecimiento interanual del 18 %); operador/a de carretilla elevadora suma 41.274; y, por último, ha entrado en esta lista conductor/a de camiones pesados (27.598 vacantes, más del doble que las 12.901 de 2022).

Otro sector que será analizado en detalle más adelante es el de turismo y restauración, pero no se puede pasar por alto el fuerte incremento de las vacantes para algunos puestos: las de camarero/a casi se han multiplicado por tres (de 26.905 en 2021 a 75.944 en 2022); las de camarero/a de pisos prácticamente cuadruplican las del año anterior (de 7.826 se ha pasado a 29.806); y las de cocinero/a han crecido un 76 % al pasar de 19.957 en 2021 a 35.214 en 2022.

Las vacantes para camarero/a se han multiplicado por tres con respecto a 2021; las de camarero/a de pisos por cuatro; y las de cocinero/a han crecido un 76 %

En estos puestos con muchas vacantes en la plataforma de empleo también tienen mucho protagonismo los perfiles de ventas: delegado/a comercial suma 127.247 vacantes; dependiente/a registra 105.892; agente inmobiliario/a (64.372) y asistente de departamento de ventas (41.459). El de agente inmobiliario/a, con 51.721 euros brutos anuales de salario promedio ofertado es el mejor retribuido de esta lista.

En este bloque también tienen presencia ciertos puestos del sector IT con un significativo volumen de vacantes. Es el caso de analista IT (27.733 puestos ofertados en 2022), ingeniero/a *frontend* (25.845) y desarrollador/a *backend* (24.689). Los tres están además entre los mejor pagados de este ranking de puestos con más vacantes y superan los 35.000 euros brutos anuales en el promedio salarial ofertado.

Algunos oficios mantienen también su presencia habitual en esta lista: es el caso de peón/a de la industria manufacturera (82.046 vacantes en 2022), empleado/a de mantenimiento (28.810) u operario/a de limpieza (24.999).

RANKING DE PUESTOS CON MÁS VACANTES

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario promedio anual
1	Teleoperador/a	347.122	13	17.409€
2	Conductor/a de vehículo de reparto	134.696	18	18.024€
3	Delegado/a comercial	127.247	33	31.467€
4	Mozo/a de almacén	111.629	75	18.083€
5	Dependiente/a	105.892	205	18.956€
6	Peón/a de la industria manufacturera	82.046	58	21.111€
7	Camarero/a	75.944	50	19.328€
8	Agente inmobiliario/a	64.372	20	51.721€
9	Agente de servicio de atención al cliente	56.127	35	20.966€
10	Chofer/esa privado/a	52.186	7	23.785€
11	Administrativo/a	45.190	135	20.155€
12	Asistente de departamento de ventas	41.459	45	20.405€
13	Operador/a de carretilla elevadora	41.274	47	20.229€
14	Cocinero/a	35.214	26	21.181€
15	Camarero/a de piso	29.806	32	17.857€
16	Empleado/a de mantenimiento	28.810	41	24.538€
17	Analista IT	27.733	12	36.894€
18	Conductor/a de camiones pesados	27.598	20	25.129€
19	Enfermero/a	26.649	14	29.002€
20	Ingeniero/a *frontend*	25.845	18	35.129€
21	Operario/a de limpieza	24.999	65	14.755€
22	Desarrollador/a *backend*	24.689	12	37.229€
23	Contable	23.160	83	23.315€
24	Auxiliar administrativo/a	22.881	226	17.634€
25	Monitor/a de ocio y tiempo libre	21.756	29	23.922€

Datos: InfoJobs

PERFIL DE LAS VACANTES

TIPO DE CONTRATO

38% Indefinido

30% De duración determinada

16% Otros contratos

5% Fijo discontinuo

FORMACIÓN

32% Estudios básicos

23% Formación Profesional

13% Estudios universitarios

SECTOR PROFESIONAL

17% Comercial y ventas

12% Compras, logística y almacen

11% Atención al cliente

10% Profesiones, artes y oficios

COMUNIDAD AUTÓNOMA

29% Madrid

22% Cataluña

11% Andalucía

9% Comunidad Valenciana

NIVEL LABORAL

87% Empleado/a

9% Especialista

2% Dirección y mandos intermedios

AÑOS DE EXPERIENCIA

54% Uno o dos años

36% No requerida

10% Tres años o más

Datos: InfoJobs

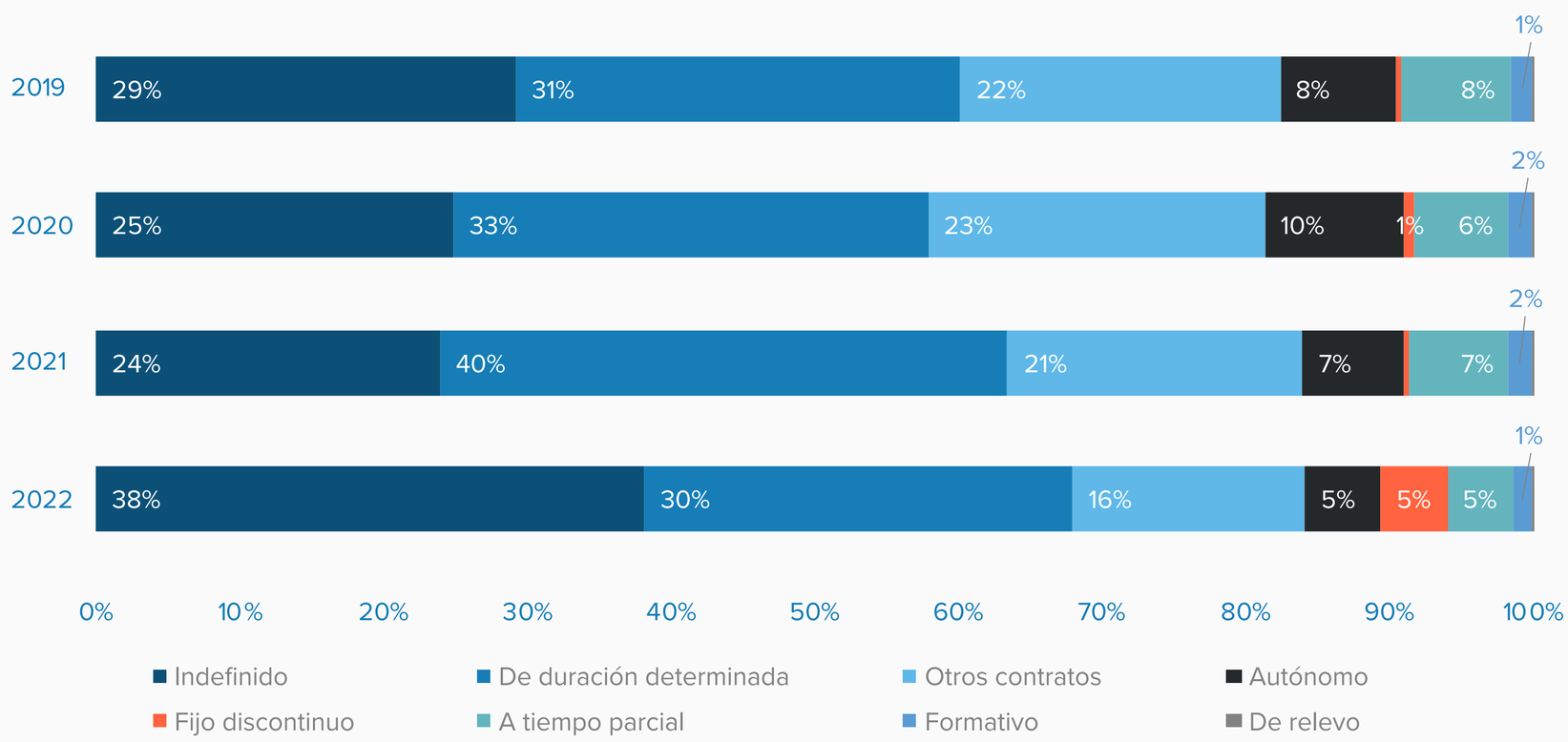
3. 1. 2. Vacantes por tipo de contrato

A la hora de analizar el tipo de contrato de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2022, que es el objeto del presente capítulo, debe considerarse con atención la incidencia que ha tenido la entrada en vigor de la reforma laboral aprobada por el Gobierno en diciembre de 2021, refrendada por el Congreso de los Diputados en febrero de 2022 y de plena vigencia, una vez concluido el periodo transitorio, a partir del 30 de marzo. Esta norma ha cambiado sustancialmente las condiciones de contratación de las empresas y eso tiene su reflejo en todas las cifras vinculadas a las vacantes por tipo de contrato.

De este modo, a lo largo de este año los puestos ofertados a través de InfoJobs que ofrecían contrato indefinido crecieron hasta el 38 % del total (en 2021 este porcentaje fue del 24 %; una diferencia de catorce puntos porcentuales). En cifras absolutas, las vacantes para contratos indefinidos fueron 1.028.782, lo que supone un incremento de 493.612 (92 %) con respecto al ejercicio anterior.

El 38 % de las vacantes publicadas en 2022 en InfoJobs ofrecían contrato indefinido, con un aumento en términos absolutos de 493.612 puestos (un 92 % más) respecto al año anterior

PORCENTAJE DE VACANTES POR MODALIDAD CONTRACTUAL



Datos: InfoJobs

También experimentaron un considerable aumento las ofertas para fijos discontinuos, que de las 10.318 vacantes publicadas en 2021 pasaron doce meses después a 128.225: se han multiplicado por doce. En cifras absolutas, 117.907 más, lo que ha hecho que este grupo pase de tener un peso sobre el total de tan solo el 0,5 % al 5 % un año después.

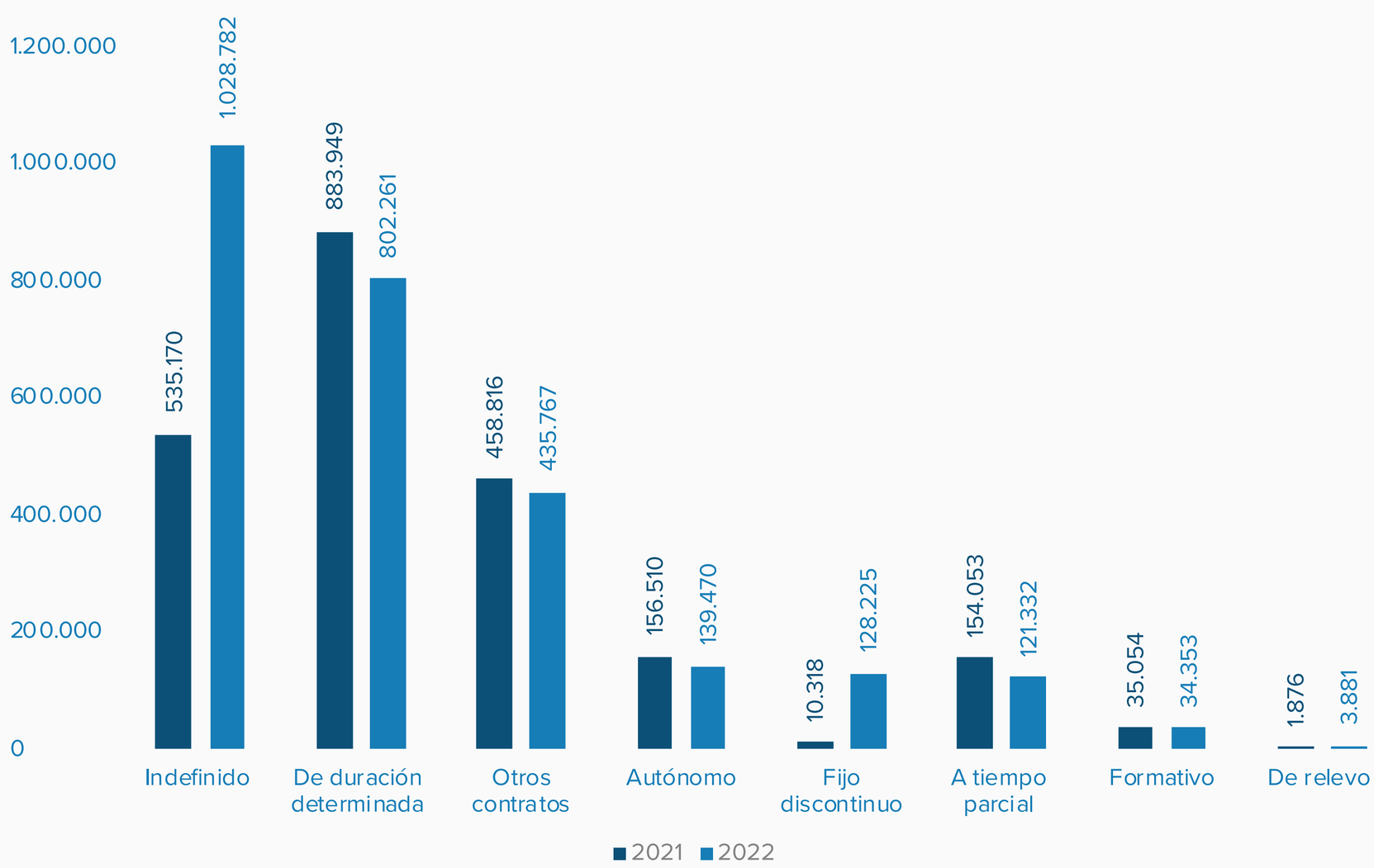
Por el contrario, destaca la bajada en las vacantes que ofrecían contratos de duración determinada. Hablamos de una modalidad que en 2021 copaba el 40 % del total, con 883.949 vacantes. Un dato que, además, representaba una subida con respecto al año anterior de 394.394, un 81 % más. Sin embargo, con la reforma laboral, este tipo de contrato ha bajado en 81.688 vacantes (-9 %), hasta las 802.261. Esto ha supuesto además que su peso sobre el total haya disminuido al 30 %.

Otro tanto ha sucedido con los contratos a tiempo parcial, que han pasado de suponer el 7 % del total al 5 %. En términos absolutos, se han reducido en 32.721 vacantes.

Todos estos datos plasman los efectos de la reforma laboral sobre la oferta de empleo de 2022: las limitaciones al uso de los contratos temporales han provocado su pérdida de peso en las vacantes publicadas en InfoJobs, mientras que los contratos indefinidos (que la norma sitúa como modelo por defecto) prácticamente se han duplicado y los fijos

Las vacantes que ofrecen contratos fijos discontinuos en InfoJobs han pasado de ser un irrelevante 0,5 % del total en 2021 a alcanzar el 5 % un año después. En términos absolutos, supone pasar de los 10.318 a los 128.225 puestos (doce veces más)

VACANTES POR TIPO DE CONTRATO EN 2021 Y 2022



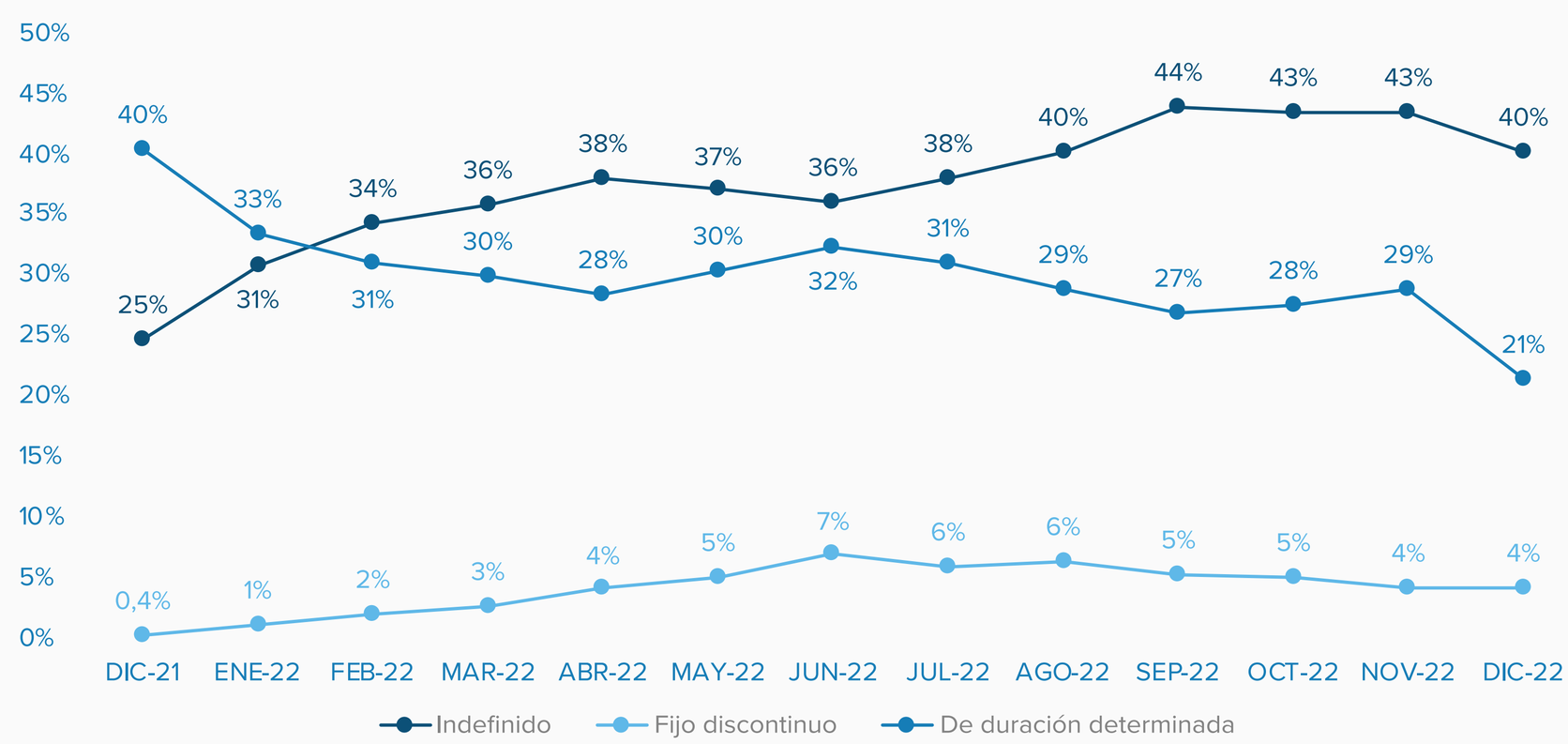
Datos: InfoJobs

discontinuos, que hasta el momento habían sido una modalidad prácticamente residual, se han multiplicado por doce al presentarse como alternativa legal para aquellos casos en los que en el pasado se habría utilizado el de duración determinada.

La evolución del peso de estos tres tipos de contratos a lo largo del año en las vacantes publicadas en InfoJobs[2] demuestra, además, que la evolución del indefinido ha sido creciente a medida que avanzaban los meses y la reforma laboral se iba asentando en las políticas de captación de personal, mientras que el temporal tenía un comportamiento opuesto e iba progresivamente perdiendo protagonismo.

Por su parte, el peso del fijo discontinuo subió mes a mes hasta el verano, cuando alcanzó su pico máximo y, a partir de ese punto, inició un moderado descenso, aunque siempre en niveles muy superiores a los de años anteriores. Esto permite anticipar que la estacionalidad (vinculada, sobre todo, al turismo y la hostelería) va a ser una de las claves en el uso de los contratos fijos discontinuos, no solo en la activación de quienes están dados de alta bajo esta modalidad sino también en la captación de nuevo personal.

% DE LAS VACANTES QUE OFRECEN CADA TIPO DE CONTRATO
(EVOLUCIÓN POR MESES DURANTE 2022)



Datos: InfoJobs

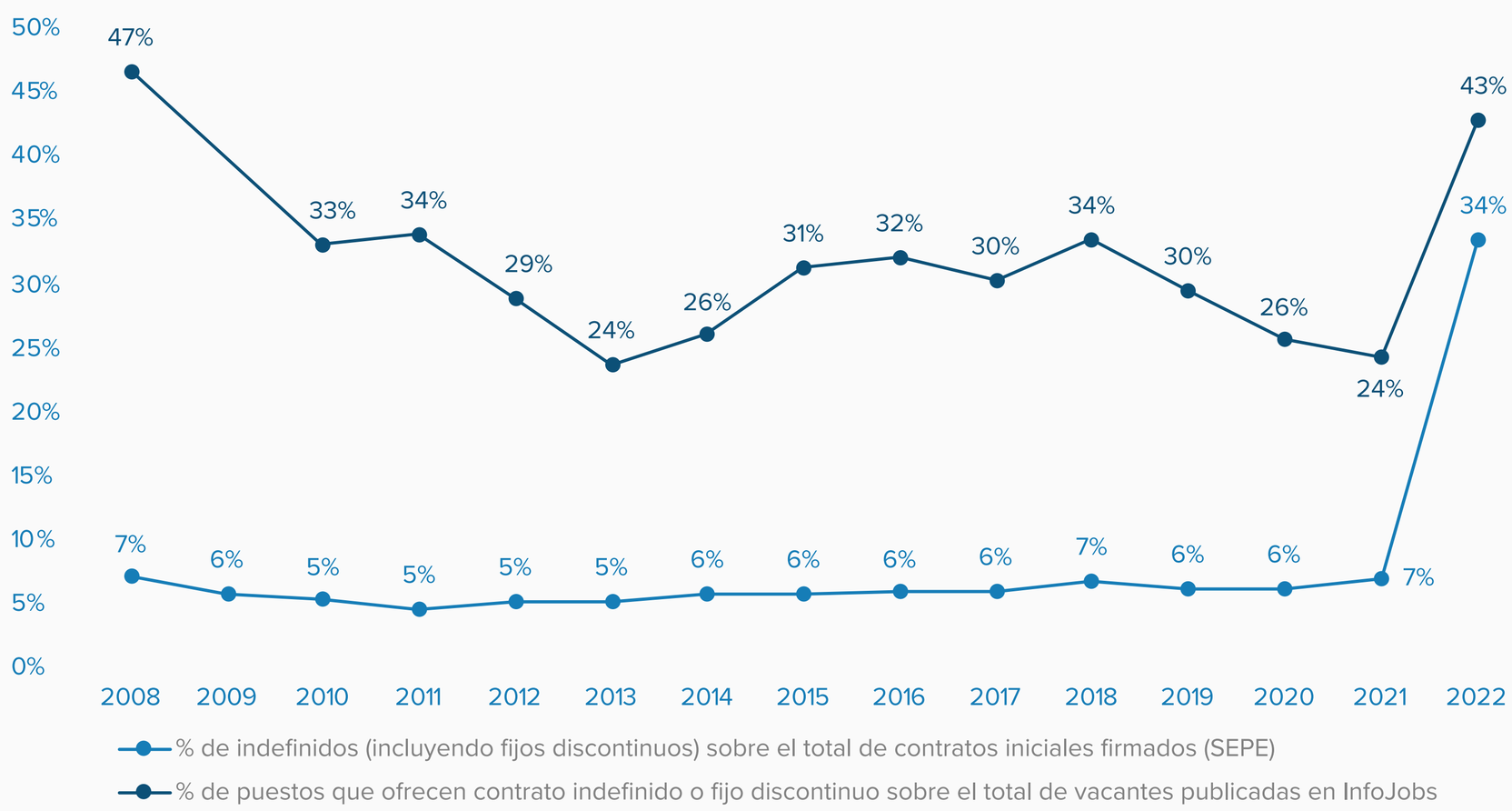
[2] Los datos de la evolución mensual de las vacantes a los que hacen referencia estos dos párrafos y el gráfico siguiente proceden de los Indicadores mensuales del mercado laboral que ofrece InfoJobs, cuya extracción y metodología son diferentes a la extracción anual con la que se elabora el resto del presente capítulo 3. Se ha optado por incluir estos datos por su relevancia a la hora de explicar los efectos en relación con la reforma laboral.

InfoJobs, referencia en contratos indefinidos

La evolución del peso de la contratación indefinida ofertada en InfoJobs nos permite comprobar que en la plataforma de empleo se han ofertado históricamente más puestos fijos que los que se registraban en el conjunto del mercado. Así había sido hasta que la reforma laboral ha modificado el panorama de contrataciones en España impulsando sustancialmente este tipo de contratos hasta igualar ambos registros.

De esta manera, tras la crisis de 2008 y sus años posteriores, el peso de los contratos indefinidos (incluyendo en esta tipología también los fijos discontinuos) en InfoJobs se había reducido de manera drástica: de ser el 47 % del total en 2008 pasaron al 24 % en 2013. Y desde entonces, durante los siguientes ocho años, se había mantenido en una franja cercana al 30 %, mientras que el peso de los contratos indefinidos sobre el conjunto de contratos iniciales registrados por el SEPE se mantenía ligeramente por encima del 5 %. Eso significa 25 puntos de diferencia entre el peso de los indefinidos en InfoJobs y en el conjunto del mercado laboral.

PESO DEL CONTRATO INDEFINIDO (INCLUYENDO FIJOS DISCONTINUOS) EN INFOJOBS Y EN LOS CONTRATOS INICIALES (SEPE)



Fuente: SEPE / InfoJobs

La reforma laboral ha supuesto una modificación de este panorama, al dispararse la contratación indefinida hasta suponer el 34 % de los contratos iniciales registrados por el SEPE en 2022, con picos mensuales todavía más altos, como el 41 % de abril. De este modo, si en 2021 el número de nuevos contratos firmados con carácter indefinido ascendió a 1.235.476, la cifra se disparó doce meses después, alcanzando los 5.694.246; es decir, un incremento en términos absolutos de casi cuatro millones y medio de nuevos contratos indefinidos, un 361 % más.

El cambio opuesto se ha obrado, consecuentemente, en lo que se refiere a los nuevos contratos por obra o servicio registrados por el SEPE, que se han reducido desde los casi siete millones de 2021 (6.998.685) a menos de un millón y medio (1.305.148) de 2022.

Esta modificación del panorama producido por la reforma laboral también ha repercutido en el número de nuevos contratos firmados a lo largo del año. Así, la ecuación resultante entre el aumento de indefinidos y el descenso de temporales conduce a la firma de menos contratos, pero más estables, que el año anterior: de los 19,38 millones de 2021 a los 18,31 de 2022, según el SEPE. Y aunque en el análisis de este primer año de aplicación de la reforma laboral apenas se perciba este efecto en las vacantes publicadas en InfoJobs, es más que probable que en el futuro tenga una mayor incidencia: la presencia de fijos discontinuos en vigor que se activan y desactivan en función de las necesidades de la empresa mermará la publicación de vacantes temporales en el portal de empleo.

El 34 % de los contratos iniciales registrados por el SEPE eran indefinidos, una cifra sustancialmente más alta que el 7 % de 2021 pero aún por debajo del 43 % de vacantes que ofrecen este tipo de contrato en InfoJobs

Con todo, y pese al sustancial incremento de los contratos indefinidos con respecto al total de los contratos iniciales registrados en el SEPE, ese 34 % sigue situándose por debajo del 43 % de vacantes que ofertan esta modalidad en InfoJobs.

Resulta indudable que el contrato indefinido supone una vía de estabilidad para los trabajadores/as en momentos de incertidumbre. En este sentido, el cambio de tendencia que se observa tras la entrada en vigor de la reforma laboral representa un punto de inflexión significativo para el mercado laboral en España. Porque esa mayor contratación indefinida conduce a una población ocupada con más estabilidad laboral.

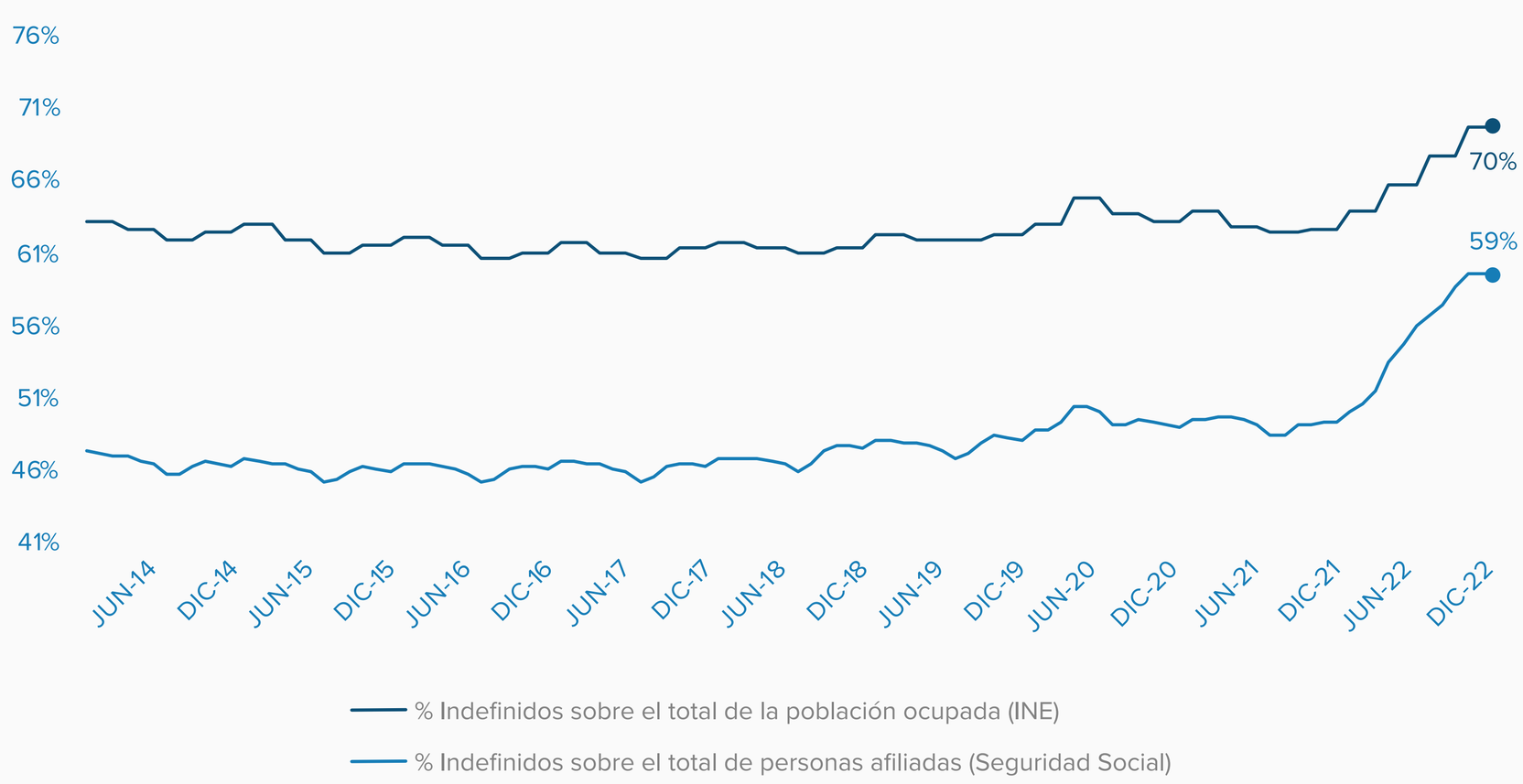
Así, en el Instituto Nacional de Estadística (INE) vemos que en la encuesta del cuarto trimestre de 2022 figuraban en España un total de 14.256.800 trabajadores asalariados

con contrato indefinido. Esto supone respecto al año anterior un aumento de más de un millón y medio de empleados bajo esta modalidad (en concreto, 1.591.000), en términos porcentuales un 13 % más.

Esto significa que el 70 % de la población ocupada, de acuerdo con los datos del INE del cuarto trimestre de 2022, es asalariada con contrato indefinido, siete puntos porcentuales más que un año antes. Si se opta por hacer este mismo análisis con los datos de afiliación de la Seguridad Social el porcentaje queda algo más bajo: el 59 % de quienes estaban dados de alta en diciembre de 2022 (frente al 49 % de un año antes) tienen un contrato fijo.

El efecto inverso se observa, como es lógico, en las cifras de asalariados con contrato temporal, ya que en 2022 bajaron de los 4.308.500 a los 3.114.700, un total de 1.193.800 menos, según los datos del INE.

INDEFINIDOS (%) RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAS AFILIADAS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS (EPA)



Fuente: Seguridad Social / INE

Cabe recordar que esa era precisamente la intención de la reforma, acabar con la desprotección de las personas con contrato de duración determinada. Así, el texto ha limitado el uso de este tipo de contratos con la desaparición del contrato por obra o servicio, quedando solo vigentes el contrato temporal por circunstancias de la producción y por sustitución de otro trabajador o trabajadora.

Cuatro de cada cinco vacantes en el sector IT ofrecen contrato indefinido

Si hablamos del reparto de contratos que se realiza dentro de cada sector, hay un claro ganador en lo que a contrataciones indefinidas se refiere: informática y telecomunicaciones. En este sector, el 80 % de las vacantes ofrecen este tipo de contrato. En 2021, el 70 % de los puestos ofertados en InfoJobs dentro del sector de informática y telecomunicaciones ya eran con contrato indefinido. Una cifra que este año ha aumentado diez puntos porcentuales y que refleja un cambio de tendencia que se ha producido en todos los sectores: en 2022, de la mano de la reforma laboral, ha crecido la oferta de empleo con contratos indefinidos.

Así, tras el sector IT, las ingenierías y técnicas se han posicionado como el segundo con más vacantes con contratos indefinidos (63 %, frente al 46 % de 2021). Y, en tercer lugar, está el sector legal, donde el 57 % de las vacantes ofrecían una contratación indefinida.

Hay otros sectores en los que el peso de los indefinidos no es tan desequilibrante, pero en los que ha crecido mucho su presencia con respecto a 2021: es el caso de comercial y ventas (del 17 % del año anterior al 40 % del total de las vacantes de este sector) y de finanzas y banca (que pasa del 25 % al 46 %). Dos sectores donde, en los últimos años, había ganado peso el contrato temporal y que vuelven a apostar por el indefinido.

Pese a que haya sectores que ofrecen mayoritariamente contratos indefinidos, hay otros a los que todavía les queda camino por recorrer ya que, si bien es cierto que el crecimiento con respecto a 2021 es algo generalizado, todavía hay algunos en los que es una opción limitada.

Los tres sectores en los que hay menos vacantes con esta modalidad de contrato son: calidad, producción e I+D, donde solo el 26 % de las vacantes son para contrataciones indefinidas; atención al cliente, con un 27 %; y marketing y comunicación con un 31 %.

Y, a pesar de que en 2022 el contrato indefinido se haya convertido en la opción más recurrente, hay otras fórmulas que también son ampliamente utilizadas como, por ejemplo, los contratos de duración determinada. Los sectores que más vacantes ofertan con este tipo de contrato son calidad, producción e I+D (56 %) y compras, logística y almacén (49 %).

Por lo que se refiere al contrato fijo discontinuo, el sector que recurre más a él es el de turismo y restauración. En él, el 16 % de vacantes ofrecen este tipo de contrato (en 2021 eran el 1 %). Seguidamente se posicionan educación y formación (13 % frente al 2 % de 2021) y atención al cliente (7 % en 2022, lo que supone un salto sustancial frente al insignificante 0,2 % de un año antes).

Dentro del sector de turismo y restauración, el 16 % de las vacantes publicadas en 2022 ofrecieron un contrato fijo discontinuo. En 2021 fueron el 1 %

Y, al margen de estas tres opciones, hay otros contratos como el formativo o el contrato a tiempo parcial. En el caso del formativo, en diseño y artes gráficas es donde más se utiliza: una de cada cuatro vacantes cuenta con esta modalidad. Por su parte, el sector que más recurre al contrato a tiempo parcial es el de marketing y comunicación, donde un 16 % de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2022 ofrecieron este tipo de contrato.

SECTORES DONDE SE OFERTAN MÁS Y MENOS VACANTES CON CONTRATO INDEFINIDO

Sectores con más vacantes con contrato indefinido	80%	63%	57%
Sectores con menos vacantes con contrato indefinido	31%	27%	26%

Datos: InfoJobs

Informática y telecomunicaciones

Calidad, producción e I+D

Atención al cliente

Ingenierías y técnicas

Marketing y comunicación

Legal

Como ya hemos adelantado, a lo largo del último año la distribución por tipo de contrato ha cambiado prácticamente en todos los sectores. Una evolución que permite comprobar los efectos de la reforma laboral de manera pormenorizada.

Si observamos los seis sectores con más vacantes en InfoJobs vemos que hay tres en los que el contrato más utilizado es el indefinido: informática y telecomunicaciones (80 %), turismo y restauración (42 %) y comercial y ventas (40 %).

En los otros tres sectores la opción más recurrente es la de las contrataciones con duración determinada. No obstante, en estos sectores, el uso de esta fórmula ha decrecido con respecto a 2021. Se trata de: compras, logística y almacén, con un 49 % de las vacantes con este tipo de contrato (67 % en 2021), profesiones, artes y oficios (39 % frente al 51 % de 2021) y atención al cliente (38 % frente al 46 % de 2021).

Aparte de esto, las variaciones en comparación con 2021 en lo relacionado con las modalidades de contrato utilizadas dejan algunos datos relevantes en diferentes sectores:

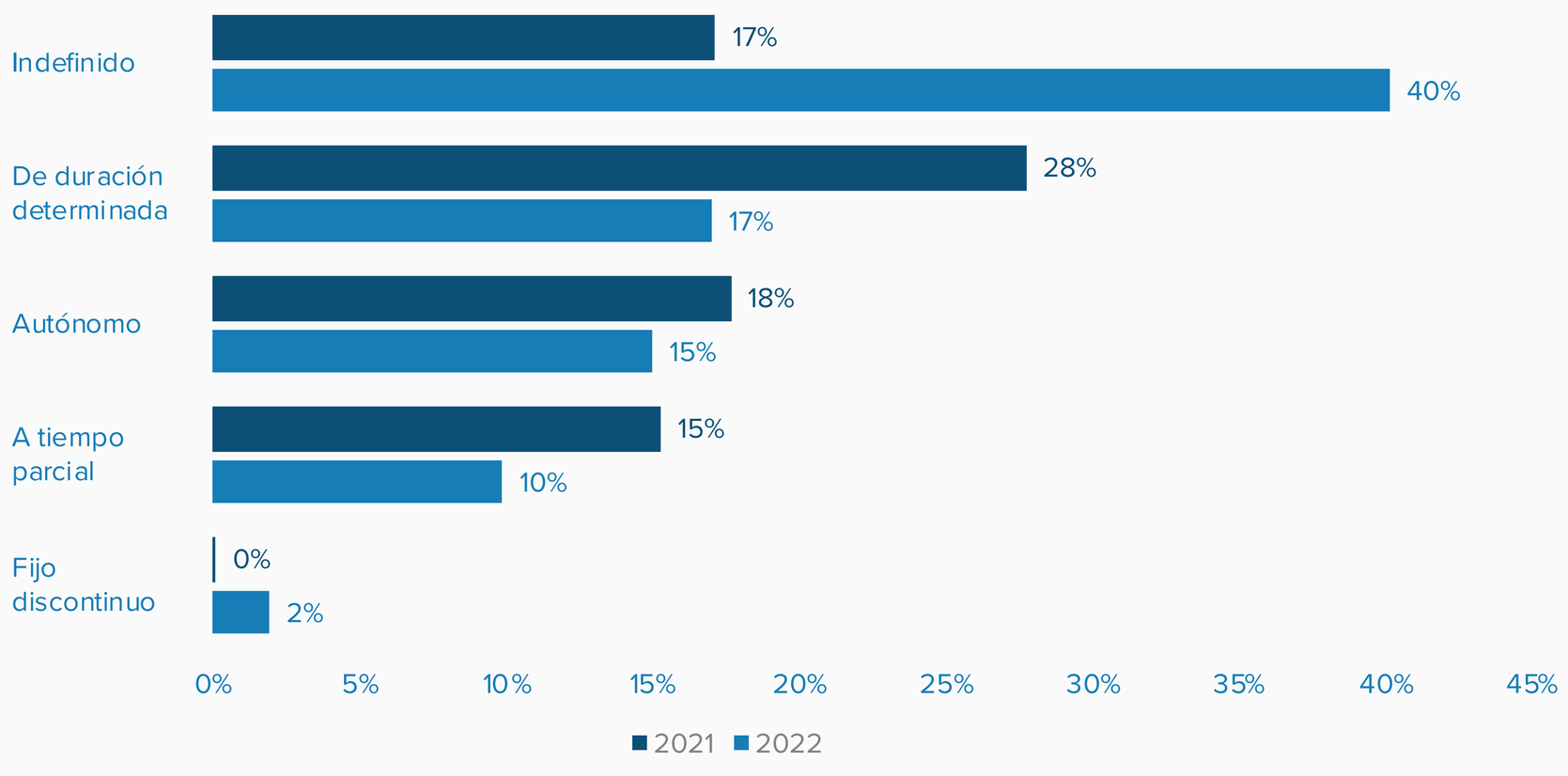
- El sector en el que más han crecido, en términos relativos, las vacantes de contratos indefinidos es turismo y restauración (239 %), seguido de atención al cliente (184 %).

- En el sector de atención al cliente han pasado de ofertarse 346 contratos fijos discontinuos a 21.640.

- En las vacantes del sector de comercial y ventas, el uso del contrato de duración determinada ha caído un 43 %. En el caso del sector IT, esta caída ha sido del 41 %.

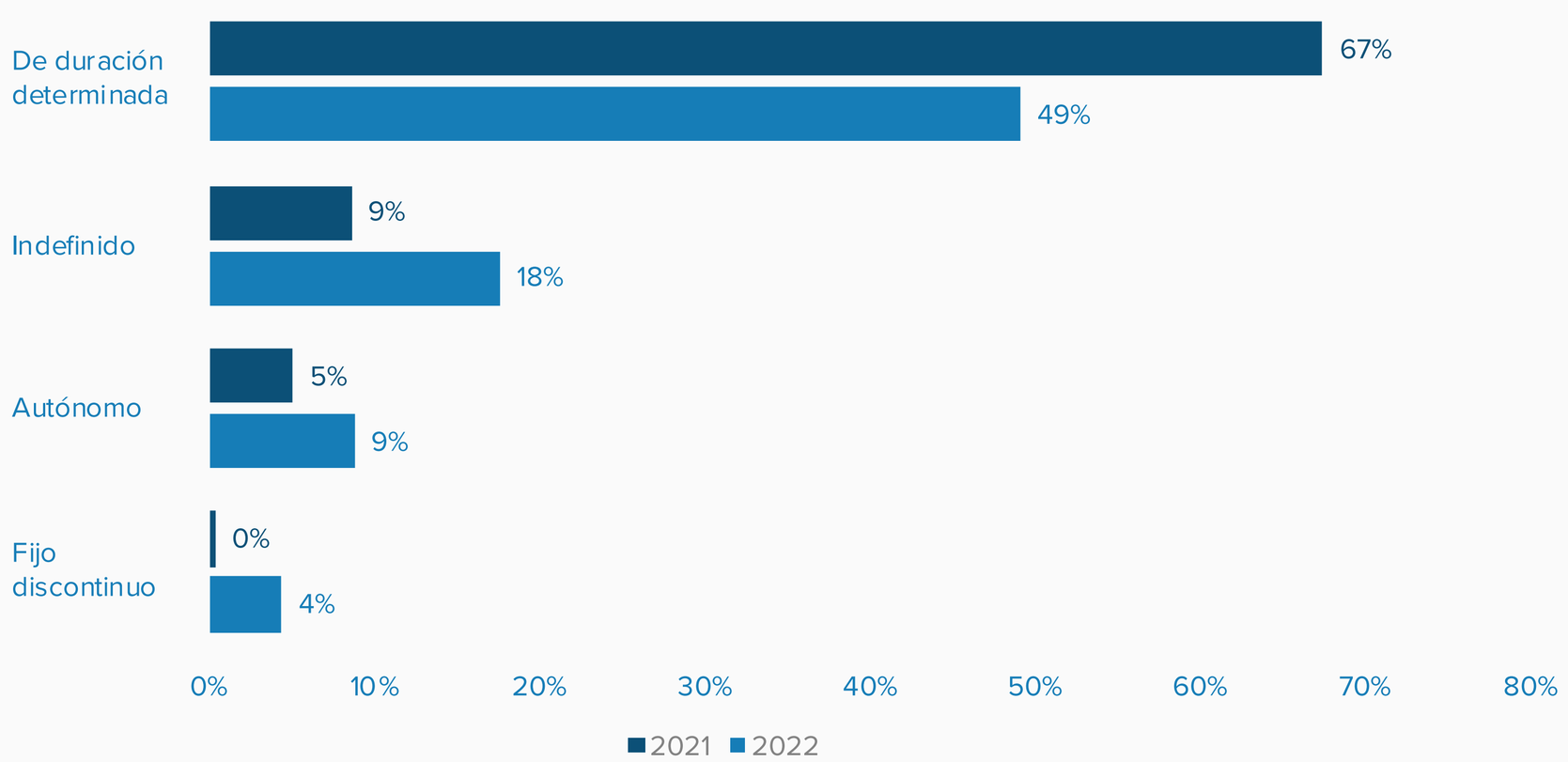
TIPO DE CONTRATOS OFERTADOS EN LOS SECTORES CON MÁS VACANTES EN 2021 Y 2022

COMERCIAL Y VENTAS



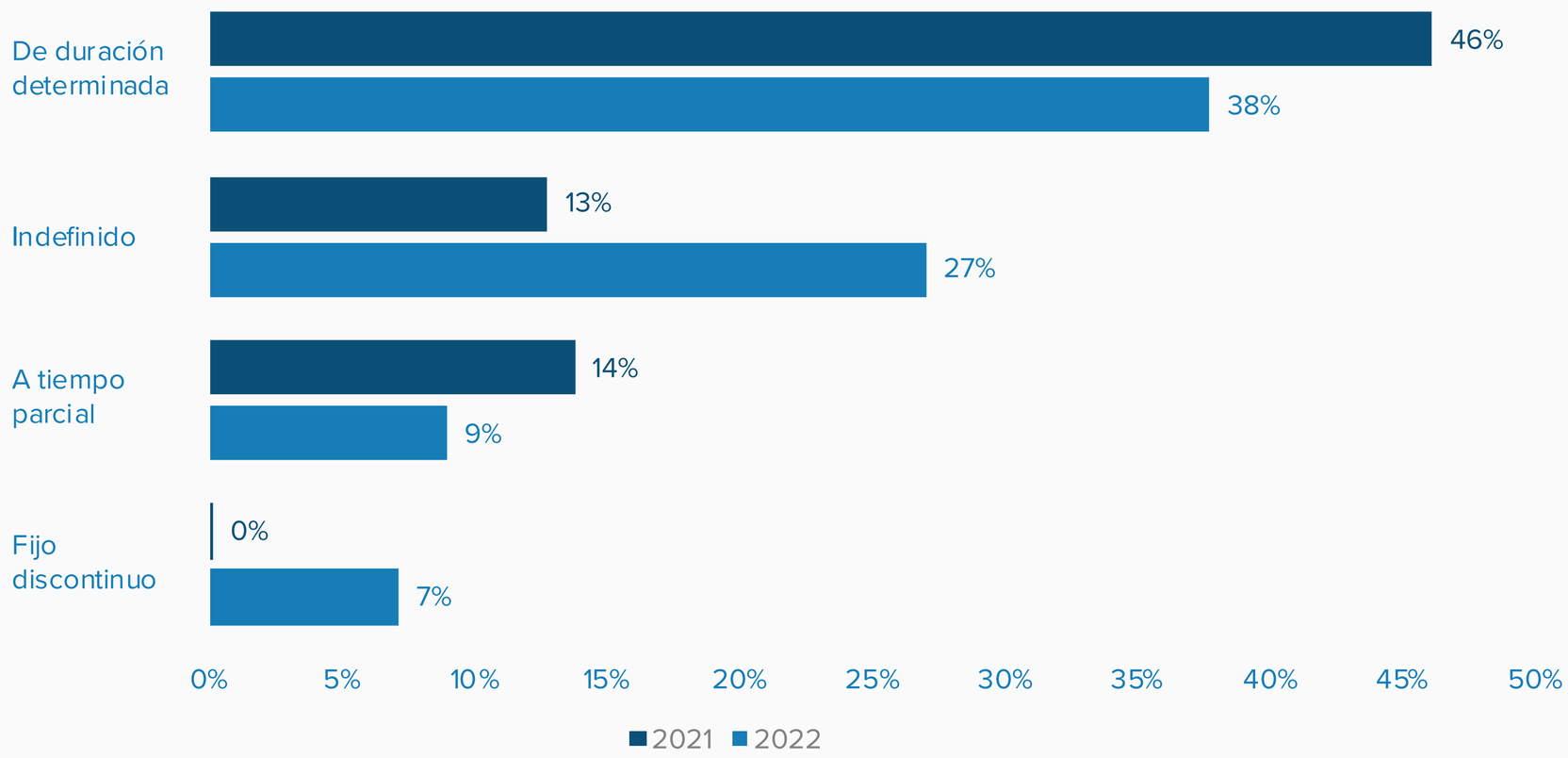
Datos: InfoJobs

COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN



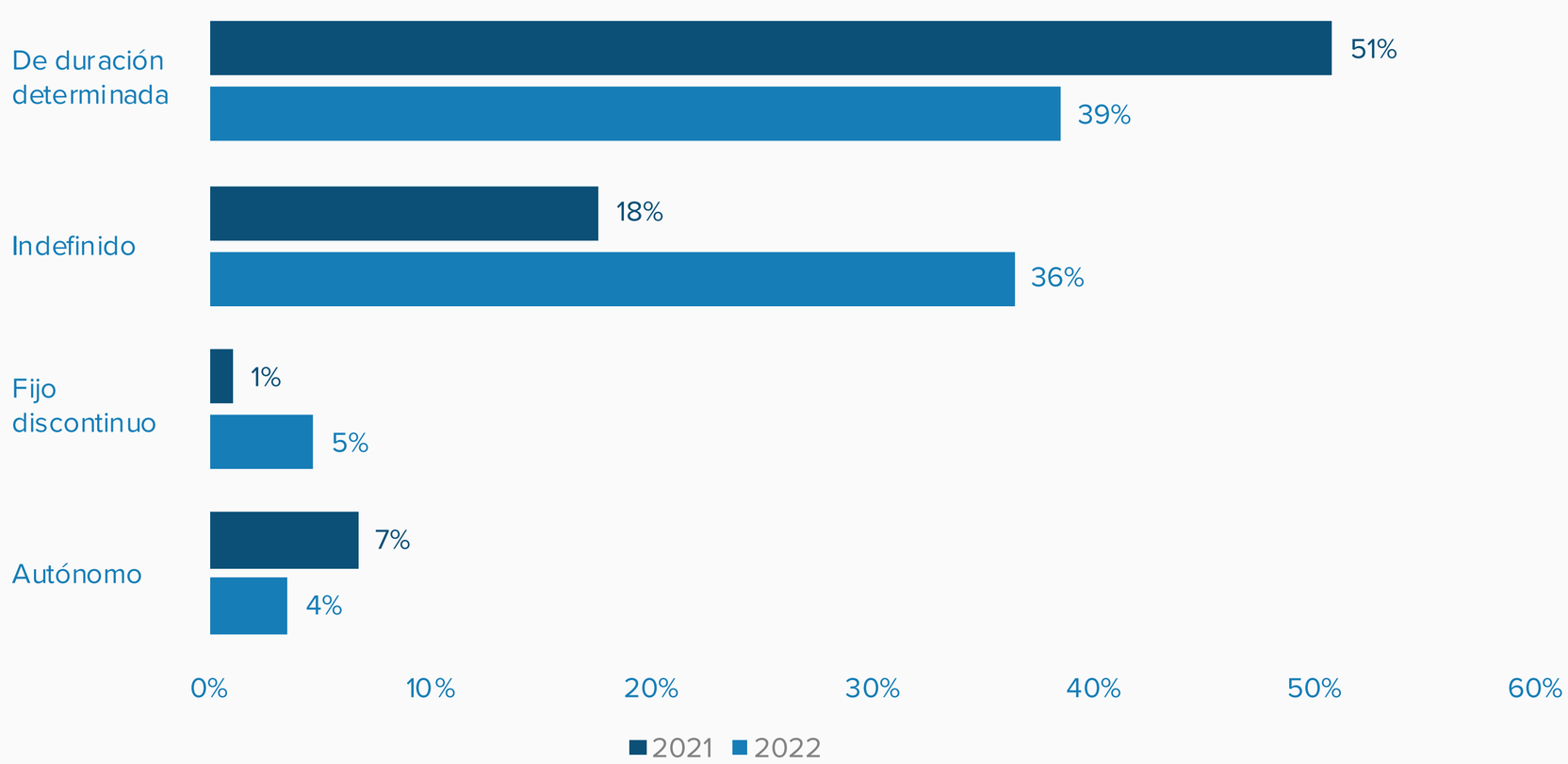
Datos: InfoJobs

ATENCIÓN AL CLIENTE



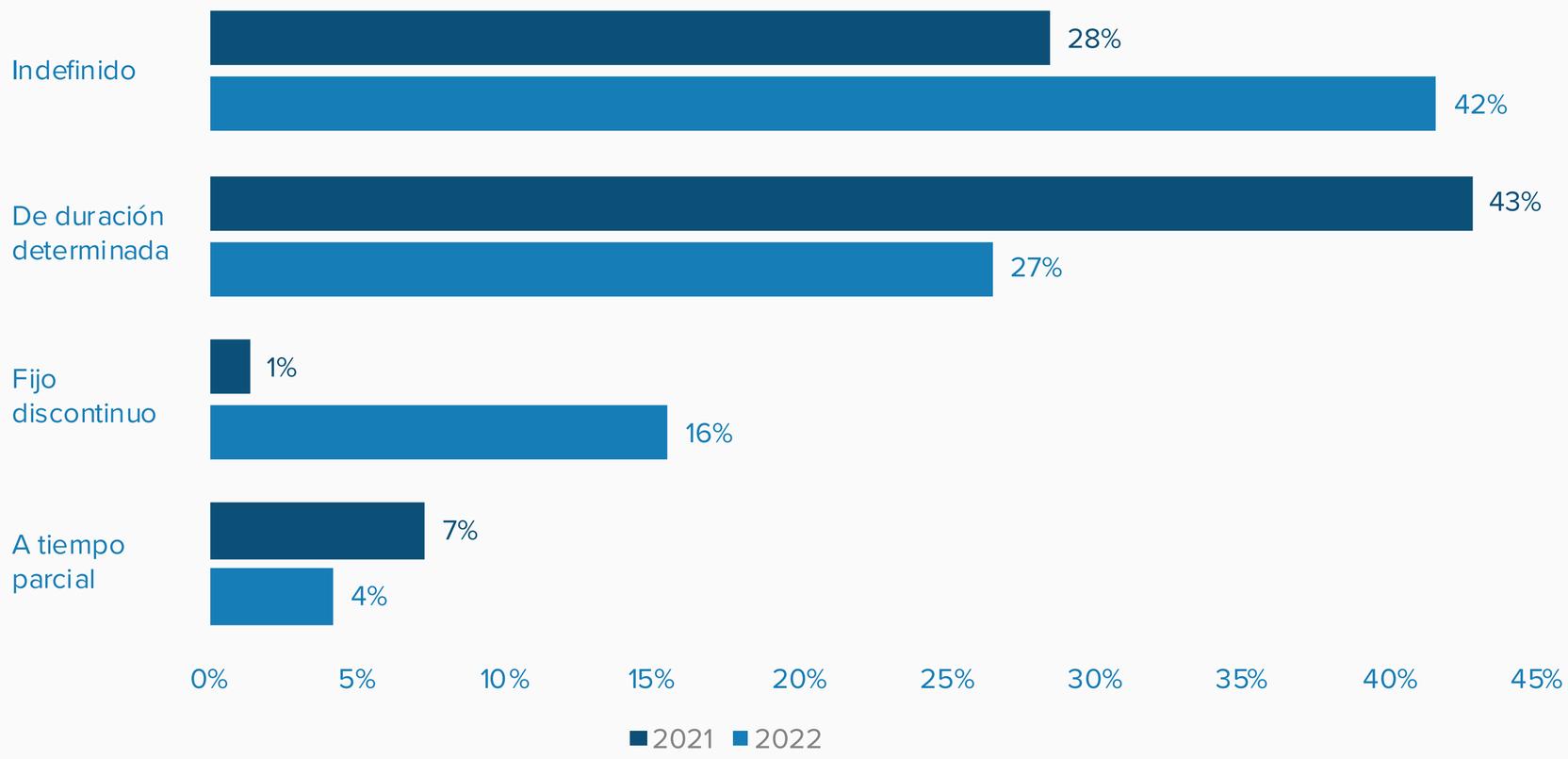
Datos: InfoJobs

PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS



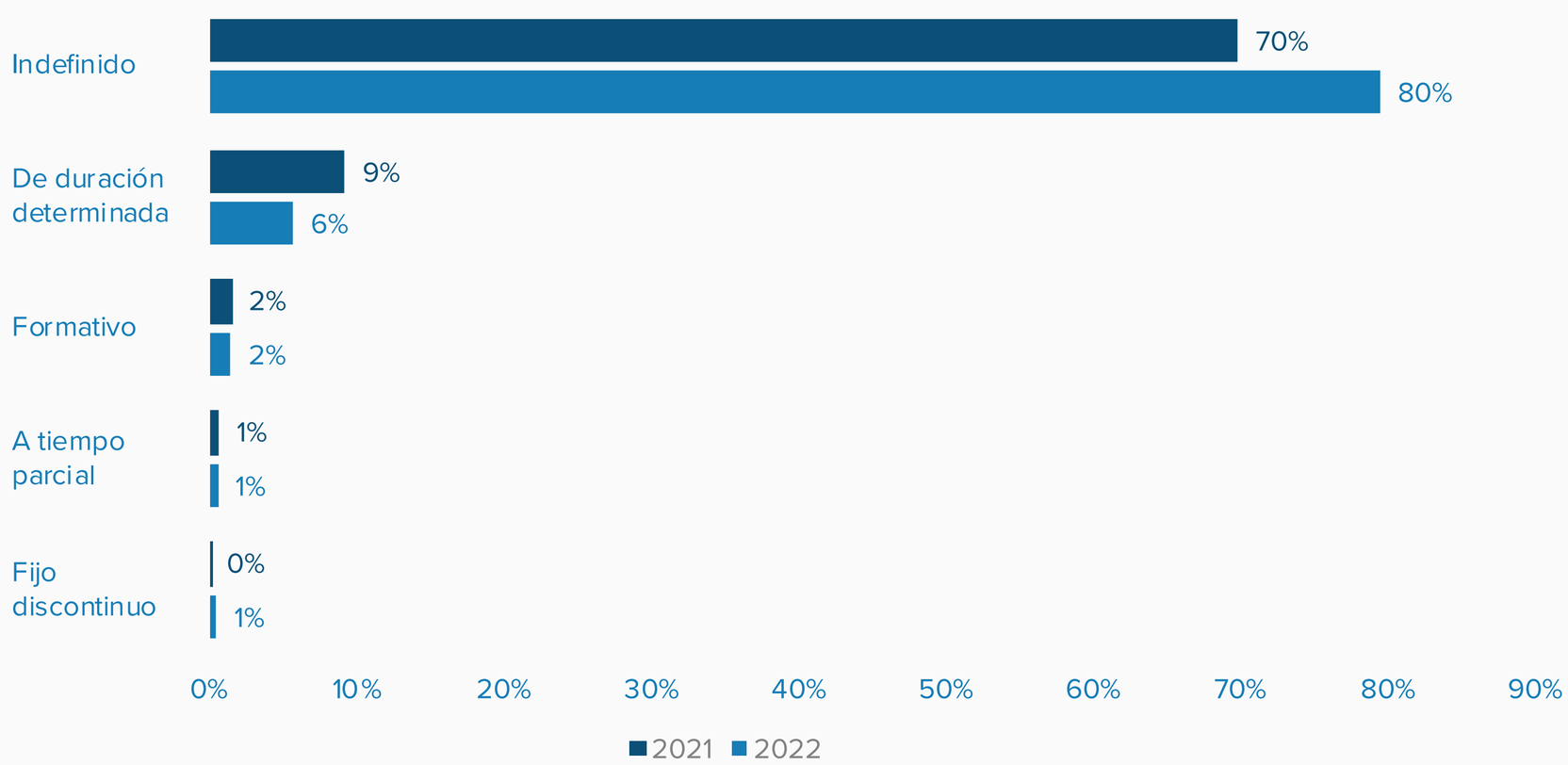
Datos: InfoJobs

TURISMO Y RESTAURACIÓN



Datos: InfoJobs

INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES



Datos: InfoJobs

Si partimos de la premisa de que el trabajo indefinido es sinónimo de empleo de calidad —y en InfoJobs esa apuesta, como hemos visto, ha estado vigente durante los últimos quince años— los datos de 2022 pueden considerarse una muy buena noticia. Sin embargo, hay un matiz que merece un análisis especial, puesto que, dentro de ese bloque de contratos indefinidos, el Ministerio de Trabajo contabiliza también los fijos discontinuos. Y eso tiene una serie de derivadas sociológicas y también estadísticas.

El efecto de los fijos discontinuos

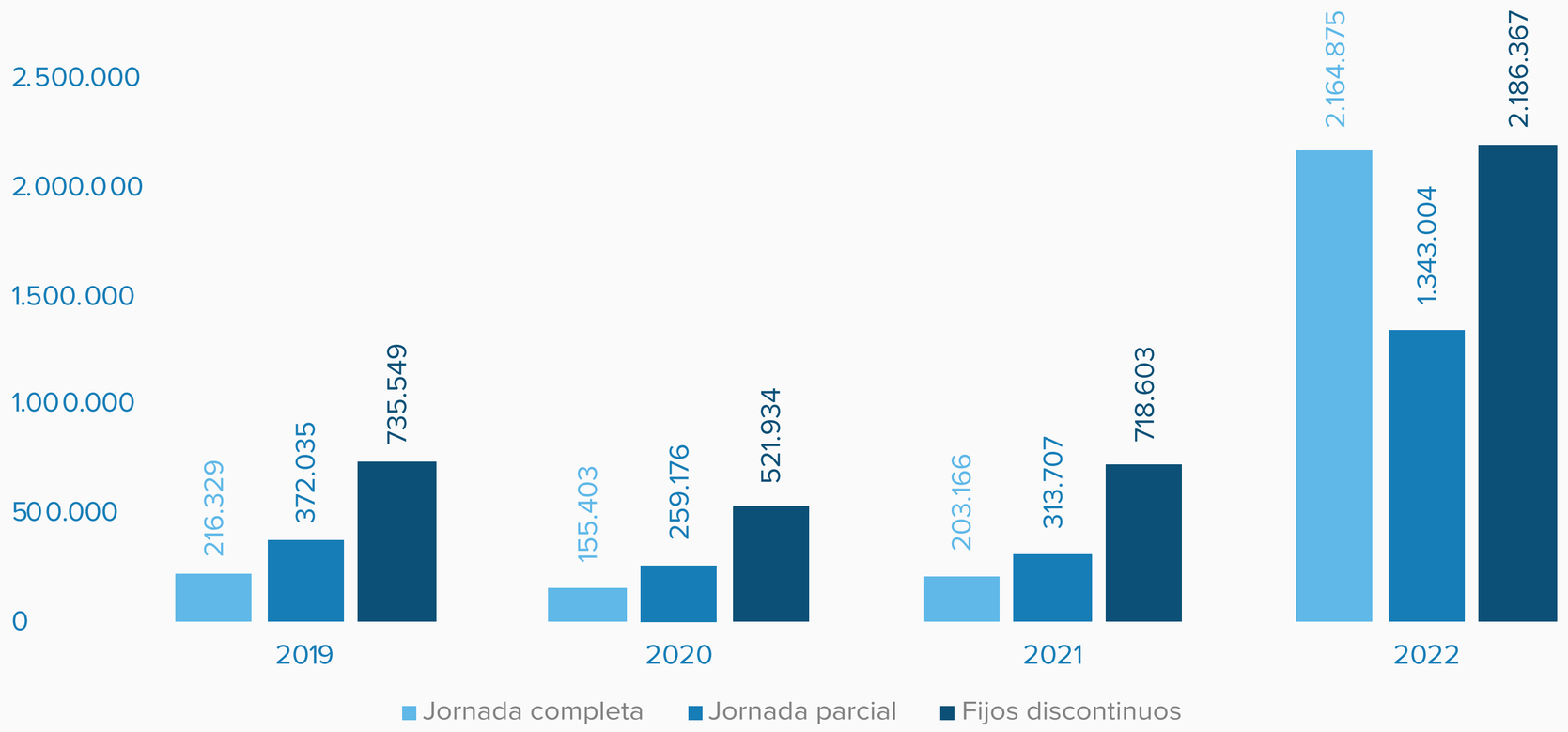
Una de las principales consecuencias de la reforma laboral ha sido el trasvase de un volumen significativo de la oferta de empleo que en el pasado se canalizaba mediante contratos temporales a los contratos fijos discontinuos, los cuales se adscriben dentro de la categoría de indefinidos. Hay que recordar que la modalidad de fijo discontinuo, que ya existía anteriormente, está pensada para trabajadores que prestan su servicio de manera intermitente pero estable. Es decir, el empleador no necesita al trabajador de forma permanente durante todo el año, pero sí le precisa en determinados periodos durante cada año.

Así, la reforma se ha basado principalmente en incidir en el carácter excepcional de los contratos temporales, ampliando los casos en los debe optarse por la contratación indefinida. En este escenario, los contratos fijos discontinuos se han convertido en una de las principales herramientas de la norma para combatir la temporalidad. Por un lado, esta modalidad contractual proporciona más estabilidad que el contrato temporal, ya que reconoce el derecho a una indemnización en caso de despido y permite acumular antigüedad. Por otro lado, se ha generado la necesidad de diferenciar los períodos de actividad y parón, para dimensionar mejor el alcance de la reforma.

Un 38 % de todos los contratos indefinidos firmados en 2022 son a jornada completa. Idéntico porcentaje son contratos indefinidos fijos discontinuos

Para poner el debate en su lugar, lo primero que hay que aclarar es cómo se distribuyen esos casi 5,7 millones de contratos indefinidos que, como se ha explicado, se han firmado durante 2022. Y los datos del SEPE indican que ha habido tantos contratos indefinidos a jornada completa como fijos discontinuos (casi 2,2 millones, un 38 % el total de indefinidos). El 24 % restante (1,3 millones) corresponde a contratos indefinidos de jornada parcial.

CONTRATOS INDEFINIDOS INICIALES POR TIPO DE CONTRATO



Fuente: SEPE

Si nos ceñimos únicamente al contrato fijo discontinuo, esos casi 2,2 millones de contratos suponen multiplicar por 11 las cifras del año 2021. El comportamiento paralelo de InfoJobs y el conjunto del mercado a este respecto se plasma en que, como decíamos al comienzo de este capítulo, las vacantes en InfoJobs que ofrecían contrato fijo discontinuo se han multiplicado por 12 con respecto al año anterior.

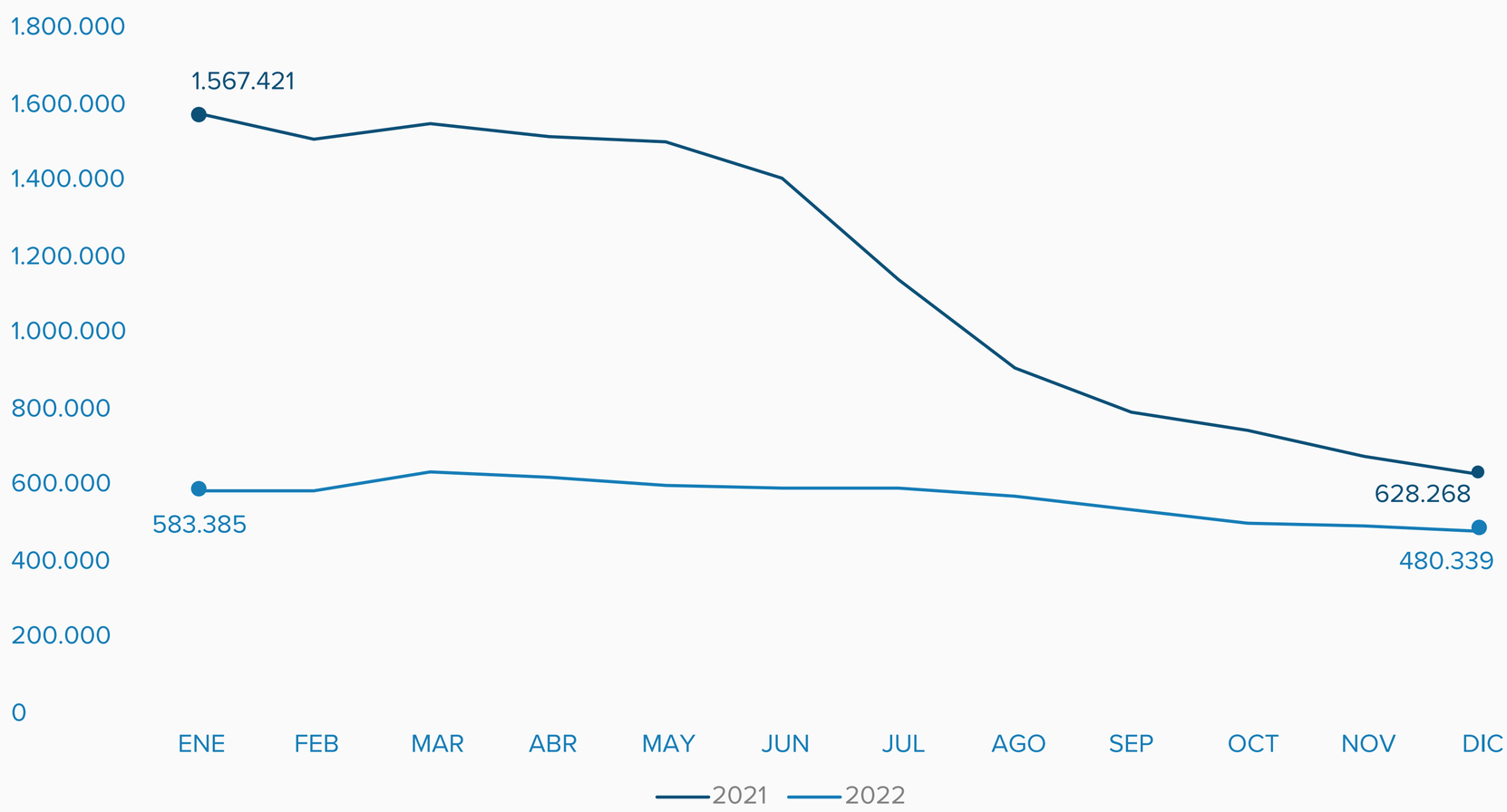
Si la comparación se hace con los casi 17 millones de contratos se percibe aún más claramente el peso que ha cobrado el contrato fijo discontinuo en el panorama laboral español: en 2021 eran el 1 % del total de los que se firmaron y en 2022 han dado un enorme salto hasta suponer el 13 %. En cifras absolutas: de poco más de 200.000 en 2021 hasta casi 2,2 millones en 2022.

No ha habido, en el proceso, ningún cambio metodológico en la forma en que se contabilizan los contratos fijos discontinuos: ya existían antes y siempre se han agrupado dentro del bloque de los indefinidos, que es lo que son. Pero antes eran una modalidad de poco uso y su mayor protagonismo actual genera la necesidad de entender mejor su impacto.

Y es que, el trabajador temporal, cuando finalizaba su contrato se inscribía como demandante de empleo en la oficina correspondiente y pasaba a engrosar la lista de desempleados. Sin embargo, el fijo discontinuo alterna periodos de actividad e inactividad. Y cuando no está trabajando se puede registrar como demandante de empleo e incluso percibir la prestación correspondiente si tiene derecho a ello, pero no se le contabiliza como desempleado.

En la información que proporciona el Ministerio de Trabajo con los datos mensuales de paro no aparece especificado el dato de personas con contrato fijo discontinuo en periodo de inactividad, lo cual impide tener una información precisa al respecto. En respuesta a una pregunta parlamentaria, y ya iniciado el mes de marzo de 2023, Trabajo cifraba en 443.078 (un tercio del total) las personas con contrato fijo discontinuo en vigor que se encontraban inactivas al cierre del año 2022. El 61 % de ellas cobraba alguna prestación por desempleo. Una aproximación al respecto, con los datos disponibles, puede hacerse si se observa la cifra de demandantes ocupados. Pero en este caso se observa como en 2022 también se ha producido una intensa bajada con respecto al año 2021, lo cual tampoco ofrece un resultado concluyente por las distorsiones que la pandemia todavía tenía en el mercado de trabajo en 2021.

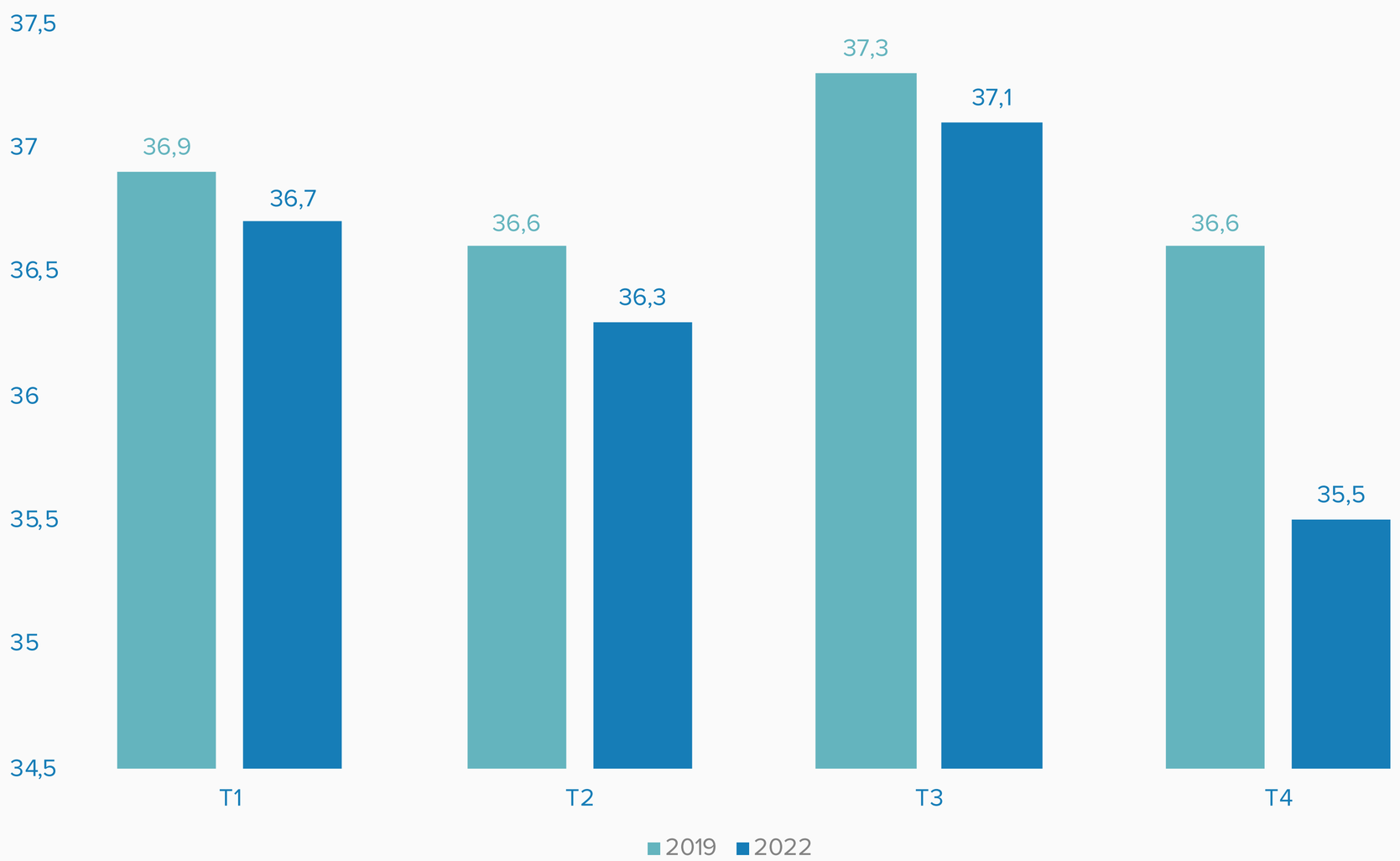
DEMANDANTES DE EMPLEO OCUPADOS REGISTRADOS POR EL SEPE



Fuente: SEPE

Además de estas cuestiones, la nueva distribución contractual está teniendo su efecto en la productividad: como señalábamos en el capítulo de Contexto, el fuerte incremento de la cifra de personas trabajando no ha tenido un efecto equivalente en el total de horas semanales trabajadas por el conjunto de la población ocupada, que se mantiene estable con una ligera tendencia a la baja. En cifras, la comparación entre cada trimestre de 2022 con su equivalente de 2019 muestra este hecho: en el cuarto trimestre se ha pasado de 36,6 horas a 35,5 horas.

MEDIA DE HORAS EFECTIVAS SEMANALES TRABAJADAS POR CADA PERSONA OCUPADA



Fuente: INE

Este es uno de los argumentos que se ha esgrimido desde la patronal, pero los empresarios también han manifestado otros problemas en relación con la reforma laboral. La encuesta sobre *Perspectivas de contratación y reforma laboral* (capítulo 4.4.) elaborada por InfoJobs pone de manifiesto que un 40 % de ellos cree que la nueva normativa ha resultado perjudicial (valoran negativamente o muy negativamente la nueva norma).

Así pues, a la espera de que las estadísticas oficiales periódicas desglosen específicamente la situación de las personas con contrato fijo discontinuo, la conclusión respecto al año 2022 es que su uso se ha generalizado hasta suponer casi cuatro de cada diez nuevos indefinidos, pero que un porcentaje idéntico son fijos con jornada completa. La reforma laboral, por tanto, estaría contribuyendo a mejorar la estabilidad y la calidad del empleo, al revertir la temporalidad de nuestro mercado laboral. Pero la repercusión de la modalidad de los fijos discontinuos en las estadísticas de indefinidos y/o desempleados sigue generando dudas, que tendrán que resolverse, como también habrá que ver el impacto real de las medidas en el tejido productivo y si logran fortalecerlo.

3. 1. 3. Vacantes por sectores

Las empresas que publican sus vacantes en InfoJobs operan en muy variados sectores económicos. El análisis de sus necesidades de personal aporta información relevante sobre el dinamismo del mercado laboral en cada uno de estos sectores. Así, en primer término, un año más comercial y ventas vuelve a ser el ámbito que más puestos oferta en la plataforma de empleo: sus 452.674 vacantes publicadas durante 2022 suponen un 17 % del total. Sin embargo, esa cifra supone un retroceso del 8 % con respecto a las 490.729 vacantes que registró en 2021.

Por detrás de comercial y ventas, 2022 no trae novedades: compras, logística y almacén y atención al cliente siguen siendo el segundo y tercer sector con más vacantes. En compras, logística y almacén, las vacantes publicadas en 2022 fueron 319.224, es decir, un 12 % del total. Por su parte, atención al cliente aglutinó 302.028 vacantes (un 11 % del total).

Comercial y ventas, compras, logística y almacén y atención al cliente son los tres sectores con más vacantes publicadas en InfoJobs

Para encontrar un cambio con respecto a 2021 en las primeras posiciones del ranking de sectores con más vacantes hay que bajar hasta el quinto puesto. Allí se ubica turismo y restauración que ha pasado de 110.634 vacantes publicadas en 2021 a 251.416 en 2022: esas 140.782 vacantes lo sitúan como el sector que más crece en términos absolutos.

También destacan, por su crecimiento en vacantes en cifras absolutas, los 73.637 puestos más que en 2021 de atención al cliente, los 55.687 más de profesiones, artes y oficios y los 37.543 más de compras, logística y almacén.

Si vamos al extremo opuesto, al de los sectores que ofertan menos vacantes, nos encontramos con el sector farmacéutico (6.072), Administración pública (7.191), legal (7.301) y diseño y artes gráficas (8.808).

VACANTES POR SECTOR EN 2021 Y 2022

Sector	Vacantes 2021	Vacantes 2022	Variación 2021-2022
Comercial y ventas	490.729	452.674	-38.055
Compras, logística y almacén	281.681	319.224	37.543
Atención al cliente	228.391	302.028	73.637
Profesiones, artes y oficios	210.233	265.920	55.687
Turismo y restauración	110.634	251.416	140.782
Informática y telecomunicaciones	198.891	187.233	-11.658
Ingenierías y técnicas	85.278	104.556	19.278
Administración de empresas	83.765	101.167	17.402
Venta al detalle	62.756	87.849	25.093
Sanidad y salud	75.418	87.533	12.115
Calidad, producción e I+D	61.197	74.734	13.537
Educación y formación	58.058	63.149	5.091
Inmobiliario y construcción	43.125	57.348	14.223
Marketing y comunicación	35.605	38.908	3.303
Recursos humanos	27.697	32.294	4.597
Finanzas y banca	25.233	26.909	1.676
Diseño y artes gráficas	6.412	8.808	2.396
Legal	6.495	7.301	806
Administración pública	6.789	7.191	402
Sector farmacéutico	4.737	6.072	1.335

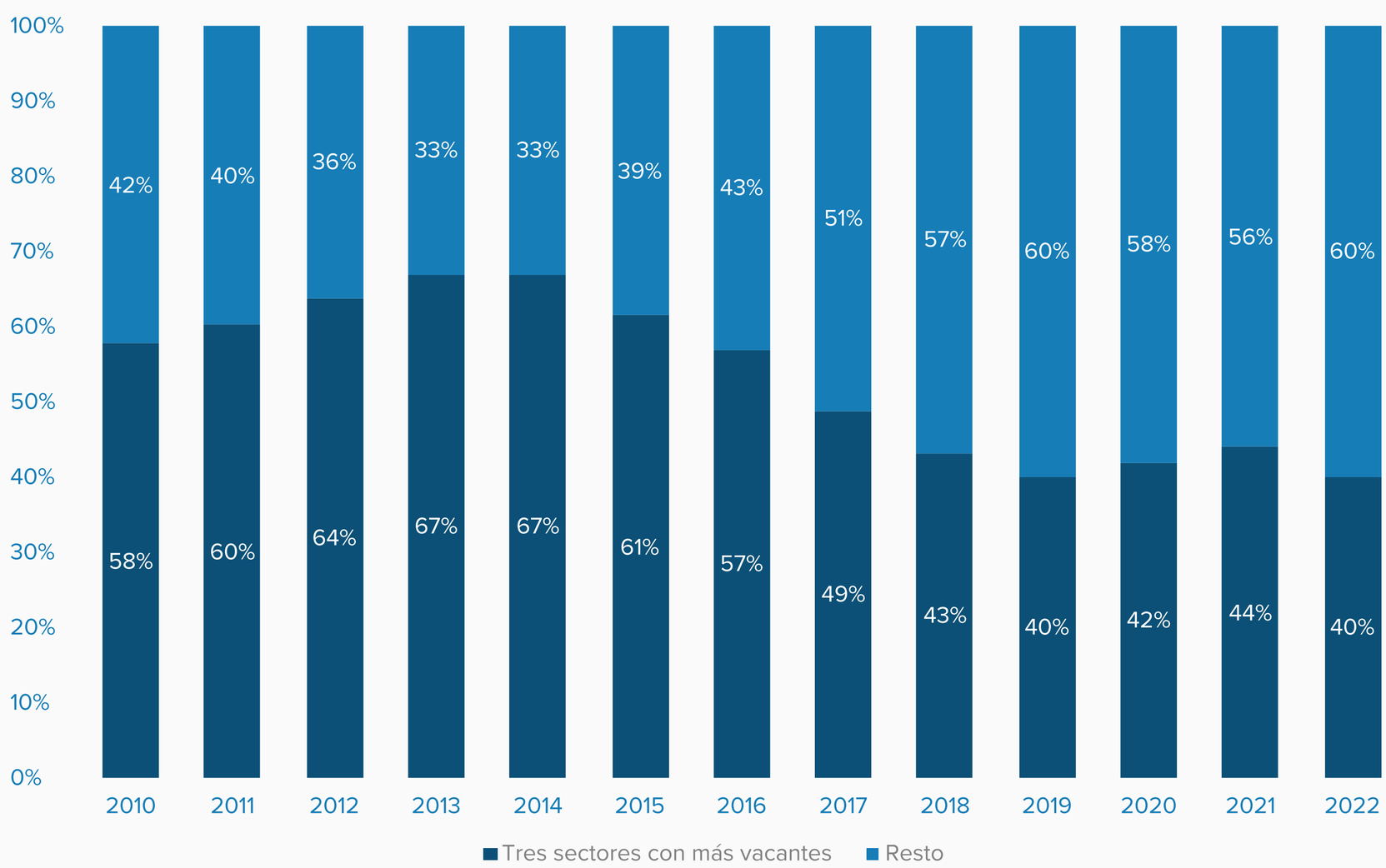
Datos: InfoJobs

Un mercado laboral cada vez más diversificado

Como hemos visto, entre los sectores en los que se publican más vacantes y en los que menos hay una diferencia considerable. Evidentemente, los tres sectores con más vacantes representan un porcentaje importante del total, pero eso no quita para que, con el paso de los años, la diversificación se haya convertido en una seña de identidad de InfoJobs como portal generalista de empleo.

Una forma de analizar esta situación es observar el peso relativo que tienen cada año los tres sectores con más vacantes publicadas en comparación con el resto. Así, en 2022, comercial y ventas, compras, logística y almacén y atención al cliente representan conjuntamente un 40 % del total de los puestos ofertados. Este dato es bastante similar al de los últimos años (en 2021 eran un 44 % y en 2020 el 42 %), pero es significativamente más bajo que el de 2013 o 2014, cuando los tres sectores con más vacantes agrupaban el 67 % del total de puestos ofertados.

PESO CONJUNTO DE LOS TRES SECTORES CON MÁS VACANTES VS. EL RESTO



Datos: InfoJobs

Tomados uno por uno, comercial y ventas aglutina, como se ha dicho, un 17 % de las vacantes publicadas en 2022, un porcentaje significativamente más bajo que el 22 % de 2021, pero idéntico al de 2019. La oferta de empleo en este sector resistió mejor a la crisis sanitaria y además se reactivó antes, por lo que en 2020 y 2021 había ganado mucho peso relativo, situación que se corrige en 2022 con su disminución de vacantes en un contexto de incrementos generalizados.

El siguiente sector es compras, logística y almacén: sus vacantes suponen un 12 % de todas las publicadas, idéntico porcentaje al de 2021. En este caso, lo destacable se percibe en el largo plazo: de la mano del comercio electrónico, esta rama de actividad ha pasado de tener una representatividad limitada hace diez años (2 % de las vacantes), a ser un sector líder en la oferta de puestos de trabajo publicados en InfoJobs.

El tercero de los sectores por peso sobre el conjunto es atención al cliente, que apenas varía con respecto a 2021: entonces suponía el 10 % y en 2022 registra un 11 %.

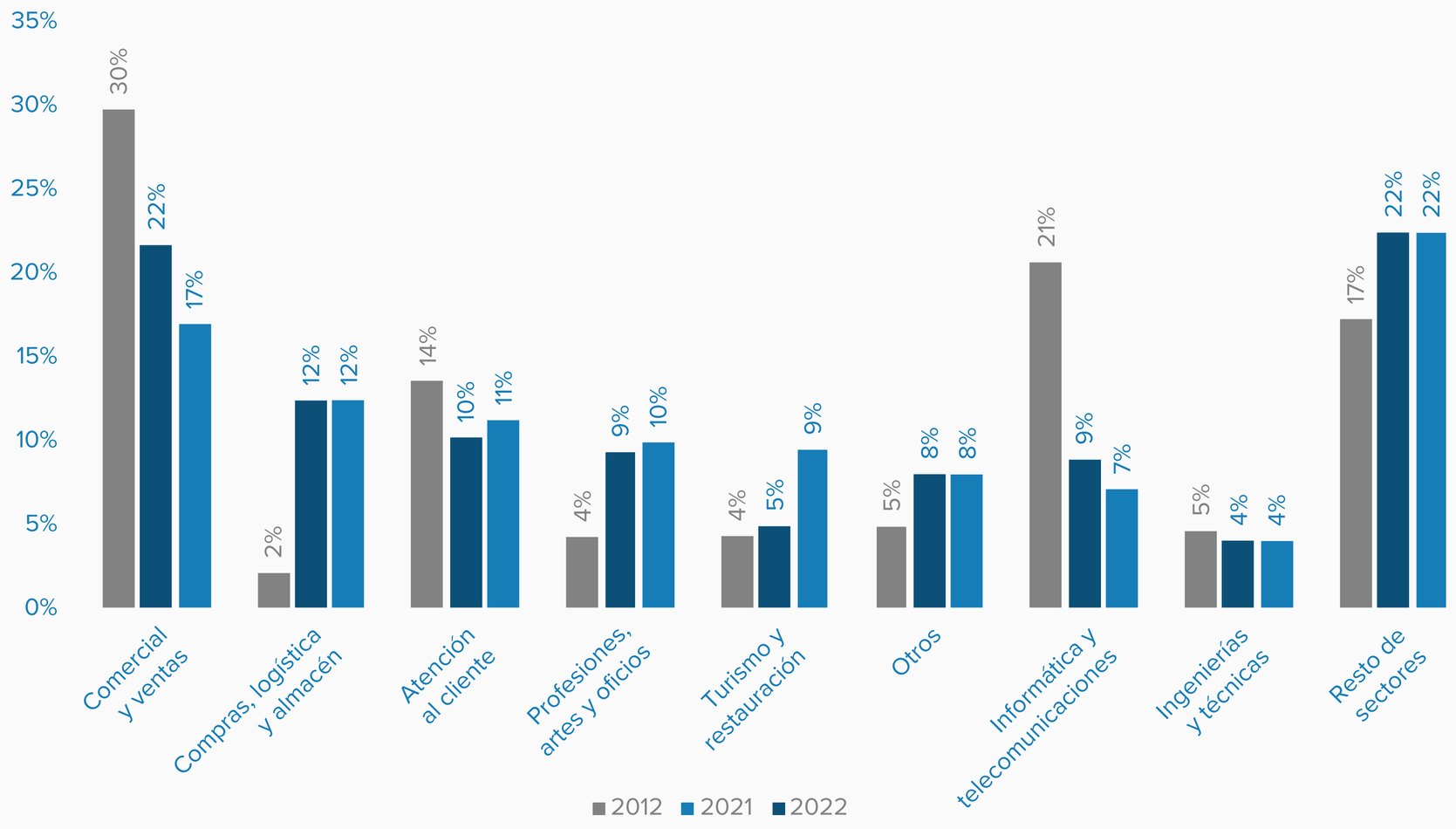
Pero, fuera de estos primeros tres puestos, también hay sectores cuya evolución es importante para entender la diversidad de InfoJobs. Informática y telecomunicaciones es ejemplo de estabilidad, ocupando durante más de diez años un puesto entre los sectores con más vacantes. En 2022 aglutina el 7 % del total, lejos del peso del 21 % que tenía hace una década, cuando era uno de los pocos sectores que ofertaba un estable volumen de empleo en un escenario de contracción laboral generalizada.

Ese descenso también se relaciona con el cambio que los avances en la digitalización de la economía han provocado en el perfil de los sectores que ofertan sus vacantes en un portal como InfoJobs: hace una década el ámbito tecnológico estaba plenamente integrado en la captación digital de personal, pero no tanto en el resto; hoy en día esta práctica se ha generalizado en empresas de todos los tamaños y todos los sectores. Este menor peso de las vacantes de informática y telecomunicaciones es, por tanto, la consecuencia de la citada diversificación de la oferta.

Asimismo, los sectores de profesiones, artes y oficios y de turismo y restauración han crecido de manera sostenida en el tiempo y en una década han pasado de representar un 4 % de las vacantes a un 10 % y un 9 % respectivamente. Ingenierías y técnicas, sin embargo, se mantiene estable en el tiempo en el entorno del 4 %.

El sector de compras, logística y almacén ha pasado de suponer el 2 % de las vacantes en 2012 al 12 % en 2022

PESO DE LAS VACANTES DE CADA SECTOR CON RESPECTO AL TOTAL DE LAS PUBLICADAS EN INFOJOBS



Datos: InfoJobs

El crecimiento marca la evolución de las vacantes por sector

Si observamos la variación de las vacantes publicadas por sector, en un primer vistazo, lo que se aprecia es un panorama muy similar al de 2021 con prácticamente todos los sectores presentando una variación positiva. Y el incremento más notable, tal y como sucedió ya entonces, es para turismo y restauración: 140.782 vacantes más, un 127 %.

Esto supone que en este sector se han ofertado en 2022 un total de 251.416 vacantes (frente a las 110.634 de 2021). Se trata de una subida que analizaremos más adelante, pero que ha implicado que se sitúe por encima de los datos precovid: en 2019 se publicaron 215.250 vacantes para turismo y restauración.

Tras este sector, hay otros cuatro que han crecido por encima del 30 %. Se trata de venta al detalle (40 %), diseño y artes gráficas (37 %), inmobiliario y construcción (33 %) y atención al cliente (32 %).

El mayor incremento interanual en la cifra de vacantes corresponde a turismo y restauración: 140.782 puestos más que en 2021, un 127 %

El primero de ellos, el de venta al detalle, en 2022 ha generado en InfoJobs un total de 87.849 vacantes. Esta cifra, no solo es un 40 % más alta que la de 2021 y muy superior a la de 2020, cuando se registraron 36.634 vacantes, sino que es la mayor oferta de empleo registrada en InfoJobs para este sector. Hasta ahora, el mejor dato se había producido en 2018 con 87.228 puestos.

Los 87.849 puestos ofertados en 2022 en venta al detalle suponen la cifra más alta de toda la serie histórica

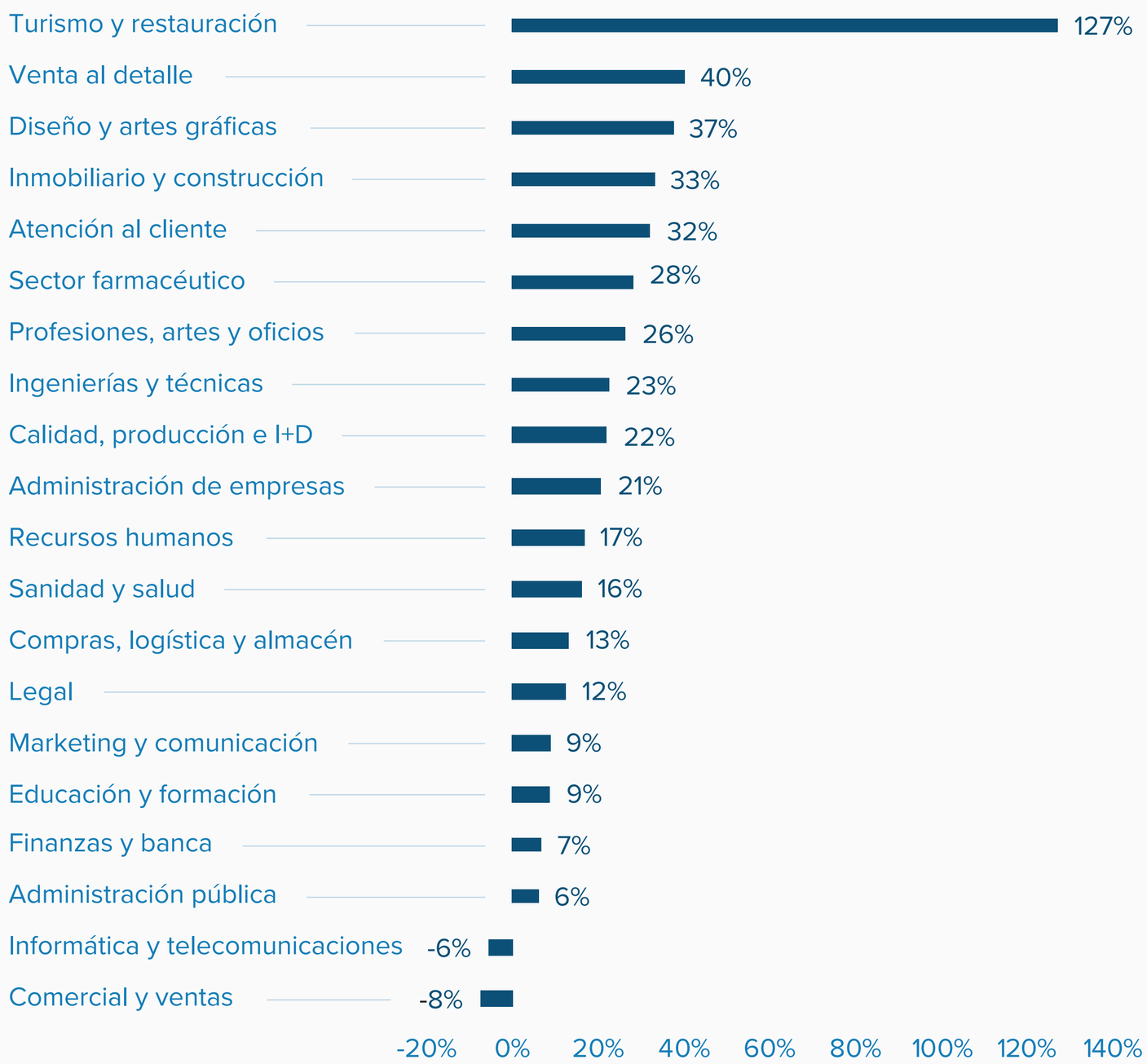
Siguiendo con diseño y artes gráficas, su representatividad dentro del total de vacantes es mucho más modesta (supone un 0,3 % del total). Pese a esto, su crecimiento en 2022 ha sido de 2.396 vacantes hasta alcanzar los 8.808 puestos ofertados que, si bien son más que los dos últimos años, todavía no superan los niveles precovid: en 2019, se publicaron 10.962 vacantes para diseño y artes gráficas.

El cuarto sector que ha experimentado un mayor crecimiento con respecto a 2021 en términos relativos es inmobiliario y construcción. Teniendo en cuenta la relevancia de este sector en la economía de nuestro país —supone el 5 % del PIB de acuerdo con los datos del INE—, la evolución que experimenta en él el empleo es especialmente interesante.

En InfoJobs, a lo largo de 2022 se publicaron 57.348 vacantes vinculadas a inmobiliario y construcción (un 2 % del total), frente a las 43.125 publicadas en 2021 y las 27.386 de 2020. Con este dato de 2022, se confirma la tendencia que ya seguía este sector en los años anteriores a la pandemia. Así, con el comienzo de la crisis en 2011 los puestos ofertados en inmobiliario y construcción cayeron hasta los 4.968. Tras este mínimo histórico y de manera progresiva, este sector fue recuperando su capacidad empleadora, que solamente se vio interrumpida en 2020, con la llegada de la covid.

Por último, hay otro sector que ha crecido por encima del 30 % en 2022: atención al cliente. Se trata, como ya hemos visto, de uno de los tres que más vacantes genera en InfoJobs. Concretamente, en 2022 se ofertaron 302.028 puestos para atención al cliente, frente a los 228.391 de 2021.

VARIACIÓN DE VACANTES (%) CON RESPECTO A 2021 POR SECTOR



Datos: InfoJobs

Los únicos dos sectores que han ofertado menos vacantes que en 2021 son comercial y ventas (-8 %) e informática y telecomunicaciones (-6 %). Por lo que se refiere al sector de comercial y ventas, ha pasado de 490.729 vacantes en 2021 a 452.674 en 2022. Es decir, con respecto al año pasado se han publicado 38.055 vacantes menos. Al ser el sector con un mayor número de vacantes es normal que, en términos absolutos, sus variaciones sean mayores.

Por lo que se refiere a informática y telecomunicaciones, la caída es de 11.658 vacantes. Es decir, los puestos ofertados en InfoJobs para este sector han caído un 6 % con respecto a 2021.

Comercial y ventas e informática y telecomunicaciones son los dos únicos sectores en los que se han publicado menos vacantes que en 2021

Pese a estas ligeras caídas, ambos sectores están por encima de las cifras de 2020. Durante el año del comienzo de la pandemia, en comercial y ventas se ofertaron 311.666 vacantes (141.008 menos que en 2022) y en informática y telecomunicaciones 164.539 (22.694 menos que en 2022).

Comercial y ventas: un año más, el sector que más oferta

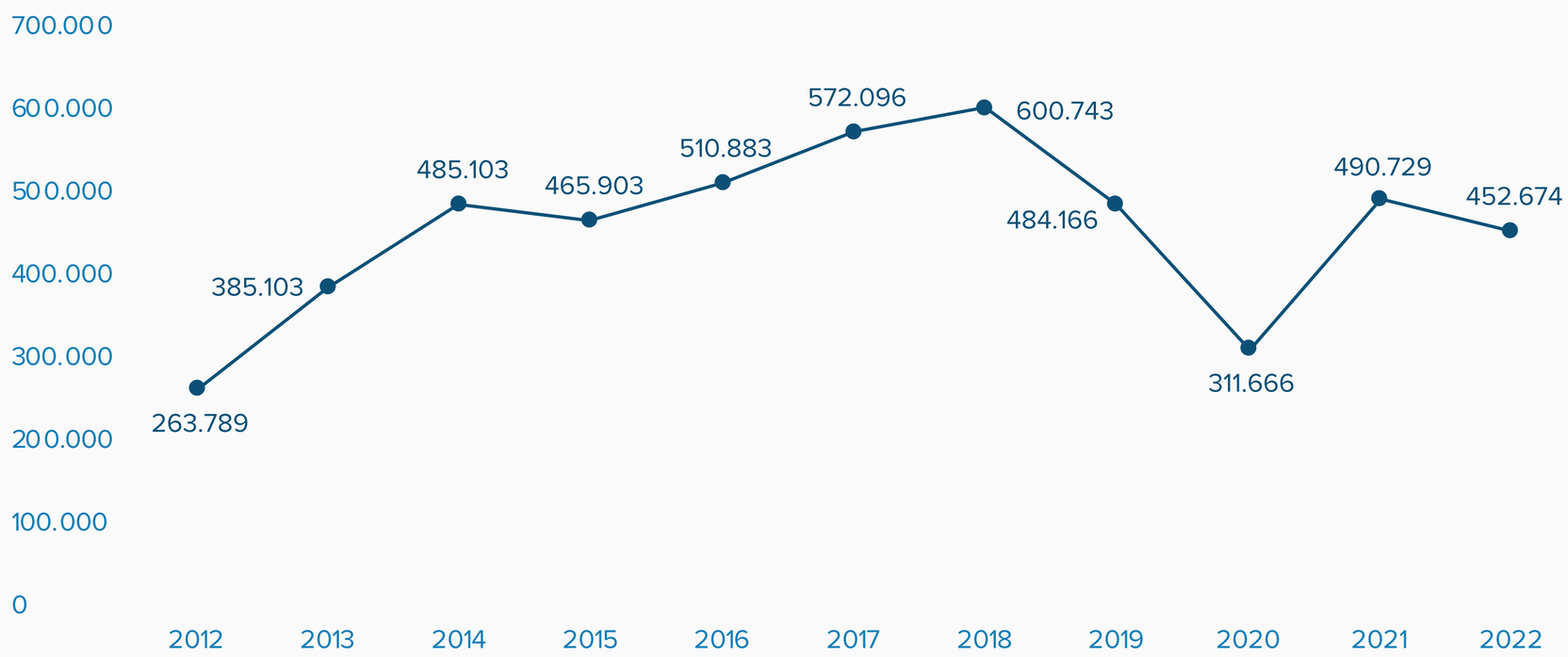
Como hemos visto, el sector de comercial y ventas es el que aglutina un mayor volumen de vacantes. Simplemente por este hecho ya resulta pertinente un análisis más detallado de la evolución de este sector.

Así pues, el dato más relevante es el del volumen de vacantes publicadas para comercial y ventas. En 2022 fueron, concretamente, 452.674. Una cifra algo más baja que la de 2021: entonces se ofertaron 490.729 vacantes, es decir, 38.055 más.

En 2022 se han ofertado 38.055 vacantes menos para el sector de comercial y ventas que en 2021

Este descenso mantiene al sector por encima de los datos de 2020, cuando se ofertaron 311.666 vacantes, pero algo por debajo de 2019 (484.166 vacantes). Una caída que se puede interpretar como una tendencia a la moderación tras un año con un crecimiento excepcional: en 2021 se ofertaron casi 180.000 vacantes más que en 2020, cuando comenzó la pandemia.

EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA COMERCIAL Y VENTAS



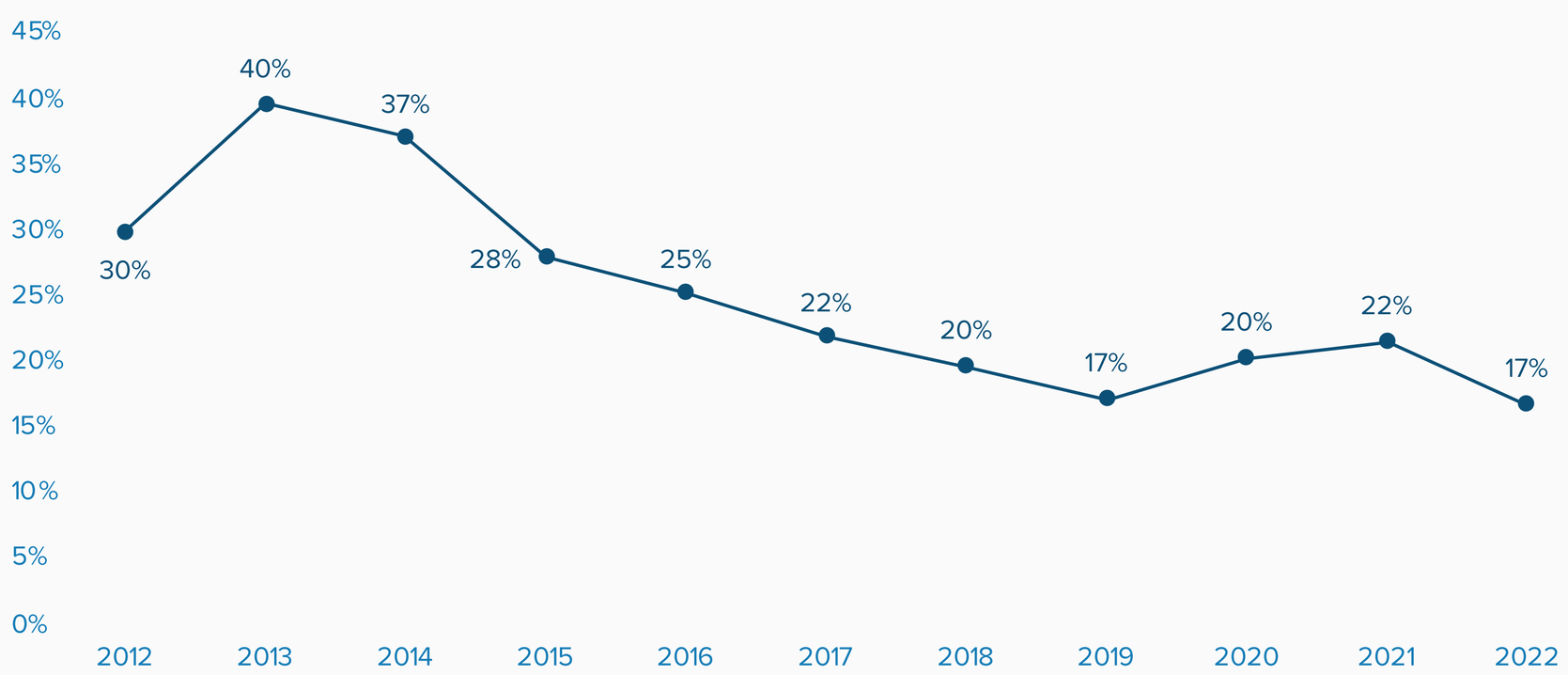
Datos: InfoJobs

Pese a esta caída, comercial y ventas sigue siendo el sector con mayor oferta de empleo en InfoJobs. De hecho, vinculadas a él se publican 133.450 vacantes más que en el segundo sector con más vacantes (compras, logística y almacén).

Además, en 2022 este sector ha agrupado el 17 % del total de vacantes publicadas. Es decir, casi uno de cada cinco puestos ofertados en InfoJobs pertenece al área de comercial y ventas. Sin embargo, con los años, su peso relativo en el total de vacantes se ha moderado por la pujanza de otros sectores. Una situación que se produce, por un lado, por la mayor diversificación de las vacantes publicadas en InfoJobs y, por el otro, por el vínculo que comparten las posiciones de comercial y ventas con el ciclo económico.

Este segundo punto implica que, en momentos de recuperación económica, la búsqueda de comerciales tiende a concentrarse, tal y como sucedió en los años 2013 y 2014, cuando el peso relativo de este sector era del 40 % y del 37 % respectivamente. Aunque más moderado, su repunte durante los años 2020 y 2021 en los momentos más difíciles de la crisis sanitaria, también apuntan en el mismo sentido. En definitiva: es un sector con un suelo más alto que otros y cuando la cosas se tuercen cobra más importancia; además, la fuerza comercial es clave en los momentos de reactivación económica, ya que es la llave de entrada el mercado de los productos y servicios de las empresas.

EVOLUCIÓN DEL PESO (EN %) DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA COMERCIAL Y VENTAS SOBRE EL TOTAL



Datos: InfoJobs

Un cambio relevante dentro de este sector, y que ya hemos señalado anteriormente, es el de la fórmula de contratación más utilizada. En 2022, un 40 % de las vacantes publicadas en InfoJobs para comercial y ventas ofrecieron un contrato indefinido. Sin embargo, en 2021 fueron el 17 %, una cifra 23 puntos porcentuales más baja.

Este crecimiento va acompañado de la pérdida de peso de otras opciones: en el último año se han ofertado menos contratos de duración determinada, que han pasado de representar el 28 % al 17 %, o a tiempo parcial, que en 2021 fueron el 15 % y en 2022 han sido el 10 %.

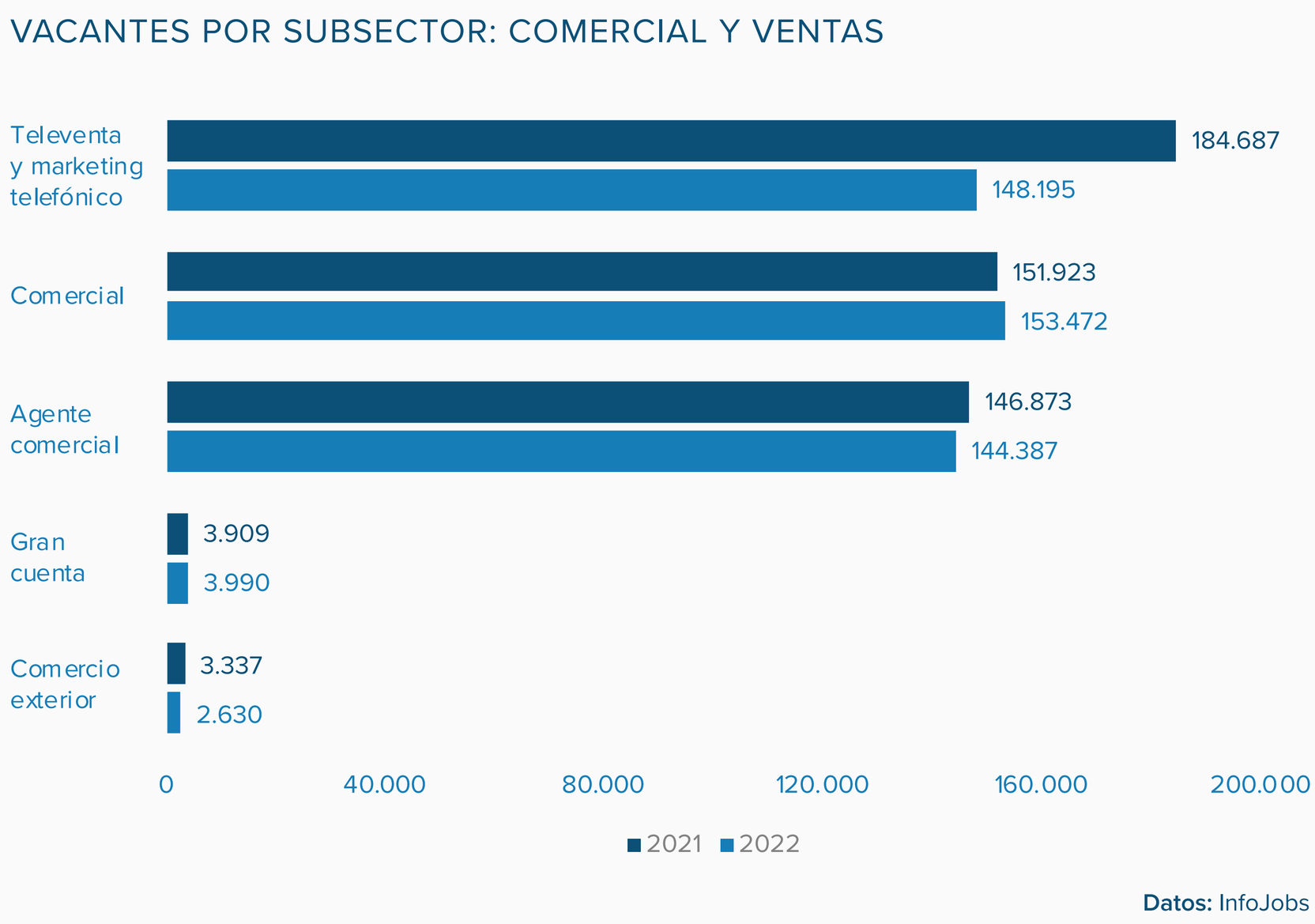
Es decir, aunque en este sector se hayan ofertado menos vacantes que en 2021, el empleo ha sido de mayor calidad, con más contratos indefinidos y menos temporales.

Los comerciales son el perfil más buscado del sector

Si ampliamos el análisis hasta los subsectores, se pueden observar dinámicas que ayudan a comprender mejor la caída de vacantes en comercial y ventas, que hay que atribuir directamente a la televenta y el marketing telefónico: de los 184.687 puestos de este ámbito que hubo en 2021 se ha pasado a 148.195 en 2022, un descenso del 20 %.

De los tres grandes subsectores que forman parte de comercial y ventas, este es el único que presenta una caída relevante. El de agente comercial, que en 2022 ha alcanzado las 144.387 vacantes, ha sufrido un pequeño descenso de algo más de 2.000 vacantes con respecto a 2021. Sin embargo, el subsector comercial ha crecido ligeramente: este año se han ofertado 153.472 vacantes, 1.549 más que en 2021.

El subsector donde más han decrecido las vacantes es el de televenta y marketing telefónico con 36.492 puestos menos ofertados



El auge del comercio electrónico impulsa al sector de compras, logística y almacén

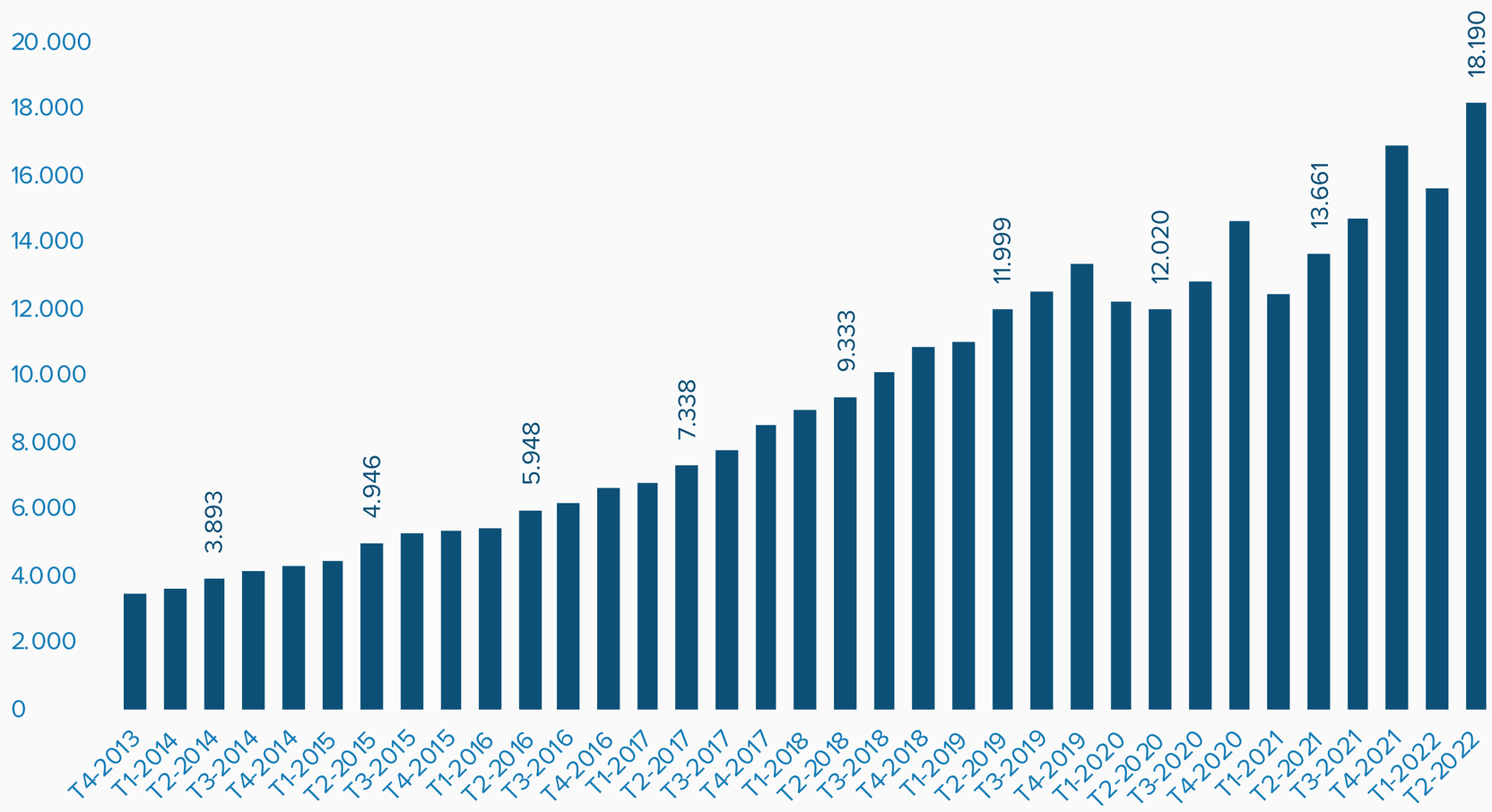
En la última década, el desarrollo de las nuevas tecnologías ha impactado directamente en el mercado laboral y uno de los claros ejemplos es el sector de compras, logística y almacén. Este sector está directamente relacionado con el comercio electrónico. Una disciplina que, si ya seguía una tendencia ascendente antes de la pandemia, desde 2020 está viviendo un crecimiento aún más acelerado.

Según los datos de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia (CNMC), en el segundo trimestre de 2022 (último dato publicado al cierre de este informe), el volumen de negocio fue de más de 18.000 millones. En comparación con el mismo periodo del año anterior, se ha producido un incremento del 33 %.

Además, esta cifra supone que el volumen de negocio del comercio electrónico se haya duplicado en cuatro años: durante el segundo trimestre de 2018 el volumen de negocio fue de 9.333 millones de euros.

Las vacantes del sector de compras, logística y almacén suponen el 12 % de las vacantes publicadas en InfoJobs

VOLUMEN DE NEGOCIO (EN MILLONES) DEL COMERCIO ELECTRÓNICO POR TRIMESTRES

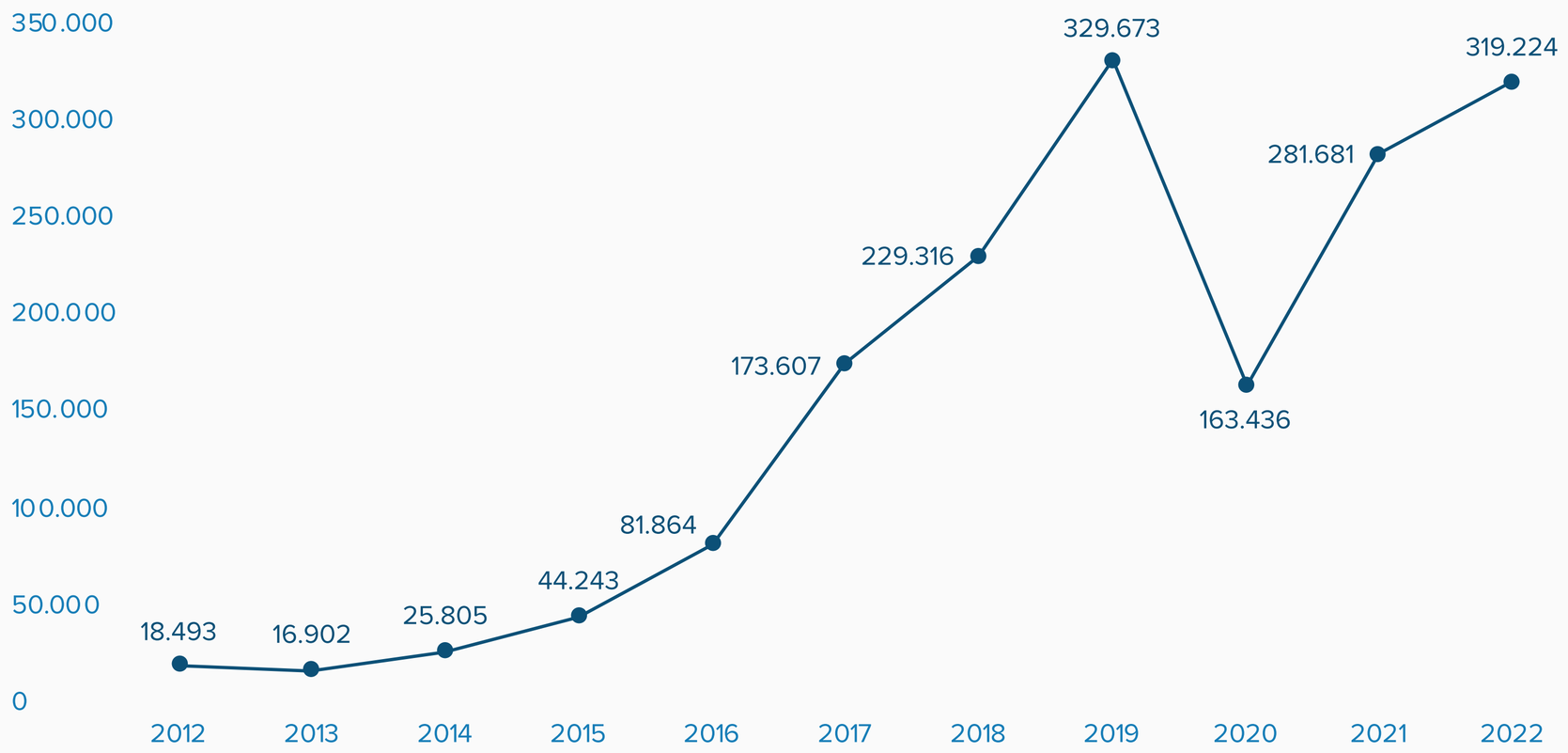


Fuente: CNMCData

Este desarrollo del *e-commerce* se refleja también en la oferta de empleo vinculada al sector de compras, logística y almacén. Por lo que se refiere a las vacantes publicadas en InfoJobs para este sector, han pasado de ser algo más de 18.000 en 2012 a las 319.224 de 2022.

Un crecimiento que también es notable en el corto plazo: en comparación con 2021, en 2022 se ofertaron 37.543 vacantes más (un 13 %). Además, la cifra de vacantes publicada ya es muy similar a la de antes de la pandemia (2019), cuando se ofertaron 329.673 puestos para el sector de compras, logística y almacén.

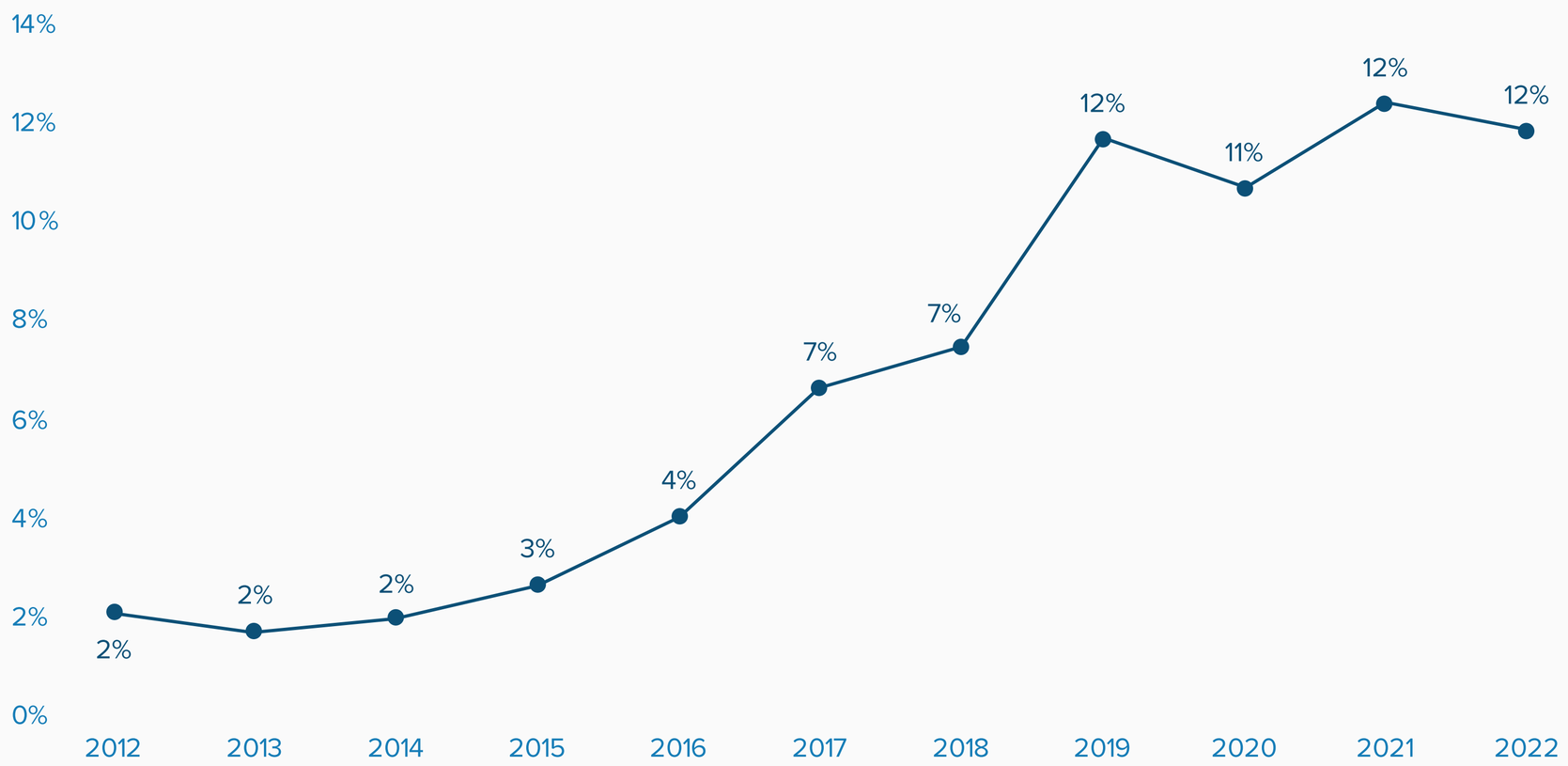
EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN



Datos: InfoJobs

Otra serie de datos que permite apreciar la buena progresión de este sector a lo largo del tiempo es el de su peso relativo en el conjunto de vacantes del portal de empleo. Como ya hemos comentado anteriormente, hace diez años, en 2012, solamente el 2 % de los puestos ofertados en InfoJobs provenían de compras, logística y almacén. En 2022 fueron el 12 %. Esta cifra supone hasta la fecha la mayor representatividad alcanzada por el sector entre las vacantes de InfoJobs. Un dato que se repitió tanto en 2019 como en 2021. Solamente 2020, con el comienzo de la pandemia, hizo decrecer ligeramente su relevancia hasta el 11 %.

EVOLUCIÓN DEL PESO (EN %) DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN SOBRE EL TOTAL



Datos: InfoJobs

De forma más detallada, los subsectores que conforman compras, logística y almacén mantienen una distribución prácticamente idéntica a la del año pasado: el 53 % de las vacantes pertenecen a distribución y logística, el 43 % a almacén y el 4 % a compras y aprovisionamiento.

La mitad de las vacantes de compras, logística y almacén pertenecen al subsector de distribución y logística

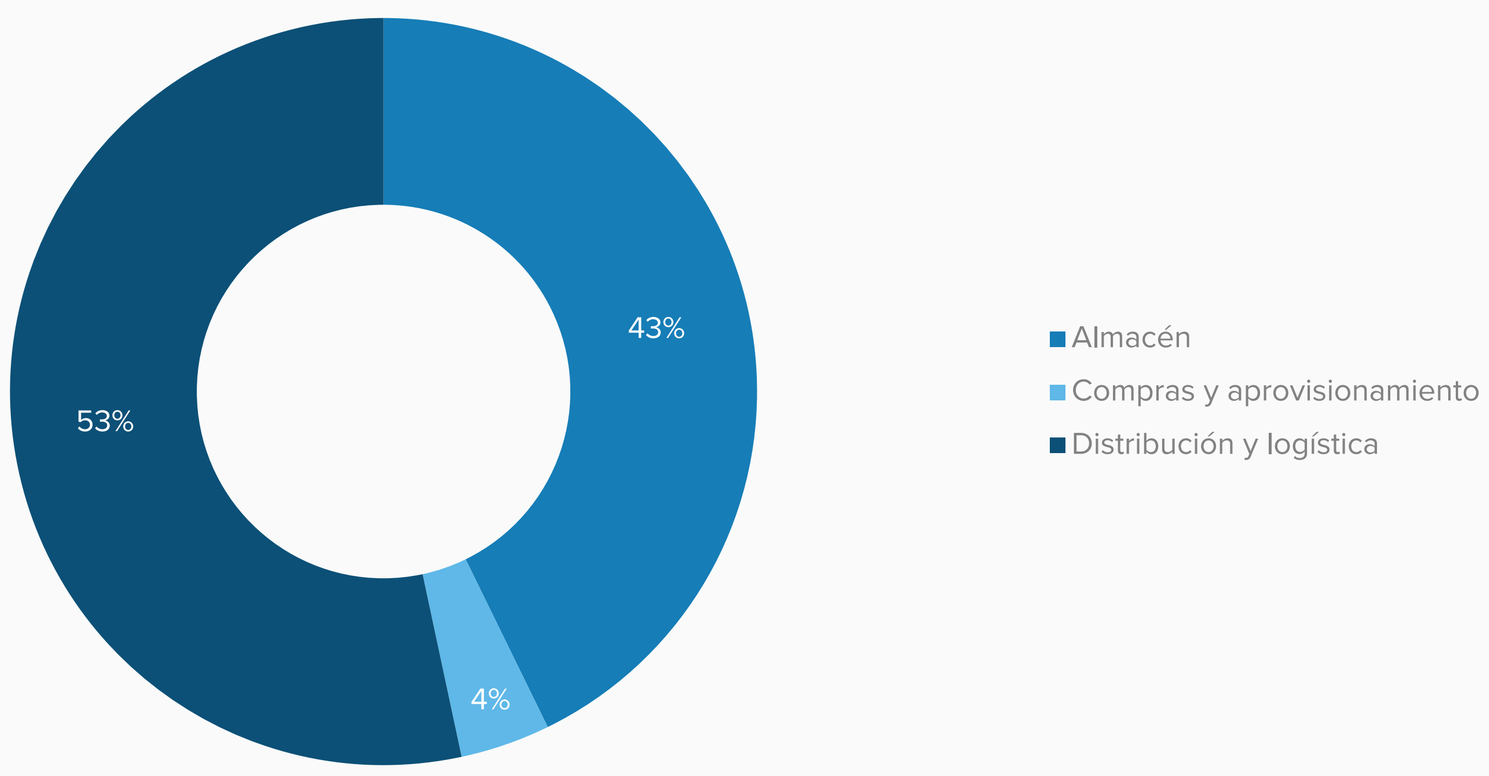
Pero este reparto no siempre ha sido así. Durante los últimos años se han producido algunos cambios interesantes que permiten entender mejor la evolución del sector en su conjunto.

Si volvemos la vista hasta 2016, se puede apreciar cómo el subsector líder era almacén, al que pertenecían el 60 % de las vacantes, mientras que distribución y logística se quedaba con el 33 %. A partir de ese año, las vacantes publicadas para el subsector almacén comenzaron a perder peso relativo dentro del sector —aunque aumentasen en términos absolutos—, mientras que las de distribución y logística empezaron a ganar relevancia hasta 2019, cuando superaron por primera vez a las de almacén.

Ese año previo al inicio de la pandemia, la diferencia entre ambos sectores alcanzó su punto más álgido: las vacantes de distribución y logística fueron el 63 % de todas las publicadas para el sector de compras, logística y almacén, mientras que las de almacén fueron el 35 %. En los últimos tres años, estas diferencias se han atenuado, aunque sin que distribución y logística haya perdido en ningún momento el liderazgo. En 2022, en la comparativa anual, almacén ha crecido en 14.540 vacantes hasta alcanzar las 136.488, mientras que distribución y logística ha sumado 19.961 a las que tenía en 2021 para situarse en las 170.312.

Este empuje del subsector de la distribución en los últimos años, nuevamente, se puede explicar con el auge del comercio electrónico y los nuevos hábitos de consumo ya que comprar *online* también implica un esfuerzo por parte de los vendedores por entregar –cada vez en menos tiempo— los productos adquiridos por los consumidores.

VACANTES POR SUBSECTOR: COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN



Datos: InfoJobs

La cadena logística, entre fábricas, puertos, almacenes y viviendas, funciona gastando neumáticos. Y el de las mercancías y los repartos es un sector que ha vivido un año convulso, por las tensiones con los precios de los combustibles y el escaso margen

de negociación con las empresas contratantes, lo que condujo a diversos paros, convocados por una plataforma de pequeñas empresas y autónomos del sector del transporte, durante el mes de marzo.

Pero, además, durante el último ejercicio han sido objeto de debate público las crecientes dificultades para contratar personal para un oficio exigente como el de transportista. En concreto, se han publicado 27.598 vacantes —más del doble que las 12.901 de 2021— para conductor/a de camiones pesados. Las dificultades para encontrar camioneros/as se concretan en que la media de inscritos para cada vacante de este tipo ha pasado de 41 en 2021 a 20 en 2022.

Por su parte, las 134.696 vacantes publicadas para conductor/a de vehículo de reparto —un 26 % más que las 106.671 del año 2021— han registrado un promedio de 18 inscripciones por cada puesto ofertado (frente a las 23 de 2021).

PERFIL DE LAS VACANTES DE CONDUCTOR/A DE CAMIONES PESADOS

VACANTES	COMPETENCIA (INSCRITOS/AS/VACANTE)	SALARIO PROMEDIO	TIPO DE CONTRATO
27.598	20	25.129€	51% INDEFINIDO 26% OTROS CONTRATOS

Datos: InfoJobs

PERFIL DE LAS VACANTES DE CONDUCTOR/A DE VEHÍCULOS DE REPARTO

VACANTES	COMPETENCIA (INSCRITOS/AS/VACANTE)	SALARIO PROMEDIO	TIPO DE CONTRATO
134.696	18	18.024€	38% DURACIÓN DETERMINADA 27% INDEFINIDO

Datos: InfoJobs

Informática y telecomunicaciones: un sector tensionado

El desarrollo del comercio electrónico no solo está vinculado al sector de compras, logística y almacén, sino que también intervienen otros como el de la informática y las telecomunicaciones. Un ámbito cada vez más relevante ya que el desarrollo de la sociedad digital está directamente relacionado con el empleo IT.

En el caso de InfoJobs, la presencia del empleo tecnológico no es algo reciente. De hecho, lleva más de diez años formando parte de los sectores con más vacantes publicadas. En 2022, concretamente, ha ocupado la sexta posición con un total de 187.233 vacantes.

En 2022 se han publicado 187.233 vacantes para el sector de informática y telecomunicaciones

Asimismo, la *Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas* del Instituto Nacional de Estadística (INE) refleja la presencia de estos profesionales en las empresas. Así, siete de cada diez empresas de 250 o más empleados cuentan con especialistas y perfiles TIC en su plantilla. Esta cifra decrece en el caso de las empresas de 50 a 249 empleados (39 %) o de las que tienen entre 10 y 49 (11 %).

Del mismo modo, al cierre de 2022, los datos de afiliación a la Seguridad Social registraron 438.311 personas afiliadas en la categoría de programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática y 79.151 en la de telecomunicaciones.

La transformación digital de las empresas, además, ha provocado que las profesiones IT den el salto a otros sectores. La oferta de empleo en InfoJobs así lo refleja. Hace unos años, la amplia mayoría de estas posiciones IT se concentraban en el sector de informática y telecomunicaciones mientras que actualmente no es raro encontrárselas en otros sectores.

Por ejemplo, un 40 % de vacantes publicadas en 2022 para el puesto de consultor/a TIC se asociaron a sectores que no eran propiamente el sector IT. Y, si bien es cierto que hay puestos que se concentran más en las empresas cuya actividad directa es la informática y las telecomunicaciones —como analista IT (92 %) o *frontend engineer* (86 %)—, cada vez es más habitual encontrarse con profesiones que se ubican en otros sectores.

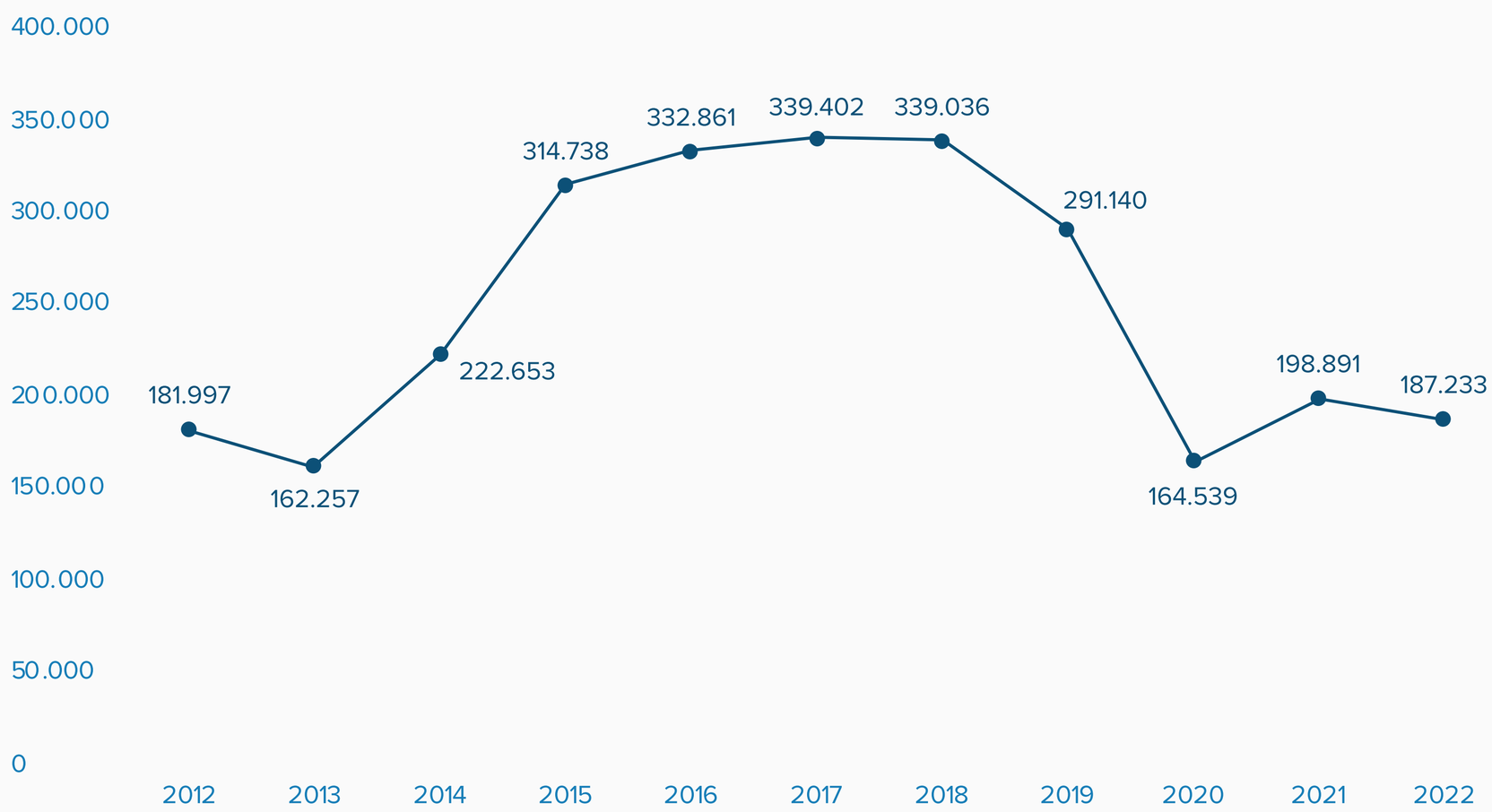
Esta creciente demanda de profesionales de informática y telecomunicaciones entre empresas de todo tipo está ampliando la brecha existente entre puestos vacantes y candidatos: la patronal DigitalES —que reúne a las principales empresas del sector de la tecnología e innovación digital en España— calculaba, a mediados de 2022, que

había 120.400 vacantes sin cubrir en el sector[3], un tercio de ellas (40.000) para desarrollo de *software*.

Como consecuencia de esta situación —y pese a las olas de despidos de las grandes tecnológicas en todo el mundo, que han tenido un efecto moderado en España— las empresas muestran un alto nivel de competencia para hacerse con los servicios de este tipo de profesionales. Es un ámbito en el que la captación directa mediante programas internos y a través de las recomendaciones de los propios empleados es habitual.

La importancia de estos perfiles para las empresas y la buena progresión de este sector se prolonga hacia el futuro: sus previsiones de crecimiento son muy positivas como reflejan, por ejemplo, el Centro de Predicción Económica (CEPREDE) y la consultora de transformación digital VASS, que en su barómetro mensual *TIC Monitor* de diciembre de 2022 recogen la intención del 70 % de las empresas de servicios digitales de aumentar su plantilla en el arranque de 2023.

EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES



Datos: InfoJobs

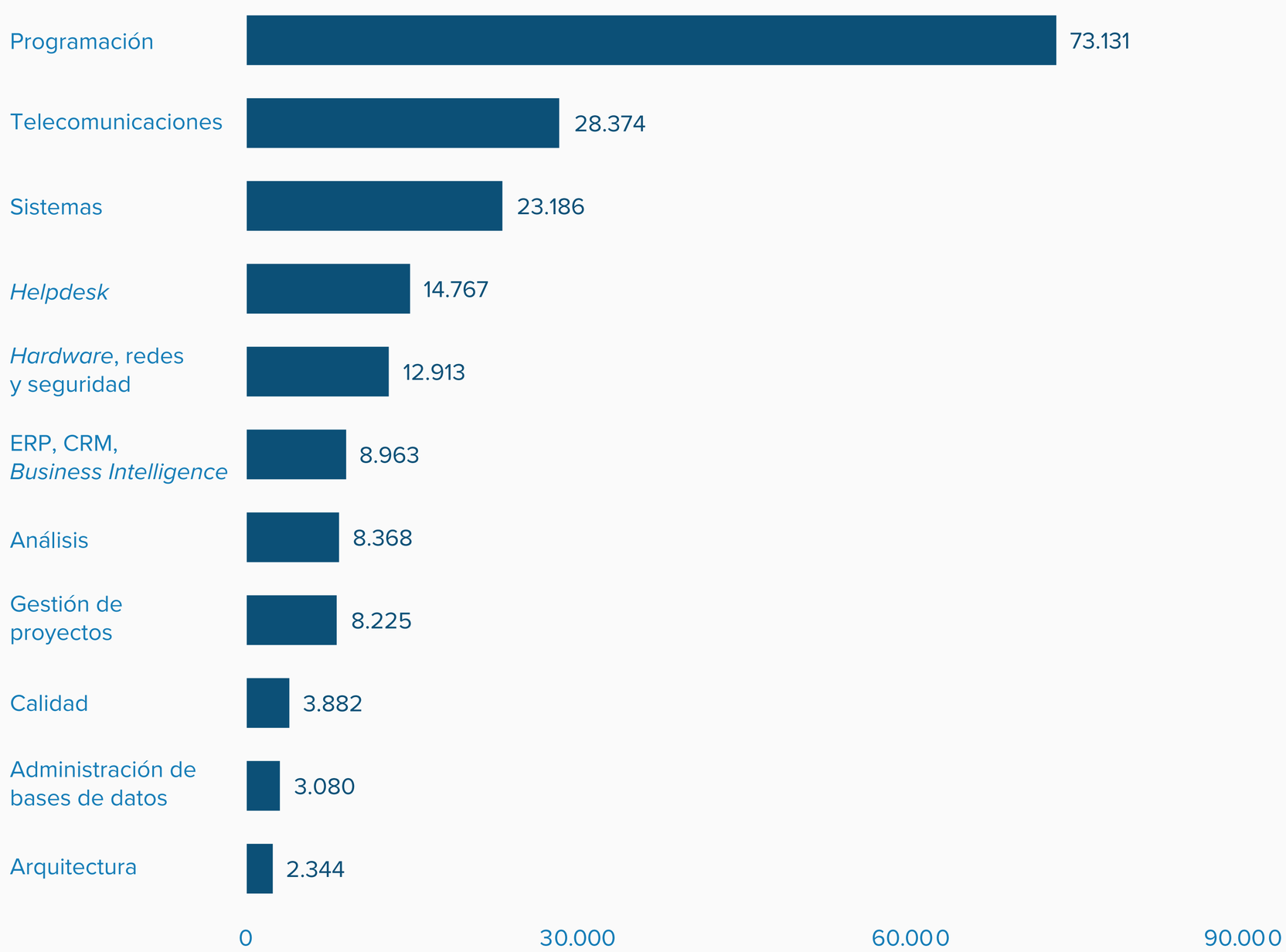
[3] *Radiografía de vacantes en el sector tecnológico 2022*. DigitalES, mayo 2022.

Si hablamos del reparto de las vacantes de informática y telecomunicaciones en sus respectivos subsectores, lo primero que se aprecia es el claro dominio de la programación. En 2022 aglutinó 73.131 vacantes, lo que supone un 39 % de los puestos ofertados en este sector.

Al margen de la relevancia de la programación, que tradicionalmente ha liderado este ranking por subsectores, merece mención especial el de *helpdesk*, que ha crecido un 26 % en comparación con 2021. En términos absolutos esto implica que haya pasado de tener 11.715 vacantes en 2021 a las 14.767 de 2022.

El subsector de programación es el más fuerte dentro del sector de la informática y las telecomunicaciones con un total de 73.131 vacantes publicadas a lo largo de 2022

VACANTES POR SUBSECTOR: INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES



Datos: InfoJobs

El despegue definitivo del turismo y la restauración

Si volvemos la vista a 2020 y la irrupción de la covid, hay un sector que sufrió especialmente: el del turismo y la restauración. El confinamiento, las restricciones de movilidad y el temor a un posible contagio frenaron en seco la actividad del turismo que, a lo largo de 2021, fue remontando poco a poco. Una tímida recuperación que en 2022 ha terminado de despegar.

De hecho, si miramos la evolución de este sector durante el último año en InfoJobs, la oferta de empleo ha sido de récord. Así, en 2022 se publicaron en el portal de empleo 251.416 vacantes para turismo y restauración.

Esta cifra no solo es un 127 % más alta que la de 2021, sino que también es el mejor dato de la serie histórica de vacantes publicadas para este sector en InfoJobs. Hasta la fecha, el mejor resultado correspondía a 2019, cuando se ofertaron 215.250 puestos.

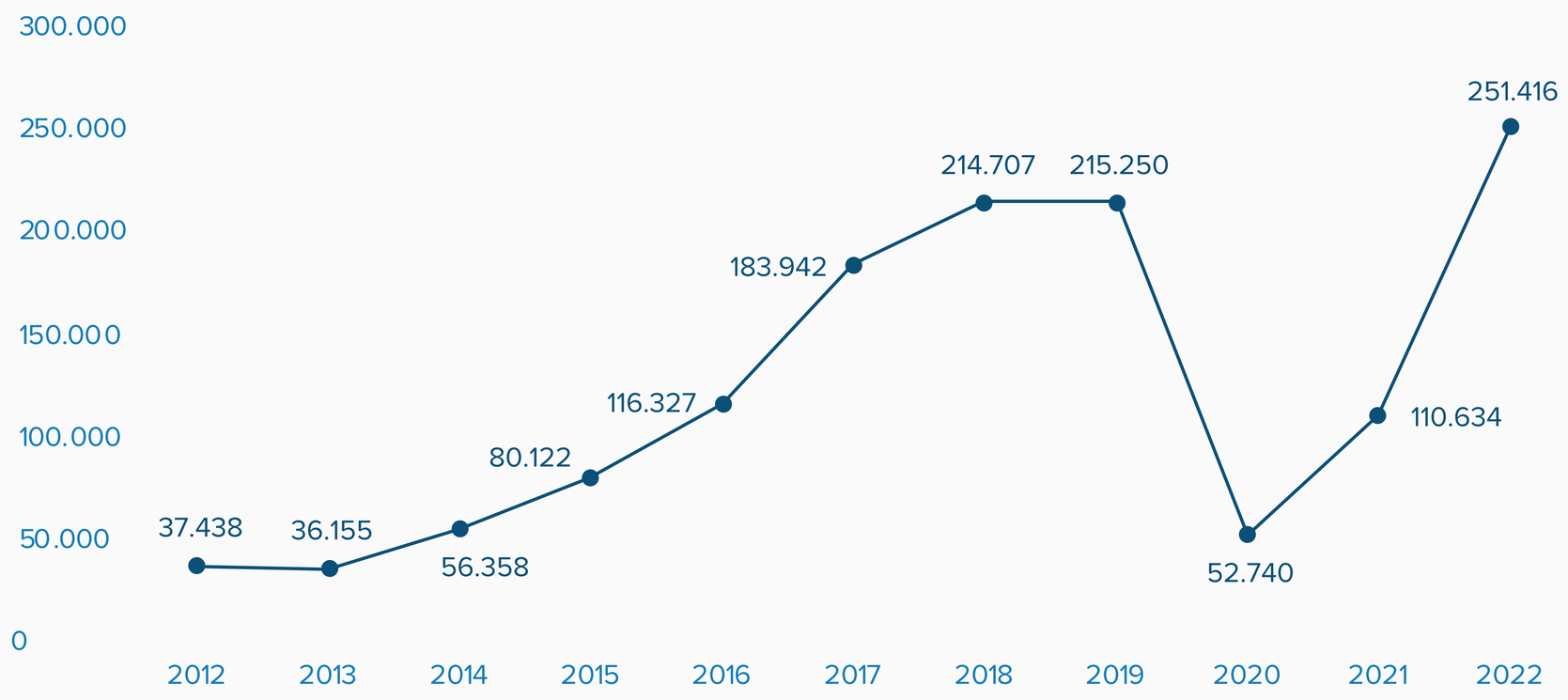
Las vacantes publicadas para turismo y restauración en InfoJobs han aumentado un 127 % en comparación con 2021

La buena marcha del empleo en turismo y restauración viene acompañada, como es lógico, de los buenos resultados de los diferentes indicadores que proporciona el INE. Como ya vimos, según la Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras (FRONTUR), nuestro país recibió durante 2022 71,6 millones de turistas internacionales, una cifra que supera con creces a la de 2021 (31,1 millones), pero que aún está un 14 % por debajo de la de 2019.

Asimismo, según la Encuesta de Gasto Turístico (EGATUR), el gasto total de los turistas internacionales se incrementó un 149 % con respecto a 2021 hasta alcanzar los 87.061 millones de euros, aunque todavía es un 5 % más bajo que el de 2019.

Esta misma evolución, con fuertes incrementos con respecto a 2021 pero todavía algo por debajo de los datos previos a la pandemia, han seguido las pernoctaciones, según los datos del INE. Así, en 2022, han aumentado un 86 %, aunque todavía están un 7 % por debajo del dato de 2019.

EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA TURISMO Y RESTAURACIÓN

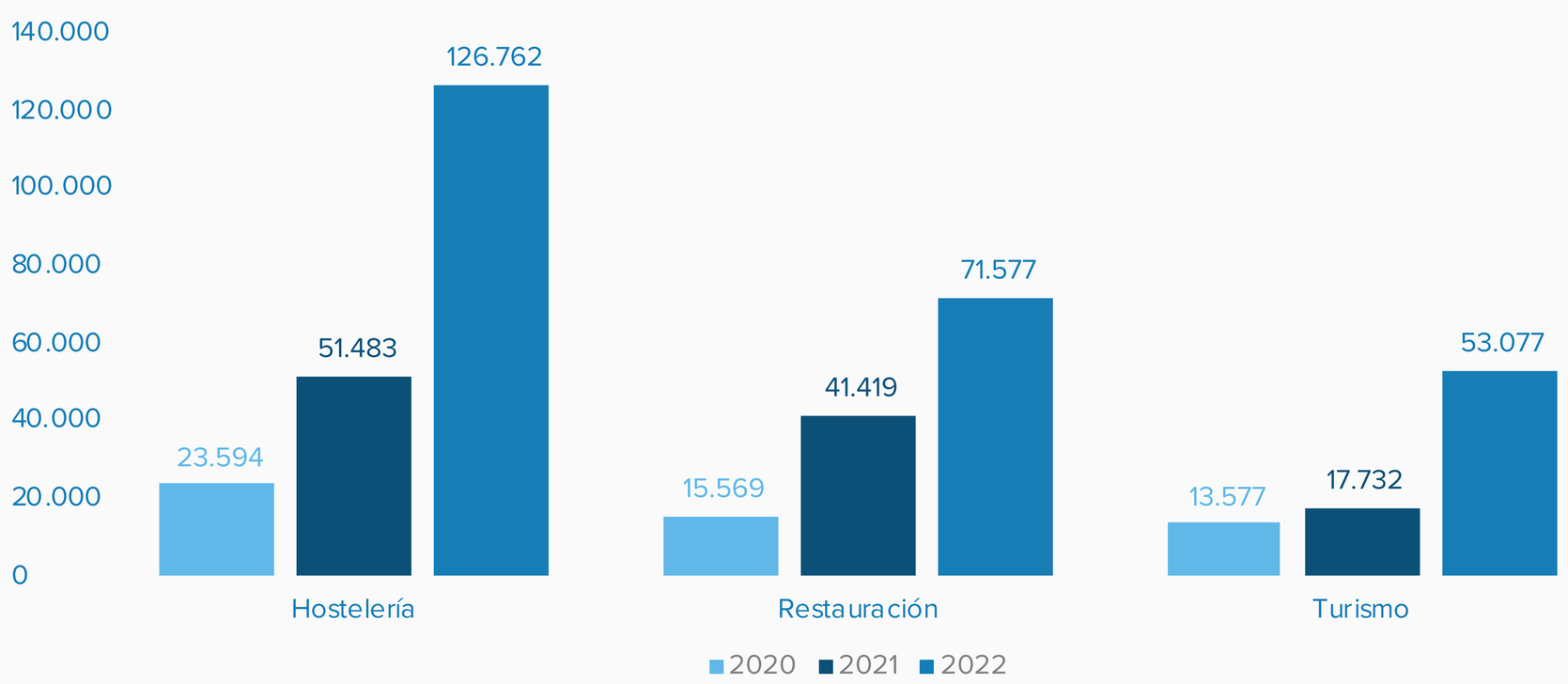


Datos: InfoJobs

Si hablamos de la evolución por subsectores dentro del turismo y de la restauración, se puede apreciar que el crecimiento ha sido transversal a todos ellos. Destaca especialmente el subsector de la hostelería, donde se han ofertado 75.279 vacantes más que el año pasado. Además, se trata del subsector más demandado en 2022 dentro del turismo y la restauración con un total de 126.762 puestos ofertados.

El subsector donde más vacantes se han publicado es el de hostelería con un total de 126.762 puestos ofertados

VACANTES POR SUBSECTOR: TURISMO Y RESTAURACIÓN



Datos: InfoJobs

Por lo que se refiere al de la restauración, en 2022 se publicaron 71.577 vacantes (un crecimiento interanual de 20.094) y en el del turismo 53.077 (35.345 más, un crecimiento de casi el 200 %).

Pero no todo han sido buenas noticias para el sector en 2022, el último año también ha estado marcado por el desequilibrio entre la oferta y la demanda, especialmente en el ámbito de la restauración y de la hostelería. Una situación que hizo que la campaña de verano comenzase con un déficit de profesionales que tuvo mucha repercusión pública.

Al inicio del periodo estival, según datos de la Seguridad Social, un 2,8 % de los trabajadores de este sector no se había reincorporado a sus puestos de trabajo tras la pandemia. Sin embargo, en estas mismas fechas, InfoJobs registraba cifras de récord: en abril, con los preparativos de esta campaña, el portal de empleo registró 17.000 ofertas en el sector, seis veces más que en el mismo periodo del año anterior.

Esta descompensación entre ambos lados del mercado se debe a que las empresas reclaman profesionales con experiencia y preparación, y a que los candidatos buscan mejores condiciones económicas y de estabilidad laboral.

Para entender un poco mejor la situación, resulta interesante bajar un escalón más y analizar las vacantes publicadas para los puestos propios de este sector: camarero/a, camarero/a de pisos, cocinero/a y ayudante de cocina.

Por lo que se refiere a las posiciones de camarero/a, en InfoJobs se ofertaron un total de 75.944, siendo el séptimo puesto más demandado en el portal de empleo. El salario promedio que se oferta para estas vacantes es de 19.328 euros. Un salario 775 euros más elevado que el de 2021 (18.553 euros). Si hablamos de formación, una de cada dos vacantes requiere estudios básicos y solo el 13 % solicitan candidatos que cuenten con Formación Profesional. El tipo de contrato ofertado más habitual sigue siendo el de duración determinada (35 %), seguido del indefinido (27 %) y del fijo discontinuo (15 %).

En 2022 se publicaron casi 76.000 vacantes para camarero/a que ofertaban, de promedio, un salario de 19.328 euros

Si se observan las características de las más de 29.806 vacantes para el puesto de camarero/a de pisos son, dentro de los puestos relacionados con la hostelería, las que ofrecen un salario promedio más bajo (17.857 euros) y las que ofertan menos contratos indefinidos: solo el 6 % ofrece esta modalidad.

Sin embargo, es el puesto donde se concentran más vacantes con contratos de duración determinada (43 %) y fijos discontinuos (33 %).

Por el contrario, las vacantes de cocinero/a, que en 2022 fueron un total de 35.214, son las que ofrecen un mejor salario (21.181 euros) dentro de esta área. Son además las que más contratos indefinidos ofertan (35 %) y donde más se requiere la Formación Profesional (30 %).

Por último, las 19.565 vacantes de ayudante de cocina ofrecen un salario máximo promedio de 17.888 euros. En el 36 % de los casos se ofrece un contrato de duración determinada, en seis de cada diez vacantes se piden estudios básicos y en siete, al menos un año de experiencia.

En definitiva, aunque la oferta de empleo para estas cuatro posiciones tenga sus particularidades, hay algunos rasgos comunes. Así, el contrato más ofertado es el de duración determinada, mayoritariamente se requieren estudios básicos, tan solo un año de experiencia y prácticamente la totalidad de las vacantes ofrecen el nivel laboral de empleado/a.

PERFIL DE LAS VACANTES DE CAMARERO/A

VACANTES	COMPETENCIA (INSCRITOS/AS/VACANTE)	SALARIO PROMEDIO
75.944	50	19.328€

TIPO DE CONTRATO

35%	27%	15%
De duración determinada	Indefinido	Fijo discontinuo

NIVEL LABORAL

97%	2%
Empleado/a	Especialista

FORMACIÓN

49%	25%	13%
Estudios básicos	Sin estudios	Formación Profesional

AÑOS DE EXPERIENCIA

60%	16%	5%	18%
Al menos 1 año	Al menos 2 años	Al menos 3 años	No requerida

Datos: InfoJobs

PERFIL DE LAS VACANTES DE CAMARERO/A DE PISOS

VACANTES	COMPETENCIA (INSCRITOS/AS/VACANTE)	SALARIO PROMEDIO
29.806	32	17.857€

TIPO DE CONTRATO

43%	6%	33%
De duración determinada	Indefinido	Fijo discontinuo

NIVEL LABORAL

99%
Empleado/a

FORMACIÓN

75%	18%	3%
Estudios básicos	Sin estudios	Formación Profesional

AÑOS DE EXPERIENCIA

84%	11%	1%	4%
Al menos 1 año	Al menos 2 años	Al menos 3 años	No requerida

Datos: InfoJobs

PERFIL DE LAS VACANTES DE COCINERO/A

VACANTES	COMPETENCIA (INSCRITOS/AS/VACANTE)	SALARIO PROMEDIO
35.214	26	21.181€

TIPO DE CONTRATO

32%	35%	14%
De duración determinada	Indefinido	Fijo discontinuo

NIVEL LABORAL

93%	3%
Empleado/a	Especialista

FORMACIÓN

41%	17%	30%
Estudios básicos	Sin estudios	Formación Profesional

AÑOS DE EXPERIENCIA

49%	25%	9%	13%
Al menos 1 año	Al menos 2 años	Al menos 3 años	No requerida

Datos: InfoJobs

PERFIL DE LAS VACANTES DE AYUDANTE DE COCINA

VACANTES	COMPETENCIA (INSCRITOS/AS/VACANTE)	SALARIO PROMEDIO
19.565	52	17.888€

TIPO DE CONTRATO

- **36%** De duración determinada
- **29%** Indefinido
- **17%** Fijo discontinuo

NIVEL LABORAL

- **99%** Empleado/a

FORMACIÓN

- **59%** Estudios básicos
- **16%** Sin estudios
- **14%** Formación Profesional

AÑOS DE EXPERIENCIA

- **69%** Al menos 1 año
- **12%** Al menos 2 años
- **4%** Al menos 3 años
- **14%** No requerida

Datos: InfoJobs

Las vacantes para inmobiliario y construcción crecen un 33 %

Tras el comienzo de la pandemia, el mercado de la vivienda se reactivó con fuerza. Un dinamismo que también se trasladó al mercado de trabajo asociado a este sector. Así, en 2021 se publicaron 43.125 vacantes. Una cifra récord que en 2022 se ha superado.

Concretamente, en 2022 las vacantes publicadas para inmobiliario y construcción han sido un 33 % más que durante el año anterior. Un crecimiento con el que el sector ha alcanzado los 57.348 puestos ofertados, lo cual supone un 2 % del total.

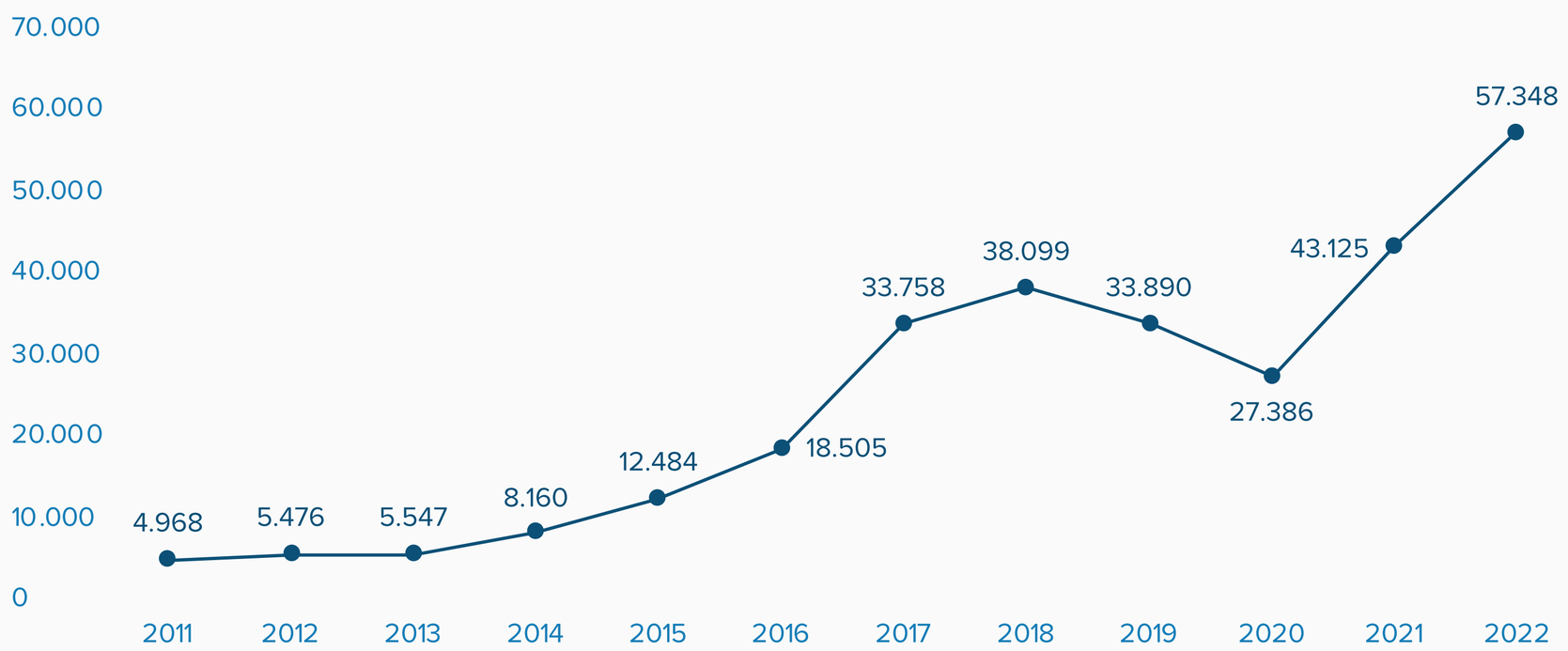
Por subsectores, los principales cambios en comparación con 2021 se producen en los dos grandes motores del sector: por un lado, los oficios de la construcción y, por el otro, la administración inmobiliaria. Así, el primero de ellos, ha crecido notablemente pasando de ofertar 18.961 vacantes en 2021 a 31.963 en 2022 (un 69 % más). Y, por su parte, la administración inmobiliaria, ha decrecido ligeramente hasta las 12.007 vacantes publicadas (13.001 en 2021).

En 2022 se han publicado 57.348 vacantes para inmobiliario y construcción, el máximo de la serie histórica

La cifra de puestos ofertados en los oficios de la construcción también supera con creces los niveles precovid: en 2018 y 2019 se publicaron para este subsector 16.429 y 12.909 vacantes respectivamente.

Unos buenos datos en cuanto al empleo que están también avalados por las previsiones del sector de la construcción que, si bien ha moderado su expectativa de crecimiento como consecuencia de la guerra de Ucrania y la subida de los tipos de interés, continuarán en una moderada tendencia positiva durante los próximos años. Así lo refleja el informe Euroconstruct (noviembre 2022) realizado por el Instituto de Tecnología de la Construcción de Cataluña que estima un crecimiento de la construcción en España del 1,8 % hasta el 2025, frente al 4 % con que se preveía que cerrase 2022.

EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN

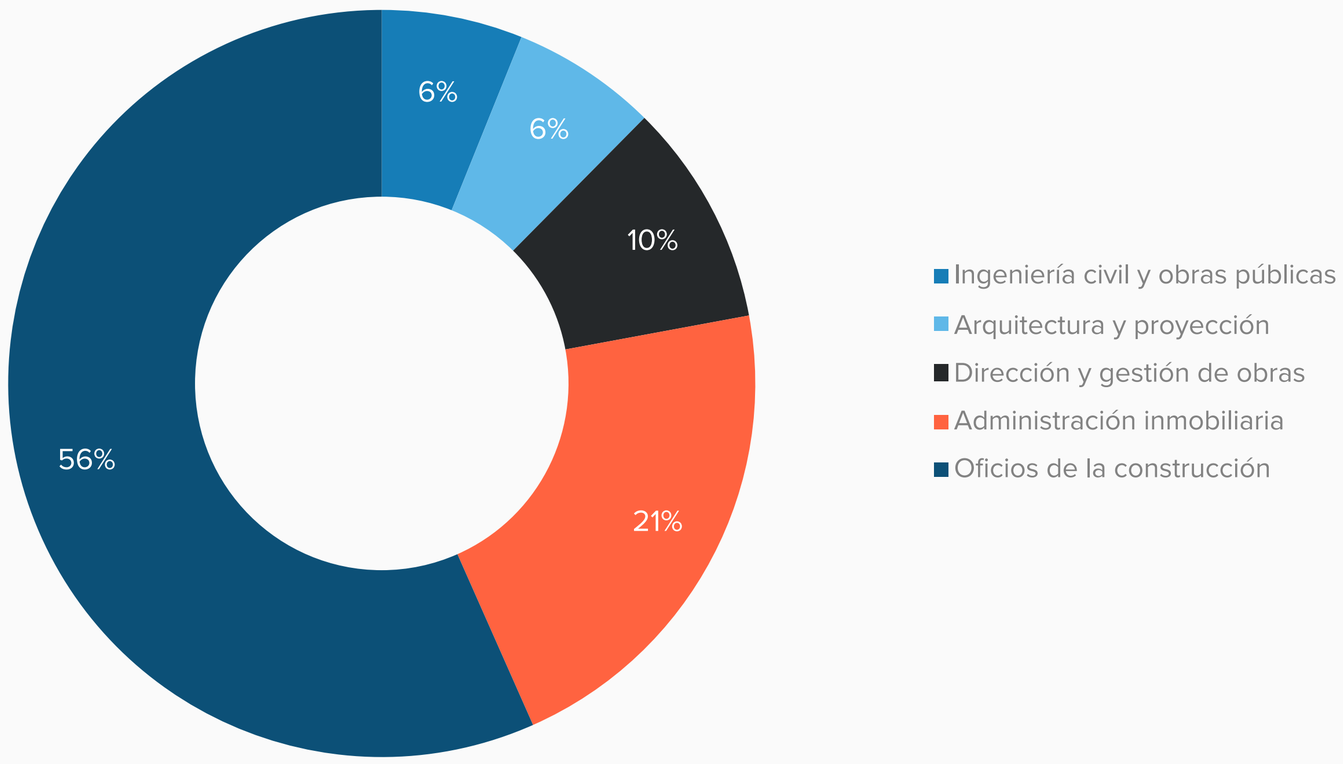


Datos: InfoJobs

Por lo que se refiere al ligero descenso del subsector de la administración inmobiliaria puede estar muy vinculado con el año que ha vivido el sector inmobiliario, tendiendo a la estabilización —en lo que a la participación se refiere— después de un año y medio marcado por el crecimiento.

Según los últimos datos de Fotocasa Research (agosto 2022), un 32 % de los particulares mayores de 18 años en España habían participado en el mercado de la vivienda durante los últimos doce meses. Un dato similar al que este mismo indicador había registrado a principio de año, en febrero de 2022, cuando eran un 31 % los particulares que habían participado en el mercado de la vivienda. Supone un nivel de actividad en el mercado inmobiliario en la franja más alta de la serie histórica y plasma que, pese a las complicaciones de los precios y la financiación, la demanda de vivienda que se despertó durante las primeras fases de la pandemia sigue muy activa.

VACANTES POR SUBSECTOR: INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN



Datos: InfoJobs

Bajando incluso un escalón más, hasta los puestos con más ofertas en InfoJobs relacionadas con esta actividad, tenemos que hablar de los/as agentes inmobiliarios/as. Porque este puesto suma 64.372 vacantes en 2022, una cifra que casi duplica las 36.809 del año 2021. Lo que sucede es que este puesto se oferta mucho más desde empresas adscritas al sector de comercial y ventas (80 % de las vacantes) que al de inmobiliario y construcción (13 %).

Se trata de un puesto con un bajo nivel de competencia (20 inscripciones por cada vacante) y para el que se ofrece una alta retribución (51.721 euros brutos anuales de promedio), aunque hay que tener en cuenta que en dos de cada tres casos el tipo de contrato que se oferta es el de autónomo, lo cual significa que ese importe no es un salario, sino una expectativa de ingresos (incluyendo potenciales comisiones por el perfil comercial del puesto) de la que hay que descontar el pago de los seguros sociales correspondientes.

PERFIL DE LAS VACANTES DE AGENTE INMOBILIARIO/A

VACANTES	COMPETENCIA (INSCRITOS/AS/VACANTE)	SALARIO PROMEDIO	TIPO DE CONTRATO
64.372	20	51.721€	64% AUTÓNOMO 26% INDEFINIDO

Datos: InfoJobs

El empleo en automoción, las ingenierías y otros apuntes industriales

En el capítulo de Contexto del presente informe se analizaba cómo la industria automovilística se debate entre un moderado optimismo por el aumento de la producción y unas expectativas muy cautas por el descenso continuado y generalizado en toda Europa de las matriculaciones, además de las incertidumbres por la cadena de suministros que todavía no está plenamente engrasada tras los desbarajustes provocados por la covid. Y eso se ha plasmado también en el empleo.

Así, las 26.075 vacantes para automoción (dentro del sector de profesiones, artes y oficios) publicadas en 2022 en InfoJobs suponen un 33 % más que las 19.533 del año 2021 y casi el doble que las de 2020. De hecho, esa cifra supone igualar la registrada en 2017 (26.196), cuando este subsector comenzó de verdad a despegar tras una década en crisis. Pero los prácticamente 41.000 puestos ofertados en este subsector en el año 2018 se antojan todavía muy lejanos.

Saliendo del ámbito de la automoción, cualquier aproximación al empleo industrial tiene parada obligada en el puesto de peón/a de la industria manufacturera, que, como hemos visto, con sus 82.046 vacantes publicadas en 2022 es el sexto más ofertado en el portal de empleo. Esa cifra supone un 28 % más que las 64.149 registradas para este puesto en 2021.

PERFIL DE LAS VACANTES DE PEÓN/A DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

VACANTES	COMPETENCIA (INSCRITOS/AS/VACANTE)	SALARIO PROMEDIO
82.046	58	21.111€

TIPO DE CONTRATO

66%	10%	2%
De duración determinada	Indefinido	Fijo discontinuo

NIVEL LABORAL

97%	2%
Empleado/a	Especialista

FORMACIÓN

50%	22%	18%
Estudios básicos	Sin estudios	Formación Profesional

AÑOS DE EXPERIENCIA

62%	12%	2%	22%
Al menos 1 año	Al menos 2 años	Al menos 3 años	No requerida

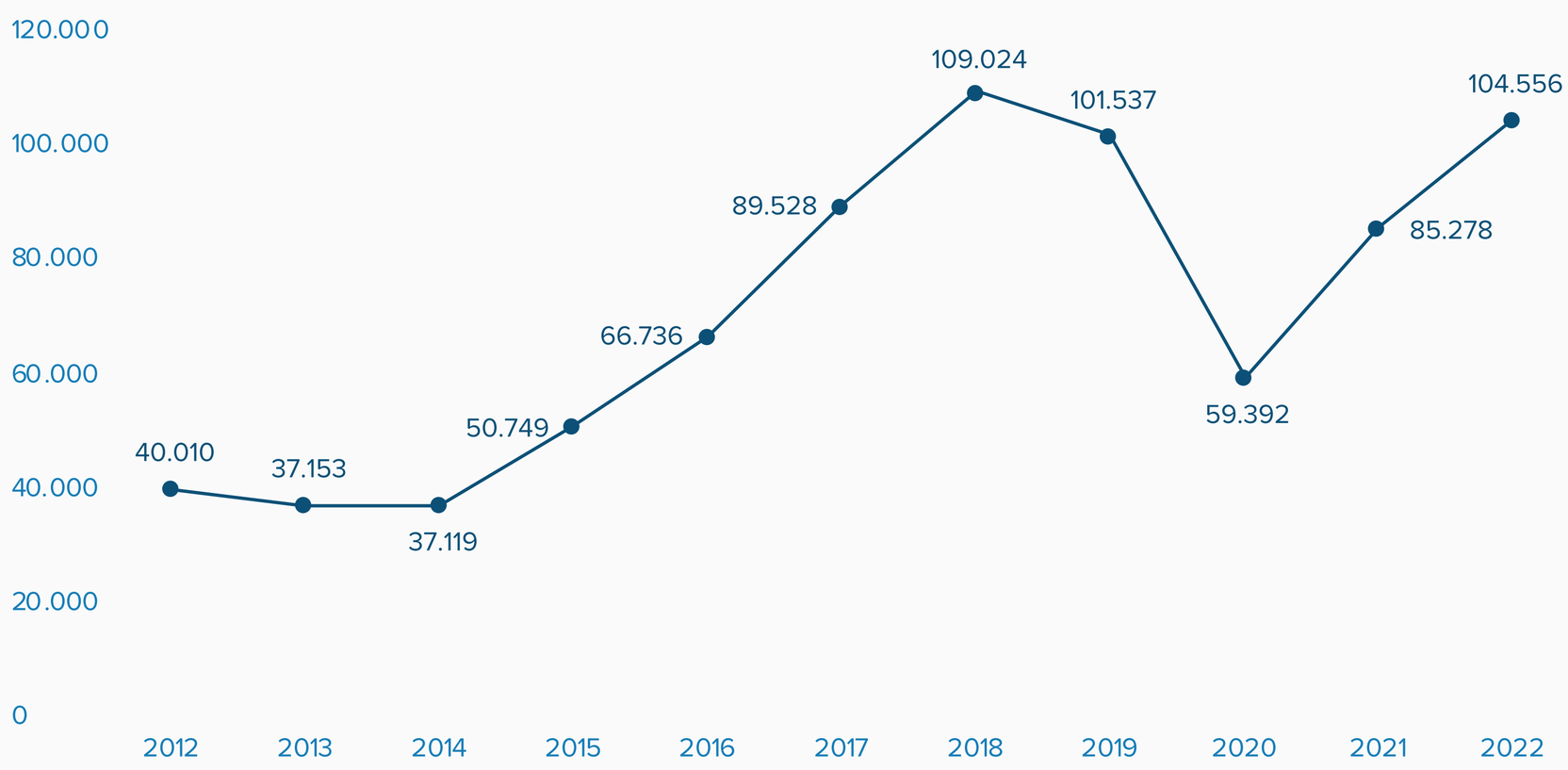
Datos: InfoJobs

Si subimos en los niveles de cualificación de la industria, encontramos el sector de las ingenierías y técnicas, que en 2022 prácticamente alcanza su máximo histórico de vacantes. Los 104.556 puestos ofertados para este ámbito no solo suponen un 23 % más que los 85.278 del año 2021, sino que superan las cifras de 2019 y prácticamente alcanzan las 109.024 de 2018, el mejor año de toda la serie.

Esta mayor cualificación también se plasma en vacantes con mejores condiciones: en ingenierías y técnicas un 63 % de los puestos ofrecían contrato indefinido, toda vez que la reforma laboral ha impulsado esta modalidad contractual 17 puntos porcentuales desde el 46 % de 2021. Otro 17 % de las vacantes ofrecen contrato de duración determinada y un 16 % se categorizan como otros contratos.

Ingenierías y técnicas roza en 2022 el máximo histórico con 104.556 vacantes

EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA INGENIERÍAS Y TÉCNICAS



Datos: InfoJobs

Y dentro de las ingenierías y técnicas, la ingeniería industrial es la que copa más puestos (40.302, casi cuatro de cada diez vacantes de ingenieros), muy en línea con los mejores años de la serie histórica (de 2017 a 2019). Hay otros dos subsectores que superan las 10.000 vacantes: otras ingenierías (21.820) y electrónica y automática industrial (13.953). Y uno que la roza: energías renovables. Este último resulta especialmente atractivo por

su progresión durante los últimos años: las 9.661 vacantes de 2022 no solo son la mayor cifra registrada para esta categoría, sino que multiplica por cinco las del año 2016.

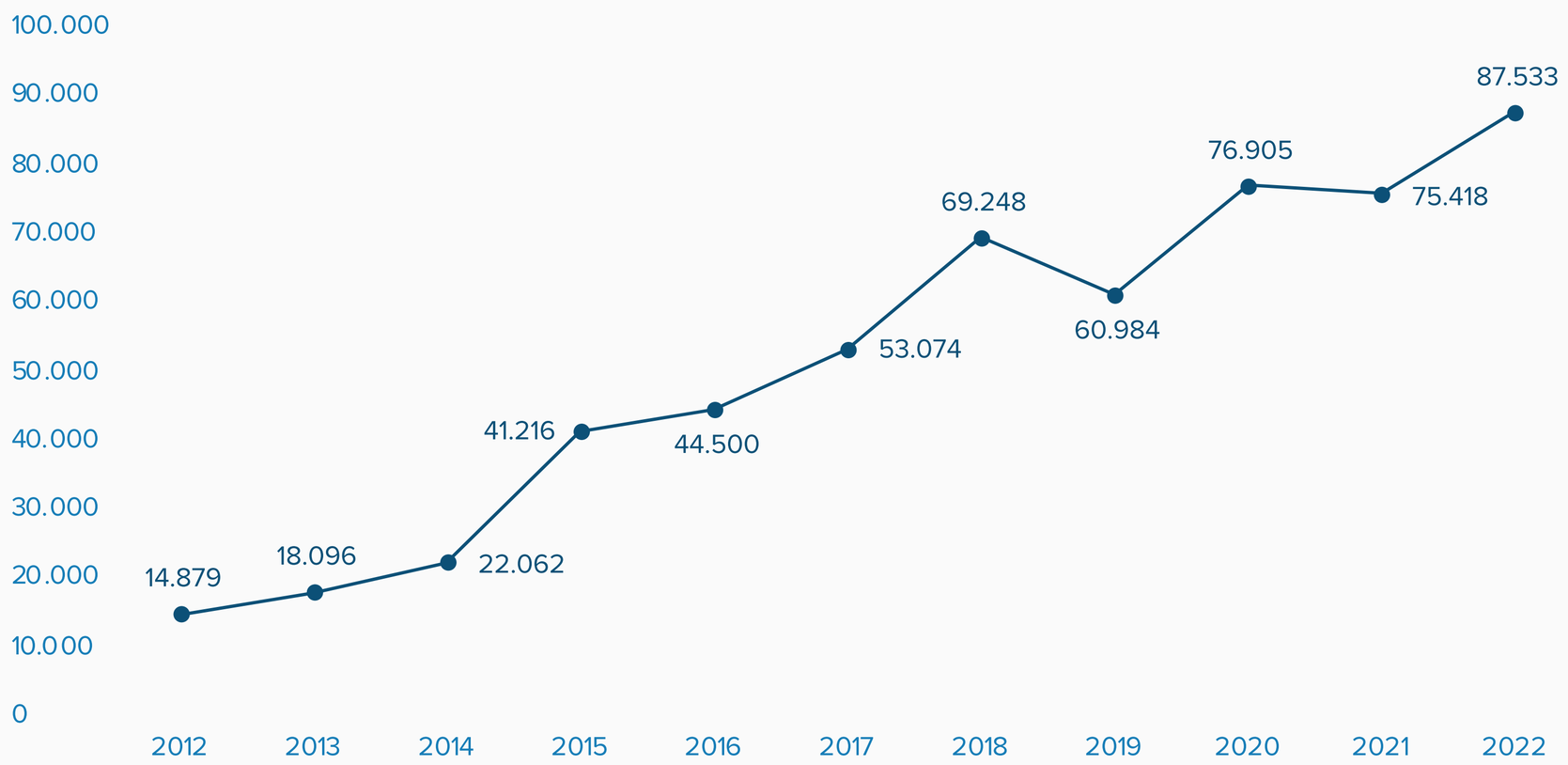
Además, durante el último año hay dos subsectores en los que ha aumentado de manera notable la oferta de empleo: ingeniería aeronáutica, con 3.342 vacantes (un 83 % más que en 2021), y minas, con 360 vacantes (un 63 % más que el año anterior).

Sanidad y salud: aumenta la demanda de profesionales de la odontología y de la psicología

Si hablamos de pandemia y empleo, el sector que marcó 2020 y 2021 fue el sanitario. De hecho, en 2020 fue el único en el que creció el volumen de vacantes publicadas en comparación con el año precedente. En 2021, con la pandemia siguiendo su curso, los puestos ofertados en InfoJobs para este sector se estabilizaron e, incluso, decrecieron ligeramente en comparación con 2020.

Al vincular la evolución de la oferta de empleo en este sector con la pandemia, podría esperarse que en 2022 se hubiera contraído, al menos ligeramente. Pero no ha sido así: durante el último año se han publicado 87.533 vacantes para el sector sanitario, un 16 % más que en 2021. Una cifra que no solo es mayor que la del año anterior, sino que es el registro más elevado de los últimos diez años y que, por ejemplo, duplica la cifra de 2016.

EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES PUBLICADAS PARA SANIDAD Y SALUD



Datos: InfoJobs

Pero, para entender esta evolución dentro del sector de sanidad y salud resulta pertinente aproximarse a la publicación de vacantes en cada subsector. Por ejemplo, en 2020 y en 2021 el subsector más demandado era el de enfermería con más de 30.000 vacantes publicadas por año. Sin embargo, en 2022 esta cifra ha decrecido un 9 % hasta las 28.456 vacantes y se ha posicionado como el segundo subsector con más puestos ofertados, por detrás de otras profesiones sanitarias, que ha subido hasta las 28.527, si bien, 4.897 puestos ofertados en este subsector son precisamente de auxiliar de enfermería.

Asimismo, aunque sean subsectores de menor tamaño, es especialmente interesante el aumento de la demanda en odontología y en psicología. En el primero de ellos, en odontología, se han publicado 1.876 vacantes más que en 2021 y en el segundo 1.040 más. Y, si bien es cierto que en términos absolutos no son cifras muy abultadas, sí que son relevantes cuando se trata, como en este caso, de subsectores minoritarios.

La demanda de estos puestos ha crecido considerablemente en los últimos tres años: en 2022 es un 50 % superior a la que había en 2019

De hecho, en el caso de psicología prácticamente se han duplicado las vacantes en comparación con 2021, cuando se ofertaron un total de 1.345 puestos, frente a los 2.385 de 2022. También es muy relevante el incremento de los puestos para farmacia, que

aumentan en 3.918 (un 150 %) en un escenario de máximos para este tipo de establecimientos: en los últimos quince años han abierto más de 1.000 nuevas farmacias en España hasta situarse en las 22.198 a finales de 2021, de acuerdo con los datos del Consejo General de Colegios Farmacéuticos[4].

El mayor reclamo de estos profesionales también está vinculado con la evolución de la sociedad. En parte, como consecuencia de la pandemia, la necesidad de proteger y atender la salud mental se ha hecho patente entre los distintos agentes sociales. De hecho, en el informe mundial sobre salud mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de junio de 2022, se apunta a que «aproximadamente una de cada ocho personas en el mundo sufre algún trastorno mental», entre los que destacan los trastornos de ansiedad y los trastornos depresivos. Además, este mismo informe señala que «los trastornos mentales son la principal causa de años perdidos por discapacidad (APD), y representan uno de cada seis casos de APD en el mundo». Más adelante en este mismo informe se analizará la relación entre salud mental y empleo.

VACANTES EN LOS SUBSECTORES DE SANIDAD Y SALUD EN 2021 Y 2022

Subsectores	Vacantes 2021	Vacantes 2022	Variación 2021-2022
Otras profesiones sanitarias	20.719	28.527	7.808
Enfermería	31.387	28.456	-2.931
Odontología	8.768	10.644	1.876
Farmacia	2.607	6.525	3.918
Medicina general	6.022	6.354	332
Medicina especializada	3.906	3.785	-121
Psicología	1.345	2.385	1.040
Veterinaria	586	676	90
Medicinas alternativas	78	181	103

Datos: InfoJobs

[4] *Estadística de colegiados y farmacias comunitarias 2021*. Consejo General de Colegios Farmacéuticos. Junio 2022.

Algunas tendencias relevantes

Más allá de las claves que aportan los sectores con gran volumen de vacantes que hemos analizado hasta el momento, hay otros ámbitos con un papel más secundario que también aportan información valiosa sobre las tendencias que moldean el ámbito laboral.

- **Administración de empresas.** Se han alcanzado las 101.167 vacantes en 2022, 17.402 más que en 2021 (un 21 %), lo cual significa dejar atrás el bache covid también en este sector y prácticamente igualar las 108.415 del año 2019. En algunos subsectores, como administración (51.974 vacantes en 2022) o consultoría (12.025) incluso se han superado los registros de 2019.

- **Creadores de contenido audiovisual.** Dentro del sector de diseño y artes gráficas, en 2022 ha despuntado el subsector de creación audiovisual, con 884 vacantes, un 158 % más que el año pasado. El despunte de este subsector se puede relacionar con el auge de las redes sociales y las profesiones vinculadas a él. El uso de estas plataformas por parte de empresas o creadores de contenido implica cada vez más la apuesta por el contenido en formato vídeo y, por lo tanto, por los profesionales especializados en crear piezas audiovisuales.

- **Marketing.** Las vacantes publicadas para marketing y comunicación en el último año han aumentado un 9 %, una tasa moderada. Sin embargo, dentro de este grupo, resultan relevantes los incrementos registrados en los subsectores de marketing (20.323 puestos ofertados, un 26 % más que en 2021) y de comunicación corporativa (6.848 vacantes, un 46 % más).

- **Artes interpretativas.** El pasado año este subsector dentro de profesiones, artes y oficios experimentó un crecimiento notable. Una situación que en este mismo informe se achacó a la reactivación del sector cultural tras las restricciones derivadas de la pandemia. Sin embargo, durante este 2022 la demanda de profesionales de las artes interpretativas, con un total de 295 vacantes publicadas, ha caído un 75 %. Una vez reconfiguradas las plantillas de un sector tan minoritario, las vacantes vuelven a su nivel habitual.

3. 1. 4. Ranking de puestos por categorías

Hay profesiones que son necesarias en prácticamente cualquier sector como, por ejemplo, todo lo que tiene que ver con las tareas administrativas. Sin embargo, hay otras que son muy específicas de una categoría en concreto. Por este motivo es especialmente interesante ver cuáles son aquellos puestos más demandados en cada sector. Pero no solo el desempeño del puesto es relevante. Saber su demanda en el mercado laboral, la competencia o el salario medio bruto que se ofrece en esas posiciones son aspectos que ayudan también a definir cada sector.

Puestos con más vacantes en comercial y ventas

Si ponemos el foco en el sector más demandado hay dos puestos para los que, a lo largo de 2022, se ofertaron más de 100.000 vacantes. Por un lado, el de teleoperador/a, con 170.497 vacantes, una competencia de solamente 13 personas inscritas por vacante y un salario de 17.409 euros. Tras el de teleoperador/a, el puesto con más vacantes ofertadas en el sector de comercial es el de delegado/a comercial. Para esta posición se publicaron en 2022 un total de 105.353 vacantes, con una competencia de 32 candidatos/as por vacante y un salario bruto medio de 31.467 euros.

En este análisis desde la perspectiva de los puestos con más ofertas se percibe claramente la disparidad que se registra: frente a la baja cualificación y peores condiciones laborales de puestos como teleoperador/a y dependiente/a —este último, además, con una competencia muy alta— hay otros con buenas remuneraciones como agente inmobiliario/a (en el que las vacantes que ofertan contratos como autónomo tienen mucho más peso que en la media) con 51.721 euros brutos anuales o agente comercial (36.719 euros).

COMERCIAL Y VENTAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Teleoperador/a	170.497	13	17.409€
2	Delegado/a comercial	105.353	32	31.467€
3	Agente inmobiliario/a	51.159	19	51.721€
4	Dependiente/a	21.469	130	18.956€
5	Asistente del departamento de ventas	20.109	30	20.405€
6	Agente comercial	17.001	14	36.719€
7	Captador/a de socios/as	9.268	16	22.464€
8	Agente de seguros	6.973	12	27.375€
9	Director/a de ventas	5.792	44	35.561€
10	Ejecutivo/a comercial	5.363	31	11.739€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes en compras, logística y almacén

El ranking de los puestos con más vacantes para el sector de compras, logística y almacén está liderado por el de mozo/a de almacén. Se trata de un puesto para el que en 2022 se ofertaron 88.591 vacantes en InfoJobs en las que, de media, se inscribieron 77 candidatos y que ofrecieron un salario bruto medio de 18.083 euros.

Con una oferta muy similar en términos de vacantes publicadas (88.577) y salario (18.024 euros) se posiciona el puesto de conductor/a de vehículo de reparto. Pero, a diferencia de las vacantes para mozo/a de almacén, en este caso la competencia es más baja con solo 15 inscritos por vacante.

COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Mozo/a de almacén	88.591	77	18.083€
2	Conductor/a de vehículo de reparto	88.577	15	18.024€
3	Operador/a de carretilla elevadora	29.277	49	20.229€
4	Peón/a de la industria manufacturera	11.572	48	21.111€
5	Operario/a de logística de almacén	11.441	60	18.622€
6	Conductor/a de camiones pesados	10.638	18	25.129€
7	Empaquetador/a	8.321	33	17.194€
8	Jefe/a de compras	3.679	76	28.157€
9	Coordinador/a de inventario	3.239	14	17.366€
10	Asistente ejecutivo/a para la cadena de suministro	3.035	124	21.617€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes en informática y telecomunicaciones

En el ámbito de la informática y las telecomunicaciones, los puestos más demandados en InfoJobs en el último año han sido los de analista IT para los que se ofertaron 25.407 vacantes con un salario medio de 36.894 euros. Además, en este tipo de posiciones la competencia fue de 12 inscritos por vacante.

La ratio de competencia de analista IT es la misma que la de desarrollador/a *backend*, que es el segundo puesto con más vacantes publicadas en el sector IT (22.818). En este caso, el salario medio ofrecido es de 37.229 euros.

INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Analista IT	25.407	12	36.894€
2	Desarrollador/a *backend*	22.818	12	37.229€
3	*Frontend engineer*	22.275	17	35.129€
4	Agente de servicio de asistencia TIC	15.117	30	21.178€
5	*Full stack engineer*	11.168	10	38.185€
6	Consultor/a TIC	9.854	13	37.184€
7	Técnico/a de redes TIC	9.850	19	28.169€
8	Técnico/a TIC	7.525	43	20.814€
9	Técnico/a de telecomunicación	4.412	15	24.022€
10	Programador/a de aplicaciones	3.409	8	41.163€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes en turismo y restauración

La búsqueda de camareros/as ha sido la más relevante en el sector del turismo y restauración en 2022. En concreto, en InfoJobs se publicaron casi 70.000 vacantes que ofertaban un salario medio de 19.328 euros y en las que se inscribieron, de media, 51 candidatos/as. Tras este, el puesto de cocinero/a fue el que agrupó un mayor número de vacantes (32.442) en este sector durante el pasado año.

Con un volumen respetable de vacantes también destacan en este sector, por sus retribuciones, los puestos de chef (3.820 vacantes y un salario promedio ofertado de 27.825 euros brutos anuales) y director/a de restaurante (4.083 vacantes con una retribución media de 26.703 euros).

TURISMO Y RESTAURACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Camarero/a	69.520	51	19.328€
2	Cocinero/a	32.442	26	21.181€
3	Conductor/a de vehículo de reparto	25.787	14	18.024€
4	Camarero/a de pisos	21.639	36	17.857€
5	Ayudante de cocina	17.798	50	17.888€
6	Tripulante de cabina de pasajeros	10.545	3	19.717€
7	Director/a de restaurante	4.083	44	26.703€
8	Chef	3.820	46	27.825€
9	Dependiente/a	3.715	174	18.956€
10	Auxiliar de cocina	3.708	74	17.068€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Administrativo/a	21.779	157	20.155€
2	Contable	18.144	89	23.315€
3	Auxiliar administrativo/a	11.770	238	17.634€
4	Consultor/a empresarial	6.437	8	32.828€
5	Recepcionista	2.852	249	18.417€
6	Interventor/a financiero/a	2.725	68	32.664€
7	Empleado/a bancario/a	2.548	23	21.798€
8	Técnico/a administrativo/a de gestión	2.344	59	21.682€
9	Ayudante de recursos humanos	1.635	76	21.786€
10	Asesor/a fiscal	1.548	39	28.903€

Datos: InfoJobs

ATENCIÓN AL CLIENTE

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Teleoperador/a	140.883	11	17.409€
2	Agente de servicio de atención al cliente	37.895	35	20.966€
3	Azafato/a de eventos	12.507	19	19.515€
4	Asistente del departamento de ventas	10.083	36	20.405€
5	Cajero/a	4.447	141	15.127€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Peón/a de la industria manufacturera	21.303	69	21.111€
2	Ingeniero/a técnico/a de control de calidad	4.655	74	25.763€
3	Empleado/a de mantenimiento	4.380	44	24.538€
4	Mecánico/a electricista	4.060	14	26.045€
5	Agente de servicio de atención al cliente	3.577	14	20.966€
6	Operador/a de carretilla elevadora	2.292	49	20.229€
7	Operario/a de fundición	1.702	43	22.411€
8	Soldador/a	1.684	22	23.903€
9	Inspector/a de control de calidad	913	90	24.416€
10	Técnico/a de laboratorio clínico biomédico	828	215	23.682€

Datos: InfoJobs

DISEÑO Y ARTES GRÁFICAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Diseñador/a gráfico/a	1.157	171	20.269€
2	Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño	746	42	25.474€
3	Impresor/a *offset*	445	34	20.283€
4	Diseñador/a web	264	22	23.628€
5	Modisto/a	257	39	20.047€
6	Herramentista-troquelador/a	228	30	21.818€
7	Dibujante técnico/a	133	39	26.641€
8	Administrativo/a	113	54	20.155€
9	Operador/a de máquinas industriales de coser y bordar	94	32	19.203€
10	Serígrafo/a	85	95	20.014€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Monitor/a de ocio y tiempo libre	16.758	21	23.922€
2	Profesor/a de educación secundaria y bachillerato	4.599	18	35.624€
3	Profesor/a de escuela de idiomas	3.536	37	23.641€
4	Formador/a para empresas	3.309	33	30.490€
5	Cuidador/a	2.424	21	17.012€
6	Profesor/a de educación superior	2.028	22	33.447€
7	Pedagogo/a	1.902	100	20.689€
8	Auxiliar de transporte escolar	949	20	14.431€
9	Formador/a TIC	619	16	30.664€
10	Monitor/a de *fitness*	411	13	23.057€

Datos: InfoJobs

FINANZAS Y BANCA

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Operador/a financiero/a	4.400	13	33.956€
2	Delegado/a comercial	3.913	14	31.467€
3	Empleado/a bancario/a	3.633	26	21.798€
4	Teleoperador/a	2.343	21	17.409€
5	Administrativo/a	1.537	83	20.155€
6	Contable	912	59	23.315€
7	Gestor/a de activos	863	14	42.935€
8	Intermediario/a financiero/a para préstamos hipotecarios	856	14	24.631€
9	Agente de servicio de atención al cliente	786	24	20.966€
10	Director/a de ventas	763	20	35.561€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

INGENIERÍAS Y TÉCNICAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Empleado/a de mantenimiento	6.756	40	24.538€
2	Mecánico/a electricista	4.585	22	26.045€
3	Jefe/a de proyecto	3.811	33	34.547€
4	Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño	3.349	32	25.474€
5	Ingeniero/a eléctrico/a	3.323	17	33.105€
6	Supervisor/a general de construcción	3.320	32	34.508€
7	Ingeniero/a industrial	2.809	34	27.639€
8	Peón/a de la industria manufacturera	2.313	52	21.111€
9	Responsable de salud y seguridad	2.276	32	26.506€
10	Soldador/a	2.156	23	23.903€

Datos: InfoJobs

INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Agente inmobiliario/a	8.325	14	51.721€
2	Supervisor/a general de construcción	5.000	54	34.508€
3	Obrero/a de la construcción	4.653	37	23.566€
4	Carpintero/a	3.179	5	23.519€
5	Topógrafo/a	1.979	47	28.970€
6	Electricista	1.907	14	23.454€
7	Fontanero/a	1.671	11	25.975€
8	Administrativo/a	1.201	111	20.155€
9	Arquitecto/a	968	73	29.319€
10	Oficial/a de puente (grúa)	957	21	23.011€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

LEGAL

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Abogado/a	2.896	79	26.879€
2	Administrativo/a	740	104	20.155€
3	Asistente jurídico/a	731	85	24.085€
4	Asesor/a fiscal	545	21	28.903€
5	Asesor/a jurídico/a	230	96	29.912€

Datos: InfoJobs

MARKETING Y COMUNICACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Teleoperador/a	10.430	15	17.409€
2	Especialista de marketing en línea	3.963	38	23.007€
3	Ayudante de marketing	2.265	111	20.331€
4	Encuestador/a para estudios de mercado	1.719	10	17.808€
5	Encuestador/a	1.714	12	15.019€
6	Director/a de marketing	1.121	128	31.915€
7	Gestor/a de información para redes sociales	978	195	21.052€
8	Asistente del departamento de ventas	750	39	20.405€
9	Director/a de comunicación	651	224	27.088€
10	*Frontend engineer*	568	12	35.129€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Chofer/esa privado/a	20.158	6	23.785€
2	Peón/a de la industria manufacturera	18.230	53	21.111€
3	Vigilante de seguridad	17.173	14	20.212€
4	Electricista	13.242	20	23.454€
5	Operario/a de limpieza	11.159	72	14.755€
6	Mecánico/a de vehículos	10.834	25	25.975€
7	Fontanero/a	10.450	5	24.373€
8	Empleado/a de mantenimiento	8.082	37	24.538€
9	Conductor/a de autobús	7.646	11	22.062€
10	Conductor/a de camiones pesados	7.359	24	25.129€

Datos: InfoJobs

RECURSOS HUMANOS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Ayudante de recursos humanos	10.597	82	21.786€
2	Consultor/a de selección de personal	5.568	64	22.065€
3	Responsable de salud y seguridad	4.808	39	26.506€
4	Responsable de recursos humanos	2.031	77	29.525€
5	Administrativo/a de nóminas	1.683	39	25.268€
6	Administrativo/a	1.474	136	20.155€
7	Formador/a para empresas	651	56	30.490€
8	Consultor TIC	532	33	37.184€
9	Auxiliar administrativo/a	415	279	17.634€
10	Inspector/a de seguridad y salud en el trabajo	386	17	30.051€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

SANIDAD Y SALUD

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Enfermero/a	25.496	13	29.002€
2	Médico/a generalista	6.880	16	35.478€
3	Auxiliar de enfermería	6.783	118	19.952€
4	Odontólogo/a	5.239	11	40.804€
5	Cuidador/a	4.729	52	17.012€
6	Técnico/a de atención sociosanitaria	3.321	18	17.249€
7	Psicólogo/a	2.284	47	23.202€
8	Fisioterapeuta	2.248	20	20.975€
9	Higienista bucodental	2.221	76	19.441€
10	Óptico/a	1.600	15	29.991€

Datos: InfoJobs

SECTOR FARMACÉUTICO

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Farmacéutico/a	669	27	29.520€
2	Técnico/a de laboratorio clínico biomédico	360	183	23.682€
3	Delegado/a comercial	307	128	31.467€
4	Ingeniero/a técnico/a de control de calidad	155	64	25.763€
5	Inspector/a de control de calidad	128	165	24.416€
6	Visitador/a médico/a	116	97	33.147€
7	Técnico/a de posicionamiento para la presentación de productos en el punto de venta	96	58	19.989€
8	Técnico/a de farmacia	89	89	22.485€
9	Director/a de asuntos reglamentarios	84	31	32.804€
10	Administrativo/a	62	135	20.155€

Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

VENTA AL DETALLE

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Dependiente/a	48.043	276	18.956€
2	Asistente del departamento de ventas	8.460	94	20.405€
3	Cajero/a	5.511	226	15.127€
4	Gerente de tienda	4.132	136	22.296€
5	Carnicero/a	2.512	51	18.189€
6	Reponedor/a	1.698	114	16.272€
7	Pescadero/a	863	57	16.447€
8	Mozo/a de almacén	810	216	18.083€
9	Asistente de tienda	708	190	19.594€
10	Vendedor/a de gasolinera	304	282	16.903€

Datos: InfoJobs

3. 1. 5. Vacantes por nivel laboral

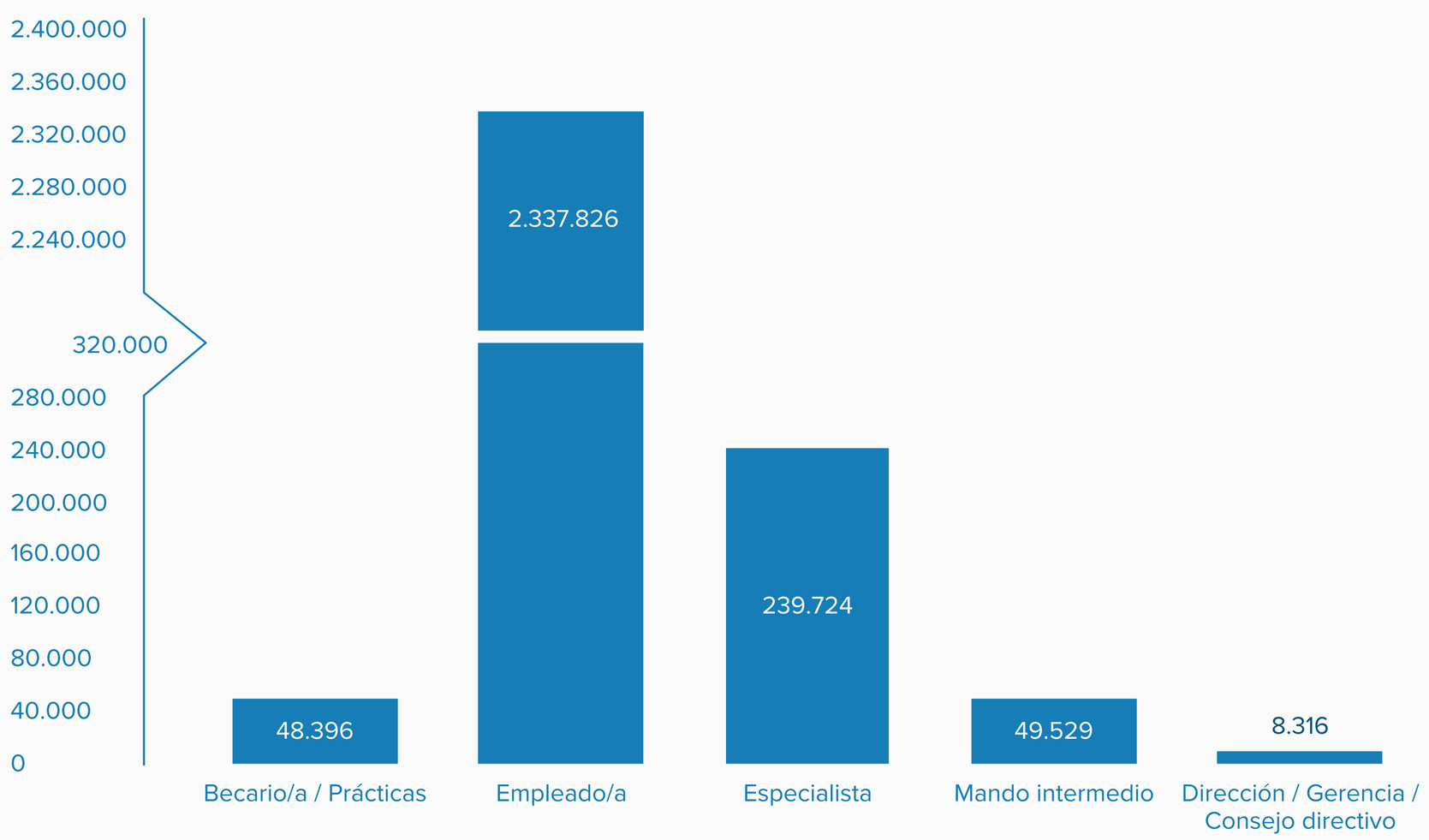
Un año más se confirma que el nivel laboral más demandado por las empresas a través de sus ofertas en InfoJobs es el de empleado/a. Así, en 2022 se publicaron 2.337.826 vacantes para esta categoría profesional, lo que supone un 87 % del total.

Además, estos datos representan un notable aumento en relación con 2021. En términos absolutos, se registraron 412.154 vacantes más (un crecimiento interanual del 21 %) para empleados/as que ese año, cuando las vacantes publicadas para esta categoría fueron el 85 %.

En relación con esta cuestión del peso relativo de este tipo de vacantes sobre el conjunto, el citado porcentaje del 87 % supone recuperar el nivel habitual previo a la pandemia, ya que en 2020 y fruto de las restricciones, este tipo de puestos sufrieron un retroceso mayor que otros más cualificados y su peso se redujo al 82 %.

Las vacantes para el nivel laboral de empleado/a representaron, en 2022, el 87 % del total de puestos ofertados

VACANTES POR NIVEL LABORAL EN 2022



Datos: InfoJobs

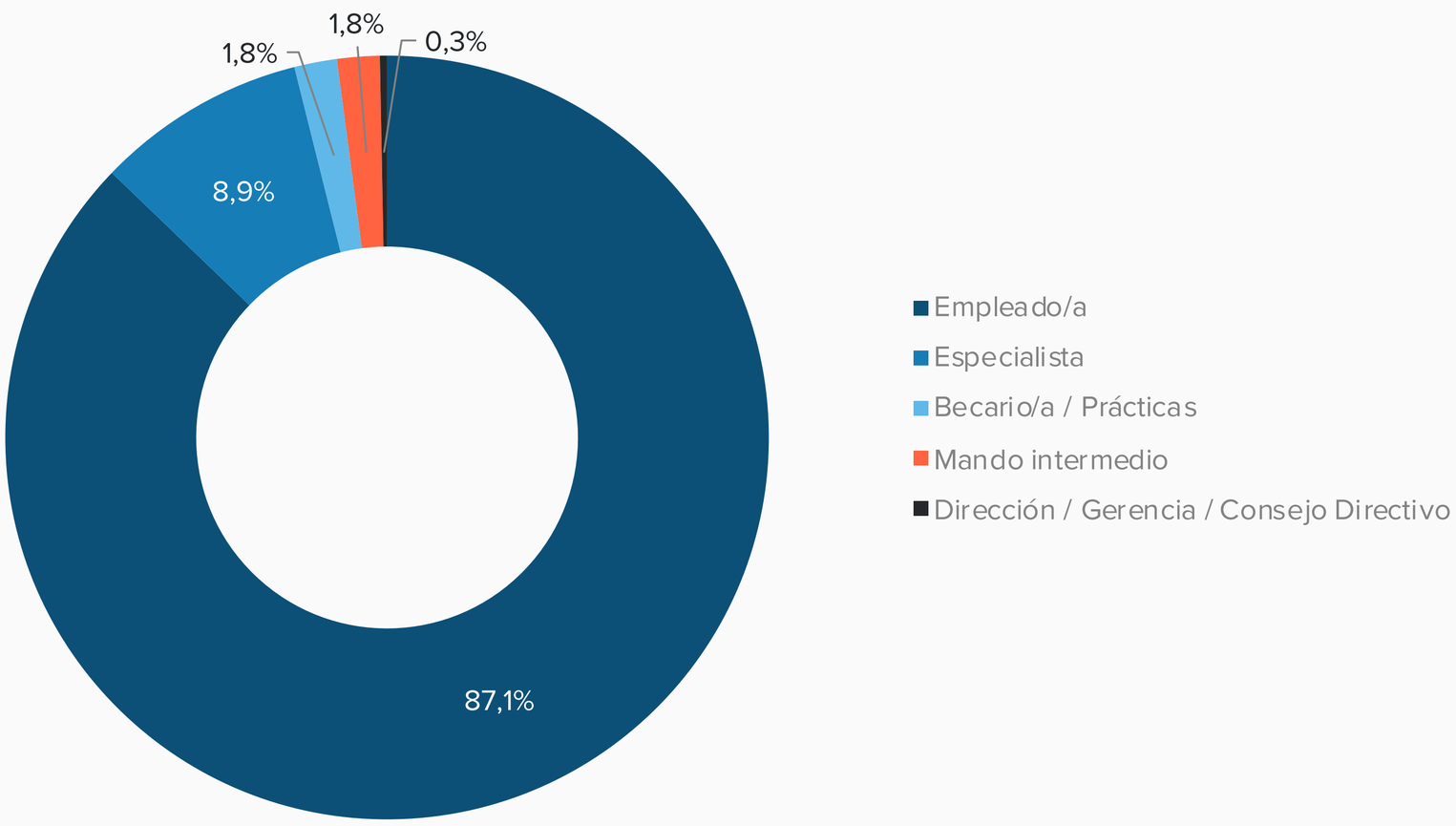
A mucha distancia, el siguiente nivel laboral es el de especialista, al que se adscriben 239.724 vacantes en 2022, muy cerca de las 234.933 ofertadas en InfoJobs en 2021. Su ligero incremento (inferior al del conjunto de las vacantes) ha supuesto también que su peso total baje del 10 % al 9 % del total.

Por debajo de estas categorías encontramos las de becario/a y prácticas, mando intermedio y dirección, gerencia y consejo directivo. Todas ellas cuentan con un número de vacantes mucho más reducido y una representación que en ningún caso supera el 2 % del total de las vacantes ofertadas en InfoJobs.

El hecho de que el 96 % de las vacantes publicadas en la plataforma se dirijan a las categorías de empleados/as y especialistas constituye un reflejo de las estructuras de las compañías, que están integradas mayoritariamente por empleados/as y un porcentaje mucho menor de directivos/as, responsables de área o jefes/as de equipo.

A esta circunstancia se añade otro factor importante en la búsqueda de profesionales externos para ocupar esos puestos de mando, y es que estas plazas en muchos casos suelen cubrirse a nivel interno, con profesionales ya anteriormente integrados en la empresa.

VACANTES POR NIVEL LABORAL EN 2022



Datos: InfoJobs

3. 1. 6. Vacantes por nivel de estudios

El nivel de estudios del candidato a un puesto de trabajo es uno de los requisitos más definitorios que establecen las empresas en las vacantes que publican, desde posiciones que requieren tener, al menos, estudios básicos —aunque, lógicamente, también pueden postularse a dichas vacantes titulados superiores—, hasta todo el rango formativo más alto y especializado. Atendiendo a los estudios básicos, en 2022 se publicaron en InfoJobs 873.145 vacantes (32 % del total) en las que se solicitaba, al menos, estar en posesión del título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). En términos absolutos, esta cifra supuso un aumento de 170.051 vacantes (un 24 % más respecto a 2021), aunque el incremento relativo con respecto al pasado año solamente fue de dos puntos porcentuales.

Desde el punto de vista de la educación requerida, los siguientes puestos en número de vacantes lo ocupan las que exigen un título de Formación Profesional (FP), con 609.259 (23 % del total, porcentaje igual al del año anterior) y los de estudios universitarios (351.298 vacantes, 13 %).

En 2022 se publicaron en InfoJobs más de 870.000 vacantes (un 32 % del total) que requerían, al menos, contar con el título de la ESO

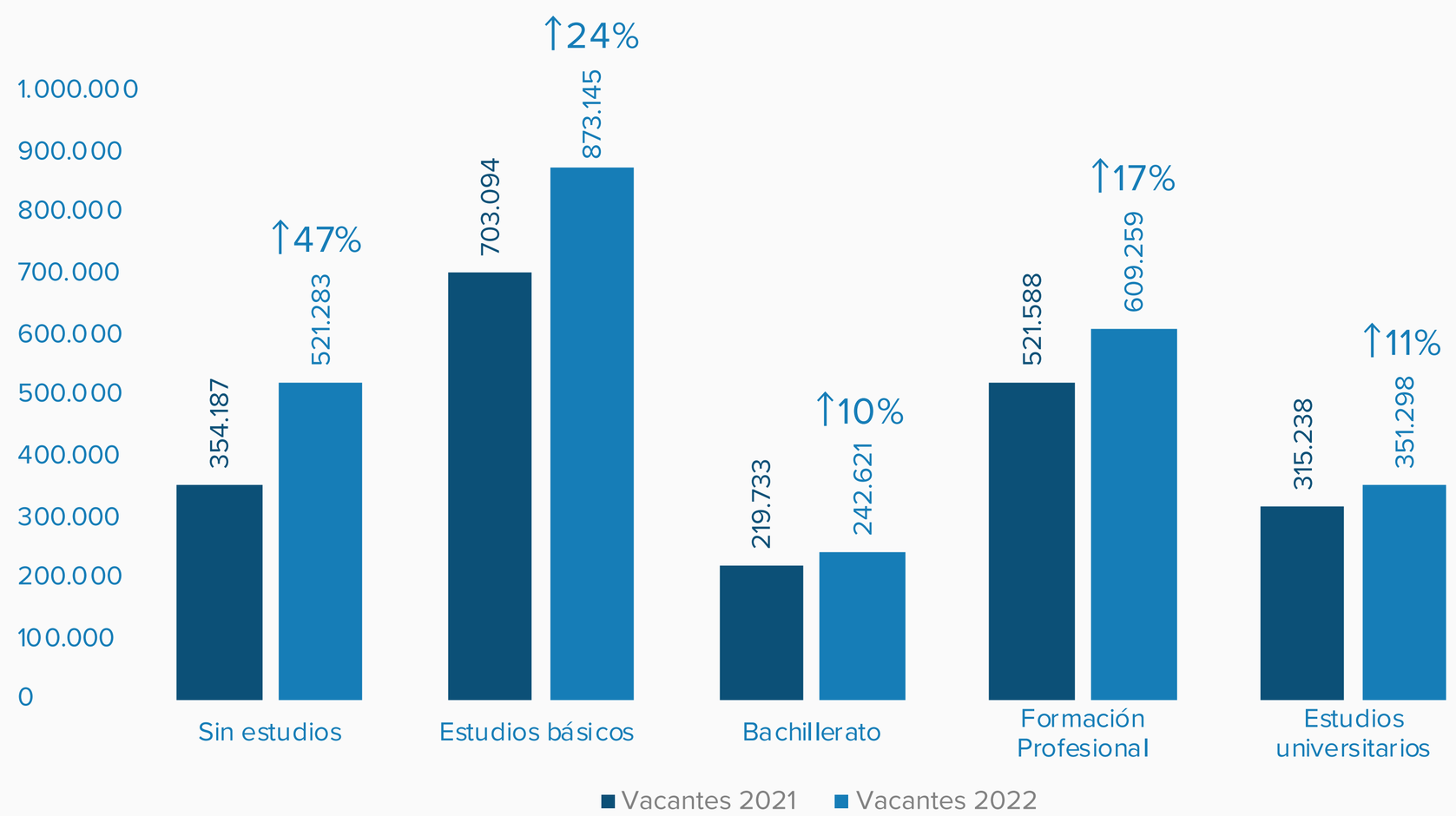
En relación con 2021, resulta destacable el incremento de las vacantes que buscaban titulados de grado (sube un punto porcentual, con un aumento de 48.582 posiciones). Por el contrario, siguen perdiendo peso las vacantes dirigidas a licenciados y diplomados, sobre todo en lo que se refiere a estas últimas titulaciones, que pierden un 19 % en relación con 2021, bajando de las 41.405 ofertas de ese año a las 33.461 de 2022.

Este intercambio entre ambas categorías responde a la reforma que entró en vigor en 2010, cuando las universidades españolas, adaptándose al llamado plan Bolonia, comenzaron a otorgar títulos de graduados, másteres y doctores que sustituían a los anteriores diplomados y licenciados. Aunque las ofertas publicadas pueden pedir todavía las titulaciones antiguas, es lógico que progresivamente caigan en desuso.

El mismo trasvase se observa en la Formación Profesional. De esta manera, destaca el aumento de las vacantes dirigidas al Ciclo Formativo de Grado Medio, que pasan de las 111.496 de 2021 a las 245.895 de 2022, lo que supone un incremento porcentual del 121 %. Lo mismo se repite en el caso del Ciclo Formativo de Grado Superior, que pasa de las 116.746 de 2021 a las 232.171 de 2022, una subida del 99 %. Un crecimiento que

también tiene su reflejo en el peso relativo que tiene esta modalidad formativa sobre el total de vacantes. Así, pasa de suponer el 5 % del total al 9 %. Por el contrario, se aprecia un descenso notable en las vacantes dirigidas a la Formación Profesional de Grado Medio y Superior.

VACANTES PUBLICADAS SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS



Datos: InfoJobs

En términos absolutos, y tras el ya citado aumento en la categoría de estudios básicos, que es la más numerosa, encontramos que la segunda en la que más se ha incrementado el número de vacantes es la que no requiere estudios, con 167.096 puestos ofertados más que en 2021 (354.187 en 2021 y 521.283 en 2022), lo que supone una subida del 47 %.

Aunque son pocas las vacantes de este tipo, también resulta interesante comprobar cómo el único nivel de estudios que ha descendido con respecto al año 2021 es el que exige otro tipo de títulos: cursos y formación no reglada y enseñanzas artísticas y deportivas regladas. Un descenso que también ha repercutido en el peso relativo que tienen estas modalidades formativas en el conjunto total de vacantes: en 2021 suponían el 7 % y en 2022 el 4 %.

En el ámbito de los estudios universitarios, destaca también la subida en los requerimientos de estudios de posgrado y de máster. En el primer caso, el de las vacantes que exigen haber alcanzado los estudios de posgrado, han pasado de ser 652 en 2021 a 1.280 en 2022 (un aumento del 96 %). Por lo que se refiere a los estudios de máster, en 2022 ha habido 8.679 vacantes que demandaban este nivel formativo mientras que en 2021 fueron 7.431.

En los estudios universitarios, destaca la subida en los requerimientos de posgrado y de máster

VACANTES POR NIVEL DE ESTUDIOS

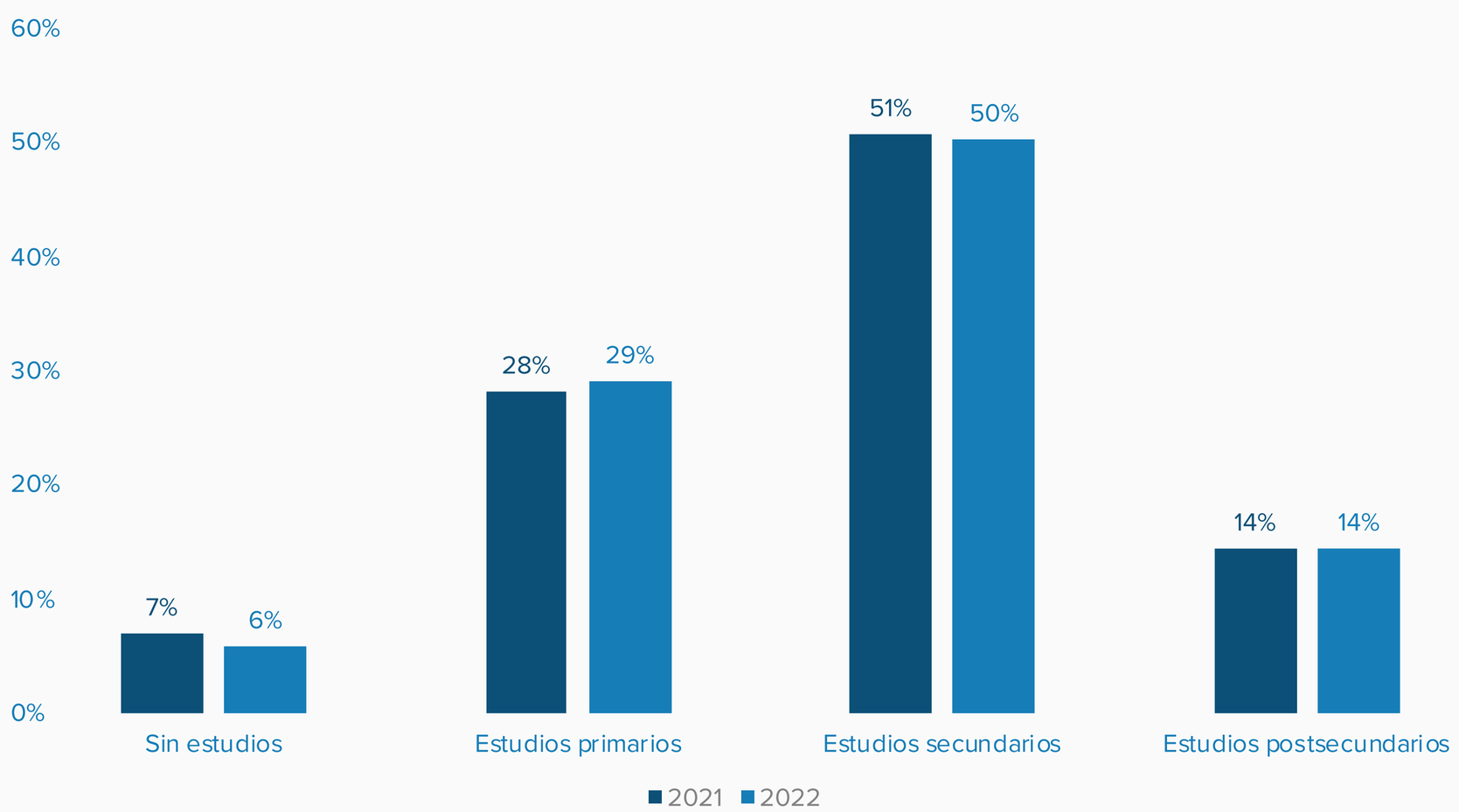
		Vacantes 2021	Vacantes 2022	% variación 2021-2022
Sin estudios	Sin estudios	354.187	521.283	47%
Estudios básicos	Educación Secundaria Obligatoria	703.094	873.145	24%
Bachillerato	Bachillerato	219.733	242.621	10%
Formación Profesional	Grado Medio	263.354	311.156	18%
	Grado Superior	258.234	298.103	15%
Estudios universitarios	Diplomatura	41.405	33.461	-19%
	Ingeniería Técnica	51.943	44.860	-14%
	Grado	160.187	208.769	30%
	Ingeniería Superior	13.836	14.181	2%
	Licenciatura	38.885	39.428	1%
	Doctorado	899	640	-29%
	Máster	7.431	8.679	17%
	Posgrado	652	1.280	96%
Otros	Otros cursos y formación no reglada	23.513	14.562	-38%
	Otros títulos	135.912	79.953	-41%
	Enseñanzas artísticas (regladas)	447	576	29%
	Enseñanzas deportivas (regladas)	502	903	80%

Datos: InfoJobs

Pero una cosa es el volumen de empleos ofertados para cada nivel de estudios y otra cosa es la firma de contratos. A este respecto, merece la pena analizar los datos del SEPE: la mitad de los contratos iniciales firmados en 2022 tenían como empleado/a a una persona con estudios secundarios.

Además, hay un 29 % de nuevos contratos que tienen como protagonistas a trabajadores/as con estudios primarios, un 14 % de estudios postsecundarios y un 6 % sin estudios. Unos porcentajes casi idénticos a los de 2021.

PESO DE CADA NIVEL DE ESTUDIOS EN LOS CONTRATOS INICIALES DEL SEPE



Fuente: SEPE

3. 1. 7. Vacantes por nivel de experiencia

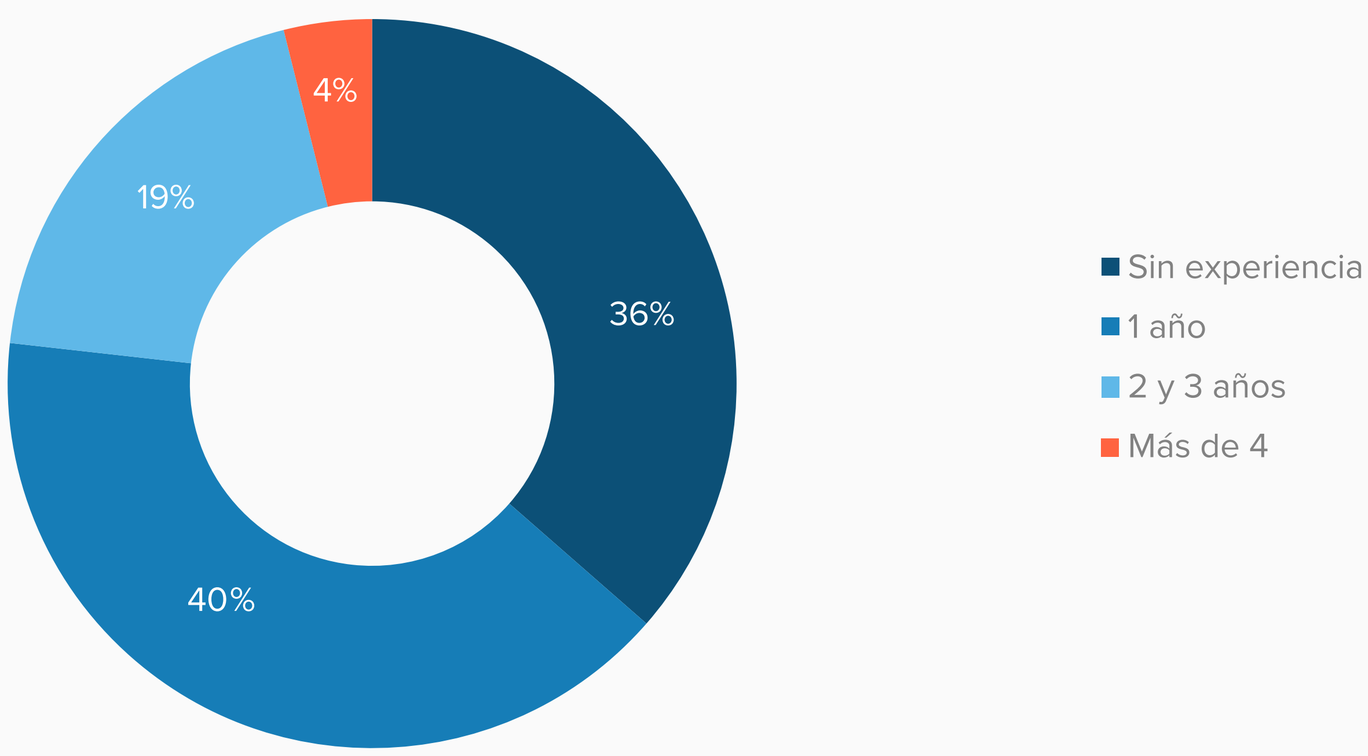
Desde hace ya varios ejercicios, es cada vez más habitual que los empleadores demanden algún tipo de experiencia para los puestos que ofertan. Es un crecimiento moderado pero sostenido que se plasma en las vacantes publicadas en InfoJobs que piden al menos un año de experiencia: en los años 2018 y 2019 eran el 36 % del total de los puestos ofertados; en 2020 su peso se incrementó hasta el 38 %; en 2021 al 39 %; y en 2022 la cifra ha alcanzado ya el 40 %.

Este aumento se observa con mayor contundencia si nos atenemos a términos absolutos, ya que en el último año el número de vacantes publicadas en las que se pedía al menos ese año de experiencia fue de 1.086.876. Es decir, 204.122 más (un crecimiento del 23 %) que las registradas en 2021. En cualquier caso, el panorama general es una distribución muy similar a la del año anterior, con un 36 % de vacantes (frente al 35 % de 2021) que no requieren experiencia previa, un 13 % (eran el 14 % en el ejercicio anterior) que exigen al menos dos años y un 10 % (eran el 12 % en 2021) que piden tres años o más.

Un 40 % de los puestos ofertados pedían al menos un año de experiencia. Otro 36 % aceptaban candidatos/as sin experiencia previa

Se observa, por tanto, que se mantiene la tendencia expresada tras la pandemia, con el crecimiento de las cifras de vacantes dirigidas a candidatos que ya hayan trabajado previamente, pese a que la oferta para personas sin experiencia parece empezar a remontar.

PORCENTAJE DE VACANTES POR NIVEL DE EXPERIENCIA



Datos: InfoJobs

De estos datos se deduce que, tras la crisis sanitaria, la mirada de las compañías se ha reenfocado hacia la contratación de mayor cantidad de personal que cuente con al menos un mínimo grado de experiencia que le permita llevar a cabo su tarea de manera eficaz desde el principio. Por su parte, el segmento de quienes inician su carrera profesional recupera algo de fuelle, aunque sus cifras de demanda continúan muy por debajo de la que disfrutaban antes del estallido de la pandemia.

En los otros dos niveles de experiencia —el 19 % de las vacantes que requieren 2 o 3 años y el 4 % que exigen más de 4 años— pierden peso ligeramente respecto a 2021, cuando estos porcentajes eran del 21 % y del 5 %, respectivamente.

En este sentido, por un lado hay que considerar que los puestos sénior (esas 105.744 vacantes, un 4 % del total, que requieren más de 4 años de experiencia) suelen cubrirse en las compañías a través de la promoción interna, de ahí que tengan menos peso relativo en el conjunto. Por otro, y se trata de una dinámica de mercado que está muy respaldada por el histórico de datos de InfoJobs, en periodos de contracción de la oferta los puestos más cualificados (y la experiencia es una variable a tener en cuenta en la cualificación) resisten mejor y ganan peso, mientras que en las fases más expansivas lo pierden por la mayor oferta de puestos poco cualificados.

3. 1. 8. Geografía de las vacantes

La suma de las 791.662 vacantes publicadas para Madrid (un 29 % del total) y las 578.119 para Cataluña (22 %) evidencian que más de la mitad de los puestos provienen de estas dos comunidades autónomas. Ese 51 % que suman entre ambas supone un cambio en la tendencia a la dispersión que se venía registrando en los últimos años (en 2021 era el 49 %), aunque los niveles de concentración están lejos del 57 % que se alcanzó en 2018.

Este peso de las dos grandes ciudades españolas y sus respectivas comunidades autónomas responde a la propia preponderancia que sus economías mantienen sobre el conjunto del país y, en particular, sobre el empleo. La estadística del SEPE indica que Cataluña ha registrado en 2022 el 15 % de los contratos iniciales de toda España y Madrid el 13 %. Por delante de ambas se sitúa Andalucía, con el 22 % del total.

En la clasificación geográfica de las vacantes, y a continuación de estos dos territorios, se encuentran, ya a notable distancia, Andalucía (282.356, un 11 % del total de vacantes) y la Comunidad Valenciana (236.651, 9 % del total de puestos ofertados).

En relación con 2021, casi todos los territorios han aumentado su cifra de vacantes publicadas (solo han retrocedido Castilla-La Mancha y, en menor medida, Cantabria y Extremadura). Madrid, Cataluña y Andalucía son las comunidades con mayores incrementos en términos absolutos, con 159.008, 95.833 y 36.950 vacantes nuevas respectivamente. Unos aumentos que, sin embargo, son considerablemente menores que el año anterior, cuando fueron de 216.791, 146.821 y 79.611, respectivamente.

Madrid (159.008), Cataluña (95.833) y Andalucía (36.950) son las comunidades que más vacantes ganan respecto a 2021 en términos absolutos

En términos relativos destaca el incremento de la oferta en los archipiélagos. De este modo, encontramos que en Baleares el aumento de vacantes ha sido del 72 % respecto al año anterior, con 25.359 puestos ofertados más que en 2021. En Canarias, por su parte, el crecimiento porcentual ha sido del 75 %, con 33.857 vacantes más publicadas que en 2021.

En el lado negativo es resaltable el retroceso de los datos de Castilla-La Mancha, tras el notable crecimiento experimentado el año anterior. Así, si en 2021 esta comunidad autónoma casi duplicó el dato del año anterior, con un incremento del 89 %, en 2022 pierde un 11 %, con 10.692 vacantes menos, de las cuales 7.500 se han perdido en el sector de comercial y ventas, y las 3.000 restantes, en el de compras, logística y almacén.

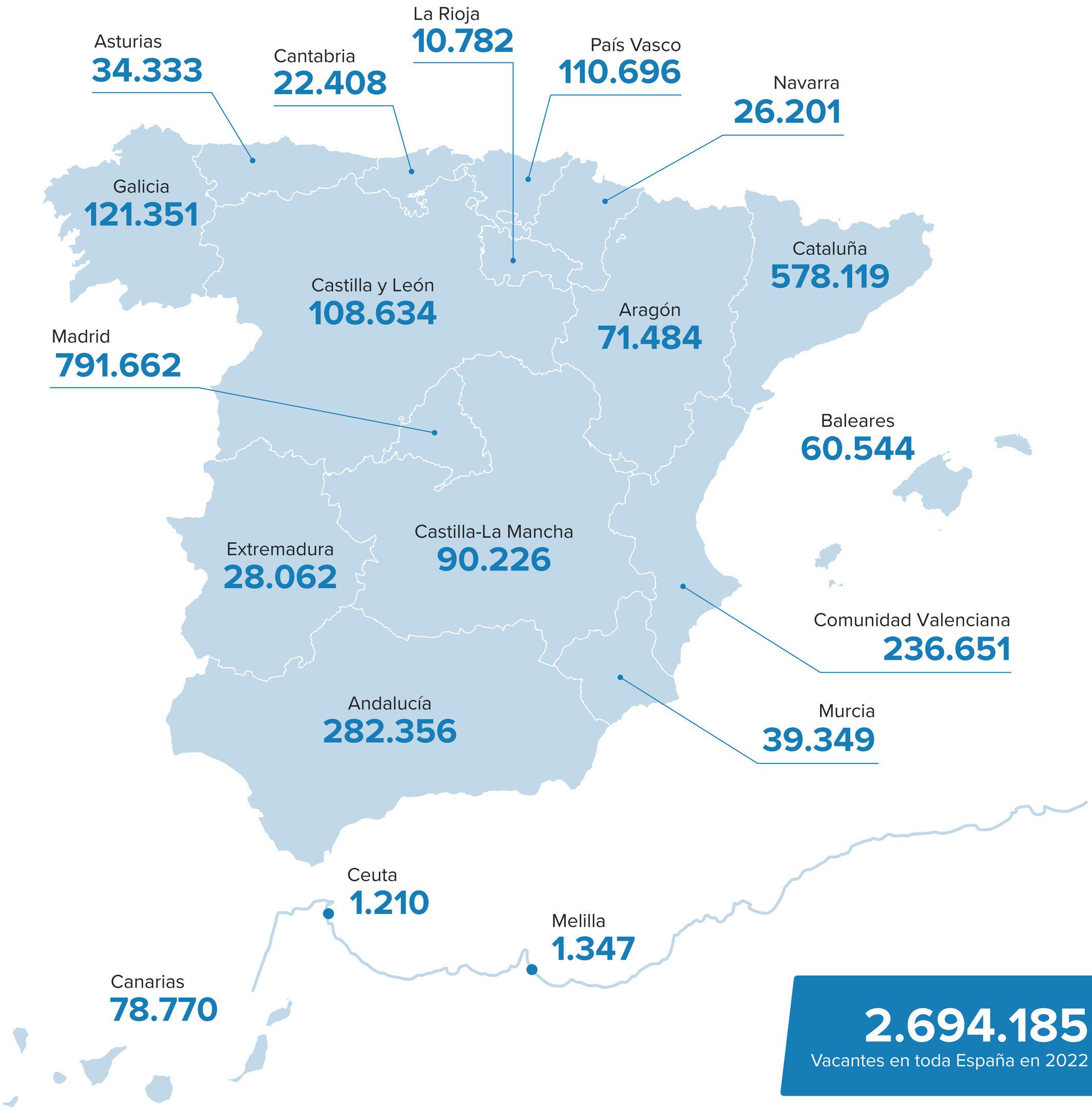
VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	Vacantes 2022	Porcentaje del total	Diferencia absoluta 2021-2022	% variación 2021-2022
Andalucía	282.356	11%	36.950	15%
Aragón	71.484	3%	11.009	18%
Asturias	34.333	1%	2.679	8%
Baleares	60.544	2%	25.359	72%
Canarias	78.770	3%	33.857	75%
Cantabria	22.408	1%	-875	-4%
Castilla y León	108.634	4%	3.979	4%
Castilla-La Mancha	90.226	3%	-10.692	-11%
Cataluña	578.119	22%	95.833	20%
Ceuta	1.210	0%	521	76%
Comunidad Valenciana	236.651	9%	33.420	16%
Extremadura	28.062	1%	-2.464	-8%
Galicia	121.351	5%	9.611	9%
La Rioja	10.782	0%	1.133	12%
Madrid	791.662	29%	159.008	25%
Melilla	1.347	0%	539	67%
Murcia	39.349	1%	147	0%
Navarra	26.201	1%	5.399	26%
País Vasco	110.696	4%	14.389	15%
TOTAL	2.694.185	100%	419.802	18%

Datos: InfoJobs

En cuanto a Ceuta y Melilla, aunque en el presente subcapítulo se ofrecen los datos absolutos de vacantes registradas en 2022, no procede ningún examen más detallado por la escasa representatividad de las cifras. En el resto del análisis del mercado laboral se ha seguido el mismo criterio.

VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2022



2.694.185
Vacantes en toda España en 2022

Datos: InfoJobs

Diversidad sectorial en la oferta autonómica de empleo

Tras la pandemia, como hemos visto, se han recuperado algunos sectores cuya oferta de empleo se había contraído sustancialmente y eso ha permitido que se diversifique el panorama sectorial también a nivel autonómico. Un año más, comercial y ventas es el sector que más vacantes oferta en InfoJobs en la mayoría de las comunidades autónomas: ocupa el primer puesto de la lista en once de ellas, con especial protagonismo en Asturias (el 29 % de los puestos corresponden a esta área), Andalucía (27 %) y Castilla y León (26 %). Un escalón por debajo se sitúan Cantabria y Extremadura, con el 24 % de sus vacantes de comercial y ventas.

Sin embargo, en todas estas comunidades este sector ha perdido peso con respecto a 2021 —en Asturias y Castilla y León estas vacantes llegaron entonces a suponer un 39 % del total—. Además, entonces eran 14, en lugar de 11, las autonomías en las que triunfaba comercial y ventas. Todo ello nos habla de una mayor diversificación de la oferta, tal y como ya hemos señalado en el subcapítulo dedicado a los sectores en este informe.

El regreso del sector turismo y restauración se ha dejado notar, lógicamente, en aquellos territorios en el que más peso tiene: el 32 % de las vacantes publicadas en Canarias (frente al 10 % de 2021) y el 29 % (24 % en 2021) de las de Baleares corresponden a este sector. En cifras absolutas esto supone 17.546 puestos ofertados en el archipiélago mediterráneo y 25.209 en el atlántico.

Pero en general, en todas las comunidades ha ganado protagonismo con respecto a 2021 y es mucho más habitual encontrarlo entre los cinco sectores con más vacantes en cada autonomía. Así, en Cataluña se ha pasado de 20.621 vacantes (4 % del total) en el ejercicio anterior a 57.160 (un 10 %) en 2022; en Madrid, eran 31.277 vacantes (un 5 %) en 2021 y son 63.975 en 2022 (un 8 %); en la Comunidad Valenciana se han duplicado desde las 10.310 (un 5 %) de 2021 hasta las 21.674 (9 %) en 2022.

También hay un patrón territorial en las vacantes de compras, logística y almacén, que, en términos generales, han ganado protagonismo en todas las comunidades autónomas pero que solo ocupan la primera plaza en Castilla-La Mancha (donde se registra la mayor concentración de toda España con un 39 % de puestos vinculados a este sector) y Aragón (15 %). Geográficamente, existe, por tanto, un eje en el interior oriental de la península en el que compras, logística y almacén tiene especial protagonismo.

El 39 % de las vacantes en Castilla-La Mancha corresponden a compras, logística y almacén

Si Castilla-La Mancha es el ejemplo paradigmático de la concentración de vacantes en un sector, hay una serie de territorios que destacan por lo opuesto: son las que presentan una mayor diversidad en su oferta publicada en InfoJobs. Es el caso de Navarra, País Vasco y Cataluña, donde ningún sector supera el 15 % del total de puestos ofertados en 2022.

Esta última, Cataluña, es la única en la que atención al cliente ocupa la primera posición (79.843 vacantes, un 14 % del total de vacantes para este territorio). Su mercado también ofrece muchos puestos de compras, logística y almacén (73.788), comercial y ventas (67.020) y turismo y restauración (57.160).

Si se trata de volumen, también hay que destacar a Madrid, donde se han registrado 135.058 vacantes de comercial y ventas, 102.711 de atención al cliente, 96.915 de informática y telecomunicaciones, 83.814 de profesiones, artes y oficios y 75.192 de compras, logística y almacén.

Por último, también hay que mencionar a la Comunidad Valenciana, con un perfil bastante diversificado en su oferta laboral: comercial y ventas suma 37.753 vacantes (un 16 % del total en este territorio, pero también una cifra que está 2.000 puestos por debajo de la de 2021), compras logística y almacén registra 35.340 (un 15 %), profesiones, artes y oficios llega hasta las 23.197 (10 %) y turismo y restauración se sitúa en las 21.674 (un 9 %).

Atención al cliente
Compras, logística y almacén
Profesiones, artes y oficios
Venta al detalle
Calidad, producción e I+D
Informática y telecomunicaciones
Sanidad y salud
Comercial y ventas
Ingenierías y técnicas
Turismo y restauración

SECTORES CON MÁS VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Andalucía	Comercial y ventas	27%	Atención al cliente 12%	Turismo y restauración 10%	Profesiones, artes y oficios 9%	Compras, logística y almacén 8%
Aragón	Compras, logística y almacén	15%	Profesiones, artes y oficios 14%	Comercial y ventas 10%	Atención al cliente 9%	Calidad, producción e I+D 7%
Asturias	Comercial y ventas	29%	Atención al cliente 15%	Profesiones, artes y oficios 10%	Compras, logística y almacén 8%	Turismo y restauración 7%
Baleares	Turismo y restauración	29%	Comercial y ventas 12%	Compras, logística y almacén 9%	Atención al cliente 8%	Profesiones, artes y oficios 8%
Canarias	Turismo y restauración	32%	Comercial y ventas 14%	Compras, logística y almacén 9%	Atención al cliente 8%	Venta al detalle 6%
Cantabria	Comercial y ventas	24%	Profesiones, artes y oficios 10%	Compras, logística y almacén 9%	Turismo y restauración 6%	Atención al cliente 6%
Castilla y León	Comercial y ventas	26%	Compras, logística y almacén 12%	Profesiones, artes y oficios 10%	Informática y telecomunicaciones 7%	Atención al cliente 7%

Castilla La Mancha	39%	13%	8%	5%	4%
Cataluña	14%	13%	12%	10%	8%
Comunidad Valenciana	16%	15%	10%	9%	8%
Extremadura	24%	20%	16%	9%	4%
Galicia	18%	17%	9%	9%	5%
La Rioja	18%	11%	11%	7%	7%
Madrid	17%	13%	12%	11%	9%
Murcia	18%	14%	13%	6%	6%
Navarra	13%	12%	10%	10%	8%
País Vasco	14%	11%	10%	10%	8%

Madrid, La Rioja y Murcia, donde más crece el indefinido

Como ya hemos explicado, la reforma laboral ha supuesto un cambio también en las modalidades contractuales que se ofertan en las vacantes de InfoJobs. Y eso tiene su reflejo en los datos territoriales.

Madrid y Cataluña siguen siendo las comunidades con un mayor porcentaje de contratos indefinidos ofertados (el 48 % y el 43 % respectivamente frente al 29 % que registraban ambas en 2021). Pero el tercer puesto ahora recae en La Rioja (un 40 % de sus vacantes son para puestos fijos), mientras que Navarra y País Vasco (que en 2021 compartían esa posición) han mostrado un incremento más moderado y se quedan en el 34 % y 38 % respectivamente.

En Madrid, casi la mitad (48 %) de los puestos publicados en 2020 ofrecían contrato indefinido. En Cataluña ese porcentaje es del 43 % y en La Rioja del 40 %

Por su parte, Castilla-La Mancha (19 %), Extremadura (20 %) y Galicia (23 %) son las comunidades en las que menos presencia tiene el contrato indefinido en la oferta publicada en InfoJobs.

En relación con el año anterior, destacan el incremento del peso de las vacantes que ofrecen indefinido en Madrid (del 29 % en 2021 al 48 % en 2022) y Murcia (del 20 % al 36 %) además del citado caso de La Rioja, que también gana 16 puntos porcentuales. En el otro extremo, en Navarra la oferta de contrato fijo solo ha ganado 7 puntos (del 27 % al 34 %) y en Galicia 8 puntos (del 15 % al 23 %).

La otra tipología contractual a la que está derivándose gran parte de la oferta que antes se canalizaba en contratos temporales es el fijo discontinuo. El punto de partida de este análisis territorial es que en 2021 esta modalidad contractual era prácticamente inexistente en todos los territorios menos en uno: en Baleares, donde era residual (3 % del total de vacantes).

En 2022 el panorama ha cambiado sustancialmente y Baleares destaca aún más: el peso de los fijos discontinuos crece 19 puntos porcentuales y se sitúa en el 22 %. En Canarias ha pasado algo parecido, aunque más moderado: en 2021 no había ni un 0,5 % de puestos que ofrecieran esta modalidad de contrato y en 2022 ese porcentaje es del 14 %.

Un peldaño más abajo, pero también en niveles significativamente más altos en comparación con el resto, un 8 % de los puestos ofertados en Cantabria ofrece esta modalidad. Las demás comunidades autónomas se sitúan entre el 3 % y el 5 %, en torno a la media nacional.

% DE VACANTES PUBLICADAS EN INFOJOBS POR CADA TIPO DE CONTRATO OFERTADO Y POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

	Indefinidos		De duración determinada		Fijos discontinuos	
Comunidad autónoma	Indefinidos 2021	Indefinidos 2022	De duración determinada 2021	De duración determinada 2022	Fijos discontinuos 2021	Fijos discontinuos 2022
Andalucía	18%	29%	39%	30%	0%	4%
Aragón	21%	36%	42%	33%	1%	3%
Asturias	20%	31%	41%	40%	0%	3%
Baleares	21%	31%	36%	25%	3%	22%
Canarias	17%	27%	36%	32%	0%	14%
Cantabria	17%	29%	35%	32%	0%	8%
Castilla y León	15%	28%	52%	35%	0%	3%
Castilla-La Mancha	9%	19%	55%	47%	0%	3%
Cataluña	29%	43%	34%	26%	0%	5%
Comunidad Valenciana	23%	36%	40%	32%	1%	5%
Extremadura	10%	20%	31%	25%	0%	2%
Galicia	15%	23%	44%	40%	0%	3%
La Rioja	24%	40%	39%	28%	0%	4%
Madrid	29%	48%	37%	26%	1%	3%
Murcia	20%	36%	48%	34%	0%	3%
Navarra	27%	34%	38%	36%	0%	3%
País Vasco	27%	38%	37%	30%	0%	3%

Datos: InfoJobs

Por otro lado, las vacantes que ofrecen contrato de duración determinada son las que han perdido el peso que han ganado las dos anteriores (indefinidos y fijos discontinuos). En relación con el año anterior, los mayores descensos se producen en Castilla y León (del 52 % de 2021 al 35 % en 2022) y Murcia (del 48 % al 34 %). Donde menos peso han perdido es en Asturias (apenas un punto porcentual, del 41 % al 40 %), Navarra (del 38 % al 36 %) y Galicia (del 44 % al 40 %).

Estos cambios dejan un panorama territorial donde la oferta de contratos de duración determinada sigue siendo alta en algunas comunidades autónomas —destaca especialmente Castilla-La Mancha con el 47 %, pero también el 40 % de Galicia y Asturias—; otro bloque muy amplio el que se sitúa entre el 30 % y 40 %; y un pequeño grupo en el que están Extremadura y Baleares (25 %), Cataluña y Madrid (26 %) y La Rioja (28 %) en el que los contratos temporales en 2022 ya no llegan al 30 % del total.

En el análisis del resto de variables también encontramos algunas claves importantes que nos permiten entender el tejido productivo y laboral de los diferentes territorios. Así, hay una serie de zonas con mayor protagonismo de puestos que requieren experiencia previa. Un 13 % de las vacantes de Navarra y País Vasco piden más de tres años de experiencia, un porcentaje que se sitúa en el 12 % en Madrid y Cataluña y en el 10 % en La Rioja y Baleares. El resto de las comunidades autónomas se mueven entre el 6 % y el 9 % de este tipo de vacantes, con Canarias y Castilla y León (5 %) como excepción.

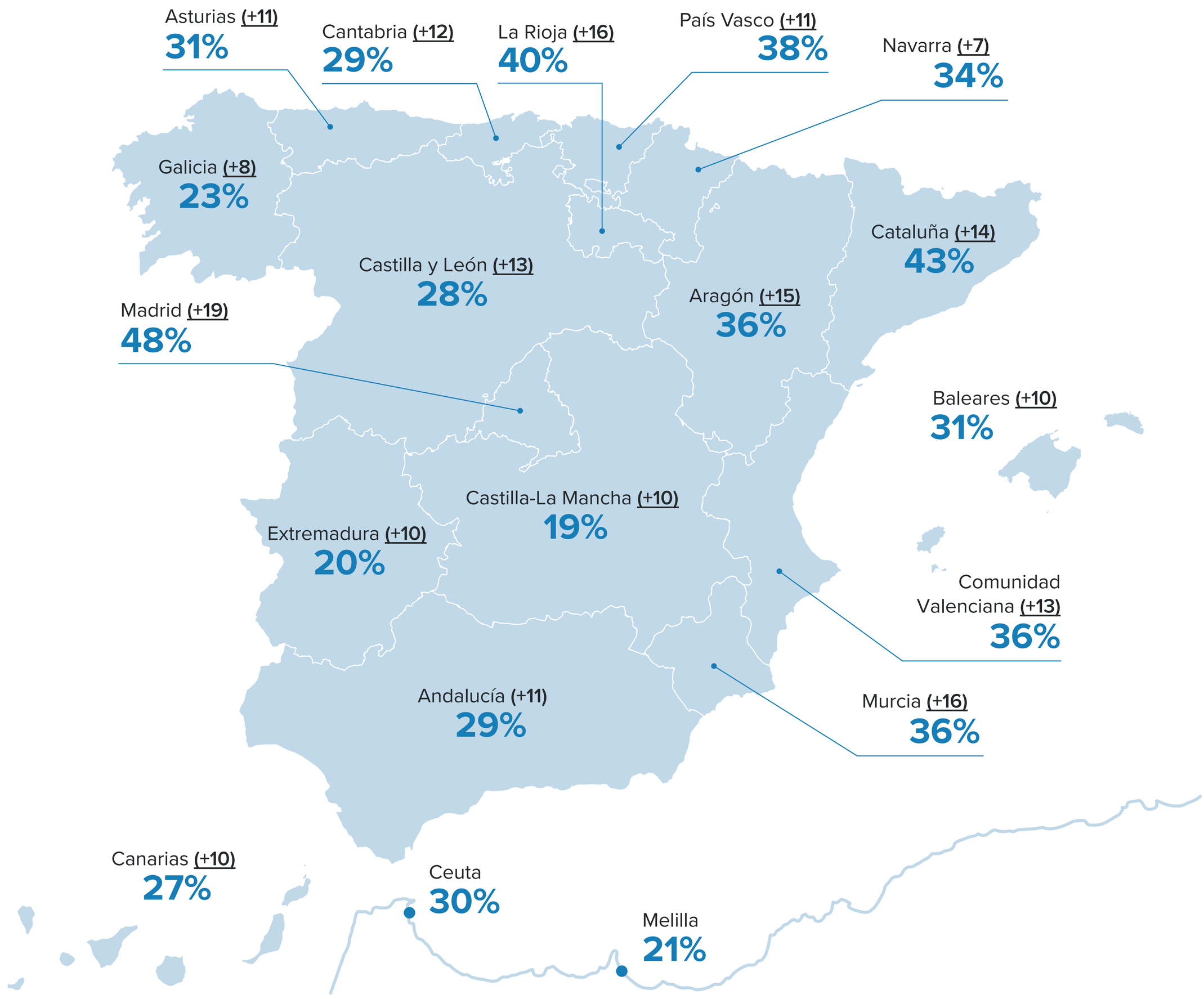
Y estos datos se complementan con los de estudios, con las mismas autonomías como protagonistas, aunque cambie ligeramente el orden: Navarra (17 %), La Rioja (16 %), Madrid y Murcia (15 %) y Cataluña y País Vasco (14 %) son los territorios en los que las vacantes que piden estudios universitarios tienen más peso. Por el contrario en Canarias (44 %), Castilla-La Mancha (43 %) y Extremadura (42 %) más de cuatro de cada diez vacantes solo exigen estudios básicos.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	Experiencia		Nivel de estudios		
Comunidad autónoma	Hasta 3 años	3 años o más	Estudios básicos	Formación Profesional	Estudios universitarios
Andalucía	92%	8%	37%	21%	11%
Aragón	91%	9%	26%	26%	13%
Asturias	93%	7%	33%	17%	10%
Baleares	90%	10%	30%	28%	10%
Canarias	95%	5%	44%	17%	10%
Cantabria	92%	8%	32%	21%	11%
Castilla y León	95%	5%	36%	20%	10%
Castilla-La Mancha	94%	6%	43%	14%	8%
Cataluña	88%	12%	35%	25%	14%
Comunidad Valenciana	91%	9%	34%	22%	12%
Extremadura	94%	6%	42%	14%	9%
Galicia	94%	6%	34%	20%	10%
La Rioja	90%	10%	29%	27%	16%
Madrid	88%	12%	28%	23%	15%
Murcia	91%	9%	25%	25%	15%
Navarra	87%	13%	26%	27%	17%
País Vasco	87%	13%	23%	31%	14%

Datos: InfoJobs

% DE VACANTES QUE OFRECEN CONTRATO INDEFINIDO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



X% % de vacantes de contrato indefinido

Puntos porcentuales variación del peso de las vacantes indefinidas sobre el total con respecto a 2021 en puntos porcentuales

Datos: InfoJobs

3. 1. 9. Puestos emergentes

El mercado laboral se adapta constantemente a los cambios que surgen en la sociedad y a las innovaciones que llegan. Innovaciones que, en los últimos años, tienen un marcado carácter tecnológico. Por eso, en un análisis sobre la oferta de empleo es necesario poner el foco en aquellas profesiones que, si bien todavía no son masivas, sí que están abriéndose camino a pasos agigantados.

Para detectar aquellos puestos de nueva creación que están despuntando en los últimos años, se ha utilizado *Job Market Insights*, la herramienta de inteligencia de mercado del vertical de empleo de Adevinta que, a través de *big data* e inteligencia artificial, tiene capacidad para analizar 700 millones de ofertas de empleo al año de 28 países. Un análisis 360° que permite detectar tendencias en un mercado tan activo como el laboral.

Por lo tanto, la aplicación de esta herramienta en la elaboración de este subcapítulo permite observar puestos emergentes en la oferta digital de empleo de España, no solo en InfoJobs sino también en *sites* de nicho hasta alcanzar el 85 % de las ofertas que se publican *online*. Y para este tipo de perfiles, hablar de oferta digital es equivalente a decir toda la oferta salvo la recomendación directa.

Es conveniente recalcar que se trata en todo momento de puestos emergentes. Es decir, posiciones que hace tres años prácticamente no existían, pero que han experimentado un crecimiento exponencial, aunque todavía no sean relevantes en términos absolutos.

Para la realización de este análisis, solo se han considerado puestos emergentes aquellos que han tenido un incremento de, al menos, el 200 % con respecto a 2019 en el número de ofertas publicadas y un mínimo de 10 ofertas únicas publicadas en 2019.

Además, es conveniente tener en cuenta que se han unificado los títulos de los puestos emergentes ya que, bajo el paraguas de una misma nomenclatura, se agrupan los diferentes términos que se usan para referirse a una misma posición o a posiciones similares. Por ejemplo, en el sector IT, el puesto de analista programador/a de plataforma *smart city* en el mercado de trabajo también puede encontrarse con terminologías como desarrollador/a de plataforma *smart city* o consultor/a de plataforma *smart city*.

Lo mismo sucede con el puesto de *compliance analyst*, perteneciente al ámbito legal, que puede encontrarse como técnico/a de *compliance* o analista de prevención de riesgos de *compliance*.

Por último, a diferencia del resto de este informe, en este caso hablamos de ofertas únicas, no de vacantes o puestos, publicadas en una o más bolsas de empleo simultáneamente. *Job Market Insights* es una herramienta de análisis de mercado y como tal analiza las publicaciones (ofertas), no las vacantes o puestos disponibles para una persona. Una oferta puede contener una o más vacantes de empleo. Además, para la elaboración de este análisis se han considerado solo las publicaciones en plataformas digitales de pago.

El cambio climático, el envejecimiento de la población activa y el desarrollo tecnológico, palancas de cambio del mercado laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, señala que el mercado laboral se está viendo afectado por algunos cambios estructurales: el cambio climático, el envejecimiento de la población y el desarrollo de la tecnología.

En lo referente al cambio climático, la OIT apunta que adaptarse a sus consecuencias requerirá, entre otras cosas, de iniciativas como, por ejemplo, el desarrollo de infraestructuras. Esto, explican, también supondrá oportunidades para crear empleo. Un hecho que, como veremos más adelante, ya se está haciendo notar en los puestos emergentes del sector de las ingenierías y técnicas donde los empleos relacionados con la sostenibilidad y la producción de energías renovables están cada vez más presentes.

Por lo que se refiere al segundo cambio, al del envejecimiento de la población activa, la OCDE, en el informe *Perspectivas de empleo de la OCDE 2021*, explica que «puede dificultar la velocidad de las reasignaciones de puestos de trabajo hacia sectores y empresas en crecimiento, que normalmente se aceleran durante la fase de recuperación».

Relacionado con esta cuestión, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, incide en la necesidad de mejorar las habilidades de los trabajadores y trabajadoras con el objetivo de que se puedan adaptar a los nuevos procesos y herramientas digitales.

Por último, la transformación tecnológica de las empresas será necesaria, según la OIT, para «abordar algunas de las escaseces de mano de obra derivadas de los cambios demográficos». Una transformación que cogió impulso en 2020, tras la irrupción de la covid. En este sentido, el Foro Económico Mundial en el informe *The Future of Jobs Report 2020* señaló que, en España, a raíz de la pandemia, un 93 % de las empresas aceleró la digitalización de sus procesos de trabajo y un 64 % hizo lo propio con la automatización de tareas.

Más allá de esto, la digitalización está trayendo consigo una gran cantidad de puestos emergentes, como vamos a ver a lo largo del capítulo. Puestos que, no solo se enmarcan en el sector de la informática y las telecomunicaciones, sino que han adquirido un carácter transversal, por lo que pueden encontrarse en sanidad y salud o marketing y comunicación.

Informática y telecomunicaciones

Si hablamos de puestos emergentes tenemos que hablar de informática y telecomunicaciones. Aunque todos los sectores cambien y se adapten a la tecnología, el ámbito IT es, sin duda, el líder de la revolución digital. Puestos que hace una década eran un nicho bastante limitado, hoy son estratégicos para este sector y, en consecuencia, para una gran cantidad de empresas. Es el caso, por ejemplo, de los desarrolladores/as de *software* o de interfaces de usuario.

Una de las claves del empuje del sector IT es la transformación tecnológica. El uso de nuevas herramientas y de los canales digitales ha impulsado a todos los profesionales de esta rama. Y no solo eso, sino que ha propiciado que estos perfiles cobren una importancia transversal a todo el tejido productivo y, en consecuencia, a toda la oferta de empleo. Esto se debe a que la aplicación de la tecnología en todos los sectores ha hecho que las personas que se dedican a la informática y las telecomunicaciones sean necesarias en prácticamente cualquier ámbito.

Las ofertas de puestos de *machine learning engineer* se han multiplicado por seis de 2019 a 2022

Por este motivo, el surgimiento de nuevos puestos vinculados al sector IT y su crecimiento merece una especial atención. Así, si comparamos con el año 2019, el puesto emergente que más ha crecido en términos relativos es el de *machine learning engineer*, para el que la publicación de ofertas ha aumentado un 560 %.

El machine learning (aprendizaje automático) es una rama de la inteligencia artificial que hace referencia a la capacidad de las máquinas para reconocer patrones y aprender de ellos a partir de una gran cantidad de datos. El uso del *machine learning* y otras inteligencias artificiales es cada vez más frecuente en las empresas. De hecho, según el informe *El uso de inteligencia artificial y* big data *en las empresas españolas* (2023) elaborado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), el 12 % de las empresas de más de diez empleados/as utilizan algún tipo de inteligencia artificial.

Seguidamente se posicionan las ofertas para administrador/a Kubernetes (+553 %), relacionadas con el entorno *cloud* y la plataforma Kubernetes, un *software* de código abierto para administrar contenedores de aplicaciones. Y, en tercer y cuarto lugar, se ubican los puestos para *SOC (Security Operations Center) team leader* (+508 %) y *IoT solution architect* (+467 %), relacionados con la ciberseguridad y el internet de las cosas, respectivamente.

Si hablamos de crecimiento en términos absolutos, el puesto emergente para el que más han aumentado las ofertas en comparación con 2019 es el de *data engineer*, que han pasado de ser 424 a 1.527 en 2022, con una alta concentración (62 % de las ofertas) en Madrid. Es decir, ha experimentado una subida de 1.103 ofertas. A continuación, destacan las ofertas para *cloud engineer*, que en 2022 (1.324) fueron 964 más que en 2019 (360).

Aparte de estos dos puestos, hay otros que han crecido en términos absolutos en más de 200 ofertas: técnico/a de ciberseguridad (+375), *quality assurance automation engineer* (+301), administrador/a *cloud* (+245) y *machine learning engineer* (+244).

PUESTOS EMERGENTES EN CIBERSEGURIDAD (IT)

Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
SOC team leader	12	61	49	508%
Cybersecurity architect	30	134	104	447%
IT security officer o *Chief security officer (CISO)*	14	54	40	386%
Administrador/a de ciberseguridad	20	64	44	320%
Information security engineer	41	124	83	302%
Ingeniero/a de ciberseguridad	83	249	166	300%
Cloud security specialist	70	197	127	281%
Técnico/a de ciberseguridad	338	713	375	211%

PUESTOS EMERGENTES EN *CLOUD* (IT)

Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Administrador/a Kubernetes	15	83	68	553%
Cloud engineer	360	1.324	964	368%
Cloud data engineer	30	104	74	347%
Cloud DevOps engineer	66	137	71	208%

PUESTOS EMERGENTES EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IT)

Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Machine learning engineer	53	297	244	560%
AI software engineer	19	81	62	426%
Computer vision engineer	39	80	41	205%

Datos: *Job Market Insights*

PUESTOS EMERGENTES EN *DATA* (IT)

Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Analista de gobierno del dato	10	43	33	430%
Data engineer	424	1.527	1.103	360%
Data platform engineer	10	31	21	310%
Data visualization	19	58	39	305%
Responsable de calidad del dato	25	62	37	248%

PUESTOS EMERGENTES EN OTRAS ÁREAS IT

Área	Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Internet of Things (IoT)	*IoT solution architect*	12	56	44	467%
Smart city	Analista programador/a de plataforma *smart city*	10	32	22	320%
Salud	Integrador/a HL7	16	48	32	300%
Blockchain	*Blockchain developer*	59	125	66	212%
QA Automation	*Quality assurance automation engineer*	299	600	301	201%

Datos: *Job Market Insights*

Ingenierías y técnicas

Otro de los sectores clave en lo que a puestos emergentes se refiere es el de las ingenierías y técnicas. La aparición de nuevas figuras profesionales, en este caso, tiene un vínculo muy estrecho con la sostenibilidad y el respeto al medioambiente.

Por un lado, hay una gran variedad de puestos que incluyen en su *job title* el concepto de economía circular. Las figuras que se agrupan en este término van desde la asesoría técnica hasta las labores investigadoras. De esta manera, los puestos relacionados

con el sector de ingenierías y técnicas que trabajan en torno a la economía circular han crecido un 975 % entre 2019 y 2022. Una subida que supone el mayor crecimiento relativo entre los puestos emergentes de este sector.

La economía circular apuesta por alargar la vida útil de los productos y por las 3R: reducir, reutilizar y reciclar. Un modelo de consumo que tiene un impacto positivo en el medioambiente. Por ejemplo, según el informe *El efecto medioambiental de la segunda mano 2021* —última edición publicada al cierre de este informe— elaborado por Milanuncios, el mercado de segunda mano ahorró en España durante 2021 un total de 1.473.522 toneladas de CO_2, un 19 % más que en 2020. A la vista de los datos, es comprensible que los puestos de trabajo que están enfocados a impulsar la economía circular estén adquiriendo mayor relevancia en los últimos años.

Los puestos emergentes del sector de ingenierías y técnicas están directamente relacionados con la sostenibilidad y la economía circular

Asimismo, en las primeras posiciones también destacan aquellos puestos para ingenieros/as que se dedican a las instalaciones fotovoltaicas. Son los de ingeniero/a de instalaciones fotovoltaicas (+773 %), instalador/a fotovoltaico o de placas solares (+745 %) o *project manager* para fotovoltaicas (+565 %).

En la parte alta del ranking, con un crecimiento relativo del 760 %, se ubican también las posiciones para arquitectos/as o ingenieros/as para proyectos Breeam y Leed. Nuevamente, se trata de puestos emergentes relacionados con la sostenibilidad ya que los términos Breeam y Leed hacen referencia a dos sistemas de certificación medioambiental para edificios.

Si analizamos el crecimiento absoluto de los puestos emergentes para ingenierías y técnicas, la primera posición la ocupa el de instalador/a fotovoltaico o de placas solares. En comparación con 2019, en 2022 se publicaron 697 ofertas más para este puesto hasta alcanzar las 805.

Seguidamente, los puestos que han crecido más en términos absolutos son el de delineante BIM (+309), jefe/a de obra fotovoltaica (+147), técnico/a medioambiental (+140) y *project manager* para fotovoltaica (+121).

Para entender el empuje de estas posiciones relacionadas con la energía solar fotovoltaica, solamente hace falta observar las cifras de producción de energía en España

en los últimos años. Así, según los datos de Red Eléctrica, la generación de energía solar fotovoltaica en España en 2022 fue de 18.612 GWh más que en 2019. Este incremento supone que en el año 2019 el 4 % de la energía generada al día provenía de energía solar fotovoltaica y en el 2022 esta cifra fue del 10 %.

PUESTOS EMERGENTES EN INGENIERÍAS Y TÉCNICAS

Área	Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Sostenibilidad y construcción sostenible	Arquitecto/a o ingeniero/a para proyectos Breeam y Leed	5	38	33	760%
	Environmental engineer	16	84	68	525%
	Técnico/a medioambiental	88	228	140	259%
Economía circular	Consultores/as, asesores/as, investigadores/as en economía circular	12	117	105	975%
Energías renovables	Ingeniero/a de instalaciones fotovoltaicas	11	85	74	773%
	Instalador/a fotovoltáico/a o instalador/a de placas solares	108	805	697	745%
	Project manager para fotovoltaica	26	147	121	565%
	Site manager para planta fotovoltaica	11	53	42	482%
	Jefe/a de obra fotovoltaica	75	222	147	296%
	Técnico/a de mantenimiento de planta fotovoltaica	51	123	72	241%
	Delineante fotovoltaico/a	27	63	36	233%
Modelación 3D	Delineante BIM	119	428	309	360%
	BIM *specialist*	23	72	49	313%

Datos: *Job Market Insights*

Puestos emergentes en otros sectores

Si bien hay un volumen relevante de puestos emergentes que se concentran en informática y telecomunicaciones e ingenierías y técnicas, existen otros sectores como los de finanzas, sanidad y salud, legal, marketing y comunicación, o comercial y ventas donde también encontramos algunos ejemplos relevantes.

Sin embargo, cabe indicar que dentro de los puestos emergentes encuadrados en estos sectores también se aprecia una notable presencia de posiciones relacionadas con el mundo de las tecnologías de la información y la comunicación, lo que demuestra la gran transversalidad que este tipo de puestos está alcanzando en todas las áreas del mercado de trabajo, que demanda profesionales de las categorías de IT e ingenierías aplicadas a muchas áreas, desde salud hasta finanzas pasando por marketing y comunicación.

Sanidad y salud

Así, si se pone el foco en sanidad y salud, se comprueba que las tecnologías de la información están penetrando de manera emergente en esta área. Por ejemplo, existen puestos como el de consultor/a bioinformático/a para el que las ofertas llegan a alcanzar un crecimiento del 790 % en 2022 respecto a 2019. En términos absolutos, la oferta para este tipo de posiciones ha pasado de las 10 de tres años antes a las 79 de 2022, sobre todo procedentes de la provincia de Barcelona.

Muy apreciables son también las subidas de algunos puestos emergentes dentro de la bioestadística sanitaria, con posiciones como las de bioestadístico/a, con un incremento porcentual en tres años del 606 % (desde las 17 ofertas de 2019 a las 103 de 2022), o los puestos para *clinical data*, con un aumento del 565 % (de 23 a 130 ofertas).

PUESTOS EMERGENTES EN SANIDAD Y SALUD

Área	Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Bioinformática	Consultor/a bioinformático/a	10	79	69	790%
***Data* y bioestadística**	Bioestadístico/a	17	103	86	606%
	Clinical data	23	130	107	565%
Ingeniería biomédica	Ingeniero/a en biomedicina	11	27	16	245%

Datos: *Job Market Insights*

Finanzas y economía

Otro de los sectores donde destacan varios puestos emergentes es el de finanzas y economía y, ligados a cuestiones de actualidad como el reparto de las subvenciones *Next Generation* y la digitalización, aparecen asesores/as de empresas, consultores/as o gestores/as de fondos europeos. Unos puestos para los que las ofertas han aumentado un 357 % desde 2019, pasando de las 49 a las 175 de 2022.

También los puestos emergentes relacionados con la lucha contra el fraude y el blanqueo de capitales cobran especial relevancia. Ejemplo de ello son posiciones como las de *AML (Anti-Money Laundering) analyst*, que se incrementan de las 31 a las 90 ofertas en un trienio (lo que supone un aumento relativo del 290 %).

En este sector también destacan puestos emergentes relacionados con la tecnología *blockchain* aplicada al entorno de las finanzas y de la economía. Las ofertas para este tipo de posiciones han crecido de 2019 a 2022 de 141 a 289, lo que representa un aumento del 205 %.

Otro puesto emergente dentro del sector de las finanzas es el de analista de datos financieros (*finance data analyst*), cuyas ofertas han experimentado un impulso del 310 %, al subir de las 20 de 2019 a las 62 de tres años más tarde.

PUESTOS EMERGENTES EN FINANZAS Y ECONOMÍA

Área	Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Fondos europeos y digitalización	Asesores/as, consultores/as y gestores/as de fondos europeos	49	175	126	357%
Data	*Finance data analyst*	20	62	42	310%
***Anti-Money Laundering* (AML) - Fraude**	*AML analyst*	31	90	59	290%
Blockchain	*Blockchain*	141	289	48	205%

Datos: *Job Market Insights*

Sector legal

También encontramos interesantes y reveladoras muestras de puestos emergentes al analizar las ofertas dentro del sector legal. Aquí cabe destacar dos áreas fundamentales. Por un lado, la del *compliance*, encargada de asegurarse de que una empresa o entidad —y, por lo tanto, sus empleados— desarrolla su actividad de acuerdo a las leyes, reglamentos, normas y prácticas éticas que se aplican a su sector e industria.

De esa manera, dentro del *compliance* surgen puestos emergentes como el de *head of legal & compliance*, con un aumento relativo del 270 % y absoluto de 235 ofertas, al pasar de las 138 a las 373 ofertas entre 2019 y 2022. Asimismo, la búsqueda de *compliance analysts* ha subido un 206 %: en 2019 se publicaron 135 ofertas para esta nomenclatura o similares y en 2022 fueron 278.

La otra área donde se agrupan algunos puestos emergentes es la de protección de datos. Aquí se ubican posiciones como las de abogado/a de protección de datos, que suben su número de ofertas desde las 42 de 2019 a las 82 de 2022. En este mismo ámbito también destaca el despegue de *data protection officer*, que ha visto crecer su oferta en un 291 % (de las 23 a las 67 ofertas).

La presencia de estos dos tipos de profesionales es clave de cara a los próximos años ya que cada vez hay más normativas en materia de protección de datos que las empresas deben cumplir. Por ejemplo, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) impulsado por la Unión Europea o el *ePrivacy*.

Los puestos emergentes del sector legal se agrupan en dos áreas: *compliance* y protección de datos

PUESTOS EMERGENTES EN LEGAL

Área	Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Compliance	Abogado/a de *compliance*	26	74	48	285%
	Head of legal & compliance	138	373	235	270%
	Compliance analyst	135	278	143	206%
Protección de datos	*Data protection officer*	23	67	44	291%
	Abogado/a de protección de datos	42	82	40	195%

Datos: *Job Market Insights*

Marketing y comunicación

Aquí también se hallan varias muestras interesantes de puestos emergentes, en algunos casos, como se indicaba al comienzo de este epígrafe, entroncadas directamente con el sector de las tecnologías de la información.

Así, al aplicar la búsqueda de ofertas de empleo al término de *growth marketing*, encontramos el puesto de *growth marketing manager*, que pasa de las 12 ofertas de 2019 a las 132 de 2022, una subida del 1.100 %. También en esa área se encuentra el puesto emergente de *growth hacker*, que ha pasado de las 39 a las 65 ofertas.

Hay que recordar que el *growth marketing* es una técnica del marketing integral que proporciona un enfoque basado en datos científicos a lo largo del *funnel* de consumo. Se trata de un perfil profesional que surgió en las *startups* para extenderse a todo tipo de compañías. También conocido como marketing de crecimiento, su función es descubrir oportunidades de crecimiento de un negocio de manera constante. Identifica clientes potenciales y trabaja su conversión y fidelización a través del mix de herramientas de marketing digital; creatividad y análisis son sus palancas principales.

Todavía dentro del área del marketing y la comunicación encontramos otro nicho de puestos emergentes. Es el constituido por el modelado 3D, los videojuegos y el ámbito de la creación audiovisual en general. Aquí crecen posiciones como la de *technical artist*, para las que la publicación de ofertas ha subido un 633 % (de 15 en 2019 a 95 a 2022).

PUESTOS EMERGENTES EN MARKETING Y COMUNICACIÓN

Área	Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Growth	*Growth marketing manager*	12	132	120	1.100%
	Growth hacker	39	65	26	167%
Videojuegos y creación audiovisual	*Environment artist*	9	68	59	756%
	Technical artist	15	95	80	633%
	Concept artist	11	50	39	455%

Datos: *Job Market Insights*

Comercial y ventas

En esta categoría profesional vemos como puestos emergentes algunos ejemplos relacionados con la comercialización de herramientas *SaaS* (*Software as a Service*), soluciones informáticas en la nube de uso por suscripción. Es el caso de las ofertas de *SaaS sales executive*, con un aumento de 33 a 130 ofertas en el periodo analizado, lo que supone un 394 %, y de *account manager SaaS*, para el que en 2022 se publicaron 75 ofertas (14 en 2019).

La ciberseguridad es también otro espacio de crecimiento para puestos emergentes de ventas como los de *cybersecurity sales consultant*, que crecen en un 135 % respecto a 2019.

PUESTOS EMERGENTES EN COMERCIAL Y VENTAS

Área	Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Software	*Account manager SaaS*	14	75	61	536%
	SaaS sales executive	33	130	97	394%
Ciberseguridad	*Cybersecurity sales consultant*	58	43	15	135%

Datos: *Job Market Insights*

La igualdad también repercute en la oferta

Por último, y además de los sectores analizados anteriormente, se aprecia un notable impulso en algunos puestos relacionados con la tarea de alcanzar en las empresas la igualdad de oportunidades y condiciones laborales.

En este sentido, los puestos de consultor/a en planes de igualdad o similares han experimentado una subida considerable, al pasar de las 57 ofertas de 2019 a las 180 de 2022.

El auge de este tipo de profesionales en las empresas va de la mano del desarrollo de planes de igualdad que, tal y como refleja el Real Decreto 901/2020 en su artículo segundo, es obligatorio para las empresas de cincuenta o más trabajadores/as.

En consecuencia, la formación en materia de igualdad también cobra relieve. De este modo, las posiciones para docentes en materia de igualdad alcanzan la categoría de emergentes, al subir de las 46 ofertas de 2019 a las 105 de 2022, un impulso que en términos porcentuales se traduce en un 228 %.

OTROS PUESTOS EMERGENTES

Puesto	Ofertas en 2019	Ofertas en 2022	Variación absoluta	Variación relativa
Consultor/a de igualdad	57	180	123	316%
Docente de igualdad	46	105	59	228%

Datos: *Job Market Insights*

Análisis Esade

Evolución del mercado laboral: primeras conclusiones tras la pandemia

Por María Obiols, directora de Esade Career Services

Nuestra realidad sigue avanzando a pasos agigantados por distintas razones. A la reformulación del sistema de trabajo como el de la pandemia, cabe añadir la inestabilidad del entorno macroeconómico y político actual a escala mundial, que hace que la evolución de la demanda y de la oferta de talento siga siendo uno de los grandes retos a los que se enfrenta nuestra sociedad hoy —y me atrevería a decir que también en el futuro—. En este entorno, adquiere más relevancia si cabe el rol de las instituciones del sector educativo, tanto para los candidatos como para las organizaciones.

El avance tecnológico, junto con la gobernanza y el análisis de datos, continúan yendo de la mano y liderando la creación de nuevas posiciones de forma transversal en todos los sectores, incluidos los más tradicionales. La proliferación de plataformas, canales y legislación sobre su uso consolida la oferta, que se centra en entender y facilitar el acceso al cliente final. En esta línea, y analizando los datos de colocación comparados con los del curso anterior, constatamos que sigue la tendencia al alza de las ofertas laborales relacionadas con funciones vinculadas al análisis de datos. De hecho, en nuestro caso, se han casi triplicado con respecto al último año, lo cual viene a confirmar la tendencia de los años anteriores consolidándose entre las posiciones más solicitadas por el mercado y por los alumnos. Estos son los casos de analista de datos, *business* o *business intelligence analyst*, de manera transversal en todos los sectores —incluso en aquellos que todavía no habían invertido en este tipo de talento hasta el momento—.

Así pues, está claro que hemos de seguir promoviendo una educación y una formación orientadas a entender tanto el negocio como las nuevas herramientas de gestión tecnológica, centradas en desarrollar perfiles STEM.

Por otro lado, la pandemia nos ha proporcionado muchos aprendizajes y nos ha brindado una oportunidad única para acelerar procesos de hibridación tanto para los candidatos como para las organizaciones, que han rediseñado la mayoría de sus procesos para adaptarlos a las nuevas formas de consumo (*e-commerce*) y de relación con los empleados (trabajo a distancia). Como respuesta a este nuevo contexto, cobra mayor importancia el desarrollo de habilidades centradas en fomentar la disrupción en cada uno de los ámbitos del negocio, con el fin de adaptarse al cambio como constante; este proceso debe fomentarse, sin duda, desde las aulas, creando un entorno propicio para incentivar la creatividad y la exploración.

Nuevas oportunidades y retos

En cuanto a las funciones y a los sectores de interés, cabe destacar el notable incremento actual de la demanda de talento para cubrir posiciones en los ámbitos del medio ambiente y la sostenibilidad, que hoy es diez veces superior a la demanda que había en 2020. Creemos que este fenómeno es debido a dos razones principalmente: una más de carácter cuantitativo y otra, cualitativo. Cuantitativamente, se concreta tanto en el compromiso a favor de los ODS incluidos en la Agenda 2030 y en la obligación de toda organización de obtener resultados, como en las nuevas oportunidades de negocio que se generan (por ejemplo, la transformación del consumo en sectores como el energético). Cualitativamente, este crecimiento es debido al incremento de la demanda de alumnos que desarrollen su carrera profesional en este ámbito. En esta línea, cabe destacar el interés creciente por sectores como el sanitario (en *healthcare*, en general y, en *pharma*, en particular) y el tecnológico, en detrimento de otros (como el *retail*).

Y, si ampliamos su área de impacto, observamos que no se centra únicamente en los aspectos relacionados con el medio ambiente, sino que la sostenibilidad también se aplica a otros temas, como la gestión de la diversidad.

Por último, cabe mencionar que uno de los cambios tras la pandemia que estamos detectando es la reactivación del interés del talento por incorporarse de forma inmediata al mundo laboral, una vez finalizados los estudios. Si durante la pandemia

los perfiles con talento se decantaban por seguir ampliando sus conocimientos, actualmente activan los procesos de búsqueda de empleo de manera más selectiva, haciendo patentes sus propios intereses. Nos encontramos ante una nueva generación que prioriza la flexibilidad y la posibilidad de trabajar en proyectos que aporten un claro impacto social. El talento actual no solo busca un buen empleo para desarrollar su carrera profesional, sino también realizar un buen trabajo para el mundo. Y este es un aspecto muy relevante en su búsqueda: considera importante percibir que el trabajo que desempeña está impactando positivamente en el planeta.

Por otro lado, en un mundo en cambio constante, el dinamismo y la creatividad son sus anclajes principales. El nuevo talento busca desarrollar una carrera profesional dinámica, que se adapte a las diferentes etapas de la vida.

Ante este contexto globalizado y cambiante, las organizaciones se enfrentan al reto de ofrecer oportunidades cada vez más deslocalizadas, en las que la posibilidad de trabajar en proyectos transversales sea una realidad, acompañada de procesos de trabajo ágiles y eficientes. En este sentido, los canales de comunicación internos de la empresa adquieren mayor relevancia. Es imprescindible que sean ágiles y eficaces, lo cual es acorde con la importancia de disponer de herramientas tecnológicas potentes, que soporten este nivel de comunicación, e inclusivas de las distintas generaciones que conviven en la organización. Otro de los grandes retos es, precisamente, saber sacar partido de la diversidad que generan las diferentes generaciones que conforman el panorama empresarial actual, una diversidad que, bien gestionada, es clave para el buen hacer de la organización.

Sin duda, la formación es esencial para afianzar el actual contexto en constante evolución, en que la diversidad, la competencia tecnológica y el impacto social son palancas imprescindibles para el éxito de las organizaciones. Además, resultará indispensable para garantizar la adecuación entre la oferta y la demanda en el futuro más próximo.

3. 2. Demanda

3. 2. 1. Introducción

Casi 3,7 millones de personas —en concreto, 3.699.065— se postularon en alguna de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2022. Este dato supone un incremento apreciable de 168.151 demandantes más (un 5 %) que en 2021. Hablamos de una cifra que suele mostrar cierta estabilidad, pese a que también fluctúa en respuesta a la sensación transmitida en cada ejercicio por el mercado de trabajo.

Y es que el análisis de toda la serie histórica permite deducir una relación entre la cantidad de personas que se postulan a algún puesto (candidatos/as) y el volumen de oferta (medido en términos de vacantes publicadas). La demanda de empleo se activa cuando en el otro lado del mercado hay un volumen de oferta que permita confiar en la consecución de un contrato.

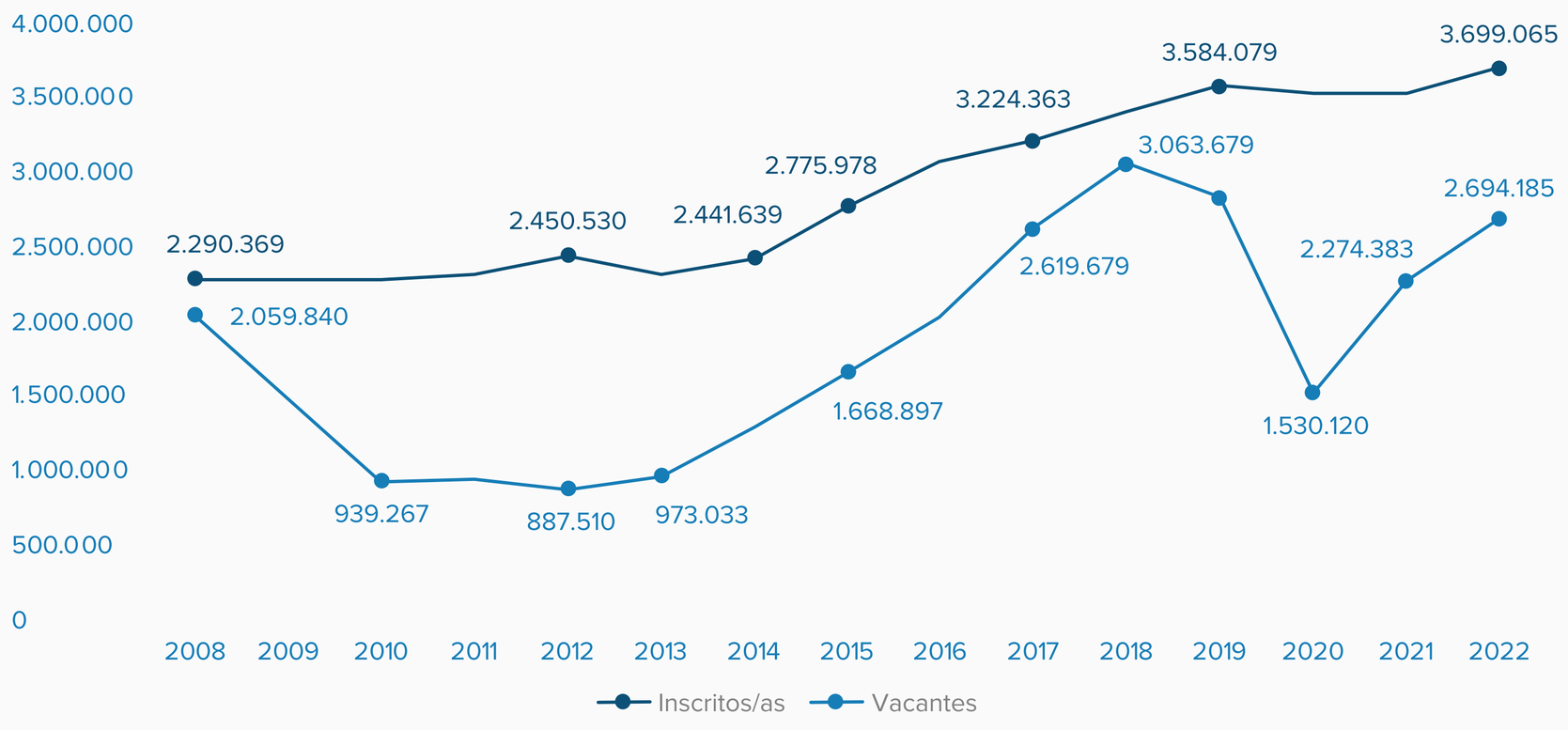
La gráfica indica que durante las fases expansivas de la oferta de empleo (los periodos de 2013-2019 y 2021-2022), la cifra de inscritos/as responde en consonancia con sucesivos incrementos. Y, por el contrario, cuando se registra un descenso de la oferta (los periodos 2008-2013 y 2020), la demanda se estabiliza alternando ligeras subidas y bajadas. Eso significa que, en el largo plazo, la cifra de personas inscritas en alguna vacante de InfoJobs siempre aumenta.

En 2022, casi 3,7 millones de personas se inscribieron en alguna oferta de empleo publicada en InfoJobs. Es el máximo de los 24 años de historia del portal de empleo

Así, si se echa la vista atrás se comprueba que es a partir de la reactivación económica de 2014 cuando los demandantes regresan al portal de empleo y la cifra crece de forma sostenida durante años, hasta rozar los 3,6 millones en 2019. El impacto de la pandemia en el empleo también se percibe con el parón y ligero descenso de personas inscritas a alguna oferta de InfoJobs en 2020 y 2021. Sin embargo, en 2022, con la reducción del nivel de desempleo en España y la reactivación de la oferta, la demanda ha vuelto a crecer no solo con respecto a 2021 sino también con respecto a 2019: 115.000 personas más que entonces.

De hecho, esa cifra de 3,7 millones de personas candidatas activas es el máximo alcanzado nunca por el portal de empleo en sus 24 años de historia.

VOLUMEN DE CANDIDATOS/AS INSCRITOS/AS Y DE VACANTES PUBLICADAS POR AÑO



Datos: InfoJobs

Estos datos históricos hay que interpretarlos a partir de tres factores que confluyen simultáneamente. En primer lugar, como ya se ha apuntado, hay que considerar la recuperación de la economía y el descenso de los niveles de desempleo, que condujeron a un aumento de las expectativas e interés por encontrar trabajo durante este año. Así, la tasa de actividad, que se había desplomado hasta el 55,5 % (EPA) durante el confinamiento de 2020 alcanzó en el tercer trimestre de 2022 el 58,5 %. Eso significa un incremento significativo del número de personas dispuestas a trabajar que buscaban activamente empleo.

En segundo término, hay otro factor coyuntural de importancia que se analizará más adelante en este mismo informe (en el capítulo 4.2. Incógnitas y certezas sobre la gran dimisión): existe un número creciente de personas ocupadas dispuestas a cambiar de empleo no solo para lograr mejoras salariales sino para tratar de compatibilizar mejor su vida profesional y personal, para disfrutar de mayores oportunidades de desarrollo profesional o para salir de ambientes laborales que consideran tóxicos para su salud mental. Tienen trabajo, pero se mantienen alerta de las vacantes publicadas y se postulan en aquellas ofertas que puedan proporcionarles las mejoras que buscan.

Por último, hay que tener en cuenta un proceso de largo recorrido como es la digitalización de la sociedad: por una sencilla cuestión de hábitos sociales es imposible que hace 15 años, en el mejor momento del mercado laboral en España, hubiese tantas personas inscribiéndose a algún empleo en InfoJobs como ahora. La digitalización de la sociedad repercute de modo creciente en que la búsqueda de trabajo se concentre en plataformas de empleo como InfoJobs.

Inscripciones de récord, expectativas altas

Estos casi 3,7 millones de personas que se han postulado a algún puesto ofertado en InfoJobs pueden, y de hecho la mayoría lo hace, inscribirse a tantas vacantes como crean conveniente. De ahí que la cifra total de inscripciones en 2022 haya crecido un idéntico 5 % con respecto al año anterior hasta situarse en los 125.122.552. De nuevo nos encontramos con el registro más alto de toda la serie histórica al superar los 117,8 millones de 2018 y los 119,7 de 2021.

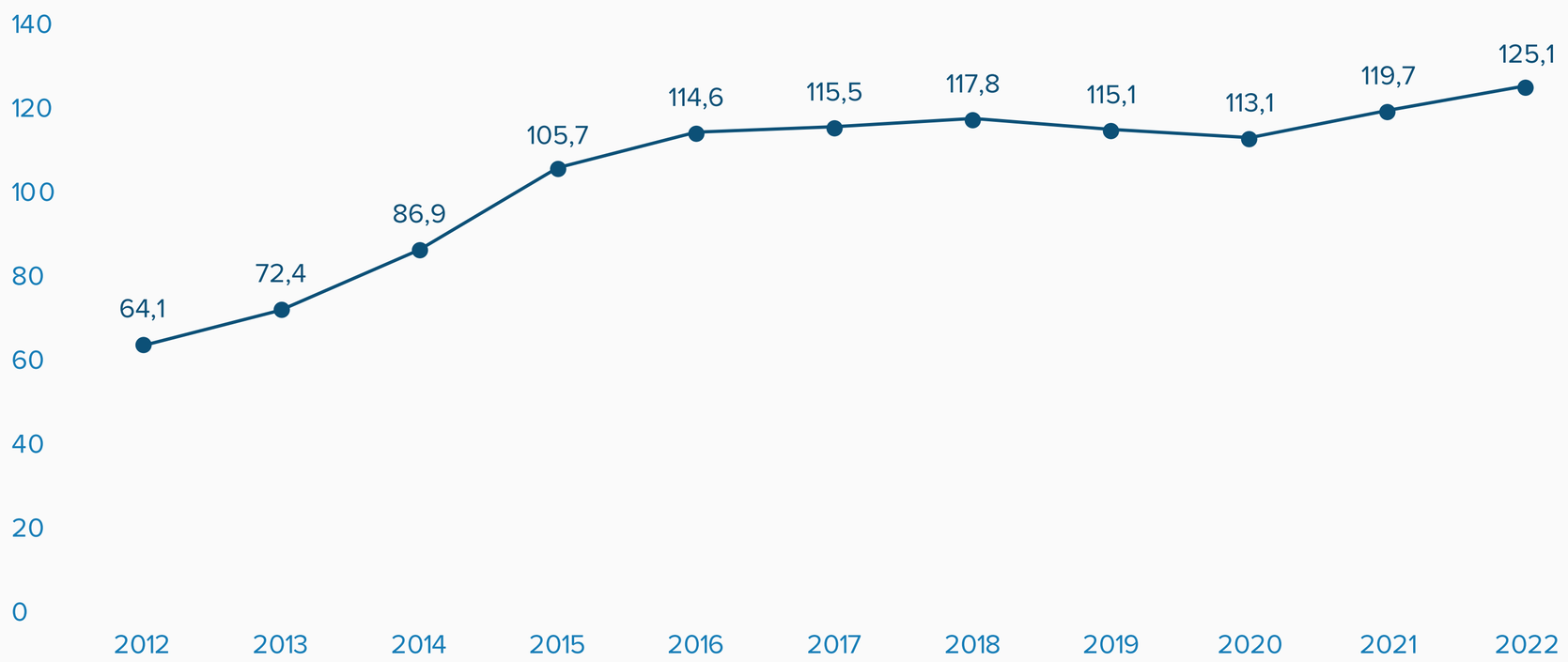
Cabe recordar que en 2013 se inició un auge de las inscripciones que culminó con los 115 millones registrados en 2016-2017. Como consecuencia de la ralentización de la economía, las cifras se estabilizaron en 2018 y 2019. El año siguiente fue el del estallido de la pandemia en todo el mundo, y ello repercutió en un recorte del 1,8 % respecto al ejercicio anterior.

En 2022 se registraron más de 125 millones de inscripciones en alguna oferta publicada en InfoJobs, la cifra más alta de toda la serie histórica

La tendencia, sin embargo, se recuperó en 2021, con un incremento en más de 6 millones de las inscripciones totales (un 6 %) con respecto al año anterior. Esta línea alcista se ha consolidado en 2022, con esos más de 125 millones de inscripciones que suponen prácticamente duplicar las registradas diez años antes (64,1 en 2012).

Para llegar a estos números ha de darse la circunstancia de que confluya un notable volumen de oferta con una cifra muy alta de demandantes de empleo —entendidos como personas que buscan un trabajo, y no como sinónimo de desempleadas— dentro del contexto de un ciclo socioeconómico favorable que imbuya de optimismo a ambas partes del proceso.

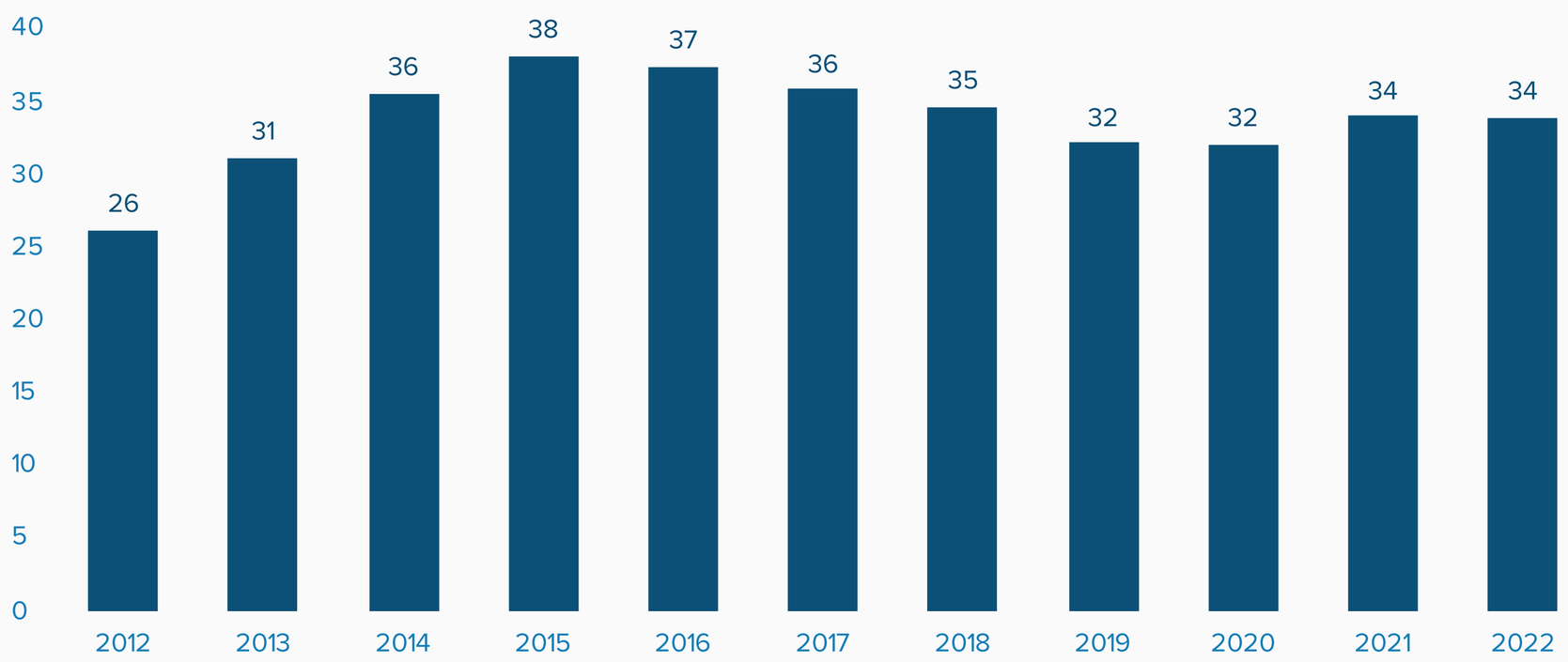
INSCRIPCIONES EN INFOJOBS (MILLONES)



Datos: InfoJobs

En lo que respecta a la ratio de número de inscripciones por candidatos únicos, hay que indicar que se ha mantenido estable en un promedio de 34, igual que el año anterior, tras la subida que se produjo en relación con las 32 registradas en 2019 y 2020. Esta estabilidad reafirma la evidencia de que, a mayores expectativas de encontrar un empleo, más actividad registran los candidatos y candidatas en la plataforma.

PROMEDIO DE INSCRIPCIONES POR CANDIDATO/A



Datos: InfoJobs

PERFIL DE LOS/AS CANDIDATOS/AS

EDAD

- **38%** De 20 a 29 años
- **27%** De 30 a 39 años
- **20%** De 40 a 49 años
- **10%** De 50 a 59 años

FORMACIÓN

- **34%** Universitaria
- **28%** Formación Profesional
- **18%** Estudios básicos

SECTOR PROFESIONAL

- **17%** Atención al cliente
- **10%** Turismo y restauración
- **10%** Compras, logística y almacén
- **9%** Comercial y ventas

COMUNIDAD AUTÓNOMA

- **20%** Madrid
- **18%** Cataluña
- **16%** Andalucía
- **11%** Comunidad Valenciana

NIVEL LABORAL

- **58%** Empleado/a
- **9%** Dirección y mandos intermedios
- **8%** Especialista

AÑOS DE EXPERIENCIA

- **34%** Más de 10 años
- **20%** De 5 a 10 años
- **19%** De 3 a 5 años
- **16%** De 1 a 3 años
- **11%** Sin experiencia

Datos: InfoJobs

3. 2. 2. Candidatos y candidatas por sector

El 17 % de los candidatos/as que se inscribieron en alguna oferta de InfoJobs durante 2022 tenía como última experiencia laboral el sector de atención al cliente. En cifras absolutas, son 433.738 postulantes (9.391 más que en 2021, un 2 %).

A continuación, se situaron los que procedían del sector de compras, logística y almacén, con 247.396 candidatos, un 10 % del total. Le siguen muy de cerca los demandantes encuadrados dentro de turismo y restauración, que fueron 243.100. Una cifra que, sin embargo, es un 5 % más baja que en 2021. Estos tres son tradicionalmente los grupos de candidatos/as más numerosos de InfoJobs.

Y es que el área de compras, logística y almacén es la que más crecimiento ha experimentado en los últimos años: en 2018 su peso sobre el total de aspirantes apenas llegaba al 8 % y ahora se sitúa en el 10 %. En este tiempo las cifras han pasado de 190.000 a 247.000: 57.000 personas más con compras, logística y almacén como última experiencia laboral. Además, si contemplamos este grupo desde la perspectiva de las vacantes, comprobamos que nos hallamos ante una categoría laboral de peso creciente en España, caracterizado por una continua búsqueda de personal y con alta rotación.

El sector que aporta más candidatos es, un año más, el de atención al cliente, seguido por los de compra, logística y almacén y turismo y restauración. Entre los tres suman el 37 % del total

En términos relativos, el sector que más ha subido en 2022 con respecto al año anterior es el de Administración pública (un 7 %), pasando de las 72.876 candidaturas de 2021 a las 77.948. También destaca, en este sentido, el de sanidad y salud, con un incremento del 5 %, alcanzando las 188.056 candidaturas.

De hecho, junto al citado caso de compras, logística y almacén, sanidad y salud es uno de los sectores que sale más reforzado en una mirada a largo plazo: en 2022 hay un 14 % más de candidatos con esta como su última experiencia laboral que en 2019.

En el polo opuesto, destaca el descenso de 11.789 candidatos/as en turismo y restauración con respecto a 2021. Contrasta este dato con el fuerte incremento de las vacantes de empleo en este ámbito y apunta, en línea con lo que venimos diciendo en capítulos anteriores, a un creciente desequilibrio entre oferta y demanda que está generando dificultades en la captación de profesionales. Si se toma el largo plazo, en 2022 hay casi 35.000 candidatos/as menos de turismo y restauración que en 2019.

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.

CANDIDATOS/AS POR SECTOR EN 2022

	Candidatos/as	Porcentaje sobre el total	% Variación 2021-2022
Administración de empresas	178.451	7%	-1%
Administración pública	77.948	3%	7%
Atención al cliente	433.738	17%	2%
Calidad, producción e I+D	105.646	4%	-1%
Comercial y ventas	214.177	9%	-1%
Compras, logística y almacén	247.396	10%	3%
Diseño y artes gráficas	35.385	1%	-4%
Educación y formación	137.683	6%	1%
Finanzas y banca	31.707	1%	-5%
Informática y telecomunicaciones	95.773	4%	-6%
Ingenierías y técnicas	130.642	5%	-5%
Inmobiliario y construcción	59.286	2%	-6%
Legal	25.691	1%	-8%
Marketing y comunicación	68.222	3%	-7%
Profesiones, artes y oficios	129.341	5%	-3%
Recursos humanos	42.670	2%	0%
Sanidad y salud	186.056	7%	5%
Sector farmacéutico	13.568	1%	-3%
Turismo y restauración	243.100	10%	-5%
Venta al detalle	68.224	3%	-5%

Datos: InfoJobs

3. 2. 3. Candidatos y candidatas por nivel laboral

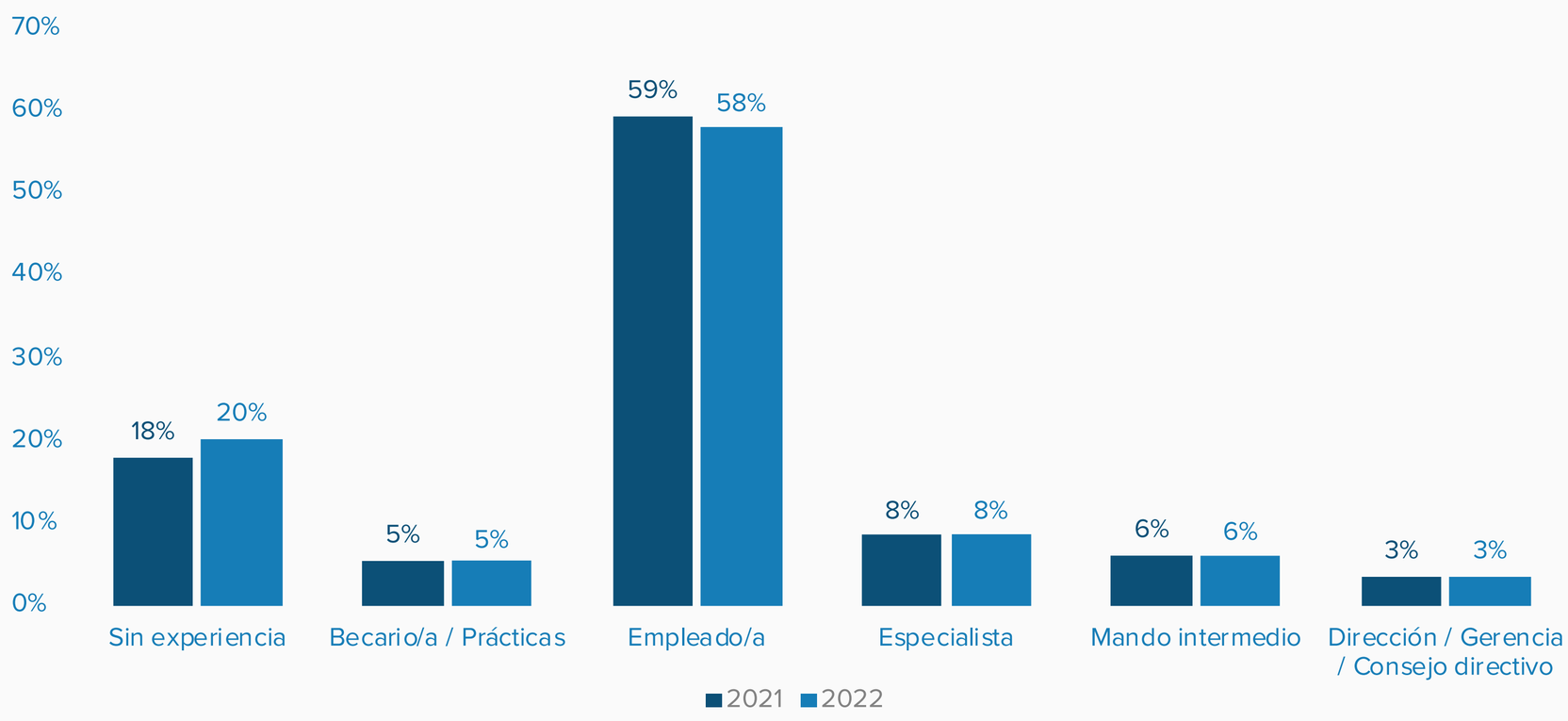
Seis de cada diez candidatos/as (un 58 % para ser precisos) se han desempeñado como empleados/as en su última experiencia laboral. En este escalón hay, exactamente, 1.944.621 personas que se han postulado para alguna vacante en 2022.

A continuación, se posicionan a una distancia notable los candidatos/as sin experiencia (20 %) y los especialistas (8 %).

Por lo que se refiere a los candidatos/as sin experiencia, se trata del segmento que más ha crecido en comparación con 2021: ha ganado dos puntos porcentuales de peso gracias a un aumento del 17 % en la cifra absoluta de postulantes con este perfil. Salvo esta excepción, la distribución de los candidatos en función de su última experiencia es casi idéntica a la del año pasado.

InfoJobs es una importante puerta de acceso al primer empleo: un 20 % de quienes se inscribieron en alguna oferta publicada en 2022 no tenía ninguna experiencia laboral previa

CANDIDATOS/AS POR NIVEL LABORAL DE LA ÚLTIMA EXPERIENCIA



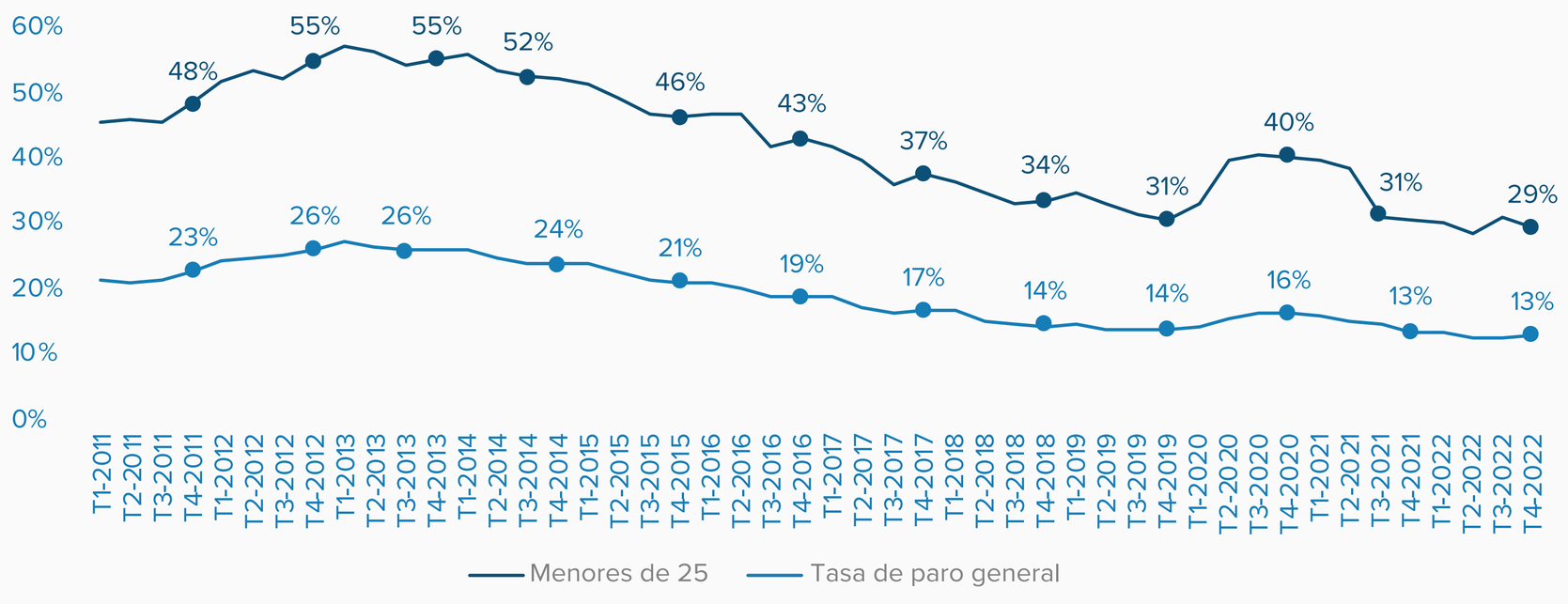
Datos: InfoJobs

Que en InfoJobs haya un porcentaje tan relevante de candidatos sin experiencia indica que el portal de empleo se ha convertido en una alternativa cada vez más sólida para buscar, encontrar trabajo e iniciarse en el mercado laboral. De hecho, una vía habitual de entrada suele ser la búsqueda de empleos parciales compatibles con los estudios,

en algunos casos desde la educación postsecundaria y en otros desde los terceros ciclos universitarios. Y una vez alcanzada la formación pretendida el perfil se mantiene más o menos activo, en función de las circunstancias laborales de cada persona, durante toda la carrera profesional. Son perfiles cualificados que se han desarrollado con la mediación de InfoJobs.

Además, si hablamos de candidatos/as sin ninguna experiencia previa en el mercado laboral, tenemos que hablar, fundamentalmente, de personas jóvenes. Un grupo de edad clave para el mercado laboral y en el que no siempre las cosas son fáciles. De hecho, según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE) al cierre del último trimestre de 2022, la tasa de paro entre los menores de 25 años alcanzó el 29 %, mientras que la tasa de paro total fue del 13 %. Un dato elevado que, no obstante, se ha situado en los niveles más bajos de los últimos años.

DIFERENCIA ENTRE LA TASA DE PARO ENTRE LOS MENORES DE 25 AÑOS Y LA TASA DE PARO GENERAL (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

En estos primeros pasos en el mercado laboral, a la vista de los datos, en muchos casos los jóvenes van de la mano de InfoJobs. Por lo tanto, el portal de empleo también se posiciona como un espacio para sumergirse en la búsqueda de su primer puesto de trabajo. Una tendencia que adquiere aún mayor peso si añadimos a ese 20 % de personas sin experiencia el 5 % de becarios/as (personas que también están empezando en su carrera profesional).

3. 2. 4. Candidatos y candidatas por nivel de estudios

La formación universitaria es la más frecuente entre las personas que se inscribieron en alguna oferta en InfoJobs durante 2022. De esta forma, 1.236.815 candidatos/as contaban con un título de enseñanza superior: es una cifra prácticamente idéntica a la que se viene registrando desde el año 2016. Sin embargo, el peso de este grupo en la plataforma de empleo ha pasado del 40 % que representaba entonces al 33 % de 2022.

Y es que, como venimos diciendo, en los últimos años se ha registrado un progresivo incremento de demandantes de empleo activos en InfoJobs y este aumento proviene de otros niveles de estudios diferentes a los universitarios. Por ejemplo, Bachillerato, y tomando como base ese año 2016, ha ganado 150.000 candidatos/as y dos puntos porcentuales de peso (ha pasado de representar el 11 % del total al 13 %).

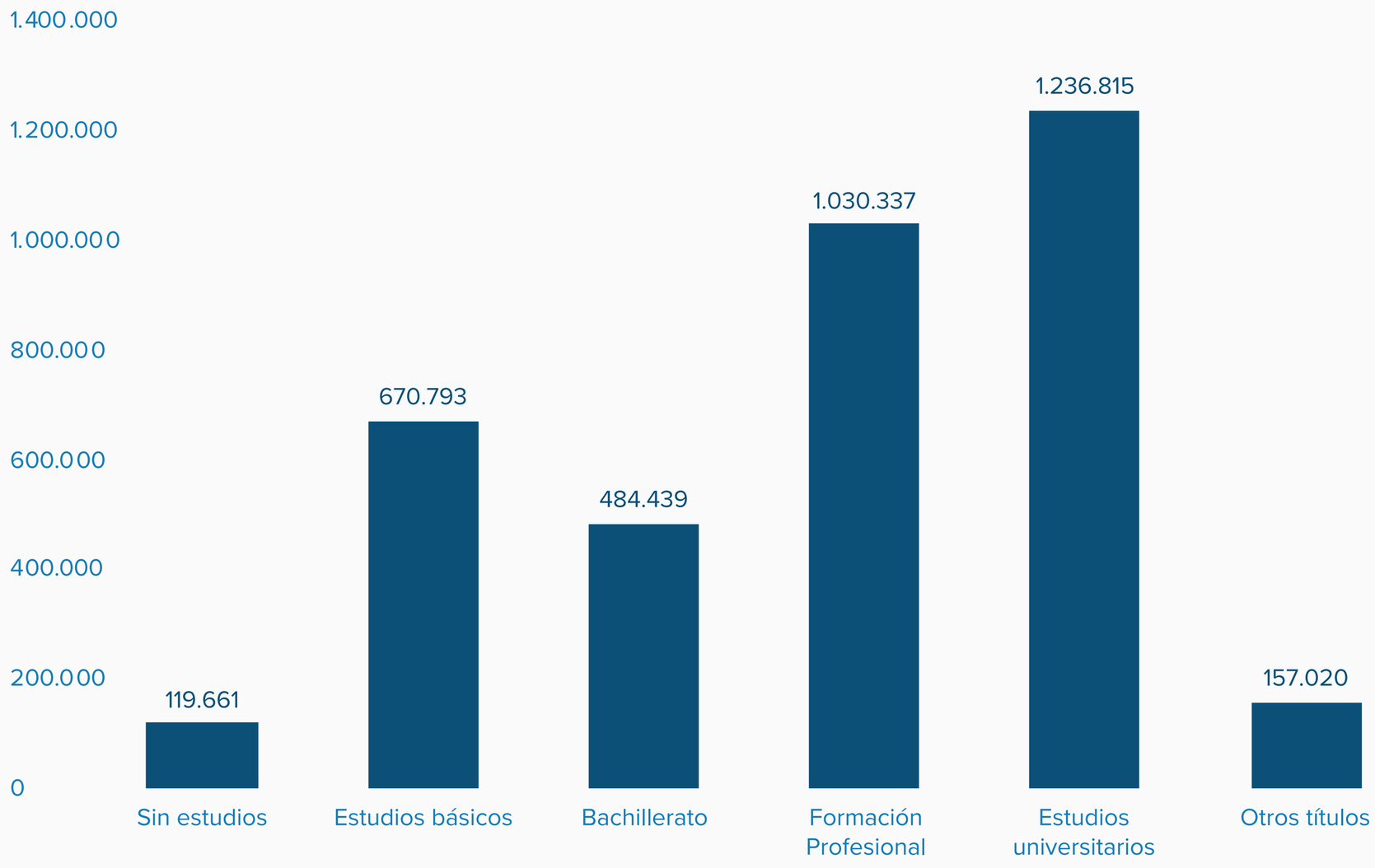
Más de 1,2 millones de candidatos/as activos en InfoJobs tiene estudios universitarios. Otro millón cuentan con un título de Formación Profesional

Más rotundo (de 200.000 candidatos/as) ha sido el incremento acumulado desde 2016 en el grupo de quienes tienen un título de Formación Profesional, que en 2022 han superado el millón (1.030.337) y suponen el 28 % del total, el mismo porcentaje del año anterior.

Ya por detrás de estas categorías se encuentran los que tienen estudios básicos (670.793, un 18 % del total). Por su parte, los que carecen de estudios representan únicamente el 3 % del total, con 119.661 candidatos. Cabe destacar que este porcentaje es notablemente inferior al 14 % de demandantes de empleo no ocupados/as (desempleados/as) que registraba el SEPE en las categorías de sin estudios y estudios primarios incompletos al finalizar 2022.

Este panorama en el que los universitarios pierden peso sobre el conjunto de demandantes de empleo responde al mismo proceso que ya se ha explicado sobre la diversidad de la oferta en InfoJobs. La oferta y la demanda van cambiando al mismo ritmo que lo hace la sociedad y el grado de digitalización de hace 10 años es completamente distinto al actual, lo cual permite que haya empresas más pequeñas y de más variedad de sectores ofertando vacantes para distintos perfiles de candidatos en función del nivel de estudios.

CANDIDATOS/AS EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS



Datos: InfoJobs

Si nos ceñimos a la categoría de titulados/as universitarios/as, los candidatos/as con un grado constituyen el grupo más numeroso (435.924), seguido muy de cerca por los que cuentan con un máster (418.244). La suma de ambos grupos (23 %) da como resultado que uno de cada cuatro candidatos/as en InfoJobs ha alcanzado los estudios de grado o de máster.

Uno de cada cuatro candidatos/as en InfoJobs ha alcanzado el título de grado o de máster

En cuanto a los demandantes de empleo en InfoJobs con Formación Profesional, observamos que el 58 % (596.539 candidatos/as) tiene estudios de grado superior, y el 42 % de grado medio (433.798 candidatos/as).

NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS CANDIDATOS/AS

Sin estudios	Sin estudios	119.661
Estudios básicos	Educación Secundaria Obligatoria	670.793
Bachillerato	Bachillerato	484.439
Formación profesional	Grado Medio	433.798
	Grado Superior	596.539
Estudios universitarios	Diplomatura	89.074
	Grado	435.924
	Ingeniería Técnica	40.594
	Licenciatura	154.980
	Ingeniería Superior	33.892
	Posgrado	50.085
	Máster	418.244
	Doctorado	14.022
Otros	Enseñanzas artísticas (regladas)	13.183
	Enseñanzas deportivas (regladas)	3.733
	Otros títulos	110.659
	Otros cursos y formación no reglada	29.445

Datos: InfoJobs

La brecha entre oferta y demanda a nivel formativo

Como ya se ha señalado en anteriores ediciones de este informe, el mercado laboral suele presentar paradojas como la disparidad entre la oferta y la demanda desde distintos puntos de vista como, por ejemplo, el formativo. Así, mientras que el 33 % de los candidatos/as que se inscribieron en alguna oferta en 2022 contaba con formación universitaria, solo el 13 % de las vacantes publicadas en este periodo solicitaban ese nivel de estudios.

Un desequilibrio que, sin embargo, es prácticamente inexistente en la Formación Profesional, donde hay un 28 % de candidatos/as con FP y un 23 % de vacantes que solicitan estos estudios.

Pero también hay casos en los que hay más oferta para un nivel formativo concreto que candidatos que correspondan con ese nivel. Así, hay menos candidatos cuyo máximo nivel formativo alcanzado sean los estudios básicos (un 18 % del total) que vacantes con ese escalón educativo como requisito (32 %). Una brecha idéntica se da en el caso de la oferta que no requiere estudios: hay un 19 % de vacantes, mientras que solamente son un 3 % los demandantes de empleo en InfoJobs que están ubicados en este nivel.

Pero este desequilibrio requiere ciertas matizaciones: que una vacante no demande un determinado nivel de estudios alto no significa que los candidatos/as que lo tengan no puedan postularse y, precisamente gracias a sus estudios, lograr el contrato. De hecho, las cifras indican que quienes tienen una mayor formación disfrutan, normalmente, de unas perspectivas mucho más favorables de lograr un empleo y de progresar en su trayectoria profesional. La relación que se establece con el mercado laboral es muy distinta en función del nivel de estudios alcanzado.

Para comprobarlo solo hay que observar los datos de las tasas de actividad, ocupación y paro en función del nivel formativo de la Encuesta de Población Activa (INE). Así, cuanto mayor grado de formación se ha alcanzado, mayores son las tasas de actividad y de ocupación y menor es la tasa de paro. Sin embargo, cuanto más bajo es el nivel de estudios, más sube la tasa de paro y más bajan las tasas tanto de actividad como de ocupación.

Por ejemplo, si tomamos como referencia los niveles formativos máximos alcanzados que van desde analfabetos/as hasta la primera etapa de educación secundaria y similar, que equivaldrían a las categorías de sin estudios y estudios básicos de InfoJobs, la tasa de paro oscila entre el 18 % y el 33 %. Y, en consecuencia, la tasa de ocupación en este segmento alcanza, en el mejor de los casos, al 82 % de la población.

Estos datos son muy diferentes en el grupo de población que cuenta con estudios superiores, que en el caso de InfoJobs encontraría su equivalencia en los estudios universitarios. Así, según los datos del INE, la tasa de paro se queda en el 8 % y, por ende, la tasa de ocupación es del 92 % entre las personas que han alcanzado este nivel formativo.

Solo un 13 % de quienes tienen estudios primarios están activos en el mercado de trabajo. Y, de ellos, el 25 % están en situación de desempleo

TASA DE ACTIVIDAD, TASA DE OCUPACIÓN Y TASA DE PARO POR NIVEL DE FORMACIÓN

	Tasa de actividad	Tasa de ocupación	Tasa de paro
Analfabetos/as	16%	67%	33%
Estudios primarios incompletos	13%	75%	25%
Educación primaria	22%	73%	27%
Primera etapa de educación secundaria y similar	55%	82%	18%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación general	57%	86%	14%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	74%	86%	14%
Estudios superiores	79%	92%	8%
PROMEDIO	59%	87%	13%

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Pese a la buena expectativa de empleabilidad entre las personas con estudios superiores, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) advierte de que hay otra variable que es conveniente tener en cuenta: el campo de estudio. En el bloque dedicado a España del informe *Education at Glance 2021*[5], la OCDE destaca las opciones formativas vinculadas a las TIC como un área estratégica, puesto que ofrecen mayor empleabilidad. Un sector en el que actualmente España se encuentra en la media de estudiantes de nueva matriculación de la OCDE.

Pero, para poder avanzar en este campo resulta necesario el reenfoque de la producción en España hacia actividades de alto valor añadido —sectores digitales e industria, principalmente— que favorezcan la aplicación práctica de ese potencial formativo de los estudios superiores. En otras palabras, desarrollar un tejido productivo que aproveche la formación de los trabajadores y aporte valor a la empresa, a la economía y a la sociedad. Con este objetivo, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital creó el programa España Digital 2025 que busca, entre otros propósitos, potenciar la digitalización de las firmas, sobre todo las pequeñas, con la meta de que al menos una cuarta parte del negocio de las pymes se apoye en el comercio electrónico.

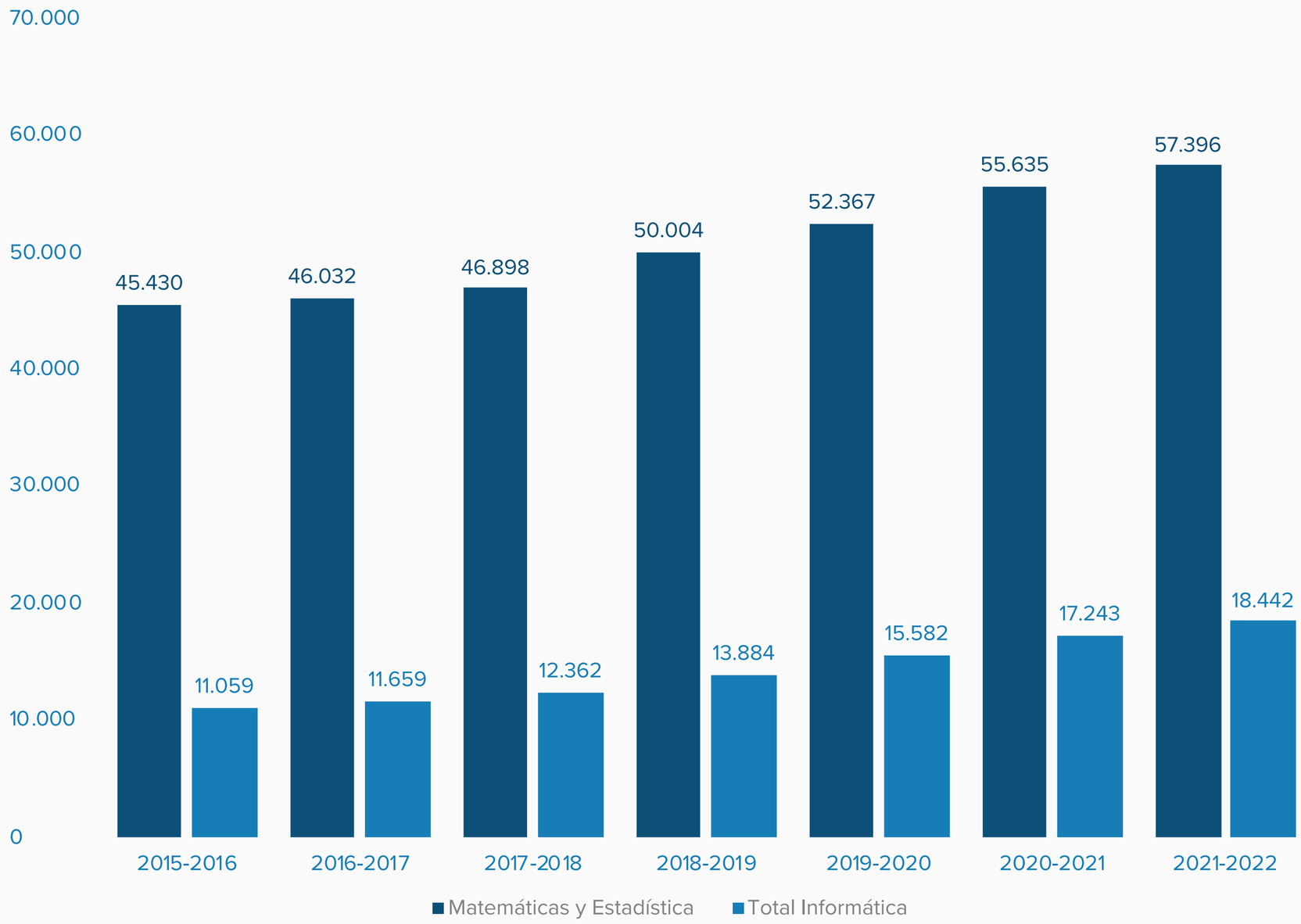
La cifra de estudiantes en las carreras de Informática, Matemáticas y Estadística lleva varios años subiendo, pero por el momento no cubre la demanda de profesionales del mercado

Esta redefinición del mercado repercute en el auge de vías formativas para los perfiles tecnológicos y técnicos que se demandan. De hecho, los matriculados/as en carreras de Informática, Matemáticas y Estadística han aumentado en los últimos años y han pasado de ser el 4 % del total de estudiantes matriculados/as en el curso 2015-2016 al 6 % en el 2021-2022, según datos del Ministerio de Universidades.

En este sentido, resulta muy revelador el aumento del número de matrículas en carreras de Matemáticas y Estadística: el incremento de alumnos/as en estas carreras en el curso 2021-2022, de acuerdo con los datos del Ministerio de Universidades, ha sido del 67 % en relación con el curso 2015-2016. Este crecimiento responde al equivalente en la demanda de profesionales especializados en tratamiento de datos.

[5] OECD (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en.

MATRICULADOS/AS POR CURSO EN LAS CARRERAS DE INFORMÁTICA, MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA



Fuente: Ministerio de Universidades

Por otra parte, el reaprendizaje mientras se ejerce una profesión y el reciclaje son importantes palancas que impulsan la preparación y adaptación de los trabajadores en competencias específicas, a veces no contempladas de manera precisa en los estudios oficiales, tanto universitarios como de Formación Profesional. Esa es la razón por la que las propias empresas impulsan el desarrollo de habilidades específicas a través de planes formativos 'a la carta', lo que engrasa al ajuste entre los conocimientos y aptitudes de los trabajadores y las necesidades de las compañías que los emplean.

En relación con esta cuestión, nuevamente la OCDE advierte de la necesidad de impulsar el acceso a la educación terciaria desde la educación secundaria vía profesional. Concretamente, según los datos de *Education at Glance 2021*, en el año 2020, menos de dos tercios de los graduados en programas de segunda etapa de educación

secundaria tuvieron acceso directo a un programa de educación terciaria. Una situación que «limita las posibilidades de los graduados de continuar sus estudios y reduce el atractivo de los programas de Formación Profesional».

Asimismo, este hecho posiciona a España en una situación de desventaja con respecto a otros países de la OCDE: «En 12 países de la OCDE, todos los graduados de la segunda etapa de educación secundaria profesional tienen acceso directo a la educación terciaria en 2020. En España, solo el 59 % de los graduados en un programa de segunda etapa de educación secundaria profesional tienen acceso directo a la educación terciaria».

Por eso, pese al carácter positivo de iniciativas como el citado programa España Digital 2025, lo cierto es que sigue generando inquietud el vacío del empleo sin crear por incapacidades del propio sistema, sobre todo en relación con las profesiones tecnológicas y el empleo digital.

El objetivo establecido por la Comisión Europea para el año 2030 es que uno de cada diez puestos de trabajo corresponda al colectivo de especialistas TIC. La formación es la clave: el problema no es de oferta de empleo tecnológico, sino de falta de cualificación entre los/as candidatos/as.

3. 2. 5. Demanda por género

Si analizamos la demanda desde la perspectiva de género, en InfoJobs hay más mujeres que hombres. Así, de las más de 3,5 millones de personas con estudios que se han inscrito en alguna oferta de empleo en InfoJobs en 2022, el 54 % son mujeres y el 46 % son hombres. Si tomamos para comparar la cifra de población activa registrada por el INE (T4-2022), en este caso los datos oficiales presentan un 53 % de hombres y un 47 % de mujeres.

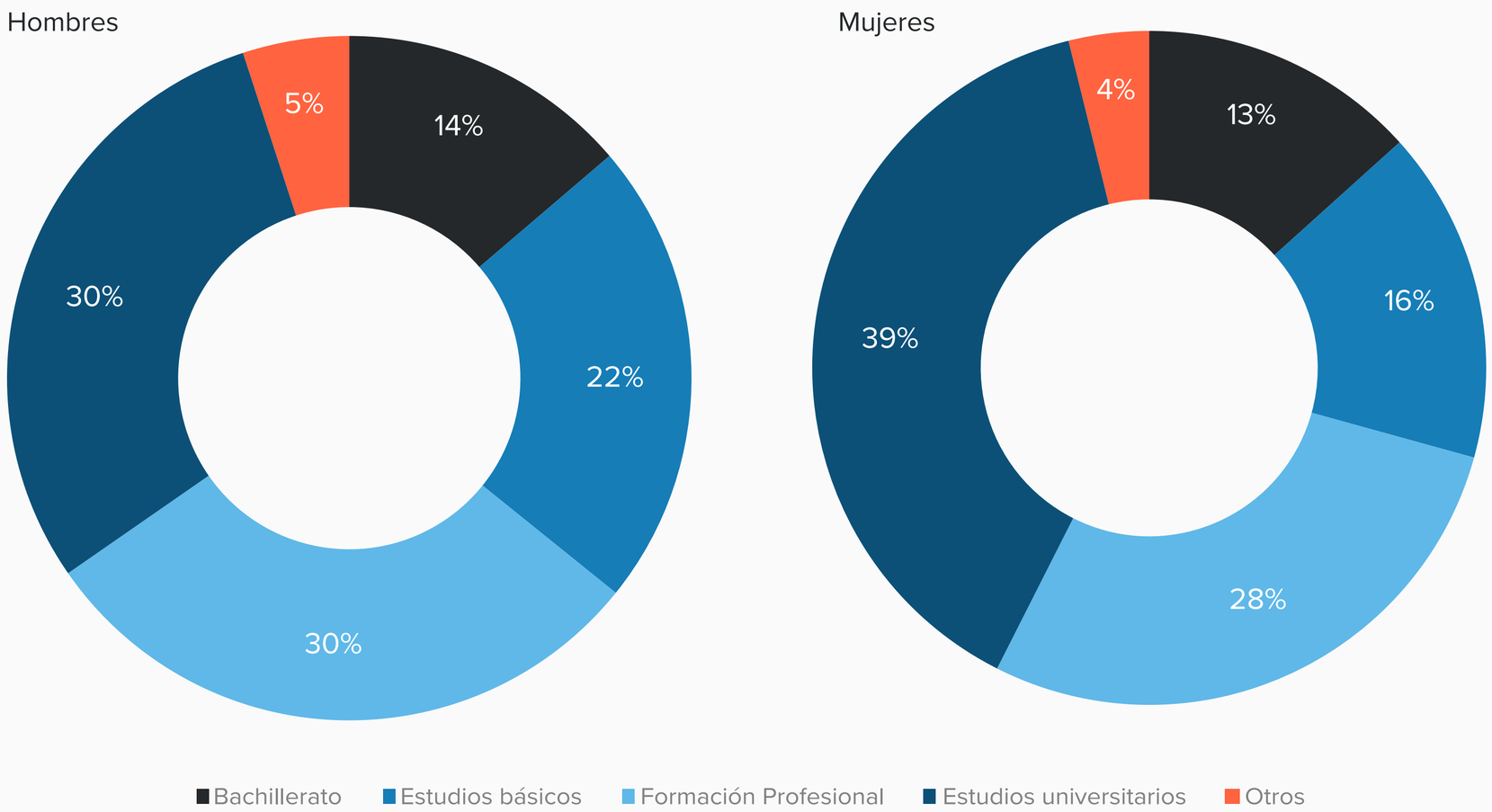
Pero, independientemente de esta distribución inicial, todos los factores que venimos analizando a lo largo de este capítulo como los estudios o la experiencia adquieren una nueva dimensión desde esta perspectiva. Como vamos a ver, existen algunas diferencias claras que muestran la brecha de género que existe en el mercado laboral.

Hay más candidatas universitarias...

El primer punto clave son los estudios. Si bien es cierto que hay niveles como los estudios básicos o Bachillerato que no muestran diferencias significativas entre ambos sexos, cuando se trata de los estudios universitarios la cosa cambia. Concretamente, un 30 % de los candidatos (482.418) han alcanzado este nivel formativo, mientras que entre las candidatas esta cifra es del 39 % (747.015). Esto significa que entre los demandantes de empleo en InfoJobs con estudios universitarios seis de cada diez son mujeres.

Entre las personas con titulación superior que se postularon a algún puesto en InfoJobs en 2022 las mujeres alcanzan una representación del 60 %

NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS/AS CANDIDATOS/AS POR GÉNERO



Datos: InfoJobs

Lógicamente, el resto de los niveles formativos tienen mayor peso entre los varones. Por ejemplo, el 30 % de los hombres ha alcanzado la Formación Profesional y el 22 % tiene estudios básicos, porcentajes que entre las mujeres se sitúan en el 28 % y el 16 %, respectivamente.

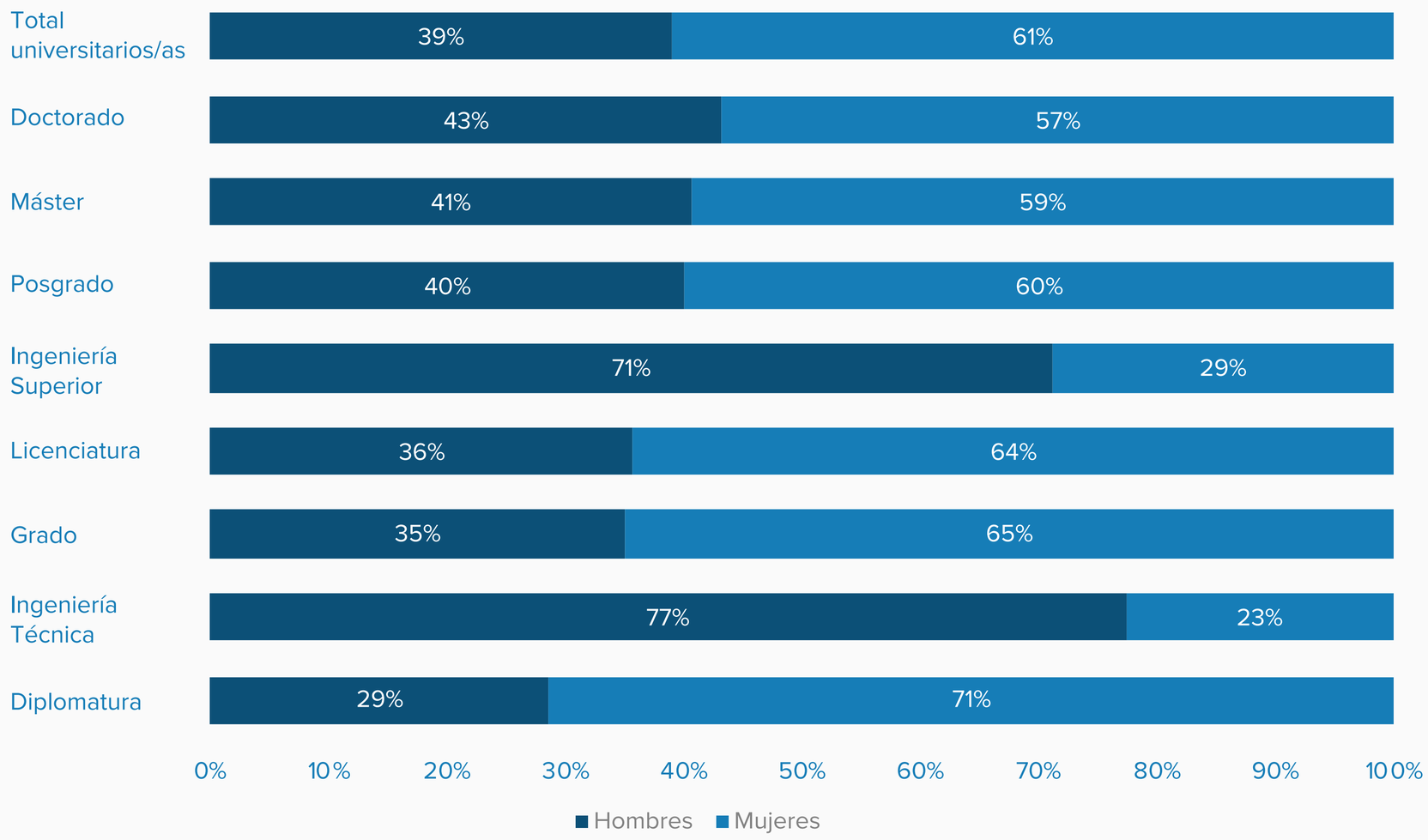
...salvo en las ingenierías

Pero, volviendo a la diferencia más relevante, la de los estudios universitarios, hay otro elemento clave: el tipo de titulación obtenida dentro del sistema universitario. Las mujeres lideran en casi todos los tipos de titulaciones: el 71 % de las personas con diplomatura son mujeres, igual que el 65 % de graduadas o el 64 % de licenciadas. Las únicas excepciones de este liderazgo son la Ingeniería Superior y la Ingeniería Técnica.

Estos dos tipos de titulación son los únicos en los que la proporción de hombres es mayor que la de mujeres. En el caso de la Ingeniería Superior, el 71 % de los candidatos son hombres y, en el de la Ingeniería Técnica son el 77 %.

Las ingenierías superiores (71 %) y técnicas (77 %) son los únicos niveles formativos con más presencia de hombres que de mujeres en InfoJobs

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE CADA MODALIDAD DE ESTUDIO UNIVERSITARIO ENTRE LOS/AS DEMANDANTES DE EMPLEO EN INFOJOBS

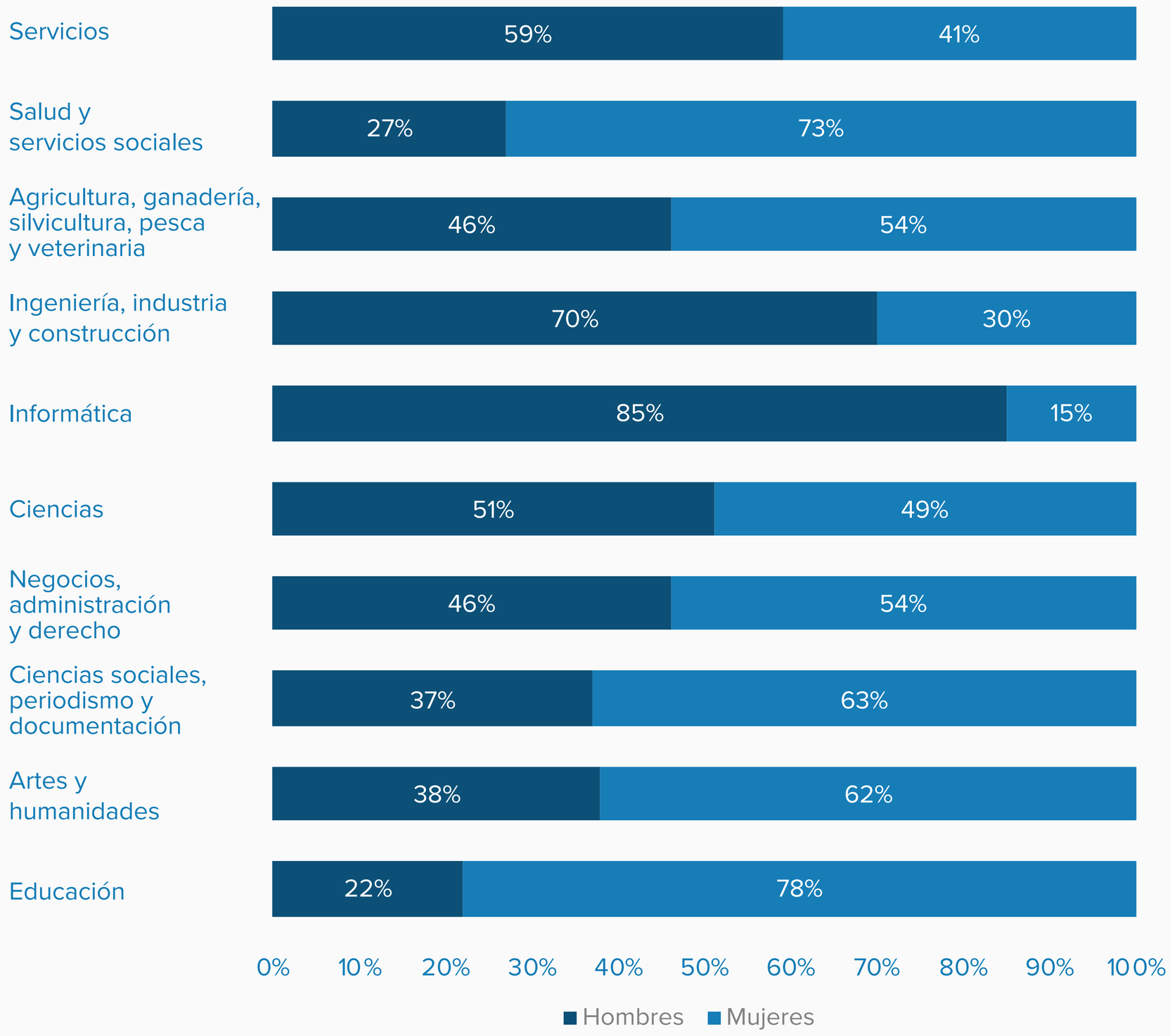


Datos: InfoJobs

A la vista de este panorama de distribución por sexos en la demanda de empleo de las personas con estudios universitarios lo procedente es buscar las raíces del problema y asomarse a lo que hay en los campus. Y lo que se encuentra es un panorama similar: un 70 % de mayoría masculina en los grados del ámbito de la ingeniería, industria y construcción y del 85 % en los de informática. Las mujeres, por su parte, son mayoría en salud y servicios sociales (73 %) y en educación (78 %).

Los datos proceden del avance de la Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU) correspondiente al curso 2021-2022, y que hace referencia a las matriculaciones. De acuerdo con estas cifras, solo tres ámbitos de estudios de grado mantienen un razonable equilibrio entre géneros: ciencias; negocios, administración y derecho; y agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria.

MATRICULADOS/AS EN GRADO POR ÁMBITO DE ESTUDIO Y SEXO
CURSO 2021-2022 (%)



Fuente: Estadística de Estudiantes Universitarios (Ministerio de Universidades)

El modelo se repite en los sectores profesionales

Las diferencias entre los estudios que cursan hombres y mujeres, lógicamente, se trasladan luego a los sectores que estos ocupan una vez que llegan al mercado laboral. Quienes se inscriben en alguna oferta en InfoJobs señalan en su perfil los diferentes empleos en que han trabajado y con el dato de su última experiencia se realiza el presente análisis. Con esa información es fácil deducir que existen grandes diferencias de género por sectores entre las personas candidatas.

Así, entre los demandantes de empleo que pertenecen al género masculino, el sector de actividad más repetido es el de compras, logística y almacén (15 %), seguido de atención al cliente (11 %) e ingenierías y técnicas (10 %). Sin embargo, entre las demandantes de empleo solo hay un 6 % que estén vinculadas al sector de compras, logística y almacén y un 2 % al de ingenierías y técnicas.

Entre las candidatas, el sector que aparece con mayor frecuencia es el de atención al cliente (23 %). Y, tras este, se posicionan sanidad y salud (11 %) y turismo y restauración (10 %). Este último aparece en la misma proporción entre las mujeres y los hombres (10 %). Algo que no sucede con sanidad y salud: mientras que hay un 11 % de mujeres vinculadas a este sector, solo son un 3 % de hombres.

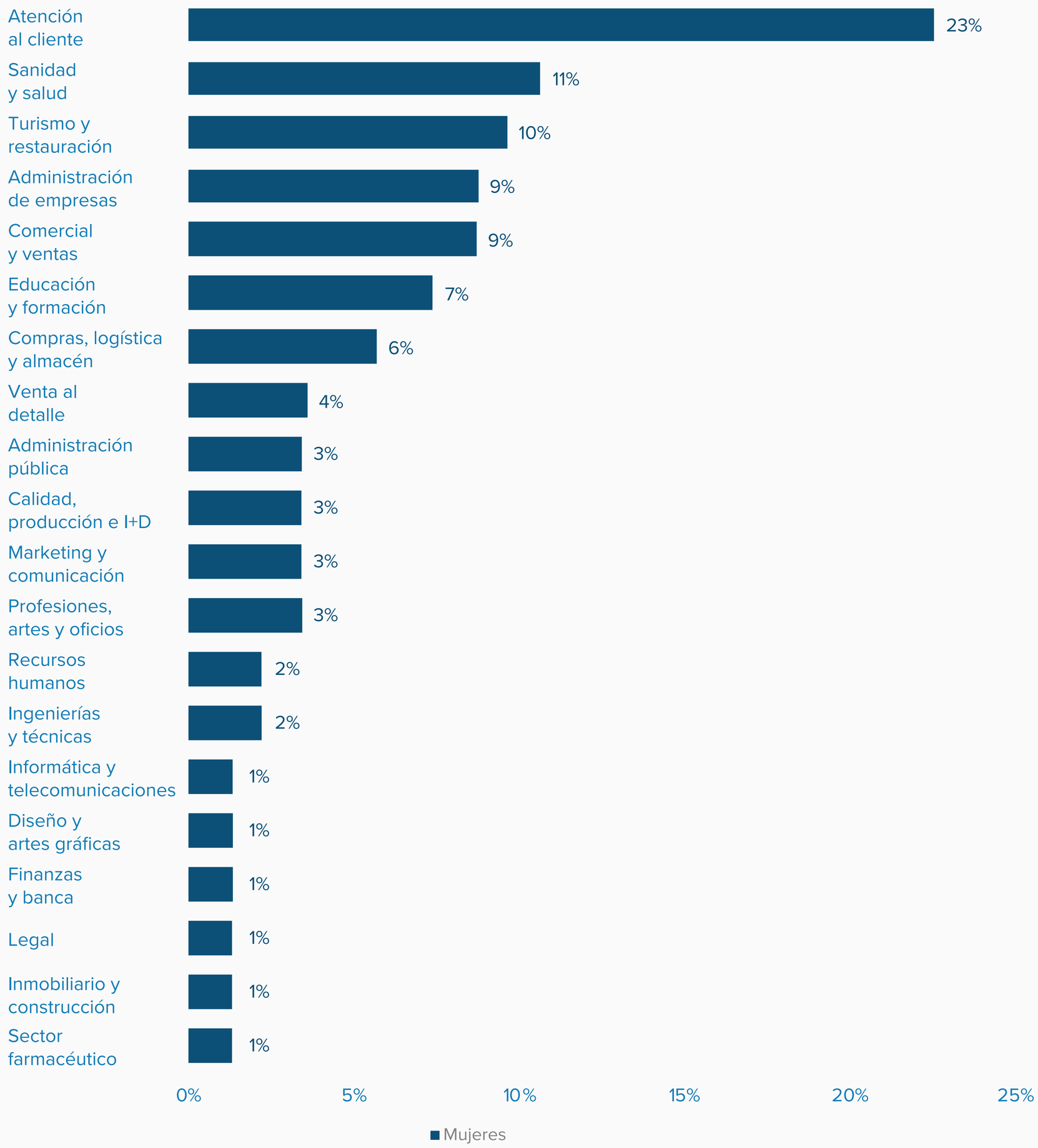
SECTORES MÁS FRECUENTES EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Hombres	15%	11%	10%
Mujeres	23%	11%	10%

Datos: InfoJobs

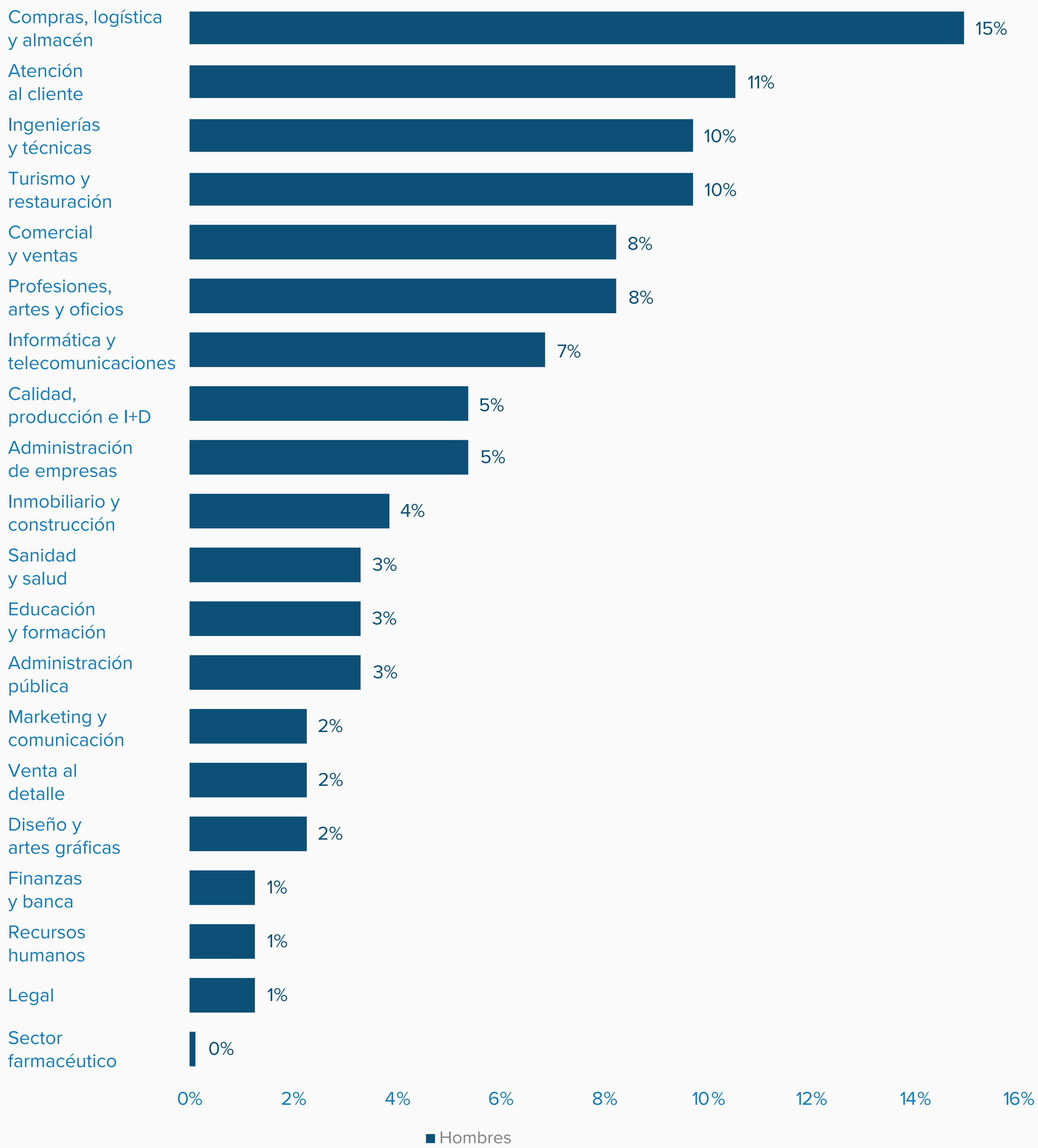
Compras, logística y almacén
Sanidad y salud
Atención al cliente
Ingenierías y técnicas
Turismo y restauración

SECTOR AL QUE PERTENECEN LAS CANDIDATAS



Datos: InfoJobs

SECTOR AL QUE PERTENECEN LOS CANDIDATOS



Datos: InfoJobs

Otra perspectiva interesante para abordar esta cuestión es ver cómo se produce el reparto dentro de cada sector. La realidad es que son pocos los ámbitos que reflejan un equilibrio aproximado entre candidatas y candidatos. Es el caso de diseño y artes gráficas, con un 51 % de hombres y un 49 % de mujeres; de finanzas y banca y turismo y restauración, donde el 45 % son hombres y el 55 % mujeres; comercial y ventas, con un 44 % de hombres y 56 % de mujeres.

Si hablamos de los sectores con una presencia mayoritaria de hombres, hay que mencionar fundamentalmente cinco. En primer lugar, ingenierías y técnicas. En este sector, el 84 % de los candidatos son hombres, frente a un 16 % de mujeres. Tras este, la diferencia más abultada se da en el sector de informática y telecomunicaciones, con un 81 % de candidatos y un 19 % de candidatas.

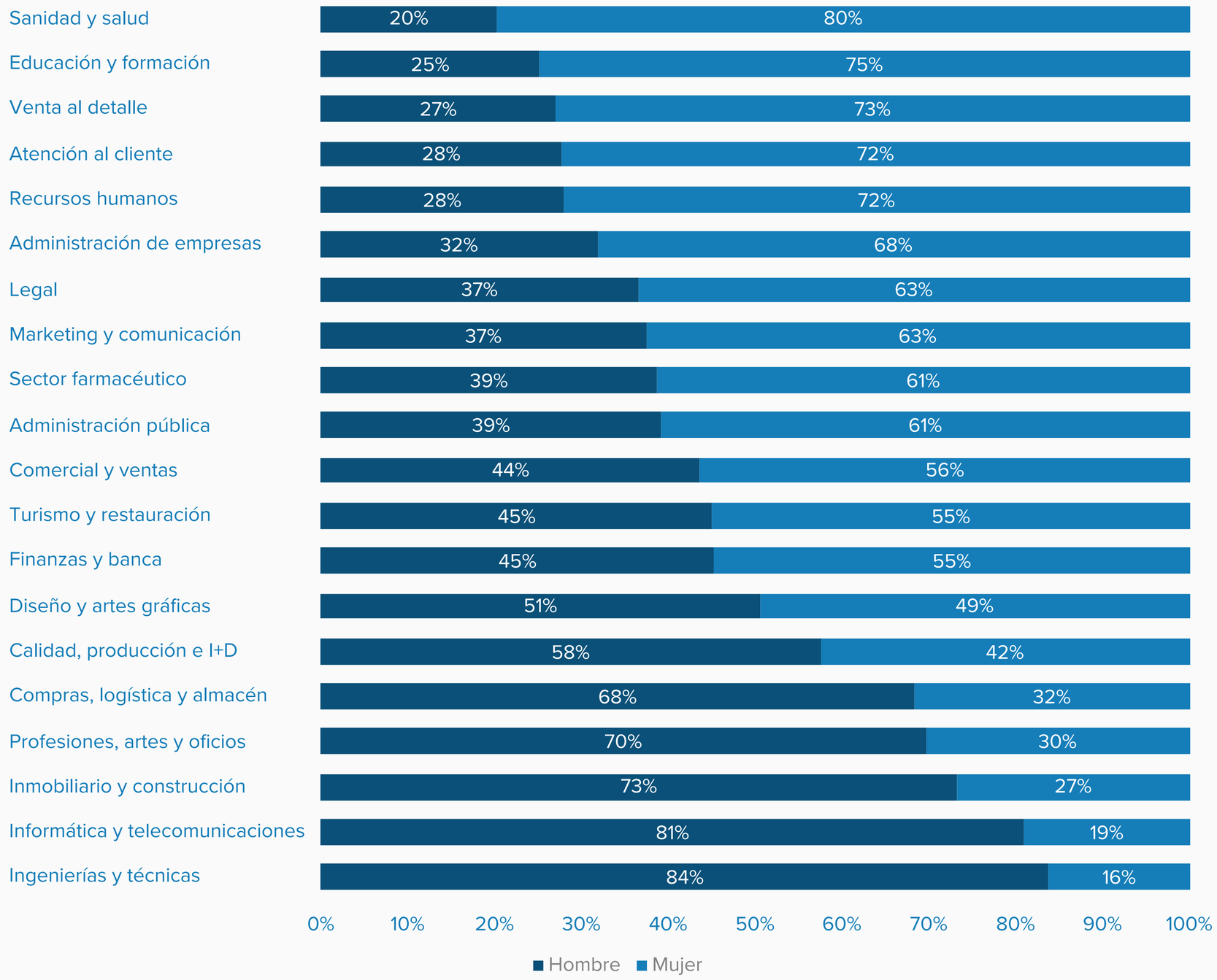
Los sectores con mayor desigualdad de género son el de ingenierías y técnicas y el de informática y telecomunicaciones: en ambos, más del 80 % de los candidatos son hombres

En ambos casos, esta situación está directamente relacionada con las matriculaciones que se producen en las carreras universitarias vinculadas a esta rama de enseñanza, que ya hemos comentado anteriormente. La falta de mujeres formadas en estos ámbitos se traslada al mercado laboral en forma de desequilibrio en sectores como la ingeniería.

Aparte de estos dos sectores, hay otros tres con una presencia significativamente mayor de hombres que de mujeres: inmobiliario y construcción, con un 73 % de candidatos; profesiones, artes y oficios con el 70 % y compras, logística y almacén con el 68 %.

Pero, pese a la mayoría masculina en esos sectores, lo cierto es que son más los sectores en los que hay notablemente más candidatas que candidatos. Los casos más relevantes son sanidad y salud, con un 80 % de mujeres; educación y formación, con un 75 %; venta al detalle, con un 73 %; o atención al cliente y recursos humanos, ambos con un 72 % de mujeres.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE CADA SECTOR DE ACTIVIDAD



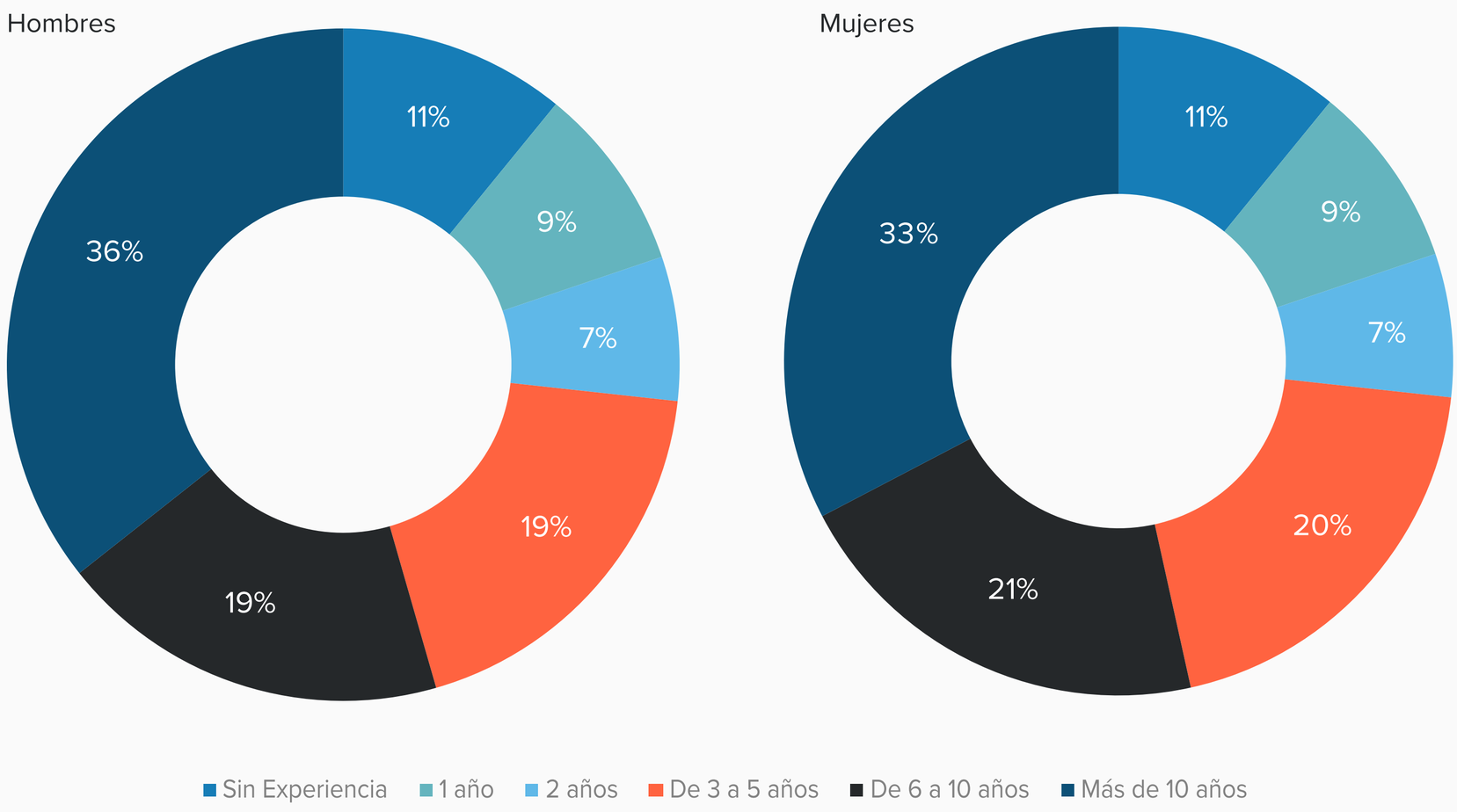
Datos: InfoJobs

Nivel laboral y experiencia

Aparte de los estudios y el sector al que pertenecen, la experiencia y el nivel laboral también ayudan a definir la situación de las personas candidatas en función de su género.

Con respecto al primer punto, al de la experiencia, no hay diferencias relevantes entre los candidatos y las candidatas. Por ejemplo, por encima de los 10 años hay un 36 % de hombres y un 33 % de mujeres y, entre los 6 y 10 años de experiencia se ubican el 19 % de los demandantes de empleo y el 21 % de las demandantes.

NIVEL DE EXPERIENCIA DE LOS/AS CANDIDATOS/AS POR GÉNERO



Datos: InfoJobs

Donde sí hay diferencias relevantes entre ambos géneros es en su nivel laboral. Esta categoría es algo que, en InfoJobs, señalan los propios candidatos en función de su última experiencia en el mercado laboral.

Y lo que se aprecia es que en los niveles más bajos (becario/a y prácticas y empleado/a) tienen mayor peso las mujeres que los hombres. Sin embargo, en los niveles más altos, que van desde especialista hasta dirección, gerencia y consejo directivo, hay más hombres que mujeres.

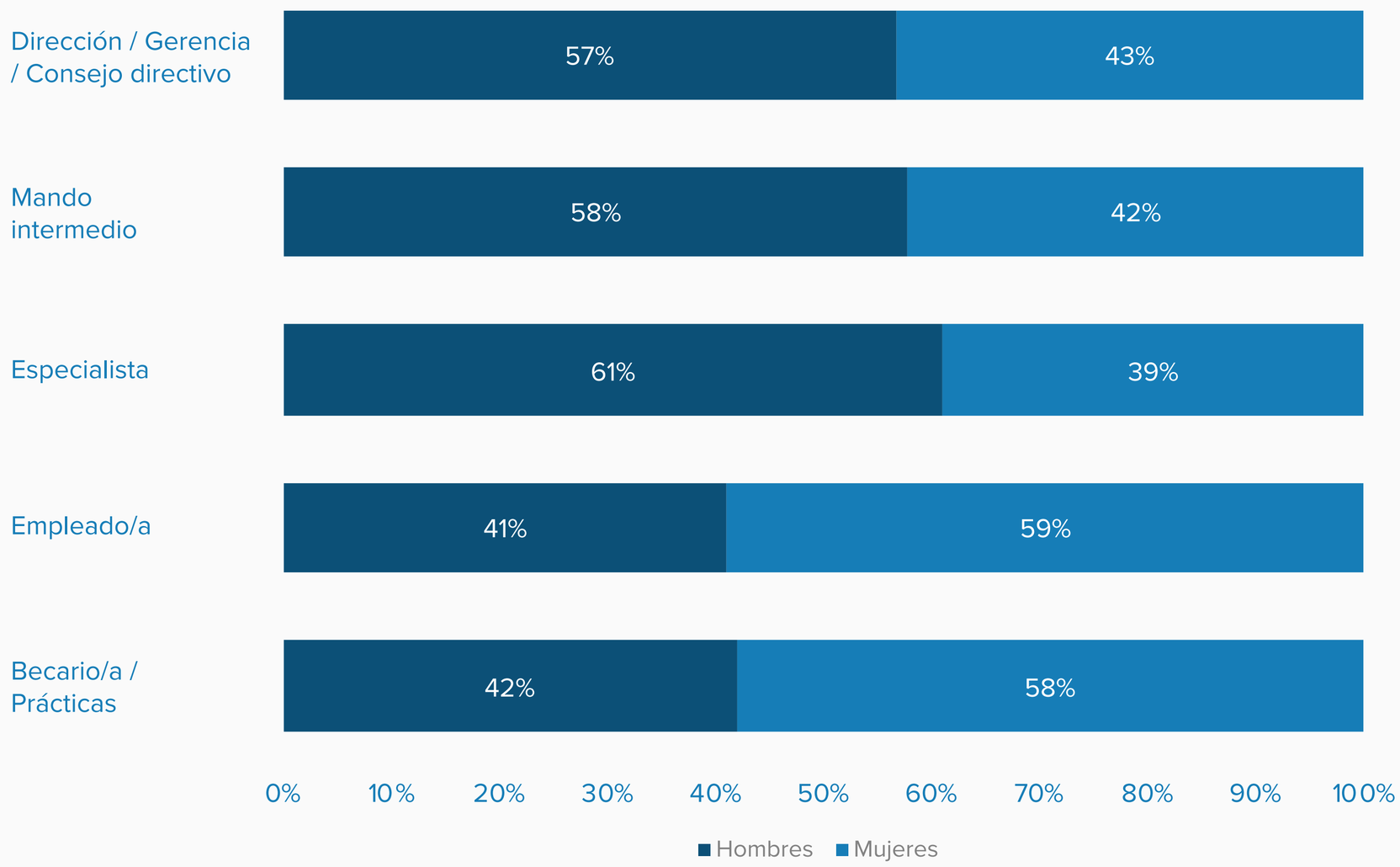
Por ejemplo, si vamos al nivel más bajo, el de becario/a y prácticas, hay un 58 % de mujeres y un 42 % de hombres que han señalado que su última experiencia laboral corresponde a ese nivel laboral. Un reparto casi idéntico al del nivel de empleado/a, donde hay un 59 % de mujeres y un 41 % de hombres.

Sin embargo, en los tres niveles siguientes (especialista/mando intermedio/dirección, gerencia y consejo directivo), seis de cada diez candidatos que han reflejado que su última experiencia pertenece a alguno de estos niveles laborales son hombres.

6 de cada 10 personas candidatas cuya última experiencia laboral se corresponde con los niveles de especialista, mando intermedio y dirección/gerencia/consejo directivo son hombres

Este reparto de los distintos niveles laborales refleja cómo el techo de cristal está presente en el mercado laboral. Así, los puestos de más responsabilidad todavía están ocupados por una mayoría masculina, mientras que las mujeres concentran sus experiencias en niveles más bajos.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE CADA NIVEL LABORAL



Datos: InfoJobs

Análisis Esade

Claves de la segregación ocupacional en los demandantes de empleo en ámbitos STEM

Por Conxita Folguera Bellmunt, profesora titular del departamento de Dirección de Personas y Organización en Esade

Los datos de InfoJobs coinciden con lo que se viene observando en muestras poblacionales: hay un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres en los estudios universitarios, con la excepción de las ingenierías, en las que la distribución de género es del 77 % hombres y del 23 % mujeres.

A nivel europeo, en 2020 los datos de Eurostat indicaban que un 57,2 % de los graduados universitarios *(tertiary education graduate)* eran mujeres. Por ámbitos educativos, en los de la ingeniería, la manufactura y la construcción (un 15 % de todos los estudiantes universitarios), el porcentaje de mujeres suponía el 26,8 % comparado con el 73,2 % de hombres.

En este análisis nos centraremos en este ámbito concreto, el de las ingenierías. Son ya ampliamente conocidos los proyectos *STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)*, que intentan impulsar una participación más activa de las mujeres en estos ámbitos del conocimiento, así como en el mercado laboral. Diversas organizaciones y entidades públicas, con la colaboración de empresas, impulsan proyectos con acciones diversas, como la difusión en las escuelas de educación primaria y secundaria de información adecuada en los momentos claves de decisión de los y las jóvenes en relación con su carrera universitaria. Igualmente, son relevantes los casos de compañías del ámbito de la ingeniería que se han vinculado a proyectos para atraer más mujeres a los puestos de trabajo que ofrecen. Un caso ampliamente conocido, en Estados Unidos, es el de General Motors, con la implicación de su consejera delegada, Mary Barra, en el objetivo de promover más presencia de las mujeres en la ingeniería.

Estereotipos y autopercepción

Investigaciones realizadas en torno a la segregación ocupacional y a los estereotipos de género en el ámbito de las STEM indican que las preferencias de hombres y mujeres en relación con estas profesiones se ven condicionadas por los estereotipos existentes que, a veces de forma inconsciente, condicionan estas decisiones. Algunas de estas investigaciones, reportadas por Thebaut and Charles (2018) indican que estereotipos persistentes sobre las cualidades necesarias para realizar estos estudios operan de forma inconsciente desde edades tempranas y que un porcentaje menor de niñas se autoperciben como capaces de desarrollarlos con éxito. Igualmente, algunos de los datos recogidos por estas autoras indican que menos chicas que chicos persisten en sus estudios ante el fracaso de algunas materias introductorias. Se citan también investigaciones relacionadas con las expectativas de discriminación en puestos de trabajo relacionados con las profesiones STEM como elemento que reduce las opciones a favor de estas carreras por parte de mujeres.

Finalmente, también se mencionan estereotipos acerca de la posible compatibilidad o incompatibilidad entre una carrera profesional STEM y la vida personal y familiar. Es importante considerar que lo que frena las decisiones no es la realidad en sí, sino el estereotipo que tenemos con relación a esta realidad. Así, es posible que empresas que ofrecen carreras en el ámbito de las STEM dispongan de políticas de conciliación para hombres y mujeres. Sin embargo, en tanto persista la creencia de la no posibilidad de conciliación y de vida familiar en la sociedad, esta creencia operará como un freno en las decisiones de las mujeres hacia las carreras STEM. Más específicamente, mientras los estereotipos persistan en el ámbito familiar y en las redes sociales de las jóvenes que deben tomar decisiones relacionadas con su carrera profesional, esta decisión se verá sesgada, incluso en el caso de que hubiera empresas STEM que sí ofrezcan perspectivas razonables de conciliación y entornos no discriminatorios.

Lo mismo podemos decir de la autopercepción que tienen chicos y chicas de sus propias capacidades. Como dicen los estudios antes comentados, parecería que hay más inclinación en los chicos que en las chicas de autopercibirse como poseedores de la inteligencia brillante que asocian con este tipo de carreras. «¿Seré capaz de hacerla?», esta duda se ha ido generando en su entorno familiar, escolar y social, a base de innumerables comentarios de los que no somos conscientes y que acaban resultando en la realidad que nos ofrecen estos datos.

Los estereotipos se generan, «con la leche templada, y en cada canción», como dice la canción de Joan Manuel Serrat *Esos locos bajitos*. Los comentarios hechos 'de pasada', las bromas en las comidas, las conversaciones que hemos oído, lo que dicen las madres y los padres cuando creen que sus hijos no los oyen, o incluso cuando son conscientes de que sí los oyen. No abogamos por un mundo sin humor, sino, más bien, por un mundo con un humor más inteligente, por conversaciones respetuosas con nuestros y nuestras jóvenes, y por unas empresas verdaderamente conscientes de la necesidad de crear entornos laborales inclusivos y que no solamente lo digan, sino que lo hagan.

esade

Fuentes:
Estadísticas de educación universitaria
Distribution of tertiary education students by broad field and sex, EU, 2020 (%) ET2022

Referencia:
Thébaud, S., & Charles, M. (2018). Segregation, stereotypes, and STEM. *Social Sciences*, 7(7), 111.

3. 2. 6. Geografía de la demanda

Al considerar la demanda laboral desde el punto de vista geográfico, lo primero que hay que tener en cuenta es la lógica preponderancia de aquellas comunidades autónomas que cuentan con mayor actividad económica y población. De esta manera, la primera posición de este ranking corresponde a Madrid, de donde procedían 721.822 candidatos/as que se inscribieron a alguna vacante en el año 2022. Esto supone el 20 % sobre el total, y una variación positiva del 4 % con respecto al número de potenciales empleados residentes en Madrid registrados el año anterior, cuando ascendieron a 695.980.

Tras Madrid se sitúa Cataluña, que con 667.480 aglutina el 18 % del total. Esta comunidad autónoma también registra un crecimiento respecto al anterior ejercicio, en este caso del 3 %.

Entre ambas comunidades autónomas suman, por lo tanto, casi cuatro de cada diez candidatos/as que se inscribieron en alguna vacante durante 2022.

Entre Madrid (con más de 720.000) y Cataluña (con cerca de 670.000) aglutinan el 38 % del total de candidatos/as inscritos durante 2022 en alguna de las vacantes publicadas en InfoJobs

En tercera posición de esta clasificación se encuentra Andalucía, que con 571.086 reúne el 16 % del total. Cabe destacar, además, que el incremento porcentual de candidatos/as de este territorio con respecto al año anterior es del 5 %.

Tras el trío preeminente se encuentra la Comunidad Valenciana, cuyos candidatos/as, un total de 387.489, suponen el 11 % de la demanda total. También en este caso es reseñable una subida del 6 % en comparación con 2021.

La suma total de candidatos/as de las comunidades y ciudades autónomas alcanza los 3.618.423 (frente a los 3.467.998 de 2021). Si contabilizamos también a quienes se han presentado a alguna vacante, pero viven fuera de España (80.642) la cifra total se eleva hasta los 3.699.065, un 5 % más que el año precedente.

En general, todos los territorios han crecido, tanto en términos absolutos como porcentuales, con respecto a 2021. Como ya se ha indicado, en comparación con los datos del año anterior, tanto Andalucía (5 %) como la Comunidad Valenciana (6 %) crecen.

CANDIDATOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	2022	% sobre el total	Variación 2021-2022	% variación 2021-2022
Andalucía	571.086	16%	26.797	5%
Aragón	94.760	3%	4.953	6%
Asturias	57.248	2%	2.555	5%
Baleares	77.991	2%	1.154	2%
Canarias	176.975	5%	7.443	4%
Cantabria	37.440	1%	1.878	5%
Castilla y León	148.792	4%	4.919	3%
Castilla-La Mancha	139.821	4%	9.544	7%
Cataluña	667.480	18%	18.838	3%
Ceuta	5.011	0%	1.087	28%
Comunidad Valenciana	387.489	11%	22.298	6%
Extremadura	52.522	1%	2.448	5%
Galicia	172.540	5%	7.729	5%
La Rioja	20.722	1%	978	5%
Madrid	721.822	20%	25.842	4%
Melilla	4.961	0%	673	16%
Murcia	92.156	3%	6.068	7%
Navarra	44.043	1%	1.908	5%
País Vasco	145.564	4%	3.313	2%
TOTAL	3.618.423	100%	168.151	5%

Datos: InfoJobs

Otro territorio en el que se aprecia un aumento significativo de candidatos/as es Castilla-La Mancha, que registra una subida del 7 % tras pasar de los 130.277 de 2021 a los 139.821 de 2022. Este incremento de la demanda, que sitúa a la comunidad en una representatividad del 4 % sobre el total, contrasta con el descenso experimentado este año por la oferta en esta comunidad autónoma, tras un notable repunte en 2021. Así, si en 2021 Castilla-La Mancha casi duplicó el dato de vacantes del año anterior, con un incremento del 89 %, en 2022 pierde un 11 %, con 10.692 menos.

Castilla-La Mancha, comunidad pujante en los últimos años gracias al auge del sector de compras, logística y almacén, parece haber sufrido un frenazo en 2022 en lo que se refiere a oferta. Sin embargo, la inercia positiva reciente todavía favorece el crecimiento desde el lado de la demanda.

De hecho, Castilla-La Mancha es la comunidad autónoma que registra el mayor incremento porcentual de candidatos/as en los últimos cinco años, con más del doble con respecto a la media nacional.

Por su parte, Murcia fue otra de las comunidades que más crecieron en 2022 en términos de demanda, con un 7 % de subida en comparación con 2021. En términos absolutos, este aumento ha supuesto que en esta comunidad se pase de los 86.088 a los 92.156 candidatos/as.

Otro dato destacado desde el punto de vista de la demanda es que los dos archipiélagos confirman su recuperación. En el caso de Canarias, hay que recordar que fue la comunidad que tuvo un mayor descenso porcentual de candidatos/as en 2020, como consecuencia de la crisis sanitaria y el cierre de la actividad turística y hotelera. Tras este quebranto, 2021 significó el inicio del resurgimiento, confirmado en 2022 con un 4 % más de personas inscritas. De esta manera, en esta comunidad autónoma se ha pasado de los 169.532 candidatos/as del ejercicio anterior a los 176.975 de 2022. Baleares, otra comunidad en la que el turismo tiene un alto impacto en su economía, también presentó un crecimiento del volumen de candidatos, en este caso del 2 %, en comparación con los datos de 2021.

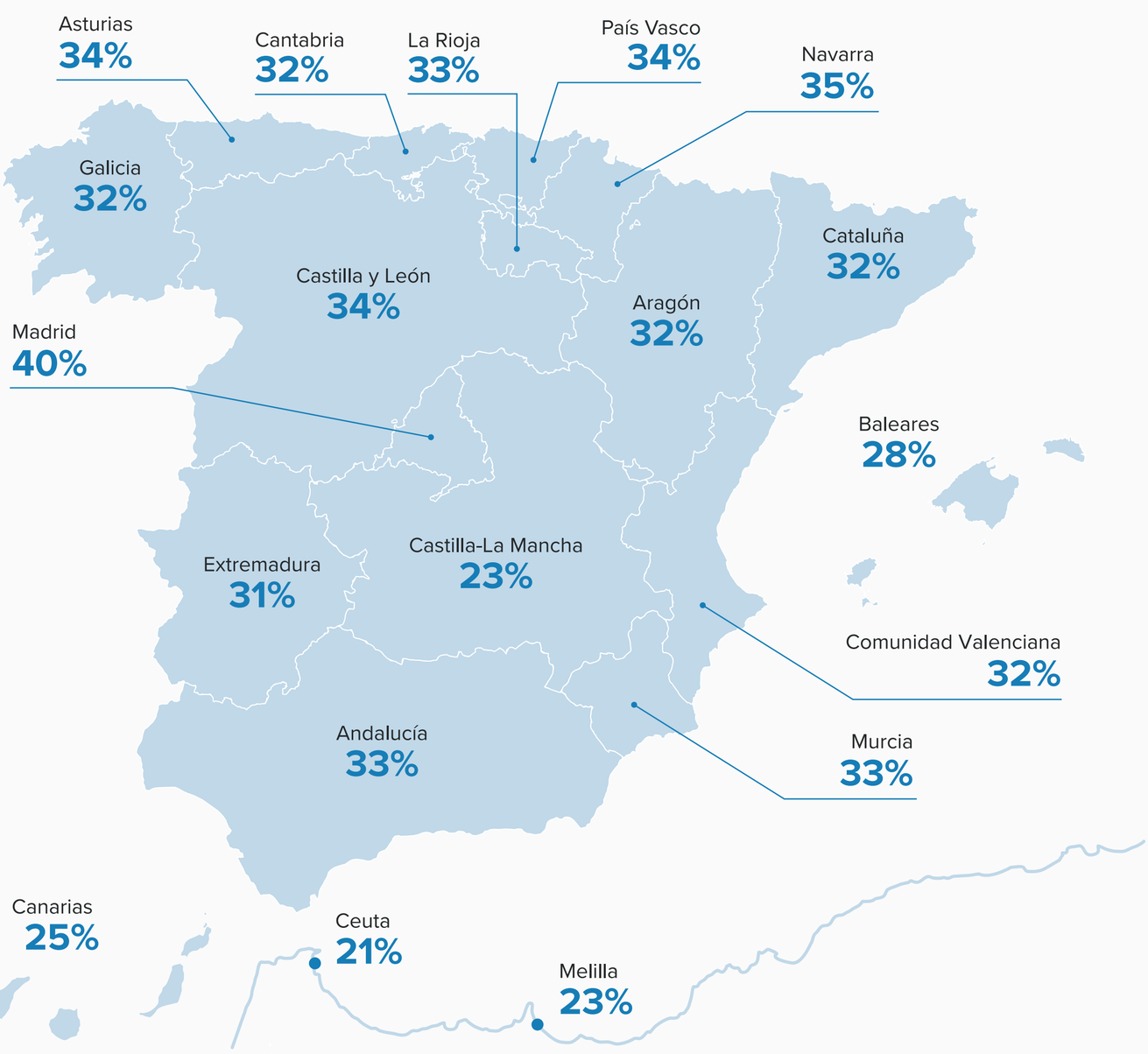
Canarias y Baleares consolidan la recuperación de la demanda iniciada en 2021, tras el brusco descenso generado por la crisis sanitaria y el cierre de la actividad turística y hotelera

La formación en diferentes territorios: la universidad predomina en Madrid

La procedencia de las personas candidatas de una y otra comunidad también tiene su reflejo en el nivel de formación que presentan. Así, Madrid es el territorio que reúne la mayor proporción de candidatos/as con estudios universitarios: el 40 % de todos los candidatos de la comunidad autónoma que se inscribieron en alguna oferta durante 2022 tenía formación superior. Se trata de un dato, sin embargo, ligeramente inferior al registrado el año anterior, cuando este porcentaje ascendía al 45 %.

En el ranking de territorios con mayor concentración de candidatos/as con estudios universitarios, a Madrid le siguen Navarra (35 %) y Asturias, País Vasco y Castilla y León (los tres con un 34 %). En todos estos casos se producen leves descensos en comparación con 2021.

% DE CANDIDATOS/AS UNIVERSITARIOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

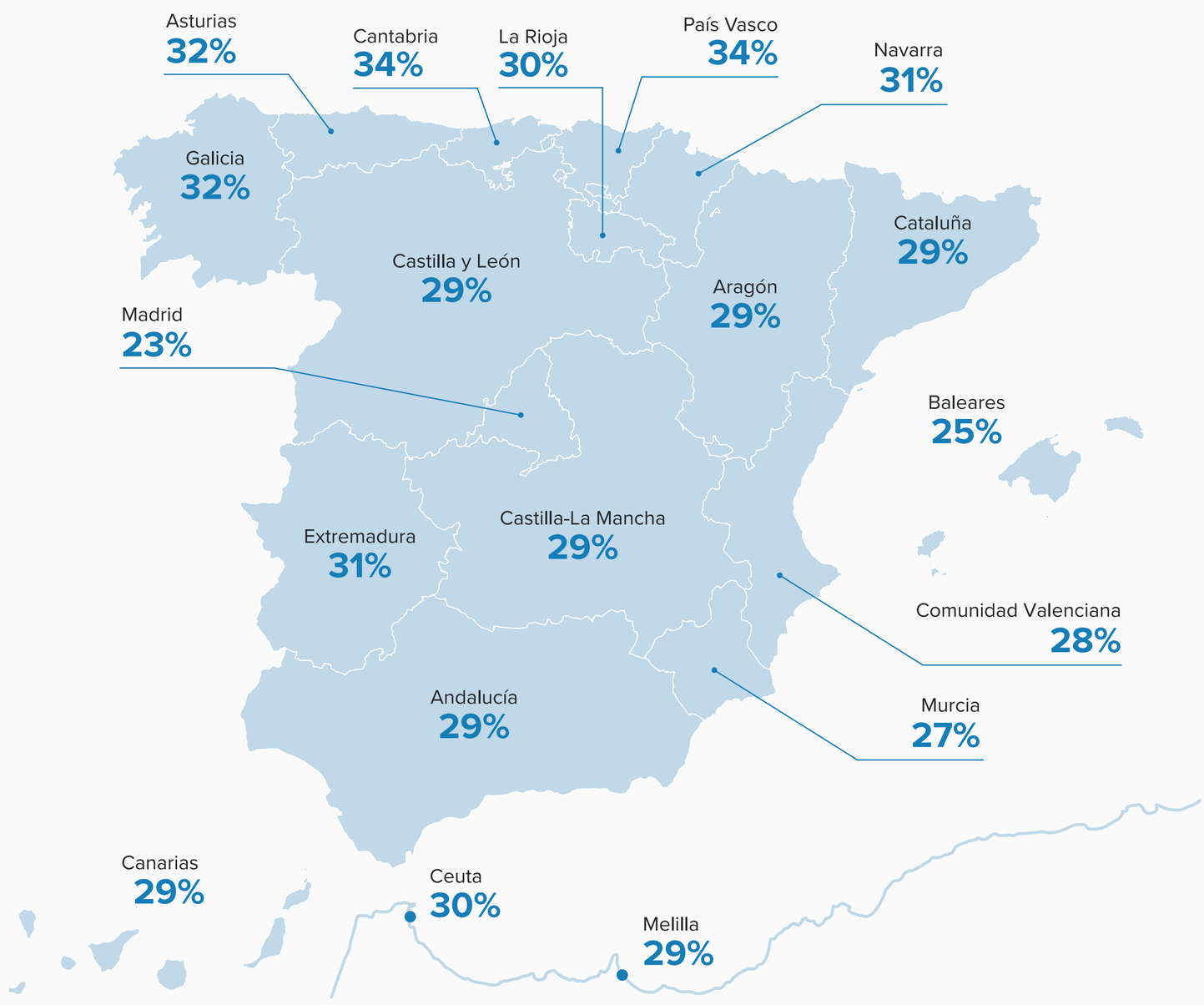


Datos: InfoJobs

En el extremo opuesto, Baleares (28 %), Canarias (25 %) y Castilla-La Mancha (23 %) son los lugares con menos candidatos/as con formación superior. También en este caso se repiten las ligeras reducciones de estos porcentajes.

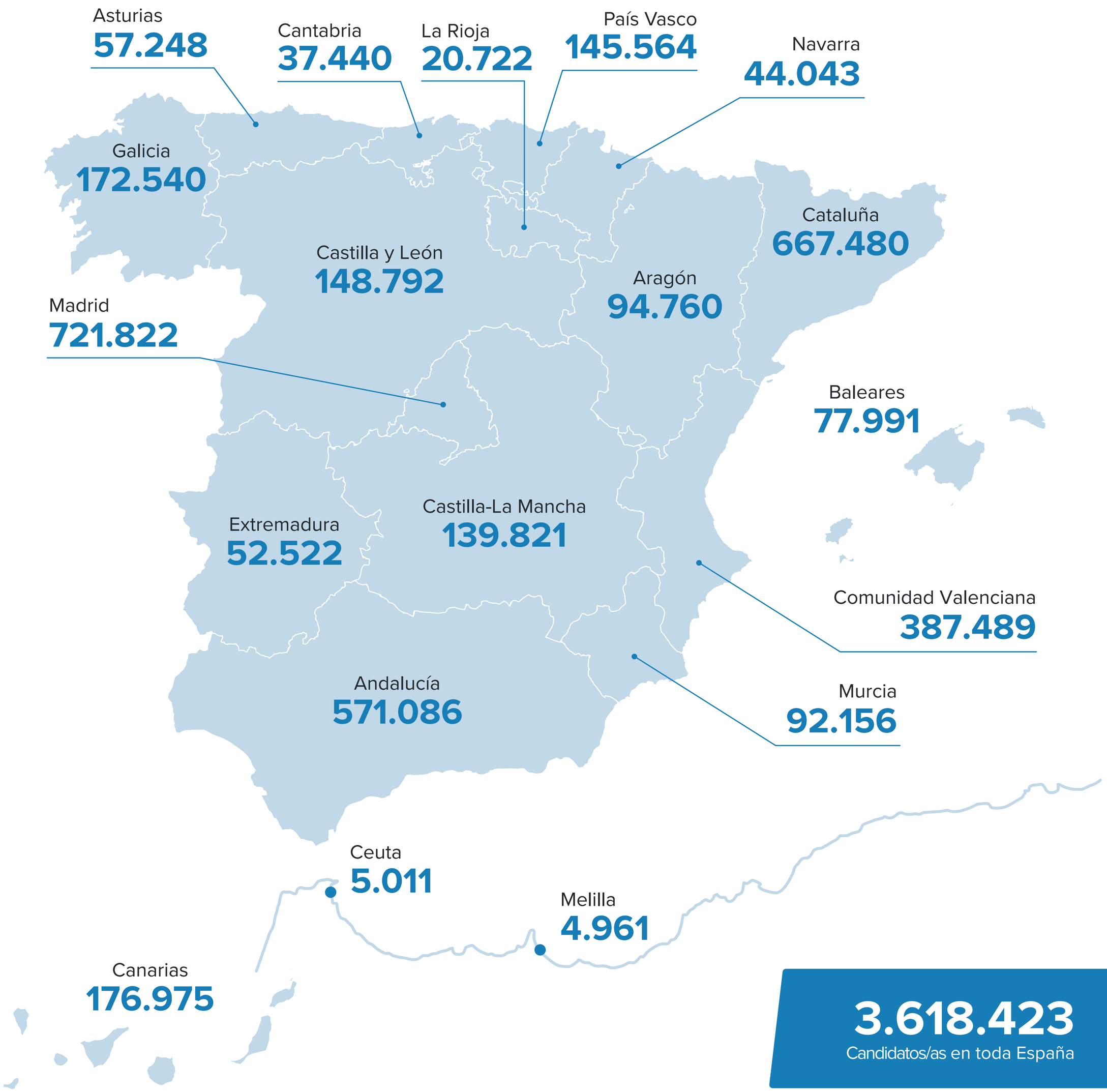
Si ponemos el foco en la Formación Profesional, la primera mención es para Madrid, que es la comunidad autónoma donde los candidatos/as con estudios de FP tienen menor peso sobre el total (el 23 %), mientras que en Cantabria y el País Vasco alcanza el 34 % en ambos casos, en parte gracias al mayor peso del tejido industrial en estos territorios.

% DE CANDIDATOS/AS CON ESTUDIOS DE FP POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



Datos: InfoJobs

CANDIDATOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2022



3.618.423
Candidatos/as en toda España

Datos: InfoJobs

3. 3. Competencia por un puesto

3. 3. 1. Introducción

Otro de los indicadores que permite evaluar la situación del mercado laboral es la competencia que existe por un puesto. En el caso de InfoJobs, esta ratio se define por la cantidad de inscripciones que se han realizado en un determinado periodo para el conjunto de vacantes publicadas en la plataforma. De esta manera, cuantas más inscripciones se registren por vacante, mayor será la competencia.

Aplicando esta fórmula de inscritos/as por vacante, el resultado es que, en 2022, se postularon, de media, 46 personas por cada vacante publicada en InfoJobs. En términos absolutos, esto supone una caída de la competencia con respecto a 2021 de siete inscritos por vacante.

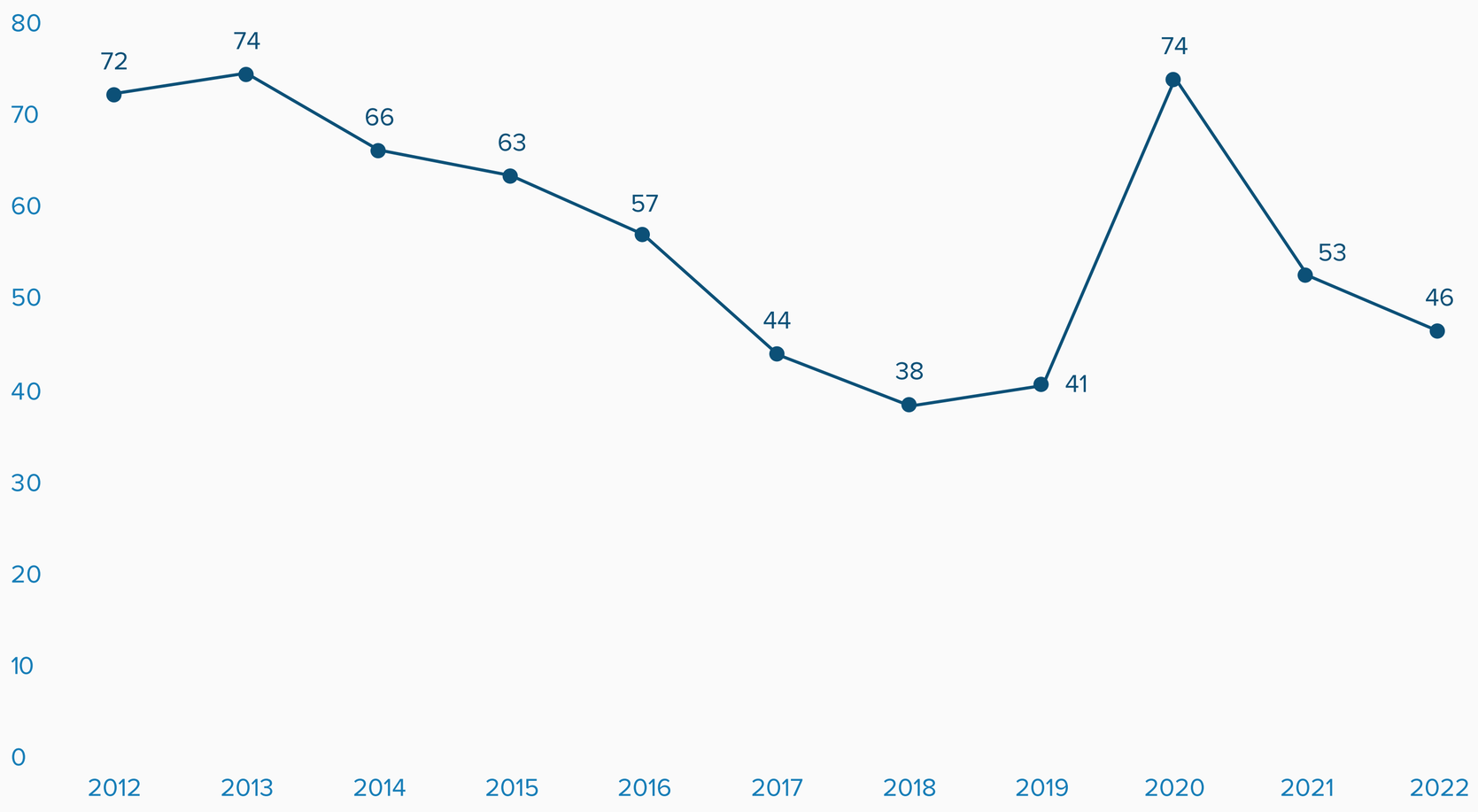
En 2022 se han inscrito 46 personas por vacante. Esto supone una caída de siete inscritos/as por vacante con respecto a 2021

Esta bajada es mayor si se compara con el dato de 2020. Ese año hubo un total de 74 inscritos/as por vacante. Una cifra récord que se explica por la irrupción de la covid y todo lo que trajo consigo.

Pero, si dejamos el contexto pandémico a un lado y comparamos el dato más reciente, el de 2022 (46), con los números de los últimos años precovid, la competencia todavía es ligeramente más alta. Así, en 2019 hubo un total de 41 inscritos por vacante, en 2018 fueron 38 y en 2017, 44.

En cualquier caso, lo que se confirma con el dato de competencia por un puesto en 2022 es que, tras el complicado 2020, se inició una tendencia a la moderación en 2021 que ha continuado.

PROMEDIO DE INSCRITOS/AS POR VACANTE



Datos: InfoJobs

Para entender esta progresión a la baja de la competencia es interesante observar los indicadores que se utilizan para su cálculo. Por un lado, las inscripciones, que en 2022 han alcanzado su máximo histórico superando los 125 millones y se han incrementado un 5 % con respecto a 2021. Sin embargo, tal y como hemos visto, la cifra de vacantes ha crecido considerablemente más: las casi 2.700.000 registradas suponen un aumento del 18 % con respecto a 2021. Por lo tanto, la evolución de la competencia se tiene que atribuir principalmente, igual que en años anteriores, a la de los puestos ofertados, que en el último año han seguido una línea ascendente.

Y, como hemos explicado a lo largo del informe, el volumen de vacantes publicadas en InfoJobs fluctúa al ritmo que marca el mercado de trabajo. De este modo, y siguiendo la evolución de la gráfica desde el año 2012 hasta 2022, la competencia por un puesto (en términos de inscritos/as por vacante) baja cuando la economía se acelera, se aumentan las contrataciones (y las vacantes), se reduce el paro y baja la cifra de inscripciones. Y, sin embargo, la competencia sube cuando los niveles de paro están más altos, y hay menos ofertas y más inscripciones.

3. 3. 2. Competencia por sectores

A nivel sectorial, esta caída de la competencia con respecto a 2021, además, se produce de manera transversal. Solo hay tres sectores que muestran ligeros incrementos de la ratio de inscritos/as por vacantes. Se trata de informática y telecomunicaciones, con una persona más inscrita por cada vacante publicada; comercial y ventas con dos; y Administración pública con cuatro.

Por otro lado, los sectores en los que más cae la competencia son venta al detalle, que pasa de tener 270 inscritos/as por vacante en 2021 a 198 en 2022 gracias al mucho mayor aumento de las vacantes que de las inscripciones; diseño y artes gráficas, cuya competencia ha pasado de ser de 112 personas inscritas por vacante a 69 debido, principalmente, a una caída del 15 % en las inscripciones; y turismo y restauración, que baja de 71 a 42 y, que, como hemos visto a lo largo de todo el informe, ha sido el que mayor crecimiento relativo (127 %) ha registrado en las vacantes.

El sector menos competido es el de informática y telecomunicaciones con 18 inscritos/as por vacante

COMPETENCIA POR SECTORES

	Inscritos/as por vacante 2021	Inscritos/as por vacante 2022	Diferencia 2021-2022
Informática y telecomunicaciones	17	18	1
Educación y formación	29	27	-2
Comercial y ventas	26	28	2
Ingenierías y técnicas	43	30	-13
Finanzas y banca	36	31	-5
Inmobiliario y construcción	45	32	-13
Profesiones, artes y oficios	42	34	-8
Administración pública	31	35	4
Turismo y restauración	71	42	-29
Atención al cliente	53	43	-10
Compras, logística y almacén	52	47	-5
Sanidad y salud	51	50	-1
Calidad, producción e I+D	62	52	- 10
Marketing y comunicación	60	53	-7
Recursos humanos	83	69	-14
Diseño y artes gráficas	112	69	-43
Sector farmacéutico	102	82	-20
Legal	106	84	-22
Administración de empresas	127	108	-19
Venta al detalle	270	198	-72
PROMEDIO	53	46	-7

Datos: InfoJobs

Si en lugar de catalogarlos por el aumento o disminución de la competencia, ponemos el foco en saber cuáles son los sectores más o menos competidos, hay similitudes y diferencias con respecto a 2021.

En el ranking de los sectores con menos competencia por un puesto sigue liderando informática y telecomunicaciones con solo 18 inscritos/as por vacante. Sin embargo, el segundo lugar, que en 2021 lo ocupaba comercial y ventas, pasa a ser para educación y formación, con 27 personas inscritas por vacante. Y, en tercera posición ahora se sitúa el sector de comercial y ventas (28).

En el extremo opuesto, el de los sectores más competidos, venta al detalle se mantiene en la primera posición. Pese a ser donde más baja la competencia (-72), su media de personas apuntadas por cada vacante publicada en InfoJobs es de 198. Seguidamente se posicionan administración de empresas (108) y legal (84).

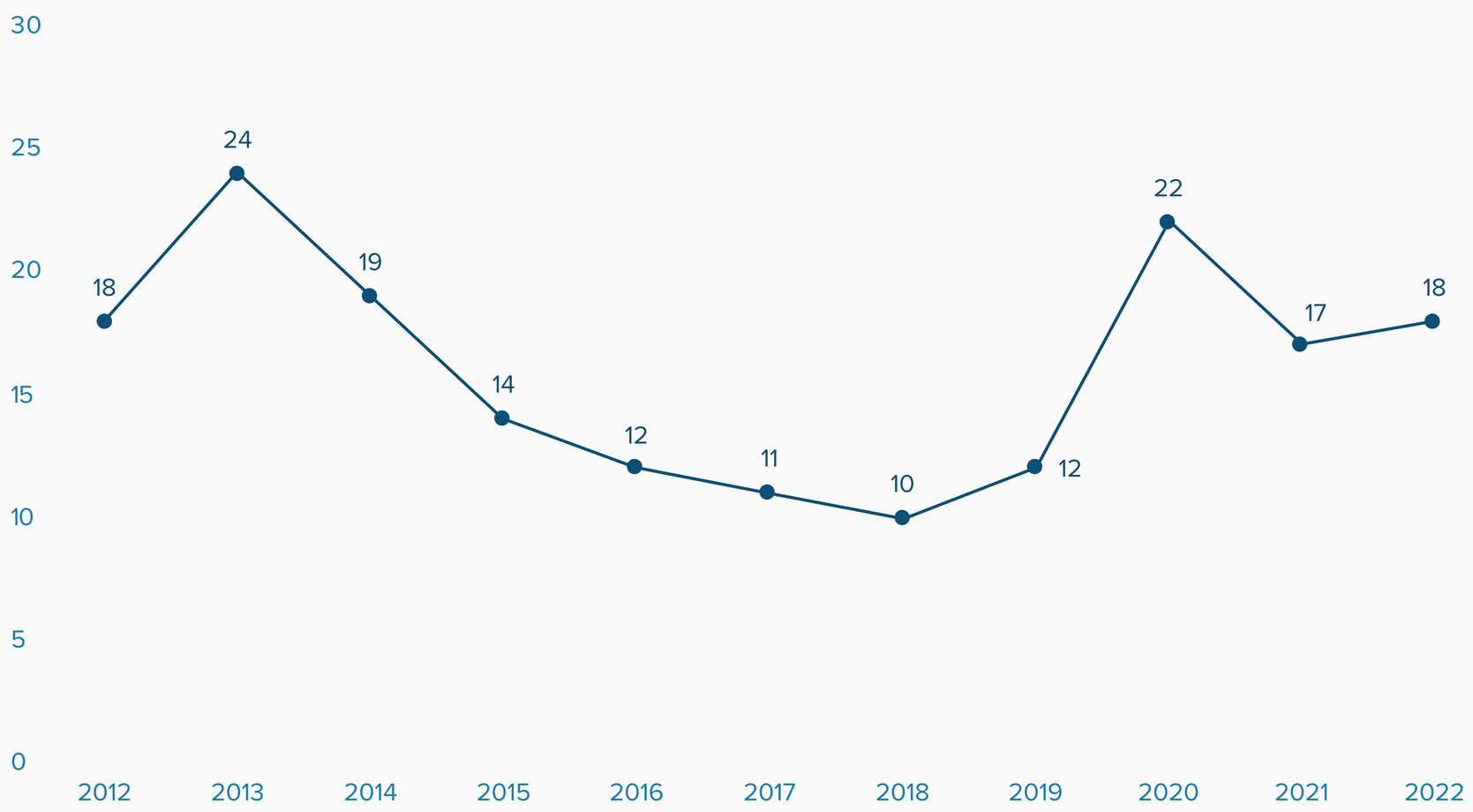
El sector en el que más ha decrecido la competencia en comparación con 2021 es venta al detalle

El pasado año, la tercera posición de la lista de sectores más competidos la ocupaba diseño y artes gráficas, con 112 personas inscritas por vacante. Pero la disminución de la competencia que se ha producido en este sector en 2022 (-43) ha hecho que abandone esta posición, que ahora ocupa legal.

Informática y telecomunicaciones, el sector con mejores oportunidades

Mirando exclusivamente al sector de informática y telecomunicaciones, la situación es muy similar a la del año pasado: en 2022, por cada vacante publicada se inscribieron 18 personas, mientras que en 2021 eran 17. Una cifra gracias a la que este sector se mantiene, siguiendo con la línea de años anteriores, como el sector con menor competencia.

INSCRITOS/AS POR VACANTE EN INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES



Datos: InfoJobs

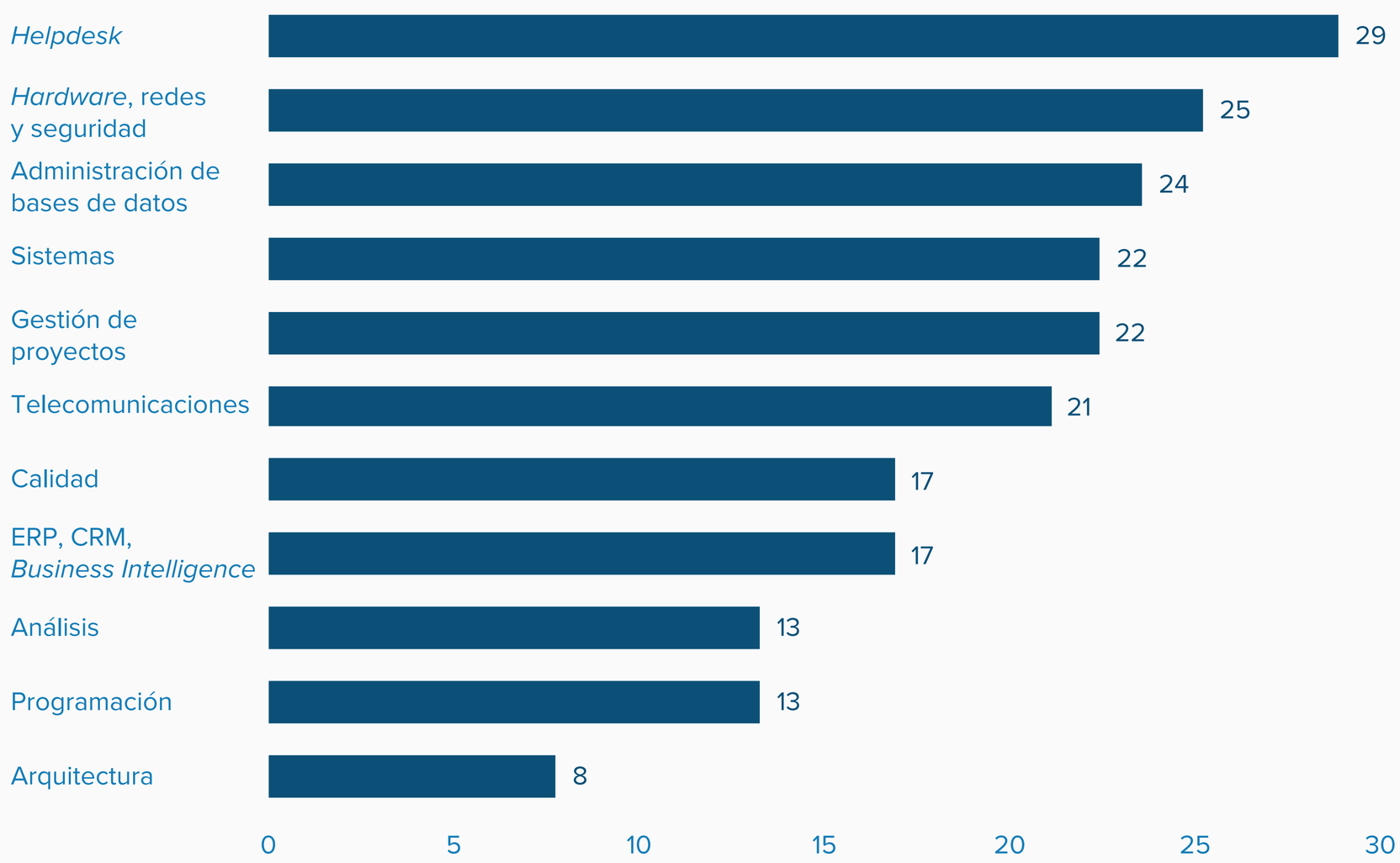
El dato de 2022 continúa en la línea de 2021 cuando, tras el inicio de la pandemia el año anterior, la competencia decreció (en 2020 hubo un total de 22 inscripciones por vacante para el sector IT). Unas fluctuaciones que se deben, fundamentalmente, a la evolución de la oferta. En 2020 hubo un descenso abultado de las vacantes publicadas en todos los sectores, mientras que las inscripciones permanecieron estables. Todo ello provocó un incremento de la competencia, tanto a nivel general como en el sector de informática y telecomunicaciones.

Y el cambio que se ha producido de 2021 a 2022 está relacionado con la evolución tanto de las inscripciones como de las vacantes publicadas para este sector. Por un lado, han decrecido las vacantes (-6 %). Y, por el otro, las inscripciones, aunque hayan experimentado una pequeña caída del 1 %, han decrecido menos que las vacantes. Por lo tanto, esta pequeña diferencia se ha traducido en un ligero incremento de la competencia.

Si pasamos a analizar los datos desde un nivel inferior, el de los subsectores, hay algunas diferencias relevantes. Pese a ser un sector con una competencia media baja, entre el subsector menos competido y el más competido hay una diferencia de 21 inscripciones por vacante.

Dentro del sector de informática y telecomunicaciones, el subsector con más competencia es *helpdesk*, con 29 personas inscritas por vacante

INSCRITOS/AS POR VACANTE POR SUBSECTOR EN INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES



Datos: InfoJobs

Así, en el ranking de los menos competidos se posiciona en primer lugar arquitectura de sistemas. En 2022, por cada vacante publicada en este subsector solamente se apuntaron ocho candidatos. Una cifra que, no obstante, ha subido ligeramente con respecto al año anterior: en 2021 hubo seis inscritos por cada vacante publicada para arquitectura de sistemas.

Siguiendo con la lista de subsectores con menos competencia dentro del ámbito de la informática y las telecomunicaciones, tras arquitectura de sistemas están programación y análisis, ambos con una competencia de 13 personas inscritas por vacante.

Si pasamos al extremo de los subsectores más competidos dentro del sector IT, en primera posición se encuentra *helpdesk* (29), seguido de *hardware*, redes y seguridad (25) y administración de bases de datos (24).

¿Cómo ha evolucionado la competencia en todos estos subsectores? En general, ha habido pequeñas fluctuaciones, pero ningún cambio ha sido muy acusado. Así, los incrementos más reseñables con respecto a 2021 se han producido en sistemas, con dos inscritos más por vacante, y en administración de bases de datos con tres más. Por su parte, las bajadas más destacadas se han producido en gestión de proyectos (-3) y en *helpdesk* (-2).

Comercial y ventas

Otro sector que en este apartado merece especial atención es el que en términos absolutos presenta una mayor oferta de empleo: comercial y ventas. Para esta área en 2022 se publicaron un total de 452.674 vacantes y las inscripciones fueron de 12,8 millones. Un volumen de oferta y de demanda que provocó que la competencia fuera de 28 personas inscritas por cada puesto publicado en InfoJobs.

Esta ratio es más alta que la de 2021, cuando hubo 26 inscripciones por vacante, y se equipara a la de 2019 (28). Asimismo, la competencia en este sector queda considerablemente por debajo de la media general, que se sitúa en los 46 inscritos/as por vacante.

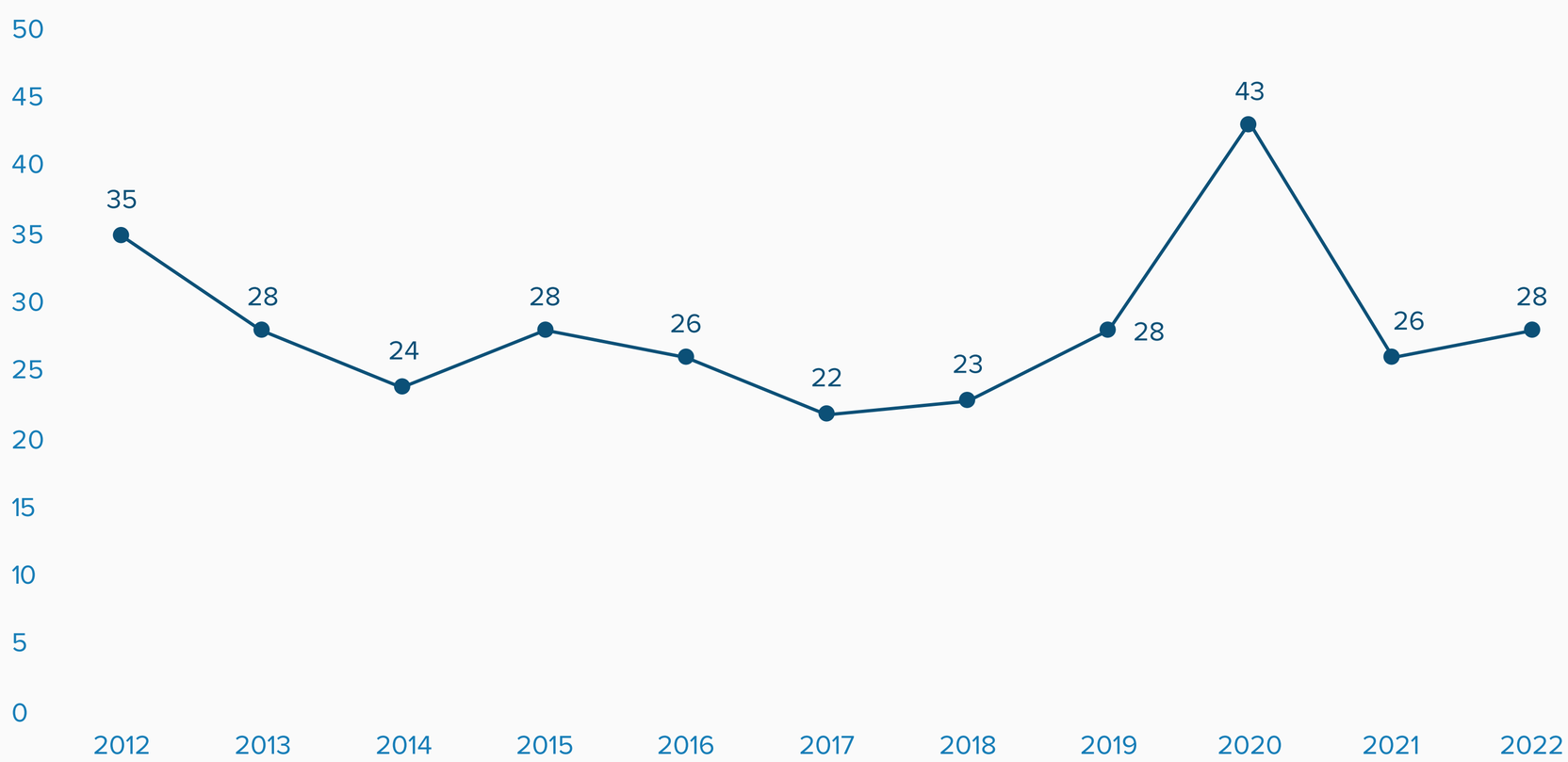
Nuevamente, la evolución de la competencia en este sector está marcada por la cifra de inscripciones y de vacantes publicadas. Así, mientras que las inscripciones se han

mantenido en torno a los 12,8 millones, las vacantes han decrecido un 8 %. Por lo tanto, una oferta algo más reducida y una demanda similar a la de 2021 han provocado que la competencia pase de los 26 inscritos/as por vacante del pasado año a los 28 de este.

Si observamos la competencia en los subsectores de comercial y ventas, todos presentan variaciones, aunque ninguna es significativa. De hecho, el cambio más relevante se produce en las posiciones vinculadas a agente comercial, donde se ha pasado de una ratio de 17 personas inscritas por vacante a las 21 de 2022. Pero, pese a este leve incremento de la competencia, el subsector de agente comercial está lejos de ser el más competido en este sector. El ranking lo lidera comercio exterior, con 54 inscritos/as por vacante (51 en 2021), seguido por comercial, con 48 (49 en 2021), y grandes cuentas con 45 (46 en 2021).

En el extremo de los subsectores de comercial y ventas con menos competencia se ubican televenta y marketing telefónico, con una media de 14 inscritos/as por vacante (13 en 2021), y el ya citado subsector de agente comercial, con 21 inscripciones por puesto.

INSCRITOS/AS POR VACANTE EN COMERCIAL Y VENTAS



Datos: InfoJobs

Aparte de informática y telecomunicaciones y de comercial y ventas, hay ocho sectores más que se encuentran por debajo de la competencia media por un puesto de InfoJobs: educación y formación (27), ingenierías y técnicas (30), finanzas y banca (31), inmobiliario y construcción (32), profesiones, artes y oficios (34), Administración pública (35), turismo y restauración (42) y atención al cliente (43).

Estas son las profesiones menos competidas

El sector IT es, también dentro del conjunto de subsectores, el que lidera los oficios con menor competencia. De hecho, arquitectura de sistemas, con ocho personas inscritas por vacante, es el subsector menos competido. Tras él se posicionan programación (13) y análisis (13). Si dejamos a un lado la informática y las telecomunicaciones, los puestos de televenta y marketing telefónico son los menos competidos con 14 inscritos por vacante.

Por otro lado, dentro de profesiones, artes y oficios, también están algunos de los subsectores menos competidos. De manera general, este sector tiene una competencia de 34 inscritos por vacante (42 en 2021). Pero, dentro de él destacan profesiones como agricultura y jardinería, con 16 personas inscritas por vacante; transporte, también con 16; fontanería, con 18; y electricidad con 22.

Además de compartir sector, estos oficios tienen otro factor común interesante: la formación requerida para desempeñarlos. Se trata de profesiones que, generalmente, están asociadas a la Formación Profesional, un nivel formativo en el que, como veremos más adelante, la competencia ha caído en diez inscritos por vacante con respecto a 2021.

SUBSECTORES CON MENOS COMPETENCIA

	Inscritos/as por vacante
Arquitectura de sistemas (informática y telecomunicaciones)	8
Investigación clínica y asuntos médicos	11
Programación (informática y telecomunicaciones)	13
Análisis (informática y telecomunicaciones)	13
Televenta y marketing telefónico (comercial y ventas)	14
Sistemas de defensa (ingenierías y técnicas)	16

SUBSECTORES CON MÁS COMPETENCIA

	Inscritos/as por vacante
Técnicas audiovisuales (marketing y comunicación)	254
Recepción (administración de empresas)	234
Periodismo y edición (marketing y comunicación)	228
Secretariado (administración de empresas)	175
Derecho procesal (legal)	109

Datos: InfoJobs

Top 20 de puestos con mejores oportunidades

Si bajamos un escalón más, al de los puestos con menor competencia, nuevamente hay un claro protagonista: el sector IT. Dentro de los puestos que tienen mejores oportunidades, son muchos los que pertenecen a esta categoría. Destaca principalmente el de diseño de bases de datos (con 4 personas inscritas para cada vacante publicada), pero también el de arquitecto/a de sistemas TIC o de arquitecto/a de *software* (5) o técnico/a de impresión 3D (7).

El sector de administración de empresas es otro de los que tiene presencia en este ranking con varios puestos. Por ejemplo, el de consultor/a empresarial, que tiene una competencia de 8 inscritos/as por vacante, o, con un perfil mixto entre ambos ámbitos, analista de negocios TIC (10).

Pero hay más sectores que aparecen en este listado de puestos con mejores oportunidades. Es el caso del sector sanitario, que está presente con la posición de dentista especializado/a, con 9 inscripciones por vacante, o el sector de profesiones, artes y oficios, con puestos como el de fontanero/a, que tiene una competencia de 7 inscritos por vacante.

RANKING DE PUESTOS MENOS COMPETIDOS

	Puesto normalizado	Vacantes	Inscritos/as por vacante	Salario promedio
1	Arquitecto/a de *software*	863	5	50.045€
2	Arquitecto/a TIC	1.344	5	51.343€
3	Tripulante/a de cabina de pasajeros	11.385	5	19.717€
4	Peón/a de carga	3.298	5	20.135€
5	Operario/a agrícola	2.599	6	18.171€
6	Intermediario/a de comercio	285	6	43.078€
7	Técnico/a de impresión 3D	474	7	19.732€
8	Fontanero/a	13.063	7	25.975€
9	Consultor/a empresarial	6.643	8	32.828€
10	Intérprete	374	8	19.680€
11	Programador/a de aplicaciones	3.747	9	41.163€
12	Dentista especializado/a	574	9	25.743€
13	Analista de negocios TIC	381	10	53.727€
14	Ingeniero/a de redes TIC	995	11	34.474€
15	Desarrollador/a de bases de datos	1.174	11	32.885€
16	*Full stack engineer*	13.347	11	38.185€
17	Ingeniero/a de cálculo	809	11	34.834€
18	Desarrollador/a *backend*	24.689	12	39.400€
19	Odontólogo/a	5.305	12	40.804€
20	Médico/a especialista	1.466	12	42.431€

Datos: InfoJobs

3. 3. 3. Competencia por nivel laboral

El nivel de competencia por un puesto en el mercado laboral depende de muchos factores. Como hemos visto, el sector o subsector al que pertenece un puesto determina la competencia que haya por él. Pero, más allá de esto, también hay que tener en cuenta otras variables como el nivel profesional.

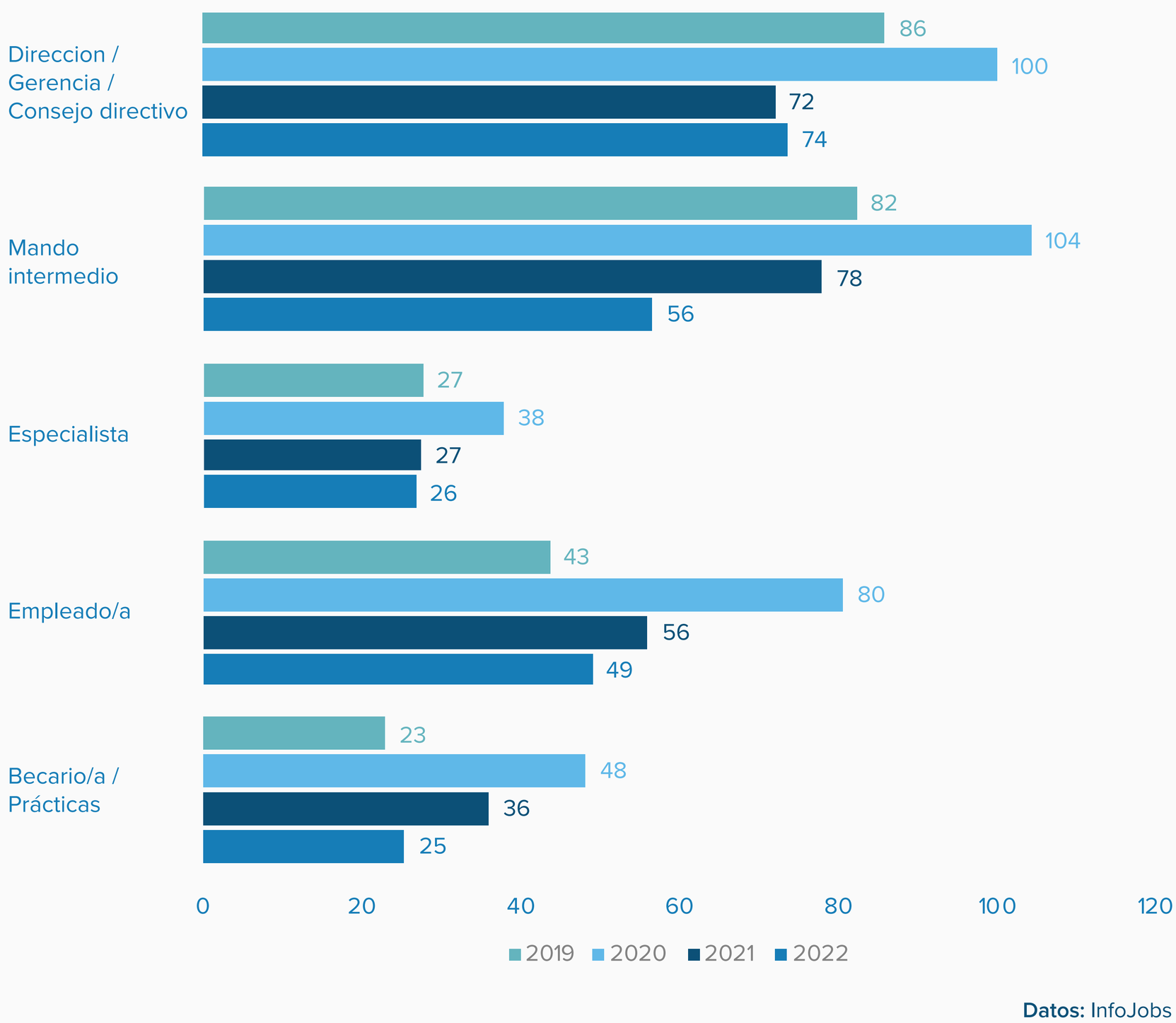
Uno de los primeros aspectos que llama la atención es que la evolución de la competencia sigue una tendencia similar en todos los niveles profesionales: en 2020, la pandemia trajo consigo un incremento de la competencia por la caída de las ofertas que se notó desde las vacantes de prácticas hasta las de puestos de dirección. En 2021, con la recuperación de la oferta laboral, todos los niveles experimentaron una caída de las inscripciones realizadas por vacante y, en 2022, lo que se aprecia es una tendencia a la estabilidad con algunos descensos algo más significativos.

Las caídas más relevantes con respecto a 2021 se producen en los mandos intermedios y las posiciones de becarios/as o prácticas. Por lo que se refiere a los mandos intermedios, en 2022 hubo una media de 56 inscripciones por cada vacante publicada en InfoJobs. Esto es una competencia de 22 candidatos menos por puesto que en 2021 (78) y 48 menos que en 2020 (104).

Por su parte, las vacantes para becarios/as o prácticas en 2022 tuvieron una competencia de 25 candidatos por puesto ofertado. Hace un año, en 2021, eran 11 más (36) y hace dos, en 2020, la cifra fue de 48 personas inscritas por vacante. Es decir, con respecto a hace dos años, la competencia ha caído en 23 inscripciones por vacante para becarios/as o prácticas.

Dejando a un lado estos dos descensos, el resto de los niveles laborales reflejan una clara tendencia a la moderación que ya comenzó en 2021. Así, las vacantes para el nivel laboral de empleado/a —que es el que aglutina un mayor volumen de vacantes— tuvieron una competencia de 49 personas inscritas por puesto, frente a las 56 de hace un año. Por su parte, las posiciones de especialista han pasado de tener una competencia de 27 inscripciones por vacante en 2021 a 26 en 2022 y las de dirección/gerencia/consejo directivo han pasado de 72 a 74.

INSCRITOS/AS POR VACANTE EN FUNCIÓN DEL NIVEL PROFESIONAL



Datos: InfoJobs

¿Y cuál es la situación en comparación con la época precovid? Si ponemos los datos de 2022 frente a los de 2019 el resultado es que, salvo en las posiciones de mando intermedio y dirección/gerencia/consejo directivo, se ha vuelto prácticamente al mismo nivel de competencia que había. Por ejemplo, las vacantes de becarios/as o prácticas tenían entonces una competencia de 23 personas inscritas por vacante, frente a las 25 de 2022. Por su parte, las posiciones para empleado/a estaban en 43 y ahora en 49. Y, por último, entre los especialistas la competencia en 2019 era de 27 inscritos/as por vacante —cifra idéntica a la de 2021— frente a los 26 de 2022.

Sin embargo, entre los mandos intermedios y los puestos de dirección, la competencia es significativamente menor que en 2019. Así, ese año, para acceder a un puesto de mando intermedio había un nivel de competencia de 82 inscritos/as por vacante y en 2022 fue de 56. Estas cifras, en el caso de las posiciones de dirección/gerencia/consejo directivo, son de 86 y 74 personas inscritas por vacante para cada año respectivamente.

La competencia en el nivel laboral de mando intermedio/a baja 22 inscritos por vacante publicada: de 78 en 2021 a 56 en 2022

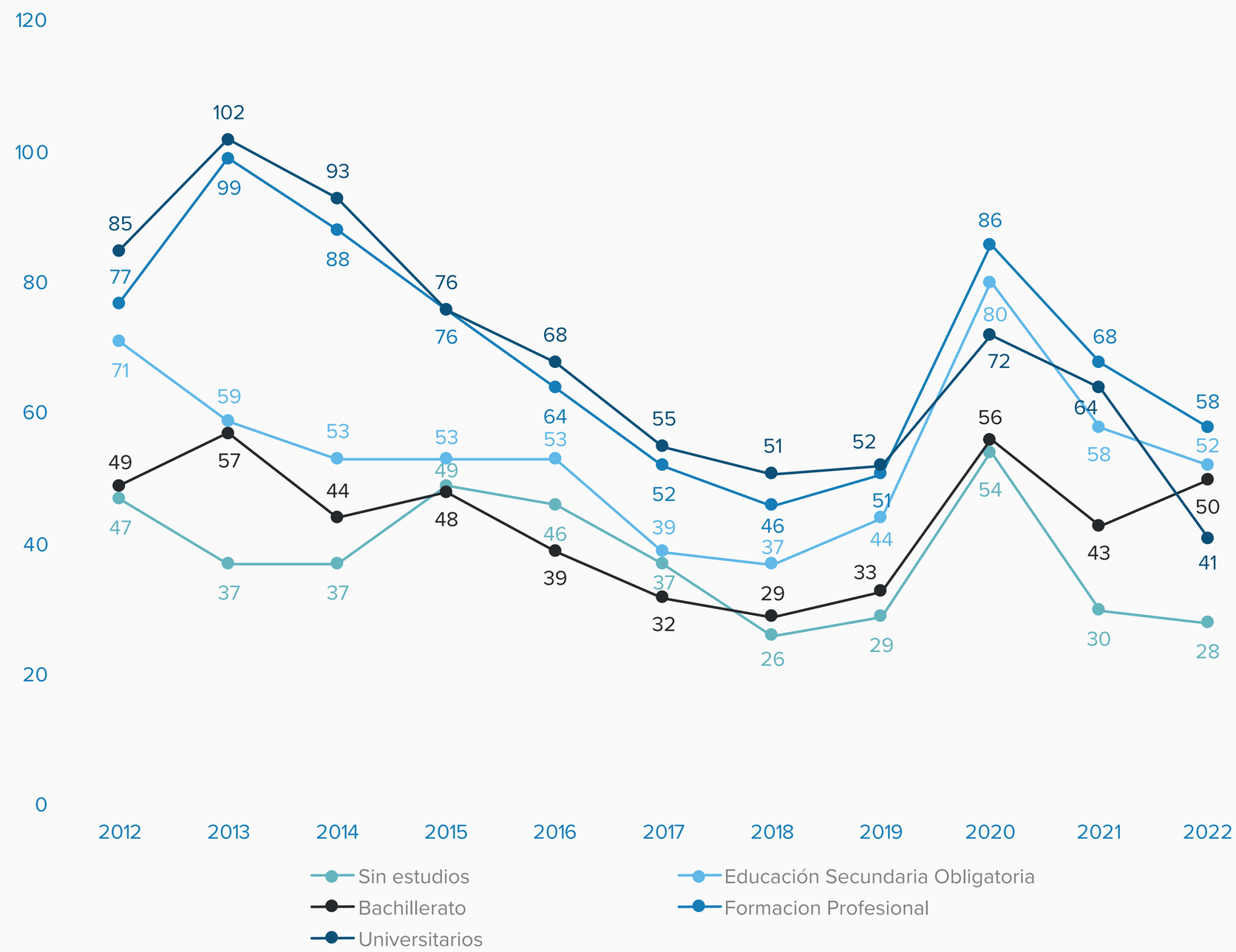
En el caso de estos dos niveles laborales, el cambio que explica estos descensos en el nivel de competencia, incluso, en comparación con los datos de 2019, reside esencialmente en la demanda. Si bien es cierto que la cantidad de vacantes ofertadas es, en ambos casos, algo menor que en 2019, esta caída no está al nivel del descenso de las inscripciones. Es decir, ha bajado la demanda de empleo de los profesionales con mayor nivel de responsabilidad.

3. 3. 4. Competencia por nivel de estudios

Otro de los factores que es conveniente tener en cuenta a la hora de evaluar la competencia por un puesto es el nivel formativo. Y, analizando este indicador desde la perspectiva de la formación, lo que se aprecia es que, tal y como sucedía en 2021, el nivel de estudios con una mayor competencia es el de la Formación Profesional.

Concretamente, durante 2022, para las vacantes que requerían este nivel formativo se inscribieron, de media, 58 personas. Seguidamente, los estudios con mayor competencia son la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), con 52 inscritos por vacante; Bachillerato, con 50; y estudios universitarios, con 41.

INSCRITOS/AS POR VACANTE EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS MÍNIMO EXIGIDO EN LA OFERTA



Datos: InfoJobs

Si vemos la progresión de la competencia en función del nivel de estudios, la tendencia general es descendente, al igual que sucede con el resto de variables analizadas como consecuencia del incremento de la oferta de empleo. De hecho, todos los niveles formativos se encuentran en esta situación salvo uno: la competencia para los puestos que requieren Bachillerato ha aumentado. Concretamente, en 2021 había 43 inscripciones por vacante y en 2022 han sido 50.

Pero, dejando a un lado esta excepción y volviendo a esa tendencia descendente de la competencia, la bajada más relevante se produce en el nivel universitario, donde ha habido 41 personas inscritas por puesto ofertado frente a las 64 de 2021 (una diferencia de 23 candidatos menos para cada vacante).

Tras este descenso se sitúa la Formación Profesional, donde la competencia ha pasado de ser de 68 inscritos/as por vacante a 58. Un descenso que está relacionado directamente con el aumento de oferta: mientras que para este nivel formativo las inscripciones apenas han subido un 1 %, las vacantes lo han hecho en un 17 %.

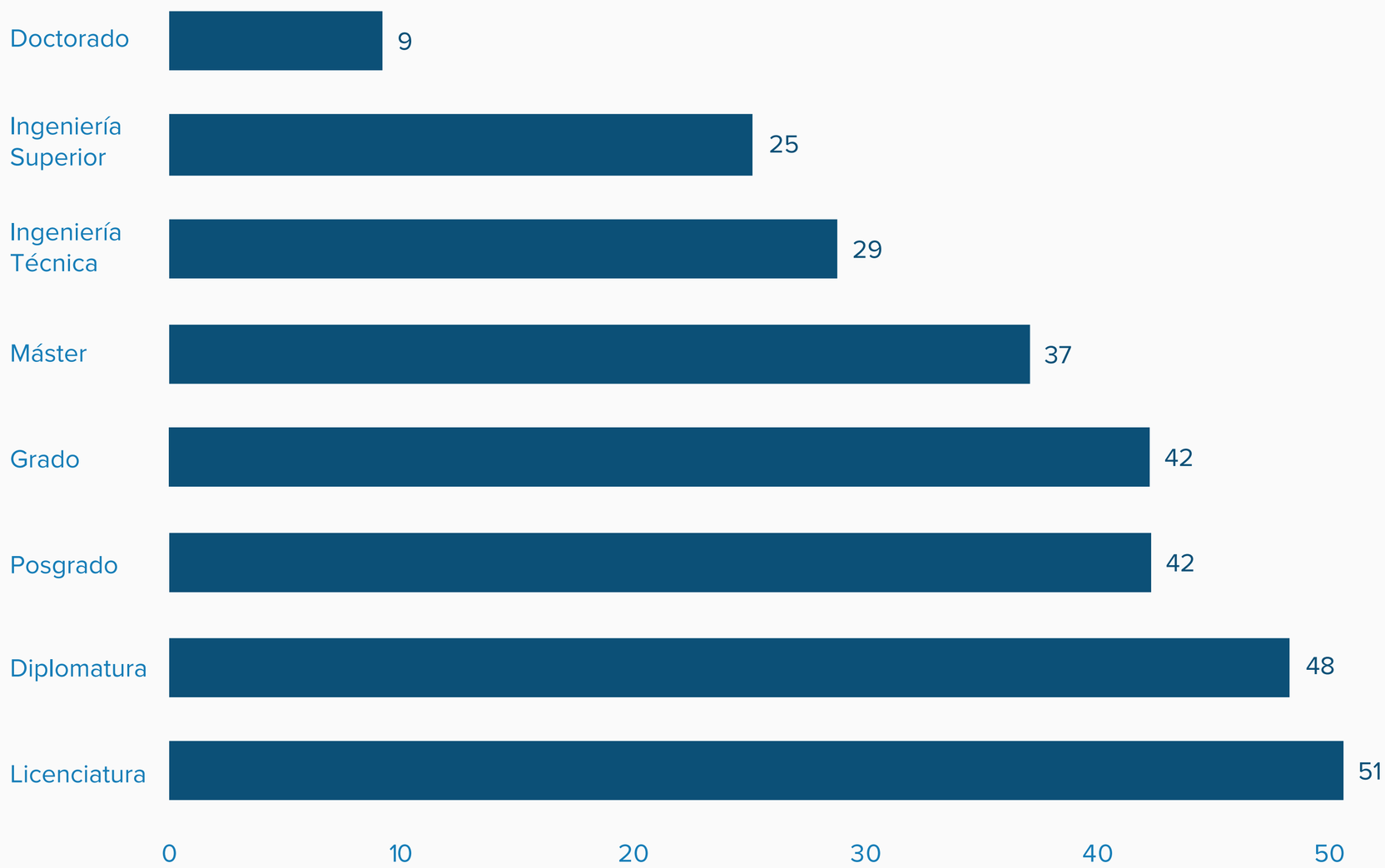
La Formación Profesional es el nivel formativo más competido con 58 inscripciones por vacante (diez menos que en 2021)

La competencia en estudios universitarios

Si se hace un desglose de la competencia dentro del ámbito universitario, el resultado es que las vacantes para licenciados/as son las más competidas, con 51 inscritos/as por vacante. Seguidamente se posicionan las de diplomados/as (48) y posgrado (42). Aunque, el escaso volumen de vacantes que requieren titulación de posgrado (600 en 2022) hace que las variaciones de competencia entre uno y otro año sean muy intensas.

El ranking de competencia dentro de los estudios universitarios lo completan los de grado, con 42 inscripciones por puesto ofertado; la titulación de máster, con 37; las ingenierías técnica y superior con 29 y 25 inscripciones por vacante respectivamente; y la de doctorado/a con 9.

COMPETENCIA EN LAS VACANTES QUE DEMANDAN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS



Datos: InfoJobs

Uno de los aspectos más relevantes de la competencia dentro del nivel formativo universitario es que se trata de la categoría donde más ha caído este indicador. Una situación que se produce por la convergencia de dos factores: el incremento de la oferta y el descenso de la demanda.

Aunque, para entender la evolución de la competencia en este ámbito, también es imprescindible contextualizar los datos con la evolución del sistema universitario y la estructura de los títulos oficiales.

Desde 2010, tal y como refleja la Ley Orgánica de Universidades en su artículo 37, las enseñanzas oficiales se estructuran en tres ciclos: grado, máster y doctorado. Una jerarquía que elimina las categorías de ingenierías técnicas y superiores, diplomaturas y licenciaturas.

Sin embargo, dado lo reciente de esta nueva organización, en el mercado laboral todavía hay una cantidad considerable de candidatos que cuentan con estos perfiles. Pero, como es lógico, la tendencia es a la desaparición progresiva de las vacantes que requieren estos niveles de estudios.

Así, la caída de las inscripciones para los estudios universitarios llega, fundamentalmente, de los perfiles de ingeniero/a superior (-36 %), ingeniero/a técnico/a (-36 %), diplomado/a (-33 %) y licenciado/a (-20 %).

Del mismo modo, las vacantes ofertadas para diplomados/as (-19 %) e ingenieros/as técnicos/as (-14 %) son las que más han bajado. Mientras que las que están enfocadas a las titulaciones actuales han subido con respecto a 2021.

De esta manera, las vacantes para graduados/as han crecido un 30 %, para personas con título de máster han aumentado un 17 % y las de doctorado/a un 42 %. Este último incremento, pese a ser el más abultado, es algo menos relevante ya que la oferta para el tercer ciclo de formación universitaria es de algo más de 1.000 vacantes únicamente.

Todo este vaivén de cambios en la titulación y su consecuente evolución en los perfiles que llegan al mercado y que las empresas requieren tiene cierto impacto en la competencia. Por ejemplo, la competencia entre ingenieros superiores ha descendido un 37 % y en los estudios de grado solo lo ha hecho un 20 %.

Las vacantes para graduados/as han crecido un 30 %, para personas con título de máster un 17 % y las de doctorado/a han aumentado un 42 %

3. 3. 5. Geografía de la competencia

La competencia, definida en los términos de relación entre las inscripciones registradas y las vacantes publicadas que hemos venido utilizando, también puede enfocarse desde una perspectiva territorial. Y, en relación con la evolución de estas dos variables, en términos territoriales encontramos diferentes dinámicas:

- **Crecen oferta y demanda.** Por un lado, están Baleares (42 inscripciones por vacante en 2022, 20 menos que en 2021) y, sobre todo, Canarias (de las 107 de 2021 se ha pasado a 74 en 2022; 33 menos). Dos descensos significativos que tienen que ver con rotundos incrementos en la oferta, superiores al 70 %, y mucho más modestos (en torno al 15 %) en la demanda. El patrón de la recuperación de la oferta de empleo turístico de la que hemos hablado a lo largo de todo el informe no ha tenido su paralelismo con un incremento comparable en la demanda.

- **Crece la oferta, se estabiliza la demanda.** Pero, además, hay otro bloque de comunidades autónomas en el que la demanda se ha mantenido en niveles muy similares a los de 2021, con variaciones porcentuales cercanas a cero. Y en las que ha aumentado la oferta por encima del 20 %. Es el caso de Madrid, Navarra y Cataluña: se sitúan en torno a las 45 inscripciones por vacante (aproximadamente 10 menos que en 2021).

- **Crecen, moderadamente, oferta y demanda.** En el centro hay un grupo numeroso de territorios en el que vacantes e inscripciones crecen de forma más o menos pareja con respecto a 2021 y el resultado son pequeñas variaciones en la competencia: País Vasco (-7 inscripciones por vacante), Comunidad Valenciana (-6), Andalucía (-3), Aragón (-3), La Rioja (-1), Galicia (1), Castilla y León (1) y Murcia (3).

- **Crece más la demanda que la oferta.** Asturias es un caso particular, puesto que la competencia ha pasado de 43 inscripciones por vacante en 2021 a 46 en 2022, pero lo ha hecho porque las inscripciones han crecido un importante 15 % y las vacantes han aumentado un 8 %.

- **Baja la oferta.** Finalmente, las tres comunidades autónomas donde ha descendido la cifra de vacantes (Castilla-La Mancha, Extremadura y Cantabria) registran los mayores incrementos en la competencia (+8, +6 y +5 respectivamente).

INSCRITOS/AS POR VACANTE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2021 Y 2022

	Competencia 2021 (inscripciones por vacante)	Vacantes 2022 (y su variación anual en %)	Inscripciones 2022 (y su variación anual en %)	Competencia 2022 (inscripciones por vacante)	Variación anual de la competencia (inscripciones por vacante)
Andalucía	63	282.356 (15%)	16.912.200 (9%)	60	-3
Aragón	48	71.484 (18%)	3.247.804 (12%)	45	-3
Asturias	43	34.333 (8%)	1.565.157 (15%)	46	3
Baleares	62	60.544 (72%)	2.543.542 (16%)	42	-20
Canarias	107	78.770 (75%)	5.842.053 (21%)	74	-33
Cantabria	41	22.408 (-4%)	1.023.925 (7%)	46	5
Castilla y León	32	108.634 (4%)	3.610.843 (8%)	33	1
Castilla-La Mancha	30	90.226 (-11%)	3.396.553 (13%)	38	8
Cataluña	53	578.119 (20%)	25.075.234 (-1%)	43	-10
Comunidad Valenciana	59	236.651 (16%)	12.641.867 (6%)	53	-6
Extremadura	30	28.062 (-8%)	1.020.568 (10%)	36	6
Galicia	41	121.351 (9%)	5.045.619 (9%)	42	1
La Rioja	52	10.782 (12%)	546.911 (9%)	51	-1
Madrid	54	791.662 (25%)	34.285.111 (1%)	43	-11
Murcia	59	39.349 (0%)	2.420.658 (5%)	62	3
Navarra	58	26.201 (26%)	1.232.205 (2%)	47	-11
País Vasco	48	110.696 (15%)	4.591.078 (0%)	41	-7
TOTAL	53	2.694.185 (18%)	125.122.552 (5%)	46	-7

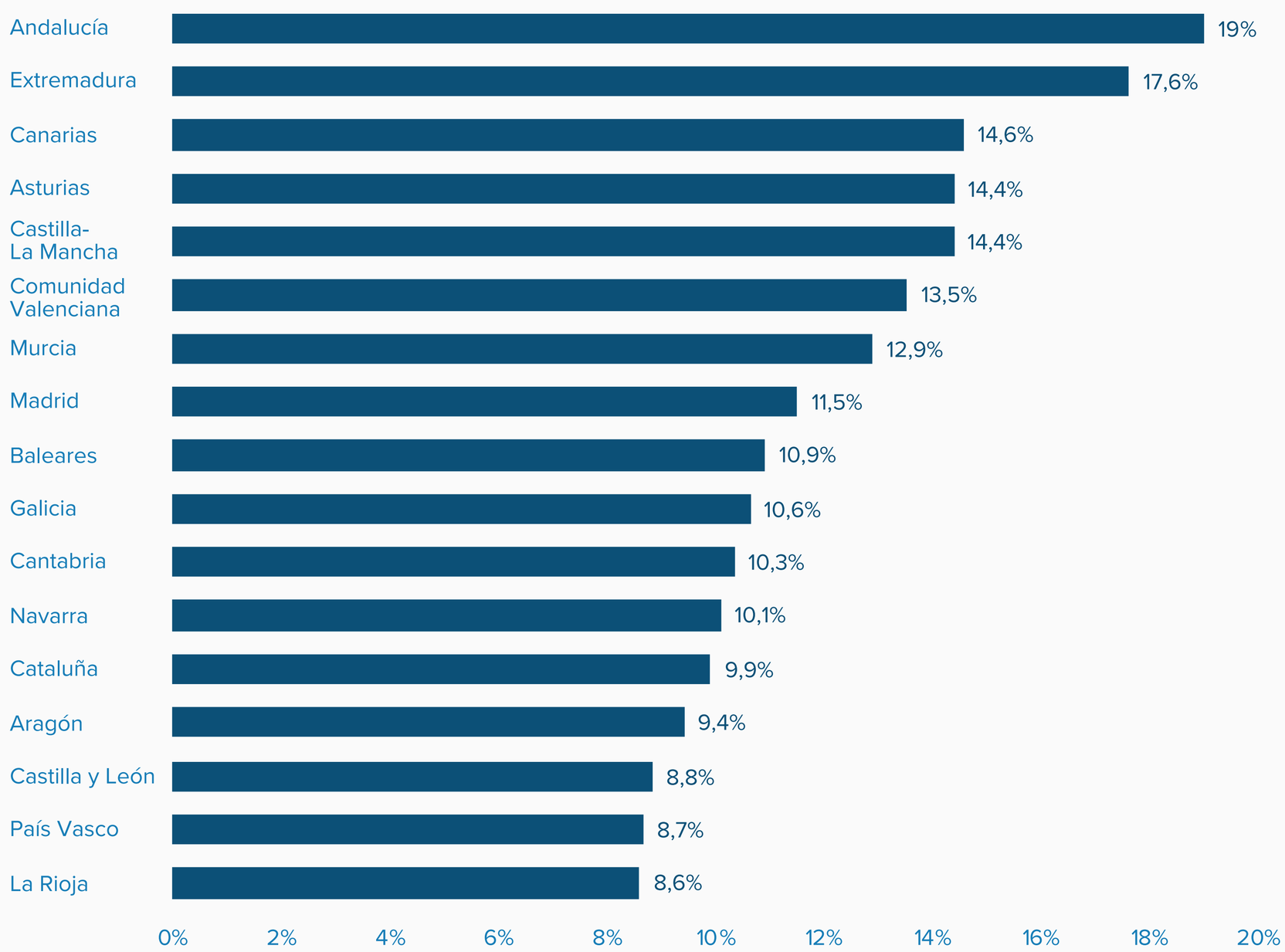
- CC. AA. con crecimientos moderados
- CC. AA. que registran las mayores subidas de la competencia
- CC. AA. en las que crecen oferta y demanda
- CC. AA. que tienen la demanda estabilizada

Datos: InfoJobs

Además de las variaciones interanuales, merece la pena analizar, poniéndolas en relación con la tasa de paro, las cifras de competencia por un puesto en las distintas comunidades autónomas: pese a su importante descenso respecto a 2021, las 74 inscripciones por vacante de Canarias son la cifra más alta de todas; le siguen las 62 de Murcia y las 60 de Andalucía. Ambas repiten en los primeros puestos en la tasa de paro (un 19 % y un 14,6 % respectivamente).

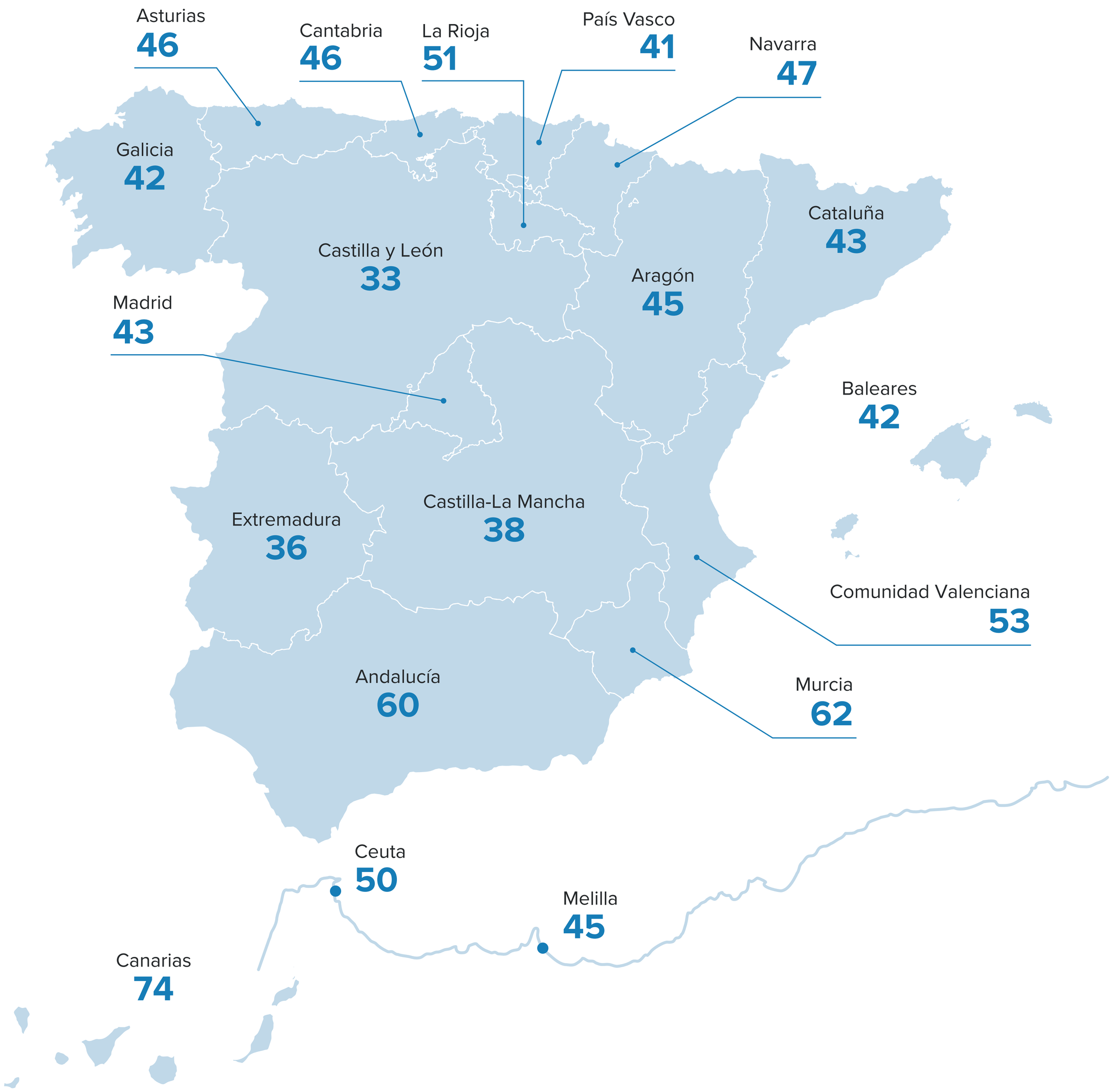
Por debajo de 40 se sitúan Castilla y León (33), Castilla-La Mancha (38). Y ligeramente por encima País Vasco (41), Galicia y Baleares (42) y Madrid (43).

TASA DE PARO T4-2022



Fuente: INE

COMPETENCIA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



Datos: InfoJobs

3. 4. Salarios

3. 4. 1. Introducción

El salario es sin duda uno de los parámetros fundamentales a la hora de abordar cualquier tipo de análisis del mercado laboral. Y es que, en toda búsqueda de empleo, ya sea para acceder al mercado laboral desde el desempleo como para mejorar la situación profesional en caso de las personas ocupadas, el peso de esta variable es definitorio. Lo mismo cabe decir desde el punto de vista del empleador.

Para abordar este capítulo, en el presente informe trabajaremos con el promedio del **salario bruto anual ofertado** por las compañías en las vacantes que publican en InfoJobs. Este concepto se refiere a la cantidad con la que las empresas presupuestan o consideran remunerar a sus trabajadores en cada puesto. Se trata de un dato que en este análisis se extrae de la cifra que las propias empresas indican en sus anuncios en el portal de empleo, si bien es cierto que a lo largo del proceso de selección la cifra pactada que se plasma en el contrato final entre ambas partes puede cambiar por infinidad de motivos: la competencia existente por esa vacante o en el sector que corresponda; el perfil del candidato o la candidata; la urgencia de la contratación; etcétera.

Cuando una empresa introduce una oferta de empleo en InfoJobs, siempre debe expresar cuál es el salario que ofrece. No obstante, cuenta con la posibilidad de permitir que ese dato sea visible o no para los/as aspirantes. En este sentido, hay que recordar que la evolución en la transparencia de las empresas a la hora de mostrar los salarios ha sido creciente a lo largo de los años anteriores, y ni siquiera la crisis sanitaria de la covid quebró esta tendencia.

Así, a lo largo de 2022 el 43,7 % de las vacantes ofertadas incluyeron este indicador en sus vacantes. Un porcentaje casi idéntico al del año anterior, cuando fue del 43,8 %, y superior al de 2020, con un registro del 41,2 %.

Hablamos, no obstante, de un escenario que muy probablemente se transforme a medio plazo, cuando se complete la adopción de la directiva europea sobre transparencia retributiva: «Esta disposición requiere que los empleadores indiquen el nivel retributivo o la banda retributiva inicial (fijados sobre la base de criterios objetivos y

neutros con respecto al género) que corresponderá al futuro trabajador/a para un puesto o empleo específico. Esa información puede facilitarse en el anuncio de una vacante de empleo o a través de otro medio, antes de la entrevista de trabajo, sin que el aspirante tenga que solicitarla (por ejemplo, en la invitación a la entrevista o mediante comunicación directa por los interlocutores sociales)»[6].

El razonamiento que plantea Bruselas para esta modificación de las reglas del juego es que la falta de información sobre la 'banda retributiva' prevista para un puesto de trabajo crea una 'asimetría informativa' que restringe el margen de maniobra para negociar de los candidatos.

Sin embargo, esta propuesta no tendrá aún aplicación de manera inmediata, por lo que las empresas españolas seguirán sin tener a corto plazo ninguna obligación legal de publicar los salarios en sus ofertas de empleo. De acuerdo con las últimas informaciones, hablamos de una demora de al menos dos años en el plazo que tiene España para transponer una directiva europea que ni siquiera ha recibido aún luz verde definitiva en Bruselas, ni se ha empezado a discutir con los agentes sociales.

Además, la eficacia de estas medidas dependerá principalmente de un cambio cultural en las empresas, como demuestra el caso de California, donde una norma de este tipo ya está en vigor desde comienzos de 2023 y donde tienen sus sedes algunas de las mayores empresas tecnológicas del mundo. En este caso, lo que ha pasado es que las horquillas salariales que reflejaban las ofertas publicadas por muchas grandes empresas eran tan amplias que bloqueaban el ejercicio de transparencia que el espíritu de la norma pretendía imponer.

En cualquier caso, y en relación con lo que nos ocupa en el presente informe, el análisis de los salarios de todo este capítulo hace referencia a los sueldos ofertados y visibles en las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2022. Estos datos siempre se presentarán como promedio de salario bruto anual.

[6] *COM(2021) 93 final*. Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.

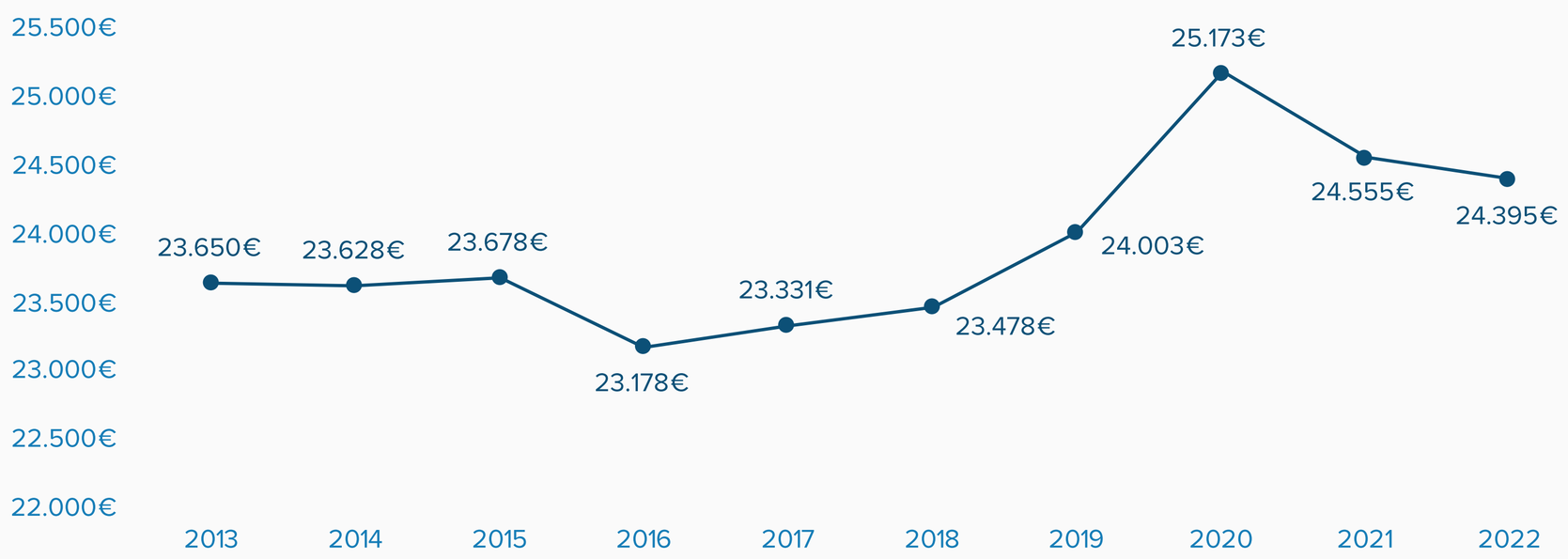
3. 4. 2. Salarios de las vacantes

Las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2022 promediaron un salario bruto anual ofertado de 24.395 euros, una cifra prácticamente idéntica a la del año anterior, cuando fue de 24.555 euros. La diferencia, 160 euros menos, supone un -0,7 %.

Sin embargo, si contemplamos los datos con una perspectiva más amplia, comprobamos que la retribución ofertada en 2022 todavía se mantiene un 1,6 % por encima de los 24.003 euros de 2019, el año anterior al estallido de la pandemia. En este sentido, no puede olvidarse que la evolución salarial desde 2020 está vinculada a los efectos de la crisis sanitaria sobre la oferta de empleo.

El salario promedio bruto anual ofertado en InfoJobs en 2022 fue de 24.395 euros

PROMEDIO DEL SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO



Datos: InfoJobs

Cabe recordar que en 2020 se sufrieron unas restricciones económicas sin precedentes desde la II Guerra Mundial, una situación que devino en la paralización de docenas de sectores económicos durante meses. Áreas como el turismo, la hostelería, los espectáculos o el comercio minorista no esencial sufrieron una paralización absoluta.

Este escenario provocó, por un lado, la contracción de las nuevas contrataciones y, por otro, la protección del empleo existente mediante la herramienta de los ERTE. Como consecuencia de ello, las cifras registradas en InfoJobs sufrieron una importante modificación,

ya que las vacantes que se publicaron durante 2020 se circunscribieron a sectores que, o bien eran esenciales, o bien permitían el trabajo en remoto. Dichas áreas, como la informática o la sanidad, suelen contar con vacantes con mejores salarios: ese fue el motivo del fuerte incremento de las retribuciones ofertadas en 2020 en relación con el año anterior. Una frontera, como ya se ha dicho, marcada por el efecto de la pandemia en todo el mundo.

La reapertura en 2021 de la economía y el consiguiente incremento del mercado laboral se ha consolidado en 2022, aumentando así de forma significativa las contrataciones y la movilización de mercados laborales castigados. Con ello, áreas y puestos de baja cualificación y situados en un rango salarial inferior han recuperado su presencia en el mercado, corrigiendo a la baja el promedio retributivo ofertado.

Hay ciertos puestos, en general peor remunerados, cuya recuperación tras la pandemia llevó más tiempo y no se han reactivado hasta 2022, y eso repercute en la evolución del salario promedio ofertado

De acuerdo con los datos ofrecidos por la Encuesta de Coste Laboral del INE correspondiente al tercer trimestre de 2022, el coste salarial total en España (salario base más complementos y horas extras efectuadas por cada persona trabajadora) era de 24.384,6 euros, lo que supone una subida del 4,1 % respecto al año anterior. Aunque se trata de una cifra muy similar a los 24.395 euros que promedian las vacantes publicadas en InfoJobs, no son datos comparables: el del INE se calcula sobre la población ocupada, mientras que el del portal de empleo lo hace sobre los nuevos puestos ofertados.

La inflación y la pérdida de poder adquisitivo

La evolución de los precios ha sido, como hemos visto en el primer capítulo del presente informe una de las claves del año 2022: el 5,7 % con el que ha cerrado la inflación el ejercicio (variación anual del IPC, de acuerdo con el INE) supone moderar su crecimiento con respecto a 2021 (6,5 %) y también sobre los niveles —en torno al 10 %— en que llegó a situarse durante algunos meses. Pero sigue siendo un dato situado en la franja más alta de los últimos 20 años. Y eso tiene sus consecuencias en el poder adquisitivo de la población ocupada.

Así, al combinar este dato con la variación del salario promedio ofertado en las vacantes publicadas en 2022 en InfoJobs, el efecto neto en el poder adquisitivo de estos nuevos puestos que se incorporan al mercado laboral deja un saldo del -6,4 %.

La causa de esta situación ya fue analizada pormenorizadamente cuando se abordó la fuerte subida de la inflación de los dos últimos años en el capítulo 2.1. Contexto Macro: la guerra de Ucrania; el abastecimiento energético; los cuellos de botella en los suministros industriales, en las materias primas y en los alimentos; el ahorro acumulado de la pandemia... También se abordaron las medidas adoptadas para hacerle frente en España (rebajas fiscales principalmente) y Europa (restricción crediticia a base de subidas de tipos de interés por parte del BCE y el resto de los bancos centrales).

Por el lado de las consecuencias, el debate sobre las rentas del trabajo frente a los beneficios empresariales se ha trasladado a la negociación colectiva. Los efectos de segunda ronda de la inflación hacen su aparición cuando a un escenario de incremento de precios se suma el consiguiente aumento de los salarios con el que se trata de compensar el poder adquisitivo perdido. En 2022 los salarios pactados en convenio subieron un 2,8 %, según la estadística de negociación colectiva del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aunque hay que tener en cuenta que prácticamente ocho de cada diez trabajadores no tienen cláusula de revisión salarial para evitar pérdidas de poder adquisitivo en sus convenios.

Una inflación alta (5,7 %) y la estabilidad del salario bruto promedio ofertado (-0,7 %) dejan un saldo en el poder adquisitivo neto del -6,4 %

EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO OFERTADO EN RELACIÓN CON LA INFLACIÓN

	Salario promedio ofertado en 2022	Variación respecto al año anterior	Variación anual IPC	Efecto 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%	0,9%
2015	23.678€	0,2%	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%
2021	24.555€	-2,5%	6,5%	-9%
2022	24.395€	-0,7%	5,7%	-6,4%

Datos: InfoJobs

Además de esta circunstancia, cuestiones como la reforma laboral o el aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) también inciden en la estructura socioeconómica del mercado de trabajo. En este sentido, la edición 2021 de este mismo informe ya advertía de que algunos perfiles de empleados/as estaban dispuestos a abandonar su trabajo en búsqueda de mejores condiciones, lo que podría llevar a las empresas a tener que aumentar los salarios. El sueldo promedio ofertado no ha subido y las dificultades para cubrir determinados puestos se han agudizado.

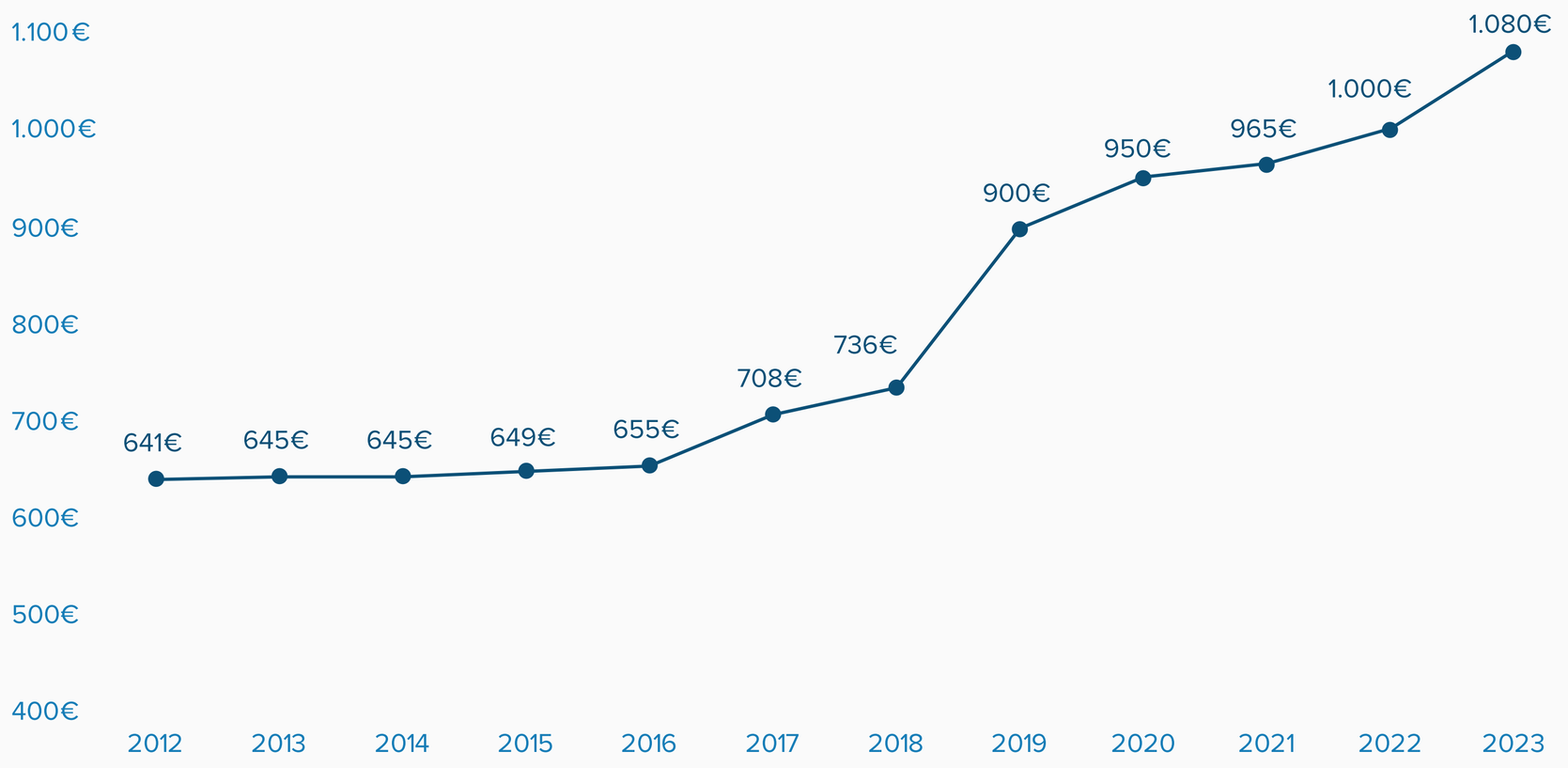
Se trata de una situación que, aunque ya se podía percibir antes de la pandemia, se ha manifestado de forma más aguda en 2022. Pese a que esta falta de candidatos no ha afectado a todos los sectores —más adelante se abordarán—, resulta suficientemente representativa como para ser tenida en cuenta en futuros análisis del mercado de trabajo. Las demandas de la población ocupada abarcan salario, estabilidad, proyección profesional y flexibilidad, como veremos más adelante al abordar, en el capítulo de Encuestas, el cambio de mentalidad y de prioridades que se está produciendo.

La subida del SMI potencia el tramo salarial más bajo

El 23 de febrero de 2022 se publicaba en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la subida anual del salario mínimo interprofesional para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores. Con un incremento del 3,6 %, quedaba fijado en 1.000 euros al mes en catorce pagas. Al cierre de este informe se había aprobado ya la subida para 2023 que incrementaba el SMI hasta los 1.080 euros (un 8 %).

El evolutivo de los últimos cinco años plasma cómo se ha incrementado intensamente el salario mínimo desde los 736 euros de 2018 hasta los 1.080 euros de 2023.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Los fuertes incrementos acumulados en este periodo suponen un cambio sustancial en las condiciones de quienes menos ganan respecto al panorama previo. Pero no han tenido una reacción equiparable sobre el promedio retributivo de la población ocupada, que ha seguido una evolución mucho más moderada, cualquiera que sea el indicador al respecto que se tome.

En 2021, un 32 % de las vacantes ofrecían un salario entre los 18.001 y los 30.000 euros brutos anuales. En 2022 ese porcentaje ha crecido hasta el 36 %

Descenso de las vacantes del tramo salarial bajo

Al igual que en el informe precedente, el rango salarial más frecuente de las vacantes con salario visible en InfoJobs en 2022 es el que se sitúa entre los 12.001 y 18.000 euros, con un 38 % de la oferta, el mismo porcentaje que el año anterior.

El segundo arco retributivo con mayor peso es el que abarca desde los 18.001 a los 30.000 euros en el que se encuentran el 36 % de las ofertas. En este tramo se aprecia un incremento de cuatro puntos respecto al año anterior, cuando aglutinaban solo el 32 % de las vacantes.

De 30.001 a 42.000 euros encontramos un 9 % y otro 10 % se sitúa por encima de los 42.000 euros. Por otro lado, hay un 7 % de vacantes por debajo de los 12.000 euros, lo cual supone un descenso de cinco puntos porcentuales con respecto al 12 % del año anterior.

Esta distribución parece indicar un desplazamiento en cascada desde los rangos salariales más bajos hasta la frontera de los 30.000 euros: el bloque hasta los 12.000 euros ha perdido cinco puntos porcentuales de peso, que no se han quedado en el siguiente escalón (de 12.001 a 18.000) sino uno más arriba (las vacantes que ofrecen entre 18.001 y 30.000 euros han ganado cinco puntos porcentuales de peso relativo).

Por su parte, el grupo de vacantes que ofrecen más de 30.000 euros se mantiene prácticamente estable con respecto al año anterior, si bien no se recupera el peso que los salarios de más de 42.000 euros tenían en 2020 (15 %), el año en que la pandemia descompensó la oferta laboral en favor de los puestos más cualificados.

VACANTES PUBLICADAS EN CADA TRAMO RETRIBUTIVO
EN 2021 Y EN 2022 Y SU VARIACIÓN

	2021		2022		Variación		
	Vacantes	Vacantes (% sobre el total)	Vacantes	Vacantes (% sobre el total)	2021-2022 (vacantes)	2021-2022 (%)	Pesos 2021-2022 (puntos porcentuales)
Hasta 12.000€	108.892	12%	79.911	7%	-28.981	-27%	-4,5
De 12.001 a 18.000€	362.120	38%	432.542	38%	70.422	19%	-0,2
De 18.001 a 30.000€	301.794	32%	411.386	36%	109.592	36%	4,3
De 30.001 a 42.000€	74.275	8%	100.791	9%	26.516	36%	1
Más de 42.000€	98.563	10%	111.422	10%	12.859	13%	-0,6

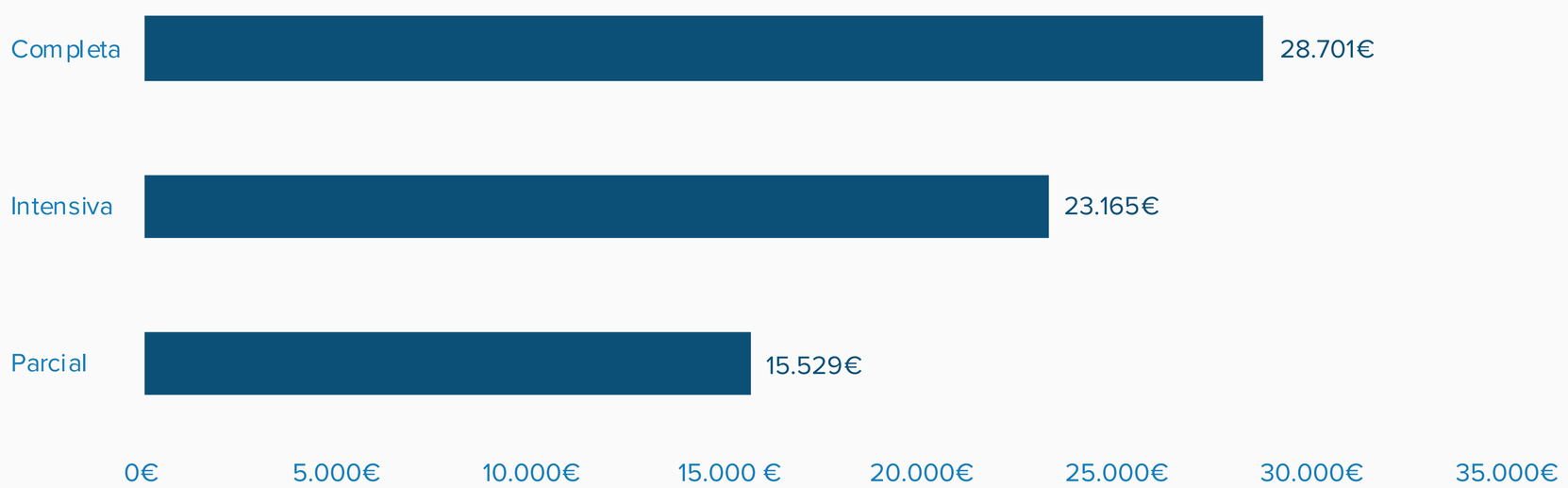
Datos: InfoJobs

3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato

Como hemos comentado a lo largo de todo el presente informe, una de las claves del año 2022 es la reforma laboral y su efecto sobre la distribución de los distintos tipos de contratos en la oferta de empleo publicada en InfoJobs. Y este análisis también tiene su lectura en términos retributivos.

Lo más relevante, lógicamente, tiene que ver con las vacantes que ofrecen contrato indefinido, que de promedio, han bajado su retribución ofertada, en comparación con 2021, desde los 29.255 euros a los 27.124 (un -7,3 %). Ese importe incluye tanto las vacantes de jornada completa (28.701 euros de promedio en 2022, un 4,9 % menos que en 2021), como de intensiva (23.165 euros) y parcial (15.529 euros).

SALARIO DE LAS VACANTES PARA CONTRATOS INDEFINIDOS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE JORNADA



Datos: InfoJobs

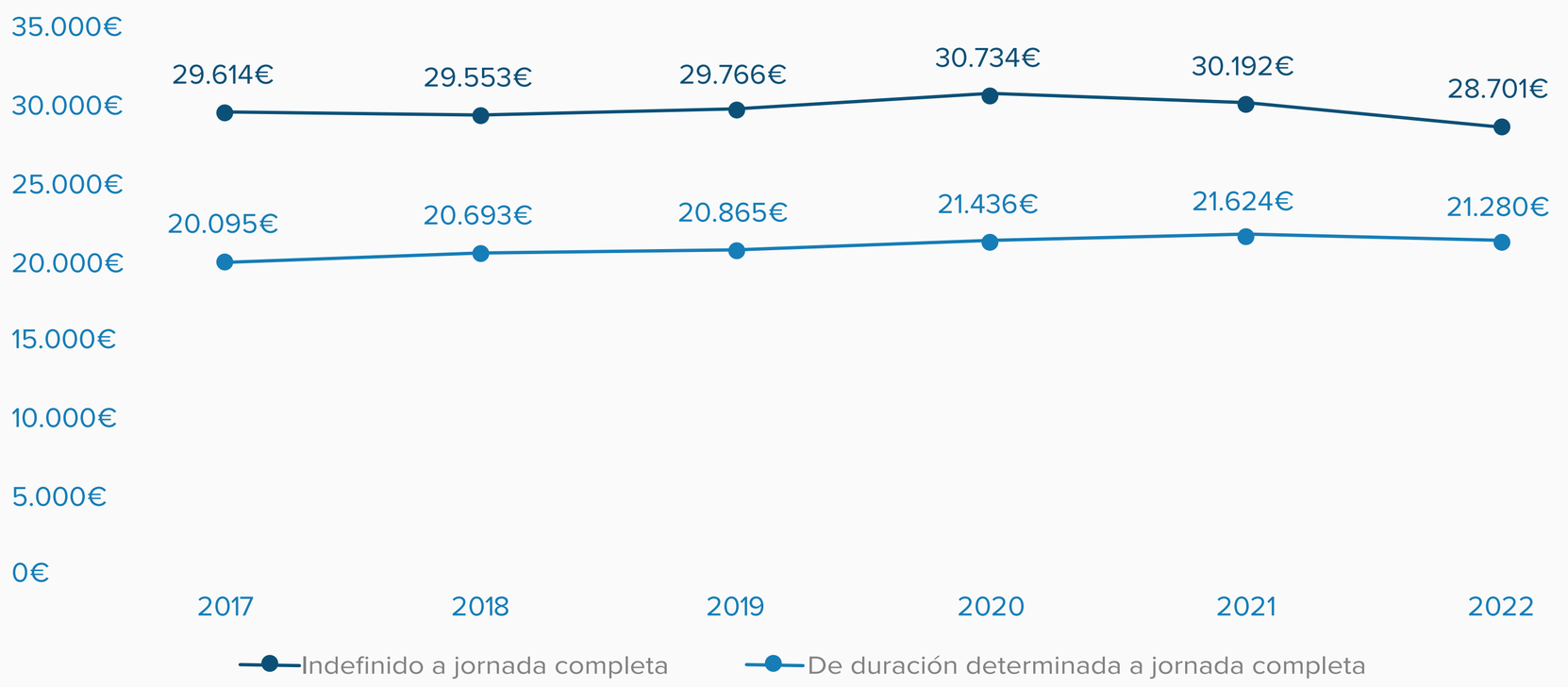
Esta reducción, que profundiza la ya iniciada de manera más leve en 2020, responde al efecto de la reforma laboral y el incremento de las vacantes de este tipo de contratos a costa de los temporales. La diferencia entre la retribución ofertada para los puestos a jornada completa de uno y otro tipo de contrato se ha situado históricamente en torno a los 9.000 euros brutos anuales. Las vacantes que en el pasado hubiesen sido temporales y en 2022 han sido indefinidas han empujado a la baja el promedio salarial de los puestos fijos y la horquilla se ha reducido hasta los 7.500 euros.

Las vacantes de contrato indefinido y jornada completa promediaron en 2022 un salario ofertado de 28.701 euros brutos anuales

Ahonda en la misma dinámica la propia evolución de la recuperación laboral pospandémica que, como hemos visto, ha dejado ya atrás el perfil más cualificado que ganó protagonismo en el contraído ejercicio 2020 y el volumen de puestos con menor capacitación profesional tiene un peso relativo mayor.

Esta dinámica también explica el descenso en la retribución ofertada para las vacantes de contrato de duración determinada a jornada completa: de 21.624 euros en 2021 a 21.280 en 2022 (-1,6 %). Si incorporamos el resto de tipos de jornada a las vacantes de contrato temporal, el promedio salarial se sitúa en 19.940 euros (-1 % respecto a 2021).

SALARIO PROMEDIO OFERTADO EN LAS VACANTES, A JORNADA COMPLETA, DE CONTRATO INDEFINIDO Y DE CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA



Datos: InfoJobs

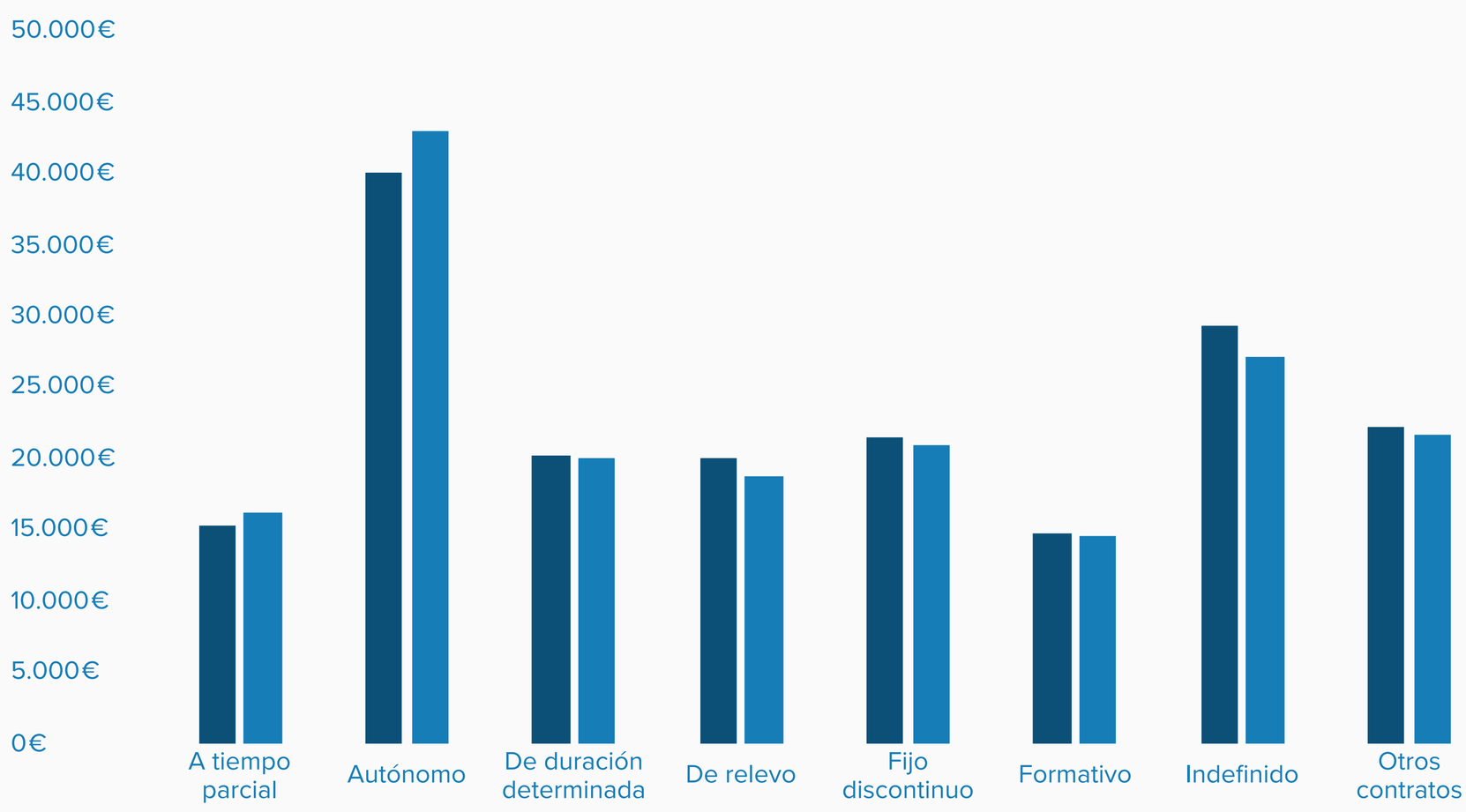
En cuanto a la tercera modalidad protagonista de la reforma laboral, las vacantes ofertadas de contratos fijos discontinuos a jornada completa, estos registran un salario promedio de 21.708 euros en 2022 (un -4,2 % interanual). Tradicionalmente se han movido en una franja retributiva de unos 1.000 euros anuales por encima de los contratos de duración determinada, aunque en 2022 —en este caso también ha habido trasvase— la diferencia se ha situado por debajo de los 500 euros. Incluyendo cualquier tipo de jornada, el sueldo promedio ofertado en los puestos fijos discontinuos se ha situado en los 20.885 euros brutos anuales.

Si salimos de estas tres importantes modalidades contractuales descubrimos que las mejores remuneraciones se ofertan, como sucede tradicionalmente, en las vacantes de autónomos. Cuando una empresa contrata un autónomo no asume ningún pasivo y por eso las vacantes que ofrecen este tipo de contrato pueden ofrecer retribuciones más altas: en 2022 el promedio se situó en los 42.941 euros, una cifra sensiblemente superior a los 40.011 euros del año anterior.

Vacantes para autónomos y de contratos a tiempo parcial mejoran la retribución ofertada con respecto a 2021

Como se aprecia, en general el salario medio ha decrecido en las vacantes publicadas en 2022. La excepción, además del caso ya citado de los autónomos, la constituye la categoría de las ofertas dirigidas a puestos a tiempo parcial, cuya retribución media ha pasado de los 15.233 euros de 2021 a los 16.199 euros de un año después.

PROMEDIO DE SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO POR TIPO DE CONTRATO



	A tiempo parcial	Autónomo	De duración determinada	De relevo	Fijo discontinuo	Formativo	Indefinido	Otros contratos
2021	15.233€	40.011€	20.133€	19.929€	21.421€	14.757€	29.255€	22.094€
2022	16.199€	42.941€	19.940€	18.744€	20.885€	14.597€	27.124€	21.544€
Variación (%)	6,3%	7,3%	-1%	-5,9%	-2,5%	-1,1%	-7,3%	-2,5%

Datos: InfoJobs

3. 4. 4. Salarios por sectores

Un año más, el ranking de sectores con las retribuciones ofertadas más altas está encabezado por informática y telecomunicaciones, cuyas vacantes promedian un salario bruto anual de 32.520 euros, lo que supone un 2 % más que en 2021, cuando el sueldo promedio fue de 31.898 euros. Hablamos del sector que año tras año lidera esta clasificación, pero la cifra de 2022 es la mayor de toda la serie histórica.

A continuación se sitúan las vacantes de ingenierías y técnicas, cuya retribución pasa de los 29.391 euros brutos al año a los 29.915 (una subida del 1,8 %). Una categoría con un gran protagonismo en InfoJobs, y que suele ocupar los primeros puestos de esta clasificación.

Los puestos del sector de informática y telecomunicaciones siguen siendo los que tienen una oferta retributiva más alta, con un promedio de 32.520 euros brutos anuales, un 2 % más que en 2021

Tercera, muy cerca de la anterior, encontramos inmobiliario y construcción, cuyas vacantes ofertan un salario medio bruto anual de 29.873 euros, 908 más que en 2021 y aumentan un 3,1 % en términos interanuales. Se trata de un salto importante, sobre todo si se tiene en cuenta el ya mencionado crecimiento en las vacantes (57.348) hasta el máximo histórico de este sector. En inmobiliario y construcción se contrata más y se retribuye mejor que en 2021. Tras haber perdido ese año un 3,6 % en relación con 2020, se constata la recuperación de esta categoría.

Más importante todavía, en términos relativos, es el impulso cobrado por el sector que ocupa la cuarta plaza en esta tabla, el de comercial y ventas, cuya retribución ofertada aumenta un 4,3 %, con un promedio salarial bruto de 28.060 euros al año (en 2021 fue de 26.895). En términos absolutos esto significa un incremento de 1.165 euros, el más alto de toda la tabla de sectores. Dato importante si recordamos que aglutina más de 450.000 vacantes, lo que le convierte en el sector con más oferta en la plataforma de empleo.

Por el contrario, el sector que el pasado año ocupaba la segunda plaza, el de Administración pública, se ve relegado este año a la sexta posición, al bajar de los 29.834 euros alcanzados en 2021 a los 27.435 de un año después. Esta rebaja supone en términos porcentuales un 8 % menos, aunque conviene aclarar que su escaso número de vacantes (7.191) y la notable diversidad salarial de los puestos que puede acoger lo convierten en un sector muy volátil en el análisis retributivo.

Otra categoría que pierde fuelle en materia salarial respecto al año precedente es la de sanidad y salud, algo comprensible después del auge que experimentó con la crisis sanitaria y su impacto en el mercado laboral durante la pandemia. Así, el salario se ha reducido un 1,1 % en 2022, pasando de los 25.012 euros brutos anuales del año anterior a los 24.734 euros (-278 euros). Esto se produce, además, después de que el ejercicio 2021 deparara una subida respecto a 2020 de 1.114 euros (un 4,7 %). Este dato, sin embargo, contrasta con la publicación de vacantes en InfoJobs, donde ha continuado creciendo: de las 75.418 registradas en 2021 (una cifra muy similar a la de 2020), a las 87.533 de 2022 (una variación del 16 %).

El que sí se mantiene respecto al año anterior, en términos salariales, es el sector farmacéutico, tras el destacado incremento constatado en 2021 (un 5,2 %), que le situó en una retribución de 27.495 euros brutos anuales. En 2022 esta cifra no solo se mantiene, sino que incluso se eleva hasta los 27.552 euros, un 0,2 % más.

El promedio salarial de las ofertas en el sector de comercial y ventas experimenta un notable impulso, con un crecimiento de 1.165 euros brutos anuales (4,3 %), hasta alcanzar los 28.060

SALARIO OFERTADO EN INFOJOBS POR SECTORES

	Promedio de salario ofertado 2021	Promedio de salario ofertado 2022	Variación absoluta 2021-2022	Variación (%) 2021-2022
Informática y telecomunicaciones	31.898€	32.520€	622€	2%
Ingenierías y técnicas	29.391€	29.915€	524€	1,8%
Inmobiliario y construcción	28.965€	29.873€	909€	3,1%
Comercial y ventas	26.895€	28.060€	1.165€	4,3%
Finanzas y banca	27.091€	27.593€	501€	1,9%
Sector farmacéutico	27.495€	27.552€	57€	0,2%
Administración pública	29.834€	27.435€	-2.400€	-8%
Legal	26.313€	27.022€	710€	2,7%
Calidad, producción e I+D	24.738€	25.216€	478€	1,9%
Educación y formación	25.696€	24.965€	-731€	-2,8%
Sanidad y salud	25.012€	24.734€	-278€	-1,1%
Marketing y comunicación	23.994€	23.854€	-140€	-0,6%
Recursos humanos	23.021€	23.392€	372€	1,6%
Diseño y artes gráficas	22.625€	23.275€	651€	2,9%
Administración de empresas	23.154€	22.961€	-193€	-0,8%
Compras, logística y almacén	20.674€	21.266€	593€	2,9%
Profesiones, artes y oficios	20.670€	20.798€	128€	0,6%
Turismo y restauración	18.239€	19.166€	927€	5,1%
Atención al cliente	17.727€	18.329€	602€	3,4%
Venta al detalle	16.193€	16.246€	54€	0,3%

Datos: InfoJobs

La dificultad para reclutar impulsa el salario en turismo y restauración

Mención aparte dentro de este análisis merece uno de los entornos laborales que más ha dado que hablar en el mercado de trabajo español a lo largo de 2022. Nos referimos al sector de turismo y restauración, una categoría donde los empresarios han encontrado este año dificultades para el reclutamiento de personal. «Hay una pelea por el talento, tenemos que capturarlo y mantenerlo», en palabras del vicepresidente y consejero delegado de Meliá Hotels[7], Gabriel Escarrer.

Esa pelea por el talento se plasma en InfoJobs en las cifras recogidas previamente a lo largo de este informe: tras el gran impacto laboral de 2020 —que hizo aflorar una extendida precariedad en el sector— y la tibia recuperación de 2021, en 2022 la cifra de vacantes de turismo y restauración ha crecido con fuerza (un 127 % más), mientras que en el lado de la demanda los candidatos que tienen este sector como última experiencia se incrementan mucho más modestamente (un 6 %). La cifra de inscripciones por vacante (con la que se pulsa el nivel de competencia) ha pasado de 71 en 2021 a 42 en 2022.

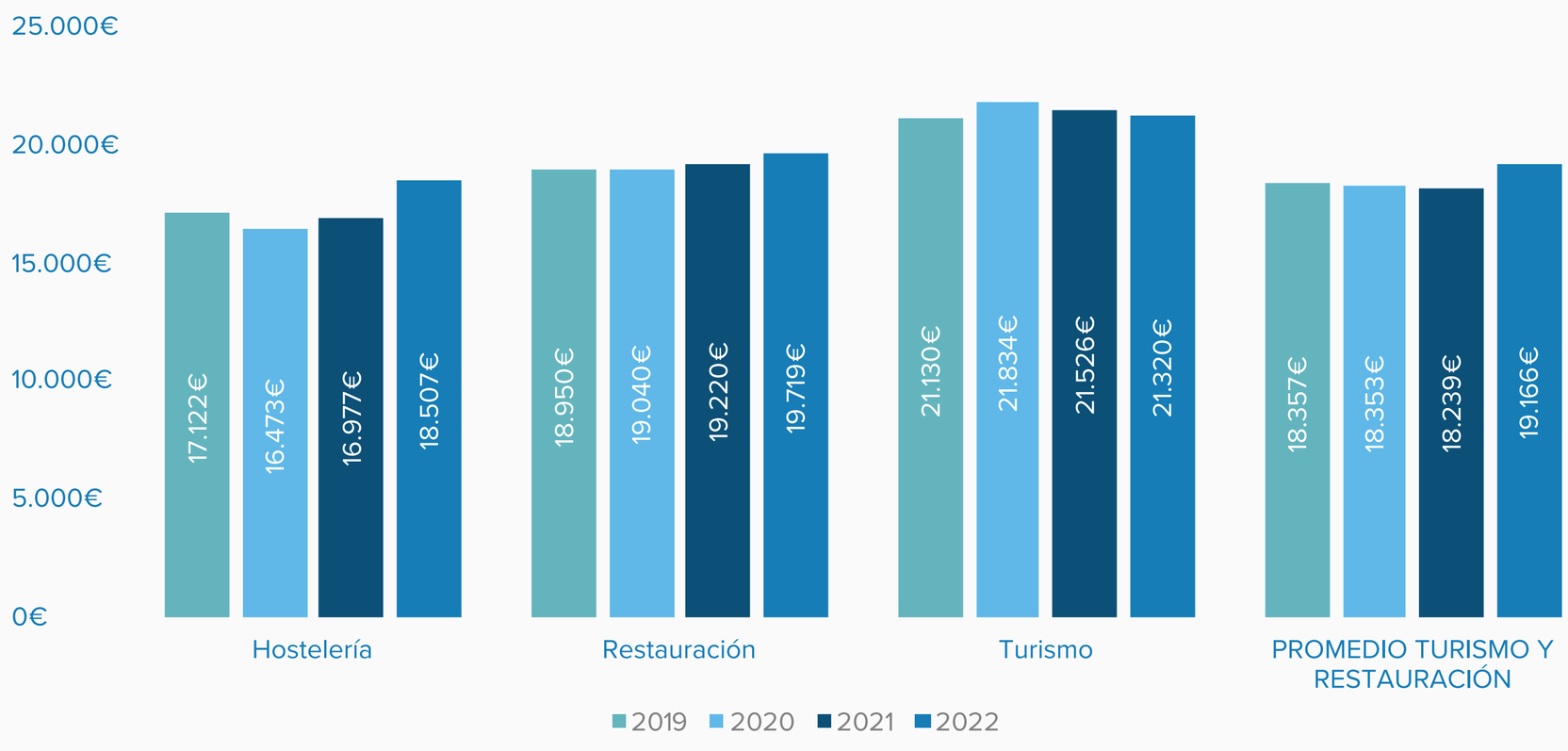
El resultado en términos retributivos es que el salario promedio ofertado en las vacantes publicadas en InfoJobs para turismo y restauración ha registrado el mayor crecimiento porcentual: 5,1 %. Ha pasado de 18.239 euros brutos anuales en 2021 a 19.166 en 2022.

La mejora retributiva —tanto respecto al año 2021 como en la tendencia de los últimos años, pandemia incluida— ha sido más intensa en los subsectores con salarios más bajos y con más vacantes, como hostelería (18.507 euros brutos anuales tras un incremento de 1.529 euros) y restauración (19.719 euros), que en turismo (21.320 euros). Y es que el efecto empuje de las subidas del salario mínimo se dejan notar más cuanto más se aproxima su cuantía a la de la nómina.

Turismo y restauración es el sector que registra, en términos relativos, una mayor subida interanual del salario promedio ofertado: 5,1 %

[7] *Las hoteleras se vuelven a enfrentar a otra temporada turística sin solventar el problema de no encontrar empleados*. Eldiario.es. 12/02/2023

SALARIOS POR SUBSECTOR DE LAS VACANTES DE TURISMO Y RESTAURACIÓN



Datos: InfoJobs

En un escenario de alta inflación como el actual, la evolución salarial en los sectores tensionados en mano de obra pasa necesariamente por la negociación colectiva: hoteleros y sindicatos canarios pactaron, en el último tramo de 2022, una subida salarial del 10,3 % en cuatro años, plasmada en un convenio para todo el sector de la hostelería; en Baleares se ha pactado un incremento del 5 % en 2023 y del 3,3 % en 2024.

Y es que las retribuciones de turismo y restauración, que es el segundo sector con el salario promedio más bajo, tienen margen de subida para mejorar la captación y profesionalizar su mercado laboral. Con mejores salarios y la seguridad adicional que comporta para las plantillas el contrato fijo discontinuo —apuntalado con la reforma laboral— con respecto a los contratos temporales, este sector puede avanzar hacia un empleo de más calidad.

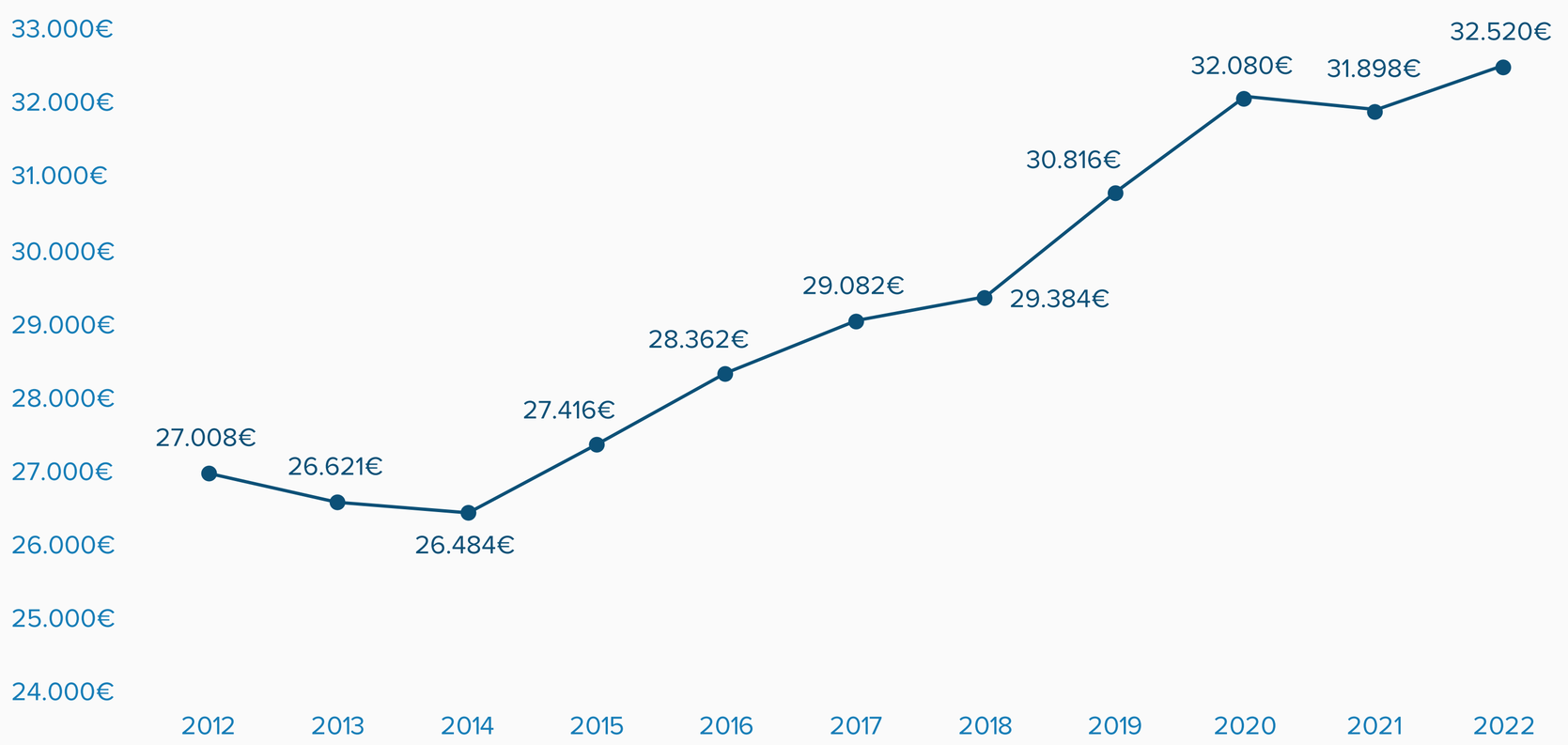
Informática y telecomunicaciones, en máximos retributivos

Las vacantes publicadas en InfoJobs en 2022 para el sector de informática y telecomunicaciones ofertan un promedio salarial de 32.520 euros brutos anuales, lo cual significa 622 euros (un 2 %) más que en 2021. Y es, además, la cifra más alta de toda la serie histórica.

En este caso resulta valioso comprobar que su liderazgo retributivo se sostiene en una continuada línea ascendente, con más o menos intensidad según el año e incluso algún que otro retroceso puntual durante una década. La baja competencia que ha mostrado el sector durante este tiempo ha sido una seña de identidad: la oferta siempre ha crecido más rápido que la presencia de demandantes capacitados. Y eso ha tenido su reflejo en la oferta económica de sus vacantes.

Si nos fijamos solo en el último lustro, de los 29.384 euros brutos anuales que promediaban de media las vacantes de informática y telecomunicaciones en 2018 se ha producido un salto del 11 % hasta el máximo registrado en 2022. Un porcentaje muy alto teniendo en cuenta que ya partía de un panorama retributivo muy superior al resto de sectores.

SALARIO PROMEDIO BRUTO ANUAL OFERTADO EN EL SECTOR DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES



Datos: InfoJobs

La robustez en términos salariales de esta área se asienta en la proyección casi unánime de sus distintos subsectores. Así, el que disfruta de una retribución ofertada más alta es arquitectura: crece desde los 44.878 euros de 2021 a los 45.918 del siguiente ejercicio, lo que representa más de mil euros brutos al año.

Pero la variación en términos absolutos más destacada son los 2.219 euros más (un 6,7 %) que ofrecen de promedio las vacantes de programación con respecto al año 2021: han pasado de los 32.995 euros brutos anuales a los 35.214.

Un subsector con tanto peso como el de programación, que aglutina el 39 % de las vacantes publicadas para TI, vio subir en 2022 el sueldo promedio ofertado un 6,7 % en relación con el año precedente

Es un incremento muy significativo, pero aún más tratándose de un subsector que en 2022 ha registrado más de 73.000 vacantes, frente, por ejemplo, a los 2.300 puestos del citado subsector de arquitectura. Programación es, por volumen y evolución salarial, un subsector evidentemente tensionado.

Otros subsectores que experimentan un fuerte impulso en el promedio salarial de sus ofertas son el de análisis (que sube de los 34.379 a los 35.966 euros: 1.587 euros más, un 6,7 %; calidad (de 33.429 a 35.176 euros: 1.747 euros, un 5,2 %); gestión de proyectos (de 38.310 a 39.138 euros: 828 euros, un 2,2 %); o sistemas (de 31.519 a 32.500 euros: 981 euros, un 3,1 %).

Solo en algunos subsectores se registran leves reducciones, como en *hardware* (-2,7 %); telecomunicaciones (-1,7 %) o *helpdesk* (-1,2 %). El subsector *helpdesk*, continúa siendo, además, el que cuenta con menor retribución de toda el área TIC, con 20.722 euros brutos anuales, 243 menos que el año precedente.

Como ya explicamos en el capítulo de vacantes, la ‘guerra’ por la captación directa del talento mediante programas internos dentro de las empresas y las propias recomendaciones de los empleados es una tendencia en este sector. Ese desequilibrio entre oferta y demanda de empleo en el sector TIC le permite mantenerse un año más como el que tiene la oferta retributiva más atractiva. Y todo parece indicar que en 2023 seguirá en esa senda: en este caso el convenio colectivo pactado por los agentes sociales a comienzos de 2023 contempla un incremento retroactivo desde 2022 del 10,8 % y, para 2023 y 2024, dos nuevas subidas del 2,5 % y 2 % respectivamente.

SALARIO POR SUBSECTOR DE LAS VACANTES DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES EN 2022

	Promedio de salario ofertado 2021	Promedio de salario ofertado 2022	Vacantes 2022	Inscritos/as por vacante
Arquitectura	44.878€	45.918€	2.344	8
Gestión de proyectos	38.310€	39.138€	8.225	22
ERP, CRM, *Business Intelligence*	35.611€	36.494€	8.963	17
Análisis	34.379€	35.966€	8.368	13
Programación	32.995€	35.214€	73.131	13
Calidad	33.429€	35.176€	3.882	17
Administración de bases de datos	33.161€	33.582€	3.080	24
Sistemas	31.519€	32.500€	23.186	22
Hardware, redes y seguridad	27.853€	27.091€	12.913	25
Telecomunicaciones	25.930€	25.481€	28.374	21
Helpdesk	20.965€	20.722€	14.767	29

Datos: InfoJobs

Un poco más adelante en este mismo capítulo tendremos oportunidad de comprobar, desde la perspectiva de puestos concretos en el mercado laboral, la superioridad salarial de los de informática y telecomunicaciones.

Las grandes puertas del empleo siguen abiertas

A la hora de valorar la estabilidad salarial dentro del mercado resulta inevitable poner también el foco sobre ciertas categorías que, debido al gran volumen de vacantes que concitan, constituyen la vía de acceso de un gran número de trabajadores al mercado. Son las conocidas como grandes puertas del empleo, que suelen mostrar, además, una evolución retributiva al alza: es lógico que una mayor oferta de vacantes suscite una mejora en las condiciones económicas que se publican.

Una de esas puertas es el subsector de atención al cliente, que en 2022 ha registrado 270.799 vacantes en InfoJobs, con un salario promedio ofertado de 18.210 euros brutos anuales, 510 más (un 2,9 %) que el año anterior. También ha subido de forma notable el volumen de vacantes, desde las 203.258 de 2021, lo que supone un incremento del 33 %.

Otro subsector que crece, en este caso en compras, logística y almacén, es el de distribución y logística, que suma en 2022 un total de 170.312 vacantes. De esta manera, se incrementa esta cifra en un 13 % respecto al año anterior, cuando el número de puestos registrados fue de 150.351. En este subsector también ha crecido el promedio salarial, pasando de los 21.796 de 2021 a los 22.343 de 2022. Igualmente positivo ha sido el año dentro del subsector de almacén, donde las vacantes han subido un 12 %, hasta llegar a las 136.488. Esta alza en la oferta está acompañada por otra de índole salarial, ya que la retribución ofertada ha alcanzado los 19.426 euros brutos anuales, 525 más (2,8 %) que en 2021.

El subsector de atención al cliente ha crecido notablemente, tanto en número de vacantes ofertadas, con un 33 % más que en 2021, como en el promedio salarial bruto anual, que se incrementa en un 2,9 %

Por último, conviene observar también un poco más de cerca las más de 450.000 vacantes de comercial y ventas y su incremento de 1.165 euros brutos en el promedio salarial ofertado con respecto a 2021. En este caso los subsectores con mucho volumen —comercial, agente comercial y televenta y marketing telefónico se sitúan en torno a las 140.000 vacantes cada uno— han visto incrementado significativamente el promedio salarial ofertado (3,5 %, 4,5 % y 3,1 % respectivamente), mientras que comercio exterior y gran cuenta —con menos de 7.000 vacantes entre los dos— registran descensos retributivos de 390 (-1,2 %) y 907 euros (-2,4 %) respectivamente.

La obra sube la apuesta; la enfermería sigue al alza

Dentro de inmobiliario y construcción, destaca el subsector oficios de la construcción, que ha ganado 13.000 vacantes con respecto a 2021 hasta situarse casi en las 32.000, y registra un promedio salarial ofertado de 25.131 euros brutos anuales, 2.024 más (un 8,8 %) que el ejercicio anterior. Llevaba desde 2018 estancado en torno a los 23.000 euros y este salto retributivo apunta a que el ladrillo está acelerando su actividad y necesita asegurarse personal ante las limitaciones de obtención de mano de obra en el mercado laboral.

Otro de los subsectores que merece la pena atender es enfermería, dentro de sanidad y salud: la retribución que se oferta en sus vacantes ha crecido en otros 618 euros con respecto a 2021, y la diferencia con respecto a 2019 ya es de 4.118 euros. En ese año, justo antes de la pandemia este subsector promediaba 21.785 euros brutos anuales; en 2022 son 25.903. En este mismo periodo (2019-2022) las vacantes anuales han aumentado en 8.000.

El salario promedio ofertado en las vacantes de oficios de la construcción llevaba desde 2018 estancando ligeramente por encima de los 23.000 euros brutos anuales. En 2022 ha aumentado un 8,8 % hasta situarse en los 25.131

Todavía dentro de la categoría de sanidad y salud se comprueba que continúa el progreso salarial del subsector de psicología, que ya en 2021 creció un 7 % hasta situarse en 23.793 euros brutos anuales. En 2022 el impulso alcanza hasta los 24.916 euros, con otro crecimiento del 4,5 %.

Si ponemos el foco en las retribuciones máximas ofertadas también encontramos algunos subsectores (fuera del ámbito IT que ya hemos analizado) que aportan claves relevantes. Así, sin salir de sanidad y salud encontramos la medicina especializada (33.744 euros brutos anuales) y la medicina general (32.840 euros brutos anuales), que suman juntos casi 10.000 vacantes.

También en comercial y ventas hay subsectores como gran cuenta (37.140 euros) o agente comercial (34.275 euros, un 4,5 % más que en 2021) con unas retribuciones muy por encima de la media. Y, por último, en inmobiliario y construcción destacan los subsectores de dirección y gestión de obras (35.762, un 4,9 % más) e ingeniería civil y obras públicas (33.535, un 3,1 %).

Top 20 de puestos con mejores salarios

A lo largo de 2022, y teniendo en cuenta solo los puestos que ofrecieron un número significativo de vacantes para evitar distorsiones, el que ofertó un mejor salario promedio fue el de analista de negocios de TIC, que alcanzó los 53.727 euros brutos anuales, con un incremento de 6.571 euros (14 %) respecto a la retribución media registrada para este mismo puesto el año pasado, que fue de 47.156 euros.

De esta manera, un año más encontramos un puesto del área tecnológica encabezando esta clasificación. Aquí debemos remitirnos al comienzo de este capítulo, cuando se indicaba que el ranking en el análisis de los salarios por sectores sigue dominado un año más por la categoría de informática y telecomunicaciones, con un salario bruto promedio de 32.520 euros.

Así, además de los analistas de negocios TIC, entre las primeras posiciones de los puestos con mejor retribución ofertada se encuentran arquitecto/a de sistemas TIC (51.343 euros brutos anuales), arquitectos/as de *software* (50.045), o responsables técnicos/as de las TIC de la empresa (48.966). Todos ellos con incrementos interanuales entre el 13 % y el 15 %. Más modesta (6 %), pero también significativa ha sido la subida de la retribución ofertada para el diseño de bases de datos, que alcanza los 47.125 euros.

El puesto mejor pagado es el de analista de negocios TIC, con 53.727 euros al año. Entre las primeras posiciones se encuentran otras del sector IT, como la arquitectura de sistemas TIC o la arquitectura de *software*, por encima en ambos casos de los 50.000 euros

Otro factor a destacar de estos puestos es la baja competencia que presentan, lo que favorece no solo una alta retribución, sino la proyección de una prometedora carrera profesional. De todos los puestos citados en los párrafos anteriores, solo el de responsable técnico de las TIC de la empresa supera las diez inscripciones por vacante (30, concretamente).

Al margen de los puestos encuadrados dentro del sector de la informática y las telecomunicaciones, destaca uno entre los que suele contar con mejores ofertas salariales en InfoJobs: agente inmobiliario/a, con un salario bruto anual de 51.721 euros, muy por encima del alcanzado en 2021 (45.665 euros brutos anuales). A este respecto hay que tener en cuenta que es un puesto con un peso destacado entre las vacantes para autónomos, que tienen que hacerse cargo de sus propias cuotas de cotización. En cualquier caso, la fuerte actividad en el alquiler y en la compra de vivienda tras la pandemia tiene aquí un reflejo en la retribución de una posición que ha registrado 64.372 vacantes.

PUESTOS CON MEJORES SALARIOS OFERTADOS EN INFOJOBS EN 2022

	Puesto	Promedio de salario ofertado en 2022	Inscritos/as por vacante
1	Analista de negocios TIC	53.727€	10
2	Agente inmobiliario/a	51.721€	20
3	Arquitecto/a de sistemas TIC	51.343€	5
4	Arquitecto/a de *software*	50.045€	5
5	Responsable técnico/a TIC empresa	48.966€	30
6	Director/a de seguridad	48.277€	44
7	Diseñador/a de bases de datos	47.125€	4
8	Director/a de obra	45.791€	26
9	*Agile coach*	45.190€	17
10	Director/a financiero/a	44.533€	104
11	Intermediario/a de comercio	43.078€	6
12	Gestor/a de activos	42.935€	22
13	Médico/a especialista	42.431€	12
14	Ingeniero/a integración	41.776€	22
15	Director/a técnica	41.713€	31
16	Gestor/a de asistencia TIC	41.077€	28
17	Científico/a de datos	41.058€	20
18	Director/a de control de calidad	40.893€	46
19	Director/a de inteligencia competitiva	40.878€	25
20	Odontólogo/a	40.804€	46

Datos: InfoJobs

3. 4. 5. Salarios por nivel laboral

En 2022 son tres los niveles laborales cuyos promedios salariales han crecido, si bien en los tres casos ha sido un incremento moderado. El más moderado es el más relevante: los 48 euros (0,2 %) que separan el promedio de salario ofertado en 2022 (23.110 euros brutos anuales) para las vacantes de empleado/a con respecto a 2021 (23.062 euros) es una cuantía pequeña, pero su importancia radica en que, como indicamos en el capítulo correspondiente, casi nueve de cada diez puestos (2.337.826) se corresponden a este nivel laboral.

También forman parte de ese trío las vacantes de especialista, la única tipología que subió en 2021, las cuales han visto incrementado su salario promedio anual ofertado en 169 euros brutos, hasta llegar a los 32.261, lo que representa un 0,5 % más. Es el mismo porcentaje que aumentan las retribuciones medias de los mandos intermedios, que suben de los 34.191 euros anuales de 2021 a los 34.351 euros.

A lo largo del año 2022, el salario promedio ofertado para el nivel laboral de empleado/a (que representa el 87 % del total) ha aumentado ligeramente, un 0,2 %, alcanzando los 23.110 euros brutos anuales

En los tres niveles, además, ha subido el número de vacantes. El mayor impulso se ha registrado en el nivel de empleados, cuyos puestos ofertados han alcanzado un crecimiento porcentual del 21 %, llegando a las 2.337.826 vacantes. Por su parte, la dirigida a mandos intermedios ha escalado un 19 %, con 49.529 vacantes. Los especialistas han visto crecer sus vacantes un 2 %, hasta los 239.724 puestos ofertados.

A diferencia de los tres niveles citados, el resto presentan reducciones en la retribución ofertada. Especialmente llamativas son las que sufren los dos niveles más remunerados: la de dirección y gerencia desciende de los 50.042 euros brutos anuales de 2021 a los 46.754 euros, una caída porcentual del 6,6 %. Por su parte, el salario promedio ofertado de las vacantes dirigidas a puestos de consejos directivos mengua un 4,5 %, al caer de los 63.699 a los 60.845 euros anuales. Hay que tener en cuenta que las retribuciones en puestos altos difieren mucho entre las grandes y las pequeñas empresas, lo cual hace que la mayor presencia de unas u otras cada año en la oferta de estos puestos provoque cambios significativos.

También se reduce, aunque en menor medida, el salario promedio dirigido al nivel de puestos de becas y prácticas, que pasa de los 12.709 euros anuales a los 12.670 euros de 2022, lo que se traduce en un descenso del 0,3 %.

VARIACIÓN DE LOS SALARIOS POR NIVEL LABORAL EN 2022 RESPECTO A 2021

	Salario promedio ofertado 2021	Salario promedio ofertado 2022	Salario promedio ofertado 2022
Becario/a / Prácticas	12.709€	12.670€	-0,3%
Empleado/a	23.062€	23.110€	0,2%
Especialista	32.092€	32.261€	0,5%
Mando intermedio	34.191€	34.351€	0,5%
Dirección / Gerencia	50.042€	46.754€	-6,6%
Consejo directivo	63.699€	60.845€	-4,5%

Datos: InfoJobs

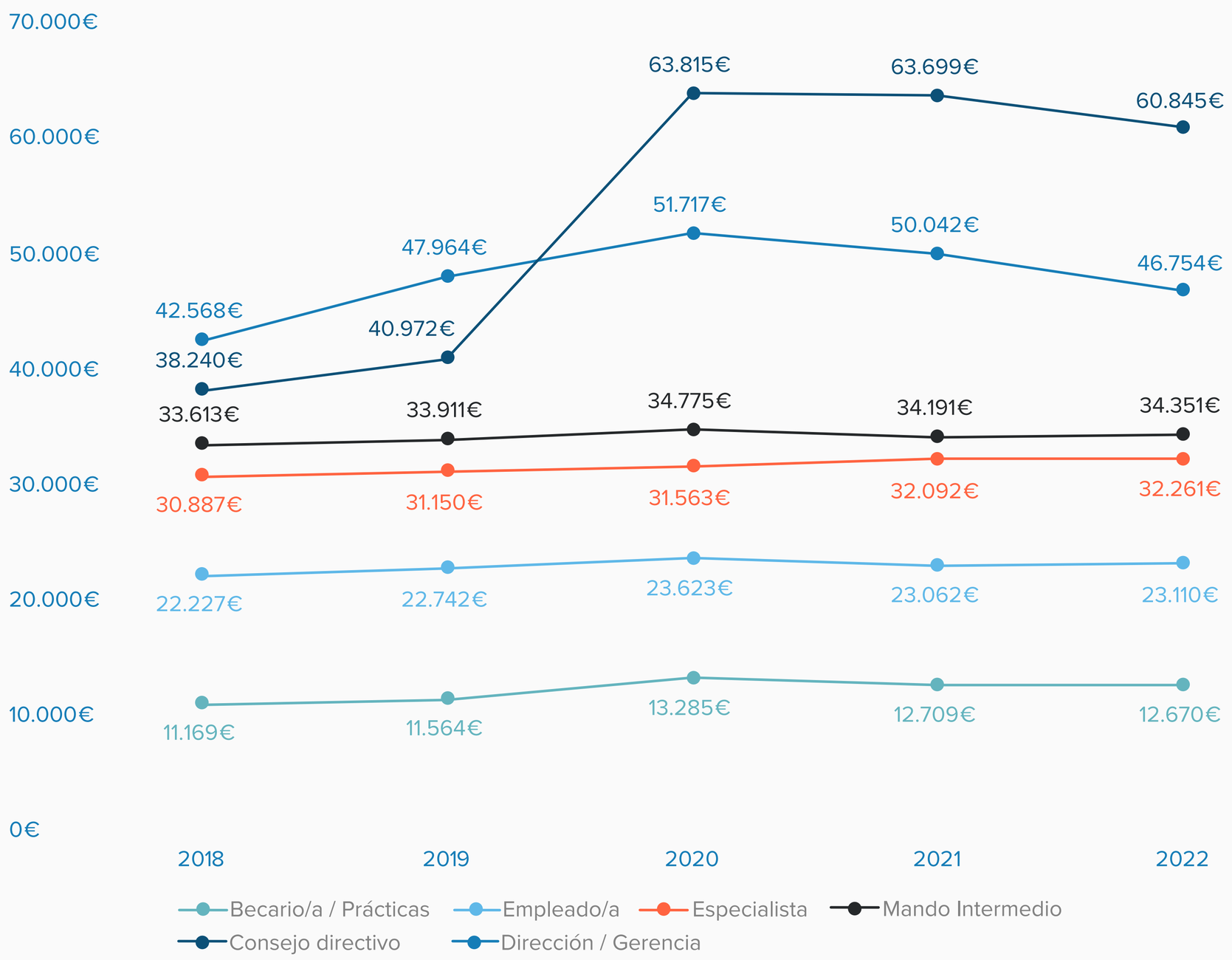
Esta dispar evolución de los salarios por niveles laborales muestra un patrón: aunque con moderación, los niveles laborales más frecuentes y con promedios retributivos más bajos (empleado/a, especialista y mando intermedio; becarios/as es la excepción) presentan una cierta subida del promedio salarial ofertado. Sin embargo, la retribución publicada en las vacantes para niveles laborales más altos lleva dos años de descensos.

Y es que, si tomamos como referencia 2019, vemos que el nivel de dirección/gerencia ha retrocedido de los 47.964 euros brutos anuales alcanzados ese año a los 46.754 euros de 2022. Entre medias, sin embargo, el salario ofertado en las vacantes para este grupo había disfrutado de un notable crecimiento, ya que en 2020 llegó hasta los 51.717 euros, y en 2021 a los 50.042 euros. El final de la crisis sanitaria parece coincidir con un regreso a los valores salariales prepandémicos, tras dos años en niveles muy altos. Es el único nivel laboral cuyas retribuciones están por debajo de las que registraba en 2019.

Estabilidad, con leve tendencia al alza, en el salario ofertado en las vacantes para los niveles laborales medios y bajos: empleado/a, especialista y mando intermedio

Si descontamos el dato de consejo directivo (el volumen de vacantes es bajo y la evolución de sus salarios es muy volátil), el incremento salarial más relevante en esta comparación respecto a 2019 es el de las vacantes para becarios/as y prácticas: un 9,6 %.

EVOLUCIÓN DEL PROMEDIO SALARIAL OFERTADO EN INFOJOBS POR NIVEL LABORAL EN EUROS BRUTOS ANUALES



Datos: InfoJobs

3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios

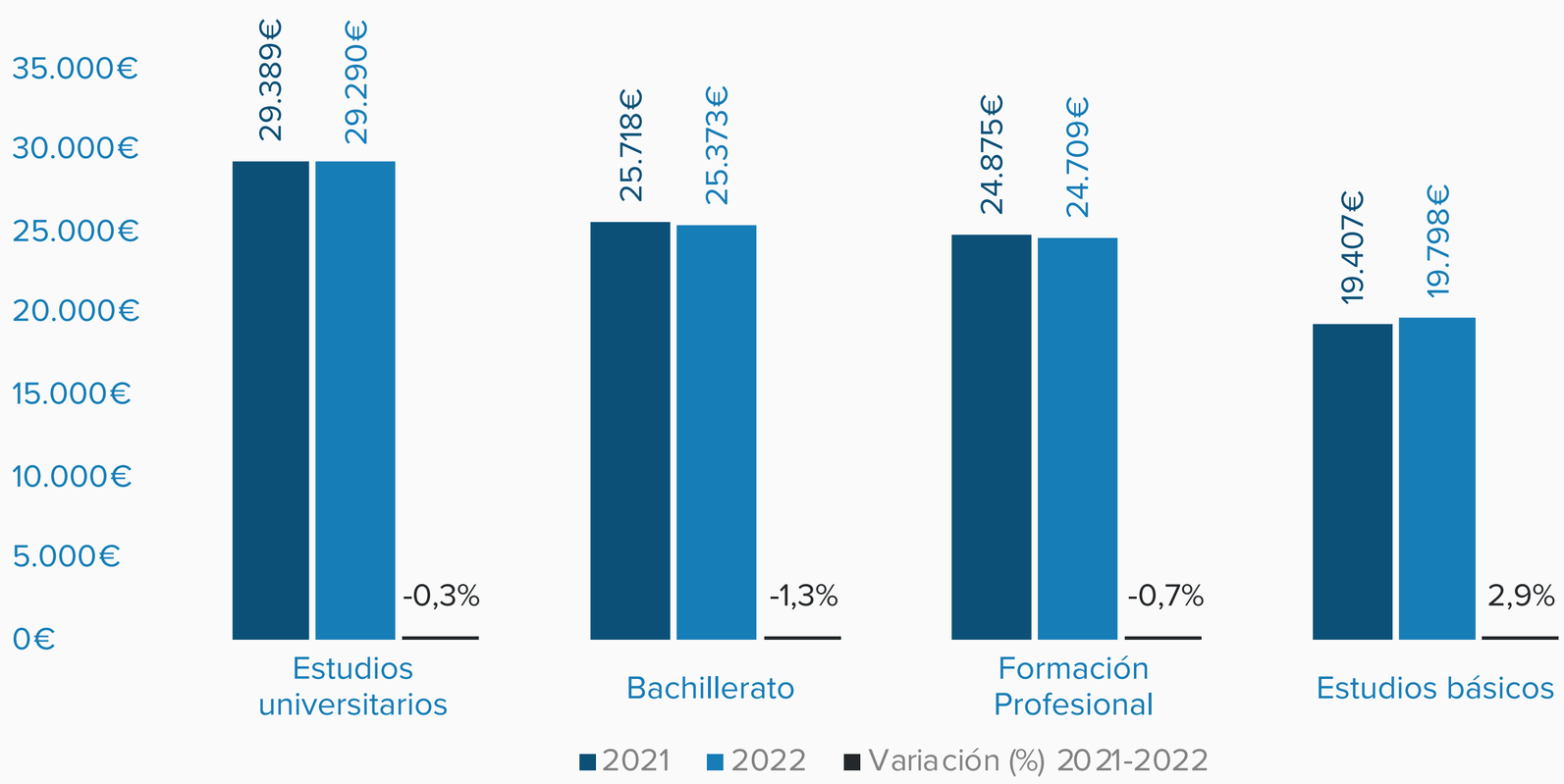
La cualificación formativa de los candidatos y candidatas es una de las variables más influyentes a la hora de determinar el salario ofertado en las vacantes publicadas en InfoJobs. De esta manera, las ofertas dirigidas a personas en posesión de un título universitario son las que presentaron en 2022 una remuneración más alta, con 29.290 euros brutos al año, una cifra 99 euros inferior a la de 2021, cuando alcanzó los 29.389 euros. Esto confirma la línea descendente iniciada desde 2020, cuando se alcanzó un pico de 29.711 euros, aunque aún se sitúa por encima de los números prepandémicos, ya que en 2019 se quedó en los 28.833 euros brutos anuales.

A continuación, se ubica el salario promedio de las vacantes que solicitan titulados de Bachillerato (25.373 euros) y de Formación Profesional (FP), con 24.709 euros. En ambos casos, al igual que ocurre con los titulados superiores, los sueldos de estas dos categorías sufren retrocesos de en torno al 1 %. En términos absolutos, la caída del sueldo ofrecido a los titulados de Bachillerato es de mayor calado, pues estos pierden 345 euros en comparación con 2021, mientras que los de FP retroceden 166 euros.

Estos descensos continúan la tendencia que ya se apreció en el ejercicio anterior, aunque de manera menos abrupta, ya que en 2021 la retribución ofertada en las vacantes dirigidas a titulados de Bachillerato descendió, en promedio, 1.623 euros (-6 %). En cuanto al salario ofertado en las vacantes de Formación Profesional, el descenso fue de 553 euros, un 2 % menos que en 2020.

El promedio salarial bruto anual más alto corresponde a los/as titulados/as universitarios/as, cuyas ofertas alcanzan los 29.290 euros. Pese a un ligero descenso respecto a 2021, la brecha de estos con los puestos para quienes tienen Bachillerato o FP ha seguido creciendo en 2022

PROMEDIO DE SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS



Datos: InfoJobs

Como se ve, pese a que en las tres categorías se observan descensos, sigue aumentando la brecha de los universitarios con respecto a los otros dos niveles, en especial en la comparativa con los candidatos con el título de Bachillerato. En términos porcentuales, en 2022 la remuneración para los titulados superiores es un 13 % superior que la ofrecida a los candidatos con título de Bachillerato, y un 16 % más que la que perciben las personas que cuentan con Formación Profesional. Si nos remitimos al grupo menos retribuido, los que únicamente presentan estudios básicos, la diferencia alcanza el 32 %.

DIFERENCIA DE SALARIOS ENTRE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y EL RESTO

Datos: InfoJobs

En esa parte más baja de la tabla salarial se hallan las vacantes para trabajadores con estudios básicos, que ofrecen, de promedio, 19.798 euros brutos anuales. Con todo, es una cifra superior a la del año anterior, cuando fue de 19.407 euros, con lo que la subida porcentual es de un 2 %, que compensa en parte el descenso del 4 % sufrido en 2021. En mucho mayor porcentaje mejoran su oferta salarial los puestos que no piden estudios de ningún tipo (21.334 euros, un 4 % más en relación con los 20.575 euros de 2021) y las que piden otras titulaciones o cursos (22.297, un 3 % por encima de los 21.172 euros de doce meses antes).

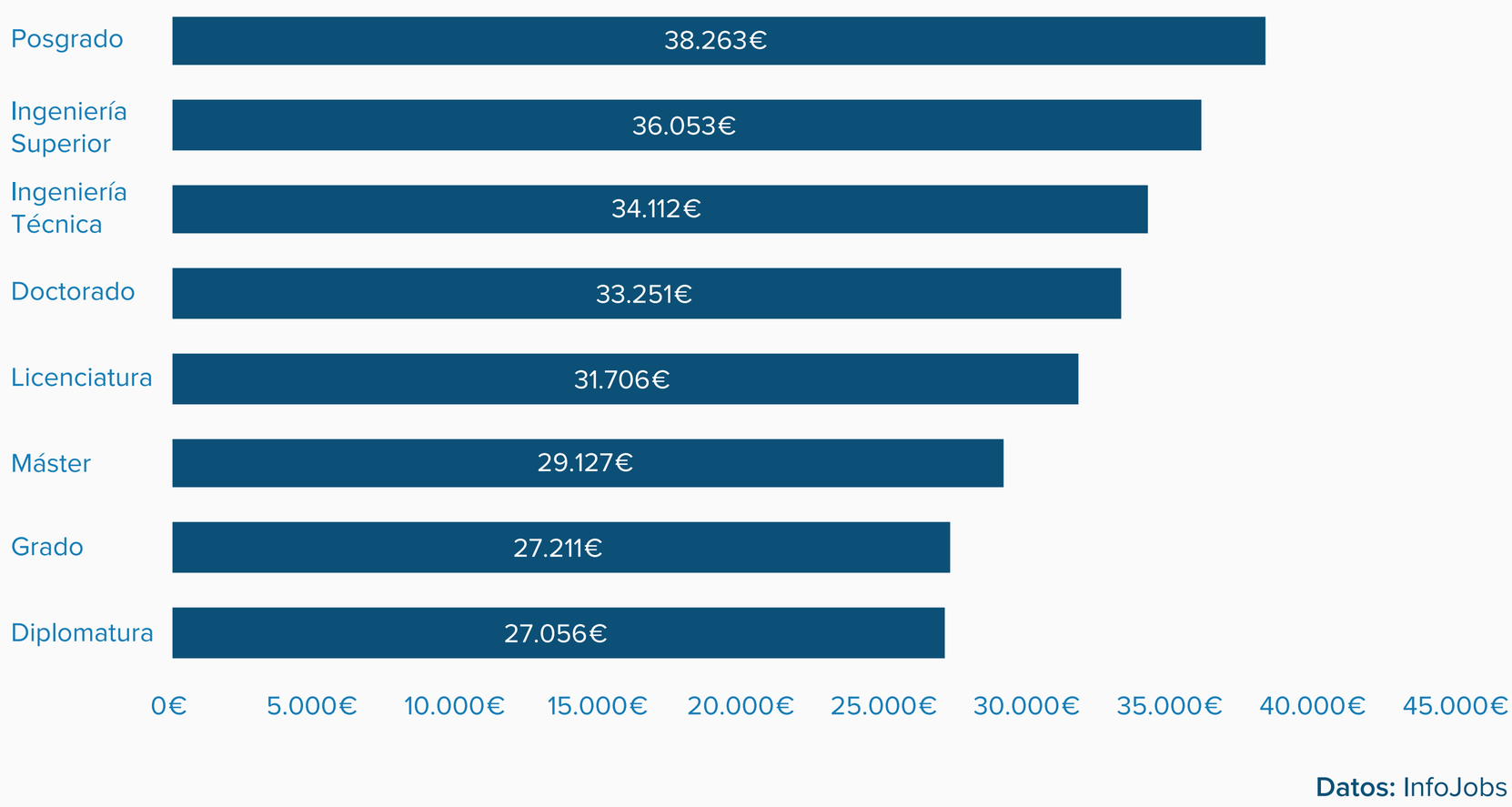
Los posgrados, los mejor retribuidos en el nivel universitario

Si se analiza de un modo más pormenorizado el rango formativo que recibe una mayor remuneración en las vacantes publicadas en InfoJobs (el de titulados universitarios), se constata que, de estos, son los candidatos con título de posgrado los que salen mejor parados, con un promedio salarial de 38.263 euros brutos anuales. Esta cifra supone un crecimiento de 8 % sobre el año anterior, cuando el sueldo medio fue de 35.389 euros (2.874 euros en positivo).

Tras los posgrados se sitúan los ingenieros superiores, con un salario promedio de 36.053 euros brutos anuales, pese a haberse visto reducido este en casi un 1 % respecto al año anterior, cuando llegó a 36.300 euros. En tercer lugar, dentro de la formación universitaria se sitúan las ofertas para ingenieros/as técnicos/as (34.112 euros).

Por encima de los 30.000 euros anuales se encuadran también las vacantes que solicitan licenciados/as o doctorados: 31.706 y 33.251 euros respectivamente. En la categoría de doctorado cabe destacar el fuerte impulso de los últimos doce meses, ya que su salario promedio aumenta un 16 %. Por contra, la remuneración de los candidatos en posesión de un máster se reduce de los 30.524 euros de 2021 a los 29.127 euros del siguiente ejercicio, un total de 1.397 euros menos.

PROMEDIO DE SALARIO BRUTO ANUAL DE LAS VACANTES QUE DEMANDAN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS



Datos: InfoJobs

3. 4. 7. Competencia por puesto y salarios

Otro de los factores que influyen de manera determinante en la retribución que ofertan las vacantes publicadas por los empleadores/as en InfoJobs es la competencia que estas generan entre los aspirantes, tal y como hemos visto a lo largo de todo este capítulo de Salarios.

Para abordar esta cuestión, entender la distribución del mercado laboral es imprescindible: las empresas están compuestas por un mayor volumen de empleados/as que ocupan niveles laborales bajos o medios. Y, conforme aumenta el cargo, decrece la cantidad de puestos existentes. Esta distribución se replica en la oferta de empleo: son significativamente más, tal y como hemos visto en este estudio, las vacantes para posiciones de empleado/a que para especialistas o directivos/as y gerentes.

Este hecho, no solo se traslada a las vacantes publicadas, también se refleja en la demanda: aplicar para los puestos de niveles laborales bajos es accesible a más personas, puesto que los requisitos exigidos de experiencia o estudios son más bajos y, por lo tanto, son más los candidatos/as que pueden solicitarlos. Una situación que, como es comprensible, se traduce en un aumento de la competencia.

Asimismo, todo este sistema tiene impacto en la retribución de cada empleo. Los puestos con salarios bajos suelen ser los que están en la base de la pirámide de las empresas. Por lo tanto, es normal observar más competencia o lo que es lo mismo, más personas inscritas por cada vacante publicada, en los puestos con salarios bajos: al ser más fácil cumplir los requisitos para estas posiciones, hay más personas que deciden apuntarse a ellos.

Por otro lado, encontrar trabajadores/as cualificados para ocupar las posiciones en las que se desarrollan labores más técnicas o que conllevan mayor responsabilidad también puede ser una tarea complicada para las empresas. Por eso, con el objetivo de atraer y retener el talento, es habitual que ofrezcan más incentivos para sus candidatos/as, incluyendo un salario más alto.

Todo este funcionamiento del mercado de trabajo queda patente al analizar el salario en función de la competencia. Así, en 2022, pese a haberse registrado una reducción

de la competencia en casi todos los tramos salariales como consecuencia de un aumento de la oferta, los salarios más bajos nuevamente se corresponden con las vacantes que mayor número de inscritos concitan.

De esta manera, los puestos que ofrecían hasta 12.000 euros brutos al año congregaron una media de 57 aspirantes. Una cifra menor a la registrada en 2021, cuando se alcanzaron los 64. Este descenso se puede achacar a la evolución de la oferta y de la demanda: en términos porcentuales, las inscripciones realizadas para las vacantes que ofertaban un salario de hasta 12.000 euros se redujeron en 2022 un 10 %, mientras que la cifra de vacantes publicadas con este tramo salarial creció un 2 %.

Esta evolución con respecto al pasado año puede atribuirse, en parte, a la subida del salario mínimo interprofesional, y quizá también a la carencia en determinados puestos relacionados con la hostelería y el turismo, tal y como explicamos en el capítulo 3.1.3. Vacantes por sectores.

Por muy poco, y también en línea descendente con respecto al año anterior, la mayor competencia por tramos retributivos es la que se produce entre los 12.001 y 18.000 euros, donde son 58 los candidatos/as que compiten por cada vacante. Esto supone una caída relevante con respecto al año precedente, cuando fueron 66 los aspirantes a cada puesto. El descenso de la competencia en este tramo salarial también se debe a la evolución de la oferta y de la demanda. Ya que, si bien en este caso han crecido ambos valores, el volumen de vacantes en este tramo salarial aumentó un 21 % y el de las inscripciones lo hizo únicamente un 6 %.

Más estable, aunque también en tendencia decreciente, se muestra la competencia en el tramo que va desde los 18.001 euros hasta los 24.000 euros anuales, cuya ratio de personas inscritas por vacante baja de las 51 a las 48.

En las dos siguientes horquillas salariales es donde más ha decrecido la ratio de inscritos/as por vacante. En primer lugar, la que abarca los 24.001 y los 30.000 euros, se ha pasado de los 45 candidatos/as por vacante contabilizados en 2021 a los 36 de 2022. Por lo que se refiere al tramo que llega hasta los 36.000 euros, la bajada es algo mayor, pasando de los 37 a los 27.

En ambos casos, nuevamente, el descenso de la competencia viene dado por las cifras de vacantes e inscripciones. Así, en ambos tramos las vacantes publicadas han crecido por encima del 30 % (un 38 % en el caso de las vacantes con salarios de hasta 30.000 euros y un 35 % en el de las que llegan hasta los 36.000 euros). Un aumento bastante mayor que el de las inscripciones en el caso de la oferta de empleo que llega hasta los 30.000 euros, que han subido un 11 % y muy lejos del descenso del 1 % que han experimentado las inscripciones en el tramo que va de los 30.001 a los 36.000 euros.

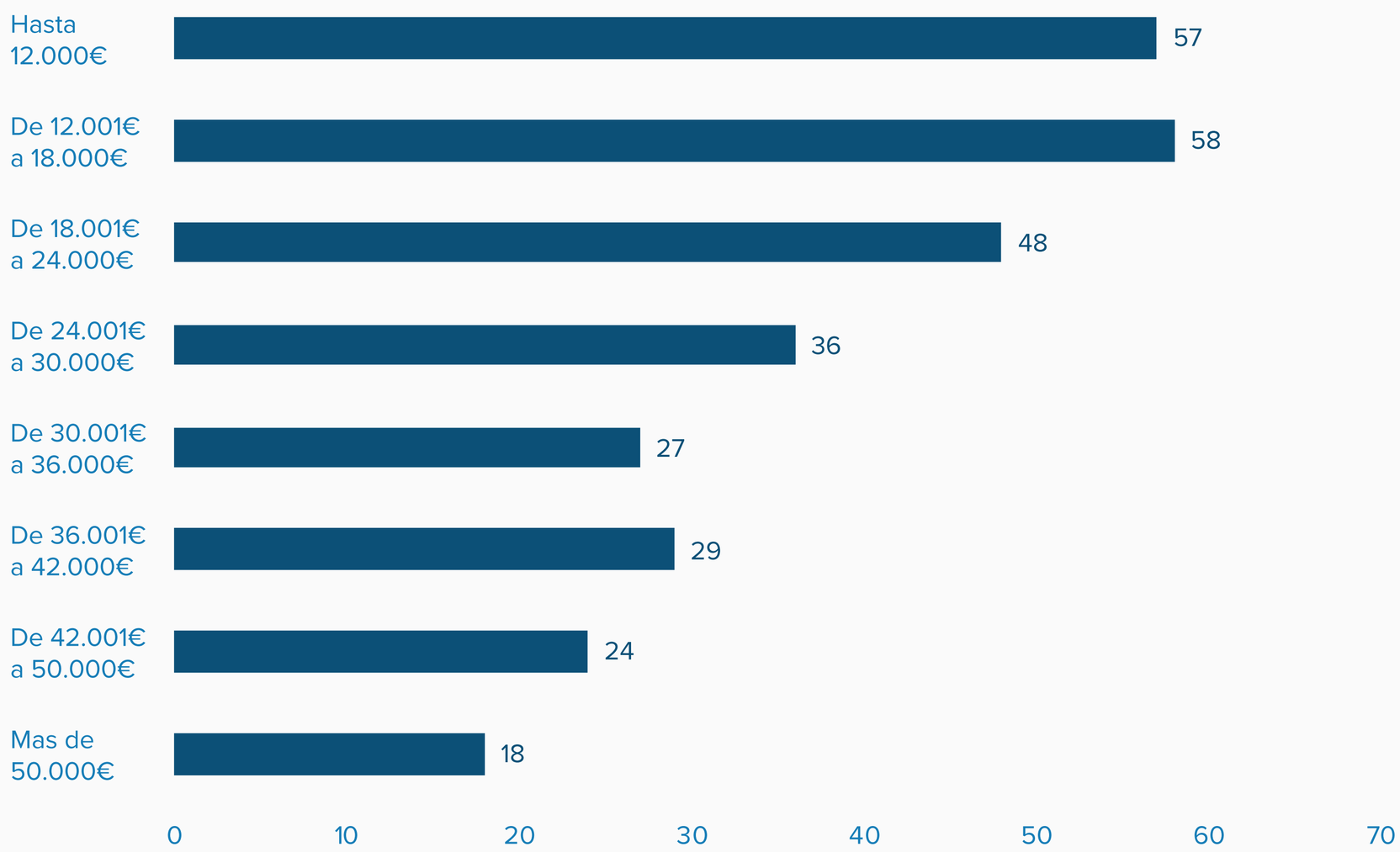
También ha decrecido, aunque de forma más moderada, la disputa por las vacantes cuyo sueldo sube hasta los 42.000 euros al año, que 'solo' baja de los 33 a los 29 candidatos/as por puesto. Tal y como sucede en el resto de tramos salariales, el aumento más acusado de la oferta (+22 %) que de la demanda (+7 %) explica este descenso de la competencia.

Como ya se ha indicado, las vacantes con mayor retribución son las que tienen menos competencia. De este modo, los puestos con menor disputa fueron los que ofrecían un sueldo de más de 50.000 euros, con 18 candidatos/as por cada vacante (algo más que en 2021, cuando eran 15), y los comprendidos entre los 42.001 y los 50.000 euros (con 24 inscritos/as por vacante, también muy por debajo de los 29 contabilizados el ejercicio anterior).

Como hemos visto, el hecho de que en todos los rangos (excepto en el más alto, el que se sitúa por encima de los 50.000 euros brutos anuales) se haya reducido la competencia es el resultado del aumento de la oferta producido a su vez como consecuencia de la recuperación del mercado laboral con respecto a 2021, el año inmediatamente posterior al inicio de la crisis sanitaria.

En términos generales se aprecia una menor competencia en casi todos los tramos salariales, pese a que las vacantes que mayor número de inscritos/as registran siguen siendo aquellas con menor rango retributivo

CANDIDATOS/AS INSCRITOS/AS POR PUESTO POR CADA RANGO SALARIAL



Datos: InfoJobs

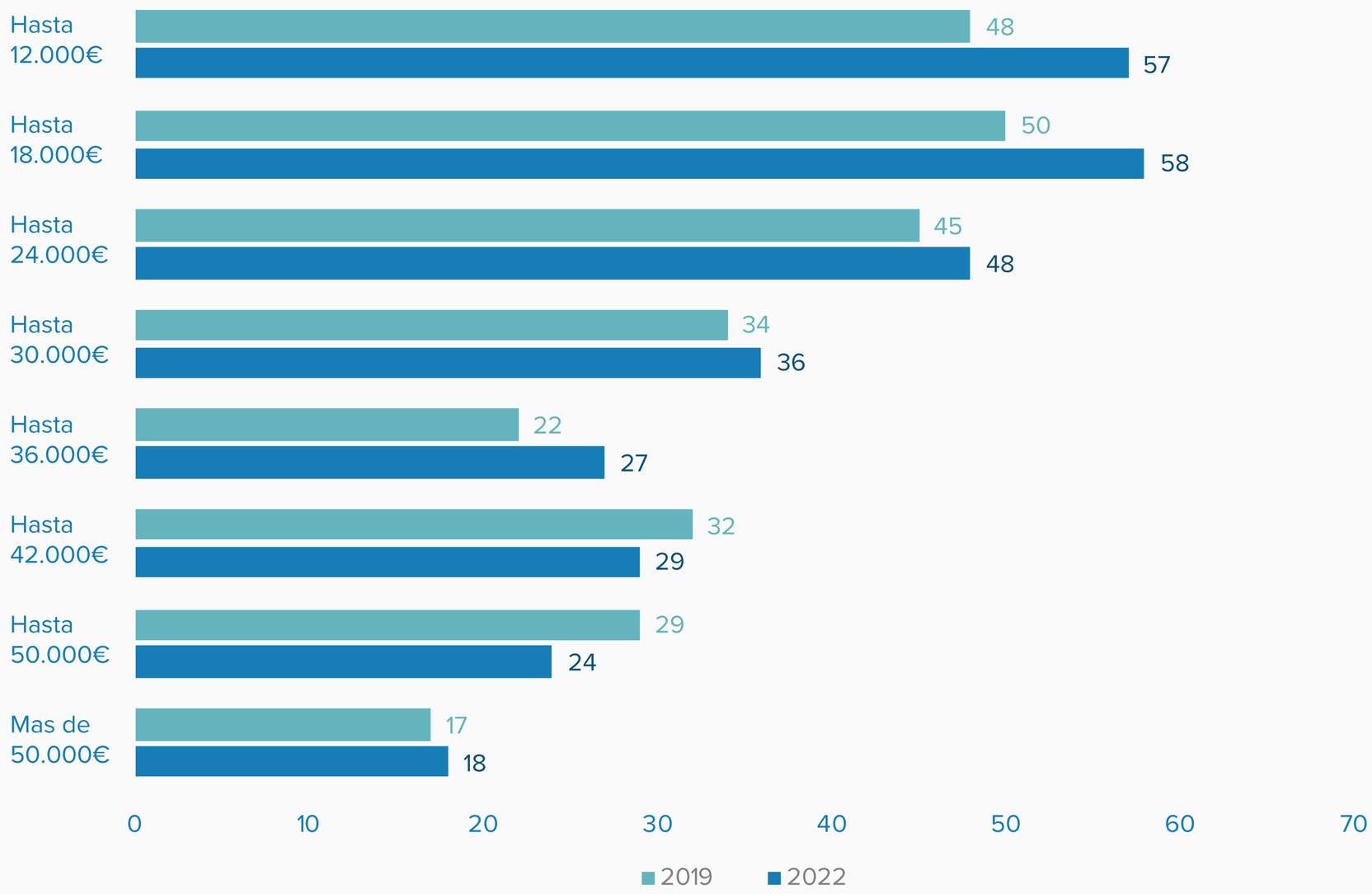
Pese a que vemos que el salario de las vacantes sigue definido en este sentido por el grado de competencia que suscitan, debe ponerse el foco en el hecho de que, como ya se ha indicado, se registra un llamativo descenso en dicha competencia en casi todos los tramos retributivos.

El hecho de que la reducción de dicha competencia se produzca de manera más acentuada en los tramos salariales medios indica, tal y como hemos visto, que la recuperación de los empleos de baja cualificación (los cuales protagonizaron el desplome más acusado como consecuencia de la pandemia en 2020) se ha extendido en 2022 a los puestos intermedios.

Además, con esta reducción se aprecia que el nivel de competencia en los tramos bajos y medios continúa aproximándose al de 2019, el año anterior a la irrupción de la covid. Pese a esto, las cifras siguen estando algo por encima de las marcas registradas durante ese ejercicio, con la excepción de los tramos que oscilan entre los 42.000 y los 50.000 euros.

Pese a que la competencia por vacante se mantiene todavía por encima de la registrada en 2019 para los tramos salariales más bajos, la diferencia se ha reducido notablemente en 2022

EVOLUCIÓN DE LOS INSCRITOS/AS POR VACANTES POR SALARIOS



Datos: InfoJobs

Así, encontramos que en el tramo que llega hasta los 12.000 euros anuales la diferencia se ha ido acortando, desde los 90 de 2020 y los 64 de 2021 hasta los 57 de 2022, mucho más cerca ya de los 48 candidatos/as que compitieron como media por cada vacante en 2019.

Más próximos todavía se sitúan los que compiten por los puestos hasta los 18.000 euros, que después de haber alcanzado la cifra de 95 en 2020 son ahora únicamente 58, aunque aún sensiblemente por encima de los 50 que eran en el año anterior al estallido de la covid.

Las diferencias se minimizan, e incluso bajan con respecto a 2019, a medida que se sube de rango salarial. Así, en la horquilla que va desde los 18.001 a los 24.000 euros ya se alcanza una ratio muy similar (48 candidatos/as por puesto, por 45 tres años antes).

Lo mismo se aprecia en el segmento siguiente (36 frente a 34) y en el que eleva la retribución hasta los 36.000 euros (27 en 2022 por 22 en 2019).

Desde los 36.001 a los 42.000 euros descienden los inscritos/as por vacante en 2022 en relación con 2019 para situarse en 29 personas (en el año anterior a la pandemia la competencia para este rango salarial fue de 32 inscritos/as por vacante publicada).

Lo mismo sucede en el siguiente tramo, de 42.001 a 50.000 euros, en el que la competencia es de 24 inscritos/as por puesto publicado, cinco menos que los que se apuntaban en 2019 a cada vacante.

Casi idéntico es el número de contendientes en el segmento más alto, el de los puestos cuya retribución supera los 50.000 euros. En este caso son 18 los competidores/as en 2022, cuando en 2019 eran 17.

Para concluir el análisis de este capítulo, se confirma que la tendencia del mercado se dirige a la recuperación de los valores prepandémicos. Algo que, además, se realiza manteniendo la ecuación histórica que arroja una menor competencia a mayor salario y, por lo tanto, mayores capacidades requeridas para la vacante, y viceversa.

3. 4. 8. Geografía de los salarios

En un escenario en el que los salarios promedios ofertados mantienen una evolución muy plana, los únicos cambios relevantes en términos territoriales se producen en aquellas comunidades autónomas con más peso de ciertos sectores y perfiles profesionales peor retribuidos y que, como hemos visto a lo largo de todo el informe, se han reactivado más tarde tras el impacto de la pandemia.

Cinco son las comunidades autónomas donde el salario promedio ofertado ha descendido con respecto a 2021: Canarias (-1.185 euros), Madrid (-441 euros), Baleares (-286 euros), Cataluña (-281 euros) y Comunidad Valenciana (-180 euros). En estos cinco territorios las vacantes para turismo y restauración se han duplicado con respecto al año 2021. De hecho, si en toda España se han registrado 140.782 puestos más en esta área que el ejercicio anterior, casi 8 de cada 10 han sido en alguna de estas comunidades autónomas.

En cualquier caso, en 2022, un año más, Madrid fue la que registró las vacantes con mayor promedio salarial ofertado, 26.084 euros brutos al año. Pese a ello, la retribución media en esta región ha descendido un 2 % con respecto a 2021, cuando fue de 26.525 euros brutos anuales. Se prolonga así la línea descendente iniciada el año anterior, cuando la caída fue de un 3 %. Pese a este descenso, el sueldo promedio de los madrileños se mantiene por encima del de 2019, el año inmediatamente anterior a la crisis sanitaria, cuando fue de 25.615 euros.

Tras Madrid se sitúan País Vasco (25.442 euros), Navarra (25.060) y Cataluña (24.590 euros). Sin embargo, en relación con estas comunidades hay que destacar el comportamiento dispar que han experimentado en los últimos doce meses.

Así, mientras que País Vasco se mantiene prácticamente en el mismo valor que el año precedente, ya que su salario promedio apenas pierde 18 euros en términos absolutos, Navarra salta a la tercera posición, desbancando a Cataluña, al crecer un 2 % (lo que representa 384 euros más anuales). Cataluña, por su parte, cae a la cuarta plaza al disminuir la retribución media en 281 euros (una bajada del 1 %).

Navarra, con un incremento salarial medio del 2 %, recupera la tercera posición a costa de Cataluña, donde la oferta retributiva cae un 1 %. La tabla sigue liderada por Madrid, con 26.084 euros

Ninguna sorpresa, en realidad, en relación con estos territorios que se mantienen dominantes en términos salariales, ya que hablamos de las comunidades que ocupan de manera continuada, y alternándose entre sí, los primeros puestos en los sucesivos balances anuales llevados a cabo por InfoJobs.

Del resto de comunidades destacan los incrementos salariales medios experimentados en Cantabria y Castilla-La Mancha (ambas con un aumento en torno al 4 % en relación con 2021). En el primer caso, se ha pasado de los 21.967 a los 22.844 euros brutos anuales (una subida de 877 euros), mientras que en la segunda comunidad citada la subida ha sido de 948 euros, al saltar de los 22.495 a los 23.443 euros.

Otro territorio que mantiene una línea positiva es Asturias, que se consolida en la quinta posición de esta clasificación, superando además la barrera de los 24.000 euros anuales (en concreto, alcanza los 24.069), al aumentar porcentualmente un 1,3 % respecto a 2021. En general, a la vista de estos datos se sigue comprobando que existe un mejor promedio salarial en el norte que en el sur del país.

En el otro extremo continúa la caída de Canarias, que pierde nada menos que 1.185 euros en su salario medio bruto anual ofertado (una caída del 5,1 %), bajando de los 23.082 euros de 2021 a los 21.897 del siguiente ejercicio. Se trata de una tendencia que se observó en 2021, cuando el promedio salarial ofertado en este archipiélago bajó de los 24.764 euros a los 23.082 euros y que obedece al mayor impacto que tiene en este territorio el citado efecto pendular sobre el conjunto de los salarios de la reactivación tardía del sector de hostelería y turismo.

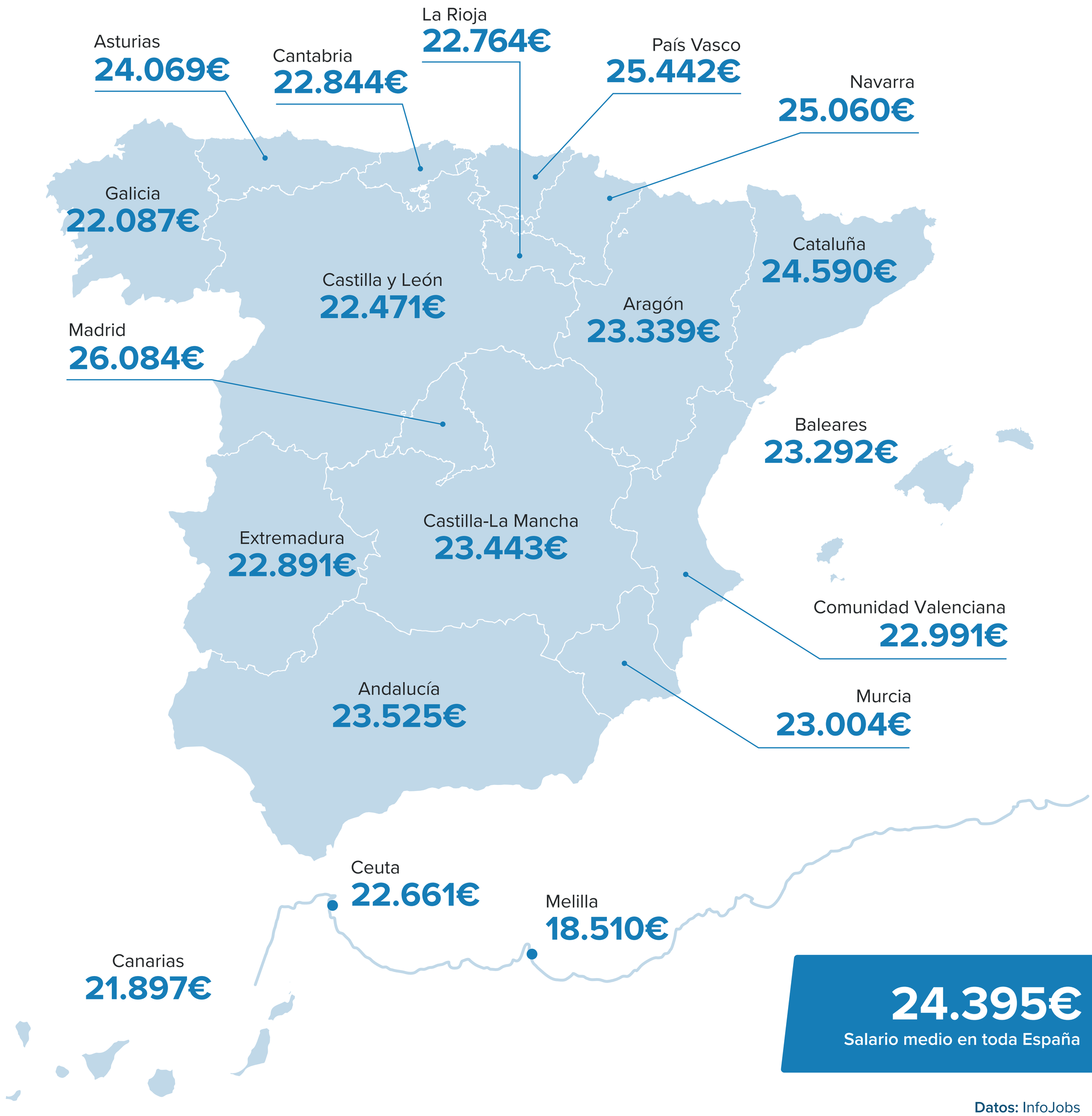
Por último, cabe destacar la recuperación en términos salariales del empleo en Murcia, que tras caer un 5 % en 2021 crece un año después un 3 %, lo que supone 755 euros brutos al año.

VARIACIÓN DE SALARIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	Promedio de salario ofertado 2021	Promedio de salario ofertado 2022	Variación absoluta 2021-2022	Variación (%) 2021-2022
Andalucía	23.334€	23.525€	191€	0,8%
Aragón	22.892€	23.339€	447€	2%
Asturias	23.749€	24.069€	320€	1,3%
Baleares	23.577€	23.292€	-286€	-1,2%
Canarias	23.082€	21.897€	-1.185€	-5,1%
Cantabria	21.967€	22.844€	877€	4%
Castilla y León	22.312€	22.471€	159€	0,7%
Castilla-La Mancha	22.495€	23.443€	948€	4,2%
Cataluña	24.871€	24.590€	-281€	-1,1%
Comunidad Valenciana	23.171€	22.991€	-180€	-0,8%
Extremadura	22.618€	22.891€	273€	1,2%
Galicia	22.088€	22.087€	-2€	0%
La Rioja	22.499€	22.764€	265€	1,2%
Madrid	26.525€	26.084€	-441€	-1,7%
Murcia	22.248€	23.004€	755€	3,4%
Navarra	24.676€	25.060€	384€	1,6%
País Vasco	25.460€	25.442€	-18€	-0,1%

Datos: InfoJobs

SALARIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2022



24.395€
Salario medio en toda España

Datos: InfoJobs

3. 5. Nota metodológica

La principal fuente utilizada en la elaboración de este capítulo son las bases de datos propias de InfoJobs, de donde se ha extraído la mayor parte de la información analizada. Por ello, cuando no se indica lo contrario, los contenidos de las tablas y los gráficos de las siguientes páginas se han elaborado a partir de dichas bases de datos.

Puntualmente se ha recurrido también a fuentes externas de reconocida solvencia, mayoritariamente oficiales, que sirven de complemento y ayudan a contextualizar los datos propios de InfoJobs. Cada una de estas fuentes está, en cada caso, debidamente citada en el mismo texto, tabla o gráfico.

Conceptos

Mercado laboral. El concepto de mercado laboral en InfoJobs es «el mercado donde confluyen oferta y demanda de trabajo».

Para este estudio concreto se considera «oferta de empleo» al conjunto de ofertas de trabajo realizadas por las empresas y otros empleadores para cubrir los puestos que precisan ocupar. En InfoJobs, una oferta de empleo puede contener más de una vacante y su número es variable. A lo largo de este capítulo hemos hecho referencia a este concepto a través de diferentes términos: «vacantes», «puestos ofertados» y otros sinónimos.

Por su parte, la «demanda de empleo» hace referencia al conjunto de personas que solicitan poder incorporarse a un puesto de trabajo mediante una inscripción en un momento determinado. También en este caso conviene distinguir entre candidatos/as (es decir, demandantes) e inscripciones, puesto que cada persona puede inscribirse a cuantas ofertas considere conveniente.

Cuantificación de la oferta y demanda de empleo. InfoJobs realiza una labor de intermediario en los procesos de selección, convirtiéndose en un punto de encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. InfoJobs almacena en sus bases de datos la información ofrecida por las empresas a través de los campos que completan al publicar una oferta de empleo y la información de los candidatos/as, obtenida a

través de los campos completados en su currículum. La relación entre ambas fuentes se realiza a través de las inscripciones en ofertas de los candidatos/as.

Información analizada

Ofertas de empleo y vacantes. Se han analizado las ofertas publicadas en España en el portal con independencia de las particularidades del puesto de trabajo que se pretende cubrir (exceptuando la información de los portales corporativos que ofrecen a sus clientes). El periodo analizado cubre, como norma general, los últimos diez años, con especial foco en 2019, 2021 y 2022. Sobre estos datos se han hecho diferentes segmentaciones para analizarlos en función del tipo de contrato ofertado en las vacantes, el sector profesional en el que se enmarca la oferta, el nivel laboral del puesto, el nivel de estudios y el nivel de experiencia que se requiere de los candidatos/as, así como la comunidad autónoma del empleo en cuestión.

Candidatos/as inscritos/as. El segundo conjunto de información analizada es el referente a las personas candidatas, conformado por quienes se han inscrito en al menos una oferta publicada en el periodo analizado. Así, se ha cuantificado el volumen de demandantes de empleo en los diferentes años analizados, que vuelven a ser, como norma general, los últimos diez. En este caso, las segmentaciones correspondientes (sector de la última experiencia, nivel laboral, nivel de estudios y comunidad autónoma; desdoblando estas variables por género cuando el análisis lo ha requerido) se han hecho a partir de los datos proporcionados por estas personas demandantes de empleo al cumplimentar su currículum en InfoJobs. Dado que pueden presentar su candidatura a varias ofertas, también se ha analizado la cifra total de inscripciones realizadas por todas estas personas a lo largo de un año natural.

Competencia. A partir del cruce de las variables anteriores (vacantes publicadas e inscripciones) se obtiene el dato de competencia: es la cifra de candidatos/as que se han presentado para un puesto. Una vez más se ha analizado segmentando por sectores, nivel laboral, nivel de estudios y comunidad autónoma. El marco temporal de referencia han sido los últimos tres años, aunque, puntualmente, se ha analizado la última década cuando se ha considerado pertinente.

Salarios. Las empresas, en la publicación de sus ofertas, han de indicar un rango salarial para el puesto en cuestión, aunque tienen la opción de decidir si la retribución se publica o no en InfoJobs. Como ya se ha explicado en la introducción del bloque sobre Salarios, es a partir de las ofertas que sí publican las retribuciones que se obtiene la información para este apartado, que, una vez más, es segmentada en función de diferentes variables (tipo de contrato, sectores, nivel laboral, nivel de estudios, competencia y comunidad autónoma).

Puestos. Para obtener la información relacionada con puestos de trabajo se han aplicado técnicas de normalización de expresiones regulares desarrolladas por el equipo de InfoJobs. El proceso ha consistido en normalizar los títulos de las ofertas publicadas por las empresas teniendo en cuenta los sectores propios de la oferta. Estos se han ido agrupando según similitudes para dar una visión agrupada en puestos similares. Por ejemplo: «Asesor comercial», «Comercial» y «Vendedor» se han normalizado como «Comercial». Además, tras la aplicación del normalizador, se ha realizado un barrido manual para agrupar correctamente y garantizar la veracidad de las ofertas contenidas en cada puesto. Aplicando esta metodología se ha llegado a normalizar un 95 % del total de vacantes publicadas. Una vez obtenidos estos puestos normalizados, su cruce con las variables anteriores ha permitido obtener los listados recogidos en este informe con los puestos con más vacantes, con menos competencia o con mejores salarios.

Puestos emergentes. Los datos de este subcapítulo proceden de *Job Market Insights*, una herramienta de análisis 360° del mercado laboral que destaca precisamente por su capacidad de detectar tendencias y procesar un histórico de más de 700 millones de publicaciones en 28 países, aunque el ámbito de este análisis solo ha sido para España. En este caso también se han aplicado procesos como la deduplicación y normalización de categorías, empresas y localidades, entre otros campos. Asimismo, se han tenido en cuenta solamente aquellos puestos con un crecimiento superior al 200 % entre 2019 y 2022 y con, al menos, 10 ofertas publicadas en el año 2019. Además, para el análisis realizado con esta herramienta se han unificado las distintas nomenclaturas utilizadas para referirse a un mismo puesto de trabajo.

Indicadores mensuales del mercado laboral: a lo largo del informe también se han utilizado datos que proceden de los Indicadores mensuales que ofrece InfoJobs sobre el mercado laboral. Estos indicadores se obtienen con un tipo de extracción y metodología diferentes a las utilizadas para el resto del informe. El uso de esta fuente se ha indicado debidamente en cada caso.

4

Encuestas

Los estudios de opinión y las encuestas también son una fuente valiosa de información sobre el mercado laboral. Nos permiten obtener datos relevantes sobre las expectativas y necesidades de trabajadores/as y empresas, sobre la percepción que tienen del mercado de trabajo y su evolución, y sobre las tendencias y novedades que periódicamente se producen en el ámbito del empleo. El presente capítulo se centra en estas cuestiones a través de las encuestas que a lo largo del año 2022 (y al comienzo del presente 2023) ha realizado InfoJobs.

En concreto, en las siguientes páginas se analizarán cuatro cuestiones de especial relevancia durante este ejercicio: los diferentes perfiles actitudinales de los/as trabajadores/as, el fenómeno de la gran dimisión en España, la evolución del teletrabajo dos años después de su generalización fruto de la pandemia y la mirada de las empresas (sus expectativas para 2023 y su valoración tras un año de vigencia de la reforma laboral).

4. 1. Perfiles actitudinales

4. 1. 1. Algo más acomodados

Desde que comenzara la pandemia, el mercado de trabajo ha sufrido fuertes cambios. El teletrabajo, la nueva escala de prioridades de los trabajadores, la escasez de personal en determinados sectores y el avance de la digitalización han impactado de manera directa en la relación entre los empleados y las empresas.

A estas características intrínsecas del entorno laboral se les unen otras que han tensado todavía más el contexto del tejido productivo y la mano de obra nacional. La guerra de Ucrania, la crisis de suministros y los altos precios de la energía han conducido a una escalada del coste de vida, un encarecimiento de la financiación y un incremento de la incertidumbre.

El peso del perfil acomodado sobre el conjunto de los trabajadores ha ganado dos puntos porcentuales: del 20 % en 2021 ha pasado al 22 % en 2022

El contexto actual, profuso en amenazas, ha puesto de manifiesto un cambio en el papel del trabajo y el rol que muchas personas ocupan en sus puestos y funciones laborales. En este sentido, InfoJobs ha presentado el *II Análisis sobre los perfiles actitudinales de los trabajadores en España*. Este estudio constituye una forma cualitativa de aproximarse al mercado laboral, con la que trazar los arquetipos profesionales que tienen los trabajadores y trabajadoras en España.

Para determinar los modelos actitudinales, el análisis establece dos ejes de segmentación con los que se identifican cuatro grupos profesionales. Los ejes miden el nivel motivacional laboral que tienen los profesionales actualmente y su perspectiva del mundo laboral, que se establece en un continuo entre dos polos: uno más rupturista y otro más tradicional.

A partir de este modelo se construyen cuatro perfiles distintos de empleados: vocacional, inconformista, acomodado y conservador. La distribución de la población trabajadora en estos segmentos no presenta, en 2022, grandes cambios con respecto al año precedente, si bien es cierto que se incrementa ligeramente el peso de quienes se sitúan en el cuadrante acomodado, ya que han pasado de ser el 20 % en septiembre de 2021 al 22 % en julio de 2022. Por el contrario, los vocacionales y los inconformistas han perdido cierto protagonismo (un punto porcentual ambos grupos), mientras que el segmento conservador se ha mantenido igual.

MÁS DISFRUTE/ MOTIVACIÓN CON SU PROFESIÓN

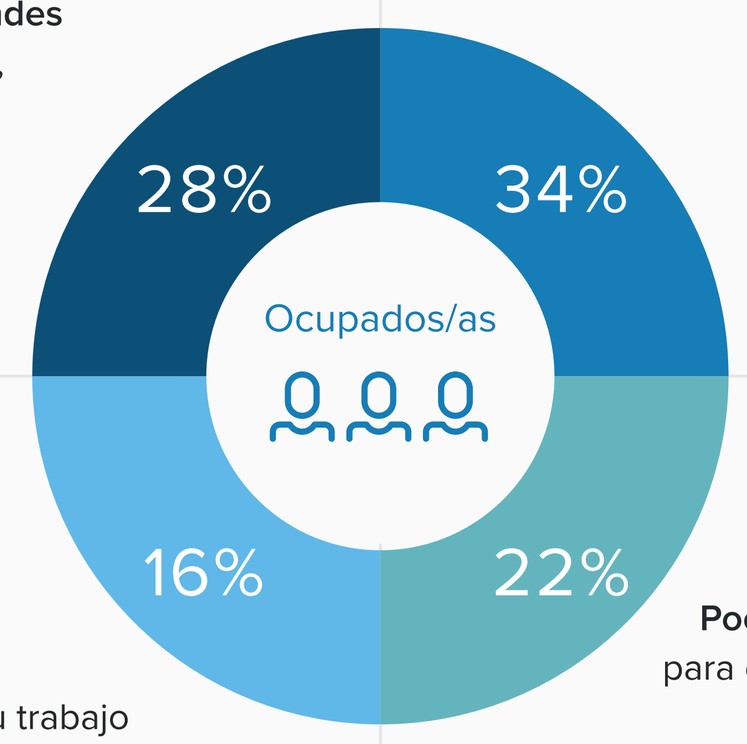
VOCACIONAL

El trabajo es su pasión, lo ven como un modo de desarrollarse personalmente, tienen **grandes aspiraciones profesionales**, una **perspectiva optimista del futuro** y un nivel alto de digitalización.

CONSERVADOR

Autónomos y eficientes, les gusta realizar **correctamente su trabajo** sin necesidad de **seguir creciendo y sin grandes ambiciones**. Se sienten más cómodos en **empresas tradicionales**.

ACTITUD MÁS INNOVADORA



ACTITUD MÁS TRADICIONAL

INCONFORMISTA

Un perfil muy **digitalizado**, **proactivo** y al que le gusta formarse, pero para ellos su trabajo **es una forma de ganarse la vida**, no su pasión. Les interesan las empresas **innovadoras** y **no tienen miedo a mudarse por trabajo**.

ACOMODADO

Poco motivados por su trabajo, para este perfil lo más importante es conseguir **estabilidad y tranquilidad laboral**. Por ello no están dispuestos a hacer grandes esfuerzos laborales.

MENOS DISFRUTE/ MOTIVACIÓN CON SU PROFESIÓN

Fuente: InfoJobs

CONSERVADOR

Es el perfil mayoritario entre las personas que trabajan en España (34 % del total)

Uno de cada tres trabajadores españoles presenta un perfil conservador (34 % del total de ocupados). Es el modelo mayoritario en el mercado laboral nacional. Se caracterizan por tener pocas expectativas de mejora y presentar una visión independiente del mundo profesional. Para ellos el trabajo es fundamentalmente la forma de ganarse la vida. Sin embargo, están dispuestos a sacrificar algunos aspectos laborales con el fin de lograr un mayor bienestar. Se centran en los aspectos más básicos como la cercanía al lugar de trabajo, el compañerismo o trabajar en una empresa sólida.

El perfil conservador es el que presenta más dificultades para conciliar y para el que medidas como el teletrabajo o la jornada intensiva podrían resultar más beneficiosas. Por otro lado, sus principales preocupaciones son perder su empleo y el paro.

Su mayor deseo profesional es alcanzar su propio bienestar. Esto se plasma en que su mayor meta sea reducir su estrés y en que demande, en mayor medida que el resto de los perfiles, la jornada de 4 días con el fin de conciliar mejor.

VOCACIONAL

Se caracterizan por ser personas muy implicadas e integradas en la empresa

Es el segundo perfil más común entre los trabajadores (28 %). Destacan por su implicación e integración en la empresa y, en consecuencia, también tienen mayores expectativas de mejora en términos profesionales.

Es un perfil apasionado por su trabajo, con un nivel de alta cualificación, digitalizado y con interés en desarrollarse tanto en el ámbito personal como profesional. Se distingue por su mayor cobertura de necesidades básicas y una mayor búsqueda de autorrealización, en consonancia con ese desarrollo dual, en el que el factor social es importante. Es un perfil con un alto grado de satisfacción en su trabajo, lo que hace que entre sus intereses destaque especialmente el compañerismo.

Su mayor preocupación es no percibir un salario conforme a su formación y entre sus necesidades sobresale que la empresa deposite en ellos un alto nivel de confianza y que les incluyan en procesos de promoción interna o faciliten su desarrollo profesional.

ACOMODADO

El único segmento que incrementa su peso con respecto al año 2021, cuando suponía el 20 %

Es el tercer perfil de entre los ocupados: representa a uno de cada cinco trabajadores (22 %). Como se ha dicho, es el único segmento que incrementa su peso con respecto al año 2021, cuando suponía el 20 %. Es un perfil conformista y cuenta con pocas expectativas de mejora. Sus esfuerzos en el trabajo se centran en realizarlo correctamente, sin mayor implicación que por la que ha sido contratado.

Es un perfil menos digitalizado y con un nivel formativo promedio más bajo, que demanda aspectos como el compañerismo y la cercanía al lugar de trabajo. Es un tipo de trabajador que se centra en cubrir sus necesidades más básicas y de seguridad, por lo que entre sus preocupaciones destaca el retraso de la edad de jubilación y el paro en edades avanzadas —siete de cada diez profesionales en este perfil superan los 45 años—.

Su conformidad, su falta de formación y bajo interés en ampliarla, y su visión del futuro cargado de incertidumbre hacen que ponga especial interés en conservar su puesto de trabajo.

INCONFORMISTA

El impacto de la pandemia se ha dejado notar especialmente en este segmento

Es el perfil menos frecuente (16 % del total de trabajadores). Es el corte que presenta un mayor desequilibrio de género (58 % de hombres, 42 % mujeres). El impacto de la pandemia se ha dejado notar especialmente en este segmento, que presenta síntomas de agotamiento, frustración y desmotivación. Sin embargo, apuesta por la formación como medio para progresar profesionalmente, por eso mantiene expectativas de mejora laboral en el futuro: reconocimiento, ascenso o cambio a un trabajo mejor.

Se trata de un perfil ambicioso, centrado en conseguir sus propios objetivos. Sus aspiraciones incluyen tanto cuestiones básicas como el salario, como otras más intangibles, como el reconocimiento o la confianza a través de modelos laborales como el teletrabajo. Al ser un perfil innovador, destaca por su flexibilidad laboral.

Sus preocupaciones se centran más en su inconformismo con su situación profesional actual, por lo que la falta de motivación en el trabajo y el desempeño presencial son cuestiones especialmente relevantes para ellos.

4. 2. Incógnitas y certezas sobre la gran dimisión

4. 2. 1. Una realidad matizada en España

La gran dimisión es un fenómeno laboral que surgió a finales de 2021 en Estados Unidos y que ha marcado gran parte del debate público del mercado de trabajo en el último bienio. También conocido como gran renuncia, consiste en la dimisión de millones de trabajadores de sus puestos sin una razón aparente y sin tener otro trabajo a la vista.

Al otro lado del Atlántico, este fenómeno arrancó gracias al ahorro acumulado durante las primeras fases de la pandemia y las ayudas públicas que se desplegaron para hacerle frente, lo cual sirvió de aliciente para impulsar los altos niveles de bajas voluntarias. Estos motivos puramente económicos se combinaron con otras variables más intangibles: la crisis sanitaria supuso un punto de inflexión y el parón laboral forzoso de muchos trabajadores ofrecía el marco perfecto en el que replantearse las prioridades y los proyectos vitales de cada cual. La vida profesional y personal debían reacomodarse en función del esquema nuevo que cada persona se había diseñado para sí.

El resultado fue que, durante el arranque de 2022, la cifra de abandonos voluntarios del empleo se situaba, en Estados Unidos, en torno a los 4,5 millones al mes, según cifras oficiales *(Bureau of Labor Statitics)*[8]. Esto impulsó la cifra de vacantes por cubrir por encima de los 11 millones, con la consiguiente presión al alza de los salarios para atraer personal. En el último tramo del año la situación comenzó a corregirse, aunque todavía se mantenía en unos niveles históricamente altos.

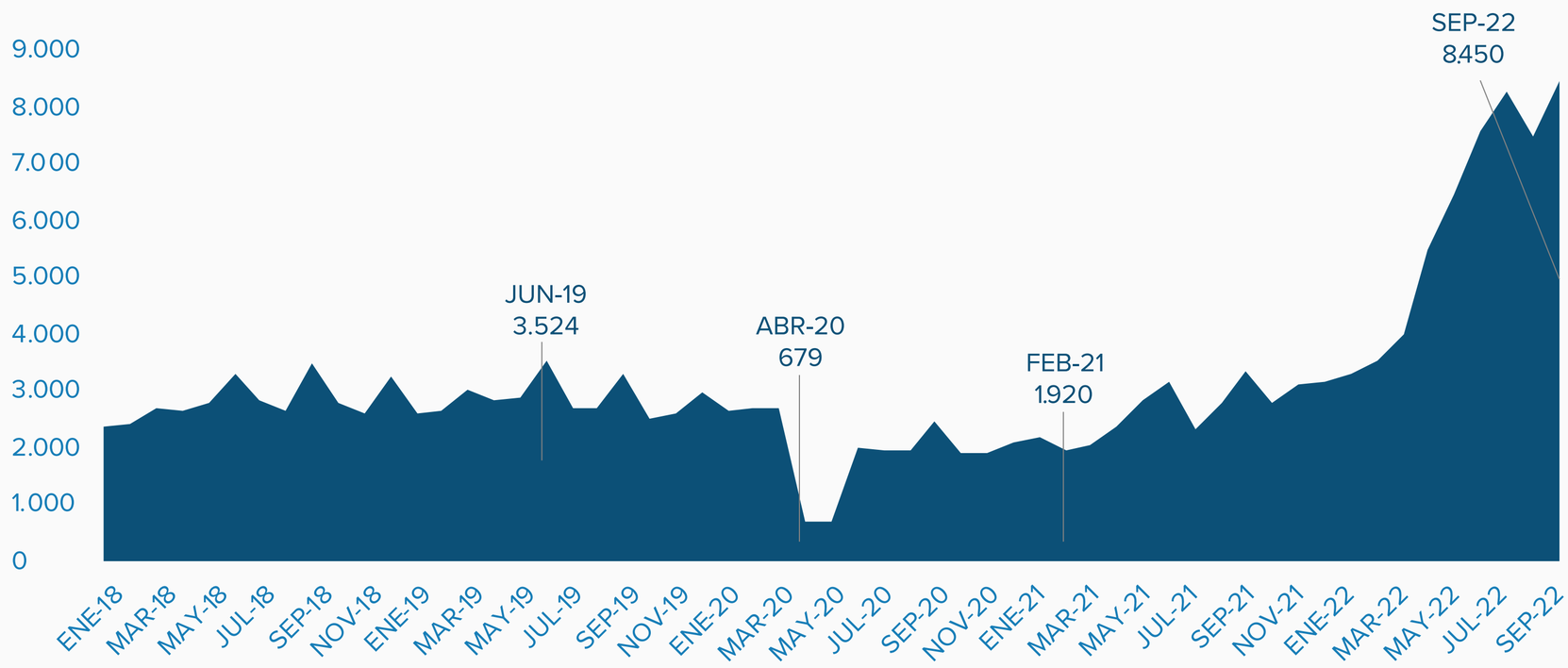
En Europa el proceso se replicó de forma dispar. Así, en el Reino Unido, durante el primer trimestre de 2022, se registró un fenómeno sin precedentes: había más vacantes pendientes de cubrir que personas desempleadas. En Italia se habló de cerca de 1,5 millones de renuncias durante todo el año 2021. ¿Y en España? En este caso, los altos niveles de paro y el poder desincentivador de las indemnizaciones por despido (que no se cobran en caso de renuncia voluntaria) han limitado mucho el efecto de este fenómeno, pero no lo han anulado completamente.

[8] *Vacancies and jobs in the UK: March 2022* https://www.bls.gov/news.release/jolts.t04.htm

Según los datos de afiliación media de la Seguridad Social, entre enero de 2018 y febrero de 2020, el promedio mensual de dimisiones (bajas voluntarias) de puestos de trabajo indefinidos fue de 2.813 personas. Con el confinamiento estricto, las bajas voluntarias cayeron. Sin embargo, a partir de mediados de 2021, comenzaron a incrementarse las renuncias y septiembre de 2022 cerró con 8.450 dimisiones, el nivel más alto de toda la serie histórica iniciada a principios de siglo.

En España, las bajas voluntarias mensuales entre las personas con contrato indefinido en la segunda mitad de 2022 triplican las cifras previas a la pandemia

BAJA VOLUNTARIA DE TRABAJADORES/AS INDEFINIDOS/AS REGISTRADOS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (DATOS DE AFILIACIÓN MEDIOS)



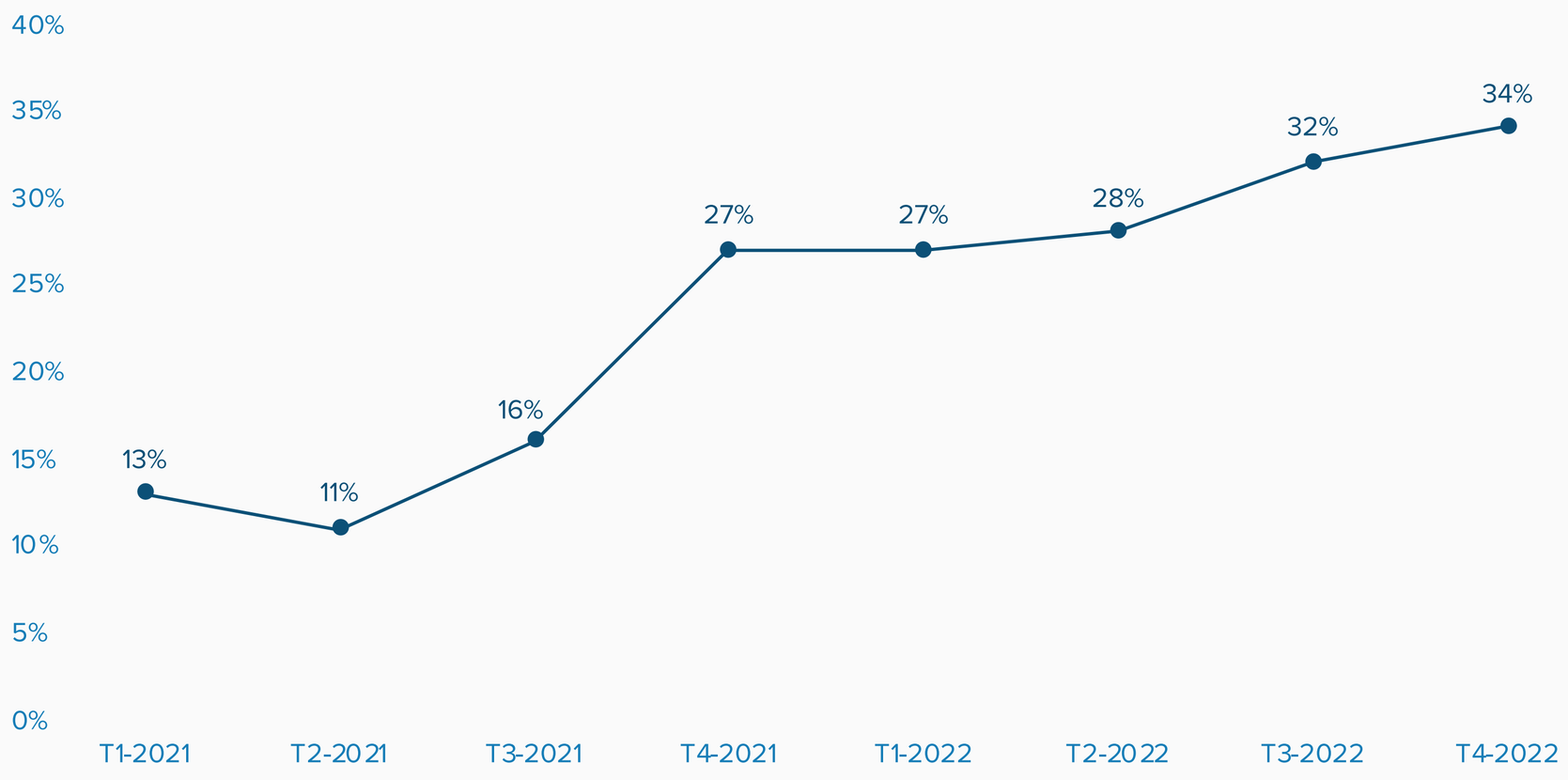
Fuente: Seguridad Social

Hay, por tanto, un fuerte incremento de las bajas voluntarias respecto a años anteriores, pero en unas cifras que no pueden compararse con las de otros países ni que permitan hablar de una renuncia masiva. Pero eso no es menoscabo para que estas dinámicas pasen desapercibidas para las empresas, que están registrando crecientes problemas para la captación y retención del talento.

Así, de acuerdo con los datos del Banco de España, el porcentaje de empresas que creen que la escasez de mano de obra está afectando negativamente a su actividad ha crecido, en este ejercicio, siete puntos porcentuales: desde el 27 % en que se situaba en el cuarto trimestre de 2021 al 34 % registrado en el mismo periodo de 2022. La entidad señala[9] que «las dificultades continúan siendo especialmente pronunciadas en la hostelería (donde el 62 % de las empresas declaran estar experimentando este problema) y, en menor medida, en la construcción (49 %)», en línea con lo que ya hemos visto anteriormente en este informe.

[9] *Encuesta a las empresas españolas sobre la evolución de su actividad (EBAE): cuarto trimestre de 2022*. Banco de España.

EMPRESAS AFECTADAS POR LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA



Fuente: Banco de España

4. 2. 2. Dejar el empleo por salud mental

Los datos del estudio de InfoJobs sobre el *Abandono del empleo en España* apuntan a que, durante 2022, el 27 % de los trabajadores se planteaba dejar su puesto. Este dato supone un incremento de 4 puntos porcentuales con respecto al año 2021. Pero lo más relevante al respecto está en las motivaciones para tomar una decisión de este tipo.

La principal razón que les impulsó a querer abandonar su puesto de trabajo era la salud mental (32 %). Le seguían las condiciones económicas (27 %), la motivación de dedicarse a algo diferente (26 %) y la conciliación entre la vida personal y laboral (24 %).

Un 27 % de los trabajadores españoles se planteaba dejar su empleo durante el año 2022. El principal motivo, para un 32 % de ellos, es la salud mental

MOTIVOS DE ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO

Base: población ocupada (abandono probable) n=221 / **Fuente:** InfoJobs

Si bien desde hace tiempo se habla en las noticias laborales sobre el bienestar de los empleados, con la pandemia ha adquirido un mayor protagonismo. Cuando las personas no se encuentran cómodas en su puesto de trabajo, su rendimiento disminuye y son más proclives a abandonar la empresa o incrementar el absentismo laboral.

Con la publicación de la undécima Clasificación Internacional de Enfermedades, desde enero de 2022 la Organización Mundial de la Salud reconoce el *burnout* como una enfermedad laboral. Formalmente denominado síndrome del desgaste profesional,

este estado es «consecuencia de la exposición a unas condiciones organizativas nocivas que conducen a una situación disfuncional en el entorno de trabajo», tal y como señala el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

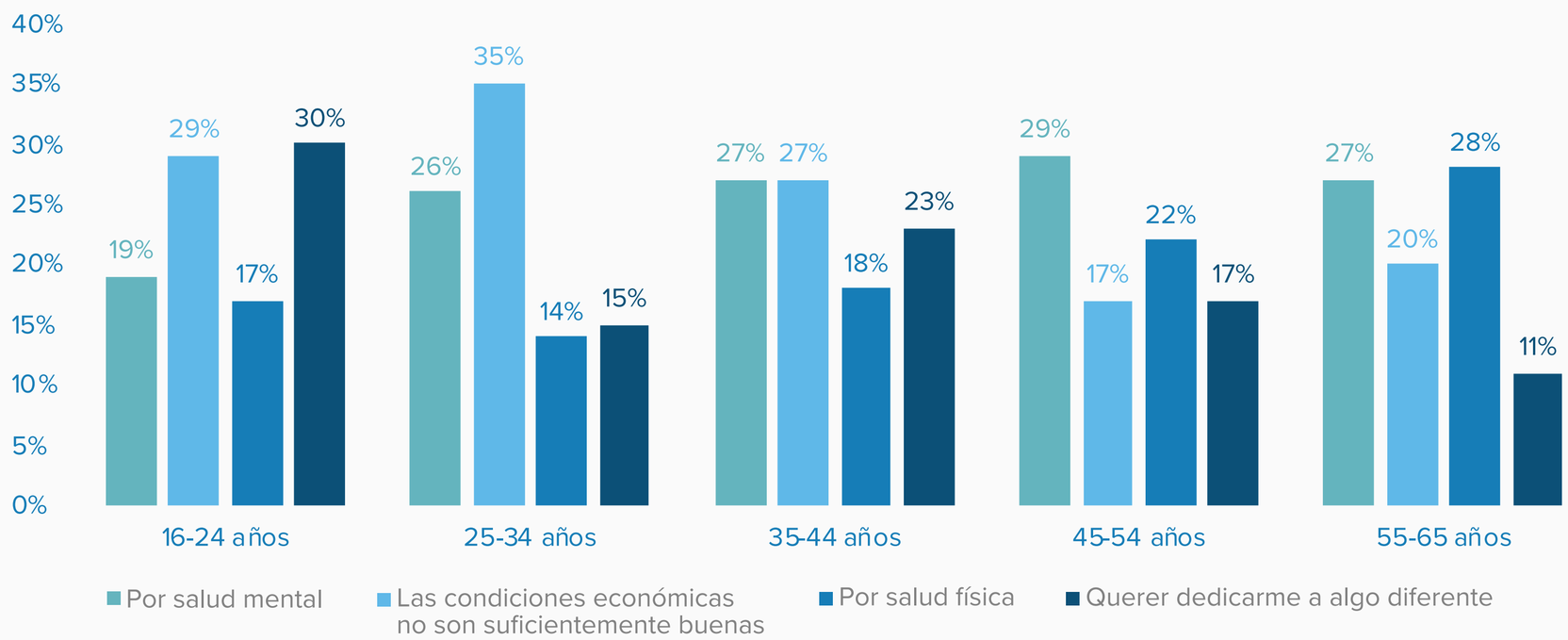
El impacto del trabajo en la salud mental está creciendo de forma significativa y es un problema que las empresas deberán enfrentar en los próximos años. En el *Informe sobre la salud mental y los beneficios laborales* publicado por InfoJobs en 2021 ya se alertaba de que la mitad de los problemas de salud mental de la población ocupada estaban vinculados con el trabajo.

La mitad de los problemas de salud mental de la población ocupada están vinculados al trabajo

Por edades, excepto en las personas menores de 25 años, la salud mental aparecía como primera o segunda causa principal para querer abandonar el puesto de trabajo entre toda la población activa. En el grupo de 16 a 24 años, prima la motivación laboral y la mejora de las condiciones económicas como principales razones (30 % y 29 % respectivamente).

Estas cifras apuntan a que el trabajo podría tener un efecto de deterioro en el tiempo sobre la salud mental. Las personas menores de 25 años son aquellas que están empezando en el mercado laboral y no han tenido ‘tiempo’ de quemarse en su puesto, ya que suelen combinar trabajos parciales que les sirvan para complementar sus estudios o mediante becas y sistemas de prácticas. Estos puestos suelen ser muy vulnerables y con una alta rotación, por lo que, de llegar a desear cambiar de empleo por razones de salud mental, esto suele ocurrir más adelante, cuando la carrera profesional está más consolidada.

MOTIVOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS QUE QUIEREN ABANDONAR EL PUESTO DE TRABAJO (POR EDAD)



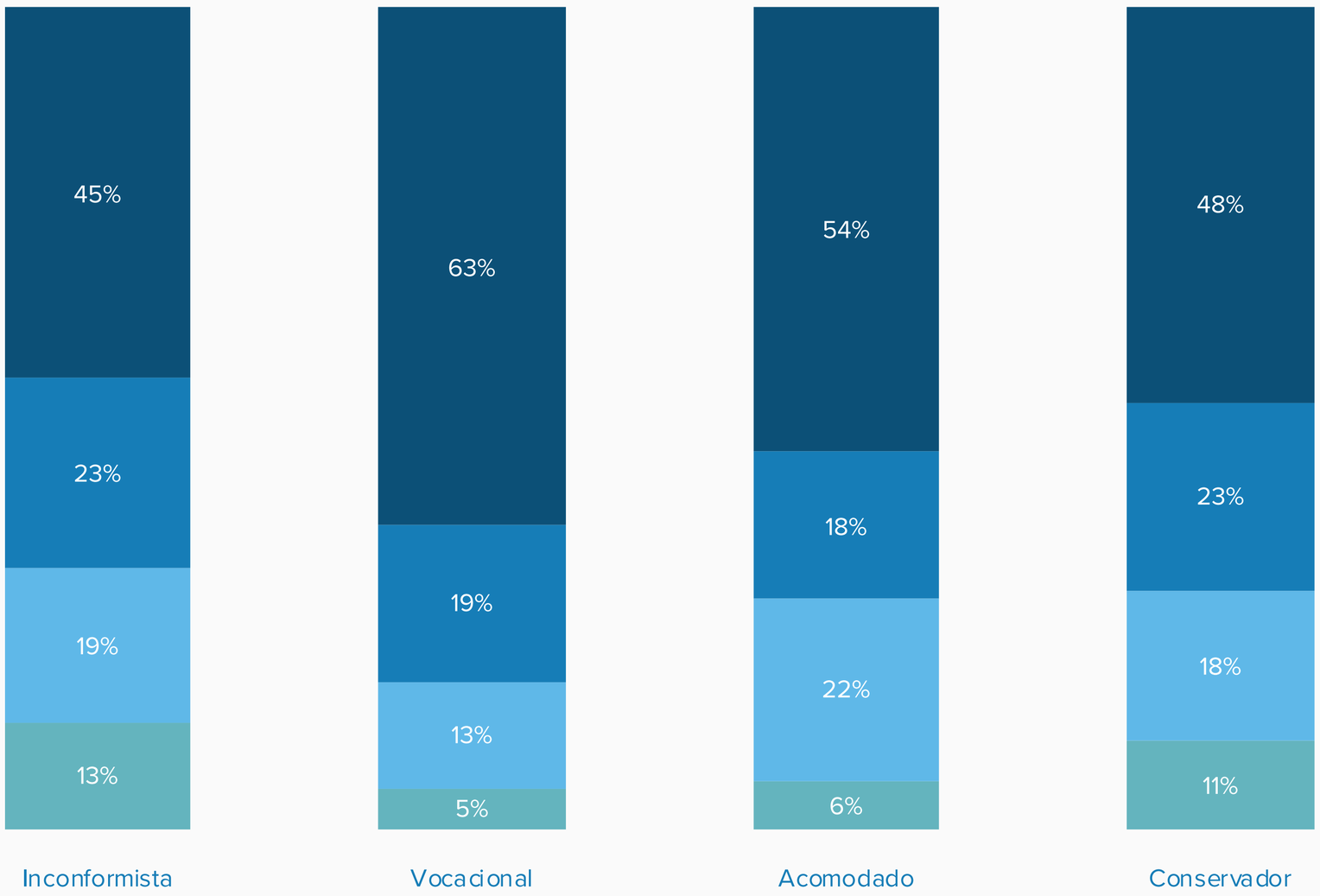
Base: población ocupada (16 a 24 años) n=156
Base: población ocupada (25 a 34 años) n=167
Base: población ocupada (35 a 44 años) n=161
Base: población ocupada (45 a 54 años) n=164
Base: población ocupada (54 a 65 años) n=167

Fuente: InfoJobs

De entre los perfiles profesionales detectados por InfoJobs, los inconformistas son los más predispuestos a abandonar su puesto de trabajo. A este segmento no le motiva especialmente el trabajo, sino que lo contempla como una obligación que le permite ganar dinero para dedicarse luego a lo que realmente le interesa. Por esta razón, si en la empresa no se encuentran a gusto, fácilmente se puede deteriorar su salud mental o sentirse incómodos en su puesto de trabajo. Esto puede conducir a que estos profesionales, que se caracterizan por estar permanentemente formándose y buscando otras oportunidades, dejen la compañía, incluso teniendo un buen empleo.

En el otro extremo se sitúan los perfiles vocacionales: el 63 % de estas personas no tienen intención de abandonar su puesto de trabajo.

INTENCIÓN DE ABANDONO DEL EMPLEO POR PERFILES ACTITUDINALES



- No tengo ninguna intención de abandonar mi puesto de trabajo
- Me lo he planteado, pero no lo tengo claro
- Aunque no creo que abandone mi puesto, es una idea que a veces me viene a la cabeza
- Lo he tenido en mente todo el rato

Base: población ocupada n=137 (inconformista)
Base: población ocupada n=217 (vocacional)
Base: población ocupada n=152 (acomodado)
Base: población ocupada n=309 (conservador)

Fuente: InfoJobs

4. 2. 3. El problema de la falta de desconexión digital

Un elemento muy importante de la salud mental en el entorno laboral es la capacidad de separar la vida profesional de la personal. Llevarse el trabajo a casa en un contexto en el que los puestos en remoto se están generalizando en ciertos sectores de la economía puede redundar en problemas de salud mental para la población ocupada.

Según el *Informe sobre desconexión digital* de InfoJobs con datos del año 2022, el 75 % de los trabajadores españoles responden llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral. Esta cifra es 7 puntos porcentuales menor que la de 2021, cuando los datos alcanzaron el 82 %. Esta situación persiste en periodos vacacionales: el 64 % no desconecta digitalmente en sus días de descanso y una de cada cuatro personas declara conectarse siempre que sea necesario durante sus vacaciones.

El 75 % de las personas empleadas responden llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral. Este porcentaje es 7 puntos más bajo que en 2021

La desconexión digital es un fenómeno que ha adquirido gran importancia estos últimos años, en consonancia con la digitalización de las empresas y la generalización de diferentes formas de comunicación: servicios de mensajería, correos electrónicos, videollamadas, etcétera, que se apoyan cada vez más en ordenadores portátiles y teléfonos móviles, lo que impide a las personas ‘olvidarse’ de su trabajo hasta el día siguiente, porque tienen capacidad de acceder en cualquier momento y lugar.

La desconexión digital es un derecho laboral de los empleados, incluidos los que trabajan a distancia, recogido por la Ley Orgánica 3/2018, que en su artículo 88 señala expresamente que los trabajadores «tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar». Para dotar este derecho de más respaldo, en 2021 se endurecieron las sanciones para las empresas que lo incumplan en el marco de la ley del teletrabajo (Ley 10/2021).

El perfil del trabajador que no desconecta es el de un hombre, entre los 45 y los 65 años, autónomo y con cargo de responsabilidad. El perfil profesional vocacional, por su tendencia natural a la implicación por el trabajo, es el que menos desconecta. Por el contrario, los inconformistas y los acomodados son quienes tienden más a evadirse.

LOS PERFILES QUE MÁS Y MENOS DESCONECTAN

LOS PERFILES QUE MÁS DESCONECTAN SON...

mujeres

16/34 años
los segmentos más jóvenes

trabajadores/as por cuenta ajena (indefinidos, temporales y en prácticas)...

... y con cargo de empleado/a o especialista

de Madrid y País Vasco

INCONFORMISTA Y ACOMODADO
Aquellos que precisamente toman el trabajo como un medio de ganar dinero (como los perfiles inconformistas) o los poco motivados (acomodados).

Y LOS PERFILES QUE MENOS DESCONECTAN...

hombres

45/65 años
los segmentos más mayores

trabajadores/as por cuenta propia o autónomos/as...

... y con cargo de dirección, gerente o consejo de administración

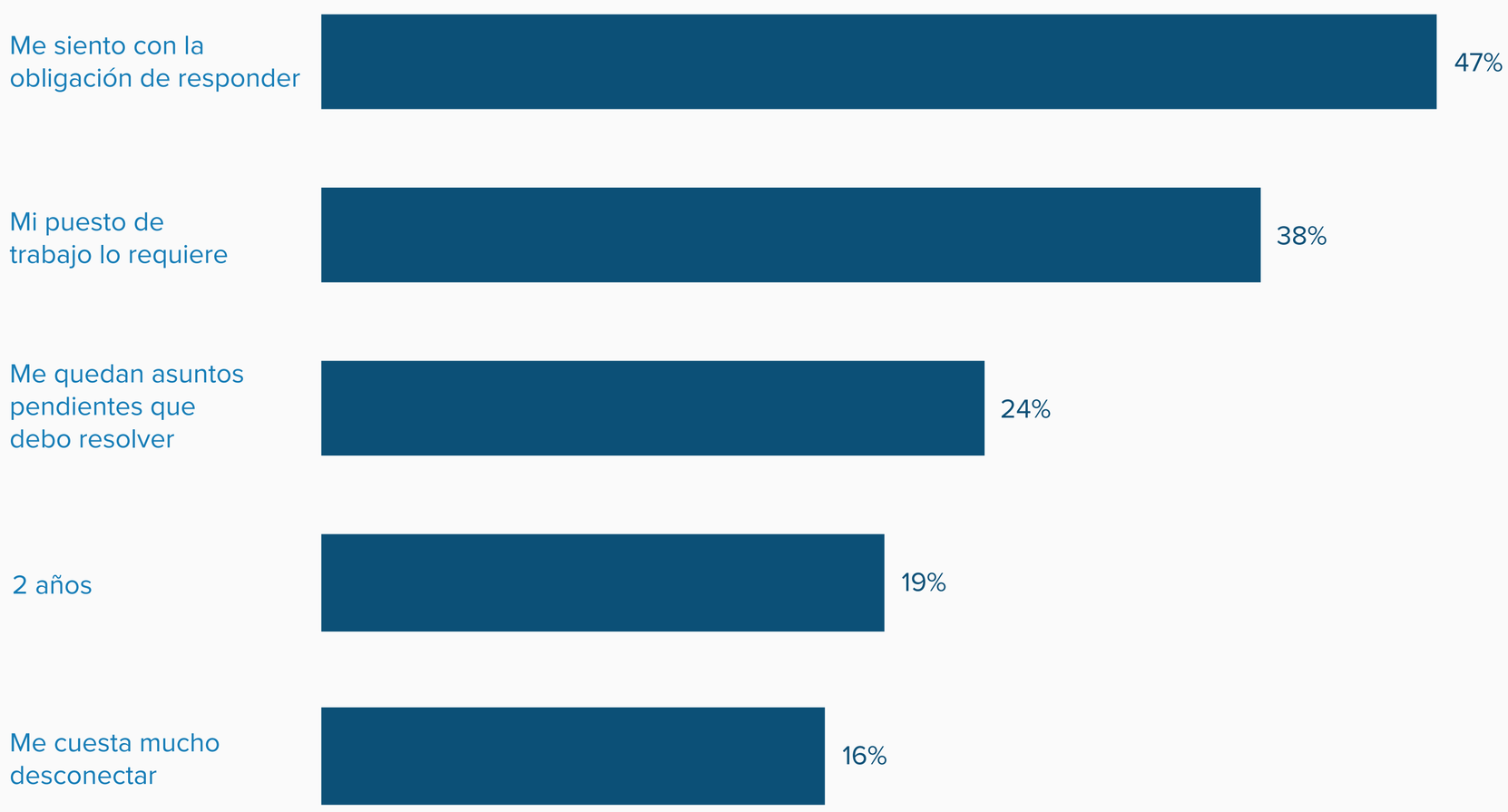
de Andalucía y Comunidad Valenciana

VOCACIONAL
Es el que menos desconecta, dada su implicación natural por el trabajo

Base: población ocupada n=4.917 / **Fuente:** InfoJobs

Ante la pregunta «¿Por qué seguimos trabajando fuera de nuestro horario laboral?» casi la mitad de los trabajadores españoles (el 47 %) afirman que sienten la obligación de responder llamadas telefónicas, mensajes o correos. Es la razón principal para no ejercer la desconexión digital. Le siguen la exigencia del puesto de trabajo (38 %) y los asuntos pendientes de resolver (24 %).

MOTIVOS POR LOS QUE NO DESCONECTAN LOS/AS TRABAJADORES/AS



Base: población ocupada (no siempre desconectan) n= 3.226 / **Fuente:** InfoJobs

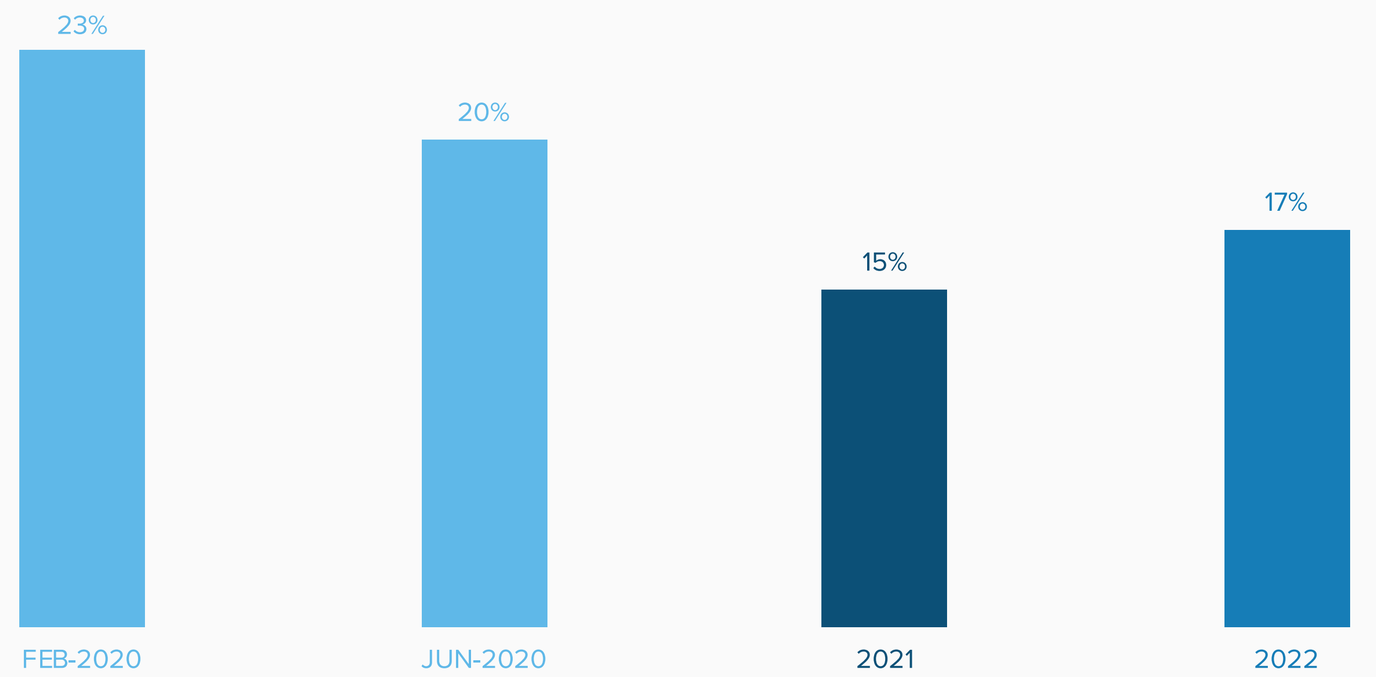
4. 2. 4. Un cambio de mentalidad que conduce a un nuevo empleo

Si recapitulamos, en España tenemos un escenario en el que han aumentado las dimisiones de trabajadores, pero sin que esto haya incidido de forma significativa —más allá de los mencionados casos de los sectores tensionados— en el conjunto del mercado laboral. Y la salud mental está detrás de esta pequeña renuncia. Aunque, por tanto, descartemos un fenómeno comparable a la gran dimisión estadounidense, tampoco se puede pasar por alto que hay señales de que algo sí que está cambiando en la relación de los trabajadores con sus empleos actuales y potenciales.

Los datos indican que la llegada de la pandemia impuso un cierto temor al cambio de empleo que en este ejercicio 2022 se ha comenzado a difuminar. Así, la encuesta realizada por InfoJobs sobre *Intención de cambio de empleo*, indica que el 17 % de la población ocupada se plantea cambiar de empleo en los próximos meses, frente al 15 % del año 2021 pero aún lejos del 23 % registrado en febrero de 2020, justo antes de la irrupción de la covid.

Dentro de este conjunto de personas, existen diferencias generacionales notables. Así, el 37 % de los profesionales entre 16 y 24 años y el 31 % de los que tienen entre 25 y 34 años pretenden cambiar de empleo a corto plazo. Sin embargo, entre los mayores de 55 años, la cifra baja hasta el 6 %.

INTENCIÓN DE CAMBIO DE EMPLEO ENTRE LOS/AS TRABAJADORES/AS



Base: población ocupada (febrero 2020) n=3.523
Base: población ocupada (junio 2020) n=3.527
Base: población ocupada (junio 2021) n=4.035
Base: población ocupada (febrero 2022) n=4.192

Fuente: InfoJobs

Y aquí es donde entra en juego el cambio de mentalidad al que hacíamos referencia: la población ocupada está reordenando sus prioridades en relación con el trabajo, del que se espera más flexibilidad para poder compatibilizarlo mejor con los intereses personales (no solo familiares). Un cambio que es mucho más acentuado en los segmentos más jóvenes, que a la rotación profesional propia del momento en el que se encuentran de su ciclo vital, suman una cultura laboral que apuesta por compaginar su trabajo con todo lo que les interesa, incluido el ocio.

Eso no significa que desprecien la cuestión económica: ganar más dinero sigue siendo el principal factor movilizador (51 %) de quienes quieren cambiar de empleo. El salario es el aspecto más relevante para todas las franjas de edad, aunque obtiene los mayores porcentajes entre los jóvenes, con el 59 % de las menciones tanto en el segmento de 16 a 24 años como en el de 25 a 34 años. Es lógico si consideramos que son quienes menos cobran.

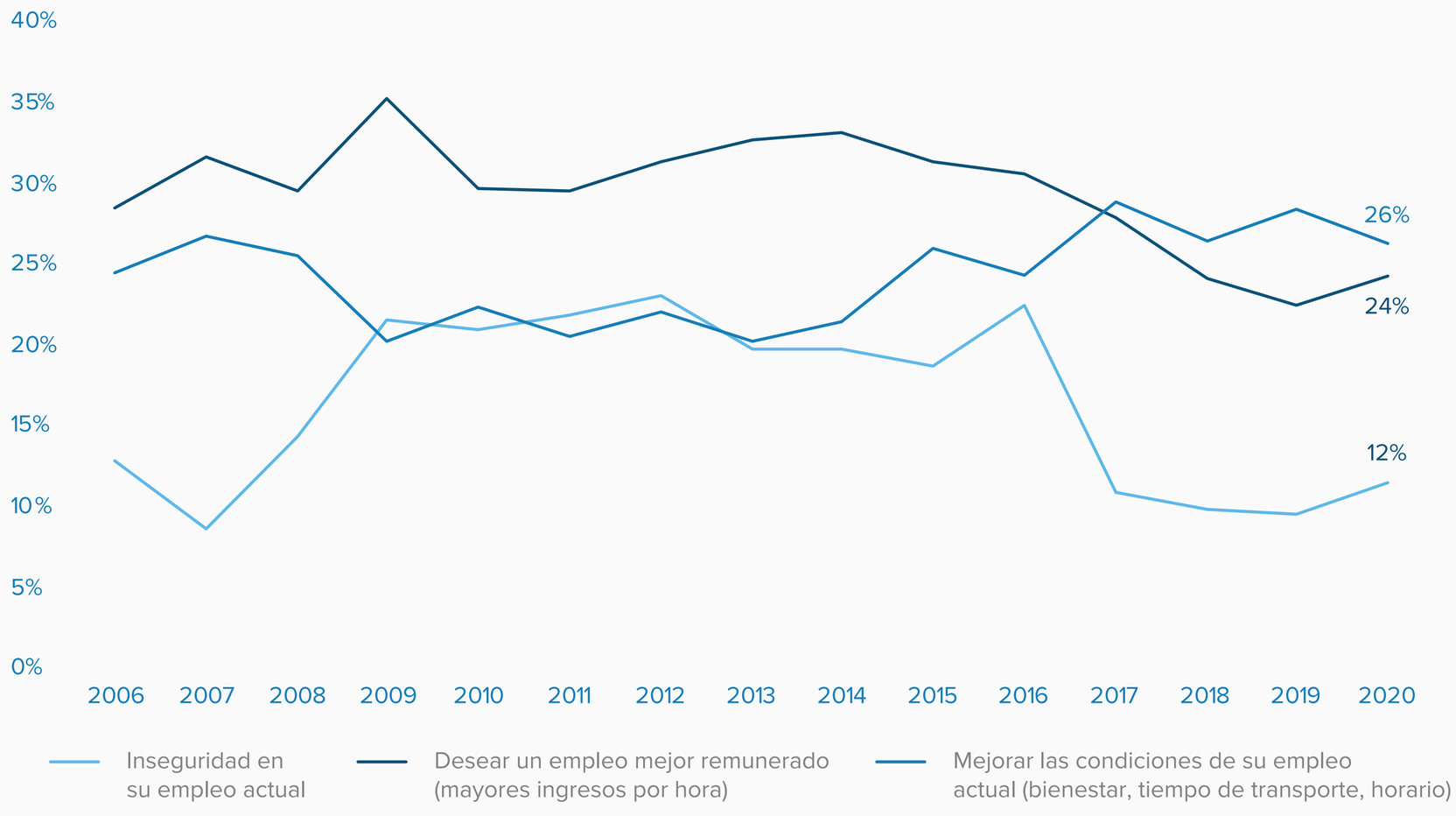
Sin embargo, el sueldo no es lo único que importa. Otros aspectos, como mejores condiciones para la conciliación y trabajar en proyectos más motivadores (31 % de las respuestas en ambas categorías) han aumentado considerablemente en los sondeos realizados por InfoJobs en los últimos años, lo que indica que hay una mayor exigencia por parte de los trabajadores, que demandan cada vez mayores prestaciones por parte de la empresa para mantenerse en su puesto de trabajo.

La mayor exigencia de los trabajadores se plasma en demandas como facilidades para la conciliación (argumento de un 31 % de los que quieren cambiar de empleo) y proyectos más motivadores (idéntico porcentaje)

Esta tendencia también se visualiza en los datos de la Encuesta de Población Activa. Según las cifras que ofrece el INE, el porcentaje de ocupados que buscan un nuevo empleo para conseguir mejores condiciones laborales no salariales ha aumentado en los últimos años y ya representa la causa mayoritaria por la que los empleados buscan cambiar de trabajo, con un 26 % del total de ocupados en 2020 (último dato disponible). Por su parte, desear un empleo mejor remunerado es la razón principal para el 24 % de los trabajadores que buscan un nuevo puesto laboral.

Destaca, asimismo, la búsqueda de más estabilidad en el empleo, que es la tercera causa con el 12 % de las respuestas, un porcentaje que, sin embargo, supone la mitad del que llegó a marcar durante los años de la crisis financiera.

RAZÓN DE BÚSQUEDA DE UN NUEVO EMPLEO ENTRE LOS/AS OCUPADOS/AS



Fuente: INE

4. 2. 5. La pirámide de las necesidades laborales

La tendencia que se percibe en el mercado laboral en los últimos años es la existencia creciente de trabajadores que demandan progresivamente un mayor compromiso por parte de las empresas. Esto se está traduciendo en que las compañías que necesitan trabajadores de alto valor se ven obligadas a satisfacer necesidades de los empleados que van más allá del salario si quieren garantizar la permanencia del talento en la organización.

Según la encuesta de InfoJobs *La pirámide del empleo: las necesidades laborales de los profesionales españoles*, la flexibilidad laboral es el aspecto más valorado en el trabajo por más de un tercio de los ocupados españoles (37 %). En este caso, el estudio engloba a todos los trabajadores, independientemente de si están buscando cambiar de empleo o no. En segundo lugar, destaca el tipo de contrato (36 %) como factor más valorado en el trabajo.

Entre las personas ocupadas, las cuestiones más valoradas en su relación con la empresa son la flexibilidad laboral (37 %) y el tipo de contrato (36 %)

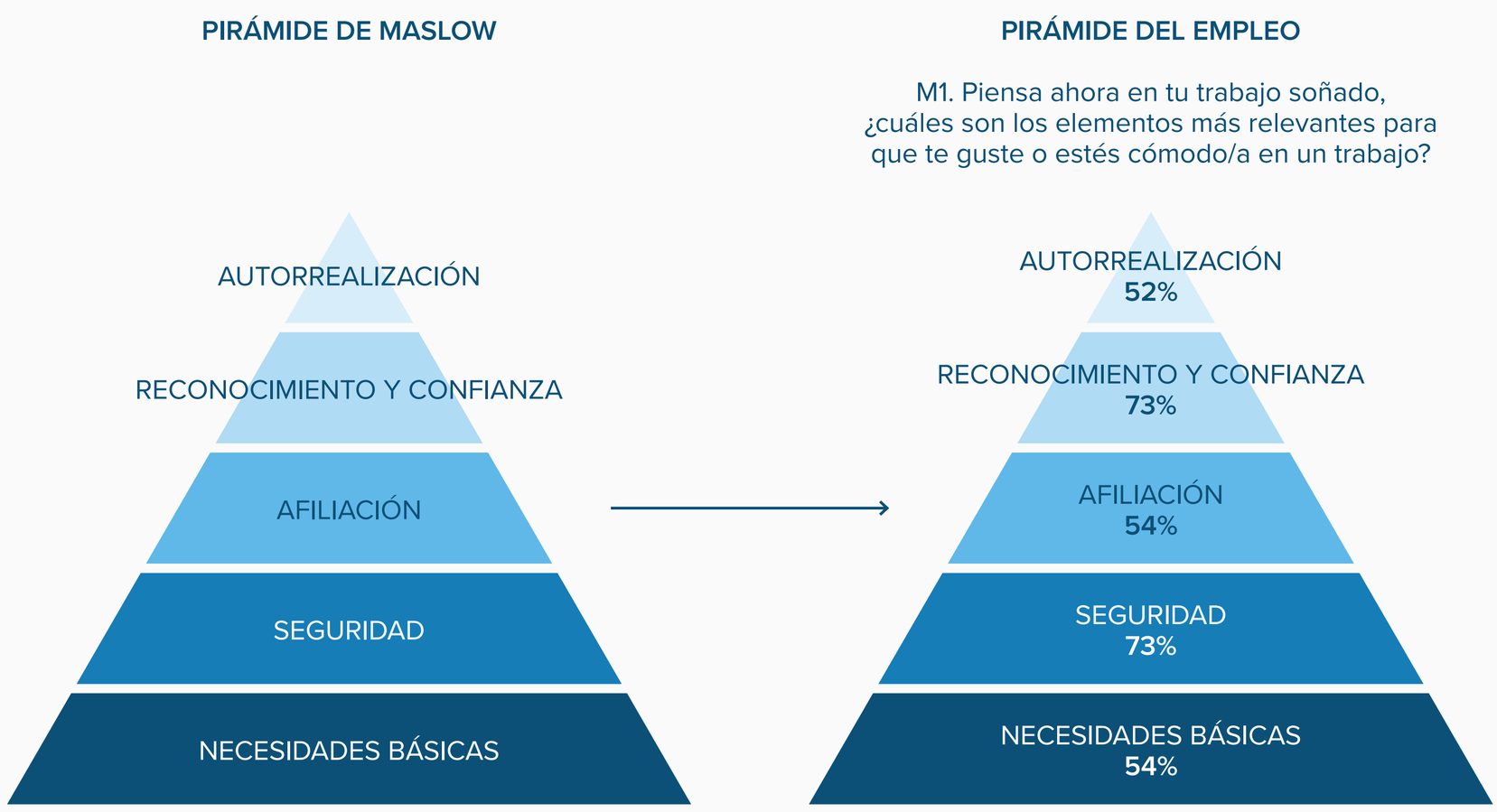
Estos cambios en el empleo podrían estar conduciendo a una nueva jerarquía de las necesidades laborales. El psicólogo Abraham Maslow formuló en 1943 una teoría que ordenaba las necesidades humanas en cinco niveles. Conforme se satisfacen las más básicas (situadas en la base de una pirámide imaginaria), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (cúspide de la pirámide).

En relación con el empleo, también podemos hablar de una jerarquía de necesidades laborales según la cual los trabajadores pueden sentirse más satisfechos con su trabajo a medida que cubren todos los aspectos. Si imaginamos una pirámide de necesidades laborales, y la analizamos desde la base, el primer escalón que tienen que cubrir los trabajadores corresponde a las necesidades básicas (relacionadas con salario, horario o contrato), que en la encuesta obtiene un 54 % de las respuestas acumuladas.

El segundo nivel corresponde a la necesidad de seguridad, una de las que recibe mayor puntuación (un 73 %) e incluye aspectos que aportan tranquilidad y estabilidad laboral y otros más emocionales (temor a perder el empleo o recortes de personal). El tercero es la afiliación (54 %), una cuestión que atañe a las relaciones interpersonales, a la comunicación y al sentimiento de pertenencia.

El cuarto escalón corresponde a la necesidad de reconocimiento y confianza, que también obtiene una puntuación elevada (73 %). Se refiere a las perspectivas de crecimiento y desarrollo profesional: si el trabajador reconoce oportunidades de avance o que sus contribuciones son valoradas, colabora más y su compromiso aumenta. Y en la cima se encuentra la autorrealización (52 %), que tiene que ver con la vocación, la existencia de un plan de carrera y desarrollar el potencial.

RAZÓN DE BÚSQUEDA DE UN NUEVO EMPLEO ENTRE LOS/AS OCUPADOS/AS



Base: población ocupada n= 4.917 / **Fuente:** InfoJobs

A partir de este punto, podemos establecer una clasificación de las necesidades laborales específicas de los trabajadores y vincularlas con el nivel de la pirámide al que corresponden.

TOP 10 DE LAS NECESIDADES LABORALES

M1. Piensa ahora en tu trabajo soñado, ¿cuáles son los elementos más relevantes para que te guste o estés cómodo/a en un trabajo?

1	Flexibilidad laboral	37%	Reconocimiento y confianza
2	Tipo de contrato (indefinido, temporal, autónomo...)	36%	Seguridad
3	Compañerismo	29%	Afiliación
4	Cercanía (distancia)	29%	Necesidades básicas
5	Tipo de jornada (por turnos u horario estable)	27%	Seguridad
6	Confianza en el trabajador por parte de la empresa	25%	Reconocimiento y confianza
7	Salario fijo o variable	24%	Necesidades básicas
8	Solidez económica de la compañía	23%	Seguridad
9	Teletrabajo total o parcial	20%	Reconocimiento y confianza
10	Capacidad de ascenso	19%	Autorrealización

Base: población ocupada n= 4.917 / **Fuente:** InfoJobs

Los trabajadores, por lo que se deduce de los datos, se sitúan en dos estratos: el reconocimiento y la seguridad. Esto implica que, aunque la mayoría tienen cubiertas sus necesidades laborales más básicas, existe una preocupación en cuanto a las garantías y la estabilidad del empleo. Por otro lado, la necesidad de un reconocimiento implica un deseo de progreso. Todos los aspectos relacionados con el bienestar y la comodidad denotan que los trabajadores buscan un equilibrio entre lo personal y lo profesional.

Análisis Esade

Los mitos que subyacen tras la gran renuncia

Por Carlos Royo Morón, profesor asociado del departamento de Dirección de Personas y Organización en Esade

El fenómeno de la gran renuncia ha vuelto a poner encima de la mesa un debate que casi es tan antiguo como la existencia de las relaciones laborales. ¿Qué hace que las personas permanezcan comprometidas y motivadas en las organizaciones? Los resultados de las encuestas arrojan datos que cuestionan algunos de los mitos de las últimas décadas. Es tiempo de replantearlos.

Mito 1: Las personas se van de las empresas por falta de motivación

La línea que antes separaba factores motivacionales e higiénicos (Herberzg, 1959) comienza a difuminarse. Tradicionalmente, se había considerado que las personas dejaban las organizaciones por la ausencia de motivación (proyectos poco estimulantes, escasez de oportunidades de crecimiento) y que los factores higiénicos se consideraban algo adquirido (como el salario y condiciones laborales). Las últimas encuestas sobre la gran renuncia de InfoJobs sitúan la salud mental (factor higiénico) como primer factor de renuncia voluntaria, seguido de las condiciones de trabajo (factor higiénico) y dedicarse a algo diferente/conciliación laboral (factores motivacionales). Algo está cambiando en las preferencias de los trabajadores.

La insatisfacción es tan importante como la motivación. Si las personas no se sienten satisfechas en su trabajo, es difícil que encuentren una motivación que les comprometa. El impacto de este cambio en las políticas de personas en las organizaciones es enorme, pero considero que dejar de describir las políticas de recursos humanos como *hard* (relaciones laborales, riesgos laborales) y *soft* (desarrollo, formación, clima...) es el primer paso. Las personas son las mismas y las políticas deben ser integrales.

Mito 2: Si no hay bajas voluntarias, la gente está contenta

La indemnización por despido y la menor flexibilidad del mercado de trabajo en España no hace equiparable el fenómeno de la gran dimisión al sucedido en Estados Unidos. ¿Esto significa, entonces, que los trabajadores españoles no sienten el mismo deseo de abandonar las empresas?

La dimisión silenciosa es el fenómeno que explica que algunas personas no abandonen sus trabajos a pesar de sentirse insatisfechas, provocando una desafección y un bajo compromiso con la organización. Sería algo así como «No me voy porque no puedo, no porque no quiero». Imagínense a aquellas parejas que, por evitar el sufrimiento de sus hijos, permanecen bajo el mismo techo, aunque ya no existe entre ellos ningún atisbo de amor o compromiso. Esta situación produce un enorme deterioro no solo en las relaciones entre las personas sino en su propia autoestima. Las organizaciones no pueden permitirse tener trabajadores que manteniendo su contrato laboral han renunciado a su contrato psicológico. Esta 'descapitalización humana del compromiso' genera altos costes financieros y humanos. Nos seguimos congratulando cuando en una empresa no hay 'bajas voluntarias' sin profundizar en el porqué. Las bajas voluntarias sistemáticas en una organización son un síntoma de la existencia de problemas en la gestión de personas o de proyecto empresarial.

Mito 3: Los mánager deben motivar a sus equipos

¿Quién no ha oído nunca esta famosa frase? Pues bien, es una falacia. La motivación es un componente psicológico individual que se origina por la diferencia entre las expectativas de la persona (lo que espera conseguir) y su situación actual. Cuando hay una necesidad por reducir esta diferencia, hay motivación. Pero esto es un aspecto personal, es decir que ningún mánager puede 'motivar' al compromiso. Por ello, el papel de las organizaciones y sus mandos es crear entornos para que pueda producirse esta motivación, aumentando la sensibilidad hacia las particularidades de cada individuo. La inteligencia artificial nos ayuda a detectar estas diferencias, pero debemos conseguir organizaciones que potencien entornos de confianza y seguridad. Es aquí donde las personas pueden comprometerse y adquirir responsabilidad en su rendimiento.

Mito 4: Las diferentes generaciones demandan siempre cosas diferentes

Cuando hablamos de generaciones (*Baby Boomers*, X, *Millenials*, Z) hemos elaborado un retrato robot de cómo son y qué necesidades tienen. Si bien es cierto que existen condicionamientos culturales, sociales y económicos que determinan diferencias entre estas generaciones, la importancia de la salud mental se percibe como un elemento de conexión intergeneracional.

Los datos por edades de la encuesta de InfoJobs muestran que, a excepción de los menores de 25, la salud mental aparecía como primera o segunda causa principal para querer abandonar el puesto de trabajo entre toda la población activa. Otros aspectos como querer dedicarse a algo diferente o la salud física siguen estando más relacionados con el momento vital.

La importancia que ha adquirido el cuidado de la salud mental en las organizaciones debe dar lugar al concepto de sostenibilidad laboral. Al igual que hablamos de empresas o energías sostenibles deberíamos empezar a hablar de hábitos laborales sostenibles. Aquellos que nos mantendrán activos física y mentalmente durante toda nuestra vida, independientemente de la generación a la que pertenezcamos. Las organizaciones deben impulsarlos y los empleados acogerlos como una necesidad.

Mito 5: Las empresas con propósito son todo marketing

Las encuestas tras la gran renuncia arrojan resultados evidentes. Las personas ya no pueden ser lideradas desde el miedo o el premio-castigo, ya que la sociedad y sus necesidades han cambiado. Esto no quiere decir que las empresas se construyan con un planteamiento naif ya que también hay situaciones complicadas, pero fomentar entornos donde existe un propósito proporciona una vinculación de las personas con la organización y garantiza mayor cohesión a largo plazo.

Las empresas que construyen un propósito consistente con sus planes estratégicos, con su visión empresarial y con el impacto de su actividad en su entorno constituyen empresas atractivas para sus empleados. Esto no tiene que ver con el marketing, sino con la coherencia entre lo que se dice y se hace.

Creo que un acontecimiento tan disruptivo como fue la covid supuso un catalizador de cambios que estaban en proceso de generarse en la población activa y su relación con las organizaciones. Los datos que arrojan las encuestas nos dan claves sobre los paradigmas que hay que replantear y nos proporcionan una valiosa información sobre la revolución tecnológica, medioambiental y humana que se está produciendo en esta década.

esade

4. 3. Teletrabajo

4. 3. 1. La paradoja del trabajo remoto: retroceso y consolidación

Si el año 2021 estuvo definido todavía por las distintas olas de la covid y las consiguientes restricciones, con sus consiguientes efectos en la organización del trabajo, 2022 ha supuesto un retorno general casi completo a la situación prepandemia. Este regreso al pasado también ha significado un descenso en las cifras del teletrabajo con respecto al año 2021, pero hay también muchos datos que apuntan a que se ha consolidado como una opción con mucho más peso que el que tenía antes de la pandemia y capaz de condicionar las relaciones laborales en ciertos sectores.

Para explicar esta paradoja en que se combinan retroceso y consolidación hay que interpretar con atención los distintos datos disponibles.

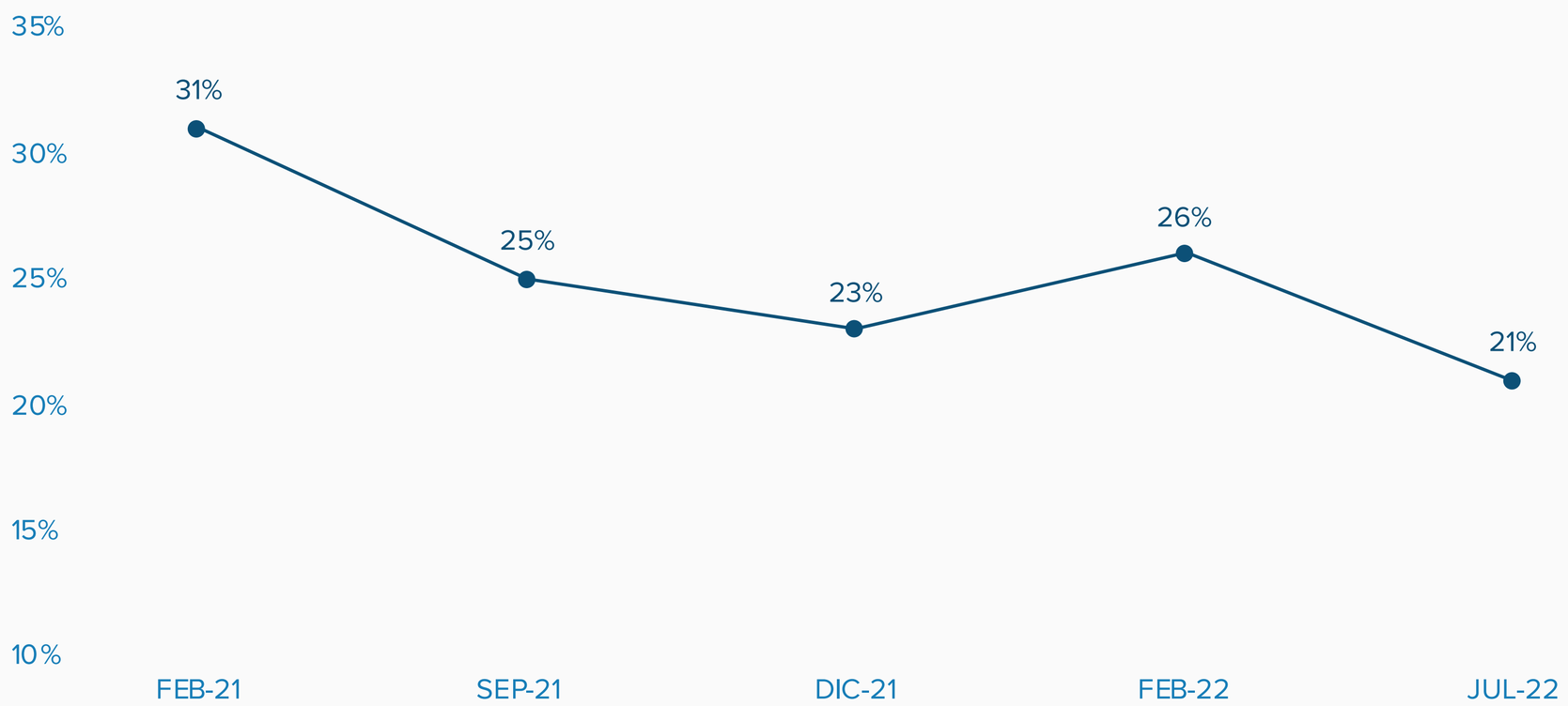
4. 3. 2. Menos teletrabajadores...

Así, si observamos cómo ha evolucionado el teletrabajo en el conjunto de los empleados españoles, se percibe una clara línea descendente a medida que lo peor de la pandemia se alejaba: en julio de 2022 solo uno de cada cinco profesionales (21 %) disfrutaba de alguna modalidad de trabajo en remoto, cuando a comienzos de 2021 eran uno de cada tres (31 %), de acuerdo con los datos de la encuesta al respecto elaborada por InfoJobs.

A comienzos de 2021, un 31 % de los profesionales disfrutaba de alguna fórmula de teletrabajo. En el verano de 2022 ese porcentaje era diez puntos más bajo: 21 %

Hay que aclarar que ese 21 % de empleados que teletrabajaron en 2022 lo hizo en distintas proporciones, ya que solo el 7 % trabajó siempre o casi siempre desde casa; hay otro 6 % que teletrabajó únicamente uno o dos días a la semana, haciéndolo presencialmente el resto de los días; el 5 % solo acudió a la oficina a trabajar uno o dos días a la semana, mientras que el 4 % se acogió a la modalidad híbrido flexible, es decir: pudo gestionar como quiso cuándo trabajaba desde casa y cuándo desde la oficina.

EMPLEADOS/AS QUE DISFRUTAN DE ALGUNA FÓRMULA DE TELETRABAJO RESPECTO AL TOTAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA



Base: población ocupada (febrero 2021): 4.384
Base: población ocupada (septiembre 2021): 1.006
Base: población ocupada (diciembre 2021): 815
Base: población ocupada (febrero 2022): 4.192
Base: población ocupada (julio 2022): 1.026

Fuente: InfoJobs

Esa tendencia a la baja coincide también con la que viene registrando la EPA: entre el segundo trimestre de 2020 y el tercero de 2022, el número de ocupados que teletrabajan, aunque fuera una parte de la jornada, se redujo un 31 %, pasando de los 3,5 millones de trabajadores en el segundo trimestre de 2020 a los cerca de 2,6 millones del cuarto trimestre de 2022.

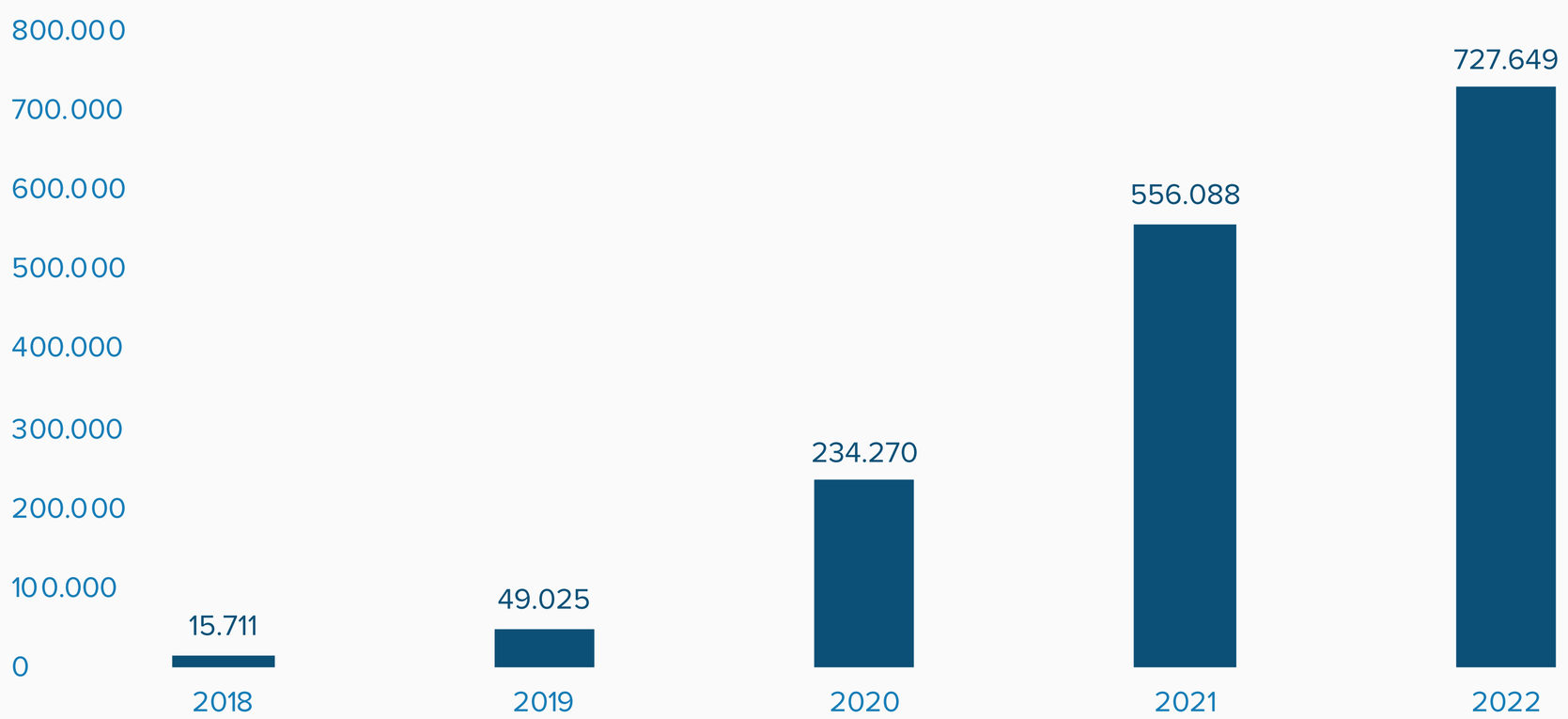
Si bien en 2022 se registraron menos profesionales que disfrutaban del modelo de teletrabajo, dos de cada tres empresas (el 66 %) declaraban tenerlo instaurado. De estas, un 60 % confirma su intención de mantenerlo (un 46 % con jornada híbrida y otro 14 % con una modalidad 100 % en remoto). El 24 % no lo tiene aún claro y el 17 % dejará de ofrecer el teletrabajo como modelo laboral.

No hay grandes diferencias al respecto en función del tamaño de las empresas o el sector económico en el que operen, si bien es cierto que el teletrabajo tiene más protagonismo en las empresas grandes y aquellas vinculadas con los sectores cuaternario y quinario.

4. 3. 3. ... y más vacantes de teletrabajo

Pero una cosa es la población activa en su conjunto y otra la captación de personal para nuevos puestos mediante la publicación de vacantes en portales de empleo como InfoJobs: en esta plataforma no ha dejado de aumentar en los últimos cinco años el protagonismo de las ofertas que incluyen alguna posibilidad de teletrabajo: se ha pasado de las 15.711 vacantes de este tipo registradas en 2018 a las 727.649 vacantes con las que cerró 2022.

NÚMERO DE VACANTES PUBLICADAS EN INFOJOBS QUE INCLUÍAN ALGUNA MODALIDAD DE TELETRABAJO



Datos: InfoJobs

En 2022, los tres sectores en los que se han ofertado más puestos con opción de teletrabajo son comercial y ventas (390.277 vacantes), informática y telecomunicaciones (133.862) y atención al cliente (59.405).

Estas tres áreas han vivido una fuerte digitalización en los últimos años. Aunque IT tradicionalmente ha sido el sector del teletrabajo por antonomasia, las áreas comerciales y de servicio al público a través de medios *online* han crecido en los últimos años, ofertando cada vez más puestos en remoto y no siendo necesaria la asistencia a un lugar físico de trabajo.

Por su parte, los sectores con menos ofertas son sector farmacéutico (1.136), diseño y artes gráficas (1.268 vacantes con opción en remoto), y profesiones, artes y oficios (1.867). Áreas con pocas vacantes en general o en las que, como es el caso de los oficios, la digitalización no es posible por la naturaleza del empleo.

VACANTES QUE OFRECÍAN TELETRABAJO POR SECTOR EN 2021 Y 2022

Sectores	Vacantes de teletrabajo 2021	Vacantes de teletrabajo 2022	Variación 2021-2022	Variación 2021-2022 (en %)
Comercial y ventas	256.169	390.277	134.108	52%
Informática y telecomunicaciones	125.568	133.862	8.294	7%
Atención al cliente	62.342	59.405	-2.937	-5%
Administración de empresas	17.856	26.928	9.072	51%
Marketing y comunicación	12.861	18.509	5.648	44%
Ingenierías y técnicas	12.488	17.578	5.090	41%
Educación y formación	12.347	13.383	1.036	8%
Recursos humanos	8.681	11.644	2.963	34%
Finanzas y banca	8.589	10.037	1.448	17%
Inmobiliario y construcción	9.393	8.117	-1.276	-14%
Compras, logística y almacén	3.544	4.557	1.013	29%
Calidad, producción e I+D	3.920	4.556	636	16%
Turismo y restauración	2.563	3.585	1.022	40%
Venta al detalle	3.307	3.044	-263	-8%
Legal	1.639	3.024	1.385	85%
Sanidad y salud	1.412	2.177	765	54%
Profesiones, artes y oficios	1.584	1.867	283	18%
Administración pública	1.142	1.845	703	62%
Diseño y artes gráficas	1.065	1.268	203	19%
Sector farmacéutico	659	1.136	477	72%

Datos: InfoJobs

4. 3. 4. Un factor diferencial en la captación

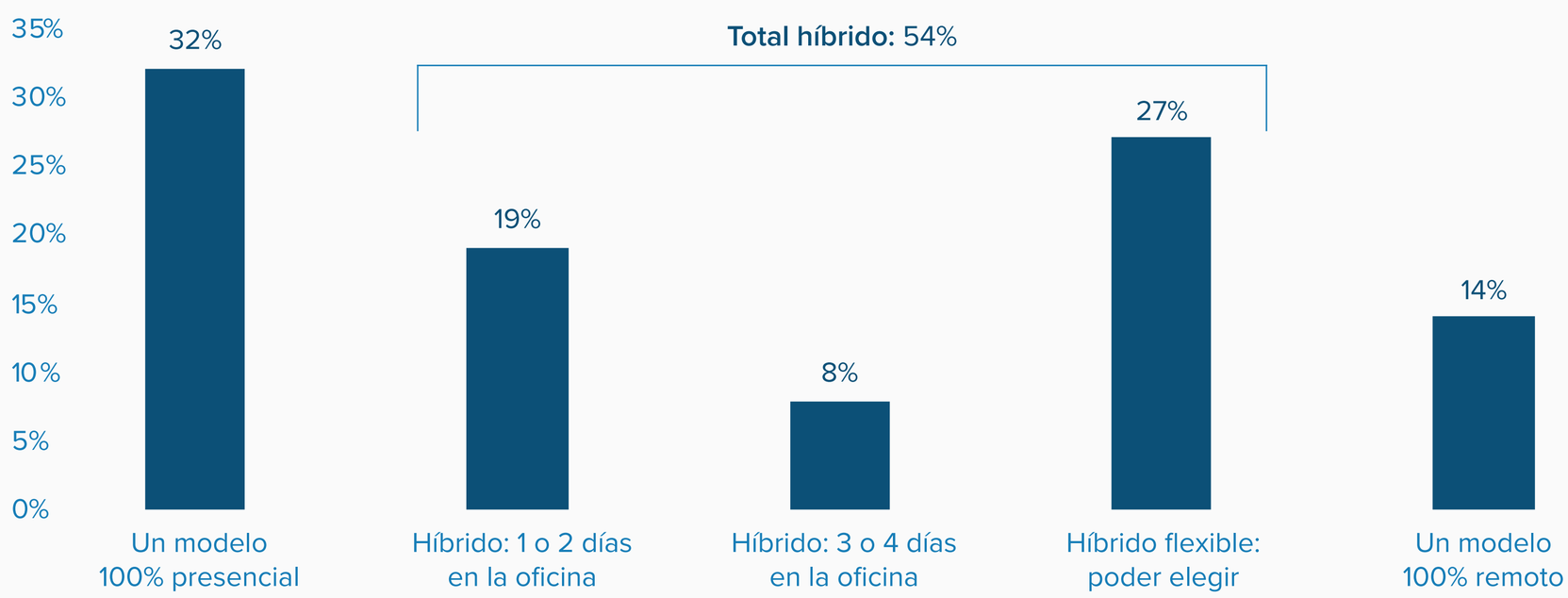
Esta desigualdad del peso del teletrabajo en el conjunto del mercado laboral y en las nuevas contrataciones tiene mucho que ver con una demanda creciente de flexibilidad por parte de los profesionales que, por las características de su puesto, pueden desempeñar sus tareas desde casa.

El modelo laboral ideal de la población activa es el híbrido: trabajar unos días desde casa y otros desde la oficina. Hay diferencias por perfiles, ya que los más mayores prefieren un modelo presencial, y los de edades intermedias abogan en mayor medida por el remoto. Esta diferencia por edad se explica, en parte, por la brecha digital que existe entre los distintos rangos de edad, ya que el teletrabajo requiere una mayor digitalización. Pero, además, hay que tener en cuenta que entre los 35 y los 54 años tienen más protagonismo las necesidades de conciliación, por el cuidado de menores o de personas mayores dependientes. Entre los más jóvenes se impone, en mayor medida, la preferencia por los modelos híbridos por la importancia que estas personas otorgan a la socialización que se realiza en los centros de trabajo.

Sin embargo, aunque el híbrido es el modelo ideal para el 54 % de los trabajadores, la realidad es que, como vimos anteriormente, tan solo el 15 % de ellos puede practicarlo. El panorama lo completan el 14 % —un incremento significativo respecto al 11 % registrado en 2021— de personas ocupadas que preferiría trabajar siempre o casi siempre desde casa y el 32 % que optan por un modelo completamente presencial.

Siete de cada diez personas ocupadas prefieren teletrabajar, mientras que únicamente una de cada tres se decanta por el modelo de actividad presencial

¿CUÁL SERÍA EL MODELO IDEAL DE TRABAJO DE LOS/AS OCUPADOS/AS?



Base: población ocupada n=1.026 / **Fuente:** InfoJobs

Esta preferencia por los modelos híbridos se sustenta en una consideración de que la productividad es la misma cuando se trabaja desde casa o desde la oficina, una idea que comparte alrededor del 40 % de la población ocupada. Y entre las ventajas que se le atribuye al teletrabajo destacan especialmente el ahorro de tiempo en el desplazamiento (70 % de la población ocupada, quince puntos porcentuales más que en 2021) y la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal (65 % frente al 48 % de 2021).

En cuanto a las dificultades del teletrabajo, no se han detectado diferencias entre las dificultades señaladas por teletrabajadores híbridos y los 100 % remotos. En el último año, se han atajado o se han dejado percibir algunas de las problemáticas. Entre estas destaca la falta de productividad, que se reduce a un 6 %, desde el 10 % del año anterior. La lista de inconvenientes derivados del teletrabajo la encabezan el incremento de gastos (luz, Internet, etcétera) no cubiertos por la empresa, que supone un problema para el 40 % de los profesionales (en la misma línea del año anterior); la disminución de los límites horarios (30 %, frente al 31% de 2021); y los problemas psicológicos derivados del estrés y la desvinculación emocional con la empresa y/o compañeros/as, aunque esta cuestión baja del 34 % de 2021 al 25 % de 2022, lo que muestra una importante capacidad de adaptación en este sentido.

Esta buena opinión que, en general, tiene la población ocupada del teletrabajo es lo que ha provocado que, como hemos visto, se haya convertido en una característica cada vez más ofertada por las empresas en sus procesos de captación de talento, sobre todo en determinados sectores tensionados —con pocos candidatos para cada vacante disponible— como puede ser informática y telecomunicaciones.

4. 3. 5. Residencia urbana habitual y nomadismo ocasional

La gran ventaja del teletrabajo es la movilidad. Así, lo mismo se puede trabajar desde la propia casa que hacerlo desde una segunda residencia, pasar temporadas en entornos rurales o incluso teletrabajar junto con otros compañeros que sean vecinos.

Quienes trabajan completamente en remoto así lo han entendido: si en 2021 el 71 % de ellos siempre trabajaba en su residencia habitual, en 2022 la cifra se reduce al 64 %. El otro 36 % trabaja desde más de un lugar. Entre estos teletrabajadores que se desplazan destacan quienes vuelven con su familia a su ciudad o pueblo natal (15 %), seguidos de los que han trabajado en casas de otras personas (13 %), quienes viajan y teletrabajan (12 %) y quienes se han ido a su segunda residencia (11 %).

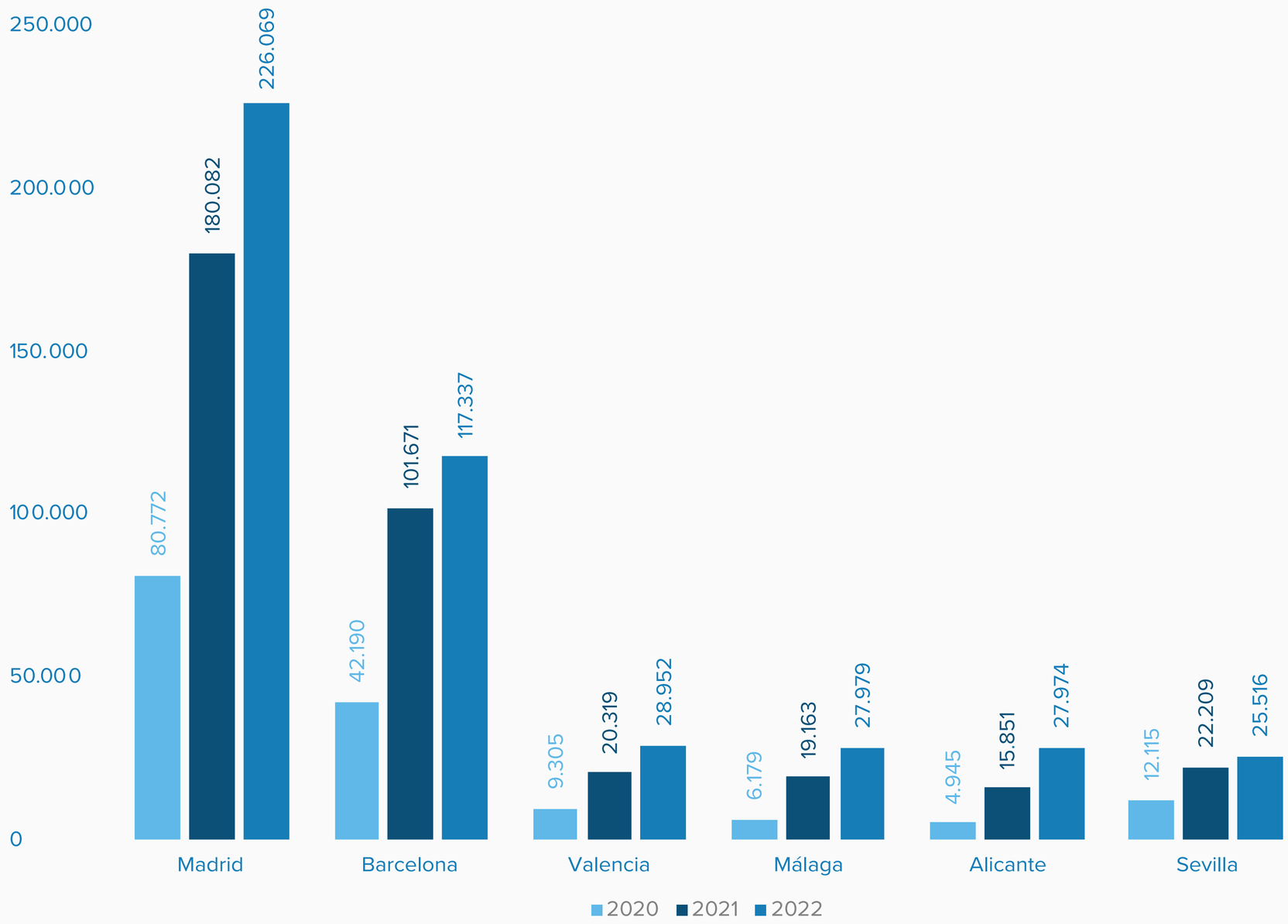
Entre los/as profesionales que siempre teletrabajan ha crecido la movilidad: en 2021 el 71 % siempre lo hacían desde su casa y en 2022 son el 64 %

Estas dinámicas también tienen su efecto en el mercado inmobiliario: los datos de Fotocasa Research señalan que hay un 5 % de demandantes de vivienda (ya sea de alquiler o de compra) que tiene intención de cambiar de residencia a una zona rural gracias a la posibilidad de trabajar en remoto de forma permanente.

Porque una cosa es desplazarse ocasionalmente y otra residir habitualmente. Las vacantes de empleo publicadas en InfoJobs durante 2022 que contemplan alguna fórmula de teletrabajo se concentran en las provincias de Madrid, Barcelona, Valencia, Málaga, Alicante y Sevilla hay que tener en cuenta que, como hemos visto, el modelo híbrido es mucho más frecuente que el remoto al 100 %.

Lo que sí que es cierto es que algunas empresas de sectores tensionados pueden haber encontrado en su entorno y su clima otra variable con la que competir con las de las grandes urbes: el crecimiento de vacantes en remoto en las provincias de Málaga y Alicante es bastante más sólido que el registrado en las grandes áreas metropolitanas de Madrid y Barcelona. Y aunque, su cifra total de vacantes de teletrabajo sea más modesta, el patrón se repite en Cadiz (que en 2022 duplicó su oferta de empleo con alguna fórmula de remoto con respecto a 2021), Vizcaya, Murcia o Las Palmas.

NÚMERO DE VACANTES PUBLICADAS EN INFOJOBS QUE OFRECEN ALGUNA MODALIDAD DE TELETRABAJO (POR PROVINCIA)



Datos: InfoJobs

4. 4. El prisma de la oferta: empresas, contratación y reforma laboral

4. 4. 1. Situación del empleo a nivel nacional y previsiones de contratación

Si se observa el mercado laboral desde el prisma de las empresas se obtiene una perspectiva diferente a la analizada en los capítulos previos, pero igualmente relevante. Así, los datos de la encuesta *Perspectivas de contratación y reforma laboral* elaborada por InfoJobs (marzo 2023), con datos recabados de 1.823 responsables de Recursos Humanos o decisores de contratación, indican que hay un leve pesimismo respecto a la evolución del empleo en el corto y medio plazo, que vira al optimismo en el largo (2 años).

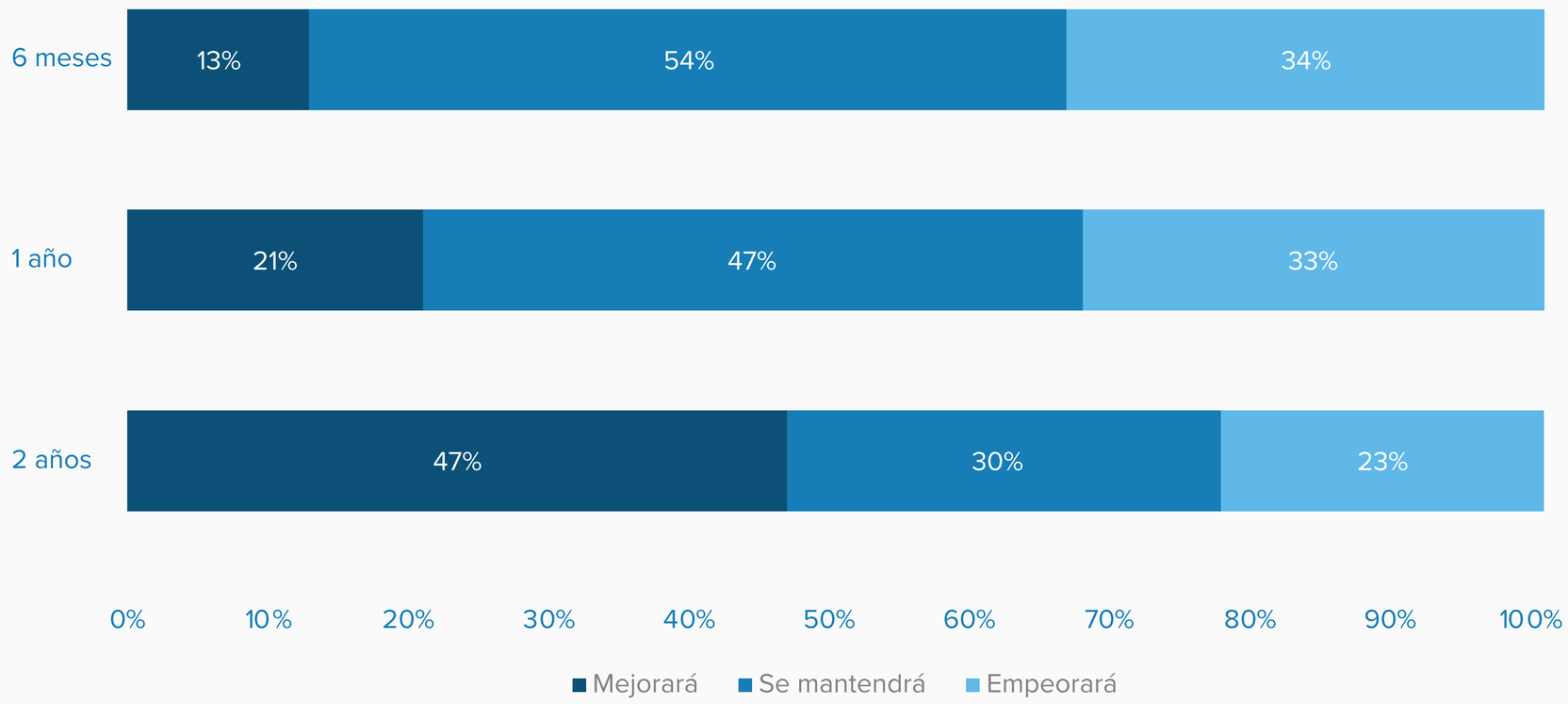
Si hablamos de la situación del empleo a nivel nacional a corto plazo (seis meses), una de cada dos empresas (54 %) cree que se mantendrá, mientras que el 34 % es algo más pesimista y prevé un empeoramiento de la situación del empleo en todo el país y solo un 13 % considera que mejorará. En este sentido, las microempresas son algo más negativas: el 38 % de ellas opina que la situación evolucionará a peor (frente al 34 % de la media general).

Estas previsiones se mantienen estables en un horizonte temporal de un año: el 47 % cree que seguirá igual, un 33 % opina que empeorará y un 21 % que mejorará. En este caso, las empresas medianas y grandes apuestan más por la estabilidad: un 51 % cree que la situación de empleo se mantendrá.

Pese a que las previsiones a seis meses y a un año sean similares, las cosas cambian cuando se trata de las expectativas a dos años vista. A largo plazo, las empresas son más positivas: una de cada dos (47 %) cree que la situación mejorará, el 30 % piensa que se mantendrá y un 23 % opina que empeorará.

Una de cada dos empresas cree que la situación del empleo a nivel nacional permanecerá igual durante el próximo año

SITUACIÓN DEL EMPLEO A NIVEL NACIONAL



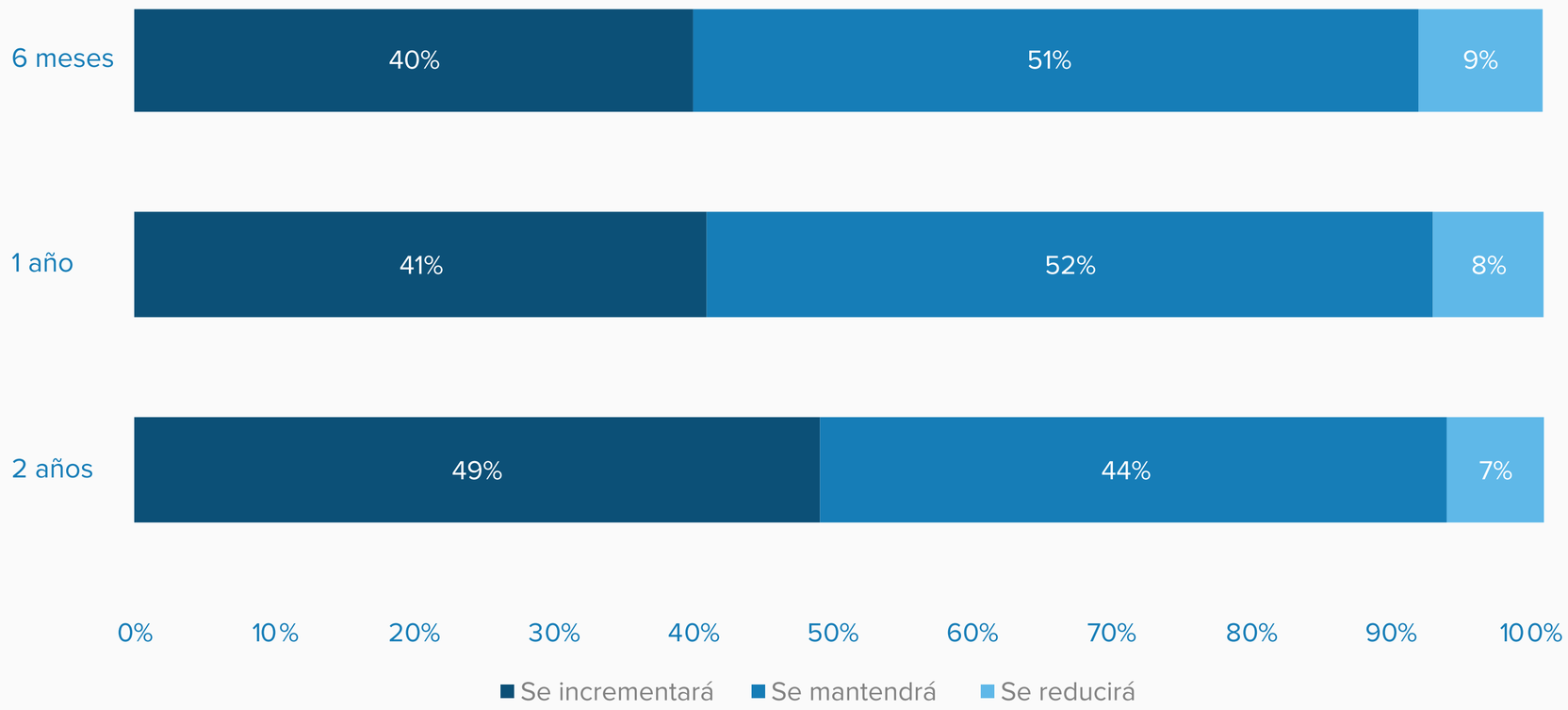
Base: empresas n=1.823 / **Fuente:** InfoJobs

Pero no es lo mismo hablar de la percepción que las empresas tienen sobre la evolución del empleo a nivel nacional que de su situación interna. En este sentido, a corto plazo, el 40 % de las empresas prevé incrementar su contratación, un 51 % mantenerla y un 9 % reducirla.

El 40 % de las empresas prevé incrementar la contratación a corto plazo y el 51 % planea mantenerla

Estos planes no cambian mucho si el horizonte temporal se amplía a un año. En ese caso, el 52 % espera mantener su contratación, el 41 % aumentarla y el 8 % reducirla. Sin embargo, a dos años vista, las cosas cambian un poco más ya que una de cada dos empresas asegura que incrementará su contratación, el 44 % la mantendrá y el 7 % la reducirá.

CONTRATACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS



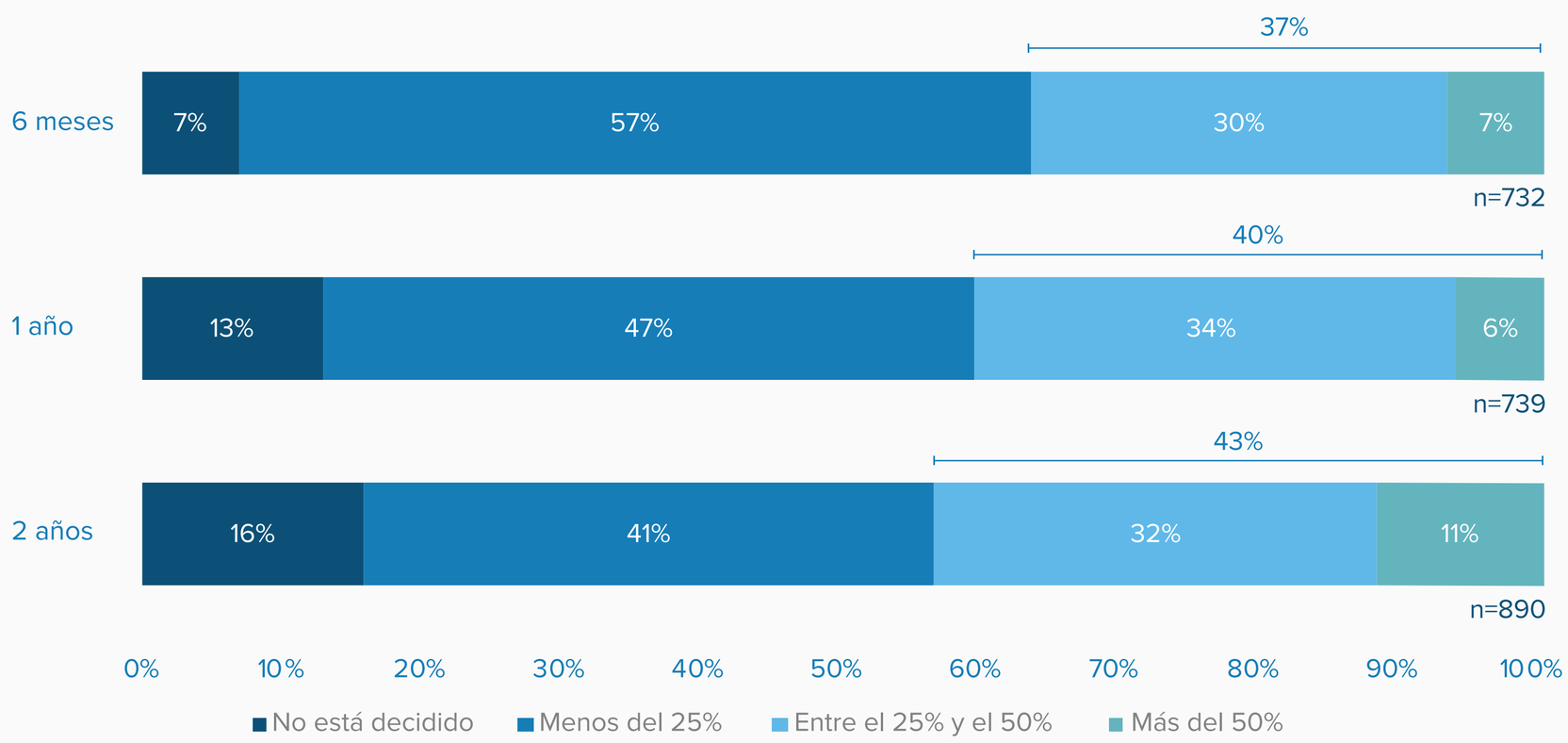
Base: empresas n=1.823 / **Fuente:** InfoJobs

Si desagregamos este dato en función del tamaño de las empresas, nos encontramos con algunas diferencias relevantes. Por ejemplo, las que tienen de 1 a 9 empleados/as, tanto a corto como a medio plazo se decantan más por mantener su contratación tal y como está (57 % y 59 % respectivamente). Sin embargo, son significativamente menos las compañías de este tamaño que creen que la aumentarán en los próximos seis meses o un año: el 35 %, mientras que la media se sitúa en el 40-41 %. Asimismo, en un plazo de dos años, las microempresas son las que menos prevén reducirla (5 %).

También hay diferencias reseñables en el caso de las empresas medianas o grandes (50 empleados/as o más). En su caso, despuntan por apostar significativamente más por la reducción de la contratación en el próximo año (10 %) o dos años (9 %).

Otro aspecto importante de las previsiones de contratación por parte de las empresas es el incremento porcentual que, en el caso de las que aseguran que van a aumentar la plantilla, estiman que van a hacer. En los próximos seis meses, el 37 % de estas empresas prevé una subida de su contratación del 25 % o más. Este porcentaje es algo mayor en el horizonte temporal de un año (40 %) y en el de dos años (43 %).

INCREMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS



Base: empresas n=1.823 / **Fuente:** InfoJobs

En cualquier caso, todas estas cifras (las de previsión sobre el mercado de empleo, las de intención de contratación y las de volumen de contratación) pintan un panorama de desaceleración de la captación laboral frente al que se registraba un año antes. Y es lógico que así sea a la vista del contexto.

Al margen de los planes de las empresas, y como ya hemos visto en el primer capítulo dedicado al contexto macroeconómico, hay diversas instituciones o agentes sociales que realizan sus estimaciones de empleo para nuestro país. La mayoría se sitúa en una horquilla de crecimiento de entre el 0,5 % y el 1,5 % en 2023. De ahí que el consenso (media) del panel de previsiones de Funcas —que promedia previsiones de una veintena de entes públicos y privados— se sitúe en el 1 %.

En sus proyecciones macroeconómicas, el Banco de España hace una previsión positiva de la evolución de la tasa de paro para los próximos años, aunque prevé un estancamiento en 2023, y estima que el empleo crecerá un 0,8 % a lo largo de este año en España. Por su parte, la Comisión Europea prevé que este crecimiento será del 0,9 % y el Gobierno de España ajusta un poco más la previsión hasta el 0,6 %.

4. 4. 2. Impacto de la reforma laboral

Uno de los principales focos del mercado de trabajo en 2022 fue el de la reforma laboral. ¿Cuál es la percepción de las empresas con respecto a este nuevo marco normativo?

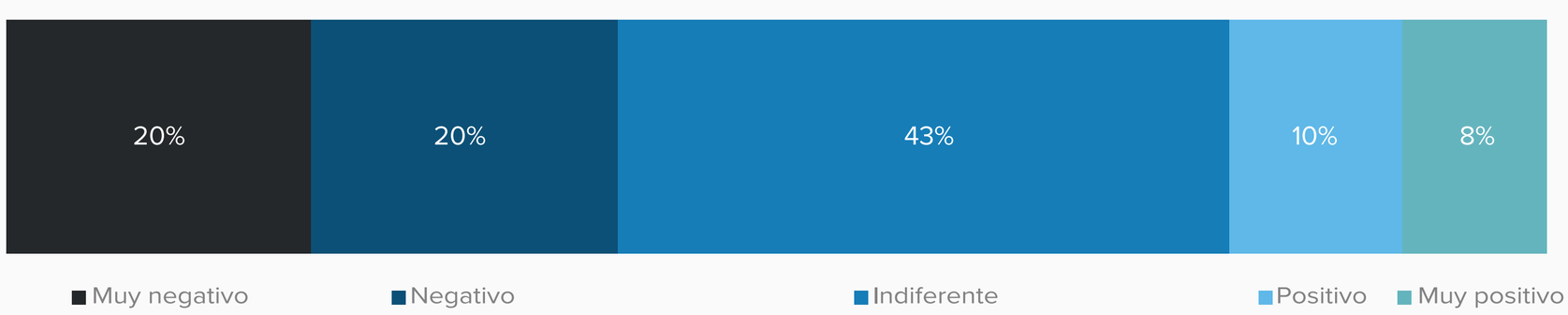
El 40 % tiene una visión negativa de la reforma laboral. Un porcentaje que se reparte a partes iguales entre los que piensan que ha tenido un impacto muy negativo (20 %) o negativo (20 %). Si pasamos al extremo opuesto, solamente el 18 % de las empresas se posiciona positivamente en relación con la reforma laboral. En este caso, el reparto se produce entre el 8 % que la valora como algo muy positivo y el 10 % que la califica de positiva.

El 40 % de las empresas valora negativa o muy negativamente el impacto de la reforma laboral

Esta percepción no cambia significativamente en función del tamaño de la empresa, aunque entre las de más de 250 empleados/as el impacto negativo ha sido menos intenso (40 %) que en las pequeñas (43 %).

Si en lugar de separar por tamaño de empresa, analizamos esta cuestión por sectores, las del primario y secundario son las que hacen una valoración más negativa. Concretamente, el 47 % consideran que la reforma laboral ha tenido un impacto negativo o muy negativo, mientras que la media general está en el 40 %.

VALORACIÓN DE LA REFORMA LABORAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS



Base: empresas n=1.823 / **Fuente:** InfoJobs

Por lo que se refiere a los planes de contratación de las empresas, el 53 % no los ha modificado a raíz de la reforma laboral. Pese a que los que no van a cambiar su planificación son más de la mitad, sí que hay un 34 % de las empresas que va a contratar

menos, ya sea por el incremento de costes que supone hacerlo (23 %) o porque atenderán las necesidades de personal con personal fijo discontinuo que ya han contratado (11 %).

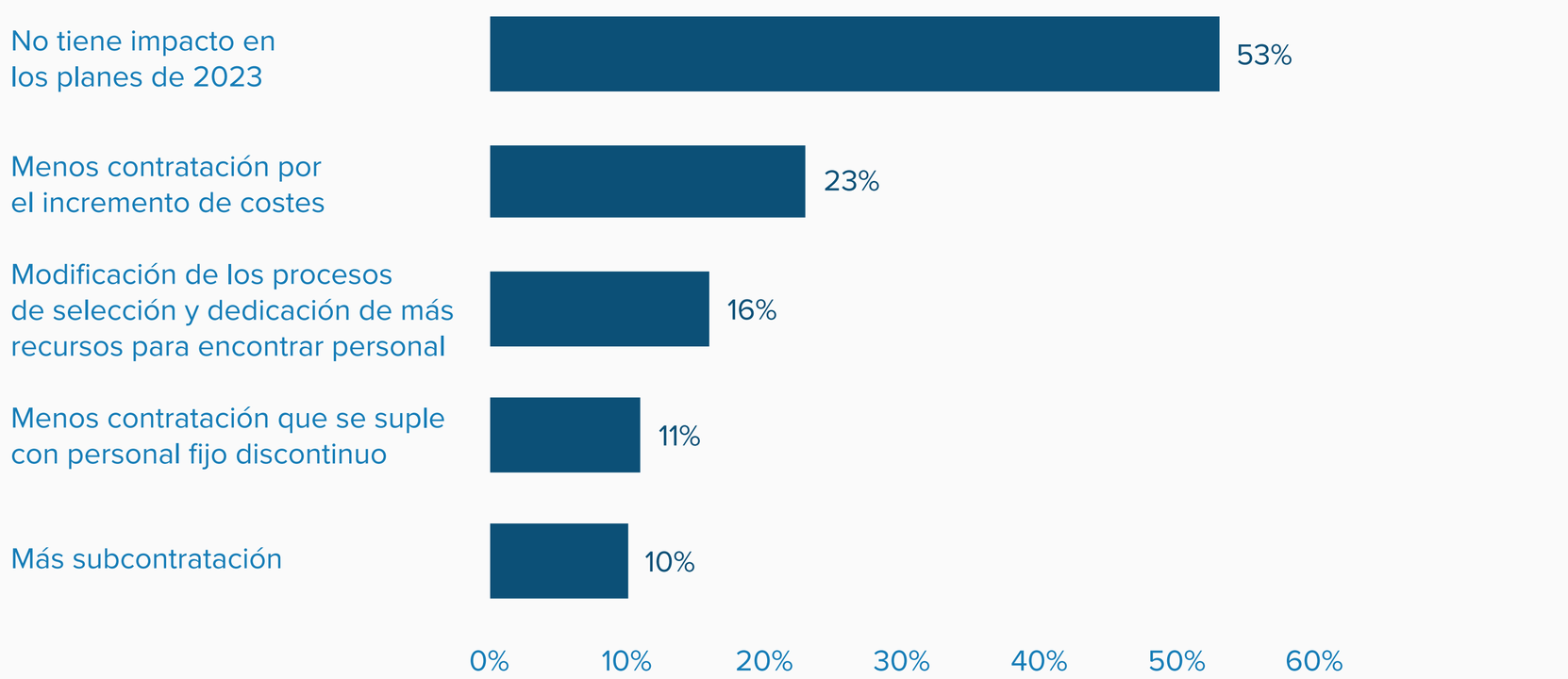
Además, hay un 16 % que ha tenido que modificar los procesos de selección y/o dedicar más recursos para encontrar al personal adecuado y un 10 % que ha optado por realizar más subcontrataciones.

Cuando se trata de empresas que superan los 250 empleados/as, la reducción de la contratación es mayor, ya sea por haber contratado a personal fijo discontinuo o por los costes. Concretamente, el 40 % de las empresas de este tamaño asegura que va a contratar menos como consecuencia de la reforma laboral, mientras que la media general está en el 34 %.

Por su parte, las microempresas (1 a 9 empleados/as) destacan por señalar más el incremento de costes como motivo para contratar menos (26 %) y, también, por ser las que menos han modificado los procesos de selección o han dedicado más recursos a encontrar al personal adecuado (11 %).

Por sectores, las empresas del primario y el secundario son los que más van a apostar por la subcontratación (16 %) y por modificar los procesos de selección y/o dedicar más recursos a la búsqueda de personal (20 %).

IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LOS PLANES DE CONTRATACIÓN



Base: empresas n=1.823 / **Fuente:** InfoJobs

4. 5. Nota metodológica

Este último bloque se nutre, principalmente, de un conjunto de encuestas realizadas a profesionales y empresas que sirven de barómetro sobre el mercado laboral. Estos estudios de opinión pretenden ser un espejo de las actitudes, expectativas y valoraciones que ambos agentes del tejido económico —profesionales y empresas— tienen sobre el contexto del trabajo.

Para ello, se han realizado, en colaboración con la consultora de investigación de mercados *The Cocktail Analysis*, diferentes sondeos en múltiples etapas a lo largo de 2022 y 2023, cada uno de ellos con una metodología específica que se detalla más adelante.

Además, los datos propios de la plataforma de empleo de InfoJobs han permitido hacer un análisis de la oferta de teletrabajo actualmente activa en el mercado laboral.

Por último, en este capítulo también se han utilizado otras fuentes oficiales, sectoriales o académicas, debidamente citadas en cada caso, para complementar el panorama descrito.

BLOQUE: 4.2.2. DEJAR EL TRABAJO POR SALUD MENTAL

Ficha técnica:	Segunda ola 2021
Universo:	Población activa de 16 a 65 años
Fecha:	Agosto de 2021
Ámbito:	España
Muestra:	1.006 panelistas
Procedimiento de muestreo:	Sistema de encuestas autoadministradas (CAWI) mediante un panel con un cuestionario estructurado y duración aproximada de 15 minutos
Cuotas:	La selección se ha ejecutado mediante criterios de distribución proporcional y representativa, y la aplicación de cuotas de sexo, edad, región y ocupación
Error muestral:	Para un nivel de confianza del 95 % y P=Q=0,5, el error real es de ±3,1 % para toda la muestra en el supuesto de muestreo aleatorio simple

BLOQUE: 4.3.2. MENOS TELETRABAJADORES...

Ficha técnica:	Tercera ola 2021
Universo:	Población activa de 16 a 65 años
Fecha:	Diciembre de 2021
Ámbito:	España
Muestra:	1.006 panelistas, de los cuales 815 son población ocupada y 206 son población desocupada
Procedimiento de muestreo:	Sistema de encuestas autoadministradas (CAWI) mediante un panel con un cuestionario estructurado y duración aproximada de 15 minutos
Cuotas:	La selección se ha ejecutado mediante criterios de distribución proporcional y representativa, y la aplicación de cuotas de sexo, edad, región y ocupación
Error muestral:	Para un nivel de confianza del 95 % y P=Q=0,5, el error real es de ±3,1 % para toda la muestra en el supuesto de muestreo aleatorio simple

BLOQUES:
4.2.3. EL PROBLEMA DE LA FALTA DE DESCONEXIÓN DIGITAL
4.2.4. UN CAMBIO DE MENTALIDAD QUE CONDUCE A UN NUEVO EMPLEO
4.2.5. LA PIRÁMIDE DE LAS NECESIDADES LABORALES
4.3.5. RESIDENCIA URBANA HABITUAL Y NOMADISMO OCASIONAL

Ficha técnica:	Primera ola 2022
Universo:	Población activa de 16 a 65 años
Fecha:	Febrero de 2022
Ámbito:	España
Muestra:	4.917 panelistas
Procedimiento de muestreo:	Sistema de encuestas autoadministradas (CAWI) mediante un panel con un cuestionario estructurado y duración aproximada de 15 minutos
Cuotas:	La selección se ha ejecutado mediante criterios de distribución proporcional y representativa, y la aplicación de cuotas de sexo, edad, región y ocupación
Error muestral:	Para un nivel de confianza del 95 % y P=Q=0,5, el error real es de ±1,4 % para toda la muestra en el supuesto de muestreo aleatorio simple

BLOQUES:
4.1. PERFILES ACTITUDINALES
4.3.4. UN FACTOR DIFERENCIAL EN LA CAPTACIÓN

Ficha técnica:	Segunda ola 2022
Universo:	Población activa de 16 a 65 años
Fecha:	Agosto de 2022
Ámbito:	España
Muestra:	1.026 panelistas
Procedimiento de muestreo:	Sistema de encuestas autoadministradas (CAWI) mediante un panel con un cuestionario estructurado y duración aproximada de 15 minutos
Cuotas:	La selección se ha ejecutado mediante criterios de distribución proporcional y representativa, y la aplicación de cuotas de sexo, edad, región y ocupación
Error muestral:	Para un nivel de confianza del 95 % y P=Q=0,5, el error real es de ±3,1 % para toda la muestra en el supuesto de muestreo aleatorio simple

BLOQUE: 4.4. EL PRISMA DE LA OFERTA

Ficha técnica:	Primera ola 2023
Universo:	Empresas de la base de datos de InfoJobs, situadas en territorio nacional
Fecha:	Febrero 2023
Ámbito:	España
Muestra:	n=1.823 responsables de recursos humanos o decisores de la contratación (margen de error de +/- 2,6%)
Procedimiento de muestreo:	Encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de la BBDD de InfoJobs, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 10 minutos
Cuotas:	Sin cuotas

Informe realizado por InfoJobs y Esade

InfoJobs Business Analysis

Equipo:

Neus Margalló, David Rojo y Àngels García

Coordinación:

Mónica Pérez Callejo

Esade

Juan Pedro Aznar Alarcón

Contacto

prensa@infojobs.net

Diseño y maquetación:

yamasoto.com

Domicilio social

Calle Hernani, 59

28020 Madrid

Fecha de publicación

Marzo 2023

Versión digital en www.infojobs.net

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

InfoJobs

#MercadoLaboral

Descárgate la App de InfoJobs

DISPONIBLE EN Google Play

Consíguelo en el App Store