

InfoJobs

**Estado del mercado
laboral en España**

Informe · InfoJobs · Esade



esade

InfoJobs

Estado del mercado laboral en España

Informe · InfoJobs · Esade 2021

Informe realizado por InfoJobs y Esade

InfoJobs Business Analysis

Equipo: Neus Margalló, David Rojo
y Àngels García

Coordinación: Mónica Pérez Callejo

Esade

Anna Ginès i Fabrellas

Contacto

prensa@infojobs.net

Diseño y maquetación: sacajugo.com

Domicilio social

Calle Hernani, 59
28020 Madrid

Fecha de publicación

Marzo 2022

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.

esade

1. Presentación 4

Entender el presente y construir el futuro 4

2. Contexto económico 7

2.1. Coyuntura macro 8

2.2. Empleo (datos oficiales) 15

2.3. Nota metodológica 27

Análisis Esade por Anna Ginès i Fabrellas 27

3. Análisis del mercado laboral 31

3.1. Oferta 32

3.1.1. Introducción 32

3.1.2. Vacantes por tipo de contrato 37

Análisis Esade por Carlos Victoria Lanzón 40

3.1.3. Vacantes por sectores 43

3.1.4. Ranking de puestos por categoría 59

3.1.5. Vacantes por nivel laboral 66

3.1.6. Vacantes por nivel de estudios 67

3.1.7. Vacantes por nivel de experiencia 70

3.1.8. Geografía de las vacantes 71

3.2. Demanda 77

3.2.1. Introducción 77

3.2.2. Candidatos por sector 79

3.2.3. Candidatos por nivel laboral 80

3.2.4. Candidatos por nivel de estudios 82

Análisis Esade por María Obiols 86

3.2.5. Geografía de la demanda 88

3.3. Competencia por un puesto 93

3.3.1. Introducción 93

3.3.2. Competencia por sectores 94

3.3.3. Competencia por nivel laboral 99

3.3.4. Competencia por nivel de estudios 100

3.3.5. Geografía de la competencia 103

3.4. Salarios 104

3.4.1. Introducción 104

3.4.2. Salarios de las vacantes 105

3.4.3. Salarios por tipo de contrato 109

3.4.4. Salarios por sectores 110

3.4.5. Salarios por nivel laboral 116

3.4.6. Salarios por nivel de estudios 118

3.4.7. Competencia por puesto y salarios 120

3.4.8. Geografía de los salarios 122

3.5. Nota metodológica 126

4. Encuestas 129

4.1. Organización empresarial y nuevo modelo laboral 130

4.1.1. Intención de cambio de empleo 130

4.1.2. El teletrabajo se consolida en el mercado laboral 131

4.1.3. La deslocalización laboral 135

4.1.4. La formación laboral 135

4.1.5. ¿Hacia un nuevo modelo laboral? 137

4.2. Perfiles actitudinales y bienestar laboral 138

4.2.1. Perfiles actitudinales 138

4.2.2. Felicidad en el trabajo 140

4.2.3. Balance emocional de 2021 141

4.2.4. Salud mental 143

4.2.5. El bienestar, clave en el empleo pospandémico 144

4.3. Perspectivas de contratación de las empresas 145

4.3.1. Recuperación avanzada en los planes laborales 145

4.3.2. Previsiones altas de contratación 146

4.3.3. Sectores con mayor demanda 148

4.4. Nota metodológica 149

1. Presentación

Entender el presente y construir el futuro

La edición 2021 del Informe Anual sobre el Estado del mercado laboral en España llega un año más para abordar la evolución del trabajo en nuestro país. Un informe que, como es habitual, InfoJobs y Esade elaboramos de manera conjunta con el objetivo de que la suma de los esfuerzos de ambas entidades nos ayude a crear un documento de referencia sobre la situación de trabajadoras, trabajadores y empresas.

La lectura de estas páginas es una guía fundamental para saber qué ha sucedido en el pasado reciente, en qué momento estamos y hacia dónde se dirige el mercado laboral; qué sectores son los que han aguantado mejor el impacto que supuso la pandemia en 2020 y cuáles se han recuperado más rápido del golpe; qué perfiles profesionales demanda el mercado y en qué aspectos hay que reforzar la formación de estudiantes y plantillas en activo para seguir avanzando.

En este sentido, los datos que detallamos en las siguientes páginas nos indican que 2021 ha sido un año de cambio de tendencia tras los muchos problemas que las restricciones a la actividad generaron en 2020. El mercado laboral se ha reactivado con fuerza y prácticamente todos los sectores crecen, aunque no todos alcanzan todavía los niveles precovid.

Asimismo, la pandemia ha traído cambios en la forma de trabajar para muchas empresas y nuevos comportamientos y actitudes que van a perdurar. Son cambios que, a menudo, van ligados a la digitalización. Esto se refleja en la búsqueda de nuevos perfiles profesionales capaces de cubrir estas necesidades, tal y como vamos a ver en este informe.

En definitiva, estamos en un momento de cambio. Es la hora de asumir retos globales para adaptarnos a los nuevos tiempos, también desde el empleo. En este sentido, la sostenibilidad será un hilo conductor en los próximos años. Y hablar de empleo sostenible es hablar de trabajo de calidad.

En InfoJobs, desde nuestros orígenes, hemos sido conscientes de la importancia que tiene crear empleo de calidad y apostar por él. Muestra de ello, tal y como refleja este Informe Anual, es el peso de los contratos indefinidos ofertados en nuestro portal de empleo, un 24%, muy por encima de la media del mercado. La entrada en vigor de la reforma laboral de este año 2022 será una de las variables clave para interpretar la evolución del empleo indefinido en el futuro inmediato.

Otra novedad legislativa en camino, la Ley de Empleo, también será esencial para desarrollar el necesario entorno sano de competencia en el terreno laboral. Desde InfoJobs hemos hecho aportaciones al anteproyecto de ley para que se garantice la oferta del mejor servicio posible a empresas y demandantes de empleo. Lo que sabemos, por el momento, presenta un escenario incierto, pero todavía estamos a tiempo de hacer, entre todos, la Ley de Empleo que la sociedad necesita.

En InfoJobs somos muy conscientes de la responsabilidad que tenemos en nuestra actividad. Una responsabilidad que también se plasma en este informe en el que devolvemos a la sociedad los datos que obtenemos de nuestra plataforma en forma de conocimiento. De hecho, como queda patente a lo largo de las próximas páginas, InfoJobs es un termómetro fiable del mercado laboral.

Por ello, este trabajo de transformar los datos en conocimiento tiene especial valor: el Informe Anual InfoJobs-Esade analiza la oferta, la demanda, los salarios y la competencia y, además, los pone en contexto para entender el porqué de cada dato, de cada tendencia, y su importancia.

Todo ello con el objetivo de entender el presente y, sobre todo, de trabajar para el progreso y desarrollo de las personas y la sociedad. Un esfuerzo que es tarea de todos (administraciones, personas trabajadoras y empresas) y para el que estas páginas nos servirán de guía.



Gemma Sorigué,
directora general de InfoJobs





InfoJobs

2. Contexto económico

El año 2021 comenzaba cargado de incertidumbres tras un periodo excepcional marcado por la crisis causada por la covid. El impacto de la pandemia en España durante 2020 fue muy intenso en comparación con sus socios europeos y estaba por verse si, durante el segundo año de pandemia, el país conseguía reponerse con rapidez de los estragos que provocó la enfermedad a todos los niveles, tanto económicos como laborales, sanitarios y sociales.

Este capítulo recoge los principales indicadores del panorama económico y del empleo en España. La hecatombe económica causada por el coronavirus es única en sus particularidades: no tiene otra crisis en la que mirarse, ni puede usar como referentes anteriores recesiones. La evolución de la pandemia es, por tanto, el argumento principal que explica el comportamiento de muchas de estas variables, aunque no todas han remontado al mismo ritmo. Así, el primer gran titular del año 2021, como veremos a continuación, es que la reactivación del empleo —progresiva pero sostenida— ha sido mucho más intensa que la de la economía.



2. 1. Coyuntura macro

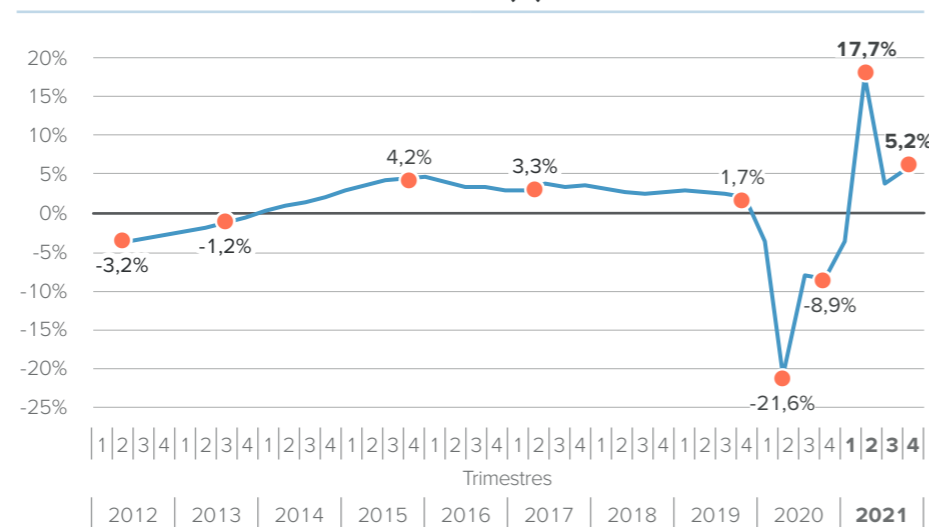
La vacunación marca el ritmo de la economía

Conviene recordar que 2020 supuso una abrupta interrupción en los seis años de crecimiento que encadenaba la economía española mientras iba desperdando de la larga crisis provocada por el pinchazo de la burbuja inmobiliaria y la subsiguiente crisis bancaria. Las medidas estrictas que se adoptaron para frenar la expansión de la enfermedad en marzo de 2020 y que restringieron la actividad económica, y prácticamente la social, hicieron que el producto interior bruto (PIB) terminase el año con una contracción del 10,8% con respecto a 2019, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la mayor caída en España desde la Guerra Civil. El retroceso llegó a ser de un 21,6% interanual en el segundo trimestre del año.

Que el PIB lograra finalizar el año 2021 con una subida del 5,2% ha ido inevitablemente asociado al avance de la vacunación contra la covid, que ha permitido la retirada —gradual, pero no completa— de las diferentes medidas restrictivas desplegadas. La actividad económica fue recuperando dinamismo desde la primavera gracias a la menor incidencia de la enfermedad. En mayo finalizó el tercer estado de alarma, que terminaba con las restricciones aún vigentes sobre la circulación de personas en horario nocturno, el movimiento entre comunidades autónomas y la limitación de reuniones en espacios públicos y privados.

Tampoco hay que olvidar la llegada en agosto del primer paquete de ayudas europeas para impulsar la recuperación en el marco del *Next Generation EU* (NGEU) y que se ha visto complementado en diciembre con el anuncio del desembolso de la Unión Europea (UE) de 10.000 millones de euros para España de los 70.000 comprometidos por transferencias directas.

> Evolución interanual del PIB trimestral (%)



● Tasa anual (en %)

Fuente: INE

En 2021, el PIB creció un 5,2%, un sustancial avance que, sin embargo, no logra compensar la contracción del 10,8% de 2020

Sin embargo, a pesar de los anuncios de recuperación provenientes de la Comisión Europea, el año no comenzó bien para la economía nacional. En el primer trimestre de 2021 el PIB cayó un 0,4% frente al trimestre anterior y un 4,3% respecto al mismo periodo de 2020. La responsable fue la llamada tercera ola del coronavirus, que hizo revivir los peores momentos de la pandemia y volvió a situar la incidencia de la enfermedad en un nivel de riesgo extremo. Consumo e inversión volvieron a llevarse la peor parte.

La recuperación no llegó hasta la primavera. Entre abril y junio, el PIB creció un 11,1% respecto al trimestre anterior y un 17,7% interanual, apoyándose en el optimismo en el proceso de vacunación y la relajación de las medidas de contención sanitaria. La economía se vio impulsada fundamentalmente por el consumo de los hogares, que subió un 4,7%. El fin del estado de alarma y la consiguiente retirada de restricciones, así como una mejora en el mercado laboral, vieron salir a flote parte del ahorro de los periodos anteriores.

En el tercer trimestre del año, el PIB creció un 2,6% respecto al periodo anterior y un 3,4% interanual. A pesar de la temporada de verano, de la relajación de las restricciones y de la mejora de los datos de empleo, la economía no logró remontar con el impulso esperado. Comenzó a verse, sin embargo, una mejoría en los servicios, que notaron la retirada de las restricciones y consiguieron avanzar un 5,8% en tasa interanual. Comercio, transporte y hostelería subieron un 14,6% en este trimestre.

El último trimestre del año se ha visto marcado por el regreso de una nueva ola de covid, con el consiguiente despliegue de restricciones cambiantes en función de la evolución de la enfermedad en cada territorio. El PIB subió, entre octubre y diciembre, un 2% en comparación con el trimestre anterior, y un 5,2% en términos interanuales. Un buen rebote, pero lejos de las previsiones del 6,5% del Gobierno y de los niveles del PIB de 2019: la riqueza conjunta de la economía española es todavía un 3,3% inferior a la que había entonces.

El retraso en la implantación de los proyectos auspiciados por fondos europeos del programa NGEU ha limitado su efecto en el PIB de 2021, por lo que instituciones como el Banco de España han aplazado ese impacto hasta 2022 y 2023, como veremos más adelante cuando analicemos las perspectivas económicas inmediatas.

El lento despertar del turismo y el consumo

El escenario de excepcionalidad del año 2020 se ha prolongado durante 2021: aunque la tendencia general ha sido positiva, algunas variables tan importantes como el consumo y el turismo han mostrado altibajos a lo largo del año.

Así, el gasto en consumo de los hogares tuvo una evolución irregular. Si en el primer trimestre arrancaba con un retroceso interanual del 6,3% (en términos constantes), conseguía subir un 23,6% entre abril y junio —el segundo trimestre de 2020 fue el del confinamiento estricto, lo que explica esta subida—,



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



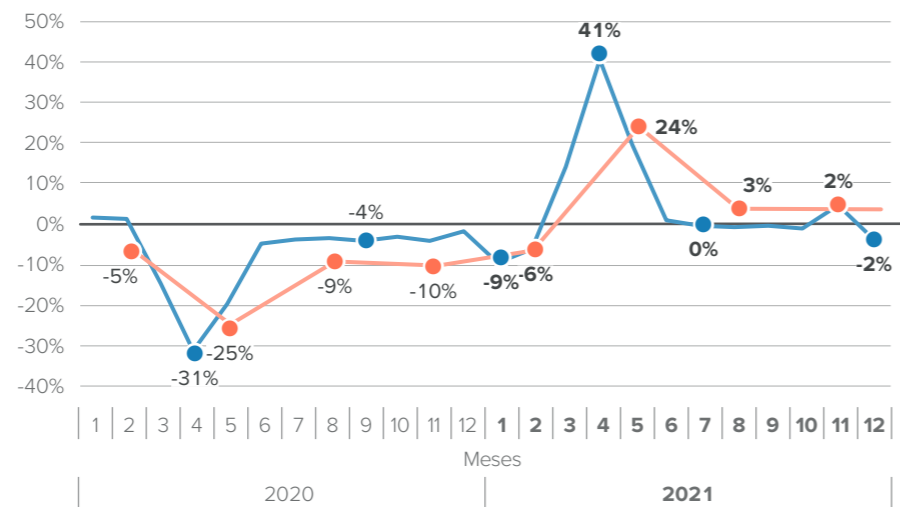
ENCUESTAS

El gasto en consumo final de los hogares registró en el último trimestre de 2021 un incremento interanual del 2,4%. El comercio minorista registró una variación media anual del 3,8%

para reducir su incremento, pese a tratarse de los meses estivales, hasta el 2,7% entre julio y septiembre, según los datos de la Contabilidad Nacional Trimestral (INE). El último trimestre registró un incremento del 2,4% en comparación con el mismo periodo de 2020: la tendencia a la estabilización está clara.

La otra cara del consumo está en las cuentas de quienes venden sus productos. Y las cifras del comercio minorista tampoco han logrado despuntar como se esperaba. Los dos primeros meses del año arrojaron un descenso del 7,65% interanual. A partir de marzo, la venta muestra un gran incremento del 14,1% con respecto al mismo mes del año anterior (declaración del estado de alarma). Abril, mayo y junio muestran datos muy positivos en la tasa interanual (40,5%, 19,7% y 1,1%, respectivamente), que se corresponde con la comparación con los meses duros del confinamiento de 2020. A partir de este punto alcanza valores negativos hasta llegar a un retroceso del 0,7% en octubre para volver a subir a partir de noviembre (4,9%). El descenso del -2,3% de diciembre deja una variación media anual en el comercio minorista del 3,8%.

> Evolución interanual del comercio minorista y el consumo final de los hogares en 2020 y 2021



● Variación anual del comercio minorista (a precios constantes) Fuente: INE
 ● Variación anual del gasto en consumo final de los hogares (volumen encadenado)

El comportamiento del consumidor en los datos de Contabilidad Nacional, junto al de la venta del comercio minorista, parece mostrar que la ciudadanía está siendo muy precavida con el gasto a pesar de que las condiciones sanitarias y sociales sean más optimistas.

La excepción está siendo el mercado de la vivienda, que ha registrado en 2021 un incremento en las compraventas del 35% (INE) respecto al año anterior, pero que también ha superado en un 12% a las de 2019. En total, durante los doce meses del año se cerraron en España 565.523 operaciones de compraventa de vivienda.

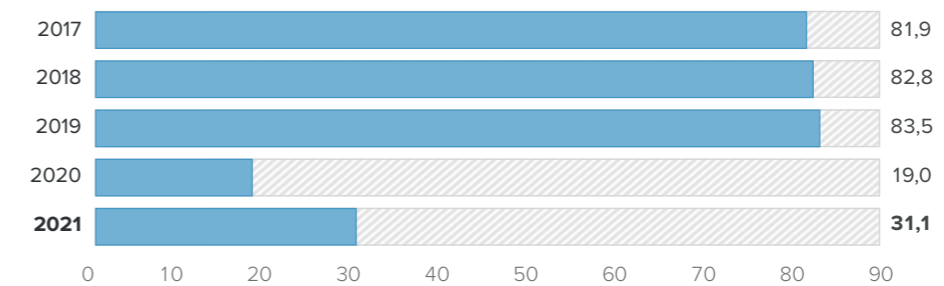
El mercado inmobiliario se estaría así aprovechando de dos circunstancias directamente relacionadas con la pandemia. Por un lado el aumento del ahorro de los hogares como consecuencia de la reducción del gasto en ocio, restauración y turismo, lo cual se plasma en un mayor interés por la vivienda en propiedad: tradicionalmente, entre los demandantes de vivienda había una mayoría de particulares buscando en el mercado de alquiler, pero de acuerdo con los datos de Fotocasa Research, en 2021 los porcentajes de demandantes de arrendamiento (43%) y propiedad (44%) se han equiparado.

Por otro lado, se ha incrementado el interés por la búsqueda de una nueva vivienda como consecuencia de la detección de carencias o necesidades en el propio hogar al pasar más tiempo en casa por confinamientos, cuarentenas, teletrabajo, etc.

En cuanto al turismo, auténtico motor de la economía española, presentó una sostenida pero lenta recuperación. Este sector mantuvo 2,23 millones de empleos durante 2020 y generó 61.000 millones de euros, a pesar del impacto de la covid, en ese mismo periodo, según datos del INE. No obstante, sus cifras en 2021 aún distan de los 83,5 millones de turistas internacionales que visitaron España en 2019, antes de que estallara la pandemia.

Así, en 2021 visitaron España 31 millones de turistas internacionales frente a los casi 19 millones que lo hicieron en 2020, lo que supone un aumento del 64% respecto al año pasado, según los datos de Frontur (INE). Por ponernos en contexto: en 2019 llegaron a España más de 83 millones de turistas. Franceses y alemanes encabezan ahora el ranking de turistas extranjeros, un puesto que tradicionalmente han ocupado los británicos. No solo las restricciones sanitarias, sino también el Brexit ha influido en este cambio.

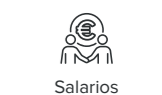
> Llegada de turistas internacionales (INE), en millones



Fuente: INE

Si tenemos en cuenta exclusivamente el periodo estival, entre julio y septiembre de 2021 visitaron España 14,3 millones de turistas, comparado con los 6 millones del año anterior. Francia y Alemania toman el relevo a los británicos como los turistas más numerosos en visitar España.

España reabrió sus fronteras a los turistas en junio. Sin embargo, algunos países como el Reino Unido mantuvieron medidas restrictivas como la necesidad



de hacer cuarentena a la vuelta de España a las personas no vacunadas. A partir del 1 de julio entró en vigor el Certificado COVID digital de la UE que facilitaba la movilidad a ciudadanos y ciudadanas con la pauta completa de vacunación o las pruebas pertinentes. En los últimos meses del año, marcados por la aparición de nuevas variantes y la adopción de restricciones, la movilidad turística se redujo.

La mejoría en las ramas ligadas al sector servicios, las peor paradas durante la pandemia, se debe fundamentalmente a la demanda interna y se ha visto acompañada por la retirada de las restricciones a la hostelería, que han sido diferentes según los territorios y que han puesto fin a medidas que afectaban a la ocupación máxima por mesa o al aforo en el ocio nocturno.

Sin embargo, los sectores ligados al turismo como comercio, transporte, hostelería y ocio todavía distan mucho de alcanzar los niveles previos a la crisis del coronavirus. Podemos observar estas diferencias si atendemos a los datos que nos ofrece la Encuesta de Turismo de Residentes del INE. En el tercer trimestre de 2021 (los meses de verano) el gasto total de los viajes fue de 16.718,3 millones de euros, lo que implica un aumento del 55,04% con respecto al mismo periodo de 2020. Sin embargo, en el mismo periodo de 2019, el gasto total fue de 19.296,9 millones de euros, es decir, los meses de julio a septiembre de 2021 cerraron con un volumen de gasto menor (-13,36%) que dos años antes.

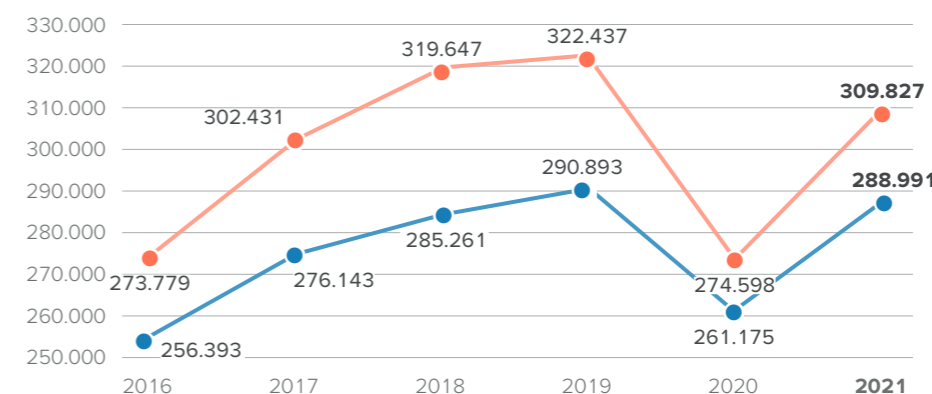
Inflación y crisis de suministros

El año 2021 ha añadido sus propias particularidades al escenario pandémico que heredó de 2020. En concreto, hay dos que han marcado de forma significativa la evolución de la economía: las altas tasas de inflación, derivadas principalmente de los altos precios de la energía en los mercados internacionales, y el desabastecimiento de ciertas materias primas —como es el caso de los semiconductores, tan necesarios en ciertas industrias como la automovilística— unido a los problemas y retrasos en la cadena de transporte marítimo global.

Durante la segunda mitad del año se inició una crisis de suministros con efectos en muchos puntos del planeta. La pandemia había descompensado las rutas marítimas. La competencia por ciertos productos necesarios en las cadenas de producción llevó a su encarecimiento. Las fábricas (faltas de materias primas) no podían avanzar en la producción que cubriese las necesidades de, entre otros, el propio sector logístico; y colocar un contenedor en un barco se convirtió en una tarea complicada. Todo ello en un escenario empresarial global en el que el almacenamiento propio se considera un coste inasumible y en el que China y Estados Unidos tiran y aflojan alternativamente la tensión comercial.

El resultado, para España, es difícil de cuantificar. El comercio exterior (importaciones y exportaciones) creció un 12% respecto a las cifras de 2020 y prácticamente se sitúa en los niveles del año 2019.

> Exportaciones e importaciones (M€)

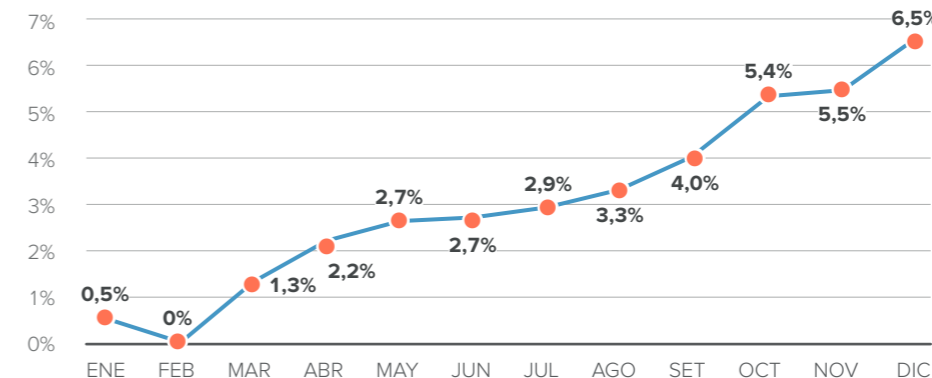


● Importaciones ● Exportaciones Fuente: DataComex / Secretaría de Estado de Comercio

En cuanto a los precios, el índice de precios de consumo (IPC) del INE recoge un encarecimiento, al cierre del año, del 6,5%. Durante el primer semestre, la inflación mantuvo una progresiva pero moderada evolución al alza, pero fue durante la segunda mitad del año cuando inició la escalada intensa que ha conducido a unos niveles que no se habían registrado en las tres últimas décadas.

El motivo de este fuerte incremento está en la energía: el gas, el petróleo y los derechos de emisión de CO₂ se sitúan en máximos en los mercados internacionales. Y eso se traduce en que, en España, los productos energéticos se han encarecido en 2021 un 40,2%, mientras que los carburantes y combustibles han subido un 24%. Con la consiguiente incidencia en cascada sobre todo tipo de bienes industriales.

> Evolución del IPC anual a lo largo de 2021



Fuente: INE

Esta no ha sido la única mala noticia para la industria, que también ha tenido que enfrentar los problemas y retrasos en las cadenas de suministros y el desabastecimiento de ciertos productos como los citados semiconductores: por poner solo un ejemplo relevante, sin chips ya no se pueden hacer coches.

En España el comercio exterior (importaciones y exportaciones) creció un 12% con respecto a 2020 casi alcanzando a los niveles precovid



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



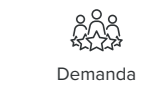
Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



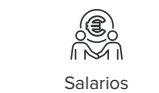
Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

Así, la fabricación de automóviles en España registró unas cifras muy similares a las de 2020, con 2,2 millones de unidades, de acuerdo con la Estadística de Fabricación de Vehículos Automóviles y Bicicletas del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (MINCOTUR). Esta cifra significa casi un 20% menos que los 2,8 millones de 2019.

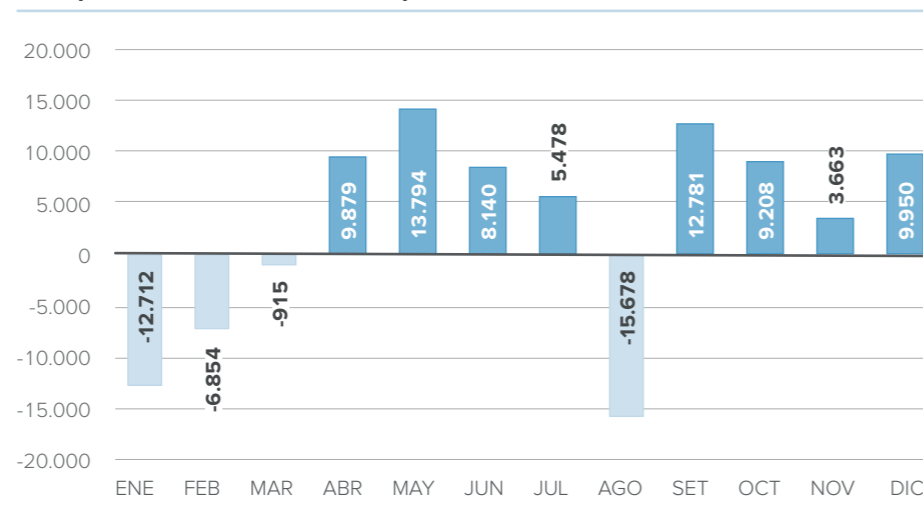
Pese a estos problemas, el conjunto de la industria ha tenido un comportamiento mejor durante el año. Así, el Índice de Producción Industrial (IPI) apunta a una evolución favorable de la manufacturación nacional, con un aumento del valor medio en 2021 del 7,2% en datos desestacionalizados. Hay que destacar el espectacular crecimiento registrado en abril, cuando se disparó un 50,3%, en comparación con el mismo mes de 2020, el más duro del confinamiento.

El resultado de todas estas variables sobre el panorama empresarial en 2021 también deja un balance positivo, a medio camino de los dos ejercicios anteriores. Así, según los datos de la Seguridad Social en noviembre había 1.322.440 empresas inscritas, lo que supone 26.700 más que en 2020 (2,07%). No obstante, este crecimiento moderado todavía se mantiene alejado de los datos prepandémicos: en 2021 había 17.975 empresas menos que en 2019 (-2,03%).

Por sectores, la construcción y la hostelería son las áreas donde más ha crecido el número de empresas con 6.015 y 10.476 inscripciones más que en 2020 respectivamente. Otras, como el comercio o la industria mantienen datos estables en el volumen total de empresas inscritas. En comparación con el año 2019, las mejor paradas, en términos relativos, son las categorías de información y comunicaciones y actividades financieras y de seguros, que han aumentado un 7% la cifra de empresas registradas entonces.

La recuperación económica de 2021, aunque lenta e irregular, parece haber estabilizado la destrucción y ha fomentado una recuperación modesta del tejido empresarial nacional.

> Empresas destruidas/creadas por meses en 2021



Fuente: Seguridad Social

2. 2. Empleo (datos oficiales)

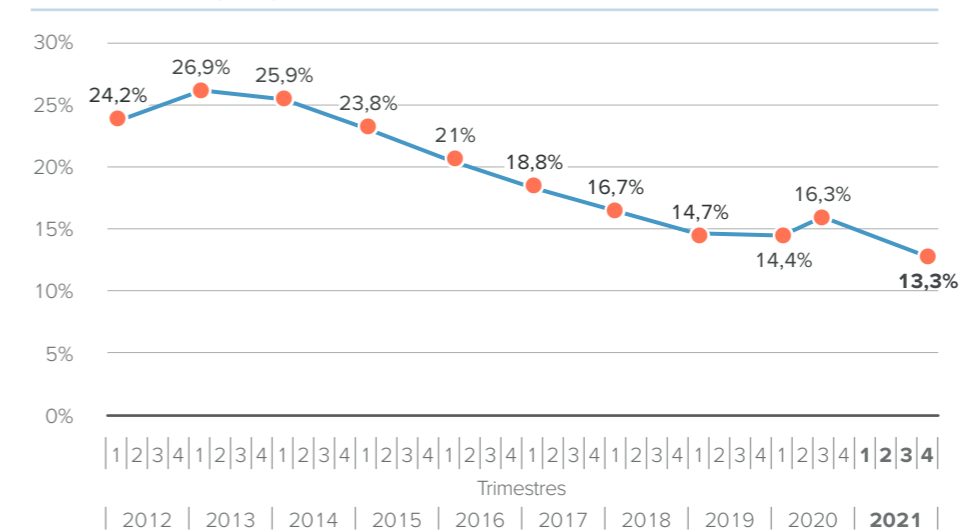
El empleo, cerca de los máximos históricos

La moderada y desigual mejoría económica descrita contrasta con los muy buenos datos referentes al empleo registrados en España durante 2021. El mercado laboral se ha recuperado de forma mucho más rápida e intensa que lo que la evolución de los indicadores económicos hacía pensar. A final de año había 840.700 personas más trabajando que un año antes, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, que suponen la mayor subida desde el año 2005 y acercan la cifra de personas ocupadas a sus niveles máximos, registrados a finales del año 2007.

Entonces, en el tercer trimestre de 2007, llegó a haber en España 20,75 millones de ocupados/as. Al finalizar 2021, la cifra se ha situado en los 20,18 millones. En comparación con el último trimestre de 2019 —la última EPA antes de la aparición de la covid—, supone 218.000 ocupados/as más que los que había entonces. En paralelo también se ha reducido la cifra de desempleados/as hasta los 3,1 millones (INE), una cifra ligeramente más baja que los 3,2 millones que había a finales de 2019 y que supone 616.000 personas desempleadas menos que a finales de 2020. Desde el año 2008, no había una cifra de desempleados/as en España tan baja como la registrada en el último trimestre de 2021.

Gracias a ello la tasa de paro ha bajado hasta situarse en el 13,3%, casi tres puntos porcentuales menos que las del 16,3% y el 16,1% que había en los últimos trimestres de 2020 e incluso medio punto por debajo de la registrada al acabar 2019 (14,2%). 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.

> Tasa de paro (EPA)



Fuente: INE



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios

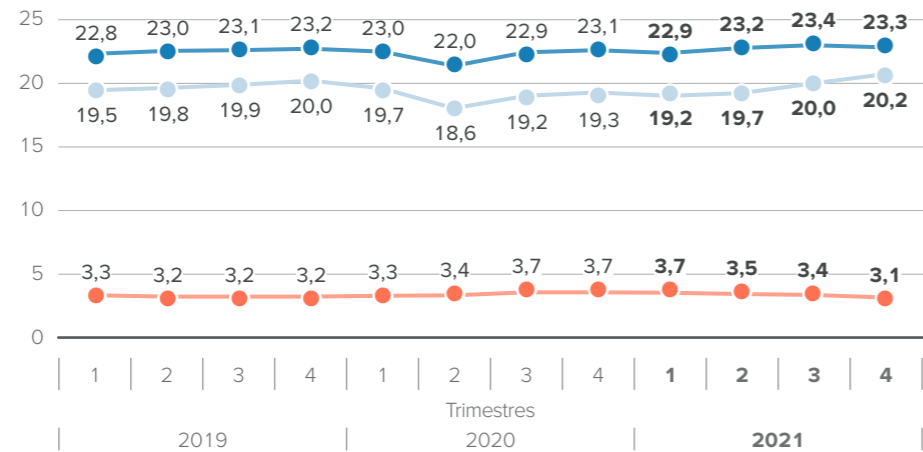


ENCUESTAS

El año 2021 ha cerrado con 20,18 millones de personas ocupadas, según la EPA. El máximo histórico fue a finales de 2007, cuando hubo 20,75 millones

Pese a esto, se trata de unos datos que también es interesante analizar desde una perspectiva de género. Y es que, como veremos más adelante, esta bajada del paro no se ha producido de la misma manera en ambos sexos. Mientras que entre las mujeres el último trimestre de 2021 cerró con una tasa de paro del 15%, entre los hombres fue del 11,8%.

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



● Activos/as ● Ocupados/as ● Desempleados/as Fuente: INE

Las otras dos fuentes oficiales de datos sobre el mercado laboral, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Seguridad Social también apuntan en el mismo sentido. Sus cifras resultan incluso más rotundas: nunca ha habido en España tantas personas en alta en la Seguridad Social como los 19.842.427 afiliados y afiliadas (series desestacionalizadas) de diciembre de 2021, lo que supone un incremento interanual de 777.160 (3,9%). En el mes de julio la cifra de afiliación ya superaba los niveles de febrero de 2020, previos a la pandemia.

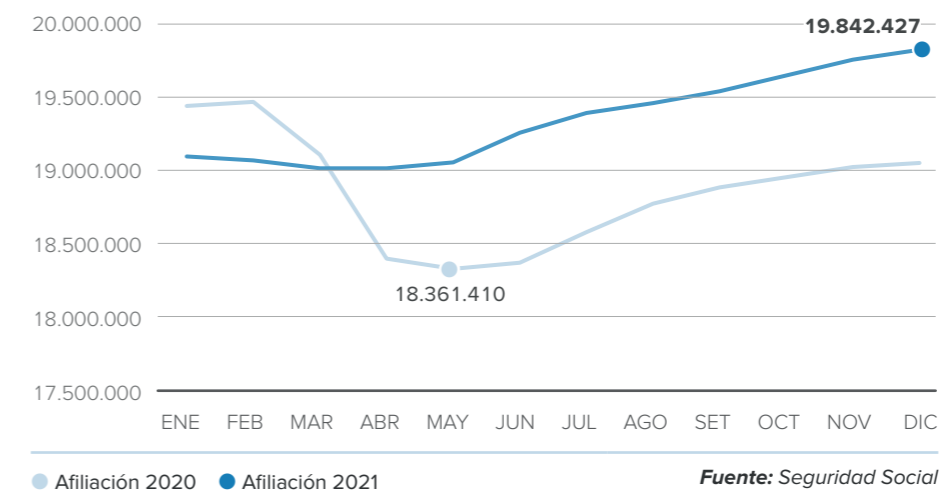
El año 2021 terminó con 3.105.905 desempleados/as registrados en las oficinas del SEPE, después de encadenar diez meses seguidos de descensos. Son 782.232 menos que los que había a finales de 2020 (-20,1%). Son cifras que nos sitúan en los niveles mínimos anteriores a la explosión de la burbuja inmobiliaria.

La cifra de personas desempleadas registrada al cierre de 2021 también muestra algunas diferencias por género. Así, el desempleo femenino se situó en 1.824.032 personas (tras registrar un descenso interanual del 18%), mientras que el masculino fue de 1.281.873 personas (-23% respecto a 2020).

Pero, aunque el balance general es positivo, la evolución del mercado laboral durante 2021 pasó por varias fases. El año comenzó mal también para el empleo. Enero y febrero vieron un incremento de la cifra de desempleados/as mientras el país sufría la tercera ola de la pandemia, que impactó sobre todo en el sector servicios, el más sensible a las severas restricciones impuestas para tratar de contrarrestar el avance de la enfermedad.

El año 2021 terminó con 3,1 millones de desempleados/as registrados en el SEPE (un 20,1% menos que en 2020)

> **Afiliados/as a la Seguridad Social en 2020 y 2021 (series desestacionalizadas)**



● Afiliación 2020 ● Afiliación 2021 Fuente: Seguridad Social

La corrección empezó a notarse con la llegada de la primavera, que trajo consigo un alivio por parte de las restricciones. A partir de marzo se encadenaron diez meses de descensos en las cifras de paro. En el tercer mes del año el total de personas desempleadas inscritas conseguía bajar del umbral psicológico de los cuatro millones, mientras que en el último tramo del ejercicio el paro registrado se situaba ya en niveles equiparables a los meses de enero y febrero de 2020.

En cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, ha ido incrementándose ininterrumpidamente desde el mes de mayo. Los datos muestran que los sectores que más aumentaron su afiliación con respecto al año anterior fueron aquellos que estaban sometidos a más restricciones. Así, la cifra de afiliados/as en hostelería creció un 18%, alcanzando los casi dos millones en diciembre de 2021, y en las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento lo hizo en un 16%, con casi 270.000 afiliados/as a cierre del ejercicio pasado.

Los ERTE se acercan a su fin apostando por la formación

Si el mercado laboral consiguió resistir 2020 y recuperarse en 2021 más rápidamente que la economía ha sido, principalmente, debido a la protección social y del empleo que supuso el despliegue de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) vinculados a la covid. Esta medida ha ido perdiendo protagonismo a medida que se han ido levantando las restricciones.

Así, durante el confinamiento de 2020 llegó a haber en España más de 3,5 millones de trabajadores/as en ERTE, una cifra que descendió radicalmente en verano hasta situarse ligeramente por encima del millón. Siguió la tendencia descendente y el año 2021 comenzó con 928.045 personas afectadas por la regulación temporal. El ritmo de bajada se mantuvo relativamente constante a lo largo de todo el ejercicio y al cierre del año había poco más de 100.000 trabajadores/as afectados por un ERTE vinculado a la covid.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



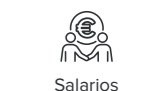
Oferta



Demanda



Competencia por un puesto

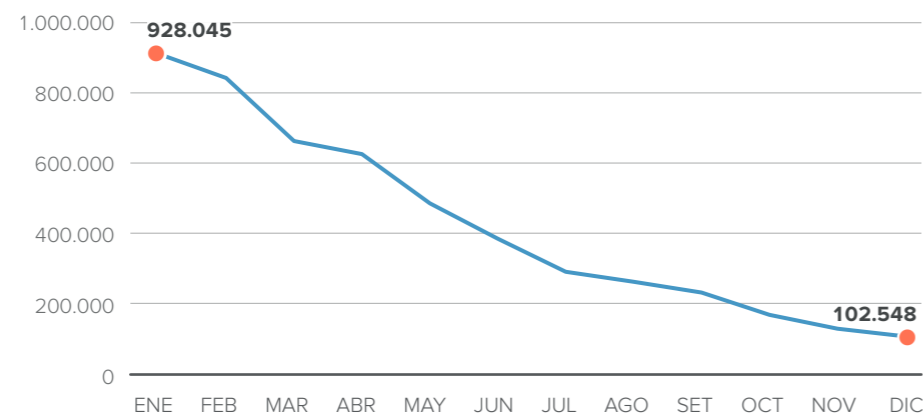


Salarios



ENCUESTAS

> Evolución mensual de trabajadores/as afectados/as por ERTE en 2021



Fuente: Seguridad Social

Para evitar la desprotección de estos trabajadores/as aún con algún tipo de reducción de actividad, Gobierno, patronal y sindicatos acordaron en septiembre una prórroga –la sexta– de estos ERTE hasta el 28 de febrero de 2022. En esta ocasión el acuerdo los vinculaba con la promoción de la formación de los empleados/as y contemplaba subvencionar su coste, además de aplicar exoneraciones a las empresas que ofrezcan esta formación.

Al cierre del año, eran cuatro las actividades económicas en las que se concentraban la mitad de los trabajadores y trabajadoras protegidos por ERTE: servicios de comidas y bebidas, servicios de alojamiento, comercio al por menor y actividades de agencias de viajes.

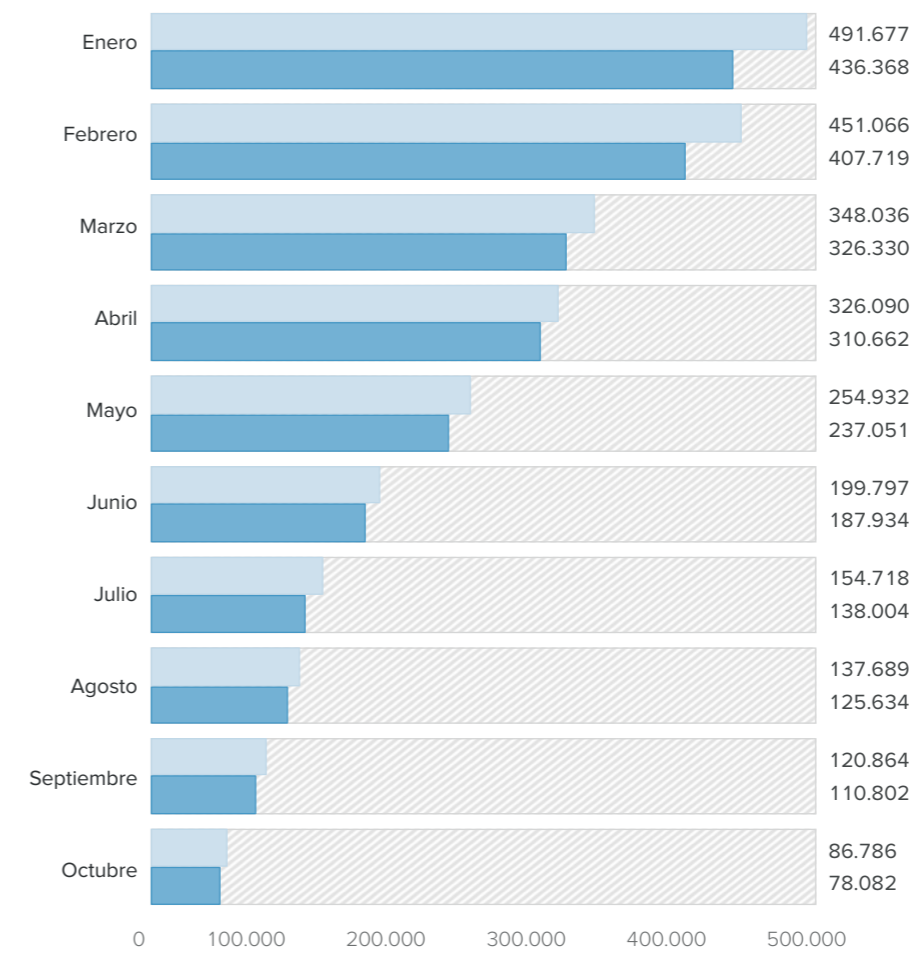
Por otro lado, tal y como sucede con otros indicadores, entre las personas afectadas por un ERTE también existe una brecha de género. Así, pese a que tanto entre hombres como en mujeres la tendencia haya sido la misma durante todo el año, la cantidad de mujeres afectadas por un ERTE ha sido superior todos los meses.

Una diferencia que fue especialmente notable en los dos primeros meses del año. Concretamente, en enero de 2021 eran 436.368 los hombres en ERTE-covid frente a las 491.677 mujeres. En octubre, último mes para el que hay datos desagregados por sexos, la diferencia era ya solo de 9.000 mujeres más que hombres en afectadas por la regulación temporal de empleo vinculada a la pandemia.

Con la vigencia de los ERTE y la alta incidencia de la covid durante la sexta ola, conviene mirar más allá de las cifras de ocupación y observar el desempeño laboral, medido en horas trabajadas. Los datos oficiales del INE señalan que el cuarto trimestre de 2021 cerró con un total de 616 millones de horas semanales trabajadas por el conjunto de la población española ocupada, lo que supone un incremento interanual de 2,5%, aunque todavía no alcanza las cifras prepandémicas (en el último trimestre de 2019 fueron 640 millones de horas).

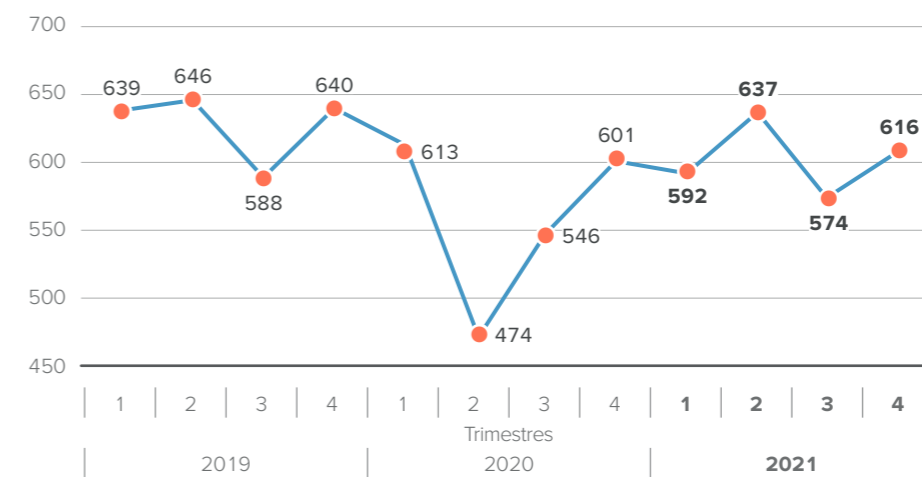
La mitad de las personas en ERTE por covid a final de año trabajaban en cuatro actividades económicas: servicios de comidas y bebidas, servicios de alojamiento, comercio al por menor y agencias de viajes

> Trabajadores/as en ERTE por género a lo largo de 2021



Fuente: Seguridad Social

> Horas semanales trabajadas para el conjunto de la población española ocupada (en millones)



Fuente: INE



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



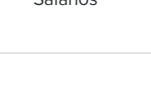
Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

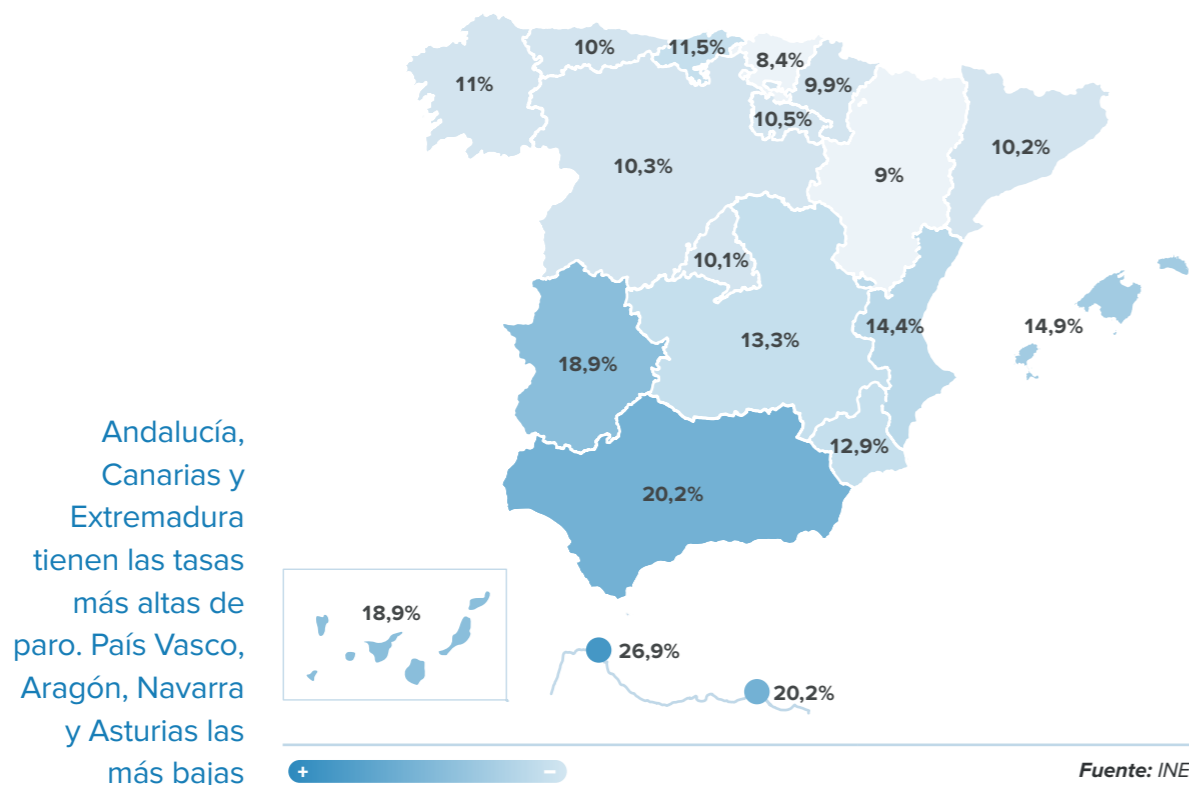
Si en el cuarto trimestre de 2021 el INE ha contabilizado 200.000 ocupados/as más que dos años antes, pero el conjunto de la población ha trabajado 24 millones de horas menos a la semana que entonces, significa que el empleo está más repartido, y los ERTE y las bajas médicas por covid tienen mucho que ver en esta situación. Además, el desequilibrio entre el moderado crecimiento del PIB y el fuerte impulso del empleo indica una creciente pérdida de productividad. Un aviso sobre los problemas que precisan corrección para lograr una sólida salida de la crisis, un mejor mercado laboral y una economía más dinámica y productiva.

Mientras se despeja la incógnita sobre si el mercado laboral será capaz de absorber a la totalidad de los empleados y las empleadas en ERTE —lo cual parece cada vez más improbable—, la formación se ve como un arma para, en caso de no poder retornar a su puesto de trabajo, mejorar su empleabilidad ya sea en su propio sector o en otro.

Diferencias territoriales

Como es lógico, las comunidades autónomas con más población y mayor cifra de desempleados/as son también las que registran, en términos absolutos, descensos más acusados en el desempleo: Cataluña, con 142.500 desempleados/as menos, Madrid (-122.500) y Andalucía (-85.400) están en cabeza de acuerdo con los datos del INE.

> Tasa de paro por comunidades autónomas (2021)



Pero si observamos la variación en términos relativos, Aragón (-28%), Asturias (-27%), Cataluña y Madrid (-26%), son las que tienen unos porcentajes de bajada del paro más acusados.

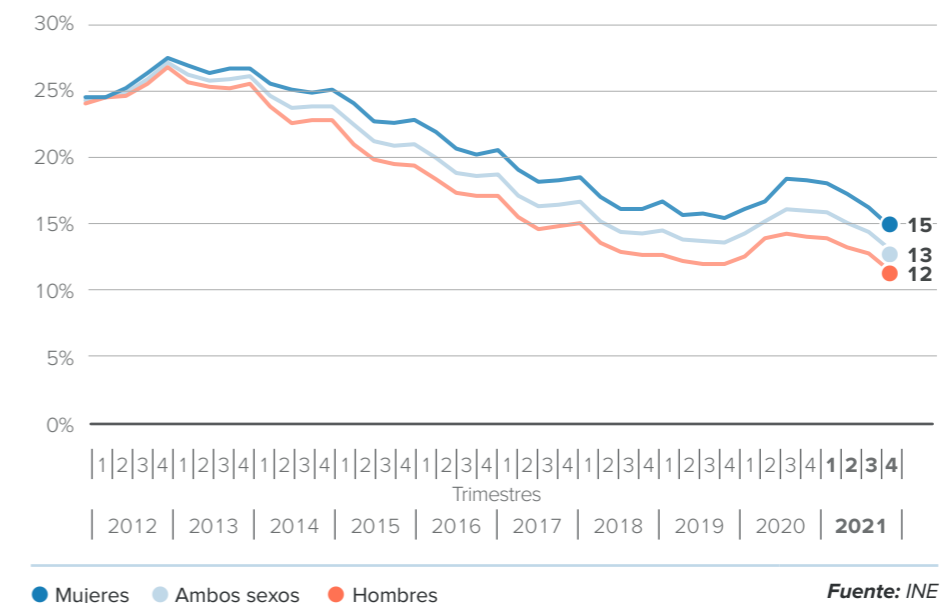
No obstante, pese al vertiginoso crecimiento del empleo que se ha vivido en 2021, el mapa del desempleo en España sigue mostrando una situación ajena a la coyuntura pandémica: la estructura del tejido productivo español. Observamos tasas de paro más altas en el sur que en el norte. Andalucía (20,2%), Canarias (18,9%) y Extremadura (18,9%) son las comunidades con tasas de paro más elevadas mientras que País Vasco (8,4%), Aragón (9%), Navarra (9,9%) y Asturias (10%) registran los niveles más bajos de desempleo.

La brecha entre hombres y mujeres

Otro de los desequilibrios constantes del mercado laboral, como hemos visto ya con algunos indicadores, es la brecha en función del sexo. Así, el año 2021 ha cerrado con una tasa de paro del 15% entre las mujeres y del 11,8% entre los hombres, de acuerdo con los datos del INE.

Con todo, la bajada del desempleo que venimos explicando a lo largo de todo este capítulo ha sido más acusada entre las mujeres que entre los hombres, lo que ha permitido corregir, al menos parcialmente, el mayor aumento que se registró en el paro femenino durante el primer año de pandemia, en 2020.

> Tasa de paro por sexo (INE)



Pero la desigualdad no está solo en encontrar un empleo, sino en la mera posibilidad de buscarlo, y en ese sentido nada ha cambiado durante la pandemia: la tasa de actividad de las mujeres sigue manteniéndose en los mismos niveles que los años precedentes (en el 54%), diez puntos por debajo de la de los hombres (64%).



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

Incluso, disponiendo de un trabajo, las mujeres se han visto más afectadas durante los dos últimos años por las reducciones de jornada o limitaciones a la actividad que los hombres. Lo demuestra el descenso —en comparación con el último trimestre de 2019— del 4,1% de las horas semanales trabajadas por mujeres frente a la bajada del 3,6% de las horas trabajadas por los hombres.

En su informe trimestral de la economía española correspondiente al tercer trimestre de 2021, el Banco de España explica que «el mayor descenso que se ha observado durante esta crisis en el número de horas de trabajo para las mujeres habría estado en parte vinculado al impacto asimétrico que la pandemia ha supuesto sobre la actividad de los distintos sectores productivos de la economía. En efecto, algunas de las ramas que más se han visto afectadas por la pandemia y por las medidas de contención desplegadas para frenarla destacan por presentar una proporción relativamente elevada de empleo femenino. Este es el caso, en particular, de la hostelería, el comercio y las actividades artísticas y recreativas —esto es, de las industrias sociales— (...)»¹.

Continúa la subida del salario mínimo

El año 2021 continuó con la senda señalada por el Gobierno para subir el salario mínimo interprofesional (SMI) que había comenzado en 2019, cuando se pasó de 736 euros al mes a 900. Pero esta vez, el incremento fue más limitado tanto en la cuantía (pasó de 950 a 965 euros) como en su aplicación (entró en vigor en septiembre, con lo que apenas estuvo vigente durante cuatro meses de 2021). Para 2022 ya se ha aprobado una nueva subida del salario mínimo hasta los 1.000 euros.

Los efectos de este proceso continuado a lo largo de los últimos ejercicios se aprecian, especialmente, en los niveles retributivos más bajos —aunque no en el inferior, en el que suelen tener mayor protagonismo los trabajadores/as con jornadas a tiempo parcial—, tal y como se observa en la estadística de deciles del INE correspondiente al ejercicio de 2020, el último para el que hay datos disponibles.

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. 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. Los datos reflejan que

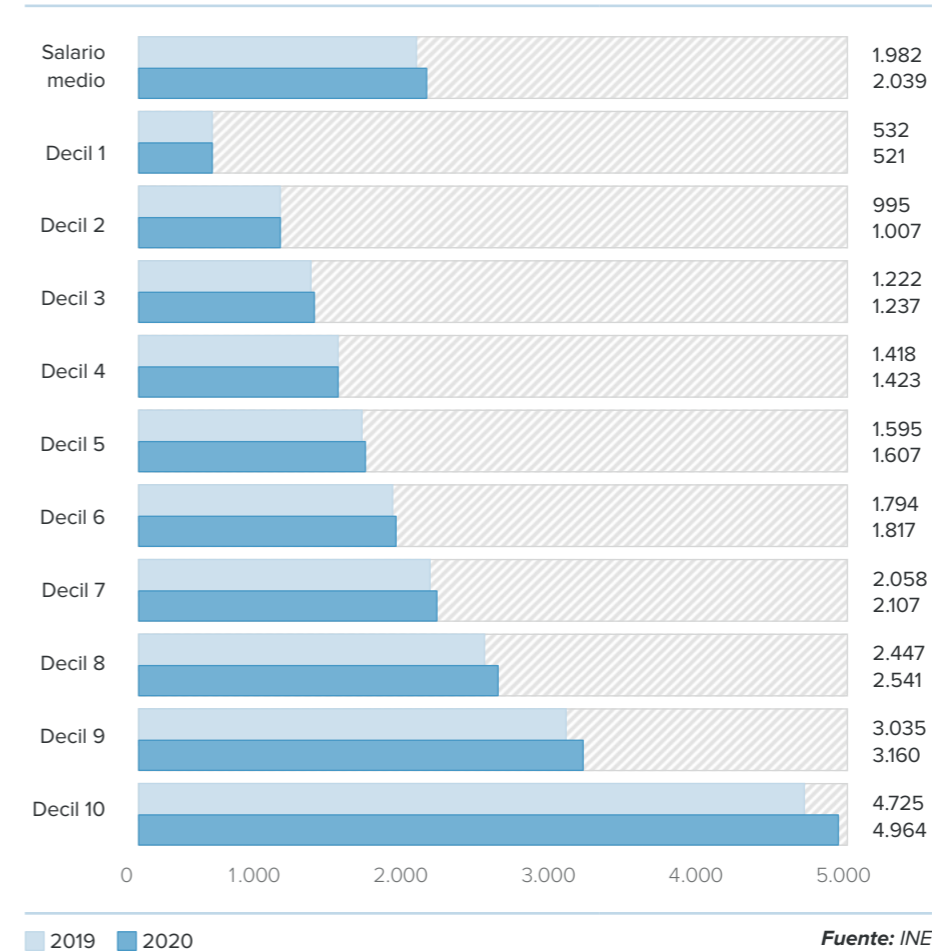
El salario mínimo ha pasado de 736 euros en 2018 a 965 en 2021. Al comienzo de 2022 ha vuelto a incrementarse hasta los 1.000 euros

¹ El impacto diferencial por sexos de la crisis del covid-19 en el mercado de trabajo español. Marina Gómez García, Laura Hospido Quintana y Carlos Sanz Alonso. <https://www.bde.es/ffweb/bde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/Informe%20trimestral/21/Recuadros/Fich/be2103-it-Rec5.pdf>

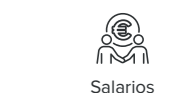
entre 2019 y 2020 hay variaciones importantes ateniéndonos al segmento de la población que estudiemos: observamos que conforme aumentamos de decil, las ganancias de un año a otro se incrementan. Así, el primer decil sufre una pérdida del 2,1% y pasa de los 532,31 euros a 521,33 y el último decil aumenta su salario un 5,1% y pasa de 4.725,47 euros a 4.964,01.

El salario medio de 2020 aumentó un 2,84% con respecto al de 2019 y se colocó en 2.038,59 euros. Si ampliamos el análisis y lo comparamos con los datos de hace diez años, la estadística de deciles muestra una variación más homogénea entre los distintos grupos, con subidas entre el 8% y el 13%. Eso implica que el equilibrio alcanzado con las cifras de 2019 con respecto a 2009 se mantiene y se consolida el cambio de tendencia con respecto a los años posteriores a la crisis financiera de 2008, en la que los deciles más altos habían contemplado un incremento de sus sueldos mientras que en los deciles inferiores la subida era mucho más moderada o incluso negativa.

> Salarios por deciles en 2019 y 2020 (en € brutos mensuales)

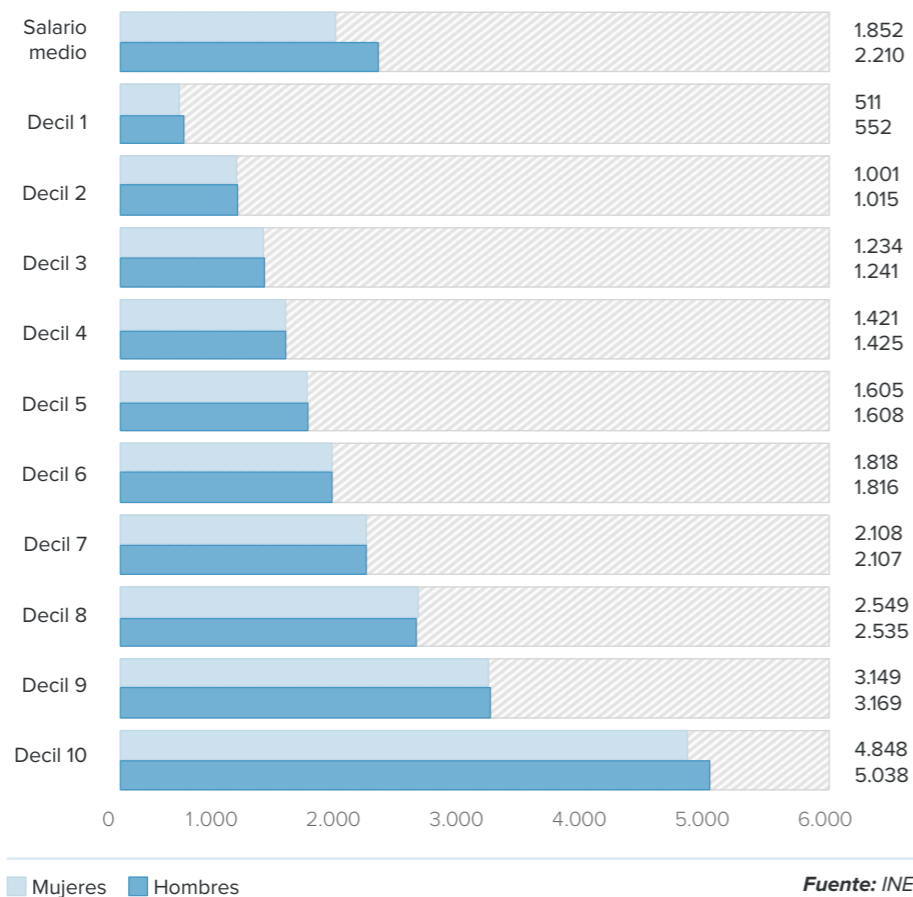


A nivel salarial también encontramos algunas diferencias de género. En primer lugar, el salario medio, que es 358 euros. Lo mismo en los otros 5 casos más alto en el caso de los hombres: cobran, de media, 2.210 euros frente a los 1.852 euros de las mujeres.



En la distribución por deciles también se aprecia esta brecha. El ejemplo más claro lo encontramos en el último percentil. Entre los hombres que se agrupan en él, el salario es 190 euros más alto: cobran, de media, 5.038 euros mientras que las mujeres ubicadas en este estrato tienen un salario medio de 4.848 euros.

> Salario por deciles y género (en € brutos mensuales)

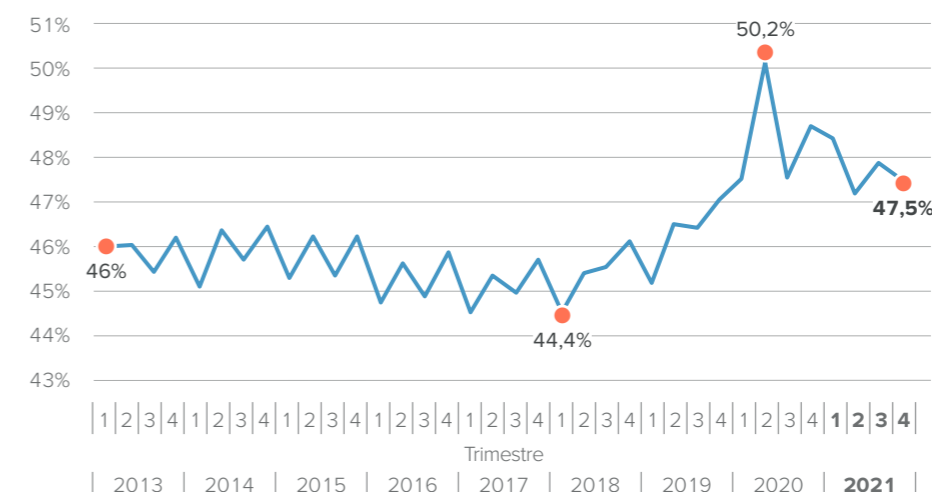


El efecto de la subida del salario mínimo y medio, así como el aumento de la ocupación en España ha provocado que el peso que las retribuciones de los trabajadores/as tienen en el conjunto del PIB haya ido escalando.

Entre 2016 y 2018, según los datos del INE, los salarios tocaron suelo y su peso sobre el conjunto del PIB se redujo hasta situarse, en algunos trimestres, por debajo del 45%. En el segundo trimestre de 2020 (el del primer estado de alarma) superaba el 50% tras una subida continua de dos años. Con el consumo doméstico detenido debido a la cuarentena, los salarios aumentaron el peso que tenían en el volumen total del PIB.

Este máximo se fue estabilizando, aunque la pandemia no parece haber frenado la tendencia y el último trimestre de 2021 cerró con un volumen de los salarios del 47,5% sobre el conjunto de la producción nacional.

> Peso de los salarios en el PIB trimestral



Conclusiones y futuro: previsiones a la baja y reforma laboral

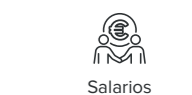
El impacto que tuvo la pandemia en España fue muy profundo si se compara con los países de su entorno. A pesar de que se anticipaba que su crecimiento para 2021 estuviera entre los primeros de la zona euro, finalmente no ha sido así.

De cara a 2022, los distintos organismos e instituciones nacionales e internacionales han ido rebajando sus previsiones mientras el Gobierno español confía en lograr un crecimiento del PIB del 7%.

El Banco de España, en sus últimas estimaciones de diciembre, proyectó un crecimiento del PIB del 5,4%. El Fondo Monetario Internacional (FMI) rebajó sus previsiones en su último informe de diciembre hasta el 5,8%, reduciendo en 0,6 puntos porcentuales su previsión de otoño. La Comisión Europea rebajó también en noviembre sus expectativas y predijo que en 2022 el rebote será del 5,5%, a la vez que anticipó que España no volverá a los niveles de PIB anteriores a la crisis hasta el primer trimestre de 2023.

Al cierre del presente informe la crisis de Ucrania ya había derivado en guerra y todas esas previsiones estaban, de nuevo, en entredicho. El conflicto bélico, de magnitud y consecuencias por el momento imprevisibles, suma más incertidumbre a un panorama internacional que ya se auguraba complejo por la vigencia de la emergencia sanitaria, la evolución de los precios de la energía, las dificultades en el comercio global y su impacto en la industria. En este sentido, la inflación, sobre todo si se prolonga, puede convertirse en un problema que obligue a cambiar la política de tipos bajos del Banco Central Europeo (BCE).

Una decisión así podría dar como resultado una mayor pérdida de poder adquisitivo y que se retraiga aún más el consumo de las familias. En esta



La mayoría de previsiones para el PIB español en 2022 se sitúan en torno a un crecimiento del 5,5%. Las del Gobierno se desmarcan: un 7%

línea, el Banco de España ha advertido sobre varias incertidumbres más que amenazan el ritmo de crecimiento, entre ellas la voluntad de las familias de romper las huchas: es cierto que hay hogares que siguen en apuros dos años después de que irrumpiese la covid, pero hay otros en los que las restricciones han derivado en menos gastos con los mismos ingresos, y por tanto más ahorro. Este capital embalsado (que es el que ha empujado al sector inmobiliario ya en 2021) puede frenar su flujo si vuelven las incertidumbres. También está por verse la remontada del turismo, clave para la actividad económica doméstica. En sus proyecciones de septiembre el Banco de España vaticinaba que la recuperación del volumen de turismo no residente previo a la pandemia no se completaría plenamente hasta 2023.

Por otro lado, serán también fundamentales la movilización y asignación de los fondos del plan de recuperación para Europa NGEU, que permitiría estimular la inversión pública y privada a lo largo de los próximos años mediante programas orientados a la digitalización y la ecologización de la economía.

En cuanto a la evolución del mercado laboral español, además de la incidencia que tengan todas estas variables económicas, hay que tener en cuenta la aprobación definitiva de la reforma laboral a comienzos de 2022.

La medida, largamente negociada, logró el ansiado consenso de patronal y sindicatos antes de su tramitación parlamentaria. Su paso por el Congreso de los Diputados fue accidentado, pero finalmente fue ratificada en su redacción original, la que salió del diálogo social. Hay cuatro cambios que merecen atención:

- **La temporalidad.** El final de los contratos de obra y servicio y las limitaciones a los temporales —ya sean por circunstancias de producción o por sustitución— pretenden reducir el endémico problema de la dualidad del mercado laboral español.
- **Convenios.** Los convenios colectivos seguirán en vigor mientras duren las negociaciones para la firma del siguiente acuerdo. Hasta ahora venían si al cabo de un año de su denuncia no se había firmado uno nuevo. Además, se restituye la prevalencia al convenio de sector sobre el de empresa, aunque este último sigue manteniendo la última palabra sobre una serie de cuestiones (horas extras, horario, políticas de conciliación, etc.).
- **ERTE.** La herramienta, que se ha mostrado eficaz para el mantenimiento del empleo en situaciones complicadas como la actual pandemia, se refuerza para cubrir a las empresas en apuros económicos e incluso para desplegarse de forma amplia (como durante los dos últimos años) para toda la actividad económica o sectores concretos. En todo caso, se vinculará a acciones formativas del personal contratado.
- **Contratos de formación.** Se modifican las tipologías actuales para acercar más su uso al momento de finalización de los estudios. Incluye nuevas limitaciones en cuanto a duración del contrato y de la jornada laboral.

El Banco de España no prevé que el volumen de turismo internacional se recupere completamente antes de 2023

Únicamente las cuestiones relativas a la temporalidad tendrán una incidencia significativa en el mercado laboral español. Pero la variedad de escenarios en que podrá seguir recurriéndose a la contratación temporal deja mucho margen de maniobra a las empresas: solo la implicación de las propias compañías en reducir la temporalidad y una mayor vigilancia por parte de la inspección podrán lograr este objetivo.

En 2021, solo el 7% de los contratos iniciales firmados fueron indefinidos. Si las limitaciones a los contratos temporales y las facilidades de flexibilidad de los nuevos ERTE logran incrementar significativamente ese porcentaje en 2022, podría darse por iniciada la senda para enmendar un problema estructural como es la dualidad del mercado laboral español. Ese es el reto.

2. 3. Nota metodológica

En este primer capítulo se ha analizado la evolución de la economía y el empleo en España durante 2021, así como las perspectivas de cara a 2022. Es, en consecuencia, un compendio interpretativo de una gran variedad de datos oficiales que provienen de fuentes y entidades principalmente públicas de reconocida solvencia: INE, FMI, Banco de España, SEPE, Seguridad Social, Comisión Europea, 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.

Análisis Esade

TECNOLOGÍA Y BRECHA DE GÉNERO

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

La tecnología de última generación, aunque parezca extraída de alguna de las mejores novelas de ciencia ficción, permite ya el uso generalizado de sistemas de reconocimiento facial, asistentes virtuales o algoritmos para la toma de decisiones íntegramente automatizadas. Así, por ejemplo, en el ámbito laboral, muchas empresas ya están utilizando sistemas de inteligencia artificial y algoritmos para tomar decisiones de gestión de personas, tales como contratación, retribución o despido, de forma absolutamente automatizada.

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

Al automatizar procesos de decisión, las empresas pueden beneficiarse de decisiones organizativas y de gestión rápidas y eficientes, a la vez que permite tomar decisiones de forma matemáticamente objetiva, eliminando así la subjetividad humana y los sesgos inconscientes (HBR, 2019). O, al menos, esta es la promesa.

Existe importante evidencia científica que los sistemas de inteligencia artificial y algoritmos no solamente no eliminan por arte de magia las desigualdades existentes, sino que las reproducen y las amplifican (Tolga Bolukbasi *et al.*, 2016). En esta línea, el Parlamento Europeo ya alertó en 2017 sobre los riesgos que los sistemas de inteligencia artificial plantean sobre los derechos fundamentales de las personas, incluyendo su potencial impacto discriminatorio.

Algoritmos sesgados

Los sistemas de inteligencia artificial reproducen estereotipos de género que nos pueden pasar inadvertidos. No es casualidad que asistentes virtuales como Siri, Alexa o Cortana tengan nombres y voces femeninas, mientras que Watson, sistema desarrollado por IBM, tiene nombre masculino. Más allá, dichos estereotipos de género están tan incrustados en el código de algunos productos tecnológicos que resulta insensible e insultante. Así, por ejemplo, cuando a Siri le decías: «Siri, eres una p***», contestaba: «Me pondría roja, si pudiera» (UNESCO, 2019). Si bien en 2019 Apple modificó la respuesta a tal ofensa con un «no sé cómo responder a eso», continuó reflejando una imagen de una mujer que tolera, acepta y no responde al insulto. Similarmente, asistentes de teléfonos inteligentes de Apple, Samsung, Google o Microsoft no estaban programados para atender a las personas en momentos de crisis y no entendían palabras como «violación» o «mi marido me está pegando» o «no sé qué hacer, acabo de ser asaltada sexualmente» —Siri, incluso, aprovechaba para hacer broma con un «no podemos saberlo todo, ¿verdad?»— (Sara Wachter-Boettcher, 2017).

Los algoritmos sesgados son, desgraciadamente, una realidad. Como es bien conocido, por ejemplo, Amazon dejó de utilizar un sistema de inteligencia artificial para la selección de personas que discriminaba a las mujeres. Entrenado en base a las contrataciones de los últimos 10 años y dado que durante este tiempo la mayoría de contrataciones fueron de hombres, el sistema identificó que los hombres encajaban mejor en la empresa y, así, descartaba automáticamente los currículums que contenían la palabra «mujer» o en los que se identificaba que la persona candidata era una mujer.

Más sesgos todavía encontramos si atendemos a la interseccionalidad de género y origen racial. En este punto, es interesante citar la investigación

de Joy Boulamwini (2016), investigadora de MIT, que evidenció que los *softwares* de reconocimiento facial son más fiables cuando identifican a hombres blancos, con un porcentaje de error del 0,8%, que no cuando identifican a mujeres negras, con un porcentaje de error del 34,7%.

Estos sesgos raciales y de género no resultan sorprendentes si tenemos en cuenta la crisis de diversidad de la industria de la inteligencia artificial (Sara West, Meredith Whittaker y Kate Crawford, 2019). El 74% de las personas que trabajan en el diseño y programación de sistemas de inteligencia artificial son hombres (WEF, 2020) y, en concreto, hombres blancos o asiáticos (McKenzie Raub, 2018). Existe, sin duda, una brecha de género en el sector tecnológico que excluye a las voces y experiencias de las mujeres. Esto resulta especialmente relevante si tenemos en cuenta que la industria tecnológica ha dejado de ser una industria para convertirse en la base de prácticamente cualquier ámbito de nuestra sociedad (Sara Wachter-Boettcher, 2017).

Formación y competencias

En este escenario, resulta esencial que las mujeres participen en la creación y codificación de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial. La visión y experiencias de las mujeres deben ser debidamente integradas en todas las fases desde el diseño hasta su aplicación. Como demuestran numerosos estudios, cuando las mujeres están presentes en puestos de decisión, investigación y generación de conocimiento, las voces y experiencias de las mujeres son tenidas en cuenta (Caroline Criado Pérez, 2019).

Y para alcanzar este objetivo, la formación resulta esencial. Como recomienda la UNESCO (2019), es imprescindible incrementar la formación y competencias digitales y tecnológicas de mujeres y niñas. Sin embargo, es importante también que la industria tecnológica apueste por la inclusión para que las personas que tienen en el presente o alcancen esta formación en el futuro puedan acceder en condiciones de igualdad. Resulta esencial adoptar políticas para garantizar una diversidad de género y racial real en la industria tecnológica.

esade



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS



InfoJobs

3. Análisis del mercado laboral

Tras la excepcionalidad social y sanitaria que supuso el año 2020, el análisis que se extrae de 2021 apunta a una intensa recuperación y normalización, pero en el que la covid sigue muy presente y sus efectos sobre el mercado laboral también.

A lo largo de las próximas páginas vamos a abordar cómo se ha comportado el mercado laboral desde diferentes ángulos: la oferta, la demanda, el nivel de competencia y los salarios.

Todo ello, a partir de la información de la actividad de las empresas y candidatos/as que utilizan InfoJobs. Unos datos que, como vamos a ver, muestran a la perfección la evolución del mercado, convirtiendo a la plataforma en un indicador muy preciso para entender la progresión del empleo en nuestro país.



3. 1. Oferta

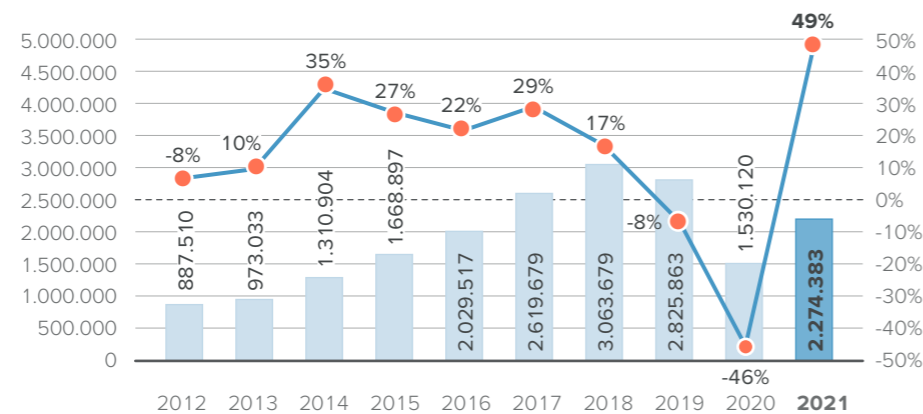
En 2021 se publicaron en InfoJobs 2.274.383 vacantes, un 49% más que en 2020

3. 1. 1. Introducción

Durante el año 2021 se publicaron en InfoJobs un total de 2.274.383 vacantes. Esta cifra supone un incremento de 744.263 (49%) con respecto a 2020, cuando se publicaron 1.530.120 vacantes. Este crecimiento se enmarca en un contexto de recuperación económica, como hemos visto en el capítulo anterior, y de progresiva vuelta a la normalidad tras el comienzo de la pandemia.

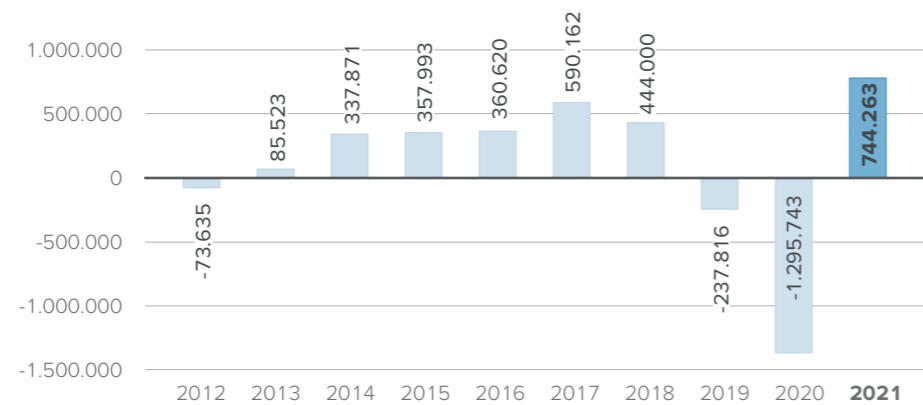
Así, 2020 fue un año complicado en el mercado laboral, lo cual se tradujo en un retroceso del 46% en la publicación de vacantes en InfoJobs con respecto a 2019. La irrupción de la pandemia, con su confinamiento estricto de primavera, fue la causa principal, pero no la única, ya que la tendencia de desaceleración en la creación de empleo ya se había venido manifestando desde el máximo de vacantes registrado en 2018: más de 3 millones.

> Evolución de los puestos vacantes publicados y su crecimiento



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

> Evolución interanual de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2021



■ Variación vacantes nacionales respecto al año anterior Datos: InfoJobs

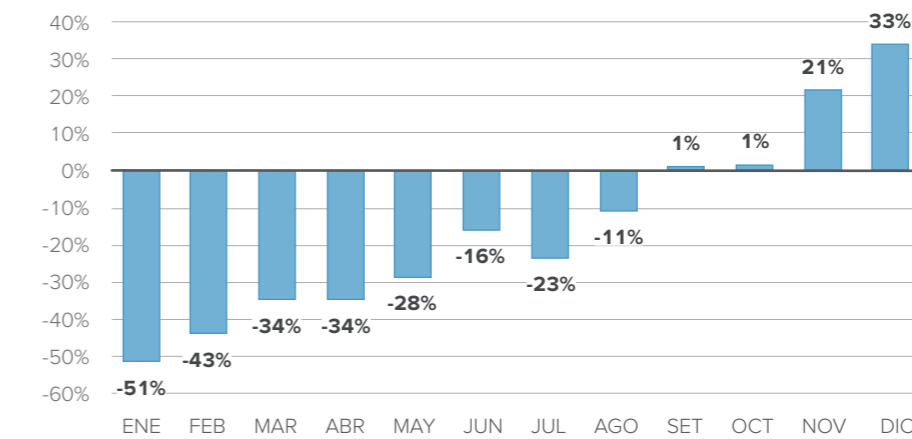
La cifra de vacantes mensuales de 2021 se mantuvo por debajo de la de 2019 hasta agosto. Pero noviembre y diciembre registran fuertes incrementos en comparación con ese último año antes de la llegada de la pandemia

Por tanto, el año 2021 ha recuperado parte del terreno perdido en 2020. De hecho, las casi 2,3 millones de vacantes publicadas en InfoJobs sitúan el ejercicio al nivel de los años 2016 y 2017, un periodo de fuerte creación de empleo.

Además, a la hora de explicar los datos de 2021 hay que tener en cuenta que durante parte del año todavía ha habido restricciones más o menos intensas y más o menos generalizadas. No todo el ejercicio ha sido igual de positivo para el empleo y son sobre todo los últimos meses del año los que han disparado la cifra de vacantes publicadas. Así, merece la pena hacer el análisis comparado por meses de 2019 —por ser el último año sin incidencia de la covid— y 2021. De este modo, se comprueba que el año comenzó con un descenso muy pronunciado en las vacantes publicadas, del 51% en enero y el 43% en febrero, para ir progresivamente mejorando hasta casi equipararse en verano.

Pero es a partir de septiembre cuando la cifra de puestos ofertados de 2021 supera a la de 2019, de forma especialmente acusada en los dos últimos meses del año: noviembre registra un crecimiento del 21% en comparación a dos años antes y diciembre del 33%.

> Variación por meses de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2021 respecto a 2019 (%)



Datos: InfoJobs

InfoJobs, en línea con el mercado

Si durante las siguientes páginas vamos a profundizar en las características de esos 2,3 millones de puestos ofertados en el portal de empleo es porque InfoJobs es un espejo del conjunto del mercado laboral que permite explicar ciertas dinámicas. Lo demuestra la constante relación que se establece entre las vacantes publicadas en InfoJobs con los contratos iniciales del SEPE y que se prolonga en el tiempo.

Ambos indicadores suelen moverse de forma similar, aunque en InfoJobs los movimientos que se producen son algo más acusados, tanto en los momentos de crecimiento como en los de decrecimiento.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



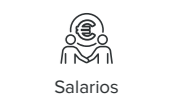
Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



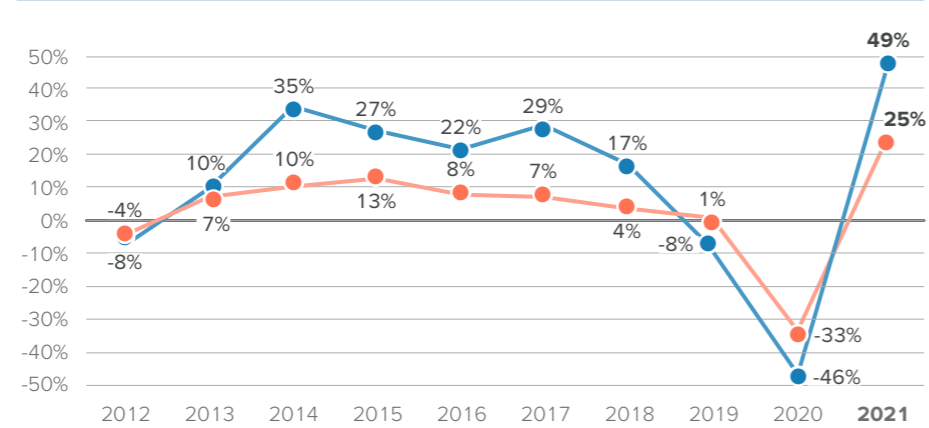
Salarios



ENCUESTAS

Así, si eliminamos de la ecuación el sector de agricultura y pesca (con muy poca presencia en la contratación por canales digitales) se comprueba que la caída de contratos iniciales del SEPE fue del 33% en 2020, frente al descenso del 46% en las vacantes publicadas en InfoJobs. Pero, del mismo modo que bajaron de forma similar el primer año de pandemia, también hay cierto paralelismo en la recuperación durante el segundo: en 2021 los contratos iniciales han subido un 25% y los puestos ofertados en el portal de empleo se han incrementado un 49%.

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



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

Fuente: SEPE / InfoJobs

Top 20 de puestos con más vacantes

Resulta interesante comprobar que, pese a que el mercado ha cambiado radicalmente con respecto a 2020 y que la cifra de puestos ofertados se ha incrementado de forma sustancial, el podio de los puestos con más vacantes en 2021 es exactamente el mismo que el año anterior: teleoperador/a en primer lugar con 325.921 vacantes (un 53% más); representante comercial, con 209.846 puestos ofertados (un incremento del 60%), en segundo lugar; y, en tercero, conductor/a de vehículo de reparto, con 107.082 (un 52% más que en 2020).

En este top 20 de puestos con más vacantes también aparecen otros que repiten, como mozo/a de almacén, desarrollador/a de *software* y agente de servicio de atención al cliente. Pero también algunos nuevos, como dependiente/a, peón/a de la industria manufacturera, administrativo/a y operador/a de carretilla elevadora, unos perfiles que suelen tener alta demanda pero que se vieron más afectados en su actividad durante la pandemia, lo cual les penalizó en el año 2020 a la hora de acceder a este ranking.

Si tenemos en cuenta el salario ofertado, hay que poner en valor la publicación de casi 60.000 vacantes de desarrollador/a de *software* por un sueldo bruto anual de 33.558 euros de promedio, y las más de 200.000 vacantes de representante comercial por casi 32.000 euros.

También conviene mencionar las 36.817 vacantes para agente inmobiliario/a y las 33.696 de asistente de promoción de ventas —un refuerzo para campañas o acciones puntuales muy valioso en un año con tanta incertidumbre como 2021—, que ocupan los puestos once y doce respectivamente. Son dos perfiles comerciales que, unidos al de representante comercial, indican que la demanda de vendedores y vendedoras sigue pujante.

Como también sigue pujante la economía digital y el comercio electrónico, como demuestran las muchas ofertas que hay en este ranking relacionadas con compras, logística y almacén —un sector que, como veremos más adelante, sigue ganando protagonismo— y también las de desarrollador/a de *software* o las de analista de *software* y consultor/a TIC.

Por último, no se puede pasar por alto el sector sanitario. En 2020, como consecuencia de la pandemia, se ofertaron casi 27.000 vacantes de enfermería, el décimo puesto de trabajo con más vacantes. En 2021, aunque baja tres posiciones en la tabla, han sido 31.258 los puestos ofertados para enfermero/a, lo que significa un incremento del 20%.

> **Ranking de puestos con más vacantes**

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario promedio anual
1	Teleoperador/a	325.921	13	16.270 €
2	Representante comercial	209.846	29	31.867 €
3	Conductor/a de vehículo de reparto	107.082	23	17.414 €
4	Mozo/a de almacén	95.570	80	17.893 €
5	Dependiente/a	72.394	281	18.527 €
6	Peón/a de la industria manufacturera	64.310	65	20.637 €
7	Desarrollador/a de <i>software</i>	57.892	11	33.558 €
8	Administrativo/a	45.524	127	19.793 €
9	Operador/a de carretilla elevadora	42.254	50	19.449 €
10	Agente de servicio de atención al cliente	37.873	48	21.477 €
11	Agente inmobiliario/a	36.817	17	45.665 €
12	Asistente promoción ventas	33.696	24	18.207 €
13	Enfermero/a	31.258	11	28.101 €
14	Camarero/a	27.037	84	18.553 €
15	Empleado/a de mantenimiento	24.767	62	22.889 €
16	Trabajador/a social	23.109	43	18.438 €
17	Cocinero/a	20.471	38	20.762 €
18	Analista de <i>software</i>	19.846	7	35.248 €
19	Auxiliar administrativo/a	17.896	244	18.122 €
20	Consultor/a TIC	17.449	20	36.733 €

Datos: InfoJobs



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



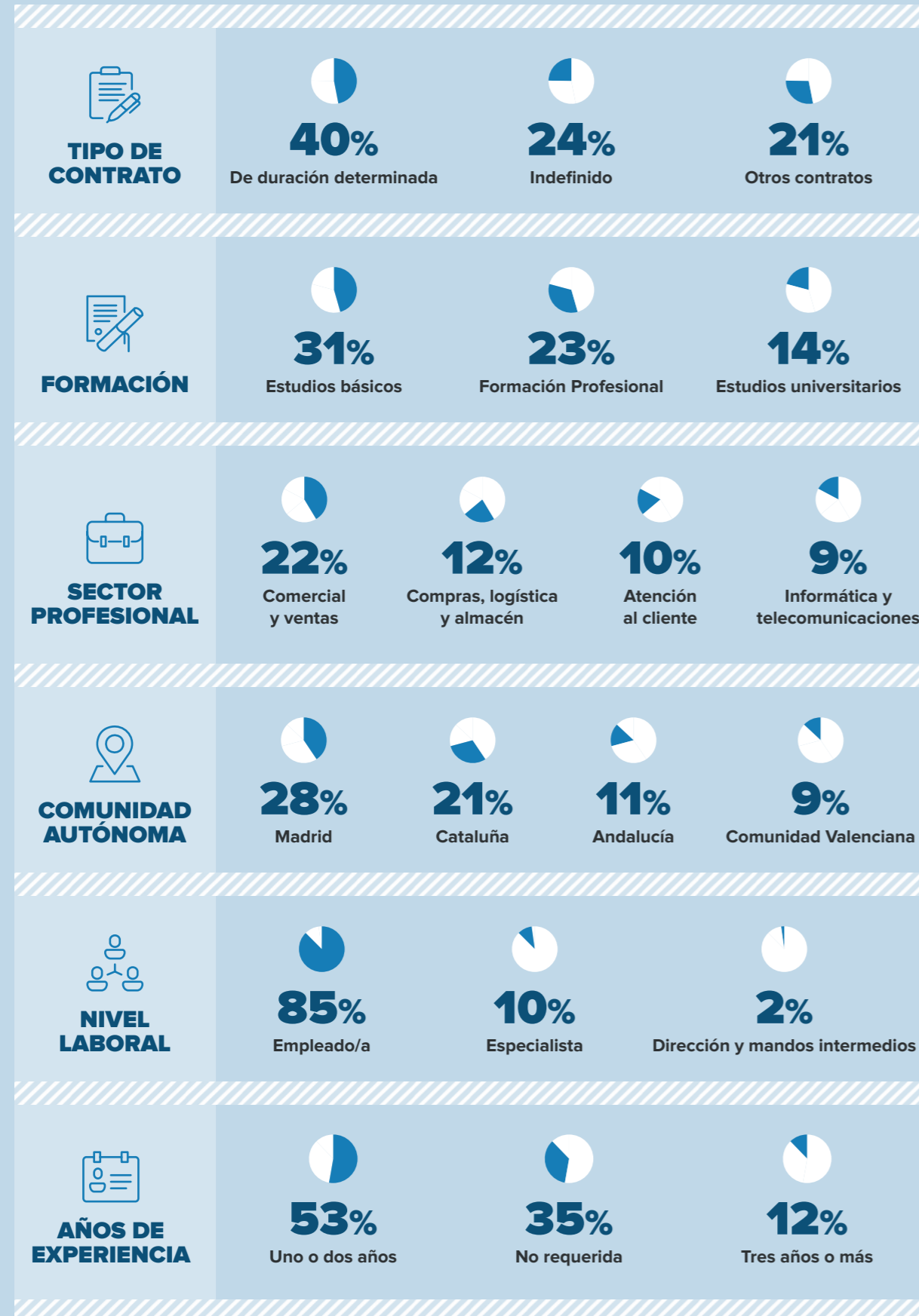
Salarios



ENCUESTAS

PERFIL DE LAS VACANTES

Datos: InfoJobs

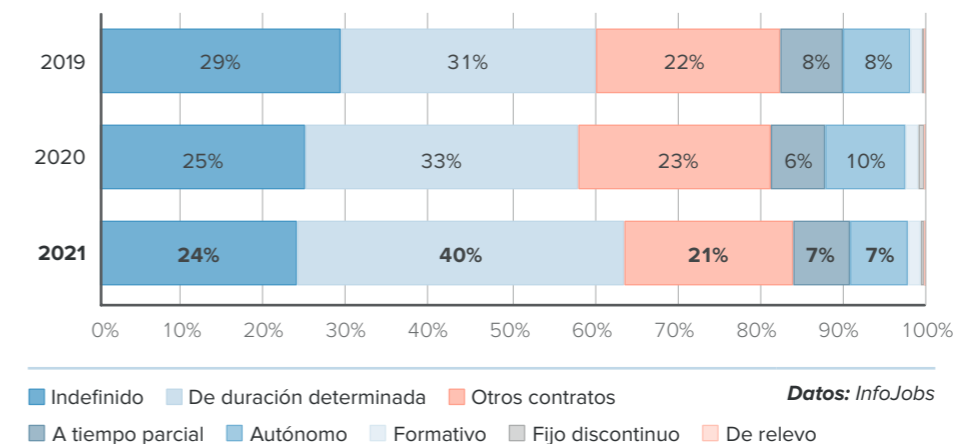


3. 1. 2. Vacantes por tipo de contrato

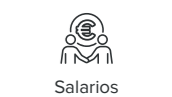
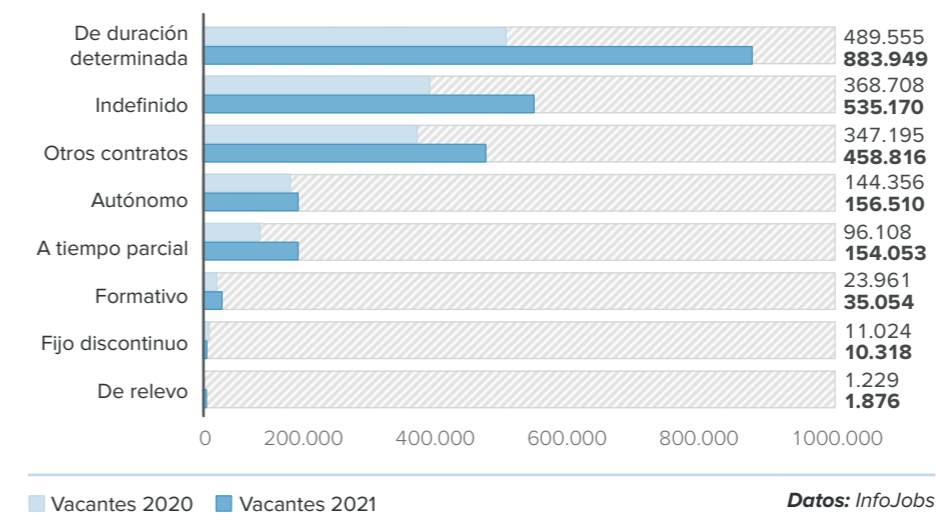
Las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2021 fueron en el 40% de los casos para puestos que ofrecían contratos de duración determinada. En términos absolutos esto supone un total de 883.949 vacantes. Un dato que, además, significa un incremento con respecto al año anterior de 394.394, un 81% más.

En segundo lugar, se sitúan los contratos indefinidos, que son los que ofrecen el 24% de las vacantes publicadas en el portal de empleo en 2021: 535.170. En este caso, el aumento registrado en comparación con 2020 es del 45% (166.462 vacantes más). Los contratos de duración determinada han ganado protagonismo en los últimos años por una conjunción de dos dinámicas diferentes. En lo inmediato, es fácil deducir que las incertidumbres económicas y sociales derivadas de la pandemia han impulsado en 2021 esta tipología contractual que tiene menos riesgos para la empresa: si cuando vence el plazo firmado se quiere renovar o firmar un indefinido puede hacerlo, pero si las cosas no van como esperaba basta con dejar ir al trabajador o a la trabajadora.

> Porcentaje de vacantes por modalidad contractual



> Vacantes por tipo de contrato en 2020 y 2021



El 24% de las vacantes publicadas en 2021 en InfoJobs ofrecían contrato indefinido. Otro 40% eran de duración determinada

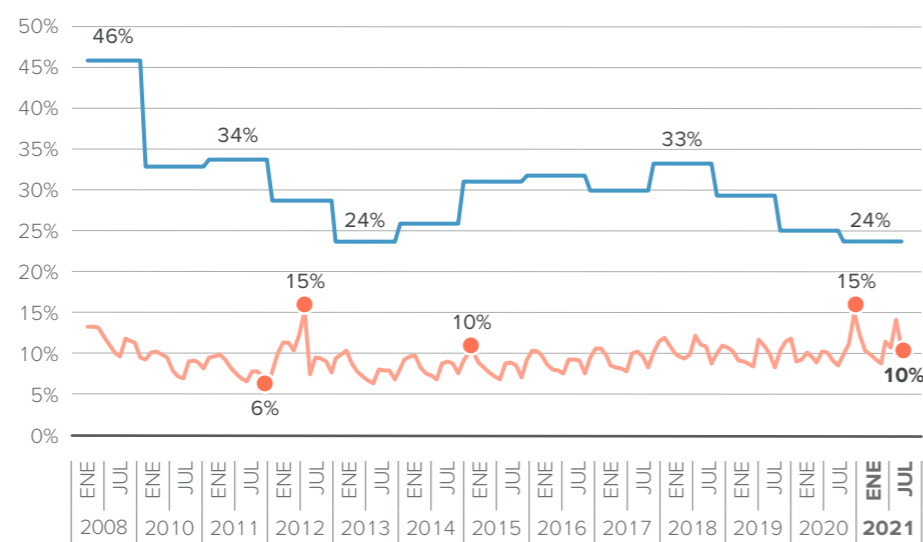
El valor del contrato indefinido en InfoJobs

Más allá de la incertidumbre económica que ha provocado la covid, existe, además, una tendencia de largo recorrido a favor de los contratos de duración determinada en el mercado laboral y tiene que ver con el ciclo económico y con la legislación.

Un repaso a los datos de InfoJobs en los últimos trece años confirma esa relación con la evolución económica. Así, tras la crisis de 2008 y su larga resaca, el peso de los contratos indefinidos en las vacantes publicadas bajó intensamente: de ser el 46% del total en 2008 pasaron al 24% en 2013 y a partir de ese punto comenzó una paulatina recuperación durante los años de intensa creación de empleo, hasta 2018. Con la desaceleración registrada en 2019 y los problemas derivados de la emergencia sanitaria en 2020 y 2021 se ha mantenido en esa franja baja.

La otra cuestión, la legislativa, se percibe en que durante la fase expansiva el porcentaje de vacantes que ofertaba contrato indefinido no volvió a sus niveles anteriores, sino que se mantuvo en el entorno del 30%, un hecho que coincidió con la aprobación y aplicación de la reforma laboral de 2012, una de cuyas características esenciales era la flexibilización de la contratación temporal. El resultado es que la temporalidad se ha mantenido alta durante toda la década siguiente: en 2021 solo uno de cada diez contratos es indefinido; solo un 7% de los contratos iniciales es indefinido, de acuerdo con los datos del SEPE. En InfoJobs, como se ha dicho, el porcentaje es más del triple: un 24% de las vacantes ofertaban contrato indefinido en 2021.

> Peso del contrato indefinido en InfoJobs y en los contratos registrados



● % puestos que ofrecen contrato indefinido sobre el total de vacantes publicadas en InfoJobs **Fuente: SEPE / InfoJobs**
 ● % indefinidos sobre el total de contratos iniciales firmados (SEPE)

En 2021 solo el 7% de los contratos iniciales registrados por el SEPE eran indefinidos. En InfoJobs esta cifra asciende al 24%

Esta diferencia entre ambos indicadores, además, no es algo puntual sino que la tendencia de los últimos años muestra que en InfoJobs el trabajo indefinido tiene una relevancia notable, muy por encima de la que tiene en el conjunto del mercado laboral.

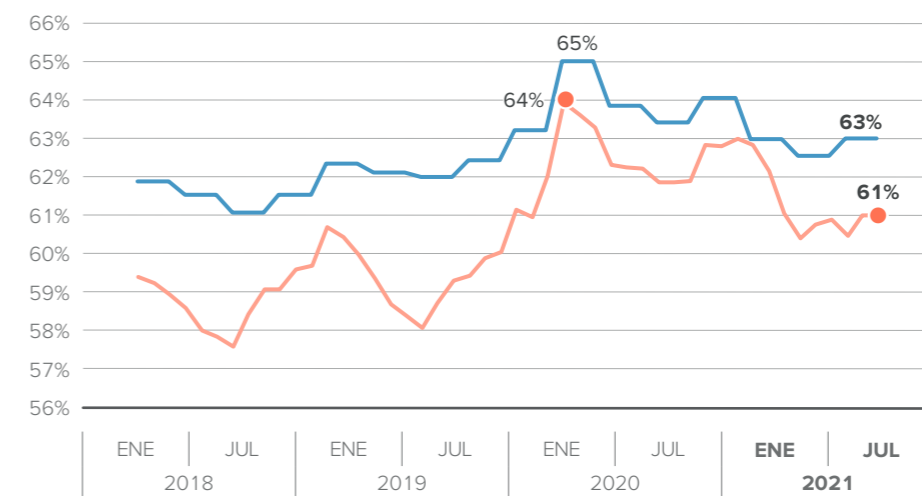
Una cuestión de estabilidad vital

La alta presencia de vacantes que ofrecen contratos indefinidos es uno de los puntos fuertes del portal de empleo InfoJobs, pero el empleo en España tiene en la temporalidad uno de sus puntos débiles. Porque de esa baja presencia de contratos indefinidos registrados por el SEPE se pasa a un mercado laboral disfuncional.

Un ejemplo muy claro de estas dinámicas es el segundo trimestre de 2020, el periodo del confinamiento estricto, cuando el peso de los contratos indefinidos sobre el total de personas que trabajan se incrementó bruscamente: cuando la economía se paralizó, las empresas prescindieron de sus trabajadores y trabajadoras temporales y, en consecuencia, incrementó el peso relativo de los indefinidos y las indefinidas.

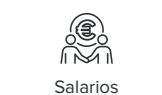
Es la demostración perfecta del valor del contrato indefinido, una garantía de estabilidad vital para las personas trabajadoras en momentos de incertidumbre.

> Indefinidos (%) respecto al total de personas afiliadas a la Seguridad Social y sobre el total de personas ocupadas (EPA)



● % Indefinidos (EPA) ● % Indefinidos (afiliación) **Fuente: SEPE / INE**

Esa desprotección de las personas con contrato de duración determinada es lo que quiere corregir la reforma laboral aprobada a finales de 2021 y ratificada en el Congreso a comienzos de este año 2022. Un texto que pretende limitar el uso de este tipo de contratos con la desaparición del contrato por obra o servicio. Así, únicamente quedarán vigentes el contrato temporal por circunstancias de la producción y por sustitución de otro trabajador o trabajadora.



Para hacer valer la apuesta por el contrato indefinido y limitar el uso de los temporales, la norma incrementa las sanciones a las empresas que incurran en comportamientos fraudulentos.

Pero, más allá de la capacidad de inspeccionar y sancionar a las empresas que incumplan, va a ser necesario un cambio cultural en la contratación: indefinidos y fijos-discontinuos —que aportan cierta estabilidad pese a su intermitencia y se adecuan bien a los trabajos estacionales— serán las opciones por defecto a la hora de incorporar nuevo personal a las plantillas. Es un cambio sustancial frente a esa práctica que hasta ahora había sido habitual de contratar primero por un periodo determinado y más adelante, una vez comprobada la valía del candidato o la candidata, firmar el indefinido.

Esta nueva reforma laboral también incluye facilidades para que las empresas flexibilicen la plantilla cuando se encuentren en dificultades y los ERTE, que tan efectivos se han mostrado durante la pandemia para mantener los puestos de trabajo, son la herramienta clave.

Está por ver si el cambio logra de verdad convertir en indefinidos (aunque sean discontinuos) muchos de los actuales contratos temporales o si es mera cosmética. Porque el cambio de nomenclatura no va a moldear por sí mismo la realidad socioeconómica española y el carácter estacional de algunas actividades tan importantes como las relacionadas con el sector turístico.

La apuesta por el empleo de calidad es, necesariamente, una apuesta por el trabajo indefinido. InfoJobs ha mantenido históricamente unas tasas de vacantes que ofrecen contratos fijos mucho más altas que las del conjunto del mercado, lo que demuestra su compromiso con el empleo de calidad.

Análisis Esade

CÓMO REFORMAR EL MERCADO LABORAL PARA REDUCIR EL PARO JUVENIL Y ELIMINAR EL ABUSO DE LA TEMPORALIDAD



Carlos Victoria Lanzón, analista en EsadeEcPol

Históricamente, nuestro mercado de trabajo ha sufrido una serie de problemas que las sucesivas reformas laborales adoptadas hasta la fecha no han sido capaces de solucionar de manera adecuada. España presenta una tasa de desempleo muy por encima de la media europea y una altísima precariedad, que se refleja en unas tasas de temporalidad y parcialidad muy elevadas (una de las principales causas de la situación de pobreza laboral que sufren millones de trabajadores) y que, en muchos

casos, son desgraciadamente involuntarias: uno de cada cinco trabajadores con contrato temporal y uno de cada dos con contrato a tiempo parcial los tienen porque no son capaces de encontrar trabajo indefinido o a tiempo completo, respectivamente.

Además, nuestro mercado laboral ha sido duramente castigado por la pandemia y pese a que, gracias a mecanismos como los expedientes temporales de regulación de empleo, se han logrado mantener de manera satisfactoria relaciones laborales que de otra manera se habrían roto, evitando una mayor profundidad de la crisis y permitiendo una rápida recuperación del empleo cuando ha retornado el crecimiento, la tendencia entre sectores está siendo desigual, no terminando de recuperarse aquellos que han sido más castigados por la pandemia y las restricciones que ha conllevado.

En este contexto, la necesidad de acometer medidas decididas para la reforma de nuestro mercado laboral (demandadas durante años, entre otros, por organismos nacionales e internacionales, entre ellos la Comisión Europea), es mayor que nunca. La lucha contra el desempleo, especialmente el de larga duración, requiere de la reforma de nuestras políticas activas de empleo, de nuestros servicios de orientación y de la Formación Profesional en el ámbito laboral. Por otra parte, la generalización de la contratación indefinida, mediante la simplificación del menú de contratos y la adecuación de la causalidad de la contratación temporal, es un compromiso que ha sido incorporado por nuestro país dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Punto de partida

Así, la recientemente aprobada reforma laboral constituye un paso en la dirección adecuada y un buen punto de partida para la modernización de nuestro mercado de trabajo, pues corrige varios aspectos de la reforma de 2012 (algunos de los cuales, es cierto, ya habían sido modulados en la práctica) y avanza en el objetivo de lograr la necesaria flexibilidad laboral mediante mecanismos distintos al despido y, especialmente, a la contratación temporal. En particular, se han abandonado algunas de las propuestas maximalistas contempladas inicialmente y se ha optado, por ejemplo, por la introducción de desincentivos económicos a la contratación temporal de muy corta duración.

Sin embargo, y pese a todo, no es probable que se solucione de manera completa el problema fundamental de precariedad y rotación laboral, que es el recurso a la contratación temporal para la cobertura de puestos de trabajo estructurales únicamente porque resulta ventajoso hacerlo. En este sentido será clave la implementación y la aplicación de la norma, desde la negociación en el seno del diálogo social hasta la implementación de políticas de acompañamiento e impulso de la competitividad de



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

las empresas, pasando por el necesario refuerzo (humano, pero también tecnológico) de la Inspección de Trabajo.

Juventud y empleo

Mención aparte requiere la situación de los jóvenes, que sufren de manera desproporcionada los problemas de nuestro mercado laboral ya mencionados. Por ejemplo, las tasas de desempleo y de temporalidad juvenil son las más altas de la Unión Europea. Además, algunas de las actividades económicas con mayor proporción de jóvenes han sido precisamente las que más se han visto afectadas en términos de destrucción de empleo. Dado que la probabilidad de que los jóvenes tengan un contrato temporal es mucho mayor y que el ajuste de nuestro mercado laboral, en tiempos de crisis, suele recaer sobre este tipo de contratos, en los momentos recesivos estos cargan con una parte desproporcionada de los costes de la crisis.

Por ello, al margen de las medidas de carácter general, la nueva reforma laboral incluye modificaciones en los contratos formativos y de prácticas, con el objetivo de que constituyan mecanismos verdaderamente efectivos para proporcionar formación específica y transversal en el puesto de trabajo y servir de puerta de entrada al mercado laboral. Esta modalidad contractual ha sido objeto de crítica (algunos incluso han sugerido su eliminación), tanto por su escaso uso por parte de las empresas de la modalidad de formación en los últimos años como por el pequeño efecto que han tenido para lograr su conversión en indefinidos, pese a los incentivos existentes, como ha señalado la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

Para garantizar que el uso que se hace del contrato en prácticas es acorde a su espíritu, también será crucial, más allá de lo dispuesto en la norma, cómo se implemente, de manera que estos contratos cumplan su función formativa y no sean utilizados para la mera sustitución de trabajadores.

En todo caso, las medidas contenidas en la reforma laboral no pueden considerarse de manera aislada, sino en conjunto con otras reformas, como la recién aprobada Ley de Formación Profesional, que será clave para enfrentar los desafíos de las revoluciones verde y digital, o la nueva (ahora en tramitación) Ley de Empleo, imprescindible para garantizar que las políticas activas de empleo son eficaces y eficientes, así como el resto de las inversiones en formación y capital humano contenidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No debemos desaprovechar la oportunidad que brindan los fondos europeos para acometer la modernización de nuestro mercado laboral.



3. 1. 3. Vacantes por sectores

Si se atiende a las vacantes por sectores, durante 2021 el de comercial y ventas fue el que tuvo un mayor volumen de vacantes. Fueron, concretamente, 490.729, lo que supone un 22 % del total de los puestos ofertados en InfoJobs, y representa un notable incremento de 1,2 puntos porcentuales con respecto a su peso relativo en 2020.

Un escalón más abajo se sitúan otros cuatro sectores: compras, logística y almacén (281.681 vacantes publicadas en 2021), atención al cliente (228.391), profesiones, artes y oficios (210.233) e informática y telecomunicaciones (198.891).

> Vacantes por sector en 2020 y 2021

Sectores	Vacantes 2020	Vacantes 2021	% variación 2020-2021
Comercial y ventas	311.666	490.729	▲ 179.063
Compras, logística y almacén	163.436	281.681	▲ 118.245
Atención al cliente	162.801	228.391	▲ 65.590
Profesiones, artes y oficios	129.485	210.233	▲ 80.748
Informática y telecomunicaciones	164.539	198.891	▲ 34.352
Turismo y restauración	52.740	110.634	▲ 57.894
Ingenierías y técnicas	59.392	85.278	▲ 25.886
Administración de empresas	57.949	83.765	▲ 25.816
Sanidad y salud	76.905	75.418	▼ -1.487
Venta al detalle	36.634	62.756	▲ 26.122
Calidad, producción e I+D	38.344	61.197	▲ 22.853
Educación y formación	59.878	58.058	▼ -1.820
Inmobiliario y construcción	27.386	43.125	▲ 15.739
Marketing y comunicación	17.837	35.605	▲ 17.768
Recursos humanos	15.560	27.697	▲ 12.137
Finanzas y banca	18.669	25.233	▲ 6.564
Administración pública	3.749	6.789	▲ 3.040
Legal	4.435	6.495	▲ 2.060
Diseño y artes gráficas	4.132	6.412	▲ 2.280
Sector farmacéutico	4.398	4.737	▲ 339

Datos: InfoJobs

En el lado opuesto, el de los sectores que ofertaron menos vacantes durante 2021, hay cuatro que no alcanzaron las 10.000 vacantes. Estas áreas son: el sector farmacéutico (4.737), diseño y artes gráficas (6.412), legal (6.495) y Administración pública (6.789).



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

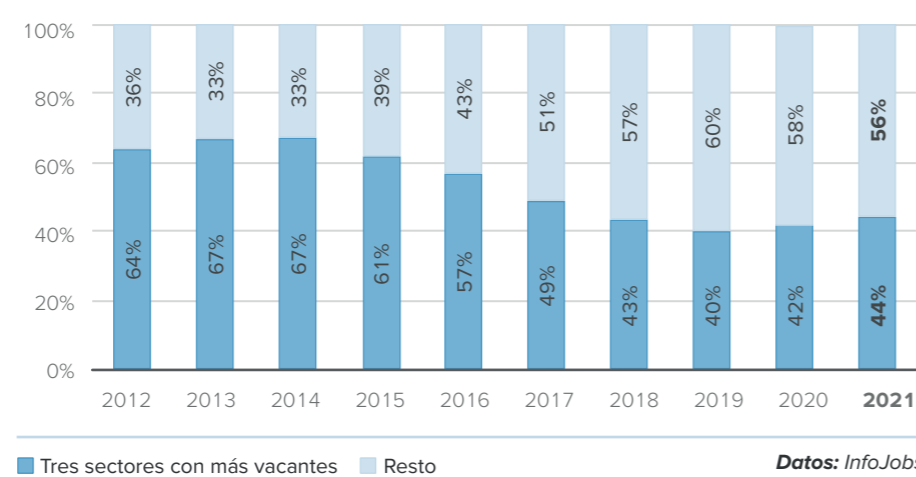
Los tres sectores con más vacantes en InfoJobs son: comercial y ventas, compras, logística y almacén y atención al cliente

La diversidad sigue caracterizando las vacantes publicadas en InfoJobs

Si bien es cierto que entre 2011 y 2014 había una mayor agrupación de vacantes en los tres principales sectores, a partir de 2015, con la recuperación del mercado laboral, esta concentración se fue diluyendo.

Un proceso de diversificación que ha llevado a que los tres sectores con más vacantes ofertadas en InfoJobs en 2021 (comercial y ventas, compras, logística y almacén y atención al cliente) representen el 44% del total. Un dato muy similar al de 2020 (42%) pero muy alejado del 67% de vacantes que copaban los tres sectores con más puestos ofertados (comercial y ventas, informática y telecomunicaciones y atención al cliente) en los años 2013 y 2014.

> Peso conjunto de los tres sectores con más vacantes vs. resto



Dentro de este bloque, informática y telecomunicaciones lleva más de diez años entre los cinco sectores con más vacantes publicadas en InfoJobs. En 2021 representa el 9% del total de las vacantes, frente al 11% de 2020. Por otro lado, la categoría de compras, logística y almacén sigue ganando peso de manera sostenida dentro del total de vacantes. Un crecimiento que está muy relacionado con el auge del e-commerce, que se ha acelerado de manera notable con la pandemia, como veremos más adelante en este mismo capítulo. Para entender estos datos es importante tener en cuenta que el sector profesional de las vacantes no tiene una relación exacta con la actividad de la empresa. Esto se debe a que, en el momento de publicar la vacante, las empresas eligen aquella categoría en la que consideran que podrán encontrar profesionales para el puesto que buscan y no el sector al que se dedican. Es decir, si una empresa de fontanería necesita personal administrativo, publicará esa vacante en administración de empresas.

Casi todos los sectores crecen con respecto a 2020

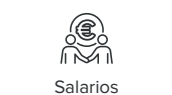
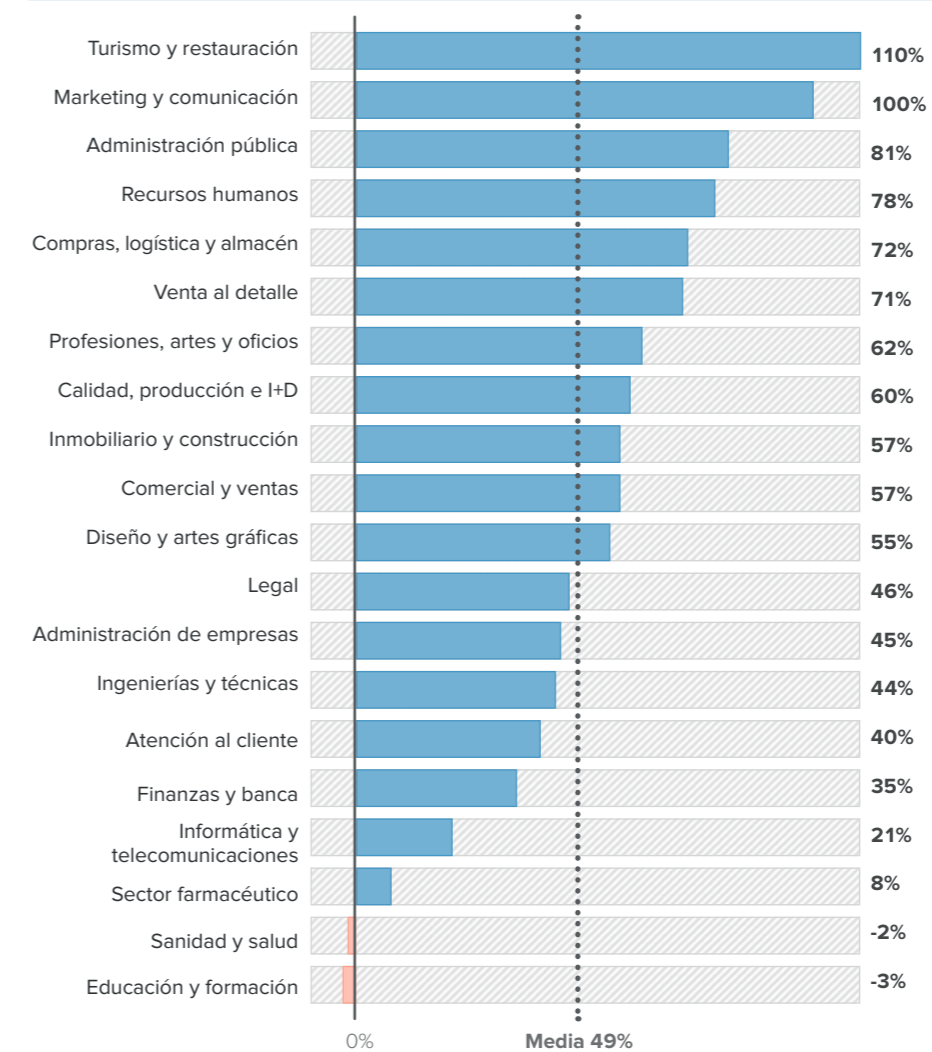
En la edición 2020 de este mismo informe veíamos cómo la pandemia y las restricciones que trajo consigo habían supuesto un freno notable en la publicación

El sector de informática y telecomunicaciones lleva más de diez años entre los cinco con más vacantes publicadas

de vacantes en prácticamente cualquier sector. De hecho, el pasado año, todos ofertaron menos puestos que en 2019 a excepción de sanidad y salud, que sí que creció. Imaginar un péndulo es un buen modo de aproximarse a lo sucedido en 2021.

Así, en 2020, comercial y ventas fue la categoría que más vacantes perdió con respecto al año 2019 (-172.500), seguida por compras, logística y almacén (-166.237), lo cual es lógico puesto que también eran las que más puestos ofertaban. Y en 2021 también encabezan la recuperación: 179.063 vacantes más en comercial y ventas —gracias a las cuales superó la cifra de 2019: 484.166 vacantes antes de la pandemia frente a las 490.729 de 2021— y 118.245 más en compras, logística y almacén. Seguidamente, profesiones, artes y oficios (80.748 vacantes más publicadas), atención al cliente (65.590 vacantes más) y turismo y restauración (57.894 más) han sido los sectores que presentan un mayor incremento en términos absolutos en comparación con 2020.

> Variación de vacantes (%) con respecto a 2020 por sector



En términos absolutos, el área de comercial y ventas ha sido la que más vacantes ha recuperado en 2021: 179.063

Este último sector, turismo y restauración, es el que presenta un crecimiento más notable cuando se observa la variación relativa con respecto a 2020. Concretamente, en 2021 ha duplicado el número de vacantes (110%).

Este espectacular aumento se explica, sobre todo, por la evolución de la pandemia. En 2020, turismo y restauración también fue la categoría que registró el mayor descenso porcentual en el número de vacantes por la llegada de la covid. El confinamiento y las restricciones de movilidad, aforos y horarios, además del temor a los contagios, complicaron la marcha de un sector que vio cómo perdía más de 160.000 vacantes (un 76%) respecto a 2019, según los datos de InfoJobs.

En 2021 ha recuperado 57.894, pero el sector del turismo y la restauración aún está lejos de alcanzar el volumen de vacantes de antes de la pandemia. En 2021 se publicaron 110.634, frente a las 215.250 de 2019.

Continuando con los sectores que más crecen porcentualmente, el segundo lugar del ranking es para marketing y comunicación. Pese a que tenga una posición más discreta en el conjunto de vacantes —representa apenas un 2% del total—, también ha duplicado sus cifras de 2020, al pasar de 17.837 puestos ofertados en 2020 a 35.605 en 2021.

Al analizar los subsectores que conforman este sector se aprecia un notable incremento en el área de producción. Este subsector en 2020 solo representaba el 1% de todas las vacantes del sector del marketing y la comunicación publicadas en InfoJobs y en 2021 fueron el 10%.

Y, dejando a un lado los sectores con más crecimiento, hay dos que presentan una variación negativa: educación y formación (cae un 3%) y sanidad y salud, que presenta un decrecimiento del 2%.

Por lo que se refiere a educación y formación, esta caída corresponde a una tendencia decreciente que viene apreciándose desde 2017. Ese año, el volumen de vacantes para el sector educación y formación en InfoJobs alcanzó un pico de 84.322 puestos ofertados. Un dato que progresivamente ha ido cayendo hasta las 59.878 vacantes de 2020 y las 58.058 de 2021.

Es un sector con sus peculiaridades: hay algo más de 1,1 millones de personas trabajando en educación en España, de acuerdo con los datos de afiliación del SEPE. Cuatro de cada diez de ellos corresponden al sector público. Si nos centramos solo en las 221.165 personas más afiliadas en la actividad de educación que las que había en ese año 2017, el 71% de ellas corresponden a empleo público, con sus propios canales de reclutamiento —vía oposiciones— ajenos a la actividad de InfoJobs. Sanidad y salud, por su parte, fue el único sector que incrementó las vacantes en 2020. Una subida que respondía también a la irrupción de la covid y a los esfuerzos que este sector ha tenido que hacer para hacer frente a la crisis sanitaria. Así, el transcurso de la pandemia parece haber traído consigo una moderación en la solicitud de este tipo de profesionales.

En turismo y restauración se han duplicado las vacantes con respecto a 2020. Aun así, el sector aún no ha vuelto a los niveles previos a la pandemia

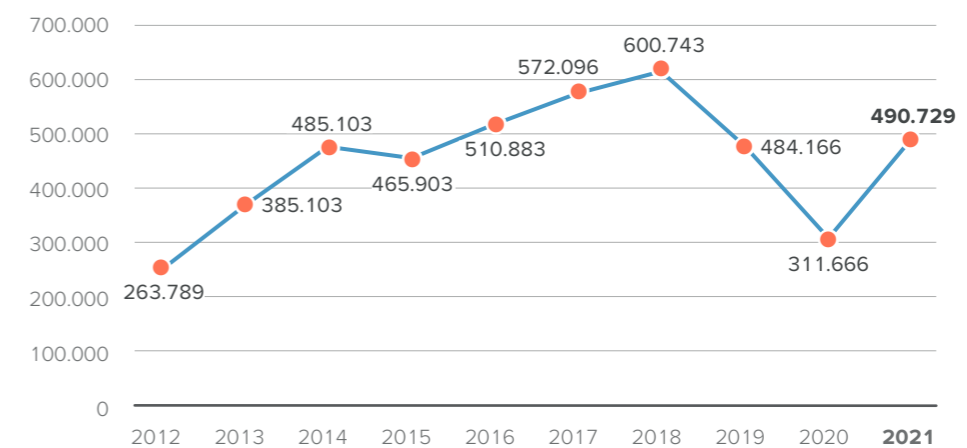
Por último, los sectores que presentan una variación positiva en el número de vacantes más moderada son el farmacéutico, con un 8% más de vacantes, y el de informática y telecomunicaciones, con un 21% más. Este último dato, como veremos más adelante, se explica por la mayor estabilidad y fortaleza mostrada por este sector en 2020: su movimiento pendular es más moderado también en el rebote.

Se buscan medio millón de profesionales de comercial y ventas

El análisis detallado de algunos de estos sectores tiene que comenzar por el que más vacantes ha registrado: comercial y ventas, que ha aglutinado un total de 490.729 puestos ofertados. Es decir, un 22% de todos los publicados en InfoJobs durante el pasado año. Asimismo, es el sector que más ha crecido en términos absolutos con 179.063 vacantes más que en 2020, lo que supone una variación porcentual del 57% con respecto al año anterior.

Rondar el medio millón de vacantes no solo supone un crecimiento notable con respecto a 2020 sino que, además, implica haber superado ligeramente las cifras previas a la llegada de la covid. Así, en 2019 se publicaron en InfoJobs 484.166 vacantes para el sector comercial y ventas.

> Evolución de vacantes publicadas para comercial y ventas



Datos: InfoJobs

En cierto modo, esta categoría, por su naturaleza y transversalidad —todas las empresas venden algún producto o servicio—, permite analizar la progresión del ciclo económico a largo plazo. Para entender esta situación es interesante observar el peso relativo de esta categoría en el conjunto de vacantes.

Por ejemplo, durante el año 2011, marcado por la crisis económica, el área de comercial y ventas aglutinó el 23% de las vacantes, una cifra idéntica a la de 2010. Sin embargo, tras este año, con el inicio de la recuperación económica, la búsqueda de comerciales cobró mayor peso hasta alcanzar el 40% de las vacantes en 2013 y el 37% en 2014.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



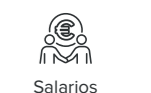
Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



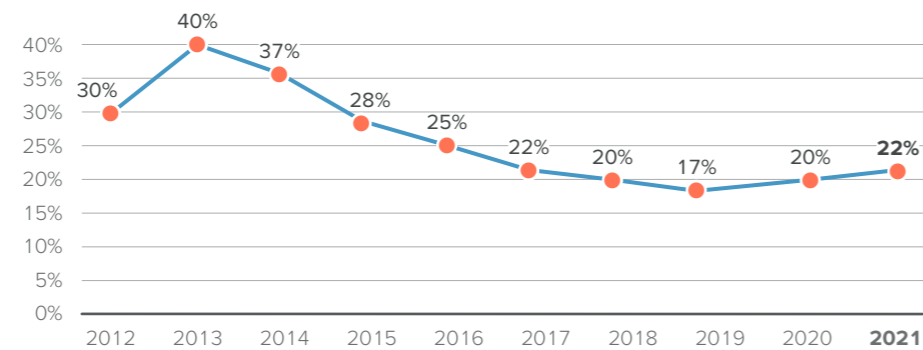
ENCUESTAS

El subsector con más vacantes ofertadas en 2021 fue el de televenta y marketing telefónico con 184.687 vacantes

Una concentración que tiende a disiparse cuando llega la estabilización ya que, en cuanto crecen otros sectores, el de comercial y ventas tiende a perder peso relativo, aunque crezca en términos absolutos.

Así pues, en el año 2018 esta categoría agrupaba el 20% de las vacantes, uno de sus porcentajes más bajos de toda la serie histórica. Sin embargo, ese 20% correspondía a un total de 600.743 vacantes, la cifra más alta de los últimos diez años.

> Evolución del peso (en%) de las vacantes de comercial y ventas sobre el total

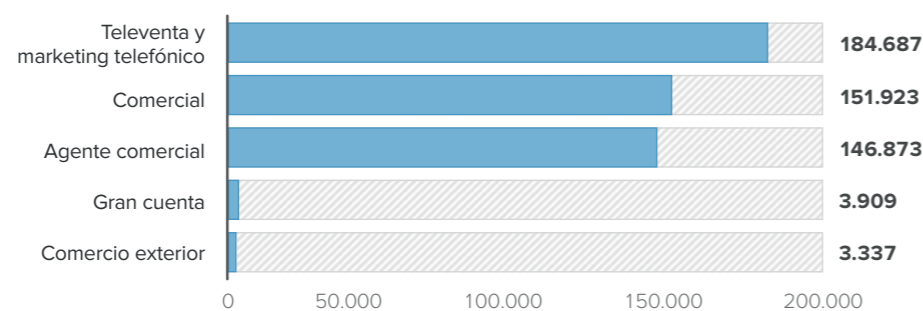


Datos: InfoJobs

Televenta y marketing telefónico, el subsector con más vacantes

Si se observan con mayor detalle las vacantes publicadas dentro de la categoría comercial y ventas, el primer puesto del ranking es para televenta y marketing telefónico.

> Vacantes por subsector: comercial y ventas



Datos: InfoJobs

En 2021 se publicaron en InfoJobs 281.681 vacantes para el sector de compras, logística y almacén. Un 72% más que en 2020

En total, en 2021 se publicaron en InfoJobs 184.687 vacantes (un 63% más que en 2020). Este dato también sirve para ejemplificar la importancia del sector comercial en el mercado laboral ya que, solo este subsector supone el 8% del total de vacantes publicadas. Seguidamente, los subsectores con más vacantes en el sector de comercial y ventas son: comercial, con 151.923 vacantes (un incremento interanual del 59%) y agente comercial, con 146.873 (52% más). Estos tres conforman el grueso de la oferta laboral en esta área, aunque hay otros

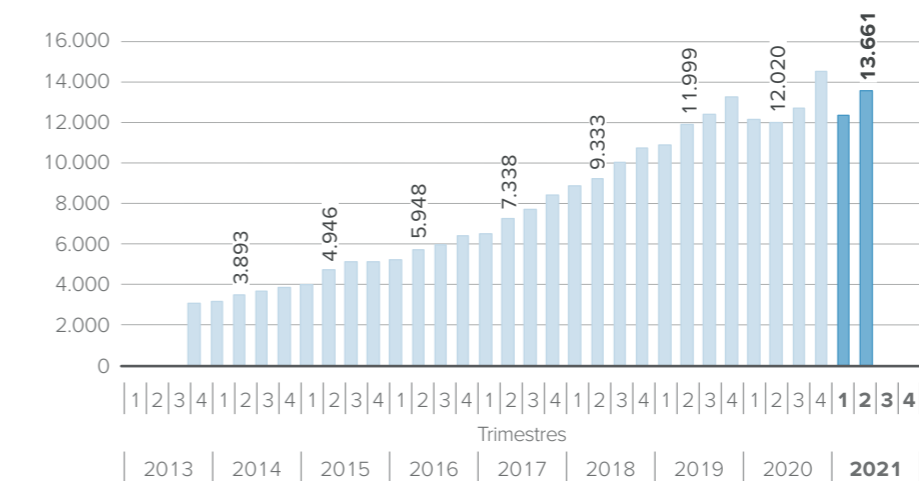
dos con un volumen mucho más modesto: grandes cuentas (3.909 vacantes publicadas en 2021) y comercio exterior (3.337).

El comercio electrónico demanda personal en compras, logística y almacén

Uno de los efectos que ha traído consigo la pandemia es un desarrollo importante del comercio electrónico. Este canal de venta, que ya crecía a buen ritmo antes de la irrupción de la covid, está incluso incrementando su protagonismo en la economía y, como constatan los datos de InfoJobs, en el reclutamiento de profesionales.

De lo primero, lo económico, da datos la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia (CNMC), que cifra el volumen de negocio del comercio electrónico en el segundo trimestre de 2021 (último dato publicado al cierre de este informe) en 13.661 millones de euros, lo que supone un incremento interanual de casi el 14%.

> Volumen de negocio (en millones) del comercio electrónico por trimestres



Fuente: CNMCData

No es el auge de un sector, sino un cambio en la forma de comprar y de vender —desde todos los sectores— que responde a los nuevos hábitos sociales: el 86% de la población compra y vende a través de internet, según los datos de la segunda edición de *Pulso Digital de Adevinta, Informe sobre la evolución y las tendencias en los hábitos de consumo*.

Para que la maquinaria del e-commerce funcione correctamente es necesaria una buena infraestructura logística. Por ese motivo, y por su peso dentro del conjunto total de vacantes, es conveniente observar con mayor detenimiento la progresión de la categoría de compras, logística y almacén. Se ha posicionado como la segunda con un mayor volumen de vacantes ofertadas en InfoJobs: 281.681. Esto supone un 12% del total y una variación positiva en comparación con 2020 del 72%.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



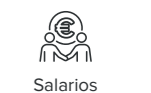
Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios

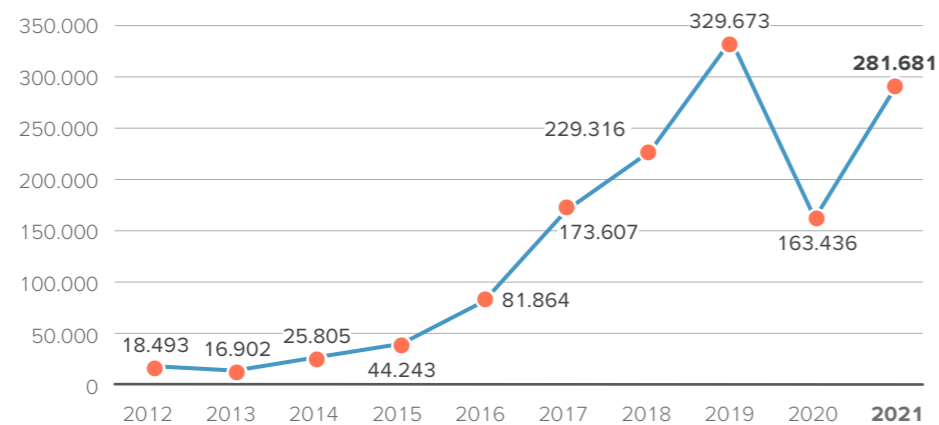


ENCUESTAS

El 54% de las vacantes de este sector son de distribución y logística y el 43% de almacén

Además, pese a no alcanzar el volumen de vacantes de 2019 (329.673), sí que ha superado holgadamente el de años anteriores como 2018 (229.316 puestos ofertados), o 2017 (173.607).

> Evolución de vacantes publicadas para compras, logística y almacén



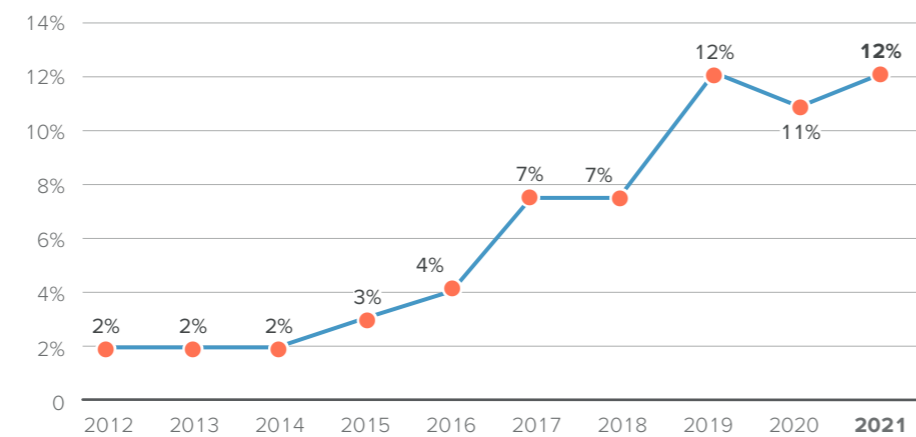
Datos: InfoJobs

Diez años de crecimiento sostenido

Hay otro dato que también ayuda a apreciar el peso que tiene este sector y la buena marcha que lleva. Hace diez años, en 2012, el sector de compras, logística y almacén representaba el 2% del total de vacantes.

Sin embargo, a lo largo de esta última década el sector ha ido mejorando este dato año tras año, a excepción de 2020, cuando decreció un punto porcentual con respecto al año anterior a causa de la pandemia. En 2021, sin embargo, ha vuelto a crecer hasta aglutinar al 12,38% de las vacantes superando, incluso, el 11,67% de 2019.

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

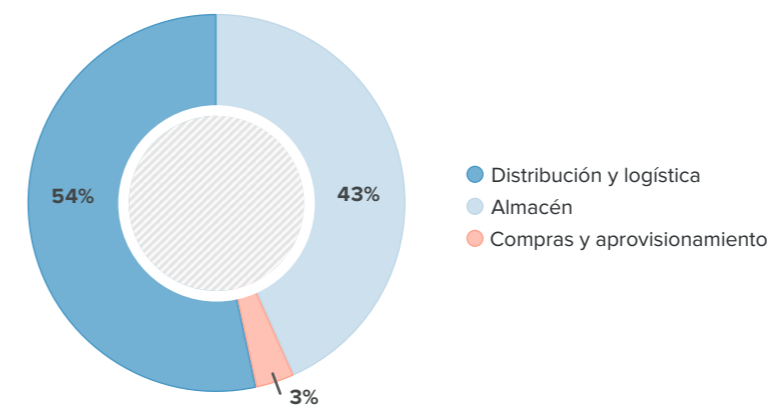


Datos: InfoJobs

Aparte de esta visión global, el devenir del sector también se entiende bien analizando el reparto de las vacantes en función de los subsectores que lo componen, que es similar al de años anteriores. El subsector en el que las empresas ofertan un mayor número de vacantes es distribución y logística. En esta área, a lo largo de 2021, se publicaron un total de 150.351 vacantes. Es decir, uno de cada dos puestos ofertados en el sector de compras, logística y almacén pertenece a este subsector.

Seguidamente, el subsector de almacén supuso en 2021 el 43% de las vacantes del sector, frente al 41% de 2020. Y, por último, para compras y aprovisionamiento se ofertaron 9.382 vacantes, el 3% del conjunto del sector.

> Vacantes por subsector: compras, logística y almacén



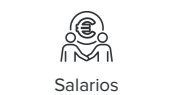
Datos: InfoJobs

La omnipresencia del sector IT

Y para que el e-commerce funcione no solo hace falta una infraestructura logística y de almacenaje: el apoyo del sector informático y de telecomunicaciones es esencial. Y ya no solo en el ámbito de las compras, sino que una sociedad digital como la actual precisa constantemente nutrirse de perfiles profesionales de la rama IT. La tecnología está en todas partes y eso mismo sucede con las vacantes de IT en InfoJobs.

Informática y telecomunicaciones lleva diez años en el top cinco de los sectores con más vacantes dentro del portal de empleo. En 2021, concretamente, ha ocupado el quinto lugar con un total de 198.891 vacantes publicadas, un 21% más que en 2020.

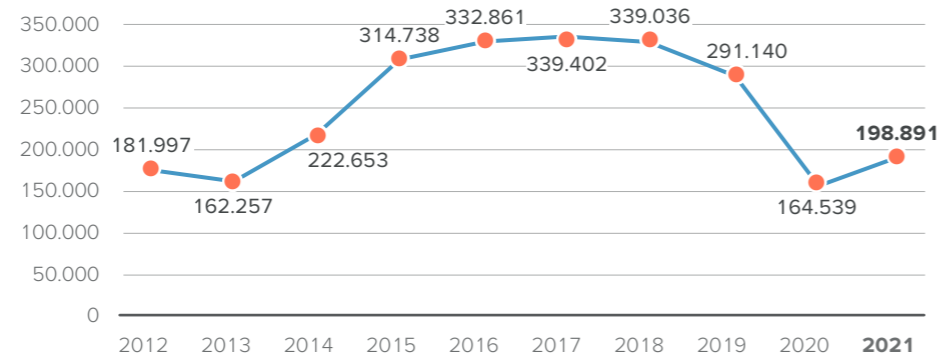
Este volumen de ofertas se plasma en contrataciones, como reflejan los datos de afiliación en el sector tecnológico en España de la Seguridad Social que recoge el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) en el informe Empleo tecnológico. Navegando por los indicadores en España y en la UE. Así, el crecimiento de afiliación en el sector en 2021 comparado con el mismo mes de 2019 se situaba en el 9,1%, frente al 1% del conjunto de la economía.



El sector de informática y telecomunicaciones lleva diez años en el top cinco de los sectores con más vacantes en InfoJobs

Unas cifras que permiten a los autores del estudio concluir que «poniendo el foco en el periodo anterior y posterior a la pandemia COVID-19, las cifras ponen de manifiesto que la evolución del empleo en el sector tecnológico ha sido muy positiva en España, creciendo con tasas superiores a la del conjunto de la economía».

> Evolución de las vacantes publicadas para informática y telecomunicaciones

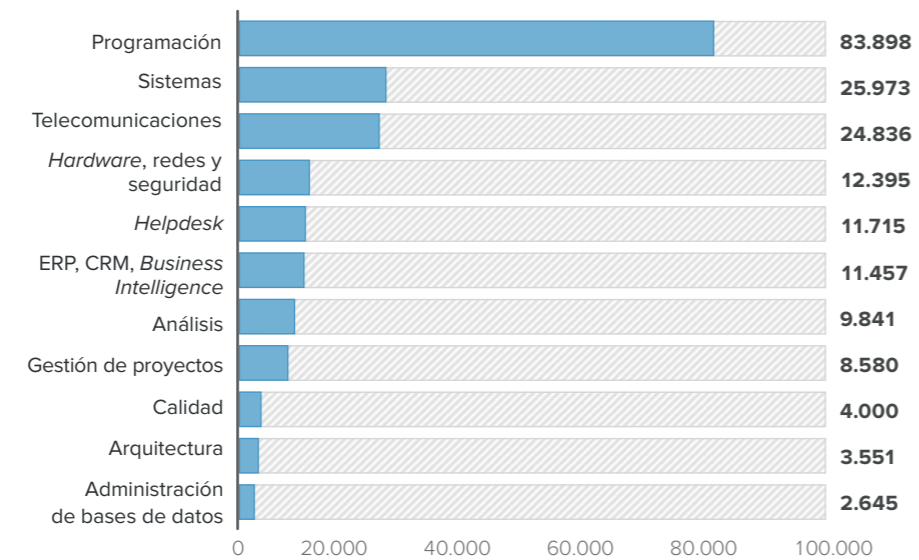


Datos: InfoJobs

Programar, una garantía de empleo

En InfoJobs, durante 2021, se publicaron 83.898 vacantes correspondientes al subsector de programación, un 25% más que en 2020. Este volumen de vacantes, además, supone que cuatro de cada diez vacantes (42%) en este sector pertenezcan al área de programación. Son casi un 4% de todas las vacantes publicadas en 2021 en el portal de empleo. Tras programación, los subsectores con más vacantes en este sector son: sistemas (25.973), telecomunicaciones (24.836), hardware, redes y seguridad (12.395) y helpdesk (11.715).

> Vacantes por subsector: informática y telecomunicaciones



Datos: InfoJobs

El subsector en el que se publican más vacantes es el de programación. En 2021 el volumen de puestos ofertados ascendió a las 83.898 vacantes

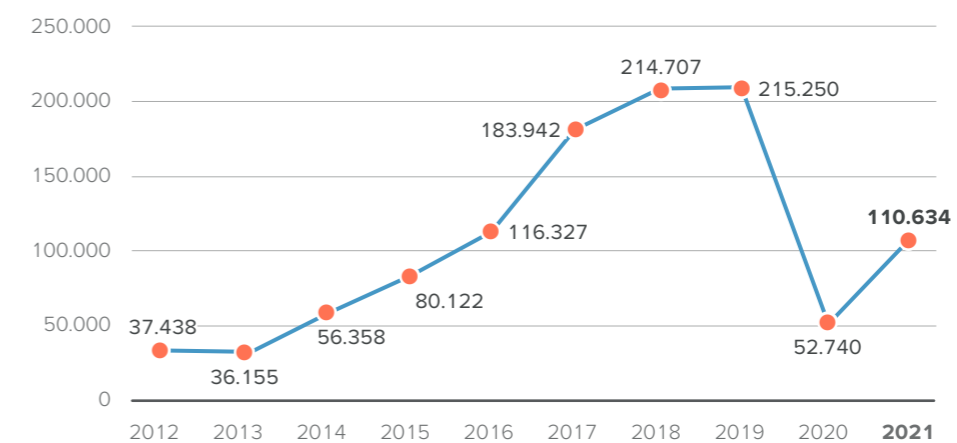
Asimismo, hay un subsector dentro de informática y telecomunicaciones que demuestra la tendencia transversal de la tecnología: ERP, CRM y Business Intelligence. Y es que, si bien no es el subsector más importante en términos absolutos (11.457 vacantes publicadas), sí presenta un crecimiento reseñable en términos relativos: crece un 44% con respecto al año anterior.

El lento remontar del turismo y la restauración

El turismo y la restauración son la más relevante demostración del principio pendular. Es un sector en el que las vacantes cayeron mucho en 2020 (fueron un 76% menos que en 2019) y ha registrado un incremento relativo más acusado en 2021 (110% más de puestos ofertados que en 2020). Pero el péndulo no explica todo.

En la comparación con el escenario precovid, turismo y restauración es el sector peor parado: las 110.634 vacantes publicadas en 2021 son todavía 104.616 menos (-49%) que las registradas en 2019. Por eso se puede hablar de un lento remontar del sector que, sin ninguna duda, más expuesto se ha visto a las restricciones vinculadas a la pandemia.

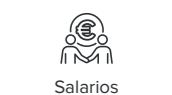
> Evolución de las vacantes publicadas para turismo y restauración



Datos: InfoJobs

Con todo, 2021 ha sido mejor en muchos sentidos que 2020. Por ejemplo, las pernoctaciones en establecimientos hoteleros se incrementaron un 87% con respecto a 2020, según los datos de la Encuesta de Ocupación Hotelera elaborada por el INE, lo cual, como veremos más adelante, ha supuesto un importante incremento de las vacantes de hostelería publicadas en InfoJobs. La llegada a España de turistas internacionales, como vimos ya en el capítulo de Contexto económico, creció un 64% en comparación con 2020, pero se mantiene un 63% por debajo de la de 2019.

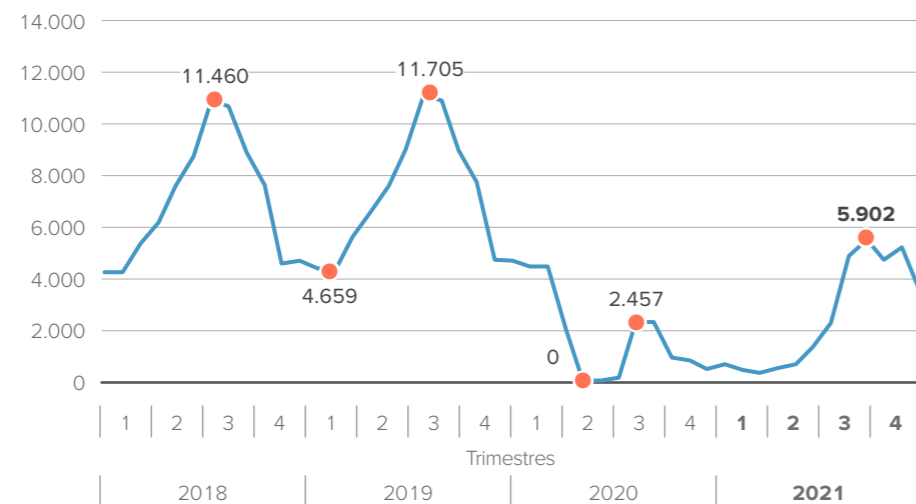
Asimismo, los datos de la Encuesta de Gasto Turístico (EGATUR), también elaborada por el INE, muestra esta misma evolución en el gasto que el turismo



En 2021 se publicaron 110.634 vacantes para el sector del turismo y la restauración, el doble que en 2020

internacional hace en nuestro país. Así, durante los pasados meses de julio y agosto el gasto alcanzado fue de 5.231 y 5.902 millones de euros, frente a los 2.458 y 2.457 millones de estos mismos meses en 2020. Estas cifras reflejan un crecimiento notable que, aun así, no alcanza los datos previos a la pandemia: en el mismo periodo de 2019 el gasto realizado fue algo más del doble.

> **Evolución del gasto turístico de visitantes internacionales por meses (en millones de €)**



Fuente: INE

La cifra de vacantes en InfoJobs para turismo y restauración es, por tanto, un indicador coherente con lo que registran todas las variables: que este es el sector más afectado por las restricciones, que en 2021 ha seguido habiéndolas y que, aunque la tendencia es al alza todavía le queda mucho camino por recuperar para volver a los parámetros de negocio y contratación que tenía en 2019.

Hostelería y restauración avanzan, turismo se atasca

El reparto de las vacantes por subsectores muestra que en hostelería es donde se agrupan un mayor número de puestos: 51.483 frente a los 23.594 de 2020. Esto supone un crecimiento interanual del 118%.

Durante el pasado año este fue el subsector más afectado en términos absolutos y, si bien ha crecido de manera considerable, aún quedan lejos las 98.089 vacantes ofertadas en 2019.

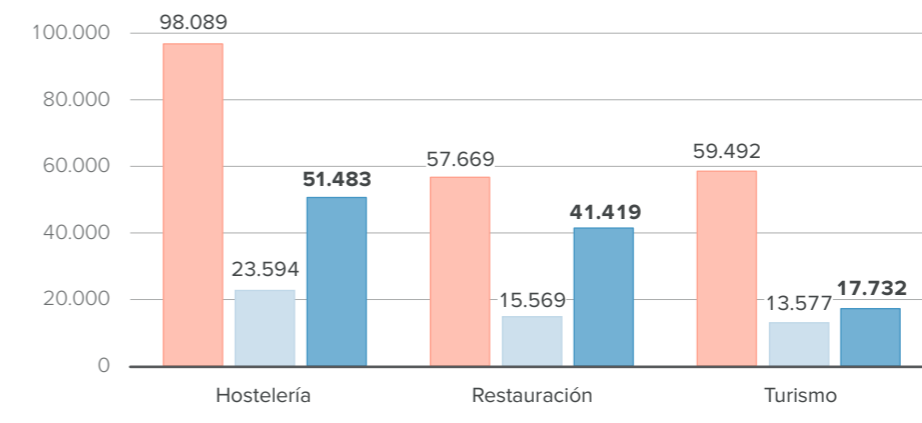
Seguidamente, el área de restauración destaca por ser la que más crece de manera relativa: sube un 166% con respecto a 2020. Una subida que llega hasta las 41.419 vacantes publicadas. Y eso pese a que el sector no se ha recuperado del todo: servicios de comida y bebidas era, a finales de diciembre, el sector que todavía tenía más trabajadores/as en ERTE vinculados a la covid

Por subsectores, la hostelería es donde se agrupan más vacantes: 51.483. Tras este se posicionan restauración (41.419) y turismo (17.732)

(20.242 personas, una de cada cinco personas en regulación temporal por la pandemia). Todavía queda camino por recorrer: la patronal Hostelería de España consideraba, al cierre del ejercicio 2021, que «la recuperación de las cifras de empleo y facturación no se producirán hasta 2023».

Y, por último, el subsector que aglutina a un menor número de vacantes (17.732) es el de turismo: durante el año previo a la irrupción de la pandemia había 59.492 vacantes en esta categoría. En 2020 esta cifra cayó hasta las 13.577 y un año después solo se han recuperado 4.155 vacantes. Con los datos de turistas internacionales todavía muy por debajo de niveles precovid (31 millones en 2021, frente a los 83,5 de 2019), es lógico que las contrataciones en este subsector permanezcan todavía muy por debajo de sus niveles habituales.

> **Vacantes por subsector: turismo y restauración**



■ 2019 ■ 2020 ■ 2021

Datos: InfoJobs

Sanidad y salud mantiene protagonismo

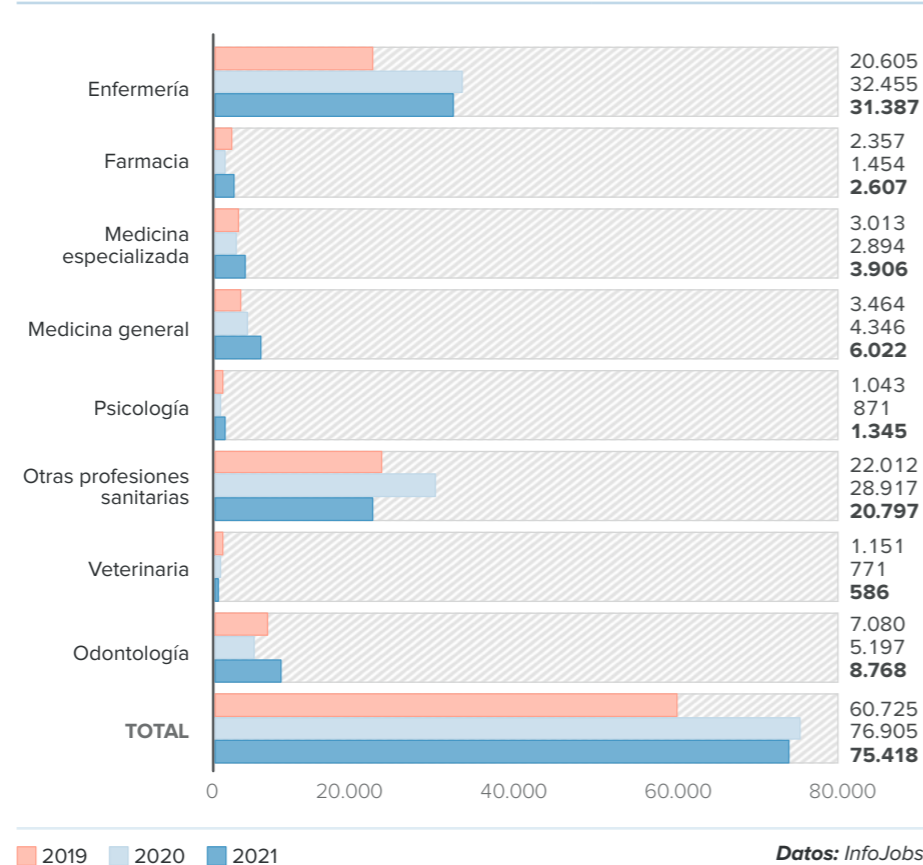
Sanidad y salud fue un sector de especial interés en 2020: el único que incrementó su volumen de vacantes publicadas en InfoJobs respecto a 2019. En 2021, como hemos visto, se ha mantenido prácticamente igual: de 76.905 vacantes en 2020 se ha pasado a 75.418. No solo eso: con respecto a la cifra de puestos ofertados antes de la irrupción de la covid, en 2019, supone un incremento del 24%.

Enfermería es, con diferencia, el subsector más importante dentro de este grupo: sus 31.387 vacantes —un 3% menos que en 2020, pero un 52% más que las registradas en 2019— suponen un 42% del total. El mercado laboral, por tanto, sigue demandando muchos perfiles de profesionales de enfermería, al mismo nivel que durante los momentos más agudos de incidencia de la covid. Pero todas las voces del sector aseguran que hace falta mucho más personal para reforzar las plantillas actuales: el Consejo General de Enfermería (CGE) cifra en unos 120.000 profesionales los puestos que habría que cubrir para alcanzar la media europea de ratio por habitantes.

Enfermería agrupa el 42% de las vacantes de sanidad y salud. Sus 31.387 puestos ofertados en 2021 suponen un 52% más que los del año 2019

También son relevantes odontología (8.768 vacantes, un 69% más que en 2020), medicina general (6.022 vacantes, un 39% más que en 2020), medicina especializada (3.906 vacantes, un crecimiento del 35%) y farmacia (2.607 puestos ofertados), que registró un espectacular aumento interanual del 79%.

> Evolución de las vacantes de sanidad y salud por subsector



Inmobiliario y construcción: un 27% de vacantes más que en 2019

El mercado de la vivienda se ha dinamizado de forma acelerada desde la irrupción de la covid en marzo de 2020. Es un hecho incontestable que tiene su reflejo en todas las estadísticas asociadas y que también se percibe en las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2021: el sector inmobiliario y de construcción alcanzó en 2021 las 43.125 vacantes, un 57% más —frente al 49% de incremento medio registrado en InfoJobs— que las 27.386 de 2020. Y, más importante aún, supone un 27% más que las 33.890 de 2019.

De hecho, mes a mes y durante todo el año 2021, el puesto de agente inmobiliario/a se ha mantenido permanentemente entre los que más vacantes registraba en el portal de empleo: es el tercero que más puestos ofertados ha acumulado durante el ejercicio (25.678). Este protagonismo se plasma también en el fuerte incremento registrado por el subsector de administración inmobiliaria, que con sus 13.001 puestos ofertados (un 25% más que en 2020) supera también cualquier registro reciente. La actividad inmobiliaria está, por tanto, demandando

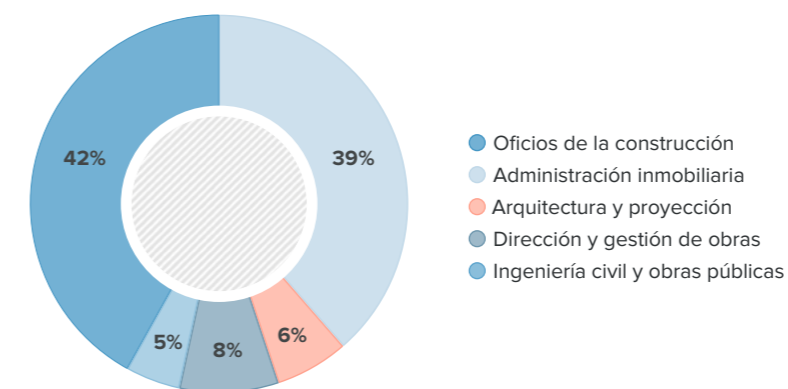
muchos más profesionales que los años precedentes y esto se debe a un mayor interés social por el mercado de la vivienda. Lo corroboran las operaciones de compraventa contabilizadas por el INE que analizamos en el capítulo anterior de este informe, pero también el porcentaje de particulares participando de algún modo en el mercado (compra, venta, alquiler o en proceso de realizar alguna de estas acciones), que ha aumentado en tres puntos porcentuales (del 31% de febrero de 2020 al 34% de agosto de 2021), según Fotocasa Research.

El portal de vivienda, a partir de un análisis exhaustivo del mercado, concluye en su último informe que «la imagen que da la evolución del año y medio de pandemia es que, tras el parón inicial han ido reincorporándose al mercado de la vivienda cada vez más segmentos y territorios, cada vez más mercados, cada vez más ofertantes. Y así se ha llegado a esta situación en la que, aunque aún quedan capas pendientes de reincorporarse, los niveles de actividad ya son superiores a los de febrero de 2020»².

El otro gran subsector dentro de este bloque, el de oficios de la construcción, sumó 18.961 vacantes (un 42% del total), lo que supone un incremento interanual del 68%. Los puestos ofertados para oficios de la construcción no solo han superado los niveles de 2019, sino también los de 2018 (16.429 vacantes), un año récord en InfoJobs. Este subsector se sitúa en máximos históricos desde la crisis anterior, confirmando así el buen momento del empleo en la construcción.

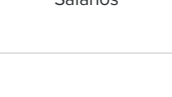
Estos datos del empleo se complementan con los de actividad en el sector, cuyo crecimiento en edificación residencial durante 2021 podría situarse en el 7,5% según la Fundación Instituto de la Construcción de Cataluña (ITeC)³. Las previsiones, además, apuntan a que en 2022 podría incluso crecer algo más (8%) para moderarse en los siguientes años y situarse en niveles más cercanos a los de años precedentes (un 2,5% anual promedio).

> Vacantes por subsector: inmobiliario y construcción



2 Radiografía del mercado de la vivienda en el segundo semestre de 2021. Octubre 2021. Fotocasa Research.
 3 Euroconstruct noviembre 2021. Fundación Instituto de la Construcción de Cataluña (ITeC).

Las vacantes en los subsectores de oficios de la construcción y de administración inmobiliaria superan las cifras no solo de 2019, sino también de 2018



Otros focos de interés

Hasta aquí hemos hecho un repaso por las categorías más importantes de las vacantes, las que han ofertado más puestos de trabajo, las que más han crecido en términos absolutos o relativos, las que mantienen una tendencia más interesante... Pero hay también algunos subsectores que, aunque secundarios, merecen una mirada porque aportan claves interesantes:

- **Renovables.** Los puestos en el sector de ingenierías y técnicas registraron 85.278 vacantes (un 4% del total) en 2021 y mantienen su importancia y protagonismo dentro del portal de empleo. Industriales es el subsector más demandado por las empresas (33.186 vacantes), seguida de otras ingenierías (19.185) y electrónica y automática (10.884). Pero la tendencia más relevante es la de profesionales de energías renovables, un subsector que ya alcanza los 7.418 puestos ofertados al año y que mantiene una línea ascendente muy definida en los últimos años: en 2015 solo se publicaron 2.176 vacantes de este tipo. Toda la categoría de ingeniería será una de las beneficiadas directamente de los planes vinculados a los fondos europeos, pero especialmente el ámbito de renovables, un nicho de empleo cada vez más relevante.
- **Limpieza.** En 2021 se publicaron 21.623 vacantes en esta área. La necesidad de reforzar la higiene ante la covid permitió a este segmento resistir mejor en 2020. Gracias al incremento del 55% de 2021, ya supera ampliamente la cifra de puestos ofertados en 2018 y 2019.
- **Artes interpretativas.** Pocos ámbitos encarnan mejor el impacto de la pandemia que este pequeño subsector con apenas 1.187 vacantes en 2021. Es una cifra pequeña, pero que significa multiplicar por 11 las 108 del año 2020, un ejercicio que se mantuvo durante meses con teatros cerrados, con rodajes parados, con fiestas populares suspendidas... Las ofertas de trabajo para arte escénico cayeron en picado. Al volver a subir el telón en 2021 esta subcategoría ha vuelto a sus modestas cifras precedentes.
- **Transporte.** Este es otro de los subsectores que ha presentado un crecimiento reseñable. En 2020 eran 7.577 las vacantes publicadas para el área de transporte. Una cifra que subió hasta las 23.030 vacantes, triplicando a las publicadas el año anterior.
- **Automoción.** Un subsector que también crece de manera significativa es el de la automoción, con 19.533 vacantes publicadas en 2021 y con una variación anual del 31%.
- **Electricidad.** También se recupera del impacto de la pandemia el subsector de la electricidad, aunque no se sitúa todavía en los niveles precovid. Así, en 2021 se publicaron 26.670 vacantes para electricidad, 48% más que en 2020. Sin embargo, esta cifra aún queda lejos de las 35.145 publicadas en 2019.

- **Selección de personal.** Un 144% con respecto a 2020 es lo que ha crecido este subsector. Un crecimiento que deja a esta subcategoría con un total de 12.348 vacantes publicadas en 2021.
- **Venta al detalle.** Este sector casi duplicó las vacantes publicadas en 2020. Fueron, concretamente, 62.756, 26.122 más que en el año anterior.

3. 1. 4. Ranking de puestos por categoría

Cada sector tiene sus particularidades y eso también se refleja en el tipo de puestos más demandados en cada uno de ellos, los salarios que ofrecen o la competencia que existe por ocuparlos.

Por ejemplo, el puesto más popular en la categoría de informática y telecomunicaciones es el de desarrollador/a de *software*. Un tipo de puesto que en 2021 generó más de 50.000 vacantes y para el que el salario medio bruto anual era algo superior a los 33.000 euros. Además, de media, se inscribieron once personas por vacante. Un nivel de competencia que nada tiene que ver con la competencia media por un puesto en InfoJobs: 53 inscritos por vacante.

Puestos con más vacantes en comercial y ventas

Hay dos puestos concretos en el ámbito de comercial y ventas que tienen especial protagonismo. Teleoperador/a registró en 2021 206.374 vacantes, con una competencia promedio de 12 inscripciones para cada puesto y un salario ofertado de 16.270 euros brutos máximo anual. Para representante comercial hubo 167.840 puestos ofertados, a los que aplicaron, de media, 28 candidaturas y que ofrecían un salario máximo de 31.867 euros brutos anuales.

COMERCIAL Y VENTAS

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Teleoperador/a	206.374	12	16.270 €
2 Representante comercial	167.840	28	31.867 €
3 Agente inmobiliario/a	25.678	17	45.665 €
4 Asistente promoción ventas	12.731	29	18.207 €
5 Captador/a de socios/as	5.837	17	20.638 €
6 Director/a comercial	4.835	37	32.772 €
7 Corredor/a de seguros	4.036	12	24.583 €
8 Agente servicio de atención al cliente	3.866	54	21.477 €
9 Agente de viajes	3.599	4	41.360 €
10 Agente telefónico/a de centralita	2.766	8	16.197 €

Puestos con más vacantes en compras, logística y almacén

Si algo caracteriza a los puestos con más vacantes de esta categoría es estar situados en una franja media-baja en términos salariales y en la baja competencia de candidatos/as en los que tienen que ver con conducción profesional



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

(vehículos de reparto o chofer/esa privado/a) y la alta competencia del personal de almacén (mozo/a y operario/a). Repartidores/as y mozos/as de almacén suman conjuntamente más de 150.000 vacantes.

COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Conductor/a de vehículo de reparto	77.588	17	17.414 €
2 Mozo/a de almacén	75.976	82	17.893 €
3 Operador/a de carretilla elevadora	29.640	51	19.449 €
4 Peón/a de la industria manufacturera	9.907	46	20.637 €
5 Operario/a de logística de almacén	8.333	82	17.985 €
6 Empaquetador/a	5.883	35	16.775 €
7 Cartero/a	4.418	22	18.273 €
8 Conductor/a de camiones pesados	4.407	43	24.525 €
9 Jefe/a de compras	2.977	104	27.157 €
10 Asistente ejecutivo/a para cadenas de suministro	2.912	143	21.312 €

Puestos con más vacantes en informática y telecomunicaciones

El puesto con más vacantes (50.191) en informática y telecomunicaciones es el de desarrollo de *software*. Pero en este caso lo interesante está en comprobar cómo la competencia en los puestos con más vacantes en IT es mucho más baja que la media y los sueldos son más altos. Es una constante que se repite año tras año en InfoJobs y que abordaremos en los capítulos correspondientes.

INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Desarrollador/a <i>software</i>	50.191	11	33.558 €
2 Analista <i>software</i>	17.236	7	35.248 €
3 Administrador/a de sistemas TIC	12.804	14	35.450 €
4 Consultor/a TIC	11.243	13	36.733 €
5 Agente servicio de asistencia TIC	11.036	33	21.173 €
6 Técnico/a de redes TIC	9.548	21	28.238 €
7 Técnico/a TIC	7.815	40	21.558 €
8 Desarrollador/a web	5.932	17	31.000 €
9 Desarrollador/a de interfaces de usuario	5.258	14	37.114 €
10 Probador/a <i>software</i>	3.747	13	34.151 €

Puestos con más vacantes en turismo y restauración

Camarero/a y cocinero/a son los dos puestos con más vacantes registradas en 2021 en esta categoría: 24.134 y 17.054 respectivamente. Aunque con grandes diferencias entre sí, ya que el primero se mantiene, en términos de salario y de competencia, alineado con ayudante de cocina, camarero/a de pisos o barman, el de cocinero/a tiene un sueldo más alto y una cifra de inscripciones por vacante publicada mucho más baja.

TURISMO Y RESTAURACIÓN

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Camarero/a	24.134	84	18.553 €
2 Cocinero/a	17.054	39	20.762 €
3 Ayudante de cocina	9.533	99	16.890 €
4 Camarero/a de pisos	5.873	83	16.837 €
5 Chef	2.905	53	26.284 €
6 Azafato/a de vuelo	2.873	1	19.929 €
7 Auxiliar de cocina	1.811	94	15.506 €
8 Jefe/a de sala	1.742	66	23.932 €
9 Administrativo/a	1.735	32	19.793 €
10 Director/a de restaurante	1.568	82	26.377 €

Puestos con más vacantes para el resto de categorías

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Administrativo/a	17.401	171	19.793 €
2 Contable	12.199	129	22.774 €
3 Auxiliar administrativo/a	7.366	321	18.122 €
4 Economista	4.208	7	20.663 €
5 Interventor/a financiero/a	2.101	93	31.681 €
6 Técnico/a medio de contabilidad	1.936	98	19.407 €
7 Recepcionista	1.920	320	18.282 €
8 Técnico/a administrativo/a de gestión	1.771	83	20.654 €
9 Representante comercial	1.731	115	31.867 €
10 Asistente de dirección	1.591	138	25.205 €

ATENCIÓN AL CLIENTE

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Teleoperador/a	97.852	15	16.270 €
2 Agente servicio de atención al cliente	25.182	47	21.477 €
3 Asistente promoción ventas	16.024	21	18.207 €
4 Azafato/a de eventos	2.533	29	22.406 €
5 Recepcionista	2.159	371	18.282 €
6 Agente telefónico/a de centralita	2.157	23	16.197 €
7 Técnico/a administrativo/a de gestión	1.131	48	20.654 €
8 Encuestador/a de estudios de mercado	1.026	37	12.960 €



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



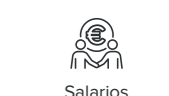
Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D 

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Peón/a de la industria manufacturera	14.381	86	20.637 €
2 Operador/a de carretilla elevadora	3.669	27	19.449 €
3 Empleado/a de mantenimiento	2.954	50	22.889 €
4 Ingeniero/a técnico/a de control de calidad	2.933	120	24.496 €
5 Mozo/a de almacén	2.253	67	17.893 €
6 Empaquetador/a	2.239	26	16.775 €
7 Mecánico/a electricista	2.102	27	24.770 €
8 Soldador/a	1.150	34	22.923 €
9 Operador/a de sala de control de planta química	1.019	37	23.717 €
10 Ingeniero/a de control de calidad	976	52	33.053 €

DISEÑO Y ARTES GRÁFICAS 

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Diseñador/a gráfico	803	265	20.724 €
2 Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño	658	63	24.338 €
3 Diseñador/a de interfaces de usuario	227	41	33.837 €
4 Modisto/a	223	39	19.512 €
5 Impresor/a offset	192	45	20.308 €
6 Operador/a de prensa flexográfica	132	60	21.091 €
7 Dibujante técnico/a	104	50	25.873 €

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN 

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Profesor/a particular	11.556	4	43.021 €
2 Monitor/a de ocio y tiempo libre	7.313	40	20.526 €
3 Trabajador/a social	3.951	31	18.438 €
4 Profesor/a de idiomas	3.392	34	25.140 €
5 Formador/a para empresas	3.070	46	32.016 €
6 Pedagogo/a	2.795	52	19.847 €
7 Profesor/a de educación secundaria y bachillerato	2.398	33	31.064 €
8 Profesor/a universitario/a	1.156	33	30.812 €
9 Auxiliar de educación infantil	1.128	19	28.850 €
10 Auxiliar de transporte escolar	741	39	16.427 €

FINANZAS Y BANCA 

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Operador/a financiero/a	4.453	16	33.677 €
2 Representante comercial	4.377	19	31.867 €
3 Empleado/a bancario/a especializado/a en concesión de préstamos	1.571	29	19.065 €
4 Teleoperador/a	1.539	24	16.270 €
5 Administrativo/a	1.344	81	19.793 €
6 Director/a comercial	903	14	32.772 €
7 Contable	769	56	22.774 €
8 Intermediario/a financiero/a para préstamos hipotecarios	753	14	19.143 €
9 Técnico/a administrativo/a de gestión	672	48	20.654 €
10 Gestor/a de activos	591	19	42.387 €

INGENIERÍAS Y TÉCNICAS 

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Empleado/a de mantenimiento	4.421	55	22.889 €
2 Mecánico/a electricista	3.611	27	24.770 €
3 Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño	3.423	48	24.338 €
4 Ingeniero/a eléctrico/a	3.345	27	29.622 €
5 Jefe/a de proyecto	2.718	49	34.345 €
6 Peón/a de la industria manufacturera	2.457	55	20.637 €
7 Responsable de salud y seguridad	1.991	40	25.668 €
8 Supervisor/a general de construcción	1.931	50	33.870 €
9 Ingeniero/a técnico/a de electromecánica	1.680	39	25.198 €
10 Ingeniero/a industrial	1.567	70	27.337 €

INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN 

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Agente inmobiliario/a	8.905	12	45.665 €
2 Obrero/a de la construcción	3.572	34	23.232 €
3 Supervisor/a general de construcción	2.809	85	33.870 €
4 Electricista	2.254	12	22.877 €
5 Topógrafo/a	1.262	91	28.445 €
6 Administrativo/a	1.124	120	19.793 €
7 Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño	951	63	24.338 €
8 Carpintero/a	947	24	22.741 €
9 Oficial/a puente	922	25	22.827 €
10 Fontanero/a	832	18	24.615 €

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral



PRESENTACIÓN

CONTEXTO
ECONÓMICO

Coyuntura macro

Empleo
(Datos oficiales)ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL

Oferta



Demanda

Competencia
por un puesto

Salarios



ENCUESTAS

LEGAL



Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Abogado/a	2.685	91	27.443 €
2 Asistente jurídico/a	518	121	21.333 €
3 Administrativo/a	384	203	19.793 €
4 Asesor/a fiscal	240	38	26.183 €
5 Asesor/a jurídico/a	204	129	26.438 €
6 Contable	203	97	22.774 €
7 Empleado/a administrativo/a del ámbito jurídico-legal	149	206	21.048 €
8 Ayudante de recursos humanos	129	100	20.699 €
9 Auxiliar administrativo/a	106	419	18.122 €

MARKETING Y COMUNICACIÓN



Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Encuestador/a para estudios de mercado	4.683	10	12.960 €
2 Especialista en marketing online	2.151	105	23.321 €
3 Ayudante de marketing	1.672	125	20.885 €
4 Asistente promoción ventas	1.238	20	18.207 €
5 Encuestador/a	1.083	16	15.649 €
6 Director/a de marketing	898	169	32.320 €
7 Gestor/a de información para redes sociales	823	257	22.376 €
8 Especialista en mercadotecnia	480	85	28.888 €
9 Director/a de estrategia para ventas online	355	106	27.487 €
10 Responsable de contenidos web	343	204	20.684 €

PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS



Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Peón/a de la industria manufacturera	14.424	64	20.637 €
2 Electricista	11.993	18	22.877 €
3 Vigilante de seguridad	10.763	21	19.075 €
4 Operario/a de limpieza	8.350	45	14.789 €
5 Empleado/a de mantenimiento	7.724	61	22.889 €
6 Mecánico/a de vehículos	7.401	34	23.161 €
7 Conductor/a de camiones pesados	5.368	34	24.525 €
8 Chofer/esa privado/a	5.053	17	22.532 €
9 Mecánico/a electricista	4.676	26	24.770 €
10 Fontanero/a	4.324	10	24.615 €

RECURSOS HUMANOS



Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Ayudante de recursos humanos	7.722	107	20.699 €
2 Consultor/a de selección de personal	4.653	63	22.140 €
3 Responsable de salud y seguridad	4.516	41	25.668 €
4 Administrativo/a	1.782	161	19.793 €
5 Responsable de recursos humanos	1.622	91	30.521 €
6 Administrativo/a de nóminas	1.074	58	23.918 €
7 Formador/a para empresas	716	80	32.016 €
8 Auxiliar administrativo/a	522	241	18.122 €
9 Director/a de recursos humanos	242	119	32.911 €
10 Asistente médico/a	226	54	17.800 €

SANIDAD Y SALUD



Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Enfermero/a	28.306	10	28.101 €
2 Trabajador/a social	6.800	54	18.438 €
3 Médico/a generalista	5.648	13	34.366 €
4 Auxiliar de enfermería	5.247	123	17.591 €
5 Odontólogo/a	4.189	17	42.174 €
6 Médico/a especialista	1.894	11	38.485 €
7 Auxiliar de odontología	1.716	185	23.859 €
8 Higienista bucodental	1.680	63	19.333 €
9 Fisioterapeuta	1.368	30	21.627 €
10 Técnico/a de laboratorio clínico biomédico	1.257	63	22.994 €

SECTOR FARMACÉUTICO



Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Peón/a de la industria manufacturera	804	112	20.637 €
2 Representante comercial	527	95	31.867 €
3 Técnico/a de laboratorio clínico biomédico	282	205	22.994 €
4 Farmacéutico/a	211	60	27.706 €
5 Inspector/a de control de calidad	109	252	25.342 €
6 Ingeniero/a técnico/a de control de calidad	104	102	24.496 €
7 Técnico/a de farmacia	99	125	22.630 €



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

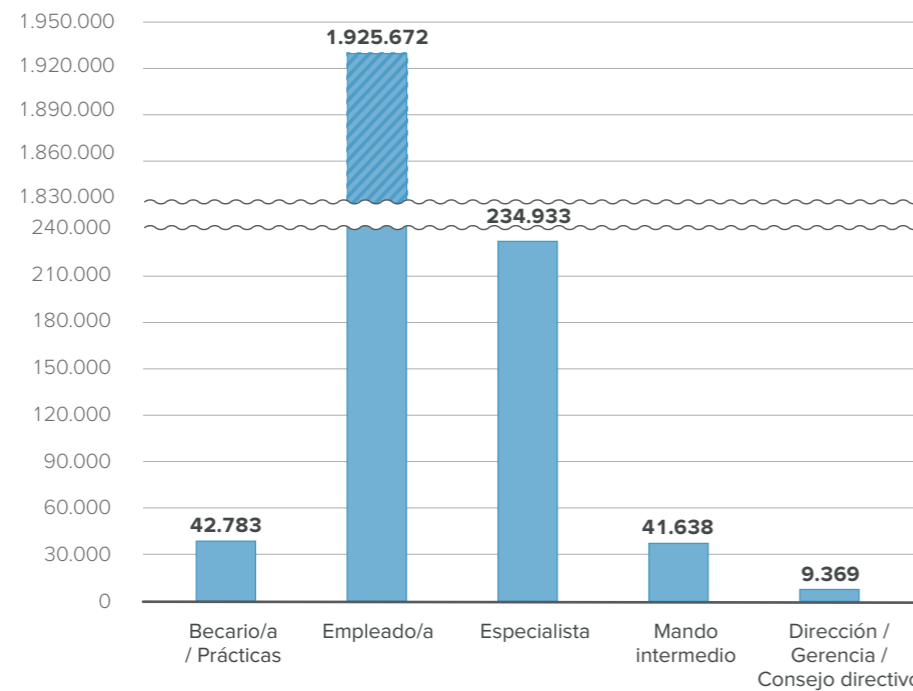
VENTA AL DETALLE

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Dependiente/a	34.427	360	18.527 €
2 Cajero/a	5.262	363	14.855 €
3 Gerente de tienda	2.069	201	22.402 €
4 Asistente promoción ventas	2.002	25	18.207 €
5 Carnicero/a	1.042	62	17.805 €
6 Asistente de tienda	599	192	18.593 €
7 Pescadero/a	424	80	16.537 €
8 Mozo/a de almacén	411	321	17.893 €
9 Director/a grandes almacenes	321	72	18.968 €
10 Agente de servicio de atención al cliente	300	135	21.477 €

3. 1. 5. Vacantes por nivel laboral

En 2021 se publicaron 1.925.672 vacantes para empleados y empleadas en InfoJobs. Este es, con una diferencia considerable, el nivel laboral más demandado. En el portal de empleo las vacantes para empleados representaron en 2021 el 85% del total.

> Vacantes por nivel laboral en 2021



Datos: InfoJobs

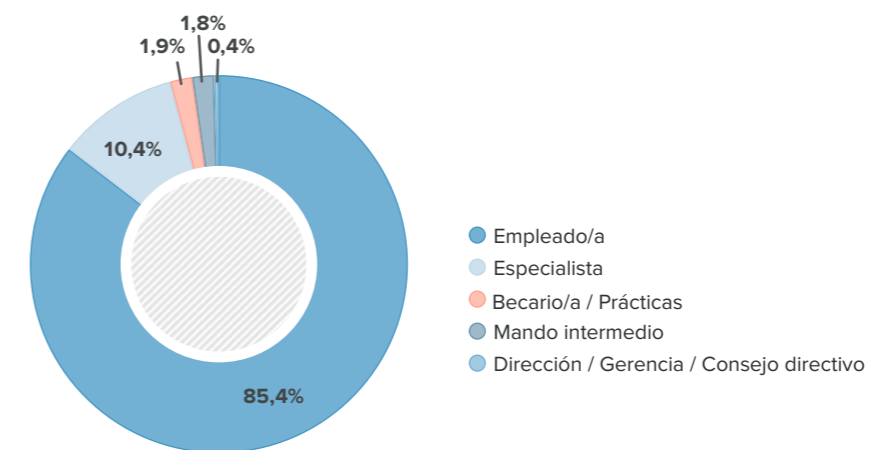
Esta cifra, además, supone un ligero incremento de su peso relativo con respecto a 2020 cuando las vacantes publicadas para esta categoría fueron el 82%. Sin embargo, sí que supone una aproximación a los años previos, cuando

el volumen de puestos ofertados para empleados rondaba el 84% y el 86%. Es decir, en 2020 perdieron un poco de protagonismo los puestos ofertados para esta categoría —y lo ganaron los de especialista—, una anomalía en la serie histórica vinculada directamente con la irrupción de la covid que se ha corregido este año.

Muy alejado de este nivel laboral se encuentra el siguiente: especialista. Las vacantes ofertadas para especialistas en InfoJobs en 2021 fueron 234.933, el 10% del total (12% en 2020).

Aparte de las categorías de empleado y especialista hay tres más: 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.

> Vacantes por nivel laboral en 2021



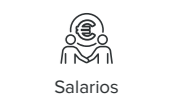
Datos: InfoJobs

Que sean los empleados y especialistas quienes aglutinan el 96% de las vacantes responde a la configuración de las empresas a nivel jerárquico. Por lo general, las empresas están compuestas por un grueso de empleados/as y un número más reducido de directivos/as, responsables de área o jefes/as de equipo. Y no solo eso, sino que, en muchos casos, este tipo de posiciones las asumen personas que ya formaban parte de la empresa. Por lo tanto, la búsqueda de personal a nivel externo para ocupar estos cargos se limita mucho más.

3. 1. 6. Vacantes por nivel de estudios

A lo largo de 2021 se publicaron en InfoJobs 703.094 vacantes (31% del total) que requerían, al menos, la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). El nivel de estudios es un requisito mínimo que establecen las empresas en las vacantes que publican: en este caso hablamos de puestos que exigen tener, al menos estudios básicos, aunque, lógicamente, también pueden postularse titulados superiores.

Las vacantes para empleados y empleadas representaron en 2021 el 85% del total de puestos ofertados

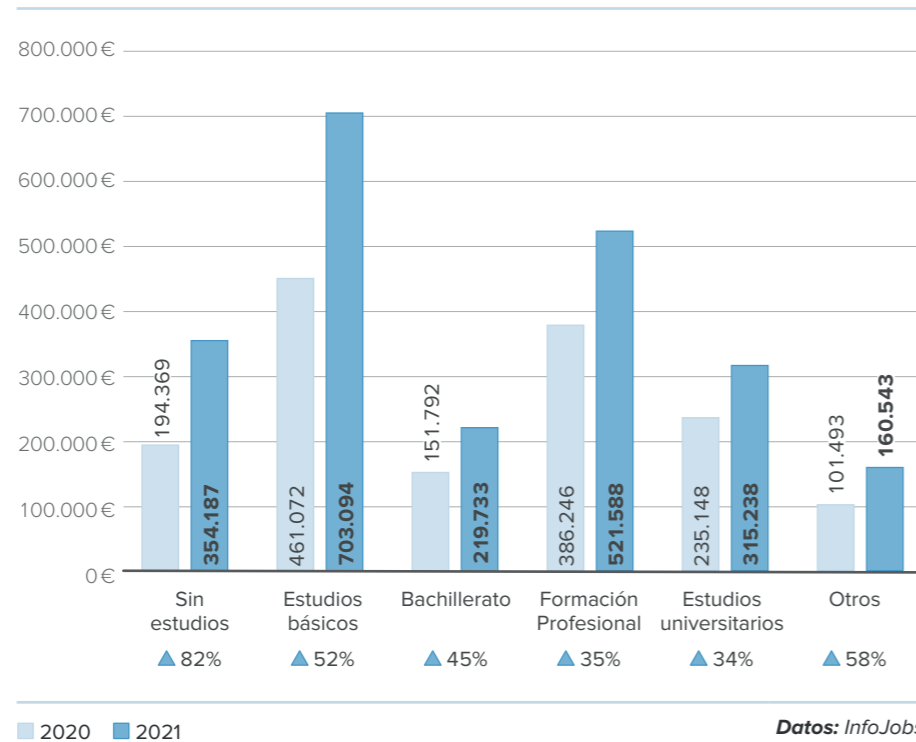


En 2021 se publicaron en InfoJobs más de 700.000 vacantes (un 31% del total) que requerían, como mínimo, tener el título de ESO

Los siguientes puestos en número de vacantes lo ocupan los que exigen un título de Formación Profesional (FP), con 521.588 vacantes (23% del total) y los de estudios universitarios (315.238 vacantes, 14%). Además, hay 354.187 vacantes que no requirieron estudios previos (16%).

En relación con esta cuestión resulta especialmente interesante la comparativa con 2020. En primer lugar, hay que destacar que se ha incrementado el volumen de vacantes ofertadas para todos los niveles de estudio.

> Vacantes publicadas según el nivel de estudios



En términos absolutos, el mayor aumento se ha dado en la categoría de estudios básicos, que es la más numerosa. Así, en 2021 se han publicado 242.022 vacantes más (un 52%) que el pasado año. La segunda que ha incrementado más el número de vacantes es la categoría sin estudios, con 159.818 puestos ofertados más.

Si vamos al otro extremo, al de estudios universitarios, lo que se observa es que ha sido la categoría que menos ha crecido en comparación con el año anterior: la variación interanual es del 34%. Y, si echamos la vista un poco más atrás, lo que vemos es que en 2020 fue la categoría que menos decreció con respecto a 2019 (-36%).

En concreto, las vacantes que piden estudios de doctorado y de posgrado ya están en niveles superiores a los de 2019, aunque son pocos los puestos ofertados de este tipo. Sin embargo, las 160.187 vacantes que requieren estudios de grado son muchas y también consiguen superar las cifras de 2019 (156.600).

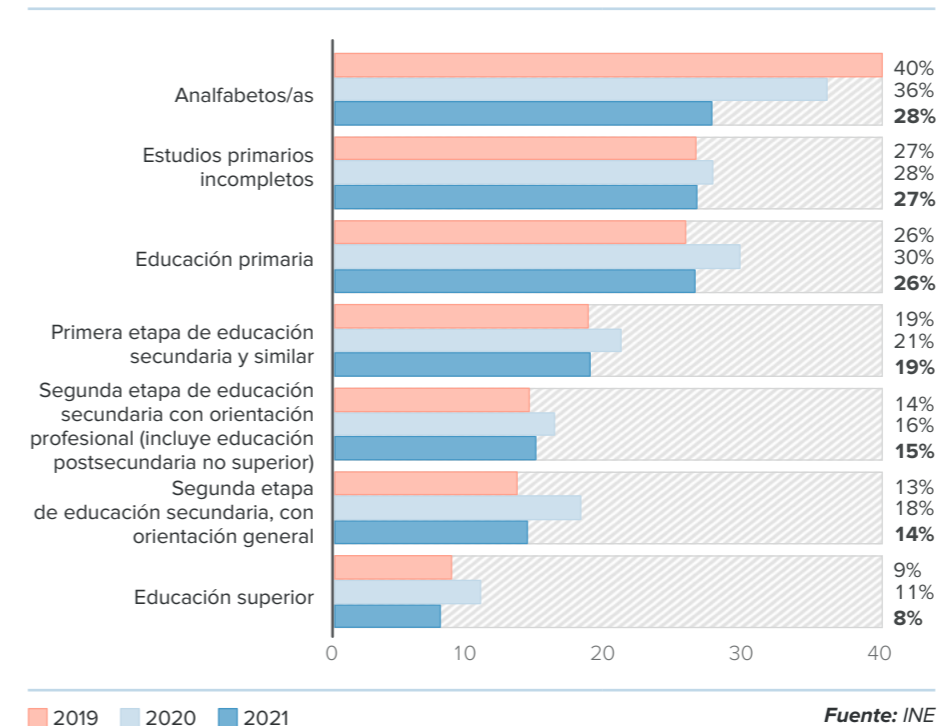
> Vacantes por nivel de estudios

Categoría	Nivel de estudios	Vacantes 2021	% variación 2020-2021
Sin estudios	Sin estudios	354.187	82%
Estudios básicos	Educación Secundaria Obligatoria	703.094	52%
Bachillerato	Bachillerato	219.733	45%
Formación Profesional	Grado Medio	263.354	34%
	Grado Superior	258.234	36%
Estudios universitarios	Diplomatura	41.405	11%
	Ingeniería Técnica	51.943	24%
	Grado	160.187	50%
	Ingeniería Superior	13.836	28%
	Licenciatura	38.885	29%
	Doctorado	899	-34%
	Máster	7.431	26%
Otros	Posgrado	652	33%
	Otros cursos y formación no reglada	23.513	16%
	Otros títulos	135.912	69%
	Enseñanzas artísticas (regladas)	447	3%
	Enseñanzas deportivas (regladas)	502	159%

Datos: InfoJobs

Pese a que la creación de vacantes fue mayor en las categorías con un nivel formativo bajo, los estudios superiores otorgan una mayor estabilidad en momentos de crisis o incertidumbre, como el comienzo de la pandemia en 2020.

> Tasa de paro por nivel de estudios (EPA T4 2019, 2020, 2021)



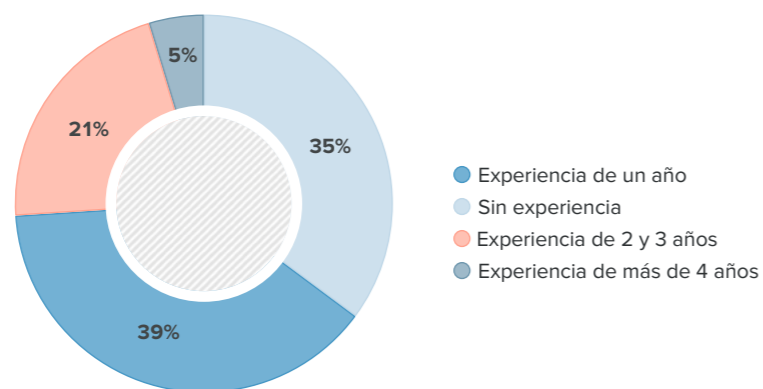
Esta mayor resiliencia del empleo que se da en los niveles de estudios superiores durante las épocas difíciles es algo que también se aprecia en otros indicadores. Por ejemplo, en la tasa de paro publicada en la EPA.

Según los datos del último trimestre de 2021, el paro en el estrato de educación superior fue del 8% (el 11% en 2020). Sin embargo, esta cifra aumenta conforme decrece el nivel de estudios. Por ejemplo, hasta el 14% en la segunda etapa de educación secundaria con orientación general o hasta el 26% en educación primaria.

3.1.7. Vacantes por nivel de experiencia

La exigencia de las empresas en términos de experiencia se ha decantado en los dos últimos años, 2020 y 2021, a favor de los que ya han superado la fase de principiantes. Es decir, la distribución de las vacantes por nivel de experiencia de 2021 es muy similar a la de 2020, pero tiene diferencias significativas con respecto a la que había en 2019.

> Porcentaje de vacantes por nivel de experiencia



Datos: InfoJobs

El 39% de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2021 (882.754) requerían un año de experiencia. Ese porcentaje era del 35% en 2019. Por el contrario, los puestos ofertados que no pedían ninguna experiencia han pasado de ser el 41% del total en 2019 al 35% en 2021 (799.800).

La pandemia parece que afectó profundamente a aquellas vacantes que solicitaban menor experiencia y ha girado la oferta hacia puestos que demandan profesionales que ya hayan trabajado previamente.

Las necesidades operativas de las empresas en tiempos de pandemia han cambiado y, proporcionalmente, precisan incorporar mayor cantidad de personal formado, que sea capaz de afrontar desde el primer día lo que el puesto de trabajo demanda, que aquellos profesionales que no cuenten con experiencia previa, a los que precisan capacitar durante un tiempo para que ejecuten con solvencia su función en la empresa.

En los otros dos niveles de experiencia —el 21% de las vacantes que requieren 2 o 3 años y el 5% que exigen más de 4 años— se han mantenido su peso relativo más estable durante 2020 y 2021. Los puestos sénior en las empresas tienden a cubrirse por promoción interna y por eso la cifra de vacantes va descendiendo en estos niveles de más experiencia. Aún así, el citado 5% supone casi 110.000 vacantes que requieren más de 4 años de experiencia.

3.1.8. Geografía de las vacantes

Madrid con 632.654 y Cataluña con 482.286 son las comunidades autónomas en las que se publicaron más vacantes durante 2021. Representan el 28% y el 21%, respectivamente, del total de puestos ofertados en InfoJobs. Estas cifras muestran que casi la mitad de los puestos de trabajo ofertados por las empresas en el portal provienen de estos dos territorios, un porcentaje alto, pero que en los últimos años está bajando desde el 57% en que llegó a situarse en 2018. La oferta de vacantes se está dispersando, lenta pero progresivamente, por toda la geografía.

> Vacantes por comunidades autónomas

	Vacantes 2021	% sobre el total	Diferencia absoluta 2020–2021	% variación 2020–2021
Andalucía	245.406	11%	79.611	48%
Aragón	60.475	3%	18.677	45%
Asturias	31.654	1%	7.780	33%
Baleares	35.185	2%	12.635	56%
Canarias	44.913	2%	15.805	54%
Cantabria	23.283	1%	7.328	46%
Castilla y León	104.655	5%	27.750	36%
Castilla-La Mancha	100.918	4%	47.617	89%
Cataluña	482.286	21%	146.821	44%
Ceuta	689	0%	89	15%
Comunidad Valenciana	203.231	9%	68.708	51%
Extremadura	30.526	1%	10.313	51%
Galicia	111.740	5%	30.140	37%
La Rioja	9.649	0%	1.886	24%
Madrid	632.654	28%	216.791	52%
Melilla	808	0%	177	28%
Murcia	39.202	2%	15.350	64%
Navarra	20.802	1%	5.047	32%
País Vasco	96.307	4%	31.738	49%
TOTAL	2.274.383	100%	744.263	49%

Datos: InfoJobs

Esa preponderancia de las dos grandes capitales y sus respectivas comunidades autónomas, en realidad, viene marcada por el propio peso que sus economías tienen sobre el conjunto de España: entre Madrid y Cataluña sumaban,



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



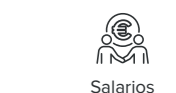
Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

Madrid (216.791), Cataluña (146.821) y Andalucía (79.611) son las comunidades que más vacantes ganan respecto a 2020. En términos relativos, Castilla-La Mancha casi duplica su cifra de puestos ofertados

en 2020, el 38% del PIB nacional, de acuerdo con la Contabilidad Regional de España del INE.

Tras estos dos territorios se sitúan, en un segundo nivel, Andalucía (245.406, un 11% del total de vacantes) y la Comunidad Valenciana (203.231, 9% del total de puestos ofertados).

Con respecto a 2020, todos los territorios han aumentado su cifra de vacantes publicadas. Madrid, Cataluña y Andalucía son las comunidades con mayores incrementos en términos absolutos, con 216.791, 146.821 y 79.611 vacantes nuevas respectivamente. En términos relativos destaca, en primer lugar, Castilla-La Mancha, que casi ha duplicado el dato de 2020 (un incremento del 89%). En segundo nivel, encontramos los crecimientos de Murcia (64%), Baleares (56%) y Canarias (54%).

Comercial y ventas, la categoría con más vacantes en 14 comunidades autónomas

La categoría de vacantes que reina en la mayoría de las comunidades autónomas es la de comercial y ventas: hasta en 14 de ellas encabeza el listado. Destaca el peso que tiene en Asturias y Castilla y León (el 39% de las vacantes), Cantabria (37%) y Extremadura (36%).

Hay tres territorios que son la excepción y tienen su propio sector estrella en términos de vacantes: en Baleares, el turismo y la restauración copan el 24% de los puestos ofertados; en Castilla-La Mancha es el de compras, logística y almacén el que aglutina el 37%; y en Cataluña —con una oferta laboral mucho más diversificada— atención al cliente es la primera categoría en número de vacantes, el 14% del total en esta comunidad.

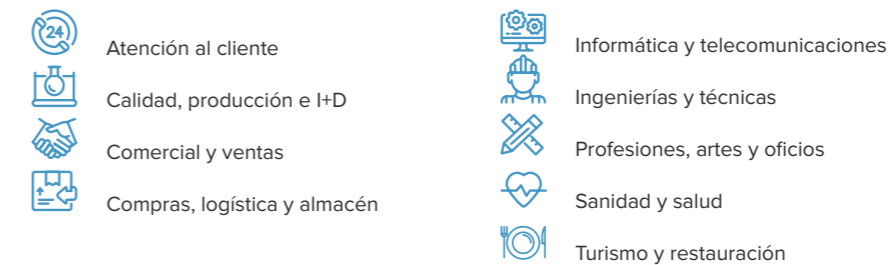
En concreto, se publicaron 67.734 puestos en atención al cliente en Cataluña. De comercial y ventas 66.796. Y de compras, logística y almacén 60.803. Mucha igualdad entre estos tres sectores.

En Madrid, por su parte, comercial y ventas registró 122.779 vacantes durante 2021. A continuación, se situaron las 97.744 de informática y telecomunicaciones, las 71.580 de atención al cliente y las cerca de 70.000 de compras, logística y almacén.

Esta última categoría ha ido ganando presencia en todas las comunidades autónomas, pero en algunas ya registra un peso muy importante sobre el conjunto de vacantes publicadas. Es, por supuesto, el mencionado caso de Castilla-La Mancha, pero también el de la Comunidad Valenciana y Murcia, donde compras, logística y almacén suma un 16% de las vacantes publicadas en InfoJobs. A la vista de estos datos, el sudeste peninsular es un foco para el empleo logístico.

Profesiones, artes y oficios e informática y telecomunicaciones también tienen una presencia significativa entre la segunda y la quinta posición de sectores

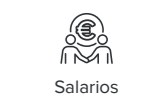
con más vacantes por comunidad autónoma. Cierta relevancia tienen otras categorías que se cuelan ocasionalmente en estos rankings por territorio. Son, por ejemplo, la categoría de ingenierías y técnicas (País Vasco, Navarra y Aragón), turismo y restauración (Murcia, además de Canarias y Baleares) y calidad, producción e I+D (Navarra, La Rioja y Castilla-La Mancha).



> Sectores con más vacantes por comunidades autónomas

	1°	2°	3°	4°	5°
Andalucía	34%	10%	9%	7%	6%
Aragón	18%	13%	13%	7%	5%
Asturias	39%	10%	8%	7%	7%
Baleares	24%	17%	9%	9%	8%
Canarias	27%	10%	9%	9%	7%
Cantabria	37%	10%	9%	6%	4%
Castilla-La Mancha	37%	18%	7%	3%	3%
Castilla y León	39%	12%	9%	6%	4%
Cataluña	14%	14%	13%	8%	7%
Comunidad Valenciana	20%	16%	12%	8%	6%
Extremadura	36%	17%	10%	6%	5%
Galicia	24%	16%	8%	7%	6%
La Rioja	30%	12%	6%	6%	5%
Madrid	19%	15%	11%	11%	8%
Murcia	19%	17%	16%	6%	5%
Navarra	16%	14%	9%	7%	7%
País Vasco	17%	12%	12%	8%	7%

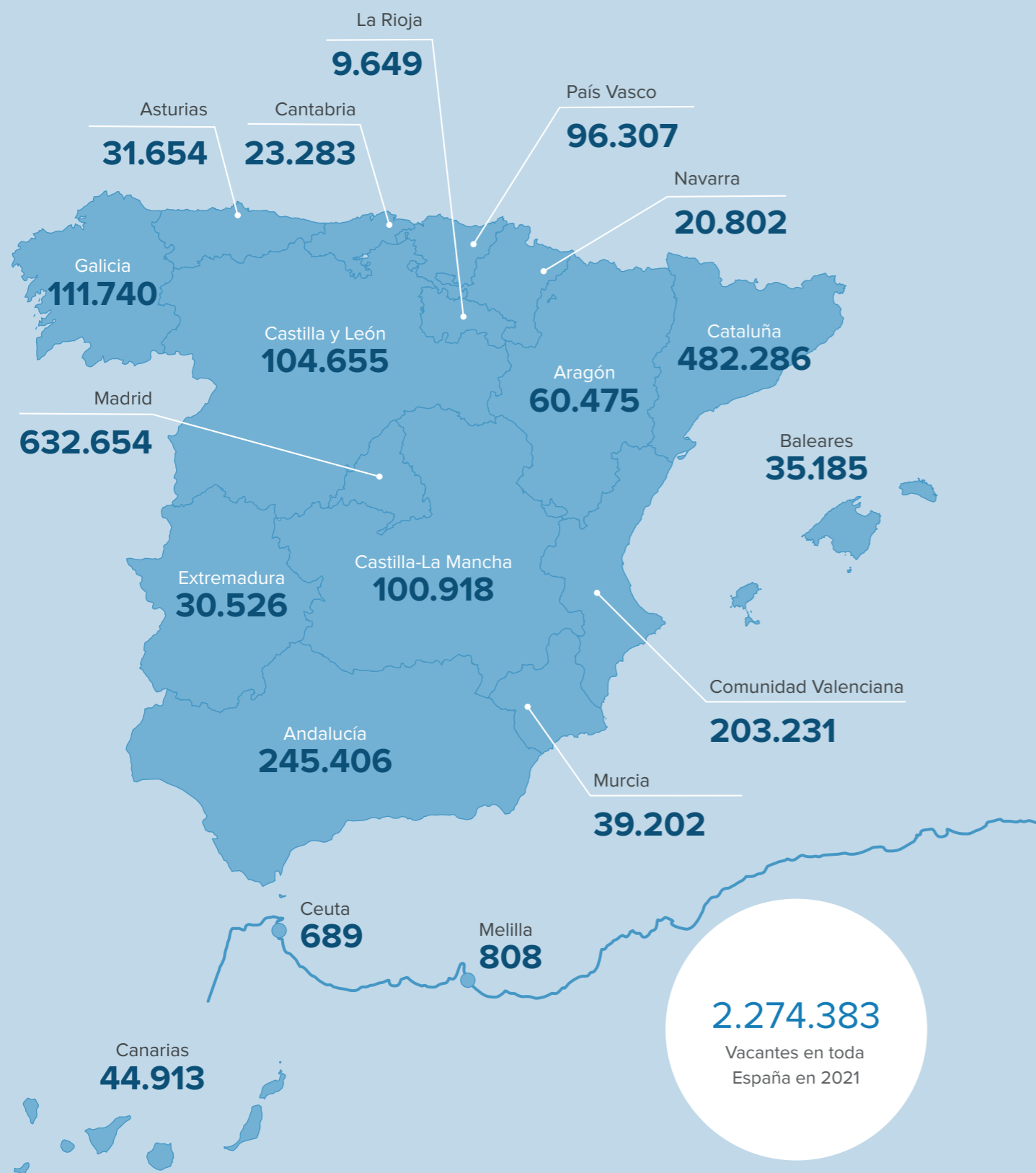
Datos: InfoJobs



En Madrid se ofertaron durante 2021 casi 100.000 vacantes de informática y telecomunicaciones

VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2021

Datos: InfoJobs



> Principales características de las vacantes por comunidades autónomas

	Vacantes	Tipo de contrato		Experiencia		Nivel de estudios			Nivel laboral	
		De duración determinada	Indefinido	Hasta 3 años	3 años o más	Estudios básicos	Formación Profesional	Estudios universitarios	Empleado/a	Especialista
Andalucía	245.406	39%	18%	53%	3%	33%	19%	13%	83%	13%
Aragón	60.475	42%	22%	65%	4%	27%	26%	14%	79%	14%
Asturias	31.654	41%	20%	49%	4%	42%	18%	11%	84%	13%
Baleares	35.185	38%	23%	62%	5%	25%	27%	11%	81%	15%
Canarias	44.913	37%	17%	51%	3%	29%	21%	13%	75%	19%
Cantabria	23.283	38%	19%	49%	3%	37%	20%	9%	87%	10%
Castilla - La Mancha	100.918	56%	9%	64%	2%	48%	12%	7%	89%	8%
Castilla y León	104.655	53%	15%	55%	2%	38%	18%	9%	86%	11%
Cataluña	482.286	34%	29%	66%	6%	31%	27%	15%	86%	10%
Comunidad Valenciana	203.231	41%	24%	64%	5%	31%	22%	13%	84%	12%
Extremadura	30.526	31%	10%	41%	2%	42%	13%	9%	85%	12%
Galicia	111.740	44%	15%	58%	3%	35%	19%	10%	85%	10%
La Rioja	9.649	40%	25%	57%	4%	30%	25%	16%	76%	18%
Madrid	632.654	38%	29%	61%	6%	26%	24%	17%	89%	7%
Murcia	39.202	49%	20%	62%	4%	26%	24%	14%	81%	13%
Navarra	20.802	38%	27%	66%	6%	25%	29%	20%	78%	16%
País Vasco	96.307	37%	27%	54%	7%	24%	29%	15%	83%	12%

Datos: InfoJobs

Madrid y Cataluña, líderes en vacantes con contrato indefinido

El tipo de contrato más ofertado en las vacantes de InfoJobs es el de duración determinada y representa el 39,5% de los puestos ofertados durante 2021. No obstante, el 24% (casi 1 de cada 4) vacantes ofrecen un contrato indefinido. Este volumen de ofertas difiere entre comunidades, habiendo dos regiones en las que sobresale por encima del resto: Madrid y Cataluña. En ambas, se registró en 2021 idéntico porcentaje: un 29% de todas las vacantes eran con contrato indefinido.

Según los datos del SEPE (de diciembre de 2021), el 14% de los contratos iniciales firmados durante todo el año en Madrid y el 10% de los contratos de Cataluña eran indefinidos. InfoJobs, como hemos observado al analizar la tipología de contratos, también mantiene unas tasas de oferta de indefinidos



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios

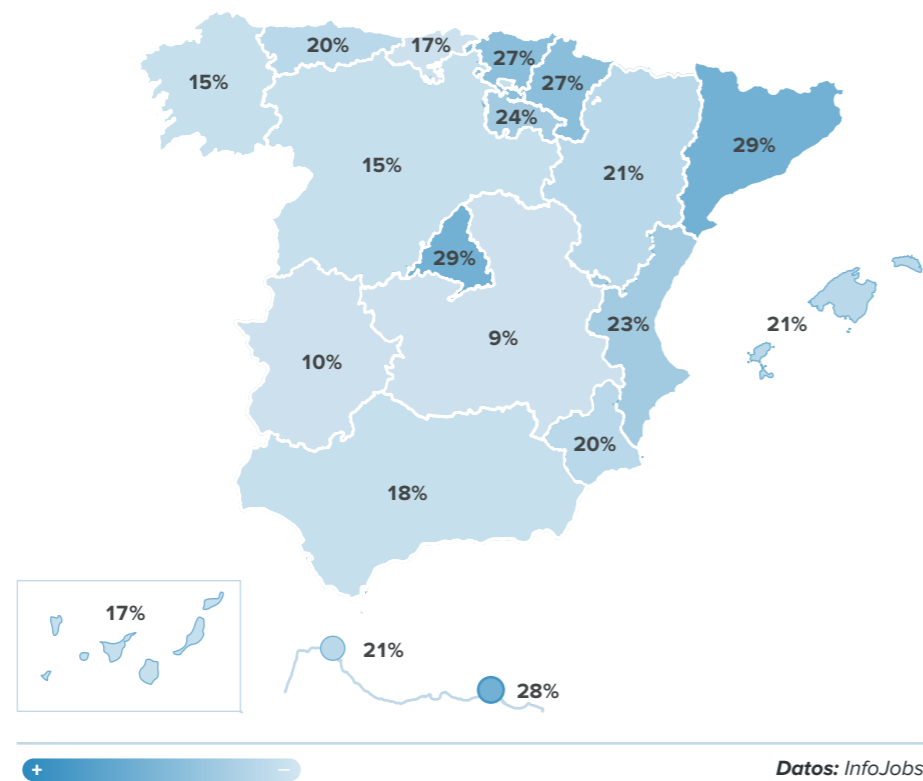


ENCUESTAS

superiores al conjunto del mercado laboral cuando se analiza en términos territoriales.

En el lado opuesto, Extremadura y Castilla-La Mancha son las comunidades que menos vacantes publican en InfoJobs bajo la modalidad del contrato indefinido con un 10% y 9% sobre el total de puestos ofertados en cada comunidad.

> % de vacantes que ofrecen contrato indefinido por comunidades autónomas



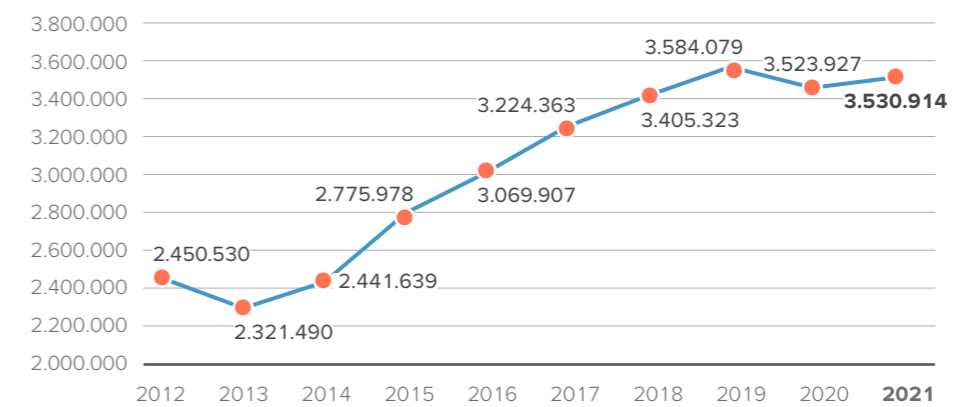
3. 2. Demanda

3. 2. 1. Introducción

En 2021 hubo 3.530.914 personas que se inscribieron en alguna oferta de InfoJobs. Esta cifra supone un ligero aumento (6.987 demandantes más) con respecto a 2020. A diferencia de las vacantes —mucho más expuestas a los vaivenes económicos de cada día—, la cifra de candidatos y candidatas es mucho más estable y, en todo caso, responde a una percepción más cíclica sobre el mercado laboral: el volumen sube o baja, en el largo plazo, en función de las expectativas de éxito de quienes buscan empleo.

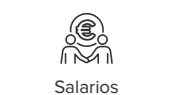
Si se observa la evolución de la última década, los datos lo confirman. Los mayores niveles de paro de la crisis anterior coinciden con el menor número de personas inscribiéndose en InfoJobs: cuando las empresas no contratan, un portal de empleo resulta menos útil y pierde candidaturas. Es a partir de la reactivación económica de 2014 cuando regresan y la cifra crece de forma sostenida durante años hasta rozar los 3,6 millones en 2019. Desde esa perspectiva se puede concluir que el impacto de la covid en el mercado laboral ha sido interpretado, por quienes se han postulado a algún puesto en InfoJobs, como un bache en la tendencia de creación de empleo de los años precedentes. Los 3,5 millones de personas de 2021 suponen mantenerse en la franja alta de la serie histórica.

> Volumen de candidatos/as inscritos/as por año



Datos: InfoJobs

Este fenómeno se debe a dos circunstancias simultáneas. Por un lado, la recuperación de la economía durante 2021 —recordemos que, como dijimos en el capítulo de Contexto económico, el PIB creció un 5,2%— llevó a un aumento de la esperanza e interés por encontrar trabajo: la tasa de actividad, que se había desplomado hasta el 55,5% (EPA) durante el confinamiento estricto de 2020 cerró 2021 en el 58,7%. Eso significa un incremento significativo del número de personas dispuestas a trabajar que buscaban activamente empleo. En segundo lugar, la creciente digitalización de la sociedad supone, cada vez más, que la búsqueda de trabajo se concentre en plataformas de empleo como InfoJobs.



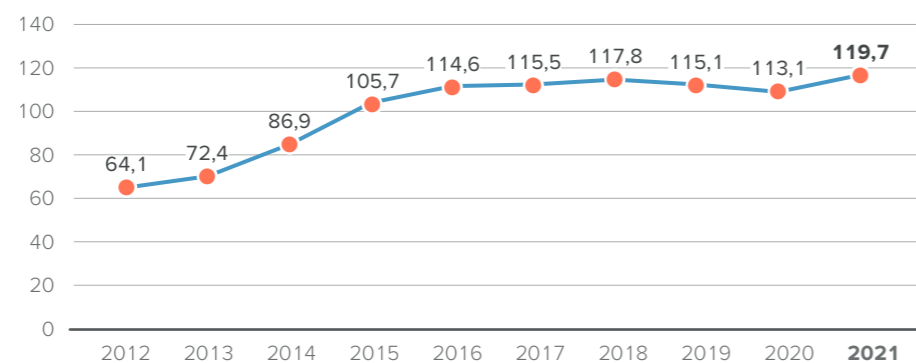
Durante 2021, 3,5 millones de personas se inscribieron en alguna oferta de empleo publicada en InfoJobs. Una cifra muy similar a la de 2020 y 2019

Más inscripciones que nunca

Cada una de esas personas —recordemos: 3,5 millones— que se han postulado para algún puesto puede inscribirse en tantas ofertas como considere conveniente. Por esta razón, la cifra total de inscripciones en InfoJobs es mucho más elevada que la de candidatos. En 2021 hubo 119,7 millones de inscripciones, lo que implica un aumento del 6% con respecto a 2020 y la cifra más alta de toda la serie histórica.

A partir de 2013, se inició un despegue de las inscripciones hasta alcanzar los 115 millones en 2016-2017. Fruto de la moderación del crecimiento económico, la cifra se estabilizó en 2018 y 2019. Durante el primer año de pandemia, la cifra descendió debido, entre otros factores, a la disminución del total de candidatos/as que buscaban activamente empleo a través de InfoJobs. 2021 ha supuesto un aumento en más de 6 millones de las inscripciones totales (un 6%) con respecto al año anterior. Para alcanzar una cifra tan alta como esos casi 120 millones de inscripciones tienen que coincidir un volumen importante de puestos ofertados, una cifra muy alta de demandantes de empleo —entendidos como personas que buscan un trabajo, y no como sinónimo de desempleadas— y, como decíamos antes, un ciclo socioeconómico favorable, que invite a confiar en que el proceso acabe bien.

> Inscripciones en InfoJobs (millones)



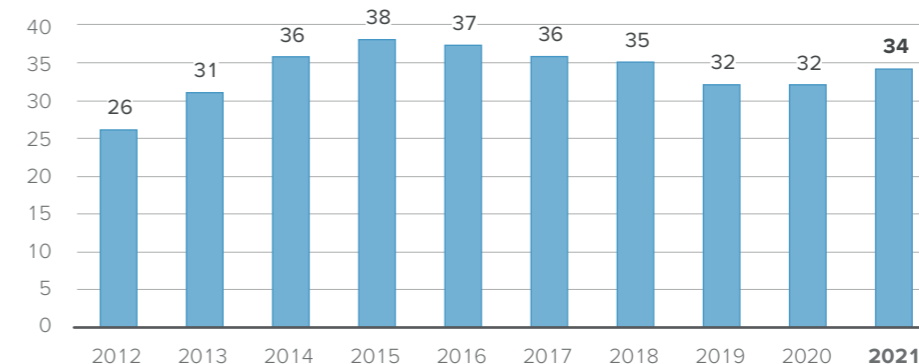
Datos: InfoJobs

Un 17% de candidatos/as ha tenido su última experiencia laboral en atención al cliente. Otro 10% proviene de turismo y restauración. Un 9% de compras, logística y almacén

Si las inscripciones en alguna oferta han aumentado un 6% con respecto a 2020 y la cifra de las personas que realizan esas inscripciones se ha mantenido estable, la consecuencia es que el promedio de inscripciones por candidato/a ha aumentado. Ha pasado de 32 en 2019 y 2020 a 34 en 2021. Es decir: cada persona se apunta a más ofertas.

En línea con lo que decíamos antes, este es otro síntoma de confianza en la creación de empleo, como demuestra que los años de mayores crecimientos en las vacantes publicadas en InfoJobs (de 2014 a 2017) son también los que más inscripciones por candidato/a han registrado. Es un comportamiento social que responde, como venimos diciendo, a las expectativas: de encontrar un empleo para quien no lo tiene y de mejorar el actual para quien ya está trabajando.

> Promedio de inscripciones por candidato/a



Datos: InfoJobs

3. 2. 2. Candidatos por sector

Uno de cada seis candidatos/as (17%) que se inscribieron en alguna oferta de InfoJobs durante 2021 había tenido su última experiencia laboral en el sector de atención al cliente. El 10% procedían del sector del turismo y la restauración. Son los dos grupos de candidatos/as más numerosos de InfoJobs un año más: 424.347 y 254.889, respectivamente.

El área que más crecimiento ha experimentado en los últimos años y que ya representa el tercer grupo de demandantes más numeroso (9% del total de inscritos/as) es el de los trabajadores/as cuya última experiencia profesional proviene del sector de compras, logística y almacén. Este grupo, con 240.556 personas en 2021, ha duplicado su tamaño en los últimos diez años. Además, en la variación interanual, este colectivo de personas cuya última experiencia ha sido en compras, logística y almacén ha experimentado un crecimiento del 3% con respecto a los datos de 2020. Puede parecer un porcentaje bajo, pero recordemos que el conjunto de candidatos apenas ha crecido un 0,20%.

Si combinamos estos datos de la demanda de empleo con experiencia en compras, logística y almacén con los que vimos en el capítulo de Oferta sobre esta misma categoría, el retrato es el de un sector económico de peso creciente, en constante búsqueda de personal y con alta rotación.

Las candidaturas cuya última experiencia laboral proviene de la Administración pública y el campo de la calidad, la producción e I+D fueron los grupos que también crecieron con respecto a las cifras de 2020: un 8% y un 2%, respectivamente. La evolución del grupo de candidatos/as procedentes del sector de calidad, producción e I+D ha ido paralelo al de la informática y las telecomunicaciones y cuentan con pesos similares en InfoJobs. Indican la existencia de una fuerza laboral de profesionales altamente cualificados cuyo desempeño profesional en el campo de la tecnología y la inversión en proyectos industriales de I+D es cada vez más valorada.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



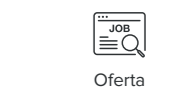
Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

> **Candidatos/as por sector en 2020 y 2021**

	Candidatos/as	% sobre el total	% variación 2020-2021
Administración de empresas	180.515	7%	▼ -3%
Administración pública	72.876	3%	▲ 8%
Atención al cliente	424.347	17%	▼ -1%
Calidad, producción e I+D	106.837	4%	▲ 2%
Comercial y ventas	217.088	9%	▼ -4%
Compras, logística y almacén	240.556	9%	▲ 3%
Diseño y artes gráficas	36.996	1%	▼ -3%
Educación y formación	136.223	5%	▼ -9%
Finanzas y banca	33.383	1%	▼ -5%
Informática y telecomunicaciones	102.116	4%	▼ -4%
Ingenierías y técnicas	137.935	5%	▼ -3%
Inmobiliario y construcción	63.137	2%	▼ -5%
Legal	27.864	1%	▼ -2%
Marketing y comunicación	73.747	3%	▼ -6%
Profesiones, artes y oficios	133.228	5%	▼ -4%
Recursos humanos	42.468	2%	▼ -2%
Sanidad y salud	177.609	7%	▼ -2%
Sector farmacéutico	13.924	1%	▼ -4%
Turismo y restauración	254.889	10%	▼ -9%
Venta al detalle	71.519	3%	▼ -6%

Datos: InfoJobs

En el extremo opuesto, desciende significativamente la cifra de candidaturas de educación y formación y turismo y restauración (-9%).

En números absolutos, los sectores que aportan menos candidatos son el farmacéutico (13.924), el legal (27.864), la banca (33.833) y el diseño y las artes gráficas (36.996).

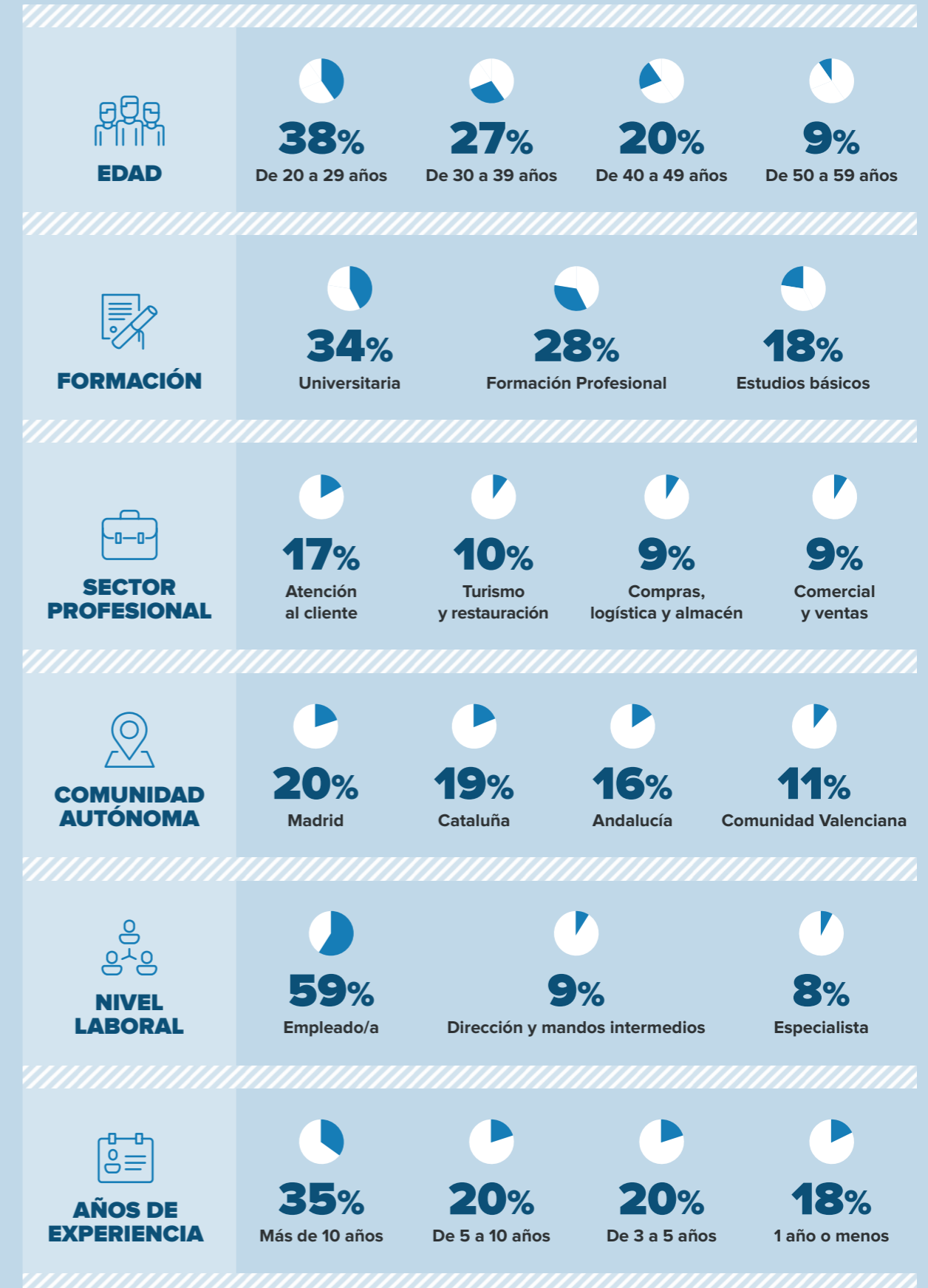
De esta clasificación se han excluido los que se dieron de alta a través de la app de InfoJobs y no han completado la información sobre su última experiencia laboral y los que carecen de ella por no haber trabajado previamente.

3. 2. 3. Candidatos por nivel laboral

La última experiencia laboral del 59% de los candidatos/as que han postulado en alguna oferta en InfoJobs durante 2021 ha sido como empleado. Representa, con gran diferencia, el mayor bloque de entre las personas candidatas de InfoJobs. Los siguientes son aquellas personas sin experiencia (18%) y los especialistas (8%).

PERFIL DE LOS/AS CANDIDATOS/AS

Datos: InfoJobs

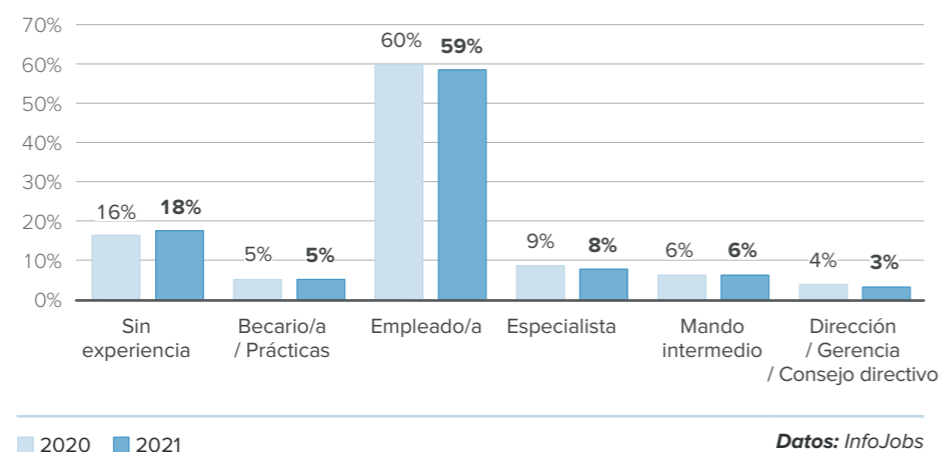


Un 34% de las personas que se postularon en 2021 para algún puesto ofertado en InfoJobs tienen estudios universitarios. Otro 28% cuenta con un título de Formación Profesional

El alto porcentaje de candidatos sin experiencia que acceden a InfoJobs implica que el portal se ha convertido en una alternativa robusta para el mercado laboral: personas que no cuentan con experiencia profesional utilizan InfoJobs como mecanismo para entrar por primera vez a un puesto profesional, lo que indica el peso que está adquiriendo como mediador preferente del empleo en España entre empresas y trabajadores.

Si al 18% de personas sin experiencia añadimos al 5% de becarios (personas que también están empezando en su carrera profesional), observamos cómo InfoJobs es una herramienta cada vez más útil para conseguir empleo, incluso aunque sea la primera vez que se entra al mundo laboral.

> Candidatos/as por nivel laboral de la última experiencia



Apenas hay variación en el reparto de pesos entre los diferentes grupos con respecto a lo visto en años anteriores en la distribución del nivel laboral entre la última experiencia profesional de los candidatos.

En comparación con 2020, el volumen de personas sin experiencia laboral previa ha aumentado dos puntos porcentuales. El resto de las categorías laborales o se mantienen igual (becas/prácticas y mandos intermedios) o descienden un punto (empleados/as, especialistas y dirección/gerencia/consejo directivo).

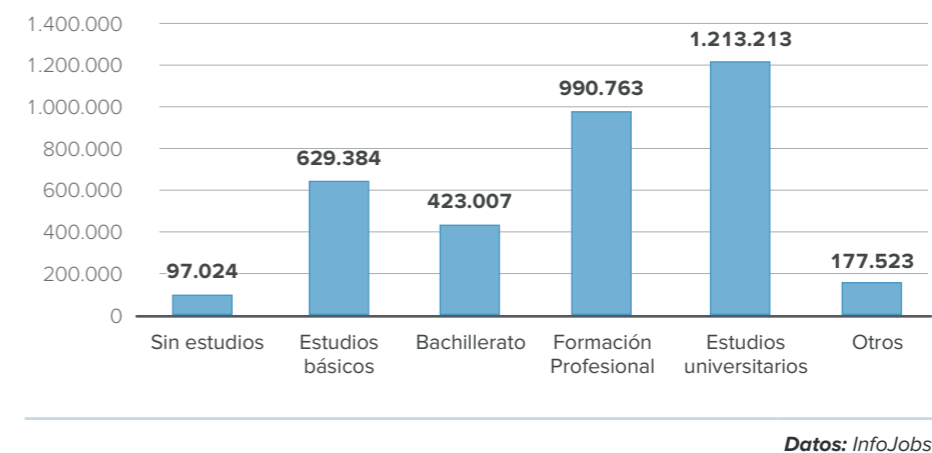
La naturaleza del trabajo explica que haya porcentajes tan pequeños en puestos de gerencia o dirección. La estructura básica de una organización suele tener una forma piramidal, en la que hay una gran base de empleados y conforme se va pasando a los tramos subsiguientes se van estrechando. Por ello, en esta metáfora visual, la cúspide la ocupan directivos y gerentes, cuyo volumen es mucho menor que los mandos intermedios y estos, a su vez, que los empleados.

3. 2. 4. Candidatos por nivel de estudios

En función del nivel de estudios, la formación universitaria es la más habitual entre las personas que se inscribieron en alguna oferta en InfoJobs durante 2021. Un tercio de los candidatos/as cuentan con alguna titulación superior

(1.213.213 personas, un 3% menos que en 2020). Muy cerca —990.763 personas, un 28% del total y un 3% menos que en 2020— se sitúan quienes disponen de un título de Formación Profesional (FP).

> Candidatos/as en función del nivel de estudios



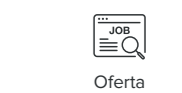
En un escalafón inferior se sitúan quienes tienen estudios básicos (629.384, un 4% menos que en 2020) y quienes tienen un título de Bachillerato (423.007 personas, un 0,4% menos). Tienen una presencia bastante más reducida quienes carecen de estudios, que fueron 97.024 (un 3% del total). Su presencia es sensiblemente inferior al 15% 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 el año.

> Nivel de estudios de los candidatos/as

Sin estudios	Sin estudios	97.024
Estudios básicos	Educación Secundaria Obligatoria	629.384
Bachillerato	Bachillerato	423.007
Formación Profesional	Grado Medio	413.781
	Grado Superior	576.982
Estudios universitarios	Diplomatura	92.779
	Ingeniería Técnica	43.688
	Grado	409.476
	Ingeniería Superior	35.297
	Licenciatura	153.937
	Doctorado	15.660
	Máster	408.592
	Posgrado	53.784
Otros	Otros cursos y formación no reglada	30.864
	Otros títulos	127.952
	Enseñanzas artísticas (regladas)	14.746
	Enseñanzas deportivas (regladas)	3.961

Datos: InfoJobs

En Formación Profesional están casi equiparadas las vacantes publicadas (23% del total piden FP) y las personas candidatas (28% del total cuentan con un título de este tipo)



Dentro del bloque de los universitarios, quienes tienen un título de grado son el grupo de candidatos más numeroso (409.476) seguido muy de cerca por aquellas personas que cuentan con máster (408.592). Ambos grupos representan dos tercios (el 67%) de todos los candidatos universitarios.

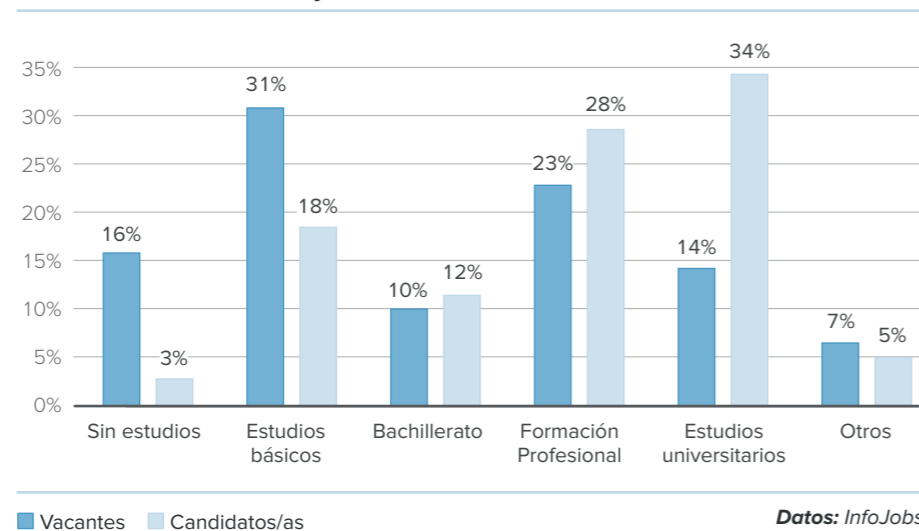
En cuanto a los candidatos con Formación Profesional, analizando más en detalle el tipo de estudios con los que cuentan, observamos que 576.982 candidatos corresponden a grados superiores (el 58% de todas las personas con estudios de FP) frente a 413.781 (el 42%) de grado medio.

La brecha entre oferta y demanda a nivel formativo

En el mercado laboral sucede que, en ocasiones, lo que demandan los empleadores y lo que ofrecen los candidatos/as en el plano formativo o competencial no coincide. Esta brecha formativo-laboral se manifiesta cuando observamos las necesidades formativas de las vacantes que publican las empresas y los estudios de quienes se postulan para los puestos.

El ejemplo paradigmático de este fenómeno son los estudios universitarios: el 34% de los candidatos/as que se inscribieron en alguna oferta en 2021 contaba con formación superior, mientras que solo el 14% de las vacantes publicadas en este periodo solicitan ese nivel de estudios.

> La brecha entre oferta y demanda



Sin embargo, en el caso de la Formación Profesional, la diferencia es mucho más pequeña: frente a un 28% de candidatos/as con FP, el 23% de las vacantes demandan este nivel de estudios. En el caso de los estudios básicos y de las personas que no tienen estudios, la situación se revierte: hay más vacantes que solicitantes de estos niveles de formación. Mientras el 18% de los demandantes cuentan con estudios básicos, el 31% de las vacantes solicitan este nivel de formación. En el caso de las personas sin estudios, la diferencia se estrecha: el 16% de las vacantes no exige ningún nivel de estudios y el 3% de los demandantes señalan que no tienen estudios.

Con frecuencia, el desacople entre la oferta y la demanda del mercado laboral se ha abordado desde la perspectiva de la 'sobrecualificación'. No obstante, los trabajadores con niveles más altos de formación tienen, tradicionalmente, mayores posibilidades de conseguir un empleo y de progresar profesionalmente a lo largo de su carrera laboral.

Así, el colectivo de quienes carecen de estudios o tienen estudios básicos son el 32% de la población activa española (INE), pero suponían el 77% de las personas desempleadas registradas por el SEPE en diciembre de 2021. Por su parte, el 44% de la población activa tiene estudios superiores, pero este grupo solo supone el 9% de los desempleados.

Es, por tanto, lógico que las personas, particularmente los jóvenes, apuesten por estos estudios. El problema reside en la existencia o no de concordancia entre las capacidades de los trabajadores y las que el empleo demanda.

La solución se encuentra en la reorientación del tejido productivo español hacia actividades de alto valor añadido —destacando la industria y los sectores digitales— que permitan desarrollar el potencial de ese capital humano con formación superior, es decir, desarrollar un tejido productivo que aproveche la formación de los trabajadores y aporte valor a la empresa, a la economía y a la sociedad. El plan *Next Generation EU* de la Unión Europea plantea dos objetivos claves: la digitalización de la sociedad y la transición verde. Para lograr el primer punto, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital creó el programa *España 2025*. Una de las principales metas es acelerar la digitalización de las empresas, especialmente las pequeñas, para que al menos el 25% del volumen de negocio de las pymes provenga del comercio electrónico.

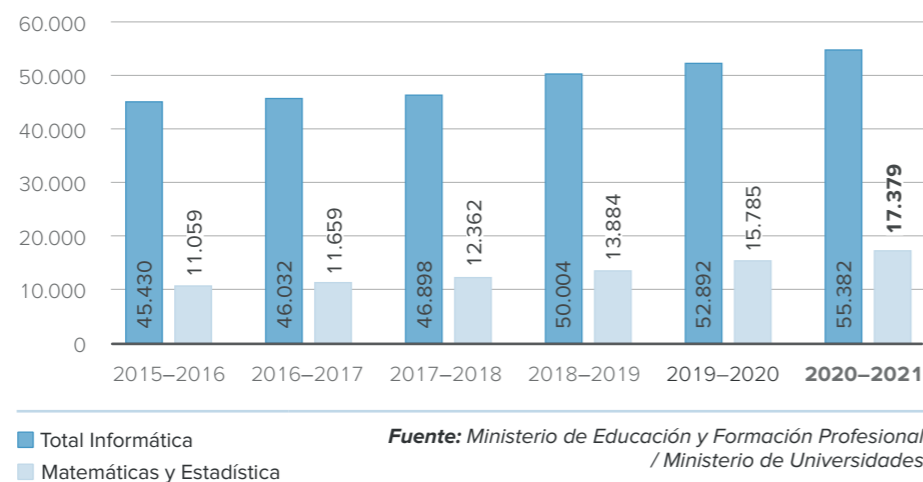
Una fuerte digitalización y reorientación del tejido productivo conlleva que haya dos apuestas formativas que estén ganando importancia y valor. En primer lugar, los estudios específicos para los perfiles tecnológicos y técnicos que demanda el mercado. Los matriculados en carreras de Informática, Matemáticas y Estadística han aumentado en los últimos años y han pasado de ser el 4,3% del total de estudiantes matriculados hace seis años al 5,4% en el curso 2020-2021, según datos de los ministerios de Educación y Formación Profesional y de Universidades.

Es significativo el incremento de los estudiantes matriculados en carreras de Matemáticas y Estadística: un aumento del 57% con respecto al curso 2015-2016. La demanda de profesionales especializados en tratamiento de datos se está traduciendo en un aumento del número de estudiantes que cursan. En segundo lugar, el cambio de filosofía de la formación laboral ha llevado a que el aprendizaje continuo y el reciclaje se estén convirtiendo en motores para cualificar a los trabajadores en competencias específicas que no necesariamente aborden los programas de estudio oficiales como la universidad o la Formación Profesional. Por otra parte, el desarrollo de habilidades específicas a través del aprendizaje continuo en el seno de la empresa plantea la creación de planes formativos 'a la carta', lo que redundará en un mayor beneficio para trabajadores y empresas.

La industria y los sectores digitales pueden potenciar el empleo de calidad de las personas cualificadas. Y para eso es esencial aprovechar los fondos del plan *Next Generation EU*

No obstante, aunque esta evolución de la formación (tanto en el ámbito universitario como en las propias empresas) es positiva, también es insuficiente: «Resulta preocupante el empleo que por incapacidades del propio sistema se está dejando de crear. En un año de pandemia, las compañías podrían haber elevado su contratación un 12,5%, creando 3.600 puestos de trabajo adicionales y generado más de 313 millones de euros de actividad», señala la edición 2020 del estudio Empleabilidad y Talento Digital⁴ en relación con la falta de profesionales digitales y de habilidades concretas en el mercado de trabajo.

> **Matriculados/as por curso en las carreras de Informática, Matemáticas y Estadística**



Análisis Esade

LA FORMACIÓN QUE EL MERCADO DEMANDA: ESTUDIOS Y OPORTUNIDADES

María Obiols, directora de Esade Careers

A lo largo de 2021 hemos visto un incremento en la búsqueda de profesionales en áreas funcionales como Business Analyst, Associate Strategy Consultant, Product Manager, Project Manager, Business Development Manager y Digital Marketing Manager. Roles que reflejan la dirección que está tomando el futuro del trabajo, cada vez más influido por la tecnología y el consiguiente replanteamiento de funciones laborales tradicionales, el uso de datos para la toma de decisiones, el enfoque *customer centric* en el desarrollo de productos y servicios, y la implementación de nuevos modelos organizativos más flexibles y nuevas formas de trabajar que nos ha dejado la covid.

⁴ *Empleabilidad y Talento Digital 2020*. Antonio Rueda, Juan José Méndez, Paco Trinidad y Luis Collado. Fundación Universidad Autónoma de Madrid, Fundación VASS. 2021.

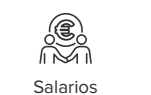
Transformación digital e impacto social

Este contexto laboral, donde la tecnología tiene un papel protagonista, ha creado la oportunidad en muchas empresas de generar y analizar datos para la toma de decisiones de negocio, dando forma a la cultura *data driven*. Un cambio de paradigma en el uso de los datos que generamos tanto de los clientes, como de los empleados. El dato, su manipulación y su gobernanza son clave para el éxito de estas organizaciones y han dado lugar a la aparición de nuevos departamentos orientados a la toma de decisiones de negocio basada en datos o *business intelligence* y nuevos roles en profesiones tradicionales como derecho o recursos humanos. También hemos podido observar cómo la importancia de competencias digitales como la visualización de datos y la capacidad analítica ha llevado a la necesidad de desarrollar nuevos perfiles híbridos que combinen negocio y datos para ocupar posiciones de Data Scientist, Data Analyst, Chief Data Officer y Data Manager.

Por otro lado, la era pospandémica ha traído consigo la tecnificación y digitalización de los negocios y la implementación de la flexibilidad laboral y los modelos de trabajo remoto e híbridos, que han dado como resultado la creación de nuevas profesiones y departamentos en las organizaciones. Ahora, es imprescindible contar con departamentos de IT, ciberseguridad y especialistas en *cloud*. Pero también es importante contar con perfiles que se encarguen de liderar el cambio cultural, la gestión del trabajo y la reinención de las oficinas y las relaciones de equipo. También, cabe destacar que ha crecido la demanda de perfiles de ventas y marketing digital para hacer frente al nuevo consumidor y modelos de negocio digitales a través de profesionales especializados en Digital Marketing E-commerce, Product Development, Project Manager y Business Development Manager.

De la mano de esta revolución tecnológica, viene otra revolución, la del impacto social promovido por la sociedad a través del compromiso con los ODS de 2030, que ha favorecido la transformación de los sectores más vinculados a la producción y a la energía. En Esade Careers hemos podido ver que áreas funcionales, como la cadena de suministro y la logística se convierten en pilar de la estrategia de sostenibilidad de muchas empresas de la mano de la integración de la tecnología y la inteligencia artificial para diseñar procesos más eficientes, más respetuosos con el medio ambiente y más integrados en la economía circular. En este ámbito los perfiles más buscados destacan en competencias como la innovación, el *growth mindset* y el liderazgo para visualizar y ejecutar el plan que hará posible desarrollar un tejido empresarial más comprometido con la sociedad. Aquí, podemos destacar roles como el Business Development Manager o el Supply Chain Manager, actores clave en la evolución de los modelos productivos y de distribución en mercados internacionales.

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral



Atracción y retención de talento

Si ponemos el foco en las organizaciones, nos encontramos con un escenario lleno de retos liderado por el movimiento de la gran renuncia. Más que nunca, las organizaciones tienen el desafío de atraer y retener talento en un entorno multigeneracional. La nueva generación de trabajadores valora el aprendizaje continuo y la flexibilidad laboral y entiende su desarrollo de carrera profesional como la suma de experiencias en diferentes funciones y sectores de los que se lleva competencias transversales y transferibles. En definitiva, estamos ante la primera generación de perfiles únicos, porque cada candidato cuenta con un *skill set* específico fruto de estas experiencias.

En este sentido, desde Esade Careers hemos observado que las competencias más valoradas por las organizaciones, se encuentran en las habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la mentalidad de crecimiento, la capacidad analítica, las habilidades de comunicación y las competencias digitales, que copan los requisitos de los profesiogramas y descripciones de rol de las oportunidades que recibimos. En ellos vemos además que el interés de contratación de las empresas reside, sobre todo, en perfiles junior de 0 a 3 años, capaces de proporcionar una mirada diferente a los desafíos empresariales.

Pero esta guerra del talento no termina con las competencias. Recientemente hemos comprobado que, aunque existe esta necesidad en las empresas, muchas organizaciones no son competitivas en términos de condiciones salariales. España se encuentra un 40% por debajo de los salarios europeos en perfiles intermedios, un dato que nos alerta de otra crisis de fuga de talento. Sin embargo, hay esperanza para aquellos candidatos que cursan sus estudios en una escuela de negocios, ya que hemos podido observar que el salario medio de su colocación puede llegar a ser hasta un 11% superior en relación con el salario medio del país. Una realidad que pone de manifiesto que una educación de calidad en una institución de prestigio y un candidato motivado se convierten en los tres pilares para el éxito profesional.



Madrid (con casi 700.000) y Cataluña (prácticamente 650.000) son las comunidades autónomas con más candidatos/as en 2021 en InfoJobs

3. 2. 5. Geografía de la demanda

Si se analizan los candidatos/as por comunidades autónomas, lógicamente las que acumulan más demandantes son las que tienen más población y más actividad económica: las 695.980 personas de Madrid que se inscribieron en alguna oferta durante 2021 suponen un 20% del total y un 1% menos que

en 2020; las 648.642 de Cataluña son un 19% de todas las que se postularon para algún puesto en InfoJobs y un 3% menos que en 2020.

Entre ambas comunidades autónomas suman cuatro de cada diez candidatos/as que se inscribieron en alguna oferta durante 2021. Tras Madrid y Cataluña, se sitúan Andalucía con un 16% de los candidatos y la Comunidad Valenciana con un 11%. La suma total de candidatos/as de las comunidades y ciudades autónomas alcanza los 3.467.998. Si contabilizamos también a quienes se han presentado a alguna vacante pero viven fuera de España (62.916) alcanzamos la cifra total de 3.530.914 que hemos consignado a lo largo de todo el capítulo.

> Candidatos/as por comunidades autónomas

	Candidatos/as 2021	% sobre el total	Variación absoluta 2020-2021	% variación 2020-2021
Andalucía	544.289	16%	▼ -5.098	▼ -0,9%
Aragón	89.807	3%	▲ 1.150	▲ 1,3%
Asturias	54.693	2%	▼ -405	▼ -0,7%
Baleares	76.837	2%	▲ 1.092	▲ 1,4%
Canarias	169.532	5%	▲ 9.486	▲ 5,9%
Cantabria	35.562	1%	▼ -828	▼ -2,3%
Castilla y León	143.873	4%	▲ 239	▲ 0,2%
Castilla-La Mancha	130.277	4%	▲ 4.809	▲ 3,8%
Cataluña	648.642	19%	▼ -16.813	▼ -2,5%
Ceuta	3.924	0%	▼ -668	▼ -14,5%
Comunidad Valenciana	365.191	11%	▲ 5.859	▲ 1,6%
Extremadura	50.074	1%	▼ -761	▼ -1,5%
Galicia	164.811	5%	▲ 3.189	▲ 2,0%
La Rioja	19.744	1%	▼ -763	▼ -3,7%
Madrid	695.980	20%	▼ -9.588	▼ -1,4%
Melilla	4.288	0%	▼ -351	▼ -7,6%
Murcia	86.088	2%	▲ 2.900	▲ 3,5%
Navarra	42.135	1%	▲ 191	▲ 0,5%
País Vasco	142.251	4%	▼ -788	▼ -0,6%
TOTAL	3.467.998	100%	▼ -7.148	≡ 0,0%

Datos: InfoJobs

En comparación con el año anterior, hay dos territorios en los que observamos un aumento significativo de candidatos/as: Canarias (9.486 más, un 5,9%) y Castilla-La Mancha (4.809 más, un 3,8%).

Canarias fue la comunidad que tuvo un mayor descenso porcentual de candidatos/as en 2020. Ese es el punto de partida para interpretar su importante aumento en 2021, un efecto de la mayor confianza en conseguir un empleo tras la apertura del turismo en Canarias y la reactivación del sector. Baleares,



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



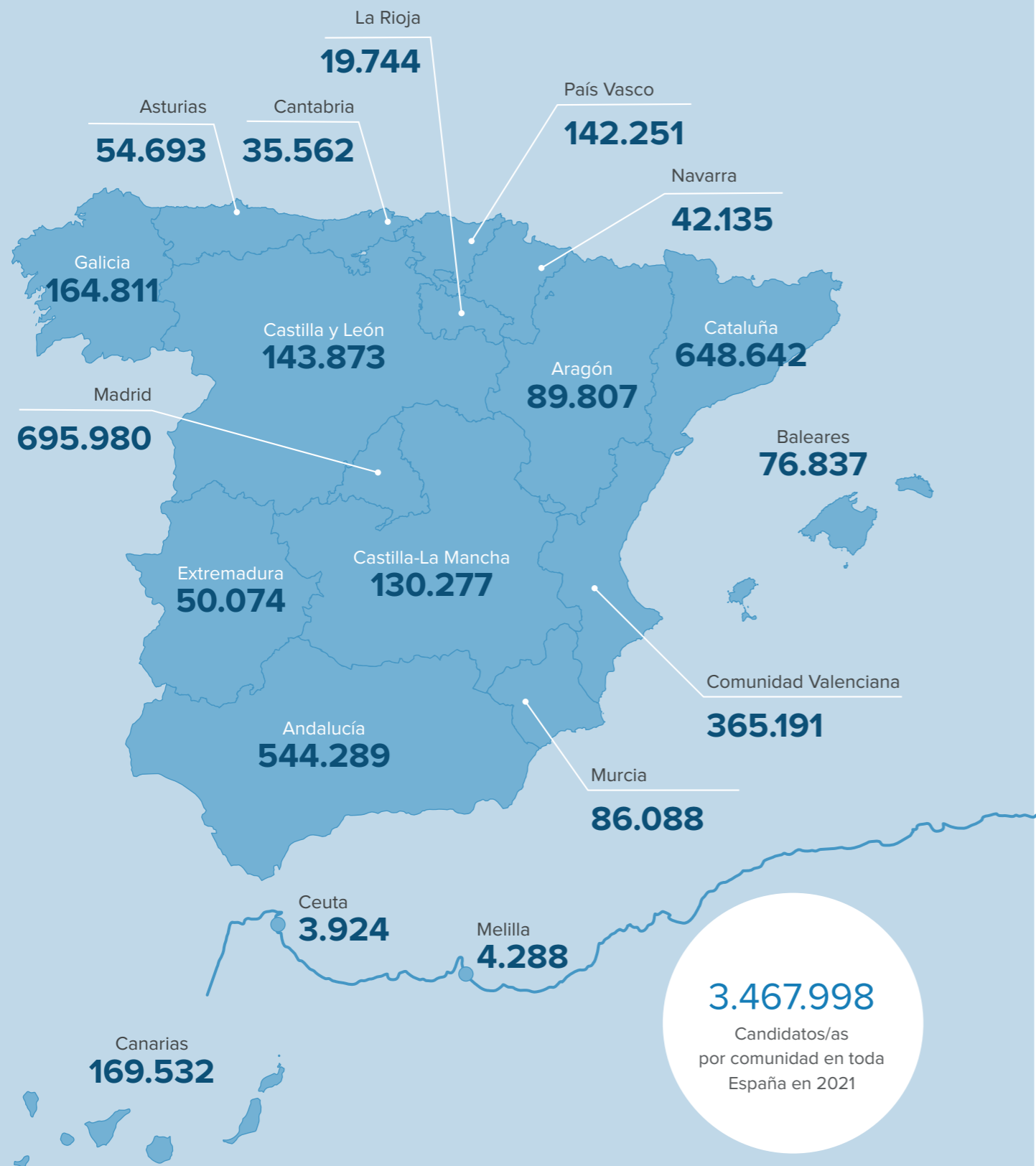
Salarios



ENCUESTAS

CANDIDATOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2021

Datos: InfoJobs



3. 3. Competencia por un puesto

3. 3. 1. Introducción

La competencia se define por la cantidad de inscripciones que se han realizado en un determinado periodo, en este caso el año 2021, para el conjunto de vacantes publicadas en InfoJobs. Así, cuanto mayor sea el número de inscripciones por vacante, más alta será la competencia.

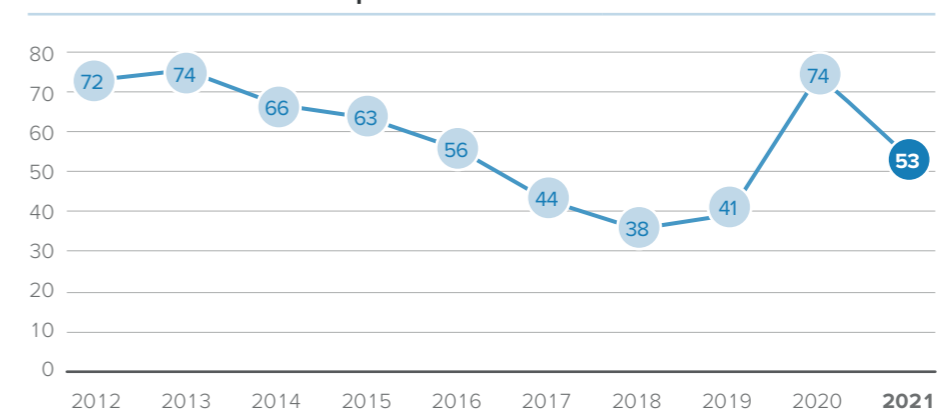
En este sentido, en 2021, de media, se han inscrito 53 personas por cada vacante publicada en InfoJobs. Esto supone que, en comparación con 2020, se ha reducido la competencia en 21 inscritos/as por vacante.

Esta caída tan acusada tiene una explicación, como es esperable, asociada al proceso de recuperación y vuelta a la normalidad tras la irrupción de la pandemia. Durante 2020 se produjo una caída histórica en las vacantes como consecuencia de la covid y las restricciones que trajo consigo, frenando la actividad de algunos sectores y paralizándola por completo en otros. Una caída del 46% que no se reflejó en las inscripciones que solamente cayeron un 2%.

Esta situación generó un incremento de la competencia alcanzando la cifra récord de 74 personas inscritas por vacante. Una cifra que, no obstante, ya se había alcanzado en 2013 aunque el contexto era distinto: ese año la competencia fue la misma que en 2020 pero el nivel de actividad, tanto en la parte oferente como en la demandante, era casi un 60% inferior.

Lo que ha sucedido en 2021 es que, como hemos venido explicando a lo largo del informe, se ha recuperado un gran volumen de vacantes (un 49% más que el año anterior), mientras que las inscripciones han crecido de forma mucho más moderada (un 6%). El resultado son esas 21 personas inscritas por vacante menos que en 2020.

> Promedio de inscritos/as por vacante



Datos: InfoJobs

Aun así, la ratio de personas inscritas por vacante sigue por encima de los años previos a la irrupción de la covid: en 2019 se registraron, de media, 41



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



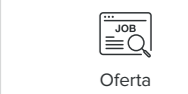
Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

La competencia se ha reducido en 21 inscritos/as por vacante: de 74 candidaturas para cada puesto en 2020 se ha pasado a 53 en 2021

candidatos/as por vacante y en 2018 fueron 38. Con las inscripciones totales anuales estabilizadas desde el año 2016 entre los 110 y los 120 millones anuales (el doble que en 2010 o 2011), estas variaciones de la competencia hay que atribuir las únicamente a la evolución de la cifra de puestos ofertados que, como ya hemos analizado anteriormente, todavía no ha recuperado el nivel de 2019 ni el máximo que se alcanzó en 2018, cuando se superaron los tres millones.

3.3.2. Competencia por sectores

Este descenso en la competencia general también se observa a nivel sectorial: la competencia cae en todos los sectores salvo en sanidad y salud. Este último, pese a crecer, lo hace de manera muy leve pasando de 50 personas inscritas por vacante a 51. Un incremento que se debe a que las vacantes publicadas para ese sector han caído un 2% mientras que las inscripciones prácticamente han sido las mismas.

> Competencia por sectores

	Inscritos/as por vacante 2020	Inscritos/as por vacante 2021	Diferencia 2020-2021
Informática y telecomunicaciones	22	17	▼ -5
Comercial y ventas	43	26	▼ -16
Educación y formación	30	29	▼ -1
Administración pública	57	31	▼ -25
Finanzas y banca	49	36	▼ -13
Profesiones, artes y oficios	64	42	▼ -22
Ingenierías y técnicas	64	43	▼ -21
Inmobiliario y construcción	68	45	▼ -24
Sanidad y salud	50	51	▲ 1
Compras, logística y almacén	82	52	▼ -30
Atención al cliente	76	53	▼ -23
Marketing y comunicación	122	60	▼ -61
Calidad, producción e I+D	94	62	▼ -32
Turismo y restauración	109	71	▼ -38
Recursos humanos	134	83	▼ -50
Sector farmacéutico	137	102	▼ -36
Legal	145	106	▼ -39
Diseño y artes gráficas	157	112	▼ -44
Administración de empresas	182	127	▼ -55
Venta al detalle	380	270	▼ -111
Promedio general	74	53	▼ -21

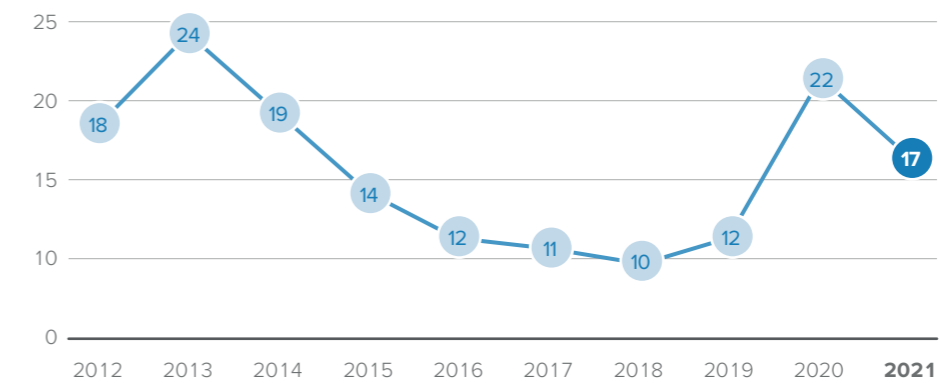
Datos: InfoJobs

Por otro lado, en comparación con 2020 no cambian los sectores que lideran el ranking de los puestos más y menos competidos: el área con más personas inscritas por vacante es la de venta al detalle. En 2021 la competencia en este sector fue de 270 (380 en 2020). En el extremo opuesto, informática y telecomunicaciones sigue siendo la categoría menos competida con 17 demandantes por puesto ofertado (22 en 2020).

Informática y telecomunicaciones: garantía de baja competencia

Durante el pasado año, por cada vacante publicada en InfoJobs en el sector de informática y telecomunicaciones se inscribieron 17 personas. Un dato que sirve a este sector para, un año más, ser el que tiene una menor competencia.

> Inscritos/as por vacante en informática y telecomunicaciones



Datos: InfoJobs

La competencia de 2021 en este sector es algo inferior a la de 2020, cuando se inscribieron, de media, 22 personas por vacante. Este descenso es, como hemos visto en los capítulos anteriores del presente informe, fruto tanto del aumento de la oferta (21% de vacantes más publicadas para informática y telecomunicaciones) como de un descenso de la demanda (un 5% menos de inscripciones).

Pese a este descenso de la competencia, las 17 inscripciones por vacante promediadas en 2021 significan mantenerse por encima de los datos previos a la pandemia: de 2015 a 2019 la cifra se mantuvo entre 10 y 15 solicitantes para cada puesto ofertado, con un significativo cambio de tendencia en 2019 fruto de la desaceleración del mercado laboral que también ayuda a explicar la cifra de este 2021.

Si bajamos al detalle de las subcategorías, apreciamos que, pese a ser el sector menos competido, hay algunas áreas que despuntan más que otras. En el extremo de las menos competidas se encuentra la de arquitectura, con tan solo 6 personas inscritas por vacante. Tras esta, programación (12), análisis (13) y calidad (16) son las que tienen un menor nivel de competencia.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



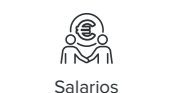
Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios

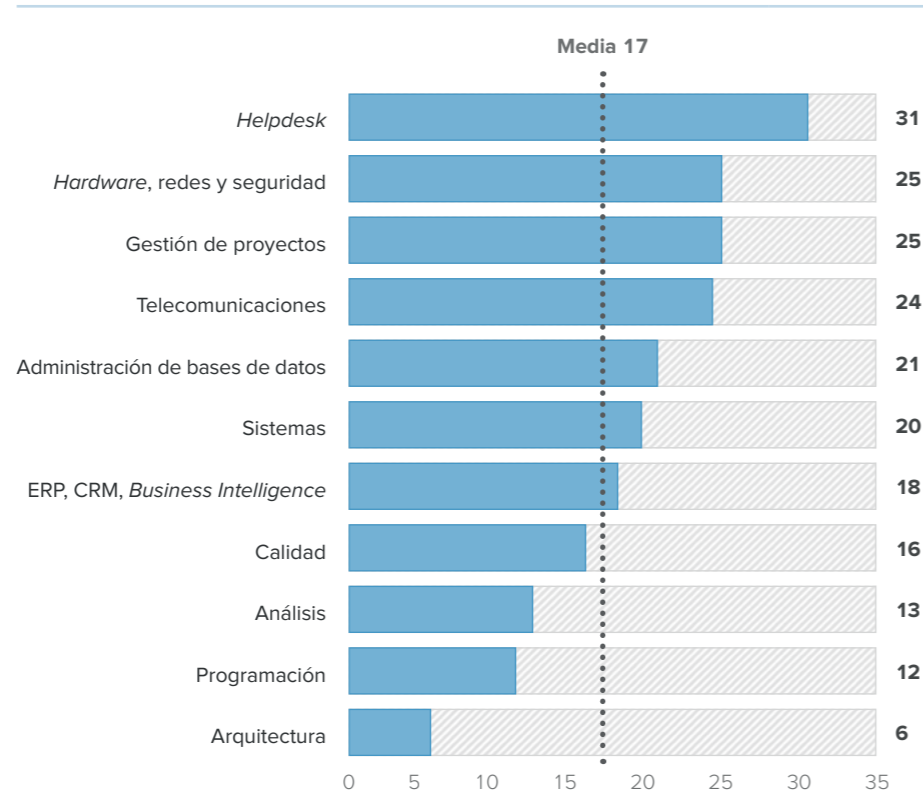


ENCUESTAS

Dentro de informática y telecomunicaciones, arquitectura (con 6 inscripciones por vacante), programación (12), análisis (13) y calidad (16) son los subsectores con menos competencia

Sin embargo, en el lado opuesto se encuentra la subcategoría de *helpdesk*, con 31 inscripciones por cada puesto ofertado. Seguidamente, se ubican *hardware*, redes y seguridad (25), gestión de proyectos (25) y telecomunicaciones (24).

> **Inscritos/as por vacante por subsector en IT**



Datos: InfoJobs

Las bajas cifras de personas inscritas por vacante son una de las señas de identidad en el sector de informática y telecomunicaciones, un ámbito laboral con grandes oportunidades y en el que la mayoría de los/as profesionales están en activo.

Por un lado, esto se traduce en una baja tasa de paro. Por ejemplo, en el último trimestre de 2021, la tasa de paro entre los/as profesionales agrupados en las categorías de telecomunicaciones y de programación, consultoría y otras actividades informáticas se situó en el 2,2% según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el INE. Por comparar: en este mismo periodo, en el conjunto del país, la tasa de paro era del 13,3%.

Asimismo, esta situación también provoca que sean las empresas quienes tengan que pujar por este talento, incluso en tiempos de pandemia. Muestra de ello es que, en 2020, mientras que el incremento general de la competencia fue de 33 personas inscritas por vacante, en informática y telecomunicaciones solo fue de 10.

En 2021 se han registrado, de media, 26 inscripciones por cada puesto ofertado en comercial y ventas, un significativo descenso desde las 43 de 2020

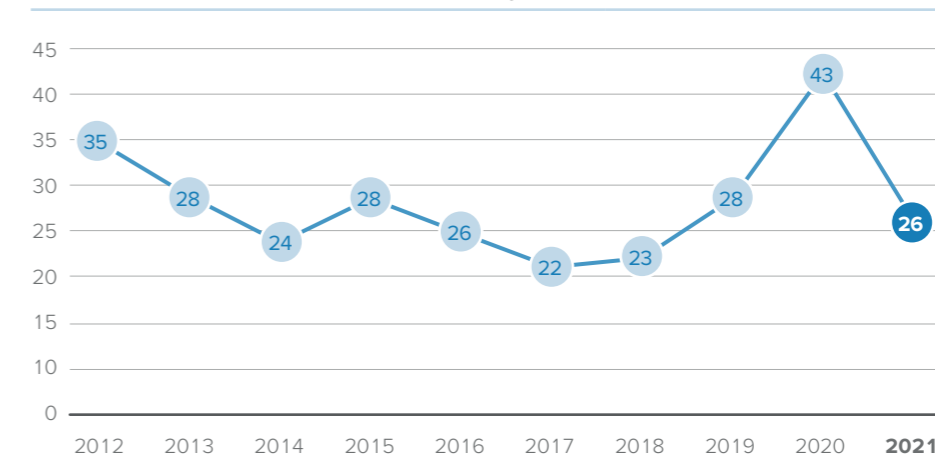
Comercial y ventas: menos competencia que en 2019

El sector de comercial y ventas siempre merece atención especial. Por un lado, y como hemos visto en este informe, es el que más vacantes aglutinó durante el pasado año (490.729). Pero, además, hay otros indicadores que despiertan el interés por este sector como, por ejemplo, el de la competencia.

Durante 2021, en las vacantes publicadas en InfoJobs para el área de comercial y ventas se inscribieron, de media, 26 candidatos/as. Una cifra bastante por debajo de los 43 que se apuntaban en 2020 y ligeramente inferior a la de 2019 (28 inscritos/as por vacante).

Al igual que sucedía en informática y telecomunicaciones, este descenso de la ratio respecto a 2020 es fruto tanto del aumento de la oferta (57% más de vacantes) como del descenso de la demanda (un 3% menos de inscripciones).

> **Inscritos/as por vacante en comercial y ventas**



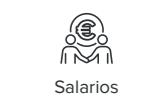
Datos: InfoJobs

Poniendo el foco en la competencia en este sector, lo que podemos ver es que hay algunas categorías que tienen una competencia especialmente baja: televenta y marketing telefónico (13 personas inscritas por vacante) y agente comercial (17).

En el extremo opuesto hay una subcategoría que casi alcanza la competencia media en el mercado laboral: en comercio exterior se inscriben de media 51 candidatos/as por vacante, frente a los 53 de todo el conjunto del mercado.

Y, pese a que haya sectores especialmente reseñables por su baja ratio de inscritos por vacantes como informática y telecomunicaciones o comercial y ventas, no son los únicos que se posicionan por debajo de la media del mercado.

Si bien es cierto que los sectores menos competidos son informática y telecomunicaciones y comercial y ventas, hay otros que están de forma muy clara por debajo de la media (53 personas inscritas por vacante). Es el caso



Los oficios registran bajas tasas de competencia: 20 inscripciones por vacante en fontanería, 21 en agricultura y jardinería, 25 en electricidad y 32 en carpintería

de educación y formación (29), finanzas y banca (36), ingenierías y técnicas (43), inmobiliaria y construcción (45), sanidad y salud (51) y compras, logística y almacén (52).

Oficios de baja competencia

También está en esa lista de sectores con menos competencia que la media profesiones, artes y oficios (42 inscripciones por vacante). Es un ámbito que incluye algunos subsectores especialmente relevantes por su baja competencia.

Es el caso de fontanería (20 inscripciones por vacante), agricultura y jardinería (21), electricidad (25) y carpintería (32). Todos ellos —que muchas veces actúan como servicios auxiliares al pujante sector de la construcción— se mueven en torno a las 5.000 vacantes ofertadas, salvo electricidad que alcanza las 25.000 y que, en consecuencia, se destaca como un oficio de alta empleabilidad.

Ya fuera de este ámbito, también hay que destacar la baja competencia de ciertos subsectores como enfermería (22 inscripciones para cada una de las 31.387 vacantes publicadas), oficios de la construcción (30 inscritos/as por vacante y 18.961 puestos ofertados), enseñanza (21 candidaturas para cada una de las 48.890 vacantes) y distribución y logística (que registró 150.351 vacantes y 33 aspirantes para cada puesto ofertado).

Por otro lado, los subsectores con más demandantes por vacante son: recepción (336), perteneciente a administración y dirección de empresas; turismo (270), del sector de turismo y restauración; y técnicas audiovisuales (239), del área de marketing y comunicación.

Top 20 de puestos con mejores oportunidades

La baja competencia en informática y telecomunicaciones no solo se aprecia en términos generales. Al ver cuáles son los puestos con menos personas inscritas por vacante, aparecen muchos vinculados a este sector.

Por ejemplo, arquitecto/a *software* o analista *software* solo tienen 7 demandantes por vacante; también destacan ingeniero/a especializado en equipos informáticos o desarrollador/a de aplicaciones móviles, ambos con ocho inscritos/as por vacante.

Pero no es la única rama de actividad presente en este ranking. También hay puestos vinculados a la administración de empresas, como el de economista; al sector salud, como el de enfermero/a; o profesiones como fontanero/a.

En cualquier caso, los 20 puestos con menos competencia se mueven en un rango que oscila entre los 7 y 14 inscritos/as por vacante.

> Ranking de puestos menos competidos

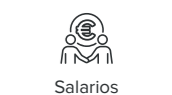
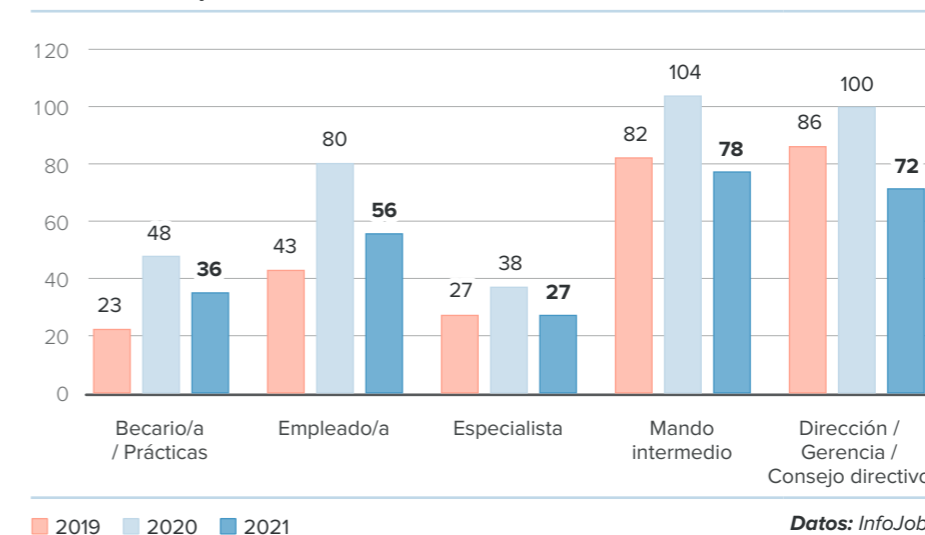
	Puesto normalizado	Vacantes	Inscritos/as por vacante	Salario promedio
1	Azafato/a de vuelo	3.533	7	19.929 €
2	Arquitecto/a sistemas TIC	3.223	7	45.560 €
3	Arquitecto/a <i>software</i>	3.652	7	43.490 €
4	Analista <i>software</i>	19.846	7	35.248 €
5	Asesor/a energético/a	1.919	8	35.940 €
6	Desarrollador/a de aplicaciones móviles	2.893	8	36.852 €
7	Ingeniero/a de redes TIC	1.998	9	34.093 €
8	Economista	4.499	10	20.663 €
9	Dentista especializado/a	718	10	35.366 €
10	Enfermero/a	31.258	11	28.101 €
11	Desarrollador/a <i>software</i>	57.892	11	33.558 €
12	Desarrollador/a de bases de datos	1.467	12	35.040 €
13	Fontanero/a	5.872	12	24.615 €
14	Médico/a especialista	2.104	12	38.485 €
15	Veterinario/a general	1.151	13	30.266 €
16	Probador/a de <i>software</i>	4.218	13	34.151 €
17	Médico/a generalista	5.882	13	34.366 €
18	Teleoperador/a	325.921	13	16.270 €
19	Especialista en trabajos verticales	608	14	24.546 €
20	Administrador/a de bases de datos	1.970	14	35.198 €

Datos: InfoJobs

3.3.3. Competencia por nivel laboral

La competencia por un puesto depende de diversos factores. Como hemos visto, el sector es uno de ellos, pero también influyen otros como el nivel de estudios o el nivel laboral.

> Inscritos/as por vacante en función del nivel laboral



La competencia en el nivel laboral de empleado/a baja en 24 inscritos por vacante publicada: de 80 en 2020 a 56 en 2021

En relación con este último, lo primero que hay que observar es que en todos los niveles ha decrecido la competencia en comparación con 2020. Algo que, como venimos viendo, está muy relacionado con la reactivación del mercado de trabajo a lo largo de todo este año.

Como hemos visto en el capítulo de Oferta, el grueso de las vacantes se aglutina en el nivel laboral de empleado/a, que representa el 85% del total. La competencia para este grupo en 2021 fue de 56 personas inscritas por vacante, 24 menos que en 2020. Este cambio se debe a un incremento del 56% en los puestos ofertados para este nivel frente al crecimiento mucho más moderado de las inscripciones (8%).

El segmento en el que más cayó la competencia en 2021 fue el de dirección/gerencia/consejo directivo donde la media de demandantes por vacante fue de 72, frente a los 100 de 2020.

Esta bajada, además, supone situarse en niveles inferiores a los de antes de la irrupción de la pandemia. En 2019, en este grupo la competencia era de 86 inscritos/as por vacante. Este decrecimiento está directamente relacionado con el momento actual puesto que, en épocas de crisis, las personas que ocupan cargos en este nivel tienden a ser más conservadoras a la hora de cambiar de empleo.

Algo similar ha pasado con el nivel de mando intermedio: no solo cae con respecto a 2020, sino que también lo hace en comparación con 2019. Las posiciones de mandos intermedios, durante 2021, tuvieron una competencia de 78 personas inscritas por vacante, frente a los 104 de 2020 y los 82 de 2019.

Una tendencia decreciente que no saca a estas dos categorías (mando intermedio y dirección/gerencia/consejo directivo) de lo más alto del ranking de la competencia por un puesto en InfoJobs, como por otra parte viene sucediendo históricamente: es lógico que al escalar en la jerarquía empresarial se registre una mayor competencia.

Por último, en la categoría de becario/a y prácticas la competencia por un puesto se duplicó pasando de 23 candidaturas por vacante en 2019 a 48 en 2020. Un crecimiento que tiene mucho que ver con el hecho de que las vacantes para este nivel laboral cayesen un 58% (frente al 46% del conjunto del mercado). En 2021, con un crecimiento del 20% en el volumen de puestos ofertados para becarios o estudiantes en prácticas, la competencia ha vuelto a reducirse, aunque no a los niveles de 2019: en 2021 se inscribieron 36 candidatos/as por vacante.

Las vacantes que requieren estudios de Formación Profesional fueron las más competidas en InfoJobs en 2021

3.3.4. Competencia por nivel de estudios

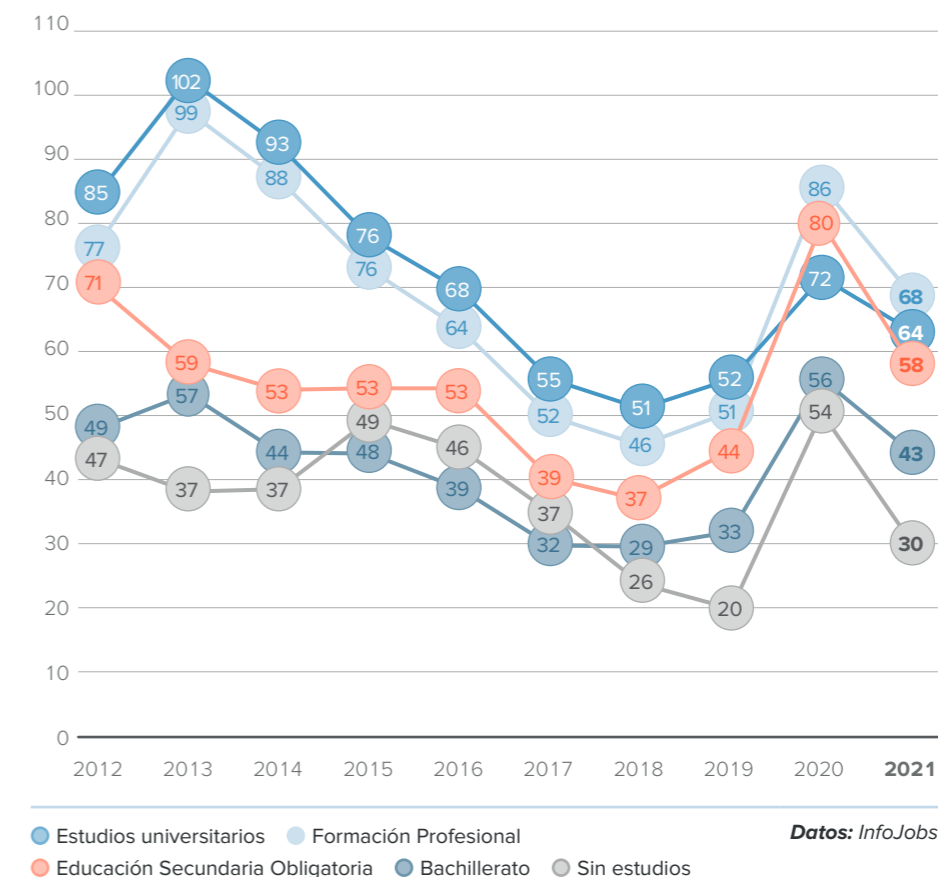
A lo largo de 2021 se inscribieron de media 68 personas a cada vacante en la que se solicitaba Formación Profesional. Esta fue, atendiendo al nivel de estudios, la categoría más competida. Tras esta, los estudios universitarios (64) y la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), con 58, son las que presentan una cifra de inscritos por vacante más elevada.

Como ya hemos visto a lo largo de este informe, las fluctuaciones del mercado laboral son más acusadas cuando se trata de los estratos con un nivel formativo más bajo. Y la competencia por un puesto no es una excepción.

Así, el segmento de vacantes que no requiere estudios es el que tiene menos competencia (30), porque, como veremos cuando analicemos los salarios, son estos puestos los que ofrecen peores condiciones laborales y, en consecuencia, atraen menos aspirantes. Pero este nivel de estudios fue uno de los que más notó la llegada de la covid: en 2020 la competencia se incrementó en 34 inscritos por vacante, solo superada por la ESO, que se vio incrementada en 36 candidatos más para cada puesto.

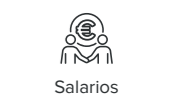
En 2021, sin embargo, estas dos categorías han sido las que más han decrecido: por un lado, los inscritos por vacante en el nivel sin estudios son, de media, 24 menos que el pasado año. Y, por su parte, la competencia para la ESO es de 58 inscritos por vacante, 22 menos que en 2021.

> Evolución del nivel de competencia según el nivel formativo



La competencia por un puesto en los estudios universitarios

A diferencia de lo que ha sucedido en las categorías de sin estudios y de ESO, la de estudios universitarios ha mostrado mucha más estabilidad durante la



crisis sanitaria de la covid: fue en la que menos creció la competencia en 2020 y, en consecuencia, en la que menos ha bajado en 2021.

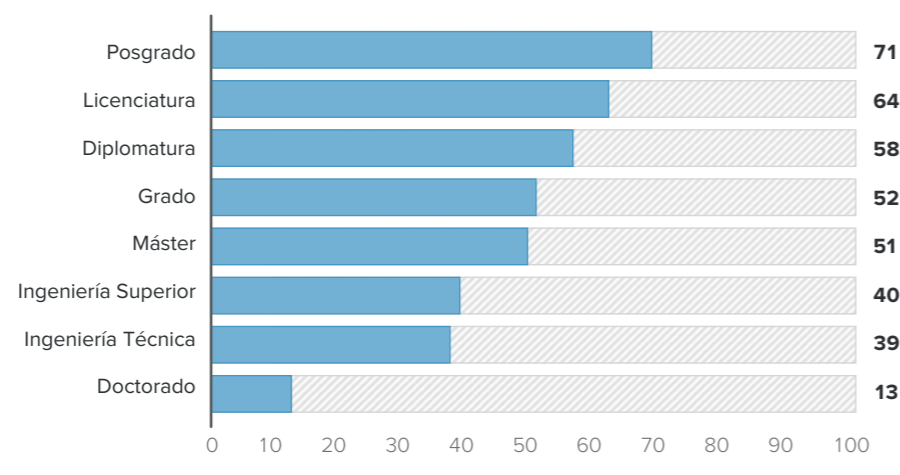
Este comportamiento en cifras se traduce en que, durante 2021, la media de inscritos/as por vacante para las posiciones que requerían estudios universitarios fue de 64 candidaturas por puesto ofertado, ocho menos que en 2020. Un decrecimiento de la competencia que, además de la estabilidad que ha mostrado el mercado laboral en este nivel de estudios durante la pandemia, también es consecuencia de un incremento de las vacantes del 34% para la formación universitaria.

De manera desagregada, los estudios de posgrado son los más competidos (71), seguidos de licenciatura (64) y diplomatura (58). Por otro lado, las vacantes para doctorado siguen siendo las menos competidas con 13 inscritos por vacante, igual que en 2020, aunque la cifra total de puestos ofertados que piden esta titulación es muy baja (apenas 899 en 2021).

Pero no es el único segmento por debajo de la media total del mercado (53): las ingenierías técnicas (39) y las ingenierías superiores (40) se posicionan de forma clara por debajo de la competencia media en InfoJobs. Y en este caso sí que hablamos de un volumen de vacantes importante: entre ambas ingenierías suman 65.779 puestos ofertados, una cifra que casi triplica la de nuevos titulados que salen cada año de las escuelas de ingeniería: en 2020 los egresados/as en ingeniería, industria y construcción fueron 23.954, de acuerdo con los datos de los ministerios de Educación y Formación Profesional y de Universidades.

También se encuentran por debajo de la media los estudios de máster. Para estos, la competencia es de 51 personas inscritas por vacante. En este caso estamos hablando, como vimos en el capítulo correspondiente, de 7.431 puestos ofertados (un 26% más que en 2020).

> **Competencia en las vacantes que demandan estudios universitarios en 2021**



Datos: InfoJobs

3.3.5. Geografía de la competencia

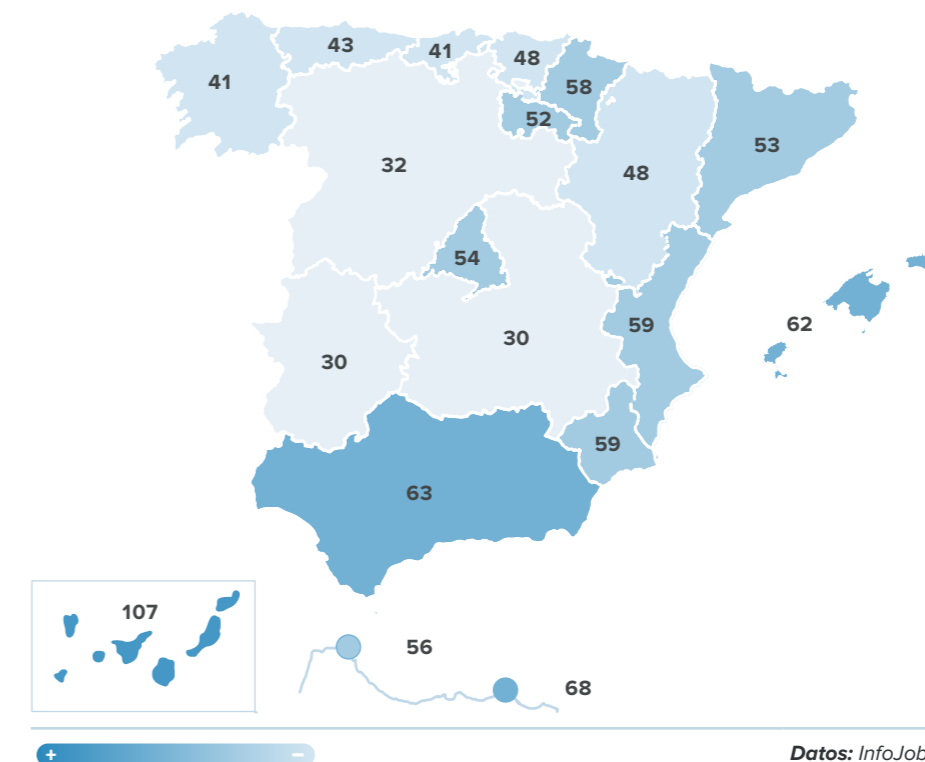
En el mapa de la competencia por un puesto el primer territorio al que hay que mirar es Canarias. Esta es la comunidad autónoma con más personas inscritas por vacante en 2021 (107): aunque los puestos ofertados han aumentado un 54% con respecto a 2020, también es la comunidad autónoma donde más se han incrementado las inscripciones (un 28%). Tras ella, Andalucía (63) y Baleares (62) son las que tienen más competencia.

Unos datos que cobran mayor sentido en comparación con la tasa de paro de cada uno de estos territorios. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, estas tres comunidades autónomas se encuentran en lo alto del ranking de las que tienen mayor tasa de desempleo.

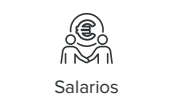
Por un lado, Andalucía ocupa la primera posición con una tasa de paro del 20%. En segundo lugar, se encuentra Canarias, con un 19%. Por su parte, Baleares ocupa la cuarta posición —solo superada por las mencionadas anteriormente y por Extremadura (19%)— con una tasa de paro del 15%.

En el extremo opuesto, Castilla-La Mancha (30), Extremadura (30) y Castilla y León (32) son las comunidades autónomas que tuvieron menos inscritos/as por vacante en InfoJobs a lo largo de 2021.

> **Competencia por comunidades autónomas**



En cuanto a los lugares que más han decrecido, destacan Madrid y Murcia donde los demandantes por vacante han caído en 27 y 25 respectivamente.



Así, Madrid durante 2021 ha tenido una competencia de 54 inscritos/as por vacante (81 en 2020) y Murcia de 59 personas inscritas por vacante (84 en 2020).

Por su parte, Galicia, Castilla y León y Asturias son las que han tenido un decrecimiento más moderado. Las dos primeras han tenido 9 inscritos/as menos por vacante que en 2020 y, por su parte, Asturias ha tenido 10 menos.

3. 4. Salarios

3. 4. 1. Introducción

El análisis del mercado laboral debe tener en cuenta siempre el salario. A la hora de buscar un empleo o de encontrar a la persona candidata ideal, este elemento es determinante. Para abordar esta variable, en el presente informe trabajaremos con el promedio del **salario bruto anual ofertado** por las empresas.

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

Cuando una empresa introduce una oferta de empleo en InfoJobs, siempre tiene que indicar cuál es el salario que ofrece. No obstante, se le da la opción de hacer visible dicho dato o no para los/as aspirantes. En este sentido, durante 2021 cuatro de cada diez empresas (43,8%) decidieron mostrar este indicador en sus ofertas, una cifra ligeramente superior a la de 2020 (41,2%). La evolución en la transparencia de las empresas a la hora de mostrar los salarios ha sido creciente a lo largo de todos estos años y ni siquiera la irrupción de la pandemia ha cambiado la tendencia.

Pero el panorama puede cambiar radicalmente en el 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)».⁵

El salario promedio bruto anual ofertado en InfoJobs en 2021 fue de 24.555 euros

⁵ 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.

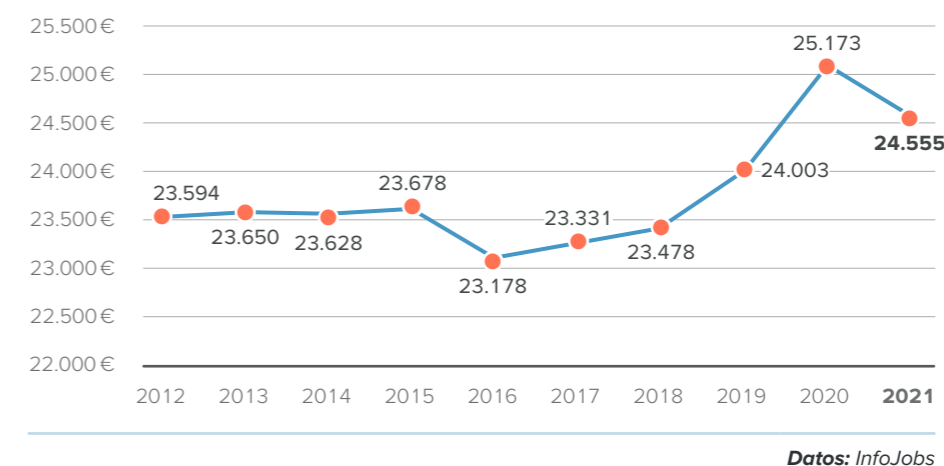
En cualquier caso y en relación con lo que nos ocupa en el presente informe, el análisis de los salarios de todo este capítulo hace referencia a los sueldos ofertados y visibles en las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2021. Estos datos siempre se presentarán como promedio de salario bruto anual.

3. 4. 2. Salarios de las vacantes

El salario promedio bruto anual ofertado para las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2021 fue de 24.555 euros. Esta cifra supone un descenso de un 2,5% con respecto a 2020, cuando el salario medio fue de 25.173 euros.

Pero si echamos la vista un poco más atrás comprobamos que la retribución ofertada en 2021 se mantiene un 2,3% por encima de los 24.003 euros del año 2019. Y es que esta evolución durante los últimos dos años no puede desligarse de los efectos de la crisis sanitaria sobre la oferta de empleo.

> Promedio de salario bruto anual ofertado



Así, 2020 estuvo marcado por las mayores restricciones económicas vistas hasta la fecha, lo que en la práctica supuso la paralización de docenas de sectores económicos durante meses. Entre ellos, las áreas del turismo, la hostelería, los espectáculos o el comercio minorista no esencial sufrieron el mayor golpe.

Esta circunstancia derivó en dos consecuencias: la congelación de las contrataciones y la protección del empleo mediante los ERTE. Por tanto, las vacantes que se publicaron en InfoJobs en 2020 fueron de aquellos sectores que, o bien eran esenciales, o bien permitían el trabajo en remoto. Estos sectores, 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.

Por el contrario, el año 2021, como hemos visto en las páginas anteriores, ha sido un año marcado por la reapertura de la economía y el crecimiento del empleo, lo que ha permitido que aumenten las contrataciones y la movilización de mercados laborales castigados. Ciertos sectores y puestos específicos de



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

El salario bruto promedio anual de InfoJobs es un 5% mayor al coste salarial total registrado por el INE

baja cualificación y situados en un rango salarial inferior han despertado del letargo y han vuelto a ofertarse ampliamente, impulsando a la baja el promedio retributivo ofertado. En resumen: en este capítulo estamos viendo el efecto sobre los salarios de las dinámicas que ya explicamos en el capítulo de Oferta.

Con todo, y según la Encuesta de Coste Laboral del tercer trimestre de 2021 del INE (último dato disponible al cierre de este informe), el coste salarial total en España (salario base más complementos y horas extras efectuadas por cada persona trabajadora) era de 23.428 euros anuales, lo que indica que el salario promedio de InfoJobs es un 5% mayor que la media nacional. Por todo ello, se puede concluir que 2021 cierra como un año positivo, en el que se han corregido algunas de las anomalías registradas en 2020 y en el que se ha conseguido mejorar los datos retributivos previos a la pandemia.

La inflación y la pérdida de poder adquisitivo

No obstante, existe otro elemento económico externo al mercado laboral que está influyendo en la evolución de los salarios: la inflación. 2021 cerró con una tasa interanual del IPC del 6,5% con respecto a diciembre de 2020 (INE). Este incremento se ha debido, fundamentalmente, al aumento del coste de la energía y los alimentos y ha derivado en una disminución neta del poder adquisitivo de los trabajadores.

Sin embargo, ¿podría haber causas internas en el mercado laboral que estuvieran forzando un alza de los salarios con respecto a los datos prepandémicos? En el capítulo de Encuestas ahondaremos más en cómo está cambiando la estructura socioeconómica del mercado de trabajo. Sin embargo, varios informes de InfoJobs ya advierten que algunos segmentos de empleados/as están dispuestos a abandonar su trabajo en búsqueda de mejores condiciones, lo que podría llevar a las empresas a tener que aumentar los salarios e incorporar elementos de mayor bienestar laboral para captar y fidelizar el talento.

Este fenómeno socioeconómico ya estaba presente en algunos sectores laborales antes de la aparición de la covid, sin embargo, la pandemia ha supuesto un catalizador para que en áreas donde los trabajadores/as ponderan más el lugar que ocupa la profesión en la vida y las expectativas que tienen sobre él se haya agudizado este efecto, el cual podría marcar una tendencia en el futuro. No obstante, se debe señalar que este fenómeno no está afectando a todos los sectores por igual y es pronto para saber el impacto que tendrá en el conjunto del mercado de trabajo a largo plazo.

Salario mínimo: efecto moderado

La evolución del salario mínimo interprofesional (SMI) que se vivió en años anteriores con subidas interanuales del 22% en 2019 y del 6% en 2020 se ha visto frenada en 2021. En septiembre del año pasado, el Gobierno decidió actualizar la cifra hasta 965 euros (un 2%), con efecto solo en el último trimestre del año. Esta subida no parece haber tenido un gran efecto en la

evolución salarial vista en 2021, sin embargo, debemos ser prudentes con esta afirmación, ya que los últimos meses del año estuvieron marcados por unas contrataciones récord en pleno crecimiento del mercado laboral.

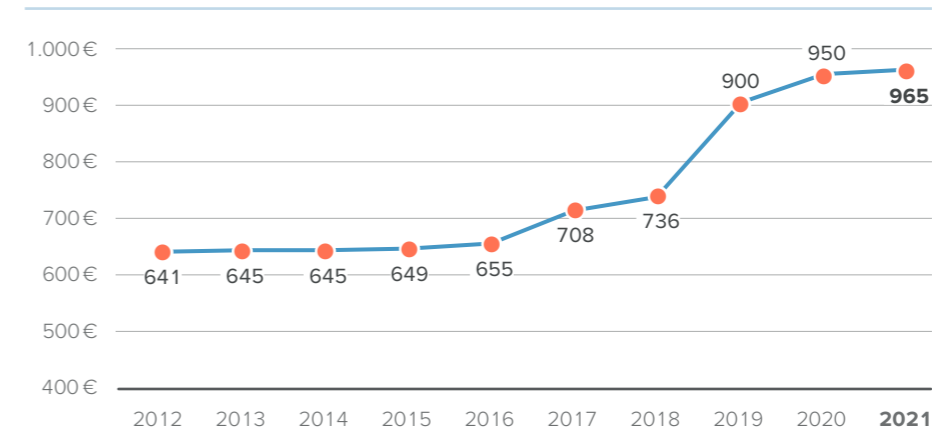
> Evolución del salario ofertado en relación con la inflación

	Salario promedio ofertado	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%	0,9%
2015	23.678€	▲ 0,2%	▬ 0,0%	0,2%
2016	23.178€	▼ -2,1%	▲ 1,6%	-3,7%
2017	23.331€	▲ 0,7%	▲ 1,1%	-0,4%
2018	23.478€	▲ 0,6%	▲ 1,2%	-0,6%
2019	24.003€	▲ 2,2%	▲ 0,8%	1,4%
2020	25.173€	▲ 4,9%	▼ -0,5%	5,4%
2021	24.555€	▼ -2,5%	▲ 6,5%	-9,0%

Fuente: INE / InfoJobs

Al comienzo de 2022 se ha aprobado una nueva subida —de aplicación retroactiva desde el mismo 1 de enero— del SMI hasta los 1.000 euros mensuales en 14 pagas, lo que supone un incremento del 3,5% sobre la de 2021. Los datos de este informe solo abarcan hasta diciembre de 2021, sin embargo, es esperable que estos dos aumentos consecutivos en un periodo tan corto se traduzcan en cambios sustanciales en los salarios del mercado laboral a lo largo de 2022, especialmente en los tramos inferiores.

> Salario mínimo interprofesional



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

La subida del SMI ha afectado directamente a los sueldos que se encuentran en la franja más baja, que tuvieron que incrementar la cifra para ajustarse al cambio normativo. Por otra parte, aquellos puestos de trabajo que se encuentran



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

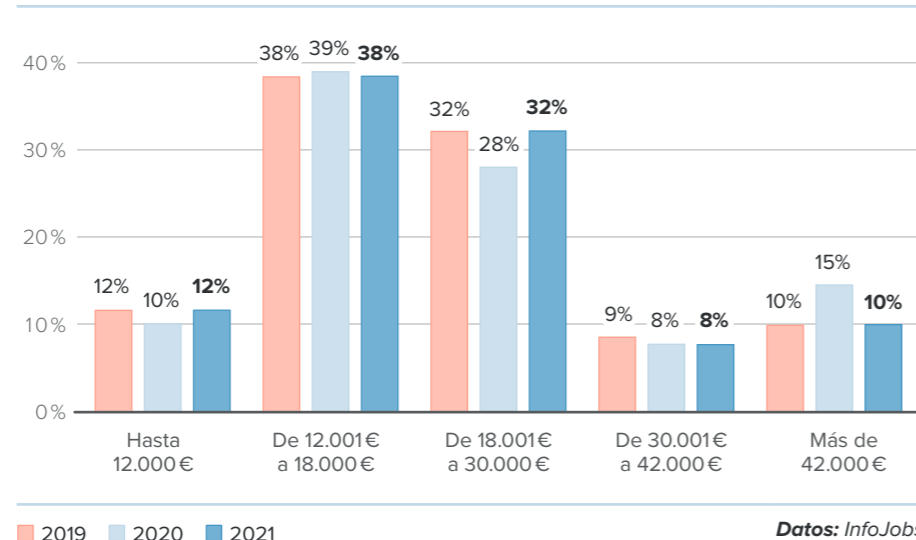
en los salarios inmediatamente superiores también se ven beneficiados por una mera lógica de competencia: las empresas que quieran atraer mejores candidatos/as con mayor exigencia de responsabilidad, formación o experiencia y que previamente se movían en la franja de los 950 o 1.000 euros mensuales deben ofrecer ahora un salario mayor que el SMI.

Movimientos leves entre rangos salariales

El 38% de las vacantes con salario visible en InfoJobs en 2021 oscilaron entre 12.001 y 18.000 euros. El segundo rango salarial más frecuente es el que comprende los 18.001 y los 30.000 euros en el que se sitúan el 32% de las ofertas. De 30.001 a 42.000 euros hay un 8% y otro 10% se sitúa por encima de los 42.000 euros. Por otro lado, hay un 12% de vacantes por debajo de los 12.000 euros, que previsiblemente responden a ofertas con contrato a tiempo parcial.

Estos datos suponen ligeros cambios con respecto al año anterior. Sin embargo, ampliando la lente, podemos observar cambios significativos en ciertos grupos. El aumento en el volumen de vacantes publicadas en 2021 ha alterado los pesos que tienen las diferentes franjas y ha afectado a unos segmentos más que a otros.

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



El 38% de las vacantes publicadas ofrecen un salario anual bruto de entre 12.001 y 18.000 euros. Otro 32% se sitúa entre los 18.001 y los 30.000 euros

Como llevamos comentando a lo largo del informe, el año pasado supuso la reactivación económica de sectores que estuvieron bloqueados durante gran parte de la pandemia. Esto explicaría que los grupos salariales más bajos hayan aumentado su peso relativo. La variación interanual de las vacantes de hasta 12.000 euros ha sido de dos puntos porcentuales (del 10% en 2020 al 12% en 2021) y ya tiene el mismo peso que en 2019.

Por otra parte, las dos franjas con más vacantes también han experimentado cambios: el grupo de 12.001 a 18.000 euros se ha reducido en un punto porcentual (el 38% en 2021 frente al 39% en 2020), lo que lleva a pensar en una estabilización de las vacantes en este rango. En paralelo, la franja de 18.001

a 30.000 euros ha aumentado cuatro puntos porcentuales en tasa interanual (ha pasado del 28% en 2020 al 32% en 2021) y ya supone el mismo peso que antes de la pandemia.

El grupo con los mayores salarios ofertados, aquellos superiores a los 42.000 euros, sufre la bajada más grande: 5 puntos porcentuales. Las 150.747 vacantes de este nivel suponen una cifra prácticamente idéntica a la del año 2020: es la mejora del resto del mercado laboral (más acentuada, como hemos visto a lo largo de todo el informe en puestos menos cualificados) lo que ha provocado que los grupos con salarios más altos tengan menos peso relativo.

3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato

Continuando con la tendencia de años anteriores, las vacantes para autónomos/as son las que cuentan con una retribución ofertada más alta: 40.011 euros brutos anuales. Guarda lógica que encabece los rankings, puesto que no es un salario en sentido estricto, sino las expectativas de ingresos, de las que luego hay que descontar los gastos derivados de su actividad por cuenta propia.

Tras este tipo de contratos, los indefinidos son los que tienen las vacantes que ofrecen mejores salarios. El primero tiene un promedio bruto anual de 29.255 euros, lo que supone un descenso del 2,1% con respecto a 2020. Esta bajada hay que relacionarla directamente con el aumento y diversificación de las ofertas de empleo que hemos comentado en los capítulos anteriores: en 2020 los puestos cualificados (con mejores salarios) resistieron mejor el impacto de la crisis sanitaria y su peso sobre el total se acentuó; en 2021 se han recuperado las vacantes de sectores menos cualificados (y peor retribuidos), lo cual ha incidido en el salario de ese 24% de vacantes que ofrecen contratos indefinidos.

En el tercer escalón retributivo se sitúan los puestos que ofrecen contratos fijos discontinuos, con 21.421 (un 1,1% más que en 2020). Son los que más han visto incrementado el sueldo ofertado. También se ha incrementado, aunque de forma más moderada (un 0,5%) el salario ofertado para las vacantes con contrato de duración determinada: 20.133 euros en 2021 frente a los 20.030 del año 2020. Pero la diferencia salarial entre el personal indefinido y el temporal no es solo una cuestión de entrada en el mercado laboral, sino que se acentúa con el paso del tiempo por la desigual inversión formativa: una reciente publicación del Banco de España asegura que «el uso generalizado de contratos temporales reduce la adquisición de habilidades de los trabajadores altamente cualificados, lo que frena el crecimiento salarial a lo largo de su carrera profesional hasta en 16 puntos porcentuales 15 años después de su entrada al mercado laboral».⁶

6 [Documentos de Trabajo. 2211. Dual returns to experience](#). Jose García-Louzao, Laura Hospido y Alessandro Ruggieri. Banco de España. Marzo 2022.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



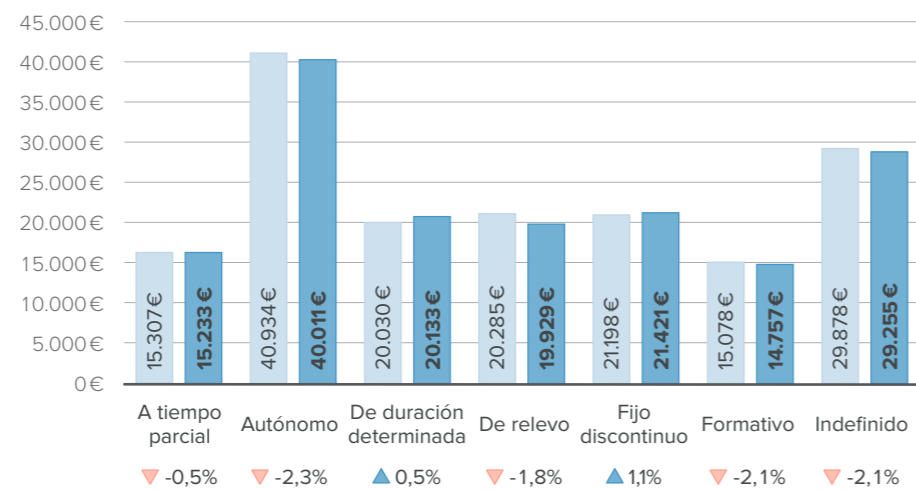
Salarios



ENCUESTAS

El salario promedio ofertado en 2021 en las vacantes de contratos fijos discontinuos ha subido un 1,1% con respecto a 2020

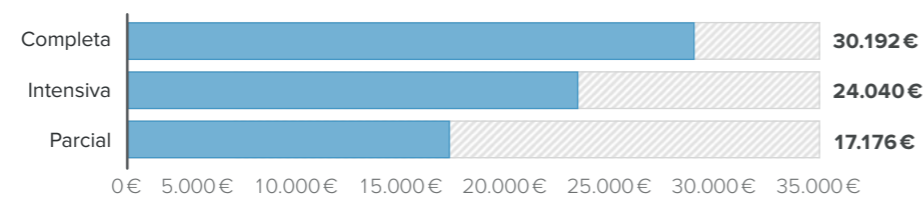
> Promedio de salario bruto anual ofertado por tipo de contrato



■ 2020 ■ 2021 Datos: InfoJobs

Aunque, como hemos dicho, el sueldo ofertado en el conjunto de vacantes para puestos indefinidos ha descendido respecto al año 2020, sí que se han registrado incrementos en ciertos tipos de jornada. Así, y siempre dentro del grupo de vacantes para contratos indefinidos, destaca la subida de los salarios ofertados en los puestos con jornadas parciales, que aumentan un 3% con respecto a 2020 hasta llegar a los 17.176 euros, y las jornadas intensivas, que se incrementan un 1% en tasa interanual y se sitúan en 24.040 euros.

> Salario de las vacantes para contratos indefinidos en función del tipo de jornada



Datos: InfoJobs

3. 4. 4. Salarios por sectores

Las vacantes de informática y telecomunicaciones son las que ofrecen un mejor salario promedio: 31.898 euros brutos anuales

Por sectores, las vacantes de informática y telecomunicaciones son las que ofrecen un salario bruto promedio más alto: 31.898 euros. Tradicionalmente, este es el sector que cuenta con las ofertas mejor pagadas de todas las publicadas en InfoJobs, por eso profundizaremos en la evolución de sus retribuciones más adelante.

El segundo sector en el que las empresas ofrecen salarios más elevados es el de la Administración pública (29.834 euros), pero su peso en InfoJobs es mucho más bajo porque, como vimos en el capítulo correspondiente a Oferta, apenas se

publicaron 6.789 vacantes de este tipo en 2021. Más interesantes, porque cuentan con un volumen de vacantes mucho más relevante, son los dos siguientes sectores: ingenierías y técnicas (29.391 euros brutos anuales ofertados y 85.278 puestos ofertados) e inmobiliario y construcción (28.965 euros y 43.125 vacantes).

> Salario ofertado en InfoJobs por sectores

Sector	Promedio de salario ofertado 2020	Promedio de salario ofertado 2021	Variación absoluta 2020-2021	% variación 2020-2021
Informática y telecomunicaciones	32.080€	31.898€	-182€	-0,6%
Administración pública	27.359€	29.834€	2.475€	9,0%
Ingenierías y técnicas	29.814€	29.391€	-423€	-1,4%
Inmobiliario y construcción	30.040€	28.965€	-1.075€	-3,6%
Sector farmacéutico	26.142€	27.495€	1.353€	5,2%
Finanzas y banca	28.704€	27.091€	-1.613€	-5,6%
Comercial y ventas	27.848€	26.895€	-953€	-3,4%
Legal	26.876€	26.313€	-563€	-2,1%
Educación y formación	29.557€	25.696€	-3.861€	-13,1%
Sanidad y salud	23.899€	25.012€	1.113€	4,7%
Calidad, producción e I+D	24.812€	24.738€	-74€	0,0%
Marketing y comunicación	24.889€	23.994€	-895€	-3,6%
Administración de empresas	23.337€	23.154€	-183€	-0,8%
Recursos humanos	24.816€	23.021€	-1.795€	-7,2%
Diseño y artes gráficas	22.590€	22.625€	35€	0,2%
Compras, logística y almacén	20.888€	20.674€	-214€	-1%
Profesiones, artes y oficios	20.432€	20.670€	238€	1,2%
Turismo y restauración	18.353€	18.239€	-114€	-0,6%
Atención al cliente	17.836€	17.727€	-109€	-0,6%
Venta al detalle	17.028€	16.193€	-835€	-4,9%

Datos: InfoJobs

En el primer caso —ingenierías y técnicas— hablamos de un entorno laboral que siempre ha tenido mucho protagonismo en InfoJobs, que año tras año se coloca entre los que mejores retribuciones registra y que suele situarse en niveles razonables de competencia por cada puesto ofertado (43 vacantes por inscrito/a en 2021, como vimos en el capítulo anterior).

En cuanto al sector inmobiliario y de construcción, aunque se mantiene entre los mejor pagados, hay que mencionar el descenso de 1.075 euros (-3,6%) registrado en el salario promedio ofertado con respecto a 2020. Es un dato que tiene mucho que ver con el auge del sector que hemos señalado anteriormente en el informe: aunque las vacantes más cualificadas y mejor pagadas (las de dirección de obra o las ingenierías civil y de materiales) se han duplicado con respecto a 2020, los oficios de la construcción suponen prácticamente la mitad (un 44%) de los puestos ofertados en este sector y su salario promedio se sitúa en 2021 en 23.107 euros.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

El promedio salarial de las ofertas en el sector de sanidad y salud subió en 1.114 euros (un 4,7%) con respecto a 2020. En farmacia la subida fue incluso mayor: 1.353 euros (un 5,2%)

Al margen de la Administración pública —que tiene sus propias particularidades en la selección de personal y cuya presencia en InfoJobs es prácticamente testimonial—, los sectores que más han visto incrementado el salario ofertado con respecto a 2020 tienen mucho que ver con la emergencia sanitaria: sanidad y salud por un lado y farmacéutico por otro.

En cuanto a sanidad y salud, la subida es de 1.114 euros (un 4,7%), hasta situarse en un promedio de 25.012 euros de salario bruto anual ofertado. Este es un sector que ha registrado 75.418 vacantes en 2021 (una cifra muy similar a la de 2020), el 42% de las cuales pertenecen al subsector de enfermería. Las vacantes de enfermería han registrado un incremento en la retribución ofertada de un 10% en términos interanuales hasta alcanzar los 25.285 euros, que se suma a la subida del 6% registrada en 2020. Una alta demanda de profesionales, en este caso, conduce a importantes subidas salariales en las vacantes publicadas. Con todo, el subsector de sanidad y salud que presenta mejores retribuciones en las vacantes publicadas en InfoJobs sigue siendo el de medicina especializada (32.953 euros brutos anuales).

En el sector farmacéutico, por su parte, el incremento salarial de las vacantes publicadas ha sido incluso más intenso: 1.353 euros (un 5,2%), hasta situarse en los 27.495, pero en este caso estamos hablando de un ámbito con mucha menos oferta laboral: 4.737 puestos ofertados en InfoJobs en 2021.

En el lado opuesto, el sector que ha experimentado una caída mayor ha sido el de la educación. El salario bruto anual ofertado ha descendido un 13,1% con respecto a 2020 hasta situarse en 25.696 euros. A pesar de la mala noticia, este fenómeno tiene una explicación relacionada, como no podía ser de otra manera, con la pandemia: las contrataciones de refuerzo durante 2020 en la educación privada y la concertada —la pública tiene sus propios procedimientos de captación de personal— incrementaron la demanda urgente de profesionales a través de InfoJobs y, en consecuencia, también las retribuciones que se les ofrecía. Una vez que, en 2021, la situación sanitaria se ha visto controlada en el entorno educativo, la necesidad crítica de contrataciones ha disminuido, lo que ha repercutido en un descenso de los salarios y una reducción de vacantes.

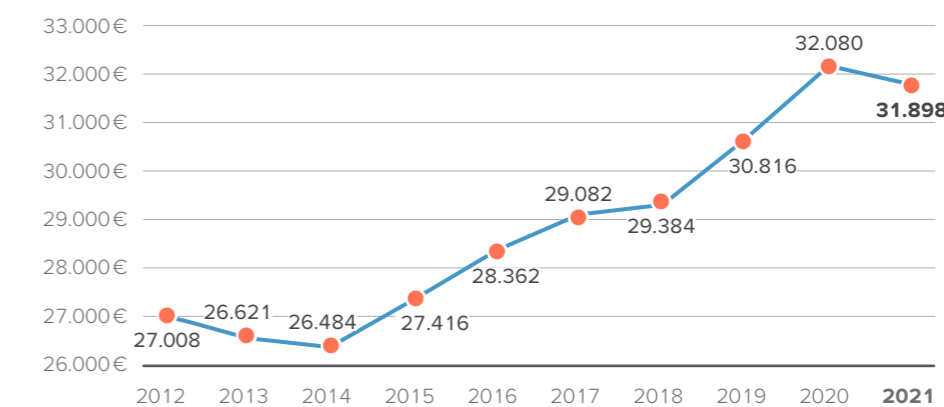
El siguiente sector en el que más cayeron los salarios ofertados fue el de recursos humanos, que descendió un 7,2% con respecto a los datos de 2020 hasta situar el promedio bruto anual en los 23.021 euros. Le sigue finanzas y banca con una disminución del 5,6% y un salario de 27.091 euros.

Informática y telecomunicaciones: crecimiento sostenido en el tiempo

Informática y telecomunicaciones no es solo el sector con el salario bruto anual ofertado más alto en InfoJobs, sino que es, además, una de las áreas que mayor crecimiento retributivo ha tenido a lo largo de la historia de la plataforma. Este incremento se mantuvo incluso en el primer año de la pandemia y, aunque 2021 ha cerrado con un ligero descenso del 0,6%, su evolución favorable

y la importancia económica en la digitalización de las empresas permite prever que la tendencia continuará durante los próximos años.

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



Datos: InfoJobs

Esta estabilidad salarial se explica por una triple dinámica. Por un lado, muchos subsectores como arquitectura, análisis, ERP, CRM y *Business Intelligence*, gestión de proyectos y telecomunicaciones registran prácticamente la misma retribución media que en 2020. Por otro lado, programación, un subsector que suma el 42% de las vacantes publicadas, vio incrementado el sueldo promedio solo en un 1%. Y, por último, *hardware*, redes y seguridad y *helpdesk* —los dos subsectores peor pagados dentro de las TIC— ganaron peso gracias a incrementos cercanos al 30% en su cifra de vacantes.

Este último, *helpdesk*, es, sin embargo, el subsector que ha experimentado un mayor incremento retributivo en términos relativos dentro de la informática y las telecomunicaciones: un 3% más que en 2020 hasta los 20.965 euros, aunque sigue siendo el que tiene con una retribución ofertada más baja. La necesidad de dar servicio a los equipos en las transiciones hacia el trabajo en remoto está detrás del incremento de la demanda de profesionales de este perfil y de la consiguiente mejora salarial.

En el otro extremo hay que destacar las vacantes publicadas de arquitectura, que son las que tienen el salario ofertado más alto (44.878 euros) en el sector TIC. De hecho, es el segundo subsector con mejor retribución ofertada en todo InfoJobs, solo superada por dirección y gerencia, dentro de la categoría de administración de empresas, que tiene un promedio salarial de 45.439 euros. Otros subsectores con salarios ofertados por encima de la media son gestión de proyectos (38.310 euros); ERP, CRM y *Business Intelligence* (35.611 euros) y análisis (34.379 euros).

Todo este panorama deja, un año más, al sector TIC en clara posición de ventaja: los salarios que se ofertan en las vacantes de informática y telecomunicaciones

Arquitectura es el subsector TIC con mejores salarios ofertados: 44.878 euros brutos anuales de media. Solo dirección y gerencia (en el sector de administración de empresas) le supera en InfoJobs, con 45.439 euros



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

son los más altos en InfoJobs; además, se han mantenido prácticamente estables en un escenario de bajada en muchos otros sectores; y, como hemos visto anteriormente, también mantienen unos niveles de competencia muy bajos. Una demostración de la alta calidad del empleo ofertado en InfoJobs para quienes aspiran a un trabajo en un sector que sigue pujante.

> Salario por subsector de las vacantes de informática y telecomunicaciones en 2021

Subsector	Salario promedio	Vacantes 2021	Inscritos/as por vacante
Administración de bases de datos	33.161 €	2.645	21
Análisis	34.379 €	9.841	13
Arquitectura	44.878 €	3.551	6
Calidad	33.429 €	4.000	16
ERP, CRM, <i>Business Intelligence</i>	35.611 €	11.457	18
Gestión de proyectos	38.310 €	8.580	25
<i>Hardware</i> , redes y seguridad	27.853 €	12.395	25
<i>Helpdesk</i>	20.965 €	11.715	31
Programación	32.995 €	83.898	12
Sistemas	31.519 €	25.973	20
Telecomunicaciones	25.930 €	24.836	24

Datos: InfoJobs

Estabilidad salarial en las grandes puertas de empleo...

Existen algunos subsectores especialmente relevantes por su gran volumen de vacantes: son las puertas por las que tradicionalmente entra el grueso del empleo. Y, en general, mantienen una cierta estabilidad retributiva.

Es el caso, como ya vimos en el capítulo de Oferta, de atención al cliente, un subsector dentro del sector del mismo nombre, que en 2021 ha registrado 203.258 puestos en InfoJobs, con un salario promedio ofertado de 17.700 euros brutos anuales, prácticamente el mismo que en 2020. Dentro del sector de comercial y ventas, la televenta y el marketing telefónico, con sus 185.687 vacantes en 2021, es otro de estos subsectores con muchos puestos ofertados y en este caso sí que ha habido un ligero incremento en el salario ofertado (un 2,2%) hasta situarse en 17.968 euros brutos anuales. Algo peor han evolucionado las retribuciones de los otros dos subsectores dentro de la misma categoría: el salario promedio ofertado en las 151.923 vacantes de comercial ha bajado un 4,1% respecto a 2020 y se sitúa en 26.027 euros; los 146.873 puestos de agente comercial ofrecían, de media, 32.788 euros (-1,5% respecto a 2020).

Por su parte, los dos grandes subsectores dentro de la categoría de compras, logística y almacén han tenido una evolución dispar: la retribución ofertada en distribución y logística (150.351 vacantes) ha bajado un 2,1% hasta situarse, de media, en 21.796 euros brutos anuales, mientras que en almacén (121.948 vacantes) ha subido un 1% hasta los 18.901.

Atención al cliente, dentro del sector del mismo nombre, es el subsector con más vacantes: 203.258 puestos ofertados en 2021 con un salario promedio de 17.700 euros brutos anuales, casi idéntico al registrado en 2020

... y subidas en ciertos nichos

Además del citado incremento registrado en el salario ofertado en el subsector de enfermería, sin salirse de sanidad y salud podemos encontrar otros dos subsectores que han registrado importantes subidas: es el caso de los puestos de medicina general, cuyas 6.022 vacantes han promediado un salario ofertado de 31.948 euros (5,2% más que en 2020), y de los de psicología (1.345 vacantes), que han subido un 7% hasta situarse en 23.793 euros brutos anuales.

Ya fuera del sector de sanidad y salud también merece destacarse el 4,6% que se ha incrementado respecto a 2020 el sueldo promedio ofrecido en las nada desdeñables 25.133 vacantes de promoción y ferias, que se sitúan en 19.919 euros brutos anuales.

También la subida del 8,2% en la retribución ofrecida para las mucho más modestas 1.615 vacantes de desarrollo de marca y producto (en el sector de marketing y comunicación), que promedian 29.814 euros. Y, por último, los 27.974 euros de salario bruto anual que ofrecen, de media, las 2.375 vacantes de comercial y ventas dentro del sector farmacéutico suponen un 10,9% más que en 2020.

Top 15 de puestos con mejores salarios

El puesto con mejor salario promedio ofertado durante 2021 fue el de diseño de sistemas empotrados (o embebidos, en función de la terminología que se escoja), un empleo del ámbito computacional con una retribución bruta anual ofertada de 53.074 euros. No es el único puesto del área tecnológica en este ranking con los mejores salarios: también encontramos vacantes en arquitectura de sistemas TIC (45.560 euros), en diseño de bases de datos (44.558 euros) o en arquitectura de *software* (43.490 euros).

Estos puestos, además de contar con unos salarios promedios altos delatan la construcción de carreras profesionales: la desviación estándar de la retribución promedia ofertada indica que se produce un acceso al mercado laboral en el entorno de los 30.000 euros brutos anuales y, conforme se gana experiencia, se evoluciona hasta superar los 75.000 euros en ciertas vacantes de IT que tienen muy baja competencia. Ninguno de estos puestos llega a las 10 inscripciones por vacante. Más allá de la informática y las telecomunicaciones, el segundo grupo que destaca en el ranking son los puestos directivos. Así, encontramos vacantes para secretario/a general (49.715 euros), dirección financiera (44.207 euros) o dirección de departamento de desarrollo de productos (43.259 euros).

Cerrando el ranking, encontramos otros puestos tradicionales entre los que mejores ofertas retributivas tienen en InfoJobs, como las vacantes de agentes inmobiliarios/as, con un salario bruto anual de 45.665 euros y otros híbridos y especializados como analista de negocios TIC (47.156 euros).



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

Varios puestos tecnológicos copan el ranking de los que mejores salarios ofrecen: diseño de sistemas empujados, analista de negocios TIC, arquitectura de sistemas, diseño de bases de datos o arquitectura de software

> **Puestos con mejores salarios ofertados en InfoJobs en 2021**

	Inscritos/as por vacante	Salario	
1	Diseño de sistemas empujados	7	53.074€
2	Secretario/a general	29	49.715€
3	Analista de negocios TIC	13	47.156€
4	Agente inmobiliario/a	17	45.665€
5	Arquitectura de sistemas TIC	7	45.560€
6	Diseño de bases de datos	9	44.558€
7	Dirección financiera	144	44.207€
8	Arquitectura de software	7	43.490€
9	Dirección de departamento de desarrollo de productos	49	43.259€
10	Responsable técnico/a TIC	36	42.661€
11	Dirección de sucursal	70	42.622€
12	Dirección de operaciones	95	42.595€
13	Gestión de activos	25	42.387€
14	Odontólogo/a	16	42.174€
15	Asesoría de seguridad	14	41.613€

Datos: InfoJobs

3. 4. 5. Salarios por nivel laboral

En línea con lo que hemos venido señalando a lo largo de todo este capítulo dedicado a los salarios, solo ha habido un nivel laboral que ha visto incrementada la retribución ofertada en las vacantes publicadas en InfoJobs en 2021 con respecto a 2020: los puestos de especialista registran un sueldo medio bruto anual de 32.092 euros, un 1,7% más que los 31.563 euros de un año antes. Las vacantes en este grupo aumentaron entre 2020 y 2021 un 26%: a mayor demanda de especialistas, más atractivas tienden a ser las retribuciones ofertadas.

> **Variación de los salarios por nivel laboral en 2021 respecto a 2020**

	Salario bruto anual ofertado 2020	Salario bruto anual ofertado 2021	Diferencia 2020-2021
Becario/a / Prácticas	13.285€	12.709€	▼ -4,3%
Empleado/a	23.623€	23.062€	▼ -2,4%
Especialista	31.563€	32.092€	▲ 1,7%
Mando intermedio	34.775€	34.191€	▼ -1,7%
Dirección / Gerencia	51.717€	50.042€	▼ -3,2%
Consejo directivo	63.815€	63.699€	▼ -0,2%

Datos: InfoJobs

El resto de los niveles laborales han registrado bajadas de diferente intensidad: desde el -4,3% de los puestos de becas y prácticas hasta el -0,2% de los puestos para consejo directivo, categorías que además ocupan respectivamente el extremo inferior y el superior en la escala retributiva. Así, los puestos para becas y prácticas ofrecen un salario medio de 12.709 euros brutos

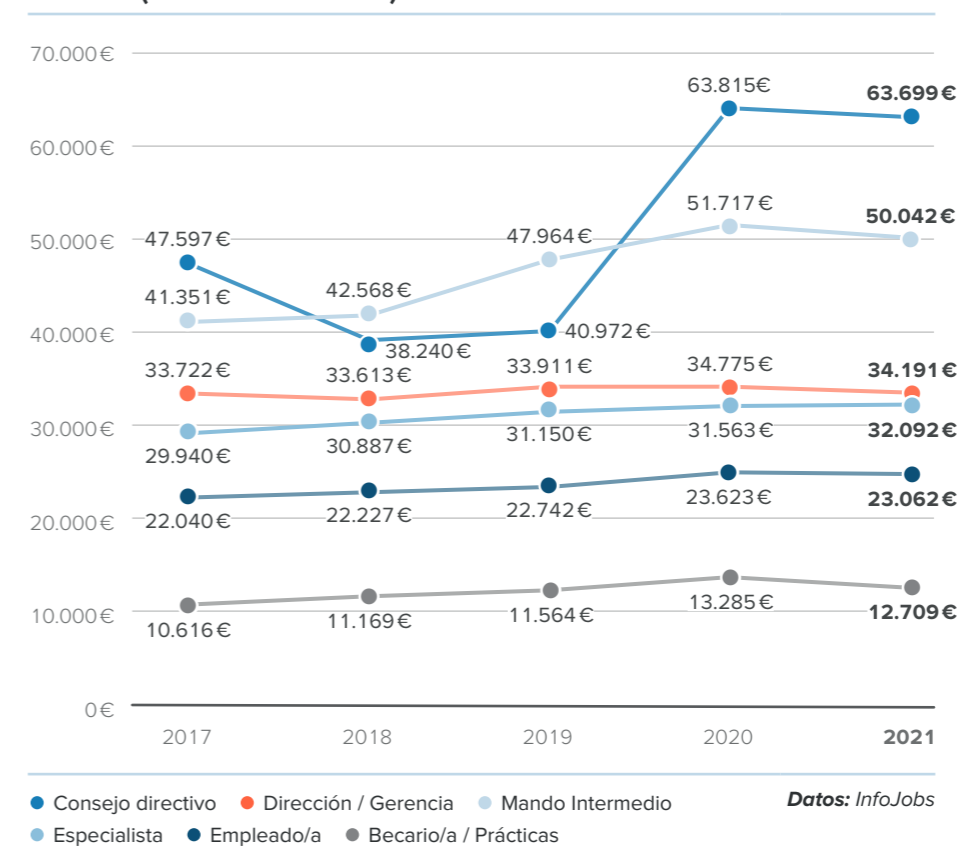
Las vacantes para el nivel laboral de empleado/a (que son el 85% del total) han registrado un descenso del salario promedio ofertado del 2,4%, hasta situarse en los 23.062 euros brutos anuales

anuales, mientras que los de consejo directivo llegan a los 63.699 euros. También merece la pena prestar especial atención al nivel de empleado/a, ya que es el que aglutina, como vimos en el capítulo de Oferta, el 85% de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2021. En este caso, los puestos ofertados para este nivel laboral reflejan un salario promedio anual de 23.062 euros brutos, lo que significa un 2,4% menos que los 23.623 euros del año 2020.

Pese a este descenso generalizado, la evolución salarial de los últimos cinco años de las vacantes en la plataforma de InfoJobs ha sido muy estable y todas las categorías laborales cuentan con un promedio salarial ofertado que mejora las cuantías del año 2019, el último antes de la irrupción de la covid.

En la evolución de los últimos ejercicios, destacan dos niveles laborales: dirección/gerencia, que pasa de los 41.351 euros de 2017 a los 50.042 euros de 2021 (un aumento del 21%), y becario/a y prácticas, que se incrementa de los 10.616 euros de 2017 a los 12.709 euros de 2021 (un incremento del 20%).

> **Evolución del promedio salarial ofertado en InfoJobs en 2021 por nivel laboral (en € brutos anuales)**



El resto de los niveles también mejoran las retribuciones ofertadas en las vacantes publicadas en InfoJobs: un 7%, de 2017 a 2021, en el caso los puestos de especialistas; un 5% los de empleados/as; y un 1% los de mandos intermedios.



Las vacantes para personas con titulación universitaria son las que ofertan un salario bruto anual medio más alto: 29.389 euros. Además, la brecha con los puestos para quienes tienen un título de Bachillerato o FP se ha agrandado en 2021

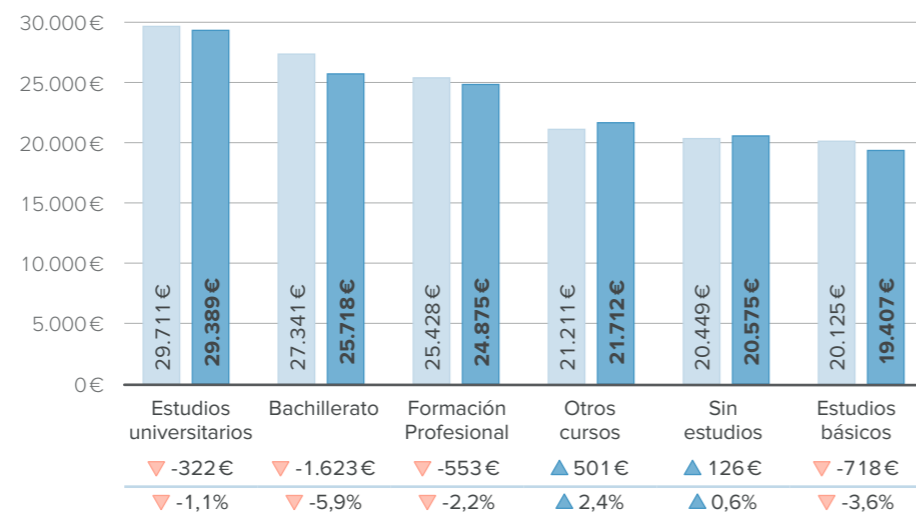
Aunque las equivalencias no son exactas, el estudio Evaluación salarial 2007-2021 de ICSA Grupo aporta una evolución coherente con las cifras de InfoJobs. Así, cuantifica en un -4,1% el retroceso salarial de los directivos en 2021 con respecto a 2020; en un -1,9% la de los mandos intermedios; y en un -0,6% la de los empleados/as.⁷

3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios

En función del nivel de estudios, las vacantes destinadas a personas con titulación universitaria son las que ofertaron un salario más elevado en 2021: 29.389 euros brutos al año. Tras este nivel formativo, le siguen los puestos que demandan titulados de Bachillerato (25.718 euros) y de Formación Profesional (FP), con 24.875 euros.

En relación con el año anterior, el cambio más importante corresponde a los puestos que demandan un título de Bachillerato: la retribución ofertada en estas vacantes descendió, en promedio, 1.623 euros (-5,9%). También ha bajado el salario ofertado en las vacantes de Formación Profesional (553 euros, un 2,2% menos que en 2020) y, en menor medida, las que piden un título universitario (-322 euros, -1,1%). El resultado de este comportamiento —que como venimos diciendo tiene mucho que ver con la reactivación generalizada del mercado laboral y la mayor presencia en InfoJobs de puestos menos cualificados que en 2020— es que la brecha salarial entre los estudios universitarios y los dos siguientes niveles (Bachillerato y Formación Profesional) se ha ampliado.

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



■ 2020 ■ 2021

Datos: InfoJobs

7 [Evolución salarial 2007-2021](#). ICSA Grupo. Enero 2022.

En el otro extremo de la escala retributiva encontramos las vacantes para personas con estudios básicos, que ofrecen, de promedio, 19.407 euros brutos anuales (-718 euros, un 3,6%, menos que en 2020).

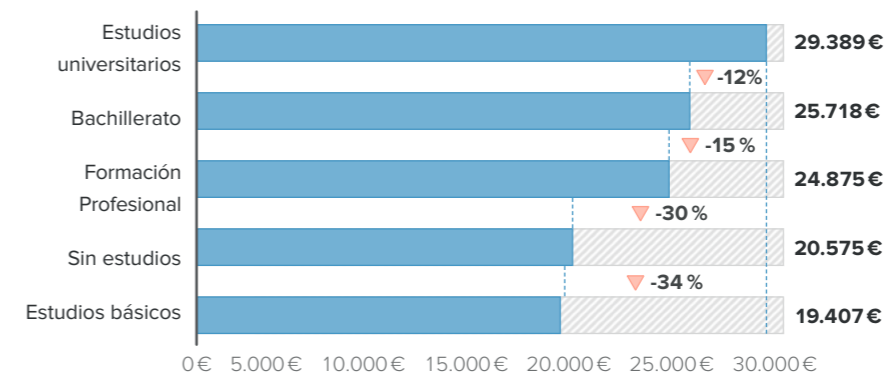
También en esta franja baja se sitúan, aunque mejoran sus cifras respecto a 2020, las ofertas que no piden estudios de ningún tipo (20.575 euros, un 0,6% más) y las que piden otras titulaciones o cursos (21.172 euros, un 2,4% más).

Ingeniería superior: los mejores salarios en el nivel universitario

Como hemos visto, las vacantes para candidatos/as con estudios universitarios son las que ofrecen un mejor salario. En relación con otros niveles formativos, los puestos que requieren estudios básicos o no requieren ningún nivel de estudios ofrecen retribuciones un 30% más bajas.

La diferencia se reduce en los casos de las vacantes para Formación Profesional y Bachillerato. Los puestos de FP ofrecen un salario bruto promedio un 15% inferior al de las vacantes para quienes cuentan con estudios universitarios, mientras que la diferencia con las vacantes para titulados/as de Bachillerato es de un 12%.

> Diferencia de salarios entre estudios universitarios y el resto



Datos: InfoJobs

No obstante, dentro del nivel universitario, también existen diferencias: los puestos para personas con un título de ingeniería superior ocupan la primera posición en términos retributivos, ya que ofrecen un salario promedio de 36.300 euros brutos anuales. Le siguen las ofertas para candidatos/as con títulos de posgrado (35.389 euros) y para ingenieros/as técnicos/as (33.136 euros). Las vacantes que solicitan personas con licenciatura o máster también cuentan con ofertas por encima de los 30.000 euros: 31.962 y 30.524, euros respectivamente.

En comparación con 2020, el salario ofertado que más creció dentro de las vacantes que requieren estudios universitarios fue el de las titulaciones de posgrado: pasa de 33.640 euros en 2020 a 35.389 euros en 2021 (un 5,2% más).



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios

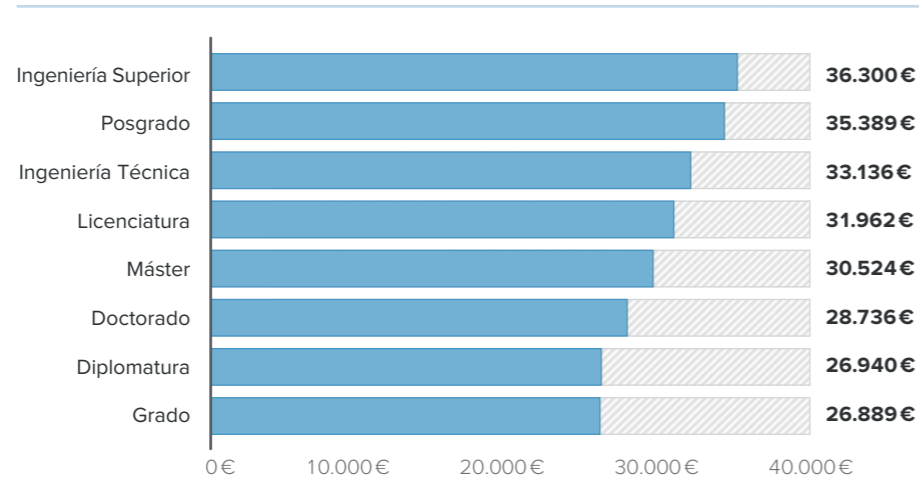


ENCUESTAS

También ha subido la retribución ofrecida en las vacantes que exigen una diplomatura (de 26.385 euros en 2020 a 26.940 euros en 2021, un 2,1%) y en las que precisan un título de grado (de 26.691 euros a 26.889 euros, un 0,7%).

Por el contrario, la mayor bajada retributiva se da en los puestos que requieren doctorado, en las que el salario promedio ofertado ha descendido 3.381 euros para situarse, en 2021, en 28.736 euros. También son significativas las bajadas en los salarios ofertados para licenciatura (623 euros menos) y máster (1.298 euros menos).

> **Promedio de salario bruto anual de las vacantes que demandan estudios universitarios**



Datos: InfoJobs

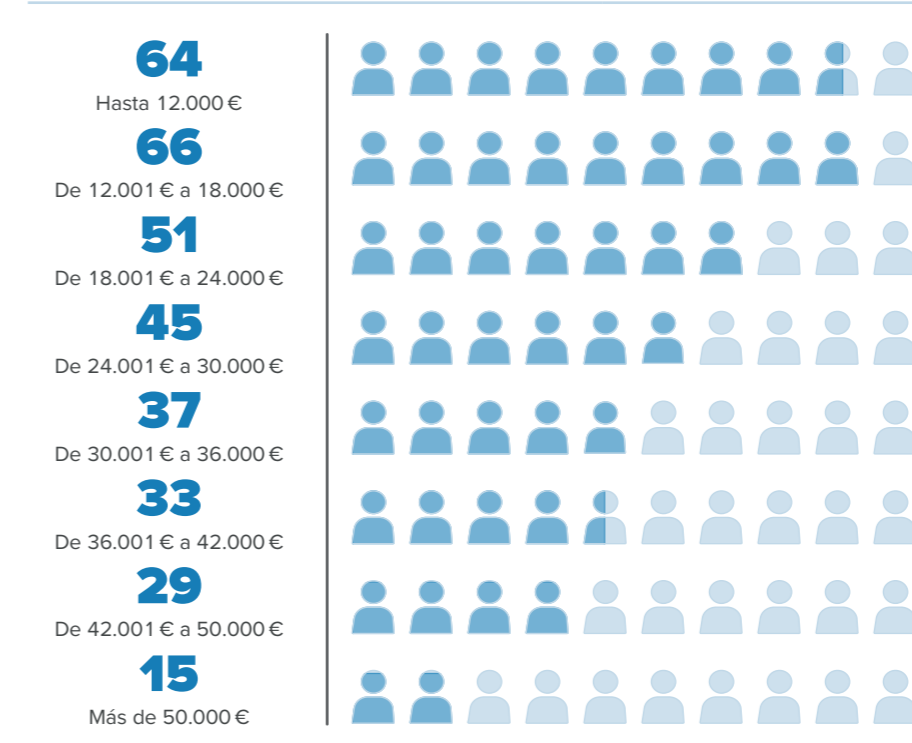
3. 4. 7. Competencia por puesto y salarios

Un mayor salario en la vacante ofertada significa, generalmente, menor competencia. La relación entre estas dos variables es constatable en el histórico de los datos de InfoJobs y el año 2021 no es una excepción. Así, los tramos salariales con más inscripciones para cada puesto ofertado fueron los más bajos: 64 inscritos/as por vacante en los puestos que ofrecían hasta 12.000 euros brutos anuales; 66 para los que están entre 12.001 y 18.000 euros; y 51 aspirantes en los que se mueven en la horquilla de 18.001 a 24.000 euros.

En el extremo opuesto, los salarios con menor competencia fueron los de más de 50.000 euros (con 15 personas candidatas por cada vacante ofertada) y los de 42.001 a 50.000 euros (con 29 inscritos/as) por vacante. Este fenómeno tiene una fácil explicación: los puestos con salarios bajos tienen menos requisitos y, en consecuencia, muchas más personas pueden acceder a ellos sea cual sea su nivel de formación. Por el contrario, a medida que se escala en rangos salariales, las exigencias del puesto son más altas en términos de formación, experiencia y destrezas, lo cual limita los perfiles de demandantes que presentan su candidatura.

Las vacantes con mayor nivel salarial tienen menos competencia para cada puesto: también son las más exigentes en términos de formación, experiencia y destrezas

> **Candidatos/as por puesto para cada rango salarial**



Datos: InfoJobs

Esta relación inversa entre competencia y nivel salarial siempre ha estado presente en las vacantes publicadas en InfoJobs. Sin embargo, en 2021 han ocurrido varios fenómenos que conviene estudiar con mayor profundidad.

En general, se aprecia una disminución de la competencia, como hemos comentado anteriormente. Si lo analizamos por tramos salariales, observamos que los grupos con los niveles retributivos más bajos (hasta 24.000 euros) son los que reducen la competencia y pasan de una media de 90 inscritos/as por vacante en 2020 a 60 en 2021. Es el reflejo de la recuperación más intensa de los empleos de baja cualificación, los mismos que lideraron la caída como consecuencia de la crisis sanitaria en 2020. Pero, además, estos tramos retributivos y todos los que se sitúan por debajo de los 36.000 euros brutos anuales tienen todavía unos niveles de competencia por puesto ofertado superiores a los del año 2019. A partir de esa cuantía, la situación es completamente diferente y mucho más parecida al escenario precovid.

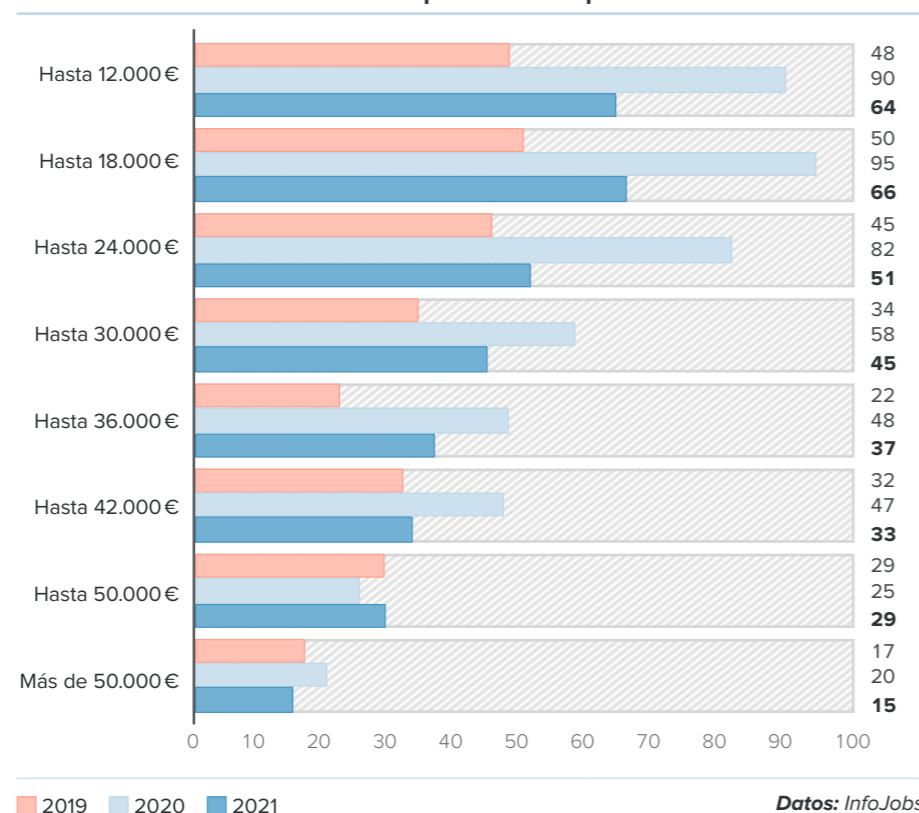
Así, el tramo que va desde los 36.001 a los 42.000 euros solo aumenta en un inscrito por vacante en 2021 con respecto a 2019 para situarse en 33 personas. Esa cifra, sin embargo, supone un significativo descenso desde las 47 que había en 2020.

En el siguiente tramo, de 42.001 a 50.000 euros, crece la competencia por vacante y pasa de 25 inscritos/as en 2020 a 29 en 2021, una cifra idéntica a la registrada en 2019.



La competencia por vacante se mantiene sensiblemente más alta que en 2019 para los tramos salariales por debajo de los 36.000 euros y mucho más equilibrada a partir de esa cuantía

> Evolución de los/as inscritos/as por vacantes por salarios



El último tramo, el de aquellas ofertas que superan los 50.000 euros, presenta 15 aspirantes por vacante, cifra menor que la de 2020 y la de 2019, con 20 y 17 inscritos/as por vacante respectivamente.

En conclusión, la evolución de la competencia en la pirámide retributiva viene a constatar lo que ya hemos apuntado a lo largo de todo el informe: que la oferta y la demanda de puestos de trabajo en los niveles más bajos se ha visto mucho más expuesta —a la baja en 2020 y al alza en 2021— a la incidencia de la crisis sanitaria que los niveles más altos. Con todo, la clave principal de la relación inversa entre competencia y nivel salarial sigue plenamente vigente: los puestos con menores retribuciones tienen menos exigencias y, en consecuencia, todo tipo de perfiles pueden solicitarlos, mientras que a los de salarios más altos solo se postulan los pocos que cumplen los requisitos.

3. 4. 8. Geografía de los salarios

Madrid fue la comunidad autónoma que registró en 2021 las vacantes que ofrecían un promedio salarial más alto: 26.525 euros brutos anuales (un 2,9% menos que en 2020). En el siguiente nivel se encuentran País Vasco (25.460 euros), Cataluña (24.871 euros) y Navarra (24.676 euros).

Estas cuatro comunidades son las que tradicionalmente han ocupado los puestos más altos en las retribuciones ofertadas en InfoJobs. No obstante, los incrementos salariales de los últimos años —y el mencionado descenso

de 2021— han sido desiguales, por lo que las posiciones ocupadas por las tres comunidades que siguen a Madrid se han ido alternando cada año. Por ejemplo, Cataluña ha recuperado el tercer puesto en este 2021 gracias a un descenso de los sueldos ofertados del 1,5% frente al retroceso del 3,6% de Navarra, que ahora ocupa el cuarto lugar en el ranking de las comunidades con mejores retribuciones registradas en las ofertas publicadas en InfoJobs.

> Salario promedio ofertado por comunidades autónomas (en € brutos anuales)

	2020	2021	% variación 2020-2021
Andalucía	23.949€	23.334€	▼ -2,6%
Aragón	22.957€	22.892€	▼ -0,3%
Asturias	23.434€	23.749€	▲ 1,3%
Baleares	24.463€	23.577€	▼ -3,6%
Canarias	24.764€	23.082€	▼ -6,8%
Cantabria	21.686€	21.967€	▲ 1,3%
Castilla y León	22.839€	22.312€	▼ -2,3%
Castilla-La Mancha	23.108€	22.495€	▼ -2,7%
Cataluña	25.252€	24.871€	▼ -1,5%
Ceuta	21.512€	22.661€	▲ 5,3%
Comunidad Valenciana	23.761€	23.171€	▼ -2,5%
Extremadura	23.154€	22.618€	▼ -2,3%
Galicia	22.507€	22.088€	▼ -1,9%
La Rioja	23.267€	22.499€	▼ -3,3%
Madrid	27.316€	26.525€	▼ -2,9%
Melilla	20.467€	18.510€	▼ -9,6%
Murcia	23.313€	22.248€	▼ -4,6%
Navarra	25.604€	24.676€	▼ -3,6%
País Vasco	25.865€	25.460€	▼ -1,6%

Datos: InfoJobs

En comparación con el año pasado, las comunidades que han subido su promedio de salarios han sido Cantabria y Asturias (ambas un 1,3%). La primera ha pasado de los 21.686 euros brutos anuales de 2020 a los 21.967 euros de 2021. Sin embargo, en términos absolutos es más significativa la subida de Asturias, que ha visto incrementadas las retribuciones ofertadas desde los 23.434 euros de 2020 a los 23.749 euros de 2021. Ya es la quinta comunidad con el promedio salarial más alto.

Este dato de Asturias, unido a los citados de País Vasco, Cataluña y Navarra, muestran que hay un mejor promedio salarial en el norte que en el sur, aunque no sea una división tan acentuada como la que vimos en el capítulo de Contexto económico en relación con la tasa de paro.

Madrid, con 26.525 euros, es la comunidad autónoma con un promedio salarial bruto anual más alto. Le siguen País Vasco (25.460) y Cataluña (24.871), que recupera la tercera posición

En cuanto a los descensos retributivos más acusados, en términos relativos, hay que destacar los casos de Canarias (-6,8%) y Murcia (-4,6%).

El promedio salarial ofertado para Canarias, en concreto, ha descendido de los 24.764 euros a los 23.082 euros. Es, una vez más, un efecto pendular después de que, en 2020, el cierre de la hostelería y turismo, sectores estratégicos en las islas, diera protagonismo a perfiles profesionales mejor retribuidos, lo que se tradujo en una subida de los sueldos registrados en las vacantes del 14,1%. La progresiva normalización de 2021 ha conllevado una recuperación de estos empleos menos cualificados y con retribuciones más bajas: el resultado es ese descenso de los sueldos ofertados.

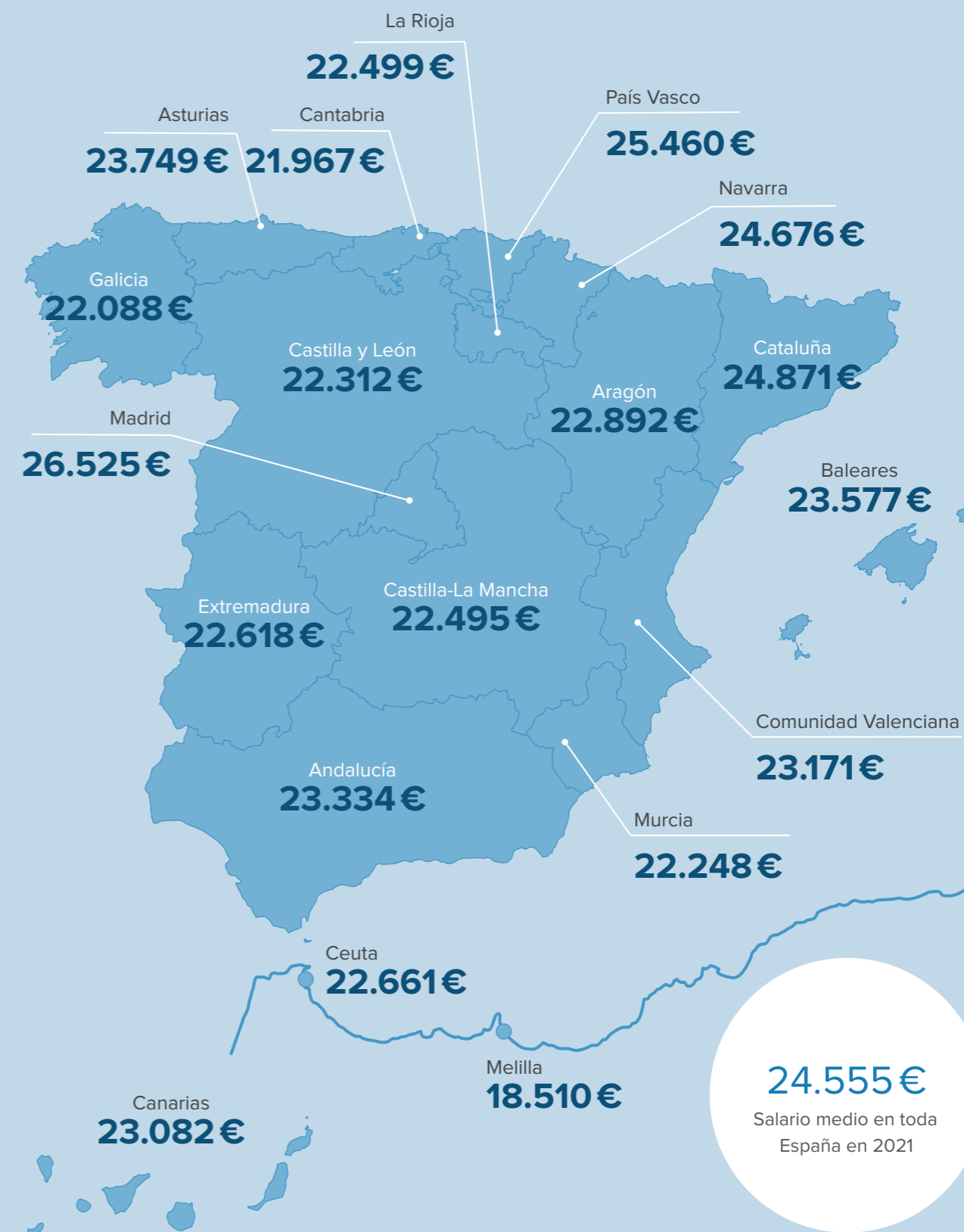
Fe de erratas

En la edición 2020 del Informe Anual InfoJobs-Esade, algunos datos del capítulo 3.4.4. Salarios por sectores (páginas 108-113) contenían errores. En concreto, los relativos a tres sectores: calidad, producción e I+D; compras, logística y almacén; y profesiones, artes y oficios. Se acompaña esta fe de erratas con la tabla de promedio salarial ofertado por sectores con los datos corregidos.

	2020	2019	Variación absoluta 2019-2020	% variación 2019-2020
Administración de empresas	32.080	30.816	▲ 1.264	▲ 4,1%
Administración pública	30.039	30.209	▼ -170	▼ -0,6%
Atención al cliente	29.814	28.772	▲ 1.042	▲ 3,6%
Calidad, producción e I+D	29.557	28.100	▲ 1.457	▲ 5,2%
Comercial y ventas	28.704	26.283	▲ 2.421	▲ 9,2%
Compras, logística y almacén	27.847	26.129	▲ 1.718	▲ 6,6%
Diseño y artes gráficas	27.359	25.176	▲ 2.183	▲ 8,7%
Educación y formación	26.875	24.937	▲ 1.938	▲ 7,8%
Finanzas y banca	26.142	26.285	▼ -143	▼ -0,5%
Informática y telecomunicaciones	24.888	23.253	▲ 1.635	▲ 7,0%
Ingenierías y técnicas	24.816	21.962	▲ 2.854	▲ 13,0%
Inmobiliario y construcción	24.812	24.791	▲ 21	▲ 0,1%
Legal	23.898	23.663	▲ 235	▲ 1,0%
Marketing y comunicación	23.336	22.052	▲ 1.284	▲ 5,8%
Otros	22.590	21.814	▲ 776	▲ 3,6%
Profesiones, artes y oficios	21.346	20.501	▲ 845	▲ 4,1%
Recursos humanos	20.888	20.152	▲ 736	▲ 3,7%
Sanidad y salud	20.432	20.165	▲ 267	▲ 1,3%
Sector farmacéutico	18.353	18.357	▼ -4	■ 0,0%
Turismo y restauración	17.835	17.549	▲ 286	▲ 1,6%
Venta al detalle	17.028	17.001	▲ 27	▲ 0,2%

SALARIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2021

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 publicadas 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 ofrecemos a nuestros clientes). El periodo analizado cubre, como norma general, los últimos diez años, con especial foco en 2019, 2020 y 2021. 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) 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.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS



InfoJobs

4. Encuestas

Este tercer bloque del informe presenta las expectativas y valoraciones del tejido laboral mediante estudios de opinión. El capítulo de Encuestas mide las actitudes y opiniones de trabajadores/as y empresas ante la situación laboral vivida a lo largo de 2021 y las expectativas económicas de 2022.

Las siguientes páginas se dividen en tres epígrafes distintos que centran su atención en diferentes aspectos del ámbito del trabajo: el nuevo modelo laboral y la organización empresarial; la felicidad en relación con el empleo y los perfiles actitudinales de los trabajadores/as; y, por último, las perspectivas económicas y de contratación de las empresas de cara al año 2022.



La mitad de quienes teletrabajan se plantearía buscar otro empleo si tuviera que volver a la oficina en un modelo 100% presencial

4. 1. Organización empresarial y nuevo modelo laboral

En el contexto de un fuerte *shock* sufrido por la crisis sanitaria derivada de la covid, hay una serie de variables que están moldeando el mercado de trabajo actual. Unido a la evolución de contrataciones vista en 2021, destacan los siguientes puntos: la intención de cambiar de trabajo y las causas que motivan esa pretensión; la consolidación del teletrabajo como modalidad laboral; la deslocalización laboral, tanto para las empresas como para los trabajadores, y el papel de la formación, sobre todo con la generalización de las opciones *online*.

4. 1. 1. Intención de cambio de empleo

A lo largo de los dos años de pandemia, la intención de cambiar de trabajo se ha ido reduciendo progresivamente en España. Según el *Informe de InfoJobs sobre la Intención de Cambio de Empleo*, en 2021 solo el 15% de los trabajadores/as con empleo tenía previsto buscar un nuevo trabajo mientras que en 2020 era el 20% y en 2019, antes de la irrupción de la covid, superaba el tercio de la población ocupada. La incertidumbre económica asociada a la emergencia sanitaria está, lógicamente, muy ligada con estas posiciones más conservadoras en relación con el empleo.

Las principales motivaciones que impulsan a quienes ya tienen un empleo a plantearse un cambio son mejorar sus condiciones salariales (74%), tener un mejor horario (45%) y lograr facilidades para conciliar la vida laboral y familiar (44%).

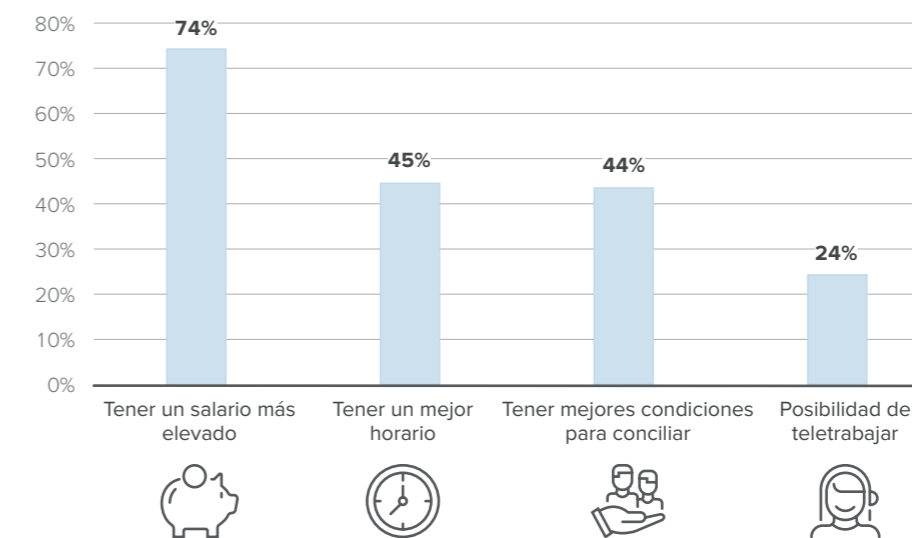
No obstante, el teletrabajo está aumentando como opción que tienen en cuenta y es ya un motivo de cambio de empleo para el 24% de las personas encuestadas. De hecho, el 50% de quienes teletrabajan se plantearía cambiar si su empresa le hiciese volver a la oficina en un modelo 100% presencial. Por el contrario, pierde peso la localización del lugar de trabajo como razón para cambiar de empleo (37% en 2020 frente al 28% en 2021).

A pesar de que la mayor parte de la población ocupada no pretende dejar su empleo, hay un grupo de edad que sí tiene intención de hacerlo: hasta el 41% de los/as profesionales de entre 16 y 24 años aseguraba en 2021 que tenía intención de cambiar de empleo en los siguientes 6 meses. Entre las principales razones que propiciarían dicho cambio laboral destacan la ampliación de las competencias (43%), trabajar en un proyecto más motivante (42%) o cambiar radicalmente de rumbo laboral (26%).

Conforme aumenta la edad, ganan peso otras razones para cambiar de trabajo como las mejores condiciones para conciliar la vida familiar y profesional (50% de menciones en el tramo entre 35 y 44 años) o el tener un trabajo con menor nivel de estrés (35% en el grupo de 45 a 54 años y 37% en la franja de 55 a 65 años).

Los motivos para querer cambiar de empleo son una cuestión de edad: entre los jóvenes tienen más que ver con la carrera profesional, mientras que los más adultos buscan conciliación y bienestar

> Principales razones por las que las personas trabajadoras se plantean cambiar de empleo



Base: Población ocupada n=4.742 / Fuente: InfoJobs

Estos datos guardan lógica con los ciclos de vida que el trabajador atraviesa: las edades más jóvenes son aquellas en las que hay más posibilidades de cambiar y más expectativas de trazar nuevos rumbos profesionales. Por otro lado, a partir de los 35 años, aumenta la importancia de la conciliación familiar debido a la estabilización del empleo y a la formación y consolidación de familias. La tercera etapa de la vida laboral persigue, una vez se ha conseguido un trabajo estable y la formación familiar está asentada, mayor seguridad y tranquilidad en el empleo, por lo que se buscan menores niveles de estrés laboral.

4. 1. 2. El teletrabajo se consolida en el mercado laboral

2021 ha estado marcado por sucesivas olas de la covid, que han implicado constantes aumentos y disminuciones de las restricciones; por la vacunación generalizada, que ha reducido en gran medida los problemas sanitarios; y por la consolidación de fórmulas de trabajo híbridas o en remoto. Analizar la presencialidad y las mil y una formas que está tomando el teletrabajo —eso sí, circunscrito principalmente a los empleos de oficina—, sin embargo, no es tarea fácil.

Desde las encuestas, la última elaborada por InfoJobs (agosto 2021), se muestra un dato rotundo: tres de cada cuatro personas que trabajan lo hacen de forma completamente presencial.

Pero hay más matices si tenemos en cuenta el instante preciso captado por esta encuesta: los empleos de oficina ya afrontaban el regreso posvacacional en el tramo descendente de la quinta ola de covid y con la pauta de vacunación generalizada en la mayoría de plantillas. Pero las buenas noticias sanitarias



PRESENTACIÓN



CONTEXTO ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo (Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL



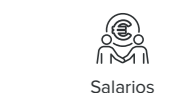
Oferta



Demanda



Competencia por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

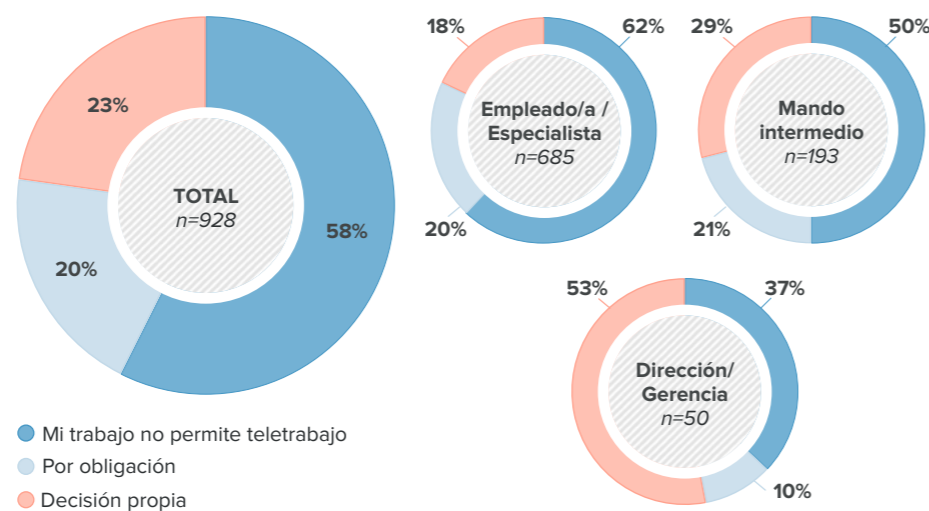
Tres de cada cuatro personas que trabajan lo hacen de forma completamente presencial. Pero el 87% de quienes han tenido alguna forma de trabajo en remoto lo sigue manteniendo

apenas hacen cambiar de situación respecto al teletrabajo: un 87% de quienes tenían alguna modalidad de trabajo remoto antes de vacaciones lo mantienen.

En el otro 13% de quienes vuelven a la oficina, los motivos más relevantes para hacerlo es que su tarea laboral no permite el teletrabajo (58%), por decisión propia (23%) y por obligación (20%).

Se debe señalar que la vuelta a la oficina o la posibilidad de trabajar en remoto no es una situación homogénea entre todos los trabajadores. Cuanto mayor es el nivel laboral, mayor capacidad de elegir el modelo deseado. Solo el 18% de los empleados/as con cargos de menor responsabilidad señala que la decisión de acudir o no a la oficina depende de sí mismos/as. Este porcentaje aumenta en el caso de los cargos intermedios hasta el 29% y se dispara al 53% en el caso de los directivos.

> Razones por las que los/as trabajadores/as vuelven a las oficinas



Base: Vuelven a la oficina de manera total o parcial n=928 / Fuente: InfoJobs

De poder elegir, 7 de cada 10 personas con trabajo escogerían un modelo laboral que les permitiese teletrabajar. Concretamente, el 29% apostaría por un modelo híbrido flexible: poder gestionar cuándo trabajar desde casa y cuándo trabajar desde la oficina. Además, un 21% preferiría trabajar más desde casa que desde la oficina; un 8% optaría por más días de oficina que desde casa; y un 11% elegiría un modelo completamente remoto.

Una importante baza en la captación de personal

Si 7 de cada 10 escogería un modelo laboral que les permitiese teletrabajar, esta variable se convierte en una baza más en la captación de personal por parte de las empresas. Y aquí es donde entra el segundo enfoque desde el que podemos abordar esta cuestión: una vez más, los datos que se pueden extraer de la propia plataforma de InfoJobs.

En 2021, un 22% de las vacantes publicadas en InfoJobs ofrecían alguna modalidad de teletrabajo

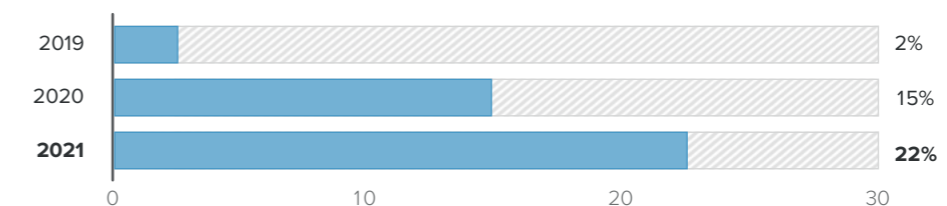
No es fácil, porque estos datos lo primero que cuentan es que hay mucha diversidad al respecto. Empecemos por la opción sencilla: una de las vías que tienen las empresas para incluir la posibilidad de teletrabajar es marcarlo en el formulario de publicación de la oferta.

Pero luego la cosa se complica: también sucede que hay ofertas que hablan en la descripción de fórmulas híbridas; hay otras que citan el trabajo en remoto como una opción viable; las hay que lo ofrecen un determinado número de días a la semana o al cabo del año; en otras se menciona la flexibilidad respecto a la ubicación del puesto de trabajo... Es difícil cuantificar, pero un modelo de rastreo en toda la base de datos de InfoJobs confirma que es una variable al alza.

Mediante ese rastreo, se concluye que el 22% de las vacantes publicadas en 2021 en InfoJobs contemplaba alguna fórmula de teletrabajo o desempeño en remoto. Lo más relevante es que se ha llegado a ese nivel en apenas dos años: del 2% que las vacantes con alguna fórmula de teletrabajo suponían sobre el total en 2019 se pasó al 15% en 2020 —el año del confinamiento estricto— y ha escalado otros siete puntos porcentuales, hasta el 22% en 2021.

Siguen siendo, obviamente, una minoría: hay un 78% de vacantes presenciales. Pero es evidente que hay un submercado laboral que hace apenas tres años no existía. Y eso tiene muchas implicaciones que se pondrán pronto a prueba con la verdadera aplicación de la Ley de Teletrabajo, una vez termine la excepcionalidad covid. Porque no es una moda pasajera.

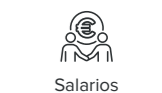
> Peso de las vacantes que ofrecen alguna modalidad de teletrabajo respecto al total de las publicadas en InfoJobs



Datos: InfoJobs

Es evidente que el gran salto se produjo de 2019 a 2020: el año de la irrupción de la covid casi se multiplicaron por cinco (un crecimiento del 378%) las vacantes publicadas en InfoJobs que se pueden etiquetar como alguna fórmula de teletrabajo con respecto al año precedente. Pero la cifra sigue aumentando y volvió a duplicarse (137% más) en 2021: en algunos sectores no hay marcha atrás.

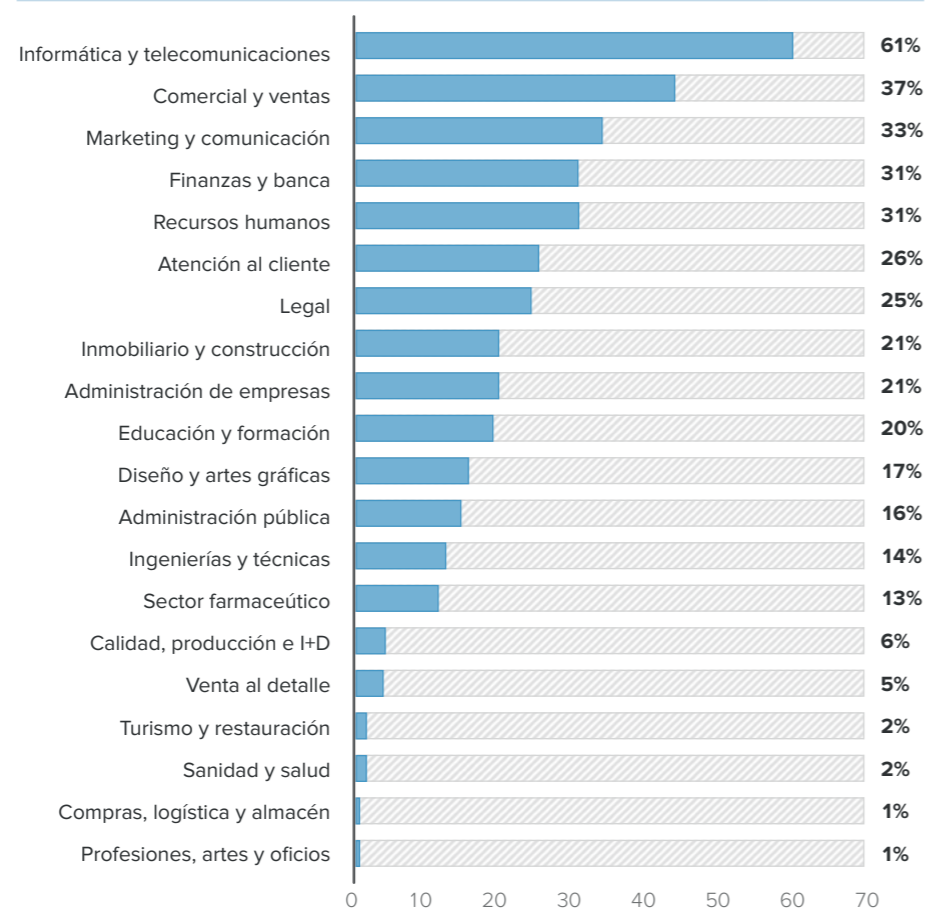
Tiene que ver también con un cambio de mentalidad en muchas oficinas y para ciertos puestos. Así, históricamente han sido las vacantes de informática y telecomunicaciones y siguen siéndolo: hasta un 61% de las vacantes TI publicadas en 2021 incluyen alguna fórmula de teletrabajo. Le sigue comercial y



ventas (37% de sus vacantes), marketing y comunicación (33%) y finanzas y banca y recursos humanos (ambos sectores con un 31%).

El cambio sustancial ha sido el de comercial y ventas, que ha pasado de sumar un 6% de todas las vacantes de teletrabajo en 2018 a suponer el 47% en 2021. También, en menor medida, el sector de atención al cliente, que supone ahora el 11% del total de los puestos ofertados que permiten trabajar en remoto frente al 2% en que se situaba en 2018. Son estos dos sectores, con grandes volúmenes de puestos ofertados, los que han consolidado el cambio que comenzó en 2020.

> **Vacantes (2021) que ofrecen algún tipo de modalidad de teletrabajo (en % sobre el total) por sector**



Datos: InfoJobs

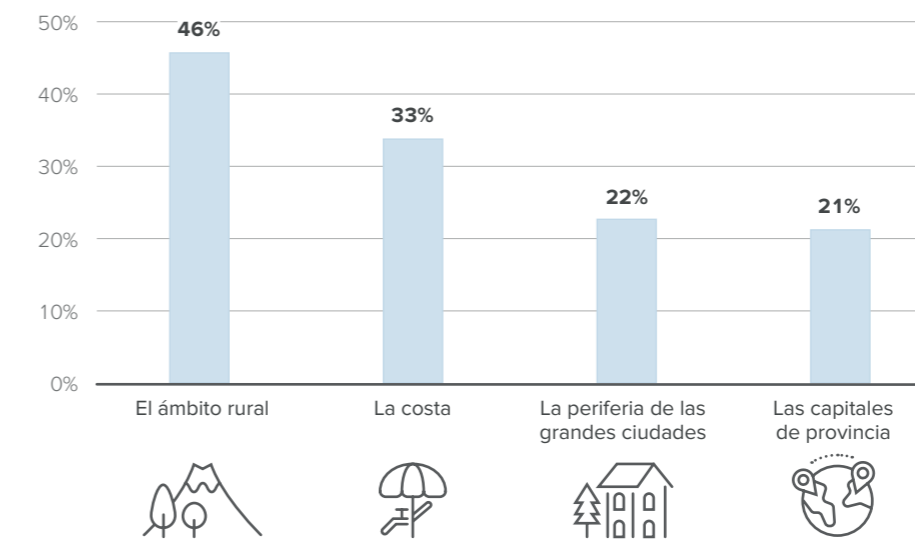
Hay, lógicamente, otras actividades (turismo y restauración, sanidad y salud, compras, logística y almacén o profesiones, artes y oficios) en las que las vacantes que mencionan la posibilidad de teletrabajar ni siquiera llegan al 3% del total. Es evidente que hay muchos sectores que requieren la presencia de sus plantillas en el centro de trabajo siempre; pero es indudable que, en ciertos sectores más de oficina, hay un protagonismo creciente del teletrabajo como incentivo para la captación de personal.

4. 1. 3. La deslocalización laboral

De este cambio radical en relación con el teletrabajo, se derivan otros, como los relacionados con la movilidad de estas plantillas más líquidas y los cambios de residencia. 1 de cada 4 personas que trabaja en remoto dejará su lugar de residencia actual a lo largo de 2022 para vivir en otro lugar. El 17% cambiará de residencia de forma puntual y el 7% de los teletrabajadores lo hará de forma permanente.

Atendiendo a la información proporcionada por la *Radiografía del mercado de la vivienda 2020-2021: un año de pandemia* de Fotocasa, los principales destinos del trabajador/a en remoto son el ámbito rural (46%), la costa (33%), el extrarradio de las grandes ciudades (22%) y las capitales de provincia (21%).

> **Principales destinos de la deslocalización por el teletrabajo**

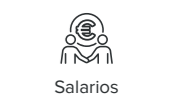


Fuente: Fotocasa Research

Sin embargo, estos datos presentan una diferencia entre aquellas personas que ya habían cambiado previamente frente a las que no. Las cifras muestran que existe un nicho de nómadas digitales, ya que el 65% de los trabajadores que vivieron en lugares distintos el año anterior tiene previsto volver a trasladarse. No obstante, entre aquellas personas que no se mudaron en 2021, un alto porcentaje contempla no hacerlo en 2022. Por lo que se ve, de momento existen dos perfiles diferenciados entre quienes teletrabajan: hay un grupo de nómadas digitales, en constante mudanza, y otro grupo que teletrabaja sin necesidad de cambiar de residencia.

4. 1. 4. La formación laboral

La pandemia no ha detenido el impulso de aprendizaje de quienes ya tienen un empleo. El 42% de los/as profesionales ha continuado su formación durante estos dos últimos años. Dentro del tejido laboral, los jóvenes, las personas



con contratos temporales o de prácticas y quienes se desempeñan en modelos híbridos (teletrabajo y actividad presencial) son los perfiles que más atención prestan al aprendizaje.

En 2021, el 61% de los trabajadores/as planeaban seguir formándose durante el siguiente año o en el futuro cercano. Los tramos de edad más jóvenes y los citados perfiles híbridos son los grupos más propensos a hacerlo, con un 71% y un 73% respectivamente.

Entre las razones para continuar con su formación, el desarrollo profesional y personal, el incremento de la competitividad como profesional y el reciclaje de conocimientos son las causas más destacadas. Las generaciones más jóvenes priorizan aumentar su desarrollo profesional frente a las más mayores, cuya motivación para formarse es el reciclaje de conocimientos.

> **Motivos para querer formarse**



Base: Se han formado o tienen intención de formarse n=670 / Fuente: InfoJobs

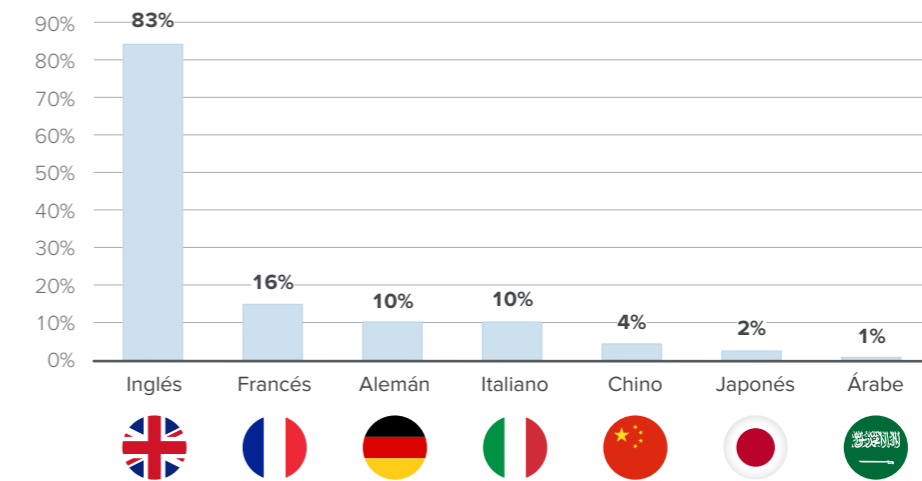
En el caso de los teletrabajadores/as, las motivaciones formativas son más diversas, ya que, además de crecer profesionalmente y mejorar su competitividad, se quieren formar para aprender algo totalmente nuevo y para cambiar de trabajo con mayor facilidad.

Aunque la mayoría de los que se formaron durante la pandemia lo han hecho para evolucionar en sus competencias profesionales (80%), la cuarta parte de los trabajadores aprendieron de temáticas no relacionadas directamente con su sector laboral como idiomas, herramientas digitales, actividades artísticas, etc. Esta tendencia a diversificar conocimientos —en una economía globalizada como la actual— parece creciente y se prevé que siga aumentando en el futuro.

Entre aquellas disciplinas cuyas causas pueden ser mixtas (las personas se forman por razones profesionales y por interés personal), destaca el aprendizaje de

lenguas extranjeras. Dentro del campo de la formación en idiomas, el inglés sigue siendo el rey, con el 83% de las personas que estudian o tienen intención de hacerlo cursando este idioma. Le siguen francés (16%), alemán (10%) e italiano (10%).

> **Idiomas que estudian o quieren estudiar los/as trabajadores/as**



Base: Estudian o estudiarán algún idioma a partir de septiembre de 2021 n=477 / Fuente: InfoJobs

4. 1. 5. ¿Hacia un nuevo modelo laboral?

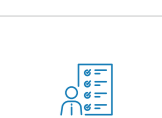
La situación que presentan los datos de los diferentes estudios de InfoJobs muestra que el teletrabajo se ha convertido en una variable más en la consideración de un puesto para un significativo porcentaje de profesionales. Pocos, de quienes han probado a trabajar en remoto, están dispuestos a retornar a un modelo 100 % presencial y priorizan modelos flexibles e híbridos, en los que el trabajador elija cuándo ir a la oficina.

Por otra parte, que el puesto de trabajo ofrezca la posibilidad de teletrabajar es un aliciente para cambiar de empresa. La pandemia ha transformado, por tanto, las relaciones en las oficinas: la digitalización y la flexibilidad son las nuevas claves de la vida laboral.

Con la instauración del teletrabajo de manera prolongada, emerge la oportunidad de la deslocalización laboral: tanto empresas como trabajadores no tienen la necesidad de estar con los equipos en el mismo lugar, lo que fomentará nuevas contrataciones y la dispersión laboral en el ámbito rural, la costa o las ciudades más pequeñas sin importar la procedencia.

Esta dispersión y oportunidades que han abierto tanto la pandemia como la digitalización están llevando a que la formación, que ya gozaba de buena salud, se esté viendo reforzada. El mercado laboral español sigue aprendiendo y no solo para mejorar sus competencias profesionales, sino también para incrementar su desarrollo personal en ámbitos que no estrictamente tengan vinculación con el trabajo.

La cuarta parte de quienes se forman lo hacen en áreas no relacionadas con su sector laboral como idiomas, herramientas digitales o actividades artísticas

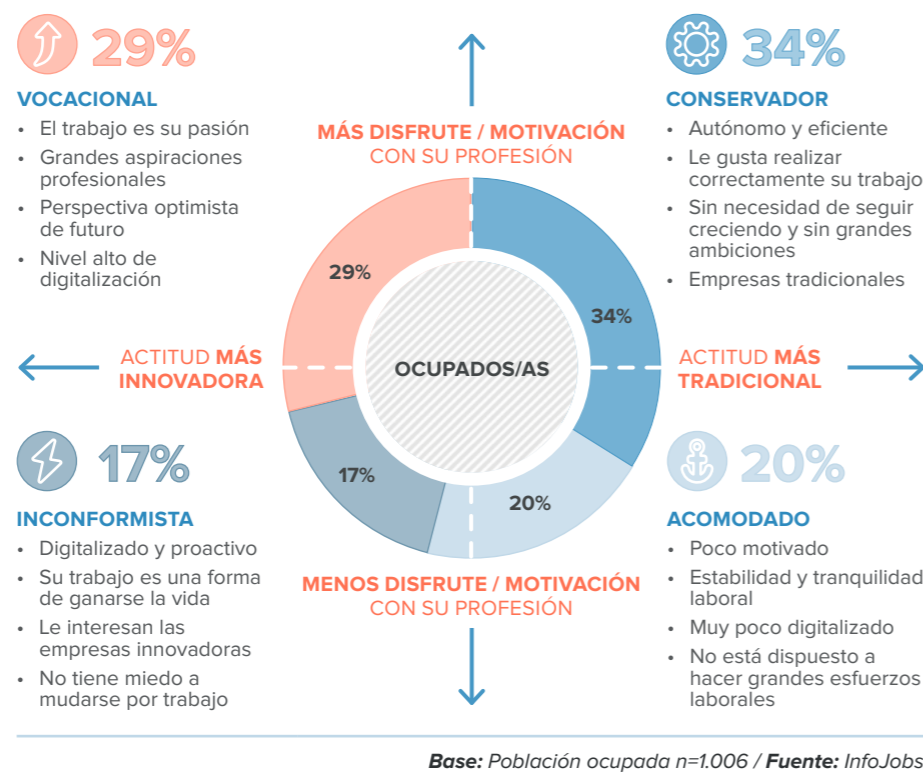


4. 2. Perfiles actitudinales y bienestar laboral

4. 2. 1. Perfiles actitudinales

El trabajo, como gran articulador socioeconómico que es, tiene una gran variedad de componentes cuantificables de mercado, que hemos analizado convenientemente en el capítulo 3 del presente informe. Pero es también, para cada persona, un modo diferente de afrontar su vida, incluso su propia identidad. El empleo y cómo lo valoramos y experimentamos es un rasgo que nos define. Un patrón para entender los distintos perfiles al respecto nos lo proporciona el análisis actitudinal.

> Perfiles actitudinales



Los perfiles actitudinales de InfoJobs ilustran los diferentes tipos de personalidad atendiendo a su motivación y la perspectiva laboral del trabajador/a

La evolución tan rápida que ha sufrido el mercado de trabajo en los últimos años, sobre todo por la irrupción de la pandemia y la creciente digitalización y flexibilización, ha cambiado la relación sociolaboral del trabajador y la empresa.

En este sentido, InfoJobs ha desarrollado su análisis de *Los perfiles actitudinales de los trabajadores en España 2021*.⁸ El estudio ilustra los diferentes rasgos de personalidad que definen los perfiles que componen el actual mercado de

⁸ Los perfiles actitudinales de los trabajadores en España 2021. InfoJobs. Octubre de 2021.

trabajo, atendiendo principalmente a dos ejes: el nivel motivacional del profesional y la perspectiva del mundo laboral que tiene. A partir del cruce de dichos ejes, InfoJobs ha detectado cuatro perfiles distintos de empleados/as: vocacional, conservador, acomodado e inconformista.



Conservador

Es el perfil mayoritario entre las personas que trabajan en España (34% del total). Les gusta funcionar de manera autónoma (el 53% de los pertenecientes a este segmento señalaron esta opción frente a una media global del 30%), sin tener que depender o poner en común su trabajo con otros. Son personas que se sienten cómodas en una empresa tradicional (52%), que les proporcione transparencia y seguridad, donde la posición del empleado y el directivo es clara. Además, piensan que no les hace falta seguir formándose en la actualidad (47%), ya que con sus conocimientos actuales les es suficiente. Finalmente, este perfil prefiere vivir tranquilo y seguro respecto a su trabajo (49%), aunque ello implique no llegar a lo más alto.

Son personas de edad media (entre 25 y 54 años), con niveles formativos básicos, que trabajan en sectores muy diversos, especialmente primario, secundario y terciario.



Vocacional

Se trata del segundo perfil más común en España (29% del total). Afirma estar constantemente formándose (88%) y reciclando sus conocimientos. En su trabajo es una persona proactiva (83%), a la que le gusta proponer ideas y enfrentarse a los desafíos que se le presenten. Para dichos perfiles, el trabajo es su pasión (73%) y una forma de desarrollo profesional y crecimiento personal (70%). Por último, tiene claros sus objetivos profesionales y a lo que aspira (69%), y está dispuesto a esforzarse, trabajar duro y formarse para conseguirlo.

Las personas con este perfil son un segmento que se concentra en edades de 35 a 54 años, con niveles de estudios altos y ampliamente digitalizados, que se dedican especialmente a actividades profesionales, científicas o sanitarias; a educación, o a información y comunicaciones.



Acomodado

Este perfil (20% de los trabajadores) no está dispuesto a mudarse por un cambio de empleo, a no ser que sea estrictamente necesario (82%). Le gusta la estabilidad laboral y trabajar en una empresa durante el tiempo necesario para especializarse y sentirse cómodo (74%). Para el segmento acomodado, lo más importante es que la empresa le proporcione una estabilidad contractual y salarial (59%). Ve el trabajo como una forma de ganar dinero (53%), un medio de vida, y prefiere también vivir tranquilo y seguro, aunque no llegue a lo más alto (50%). En definitiva, el trabajo no le motiva especialmente (42%), sino que es una obligación que le permite ganar dinero para dedicarse a lo que realmente le interesa.



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



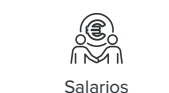
Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios



ENCUESTAS

El acomodado es un perfil más maduro (6 de cada 10 tiene más de 45 años), con un nivel de estudios básico y muy poco digitalizado, y que se dedica especialmente a sectores como hostelería, industria o servicios administrativos y auxiliares.



Inconformista

Es el perfil más atípico entre los trabajadores en España (17% del total). Le gusta estar a la última en digitalización, lo que significa que esta persona se siente totalmente cómoda trabajando con herramientas digitales. Al mismo tiempo, está constantemente formándose y reciclando sus conocimientos. El trabajo no le motiva especialmente: es una obligación que le permite ganar dinero para dedicarse luego a lo que realmente le interesa. Se decanta por las empresas que apuestan por el talento, que ofrecen proyectos retadores y que trabajan en la mejora permanente y el crecimiento profesional continuado. Finalmente, está dispuesto a cambiar de ciudad, comunidad autónoma o incluso país si se le presenta una buena oportunidad laboral.

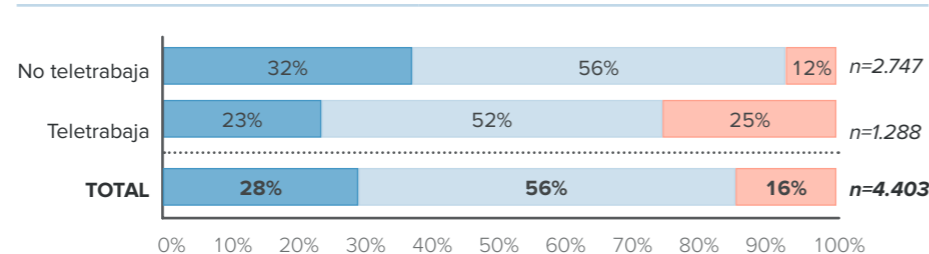
El inconformista es un perfil joven y mayoritariamente masculino, con cierto nivel formativo y altamente digitalizado, que trabaja en sectores de información y comunicaciones o administrativos y servicios auxiliares.

4. 2. 2. Felicidad en el trabajo

De cómo nos relacionamos con el trabajo dan cuenta esos perfiles actitudinales. Pero hay un nivel incluso más íntimo que es el nivel de bienestar laboral, una variable todavía más importante en tiempos de pandemia.

A principios de 2020, el 68% de las personas ocupadas se consideraban felices en sus puestos de trabajo. Los principales motivos de dicha felicidad radicaban en una buena conciliación entre vida laboral y familiar (54%), sentirse realizadas con sus labores o dedicarse a lo que les gustaba (51%) y trabajar en un entorno agradable (36%). En cambio, las razones para sentirse insatisfechas en el ámbito laboral eran la frustración salarial (46%), no sentirse reconocidas en el trabajo (35%) y no dedicarse a lo que les gustaba o no sentirse realizadas (32%).

> ¿Eres más o menos feliz en tu puesto de trabajo respecto a antes del estado de alarma?



■ Menos feliz ■ Igual de feliz ■ Más feliz Base: Población ocupada n=4.403 / Fuente: InfoJobs

Sin embargo, en 2021, el 28% de quienes tienen trabajo afirmaba que eran menos felices en su puesto que antes de la declaración del primer estado de alarma en marzo de 2020. Frente a este dato, el 56% permanece igual y el 16% es más feliz que antes. Por edades, en los segmentos más jóvenes es donde el nivel de felicidad ha mejorado más con cifras de un 24% (16-24 años) y un 21% (25-34 años). A partir de los 45 años, desciende la felicidad en el trabajo con respecto a la prepandemia con valores de insatisfacción del 30% (45-54 años) y 31% (55-65 años).

El teletrabajo parece ser una herramienta eficaz para aumentar la satisfacción laboral. El 25% de las personas que teletrabajan han visto aumentada su felicidad desde antes de la pandemia frente a solo el 12% de quienes no teletrabajan. Por otra parte, el 31% de aquellos que trabajan presencialmente son más infelices ahora que antes del estado de alarma frente al 22% que teletrabaja.

Estos datos nos muestran que el teletrabajo es una modalidad de empleo que genera bienestar, sin embargo, se debe prestar atención a las causas. Hay que tener en cuenta que, en un contexto epidémico, la seguridad en términos sanitarios que el profesional siente al trabajar desde casa puede ser un gran catalizador para que aumente su satisfacción personal. Por otro lado, se debe considerar que el teletrabajo es visto como una herramienta que facilita la flexibilidad horaria y la conciliación, dos elementos ampliamente valorados por los empleados.

4. 2. 3. Balance emocional de 2021

La media global del balance emocional del empleo en 2021 es moderadamente baja (5,8). Los mayores niveles de satisfacción se encuentran en las franjas de edad más jóvenes (6,3), mientras que, en el otro extremo —y como es lógico— están las personas desocupadas, cuyo balance emocional no logra el aprobado (4,5).

El 47% de los jóvenes de 16 a 24 años considera que su situación laboral durante 2021 ha sido mejor que en 2020. Sin embargo, a partir de este rango de edad, las cifras caen: en el caso de la población activa de 25 a 34 años, el porcentaje es del 33%, y solo el 12% de los mayores de 55 años piensa que 2021 ha superado a 2020 en este aspecto. La media nacional sitúa en un 55% la población activa que considera que el mercado laboral está peor que en 2020.

Sucede a la inversa cuando se analiza la situación laboral del mercado español. Así, el 43% de los jóvenes señala que ha empeorado respecto al año pasado, mientras que hasta el 60% de la población ocupada de entre 55 y 65 años sostiene lo mismo.

Los aspectos laborales de la empresa son otra de las claves en el bienestar de quienes conforman sus plantillas. En este punto, los aspectos mejor valorados son la estabilidad económica (55%), el trabajo en equipo y el nivel de responsabilidad o autonomía (ambos con un 51% de las menciones). A la cola están

A principios de 2020, antes de la pandemia, el 68% de las personas ocupadas se consideraban felices en su puesto de trabajo. En 2021, un 28% de quienes tienen trabajo son más infelices en su puesto



PRESENTACIÓN



CONTEXTO
ECONÓMICO



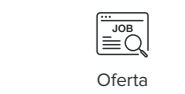
Coyuntura macro



Empleo
(Datos oficiales)



ANÁLISIS DEL
MERCADO LABORAL



Oferta



Demanda



Competencia
por un puesto



Salarios

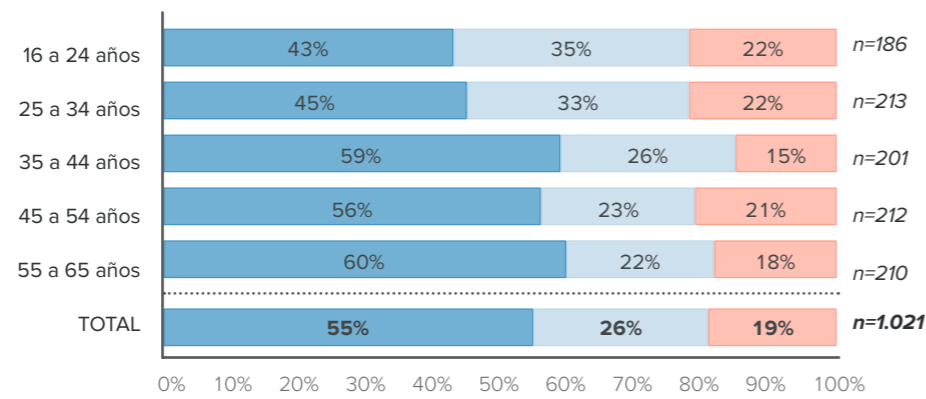


ENCUESTAS

Un 55% de la población activa considera que la situación del mercado laboral en 2021 fue peor que en 2020

el salario (32%), la adaptación de las oficinas a los nuevos modelos de trabajo (34%) y el crecimiento profesional (36%).

> Balance 2021 vs. 2020 en el mercado laboral nacional



Base: Población activa n=1.021 / Fuente: InfoJobs

Sin embargo, sorprende encontrar este último aspecto entre los más destacados por parte del segmento más joven, de entre 16 y 24 años, con el 58%. En el tramo de 25 a 54 años destacan también la confianza en su puesto de trabajo y en su empresa; y en los perfiles más sénior mencionan los valores éticos de su compañía (51%).

> Balance de aspectos laborales personales en 2021



Base: Población ocupada n=815 / Fuente: InfoJobs

Con respecto al balance que las personas trabajadoras realizan sobre sus aspectos laborales personales, los tres mejor valorados son la implicación para trabajar en equipo (59%), el desempeño profesional y los logros (54%) y la implicación para conseguir responsabilidad y autonomía (53%). En el lado opuesto está el avance en línea a la proyección laboral (37%).

Para quienes están entre 16 y 34 años, el peor aspecto laboral personal es, sin embargo, no lograr la desconexión digital. Por último, entre 45 y 54 años resaltan el nivel de digitalización conseguido (55%).

Los trabajadores/as no esperan grandes cambios para 2022. En general, no hay grandes expectativas propias: el 68% cree que su situación laboral será igual que en 2021. Pero tampoco en relación con sus condiciones laborales particulares: elementos como el salario, los beneficios laborales, la flexibilidad o el acompañamiento por parte de la empresa se encuentran polarizados a nivel general, con valores similares entre quienes apuestan por la mejora y los que creen que empeorarán.

La flexibilidad laboral, el nivel de desconexión digital y el apoyo de la empresa son las tareas pendientes para 2022 (solo un 11-12% de la población activa piensa que mejorarán).

En los aspectos laborales personales encontramos una situación similar, aunque los porcentajes son más elevados que en el caso de los que están ligados a la empresa. Una de cada tres personas encuestadas considera que mejorará su aprendizaje profesional (34%), seguido de su desempeño profesional y los logros (29%). En el otro extremo está el nivel de desconexión digital, que también es una tarea pendiente en el ámbito personal (14%).

Por lo que vemos, los/as profesionales no tienen una valoración alta sobre el balance del mercado de trabajo, sin embargo, observamos que las circunstancias de 2021 presentan un optimismo muy cauto, especialmente en cohortes tradicionalmente castigadas como la población joven.

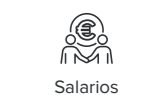
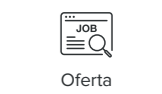
4. 2. 4. Salud mental

En lo laboral, en lo social, en lo familiar, los dos últimos años han presentado situaciones complicadas a grandes capas de la población y la salud mental se ha visto resentida. Según el Informe sobre la Salud Mental y los Beneficios Laborales de InfoJobs, el 27% de quienes tienen un empleo ha sufrido algún problema de salud mental en el último año. En la mitad de los casos, el causante directo principal es el trabajo, un dato que no debería pasar desapercibido en los departamentos de Recursos Humanos.

De estas cifras, destaca la diferencia entre los problemas de salud que sufren las mujeres (35%) frente a los hombres (21%). No obstante, en ambos géneros se mantiene la proporción interna y la mitad de los problemas mentales provienen del trabajo, sin diferencias significativas entre mujeres y hombres.

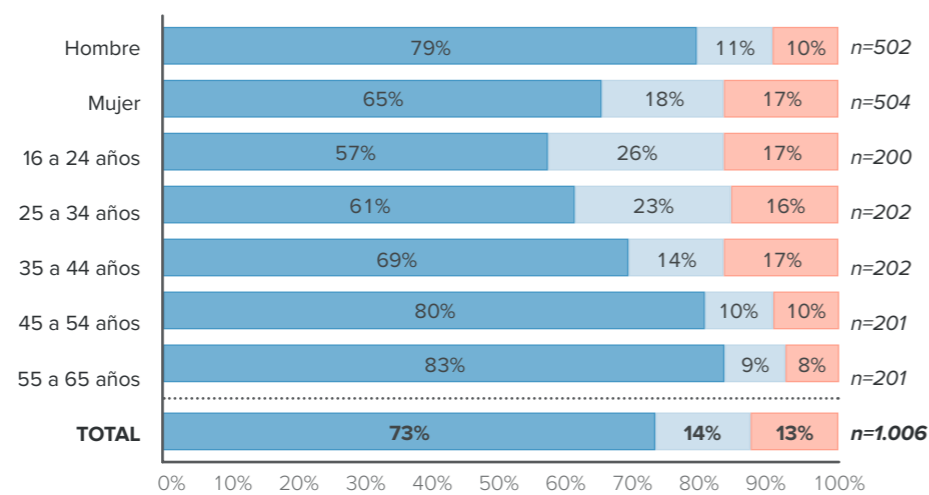
Sin embargo, si analizamos por tramos de edad, encontramos diferencias significativas: conforme la población aumenta de edad, se reduce el porcentaje de personas que sufren problemas mentales pasando del 44% entre quienes están entre los 16 y los 24 años, hasta el 17% entre profesionales de 55 a 65 años.

Las personas ocupadas no esperan grandes cambios en 2022. Hay empate entre quienes piensan que mejorarán o empeorarán aspectos como el salario, la flexibilidad o los beneficios laborales



El 27% de los trabajadores/as ha sufrido algún problema de salud mental en el último año, de los que la mitad son debidos principalmente a causa del trabajo

> ¿Has sufrido algún problema mental en el último año?



■ No he sufrido ningún síntoma relacionado con la salud mental
 ■ Sí, principalmente por causas ajenas al trabajo
 ■ Sí, principalmente a causa del trabajo
 Fuente: InfoJobs

La salud mental se está convirtiendo en una variable más que las empresas deben tener en cuenta, ya que puede afectar al rendimiento y al clima de trabajo de los empleados/as. El bienestar y la salud mental de los/as trabajadores se ha tornado en una de las primeras preocupaciones del ámbito profesional. El porcentaje nada desdeñable de personas que sufren problemas mentales por culpa del empleo obliga a reflexionar y adoptar medidas para mitigar sus causas y efectos.

4. 2. 5. El bienestar, clave en el empleo pospandémico

Como hemos observado, el mercado de trabajo puede ser definido según unos arquetipos que clasifican las ‘personalidades’ de los/as profesionales en España. InfoJobs detecta cuatro tipos de personas trabajadoras en función de su motivación y perspectiva laboral. Estos definen roles profesionales más dinámicos o tradicionales, que tienden a agruparse en determinados sectores y no distribuirse con homogeneidad.

El balance emocional de los trabajadores/as, así como su felicidad, son elementos que las empresas están teniendo cada vez más en cuenta. El contexto laboral, marcado por dos graves crisis sociales y económicas en un periodo inferior a los quince años, está demandando cada vez una mayor implicación y conciencia pública sobre el bienestar de las personas que dan forma y sentido a la actividad diaria de la empresa. La nota que los trabajadores conceden al mercado laboral es positiva, pero cautelosa.

La otra cara de la moneda del bienestar de las personas trabajadoras es su salud mental. El peso que tiene el trabajo en los problemas psicológicos plantea la necesidad de que se estudie en profundidad el clima de los entornos laborales, así como que las empresas realicen un ejercicio de reflexión sobre

las circunstancias en las que su plantilla se encuentra. La literatura económica y empresarial dice que, si los trabajadores están contentos, rinden mucho más, su motivación y creatividad aumentan y se implican más en la cultura empresarial y en las actividades que realizan, lo que redundará en una mejora de la actividad económica de las empresas y los/as profesionales.

4. 3. Perspectivas de contratación de las empresas

Cuando se analiza el mercado laboral, tan importante es conocer la opinión de los trabajadores como de las empresas. La encuesta Perspectivas de Contratación 2022, con datos recabados de 1.440 responsables de Recursos Humanos o de contratación en febrero de 2022, es una muestra representativa de las proyecciones de las empresas para los próximos meses en relación con la contratación y la mejora de las condiciones laborales de sus plantillas.

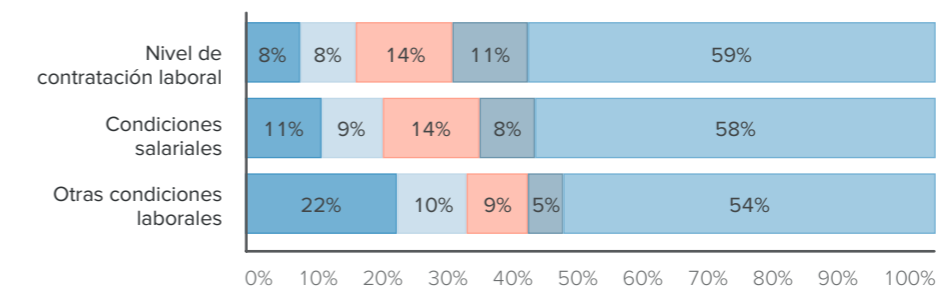
Es cierto que son datos obtenidos cuando la crisis de Ucrania todavía no había derivado en guerra. Un suceso cuya magnitud y derivadas es imposible siquiera vislumbrar al cierre del presente informe.

4. 3. 1. Recuperación avanzada en los planes laborales

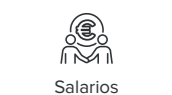
Casi 6 de cada 10 empresas han alcanzado o han superado el nivel de contratación laboral y las condiciones salariales previas a la pandemia. Otro 25% confía en recuperar el nivel de contratación laboral en menos de un año y un 22% espera que alcancen las condiciones salariales anteriores a la covid en 12 meses.

Para el resto de las condiciones laborales como son el seguro médico, el cheque guardería, etc., las empresas esperan recuperarse con más lentitud: el 54% ya ha alcanzado los niveles prepandémicos, sin embargo, un 22% de las empresas creen que el horizonte de recuperación será superior a los 2 años.

> Perspectivas de las empresas en relación con la recuperación de la situación laboral previa a la pandemia



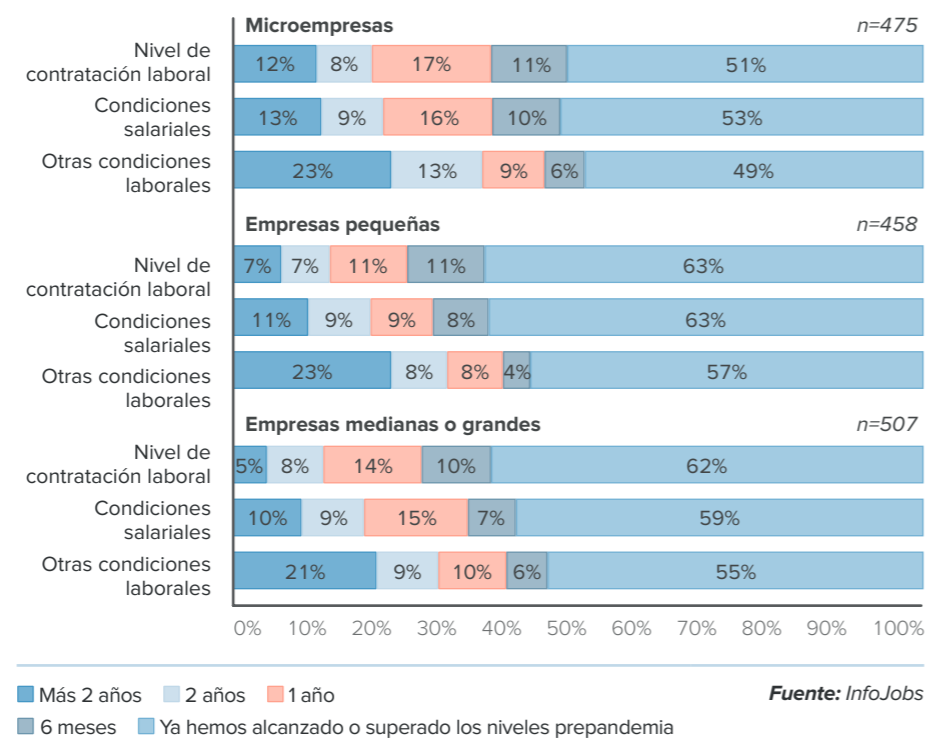
■ Más 2 años ■ 2 años ■ 1 año ■ 6 meses ■ Ya hemos alcanzado o superado los niveles prepandemia
 Base: Empresas n=1.440 / Fuente: InfoJobs



6 de cada 10 empresas han recuperado o superado los niveles de contratación y salarios previos a la pandemia

Si analizamos por tipo de empresa, las microempresas (hasta 9 personas empleadas) son las que perciben una recuperación más lenta. Solo la mitad de ellas (el 51%) han alcanzado los niveles de contratación laboral previos a la crisis sanitaria frente a las empresas pequeñas (de 10 a 49 trabajadores/as) y medianas o grandes (más de 50), que cuentan con tasas del 63% y 62%, respectivamente.

> **Perspectivas de las empresas en relación con la recuperación de la situación laboral previa a la pandemia**



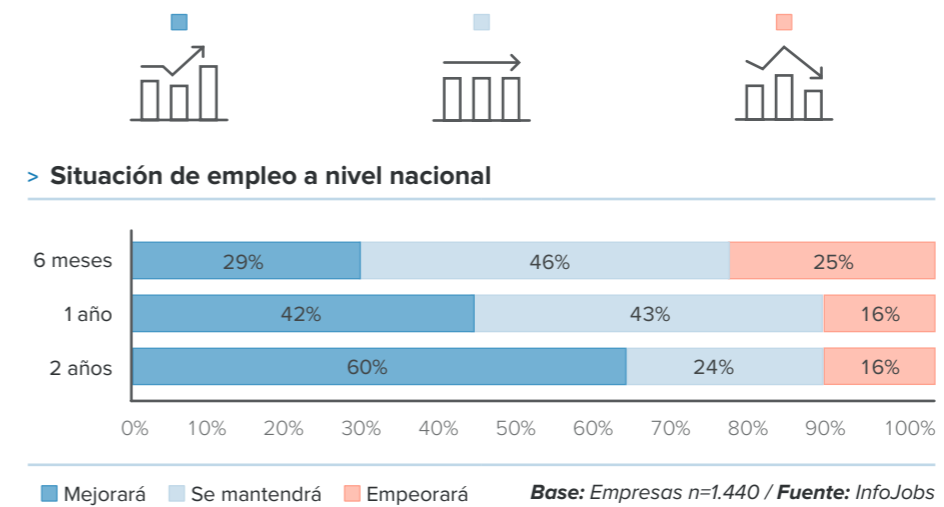
Misma situación se percibe tanto en las perspectivas de recuperación de los salarios como en el resto de las condiciones laborales: de media, las microempresas están 8 puntos porcentuales por debajo con respecto a las empresas pequeñas y medianas o grandes en la vuelta a la normalidad previa a la covid.

Estos datos nos indican que, como apunta la teoría económica, las empresas más pequeñas suelen ser más vulnerables a las crisis y su recuperación tiende a alargarse más que en el caso de las medianas o grandes. Sin embargo, las perspectivas generales son optimistas y la inmensa mayoría de las empresas confían en recuperar los niveles precrisis en menos de un año, si es que no lo han hecho ya.

4. 3. 2. Previsiones altas de contratación

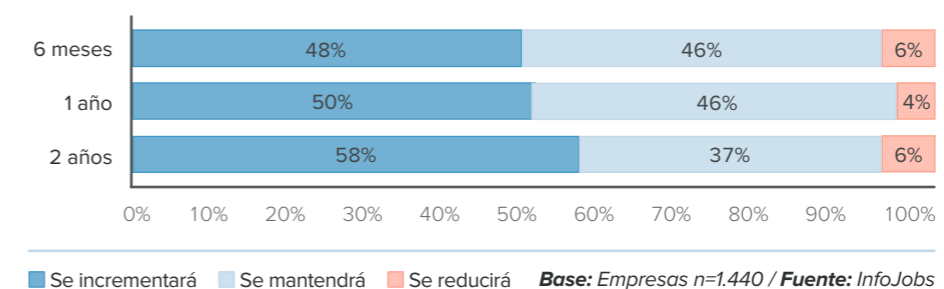
Las proyecciones sobre el empleo a nivel nacional son más positivas que las de 2021: el 75% de las empresas cree que el empleo se mantendrá igual o mejorará en los próximos 6 meses. Un año antes, el 73% creía que empeoraría.

Lo más destacable es que conforme pasa el tiempo, el optimismo aumenta y el 60% de las empresas cree que la situación del empleo a nivel nacional será mejor dentro de 2 años.



Cuando descendemos al caso particular de las propias empresas, de nuevo reina el optimismo en sus expectativas de contratación. Casi la mitad de las empresas (el 48%) prevé aumentar su plantilla en los próximos 6 meses. En 2021, solo el 25% de las empresas pensaba incrementar sus plantillas en el semestre siguiente. Por otra parte, el número de empresas que esperan reducir sus plantillas es mínimo tanto en el corto como en el medio plazo.

> **Contratación laboral en las empresas**

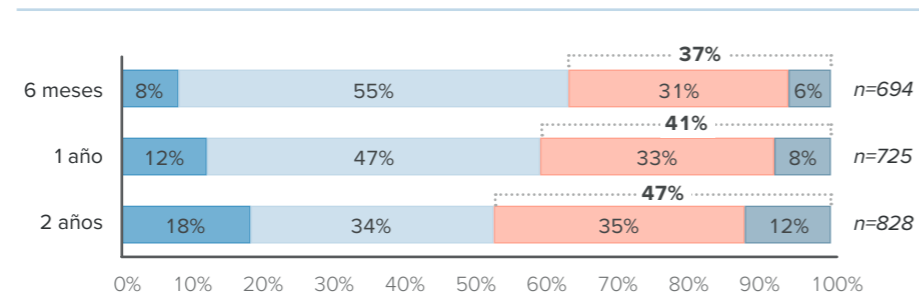


Por tipo de empresas, las de más de 50 empleados/as prevén una mayor contratación en el corto plazo que las pequeñas o las microempresas. El 54% de las medianas o grandes corporaciones esperan incrementar su plantilla en el próximo año mientras que las microempresas tienen una perspectiva más modesta y solo el 44% confía en aumentar su personal.

Entre las empresas que tienen previsto incorporar personal en los próximos 6 meses, más de la mitad (el 55%) prevé incrementar la plantilla en menos del 25%. Pero a medida que se aleja el horizonte, crecen los extremos: se hace más grande el grupo de quienes no tienen decidido el volumen de contrataciones (alcanza el 19% en el panorama a 2 años vista) y también crece el de quienes apuestan por aumentos de plantilla de más del 25%.

Casi la mitad de las empresas prevé aumentar su plantilla durante 2022

> Incremento de la contratación laboral en las empresas



Base: Empresas n=1.440 / Fuente: InfoJobs

4. 3. 3. Sectores con mayor demanda

Las empresas prevén que los sectores con más demanda de empleados en 2022 sean informática y telecomunicaciones (programación, desarrollo de software, ciberseguridad, etc.), logística y almacén online (preparación de pedidos, atención al cliente, etc.), y sanidad y servicios sociales (medicina, psicología, cuidados, etc.).

Dos de estos sectores (informática y telecomunicaciones, y sanidad y servicios sociales) se esperan que sean, además, los más difíciles de cubrir en 2022 junto con agricultura y ganadería.

El sector TI es, por tanto, protagonista absoluto cuando se trata de analizar la demanda futura de profesionales y las potenciales dificultades de contratación de las empresas. Los datos de 2021 de InfoJobs, como hemos visto en capítulos anteriores del presente informe, apuntan en esa misma línea tanto en relación con las vacantes como con la competencia. Y no es casual: los datos de InfoJobs son un reflejo de lo que sucede en el mercado laboral, capaces de anticipar tendencias o de reflejar leves cambios de signo.

> Sectores con más demanda de empleo en 2022 (TOP 5)



Base: Empresas n=1.440 / Fuente: InfoJobs

> Sectores más difíciles de cubrir en 2022 (TOP 5)



Base: Empresas n=1.440 / Fuente: InfoJobs

4. 4. Nota metodológica

De todos los datos desglosados en este capítulo, únicamente los referidos a vacantes con alguna opción de teletrabajo y su desglose por sectores procede de la plataforma de InfoJobs, sobre cuya base de datos se ha hecho una extracción metodológicamente distinta a la del capítulo de Análisis del mercado laboral.

El resto de datos se nutre 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 2021 y 2022, cada uno de ellos con una metodología específica que pasamos a definir.

> 4. 1. 1. Intención de cambio de empleo / 4. 2. 2. Felicidad en el trabajo

Ficha técnica:	Primera oleada 2021
Universo:	Población activa de 16 a 65 años
Fecha:	Febrero de 2021
Ámbito:	España
Muestra:	4.742 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

> **4. 1. 2. Teletrabajo / 4. 1. 3. Deslocalización laboral / 4. 1. 4. Formación laboral / 4. 2. 1. Perfiles actitudinales / 4. 2. 4. Salud mental**

Ficha técnica:	Segunda oleada 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 $\pm 3,1$ % para toda la muestra en el supuesto de muestreo aleatorio simple

> **4. 2. 3. Balance emocional**

Ficha técnica:	Tercera oleada 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 $\pm 3,1$ % para toda la muestra en el supuesto de muestreo aleatorio simple

> **4. 3. Empresas**

Ficha técnica:	Primera oleada 2022
Universo:	Empresas de la base de datos de InfoJobs, situadas en territorio nacional
Fecha:	Febrero 2022
Ámbito:	España
Muestra:	$n=1.440$ responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación (margen de error de $\pm 2,6\%$)
Procedimiento de muestreo:	Encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de la BB.DD. de InfoJobs, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 10 minutos
Cuotas:	Sin cuotas
Error muestral:	Para un nivel de confianza del 95 % y $P=Q=0,5$, el error real es de $\pm 3,1$ % para toda la muestra en el supuesto de muestreo aleatorio simple

Descárgate la App de InfoJobs



