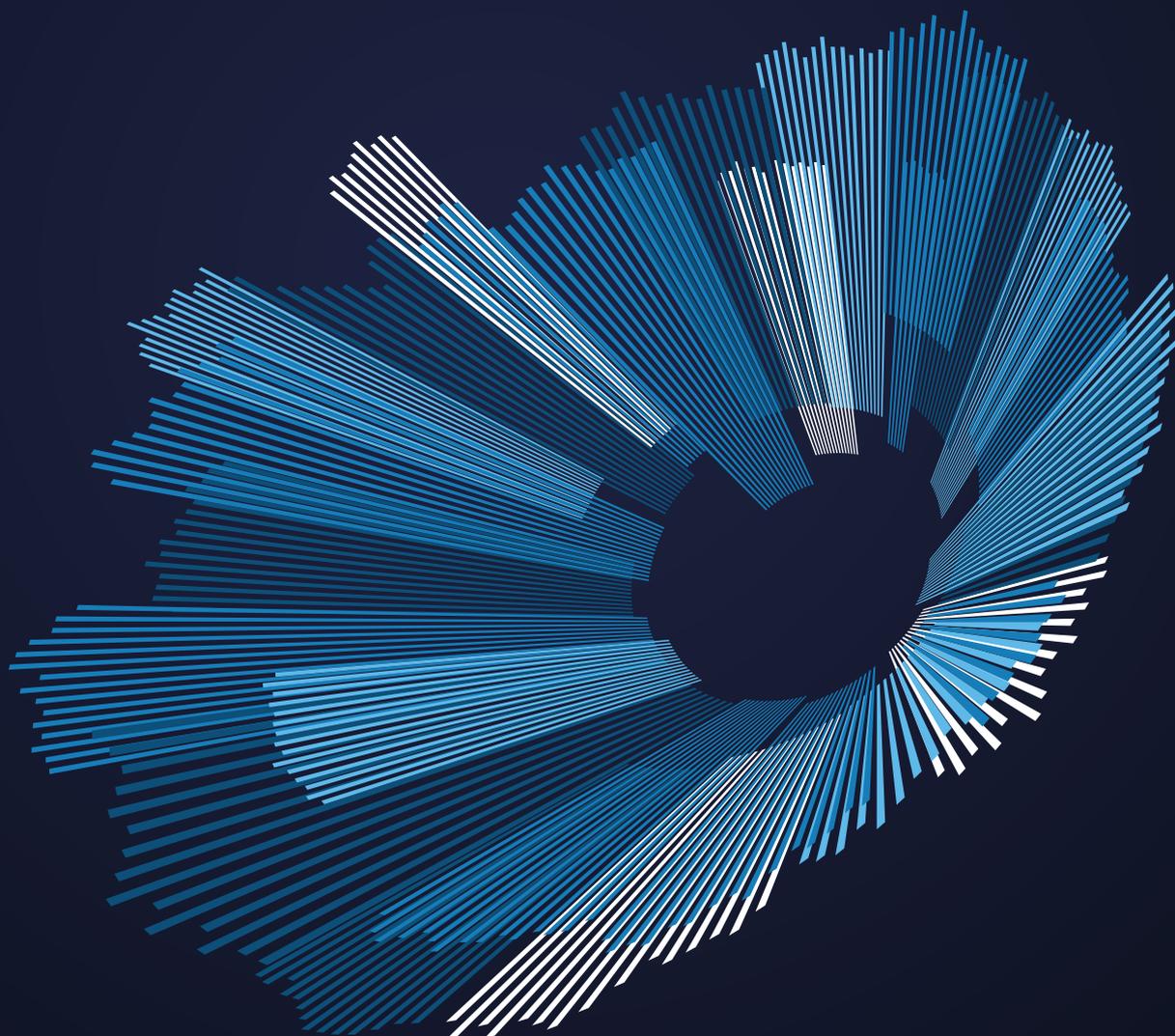


Estado del mercado laboral en España 2024

InfoJobs

Informe / InfoJobs / Esade



15^a Edición
Marzo / 2025

esade

Informe realizado por InfoJobs y Esade

InfoJobs Business Analysis

Equipo:

Neus Margalló, David Rojo, Laura Paúl y Àngels García

Coordinación:

Mónica Pérez Callejo

Esade

Anna Ginès i Fabrellas

Diseño y maquetación

yamasoto.com

Contacto

prensa@infojobs.net

Domicilio social

Calle Hernani, 59

28020 Madrid

Fecha de publicación

Marzo 2025

Versión digital en

<https://recursos-humanos.infojobs.net>

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

InfoJobs

1. PRESENTACIÓN	5
El valor del equilibrio	5
2. CONTEXTO ECONÓMICO	7
2. 1. Coyuntura macro	8
2. 2. Empleo (datos oficiales)	16
2. 3. Previsiones económicas	27
2. 4. Nota metodológica	29
3. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL	30
3. 1. Oferta	31
3. 1. 1. Introducción	31
3. 1. 2. Selección de empleo InfoJobs	38
3. 1. 2. 1. Cuidados	39
3. 1. 2. 2. Logística	43
3. 1. 2. 3. Tecnología	47
3. 1. 2. 4. Turismo	51
3. 1. 2. 5. Sostenibilidad	55
3. 1. 3. Vacantes por tipo de contrato	60
3. 1. 4. Vacantes por sectores	65
3. 1. 5. Puestos con más vacantes para el resto de las categorías	77
3. 1. 6. Perfil de las vacantes	83
3. 1. 7. Geografía de las vacantes	86
3. 1. 8. Teletrabajo	110
3. 2. Demanda	131
3. 2. 1. Introducción	131
3. 2. 2. Perfil de los candidatos y las candidatas	134
3. 2. 3. Las brechas que afectan al mercado laboral	138
3. 2. 4. Geografía de la demanda	156

3. 3. Competencia por un puesto	161
3. 3. 1. Introducción	161
3. 3. 2. Competencia por sectores	162
3. 3. 3. Competencia por nivel laboral	171
3. 3. 4. Competencia por nivel de estudios	172
3. 3. 5. Geografía de la competencia	175
3. 4. Salarios	178
3. 4. 1. Introducción	178
3. 4. 2. Salarios de las vacantes	178
3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato	183
3. 4. 4. Salarios por sectores	186
3. 4. 5. Salarios por nivel laboral	207
3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios	209
3. 4. 7. Geografía de los salarios	213
<i>Análisis Esade por Pedro Aznar</i>	<i>215</i>
3. 5. Nota metodológica	217
4. OTRAS CLAVES DEL EMPLEO	220
4. 1. Condiciones laborales	221
4. 1. 1. Introducción	221
4. 1. 2. Conciliación	223
4. 1. 3. Jornada laboral y flexibilidad horaria	228
4. 1. 4. Desconexión digital	235
<i>Análisis Esade por Carlos Cortés</i>	<i>241</i>
4. 2. El prisma de la oferta: empresas, contratación y procesos de selección	244
4. 2. 1. Situación del empleo a nivel nacional y previsiones de reclutamiento	244
4. 2. 2. Procesos de selección y transparencia salarial	247
4. 3. Transformación digital e inteligencia artificial	253
4. 3. 1. Transformación digital	253
4. 3. 2. Ciberseguridad	258
4. 3. 3. Inteligencia artificial	262
<i>Análisis Esade por Anna Ginès i Fabrellas</i>	<i>269</i>
4. 4. Nota metodológica	273

1. Presentación

El valor del equilibrio

InfoJobs proporciona una visión amplia y representativa del mercado laboral en España. Como lugar de encuentro de la oferta y la demanda, sus datos permiten obtener un conocimiento preciso de lo que está pasando y de los cambios que se producen en relación con el empleo.

La inteligencia que proporcionan los datos desvela diferentes dinámicas que confluyen en el mercado laboral y se relacionan entre sí. Hay más personas trabajando que nunca antes en España, pero también la población activa es cada vez mayor, como resultado de un profundo cambio sociodemográfico. Las empresas necesitan profesionales con nuevas competencias, pero la adaptación de los planes formativos todavía está dando sus primeros pasos. Por otro lado, el modelo clásico de estructurar la información laboral en función de los sectores todavía revela claves relevantes, pero pierde protagonismo en favor de una orientación hacia perfiles profesionales específicos, capaces de desempeñarse con solvencia en distintos tipos de compañías.

Los datos de InfoJobs permiten obtener un conocimiento preciso de lo que está pasando y de los cambios que se producen en relación con el empleo

La flexibilidad —que en el ámbito del empleo siempre ha resultado un concepto escurridizo—, se está dotando de nuevos significados, vinculados a la búsqueda de equilibrios y a la capacidad de encuentro entre oferta y demanda, a la habilidad para concitar intereses, pero también a la disposición de adoptar nuevas fórmulas laborales.

Además, la tecnología y las competencias digitales son ya ejes transversales del mercado laboral español y europeo, capaces de marcar diferencias a favor de quienes aprovechan sus ventajas en términos profesionales. Un desequilibrio incipiente que puede incrementar —o reducir— otras brechas, como las de género y edad, que nos alejan de un mundo laboral más equitativo y diverso.

Esta continua transformación del mercado laboral nos obliga a adoptar nuevas fórmulas que nos permitan actuar en el presente para garantizar el equilibrio en el futuro. Así, pensando en el empleo de los próximos años, hemos abordado cinco ámbitos clave: los cuidados, la logística, el turismo, la tecnología y la sostenibilidad.

En un escenario de incertidumbre geopolítica como el actual, el análisis y la comprensión son herramientas esenciales para entender la realidad, identificar los problemas y sus causas, y proponer soluciones. Los cambios —y es evidente que vivimos un periodo de transformaciones intensas y profundas— también nos pueden dirigir a un futuro mejor.

Se hace necesario reivindicar el papel del empleo como pilar para desarrollar nuestra identidad y crecer en todas nuestras facetas

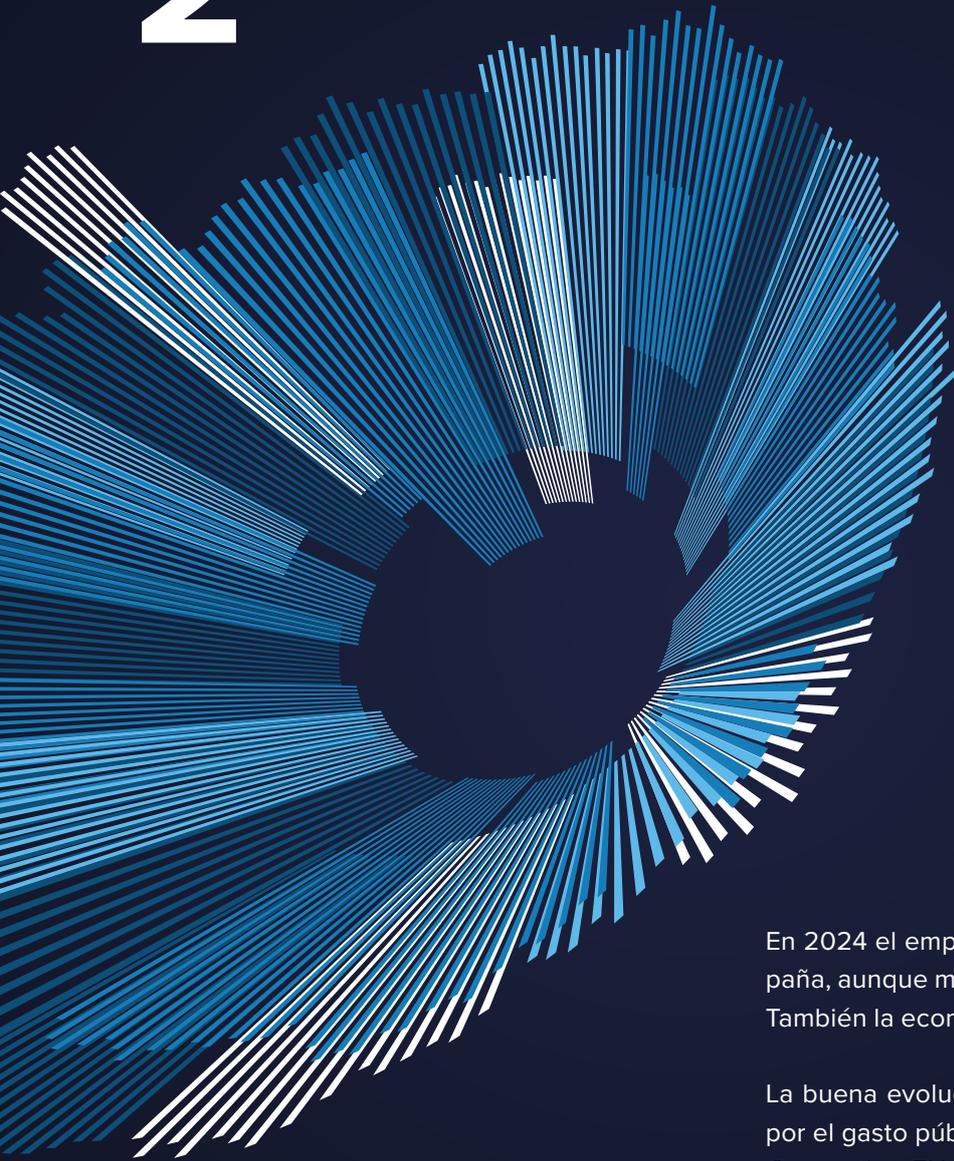
Por eso, ante las crecientes dificultades de muchas personas para desarrollar un proyecto vital se hace necesario reivindicar el papel del empleo, para que vuelva a ser el pilar que aporte el equilibrio con el que desarrollar nuestra identidad y crecer en todas nuestras facetas. Si trasladamos este principio individual a lo colectivo, el trabajo es la herramienta fundamental para construir sociedad, progreso y bienestar.

Mónica Pérez Callejo
*Directora de Comunicación,
Estudios y RRHH de InfoJobs*



2

Contexto económico



En 2024 el empleo ha seguido avanzando en positivo en España, aunque más moderadamente de como lo hizo en 2023. También la economía ha mantenido sus tasas de crecimiento.

La buena evolución de estos indicadores está muy marcada por el gasto público impulsado por los fondos europeos *Next Generation EU* y por el consumo privado. También la buena marcha de un sector clave como es el turismo ha sido determinante. Asimismo, el comportamiento favorable de la industria ha contribuido a este avance de la economía.

Con respecto al empleo, España se encuentra actualmente en máximos históricos tanto de afiliación como de ocupación, y la tasa de paro mantiene su tendencia descendente. No obstante, la evolución de las horas trabajadas no ha crecido al mismo ritmo que lo ha hecho la población trabajadora.

El mercado laboral nacional se enfrenta a retos cruciales en los próximos meses. Uno de ellos está precisamente relacionado con la productividad, que se encuentra por debajo del promedio de la Unión Europea. Del mismo modo, la emergencia climática, la transformación digital o la situación geopolítica son factores que condicionan el futuro del empleo.



2. 1. Coyuntura macro

Un crecimiento económico sostenido

La economía española ha logrado en 2024 mantener e incluso mejorar sus tasas de crecimiento. Así, si en 2023 el PIB avanzó un 2,7 %, el siguiente ejercicio se ha cerrado con un porcentaje del 3,2 %, de acuerdo con el dato adelantado de la Contabilidad Nacional Trimestral publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

De hecho, la evolución trimestral constata que a lo largo del año se ha producido una progresiva aceleración en el crecimiento económico español: el primer trimestre de 2024 registró un incremento del 2,7 % respecto al mismo periodo de 2023, un porcentaje que saltó hasta el 3,3 % en el segundo, alcanzó el 3,5 % en el tercero y que en el cuarto repitió con idéntico porcentaje.



Estas cifras proporcionadas por el INE responden además a la actualización metodológica aplicada durante 2024, siguiendo el criterio establecido por Eurostat: «Para garantizar, no solo la calidad, sino también la coherencia y la comparabilidad de los datos de cuentas nacionales en los países de la Unión Europea (UE), la política europea de revisiones extraordinarias, establecida por Eurostat, obliga a que los países introduzcan mejoras sistemáticas cada cinco años».

Esta revisión estadística ha supuesto una mejoría de los datos del PIB de los años precedentes: en 2021 el crecimiento fue del 6,7 % (frente al 6,4 % inicialmente calculado), en 2022 del 6,2 % (cuatro décimas más que el 5,8 % que proporcionó la anterior metodología) y en 2023 del citado 2,7 % (en lugar del 2,5 %). El impacto de esta revisión supone añadir casi 77.000 millones de euros al PIB español durante este trienio.

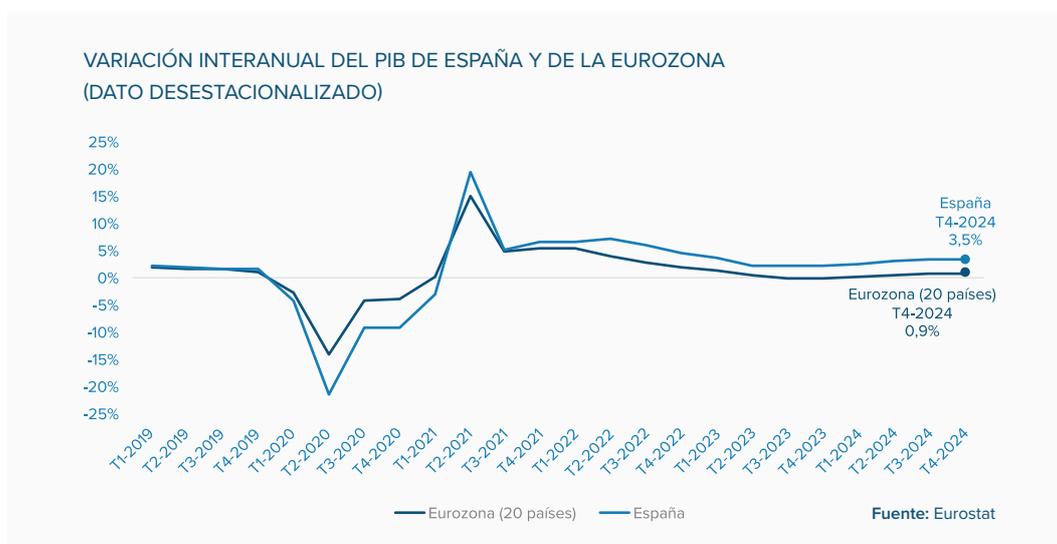
En la comparación con el resto de los países de la Unión Europea, la economía española sale bien parada: ese crecimiento del 3,2 % correspondiente a 2024 supera ampliamente al 1 % del conjunto de los 27 países de la UE y al 0,9 % registrado en la eurozona, de acuerdo con los datos de la agencia estadística comunitaria Eurostat.

El PIB español ha registrado en 2024 un avance del 3,2 %, frente al 0,9 % del conjunto de la eurozona

De las grandes economías del continente, Francia e Italia registraron crecimientos más moderados (1,2 % y 0,7 % respectivamente). Pero el lastre para las cifras del PIB comunitario vuelve a corresponder a Alemania, que cerró el ejercicio con un -0,2 % (en 2023 ya se contrajo un 0,3 %) y encadena seis trimestres consecutivos en tasas negativas, muy lastrada por su dependencia de la energía rusa y con su potente sector industrial en retroceso ante la creciente competencia de las manufacturas pesadas procedentes de China.

El Boletín Económico del Banco de España del cuarto trimestre de 2024¹ resumía así este escenario: «Se pueden distinguir dos períodos diferenciados en la evolución comparada de la economía española tras la pandemia. Hasta principios de 2022, se mantenía ligeramente rezagada en lo que atañe a la recuperación de los niveles previos a la pandemia en comparación con el resto de la UEM [Unión Económica y Monetaria], pero desde entonces ha experimentado un comportamiento más favorable».

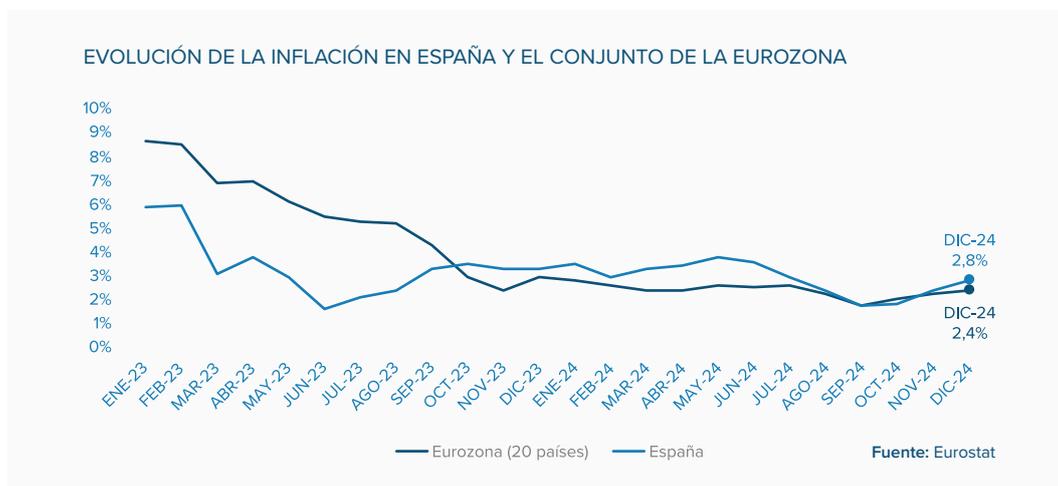
En 2024, la economía española se ha beneficiado del fuerte empuje del turismo (con su consiguiente aportación al equilibrio de la balanza comercial); de la reducción de tipos de interés y de los costes crediticios, que favorecen el ahorro de las familias y la inversión de las empresas; y de la moderación de la inflación, que ha ayudado a que se recupere el consumo privado y también ha contribuido al sostenimiento de las exportaciones.



¹ Fernández, José Luis, Enrique Moral-Benito y Alberto Urtasun. (2024). "Rasgos básicos de la evolución de la economía española desde la pandemia, en comparativa europea, tras las revisiones de la Contabilidad Nacional". Boletín Económico - Banco de España, 2024/T4, 05. <https://doi.org/10.53479/38437>

En lo que respecta a la inflación —que durante 2022 y la primera mitad de 2023 fue motivo de preocupación en el conjunto de la zona euro—, la situación se ha estabilizado bastante durante 2024, con tasas mucho más próximas al 2 % que se marca como objetivo máximo del Banco Central Europeo (BCE) a la hora de planificar su política monetaria.

En España, la moderación de los precios, imprescindible para que el motor del consumo privado siga funcionando, ha sido más tardía: hasta la segunda mitad de 2024 no se ha logrado bajar del nivel del 3 %. La inflación al cierre del año se ha situado en el 2,8 %, una tasa muy similar al 3,3 % registrado en 2023. En comparación con otras grandes economías europeas, la evolución de precios española es idéntica a la registrada por Alemania (2,8 %), pero sensiblemente más alta que la de Francia (1,8 %) y, sobre todo, Italia (1,4 %). El promedio de la eurozona acabó el ejercicio en el 2,4 %.



El impulso de los fondos europeos y la explosión turística

En el citado boletín del Banco de España también se señala que son «el consumo público y la demanda exterior neta los dos componentes que explican en su práctica totalidad el crecimiento del PIB en España desde la pandemia».

Sobre la primera de estas cuestiones, el papel del consumo público, las cifras de 2024 apuntan a que se ha mantenido su protagonismo. Si bien en el primer trimestre del año el gasto de las administraciones públicas se redujo (-0,6 %), después ha encadenado otros dos periodos de crecimiento (0,7 % en el segundo y un destacado 2,2 % en el tercero), de acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional Trimestral del INE. En el último trimestre del año su incremento fue del 0,4 %.

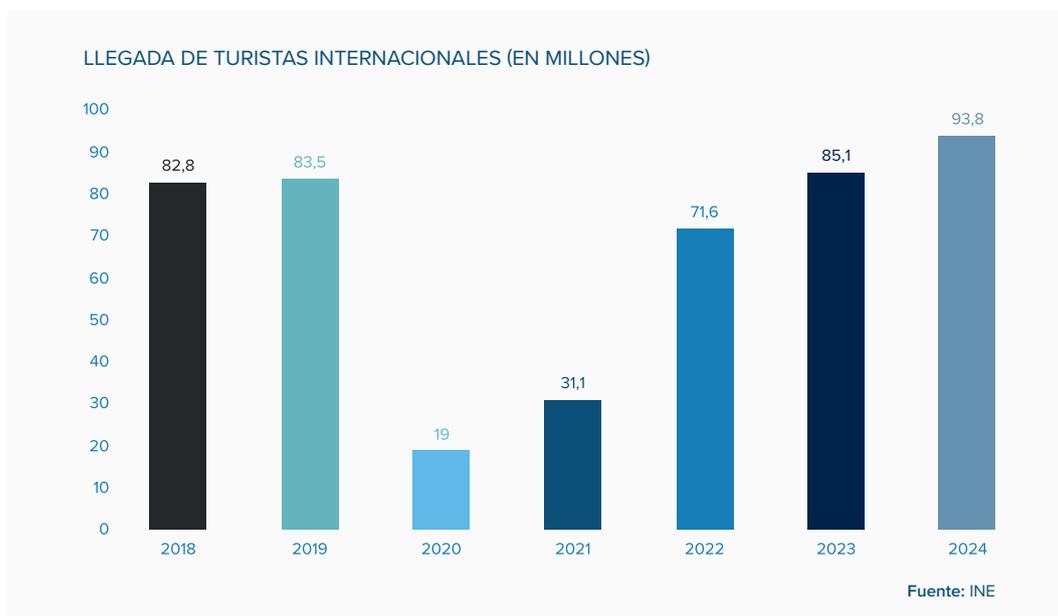
Este protagonismo del gasto público tiene mucho que ver con la entrada de fondos europeos del programa *Next Generation EU* puesto en marcha para reactivar las economías comunitarias tras el impacto de la pandemia en 2020. España tiene asignados 163.000 millones de euros (entre transferencias y préstamos) hasta 2026, de los cuales, a finales

de 2024 se habían recibido casi 48.000 millones vinculados a diferentes convocatorias de ayudas e inversiones. Estas convocatorias, que tienen en la digitalización su eje vertebrador, suman conjuntamente un montante total de 77.500 millones, de acuerdo con los datos del Ministerio de Economía.

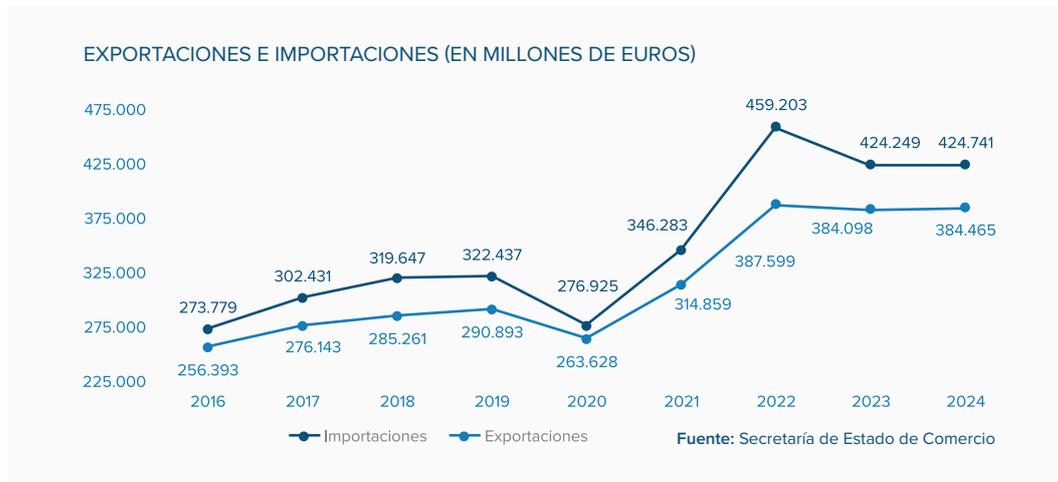
La llegada de turistas ha alcanzado un máximo histórico con 93,8 millones, un 10,1 % más que en 2023. El gasto por persona y día también crece un 5,1 %

En cuanto a la segunda de las cuestiones, la demanda exterior neta, el protagonismo en este caso recae en el turismo, que en 2023 ya superó —tras el paréntesis pandémico— las cifras de visitantes internacionales registradas en 2019 con 85,1 millones y que en 2024 ha visto incrementarse esa cifra en un significativo 10,1 %, hasta alcanzar los 93,8 millones de turistas internacionales. Es decir, diez millones más que los registrados en 2019, según la Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur) del INE.

Y no se trata solo de volumen. El gasto medio diario de cada uno de estos turistas —según los datos de la Encuesta de Gasto Turístico, también del INE— se ha incrementado en 2024 un 5,1 % con respecto a 2023 hasta alcanzar un promedio de 186 euros por persona y día. Si la comparación se establece con 2019, el incremento del gasto alcanza el 20 %.



Además del turismo, hay otro gran factor que interviene de forma sustancial en esa demanda exterior neta: las exportaciones. Y en este caso, 2024 registra unos números mucho más alineados a los del año precedente: los 384.465 millones de euros de las exportaciones apenas suponen cambios (0,1 %) respecto a los 384.098 millones de 2023. La balanza comercial tampoco varía porque las importaciones (424.741 millones de euros) han evolucionado en idéntico porcentaje (0,1 %).



Moderado crecimiento industrial; resurgir de la construcción

En cuanto al comportamiento del sector industrial, España vuelve a destacar en el escenario europeo. Si bien durante la primera mitad del año mantuvo un comportamiento irregular y de cierto estancamiento, los datos desestacionalizados del Índice de la Producción Industrial —elaborado por el INE— muestran una clara tendencia positiva en el segundo semestre. Al final del año se situaba un 2 % por encima del dato con el que cerró el año 2023, lo que le ha permitido prácticamente recuperar (está un 0,1 % por debajo) los niveles alcanzados a finales de 2019, antes de la irrupción de la pandemia.

Para la comparación con el resto de los países europeos, resulta especialmente útil el índice de gestores de compras (PMI), que mensualmente elabora S&P Global para el Hamburg Commercial Bank, que en sus informes del último tramo del año indicaba expresamente esa diferencia entre la contracción en la actividad industrial de las tres grandes economías de la zona euro (Alemania, Francia e Italia) y los relevantes incrementos de Irlanda y España.

«Las perspectivas para los fabricantes españoles se mantienen por encima de su promedio a largo plazo, dada la situación estable de los pedidos y la esperanza de que el entorno empresarial mundial mejore durante los próximos doce meses. Como la producción y los pedidos siguen siendo altos y los fabricantes se mantienen optimistas con respecto a sus futuros negocios, la dotación de personal aumentó por tercer mes consecutivo [en noviembre]. Dicha creación de empleo también debería ayudar a reducir los crecientes pedidos pendientes de realización», señalaba Jonas Feldhusen, Junior Economist de Hamburg Commercial Bank en su análisis de los datos de noviembre.

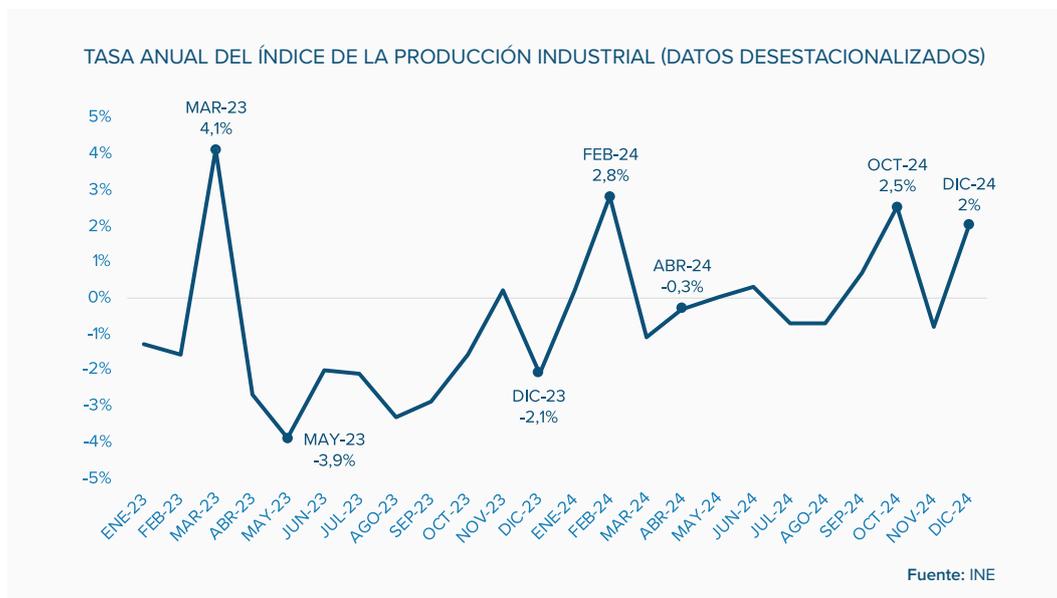
Dentro del sector industrial español, Caixabank Research² destaca especialmente el potencial de crecimiento de la industria química y de la farmacéutica. «Prevedemos que la industria farmacéutica continúe ganando peso a medio y largo plazo, y que sea un motor de exportaciones y de inversión en I+D».

² David Cesar Heymann. «[Perspectivas de la economía española en clave sectorial 2024-2025](#)». Observatorio sectorial. Caixabank Research. 29 de noviembre de 2024.

Otro de los sectores industriales más importantes en España, la automoción, continúa lejos de las cifras previas a la pandemia: los casi 2,4 millones de vehículos —un 3 % menos que en 2023— que salieron de las fábricas españolas en 2024 están muy lejos de los más de 2,8 millones anuales que se producían entre 2016 y 2019. «La caída de la producción de vehículos es un reflejo de lo exigente que está siendo esta transición [hacia el vehículo eléctrico] para la automoción», resumía la situación el director general de la patronal del sector, ANFAC, José López-Tafall. Esta organización reclama «un plan integrado, consensuado y con objetivos y recursos claros» para revertir la actual tendencia.

En 2024 se ha iniciado el proceso para la aprobación de la Ley de Industria y Autonomía Estratégica, que se orienta a la consecución del objetivo europeo de lograr plena autonomía en la producción de bienes de primera necesidad

Al margen de esta moderada mejoría de los datos manufactureros españoles, 2024 también proporciona novedades legislativas en este sector, con los primeros pasos de la Ley de Industria y Autonomía Estratégica, que fue remitida por el Gobierno para su tramitación parlamentaria el pasado mes de diciembre. Se trata de una norma que vendría a suplir y modernizar la que actualmente está vigente, que fue aprobada en 1992. Entre sus principales ejes vertebradores está la atracción de inversión, el mantenimiento de los proyectos industriales ya en activo, la adopción de medidas que garanticen la capacidad de producción propia de bienes y productos de primera necesidad —autonomía estratégica—, y la protección de la industria intensiva.



Si la industria ha mostrado un comportamiento de ligero crecimiento durante 2024, la construcción, por su parte, ha registrado un significativo repunte: en los primeros once meses del año se visaron en el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible 118.555 viviendas

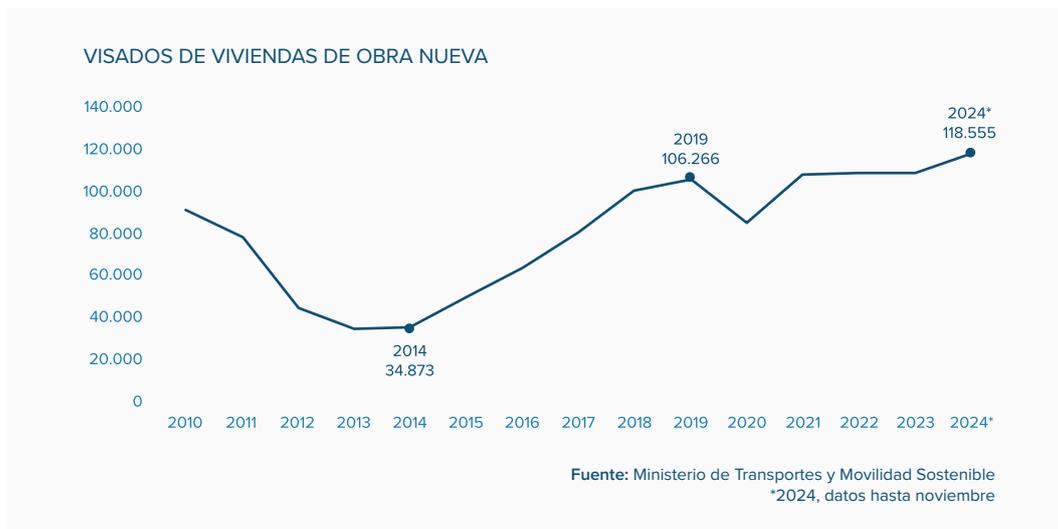
de obra nueva, una cifra que supera en un 17 % a las del mismo periodo de 2023 y que suponen también un significativo incremento del 21 % en relación con 2019. De hecho, se trata de la cifra más alta desde el año 2008.

Unos números que responden a la alta demanda que se registra en el mercado inmobiliario: la Estadística de Transmisiones de Derechos de la Propiedad del INE cuantifica en 641.919 las viviendas objeto de compraventa en 2024, un porcentaje que supera en un 10 % la cifra de 2023, aunque se queda ligeramente por debajo (-1 %) en la comparación con 2022, el único ejercicio en que se han superado las 600.000 operaciones desde 2007.

En 2024, sobre en todo en la segunda mitad del año, han vuelto a dispararse las operaciones de compraventa de viviendas, tras el freno que supuso el incremento de los costes hipotecarios durante 2023

Estos datos de compraventas indican, por tanto, que 2022 fue un año de récord, que en 2023 se produjo un cierto frenazo y que, en 2024, sobre todo en la segunda mitad del año, se ha revitalizado de forma sustancial el mercado inmobiliario. Y esta cronología no es casual, sino que está íntimamente ligada a la evolución del euríbor: tras un año de intensas subidas, en octubre de 2023 tocó máximos en más de una década y se situó en el 4,16 %, para iniciar después un progresivo descenso que le ha llevado a cerrar 2024 en el 2,43 %.

El índice de referencia más habitual para las hipotecas a tipo variable reaccionaba así a las subidas de tipos de interés decretadas por el BCE desde mediados de 2022 para hacer frente a la crisis inflacionaria. Una vez que se han corregido las tensiones de los precios, la política monetaria ha vuelto a su cauce, con cuatro bajadas de tipos durante 2024 hasta dejarlos en el 3 % y con perspectiva de que continúe en línea descendente ante las dificultades de crecimiento económico registradas en la eurozona.



El panorama inmobiliario se completa con los datos de evolución de precios, que en 2024 arrojan un incremento del 8,4 % para la compra de vivienda de segunda mano y del 14 % para la vivienda en alquiler, de acuerdo con los datos del Índice Inmobiliario de Fotocasa³. Este encarecimiento, que se sobrepone al acumulado durante los últimos cinco años, está provocando crecientes problemas de acceso a la vivienda.

Desde el Banco de España⁴ se alerta en concreto de cuatro efectos de esta situación: mayor vulnerabilidad social, sobre todo en relación con el mercado de alquiler; dificultades en la emancipación de los jóvenes; creciente desigualdad intergeneracional en la acumulación de riqueza, de nuevo con los tramos más jóvenes como los más perjudicados; e implicaciones indirectas sobre el crecimiento económico, por cuestiones como las dificultades de movilidad laboral o la restricción del consumo de los hogares por su gasto en vivienda.

El consumo de los hogares acelera en el final del año

El gasto en consumo final de los hogares ha sido, a diferencia de los dos años precedentes, una de las variables más relevantes para el crecimiento de la economía española en 2024. Y, de hecho, su protagonismo ha sido mayor a medida que avanzaba el año: de una tasa de crecimiento trimestral del 0,5 % en el primer trimestre se pasó al 1 % en el segundo, un 1,1 % en el tercero y un 1 % en el cuarto.

Y todo ello en un escenario en el que la tasa de ahorro de los hogares no solo no descende, sino que se ha seguido creciendo durante 2024 hasta situarse en el 14,2 % en el tercer trimestre de 2024 según los datos desestacionalizados del INE, 1,5 puntos por encima del porcentaje anotado en el mismo periodo de 2023.

De este modo, la tasa de ahorro se sitúa en niveles máximos en una década, si descontamos el periodo de la pandemia en el que, por las propias limitaciones del consumo, llegó a situarse en el 25,6 % en el segundo trimestre de 2020, los meses del confinamiento estricto.

³ <https://s36360.pcdn.co/wp-content/uploads/2025/01/La-vivienda-en-venta-en-2024.pdf>

⁴ Ángel Gavilán González. «El mercado de la vivienda en España: evolución reciente, riesgos y problemas de accesibilidad». Comparecencia ante la Comisión de Vivienda y Agenda Urbana del Congreso de los Diputados. Dirección General de Economía del Banco de España. 18 de noviembre de 2024.

2. 2. Empleo (datos oficiales)

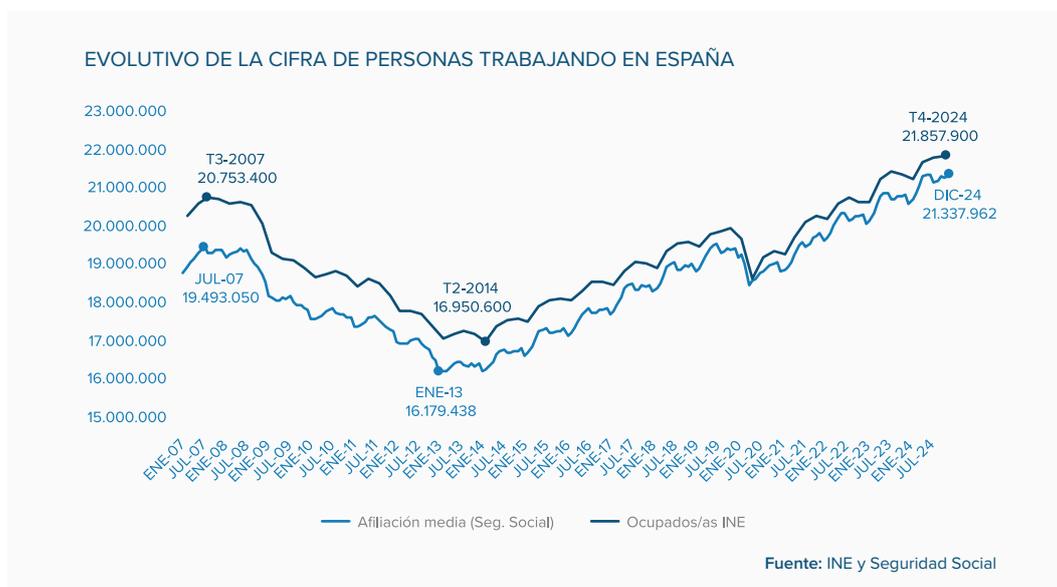
Avance algo más lento de la creación de empleo

El mercado laboral español ha vuelto a marcar máximos en 2024. El año se cerró con 21.337.962 personas trabajando, de acuerdo con los datos de afiliación de la Seguridad Social. Esta cifra supone un incremento de 501.952 trabajadores/as más (un aumento del 2,4 %) que los que había al acabar el año 2023.

Al cierre de 2024 había 21.337.962 personas trabajando de acuerdo con los datos de afiliación de la Seguridad Social. Supone un incremento de 501.952 personas (un 2,4 %) en relación con las cifras de 2023

La estacionalidad mantiene un fuerte protagonismo en el mercado de trabajo y como consecuencia de ello el nivel más alto de afiliación durante el año se registró en el mes de junio, cuando se alcanzaron las 21.392.889 personas en situación de alta, la cifra más alta de toda la serie histórica. Sin embargo, si se toman los datos desestacionalizados, la evolución durante todo el año ha sido ascendente hasta cerrar el ejercicio en los 21,3 millones. En este caso el dato de diciembre sí que es el máximo histórico, casi dos millones por encima del registro más alto anterior a la crisis de 2008.

Si acudimos a la cifra de ocupación que registra la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, nos encontramos una evolución muy similar: 21.857.900 personas trabajaban al acabar 2024, una cifra que supone un incremento de 468.200 trabajadores/as (un 2,1 %) con respecto al año anterior. Y, de nuevo, números que vuelven a marcar máximos históricos: 1,1 millones por encima del dato que se alcanzó en el tercer trimestre de 2007.



Esta positiva evolución del empleo, además, se ha mantenido bastante constante durante todo el año. El 2,4 % de incremento interanual con el que ha cerrado el ejercicio es una tasa muy similar a la del resto de los meses: el mínimo se registró en agosto y septiembre (2,3 %) y el máximo en febrero (2,7 %).

Si la comparación se establece con la variación interanual que registraba la afiliación en diciembre de 2023 (2,7 %) se comprueba que, aunque se sigue creando empleo, el ritmo durante 2024 ha sido ligeramente más lento que en el ejercicio precedente.



Lógicamente, un aumento de la población ocupada también conlleva un aumento de las horas trabajadas por este colectivo, aunque lo cierto es que no lo ha hecho en igual medida: en el promedio anual de horas semanales trabajadas el incremento respecto a 2023 es apenas de un 2 %, frente al citado 2,4 % de la afiliación.

En términos absolutos, durante el último trimestre del año se trabajaron en España 683,2 millones de horas a la semana, frente a los 656,7 millones del mismo periodo de 2023.



En cuanto a la contratación, durante 2024 el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha registrado 14.975.450 contratos iniciales, una cifra prácticamente idéntica a los 14.953.411 que se contabilizaron en 2023. En este caso, que se analizará más en detalle en el capítulo 3.1. Oferta del presente informe, es la entrada en vigor de la reforma laboral en 2022, que introdujo medidas para fomentar el contrato indefinido, lo que supuso un cambio de rumbo sustancial, como se comprueba claramente si se comparan esas cifras con las del año 2019 (el ejercicio previo a la incidencia de la pandemia), cuando en España se registraron más de 21,5 millones de contratos.

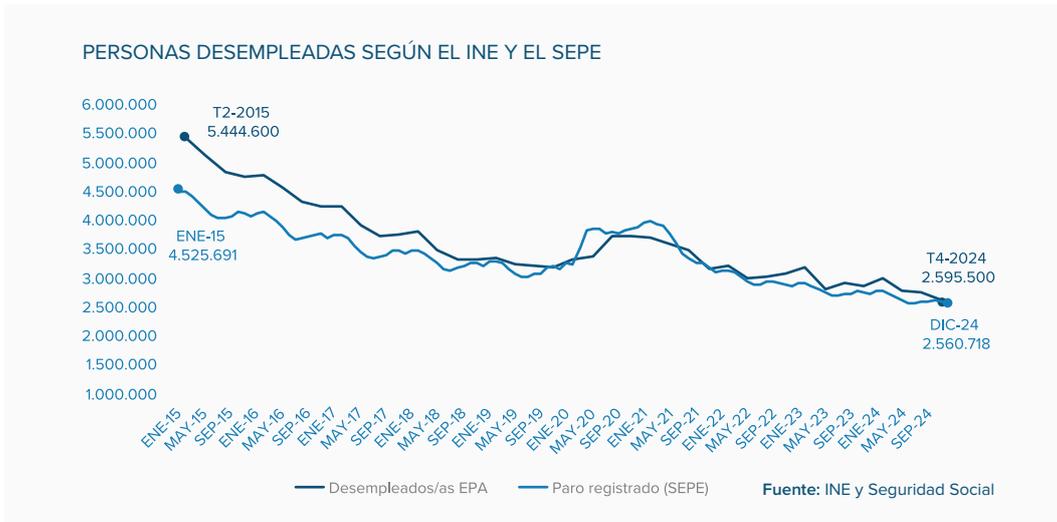
El paro baja con más ímpetu

El año 2024 ha terminado con 2.595.500 personas desempleadas, de acuerdo con los datos de la EPA (INE) correspondientes al cuarto trimestre, lo que supone un descenso de 265.300 (-9,3 %) en relación con las cifras que se registraban un año antes. Si se recurre a las estadísticas del paro registrado en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), las personas desempleadas se situaban en diciembre de 2024 en las 2.560.718, lo que supone 146.738 menos que en 2023 (-5,4 %).

El descenso del desempleo ha sido más intenso en 2024 de lo que lo fue en 2023: del 5,4 % (frente al 4,6 % del año precedente) según el SEPE y del 9,3 % (7,2 % en 2023) de acuerdo con la EPA

En ambos casos son descensos más intensos que los de 2023, un ejercicio en el que el desempleo, según la EPA, se redujo en un 7,2 %, mientras que el paro registrado (SEPE) bajó un 4,6 %.

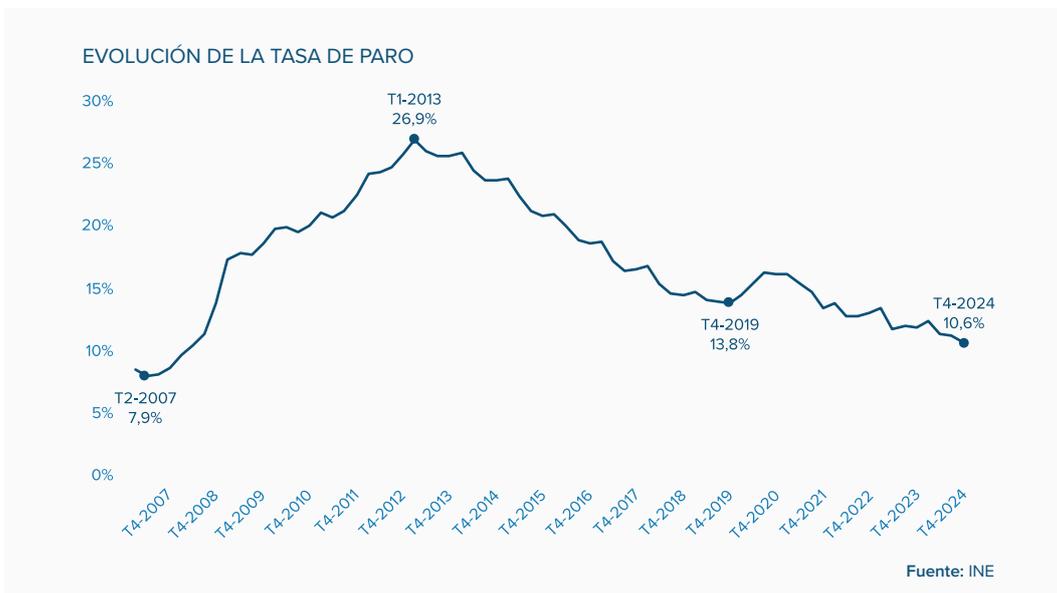
De este modo, un análisis del largo plazo permite concluir que 2024 ha dado continuidad al largo periodo de continuos descensos del desempleo. A comienzos de 2013, la cifra de desempleados/as registrados en el SEPE marcaba el máximo y superaba los 5 millones. Tras 12 años de bajadas progresivas, solo interrumpidas por la excepción de la pandemia, se ha situado en la mitad. Si bien esos 2,5 millones en que se situaba al cierre del último ejercicio todavía se mantienen lejos de los mínimos de los primeros años del siglo XXI: de 2001 a 2007 era frecuente que en los meses estivales bajara de la frontera de los 2 millones.



Este largo periodo de descenso del desempleo tiene también su reflejo en la tasa de paro, que ha seguido un camino parejo. Al cierre de 2024 —y de acuerdo con los datos de la EPA— se situó en el 10,6 %, un descenso de más de un punto en comparación con el 11,8 % que marcaba un año antes.

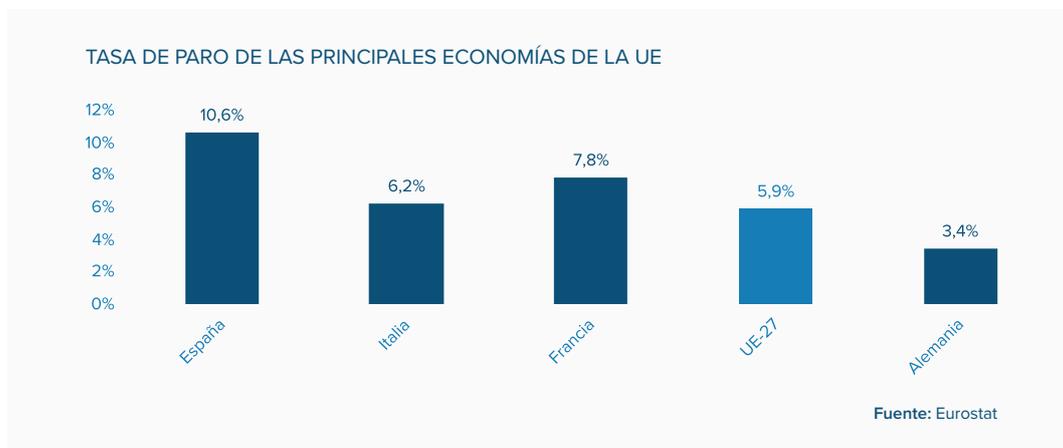
Si nos remontamos más atrás en el tiempo, y lo comparamos con el instante inmediatamente anterior a la irrupción de la pandemia, el cuarto trimestre de 2019 registraba una tasa de paro del 13,8 %, prácticamente más de tres puntos porcentuales por encima de la actual. El máximo, en lo peor de la crisis económica que siguió a la explosión de la burbuja inmobiliaria, se alcanzó en el primer trimestre de 2013: un 26,9 %.

Con todo, aún queda lejos el mínimo que se alcanzó antes de que el ladrillo se viniera abajo, cuando la tasa de paro se situó en el 7,9 % (segundo trimestre de 2007).



Si en lugar de establecer las comparaciones en el tiempo se hacen en el espacio, mirando lógicamente a los socios de España en la Unión Europea, el resultado es menos positivo. España sigue siendo el país de la UE con una mayor tasa de paro, con un 10,6 % de acuerdo con los datos desestacionalizados de Eurostat correspondientes al cierre de 2024. Sin embargo, en el conjunto de la UE se sitúa en el 5,9 %.

Pero el comportamiento de la tasa de paro en las grandes economías europeas ha sido desigual durante 2024: en Alemania y Francia ha aumentado ligeramente, mientras que en España se ha reducido más de un punto (del 11,9 % de diciembre de 2023 al citado 10,6 % en el mismo mes de 2024) y en Italia también ha bajado intensamente (casi un punto de diferencia entre uno y otro ejercicio).



De este modo, aunque se ha cerrado ligeramente la brecha entre las tasas española y comunitaria, el alto desempleo estructural español sigue siendo uno de los rasgos definitorios de su mercado laboral. A este respecto, el Fondo Monetario Internacional (FMI) elogió en junio de 2024 «la disminución sin precedentes en el empleo temporal que siguió a la reforma del mercado laboral de 2021», pero también reclamó «continuar los esfuerzos para reducir aún más el dualismo en el mercado laboral y mejorar la integración de las políticas laborales activas y pasivas». Es decir, que las prestaciones y subsidios que se perciben durante el desempleo estén mejor alineados con la orientación y capacitación para la consecución de un nuevo puesto de trabajo.

El positivo cambio en la tasa de actividad juvenil

Todo este panorama en relación con el empleo y el desempleo se completa con un vistazo a la evolución de la población activa, es decir, el conjunto de personas que trabajan o están en disposición de hacerlo. Y este indicador, en 2024, ha mantenido la tendencia creciente de los últimos años. Las 24.453.300 personas con las que, de acuerdo con los datos del INE, se cerró el ejercicio suponen un ligero incremento del 0,8 % (202.700 activos/as más) con respecto a las 24.250.600 que componían la población activa a finales de 2023.

Nos encontramos de nuevo ante un registro en máximos históricos, que supera en 1,7 millones las cifras en las que se movía hasta finales de 2017, cuando dio comienzo el actual ciclo expansivo en el mercado de trabajo.

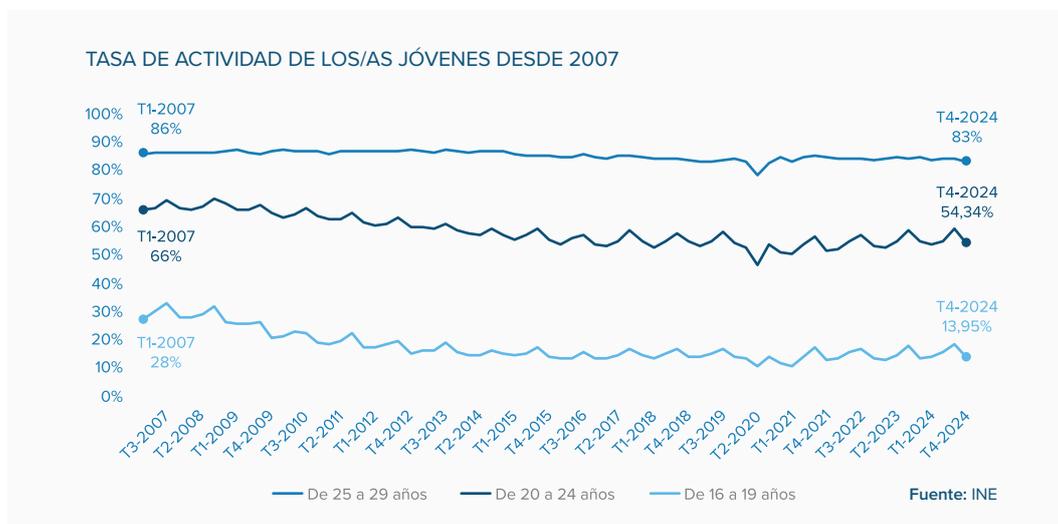


Este proceso tiene mucho que ver con la capacidad de la economía española de atraer trabajadores/as extranjeros/as. Así, entre 2014 y 2018, el peso de los foráneos sobre el conjunto de la población activa se situaba entre el 12 % y el 13 %. Pero a partir de 2019 inició una progresiva escalada hasta situarse en 2024 en el 16 %, un incremento sustentado principalmente por la mayor presencia de personas procedentes de América Latina: de menos de 900.000 personas con este origen en situación de actividad en España en 2018 se ha pasado a más de 1,6 al cierre de 2024.

La migración es, por tanto, la cuestión clave —aunque no la única— que explica el aumento de la población activa española en los últimos años: si se observan los datos de la tasa de actividad de los jóvenes se comprueba que, aunque de forma todavía muy moderada, lo cierto es que ha habido un cambio de tendencia positivo desde la pandemia en los tramos de 16 a 19 años y de 20 a 24 años.

El primero de estos segmentos registraba una tasa de actividad del 14 % al final de 2024; en el tramo inmediatamente superior (20 a 24 años) se ha situado en el 54 %. Estas cifras suponen un leve crecimiento (de un punto porcentual) con respecto a 2022 y permiten recuperar el nivel alcanzado en 2019.

Y aunque es buena señal el aumento de la población activa juvenil, no se puede perder de vista que el alto nivel de desempleo de los menores de 25 años sigue siendo un rasgo definitorio del mercado laboral español: de acuerdo con los datos de Eurostat, la tasa de paro en este colectivo en los 27 países de la UE se situaba en el 14,6 % (datos desestacionalizados al cierre de 2024), mientras que en España alcanzaba el 25,2 %.



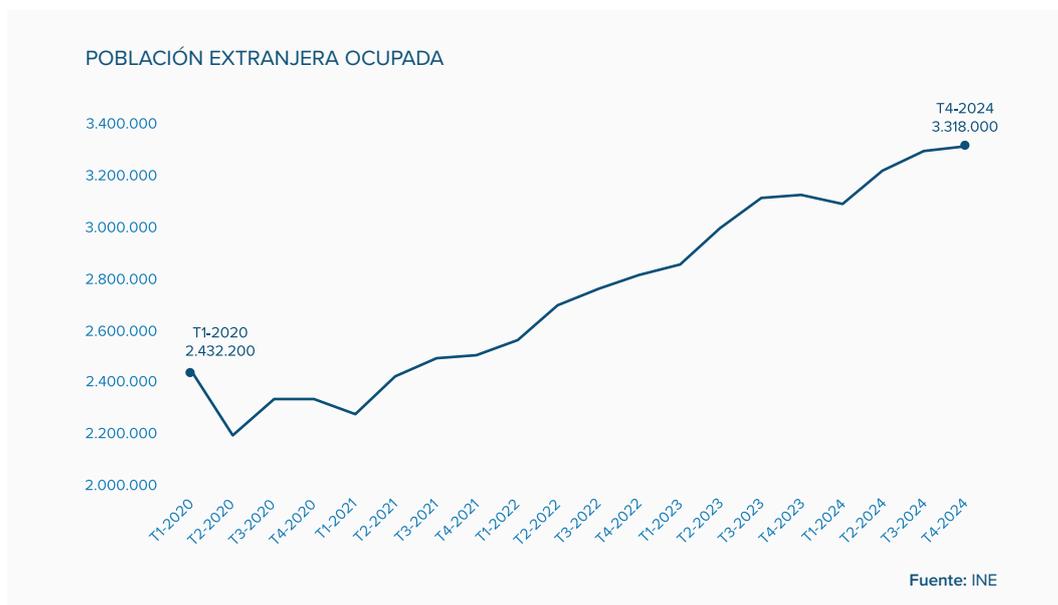
De este modo, la migración viene a suplir las necesidades de un mercado laboral cada vez más envejecido fruto del cambio demográfico que se ha producido en España desde finales de los años 70, cuando se pone fin al *baby boom*. Los más mayores de esa generación ya han emprendido el camino de la jubilación y, en consecuencia, el ensanchamiento del mercado laboral español en términos de población activa solo puede provenir del exterior.

Pero este nuevo panorama en la población activa también conlleva una serie de retos. Desde el lado de la oferta, se hace necesaria la absorción de un mayor volumen de mano de obra con la creación de puestos de trabajo suficientes y de calidad. Y desde el lado de la demanda, los trabajadores deben adaptar sus habilidades y competencias laborales a las cambiantes demandas del mercado. La orientación laboral en la fase formativa se vuelve así esencial para reducir la creciente brecha entre lo que las empresas precisan y las habilidades de los trabajadores/as.

Esta última cuestión se vuelve aún más crítica con ese creciente peso de la población extranjera: si entre los ocupados españoles hay un 2 % de trabajadores con educación primaria y un 51 % que han alcanzado el nivel de educación superior, entre los trabajadores foráneos esos porcentajes son, respectivamente, del 8 % y el 28 %, de acuerdo con los datos del INE. Hay, por tanto, una brecha formativa que separa a uno y otro grupo.

Sin embargo, también se ha producido un cambio de tendencia en el perfil de los profesionales que llegan a nuestro país procedentes de otros lugares. Así, en los últimos años, la cifra de foráneos con estudios superiores ha aumentado, tal y como muestran los datos del INE. Concretamente, el citado 28 % de titulados superiores entre los ocupados extranjeros supone un incremento de dos puntos porcentuales respecto al 26 % que había en 2016.

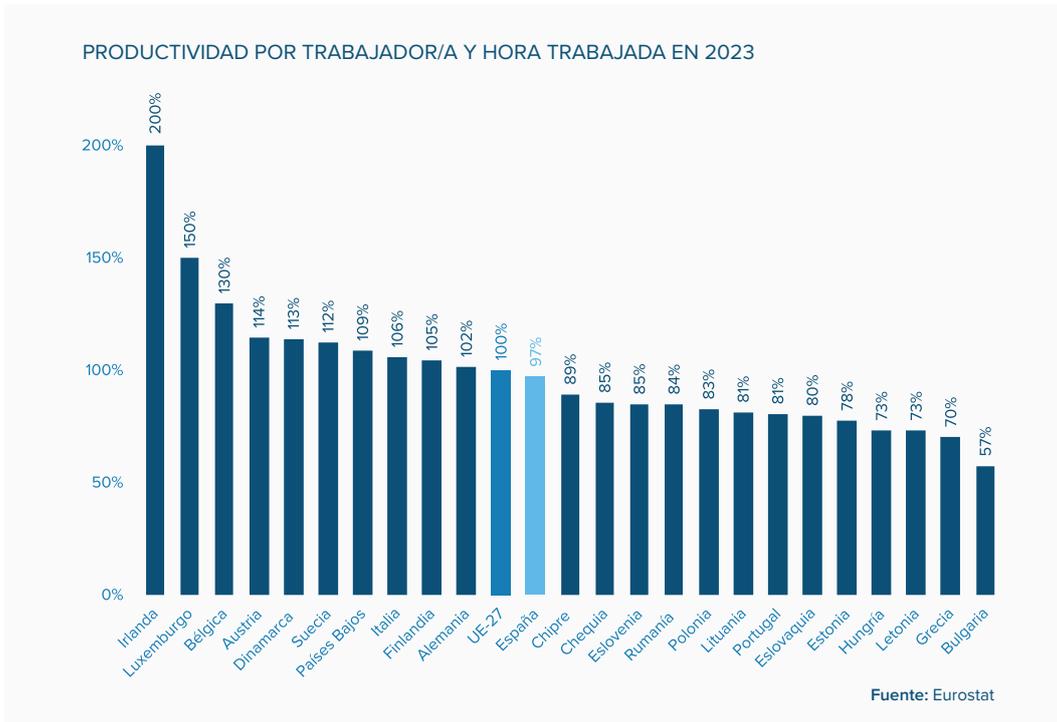
Esta progresión es incluso más acentuada si solamente se tienen en cuenta a las personas que llegan desde América Latina. En este segmento de la población ocupada, actualmente hay un 26 % con estudios superiores, frente al 21 % de 2016.



La productividad, por debajo del promedio comunitario

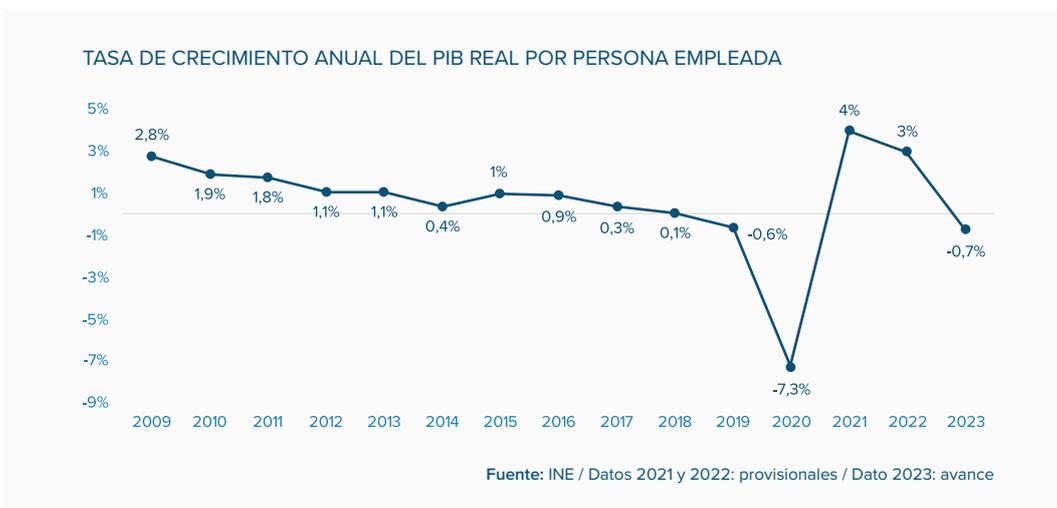
Más allá del crecimiento de la población disponible para trabajar, otro indicador clave para abordar la evolución del mercado de empleo en España es la productividad por empleado/a. En este sentido, la productividad nacional en España, según los datos más recientes de Eurostat, se sitúa en el 97 %, tomando como referencia el 100 %, que es el promedio por hora trabajada de cada empleado/a en la Unión Europea.

Es decir, España se encuentra ligeramente por debajo de la media del conjunto de la UE y por detrás de economías como Alemania (102 %) o Italia (106 %). Según la oficina de estadística europea, los países que lideran la productividad por trabajador/a son Irlanda (200 %), Luxemburgo (150 %), Bélgica (130 %), Austria (114 %) y Dinamarca (113 %).



Por su parte, el INE también toma el pulso mediante la tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada. Un indicador que, según el dato avanzado de 2023, se encuentra en un descenso del 0,7 %. Dejando a un lado el periodo de la pandemia, donde se produjo un fuerte retroceso en 2020 y una recuperación muy relevante durante 2021 y 2022, el dato más reciente disponible es similar al de 2019 (-0,6 %).

Si se observa la serie completa, se puede apreciar una ligera tendencia a la moderación desde el primer dato disponible, correspondiente al año 2009, cuando el crecimiento anual de la productividad se situó en el 2,8 %.



La reducción de la jornada laboral no se concreta

Tras un 2023 muy intenso en términos de legislación laboral, 2024 apenas ha proporcionado novedades en este terreno. La medida más importante al respecto, la reducción de la jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales ha sido objeto de intensos debates sociales e incluso sonoros desencuentros dentro del propio Gobierno, pero el año ha concluido sin su aprobación.

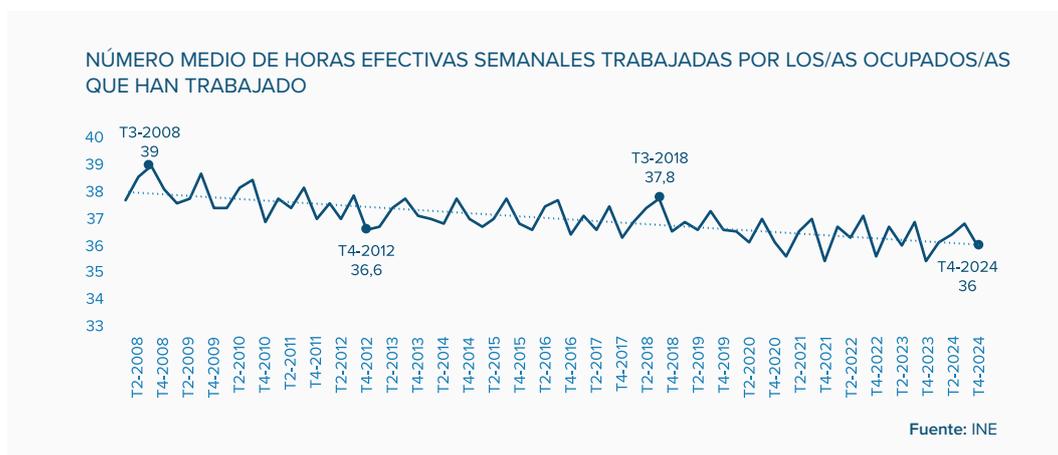
La patronal CEOE se ha opuesto de forma rotunda a la medida argumentando el perjuicio que ocasionaría a las pequeñas y medianas empresas. Se ampara en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que se firmó con los sindicatos en 2023 y que no hacía ninguna referencia a esta cuestión.

Por su parte, las dos grandes organizaciones sindicales, CCOO y UGT, han mostrado su apoyo a la reducción de jornada incluso de forma oficial, con la firma, en diciembre de 2024, de un acuerdo a este respecto con el Ministerio de Trabajo.

Los últimos movimientos de Trabajo apuntan a que la medida podría iniciar su tramitación parlamentaria en el segundo trimestre de 2025 con el objetivo de que esa reducción de la jornada laboral —que, como en la regulación actual, se haría en cómputo anual, dejando margen así a que haya periodos de mayor o menor duración— sea de plena aplicación al finalizar este mismo año, si bien todavía puede sufrir cambios fruto de las negociaciones en el Congreso de los Diputados e incluso no obtener el respaldo necesario para su aprobación.

El promedio de horas efectivas semanales trabajadas lleva quince años bajando: a finales de 2008 se situaba en las 38,1; el dato del cuarto trimestre de 2024 es de 36

En cualquier caso, lo cierto es que la jornada de trabajo efectiva de los ocupados que han trabajado la semana de referencia (es decir, que no han estado de baja, de vacaciones o de libranza) mantiene una línea descendente desde hace quince años. Aunque hay significativas diferencias entre los máximos que habitualmente se registran en el tercer trimestre y los mínimos que hay en el cuarto, los ocupados/as trabajan ahora unas dos horas menos a la semana que lo que trabajaban en 2008, de acuerdo con los datos del INE.



Planes de Igualdad LGTBI

Otra de las novedades de 2024 ha sido el Real Decreto 1026/2024, que regula la necesidad de que las empresas de más de 50 trabajadores/as pongan en marcha un plan de igualdad LGTBI con «medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI», incluyendo un protocolo frente al acoso y la violencia para las personas LGTBI.

En este caso, este desarrollo reglamentario —que proviene de las disposiciones recogidas en la Ley 4/2023, la llamada ley trans— sí que ha contado con el respaldo tanto de patronal como de sindicatos.

Estatuto del Becario: sigue la espera

En 2024 tampoco se ha concretado la reforma del Estatuto del Becario. Sí que se abrió a audiencia pública el Anteproyecto de Ley para esta cuestión, que recoge cambios sustanciales sobre la regulación de las prácticas que realizan los estudiantes durante su formación, en concreto las extracurriculares, que no forman parte del correspondiente plan de estudios y que se limitarán a un máximo de 480 horas.

Aunque todavía puede ser objeto de cambios, esta norma también regula el máximo de becarios/as que podrán disponer las empresas, recoge derechos laborales para estas personas (las vacaciones y el pago de desplazamientos, alojamiento o manutención) y establece las reglas para asegurarse de que las prácticas sean realmente formativas y no encubran el desempeño de un puesto de trabajo.

Pero mientras se concreta con el plan integral respecto a esta figura, desde el 1 de enero de 2024 sí que ha sido ya de plena obligación la cotización a la Seguridad Social por cada becario que realiza prácticas formativas o prácticas académicas externas, con vistas a prolongar su vida laboral y contabilizar estos periodos para el futuro cálculo de la pensión de jubilación, aunque no generan derecho a paro. Adicionalmente, en abril el Ministerio abrió la puerta a que quienes hubieran realizado prácticas de este tipo en los cinco años anteriores solicitaran que compute como tiempo cotizado.

2. 3. Previsiones económicas

Las previsiones económicas para España en 2025 apuntan a un panorama de continuidad, con un crecimiento del PIB sostenido, notablemente más alto que el de la zona euro, aunque algo más moderado que el de 2024. En concreto, la última actualización (febrero de 2025) del Gobierno pronostica un avance del 2,6 %, dos décimas más alto que la cifra que había dado en septiembre de 2024.

En ese ajuste del cuadro macroeconómico, el Gobierno sustentaba su optimismo en «el dinamismo del empleo, la positiva evolución del consumo y la inversión. El consumo privado será uno de los principales motores del crecimiento. Esta positiva evolución del consumo privado se apoya, especialmente, en el buen comportamiento del mercado laboral».

El motivo de este cambio, que está provocando las revisiones al alza de las previsiones también de otros organismos, se debe a los resultados macroeconómicos del cierre del ejercicio anterior: el último trimestre de 2024 logró un avance mayor del esperado y eso implica un efecto de arrastre en la evolución del PIB durante 2025, que parte ya con más terreno ganado del inicialmente previsto.

En este sentido, el Banco de España también ha actualizado sus previsiones para el año: si en diciembre preveía un crecimiento del 2,5 %, en marzo lo ha incrementado hasta el 2,7 %. Pero advierte⁵: «Estas proyecciones para la economía española —al igual que las previstas para la economía mundial y europea— están sometidas a una extraordinaria incertidumbre y presentan riesgos a la baja en términos de crecimiento económico».

La mayoría de los organismos internacionales todavía mantenían, al cierre del presente informe, los pronósticos que habían elaborado antes de acabar 2024 y se sitúan, por tanto, ligeramente por debajo de esos porcentajes, en el 2,3 %, que es la cifra que dan tanto la Comisión Europea como el FMI. La OCDE, que en diciembre auguraba ese mismo nivel de crecimiento, lo incrementó en marzo hasta el 2,6 %.

En cuanto a la evolución del empleo, la mayoría de las previsiones se sitúan en el entorno del 2 %, si bien la más optimista, la del Gobierno, pronostica una evolución durante 2025 del 2,5 %.

Todos estos cálculos están realizados sobre escenarios continuistas que incluyen que los precios en la eurozona se estabilizan definitivamente y el Banco Central Europeo ralentiza su política de bajada de tipos. Pero las tensiones geopolíticas y su plasmación en guerras comerciales, con los aranceles como ariete de carga —como se ha demostrado en los primeros compases del nuevo gobierno norteamericano—, pueden deparar bruscos cambios de las dinámicas económicas globales. Un 2025 aburrido a este respecto es tan beneficioso para las expectativas de España como poco probable.

⁵ [Proyecciones e informe trimestral de la economía española](#). Marzo 2025. Banco de España.

PREVISIONES DEL GOBIERNO Y DE DIFERENTES ORGANISMOS
NACIONALES E INTERNACIONALES

	PIB 2025	Empleo 2025
Gobierno (febrero 2025)	2,6 %	2,5 %
Banco de España (marzo 2025)	2,7 %	1,9 %
CE (noviembre 2024)	2,3 %	2,1 %
FMI (enero 2025)	2,3 %	-
OCDE (marzo 2025)	2,6 %	1,8 %
Consenso Funcas (enero 2025)	2,4 %	1,8 %

Fuente: Funcas⁶⁶ [Panel de previsiones de la economía española](#). Enero 2025. FUNCAS

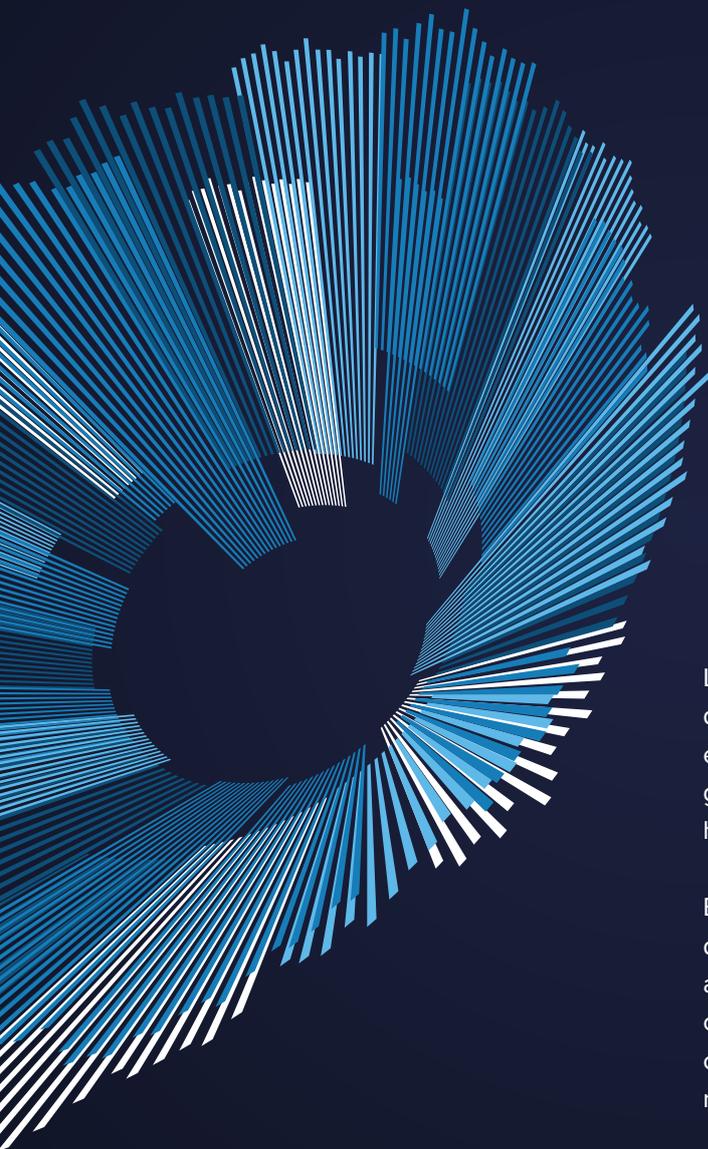
2. 4. Nota metodológica

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

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

3

Análisis del mercado laboral



Las empresas que buscan trabajadores/as y los candidatos/as que aspiran a un puesto se encuentran en InfoJobs. Para que estas dos piezas del puzzle encajen hay que disponer de una gran variedad de opciones reunidas en el mismo lugar y ofrecer herramientas para que una y otra se localicen sin esfuerzo.

El portal de empleo es un espacio en el que se encuentran los dos lados del mercado de trabajo. Un punto intermedio que aglutina un gran volumen de oferta (más de 2,4 millones de vacantes en 2024) y una cifra récord de aspirantes (4 millones de candidatos/as), con una distribución diversa por todo el territorio y entre sectores productivos.

Estas características convierten a InfoJobs y la actividad que sucede en su interior en una herramienta útil también para tomar el pulso al mercado laboral. En las siguientes páginas se analiza de manera minuciosa la composición y el comportamiento tanto de la oferta como de la demanda en el último año.

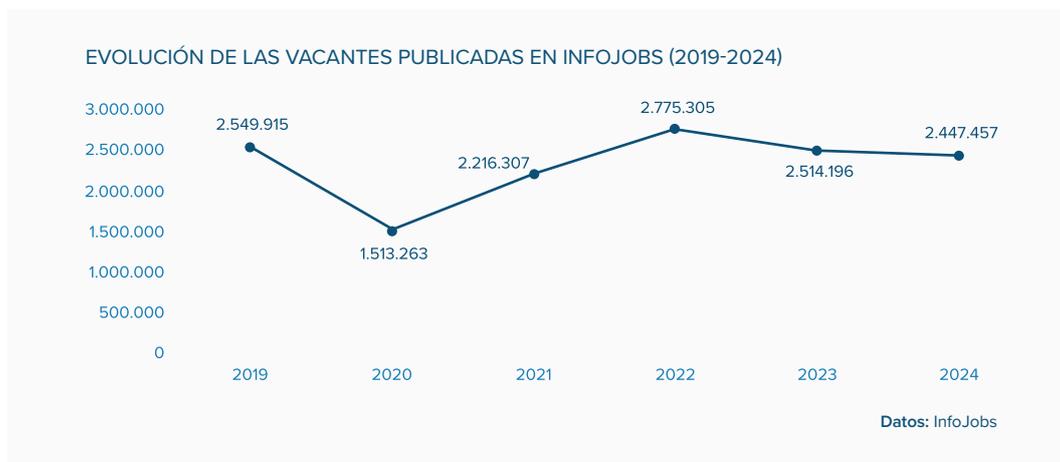
También se abordan aspectos como la competencia que existe por un puesto o los salarios que se ofrecen en las vacantes, que en 2024 han registrado un sustancial incremento. Pero, además, también se realiza una aproximación a otras cuestiones que están siendo cruciales para el empleo, como las brechas que existen en el mercado laboral y la aparición de profesiones —o el impulso de otras que ya existían— que dan respuesta a nuevas necesidades de la sociedad, como los cuidados, la transformación digital o la sostenibilidad.



3. 1. Oferta

3. 1. 1. Introducción

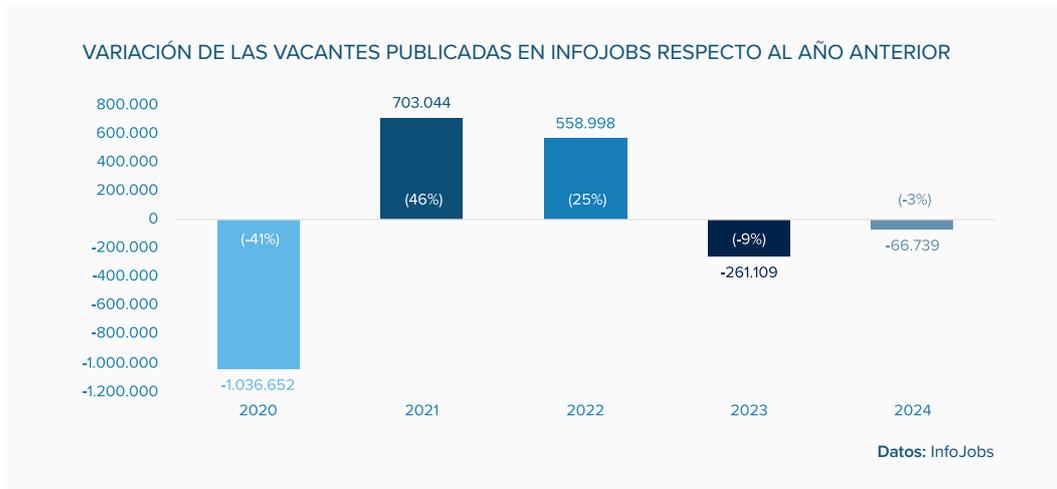
En 2024 se registró en InfoJobs una cifra absoluta de 2.447.457 vacantes, lo cual supone un 3 % menos que el año anterior, cuando el dato fue de 2.514.196. Pese a este retroceso, hablamos de una cifra que se mantiene en la franja alta de la serie histórica, prácticamente al nivel del dígito de 2019, cuando los puestos ofertados ascendieron a 2.549.915.



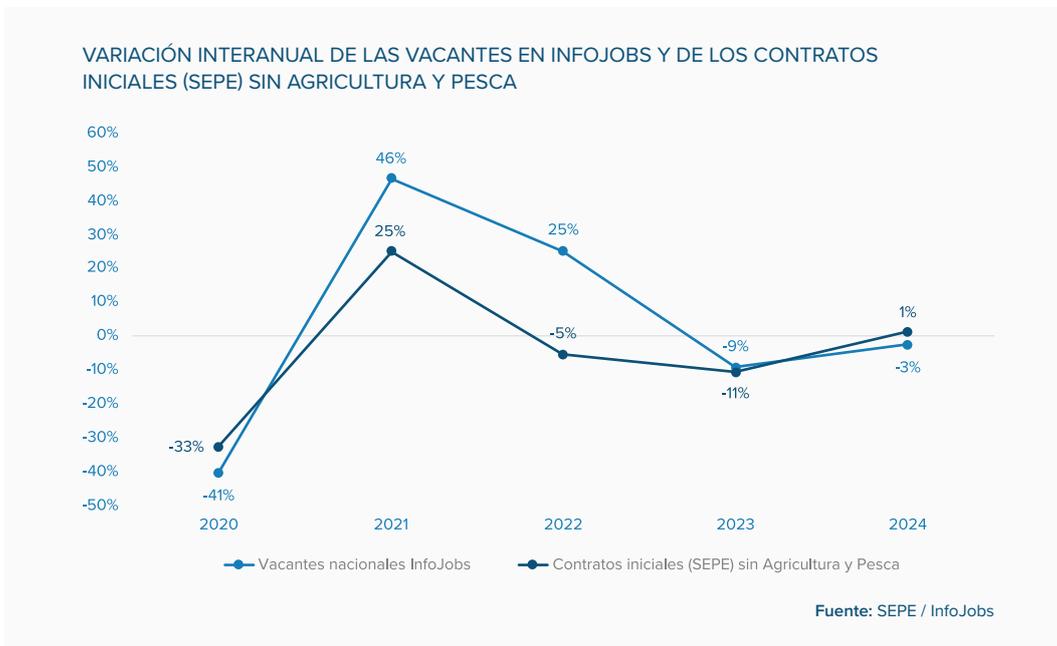
Hay que recordar que el presente escenario del mercado laboral sigue marcado por dos cuestiones clave, si tomamos como punto de referencia el año 2019. Por un lado, el efecto de la crisis sanitaria y las restricciones que esta supuso para la actividad económica. Esto provocó que las vacantes publicadas en InfoJobs se desplomaran en 2020 (-41 %), cayendo hasta las 1.513.263. De este modo, el año 2021 comenzó todavía muy condicionado por las circunstancias sanitarias adversas, aunque fue progresivamente recuperando la normalidad, lo que permitió que la oferta de puestos llegara hasta los 2.216.307 (un 46 % de incremento interanual).

Ya en 2022 se produjo la confluencia entre la recuperación durante todo el ejercicio y la entrada en juego de la reforma laboral, que se convirtió en el segundo factor determinante de este ciclo. Esta conjunción permitió llegar hasta las 2.775.305 vacantes en 2022 (un 25 % de incremento respecto al año anterior), constatándose, además, un aumento del peso de los contratos indefinidos respecto a los temporales.

El punto de inflexión de este crecimiento ya se percibió en los datos de 2023, con un descenso de 261.109 vacantes con respecto a 2022. Una tendencia que ha proseguido en 2024. A pesar de este retroceso, como se indicaba antes, el mercado se mantiene en unos altos niveles de oferta laboral, si bien condicionado por una menor rotación.



Esa evolución de las vacantes publicadas en este periodo (2019-2024) sigue un comportamiento similar al de los contratos iniciales registrados por el SEPE —una vez descontados los del sector de agricultura y pesca, con escasa presencia en el portal de empleo—, confirmando así el alto grado de representatividad de InfoJobs sobre el conjunto del mercado laboral español. En concreto, ese descenso del 3 % en las vacantes registrado en 2024 coincide con un muy leve aumento (1 %) en la estadística de contratos del SEPE.

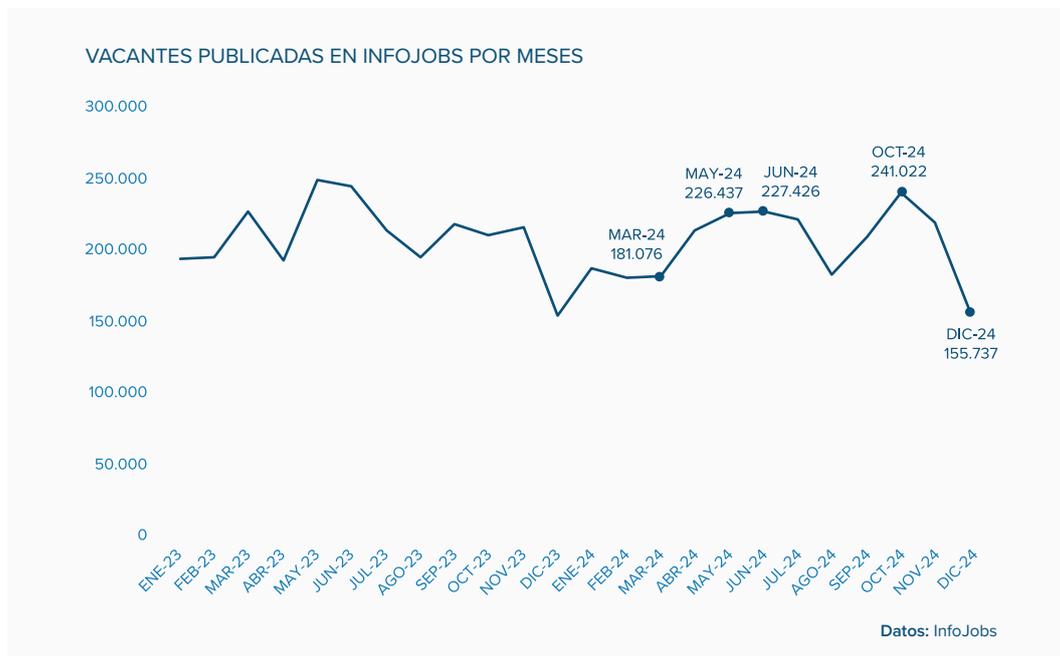


Una oferta desestacionalizada

En la distribución de vacantes en la plataforma se advierten fluctuaciones en función del mes o la época de que se trate, si bien el promedio sigue situándose cerca de los 200.000 puestos mensuales. Pese a estas variaciones, puede hablarse de la existencia de una oferta desestacionalizada.

Las mencionadas diferencias aportan pistas sobre la estacionalidad del mercado laboral español. Así, los meses de abril a agosto constituyen el primer periodo del año con mayor peso en cuanto a número de vacantes en InfoJobs (cada uno de esos meses representaron el 9 % del peso total). Nos referimos al periodo del año más relevante en los sectores de turismo y hostelería (contrataciones para la campaña estival). El segundo periodo más potente es el que abarca octubre y noviembre, marcado por la proximidad de la campaña navideña. De este modo, en octubre se alcanzó el mayor número de vacantes del año, con 241.022, mientras que en noviembre el peso total alcanzó el 10 %.

Los valles en términos de oferta en InfoJobs se producen en el primer tramo del año —de enero a marzo no se alcanzaron las 190.000 vacantes publicadas ningún mes—, en agosto y, sobre todo, en diciembre: durante ese mes solo se alcanzaron los 155.737 puestos publicados en el portal de empleo.

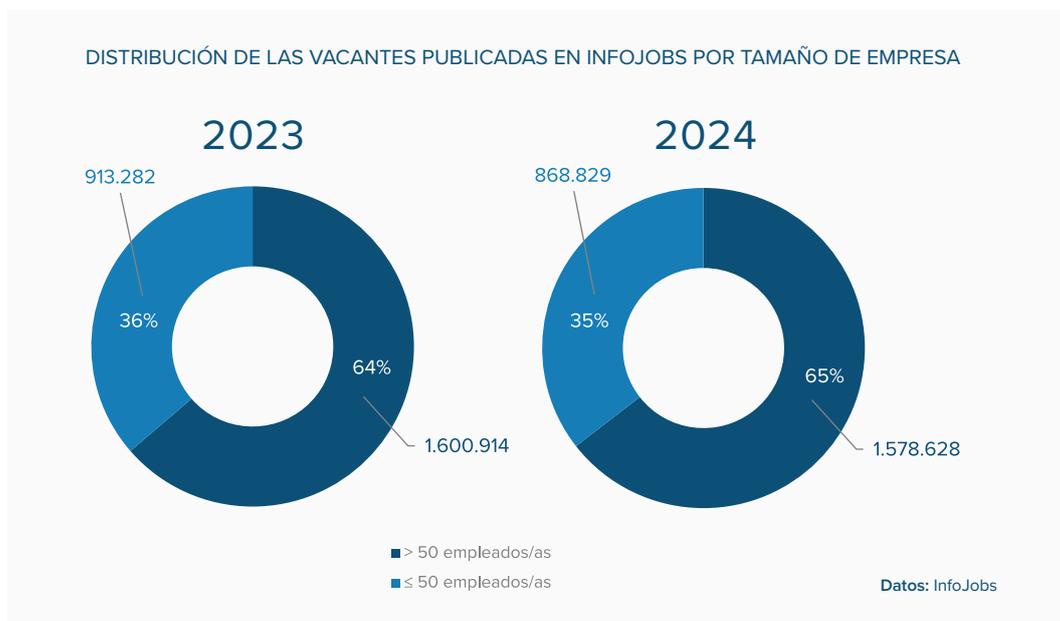


Distribución de las vacantes por tamaño de empresa

El 65 % de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2024 proceden de compañías de más de 50 empleados/as, mientras que el 35 % restante tiene como origen empresas de hasta 50 empleados/as. Esta distribución es prácticamente idéntica a la observada ya el año anterior (64 % y 36 % respectivamente en 2023), pero eso no significa que no haya habido algunos cambios que merece la pena mencionar.

El 65 % de las vacantes provienen de empresas de más de 50 empleados/as, una cifra similar a la del año anterior

En concreto, en el caso de las compañías con más de 50 empleados/as, el descenso en la cifra de vacantes ha sido apenas del 1 % (22.286 en términos absolutos), mientras que en las empresas pequeñas (hasta 49 trabajadores/as) ha sido más acusado: del 5 % en términos relativos (44.453 vacantes menos en términos absolutos).



PERFIL DE LAS VACANTES

 TIPO DE CONTRATO	42% Indefinido	30% De duración determinada	12% Otros contratos	8% Fijo discontinuo
 FORMACIÓN	36% Estudios básicos	22% Formación Profesional	11% Estudios universitarios	9% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	17% Comercial y ventas	13% Compras, logística y almacén	12% Profesiones, artes y oficios	11% Atención al cliente
 COMUNIDAD AUTÓNOMA	26% Madrid	21% Cataluña	12% Andalucía	8% Comunidad Valenciana
 NIVEL LABORAL	89% Empleado/a	8% Especialista	2% Dirección y mandos intermedios	
 AÑOS DE EXPERIENCIA	53% Uno o dos años	37% No requerida	8% Tres o más años	Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes

El puesto de teleoperador/a repite un año más como el que más vacantes ha registrado en InfoJobs, aunque también en este caso se aprecia un descenso en el volumen de vacantes publicadas a lo largo de 2024, con 207.372, frente a las 231.408 de 2023, lo que supone 24.036 menos (-10 %) que las ofertadas entonces.

En segundo lugar, encontramos el puesto de mozo/a de almacén, con 137.355 vacantes (un 28 % más que en 2023), seguido por el de delegado/a comercial, con 104.979 (+19 % respecto al año anterior).

Por su parte, el puesto de agente inmobiliario/a, que el año anterior ocupaba la segunda posición de este ranking, con 109.816 vacantes, baja en 2024 hasta las 66.529; esto es: una reducción de 43.287 ofertas. Esto supone, en términos porcentuales, una disminución del 39 %.

Otro sector relevante en términos de volumen es el de turismo y restauración, con un gran volumen de vacantes para algunos puestos. Por ejemplo, el de camarero/a sigue muy arriba, concretamente en séptimo lugar, con 64.505, una cifra levemente superior a las 63.562 vacantes de 2023, así como el de cocinero/a (28.616 vacantes, un dígito muy similar al del año anterior).

RANKING DE PUESTOS CON MÁS VACANTES

	Puesto	Vacantes 2024	Competencia 2024	Salario promedio anual 2024
1	Teleoperador/a	207.372	18	20.446€
2	Mozo/a de almacén	137.355	61	21.973€
3	Delegado/a comercial	104.979	40	34.939€
4	Dependiente/a	100.997	204	23.009€
5	Conductor/a de vehículo de reparto	71.644	31	21.566€
6	Agente inmobiliario/a	66.529	11	39.102€
7	Camarero/a	64.505	65	23.839€
8	Peón/a de la industria manufacturera	58.826	51	23.779€
9	Operador/a de carretilla elevadora	54.809	41	24.951€
10	Operario/a de limpieza	36.861	91	18.717€
11	Agente de servicio de atención al cliente	35.542	49	22.953€
12	Administrativo/a	35.305	189	21.907€
13	Asistente de departamento de ventas	34.198	55	24.499€
14	Cocinero/a	28.616	30	23.849€
15	Enfermero/a	27.503	10	32.875€
16	Empleado/a de mantenimiento	26.918	38	26.682€
17	Azafato/a de eventos	24.994	15	27.873€
18	Contable	23.748	80	25.690€
19	Vigilante de seguridad	22.164	15	22.702€
20	Camarero/a de pisos	21.454	53	22.956€
21	Operario/a de producción de alimentos	20.445	24	22.611€
22	Cajero/a	18.395	250	18.422€
23	Mecánico/a de vehículos	17.476	22	27.657€
24	Ayudante de cocina	16.639	58	22.385€
25	Recepcionista	16.258	160	22.338€

Datos: InfoJobs

Como se aprecia en la tabla precedente, los puestos de teleoperador/a, mozo/a de almacén, delegado/a comercial y dependiente/a, entre otros, son los que encabezan esta clasificación con mayor número de vacantes. Como es lógico, al tratarse de puestos con mucho volumen de oferta no son vacantes muy cualificadas en términos de requisitos académicos, nivel laboral o años de experiencia, aunque sí que es frecuente que ofrezcan contratos indefinidos.

Perfil de los puestos con más vacantes

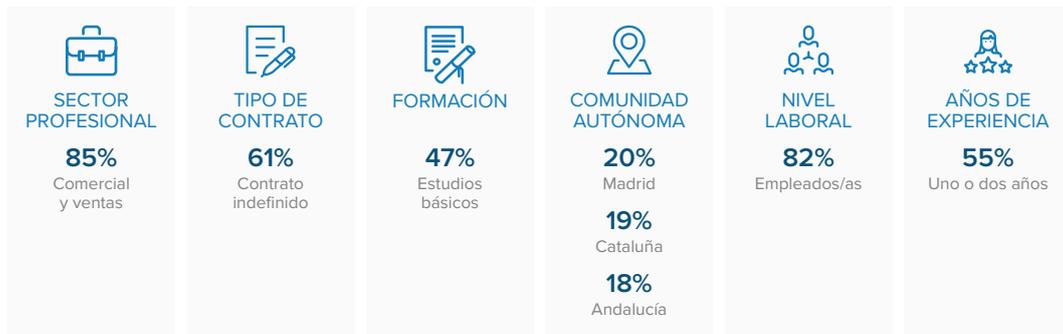
TELEOPERADOR/A



MOZO/A DE ALMACÉN



DELEGADO/A COMERCIAL



DEPENDIENTE/A



AGENTE INMOBILIARIO/A



Datos: InfoJobs

3. 1. 2. Selección de empleo InfoJobs

El volumen y variedad de vacantes ofertadas en InfoJobs pone de manifiesto su valor como termómetro del mercado laboral. Una cualidad que cobra especial importancia en un momento como el actual, en el que este mercado es cada vez más complejo.

La tecnología se ha vuelto una herramienta transversal, lo que ha supuesto que este tipo de profesionales estén cada vez menos sectorizados y más repartidos por todo el tejido empresarial. Asimismo, la transformación digital también ha impulsado nuevas profesiones o ha hecho que otras que ya existían experimenten cambios muy profundos.

En general, la tecnología se ha convertido en un hilo conductor necesario para explicar el presente y futuro del mercado de trabajo. Es una herramienta de apoyo ya indispensable para avanzar en materia de sostenibilidad, un reto que también toca muy de cerca al empleo. También lo está siendo para la modernización de sectores más tradicionales como el turismo o para incrementar la competitividad en otros en plena expansión, como es el de la logística.

Pero el futuro del empleo no solo está marcado por el desarrollo tecnológico. Los cuidados se están erigiendo como un motor de trabajo cada vez más necesario en una sociedad con una esperanza de vida cada vez mayor.

A lo largo de las siguientes páginas se realiza una aproximación más cualitativa a estas áreas (cuidados, logística, tecnología, turismo y sostenibilidad) y a la forma en la que están cambiando el panorama laboral.

3. 1. 2. 1. Cuidados

Actualmente, el 15 % de la población española tiene 70 o más años. Un dato que se extrae de los Indicadores de Crecimiento y Estructura de la Población elaborados por el INE y que se prevé que siga incrementándose a lo largo de los años. Las estimaciones realizadas por este organismo apuntan a que este grupo podría llegar a suponer el 25 % de la población pasado 2050.

Asimismo, el índice de envejecimiento —que representa la población mayor de 64 años sobre la población menor de 16 años a 1 de enero de un año concreto— se encuentra actualmente en el 142 %, una cifra que podría crecer en 100 puntos porcentuales para 2050.

Estos datos ponen de manifiesto el envejecimiento progresivo de la población en España y, en consecuencia, una necesidad cada vez más extendida de recibir cuidados. Este cambio en la estructura de la población y su perspectiva de futuro también está teniendo un impacto en el mercado de trabajo.

Tanto es así que la Comisión Europea ha impulsado la Estrategia Europea de Cuidados para cuidadores y receptores de cuidados⁷, que aparte de poner el foco en que se desarrollen servicios asistenciales de alta calidad —accesibles y asequibles, tanto en la educación infantil y atención a la infancia como en los cuidados de larga duración—, también busca mejorar las condiciones de trabajo y formación del personal asistencial.

Para ello, el organismo comunitario recomienda a los Estados miembros que lleven a cabo iniciativas como promover la negociación colectiva y el diálogo social, diseñen programas de educación y formación continuas, garanticen las normas más estrictas en materia de salud y seguridad en el trabajo o aborden los estereotipos de género en torno a los cuidados.

De hecho, este aspecto es una de las problemáticas vinculadas al empleo en esta área que recoge el Observatorio de las ocupaciones del SEPE en el informe *El empleo en España en el sector de los cuidados de larga duración 2024*: «Es un sector altamente feminizado, con mucha presencia de mujeres extranjeras entre las cuidadoras, que necesita mucha dignificación, compromiso y motivación, así como la formación continua de los y las profesionales».

Este mismo estudio también resalta la necesidad de mejorar las condiciones laborales del colectivo y la calidad en el empleo. Asimismo, entre los retos que destacan se encuentra el déficit creciente de trabajadores y la falta de cualificación. Algo para lo que «sería conveniente establecer un itinerario que vincule estrechamente la formación con el empleo y

⁷ [Una estrategia Europea de Cuidados para cuidadores y receptores de cuidados](#). Comisión Europea, 2022.

potencie la formación en el centro de trabajo». En este sentido, además, señalan la importancia de profesionalizar el sector, mejorar las condiciones laborales o promover medidas de conciliación y mejoras salariales.

En esta misma línea va también uno de los ejes de la Estrategia Estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad, un compromiso y hoja de ruta que lidera el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. Concretamente, el tercer eje de este plan es la transformación de los modelos de cuidado y apoyo y, entre otras cuestiones, pone el foco en que esto «requiere de una recualificación del personal profesional del sector de los cuidados y de la creación y actualización de certificados y títulos hacia la atención centrada en la persona y la intervención y el desarrollo comunitario».

Pero, más allá de las mejoras de las condiciones laborales y de la profesionalización de los cuidados, la oferta de trabajo en este sector va a ser cada vez mayor. De hecho, el informe *The Future of Jobs Report 2025*⁸ elaborado por el Foro Económico Mundial prevé que los puestos relacionados con la economía del cuidado como la enfermería, el trabajo social o los auxiliares de cuidado, junto a otras disciplinas, experimentarán un crecimiento significativo en los próximos cinco años.

Esta fuerte demanda de profesionales es ya una realidad. Muestra de ello es que, a lo largo de 2024, en InfoJobs han destacado algunos puestos relacionados con el ámbito de los cuidados. Por ejemplo, se han publicado más de 27.000 vacantes para enfermeros/as. Además, dentro de la categoría de sanidad y salud es el puesto más demandado. También destaca la demanda de cuidadores/as, con 9.458 puestos ofertados en el último año, y la de técnicos/as de atención sociosanitaria a personas en el domicilio, que ha aumentado un 51 % en el último año hasta alcanzar las 8.235 vacantes.

Pero estos no son los únicos puestos para los que cada día se solicitan más trabajadores y trabajadoras. Con respecto a 2023 también hay otros vinculados a esta área en los que las vacantes han crecido ostensiblemente. Es el caso de fisioterapeutas, auxiliares de enfermería, trabajadores/as sociales, terapeutas ocupacionales o técnicos/as de cuidados auxiliares de enfermería.

Además, algunos de ellos también suponen una oportunidad muy interesante para los candidatos/as debido a que tienen una ratio de competencia muy baja. Por ejemplo, para los puestos de técnicos/as de atención sociosanitaria a personas en el domicilio en 2024 solamente se inscribieron 7 aspirantes por vacante publicada. En el caso de las vacantes para enfermeros/as fueron 10, en las de fisioterapeuta 13, y en las de terapeuta ocupacional 15.

⁸ [The Future of Jobs Report 2025](#). Foro Económico Mundial, 2025.

La formación, un punto clave de la oferta de empleos vinculados a los cuidados

El perfil de este tipo de puestos de trabajo pone de manifiesto el valor que tiene la formación. En algunos de ellos, como los tres que se acaban de mencionar, la práctica totalidad de las vacantes requieren estudios universitarios.

Asimismo, existen otros como cuidador/a o técnico/a de asistencia sanitaria en el domicilio en los que la Formación Profesional es un requisito muy extendido: este nivel formativo se requiere en ocho de cada diez puestos ofertados en InfoJobs. Más destacado es el caso de las posiciones de técnico/a de cuidados auxiliares de enfermería, donde el 94 % pide a los candidatos/as haber alcanzado este nivel de estudios, y el de auxiliar de enfermería (93 % de vacantes demandan titulación de FP).

En general, en estos puestos se ofrece un nivel laboral de empleado/a, que es el más extendido en el portal de empleo, aunque en algunos casos destaca también la demanda de especialistas. Algo que sucede por ejemplo en las vacantes para enfermeros/as (13 %) o fisioterapeutas (7 %).

Con respecto a la experiencia, hay puestos como el de técnico/a de cuidados auxiliares o trabajador/a social en los que es más frecuente exigir uno o dos años (87 % y 75 % respectivamente). Estos porcentajes son algo más reducidos en otros perfiles, como el de cuidador/a o enfermero/a, donde en torno a la mitad de las vacantes requiere ese periodo de experiencia previa.

Puestos destacados en el ámbito de los cuidados

ENFERMERO/A

 TIPO DE CONTRATO	 FORMACIÓN	 SALARIO PROMEDIO	 COMPETENCIA	 COMUNIDAD AUTÓNOMA	 NIVEL LABORAL	 AÑOS DE EXPERIENCIA
71% Contrato indefinido	98% Estudios universitarios	32.875€	10 Inscritos/as por vacante	37% Madrid 25% Cataluña	86% Empleados/as 13% Especialistas	49% No requerida 50% Uno o dos años

CUIDADOR/A

 TIPO DE CONTRATO	 FORMACIÓN	 SALARIO PROMEDIO	 COMPETENCIA	 COMUNIDAD AUTÓNOMA	 NIVEL LABORAL	 AÑOS DE EXPERIENCIA
58% Duración determinada	80% Formación Profesional	18.136€	51 Inscritos/as por vacante	30% Madrid 25% Cataluña	99% Empleados/as	54% Uno o dos años 45% No requerida

TÉCNICO/A DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA EN EL DOMICILIO

 TIPO DE CONTRATO	 FORMACIÓN	 SALARIO PROMEDIO	 COMPETENCIA	 COMUNIDAD AUTÓNOMA	 NIVEL LABORAL	 AÑOS DE EXPERIENCIA
57% Duración determinada	82% Formación Profesional	15.369€	7 Inscritos/as por vacante	76% Madrid	100% Empleados/as	55% Uno o dos años 45% No requerida

FISIOTERAPEUTA

 TIPO DE CONTRATO	 FORMACIÓN	 SALARIO PROMEDIO	 COMPETENCIA	 COMUNIDAD AUTÓNOMA	 NIVEL LABORAL	 AÑOS DE EXPERIENCIA
55% Contrato indefinido	97% Estudios universitarios	36.269€	13 Inscritos/as por vacante	39% Madrid 14% Cataluña	93% Empleados/as 7% Especialistas	59% Uno o dos años 39% No requerida

AUXILIAR DE ENFERMERÍA

 TIPO DE CONTRATO	 FORMACIÓN	 SALARIO PROMEDIO	 COMPETENCIA	 COMUNIDAD AUTÓNOMA	 NIVEL LABORAL	 AÑOS DE EXPERIENCIA
54% Duración determinada	93% Formación Profesional	24.232€	109 Inscritos/as por vacante	27% Madrid 23% Cataluña	97% Empleados/as 2% Especialistas	65% Uno o dos años 34% No requerida

TRABAJADOR/A SOCIAL

 TIPO DE CONTRATO	 FORMACIÓN	 SALARIO PROMEDIO	 COMPETENCIA	 COMUNIDAD AUTÓNOMA	 NIVEL LABORAL	 AÑOS DE EXPERIENCIA
53% Duración determinada	56% Estudios universitarios	24.447€	90 Inscritos/as por vacante	37% Cataluña 29% Madrid	94% Empleados/as 3% Especialistas	75% Uno o dos años 21% No requerida

TERAPEUTA OCUPACIONAL



TÉCNICO/A DE CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA



Datos: InfoJobs

3. 1. 2. 2. Logística

La logística y el transporte se están posicionando en España como un sector estratégico, tanto para el empleo como para la economía. El empuje de esta área se debe a múltiples factores como su posición geoestratégica, la extensa red de infraestructuras de transporte o el gran número de plataformas logísticas disponibles. Son aspectos que destacan desde Invest in Spain, una Dirección Ejecutiva de ICEX España Exportación e Inversiones (entidad pública y empresarial presidida por la Secretaría de Estado de Comercio).

Un potencial que también queda reflejado en el Logistics Performance Index que elabora el Banco Mundial. Un indicador en el que España ocupaba la decimotercera posición en 2023 (dato más reciente disponible) en el ranking global.

Uno de los principales motores de la aceleración que ha experimentado este sector en los últimos años es el comercio electrónico. Una modalidad de compra que, especialmente a raíz de la pandemia, se ha afianzado entre los hábitos de consumo de la población, con el impacto que esto ha tenido para la logística y el transporte.

Este intenso desarrollo se está produciendo, igual que sucede en otros entornos, en un momento de profundas transformaciones y cambios marcados por el progreso tecnológico. En este sentido, el XIV Barómetro Círculo Logístico 2024 realizado en el marco del Salón Internacional de la Logística de Barcelona, recoge que el 90 % de las empresas de este sector cree que la automatización y la robotización contribuyen a impulsar su eficiencia.

Este análisis no solo aborda el papel de la innovación en la industria logística, sino que también ahonda en las preocupaciones de los profesionales de este ámbito. Y, pese a que las primeras las ocupan el servicio (21 %), la calidad o la optimización de costes (18 %), un 5 % también menciona la captación de personal cualificado.

Una necesidad formativa que también recoge el *Informe de Tendencias del Mercado de Trabajo en España 2024*⁹(Observatorio de las Ocupaciones), que destaca el crecimiento de la logística, el transporte y el almacenamiento y lo define como «un sector esencial y transversal a todas las actividades económicas, que requiere cada vez más cualificación».

De hecho, aunque este sector incluya puestos con un gran volumen de vacantes en InfoJobs, como puede ser el de mozo/a de almacén, que no requieren una cualificación específica (el 53 % solicita estudios básicos y el 38 % ningún tipo de formación concreta), hay otros puestos destacados en los que el aspecto formativo es muy relevante.

Un buen ejemplo de ello es el de jefe/a de compras, donde más de la mitad de las vacantes exigen a los candidatos/as estudios universitarios. A estas hay que sumar un 42 % que incluyen entre sus requisitos la Formación Profesional.

Aparte de la cualificación, la experiencia también es algo muy valorado en este sector. Muestra de ello son las vacantes de director/a de la cadena de suministro, donde tres de cada cuatro piden de uno a cuatro años de experiencia. En el caso de las que son para jefe/a de compras, una de cada dos pide este mismo bagaje. Incluso un 25 % solicita un mínimo de tres años.

Además, hay puestos que han experimentado un crecimiento muy interesante en el último año. Es el caso de mozo/a de almacén —cuyas vacantes han progresado un 28 % en 2024 (+30.401)— o de empaquetador/a —4.058 puestos más ofertados que en 2023, un 36 % más—.

⁹ https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/observatorio/2024-Tendencias-del-mercado-de-trabajo_NIPO.pdf

Un sector empleador en todo el territorio

Un aspecto distintivo del trabajo vinculado a la logística y el transporte es que se reparte a lo largo de todo el territorio. Así, el *Informe de la competitividad logística de España y sus comunidades autónomas* elaborado por UNO, la Organización Empresarial de Logística y Transporte de España, señala que las comunidades autónomas más atractivas para las empresas del sector son Madrid, Cataluña, Andalucía, Aragón, País Vasco y Castilla-La Mancha.

Algo que también se hace patente en la oferta de empleo. Por ejemplo, el 27 % de las vacantes de mozo/a de almacén se publican en Castilla-La Mancha. También hay otros territorios en los que determinados puestos vinculados a la logística tienen una presencia notable. Es el caso de la Comunidad Valenciana, donde en 2024 se publicaron más del 60 % de las vacantes de empaquetador/a.

Puestos destacados en el ámbito de la logística

CONDUCTOR/A DE VEHÍCULO DE REPARTO

TIPO DE CONTRATO	FORMACIÓN	SALARIO PROMEDIO	COMPETENCIA	COMUNIDAD AUTÓNOMA	NIVEL LABORAL	AÑOS DE EXPERIENCIA
36% Contrato indefinido	49% Estudios básicos	21.566€	31 Inscritos/as por vacante	33% Madrid	99% Empleados/as	62% No requerida
33% Duración determinada	46% Sin estudios			27% Cataluña		

COORDINADOR/A DE OPERACIONES DE TRANSPORTE INTERNACIONAL

TIPO DE CONTRATO	FORMACIÓN	SALARIO PROMEDIO	COMPETENCIA	COMUNIDAD AUTÓNOMA	NIVEL LABORAL	AÑOS DE EXPERIENCIA
79% Contrato indefinido	52% Formación Profesional	30.835€	85 Inscritos/as por vacante	33% Cataluña	61% Empleados/as	43% Uno o dos años
	34% Estudios universitarios			21% Madrid		25% Tres años

DIRECTOR/A DE LA CADENA DE SUMINISTRO

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>80% Contrato indefinido</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>69% Estudios universitarios</p> <p>30% Formación Profesional</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>35.911€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>48 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>25% Cataluña</p> <p>24% Madrid</p> <p>22% Andalucía</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>16% Mando intermedio</p> <p>11% Especialistas</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>53% Uno o dos años</p> <p>21% Tres o cuatro años</p>
--	---	--	---	--	--	---

EMPAQUETADOR/A

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>67% Duración determinada</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>47% Formación Profesional</p> <p>47% Estudios básicos</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>22.779€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>14 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>66% Comunidad Valenciana</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>74% Empleados/as</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>70% Un año</p>
---	--	--	---	---	--	--

JEFE/A DE COMPRAS

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>77% Contrato indefinido</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>52% Estudios universitarios</p> <p>42% Formación Profesional</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>31.198€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>82 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>32% Madrid</p> <p>25% Cataluña</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>74% Empleados/as</p> <p>12% Especialistas</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>49% Uno o dos años</p> <p>25% Tres años</p>
--	---	--	---	--	--	--

MOZO/A DE ALMACÉN

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>59% Duración determinada</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>53% Estudios básicos</p> <p>38% Sin estudios</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>21.973€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>61 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>27% Castilla-La Mancha</p> <p>23% Madrid</p> <p>22% Cataluña</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>99% Empleados/as</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>61% Al menos un año</p> <p>33% No requerida</p>
---	---	--	---	---	--	--

Datos: InfoJobs

3. 1. 2. 3. Tecnología

La tecnología es un elemento que está trayendo consigo cambios en la sociedad a prácticamente cualquier nivel. Una evolución que también se está produciendo en las empresas y, en consecuencia, en el mercado de trabajo. De hecho, el auge del empleo tecnológico no es algo exclusivo de la informática y las telecomunicaciones, sino que en los últimos años ha adquirido un carácter transversal y este tipo de profesionales cada vez son más necesarios en cualquier rama de actividad. Y no solo eso, sino que las competencias digitales son un requerimiento cada vez más extendido en todos los sectores. Es decir, aunque un puesto no sea estrictamente tecnológico, sí requiere conocimientos relacionados para su desempeño.

Este proceso de transformación digital que están experimentando las empresas —y que se analiza detalladamente en el capítulo 4.3. Transformación digital del presente informe— supone un reto para el empleo, puesto que no siempre es fácil para las compañías encontrar los perfiles que están buscando.

En línea con esta cuestión, el informe *Anatomía de la brecha de talento tecnológico* elaborado por DigitalES, concluye que «la falta de mano de obra cualificada en el sector digital se ha convertido en un obstáculo para el crecimiento y la competitividad de las empresas españolas».

Asimismo, el Observatorio de Ocupaciones del SEPE destaca en *El mercado de trabajo de las ocupaciones STEM en España (2024)* el desajuste que existe entre las habilidades que tienen las personas graduadas y las necesidades del mercado laboral: «Las empresas buscan habilidades prácticas y experiencia, lo que puede ser un desafío para las nuevas personas egresadas, por lo tanto se genera una situación de desconexión con el mercado laboral que dificulta la empleabilidad». Además, otra de las problemáticas que señala este mismo informe es la marcha de profesionales altamente cualificados/as que buscan oportunidades laborales fuera de España, con la consiguiente pérdida de capital humano.

El incremento de la competitividad en el ámbito STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es, además, una cuestión de crecimiento económico y productividad: «A medida que más personas se forman en estas áreas, se generan más oportunidades de innovación y crecimiento, lo que puede llevar a un aumento en el PIB, dando lugar a una economía más dinámica» (Observatorio de Ocupaciones, 2024).

Por lo tanto, resulta crucial fomentar y acelerar la adquisición de competencias por parte de los trabajadores/as que ya forman parte del mercado laboral, y también de los que están por venir. La concordancia entre las necesidades de las empresas y las capacidades de los candidatos/as es crucial en cualquier sector, pero el ritmo frenético al que evoluciona la tecnología hace que cobre especial relevancia.

La aparición de nuevas herramientas y metodologías está a la orden del día. Por ejemplo, el Foro Económico Mundial cree que entre las tendencias tecnológicas que tendrán mayor impacto en los empleos del futuro se encuentran la inteligencia artificial generativa, el internet de las cosas o IoT (*Internet of Things*), la computación en la nube, la ciberseguridad o la automatización.

Una disrupción tecnológica que también queda patente en la *Radiografía de profesiones y sectores emergentes 2024* realizada por DigitalES que destaca la creciente demanda de profesionales en inteligencia artificial, con puestos como el de ingeniero/a de *machine learning*, cuya publicación de ofertas en España creció un 625 % entre 2019 y 2023. Este mismo estudio, cuya fuente de datos es la herramienta *Job Market Insights*, también apunta la creciente demanda de perfiles vinculados al *cloud*, como *cloud engineer* (cuya demanda ha crecido un 553 % en cinco años) o a la ciberseguridad, entre otras áreas¹⁰.

No se puede pasar por alto tampoco uno de los principales desafíos a los que se enfrenta el empleo en este ámbito y es el de atajar la brecha de género existente. Para ello, es clave llevar a cabo iniciativas o propuestas como las que recoge el informe *Mujeres en STEM: desde la educación básica hasta la carrera laboral* (ESADE, 2024)¹¹, entre las que se encuentran el fomento de un entorno de trabajo inclusivo o asegurar políticas que sustenten el acceso en igualdad de oportunidades a carreras STEM.

Más allá de los importantes retos relacionados con la transformación digital y el talento tecnológico, la situación actual en este sector refleja una oferta consolidada en la que destaca el empleo de calidad.

En este sentido, una de las variables más relevantes es el salario promedio que se ofrece en este tipo de puestos. Muestra de ello son las vacantes publicadas en InfoJobs para arquitectos/as de sistemas TIC o arquitectos/as de *software*, que rondan los 50.000 euros de promedio. Por su parte, puestos como los de científico/a de datos, analista IT o gestor/a de proyectos TIC se mueven en torno a los 40.000 euros anuales.

Además, estas retribuciones son el promedio ofertado, pero se incrementan de forma sustancial cuando en la publicación de la vacante se introducen otros requisitos como contar con un título universitario, conocer idiomas o disponer de experiencia previa. Si tomamos el ejemplo del puesto de arquitecto/a de sistemas TIC con estos tres requisitos (inglés, cinco años de experiencia y estudios universitarios), el promedio salarial ofertado supera los 65.000 euros brutos anuales.

Asimismo, este tipo de posiciones también suponen una gran oportunidad para los candidatos/as, puesto que, generalmente, la cantidad de inscritos por vacante es baja. Destacan, por ejemplo, casos como los ya citados arquitectos/as de sistemas TIC y de *software*, con solo nueve demandantes por puesto publicado.

Estas retribuciones elevadas y la competencia más limitada también se traducen en unos requisitos más exigentes para los/as aspirantes a un puesto. Por ejemplo, la experiencia desempeña un papel clave. Así, en la mitad de las vacantes para administrador/a de bases de datos o analista IT se demandan, al menos, tres o cuatro años de experiencia.

¹⁰ [Radiografía de empleos y sectores emergentes 2024](#). DigitalES, 2024.

¹¹ [Mujeres en STEM: desde la educación básica hasta la carrera laboral](#). ESADE, 2024.

Por otro lado, los estudios universitarios y la Formación Profesional son la tónica habitual en este tipo de empleo. En el caso de los gestores/as de proyectos TIC, seis de cada diez vacantes piden formación universitaria. Algo que sucede en el 51 % de posiciones para consultor/a TIC y en el 45 % de científicos/as de datos. Por su parte, la FP manda en puestos como el de administrador/a de bases de datos (77 %) o analista IT (76 %).

La contratación indefinida, sello distintivo de la oferta de empleo tecnológico

Otro elemento que caracteriza a la oferta de empleo tecnológico en InfoJobs es la baja temporalidad. En este tipo de puestos el contrato indefinido está ampliamente extendido llegando, en muchos casos, a estar presente en la práctica totalidad de vacantes ofertadas.

Por ejemplo, el 95 % de las vacantes de administrador/a de bases de datos o de arquitecto/a de sistemas TIC ofrecen esta modalidad contractual. En el caso de otros puestos como el de analista IT o arquitecto/a de *software*, también se ofrece contrato indefinido en más del 90 % de las posiciones.

Puestos destacados en el ámbito de la tecnología

ADMINISTRADOR/A DE BASES DE DATOS



ANALISTA IT



ARQUITECTO/A DE SISTEMAS TIC

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>95% Contrato indefinido</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>52% Formación Profesional</p> <p>39% Estudios universitarios</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>49.924€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>9 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>69% Madrid</p> <p>13% Cataluña</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>79% Empleados/as</p> <p>15% Especialistas</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>46% Tres o cuatro años</p> <p>25% Uno o dos años</p>
--	---	--	--	--	--	---

ARQUITECTO/A DE SOFTWARE

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>92% Contrato indefinido</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>57% Formación Profesional</p> <p>34% Estudios universitarios</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>51.464€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>9 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>75% Madrid</p> <p>10% Cataluña</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>78% Empleados/as</p> <p>17% Especialistas</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>46% Tres o cuatro años</p> <p>28% Más de cinco años</p>
--	---	--	--	--	--	--

CIENTÍFICO/A DE DATOS

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>85% Contrato indefinido</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>47% Formación Profesional</p> <p>45% Estudios universitarios</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>41.684€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>40 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>68% Madrid</p> <p>18% Cataluña</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>85% Empleados/as</p> <p>10% Especialistas</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>41% Tres o cuatro años</p> <p>38% Uno o dos años</p>
--	---	--	---	--	--	---

CONSULTOR/A TIC

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>81% Contrato indefinido</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>51% Estudios universitarios</p> <p>40% Formación Profesional</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>36.952€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>23 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>52% Madrid</p> <p>18% Cataluña</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>83% Empleados/as</p> <p>12% Especialistas</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>33% Uno o dos años</p> <p>28% Tres o cuatro años</p>
--	---	--	---	--	--	---

GESTOR/A DE PROYECTOS TIC



TÉCNICO/A DE SEGURIDAD TIC



Datos: InfoJobs

3. 1. 2. 4. Turismo

El turismo ha sido, históricamente, un sector estratégico para España. En los últimos años, además, tras el paso de la pandemia, ha encadenado unas cifras de récord. De hecho, durante 2024 se registró la mayor llegada de turistas internacionales —casi 94 millones— de toda la serie histórica, según los datos del INE (ver capítulo 2.1. Coyuntura macro).

No obstante, esta buena marcha del turismo está conviviendo, en los últimos años, con una serie de profundos cambios vinculados a áreas como la transformación digital y la sostenibilidad. Unos retos que la Administración pública está abordando desde el componente 14 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por los fondos *Next Generation EU*.

Este plan, entre otras cuestiones, busca desarrollar un programa de digitalización e inteligencia turística. Una actuación que resulta «clave para seguir atrayendo a turistas cada vez más hiperconectados y con estancias de mayor valor añadido».

En lo referente a la sostenibilidad, la iniciativa del Gobierno de España apuesta por «mejorar los indicadores de sostenibilidad medioambiental, socioeconómica y territorial asociados a esta actividad económica». Un desafío que pasa por actuaciones como la de reducir la presión del turismo sobre el territorio o desarrollar un modelo turístico respetuoso con el medioambiente.

Aparte de estas cuestiones, el sector turístico debe hacer frente a otras preocupaciones directamente vinculadas con el mercado de trabajo. En este sentido, en el informe *El empleo en el sector del turismo en España: situación y tendencia* (Observatorio de las Ocupaciones, 2023) se destacan problemáticas como la falta de cualificación y profesionalización y la «dificultad de acercar a los trabajadores al turismo, sobre todo jóvenes». Una desafección que se produce como consecuencia, fundamentalmente, «de bajos salarios y desfavorables condiciones laborales».

Todos estos frentes, en muchos casos, tienen un abordaje común. Por ejemplo, para la correcta digitalización es necesario un impulso formativo que, a su vez, repercutirá positivamente en la cualificación de los trabajadores/as turísticos y en la profesionalización del sector. Por ello, desde la Secretaría de Estado de Turismo dependiente del Ministerio de Industria y Turismo se está impulsando el *Plan de formación en competencias digitales del sector turístico*.

A través de este proyecto han quedado definidos los *Programas de Formación en Competencias Digitales en Turismo*, que tienen objetivos como el diseño de acciones formativas en este tipo de competencias que respondan a las demandas del sector y la sociedad, o la identificación de niveles competenciales que tengan en cuenta la diversidad de los nichos laborales que existen.

La puesta en valor de la formación en el turismo también se está dando en el ámbito internacional. Por ejemplo, desde ONU Turismo, órgano especializado de las Naciones Unidas, señalan que el crecimiento del turismo internacional es una oportunidad para crear empleo de calidad en el sector. Pero, para poder aprovecharla, es clave disponer de una base de capital humano adecuada a las necesidades del mercado. Por esta razón, desde este organismo se han desarrollado las *Tourism Education Guidelines*, unas directrices para la formación en este ámbito entre las que se encuentran la mejora del acceso a programas formativos, la actualización de los currículums o la estandarización de las certificaciones.

Pero las barreras que se encuentran las empresas empleadoras en este sector van también más allá de la formación de los candidatos/as. Las dificultades actuales para acceder a una vivienda asequible se agravan entre los trabajadores/as del turismo, cuyo trabajo suele desarrollarse de manera estacional y en zonas muy afectadas por el auge de los alojamientos turísticos, con una oferta muy limitada y unos precios poco accesibles.

Actualmente, tal y como reflejan los datos de InfoJobs, para este sector sigue siendo fundamental la contratación de camareros/as y cocineros/as, cuya demanda en 2024 ha superado las 90.000 vacantes.

Y pese a que este tipo de puestos siempre hayan tenido un marcado carácter estacional —la mitad de los puestos ofertados para camareros/as ofrecen contratos fijos discontinuos o de duración determinada—, también se van abriendo camino otros en los que la contratación indefinida tiene un peso muy relevante. Es el caso de las vacantes para director/a de restaurante, donde el 95 % ofrecen un contrato fijo, asesor/a de viajes (89 %) o chef (57 %).

Algo que sí suele apreciarse en la oferta de empleo en este sector es el peso que tiene la experiencia de los candidatos/as. En puestos como el de cocinero/a, siete de cada diez vacantes requieren al menos uno o dos años. En el caso de los camareros/as, este es el requisito en el 76 % de los casos.

Asimismo, en puestos como el de chef o director/a de establecimiento de hostelería, solicitar una experiencia de tres o cuatro años es algo bastante frecuente. En ambos casos se exige en más del 30 % de las vacantes.

La Formación Profesional se abre camino en el sector turístico

La formación cada vez tiene más importancia en el ámbito del turismo y eso también queda reflejado en la oferta de empleo. En este sentido, la Formación Profesional desempeña un papel clave.

Por ejemplo, en el 62 % de la oferta de empleo para cubrir puestos de chef se pide este nivel formativo. Asimismo, la mitad de las vacantes para trabajos de asesor/a de viajes también lo requieren.

Igualmente, existen posiciones como la de director/a de establecimiento de hostelería, en las que los estudios universitarios son lo más demandados (44 %), seguidos de la Formación Profesional (24 %).

Puestos destacados en el ámbito del turismo

ASESOR/A DE VIAJES



CAMARERO/A



CHEF



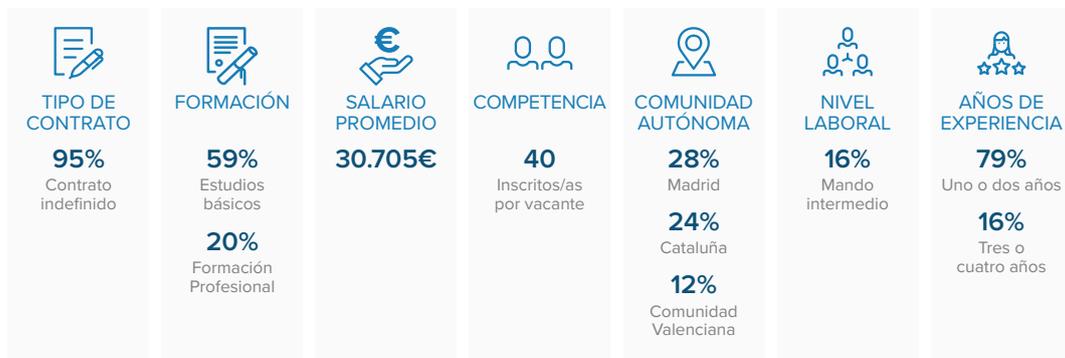
COCINERO/A



DIRECTOR/A DE ESTABLECIMIENTO DE HOSTELERÍA



DIRECTOR/A DE RESTAURANTE



Datos: InfoJobs

3. 1. 2. 5. Sostenibilidad

Según la Organización Meteorológica Mundial, 2024 fue el año más cálido jamás registrado, tras superar en cerca de 1,55 °C los niveles preindustriales. Para hacer frente al calentamiento global, pero también a distintos retos relacionados con la pobreza, la salud y la igualdad, la Asamblea General de la ONU estableció en 2015 los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que fijan una serie de metas interconectadas en cuestiones como el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente. La sostenibilidad, por tanto, abarca todas ellas.

Pero es justamente la mitigación del cambio climático la materia que más incidencia ha tenido en los últimos años por implicar a todos los agentes sociales: personas a título individual, organizaciones y empresas o administraciones públicas. Y, en consecuencia, también está suponiendo cambios en el mercado de trabajo. Las compañías tienen que adaptarse a este escenario y, por ello, están surgiendo nuevas necesidades y ocupaciones.

Los llamados empleos verdes son aquellos que «contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética», tal y como explican desde la Organización Internacional del Trabajo.

La aparición, además, de estos empleos también ha generado nuevas necesidades formativas para adaptar las competencias de los trabajadores/as, tanto actuales como futuros, a las exigencias de las empresas.

En línea con esta cuestión, el informe *Empleo y transición ecológica. Yacimientos de empleo, transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático* (2023) impulsado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, señala que para la transición ecológica en materia de empleo hay que reconvertir o adaptar las ocupaciones que ya existen. Por ello, este análisis señala algunas necesidades formativas clave vinculadas a esta materia, como son los conocimientos generales ligados al medioambiente y la sostenibilidad, y las competencias técnicas o específicas de la actividad que permitan que las ocupaciones se adapten a la transformación tecnológica de cada sector. Pero también otras de carácter más transversal, como el análisis estadístico, la redacción de informes y artículos científicos o las competencias digitales.

De manera más concreta, una de las áreas estratégicas para la transición ecológica es la de las energías renovables. Un sector en el que España ocupa una posición decisiva, pero que se enfrenta a ciertos obstáculos, como explican desde el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE: «la velocidad de desarrollo de las distintas fuentes de energía y sus tecnologías avanza rápido y no se refleja al mismo ritmo que la oferta formativa reglada, aunque dicha oferta está incorporando nuevas especialidades con el fin de cubrir todas las necesidades del sector»¹².

Asimismo, este mismo organismo señala la problemática que supone la escasez de mano de obra cualificada, lo que lleva a «impulsar procedimientos dirigidos a adaptar perfiles de ocupaciones procedentes de otros ámbitos sectoriales, con formación específica que permita una adaptación al nuevo puesto de trabajo».

La apuesta por la sostenibilidad en el tejido empresarial, además, también puede suponer un beneficio económico. De hecho, el 84 % de las empresas considera que la sostenibilidad ofrece ventajas competitivas, según los datos recogidos por el Pacto Mundial de la ONU España en el informe *Implantación de la agenda 2030 en las empresas españolas* (2024). Además, una de cada dos compañías españolas cree que la sostenibilidad y los ODS mejoran su rendimiento económico.

Además, desde Eurofound, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, apuntan a que España, Italia y Francia serán los países que más se beneficien del *Fit for 55*¹³, el objetivo establecido por la Unión Europea para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, al menos, un 55 % con respecto a 1990. La ventaja competitiva de España reside en cuestiones como la baja proporción de empleo en industrias dependientes de los combustibles fósiles.

¹² [El empleo en el sector de las Energías Renovables en España: situación y tendencia](#). Observatorio de las Ocupaciones, 2023.

¹³ [Living and working in Europe 2023](#). Eurofound, 2024.

El empleo verde se va abriendo camino también en InfoJobs. Determinadas profesiones, como las vinculadas a la gestión de residuos, han crecido con respecto a 2023 o, incluso, han comenzado a aparecer de forma habitual durante el último año en la oferta de empleo. Esto es también un reflejo de cómo la economía verde se va abriendo paso y cada vez son más las empresas que apuestan por incorporar esos roles o hacer de la sostenibilidad el hilo conductor de su actividad productiva.

Proyección y versatilidad, claves del empleo verde

Si algo caracteriza al trabajo que se está generando en torno a la sostenibilidad, más allá de su evidente proyección, es la versatilidad: son muchas las ramas de conocimiento y profesiones diferentes que tienen cabida en la lucha contra el cambio climático dentro de las empresas.

En consecuencia, se pueden encontrar puestos, como el de agente de educación medioambiental, en los que la formación tiene un peso muy relevante. En este caso, nueve de cada diez vacantes piden Formación Profesional (50 %) o estudios universitarios (39 %). Sin embargo, también hay otras posiciones en las que este requerimiento no es tan frecuente. Es el caso de las destinadas a encargados/as de residuos, que en el 77 % de las ocasiones únicamente piden estudios básicos.

También el modelo de contrato presenta cambios significativos en función del tipo de puesto. Por ejemplo, el carácter estacional del trabajo de los operarios/as forestales queda reflejado en el tipo de contrato que se ofrece en estas vacantes: el 38 % son de duración determinada y el 23 % fijo discontinuo. Pero en otros casos como el de experto/a en medioambiente, la contratación indefinida es la más extendida (92 %).

Lo mismo sucede con la experiencia. En puestos como el de técnico/a de energía solar es muy recurrente solicitarla, mientras que en otros como el de operario/a forestal tienen un peso notable las vacantes que no piden experiencia previa.

Puestos destacados en sostenibilidad

AGENTE DE EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL



ENCARGADO/A DE SEPARACIÓN DE RESIDUOS

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>85% De duración determinada</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>77% Estudios básicos</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>18.950€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>64 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>62% Cataluña 14% Castilla-La Mancha</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>100% Empleados/as</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>89% Uno o dos años</p>
--	--	--	---	---	---	--

OPERARIO/A DE RECICLADO

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>64% De duración determinada 19% Contrato indefinido</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>53% Estudios básicos</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>20.743€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>54 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>31% Cataluña 22% Madrid</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>100% Empleados/as</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>65% Uno o dos años 34% No requerida</p>
---	--	--	---	---	---	--

TÉCNICO/A DE ENERGÍA SOLAR

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>56% Contrato indefinido 22% De duración determinada 14% Fijo discontinuo</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>32% Formación Profesional 23% Estudios básicos</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>27.629€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>64 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>24% Madrid 19% Andalucía 18% Cataluña</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>89% Empleados/as 8% Especialistas</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>61% Uno o dos años 33% No requerida</p>
---	---	--	---	--	--	--

DIRECTOR/A DE PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

 <p>TIPO DE CONTRATO</p> <p>90% Contrato indefinido</p>	 <p>FORMACIÓN</p> <p>90% Estudios universitarios</p>	 <p>SALARIO PROMEDIO</p> <p>37.357€</p>	 <p>COMPETENCIA</p> <p>42 Inscritos/as por vacante</p>	 <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA</p> <p>23% Cataluña 13% Comunidad Valenciana</p>	 <p>NIVEL LABORAL</p> <p>32% Mando intermedio</p>	 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p> <p>37% Uno o dos años 35% Tres o cuatro años</p>
--	---	--	---	---	--	--

EXPERTO/A EN MEDIOAMBIENTE



OPERARIO/A FORESTAL



Datos: InfoJobs

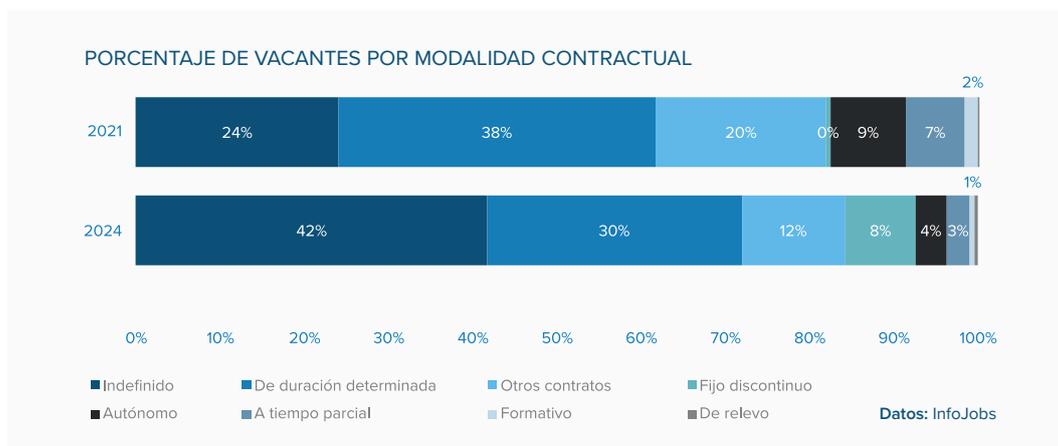
3. 1. 3. Vacantes por tipo de contrato

Cuatro de cada diez vacantes ofrecen contrato indefinido

En 2024, el 42 % de las vacantes publicadas en InfoJobs ofrecen un contrato indefinido. Dicho de otro modo: más de cuatro de cada diez puestos publicados incluyen en sus enunciados esta modalidad de relación laboral. En términos absolutos, esto supone que las vacantes que incorporan la firma de una relación indefinida han sido 1.019.240. En cuanto al tipo de contrato de duración determinada, el porcentaje se reduce al 30 %.

En 2024, las vacantes que ofrecen contrato indefinido son el 42 %, frente al 24 % de 2021, antes de la entrada en vigor de la reforma laboral

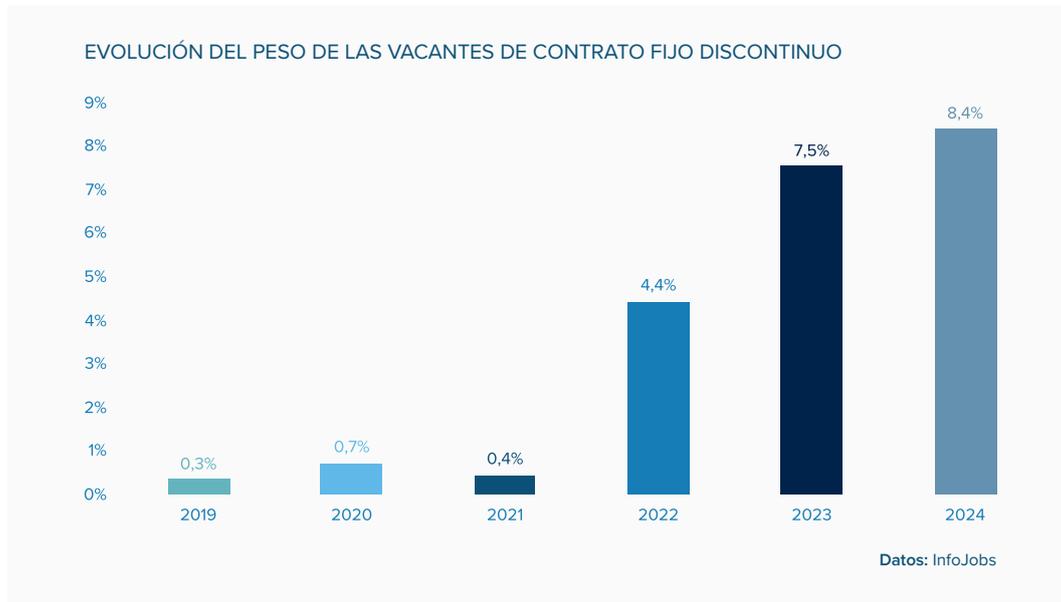
Si comparamos estas cifras con las de 2021, antes de la reforma laboral, se observa que la proporción se ha invertido claramente. De esta manera, aquel año los contratos indefinidos tan solo suponían un 24 % del total, frente a la entonces mayoritaria modalidad de los vínculos de duración determinada, que representaban un 38 %.



Los contratos fijos discontinuos siguen asentándose en el panorama laboral

La otra modalidad contractual que ha ganado protagonismo tras la reforma laboral es la del fijo discontinuo. De tener en la oferta de empleo de InfoJobs una presencia apenas testimonial, que no llegaba al 1 % hasta 2021, se pasó en 2022, ya con la nueva normativa en vigor, a un 4,4 %. Aunque el ritmo de crecimiento se ha ralentizado una vez que se ha alcanzado un cierto grado de estabilidad, en 2024 ha incrementado ligeramente su protagonismo: el 8,4 % de las vacantes publicadas ofrecen contrato fijo discontinuo.

En términos absolutos, los 205.739 puestos publicados en 2024 con esta modalidad contractual suponen un incremento del 9 % (16.137 vacantes más) en relación con 2023.



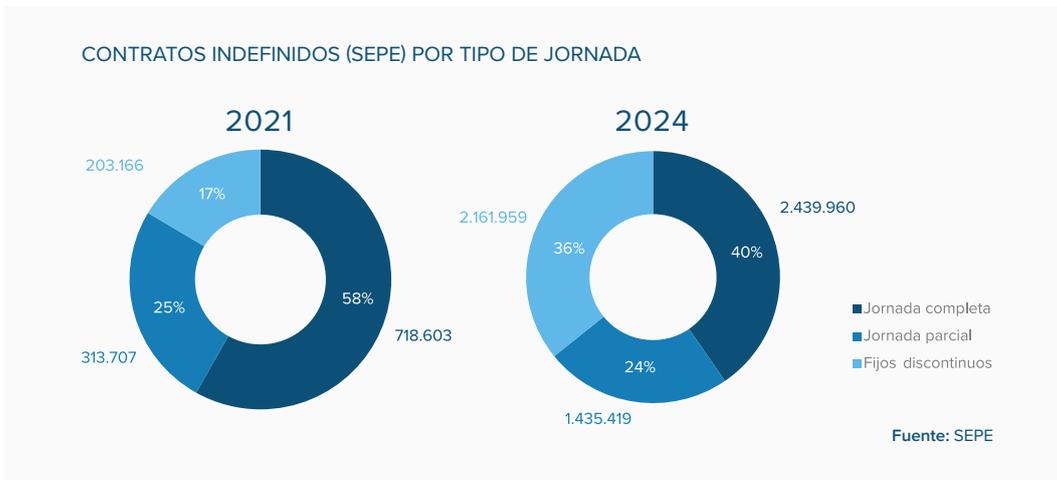
Contratación indefinida: InfoJobs, diez puntos por encima del conjunto del mercado

InfoJobs distingue en las vacantes que se publican los dos tipos de contratos mencionados anteriormente (indefinidos y fijos discontinuos), si bien el SEPE reconoce estos últimos como un contrato indefinido a todos los efectos y así lo recogen los datos oficiales.

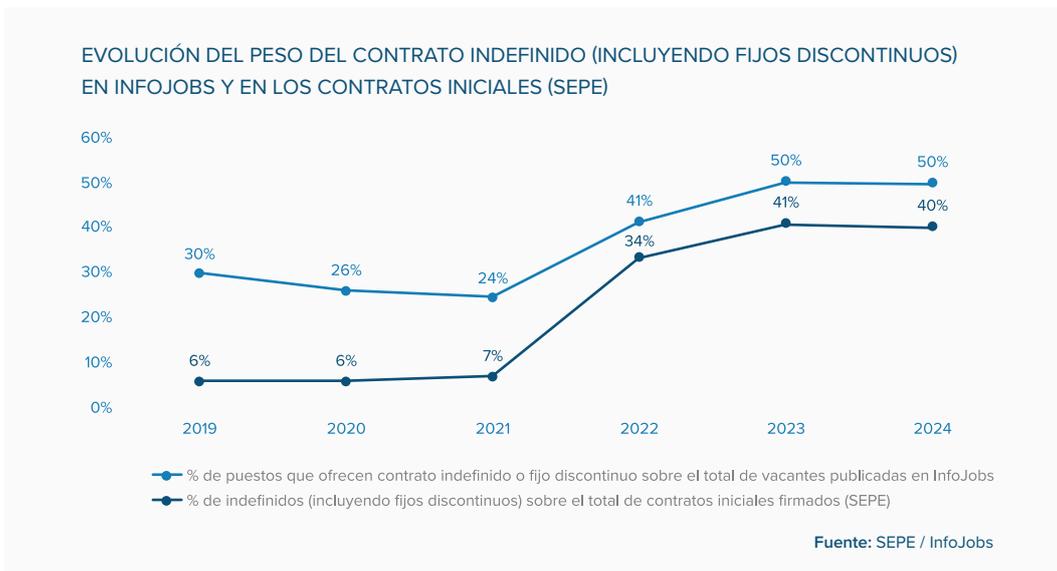
La evolución de los datos del SEPE corrobora la tendencia registrada en InfoJobs: entre 2021 y 2024 los contratos indefinidos han pasado de 1,2 millones a más de 6

En concreto, en 2024 el SEPE registró más de 6 millones (6.037.338) de contratos iniciales indefinidos, una cifra ligeramente inferior (-2 %) a la del año 2023, pero que prácticamente quintuplica los 1,2 millones del ejercicio 2021, antes de la reforma laboral.

Este fuerte aumento incluye las tres tipologías de jornada en que se desagregan los datos (jornada completa, parcial y fijos discontinuos), aunque su distribución ha cambiado sustancialmente por el protagonismo que ha adquirido el fijo discontinuo: en 2021 representaba el 17 % de todos los indefinidos iniciales registrados por el SEPE y en 2024 supone el 36 %.



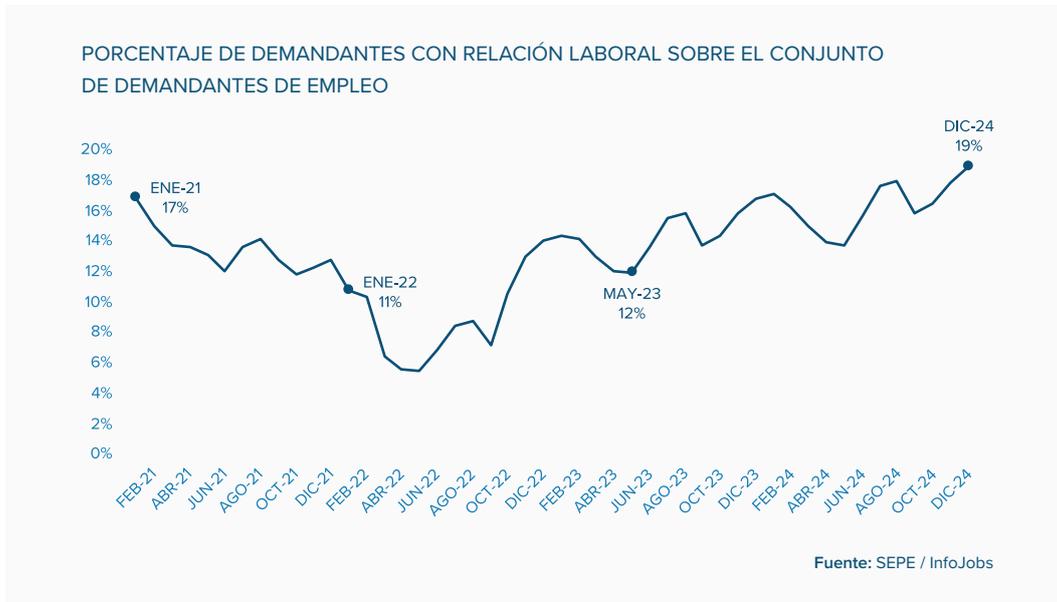
Los citados 6 millones de contratos iniciales indefinidos de 2024 representan un 40 % de los casi 15 millones que registró en total el SEPE. Y ese porcentaje se sitúa 10 puntos por debajo del peso que tiene la suma de las vacantes con contrato indefinido y las de fijo discontinuo en la oferta publicada en InfoJobs, ya que representan un 50 % del total.



El incremento de las nuevas contrataciones indefinidas ha provocado que el peso de esta modalidad sobre el conjunto de población trabajadora continúe al alza, aunque, lógicamente, a un ritmo mucho más contenido. Al cierre de 2024 había un 62 % de personas afiliadas según el SEPE y un 72 % de ocupados/as según el INE con contrato indefinido, unos porcentajes que eran del 49 % y el 63 % respectivamente tres años antes, a finales de 2021.



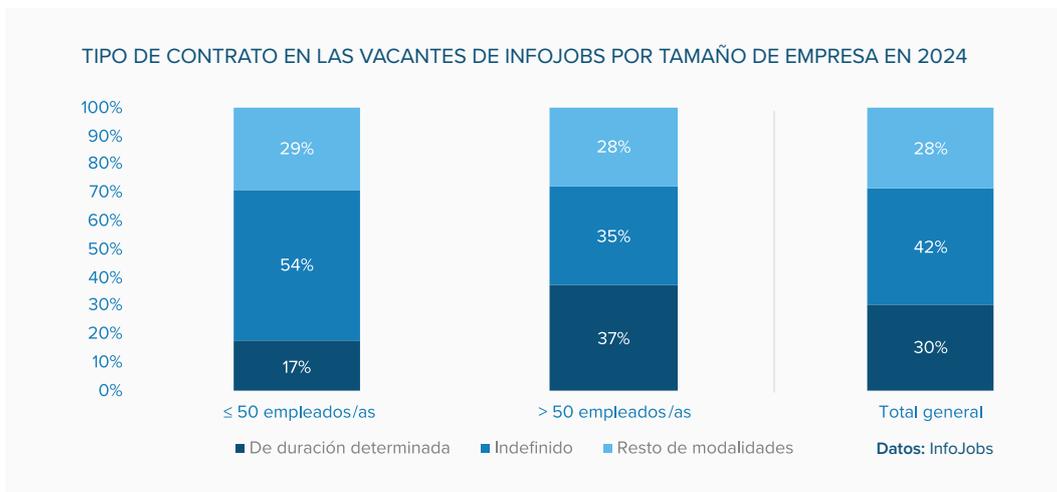
Pero hay otro dato que proporciona una lectura adicional relacionada con el creciente protagonismo del contrato fijo discontinuo, una modalidad que, por su propia idiosincrasia, supone que los trabajadores/as alternan periodos de actividad con otros de inactividad. Esto se refleja en el porcentaje de demandantes de empleo que, de acuerdo con los datos del SEPE, mantienen una relación laboral: la tendencia a la baja que seguía este indicador viró a partir de mediados de 2022 con la entrada en vigor al completo de la reforma laboral, y ha seguido subiendo hasta alcanzar en el mes de diciembre de 2024 su nivel máximo (19 %) en los últimos cuatro años.



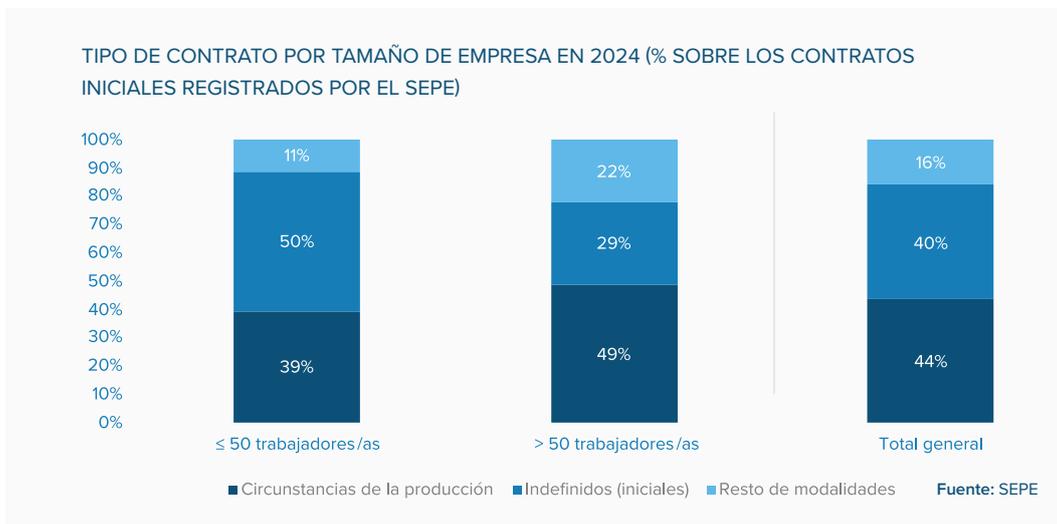
Menos temporalidad en las empresas pequeñas

El tamaño de las compañías que ofertan trabajo también permite una interpretación a la hora de valorar el tipo de contratos que se ofrecen en el mercado. Un año más, las vacantes de las empresas pequeñas (hasta 50 empleados/as) presentan una mayor proporción de contratos indefinidos: el 54 % frente al 35 % de las compañías que tienen más de 50 trabajadores/as.

Por el contrario, el vínculo de duración determinada es el que se ofrece en el 17 % de los puestos ofertados por las empresas pequeñas, un porcentaje que asciende al 37 % en las medianas y grandes.



También en esta cuestión se comprueba la representatividad de InfoJobs en relación con el conjunto del mercado, ya que los datos de contratos iniciales del SEPE apuntan en la misma dirección: un 50 % de iniciales indefinidos en las empresas de menos de 50 trabajadores/as frente al 29 % de las que tienen más de 50 empleados/as. Y también se invierten las proporciones en los contratos por circunstancias de la producción de acuerdo con estos datos oficiales: un 39 % de los iniciales en las empresas pequeñas y un 49 % en las medianas y grandes.



3. 1. 4. Vacantes por sectores

Durante 2024, el sector que aglutinó un mayor volumen de vacantes fue el de comercial y ventas, para el que se han publicado un total de 371.776 puestos, lo que supone un 17 % de la oferta de empleo publicada en InfoJobs.

Acompañando a comercial y ventas hay otras cuatro categorías que destacan por el volumen de posiciones ofertadas. Se trata de compras, logística y almacén (291.649); profesiones, artes y oficios (255.718), atención al cliente (249.899), y turismo y restauración (205.657). Todas ellas superan la barrera de las 200.000 vacantes.

La categoría de comercial y ventas representa el 17 % de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2024

Hay dos sectores más con, al menos, 100.000 vacantes publicadas a lo largo del pasado año y otros dos que rozan esa cifra. Se trata de calidad, producción e I+D (130.480 vacantes), ingenierías y técnicas (102.410), informática y telecomunicaciones (98.128) y sanidad y salud (97.555).

Estos nueve sectores son un referente del empleo aglutinando, conjuntamente, ocho de cada diez vacantes publicadas en InfoJobs. Además, dentro de este destacado grupo, algunos han progresado de una manera especialmente reseñable en el último año. Es el caso de compras, logística y almacén, que continúa con la tendencia creciente que arrastra en los últimos años y cuya cifra de vacantes en 2024 ha aumentado un 9 % en comparación con el año precedente. En términos absolutos este incremento es de casi 25.000 puestos ofertados más.

También destaca el avance de calidad, producción e I+D, donde el volumen de vacantes publicadas ha aumentado en un 23 %. Esto supone 24.102 posiciones más que en 2023.

Al margen de estos dos, entre los sectores que ocupan las posiciones bajas del ranking de vacantes publicadas también ha habido dos incrementos significativos en términos relativos con respecto al año anterior. Se trata de legal, que ha crecido un 32 % (+2.100 vacantes), y de diseño y artes gráficas, que progresa un 23 % (+1.722). Otros incrementos relevantes son los de profesiones, artes y oficios, con 11.134 vacantes más (+5 %) y sanidad y salud, con una subida de 7.664 (+8 %).

VACANTES POR SECTOR EN 2023 Y 2024

Sector	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Peso sobre el total 2024
Comercial y ventas	429.287	371.776	17%
Compras, logística y almacén	267.103	291.649	13%
Profesiones, artes y oficios	244.584	255.718	12%
Atención al cliente	266.114	249.899	11%
Turismo y restauración	229.819	205.657	9%
Calidad, producción e I+D	106.378	130.480	6%
Ingenierías y técnicas	105.027	102.410	5%
Informática y telecomunicaciones	146.244	98.128	4%
Sanidad y salud	90.091	97.555	4%
Administración de empresas	93.262	88.494	4%
Venta al detalle	93.354	88.454	4%
Educación y formación	76.599	77.113	3%
Inmobiliario y construcción	52.967	49.996	2%
Recursos humanos	30.685	30.594	1%
Marketing y comunicación	27.889	26.844	1%
Finanzas y banca	19.921	16.558	1%
Diseño y artes gráficas	7.594	9.316	0,4%
Legal	6.627	8.727	0,4%
Administración pública	9.590	8.039	0,4%
Sector farmacéutico	6.923	6.192	0,3%

Datos: InfoJobs

Comercial y ventas: más oferta en el subsector comercial

Las más de 370.000 vacantes publicadas el año pasado en comercial y ventas mantienen un año más a este sector como el líder en oferta de empleo en InfoJobs. Unas vacantes que, en el 45 % de los casos, están enmarcadas en la subcategoría de comercial, que es la más numerosa, con un total de 167.674 vacantes.

Tras esta se sitúan las de agente comercial, para la que se han publicado 110.613 posiciones, y televenta y marketing telefónico, con 89.013. Esta lista, pero en un escalón mucho más modesto, la completan los subsectores de gran cuenta y comercio exterior, en los que se han ofertado 2.396 y 2.080 puestos respectivamente.

En relación con el año precedente destaca la evolución de la subcategoría de comercial, que ha sumado 21.076 puestos de trabajo más (un 14 %).



VACANTES POR SUBSECTOR DE COMERCIAL Y VENTAS EN 2023 Y 2024

Subsector	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Peso sobre el total 2024
Comercial	146.598	167.674	45%
Agente comercial	174.790	110.613	30%
Televenta y marketing telefónico	101.997	89.013	24%
Gran cuenta	3.351	2.396	1%
Comercio exterior	2.551	2.080	1%
TOTAL COMERCIAL Y VENTAS	429.287	371.776	100%

Datos: InfoJobs

Más allá de la distribución de las vacantes de comercial y ventas en las subcategorías que lo componen, este sector tiene algunas características específicas que también le diferencian del resto. Por ejemplo, las vacantes para autónomos/as tienen un peso relevante: representan el 15 % del total.

Asimismo, también es un área en la que los puestos para especialistas tienen un peso mayor que en otras. Entre las vacantes para comercial y ventas, una de cada cinco está destinada a este nivel laboral.

Perfil de las vacantes de comercial y ventas



Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN COMERCIAL Y VENTAS

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Teleoperador/a	103.576	18	21.658€
2 Delegado/a comercial	89.253	39	35.532€
3 Agente inmobiliario/a	56.051	10	39.254€
4 Asistente de departamento de ventas	20.302	44	24.880€
5 Agente comercial	11.810	17	37.631€
6 Agente de seguros	5.623	16	29.232€
7 Director/a de ventas	4.430	53	42.190€
8 Ingeniero/a de ventas	3.603	40	35.588€
9 Ejecutivo/a comercial	2.444	45	34.263€
10 Administrativo/a	1.498	111	23.632€

Datos: InfoJobs

Crecimiento sostenido en compras, logística y almacén

Tras comercial y ventas, compras, logística y almacén es el sector para el que más vacantes se han publicado en 2024: 291.649. Una cifra que consolida, un año más, la buena evolución de esta categoría en términos de oferta de empleo. De hecho, hace solo seis era el tercer sector por volumen de vacantes en InfoJobs, y en los dos últimos años se ha asentado en el segundo puesto.

Por subsectores, sobresalen almacén, y distribución y logística, que aglutinan la práctica totalidad de las posiciones ofertadas (97 %). Concretamente, para almacén se han publicado 166.438 y para distribución y logística 117.125.

Además, en ambos casos se han producido incrementos en comparación con 2023: en almacén se han ofertado 22.516 puestos más (+16 %) y en distribución y logística 3.979 más (+4 %).

Por su parte, la tercera pata de este sector, la que corresponde a compras y aprovisionamiento, ha reunido 8.086 puestos en 2024.



VACANTES POR SUBSECTOR DE COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN EN 2023 Y 2024

Subsector	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Peso sobre el total 2024
Almacén	143.922	166.438	57%
Distribución y logística	113.146	117.125	40%
Compras y aprovisionamiento	10.035	8.086	3%
TOTAL COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN	267.103	291.649	100%

Datos: InfoJobs

Una de las claves de este sector también pasa por la distribución de la oferta de empleo a nivel territorial. En ella, destaca Castilla-La Mancha como tercera comunidad con más vacantes ofertadas en 2024 (el 17 % del total), solamente por detrás de Cataluña (25 %) y Madrid (24 %).

Asimismo, el reparto de las vacantes en función del tipo de contrato también pone de manifiesto la fuerza de la temporalidad en este sector, donde uno de cada dos es de duración determinada y un 13 % son fijos discontinuos.

Perfil de las vacantes de compras, logística y almacén



Datos: InfoJobs

PUESTOS CON MÁS VACANTES EN COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN



Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Mozo/a de almacén	101.565	63	21.773€
2 Conductor/a de vehículo de reparto	41.034	32	21.062€
3 Operador/a de carretilla elevadora	35.917	44	24.843€
4 Empaquetador/a	8.080	12	22.465€
5 Operario/a de logística de almacén	6.850	79	21.075€
6 Conductor/a de motocicleta de reparto	4.475	5	22.317€
7 Conductor/a de camiones pesados	3.004	33	30.990€
8 Jefe/a de compras	2.672	91	31.389€
9 Administrativo/a de logística	2.089	159	24.184€
10 Reponedor/a	1.461	206	19.660€

Datos: InfoJobs

Los oficios mantienen el pulso

El tercer sector para el que, durante 2024, se han publicado más de 200.000 vacantes es profesiones, artes y oficios. Este sector ha crecido un 5 % durante el último año hasta alcanzar las 255.718 posiciones ofertadas en InfoJobs.

Casi la mitad de ellas se agrupan en cuatro subcategorías: transporte, para la que se publican el 13 % de los puestos (33.200 vacantes); electricidad, con el 12 % (30.983); automoción, que acoge al 11 % (27.748) y limpieza, que también agrupa a un 11 % (27.146).

En comparación con 2023, las que más han crecido en términos absolutos son limpieza (+2.345 vacantes) y traducción e interpretación (+2.330 vacantes). También destacan las subidas de seguridad y vigilancia, que crece en 2.322 vacantes (+12 %), y agricultura y jardinería, con 1.627 más (+30 %).



VACANTES POR SUBSECTOR DE PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS EN 2023 Y 2024

Subsector	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Peso sobre el total 2024
Transporte	38.501	33.200	13%
Electricidad	31.541	30.983	12%
Automoción	29.479	27.748	11%
Limpieza	24.801	27.146	11%
Seguridad y vigilancia	19.580	21.902	9%
Consumo y alimentación	21.528	21.579	8%
Agricultura y jardinería	5.483	7.110	3%
Carpintería	4.950	5.476	2%
Estética y cosmética	6.241	4.441	2%
Fontanería	4.129	3.935	2%
Traducción e interpretación	277	2.607	1%
Confección	742	871	0,3%
Fotografía	347	647	0,3%
Artesanía	425	601	0,2%
Artes interpretativas	159	301	0,1%
Artes plásticas	358	263	0,1%

Datos: InfoJobs

Un aspecto relevante de los puestos que se ofertan para profesiones, artes y oficios es el peso que tiene la Formación Profesional. De hecho, una de cada cuatro vacantes publicadas en la categoría demanda este nivel de estudios. Algo que se explica por la propia naturaleza del sector, en el que tienen mucho protagonismo varios puestos muy vinculados a este nivel formativo como mecánicos/as de vehículos, electricistas o soldadores/as.

Perfil de las vacantes de profesiones, artes y oficios



Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Conductor/a privado/a	22.731	13	24.116€
2 Operario/a de limpieza	20.206	90	19.109€
3 Vigilante de seguridad	17.492	14	22.649€
4 Mecánico/a de vehículos	11.643	21	26.922€
5 Electricista	10.885	26	26.348€
6 Empleado/a de mantenimiento	8.649	34	25.578€
7 Soldador/a	4.484	25	28.251€
8 Fontanero/a	4.124	10	27.130€
9 Mecánico/a electricista	4.070	17	27.736€
10 Conductor/a de autobús	3.757	21	30.866€

Datos: InfoJobs

Atención al cliente: 250.000 vacantes en 2024

En 2024 se han publicado casi 250.000 vacantes para el sector de atención al cliente. El 86 % de ellas se agruparon, precisamente, en el subsector de atención al cliente y el 14 % restante en promoción y ferias, una distribución idéntica a la que tenían en 2023.

Y aunque, en línea con lo sucedido en el conjunto de la oferta, la cifra de vacantes ha retrocedido respecto al año anterior tanto uno como otro subsector, merece la pena detenerse en el caso de promoción y ferias: los datos de 2024 (-3.274 puestos) implican que se frena la evolución positiva que había mantenido en los tres años precedentes, después de que, en 2020, con la pandemia, apenas superase las 14.000 vacantes.



VACANTES POR SUBSECTOR DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN 2023 Y 2024

Subsector	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Peso sobre el total 2024
Atención al cliente	229.052	216.111	86%
Promoción y ferias	37.062	33.788	14%
TOTAL ATENCIÓN AL CLIENTE	266.114	249.899	100%

Datos: InfoJobs

Un aspecto que destaca de los puestos ofertados en este sector es que, generalmente, requieren dos años de experiencia o menos. Así, hay un 50 % en los que no se exige tener experiencia previa y un 48 % en los que solamente se solicitan uno o dos años.

Además, en más de la mitad, el nivel de formación requerido son estudios básicos. Sin embargo, de los cinco sectores con mayor volumen de vacantes, este es en el que más se demanda conocer algún idioma, algo que se da en el 7 % de las vacantes.

Perfil de las vacantes de atención al cliente



Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN ATENCIÓN AL CLIENTE

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Teleoperador/a	84.395	16	19.399€
2	Agente de servicio de atención al cliente	24.551	49	22.822€
3	Azafato/a de eventos	18.152	11	28.355€
4	Asistente de departamento de ventas	9.886	32	22.132€
5	Recepcionista	5.511	155	21.794€

Datos: InfoJobs

Experiencia previa: una garantía para el empleo en turismo y restauración

Más de la mitad de las 205.657 vacantes que se han publicado en 2024 en turismo y restauración provienen del subsector de hostelería, que ha registrado 110.100, un 54 % del total.

Por su parte, restauración contabiliza 69.181 vacantes (un 34 %) y turismo las 26.376 restantes (el 13 %). La distribución de estos tres subsectores no muestra grandes diferencias con la que había el año pasado, aunque sí que es cierto que, si se toma un histórico más largo se aprecia un descenso en el peso de turismo —en 2022, suponía el 19 % de los puestos ofertados en turismo y restauración—.



VACANTES POR SUBSECTOR DE TURISMO Y RESTAURACIÓN EN 2023 Y 2024

Subsector	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Peso sobre el total 2024
Hostelería	121.879	110.100	54%
Restauración	72.428	69.181	34%
Turismo	35.512	26.376	13%
TOTAL TURISMO Y RESTAURACIÓN	229.819	205.657	100%

Datos: InfoJobs

La distribución territorial de las vacantes de turismo y restauración responde a la propia identidad del sector. Al margen de Madrid y Cataluña, que por cuestión del peso de sus respectivos mercados laborales siempre aparecen en cualquier área, los 27.819 puestos ofertados en Canarias (un 14 % del total en el sector y un 28 % más que en 2023) colocan a esta comunidad autónoma en tercer puesto.

Otra de las cuestiones que definen esta categoría tiene que ver con los estudios: aunque las vacantes que no piden ningún nivel académico en particular (estudios básicos) representan la mitad del total, en los últimos años están ganando un creciente peso los estudios de Formación Profesional. Así, en 2022 se exigían en el 16 % de los puestos de turismo y restauración y en 2024 ese porcentaje ha crecido hasta el 20 %.

Por último, este sector tiene también un interés superior a la media en que los candidatos/as que se postulan tengan experiencia previa: un 69 % de las vacantes reclaman haber trabajado uno o dos años en algún puesto similar.

Perfil de las vacantes de turismo y restauración



Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN TURISMO Y RESTAURACIÓN

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Camarero/a	61.069	62	23.937€
2 Cocinero/a	25.435	31	23.914€
3 Camarero/a de pisos	19.257	49	23.062€
4 Ayudante de cocina	15.480	57	22.840€
5 Director/a de restaurante	4.943	37	30.705€
6 Chef	4.040	47	28.818€
7 Auxiliar de cocina	4.021	58	20.933€
8 Operario/a de limpieza	3.516	97	19.631€
9 Recepcionista	2.709	172	24.457€
10 Jefe/a de sala	2.050	48	24.633€
11 Recepcionista de hostelería, restauración y turismo	2.040	215	24.430€
12 Agente de viajes	1.535	120	25.689€
13 Empleado/a de mantenimiento	1.470	65	23.921€
14 Monitor/a de ocio y tiempo libre	1.251	50	20.969€
15 Pizzero/a	1.074	27	25.713€
16 Barman	968	93	23.192€
17 Animador/a	942	18	22.344€
18 Director/a de establecimiento de hostelería	675	72	32.103€

Datos: InfoJobs

3. 1. 5. Puestos con más vacantes para el resto de las categorías

Cada sector tiene sus particularidades y, lógicamente, sus puestos prioritarios: contables en administración de empresas, abogados/as en legal o dependientes/as en venta al detalle. Pero ese principio básico también tiene sus excepciones en aquellos empleos necesarios en todo tipo de empresas, como los de administración o, cada vez más, algunos perfiles tecnológicos como consultor/a de TIC.

Hay hasta seis sectores en los que, en 2024, se publicaron más de mil vacantes de administrativo/a, con salarios que oscilan entre los 21.775 euros de administración de empresas y los 23.059 de inmobiliario y construcción. Entre todos ellos suman las 35.305 vacantes que tiene este puesto. El patrón se repite en los puestos de auxiliar administrativo, aunque con un volumen notoriamente inferior (15.441 vacantes entre todos los sectores en 2024) y un salario ofertado también más bajo.

En los últimos años también se ha venido viendo como hay ciertos empleos tecnológicos que tienden a dispersarse en diferentes áreas. El mencionado caso de consultor/a de TIC es el mejor ejemplo: sus casi 5.000 vacantes en informática y telecomunicaciones lo convierten en el sexto puesto más ofertado en este sector, pero solo representan el 64 % de todas las publicadas en InfoJobs. Y en algunas categorías —como compras, logística y almacén o finanzas y banca— con condiciones salariales y ratios de competencia que pueden equipararse con los de su sector de referencia.

Otros puestos, como técnico/a de telecomunicación, agente del servicio de asistencia de TIC o técnico/a de TIC todavía no han alcanzado ese porcentaje de dispersión de la oferta, aunque ya han iniciado el mismo camino.

Pero al margen de estos puestos con presencia relevante en varios sectores, un vistazo a los empleos con más volumen de oferta para cada categoría ofrece lecturas interesantes. Por ejemplo, varios de los empleos con más vacantes en calidad, producción e I+D, en ingenierías y técnicas, en sanidad y salud, en inmobiliario y construcción y, por supuesto, en la propia informática y telecomunicaciones tienen unas ratios de competencia (promedio de inscripciones para cada vacante publicada) significativamente bajas, en el entorno de 20 candidatos/as por puesto.

En la combinación de volumen y buenos salarios también destacan algunos empleos de estas categorías. Consultor/a de TIC reúne 4.975 vacantes en informática y telecomunicaciones y promedia más de 41.000 euros brutos anuales. En este mismo sector hay varios puestos más (analista IT, desarrollador/a *backend*, *full stack engineer* o *frontend engineer*) con incluso mayor oferta laboral y que se mueven entre los 35.000 y los 40.000 euros.

Saliendo de este ámbito, en inmobiliario y construcción encontramos el de supervisor/a general de la construcción (5.238 vacantes y una retribución ofertada de 41.641 euros). Por último, en sanidad y salud destacan médico/a generalista (casi 6.000 vacantes que rozan los 45.000 euros de media) y odontólogo/a (4.125 puestos y un promedio salarial de 44.080 euros).

También merece la pena mencionar un par de casos de educación y formación. En primer lugar, el puesto de pedagogo, que oferta una buena retribución (38.435 euros) en sus 6.468 vacantes. Y, por otro, el de maestro/a de educación primaria en el extranjero, con un volumen mucho más modesto (662 vacantes), pero también un alto promedio salarial (36.655 euros) que responde a las condiciones de estos empleos en algunos de los países de nuestro entorno, como por ejemplo Alemania.

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



ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Contable	19.816	80	25.785€
2	Administrativo/a	19.654	187	21.775€
3	Auxiliar administrativo/a	8.463	284	19.373€
4	Recepcionista	2.361	226	22.489€
5	Técnico/a administrativo/a de gestión financiera	2.106	69	22.002€
6	Empleado/a bancario/a	1.520	49	24.770€
7	Auditor/a	1.356	19	26.976€
8	Consultor/a empresarial	1.303	5	29.961€
9	Interventor/a financiero/a	1.196	86	36.670€
10	Asesor/a fiscal	1.157	35	33.129€

Datos: InfoJobs



CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Peón/a de la industria manufacturera	22.443	46	24.484€
2	Operador/a de carretilla elevadora	8.477	22	26.186€
3	Operario/a de producción de alimentos	8.319	18	22.478€
4	Mozo/a de almacén	7.032	25	23.139€
5	Empleado/a de mantenimiento	5.148	33	27.172€
6	Ingeniero/a técnico/a de control de calidad	4.422	70	27.143€
7	Empaquetador/a	2.457	15	27.757€
8	Mecánico/a electricista	2.423	18	29.936€
9	Trabajador/a de fábrica	1.583	33	25.455€
10	Operario/a de línea de envasado y embotellado	1.582	71	25.512€

Datos: InfoJobs



DISEÑO Y ARTES GRÁFICAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Operario/a de artes gráficas	685	39	20.714€
2	Diseñador/a gráfico/a	610	326	23.991€
3	Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño técnico	386	46	26.068€
4	Dibujante técnico/a	299	24	26.548€
5	Ingeniero/a en diseño mecánico	157	30	29.607€
6	Impresor/a <i>offset</i>	100	37	25.623€
7	Diseñador/a industrial	97	39	27.855€

Datos: InfoJobs



EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Monitor/a de ocio y tiempo libre	12.261	28	20.056€
2	Pedagogo/a	6.468	20	38.435€
3	Formador/a para empresas	3.844	27	24.119€
4	Profesor/a de escuela de idiomas	2.369	43	24.188€
5	Profesor/a de educación secundaria y bachillerato	1.647	38	31.501€
6	Maestro/a de educación primaria en el extranjero	662	54	36.655€
7	Auxiliar de transporte escolar	623	23	18.000€
8	Trabajador/a social	563	74	27.226€
9	Tutor/a de apoyo al aprendizaje	561	3	18.667€
10	Monitor/a deportivo/a	558	23	26.679€

Datos: InfoJobs



FINANZAS Y BANCA

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Empleado/a bancario/a	2.432	47	22.924€
2	Director/a de ventas	1.248	6	40.277€
3	Operador/a financiero/a	1.144	28	35.817€
4	Delegado/a comercial	1.081	31	28.561€
5	Contable	724	54	24.557€
6	Administrativo/a	669	139	19.979€
7	Intermediario/a financiero/a para préstamos hipotecarios	651	12	28.559€
8	Asesor/a crediticio/a	502	30	21.088€
9	Auxiliar administrativo/a	443	115	18.376€
10	Agente de seguros	277	25	29.956€

Datos: InfoJobs



INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Analista IT	12.450	28	38.677€
2	Agente del servicio de asistencia de TIC	6.574	66	21.092€
3	Desarrollador/a <i>backend</i>	6.326	47	38.344€
4	<i>Full stack engineer</i>	6.069	43	38.432€
5	<i>Frontend engineer</i>	5.643	66	36.962€
6	Consultor/a de TIC	4.975	22	41.601€
7	Técnico/a de TIC	4.564	77	20.293€
8	Técnico/a de redes de TIC	4.433	39	27.977€
9	Científico/a de datos	1.557	40	41.899€
10	Jefe/a de proyecto	1.486	50	43.504€

Datos: InfoJobs



INGENIERÍAS Y TÉCNICAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Mecánico/a electricista	4.009	19	29.166€
2	Supervisor/a general de construcción	2.555	24	40.150€
3	Jefe/a de proyecto	2.202	33	40.047€
4	Ingeniero/a de mantenimiento	1.840	33	34.943€
5	Ingeniero/a técnico/a en electromecánica	1.543	17	30.845€
6	Ingeniero/a eléctrico/a	1.402	16	37.511€
7	Ingeniero/a industrial	1.248	40	32.317€
8	Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño técnico	1.072	39	28.948€
9	Topógrafo/a	1.046	24	31.680€
10	Ingeniero/a en diseño mecánico	936	26	33.277€

Datos: InfoJobs



INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Agente inmobiliario/a	7.921	10	38.696€
2	Supervisor/a general de construcción	5.238	39	41.641€
3	Obrero/a de la construcción	4.167	44	25.853€
4	Electricista	2.159	17	25.973€
5	Fontanero/a	1.201	9	28.744€
6	Topógrafo/a	1.157	43	33.463€
7	Supervisor/a de obras viales	1.125	29	38.528€
8	Administrativo/a	717	257	23.059€
9	Oficial de puente	639	15	25.571€
10	Arquitecto/a	623	94	30.948€

Datos: InfoJobs



LEGAL

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Abogado/a	4.288	34	26.080€
2	Administrativo/a	539	160	18.889€
3	Contable	420	27	22.637€
4	Asistente jurídico/a	329	106	23.127€
5	Asesor/a fiscal	309	24	34.017€
6	Asesor/a jurídico/a	195	85	29.345€
7	Abogado/a de empresa	183	44	39.433€
8	Ayudante de recursos humanos	130	74	27.521€
9	Auxiliar administrativo/a	126	442	18.928€

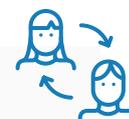
Datos: InfoJobs



MARKETING Y COMUNICACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Ayudante de marketing	1.173	198	24.876€
2	Especialista en marketing en línea	967	166	29.445€
3	Encuestador/a	935	23	18.491€
4	Gestor/a para la información en las redes sociales	491	391	25.782€
5	Director/a de marketing	440	250	35.722€
6	Ejecutivo/a comercial	335	90	27.029€
7	Especialista en mercadotecnia	283	192	27.501€
8	Técnico/a en posicionamiento y presentación de productos en el punto de venta	245	15	19.573€
9	Asistente del departamento de ventas	210	45	30.948€
10	Responsable de contenidos web	200	270	24.157€

Datos: InfoJobs



RECURSOS HUMANOS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Ayudante de recursos humanos	9.383	97	24.327€
2	Responsable de salud y seguridad	6.925	27	28.635€
3	Consultor/a de selección de personal	2.297	86	24.059€
4	Técnico/a de nóminas	2.054	39	27.183€
5	Administrativo/a	1.509	175	22.064€
6	Responsable de recursos humanos	1.261	110	33.034€
7	Formador/a para empresas	444	69	23.145€
8	Auxiliar administrativo/a	285	292	20.708€
9	Inspector/a de seguridad y salud en el trabajo	236	13	36.506€
10	Director/a de recursos humanos	210	99	41.841€

Datos: InfoJobs



SANIDAD Y SALUD

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Enfermero/a	26.911	10	33.063€
2	Técnico/a de atención sociosanitaria a personas en el domicilio	7.797	6	15.328€
3	Médico/a generalista	5.947	23	44.996€
4	Auxiliar de enfermería	5.706	111	24.337€
5	Odontólogo/a	4.125	13	44.080€
6	Fisioterapeuta	3.661	12	36.422€
7	Higienista bucodental	2.077	64	21.425€
8	Médico/a especialista	1.548	7	56.520€
9	Óptico/a	1.503	14	33.057€
10	Psicólogo/a	1.108	90	28.031€

Datos: InfoJobs



SECTOR FARMACÉUTICO

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Peón/a de la industria manufacturera	1.409	78	26.741
2	Técnico/a en laboratorio clínico y biométrico	184	192	27.303€
3	Delegado/a comercial	165	141	34.972€
4	Farmacéutico/a	145	39	32.811€
5	Operador/a de sala de control de planta química	126	91	24.981€
6	Operario/a de línea de envasado y embotellado	119	83	22.227€
7	Técnico/a en farmacia	116	93	21.411€
8	Visitador/a médico/a	101	82	36.133€
9	Empleado/a de mantenimiento	88	56	30.400€
10	Inspector/a de control de calidad	80	108	31.556€

Datos: InfoJobs



VENTA AL DETALLE

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Dependiente/a	47.462	273	21.344€
2	Cajero/a	7.949	368	18.043€
3	Gerente de tienda	4.905	149	24.018€
4	Asistente de tienda	3.714	277	18.770€
5	Asistente de departamento de ventas	2.425	266	25.207€
6	Carnicero/a	1.659	65	19.735€
7	Pescadero/a	963	62	18.049€
8	Reponedor/a	731	252	17.960€
9	Empleado/a de salón de belleza	271	204	23.556€
10	Vendedor/a de gasolinera	248	441	20.147€

Datos: InfoJobs

3. 1. 6. Perfil de las vacantes

Vacantes por nivel laboral

Como se repite cada ejercicio, el de empleado/a es el nivel laboral predominante en las vacantes publicadas en InfoJobs, ya que en 2024 aglutinó el 89 % de los puestos ofertados, con un total de 2.165.776. En segundo lugar, aunque ya con una gran diferencia, encontramos la categoría de especialista, que recibió a lo largo del año 193.765 vacantes, lo que supone un 8 % de las propuestas publicadas en la plataforma. Mucho más atrás se encuentra el nivel de mando intermedio, con 41.589 y un 2 %, y el de becario/a y prácticas, que sumó 26.802 posiciones, lo que en términos porcentuales apenas representó el 1 %.



Nos encontramos, por lo tanto, ante una distribución de la oferta por categorías laborales muy similar a la registrada tanto el año precedente como en toda la serie histórica, con la única diferencia de que pierden algo de peso en el conjunto las vacantes de especialista y lo ganan las de empleado/a.

Vacantes por nivel de estudios

Al situar el foco en el nivel de estudios requerido en las vacantes publicadas en la plataforma, se comprueba que el 36 % del total exigen contar, al menos, con estudios básicos. En términos absolutos estas propuestas alcanzan los 871.627 puestos ofertados en 2024.

El siguiente escalón formativo más requerido es el de Formación Profesional, que en el conjunto del año contabilizó un total de 535.808 vacantes, lo que porcentualmente representa el 22 % del total. En lo que se refiere a la demanda de estudios universitarios, cabe señalar que los 268.815 puestos ofertados a lo largo de 2024 suponen un 11 % de la cifra global de la oferta.



Dentro de las vacantes dirigidas a candidatos/as con estudios universitarios, destacan las dirigidas al nivel de grado, que acaparan el 66 % del peso total, con 176.982 puestos ofertados. A gran distancia le siguen los de ingeniería técnica (28.377 vacantes y el 10 % del total) y los de licenciatura (26.518 y 10 %).

A continuación se encuentran las ofertas que solicitan estudios de diplomatura, con 20.448 vacantes, lo que en términos porcentuales constituye el 8 % del total.

También cabe destacar la presencia de 7.895 propuestas que requieren estar en posesión de un máster, lo que supone un 3 %. Por su parte, las vacantes que buscan candidatos/as con un posgrado suman un total de 602, una cifra modesta pero que supone un significativo incremento del 7 % con respecto a la de 2023.

VACANTES QUE REQUIEREN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (2024)

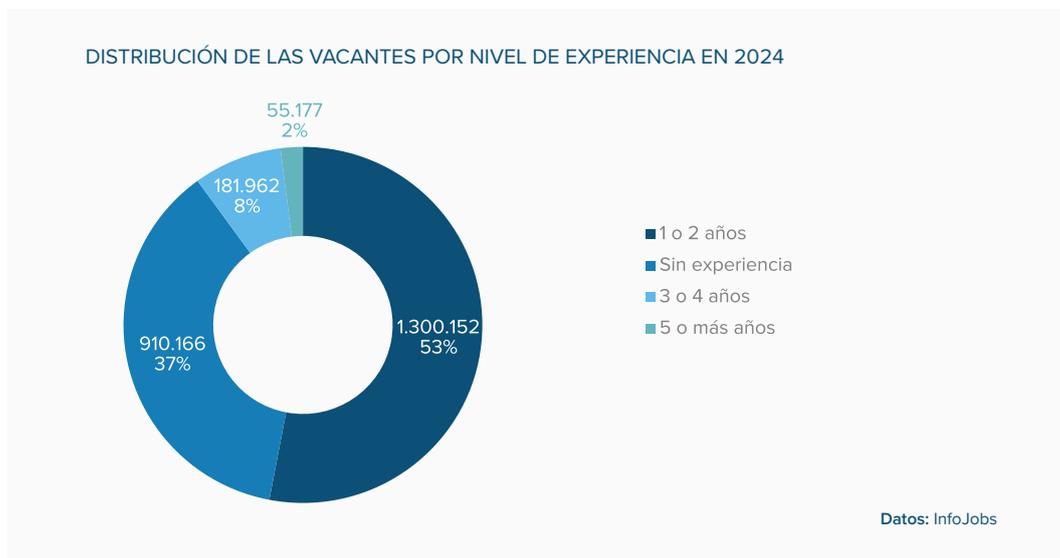
Nivel de estudios universitarios requerido	Vacantes 2024	Peso sobre el total de las vacantes de estudios universitarios 2024
Grado	176.982	66%
Ingeniería Técnica	28.377	10%
Licenciatura	26.518	10%
Diplomatura	20.448	8%
Máster	7.895	3%
Ingeniería Superior	7.638	3%
Posgrado	602	0%
Doctorado	355	0%
TOTAL ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	268.815	100%

Datos: InfoJobs

Vacantes por nivel de experiencia

Por otra parte, el análisis comparativo de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2024 desde el prisma del nivel de experiencia laboral revela que el abanico que contempla entre uno y dos años de ejercicio previo en un puesto de características similares es con diferencia el más requerido en la oferta, de manera que más de la mitad de las propuestas (53 %) incluyen en sus enunciados este recorrido profesional. En términos absolutos, estas vacantes suman un total de 1.300.152. Destaca igualmente el porcentaje de las vacantes que no solicitan experiencia previa, ya que suponen el 37 % del total, con 910.166 ofertas.

A estos dos primeros niveles les siguen, aunque ya a notable distancia, con un 8 %, las ofertas que piden tres o cuatro años de desempeño anterior en un puesto similar.

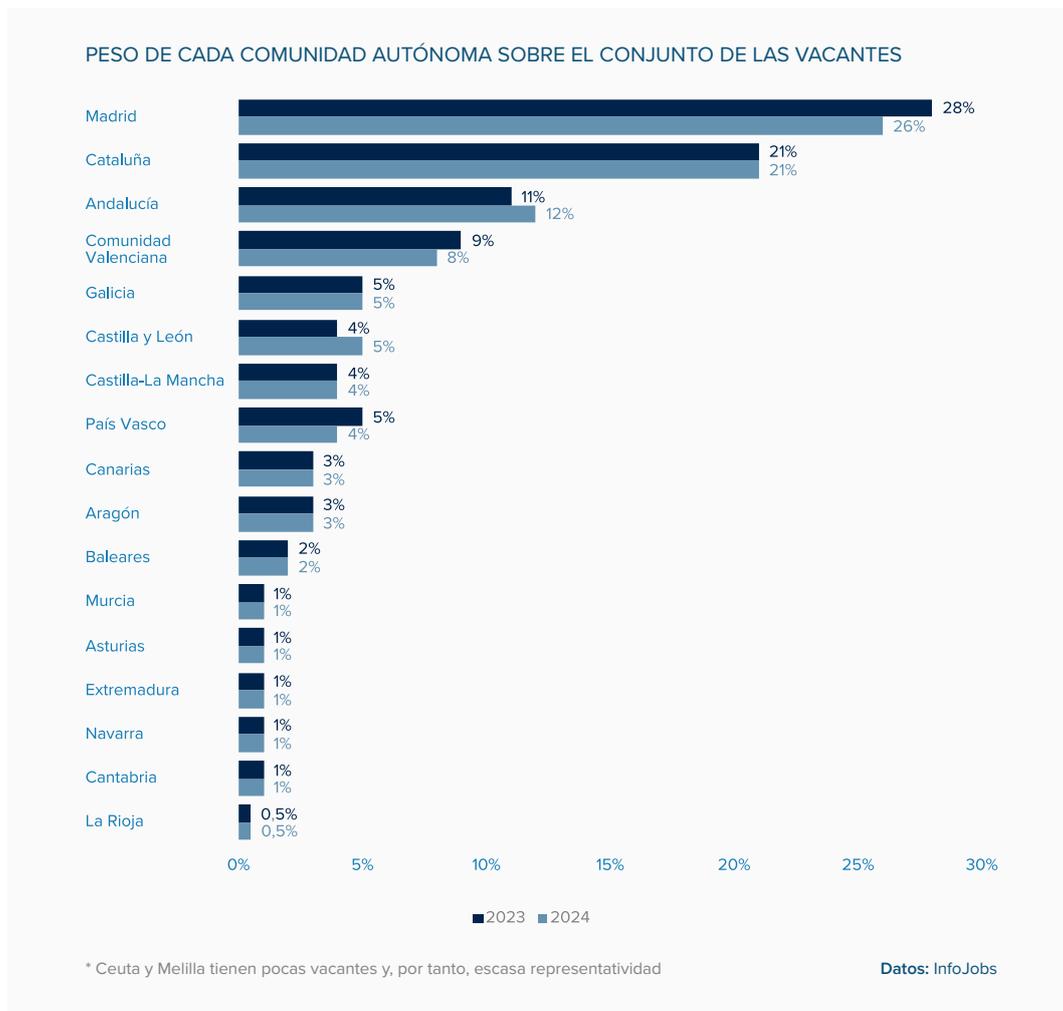


3. 1. 7. Geografía de las vacantes

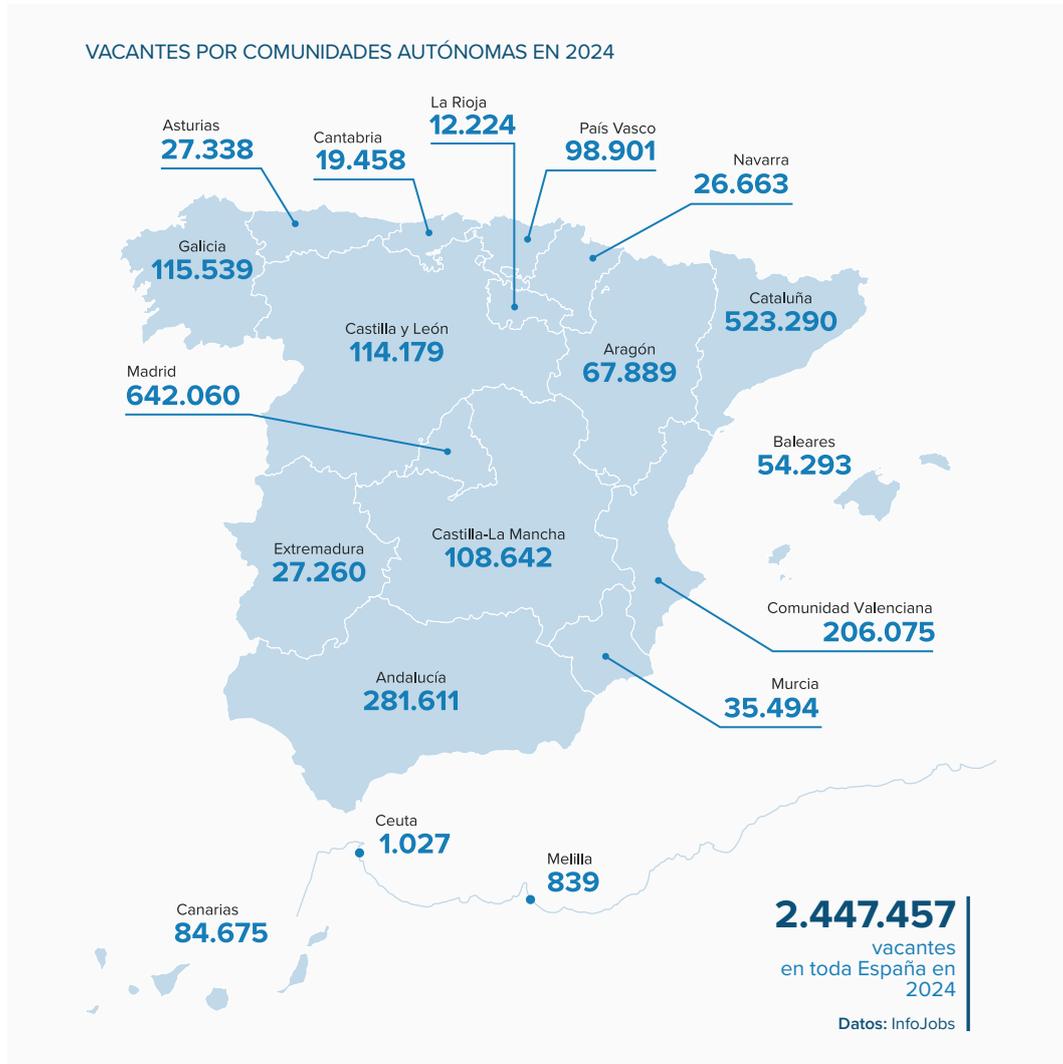
Introducción

El reparto de las vacantes publicadas en 2024 en InfoJobs en las distintas comunidades autónomas no ha cambiado sustancialmente respecto a 2023. Madrid y Cataluña, con un 26 % y un 21 % del total de puestos ofertados respectivamente, siguen acaparando casi la mitad de las vacantes. En relación con el año anterior, Cataluña se mantiene igual y Madrid pierde dos puntos porcentuales.

A estos dos grandes polos de empleo le siguen Andalucía (12 % de las vacantes, frente al 11 % que acumulaba en 2023) y Comunidad Valenciana (8 %, un punto menos que el año anterior). Ya en el siguiente escalón, en torno al 4-5 % del total, se sitúa un grupo formado por Galicia, Castilla y León, Castilla-La Mancha y el País Vasco.



Estos porcentajes se corresponden, en términos absolutos, con 642.060 vacantes en Madrid, 523.290 en Cataluña, 281.611 en Andalucía y 206.075 en la Comunidad Valenciana.



Madrid

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN MADRID EN 2024

VACANTES: 642.060 / 26% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



El año 2024 ha registrado una muy leve tendencia a la dispersión de la oferta de empleo de InfoJobs en términos territoriales, lo que ha provocado que Madrid, con sus 642.060 vacantes —una cifra que supone un descenso anual del 7 %—, haya pasado de aglutinar un 28 % de la oferta en 2023 a un 26 % un año después. El dato resulta aún más relevante cuando se compara con el 31 % que representaba en 2019.

Esta oferta de empleo se caracteriza además por un significativo peso del contrato indefinido, que es la opción que consignan el 54 % de las vacantes de Madrid, el porcentaje más alto de todas las comunidades autónomas y doce puntos por encima de la media nacional.

Otra de las particularidades de Madrid es la diversidad de su oferta laboral en términos sectoriales, con un peso más igualado de diferentes áreas. Eso provoca que el 15 % de las vacantes que tiene en el sector de comercial y ventas —que ha proporcionado 18.795 puestos menos que en 2023— sea una cifra dos puntos inferior que la media nacional para esta categoría. También está por debajo del conjunto de España en calidad, producción e I+D (3 % frente al 6 % nacional), pese a haber registrado en 2024 un sustancial incremento de las vacantes (4.745 más) para este sector.

En atención al cliente —un sector que ha reducido en 23.224 su cifra de vacantes en Madrid respecto a 2023— se mantiene prácticamente al nivel que el conjunto de España: 12 % en esta comunidad autónoma y 11 % en el promedio nacional.

Por el contrario, otras como informática y telecomunicaciones (un 9 % del total de vacantes en Madrid frente al 4 % de la media nacional) o sanidad y salud (6% en esta autonomía; 4 % en España) tienen un mayor protagonismo. De hecho, esta comunidad aglutina un 55 % de todas las vacantes TIC publicadas en InfoJobs y el 37 % de las de sanidad y salud. Esta última área también ha crecido de forma muy relevante respecto a 2023: ha pasado de 27.587 vacantes a 36.042.

El 55 % de todas las vacantes de informática y telecomunicaciones y el 37 % de las de sanidad y salud corresponden a Madrid

Este perfil de la oferta también condiciona los requisitos académicos para las vacantes ofertadas en Madrid, entre las que tiene un protagonismo sensiblemente superior a la media nacional la exigencia de estudios universitarios (14 %; 11 % en el conjunto de España).

En relación con estas dos cuestiones, la patronal autonómica, Confederación de los empresarios madrileños, cuantifica en 41.000 los puestos de trabajo sin cubrir en el ámbito tecnológico. Para tratar de ponerle remedio, desde la Comunidad de Madrid se anunció el pasado 2024 un Plan de Talento Digital que, en colaboración con empresas del sector como Microsoft, Oracle, SAP o Amazon, ofrece cursos de aprendizaje de ciertas herramientas informáticas dirigidos a desempleados y trabajadores ocupados que busquen recualificación profesional.

Cataluña

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN CATALUÑA EN 2024

VACANTES: 523.290 / 21% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



TIPO DE CONTRATO

44%

Indefinido

28%

Duración determinada

9%

Fijo discontinuo

3%

Autónomo

16%

Resto de contratos



FORMACIÓN

39%

Estudios básicos

24%

Formación Profesional

16%

Sin estudios

11%

Estudios universitarios

8%

Bachillerato



SECTOR PROFESIONAL

15%

Compras, logística y almacén

12%

Atención al cliente

12%

Comercial y ventas

11%

Profesiones, artes y oficios

9%

Turismo y restauración



AÑOS DE EXPERIENCIA

34%

No requerida

55%

Uno o dos años

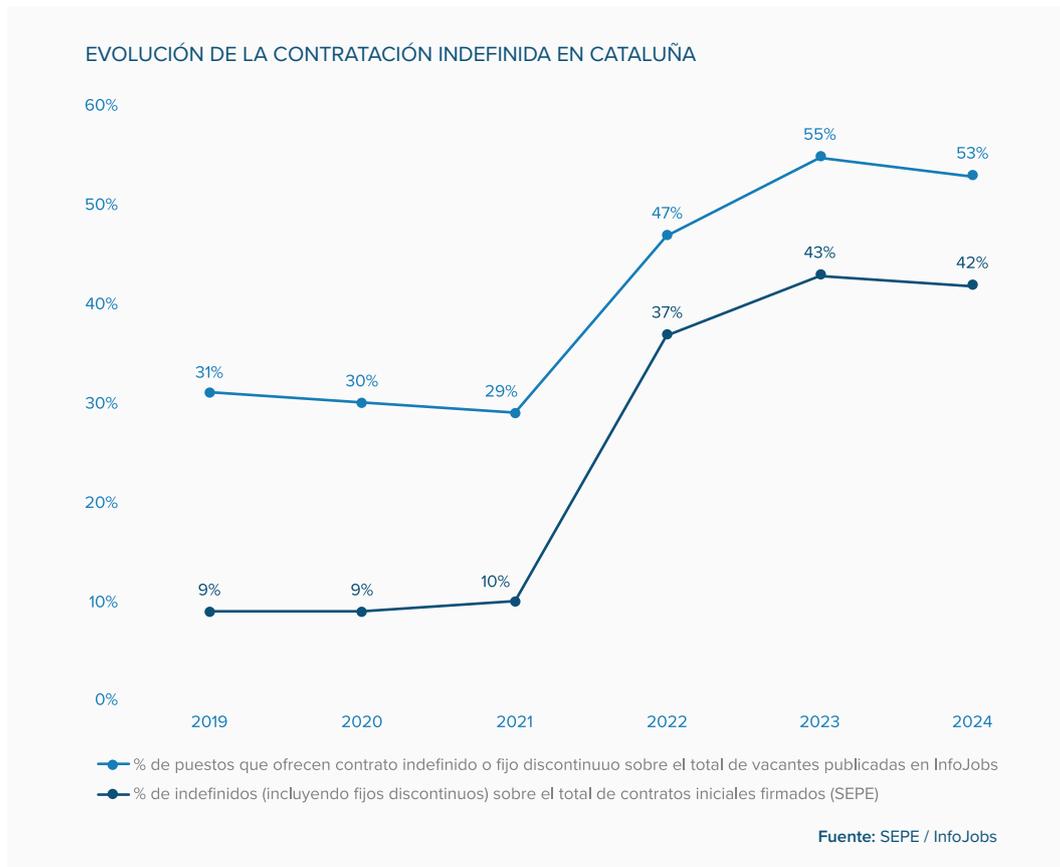
11%

Tres o más años

Datos: InfoJobs

Como se ha indicado, las vacantes registradas en 2024 en Cataluña —523.290 en cifras absolutas, un 2 % menos que el año anterior— representan un 21 % del total nacional, un porcentaje idéntico al de 2023.

Se trata también de una comunidad autónoma en la que la oferta de contratos indefinidos (es la modalidad del 44 % de las vacantes) se encuentra por encima de la media nacional (42 %). Si a estos se les suma el 9 % de fijos discontinuos, el resultado (53 %) es once puntos superior al de los contratos indefinidos, incluyendo fijos discontinuos, registrados por el SEPE en 2024 (un 42 % del total).



En términos sectoriales, la oferta de empleo en Cataluña se caracteriza por un menor peso de comercial y ventas (12 % en este territorio, frente al 17 % del promedio nacional). Este ámbito ha publicado en 2024 16.792 vacantes menos que el año anterior (-23 %), una cifra que ha condicionado sustancialmente la variación del conjunto de la oferta en esta comunidad (-10.799).

El área que agrupa más vacantes es compras, logística y almacén (71.816, un 7 % más que en 2023), que aglutina un 15 % del total, frente al 13 % que promedia en la oferta de empleo publicada en InfoJobs en toda España.

Otros sectores que han tenido una evolución positiva son calidad, producción e I+D (32.687 vacantes, 2.824 más), venta al detalle (25.185, lo que implica un crecimiento de 2.301) y profesiones, artes y oficios (ha ganado 1.942 vacantes hasta alcanzar las 49.889).

La buena evolución de calidad, producción e I+D y, en menor medida, la de profesiones, artes y oficios, se relaciona con la tendencia positiva de la industria catalana durante 2024, que registró un crecimiento del 4 %, por encima de la media española y europea, de acuerdo con los datos del Observatorio de la Industria del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat, que resume así el ejercicio: «Durante la primera mitad del año, la producción creció a muy buen ritmo, pero sufrió altibajos durante la segunda mitad. Cabe destacar el buen comportamiento de ramas como los equipos eléctricos y electrónicos, la industria farmacéutica y el transporte».

VACANTES EN CATALUÑA POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

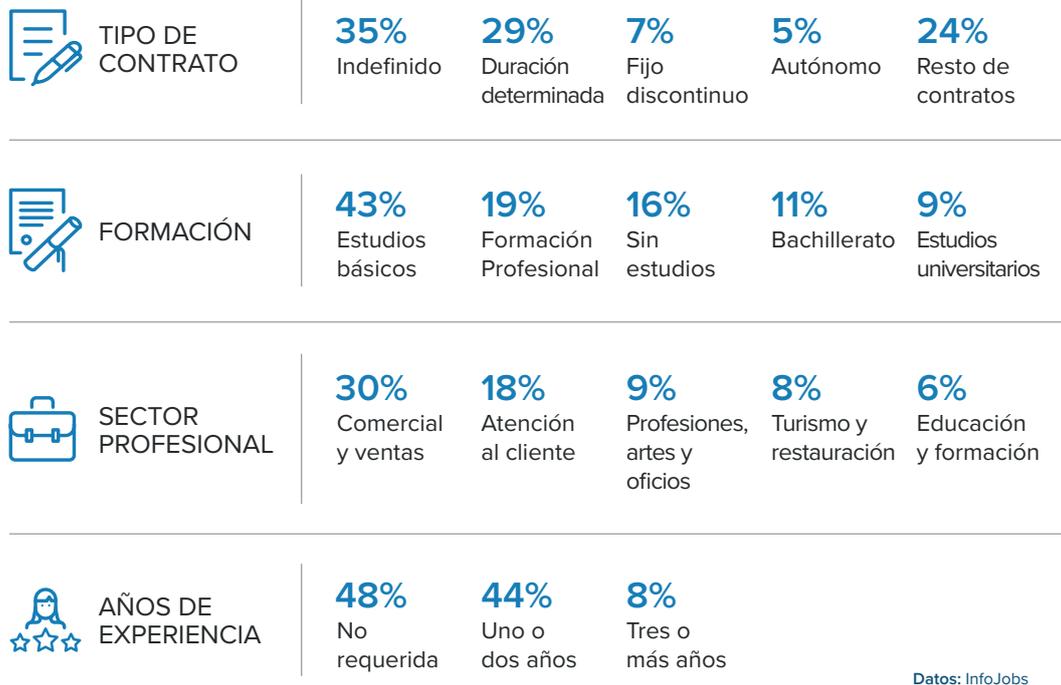
Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Barcelona	439.451	423.784	-15.667 (-4%)
Girona	40.467	42.606	2.139 (5%)
Tarragona	36.164	37.043	879 (2%)
Lleida	18.007	19.857	1.850 (10%)
TOTAL CATALUÑA	534.089	523.290	-10.799 (-2%)

Datos: InfoJobs

Andalucía

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN ANDALUCÍA EN 2024

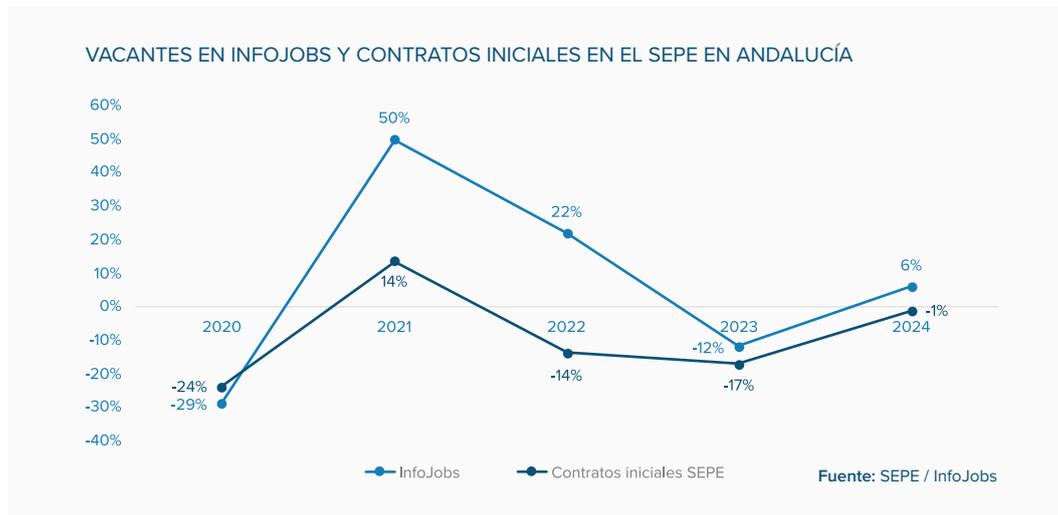
VACANTES: 281.611 / 12% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



Datos: InfoJobs

Andalucía ha registrado en 2024 una buena evolución en la oferta publicada en InfoJobs: 281.611 puestos, lo que significa 15.822 más (+6 %) que en 2023. Gracias a estos datos gana un punto porcentual en el reparto territorial de las vacantes y ya representa el 12 % del total.

Estas cifras cobran aún más valor si se ponen en relación con las de los contratos registrados por el SEPE en esta comunidad autónoma, que en 2024 se mantuvieron prácticamente al mismo nivel que en 2023 con una leve (-1 %) tendencia a la baja.



Este aumento de las vacantes se sostiene gracias al excepcional comportamiento de algunos sectores de gran volumen. El caso más destacado es el de comercial y ventas —78.931 vacantes, 6.440 más que en 2023; un incremento del 9 %—, cuyo peso sobre el conjunto en Andalucía alcanza el 30 %, trece puntos más que en la media nacional. Y aunque su cifra de puestos ofertados es algo más baja, atención al cliente (47.086 vacantes), ha registrado un aumento todavía mayor: 10.743 vacantes, un 30 % más que en 2023.

Otros tres sectores con una evolución al alza son calidad producción e I+D (3.156 vacantes más que en 2023), profesiones, artes y oficios (+2.302) e ingenierías y técnicas (1.019).

En este perfilado de la oferta de empleo de Andalucía también cabe mencionar el menor peso que tiene el contrato indefinido (35 %) en comparación con la media nacional (42 %), una cuestión que está relacionada con esa distribución sectorial. En concreto, entre las vacantes de atención al cliente (que en Andalucía tienen un peso del 18 % frente al 11 % del conjunto de España) solo hay un 18 % que ofrezcan esta modalidad contractual.

Con todo, si tenemos en cuenta también las vacantes de fijo discontinuo, la tasa de contratación indefinida en InfoJobs (42 %) para Andalucía se mantiene ligeramente por encima de la de los contratos registrados por el SEPE (40 %) en esta comunidad autónoma.

En relación con el nivel de experiencia, casi la mitad de las vacantes en Andalucía (48 %) no requieren haber trabajado antes en ese mismo puesto y un porcentaje muy similar (44 %) piden uno o dos años. En cuanto a los estudios, un 43 % de los puestos solo demandan los básicos, pero un 19 % de las vacantes requieren un título de Formación Profesional.

VACANTES EN ANDALUCÍA POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Sevilla	94.324	112.174	17.850 (19%)
Málaga	75.089	72.102	-2.987 (-4%)
Cádiz	31.630	29.282	-2.348 (-7%)
Granada	20.959	18.933	-2.026 (-10%)
Córdoba	14.997	18.544	3.547 (24%)
Almería	12.033	12.885	852 (7%)
Huelva	7.603	8.999	1.396 (18%)
Jaén	9.154	8.692	-462 (-5%)
TOTAL ANDALUCÍA	265.789	281.611	15.822 (6%)

Datos: InfoJobs

Comunidad Valenciana

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN COMUNIDAD VALENCIANA EN 2024

VACANTES: 206.075 / 8% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



TIPO DE CONTRATO

38%

Indefinido

30%

Duración determinada

10%

Fijo discontinuo

6%

Autónomo

16%

Resto de contratos



FORMACIÓN

35%

Estudios básicos

21%

Formación Profesional

21%

Sin estudios

10%

Estudios universitarios

9%

Bachillerato



SECTOR PROFESIONAL

17%

Compras, logística y almacén

17%

Comercial y ventas

12%

Profesiones, artes y oficios

9%

Turismo y restauración

8%

Calidad, producción e I+D



AÑOS DE EXPERIENCIA

34%

No requerida

57%

Uno o dos años

9%

Tres o más años

Datos: InfoJobs

La Comunidad Valenciana aglutina un 8 % de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2024, lo cual supone perder un punto porcentual en relación con los datos de 2023. En términos absolutos, los puestos ofertados para esta autonomía han sido 206.075 (un 6 % menos que el año anterior).

El perfil de estos puestos se define por un 38 % de vacantes que ofrecen contrato indefinido (ligeramente por debajo del 42 % del promedio nacional), un 35 % que requieren estudios básicos y un 57 % (algo más alto que el 53 % del conjunto de España) que demandan tener uno o dos años de experiencia. De hecho, comercial y ventas (7.856 puestos menos ofertados que en 2023) y venta al detalle (-4.032) son las dos áreas que más han lastrado las cifras de la Comunidad Valenciana en 2024.

Pero lo más relevante está en la distribución sectorial de las vacantes. Compras, logística y almacén (31.581) ha superado en número de vacantes en 2024 a comercial y ventas (30.396) y alcanza el primer puesto en el ranking de sectores, aunque ambas categorías aglutinen un 17 % del total de la oferta.

Compras, logística y almacén ha alcanzado esta posición gracias a una muy positiva evolución durante los últimos años. En 2024 ha ganado 1.902 vacantes (un 6 %) respecto a 2023. Pero si retrocedemos más atrás comprobamos que prácticamente duplican los 17.410 que se ofertaban en 2019. Un crecimiento acumulado del 81 % en cinco años, muy superior al ya de por sí valioso avance del 29 % que ha tenido compras, logística y almacén en este mismo periodo a nivel nacional.

Otros sectores que han tenido una evolución positiva en 2024 han sido calidad, producción e I+D (5.001 vacantes más) y profesiones, artes y oficios (+1.518).

Y todo ello pese a que el último tramo del año ha estado muy condicionado por la catástrofe de la DANA, cuyos efectos, según la Cámara de Valencia, se pueden prolongar durante el siguiente ejercicio: «La actividad industrial y la logística son los sectores con mayor afectación en 2025, no sólo de forma directa (daños materiales), sino también las consecuencias que el lucro cesante tenga al formar parte de la cadena de suministros regional, nacional e incluso internacional (pérdida de clientes o de su confianza, pérdida de competitividad, etc.). Su reactivación dependerá de la agilidad de las ayudas públicas, el volumen de inversión que tengan que llevar a cabo y la rapidez con la que puedan volver a los niveles iniciales de producción»¹⁴.

El análisis provincial de los datos de la Comunidad Valenciana indica que los ligeros retrocesos en las vacantes de Valencia y Castellón, en comparación con el año anterior, habrían resultado crecimientos sin la incidencia de la DANA. Así, la disminución de vacantes en la Comunidad Valenciana se concentra en la provincia de Alicante, con una caída del 20% respecto a 2023.

¹⁴ [Comunidad Valenciana. De la fortaleza en 2024 a la recuperación tras la DANA](#). Unidad de inteligencia y análisis. Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia. Diciembre de 2024.

VACANTES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Valencia	136.123	135.153	-970 (-1%)
Alicante	62.849	50.235	-12.614 (-20%)
Castellón	20.701	20.687	-14 (-0%)
TOTAL COMUNIDAD VALENCIANA	219.673	206.075	-13.598 (-6%)

Datos: InfoJobs

Galicia

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN GALICIA EN 2024

VACANTES: 115.539 / 5% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



TIPO DE CONTRATO

24%

Indefinido

47%

Duración determinada

9%

Fijo discontinuo

3%

Autónomo

17%

Resto de contratos



FORMACIÓN

35%

Estudios básicos

18%

Formación Profesional

27%

Sin estudios

9%

Estudios universitarios

8%

Bachillerato



SECTOR PROFESIONAL

19%

Profesiones, artes y oficios

17%

Comercial y ventas

15%

Calidad, producción, I+D

10%

Atención al cliente

9%

Compras, logística y almacén



AÑOS DE EXPERIENCIA

45%

No requerida

50%

Uno o dos años

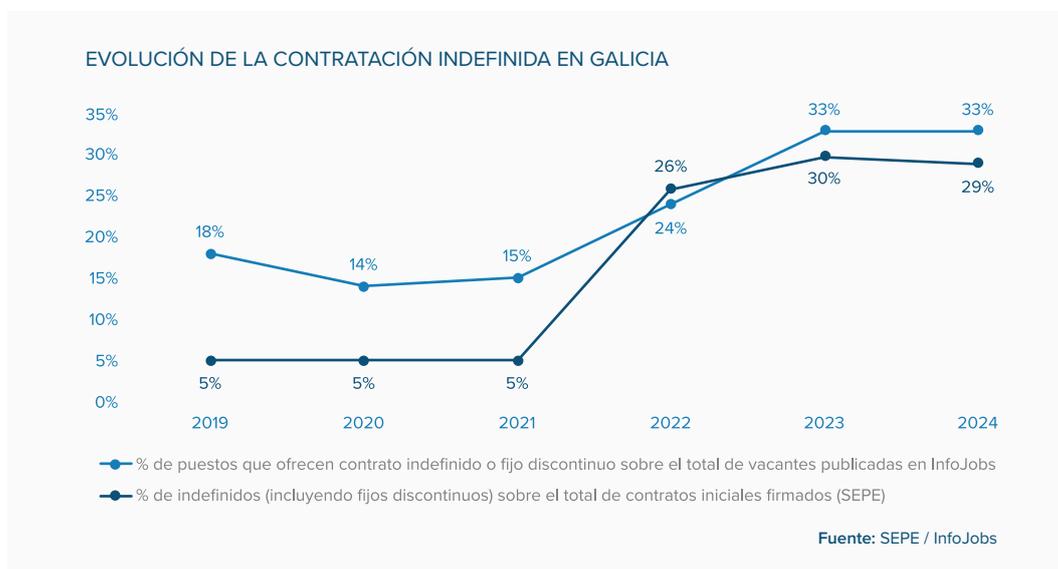
5%

Tres o más años

Datos: InfoJobs

Galicia, con sus 115.539 vacantes en 2024 (un 3 % menos que en 2023), mantiene la quinta posición en términos de volumen en este ranking de las comunidades autónomas con más oferta en InfoJobs. Aglutina el 5 % del total de puestos ofertados.

Un año más —y como viene siendo habitual— las vacantes de Galicia ofertan un porcentaje de contratos indefinidos muy inferior a la media nacional: un 24 % (frente al 42 % de España). Es una cuestión que tiene que ver con las propias características de su oferta de empleo y que tiene su reflejo en los datos oficiales del SEPE: en este caso solo un 29 % de los contratos iniciales registrados en 2024 son indefinidos —que en InfoJobs alcanzan el 33 % si se añaden los fijos discontinuos para mantener la coherencia metodológica—.



En términos sectoriales, profesiones, artes y oficios (19 % del total) y comercial y ventas (17 %) son las categorías con más vacantes en Galicia. La primera de ellas con un peso significativamente más alto que el del conjunto de la oferta en España (12 %) y la segunda igualando el promedio nacional. Comercial y ventas, y compras, logística y almacén son además las dos con los descensos interanuales más relevantes: 2.916 y 2.128 vacantes menos respectivamente que el año anterior.

Pero el dato diferencial de Galicia en cuanto a los sectores es el de calidad, producción e I+D, que ha incrementado en 3.816 puestos ofertados (un 33 % más) el volumen que tenía en 2023. Gracias a este avance, esta área ya aglutina un 15 % de todas las vacantes ofertadas, muy por encima del porcentaje que tiene en el conjunto de España (6 %).

Este aumento consolida una tendencia que ya se había registrado el año anterior, de tal forma que las 15.296 vacantes de 2024 para calidad, producción e I+D de Galicia triplican ampliamente las que había en 2021.

Y si se trata de industria gallega, el textil —que genera el 13 % del PIB regional y emplea a casi 20.000 personas, de acuerdo con los datos de la propia patronal autonómica del ramo, CONTEIGA— es el gran protagonista. Para seguir avanzando, este ente empresarial presentó el pasado año el Plan Estratégico de la Industria Textil de Galicia para 2024-2027, que incluye iniciativas para impulsar la innovación, reforzar la apuesta por la sostenibilidad y favorecer el crecimiento internacional. Y entre ellas, algunas orientadas específicamente al empleo, como la creación de un mapa de capacidades para identificar perfiles profesionales, conocer las necesidades formativas tecnológicas e impartir las formaciones pertinentes.

La automoción es la otra gran pata de la industria gallega, con un peso en la economía autonómica del 16 %. Este sector se encuentra, al igual que en toda Europa, en un momento de transición hacia la electrificación que está generando incertidumbre. Para apuntalar este proceso, la Xunta puso en marcha, también en 2024, el Plan director de la automoción con un horizonte hasta 2027 que también aborda la transformación tecnológica y digital, la capacitación de profesionales y la colaboración entre distintos entes.

VACANTES EN GALICIA POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

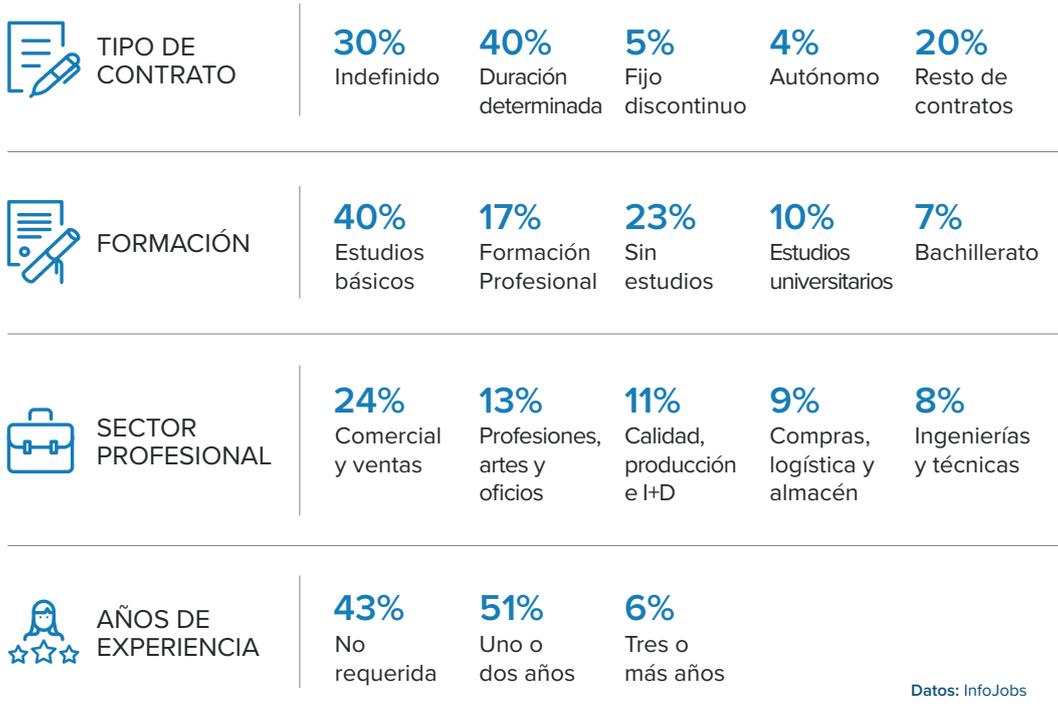
Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
A Coruña	51.876	51.096	-780 (-2%)
Pontevedra	49.500	48.023	-1.477 (-3%)
Lugo	9.011	8.834	-177 (-2%)
Ourense	8.432	7.586	-846 (-10%)
TOTAL GALICIA	118.819	115.539	-3.280 (-3%)

Datos: InfoJobs

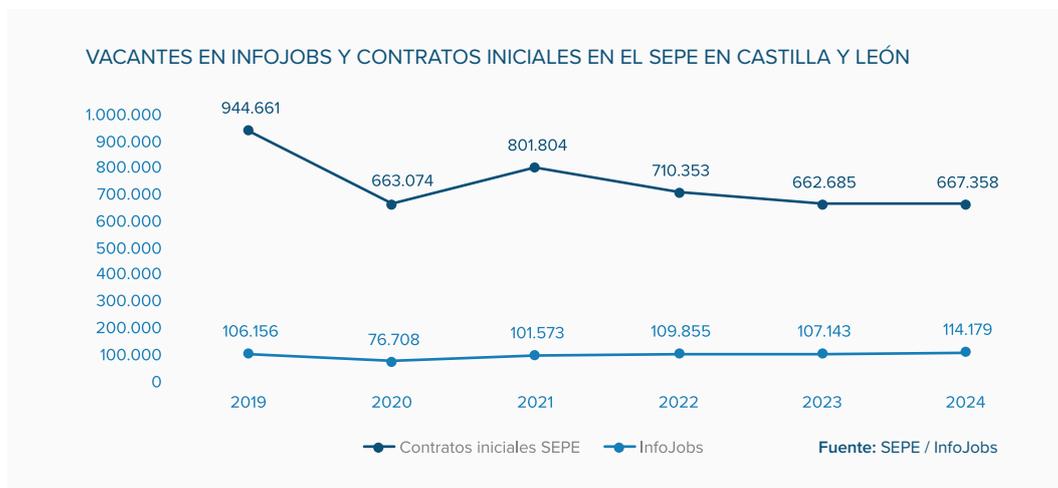
Castilla y León

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN EN 2024

VACANTES: 114.179 / 5% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



Castilla y León escala un puesto en la oferta de empleo en InfoJobs en 2024 gracias a un avance del 7 % (7.036 vacantes más). En total, son 114.179 los puestos publicados, un 5 % del total en España. Esta evolución es más intensa que la de los contratos iniciales registrados por el SEPE, que avanzaron apenas un 1 %.



Se trata de una oferta de empleo con menos peso que la media nacional de las vacantes de contrato indefinido (30 % frente al 42 % del conjunto de España), de las de estudios de FP (17 % en Castilla y León y 22 % en España) y de las que piden algún tipo de experiencia previa (57 %; 61 % en el total nacional). Todo ello apunta a un perfil menos cualificado.

Pese a ello, el sector profesional con una mejor evolución en 2024 ha sido ingenierías y técnicas, que ha sumado 3.086 puestos más que el año anterior hasta alcanzar las 8.212. También son relevantes los incrementos en compras, logística y almacén —que crece en 2.475 vacantes), en profesiones artes y oficios (+2.185) y en calidad, producción e I+D (+1.667). Estos dos últimos, con un 13 % y un 11 % del total de vacantes en Castilla y León respectivamente, son los que tienen un mayor peso, solo superados por comercial y ventas (24 %).

VACANTES EN CASTILLA Y LEÓN POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Valladolid	34.276	40.383	6.107 (18%)
León	18.666	17.090	-1.576 (-8%)
Burgos	13.585	16.627	3.042 (22%)
Salamanca	13.134	12.889	-245 (-2%)
Palencia	8.325	9.375	1.050 (13%)
Segovia	6.857	6.302	-555 (-8%)
Zamora	5.927	5.289	-638 (-11%)
Ávila	3.824	3.398	-426 (-11%)
Soria	2.549	2.826	277 (11%)
TOTAL CASTILLA Y LEÓN	107.143	114.179	7.036 (7%)

Datos: InfoJobs

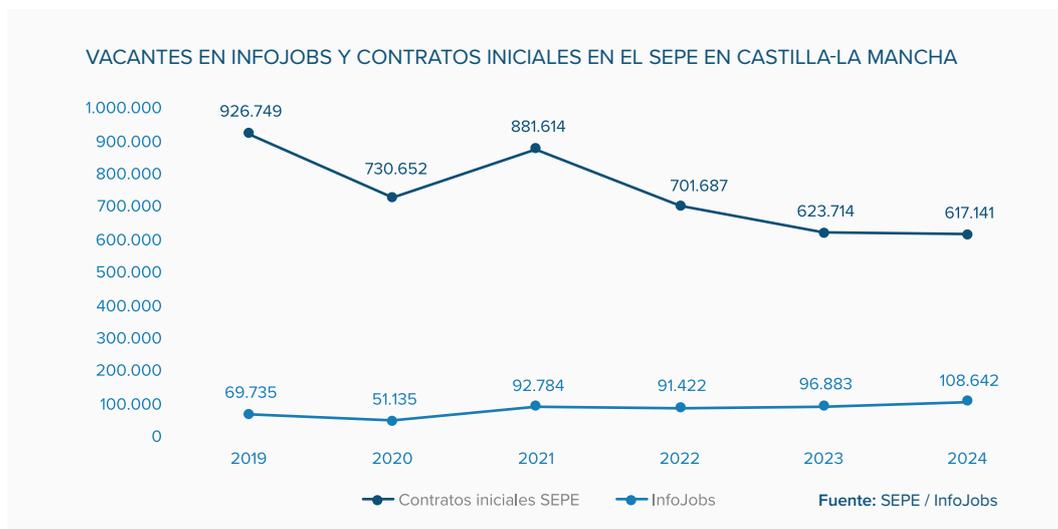
Castilla-La Mancha

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN CASTILLA-LA MANCHA EN 2024

VACANTES: 108.642 / 4% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 <p>TIPO DE CONTRATO</p>	<p>20% Indefinido</p>	<p>53% Duración determinada</p>	<p>10% Fijo discontinuo</p>	<p>2% Autónomo</p>	<p>14% Resto de contratos</p>
 <p>FORMACIÓN</p>	<p>40% Estudios básicos</p>	<p>12% Formación Profesional</p>	<p>33% Sin estudios</p>	<p>6% Estudios universitarios</p>	<p>5% Bachillerato</p>
 <p>SECTOR PROFESIONAL</p>	<p>51% Compras, logística y almacén</p>	<p>10% Comercial y ventas</p>	<p>9% Calidad, producción e I+D</p>	<p>9% Profesiones, artes y oficios</p>	<p>3% Ingenierías y técnicas</p>
 <p>AÑOS DE EXPERIENCIA</p>	<p>32% No requerida</p>	<p>64% Uno o dos años</p>	<p>4% Tres o más años</p>	<p>Datos: InfoJobs</p>	

También Castilla-La Mancha avanza una posición en el ranking autonómico por volumen gracias a sus 108.642 vacantes en 2024. Supone un incremento de 11.759 en términos absolutos y del 12 % en términos relativos. En este caso de nuevo encontramos que la evolución ha sido más positiva que la de los contratos iniciales registrados por el SEPE, que en 2024 retrocedieron un 1 %.



Sin embargo, tiene la peculiaridad de ser una oferta de empleo muy concentrada: más de la mitad de las vacantes (el 51 % para ser exactos) proceden del sector de compras, logística y almacén. De hecho, el 17 % de los puestos ofertados en toda España para esta categoría corresponden a Castilla-La Mancha.

El resto de las características de los puestos de esta comunidad autónoma —53 % de contratos de duración determinada, el escaso peso de los niveles formativos de FP y universitarios y el 68 % de vacantes que piden tener alguna experiencia previa— están muy condicionadas por esta particularidad sectorial.

Tras una década de intenso crecimiento del sector en Castilla-La Mancha, la patronal del sector logístico cifra¹ en 70.000 sus puestos de trabajo y en un 10 % su peso sobre el PIB regional.

VACANTES EN CASTILLA-LA MANCHA POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Toledo	45.307	61.176	15.869 (35%)
Guadalajara	22.606	25.911	3.305 (15%)
Ciudad Real	13.358	7.922	-5.436 (-41%)
Albacete	7.955	7.610	-345 (-4%)
Cuenca	7.657	6.023	-1.634 (-21%)
TOTAL CASTILLA-LA MANCHA	96.883	108.642	11.759 (12%)

Datos: InfoJobs

¹ Informe de la competitividad logística de España y sus comunidades autónomas. ICLE 2023. UNO Logística. 2024

País Vasco

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN PAÍS VASCO EN 2024

VACANTES: 98.901 / 4% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



Las 98.901 vacantes de 2024 publicadas para el País Vasco —un 15 % menos que el año anterior— representan el 4 % de todas las publicadas en España, un peso prácticamente idéntico al registrado en 2023 (5 %).

Esta oferta se caracteriza por un cierto protagonismo del contrato indefinido (44 % frente al 42 % de la media nacional) y mayor exigencia académica (29 % de FP frente al 22 % del conjunto de España; 14 % de estudios universitarios en el País Vasco y 11 % a nivel nacional). También tiene un porcentaje más alto (13 % frente al 8 % general) de vacantes que piden tres o más años de experiencia.

En la distribución sectorial, comercial y ventas (14 %), profesiones, artes y oficios (13 %) y atención al cliente (idéntico 13 %) encabezan el ranking. Pero son precisamente algunos de estos grandes sectores los responsables del descenso en relación con las vacantes de 2023: en comercial y ventas se han ofertado 4.158 puestos menos, en atención al cliente 1.906 y, ya fuera de ese grupo, en turismo y restauración 2.436.

Pero la seña de identidad de la oferta de empleo en el País Vasco sigue siendo ingenierías y técnicas, una categoría que aglutina el 9 % de todas las vacantes en el País Vasco y únicamente el 5 % en el conjunto de España.

VACANTES EN EL PAÍS VASCO POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Bizkaia	60.521	52.400	-8.121 (-13%)
Gipuzkoa	33.998	28.627	-5.371 (-16%)
Araba	21.656	17.874	-3.782 (-17%)
TOTAL PAÍS VASCO	116.175	98.901	-17.274 (-15%)

Datos: InfoJobs

Resto de las comunidades

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN ARAGÓN EN 2024

VACANTES: 67.889 / 3% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	41% Indefinido	29% Duración determinada	8% Fijo discontinuo	2% Autónomo	20% Resto de contratos
 FORMACIÓN	30% Estudios básicos	26% Formación Profesional	21% Sin estudios	13% Estudios universitarios	7% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	15% Compras, logística y almacén	14% Profesiones, artes y oficios	10% Calidad, producción e I+D	10% Comercial y ventas	9% Atención al cliente
 AÑOS DE EXPERIENCIA	33% No requerida	57% Uno o dos años	9% Tres o más años		

Datos: InfoJobs

VACANTES EN ARAGÓN POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Zaragoza	58.459	56.206	-2.253 (-4%)
Huesca	6.129	8.162	2.033 (33%)
Teruel	3.610	3.521	-89 (-2%)
TOTAL ARAGÓN	68.198	67.889	-309 (-0%)

Datos: InfoJobs

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN ASTURIAS EN 2024

VACANTES: 27.338 / 1% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



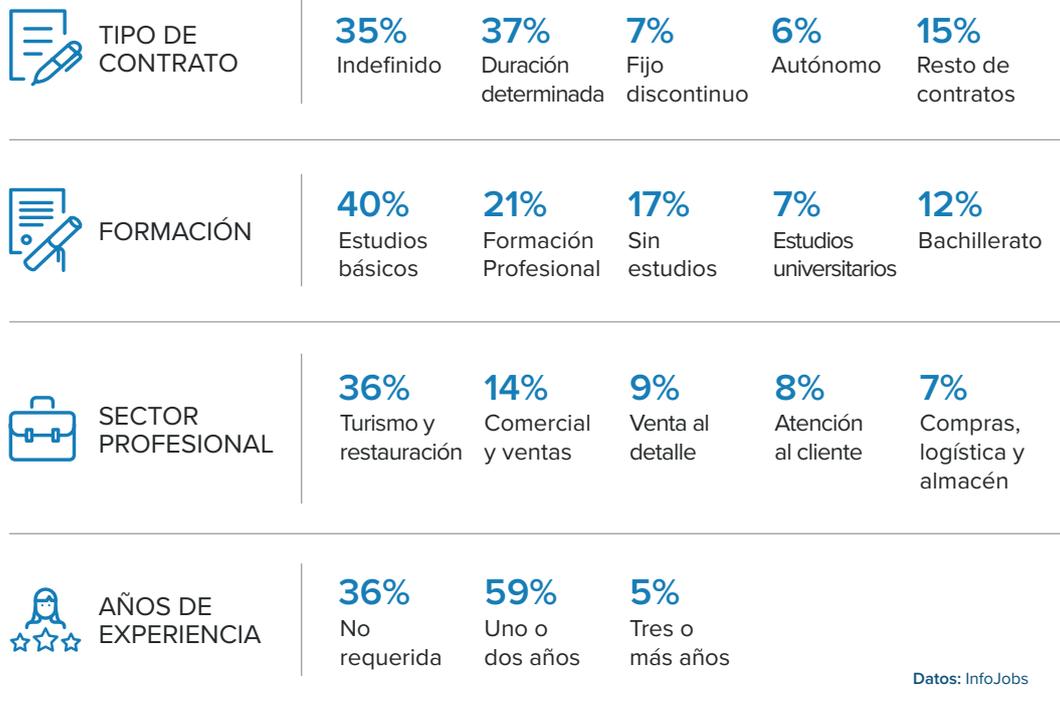
ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN BALEARES EN 2024

VACANTES: 54.293 / 2% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN CANARIAS EN 2024

VACANTES: 84.675 / 3% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



VACANTES EN CANARIAS POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Las Palmas	42.291	45.455	3.164 (7%)
Santa Cruz de Tenerife	37.338	39.220	1.882 (5%)
TOTAL CANARIAS	79.629	84.675	5.046 (6%)

Datos: InfoJobs

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN CANTABRIA EN 2024

VACANTES: 19.458 / 1% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	32% Indefinido	37% Duración determinada	6% Fijo discontinuo	4% Autónomo	21% Resto de contratos
 FORMACIÓN	32% Estudios básicos	23% Formación Profesional	25% Sin estudios	10% Estudios universitarios	8% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	17% Comercial y ventas	13% Profesiones, artes y oficios	12% Calidad, producción e I+D	9% Compras, logística y almacén	8% Venta al detalle
 AÑOS DE EXPERIENCIA	44% No requerida	49% Uno o dos años	7% Tres o más años		

Datos: InfoJobs

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN EXTREMADURA EN 2024

VACANTES: 27.260 / 1% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	37% Indefinido	29% Duración determinada	5% Fijo discontinuo	5% Autónomo	23% Resto de contratos
 FORMACIÓN	50% Estudios básicos	15% Formación Profesional	14% Sin estudios	8% Estudios universitarios	12% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	39% Comercial y ventas	13% Atención al cliente	8% Profesiones, artes y oficios	7% Compras, logística y almacén	5% Educación y formación
 AÑOS DE EXPERIENCIA	48% No requerida	48% Uno o dos años	5% Tres o más años		

Datos: InfoJobs

VACANTES EN EXTREMADURA POR PROVINCIAS EN 2023 Y 2024

Provincia	Vacantes 2023	Vacantes 2024	Variación 2023-2024
Badajoz	19.310	20.103	793 (4%)
Cáceres	7.253	7.157	-96 (-1%)
TOTAL EXTREMADURA	26.563	27.260	697 (3%)

Datos: InfoJobs

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN LA RIOJA EN 2024

VACANTES: 12.224 / 0,5% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



TIPO DE CONTRATO

41%

Indefinido

36%

Duración determinada

6%

Fijo discontinuo

3%

Autónomo

14%

Resto de contratos



FORMACIÓN

33%

Estudios básicos

24%

Formación Profesional

17%

Sin estudios

12%

Estudios universitarios

11%

Bachillerato



SECTOR PROFESIONAL

13%

Comercial y ventas

11%

Atención al cliente

11%

Profesiones, artes y oficios

10%

Compras, logística y almacén

8%

Calidad, producción e I+D



AÑOS DE EXPERIENCIA

35%

No requerida

58%

Uno o dos años

8%

Tres o más años

Datos: InfoJobs

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN MURCIA EN 2024

VACANTES: 35.494 / 1% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	43% Indefinido	24% Duración determinada	10% Fijo discontinuo	8% Autónomo	15% Resto de contratos
 FORMACIÓN	28% Estudios básicos	24% Formación Profesional	19% Sin estudios	13% Estudios universitarios	14% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	23% Comercial y ventas	12% Profesiones, artes y oficios	11% Compras, logística y almacén	7% Ingenierías y técnicas	7% Educación y formación
 AÑOS DE EXPERIENCIA	36% No requerida	54% Uno o dos años	10% Tres o más años		

Datos: InfoJobs

ASÍ ES LA OFERTA DE EMPLEO EN NAVARRA EN 2024

VACANTES: 26.663 / 1% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	40% Indefinido	32% Duración determinada	11% Fijo discontinuo	2% Autónomo	16% Resto de contratos
 FORMACIÓN	28% Estudios básicos	25% Formación Profesional	20% Sin estudios	16% Estudios universitarios	8% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	14% Calidad, producción e I+D	14% Profesiones, artes y oficios	13% Atención al cliente	10% Comercial y ventas	9% Ingenierías y técnicas
 AÑOS DE EXPERIENCIA	31% No requerida	58% Uno o dos años	11% Tres o más años		

Datos: InfoJobs

3. 1. 8. Teletrabajo

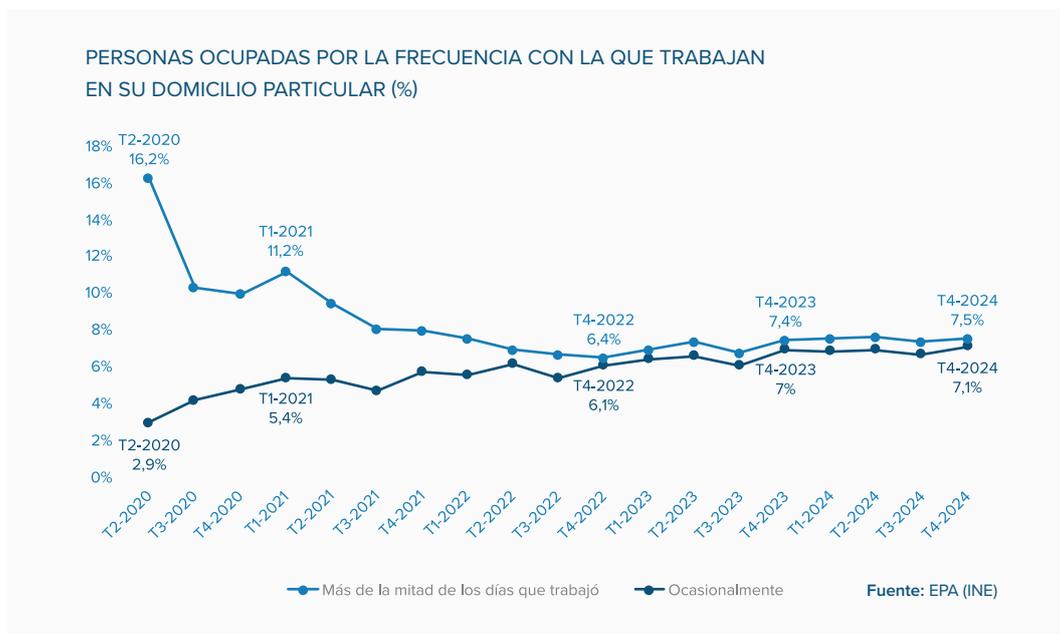
Situación del teletrabajo en España y Europa

Un lustro después de que la pandemia y el confinamiento convirtieran el teletrabajo en la tabla de salvación de muchas empresas y empleados/as, la modalidad de actividad en remoto se ha consolidado como una vía de relación laboral muy presente en el mercado. Pese a que, como cabía esperar, la creciente distancia temporal con la crisis sanitaria haya hecho que su protagonismo descienda respecto a las fechas más crudas de la covid, las cifras de 2024 confirman que hablamos de una fórmula muy asentada e incluso en progreso.

En concreto, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE, en el cuarto trimestre de 2024 casi 3,2 millones (3.193.500) de personas ocupadas en España disfrutaron de esta opción, el 14,6 % del total de los 21,9 millones de trabajadores en nuestro país. En relación con el año anterior, la tasa de teletrabajo ha aumentado apenas dos décimas, aunque en términos absolutos lo ha hecho un 4,3 %.

Por otro lado, cuando hablamos de teletrabajadores/as también debe distinguirse entre los que desempeñan su tarea desde casa más de la mitad de los días de quienes lo hacen con menor frecuencia. En este desglose predominan los primeros (7,5 %) sobre los que llevan a cabo su tarea en remoto de manera más ocasional (7,1 %).

La gráfica muestra que, en el cuarto trimestre de 2024, tanto el porcentaje de los teletrabajadores/as más plenos como el de los ocasionales están por encima de los del mismo periodo del año anterior.



Si se pone el foco en el teletrabajo por segmentos de edad, la EPA confirma la fuerza de esta fórmula en la franja de 25 a 44 años, con porcentajes que superan ese 14 % general. Así, las personas entre los 35 y los 44 años que se acogen a esta modalidad alcanzan el 16,7 %, mientras que los que se sitúan entre los 25 y los 34 son el 15,8 %. Se trata de unas cifras que corresponden a trabajadores y trabajadoras acostumbrados a las nuevas tecnologías y cuya posición en el mercado laboral ofrece mayores garantías de rendimiento eficaz en remoto.

La tasa de asalariados/as que teletrabajan es significativamente más alta entre los 35 y los 44 años: un 16,7 %

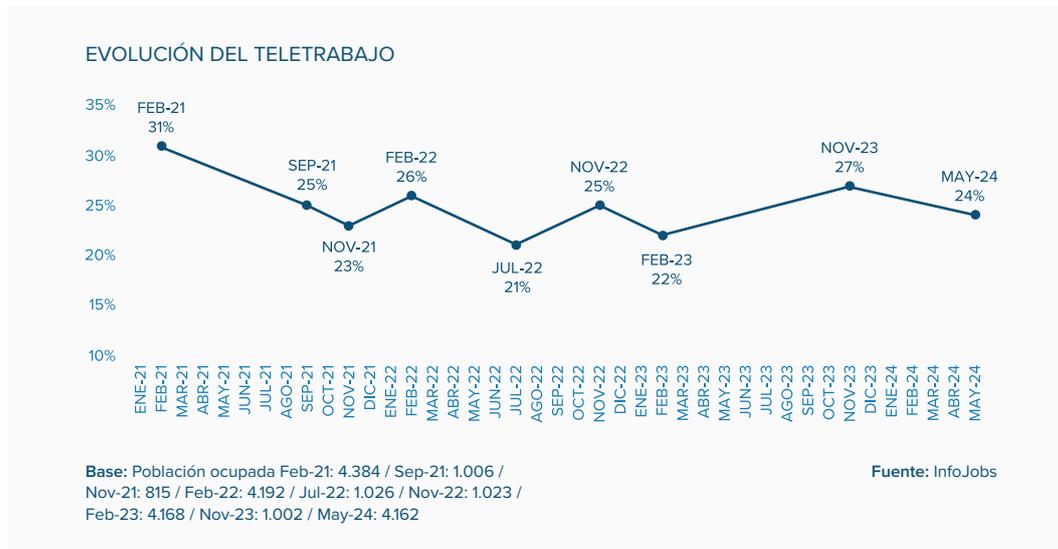
Por su parte, el 15 % de las personas ocupadas entre los 45 y los 54 disfrutan de algún grado de teletrabajo, lo que las sitúa ligeramente por encima de la media general. Por debajo, sin embargo, están los mayores de 55, que se quedan en el 12,8 %, y mucho más atrás los más jóvenes (de 18 a 24), que apenas llegan al 7,1 %.

Si el análisis se efectúa desde el punto de vista de la distribución territorial, se ratifica la ventaja de la Comunidad de Madrid, de manera que en el cuarto trimestre de 2024 teletrabajaron el 25,9 % de los ocupados/as. Le siguen Cataluña, con el 16,2 %, la Comunidad Valenciana (14,4 %), el País Vasco (13,1 %) y Galicia (12,4 %). La configuración del tejido productivo de cada comunidad autónoma —con especial relevancia en términos de concentración de empresas TIC en Madrid y Cataluña, que conjuntamente suman más de la mitad de las personas ocupadas en información y comunicaciones según la EPA— explica estos datos.

Consolidación de la actividad en remoto

Los datos propios de InfoJobs a partir de una encuesta sobre una muestra de 4.680 personas representativa de la población activa cifran en un 24 % el porcentaje de ocupados/as que, ya sea de manera 100 % remota o en algún formato híbrido, teletrabajan en España.

Este indicador se ha ido actualizando de manera periódica desde que comenzase a publicarse en febrero de 2021, todavía bajo los intensos efectos que supuso en esta materia la irrupción de la pandemia. En aquella primera toma de temperatura al teletrabajo registrada por InfoJobs a través de encuestas eran un 31 % las personas que desempeñaban su labor en remoto. Desde entonces ha mostrado una lógica tendencia a la moderación propia de un hábito laboral más maduro: esa cifra decreció hasta el 26 % en febrero de 2022, mientras que en febrero de 2023 retrocedía cuatro puntos porcentuales más hasta situarse en el 22 % de la población ocupada, si bien en noviembre de ese año ascendía hasta el 27 %. Los últimos datos, correspondientes a mayo de 2024, se sitúan en ese ya mencionado 24 % que confirma la consolidación de esta fórmula.



Un 18,4 % de la población ocupada no teletrabaja, aunque su labor podría hacerse en remoto

Si se toma como referencia la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (noviembre, 2024), elaborada por el INE, el porcentaje de personas ocupadas que en 2024 afirma haber teletrabajado durante la semana anterior a la entrevista se sitúa en el 15,1 %, un dato 1,3 puntos mayor que el de 2023, cuando alcanzaba el 13,8 %, y también superior al 14 % de 2022.

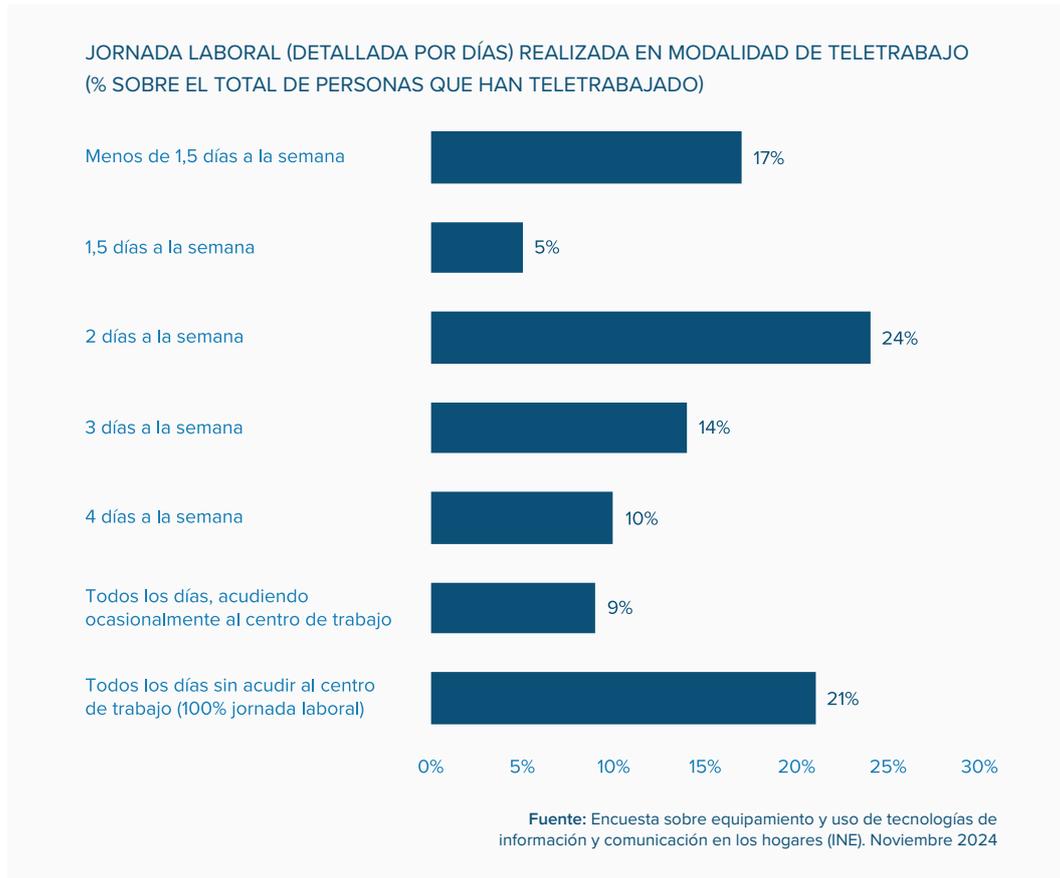
Un 18,4 % de las personas ocupadas no ha teletrabajado aunque su trabajo podría hacerse en remoto. El 66,5 % de ellas asegura que su ocupación profesional no lo permite

Otro dato destacado de esta encuesta es que un 18,4 % de los ocupados/as no ha teletrabajado en 2024 aunque su trabajo podría hacerse en remoto. Por su parte, un 66,5 % afirma que no ha ejercido su actividad a distancia porque su ocupación profesional no lo permite.

Esta encuesta se centra en el equipamiento tecnológico de los hogares y en el grado de implantación de ciertos usos de internet (actividades realizadas, comercio electrónico, uso de la Administración pública electrónica y teletrabajo, entre otros). En consecuencia, sus resultados territoriales respecto al desempeño en remoto son distintos a los de la EPA: en este caso también descolla la Comunidad de Madrid, donde teletrabajaron el 26,7 % de las personas ocupadas, aunque el porcentaje en Cataluña está más parejo (21,5 %), y en tercera posición se sitúa Andalucía (13,5 %).

Como media, se trabajaron en remoto tres días a la semana, lo que supone 0,1 menos que en 2023.

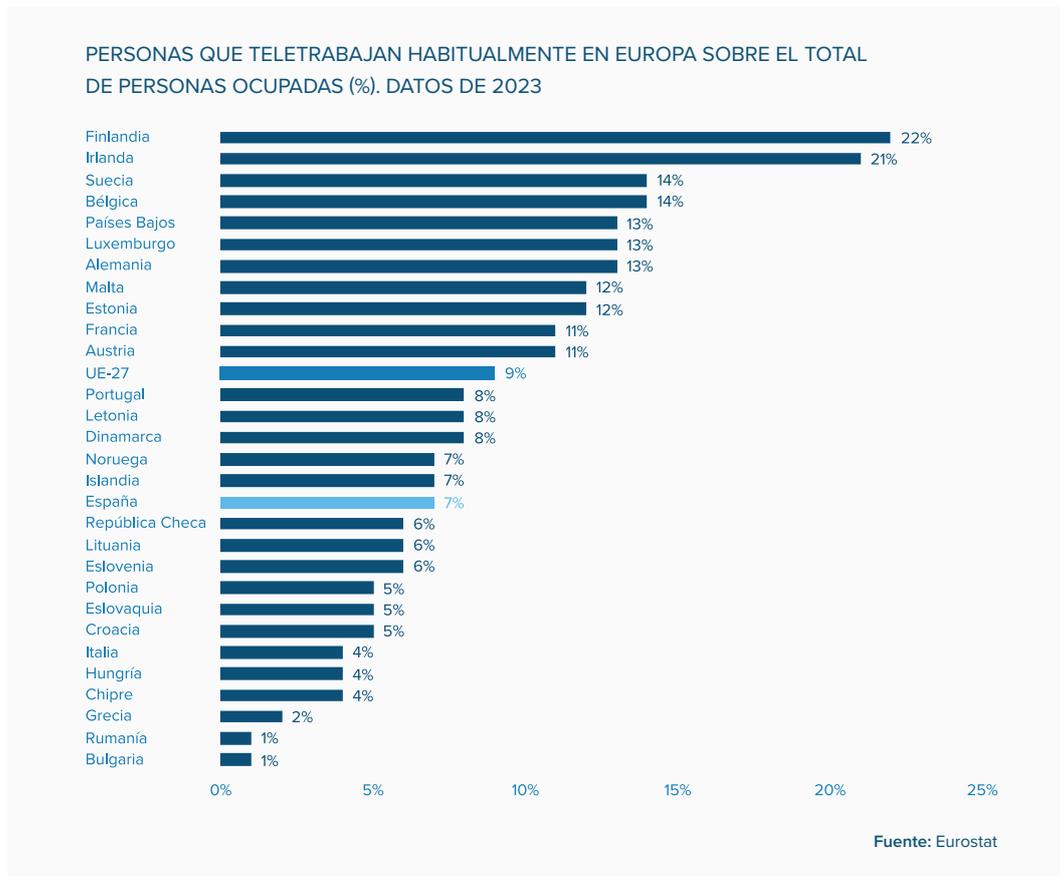
Finalmente, los ocupados/as valoran de forma muy positiva su experiencia con esta modalidad laboral, con una media de 8,7 puntos sobre 10, de acuerdo con la edición de 2024 de la citada Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares.



España, por debajo de la media europea en teletrabajo habitual

En la comparativa con los países de nuestro entorno, la situación del teletrabajo en España está lejos de las posiciones punteras dentro del ranking de la Unión Europea, ya que mantenía en 2023 (últimos datos disponibles) la misma decimoséptima posición que el año precedente. Así, de acuerdo con los datos ofrecidos por Eurostat, en el conjunto de este territorio había en 2023 un 9 % de personas teletrabajando de manera habitual mientras que en España eran únicamente el 7 %.

Los primeros puestos de esta tabla del trabajo en remoto los ocupan Finlandia (22 %), Irlanda (21 %) y Suecia y Bélgica (14 %). En el otro extremo, con porcentajes por debajo del 5 % se sitúan Italia, Chipre y Hungría (4 %); Grecia (2 %); y Rumanía y Bulgaria (1 %).



El perfil de las personas que teletrabajan

No todo el mercado laboral se encuentra en la misma disposición de ofrecer a las personas empleadas la posibilidad de desempeñar su actividad profesional en remoto. Y eso tiene su reflejo en las características sociodemográficas y económicas de quienes teletrabajan.

En concreto, el teletrabajo tiene especial relevancia entre los grupos de población ocupada que están entre los 25 y los 44 años. Así, entre las personas ocupadas cuyas edades se sitúan en esa franja, el 17 % lleva a cabo sus tareas, total o parcialmente, en remoto, tal y como refleja la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (INE). También llama la atención que entre los mayores de 65 años ocupados/as el 18 % realiza su actividad a distancia, aunque en este caso hablamos de un segmento poco significativo y con unas características propias dentro del mercado laboral.

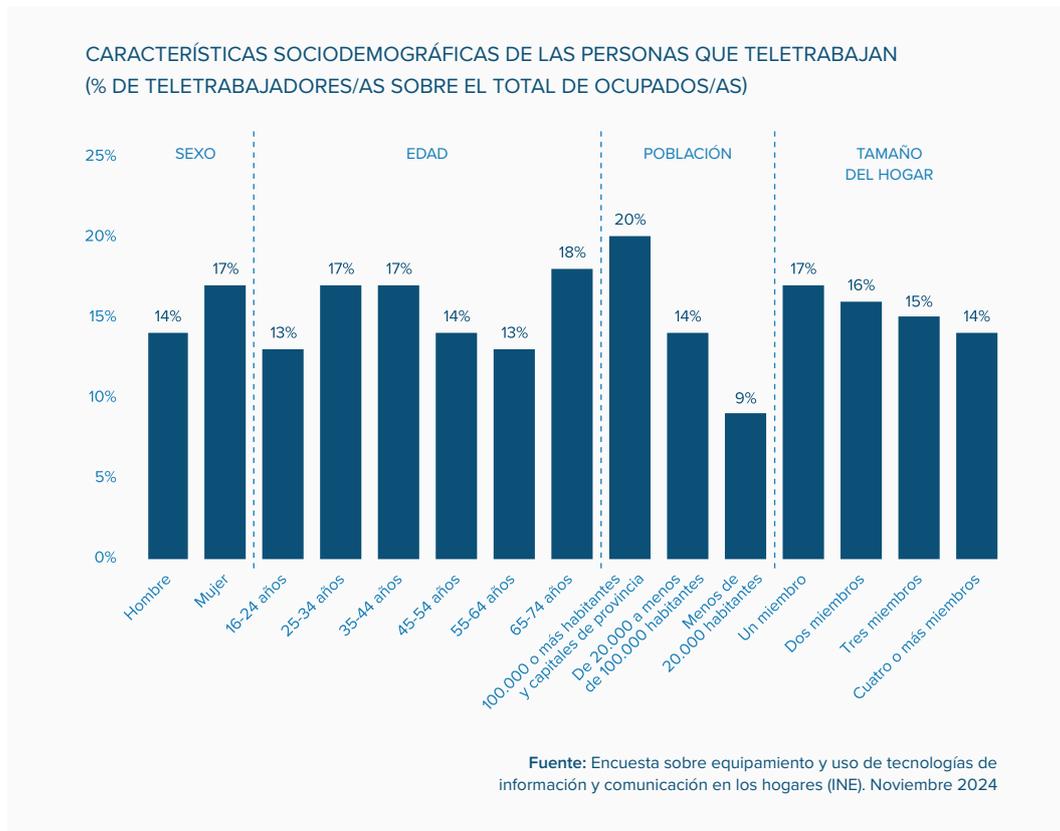
Por otro lado, si atendemos al factor territorial, se observa que el teletrabajo se concentra, sobre todo, en los grandes núcleos urbanos, concretamente en las ciudades de más de 100.000 habitantes o en capitales de provincias, de manera que ya el 20 % de las personas ocupadas en estas urbes trabajan desde su hogar, un punto porcentual más que el año anterior. Esa misma progresión al alza también se mantiene en el resto de localidades, aunque

la tasa de teletrabajo sea más modesta: en las poblaciones de 20.000 a 100.000 habitantes se sitúa en el 14 % (frente al 13 % de 2023) y en las de menos de 20.000 alcanza el 9 % (era del 7 % un año antes).

Respecto al género, se aprecia que aumenta la distancia de las mujeres sobre los hombres, ya que ellas teletrabajan en el 17 % de los casos (15 % el año anterior), mientras que los trabajadores masculinos en remoto constituyen el 14 % (13 % en 2023) del total de personas ocupadas. Es decir, el porcentaje de ambos sexos muestra una diferencia de tres puntos. Cabe recordar, en este sentido, que en 2022 ambos géneros presentaban el mismo porcentaje del 14 %.

En cuanto a la composición del hogar se muestran más uniformes, si bien se aprecia alguna variación interesante respecto al estudio del año anterior.

Respecto a la composición del hogar, a mayor número de miembros menor tasa de teletrabajo: entre los ocupados/as que viven solos, hay un 17 % de teletrabajadores; en hogares con dos miembros, un 16 %; y la progresión continúa cuando conviven tres personas (15 % que teletrabajan) o cuatro o más (14 %).



En 2024 se mantienen además las significativas diferencias en relación con el teletrabajo que se registran en los diferentes niveles formativos. La tasa más alta, de acuerdo con la citada encuesta del INE, se produce entre las personas ocupadas que tienen un título universitario: un 27 % (eran un 28 % en 2023) teletrabajan. Y desde este segmento, la cifra va rebajándose a medida que lo hace el nivel de estudios, hasta llegar a los ocupados/as cuyos últimos estudios finalizados son la primera etapa de educación secundaria e inferior. En este caso, solamente un 2 % teletrabaja.

El mayor porcentaje de trabajadores/as en remoto corresponde a las personas que cuentan con título universitario (27 %), una cifra que baja progresivamente hasta el 2 % de quienes no han completado la ESO

Por otra parte, destaca la recuperación en un año del porcentaje de personas que teletrabajan con titulación de Formación Profesional de Grado Superior, que pasan del 12 % al 15 %, acercándose así al 16 % registrado en 2022.

En cuanto a la situación laboral, los autónomos/as tienen la mayor tasa de teletrabajo (17 %), lo cual responde a la propia naturaleza de una relación laboral basada en la autonomía y la propia capacidad de organizarse del empleado/a.

Por su parte, las personas ocupadas con contrato indefinido (16 %, frente al 14 % de 2023) tienen una tasa de teletrabajo muy superior a la de quienes tienen un contrato temporal (8 %). Con estos porcentajes se confirma una vez más, como ya se viene demostrando ejercicio tras ejercicio, que una mayor estabilidad y seguridad laboral favorece la fórmula del teletrabajo.

Ese mismo argumento sobre la estabilidad tiene su continuidad en los datos del tipo de jornada: el teletrabajo tiene mucho más protagonismo entre quienes trabajan a tiempo completo (16 %) que entre quienes lo hacen a tiempo parcial (9 %).

Y si los estudios superiores y la estabilidad laboral son sinónimo de mayores tasas de teletrabajo, lógicamente las ocupaciones que cumplen ambos requisitos también lo son. De este modo —y de acuerdo con la CIUO-08 (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones)—, los que más teletrabajan son los técnicos y profesionales de nivel medio, con un 29 % (el mismo porcentaje que en 2023), seguidos por los profesionales científicos e intelectuales (28 %, dos puntos más que el año anterior). Los datos del INE también indican que seis de cada diez empleados/as TIC teletrabajan.

La última variable que incide en el perfil de las personas que teletrabajan tiene que ver con la renta: entre las personas ocupadas cuyos ingresos netos mensuales del hogar alcanzan o superan los 3.000 euros hay un 22 % que teletrabaja (25 % en 2023). Sin embargo, entre aquellas que están por debajo de los 1.600 euros, solo hay un 9 % desempeñando su labor profesional desde su domicilio, si bien se trata de un porcentaje muy superior al 5 % registrado en el año precedente.

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

Estudios terminados	Primera etapa de Educación Secundaria Obligatoria e inferior	2%
	Segunda etapa de Educación Secundaria Obligatoria	8%
	Formación Profesional de Grado Superior	15%
	Educación universitaria	27%
Situación profesional	Trabajadores/as por cuenta ajena con contrato indefinido	16%
	Trabajadores/as por cuenta ajena con contrato temporal	8%
	Trabajadores/as por cuenta propia (incluye ayuda familiar)	17%
Jornada laboral en el trabajo principal	A tiempo completo	16%
	A tiempo parcial	9%
Ocupación según la CIUO-08	Directores/as y gerentes	24%
	Profesionales científicos/as e intelectuales	28%
	Técnicos/as y profesionales de nivel medio	29%
	Personal de apoyo administrativo	20%
Ocupación principal	Trabajadores/as TIC	60%
	Otros/as trabajadores/as	13%
Ingresos mensuales netos del hogar al que pertenecen	Menos de 1.600 euros	9%
	De 1.600 a menos de 2.500 euros	10%
	De 2.500 a menos de 3.000 euros	12%
	3.000 o más euros	22%

Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (INE). Noviembre 2024

El teletrabajo en InfoJobs

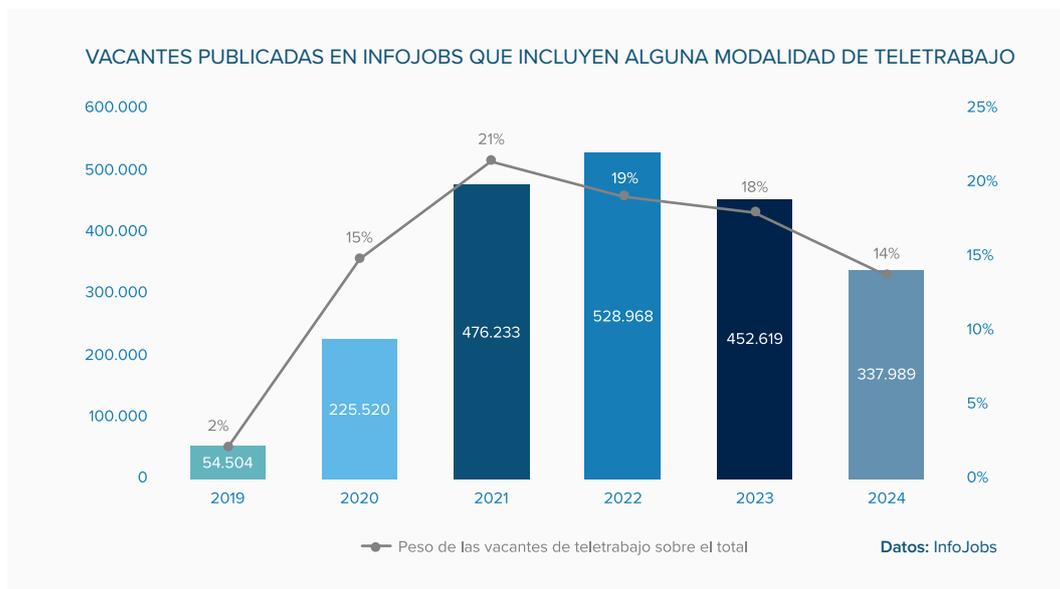
Un 14 % de empleo con posibilidad de teletrabajo

El 14 % de las vacantes de empleo publicadas en InfoJobs en 2024 ofrecía alguna modalidad de teletrabajo. Este porcentaje supone, en cifras absolutas, que de las casi dos millones y medio de vacantes publicadas en 2024 (2.447.457, concretamente), un total de 337.989 permitían teletrabajar, ya fuera en modalidad total o mixta.

En 2024 se publicaron en InfoJobs 337.989 vacantes que incluían alguna modalidad de teletrabajo. Suponen un 14 % del total

En la comparación con 2023, la cifra de vacantes con algún tipo de opción de desempeño en remoto se ha reducido un 25 %, mientras que la tasa de vacantes de teletrabajo sobre el total se ha dejado cuatro puntos porcentuales (era del 18 % el año anterior).

Este retroceso se produce después de que el peso de las vacantes de teletrabajo sobre el conjunto de la oferta de InfoJobs alcanzara su máximo con el 21 % de 2021, retrocediendo al 19 % en 2022. Como ya se ha indicado, el porcentaje se mantuvo casi igual en 2023, con un 18 %. Pese a todo, el teletrabajo muestra su fortaleza, ya que se encuentra a gran distancia del escasísimo 2 % que se registró en el año 2019.



Perfil de las vacantes que ofrecen alguna modalidad de teletrabajo

La comparación del perfil medio de las vacantes ofertadas en general en InfoJobs con las que incorporan alguna modalidad de teletrabajo proporciona algunas claves destacadas.

Así, en lo que se refiere a la formación requerida por las vacantes publicadas que permiten un desempeño en remoto, un 30 % de ellas demandan un nivel mínimo de estudios de Formación Profesional, un porcentaje bastante más alto que el 22 % que exigen este nivel académico en el conjunto de la oferta publicada en InfoJobs.

En cuanto a los estudios universitarios sucede lo contrario: si, como se ha visto, este escalón académico supone el 11 % del total de la oferta, representa el 21 % de todas las vacantes que incluyen en su descripción alguna modalidad de teletrabajo.

En línea con lo que hemos venido señalando a partir de los datos del INE, los puestos ofertados que exigen como mínimo estudios básicos suponen el 19 % de todos las que permiten teletrabajar, un porcentaje muy alejado del 36 % que representan en el conjunto de la oferta de empleo publicada en el portal durante 2024.

En relación con 2023, el cambio más significativo se ha producido en las vacantes de teletrabajo que exigen haber alcanzado al menos el título de Bachillerato, que suponían un 27 % del total el año anterior y que en 2024 suponen solo el 17 %.

En cuanto al tipo de contrato que se ofrece en los puestos que contemplan el teletrabajo vemos que la proporción mayoritaria, con un 48 %, corresponde a contratos indefinidos. Se trata de un porcentaje algo superior al del conjunto de la oferta, en el que se sitúa en el 42 %.

En consecuencia, el panorama se invierte, con una diferencia incluso mayor, en lo que se refiere a los contratos de duración determinada. En este caso, mientras que tienen un peso del 30 % sobre el total de la oferta de InfoJobs, en las vacantes que incluyen alguna opción de teletrabajo el porcentaje se limita al 19 %.

Casi la mitad (el 44 %) de las vacantes para autónomos publicadas en InfoJobs en 2024 contempla alguna opción de teletrabajo

Y, de nuevo, se comprueba el patrón identificado sobre el conjunto de la población ocupada con los datos del INE cuando se centra la mirada en las vacantes de InfoJobs para autónomos: son únicamente el 4% en el conjunto de las publicadas en la plataforma; sin embargo, representan el 11 % de los puestos que incluyen en sus enunciados alguna modalidad de teletrabajo. De hecho, casi la mitad de los puestos (el 44 %) para autónomos contempla esta posibilidad.

En cuanto al nivel laboral, el 72 % de las vacantes de teletrabajo son para el escalón de empleado/a, una tipología que alcanza un peso del 89 % en el conjunto de la oferta publicada. Por el contrario, las vacantes para la categoría de especialista representan un 24 % de todas las que ofrecen teletrabajo, mientras que en términos generales su peso es de solo el 8 %. No obstante, cabe señalar que los puestos que permiten desempeño remoto para especialistas fueron en 2023 el 32 %. Es decir, un retroceso de ocho puntos porcentuales en un año.

PERFIL DE LAS VACANTES DE TELETRABAJO PUBLICADAS EN INFOJOBS

 TIPO DE CONTRATO	48% Indefinido	19% De duración determinada	17% Otros contratos	11% Autónomo
 FORMACIÓN	30% Formación Profesional	21% Estudios universitarios	19% Estudios básicos	17% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	23% Comercial y ventas	21% Informática y telecomunicaciones	11% Educación y formación	11% Atención al cliente
 COMUNIDAD AUTÓNOMA	38% Madrid	18% Cataluña	12% Andalucía	7% Comunidad Valenciana
 NIVEL LABORAL	72% Empleado/a	24% Especialista	2% Mando intermedio	2% Becario/a / Prácticas
 AÑOS DE EXPERIENCIA	35% No requerida	46% Uno o dos años	15% Tres o cuatro años	4% Cinco años o más

Datos: InfoJobs

Líderes en teletrabajo: comercial y ventas y el sector TIC

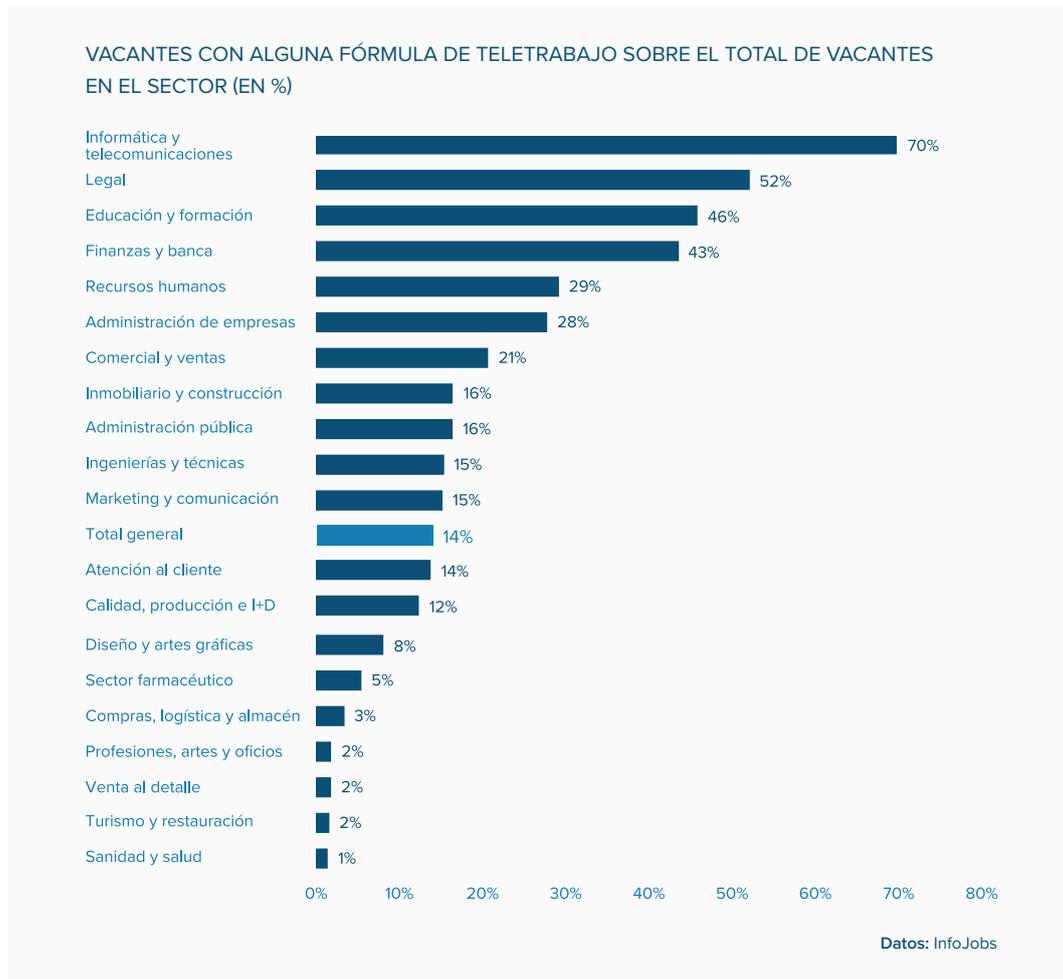
Si dirigimos el análisis a los distintos sectores que ofertan trabajo en InfoJobs, se observa que hay uno que sigue como líder, si bien con mucha menor diferencia con el siguiente sector. Hablamos de la categoría de comercial y ventas, a la que corresponden 76.908 vacantes que incluyen la modalidad de teletrabajo (el 23 % del total de los puestos que se pueden desempeñar en remoto). La siguiente categoría que aglutina más vacantes de teletrabajo es la de informática y telecomunicaciones, con un 21 % (68.562 en términos absolutos), seguida por educación y formación, con un 11 % (con una cifra de puestos de teletrabajo mucho más modesta: 35.355).

En el extremo opuesto, las áreas que presentan un menor número de vacantes con teletrabajo son el sector farmacéutico (335 vacantes), diseño y artes gráficas (756) y Administración pública (1.319).

El 70 % de las vacantes publicadas para el sector de informática y telecomunicaciones ofrece alguna opción de teletrabajo

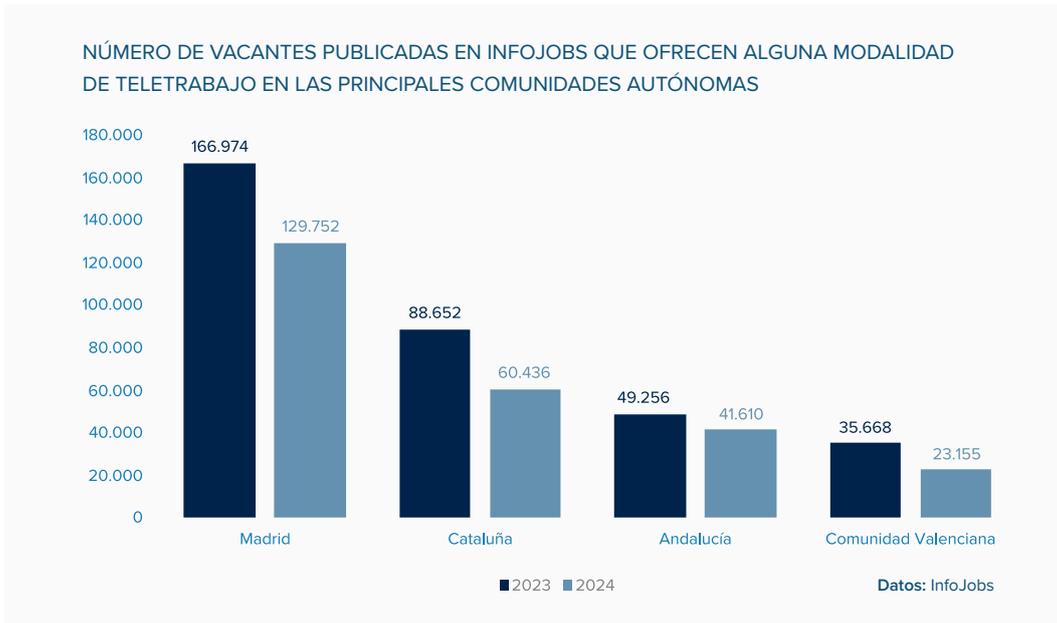
Pero una cosa es el volumen de vacantes de teletrabajo y otra el peso que tienen sobre el total de un determinado sector. Y con este último enfoque resulta evidente que es informática y telecomunicaciones el entorno laboral en el que más ha calado el desempeño remoto: siete de cada diez puestos ofertados en 2024 en InfoJobs en este sector contemplaban alguna modalidad de teletrabajo, un porcentaje casi idéntico al 72 % de 2023.

A continuación se sitúan categorías como legal (52 % de vacantes con teletrabajo, frente al 39 % de 2023), educación y formación (46 %) y finanzas y banca (43 %). Por su parte, comercial y ventas, la que tiene unas cifras absolutas de teletrabajo más altas, registra un porcentaje del 21 %.



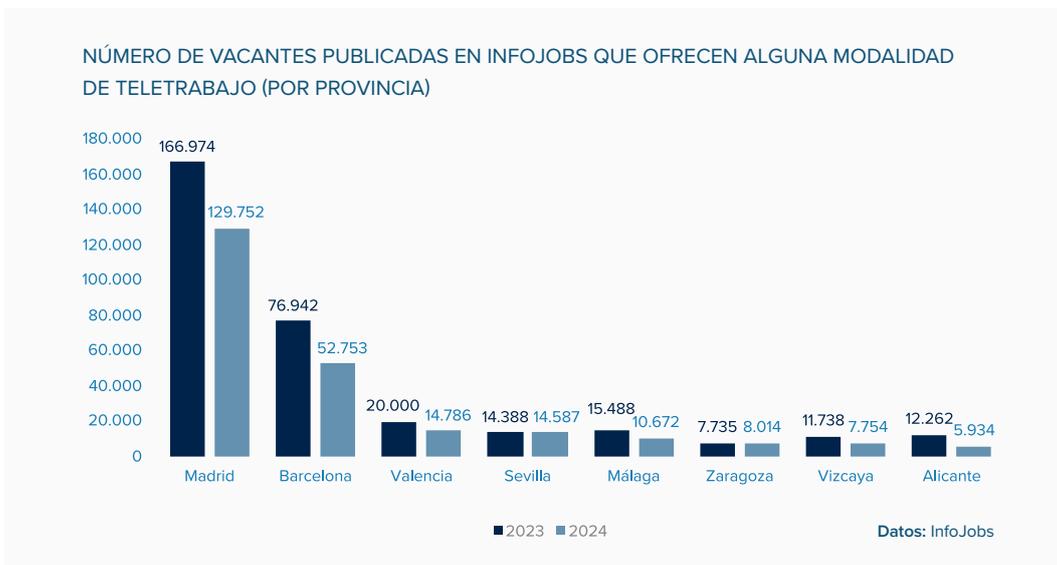
Por territorios, se observa que la nueva oferta de teletrabajo publicada en InfoJobs se concentra en los núcleos con más población, de nuevo en coincidencia con los datos del INE sobre la población ocupada. Así, Madrid se sitúa claramente en cabeza con 129.752 vacantes de teletrabajo, lo que supone 37.222 menos (-22 %) que el año anterior. A continuación, se sitúa Cataluña, que concita 60.436, 28.216 menos (-32 %) que en 2023. Entre ambos territorios concitan más de la mitad (un 56 %) de la oferta de teletrabajo.

En la comparación con 2023 solo una comunidad autónoma, La Rioja, ha aumentado su cifra de puestos ofertados que incluyen alguna modalidad de desempeño en remoto: de 1.107 en 2023 ha pasado a 1.442 en 2024.



Al poner el foco un escalón territorial más abajo, en las provincias, se encuentran algunos detalles relevantes. Así, por ejemplo, encontramos que, tras las tres con más población del país (Madrid, Barcelona y Valencia), en el cuarto y el quinto lugar en número de vacantes de trabajo en remoto se sitúan dos andaluzas: Sevilla (14.587) y Málaga (10.672). Les sigue Zaragoza, con 8.014, lo que constituye un 4 % de incremento respecto a 2023.

Si en lugar del volumen se considera el peso de las vacantes de teletrabajo sobre toda la oferta se comprueba el protagonismo de Almería y Jaén, cuyo 20 % de tasa de puestos en remoto iguala el porcentaje de Madrid. También tienen unos porcentajes significativamente altos Salamanca (18 %) y Cádiz, Granada y Albacete, las tres con un 17 %.



El protagonismo de los puestos TIC y la irrupción de la abogacía

En concordancia con lo que se ha visto en relación con los sectores, el listado de puestos con más vacantes que incluyen alguna modalidad de teletrabajo está protagonizado por profesiones comerciales, informáticas o de atención al cliente. Así, la primera posición la ocupa el puesto de teleoperador/a, con 50.288 vacantes de teletrabajo publicadas en InfoJobs en 2024.

Le siguen agente inmobiliario/a (22.424), delegado/a comercial (18.379) y Analista IT (11.349), que son los únicos puestos que superan las 10.000 vacantes de desempeño remoto.

Además, este último puesto (analista IT), con la presencia del teletrabajo en el 85 % de todas sus vacantes, ya apunta el citado patrón de las profesiones tecnológicas. Esta alta tasa de teletrabajo se repite también en los puestos de científico/a de datos (91 %), desarrollador/a *backend* y *full stack engineer* (ambos con el 87 %), *frontend engineer* (75 %) o consultor/a de TIC (72 %).

Y si anteriormente también vimos como en legal había ganado protagonismo respecto a esta cuestión ahora lo comprobamos con el comportamiento del puesto de abogado/a: un 63 % de sus vacantes incluyen el teletrabajo; la cifra de puestos ofertados para esta profesión que citan la posibilidad de hacerlo en remoto se ha duplicado largamente en 2024 hasta alcanzar los 3.091 (frente a los 1.270 de 2023).

RANKING DE PUESTOS CON MÁS VACANTES QUE OFRECEN TELETRABAJO

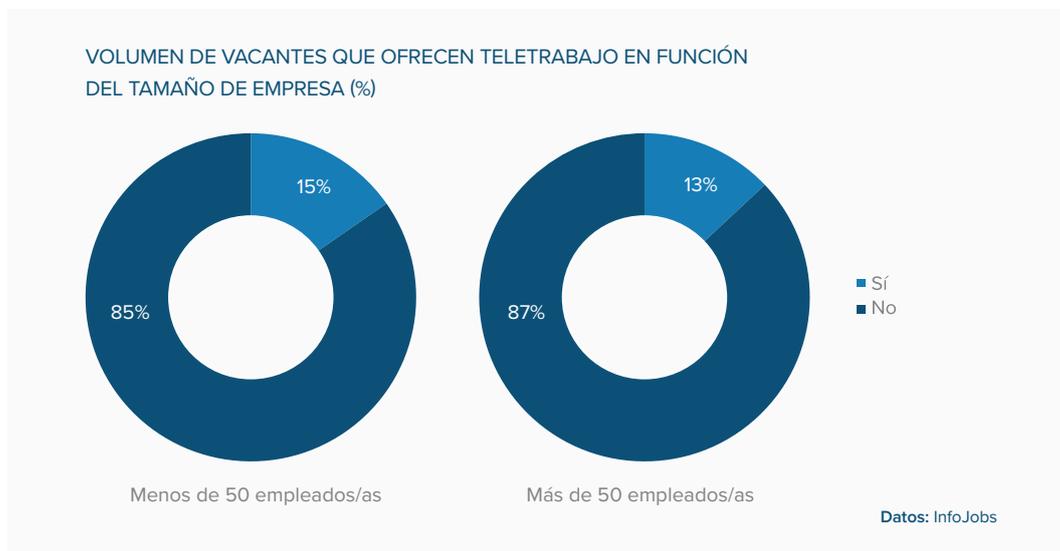
	Puesto	Vacantes de teletrabajo 2023	Vacantes de teletrabajo 2024	% de vacantes de teletrabajo sobre el total 2024
1	Teleoperador/a	57.123	50.288	24%
2	Agente inmobiliario/a	87.556	22.424	34%
3	Delegado/a comercial	14.561	18.379	18%
4	Analista IT	18.028	11.349	85%
5	Contable	6.727	8.906	38%
6	Administrativo/a	8.943	7.461	21%
7	Agente de servicio de atención al cliente	9.922	6.485	18%
8	Desarrollador/a <i>backend</i>	11.841	5.857	87%
9	<i>Full stack engineer</i>	6.963	5.719	87%
10	Consultor/a de TIC	11.085	5.624	72%
11	<i>Frontend engineer</i>	12.582	5.107	75%
12	Agente del servicio de asistencia de TIC	5.644	4.457	51%
13	Agente comercial	3.412	4.260	29%
14	Ayudante de recursos humanos	4.092	3.567	28%
15	Abogado/a	1.270	3.091	63%
16	Agente de seguros	4.316	2.831	42%
17	Jefe/a de proyecto	3.907	2.798	37%
18	Técnico/a de redes de TIC	3.927	2.752	45%
19	Empleado/a bancario/a	2.432	2.569	27%
20	Director/a de ventas	1.650	2.491	37%
21	Responsable de salud y seguridad	2.124	2.450	18%
22	Auxiliar administrativo/a	3.505	2.105	14%
23	Ejecutivo/a comercial	2.369	1.743	45%
24	Científico/a de datos	2.100	1.647	91%
25	Técnico/a de TIC	1.495	1.629	31%

Datos: InfoJobs

Las pequeñas empresas ganan terreno

El tamaño de las empresas es otra variable que influye en la oferta de teletrabajo, y sobre esta cuestión, las compañías de hasta 50 empleados/as presentan una apuesta más firme que las de mayor tamaño. La transformación digital de las pymes, que en los últimos años se han podido acoger a distintos programas de ayudas públicas vinculados con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se plasma en que hasta un 15 % de las vacantes que publicaron en InfoJobs en 2024 ofrecían alguna opción de teletrabajo, frente al 13 % de los puestos ofertados por empresas de más de 50 empleados/as.

Con todo, en términos absolutos las empresas medianas y grandes siguen publicando más vacantes de teletrabajo (204.894 en 2024, un 61 % del total) que las pequeñas (133.095, el 39 % restante).



Ventajas del teletrabajo

La economía temporal y económica, beneficios más destacados

El ahorro de tiempo en el desplazamiento es, para más de la mitad de las personas ocupadas, una de las principales ventajas del trabajo a distancia. Esta cifra, que alcanza el 53 %, se desprende de la encuesta realizada por InfoJobs sobre una muestra de 4.680 personas representativa de la población activa.

Del anterior argumento se desprende el siguiente más valorado: la comodidad, beneficio al que aluden el 51 % de los consultados. Con el mismo porcentaje encontramos la tercera cuestión a favor de la modalidad de trabajo en remoto: la mejora de la conciliación de la vida laboral con la familiar. A continuación, los beneficios más respaldados son la flexibilidad horaria y el ahorro económico en el desplazamiento, con un 47 % y un 44 %, respectivamente.

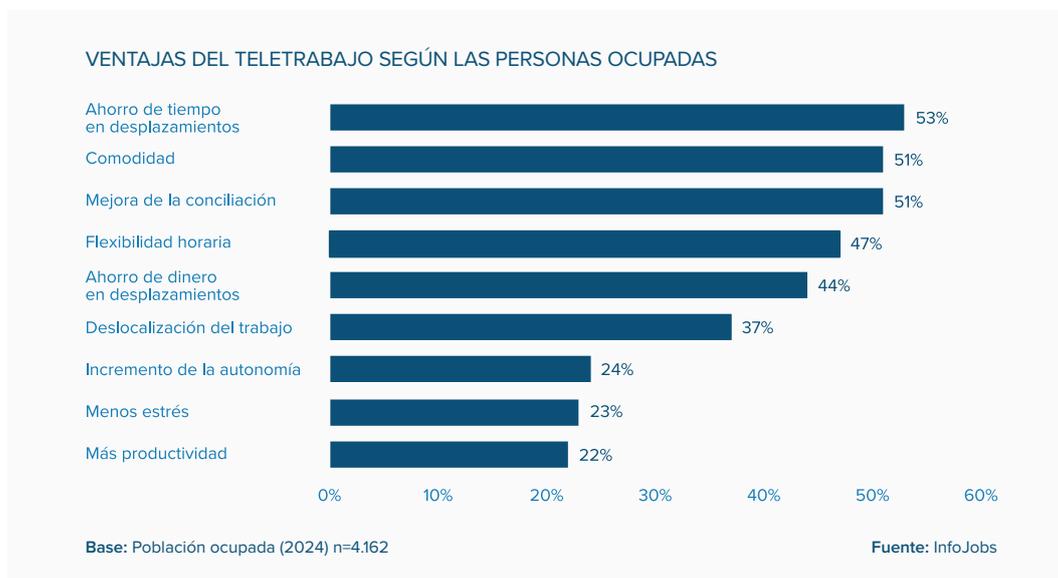
Entre los beneficios que, a juicio de las personas ocupadas, reporta el trabajo en remoto también destaca la posibilidad de la deslocalización del trabajo. Se trata de un argumento que esgrimen el 37 % de los trabajadores/as.

Pero estas cuestiones no tienen la misma importancia para hombres que para mujeres. En el caso de las trabajadoras, el ahorro del tiempo alcanza el 54 % (52 % entre los hombres). Pero la mayor diferencia está en la mejora de la conciliación: el 53 % de las mujeres ocupadas lo mencionan, frente al 50 % de los hombres. Ellas también valoran la flexibilidad en mayor medida (48 %) que ellos (46 %).

Quienes han incorporado el teletrabajo a su vida laboral son más conscientes de sus ventajas, mientras que aquellos que no lo han experimentado aún no lo valoran de la misma manera. De este modo, los primeros valoran el ahorro de tiempo en desplazamientos en el 68 % de los casos, frente al 48 % de quienes desempeñan su labor de modo totalmente presencial. Los teletrabajadores/as también aprecian en mayor medida la mejora de la conciliación laboral y familiar (65 %) respecto a los 'presenciales' (47 %).

Si se pone el foco a la valoración de las ventajas de esta modalidad laboral por segmentos de edad, se observa que son los jóvenes entre 25 y 34 años, quienes más teletrabajan, los que más ventajas encuentran en esta modalidad a diferencia de quienes tienen entre 55 y 65 años.

Lo mencionado anteriormente se aplica de nuevo por comunidades autónomas. Si todos los datos analizados anteriormente apuntan a que Madrid encabeza los rankings de teletrabajo, esta realidad se refleja lógicamente en la percepción de sus beneficios: los trabajadores madrileños son quienes más ventajas asocian al teletrabajo. Asimismo, tanto en Madrid como en Cataluña (otra región con alta tasa de teletrabajo), el tiempo que se ahorra en el desplazamiento es el beneficio más mencionado y está a mayor distancia del resto de las ventajas frente a otras comunidades.

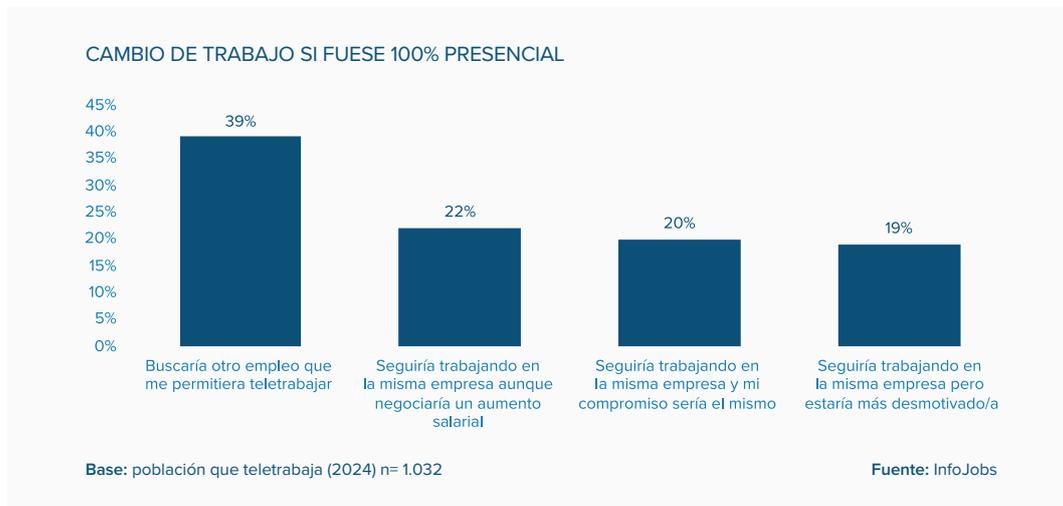


Un 39 % de los/as teletrabajadores/as buscaría otro empleo si su empresa le obligase a un 100 % de presencialidad

Por otro lado, la nueva realidad del mercado que comporta el teletrabajo también cambia las reglas del juego en la relación que tienen con su empresa quienes lo disfrutan. Así, un 39 % de los teletrabajadores/as afirma que, en caso de que su empresa regresase a un escenario que obligase a un 100 % de presencialidad, buscaría otro empleo que le permitiera teletrabajar.

Del restante porcentaje —el 61 % que reconocen que mantendrían su puesto actual—, cabe diferenciar entre los que negociarían como compensación un incremento salarial (22 %), los que mantendrían la misma motivación y compromiso (20 %) y los que continuarían, pero estarían más desmotivados (19 %).

Eso sí, quienes abogan que mantendrían la misma motivación son, sobre todo, quienes están en un nivel laboral alto, como cargos directivos, donde probablemente es más importante mantener un nivel de compromiso.



La cara B: riesgos y afectaciones de salud

Aunque, como se ha visto, quienes lo practican identifican una serie de ventajas del teletrabajo, también tiene algunos inconvenientes. Distintas encuestas de InfoJobs han permitido identificar cuestiones como —de mayor a menor incidencia— el incremento de gastos no cubiertos por la empresa, la disminución de los límites horarios, la desvinculación emocional con la empresa y con los compañeros, el incremento de las reuniones y su duración, las dificultades para concentrarse en casa o los problemas físicos derivados.

También se vincula el teletrabajo con una mayor presencia de problemas de ciberseguridad y con el creciente protagonismo de la desconexión digital como un derecho de los trabajadores/as, una cuestión que se abordará de forma más detallada en el capítulo 4.1. Condiciones laborales del presente informe.

Sin embargo, el panorama más maduro del teletrabajo que reflejan los datos desgranados en las páginas anteriores apuntan a una consolidación del modelo híbrido, lo que conduciría a un escenario más ventajoso. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo lo resume así: «Con organizaciones de trabajo híbrido bien diseñadas, tanto en el hogar como en las instalaciones del empleador, es probable que el trabajo híbrido conserve muchas de las ventajas del teletrabajo a tiempo completo (por ejemplo, la autonomía o el equilibrio entre vida personal y laboral), mientras que reduce algunos de sus inconvenientes (tecnoestrés, aislamiento social, reducción de la cohesión del equipo de trabajo, etc.)¹⁶».

El teletrabajo según las empresas

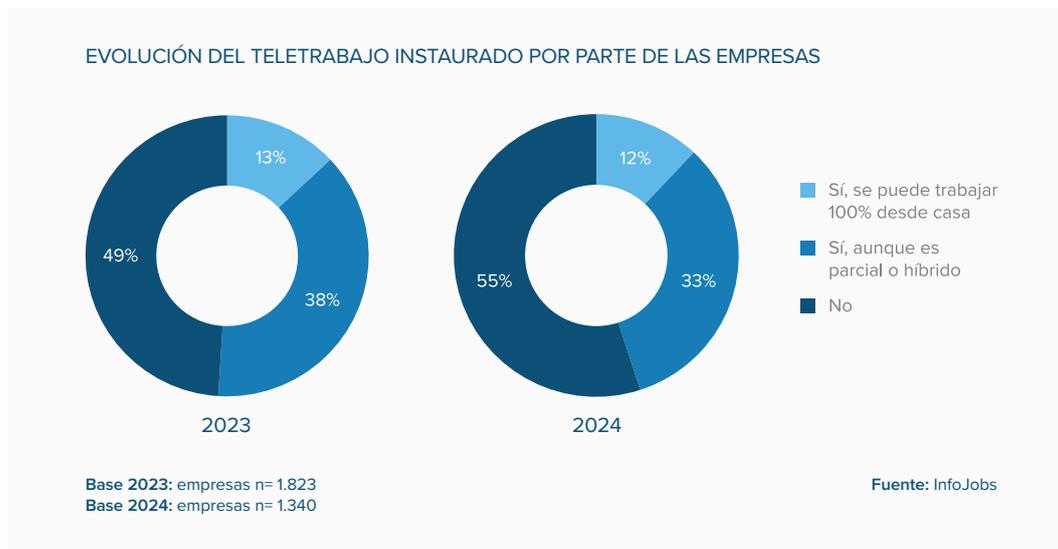
El 45 % ofrecen la posibilidad de teletrabajar, ya sea de manera total o parcial

En el análisis de la oferta de teletrabajo publicada en 2024 en InfoJobs se ha podido comprobar cómo se ha reducido en relación con el año precedente. Y este hecho tiene su origen en las empresas que publican esas vacantes y lo cierto es que desde el lado corporativo hay, en general, un menor interés por el desempeño en remoto. En concreto, de acuerdo con los datos que arroja una encuesta elaborada por InfoJobs a más de 1.300 empresas, únicamente el 45 % de las organizaciones (el porcentaje fue del 51 % el año anterior, y del 66 % en 2022) ofrecían en 2024 la opción de teletrabajar.

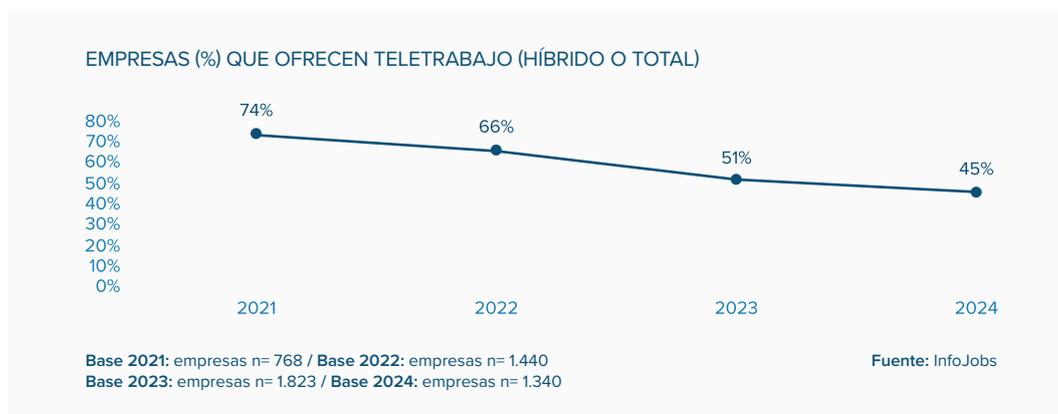
Esto supone que las compañías que no ofrecen trabajo en remoto suman ya el 55 %, el dato más alto de toda la serie histórica de esta encuesta: en su primera edición, en 2021, este porcentaje se situaba únicamente en el 26 %.

Respecto al tipo de teletrabajo que proponen, la mayoría de ellas ofrecen fórmulas híbridas (33 %, frente al 38 % de 2023), aunque también hay un 12 % que da la posibilidad de trabajar de manera 100 % remota. Esta última cifra es más cercana a la de doce meses atrás (13%).

¹⁶ Yves Roquelaure. [Hybrid work: New opportunities and challenges for occupational safety and health](#). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), 2023



La suma de una y otra opción arroja, como ya se ha indicado, un 45 % de empresas que incluyen alguna modalidad de teletrabajo, seis puntos porcentuales menos que el año anterior, veintiuno menos que en 2022 y nada menos que veintinueve por debajo de 2021, un año claramente marcado por la pandemia.



Al poner el foco en la oferta de teletrabajo en función de cuestiones como el sector y el tamaño de la empresa, comprobamos que siguen siendo muchas más las firmas pertenecientes a los sectores cuaternario y quinario las que mantienen esta modalidad de empleo. Estas son el 59 %, si bien este porcentaje es diez puntos inferior al registrado doce meses antes.

Por su parte, las compañías del sector terciario que cuentan con esta modalidad son el 44 %, mientras que las del primario y secundario suman el 31 %. Por lo que se refiere al tamaño, es en las organizaciones grandes, con más de 250 empleados/as, donde más implantado se encuentra el teletrabajo, con un 60 %, mientras que las pequeñas y medianas lo contemplan en un 46 % de los casos. Las microempresas, por su parte, son las que menos ofrecen esta modalidad, con un 42 %.

3. 2. Demanda

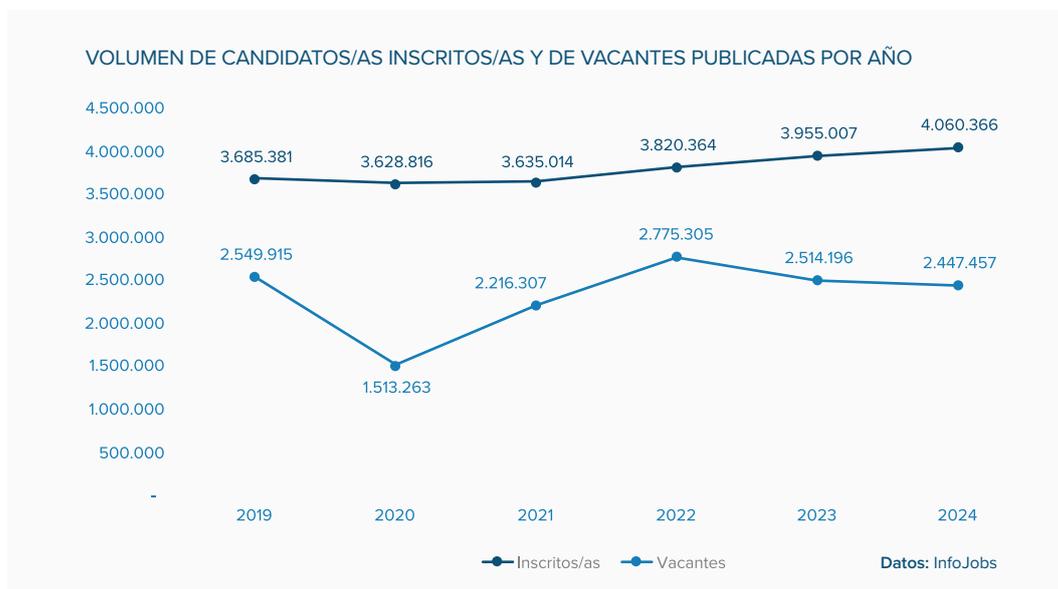
3. 2. 1. Introducción

En 2024, más de cuatro millones de personas —4.060.366, exactamente— se inscribieron en alguna de las vacantes publicadas en InfoJobs. Esta cifra supone un aumento del 3 % respecto al año anterior y, en términos absolutos, 105.359 candidatos/as más que en 2023.

Más de cuatro millones de personas se han inscrito a una vacante en InfoJobs, la cifra más alta de la serie histórica

Se trata de la cifra más alta de toda la serie histórica, y consolida el crecimiento sostenido ejercicio tras ejercicio —con la excepción de la pandemia, en 2020 y 2021— desde que, en 2019, 3,7 millones de personas se postularon a algún puesto ofertado en InfoJobs. En 2022 la reactivación de la oferta se plasmó en una cifra de vacantes que conseguía finalmente superar la de 2019. La demanda siguió un comportamiento parejo y las inscripciones avanzaron, en términos interanuales, un 5 % en 2022, un 4 % en 2023 y el citado 3 % en 2024.

Así llegamos a esta cifra récord que eleva los candidatos/as por encima de los cuatro millones, un número que nunca se había alcanzado anteriormente en los más de 25 años de existencia de InfoJobs.



Cuando se aborda la cuestión de las personas candidatas que postulan a algún puesto en InfoJobs se hace necesaria una aclaración básica: buscar un trabajo no es, necesariamente, sinónimo de carecer de empleo. Hay muchas razones para tratar de cambiar el actual puesto de trabajo por otro con mejores condiciones: la más evidente pasa por la pretensión de

una retribución más alta. Pero no es el único factor que entra en juego: también hay quien busca mejores condiciones para conciliar, una carrera profesional más atractiva o una ubicación geográfica diferente.

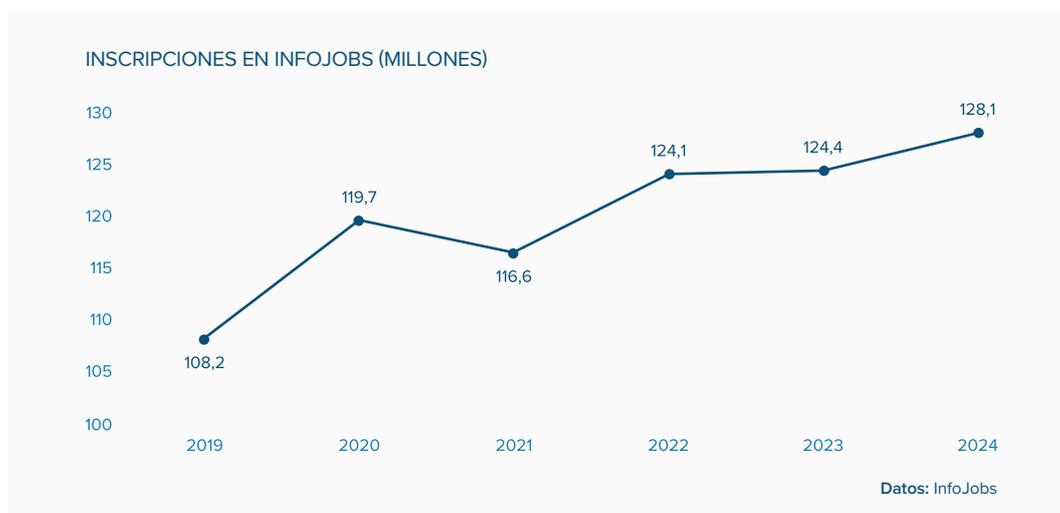
Otra variable relevante que hay que tener en cuenta en este crecimiento sostenido de la cifra de aspirantes es la incidencia de la digitalización que ha sufrido la sociedad en los últimos quince años. El porcentaje de personas activas en el mercado laboral capacitada y dispuesta a buscar empleo a través de internet ha crecido de forma sustancial, reduciendo hasta casi hacer insignificantes las brechas que a este respecto había entre unos y otros sectores.

Las inscripciones se disparan

A la hora de inscribirse en InfoJobs, los candidatos pueden hacerlo en tantas vacantes como consideren. Por ese motivo, la cifra de inscripciones totales siempre es sustancialmente más alta que la de candidatos y en 2024 ha alcanzado las 128.124.313, lo que significa casi cuatro millones más (+3 %) que en 2023. También es el registro más alto de toda la serie histórica de InfoJobs.

Los 128,1 millones de inscripciones de 2024 suponen alcanzar una cifra récord

La evolución a largo plazo de este indicador permite comprobar que, tras la evolución positiva que venía registrando desde 2013, en 2019 había alcanzado una cierta estabilidad en torno a los 110 millones. Pero el actual ciclo expansivo del mercado laboral tras el paso de la pandemia ha vuelto impulsar de forma significativa la cifra de inscripciones hasta alcanzar el citado récord de 2024.



Al relacionar las dos variables analizadas en este bloque, el resultado de dividir esos 128,1 millones de inscripciones entre las 4.060.366 personas que se han postulado para algún puesto da un resultado de 32 inscripciones, de promedio, por cada candidato/a único/a durante 2024. Es una cifra muy similar a la de los últimos años (31 en 2023 y 32 en los dos años anteriores).



PERFIL DE LOS/AS CANDIDATOS/AS

EDAD	32% De 25 a 34 años	27% De 18 a 24 años	21% De 35 a 44 años	15% De 45 a 54 años
SEXO	54% Mujeres	46% Hombres		
FORMACIÓN	31% Estudios universitarios	27% Formación Profesional	17% Estudios básicos	
SECTOR PROFESIONAL	18% Atención al cliente	10% Compras, logística y almacén	10% Turismo y restauración	8% Comercial y ventas
COMUNIDAD AUTÓNOMA	20% Madrid	18% Cataluña	16% Andalucía	11% Comunidad Valenciana
NIVEL LABORAL	73% Empleado/a	11% Dirección y mandos intermedios	10% Especialista	
AÑOS DE EXPERIENCIA	34% Más de 10 años	21% De 3 a 5 años	21% De 5 a 10 años	14% 1 año
			10% 2 años	

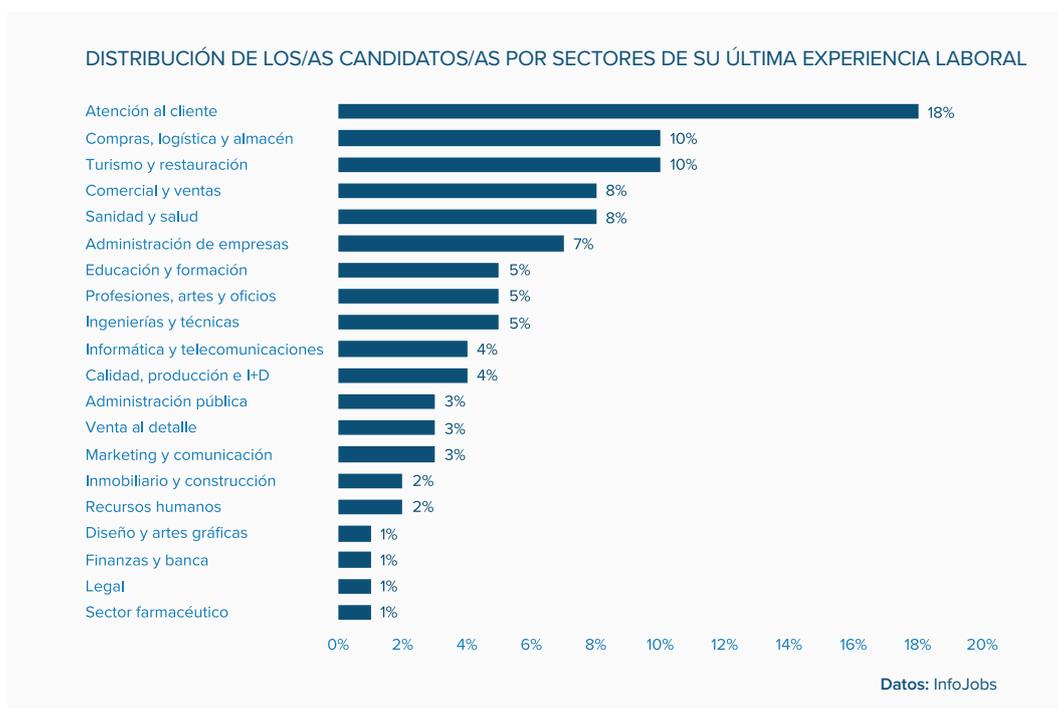
Datos: InfoJobs

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

Sectores de la última experiencia laboral

El 18 % de los/as candidatos/as que se han inscrito a alguna oferta de trabajo publicada en InfoJobs a lo largo de 2024 contaban con una última experiencia laboral en el sector de atención al cliente. Se trata, un año más, del dato más destacado de la demanda de empleo en términos sectoriales y que, además, supone un porcentaje significativamente más alto que el 11 % que representa este sector en la oferta del portal de empleo.

Tras atención al cliente, los ámbitos con mayor peso entre quienes han optado a algún puesto en 2024 son compras, logística y almacén, y turismo y restauración (ambos sectores con un 10 %). A estos le siguen las áreas de comercial y ventas y sanidad y salud, las cuales comparten un peso porcentual del 8 %. En quinto lugar encontramos administración de empresas, con un 7 %. Hablamos de categorías que, con la salvedad de sanidad y salud, también se inscriben en las primeras posiciones de las que más vacantes ofertan.



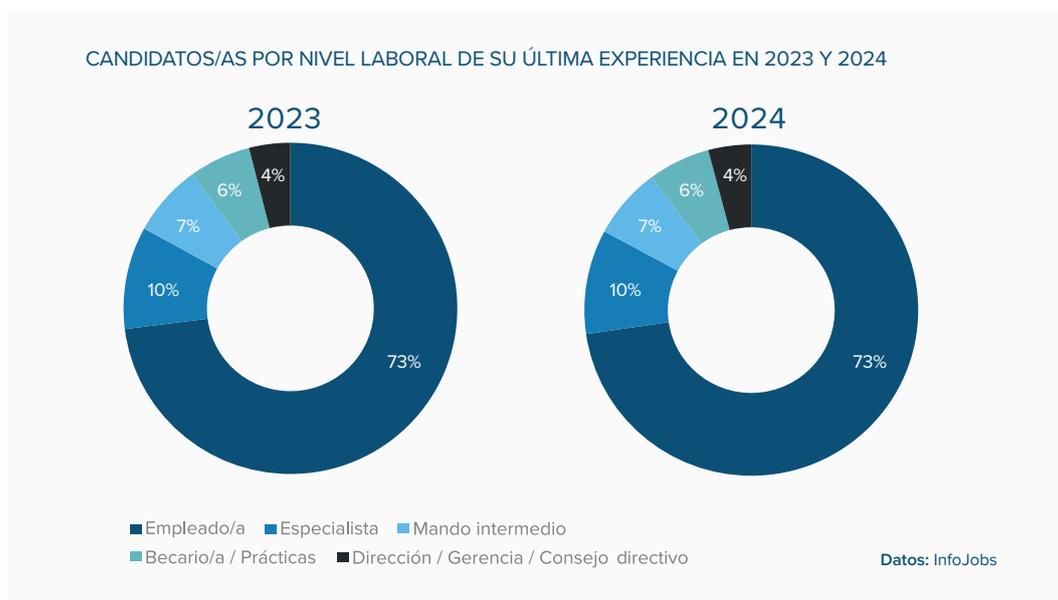
Aunque esta distribución de los candidatos en las distintas categorías permanece estable respecto a 2023, sí que se han producido algunas variaciones relevantes en términos absolutos. Es el caso, como ejemplo más destacado, de informática y comunicaciones, que gana 3.047 candidatos/as (un 4 %) hasta situarse en los 89.844.

También crecen, entre otras, las candidaturas de atención al cliente —que gana 6.403 postulantes, lo que representa un incremento del 2 %— y sanidad y salud —3.307 aspirantes más (un 2 %) más que en 2023, hasta situarse en los 173.256—.

Sin cambios en el nivel laboral

Si tomamos como referencia el perfil de las candidaturas respecto al último nivel laboral se comprueba que existe una continuidad alineada con los resultados de los años anteriores. Esta conclusión resulta previsible, dado que hablamos de un gran volumen de candidatos que constituyen una muestra muy representativa del mercado de trabajo en España, un escenario que se mantiene estable de un año para otro.

De este modo, el reparto de 2024 muestra la misma distribución que los dos años anteriores, con un 73 % que tienen como última experiencia laboral la de empleado/a, un 10 % la de especialista, un 7 % la de mando intermedio, un 6 % la de becario/a y prácticas, y un 4 % que han trabajado en dirección, gerencia o han participado en el consejo directivo de alguna compañía.



Un progresivo desplazamiento de los niveles de estudios inferiores a los intermedios

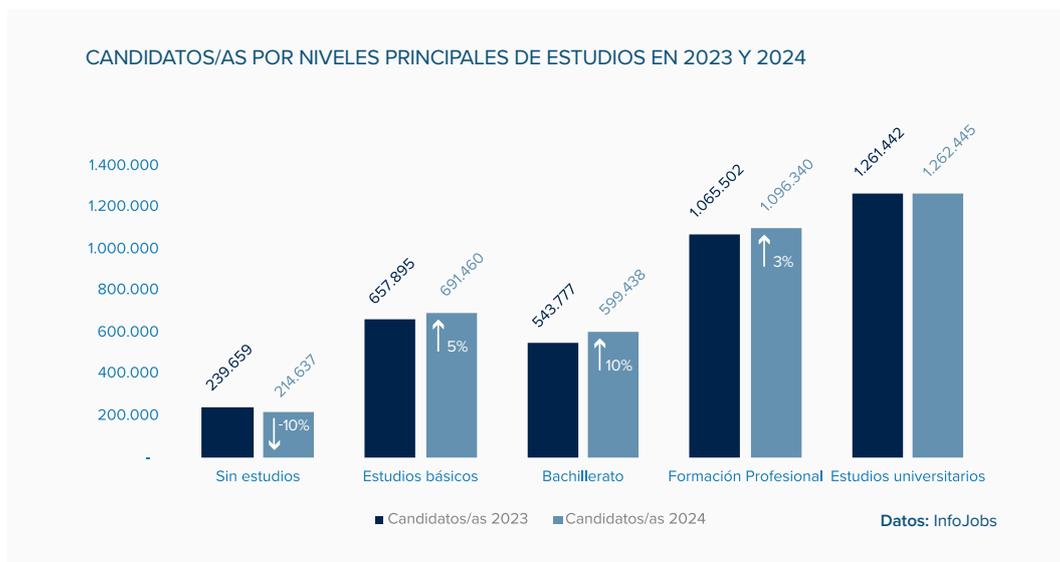
El panorama del nivel académico de los candidatos/as tampoco cambia sustancialmente en relación con 2023. Hay un 31 % de aspirantes que cuentan con un título universitario, un 27 % que han completado estudios de Formación Profesional, otro 15 % cuyo nivel formativo más alto es el Bachillerato, un 17 % que cuenta con estudios básicos y el 5 % restante carece de estudios. Unos porcentajes que apenas difieren de los del año anterior.

En 2020 y 2021 había un 10 % de candidatos/as que no tenía estudios. Ese porcentaje es ahora del 5 %. Por el contrario, ahora tienen más peso los estudios básicos y el Bachillerato

Pese a esto, el análisis de las cifras absolutas de candidatos/as que ha alcanzado cada nivel de estudios proporciona una lectura tendencial: en 2024 han aumentado un 10 % los aspirantes con estudios de Bachillerato y un 5 % los de estudios básicos, mientras que el porcentaje de quienes no tienen ningún tipo de estudios ha descendido un 10 %.

Este patrón viene repitiéndose en los últimos años provocando un paulatino pero constante desplazamiento hacia los niveles formativos intermedios en detrimento de los inferiores. Así, los candidatos/as sin estudios representaban el 10 % del total en 2020 y 2021 y, como se ha dicho, son el 5 % en 2024. Por el contrario, los de estudios básicos eran el 14 % entonces y son el 17 % ahora; y los de Bachillerato han pasado del 10 % de hace cuatro años al 15 % actual.

Al margen de estas oscilaciones, los dos niveles académicos más habituales siguen siendo el universitario, con 1.262.445 candidatos/as, lo que representa un 31 % del total; y la Formación Profesional, con 1.096.340 (27 %).



Si observamos con más detalle la composición de las dos áreas más numerosas se aprecia que entre quienes cuentan con una titulación de Formación Profesional se encuentra con más frecuencia el Grado Superior (647.896 candidatos/as inscritos a alguna vacante en InfoJobs en 2024) que el Grado Medio (448.444).

En lo que respecta a las candidaturas de personas con estudios universitarios, se postularon 489.374 personas con un título de grado como nivel académico más alto y otras 408.072 con máster. Por su parte, las titulaciones superiores de los anteriores planes de estudios, tales como licenciaturas y diplomaturas, siguen retrocediendo como consecuencia del relevo en el mercado laboral protagonizado por candidatos más jóvenes.

NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS/AS CANDIDATOS/AS EN 2024

Sin estudios	Sin estudios	214.637
Estudios básicos	Educación Secundaria Obligatoria	691.460
Bachillerato	Bachillerato	599.438
Formación Profesional	Grado Medio	448.444
	Grado Superior	647.896
Estudios universitarios	Diplomatura	79.879
	Ingeniería Técnica	36.524
	Grado	489.374
	Ingeniería Superior	36.183
	Licenciatura	152.234
	Posgrado	47.254
	Máster	408.072
	Doctorado	12.925
Otros	Enseñanzas artísticas (regladas)	6.446
	Enseñanzas deportivas (regladas)	2.339
	Otros títulos	103.413
	Otros cursos y formación no reglada	49.432

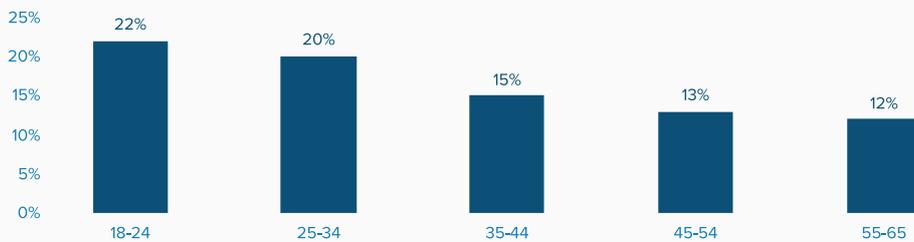
Datos: InfoJobs

Los idiomas son cosa de los jóvenes

El 18 % de las candidaturas a algún puesto en InfoJobs en 2024 afirma contar con conocimientos de idiomas, si bien los porcentajes varían cuando se pone el foco en los segmentos de edad.

Así, entre los candidatos/as de 18 a 24 años el porcentaje de quienes manejan algún idioma extranjero alcanza el 22 %, una cifra que va disminuyendo a medida que se incrementa la edad, de manera que entre los/as candidatos/as mayores de 55 años se reduce al 12%.

PORCENTAJE DE CANDIDATOS/AS CON CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS EN CADA TRAMO DE EDAD



Datos: InfoJobs

3. 2. 3. Las brechas que afectan al mercado laboral

El mercado laboral no es un elemento exento, sino que forma parte de la sociedad y responde a las dinámicas económicas de la misma. En consecuencia, alberga dentro de sí ciertos desequilibrios, desigualdades y discriminaciones que lo hacen más ineficiente y que bloquean el progreso hacia sociedades más justas al dificultar el desarrollo profesional y personal de algunos segmentos de población.

El presente capítulo aproxima su enfoque hacia las brechas de género, de edad y de formación, con el fin de detectar los problemas y sus consecuencias y ser capaces así de enmendarlos y favorecer la creación de un mercado laboral más diverso, inclusivo e igualitario que sea garantía de progreso para cualquier persona que participe en él y para la sociedad. En InfoJobs la diversidad equivale a riqueza, una suma de talento que sin duda se traduce también en la mejora de los resultados y el balance de las empresas.

Brecha de género

Crece la diferencia en tasa de actividad, baja la de desempleo

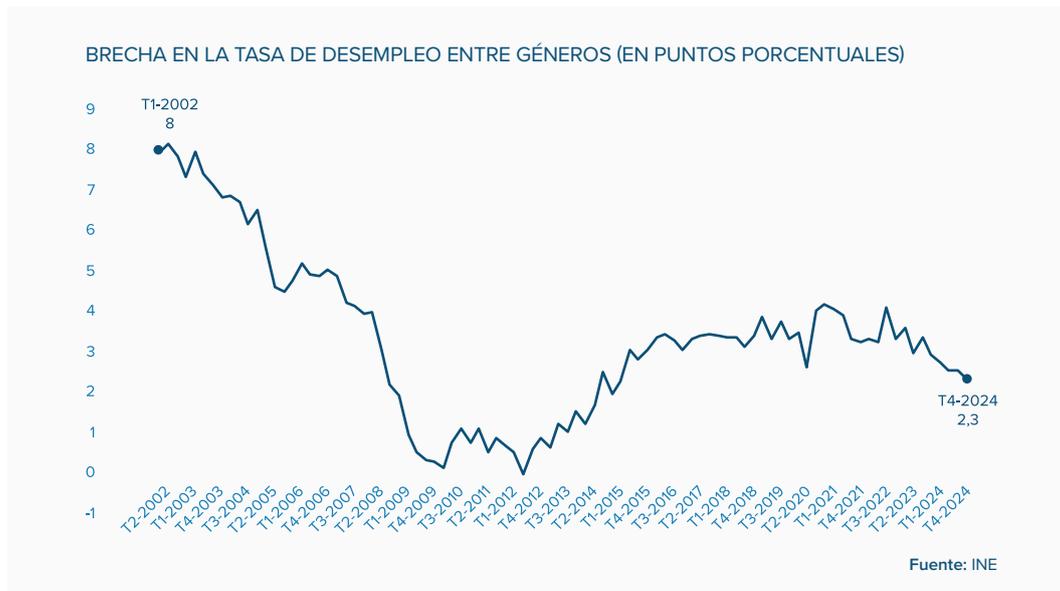
Cuando se trata de medir la brecha de género en el mercado laboral desde el origen, desde la propia disponibilidad e intención de trabajar, resulta de gran utilidad dirigir la mirada hacia la tasa de actividad, que cuantifica la cantidad de personas que se encuentran activas (bien trabajando, bien en busca de empleo) sobre el total de personas en edad de hacerlo.

Al cierre de 2024 la diferencia entre la tasa de actividad de los hombres (63,7 %) y la de las mujeres (53,6 %) supera los diez puntos porcentuales, medio punto más que un año antes

El análisis por género de la tasa de actividad indica a las claras el perjuicio que sufren las mujeres con respecto a los hombres, ya no en el trabajo, sino en su disposición de acceso al mismo. Incorporaciones más tardías, más periodos de pausa y más prolongados en las carreras profesionales son las interpretaciones comunes de una realidad que tiene números concretos. Así, en 2024 se ha incrementado de nuevo ligeramente la brecha entre la tasa de actividad de hombres (63,7 % en el último trimestre del año) y de mujeres (53,6 %): 10,1 puntos porcentuales frente a los 9,6 con que cerró el año anterior, de acuerdo con los datos de la EPA del INE.

Una vez establecidos los límites en términos de disposición a trabajar, el análisis ha de dirigirse a definir cuántas de esas personas activas están trabajando y cuántas en desempleo. En este sentido, el escenario que reflejan los datos del INE —2,3 puntos porcentuales entre la tasa de paro de los hombres y la de las mujeres al cierre de 2024— muestra una leve tendencia en la corrección de las desigualdades, tras unos últimos años sin cambios sustanciales.

Después de un periodo de fluctuaciones, con descensos y subidas, y cierta estabilización a partir de 2016, en 2024 se ha vuelto a reducir de forma significativa la diferencia de la tasa de paro de hombres (9,5 % en el último trimestre) y mujeres (11,8 %): 2,3 puntos frente a los 2,9 que había un año antes. Y lo hace, además, en un escenario de descenso del desempleo en ambos géneros, aunque más intenso entre las mujeres que entre los hombres.



Ellas tienen más títulos universitarios

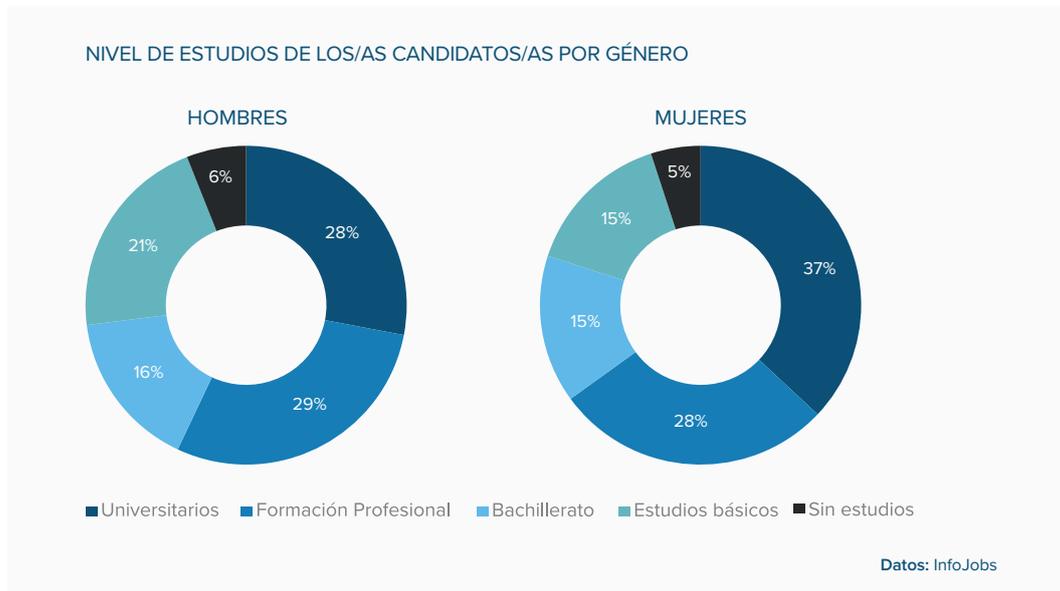
Tras constatar el nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral procede, a continuación, comparar su perfil con el de los hombres apoyándose en la base de datos de InfoJobs, que en 2024 refleja que un 54 % de quienes se han postulado a alguna vacante del portal de empleo eran mujeres, frente a un 46 % de hombres, porcentajes idénticos a los de los cinco años anteriores.

Un análisis de estos dos grupos en relación con su nivel de formación permite comprobar que, en general, el nivel de estudios de las candidatas es superior al de los hombres.

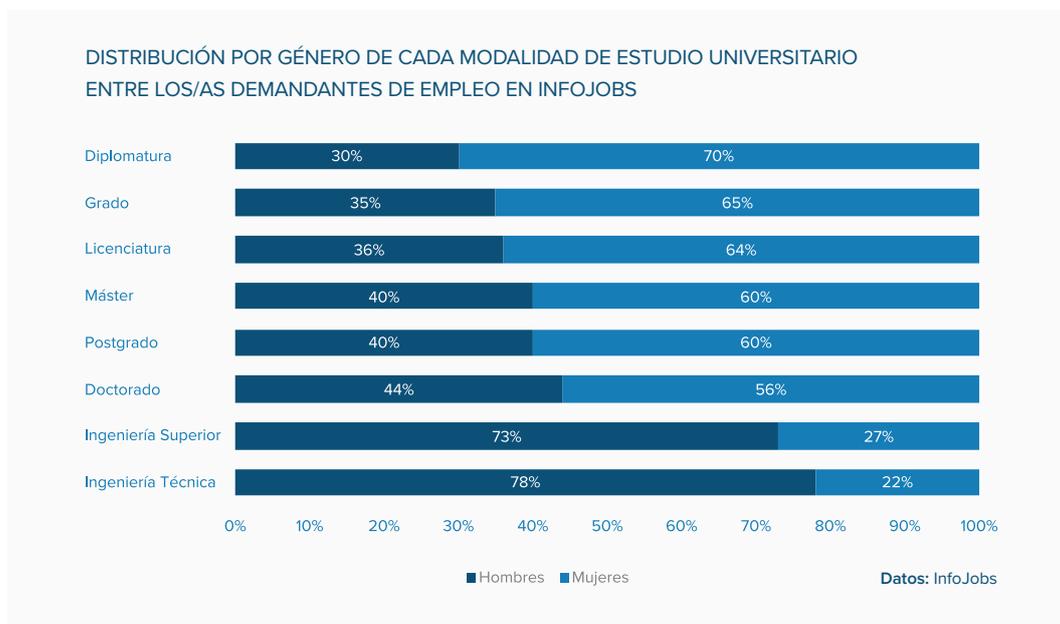
Las candidatas tienen titulación universitaria en el 37 % de los casos, frente al 28 % de ellos

En los tramos educativos intermedios no hay diferencias relevantes entre géneros: en el caso del Bachillerato, es el nivel formativo máximo alcanzado por el 16 % de los candidatos y el 15 % de las candidatas, porcentajes que en la Formación Profesional alcanzan el 29 % y 28 % respectivamente. Pero cuando se asciende al nivel de los estudios universitarios sí que hay una brecha sustancial: un 37 % de las mujeres que se han inscrito en alguna oferta de InfoJobs en 2024 tiene titulación superior, frente al 28 % de los hombres.

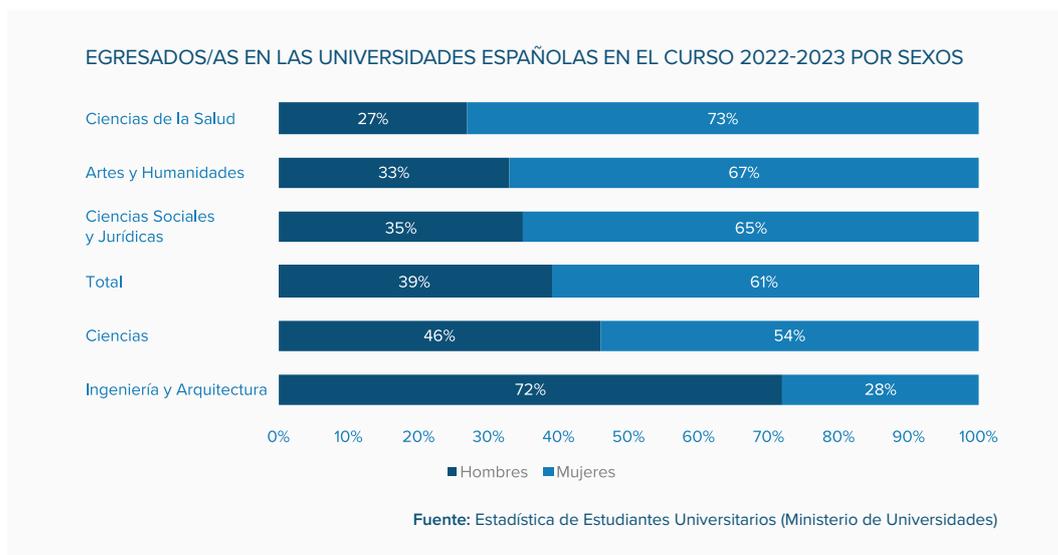
Esto significa que entre los demandantes de empleo en InfoJobs con estudios universitarios seis de cada diez (el 61 % para ser precisos) son mujeres.



De acuerdo con esta proporción, si se toma el conjunto de aspirantes de cada titulación universitaria y se distribuye por sexos se comprueba que las mujeres son mayoría en casi todas ellas, sobre todo en diplomaturas, grados y licenciaturas. Las únicas excepciones de este liderazgo son la Ingeniería Superior (73 % de presencia masculina) y la Ingeniería Técnica (78 % de hombres).



Los datos del Ministerio de Universidades constatan que lo que reflejan las cifras de InfoJobs de los candidatos/as tiene su origen en los campus españoles. En el curso 2022-2023 (último curso para el que hay información disponible) el porcentaje de egresados mostraba una mayoría masculina del 72 % en las áreas de ingeniería y arquitectura, mientras que las mujeres eran mayoría en el resto de los ámbitos, destacando los de ciencias de la salud (73 %), arte y humanidades (67 %) y ciencias sociales y jurídicas (65 %). Solo hay un equilibrio entre sexos en el área de ciencias con el 54 % de estudiantes femeninas y el 46 % de hombres.



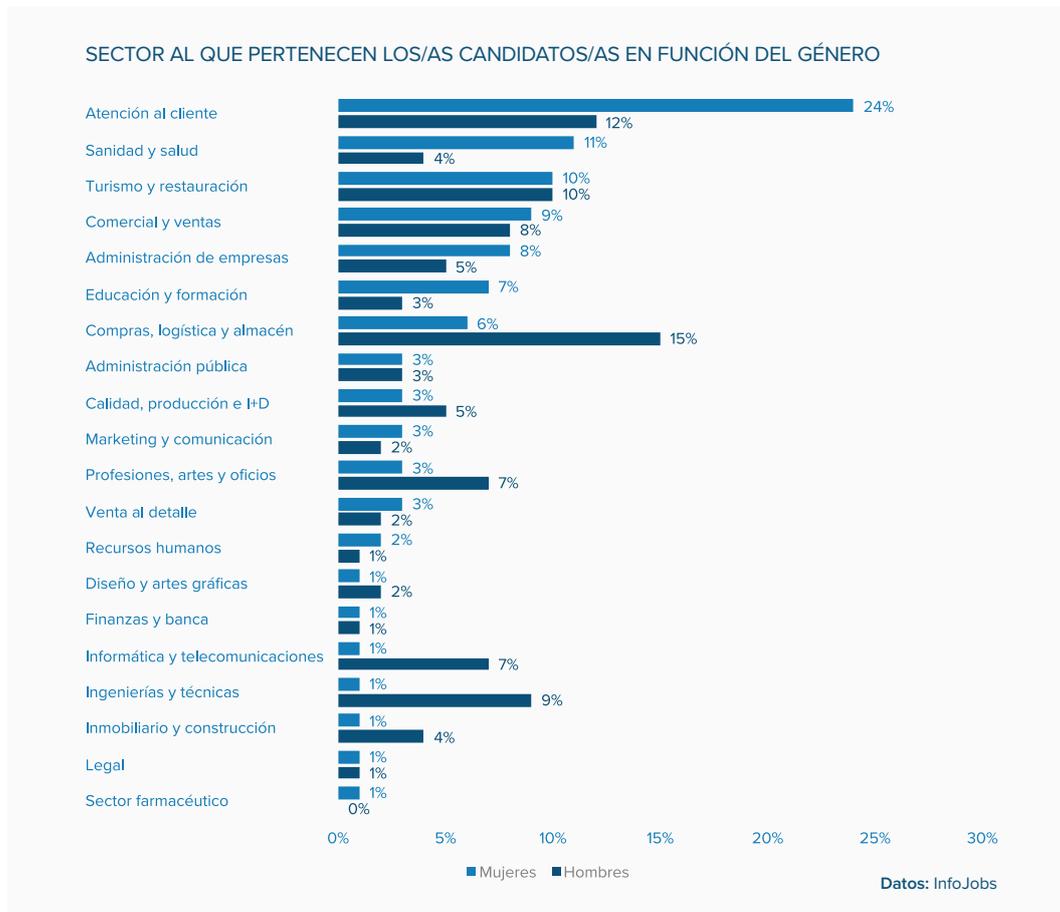
Sanidad y formación, los sectores más feminizados

Cada aspirante a algún puesto publicado en InfoJobs también indica cuál ha sido el sector en el que se ha desempeñado en su última experiencia laboral y esa información resulta muy reveladora cuando se analiza en función del sexo de estas personas.

Así, entre los hombres, el sector de actividad más común en su último empleo es el de compras, logística y almacén (15 %), seguido de atención al cliente (12 %), turismo y restauración (10 %) e ingenierías y técnicas (9 %). Sin embargo, entre las mujeres solo hay un 6 % que estén vinculadas a compras, logística y almacén y un 1 % a ingenierías y técnicas.

El 24 % de las candidatas procede del sector de atención al cliente. Entre los hombres, el más frecuente (15 %) es compras, logística y almacén

Desde el lado femenino destaca, con diferencia, el sector de atención al cliente (el 24 % de las candidatas lo señalan como su última experiencia, frente a un 12 % de los hombres). Y, tras este, se posicionan sanidad y salud (un 11 % entre las mujeres y un 4 % entre los hombres) y turismo y restauración (10 % en ambos casos).



Si se toma el conjunto de aspirantes que tiene un determinado sector como última experiencia y se divide por géneros se distinguen incluso mejor las diferencias.

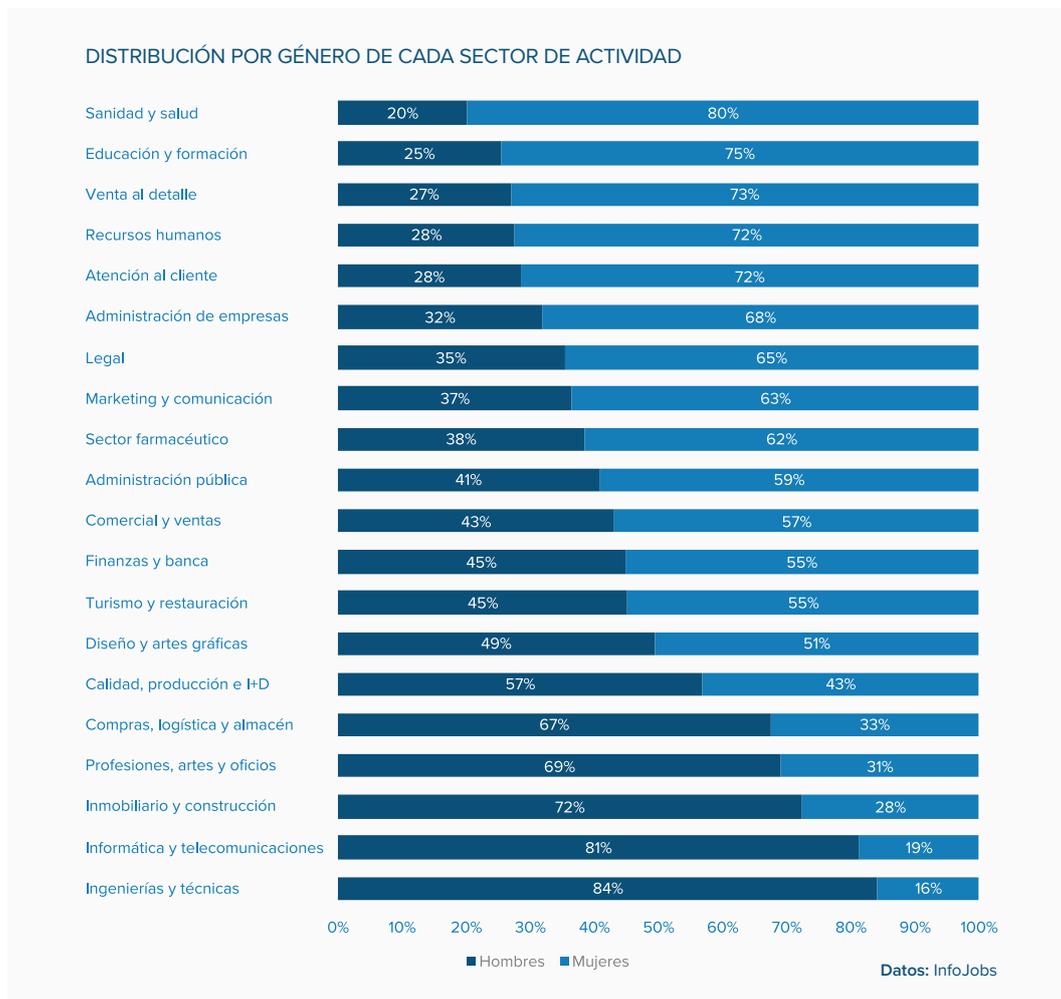
Pocos son los sectores equilibrados. Es el caso del sector de diseño y artes gráficas, donde el reparto está en un 51 % de mujeres y un 49 % de hombres. Muy cercanas están las categorías de turismo y restauración, y finanzas y banca, en las que las mujeres representan el 55 % del conjunto de candidatos/as.

Un año más, la presencia de hombres es predominante en ingenierías y técnicas (84 %) e informática y telecomunicaciones (81 %), y la de mujeres en sanidad (80 %) y educación (75%)

La presencia mayoritaria de hombres se concreta principalmente en cinco sectores. Entre quienes tienen como última experiencia profesional el sector de ingenierías y técnicas hay un 84 % de candidatos y un 16 % de candidatas. Tras este, la diferencia más abultada se da en informática y telecomunicaciones, con un 81 % de aspirantes masculinos y un 19 % femeninas. El reparto por géneros en las titulaciones universitarias que se citaba anteriormente conduce a esta realidad persistente en el mercado laboral, cuya tendencia a la corrección (los datos de 2019 mostraban una diferencia aún mayor en ambos sectores) es muy lenta.

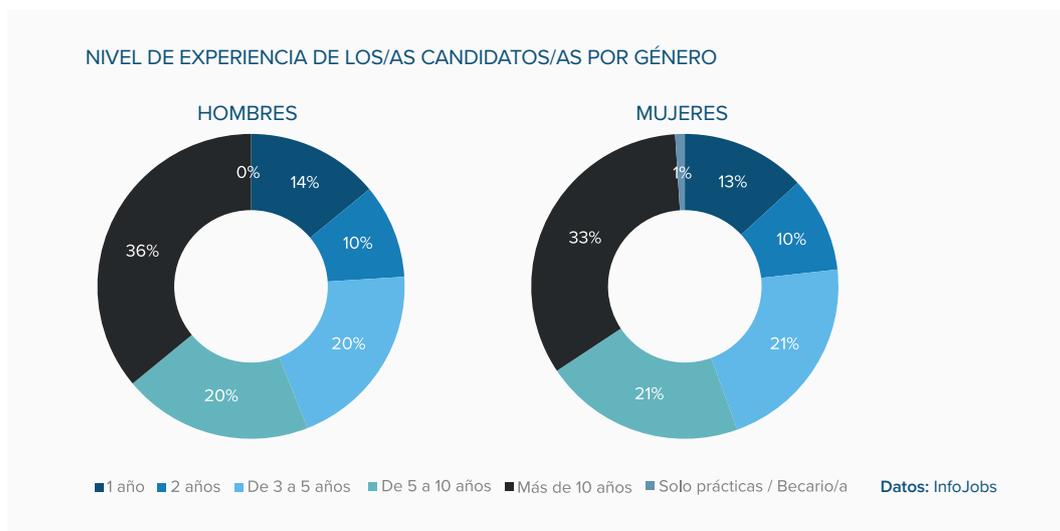
Junto a estas dos áreas existen otras tres con una presencia significativamente mayor de hombres que de mujeres: inmobiliario y construcción, con un 72 % de candidatos; profesiones, artes y oficios, con el 69 %; y compras, logística y almacén, con el 67 %.

En el otro extremo, los sectores en los que sobresale ampliamente la presencia de mujeres son sanidad y salud, con un 80 %; educación y formación, con un 75 %; venta al detalle, con un 73 %; o atención al cliente y recursos humanos, ambos con un 72 %. Se trata de los mismos porcentajes registrados el año anterior.



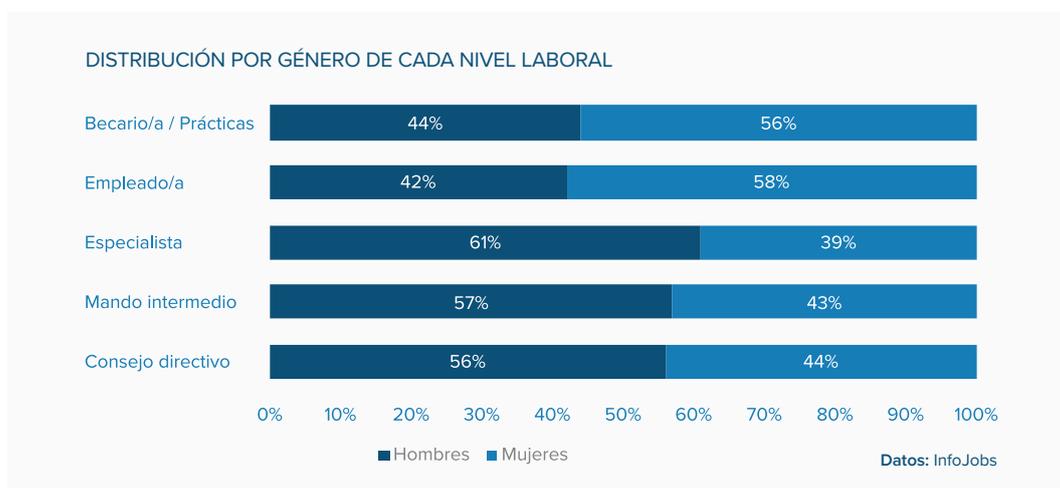
Niveles similares de experiencia; desigualdades en el escalafón profesional

Como viene repitiéndose en los periódicos análisis de InfoJobs, los datos de 2024 tampoco presentan diferencias significativas por género en relación con los años de experiencia de quienes se han inscrito a alguna vacante. Un tercio superan los 10 años (36 % entre los hombres y 33 % entre las mujeres) y cuatro de cada diez se sitúan entre los 3 y los 10 años de experiencia.

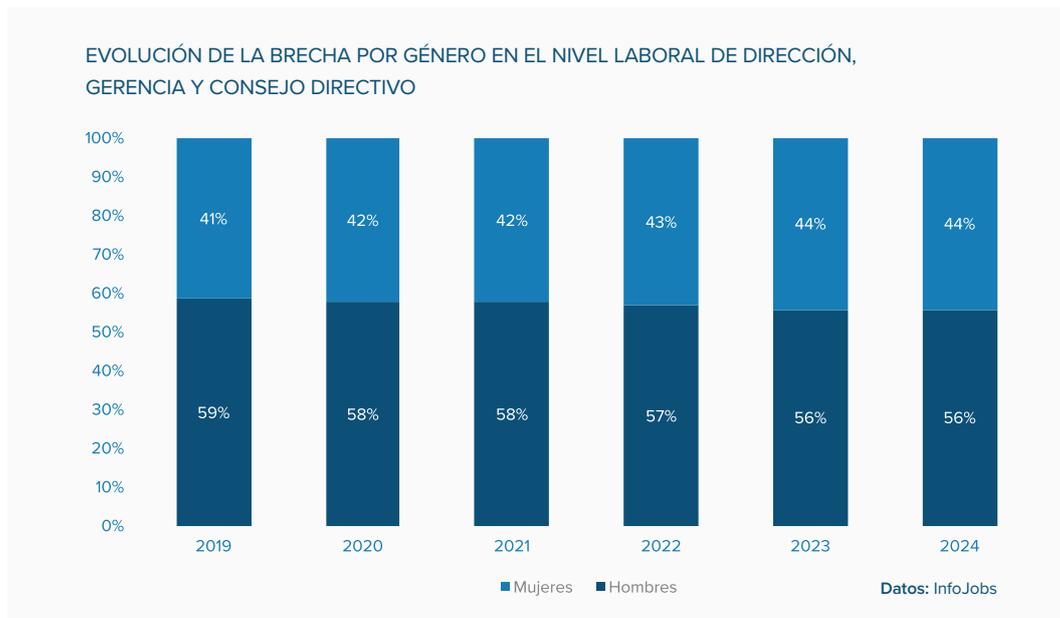


Sin embargo, la igualdad en cuanto a los años de experiencia no se corresponde con una progresión similar en la jerarquía de las empresas. De este modo, en los niveles laborales más bajos (becario/a y prácticas, y empleado/a) encontramos una mayoría de candidatas (son el 56 % y el 58 % respectivamente).

Pero a medida que se asciende el panorama cambia: los hombres tienen más presencia que las mujeres en el conjunto de aspirantes cuyo último nivel laboral es especialista (61 %), mando intermedio (57 %) y dirección, gerencia y consejo directivo (56 %).



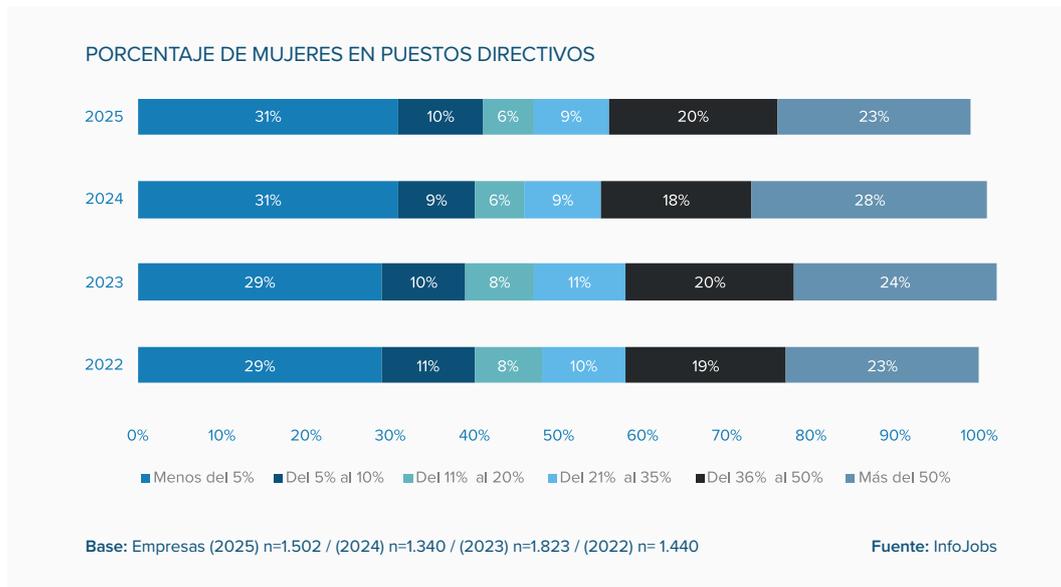
Estos datos reflejan a las claras que la desigualdad en los niveles laborales persiste, pero existen razones para el optimismo cuando se observa la evolución de toda la serie histórica de la plataforma de empleo, principalmente en relación con el nivel de dirección, gerencia y consejo directivo, que en cinco años ha cerrado tres puntos porcentuales de brecha: las candidatas suponían el 41 % de quienes habían alcanzado este escalafón en 2019 y en 2024 son el 44 %.



Si se desea conocer la presencia real de las mujeres en los puestos directivos de las empresas se impone dirigirse al mercado laboral. Esta mirada se hace mediante una encuesta realizada por InfoJobs entre 1.502 responsables de Recursos Humanos y personas con capacidad de decisión en materia de contratación, y constata que una de cada tres empresas (el 31 %) cuenta con menos del 5 % de mujeres en puestos directivos. En línea con esta cuestión, el *Estudio de Clima Empresarial* realizado por la Cámara de Comercio de España en colaboración con Sigmados señala que las mujeres ocupan menos de un 20 % de los puestos directivos en más de la mitad de las empresas.

A este respecto, el panorama ha cambiado muy poco en los últimos años, tal y como reflejan los datos de InfoJobs. Si acaso, destaca el dato de que en el último año ha caído en cinco puntos porcentuales —desde el 28 % al 23 %— la proporción de empresas en las que más del 50 % de su cúpula directiva está formada por mujeres. En este punto se impone recordar que la Ley de representatividad paritaria¹⁷ — que entró en vigor en agosto de 2024— establece que debe garantizarse al menos un 40 % de presencia femenina en diversos ámbitos, como el ejecutivo, el consejo de administración y alta dirección de grandes empresas, colegios profesionales y jurados de premios públicos, entre otros.

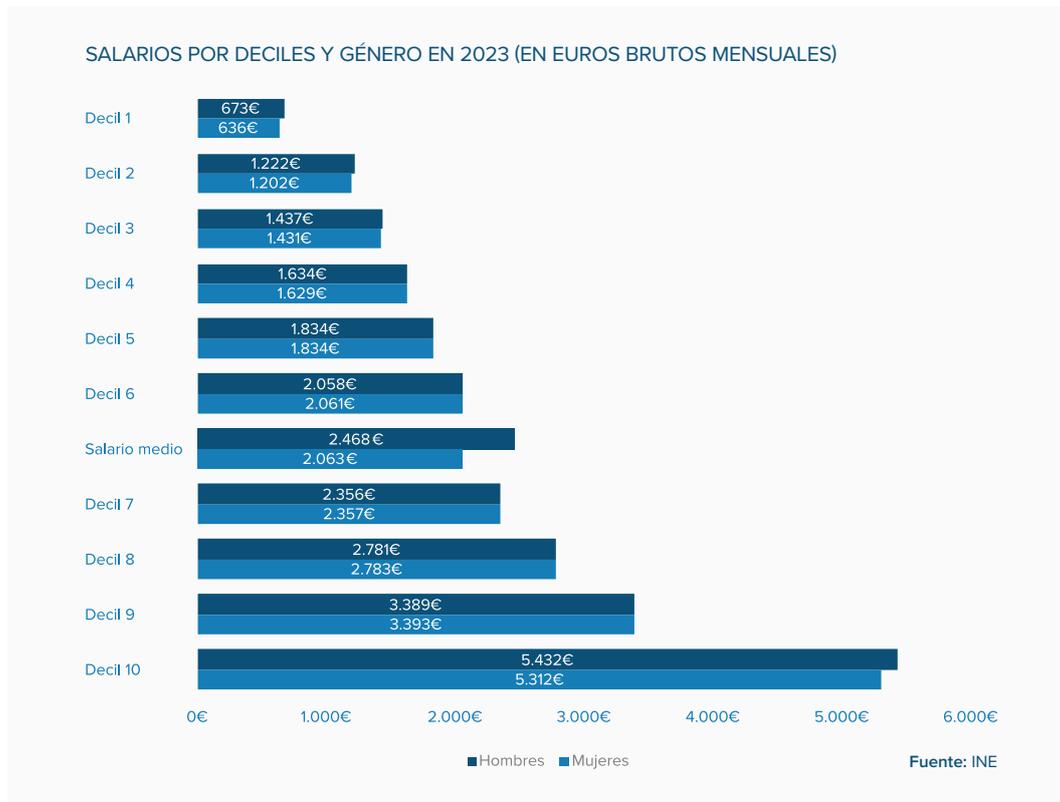
¹⁷ [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.](#) Congreso de los Diputados. Diciembre de 2023.



La diferencia salarial nace en los sueldos más altos y en los más bajos

El actual escenario laboral conlleva una desigualdad retributiva que, en términos brutos, se ha situado en 2023 (último ejercicio con datos disponibles en el INE) en los 4.856 euros anuales, 461 más que el año anterior. Este dato supone un significativo retroceso en un indicador que registra habituales altibajos, pese a lo cual la diferencia entre lo que perciben hombres y mujeres se ha ido cerrando en la última década de forma progresiva, desde los 6.093 euros de distancia que se registraron en 2014.

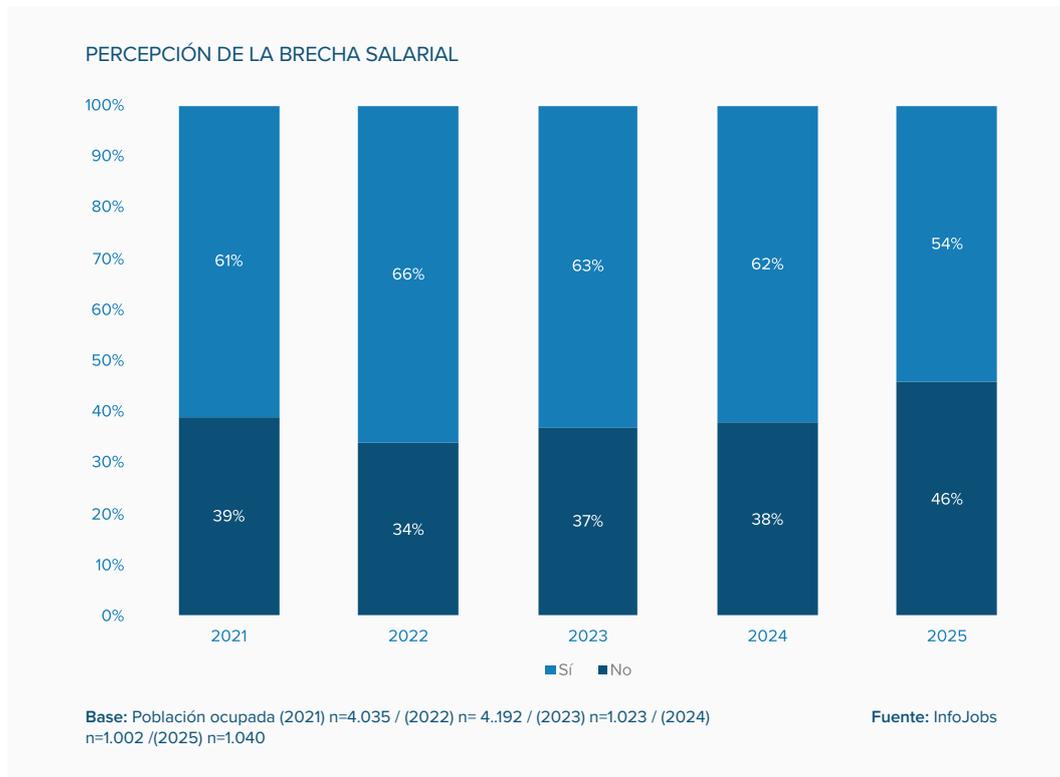
La desigualdad retributiva de hombres y mujeres proviene principalmente de los extremos salariales máximos y mínimos, tal y como reflejan los datos de los deciles: se toman los conjuntos de hombres y mujeres que trabajan, se ordenan en función de sus retribuciones y se distribuyen en diez segmentos (deciles) con el mismo número de personas. A partir del salario promedio de cada decil, son los niveles más bajos (los deciles 1 y 2) y el más alto (el 10) los que muestran las diferencias más significativas, mientras que en los tramos medios los sueldos de hombres y mujeres son muy similares.



Estas diferencias retributivas responden a múltiples factores relacionados con el panorama descrito durante todo este capítulo: niveles laborales, sectores profesionales, etc. Pero también están vinculadas al tiempo de trabajo: las mujeres ocupadas, durante el último trimestre de 2024, promediaron 33,4 horas efectivas semanales (de acuerdo con el INE), mientras que la jornada de los hombres ocupados alcanzó las 38,1 horas. Lo que sucede en los hogares, con el desigual reparto de responsabilidades domésticas y de cuidados, también repercute por tanto en la intensidad del desempeño profesional y, en consecuencia, en las diferencias salariales.

Para poder actuar sobre estas cuestiones se hace necesario un cambio cultural y una toma de conciencia de la existencia de la brecha salarial. En 2025 un 54 % de la población ocupada considera que las mujeres cobran menos que los hombres por su desempeño en un mismo puesto de trabajo. Este dato supone un significativo descenso en relación con el 62 % del año anterior (y más aún con el 66 % del año 2022).

Cuando se diferencia entre géneros se descubre que el porcentaje de hombres que creen que existe brecha salarial es significativamente inferior (43 %) que el de mujeres (66 %).

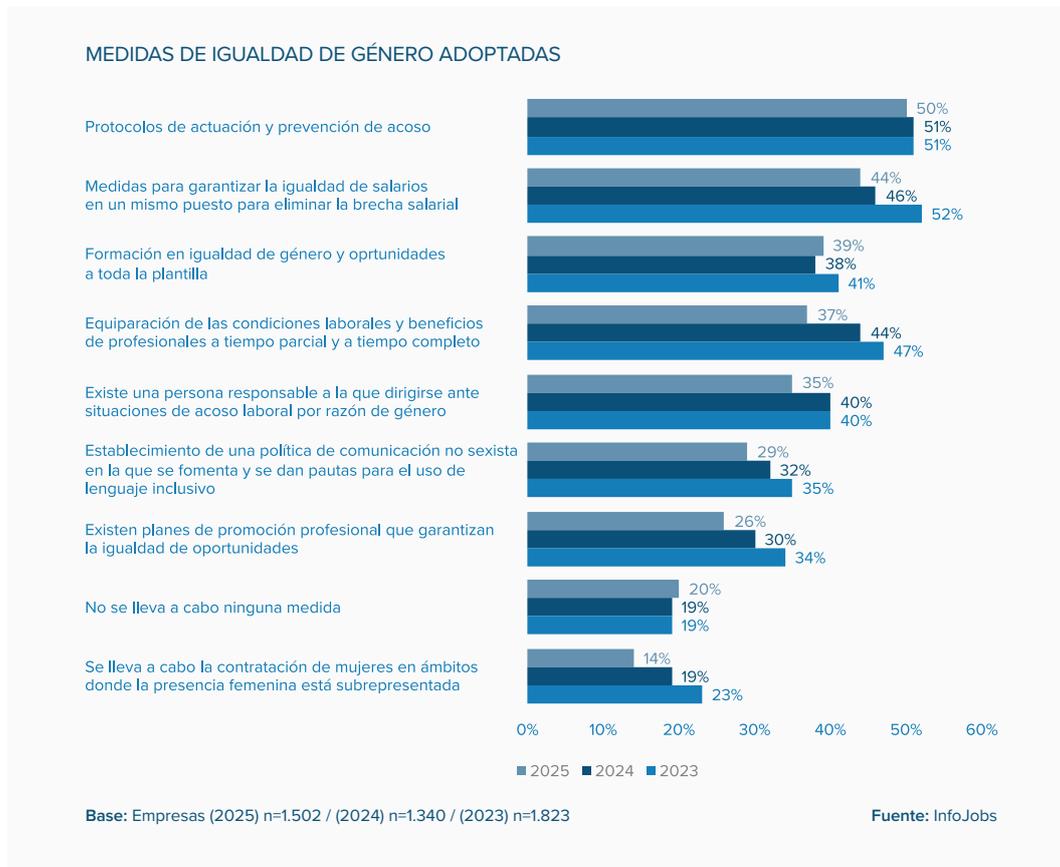


Menos medidas contra la desigualdad en las empresas

Por supuesto, desde el ámbito de la empresa se actúa para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. De hecho, en 2025 solo en una de cada cinco compañías consultadas (20 %) admite que no se adopta ninguna medida en relación con esta cuestión, de acuerdo con los datos de una encuesta de InfoJobs realizada a más de 1.500 responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación.

Este estudio constata que entre las medidas con mayor presencia en las empresas son los protocolos de actuación y prevención de acoso (50 %), las encaminadas a garantizar la igualdad de salarios en un mismo puesto para eliminar la brecha salarial (44 %), la formación en igualdad (39 %) y la equiparación de las condiciones laborales y beneficios de profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo (37 %). Sin embargo, resulta preocupante constatar que, a excepción de la formación, el resto de las medidas presentan un retroceso respecto a la anterior encuesta.

Por otra parte, y en correspondencia con este citado retroceso de las medidas, desde el punto de vista del conjunto de la población ocupada solo el 55 % cree que esas medidas de las compañías resultan suficientes, cuando en 2023 el porcentaje fue del 60 %.



Brecha de edad

La otra gran desigualdad que presenta el mercado laboral es la que tiene que ver con la edad, con brechas localizadas en dos polos opuestos: el de las personas más jóvenes y el del talento sénior.

Asemplo, la patronal de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y Agencias de Empleo en España, advertía en un reciente informe¹⁸ cómo el panorama actual «refleja barreras estructurales en el mercado laboral juvenil, precariedad en las oportunidades disponibles y dificultades para reinserirse tras períodos de inactividad». Y proponía, para atajar la situación, que se pongan en marcha «políticas integrales que promuevan programas de inserción laboral, incentivos para la contratación, prácticas remuneradas y una mejor conexión entre la educación y las demandas del mercado laboral».

En el otro extremo demográfico, un mercado laboral cada vez más envejecido (por la prolongación de las carreras profesionales más allá de los 65 años, pero también por la inversión de la pirámide demográfica) obliga a prestar atención a las necesidades específicas de estos grupos en términos de empleo.

¹⁸ [Radiografía del desempleo juvenil en España](#). Asemplo. Enero 2025.

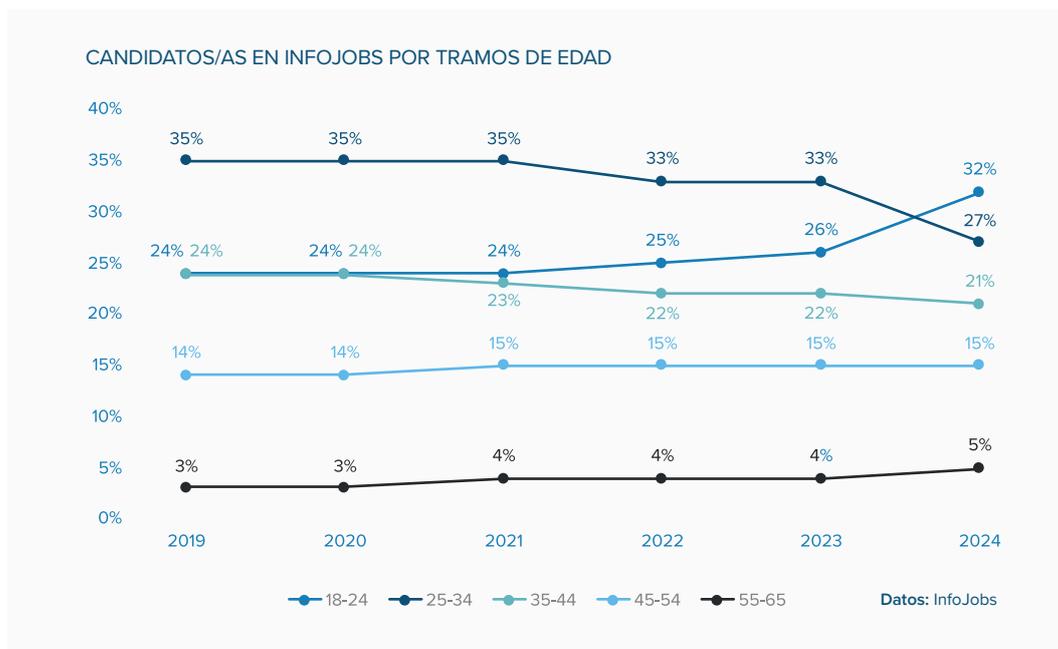
Una cuestión sobre la que cada vez existe una mayor concienciación: «La multiplicación de iniciativas relacionadas con el talento sénior en los últimos años (...) ha contribuido sensiblemente a concienciar y a disminuir los estereotipos y prejuicios, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y equitativo», se señala en la séptima edición del informe Carrera y Talento Sénior¹⁹ que mide el grado de cumplimiento de las empresas cotizadas del IBEX -35 de una serie de parámetros en relación con esta materia.

Tanto uno como otro grupo aportan al mercado laboral convirtiéndolo en un espacio más diverso, funcional y equitativo, de manera que optimiza las capacidades diversas que presentan los diferentes tramos de edad. La convivencia intergeneracional en las empresas hace de estas un lugar más rico en el que jóvenes, adultos y séniors se benefician de lo que los demás aportan en un aprendizaje mutuo.

Rejuvenecimiento del perfil de los candidatos/as

El rejuvenecimiento del perfil de los candidatos/as a alguna vacante publicada InfoJobs que viene registrándose desde 2021 ha tenido continuidad en 2024 de forma muy palpable: el colectivo de 18 a 24 ya es el segmento de edad más presente en el portal de empleo y representa el 32 % de los demandantes, un porcentaje significativamente superior al 24 % del año 2021.

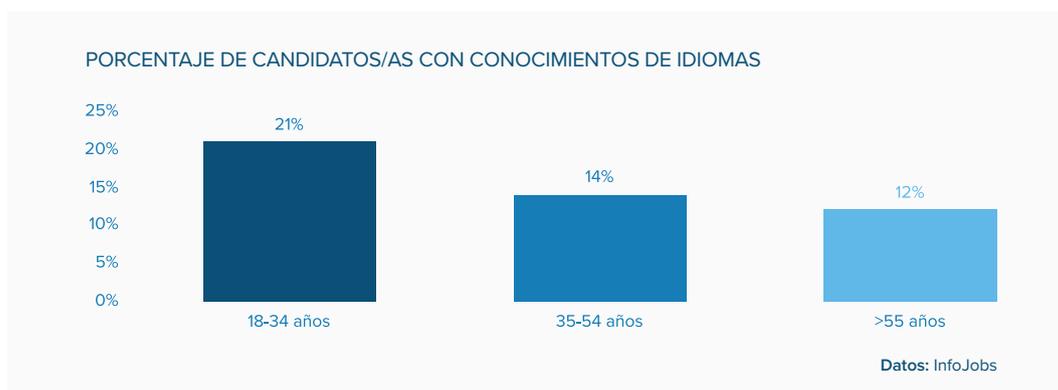
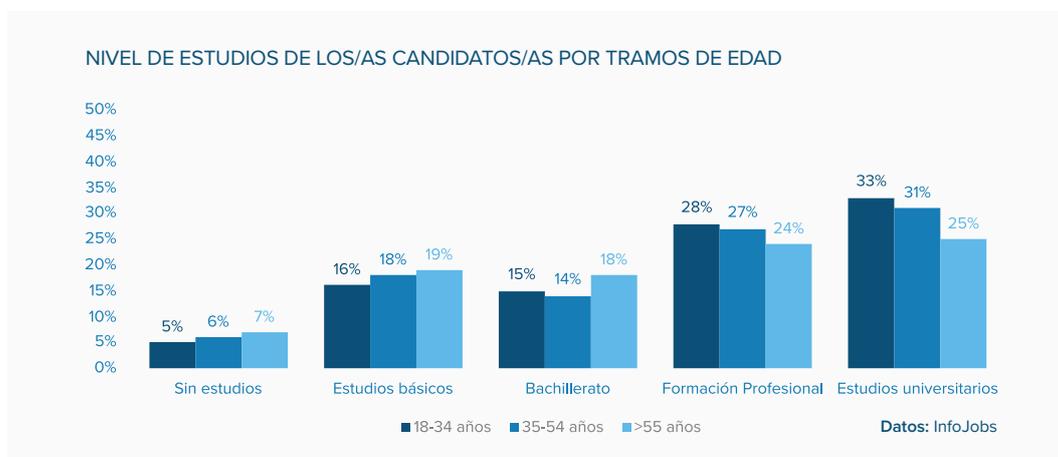
El peso que ha ganado este tramo demográfico proviene del que ha perdido de forma paulatina en los últimos años, el segmento de 35 a 44 años, y del más acentuado retroceso (de suponer el 33 % en 2023 al 27 % en 2024) de los candidatos/as de 25 a 34 años.



¹⁹ [Carrera y talento sénior 2024](#). Informe de transparencia y buen gobierno sobre la gestión del talento sénior en las empresas del IBEX 35. Javier Martín Cavanna y José Miguel Roca Chillida. Fundación Haz. Febrero 2025.

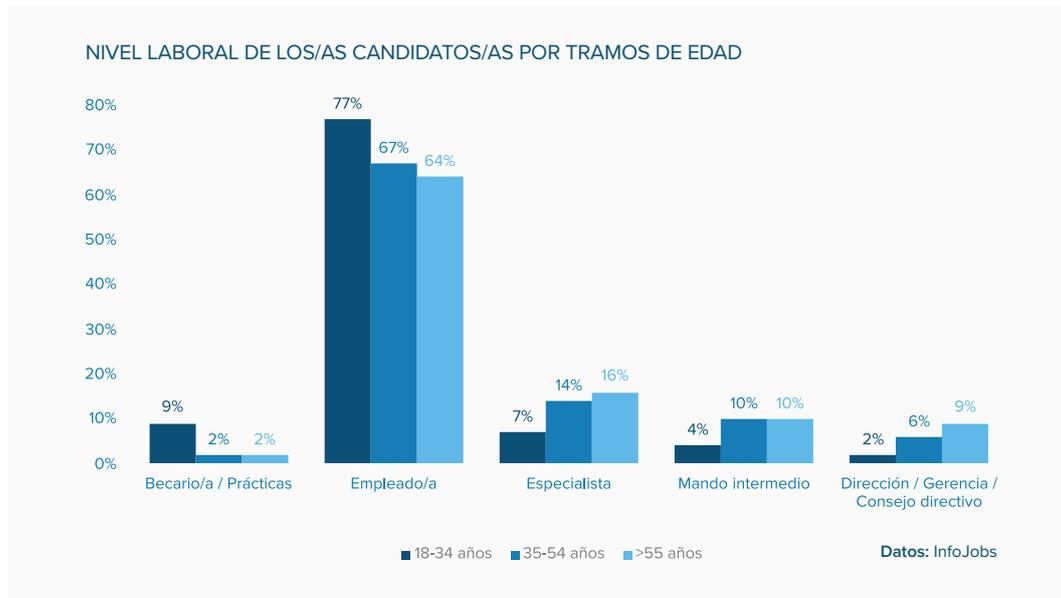
De cara a facilitar el análisis del perfil se han agrupado los segmentos de edad en jóvenes (18-34 años), adultos (35-54 años) y sénior (mayores de 55 años). Así, se observa que entre los candidatos/as más jóvenes hay mayor presencia de aspirantes con títulos universitarios o de Formación Profesional, mientras que entre quienes superan los 55 años tienen mayor protagonismo los estudios básicos y de Bachillerato.

Por otro lado, como corresponde con la evolución social y educativa española también los jóvenes son los que muestran más conocimientos de idiomas en sus perfiles de InfoJobs: un 21% de los menores de 35 años maneja alguna lengua extranjera, un porcentaje que desciende al 14% entre los 35 y los 54 años y se queda en el 12% entre los que tienen 55 o más años.



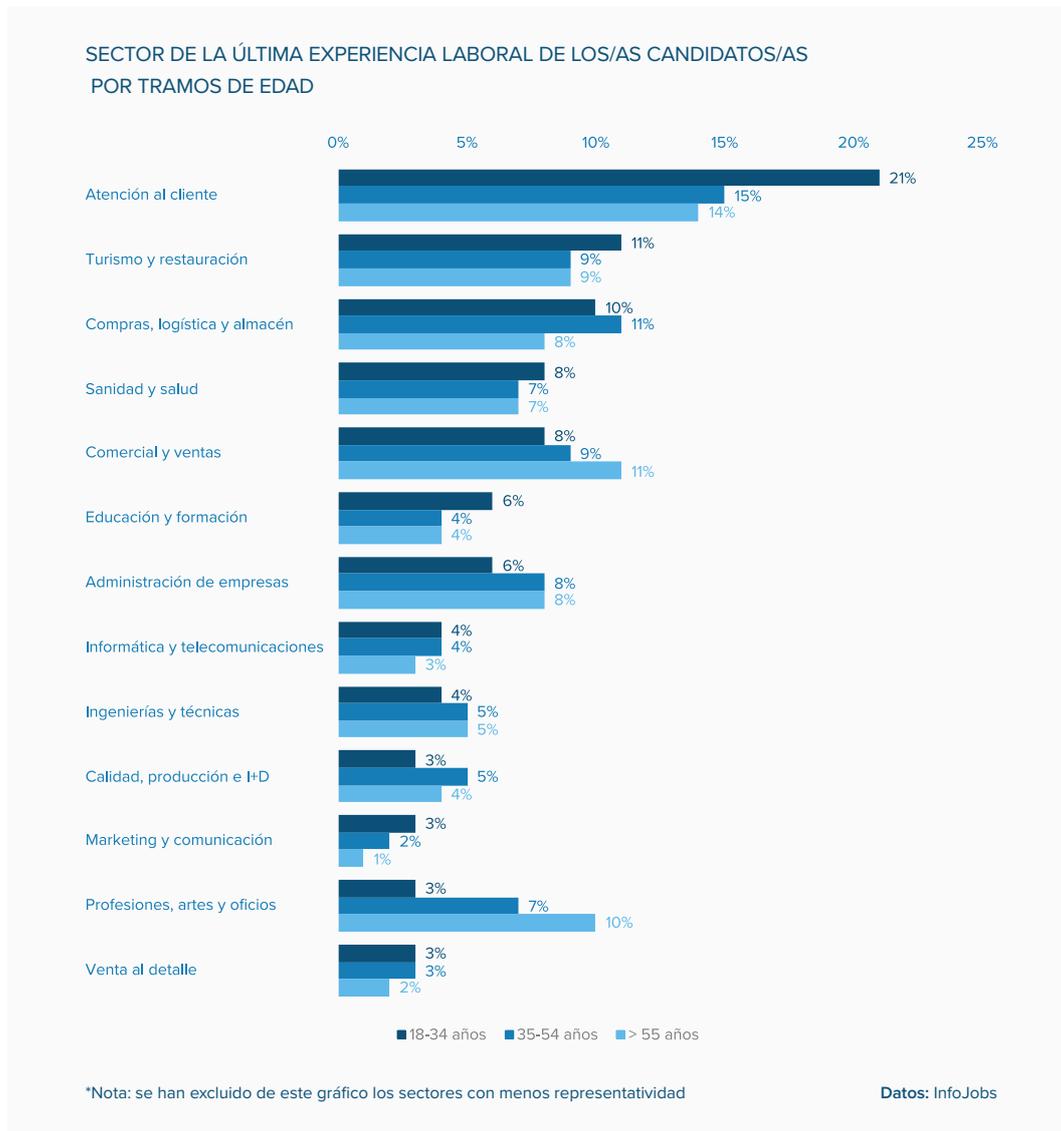
En lo que se refiere a experiencia profesional, lógicamente esta se extiende a medida que aumenta la edad del candidato/a. Consecuentemente, entre los más mayores existen más posibilidades de que la última experiencia de trabajo haya sido en algún escalafón más alto dentro de la jerarquía de la empresa. Así —y aunque el grueso de los aspirantes en cualquier tramo de edad tiene como última experiencia la de empleado/a— entre los menores de 35 años que se postularon para algún puesto en 2024 en InfoJobs hay un 9% que proviene de trabajar como becario/a o de hacer prácticas, un nivel laboral prácticamente inexistente o muy bajo (2%) entre adultos y sénior.

Por el contrario, un 16 % de los mayores de 55 años y un 14 % de los que están entre 35 y 54 años (frente al 7 % de los jóvenes) se han desempeñado en su última experiencia laboral como especialistas. Con porcentajes ligeramente más bajos, este mismo patrón se repite en los niveles laborales de mando intermedio (4 % de candidatos/as entre los menores de 35, y 10 % en los de 35 a 54 años y en los sénior) y de dirección, gerencia y consejo directivo (2 %, 6 % y 9 % respectivamente).



En cuanto al sector profesional de la última experiencia laboral, también hay diferencias en función de la edad. Así, las categorías de atención al cliente y turismo y restauración tienen mucho mayor protagonismo entre los jóvenes (18-34 años) que en el resto de los grupos.

Por su parte, compras, logística y almacén y, sobre todo, profesiones, artes y oficios son las que tienen sobrerrepresentación en el segmento de candidatos/as de 35 a 54 años. Por último, comercial y ventas y, de forma muy acentuada, de nuevo profesiones, artes y oficios son los sectores en los que más destaca la presencia de mayores de 55 años.



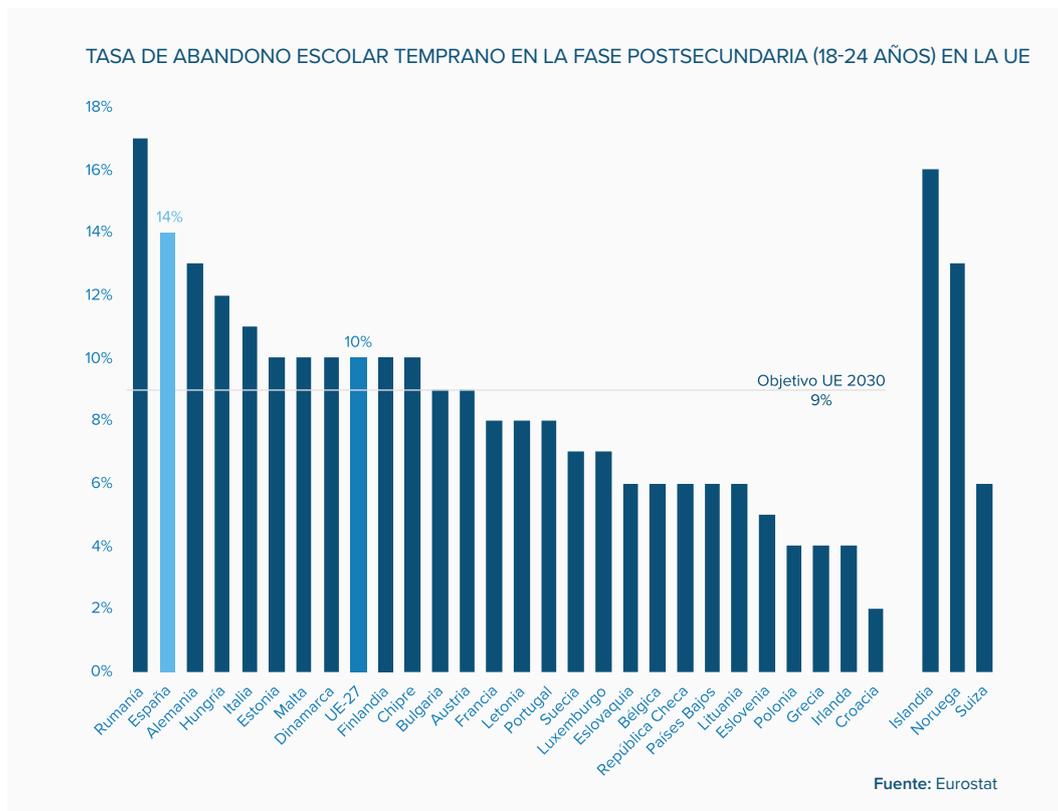
Brecha de cualificación

Otro de los ejes de desigualdad laboral que se abordan en este estudio, el que tiene que ver con la cualificación de las personas trabajadoras, se plasma de forma evidente en los datos de la tasa de paro que proporciona la EPA: un 33 % de los analfabetos/as se encuentra en situación de desempleo (datos del cuarto trimestre de 2024); entre quienes tienen estudios primarios, el porcentaje se sitúa en el 23 %; baja hasta el 13 % para los trabajadores que han completado la segunda etapa de secundaria, bien con orientación general o bien con orientación profesional; y, finalmente, entre quienes cuentan con una titulación superior se sitúa en un 6 %.

A partir de estos datos resulta comprensible que desde la Unión Europea se enfatice la importancia de la permanencia de los jóvenes en los programas educativos más allá de la educación postsecundaria. En concreto, se han establecido dos objetivos de cara al año 2030 en relación con esa fase de transición de los jóvenes hacia el mercado laboral²⁰.

Por un lado, lograr que al menos el 45 % de las personas de entre 25 y 34 años tengan una titulación superior, incluyendo la universitaria y la Formación Profesional de Grado Superior. En España, de acuerdo con los datos de Eurostat correspondientes a 2023 (último año disponible), un 52 % de quienes están en este tramo de edad ha alcanzado ese nivel académico, un porcentaje superior al 43 % del conjunto de la UE y el 44 % de la zona euro. Irlanda, Chipre y Luxemburgo lideran este indicador superando el 60 % de su población entre 25 y 34 años con educación superior (universitaria o de FP).

El otro objetivo en este sentido de la UE es que el abandono prematuro de la educación en la fase postsecundaria (18-24 años) sea inferior al 9 %. En este caso, la situación de España está todavía lejos de esa meta. Su tasa de abandono escolar prematuro se sitúa en el 14 % en 2023 (último dato disponible en Eurostat), solo superada por el 17 % de Rumanía y cuatro puntos por encima de la media comunitaria (10 %).



²⁰ Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030) 2021/C 66/01 (OJ C, C/66, 26.02.2021, p. 1, CELEX: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01)))

La importancia de la Formación Profesional

En la consecución de las metas citadas, la función de la Formación Profesional resulta fundamental, de manera que pueda tender un puente que permita el flujo de las aulas a los centros de trabajo. En este sentido, el interés por estos estudios ha crecido de forma sustancial en los últimos años entre los estudiantes españoles: de 791.385 alumnos/as matriculados/as en FP en el curso 2016-2017 se ha pasado a 1.193.260 en el curso 2024-2025, un nuevo récord de acuerdo con los datos del Ministerio de Educación. El crecimiento acumulado en este periodo supera el 50 %.

Y es que la FP se encuentra en un momento de profunda transformación. Este curso 2024-2025 tiene como novedad la implantación del nuevo sistema de Formación Profesional en el primer año de los ciclos formativos de Grado Básico, Medio y Superior, lo que incluye la nueva modalidad dual, con periodos de formación en la empresa. Se cumple así lo que exige la nueva Ley de Formación Profesional²¹ aprobada en 2022.

Además, con el objetivo de mantenerse más próxima a la realidad del mercado laboral, la Formación Profesional ha iniciado una senda de actualización permanente de su oferta educativa. Fruto de este proceso, en los últimos cinco años se han creado 213 nuevas cualificaciones en el catálogo de la Formación Profesional, hasta alcanzar un total de 881. En este curso 2024-2025, por ejemplo, se han incorporado cinco.

El despliegue de esta nueva FP todavía tiene una pata adicional pendiente de desplegarse y que puede vincularla aún más con las cambiantes necesidades del mercado laboral: las microformaciones. El llamado Grado A son capacitaciones cortas (de entre 30 y 50 horas) que acreditan competencias específicas y que pueden realizarse de forma independiente —orientadas por tanto a trabajadores/as en activo que necesiten ese conocimiento en concreto para su desempeño laboral— o formando parte de un itinerario académico —y por tanto, complementen unos estudios de FP de mayor entidad—.

El siguiente escalón, el Grado B —que tampoco está todavía disponible— es un módulo que apunta en la misma dirección (orientado tanto a estudiantes como, sobre todo, a trabajadores/as en activo), aunque tiene una duración mayor (entre 100 y 200 horas). Este es el que más se ajusta a la creciente demanda del mercado laboral de la adquisición de competencias específicas. De hecho, su cumplimentación permite obtener un título de Certificado de competencia en la materia cursada.

²¹ Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. [BOE-A-2022-5139](#).

3. 2. 4. Geografía de la demanda

La potencia de los territorios con más población y mayor músculo económico sigue marcando la demanda laboral en el país, de modo que a la cabeza de este escenario vuelve a situarse Madrid, desde donde se inscribieron en alguna vacante en InfoJobs en 2024 un total de 782.892 personas, lo que supone 11.955 más (un 2 %) que en 2023. Esta cifra representa el 20 % del total (el mismo porcentaje que el año anterior).

Casi 4 de cada 10 aspirantes que se han postulado a alguna vacante de InfoJobs proceden de Madrid y Cataluña

En segunda posición se encuentra Cataluña, que aglutina el 18 % del total, también la misma cifra que en 2023. En términos absolutos, los inscritos desde este territorio fueron 727.788, lo que define un incremento porcentual del 2 % (el año anterior los demandantes fueron 711.449).

Si se suman los números de estas dos comunidades autónomas, se observa que entre ambas acumulan casi cuatro de cada diez aspirantes que se han postulado en 2024 en alguna de las vacantes publicadas este año en la plataforma. También es el mismo porcentaje que el año precedente.

La tercera plaza es para Andalucía, que con 630.608 personas candidatas reúne el 16 % del total, también el mismo registro que el año anterior. No obstante, esta comunidad ralentiza su crecimiento respecto a los dos años precedentes, cuando el incremento porcentual fue del 5 %, quedándose en el 3 % en 2024.

Tras estos tres territorios, pero ya a una cierta distancia, se encuentra la Comunidad Valenciana, cuyos candidatos/as —un total de 442.540— suponen el 11 % de la demanda total, igual que el año anterior. Esta comunidad también experimenta una subida del 5 % en comparación con 2023, la misma que ya mostró en el anterior ejercicio.

CANDIDATOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2023 Y 2024

	Candidatos/as 2023	Candidatos/as 2024	Variación 2023-2024
Madrid	770.937	782.892	11.955 (2%)
Cataluña	711.449	727.788	16.339 (2%)
Andalucía	614.010	630.608	16.598 (3%)
Comunidad Valenciana	422.725	442.540	19.815 (5%)
Canarias	188.514	197.607	9.093 (5%)
Galicia	179.792	181.493	1.701 (1%)
Castilla y León	154.763	158.949	4.186 (3%)
Castilla-La Mancha	151.373	156.485	5.112 (3%)
País Vasco	151.191	153.966	2.775 (2%)
Aragón	103.100	108.186	5.086 (5%)
Murcia	98.900	102.511	3.611 (4%)
Baleares	83.845	89.482	5.637 (7%)
Asturias	59.366	60.567	1.201 (2%)
Extremadura	53.980	55.398	1.418 (3%)
Navarra	48.846	50.206	1.360 (3%)
Cantabria	39.292	40.783	1.491 (4%)
La Rioja	22.574	23.249	675 (3%)
Ceuta*	5.148	5.646	498 (10%)
Melilla*	5.505	5.520	15 (0%)
TOTAL ESPAÑA	3.865.310	3.973.876	108.566 (3%)

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

Datos: InfoJobs

En total, la suma de candidatos/as de las comunidades y ciudades autónomas alcanza los 3.973.876 (frente a los 3.865.310 de 2023). Esto supone, en términos absolutos, 108.566 aspirantes más en la comparativa con el anterior ejercicio; es decir, un 3 % de incremento. Si contabilizamos también a quienes se han presentado a alguna vacante, pero viven fuera de España (86.490), la cifra total se eleva hasta los 4.060.366, lo que supone 105.359 más que el año precedente.

A partir del anterior análisis se puede también centrar la mirada en las variaciones porcentuales, dejando a un lado los territorios con cifras absolutas muy dominantes. Así se comprueba el sustancial incremento de candidatos/as registrado en los dos archipiélagos, sobre todo en Baleares, donde la cifra de aspirantes crece un 7 % (5.637 candidatos/as más que el año anterior hasta alcanzar los 89.482). Por su parte, en Canarias el auge es del 5 %, al pasar de los 188.514 a los 197.607 candidatos.

De este modo, estas dos comunidades autónomas continúan su recuperación. Así, Canarias —que suma tres años de muy intensos incrementos en la demanda— se mantiene en quinta posición por demandantes en este ranking de comunidades autónomas, tras las cuatro grandes locomotoras territoriales reseñadas al comienzo de este epígrafe.

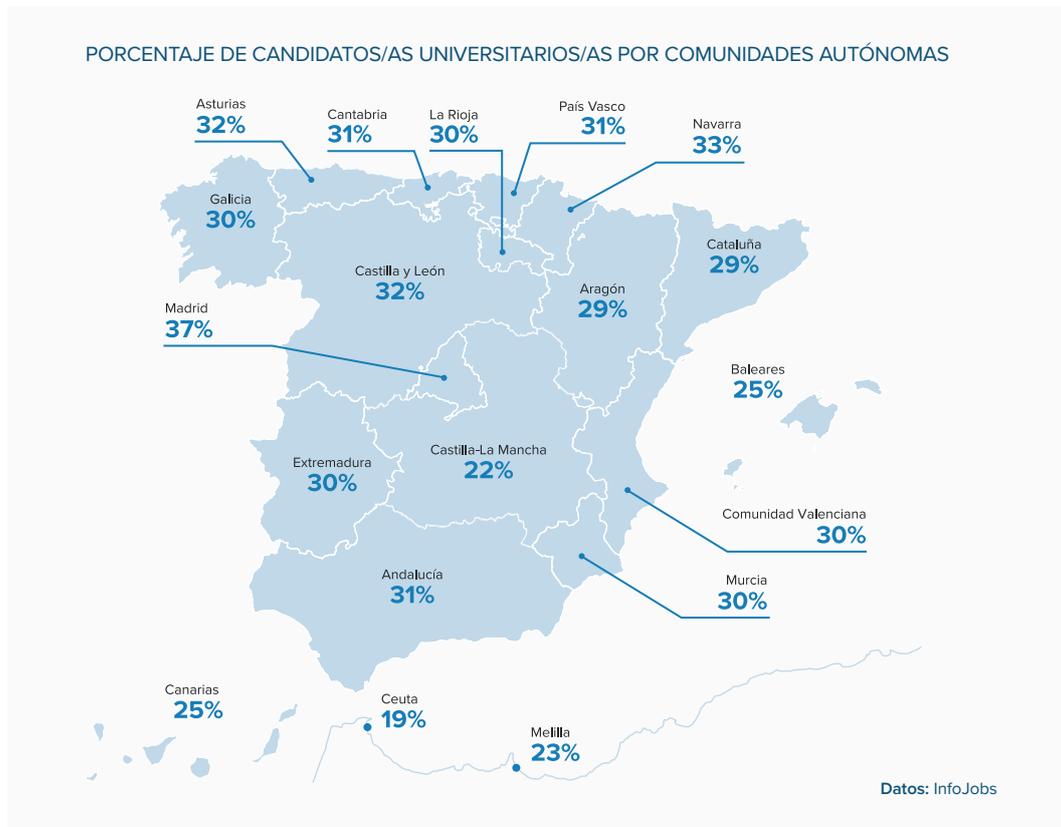
También resultan muy relevantes (igualando ese mismo 5 % de Canarias), los crecimientos de Aragón y Comunidad Valenciana.

La formación en diferentes territorios: la universidad predomina en Madrid

La demanda también es susceptible de análisis desde el nivel de formación de las personas candidatas de los distintos territorios. Un año más se observa que Madrid es la que aglutina la mayor proporción de aspirantes con estudios universitarios: el 37 % de quienes se inscribieron en alguna vacante de InfoJobs durante 2024 contaba con formación superior. Se trata de un dato, sin embargo, levemente por debajo del medido el año anterior, cuando ascendía al 38 %.

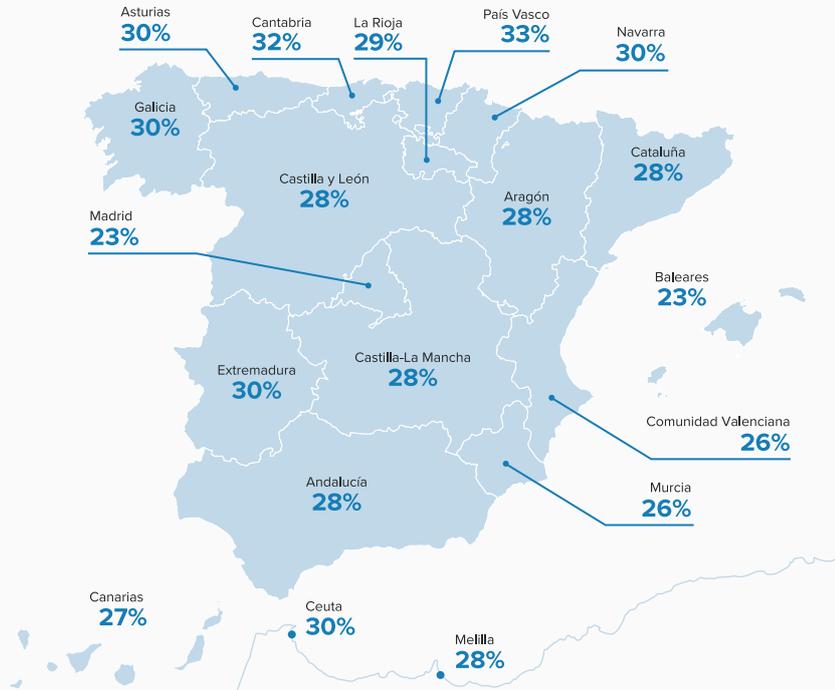
En los puestos más altos en el listado de las comunidades con mayor concentración de candidatos/as con estudios universitarios siguen destacando Navarra (33 %), Asturias y Castilla y León (ambas con un 32 %).

En el polo opuesto, el de menos candidatos/as con formación universitaria, volvemos a encontrar a los dos archipiélagos, Baleares y Canarias (ambos con un 25 %) y, sobre todo, Castilla-La Mancha, con un 22 %. Estos tres territorios también repiten las posiciones de 2023.

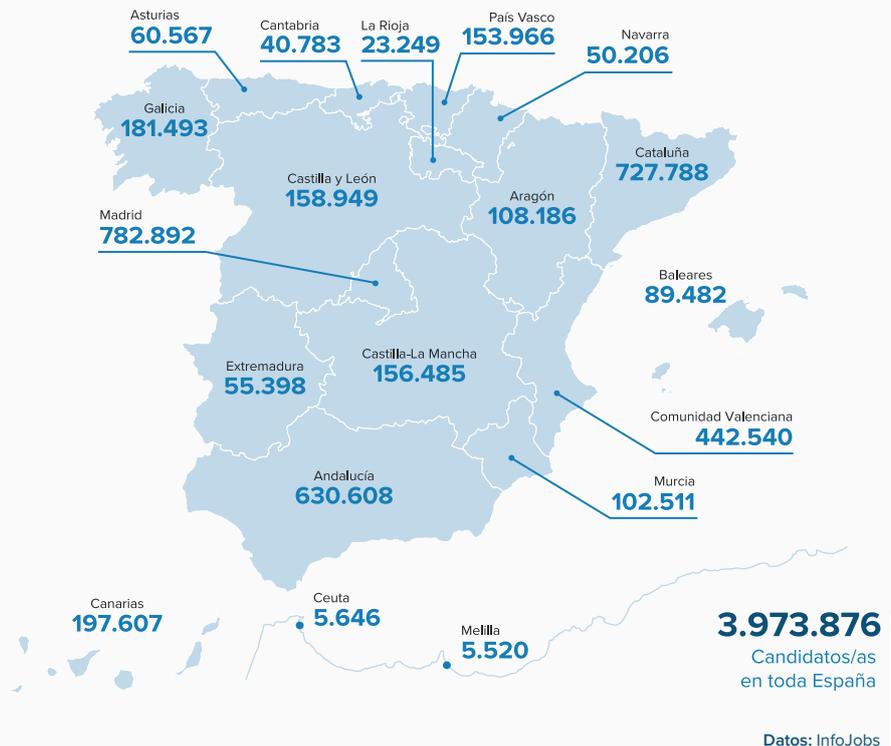


Si nos atenemos a los estudios de Formación Profesional, el orden se invierte, ya que el nivel más bajo corresponde a Madrid, que es la comunidad autónoma donde las personas candidatas con estudios de FP tienen menor peso sobre el total (el 23%). Baleares también comparte el porcentaje madrileño. Los puestos más altos los ocupan el País Vasco (33 %) y Cantabria (32 %). Estos porcentajes reflejan el mayor peso del tejido industrial en estos territorios.

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



CANDIDATOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2024



3. 3. Competencia por un puesto

3. 3. 1. Introducción

La cifra de inscripciones que tiene cada vacante que se publica en InfoJobs da una medida del punto en el que convergen oferta y demanda, tanto desde el interés que despierta entre quienes se postulan (la cifra de inscripciones puede aumentar o descender) como desde el volumen de puestos que se ofertan (que también puede oscilar al alza o a la baja).

Cada vacante recibió, de media, 52 aspirantes, lo cual constituye un aumento de tres candidatos/as por puesto respecto a 2023

Con este punto de partida y lo analizado hasta ahora en el presente informe es fácil entender el motivo por el que se ha pasado de las 49 inscripciones por vacante de 2023 a 52 en 2024.

Este incremento de la competencia radica en los movimientos de los indicadores que se utilizan para su cálculo. Por un lado, las inscripciones se han incrementado un 3 %, llegando a los 128,1 millones, frente a los 124,4 del año anterior. Por el otro, el número de vacantes ha disminuido también un 3 %, bajando de las 2.514.196 del año anterior a las 2.447.457 de 2024. El resultado de uno y otro proceso se plasma en ese incremento de 3 aspirantes más para cada puesto ofertado.

Con todo, esa cifra de 52 inscripciones por vacante se mantiene muy en línea con la de los tres años inmediatamente anteriores y sensiblemente por debajo del dato de 2020, cuando en pleno estallido de la crisis sanitaria de la covid fueron 78 los candidatos/as que, de media, compitieron por cada puesto ofertado. Esta elevada cifra tuvo su causa en la reducida cifra de puestos ofertados ese año (1.513.263) por efecto de las restricciones que implicó la pandemia.



3. 3. 2. Competencia por sectores

El sector con menos competencia en 2024 ha sido educación y formación, con solo 22 inscripciones por vacante. Es incluso una menos que en 2023. Esta cifra obedece a la combinación de dos factores: por un lado, una caída del 2 % de las inscripciones para estos puestos y, por otro, un muy leve aumento del 1 % en la cifra de puestos ofertados, aunque en términos absolutos la cifra de vacantes (71.552) sitúe esta categoría en un nivel intermedio.

Otros sectores que presentan una competencia inferior a los 30 inscritos/as por vacante son Administración pública e ingenierías y técnicas (ambas con 29). Las dos categorías, sin embargo, muestran un ligero incremento respecto al año anterior, cuando sus cifras estaban en las 26 y las 27 candidaturas por puesto, respectivamente.

También entre los sectores con menos competencia, pero ya por encima de la cifra de treinta aspirantes por vacante, se encuentra el de calidad, producción e I+D junto con el de comercial y ventas. Y aunque los dos sitúan su cifra de candidatos por puesto en 32, llegan a ella desde caminos inversos, ya que mientras que el primero reduce su competencia desde los 37 de 2023, el segundo la aumenta en comparación con los 28 de un año antes.

En el extremo opuesto se sitúan los dos únicos sectores que superan los 100 aspirantes por cada puesto ofertado. Se trata de administración de empresas (119) y, a gran distancia del resto de categorías, venta al detalle (229). Ambas, además, han empeorado las cifras de competencia que registraban en 2023, especialmente venta al detalle, que añade 27 candidaturas más a cada puesto ofertado. Estos dos sectores tienen una cifra muy similar de vacantes (en torno a las 88.500 en 2024), pero un gran volumen de inscripciones: 10,5 millones de candidaturas en administración de empresas y 20,3 en venta al detalle.

COMPETENCIA POR SECTORES EN 2023 Y 2024

Sector	Inscritos/as por vacante 2023	Inscritos/as por vacante 2024	Diferencia 2023-2024
Educación y formación	23	22	-1
Administración pública	26	29	3
Ingenierías y técnicas	27	29	2
Comercial y ventas	28	32	4
Calidad, producción e I+D	37	32	-5
Inmobiliario y construcción	33	35	2
Profesiones, artes y oficios	35	36	1
Informática y telecomunicaciones	25	39	14
Finanzas y banca	35	42	7
Sanidad y salud	45	44	-1
Compras, logística y almacén	54	50	-4
Atención al cliente	50	54	4
Turismo y restauración	49	57	8
Legal	85	57	-28
Diseño y artes gráficas	83	62	-21
Recursos humanos	68	70	2
Marketing y comunicación	69	70	1
Sector farmacéutico	71	70	-1
Administración de empresas	116	119	3
Venta al detalle	202	229	27
PROMEDIO	49	52	3

 Por debajo del promedio de 2024

 Por encima del promedio de 2024

Datos: InfoJobs

El sector que más rebaja su competencia en el año 2024 es el de legal, con 28 inscritos/as menos en cada vacante publicada en InfoJobs

Hasta ahora se han comentado los sectores más destacados en los dos polos de la tabla, pero también se dan algunas variaciones dignas de mención en otras áreas. Por ejemplo, destaca el descenso de candidatos/as por vacante en legal, que ha pasado de 85 en 2023 a 57 en 2024, una diferencia de 28 competidores, y lo ha hecho gracias a su sustancial aumento registrado en la oferta (un 32 % más de puestos) acompañado por un notable descenso, aunque en menor medida, en las inscripciones (un 12 % menos que el año anterior).

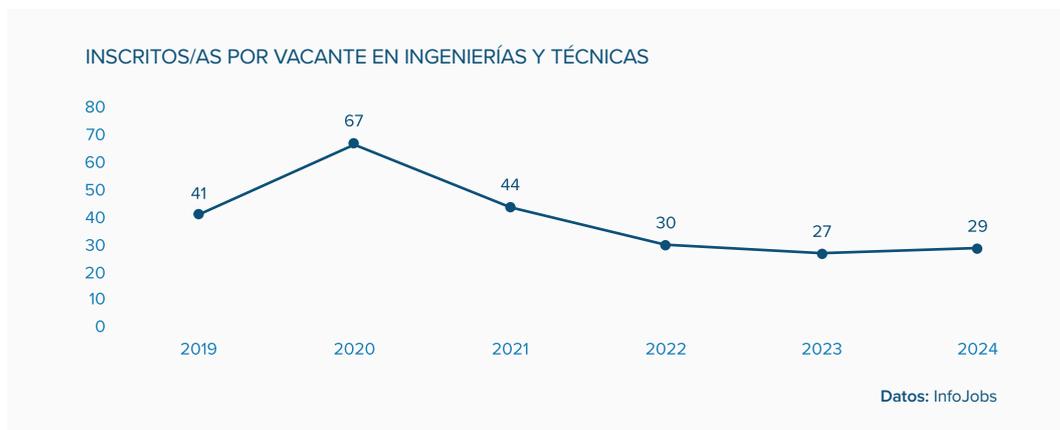
También destaca el descenso de la competencia en el sector de diseño y artes gráficas, que ha pasado de 83 aspirantes para cada puesto en 2023 a 62 en 2024, una reducción de 21 inscritos/as. Y lo ha hecho con un patrón muy similar: un 23 % más de vacantes ofertadas y una cifra de inscripciones que desciende un 8 %.

Ingenierías y técnicas: estabilidad en un escenario de baja competencia

Como se ha explicado, la competencia en ingenierías y técnicas ha crecido ligeramente en relación con 2023, pese a lo cual se mantiene un año más entre los sectores con un nivel más bajo —únicamente 29 inscripciones por vacante— pese a su muy respetable cifra de puestos ofertados —por encima de los 100.000—. Si a este buen escenario en términos de competencia y de volumen de puestos, le sumamos un salario promedio (31.968 euros brutos anuales en 2024) bastante superior al del conjunto de la oferta (27.060 euros), la imagen resultante es que ingenierías y técnicas ofrece buenas oportunidades laborales.

Estabilidad es la palabra que define la competencia de este sector, puesto que esas 29 inscripciones por vacante son el resultado de leves variaciones tanto en el porcentaje de vacantes (-2 %) como en el de inscritos (+2 %).

Así, en 2019 se promediaban en esta categoría 41 personas inscritas para cada vacante publicada, una cifra que se rebaja en 2024 hasta las mencionadas 29, lo que supone 12 menos que entonces.



Por subsectores, la mayoría se sitúan en una horquilla de competencia entre las 20 y las 30 personas inscritas por cada puesto ofertado. En el extremo más bajo encontramos aeronáutica, con solo 23 candidatos/as por puesto (eran 25 en 2023), y en el más alto se sitúa química, con 71 (frente a los 69 de un año antes). El descenso en la competencia de aeronáutica tiene que ver con un significativo descenso en las inscripciones (superior al retroceso que también se ha producido en la oferta), mientras que en la ingeniería química ha aumentado la cifra de vacantes (+2 %) pero las candidaturas lo han hecho en mucha mayor medida (+9 %) y como resultado también ha crecido la competencia.

Entre ambos encontramos los que registran un mayor volumen ofertado, como ingeniería industrial (31), otras ingenierías (25), electrónica y automática industrial (29), electrónica (25) y energías renovables (31).



Comercial y ventas, una competencia que también aumenta

Como ya se ha indicado, el sector de comercial y ventas ha incrementado su nivel de competencia, aumentándola hasta los 32 candidatos/as por vacante, lo que supone cuatro más que en 2023 y diez más que en 2022. Con todo, se mantiene en unos niveles razonablemente bajos (conviene recordar que el promedio general se sitúa en 52) teniendo en cuenta que se trata del área con mayor número de vacantes (371.776 en 2024).

Comercial y ventas continúa aumentando su competencia, al alcanzar ya los 32 candidatos/as por vacante, diez más que tan solo dos años antes y cuatro más que en 2023

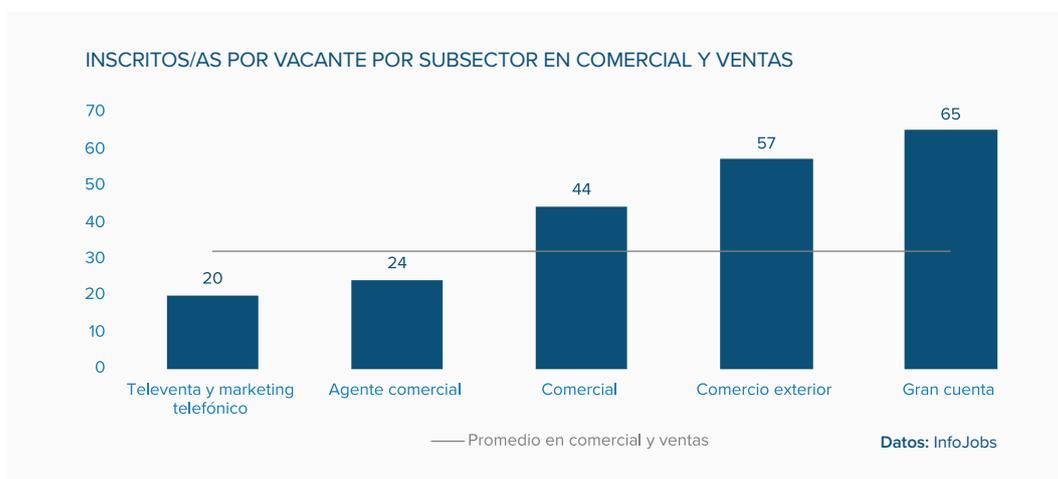
Y es precisamente esta última cifra, que supone un descenso del 13 % con respecto a 2023, la que ha provocado ese aumento de la competencia por cada puesto de comercial y ventas, ya que la cifra de inscripciones se ha mantenido prácticamente estable, con un incremento que apenas alcanza el 1 %.



Si observamos la competencia en los subsectores de comercial y ventas, el dato más relevante es el de comercial, que ha conseguido mejorar su nivel de competencia al pasar de las 49 inscripciones por puesto de 2023 a 44 en 2024, igualando así el registro de 2022. Lo ha hecho gracias a un sustancial incremento (14 %) en la cifra de vacantes ofertadas, que ya suponen casi la mitad de todas las de esta categoría.

Otros subsectores con significativas cifras de puestos ofertados son agente comercial y televenta y marketing telefónico. En ambos casos se ha producido un aumento de la competencia, aunque se mantiene en unos niveles comparativamente bajos: en el primer caso ha pasado de 15 en 2023 a 24 en 2024, mientras que en el segundo lo ha hecho de 18 a 20.

Por su parte, comercio exterior y gran cuenta son dos subsectores pequeños en términos de volumen (apenas 4.500 vacantes ofertadas en 2024 entre ambos) y con mayores niveles de competencia: 57 y 65 inscripciones para cada puesto respectivamente. El interés que despiertan entre los candidatos/as se explica por las buenas condiciones laborales ofertadas, tanto en términos contractuales —en torno a tres de cada cuatro vacantes ofrecen contrato indefinido en cualquiera de los dos subsectores— como retributivos —con un promedio en 2024 de 36.498 euros brutos anuales para los puestos de gran cuenta y 34.314 en los de comercio exterior—.

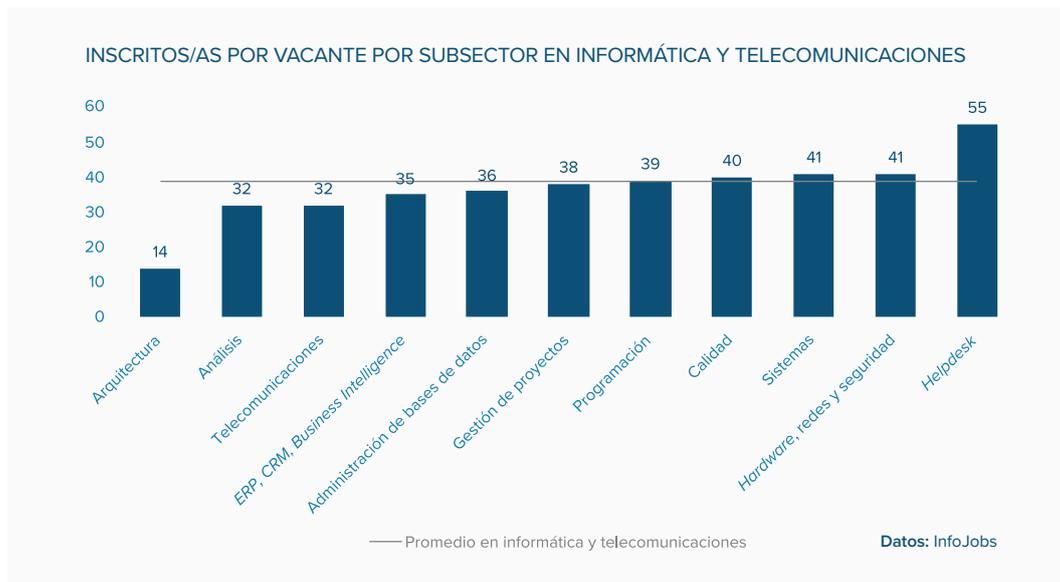


Buenas oportunidades en los subsectores de informática y telecomunicaciones

La evolución del aumento de la competencia en informática y telecomunicaciones en 2024 se debe a la combinación del analizado descenso en la oferta (-33 %), como al aumento de las inscripciones (un 2 %). Pero todavía mantiene, con sus 39 aspirantes por puesto, un saludable nivel de competencia que es incluso mejor en algunas de sus subcategorías.

Es el caso de arquitectura, que año tras año se sitúa entre los menos competidos no solo dentro de informática y telecomunicaciones sino en toda la oferta de empleo publicada en InfoJobs. En 2024, cada una de las casi 1.500 vacantes de este tipo publicadas en InfoJobs han promediado 14 inscripciones.

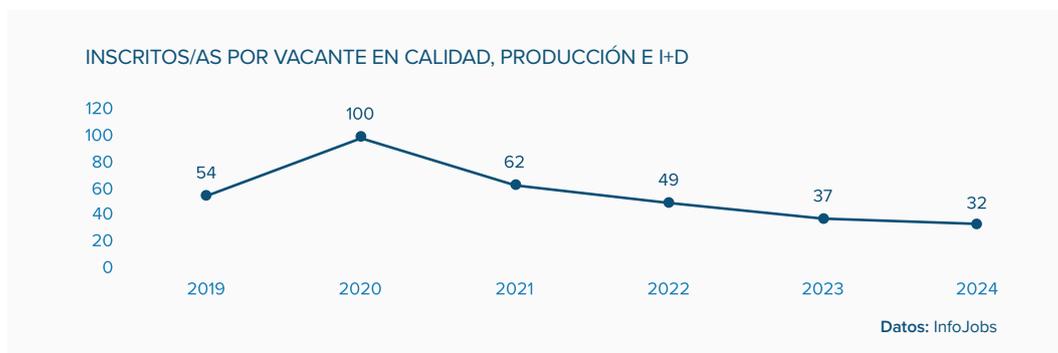
En el siguiente escalón, ya con 32 candidaturas para cada puesto, se sitúan las subcategorías de análisis y de telecomunicaciones. Esta última es especialmente relevante porque, como se ha indicado en el capítulo de Oferta, es la segunda en volumen de vacantes, solo superada por programación, cuyo nivel de competencia (39 inscritos/as por puesto) iguala el promedio del conjunto de informática y telecomunicaciones.



El largo y positivo camino en calidad, producción e I+D

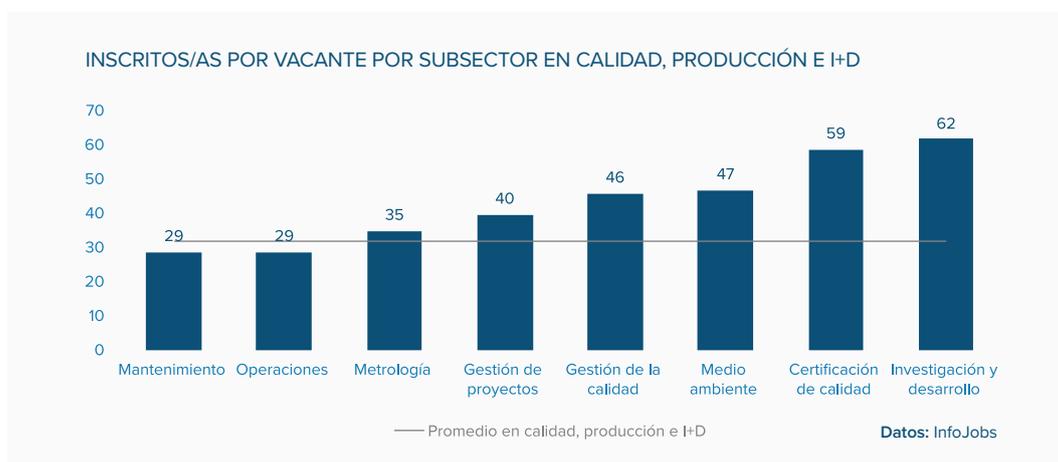
La competencia por un puesto en el sector de calidad, producción e I+D sufrió de forma significativa en 2020 por el impacto de la pandemia: ese año alcanzó las 100 inscripciones por vacante, casi el doble que el año precedente. Pero desde entonces ha mantenido una positiva evolución que le ha permitido situarse en 2024, con 32 candidatos/as para cada puesto, como uno de los que tiene la competencia más baja.

Esta cifra la ha logrado gracias a un sustancial incremento de vacantes del 23 % en relación con el año anterior, mientras que las inscripciones han crecido de forma más moderada (8 %).



En cuanto a los subsectores dentro de este ámbito, hay que destacar especialmente operaciones, que aglutina siete de cada diez vacantes de calidad, producción e I+D y, en consecuencia, es quien marca el rumbo del conjunto. Su incremento, respecto a 2023, del 36 % en la cifra de puestos ofertados es la clave que condiciona los datos. Operaciones presenta un promedio de 29 inscripciones para cada vacante en 2024, frente a las 35 de 2023 y las más de 100 en que llegó a situarse en 2020 en plena pandemia.

Otros subsectores de calidad, producción e I+D con un muy positivo nivel de competencia —aunque un volumen de vacantes mucho más moderado— son mantenimiento (29), metrología (35) y gestión de proyectos (40).



Los subsectores menos y más competidos

Las cuatro áreas analizadas específicamente hasta ahora (comercial y ventas, ingenierías y técnicas, informática y telecomunicaciones y calidad, producción e I+D) son las que más subsectores colocan en la categoría de los menos competidos. Sin embargo, fuera de estos ámbitos también existen otras dignas de mención.

De este modo, el sector de profesiones, artes y oficios aglutina igualmente algunos de los subsectores menos competidos. Así, dentro de él destacan fontanería, con 19 personas inscritas por vacante; seguridad y vigilancia, con 18; o agricultura y jardinería, con 20. Son oficios generalmente asociados a la Formación Profesional.

Otros puestos que presentan una baja competencia son enseñanza (dentro de educación y formación), con 16; promoción y ferias (atención al cliente), con 18; o enfermería (sanidad y salud), con 20.

SUBSECTORES CON MENOS COMPETENCIA

	Inscritos/as por vacante
Arquitectura (informática y telecomunicaciones)	14
Enseñanza (educación y formación)	16
Promoción y ferias (atención al cliente)	18
Seguridad y vigilancia (profesiones, artes y oficios)	18
Artes interpretativas (profesiones, artes y oficios)	18
Fontanería (profesiones, artes y oficios)	19
Enfermería (sanidad y salud)	20
Televenta y marketing telefónico (comercial y ventas)	20
Agricultura y jardinería (profesiones, artes y oficios)	20
Aeronáutica (ingenierías y técnicas)	23

SUBSECTORES CON MÁS COMPETENCIA

	Inscritos/as por vacante
Periodismo y edición (marketing y comunicación)	236
Recepción (administración de empresas)	230
Venta al detalle (venta al detalle)	229
Técnicas audiovisuales (marketing y comunicación)	186
Diseño gráfico (diseño y artes gráficas)	166

Datos: InfoJobs

Top 20 de puestos con mejores oportunidades

Si se aplica la lupa con mayor aumento a este escenario, y se observan aquellos puestos con menor competencia, se constata nuevamente que el sector de informática y telecomunicaciones tiene una presencia destacada. Así, encontramos puestos como el de arquitecto/a de sistemas TIC (9 aspirantes para cada puesto ofertado), o el de arquitecto/a de *software*, también con 9.

Otro sector muy presente en esta clasificación es el de administración de empresas, con puestos, por ejemplo, como el de consultor/a empresarial, que tiene una competencia de 8 inscritos/as por vacante.

El sector sanitario también figura de manera destacada en este ranking, con puestos como el de médico/a especialista (7), enfermero/a (10 aspirantes para cada una de las 27.503 vacantes publicadas) y dentista especializado/a (11).

RANKING DE PUESTOS MENOS COMPETIDOS				
	Puesto	Vacantes 2024	Inscritos/as por vacante 2024	Salario promedio 2024
1	Agente energético/a	612	6	27.836€
2	Médico/a especialista	1.648	7	55.068€
3	Técnico/a de atención sociosanitaria a personas en el domicilio	8.235	7	15.369€
4	Asesor/a energético/a	1.233	8	31.395€
5	Consultor/a empresarial	1.785	8	30.085€
6	Arquitecto/a de <i>software</i>	705	9	51.464€
7	Arquitecto/a de sistemas de TIC	952	9	49.924€
8	Técnico/a reparador/a de electrodomésticos	345	9	27.233€
9	Ingeniero/a de cálculo	218	9	39.120€
10	Calderero/a	1.389	10	29.304€
11	Técnico/a de maquinaria agrícola	278	10	28.562€
12	Enfermero/a	27.503	10	32.875€
13	Fontanero/a	5.835	11	27.319€
14	Consultor/a de integración de sistemas de TIC	180	11	36.750€
15	Analista de resistencia de materiales	372	11	38.506€
16	Dentista especializado/a	471	11	32.127€
17	Técnico/a en diseño de sistemas eléctricos	314	11	30.582€
18	Soldador/a de tuberías	546	11	31.346€
19	Agente inmobiliario/a	66.529	11	39.102€
20	Ingeniero/a de climatización	279	12	41.203€

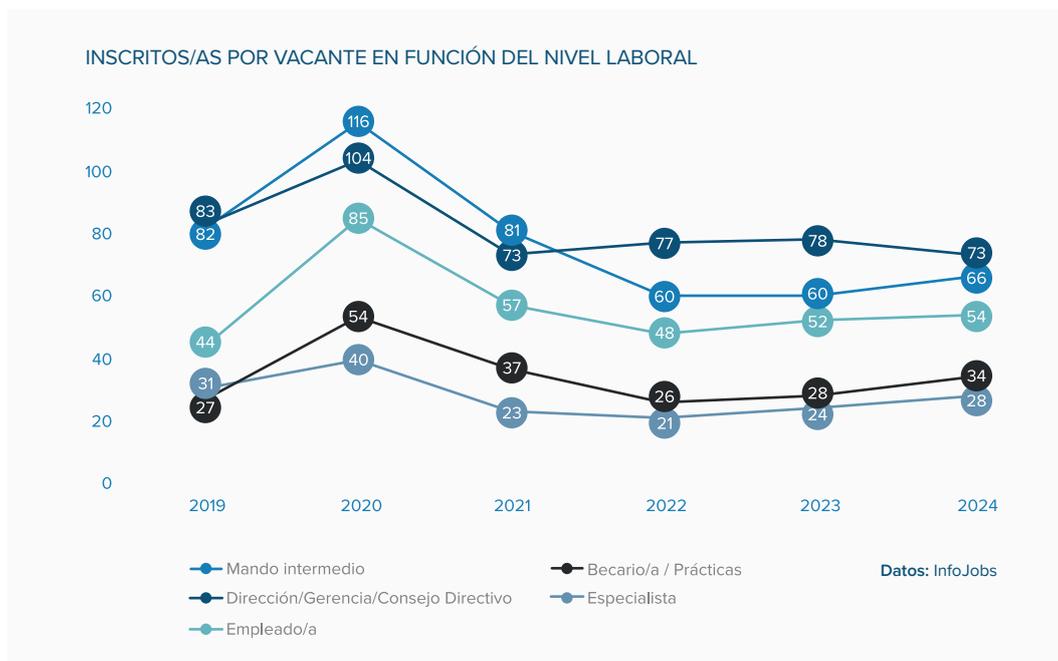
Datos: InfoJobs

3. 3. 3. Competencia por nivel laboral

La competencia por un puesto de trabajo viene condicionada por diferentes factores. Así, el sector o subsector en el que se encuadra ese puesto marca en gran medida la competencia que este plantea. Pero además de este condicionante deben tomarse igualmente en consideración otras variables como el nivel profesional.

El nivel laboral de empleado/a, el más numeroso, registra en 2024 una competencia de 54 inscripciones por vacante, frente a las 52 de 2023

Al observar los datos de 2024 desde este prisma se aprecia una leve tendencia alcista en la competencia de casi todos los niveles laborales, especialmente en el más numeroso, el de empleado/a, el cual sube desde las 52 inscripciones por vacante de 2023 a las 54 un año después.



Destaca también el hecho de que las vacantes de especialista (28 aspirantes para cada puesto) y las de becas y prácticas (34) son las que registran un nivel de competencia más bajo, aunque en ambos casos con un significativo incremento —cuatro y seis inscripciones más por puesto, respectivamente— en relación con 2023.

Por el contrario, se reduce la competencia por puesto en el nivel laboral de dirección/gerencia/consejo directivo, que además alcanza el dígito más alto de esta clasificación, con 73 inscripciones por vacante, cinco menos que el año anterior. Se trata del único nivel que reduce su competencia en 2024.

Por su parte, el escalón de mando intermedio incrementa sensiblemente su competencia, al pasar de los 60 inscritos por puesto del año anterior a los 66 de doce meses después.

También resulta interesante la medición de los números del último año con los del periodo anterior a la pandemia. Así, al comparar los datos de 2024 con los de 2019 se observa que en el nivel de empleado/a se sigue abriendo la distancia respecto a la de entonces (ha pasado de 44 aspirantes por puesto a 54). También es ya superior la competencia en el nivel de becario/a, que ha pasado en este periodo de 27 aspirantes a 34.

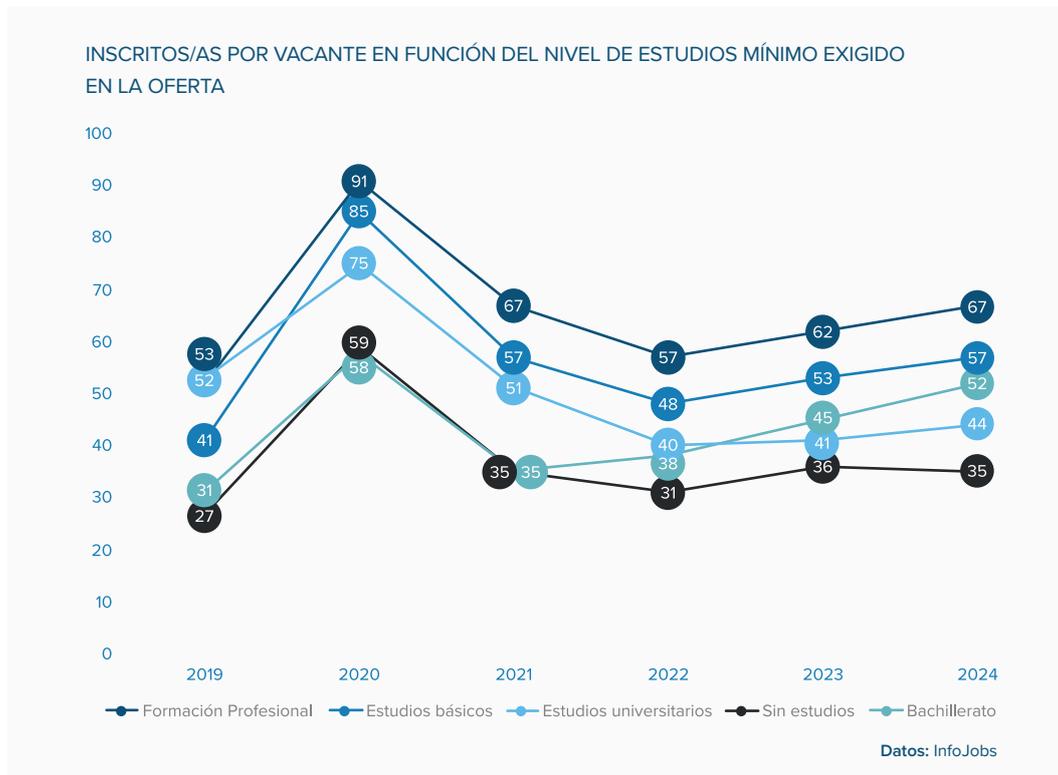
Por el contrario, el resto de los niveles continúa con cifras de competencia inferiores a las de 2019. De este modo, el de mando intermedio, que registraba 82 inscripciones por puesto en 2019, se queda todavía en las 66 en 2024. Caso similar es el del escalón de dirección, que de los 83 candidatos/as de entonces se sitúa ahora en los 73. Por su parte, el nivel de especialista también sigue por debajo de los 31 de 2019, al ubicarse ahora en los 28 competidores/as por cada vacante.

3. 3. 4. Competencia por nivel de estudios

Al analizar la competencia por cada vacante publicada también debe tomarse en consideración el nivel formativo requerido en las ofertas. Así, en 2024, al igual que en años anteriores, las vacantes que exigen un título de Formación Profesional son las que, de media, han recibido más inscripciones para cada puesto ofertado: 67, lo que supone cinco más que las 62 del año 2023.

A continuación, se sitúan las vacantes que piden, como mínimo, estudios básicos que, con 57 aspirantes por puesto, también incrementan su competencia con respecto a 2023, cuando eran 53. Le siguen en esta clasificación los estudios de Bachillerato, con 52; y estudios universitarios, con 44. En ambos casos también se registran leves ascensos en las cifras de competencia.

Las vacantes que no exigen ninguna titulación, que en términos generales presentan peores condiciones laborales, son las que menos aspirantes concitan: 35 inscripciones para cada puesto durante 2024, frente a las 36 de 2023.



Como ya se ha visto, se aprecia una tendencia general al alza en la evolución de la competencia en función del nivel de estudios, al igual que sucede con el resto de las variables analizadas en este capítulo por la mera lógica del menor volumen de vacantes publicadas.

Las vacantes que exigen título universitario también incrementan su nivel de competencia (44 inscripciones por puesto, frente a las 41 de 2023)

Dentro de esta línea al alza se encuentra también la competencia para los puestos que requieren educación universitaria, que en 2024 ha subido hasta las 44 candidaturas frente a las 41 de 2023. Se trata de una cifra, no obstante, todavía lejana de las 51 anotadas en 2021.

Pero el incremento más significativo se da en el nivel formativo de Bachillerato, cuya competencia se ha incrementado desde los 45 candidatos/as por vacante de 2023 hasta los 52 de 2024. Este aumento es aún más acusado si lo medimos con las cifras de 2022, cuando el contador se detuvo en 38.

La competencia en estudios universitarios

Una aproximación de la observación hacia la competencia dentro del ámbito universitario nos desvela que en esta ocasión son las vacantes de ingenierías las que presentan un mejor nivel (27 inscripciones por cada puesto ofertado en ambos casos: Técnica y Superior).

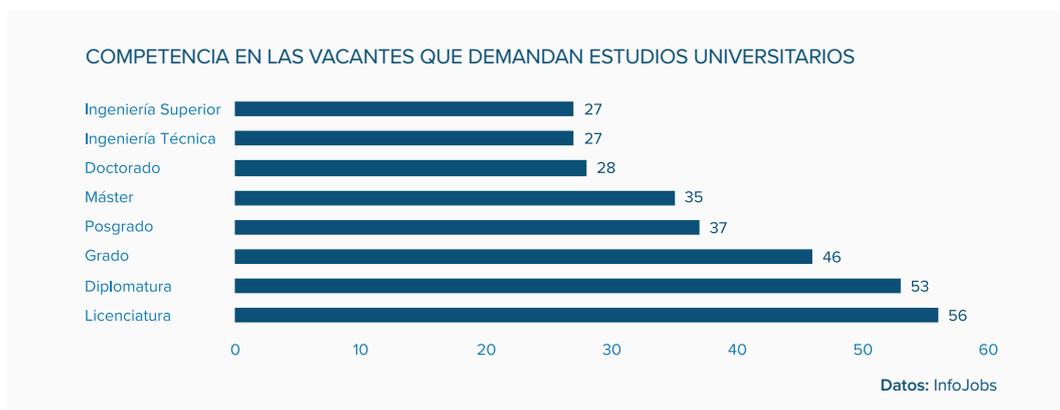
Pese a que las dos incrementan su competencia en dos candidatos/as, relegan a la tercera posición a los estudios que en 2023 lideraban el ranking: los de doctorado, que pasan de los 20 aspirantes de entonces a 28 un año después.

En el otro extremo se sitúan las vacantes que exigen licenciatura (56 inscripciones de media en cada vacante que exige este nivel de estudios) y diplomatura (53). Estas titulaciones llevan varios años registrando significativos descensos en el volumen total de ofertas publicadas por una cuestión de lógica adaptación de los requisitos de las empresas a la realidad educativa: desaparecieron de los planes universitarios en el año 2010 y fueron sustituidas por las de grado y máster, pese a lo cual en 2024 prácticamente repiten los niveles de competencia del año anterior.

Por su parte, los estudios de grado alcanzan las 46 inscripciones por puesto ofertado (eran 42 en 2023).

La competencia para los puestos que exigen estudios de posgrado se ha reducido sustancialmente: de 53 aspirantes por vacante en 2023 se ha pasado a 37 en 2024

Pero la variación que más llama la atención es la que atañe a las vacantes que exigen un título de posgrado que, si el año anterior recibían una competencia de 53 vacantes, en 2024 rebajan la cifra hasta los 37. En este sentido, debe tomarse en consideración que hablamos de una cifra de puestos ofertados reducida y, por tanto, con mayor tendencia a las fluctuaciones entre uno y otro ejercicio.



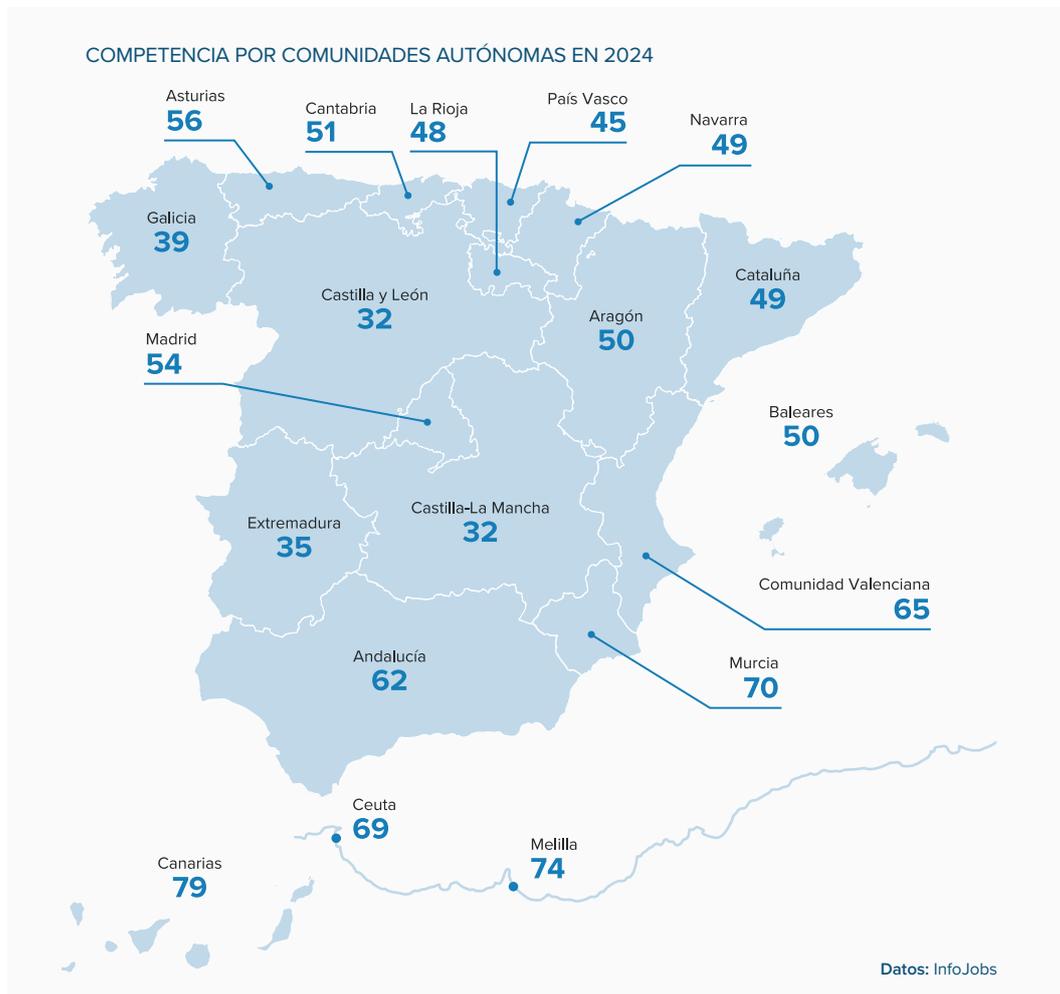
3. 3. 5. Geografía de la competencia

La observación de la competencia por cada vacante laboral publicada en InfoJobs también puede realizarse desde el prisma territorial. En este sentido, las comunidades autónomas con una mejor ratio entre oferta y demanda son Castilla-La Mancha y Castilla y León (ambas con 32 aspirantes para cada puesto ofertado). La primera de ellas ha logrado reducir en un candidato/a la cifra de 2023, mientras que la segunda permanece exactamente igual que el año anterior.

Les siguen Extremadura (35, una candidatura más por vacante que en 2023) y Galicia (39, las mismas que en el periodo precedente). Llama la atención la subida del País Vasco, que pasa de las 38 de 2023 a las 45 de un año después.

Aún por debajo del promedio nacional de 52 candidatos/as por puesto (en 2023 eran 49) se sitúan La Rioja (48), Navarra y Cataluña (ambas con 49), Baleares y Aragón, con 50, y Cantabria con 51.

Ya por encima ligeramente de la media encontramos a Madrid (54) y Asturias (56). Finalmente, los registros más elevados de competencia son los que se registran en Canarias (79), Murcia (70), Comunidad Valenciana (65) y Andalucía (62).



Las cifras territoriales vienen a coincidir, a grandes rasgos, con el panorama de competencia que se registró en 2023, aunque en consonancia con lo que se ha analizado a lo largo de todo el capítulo se observa una tendencia al alza en la mayoría de las comunidades autónomas. Pero el comportamiento en relación con la oferta y la demanda de cada una tiene ciertas particularidades que pueden agruparse en función de los siguientes patrones:

- **Crece la oferta de vacantes y la demanda de candidatos/as.** Es el caso de Castilla y León, Extremadura y Andalucía, donde la evolución pareja de ambos factores deja la ratio de competencia prácticamente como estaba en 2023. En Canarias y Castilla-La Mancha, el promedio de inscripciones para cada vacante incluso desciende gracias a que el aumento relativo de las vacantes publicadas es mayor que el de las inscripciones.
- **Se mantiene la oferta y crece la demanda.** Este segundo bloque registra en general un leve incremento en el nivel de competencia, pero en mayor medida por efecto del aumento de la demanda que por la oferta. En esta situación están La Rioja, Cataluña, Navarra y Aragón. Galicia también se puede incluir aquí, aunque en su caso no hay aumento de la ratio de competencia puesto que la cifra de inscripciones se ha reducido en relación con el año 2023.
- **Baja la oferta y se mantiene la demanda.** En Cantabria, Madrid y Asturias el descenso de la cifra de vacantes es más intenso (de entre el 5 % y el 9 %), lo cual conlleva un aumento de la competencia más acentuado en función de si las leves variaciones en la demanda han sido positivas (caso de Madrid o Asturias) o negativas (Cantabria). Dentro de este bloque, País Vasco supone un ejemplo extremo como consecuencia de la sustancial disminución de los puestos ofertados (-15 %) respecto a los registros de 2023.
- **Baja la oferta y sube la demanda.** El resultado de esta dinámica es un relevante incremento de la competencia por cada puesto ofertado en la Comunidad Valenciana (+6 candidaturas por vacante), Murcia (+7) y, sobre todo, Baleares (+9).

INSCRITOS/AS POR VACANTE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2023 Y 2024

CC.AA.	Competencia 2023 (inscripciones por vacante)	Vacantes 2024 (y su variación anual en %)	Inscripciones 2024 (y su variación anual en %)	Competencia 2024 (inscripciones por vacante)	Variación anual de la competencia (inscripciones por vacante)
Castilla y León	32	114.179 (7%)	3.602.487 (4%)	32	0
Castilla-La Mancha	33	108.642 (12%)	3.519.849 (10%)	32	-1
Extremadura	34	27.260 (3%)	953.507 (6%)	35	1
Galicia	39	115.539 (-3%)	4.538.650 (-2%)	39	0
País Vasco	38	98.901 (-15%)	4.408.411 (1%)	45	7
La Rioja	47	12.224 (1%)	583.546 (2%)	48	1
Cataluña	47	523.290 (-2%)	25.646.243 (3%)	49	2
Navarra	48	26.663 (0%)	1.296.770 (3%)	49	1
Aragón	48	67.889 (0%)	3.410.457 (4%)	50	2
Baleares	41	54.293 (-11%)	2.714.973 (10%)	50	9
Cantabria	49	19.458 (-5%)	991.160 (-1%)	51	2
Madrid	49	642.060 (-7%)	34.894.921 (2%)	54	5
Asturias	50	27.338 (-9%)	1.519.466 (1%)	56	6
Andalucía	63	281.611 (6%)	17.384.749 (3%)	62	-1
Comunidad Valenciana	59	206.075 (-6%)	13.351.178 (3%)	65	6
Ceuta*	53	1.027 (-15%)	70.522 (10%)	69	16
Murcia	63	35.494 (-4%)	2.479.895 (5%)	70	7
Melilla*	53	839 (-29%)	62.026 (-1%)	74	21
Canarias	81	84.675 (6%)	6.695.503 (4%)	79	-2
TOTAL ESPAÑA	49	2.447.457 (-3%)	128.124.313 (3%)	52	3

■ CC. AA que registran las mayores subidas de la competencia ■ CC. AA que registran los mayores descensos de la competencia

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

Datos: InfoJobs

Si analizamos el evolutivo en el largo plazo en lugar del corto y comparamos las cifras de competencia de 2024 con las de 2019, las comunidades que salen mejor paradas son Canarias (13 aspirantes menos para cada puesto que entonces) y Extremadura (-6). En el otro extremo, la competencia en Murcia y Cantabria ha crecido en 16 personas por vacante y en Madrid lo ha hecho en 15.

3. 4. Salarios

3. 4. 1. Introducción

En InfoJobs, todas las empresas que publican una oferta de empleo deben incluir un rango salarial para cada puesto. Pese a esto, la visibilidad de este dato para los candidatos/as es algo opcional.

En este capítulo, por una cuestión de fiabilidad y consistencia, únicamente se trabaja con los salarios visibles en las vacantes publicadas para jornada completa sobre los que, adicionalmente, se establecen distintos filtros estadísticos con los que solventar posibles desviaciones y datos erróneos. Un proceso cuyo resultado deja 653.378 vacantes publicadas en 2024 utilizadas para este fin.

De la oferta retributiva procedente de estas posiciones se obtiene el salario promedio bruto anual, que es la variable que se utilizará habitualmente como referencia durante todo el capítulo. Aunque, en ocasiones, también se usarán rangos salariales que permiten observar y analizar la distribución de las vacantes en función de los diferentes niveles retributivos o los deciles.

Por todo ello, es importante tener en cuenta que en ningún caso se analizan las retribuciones finales de un puesto, que dependerán, en cada contratación, del acuerdo que alcancen la parte ofertante y la demandante durante el proceso de selección, lo que puede suponer una variación al alza o a la baja de la cuantía publicada para esa vacante, que es la que se utiliza en este análisis.

Si la visibilidad de los salarios en las ofertas es un ejercicio de transparencia por parte de las empresas en relación con los candidatos/as, InfoJobs hace lo propio con la opinión pública y el ámbito académico a través del análisis plasmado en el presente capítulo.

3. 4. 2. Salarios de las vacantes

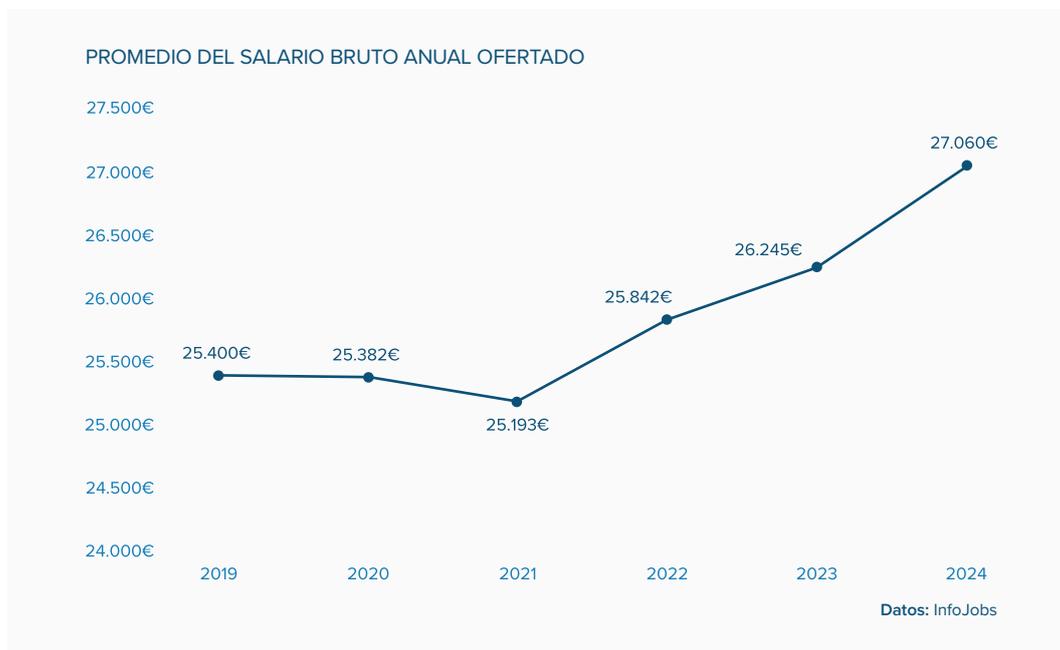
El salario promedio anual ofertado en las vacantes publicadas en InfoJobs a lo largo de 2024 se situó en los 27.060 euros. Esto supone un incremento de 815 euros con respecto a 2023 y, además, sigue consolidando la tendencia creciente que se inició en 2022, tras el paso de la pandemia.

El salario promedio ofertado en InfoJobs crece más de 800 euros en 2024 y se sitúa en 27.060 euros brutos anuales

Con el estallido de esta crisis sanitaria —y las consecuencias económicas y sociales que trajo consigo—, en 2020 el salario promedio descendió 18 euros en comparación con el año precedente y en 2021 esta caída se acentuó todavía más (-189 euros), dejando un salario promedio de 25.193 euros.

A partir de ahí, comenzó una progresión positiva, con una subida de casi 650 euros en 2022 y de 403 euros en 2023. En 2024 este incremento se ha reforzado hasta alcanzar los 27.060 euros. En términos relativos, esta cifra supone un aumento del 3,1 %. Una variación interanual que es también la más reseñable de los últimos años. Así, en 2022 el salario medio creció un 2,6 % y en 2023 lo hizo un 1,6%.

Además, el salario promedio de 2024 también refleja un gran avance en comparación con 2019, que es el último registro previo a la covid. Concretamente, ha aumentado un 6,5 % (1.660 euros más). Si se compara con 2021, que es el registro más bajo de toda la serie, el sueldo promedio ofertado en las vacantes de InfoJobs ha aumentado en 1.867 euros anuales (7,4 %).



Los 27.060 euros que se han ofertado de media en las vacantes de InfoJobs durante 2024 se sitúan cerca de los 27.513 euros de coste salarial del INE (ajustando la estacionalidad y el calendario) para el conjunto de las personas trabajadoras durante los tres primeros trimestres de 2024. Un dato en el que el INE tiene en cuenta todas las retribuciones de las personas que ya están desempeñando un empleo —con los incrementos que esto puede suponer como consecuencia de la antigüedad y otros factores—, mientras que el salario recogido por InfoJobs únicamente hace referencia a nuevos empleos ofertados.

Inflación: leve mejora del poder adquisitivo

Si se pone el incremento salarial de las vacantes publicadas en InfoJobs durante el último año frente a la variación anual del IPC, el resultado es que el poder adquisitivo comienza a recuperarse después de tres años.

La subida del salario medio experimentada en el portal de empleo en 2024 fue del 3,1 % frente a una variación del IPC del 2,8 %. En consecuencia, el efecto neto en el poder adquisitivo es del 0,3 %.

Esta subida supone un cambio de tendencia tras tres años en negativo provocados, en gran medida, por la crisis de precios experimentada en toda la eurozona —y que al cierre de 2024 está más controlada, pese a que todavía no se haya alcanzado el objetivo marcado por el Banco Central Europeo del 2 %— y a que existe cierta incertidumbre provocada, en gran medida, por cuestiones geopolíticas.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO OFERTADO EN RELACIÓN CON LA INFLACIÓN

	Salario promedio ofertado	Variación respecto al año anterior	Variación anual IPC	Efecto neto en el poder adquisitivo
2019	25.400€	-	0,8%	-0,8%
2020	25.382€	-0,1%	-0,5%	0,4%
2021	25.193€	-0,7%	6,5%	-7,2%
2022	25.842€	2,6%	5,7%	-3,1%
2023	26.245€	1,6%	3,1%	-1,5%
2024	27.060€	3,1%	2,8%	0,3%

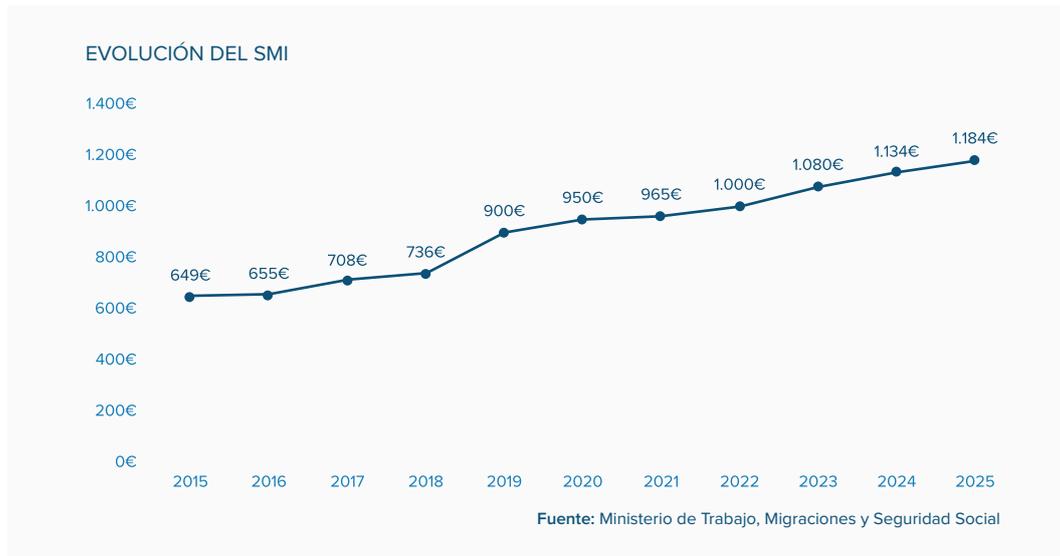
Fuente: INE / InfoJobs

SMI: un efecto dominó para los rangos salariales más bajos

Otra de las claves del panorama retributivo español es el salario mínimo interprofesional (SMI), que en 2025 ha subido, con carácter retroactivo desde el 1 de enero, un 4,4 % hasta alcanzar los 1.184 euros mensuales (16.576 euros al año).

Un recorrido por la evolución del SMI en los últimos quince años permite constatar que entre 2010 —cuando se situaba en 633 euros— y 2016 —655 euros— apenas registró incrementos. Una devaluación de los costes laborales que permitió volver a crear empleo tras la crisis que comenzó en 2008, pero a costa de una significativa pérdida de poder adquisitivo. Sin embargo, desde 2017 ha encadenado varios incrementos significativos que permiten que la cifra de 2025 se sitúe un 81 % por encima de la de 2016. Un escenario de subidas continuadas al que también se debe vincular la evolución positiva del salario medio ofertado en InfoJobs.

Esta subida del salario mínimo preocupa a un 23 % de las empresas de acuerdo con los datos de una encuesta realizada por InfoJobs en enero de 2025 a más de 1.500 compañías. Pero está muy lejos de los valores de otras preocupaciones como la escasez de talento cualificado (54 %), la falta de compromiso o la retención del personal solvente (un 53 % de las empresas para ambas cuestiones).



Muestra de ello es la distribución de las vacantes publicadas en el portal de empleo en función del rango salarial al que pertenecen. Así, las que se ubican en el tramo más bajo (hasta 18.000 euros) han caído cuatro puntos porcentuales en 2024. De esta manera, pasan a representar el 12 % del total, frente al 15 % de hace un año. Una pérdida de relevancia que se suma a la de 2023, cuando estas posiciones cayeron siete puntos frente a 2022. Por lo tanto, en los dos últimos años, los puestos ofertados con salarios por debajo de los 18.000 euros en InfoJobs han pasado de ser el 25 % al 12 %.

Las vacantes que ofrecen salarios por debajo de 18.000 euros siguen perdiendo peso en InfoJobs en 2024 y ya solo representan el 12 % del total

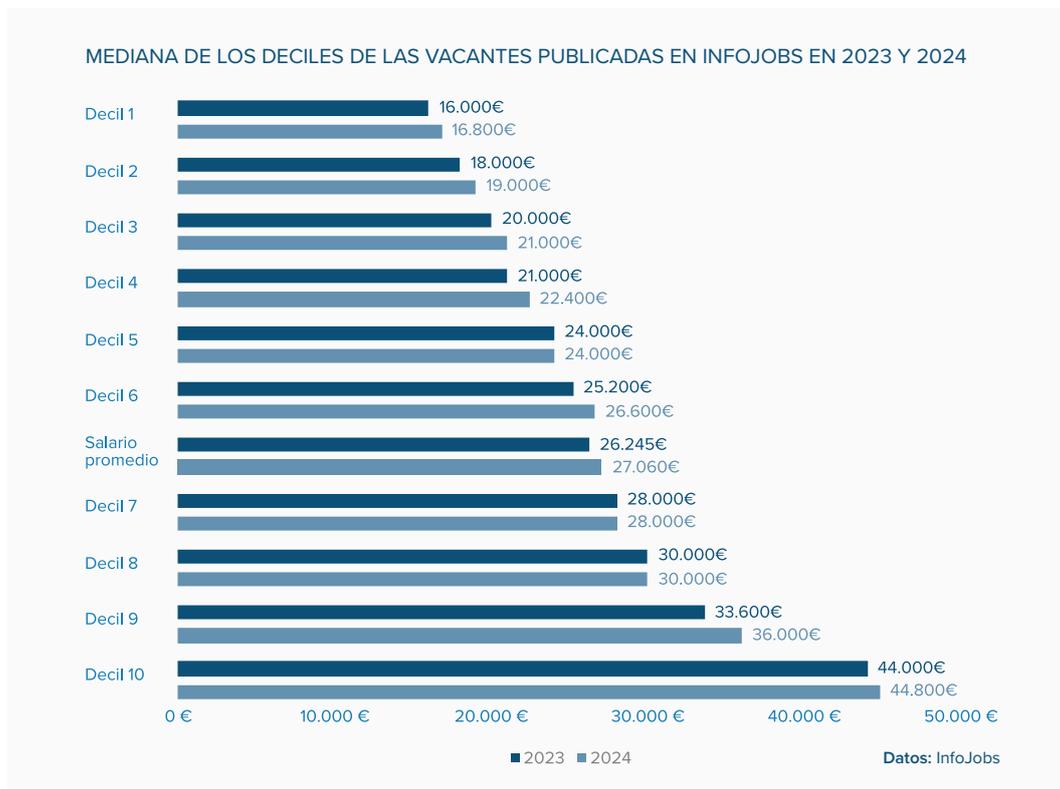
En contraposición, el volumen de vacantes publicadas para los siguientes rangos sigue aumentando. Por ejemplo, el 64 % de las vacantes publicadas en 2024 oscilaron entre los 18.000 y los 30.000 euros. Esta cifra refleja un incremento de dos puntos porcentuales con respecto a 2023. Además, hace solo dos años estas vacantes suponían el 55 %, nueve puntos menos que ahora.

En el siguiente escalón, el de los puestos cuyos salarios se mueven entre los 30.000 y los 42.000 euros la subida es muy similar —también dos puntos porcentuales más que en 2023— y ya representan una de cada cinco vacantes publicadas en InfoJobs. Por último, el rango más elevado, el de aquellos puestos que ofrecen sueldos mayores de 42.000 euros, permanece estable y aglutina al 6 % de las vacantes.

Otra perspectiva desde la que se puede evaluar este mismo asunto es la que dan los deciles. Una visión que se obtiene como resultado de ordenar los sueldos de todas las vacantes de menor a mayor y agruparlos en diez secciones con el mismo número de puestos. Unos grupos que corresponden a cada uno de los deciles y de los que se extrae su propia mediana salarial. Es decir, el valor que se encuentra justo en la mitad de cada muestra.

De esta manera, la mediana correspondiente al primer decil ha aumentado 800 euros, tras pasar de los 16.000 euros de 2023 a los 16.800 de 2024. Los dos siguientes deciles experimentan subidas de 1.000 euros en su mediana. Pero, más allá de estas subidas, es especialmente reseñable el cambio que se ha producido en el cuarto decil, con una subida de 1.400 euros hasta alcanzar los 22.400 euros, frente a los 21.000 de 2024. Un salto equiparable al del decil 6, que pasa de los 25.200 euros de 2023 a los 26.600 del último año.

Al margen de las subidas que se han dado en los deciles que quedan por debajo del salario medio, es relevante el cambio que se ha producido en el penúltimo decil, cuya mediana salarial es la que más ha aumentado. Concretamente, ha crecido 2.400 euros en un año hasta alcanzar los 36.000 euros, frente a los 33.600 euros de 2023.



El teletrabajo: una variable con mejor salario

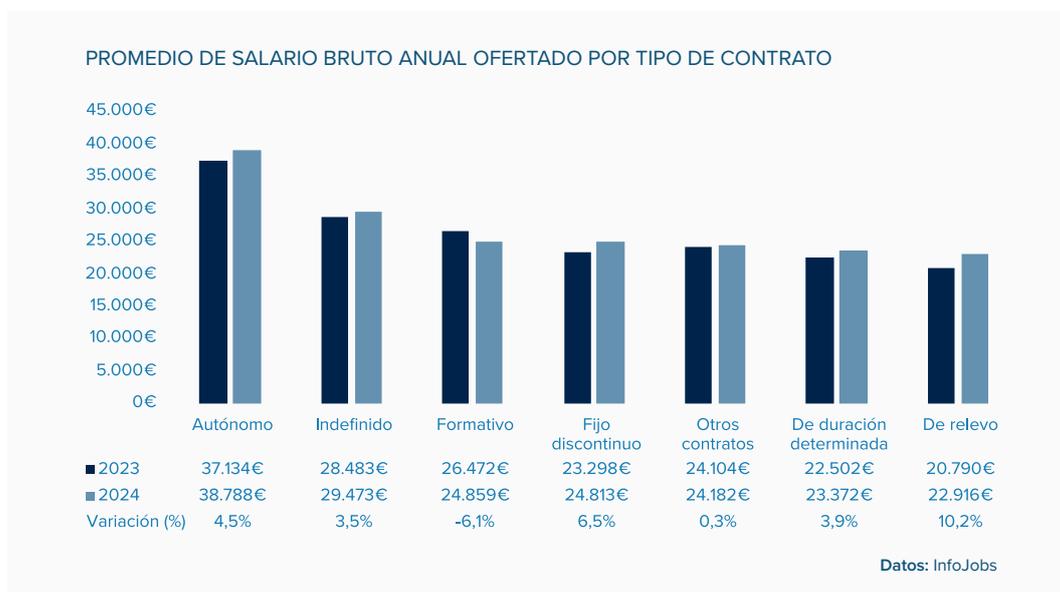
Las vacantes que incluyen alguna opción de desempeño remoto se han consolidado como una opción relevante en el mercado laboral como se ha analizado en el capítulo 3.1.7 Teletrabajo. Pero además de su protagonismo en ciertos sectores, tiene una incidencia significativa en términos salariales: estos puestos que permiten la posibilidad de teletrabajar registraron en 2024 un promedio salarial ofertado de 30.761 euros brutos anuales. No obstante, los sectores en los que destaca el teletrabajo, como es el caso de informática y telecomunicaciones, también despuntan en el plano salarial. Por lo tanto, se trata de dos cuestiones con una relación muy estrecha.

La cifra del salario promedio en las vacantes con teletrabajo supone un incremento muy moderado (+0,1 %) respecto a la registrada en 2023, pero sí que es notoriamente superior al promedio salarial del conjunto de las vacantes: 3.701 euros más (+ 14 %) que los citados 27.060 euros.

3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato

El tipo de contrato de las vacantes también condiciona el salario que se ofrece. En 2024, las posiciones para trabajadores/as por cuenta propia fueron las que ofrecieron, de media, una remuneración más elevada (38.788 euros). Un hecho que se debe a la propia naturaleza del trabajo autónomo, en el que el empleado/a se hace cargo de la cotización por su desempeño profesional, lo que repercute en la retribución que se ofrece.

Dejando este hecho al margen, el tipo de contrato que ofrece un salario más alto es el indefinido. En estas vacantes el sueldo medio ofertado es de 29.473 euros, 2.413 euros más que la media del portal de empleo. Tras este se sitúan los contratos formativos y los fijos discontinuos, cuyas remuneraciones son muy similares: 24.859 euros y 24.813 euros respectivamente.



Si hablamos de la progresión que han realizado los salarios en función del contrato durante el último año, se pueden apreciar cambios interesantes. Por ejemplo, el salario para las vacantes con contrato indefinido y de duración determinada, que son las dos tipologías más comunes, ha crecido por encima de la media. Así, mientras que el sueldo promedio de las vacantes en InfoJobs ha subido un 3,1 % en 2024, el de las que ofrecen contrataciones fijas o de duración determinada ha aumentado un 3,5 % y un 3,9 % respectivamente.

El sueldo medio ofertado en las vacantes con contrato indefinido creció en 2024 casi 1.000 euros hasta situarse en los 29.473 euros brutos anuales

En términos absolutos esto supone que las posiciones con contrato indefinido ofrecen un salario medio 990 euros más alto que en 2023. En el caso de las de duración determinada esta subida es de 870 euros.

Aparte de estos avances, hay otros tipos de contrato menos recurrentes en los que la media salarial ha crecido a buen ritmo. Es el caso de las vacantes con contrato fijo discontinuo, en las que el salario en 2024 se ha situado en 24.813 euros frente a los 23.298 euros de 2023. Esto supone una subida del 6,5 % (1.515 euros más).

Por su parte, las vacantes para autónomos/as han experimentado un aumento del 4,5 %, lo que incrementa la media en 1.654 euros. Por último, el contrato de relevo ha subido 2.126 euros (+10,2 % respecto a 2023).

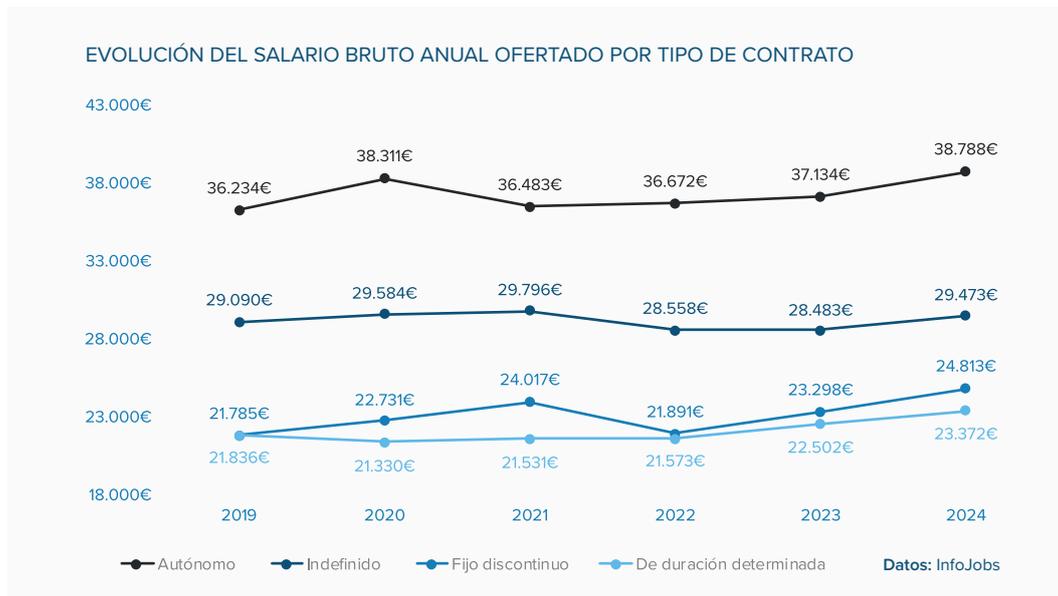
El contrato formativo es el único que ha evolucionado en el sentido contrario, con una caída del 6,1 %, que en valores absolutos supone 1.613 euros menos. De esta manera, en las vacantes que ofrecen esta modalidad de contratación en 2024 se han ofrecido, de media, 24.859 euros. No obstante, este descenso se produce tras el fuerte crecimiento que se produjo durante 2023, cuando los salarios para los contratos formativos subieron un 9,5 % hasta superar los 26.400 euros.

Las vacantes para autónomos/as se mantienen como las que tienen una retribución más elevada, con un promedio salarial de 38.788 euros

Más allá de las comparativas interanuales, observando un horizonte temporal más amplio se puede apreciar cómo el contrato indefinido ha recuperado en 2024 una tendencia al alza más orgánica, tras varios años de vaivenes por la incidencia de factores externos.

Primero la pandemia, que en 2020 y 2021 restringió mucho el empleo ofertado, con mayor protagonismo de los puestos más cualificados y por tanto mejor remunerados. Y desde 2022, con la entrada en vigor de la reforma laboral, que trajo consigo la generalización de esta fórmula de contratación en sectores y puestos de trabajo hasta ese momento más propensos a la temporalidad, con el consiguiente impacto a la baja en los sueldos. El incremento del salario ofertado en las vacantes indefinidas en 2024 parece indicar un rumbo más estable y positivo en su evolución.

Un efecto que también se da en los salarios para las vacantes con contrato fijo discontinuo, en las que en 2022 el sueldo medio sufrió un importante retroceso y, a partir de ahí se fue recuperando hasta situarse en los 24.813 euros de 2024.

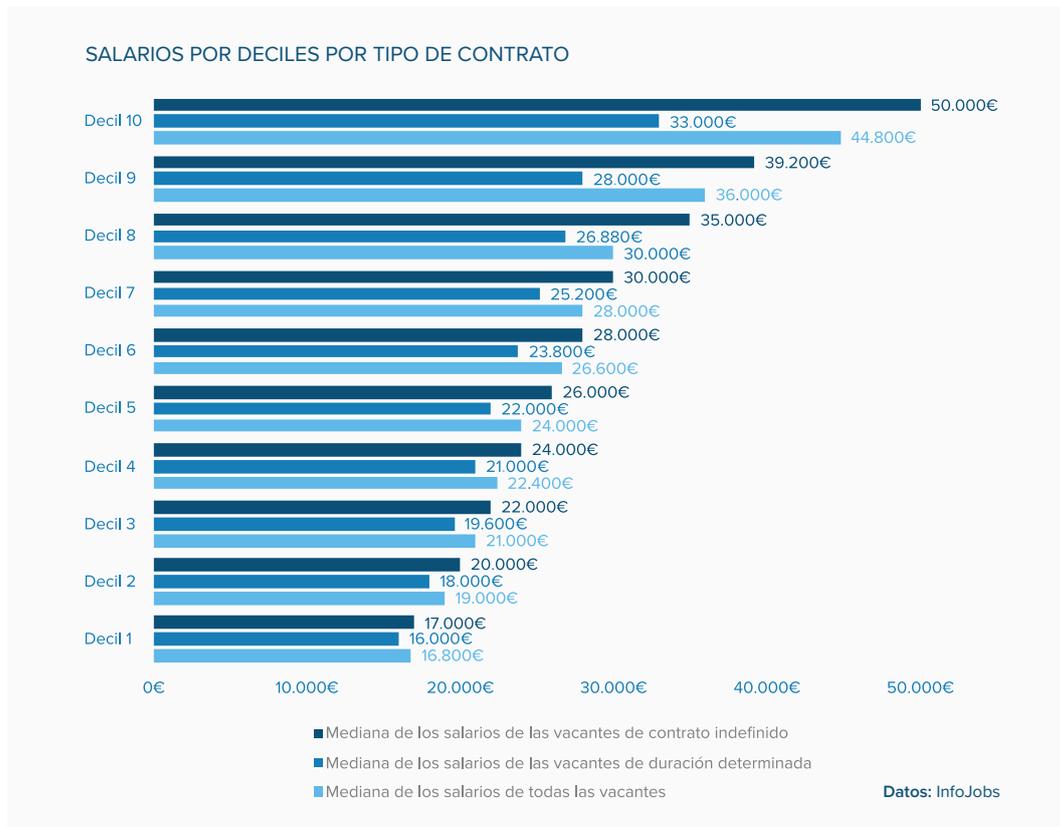


Dejando a un lado los promedios, las diferencias entre cada tipo de contrato a nivel salarial se pueden apreciar con mayor detalle cuando se distingue su progresión por deciles y las medianas de estos. Una evolución en la que las diferencias se acentúan conforme más elevados son los deciles.

Por ejemplo, las posiciones con contrato indefinido alcanzan una mediana salarial de 50.000 euros dentro del último decil, que aglutina la décima parte de vacantes con este tipo de contrato que tienen los sueldos más elevados. Sin embargo, en este segmento dentro de los puestos con contratación de duración determinada la mediana se queda en los 33.000 euros, 17.000 euros menos que el indefinido. Esta brecha se va reduciendo de manera progresiva conforme se desciende en la escala de deciles hasta llegar al primero, en el que apenas hay 1.000 euros de diferencia entre las dos medianas salariales.

Por lo tanto, lo que se pone de manifiesto es que, más allá de tener un sueldo medio más alto, las vacantes con contrato indefinido tienen un rango salarial mucho más amplio que las de duración determinada.

No conviene obviar el hecho de que los cambios en la remuneración entre unos contratos y otros dependen de más factores. Por ejemplo, tal y como se ha analizado en este informe, hay sectores con una mayor tendencia a la temporalidad que otros y, a su vez, entre estos sectores también hay diferencias salariales. Es decir, son muchos los factores que intervienen en la definición de un sueldo como la rama de actividad a la que pertenecen, el nivel formativo o la competencia. Es decir, no es el tipo de contrato *per se* lo que produce el salto salarial, sino todo lo que gira a su alrededor.



3. 4. 4. Salarios por sectores

Otra perspectiva desde la que se puede analizar la evolución del salario es la que tiene que ver con los sectores a los que pertenecen las vacantes. No todos ellos progresan al mismo ritmo, algo que puede deberse a muchos factores: la relación entre oferta y demanda, las perspectivas de negocio en cada uno de ellos, el estado de la negociación colectiva, etc.

En este sentido, informática y telecomunicaciones está plenamente arraigado como el líder del ranking salarial por sectores en InfoJobs. En 2024, el sueldo medio para las vacantes de IT fue de 34.307 euros, un 1 % más que el año anterior. Tras él se sitúa, como ya viene siendo habitual, comercial y ventas, con una media salarial de 33.158 euros, un 4 % más que en 2023.

Aunque ambos, muy asentados en el portal de empleo, hayan evolucionado en positivo en el último año, no son los que han experimentado crecimientos relativos más notables. La variación más llamativa se ha producido en marketing y comunicación, donde el salario medio para una vacante ha crecido un 12 %. Esta categoría también ha aumentado en términos absolutos, con una subida salarial de casi 3.000 euros con respecto al año precedente.

Otras subidas salariales relevantes, tanto en términos relativos como absolutos, son las del sector farmacéutico y educación y formación. En el primer caso el salario medio ofrecido en InfoJobs ha crecido un 11 % (2.783 euros). En el segundo ha aumentado un 9 %, lo que supone 2.645 euros más.

Si en lugar de subidas hablamos de descensos, el más destacado es el de diseño y artes gráficas. Este es el sector en el que más cae el salario, tanto de manera absoluta (-584 euros) como relativa (-2 %).

SALARIOS POR SECTORES EN 2023 Y 2024

Sector	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Informática y telecomunicaciones	33.930€	34.307€	377 (1%)
Comercial y ventas	31.888€	33.158€	1.270 (4%)
Educación y formación	30.353€	32.998€	2.645 (9%)
Ingenierías y técnicas	30.841€	31.968€	1.127 (4%)
Inmobiliario y construcción	29.975€	31.278€	1.303 (4%)
Administración pública	26.824€	30.043€	3.219 (12%)
Finanzas y banca	26.249€	27.834€	1.585 (6%)
Sector farmacéutico	24.631€	27.414€	2.783 (11%)
Sanidad y salud	27.675€	27.220€	-455 (-2%)
Marketing y comunicación	24.176€	27.099€	2.923 (12%)
Recursos humanos	24.402€	26.179€	1.777 (7%)
Calidad, producción e I+D	24.717€	25.694€	977 (4%)
Profesiones, artes y oficios	24.285€	24.968€	683 (3%)
Legal	25.329€	24.945€	-384 (-2%)
Administración de empresas	24.992€	24.757€	-235 (-1%)
Turismo y restauración	22.942€	24.180€	1.238 (5%)
Diseño y artes gráficas	24.596€	24.012€	-584 (-2%)
Atención al cliente	21.746€	23.632€	1.886 (9%)
Compras, logística y almacén	22.946€	23.183€	237 (1%)
Venta al detalle	22.189€	22.493€	304 (1%)

Datos: InfoJobs

Comercial y ventas: continúa la progresión salarial del sector con mayor oferta de empleo

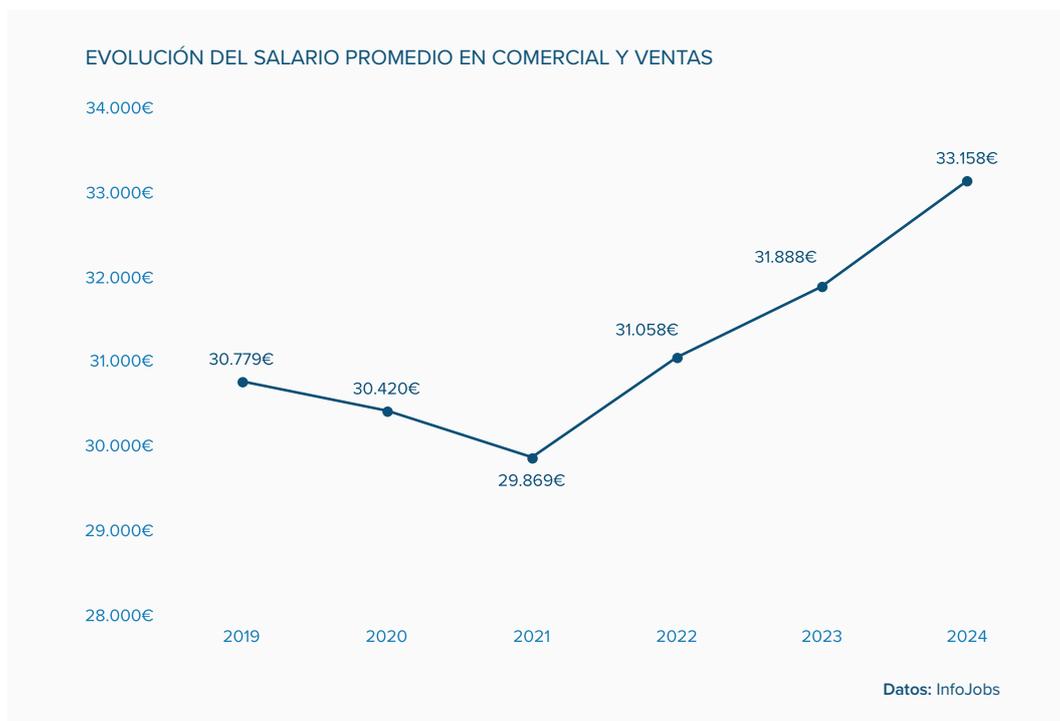
En las más de 370.000 vacantes publicadas para comercial y ventas en 2024 en InfoJobs se ofreció un salario medio de 33.158 euros. Una remuneración que coloca a este sector, que es el más voluminoso en cuanto a posiciones ofertadas, como el segundo con mejor salario, solamente por detrás de informática y telecomunicaciones.

El salario medio ofertado en comercial y ventas en 2024 ha sido de 33.158 euros, un 4 % más que en 2023

El sueldo medio para estas vacantes, además, ha subido un 4 % con respecto a 2023. En términos absolutos esto supone una progresión de 1.270 euros. Y no solo eso: es el sueldo medio más elevado que se ha ofrecido en esta categoría desde 2019.

Si observamos la evolución que ha experimentado de manera interanual, el aumento que se ha producido en 2024 es el más elevado de toda la serie, seguido muy de cerca por el de 2022, cuando el salario de las vacantes de comercial y ventas subió 1.189 euros (+4 %), tras dos años de caídas como consecuencia de la pandemia.

De hecho, en comparación con 2021, cuando el sueldo promedio llegó a su punto más bajo (29.869 euros), la cuantía ofrecida en estas posiciones ha crecido un 11 % (+3.289 euros). Si se compara con 2019, la subida es de 2.379 euros (+8 %).



Si estos datos se analizan de manera más pormenorizada, se pueden observar algunas diferencias significativas entre subsectores. Así, entre el mejor pagado, que es gran cuenta (con un sueldo medio de 36.498 euros), y el peor (televenta y marketing telefónico, con 25.790 euros) hay más de 10.700 euros de diferencia.

Tras gran cuenta, las vacantes mejor remuneradas son las que se enmarcan en el subsector de agente comercial, con una media salarial de 36.104 euros. Además, el salario de estos puestos es el que más ha progresado durante 2024, tanto en términos absolutos (3.571 euros) como relativos (+11 %).

SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE COMERCIAL Y VENTAS EN 2023 Y 2024

Subsector	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Gran cuenta	36.712€	36.498€	-214 (-1%)
Agente comercial	32.533€	36.104€	3.571 (11%)
Comercio exterior	32.087€	34.314€	2.227 (7%)
Comercial	33.013€	32.737€	-276 (-1%)
Televenta y marketing telefónico	24.006€	25.790€	1.784 (7%)
PROMEDIO COMERCIAL Y VENTAS	31.888€	33.158€	1.270 (4%)

Datos: InfoJobs

Este avance en la remuneración de las vacantes de agente comercial se produce tras unos años de estancamiento, con variaciones que habían sido del 2,2 % en 2022 y del -1,8 % en 2023. Además, gracias a la recuperación que ha vivido en 2024, este subsector se ha posicionado por primera vez por encima del salario registrado en 2020, cuando alcanzó los 33.593 euros (2.511 euros menos).

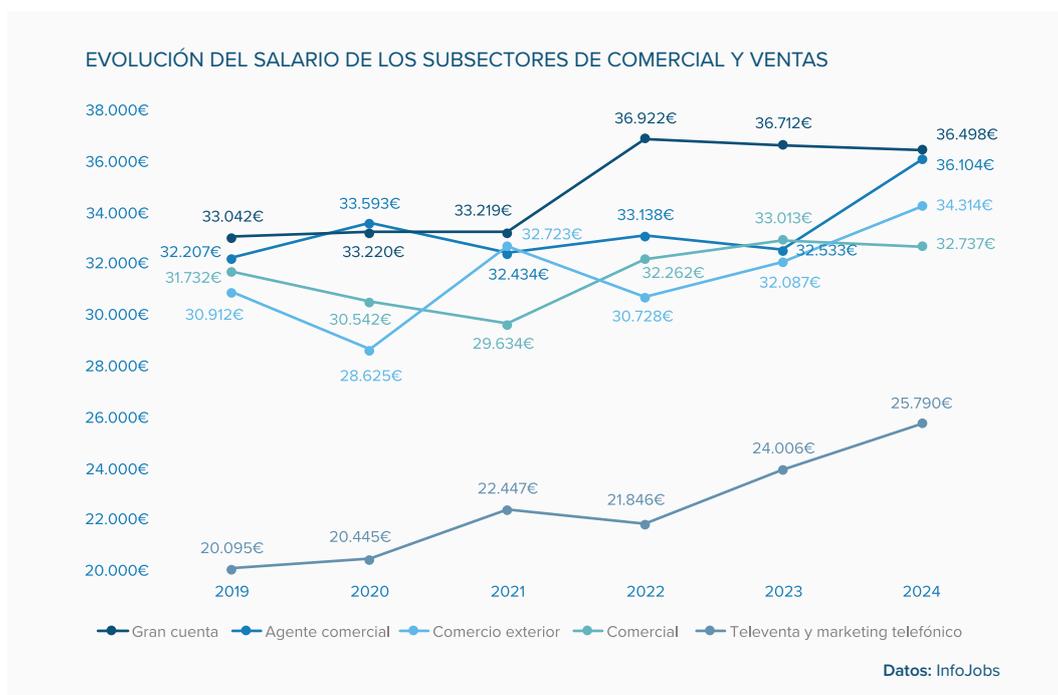
Las vacantes para agente comercial son las que han experimentado un mayor incremento salarial en 2024

Televenta y marketing telefónico es, tras agente comercial, el que ha experimentado un mayor crecimiento salarial en 2024, con una subida del 7 %. Con ella se mantiene la tendencia ascendente iniciada el pasado año, cuando incrementó un 9 %. Así, en los dos últimos años su salario ha pasado de 21.846 euros a 25.790 euros.

Una situación en la que tiene mucho que ver el resultado de la negociación colectiva en este sector, que culminó el 30 de mayo de 2023 con la publicación en el BOE del *III Convenio colectivo estatal del Sector de Contact Center*²² (antes telemarketing) que, entre otras cuestiones, preveía una serie de subidas salariales anuales. Concretamente, en 2024, la pactada por los agentes sociales fue del 3 %.

Por su parte, el salario promedio de las vacantes para comercio exterior también ha vivido en 2024 un aumento del 7 %, lo que supone 2.227 euros brutos anuales más. Con ello, este tipo de puestos —que solamente representan el 1 % del total de las posiciones publicadas en comercial y ventas— han alcanzado una remuneración de 34.314 euros.

Los dos subsectores restantes, gran cuenta y comercial, han sufrido ligeros retrocesos. En ambos casos la caída ha sido del 1 %. Esto son 214 euros menos en las vacantes de gran cuenta y 276 euros menos en las de comercial.

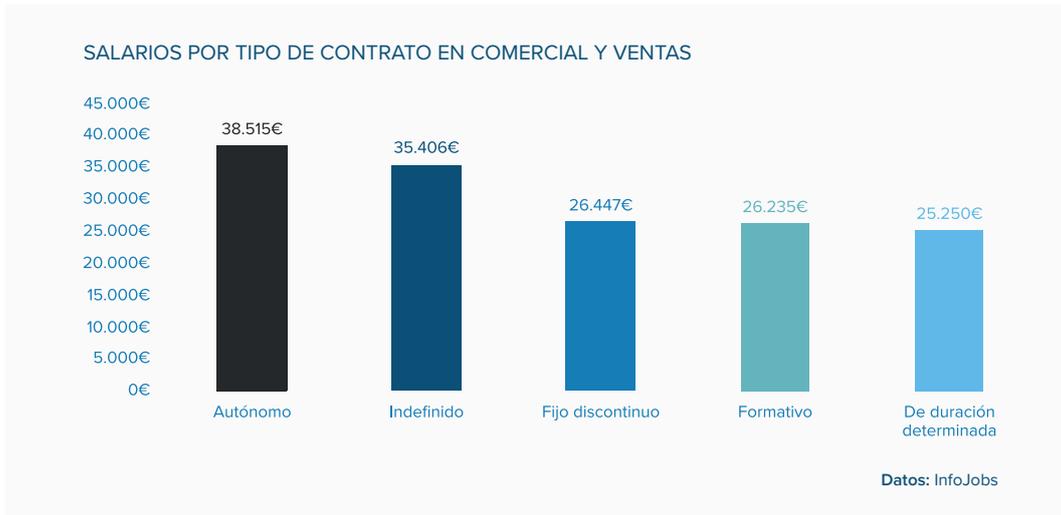


Por otro lado, el tipo de contrato en comercial y ventas también es especialmente relevante a la hora de definir el salario. Esto se debe a que se trata de un sector en el que las vacantes para autónomos/as tienen un peso notable. Un tipo de contrato que, como ya se ha comentado, por su propia naturaleza suele tener salarios más elevados.

Durante 2024, seis de cada diez vacantes publicadas en InfoJobs para trabajadores/as por cuenta propia se enmarcaron en comercial y ventas. Además, dentro de la categoría, el 15 % de los puestos ofertados en InfoJobs ofrecen este tipo de contrato, mientras que en el conjunto de vacantes solo representan el 4 %.

²² Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center. Boletín Oficial del Estado. 9 de junio de 2023.

Volviendo a la cuestión salarial, las posiciones mejor pagadas en comercial y ventas en función de la modalidad de contratación fueron las destinadas a autónomos/as, con una retribución media de 38.515 euros. Tras estas se sitúan las que ofrecen contratos indefinidos y fijos discontinuos, con un salario medio de 35.406 euros y 26.447 euros respectivamente.

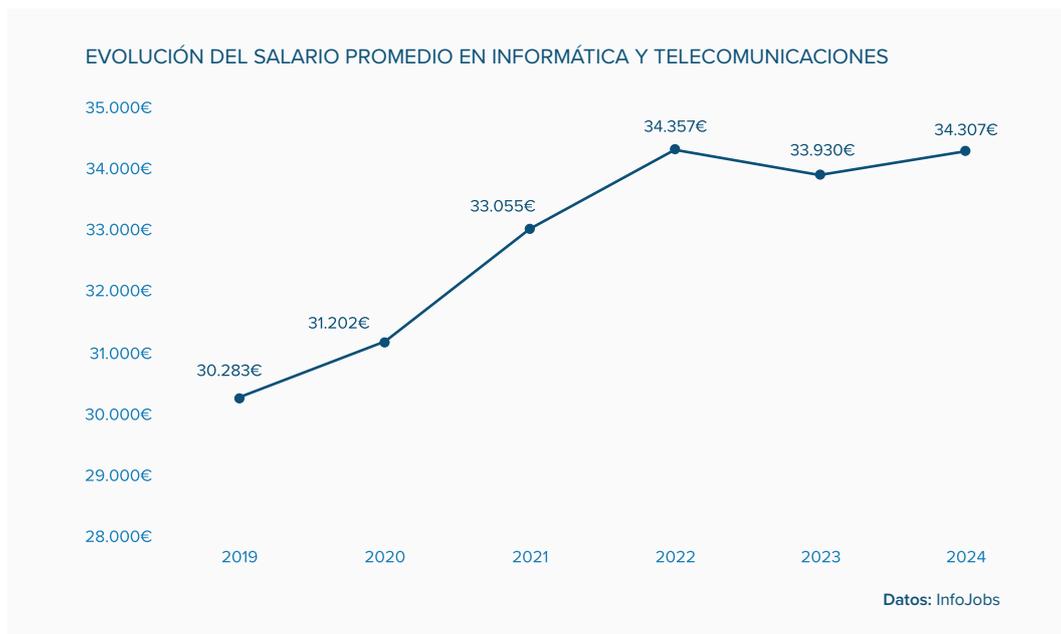


Informática y telecomunicaciones: estabilidad en la categoría con el salario más alto en InfoJobs

Las posiciones IT han sido, históricamente, las mejor remuneradas en InfoJobs. Y 2024 no ha sido una excepción: el salario promedio ofertado en estas vacantes en 2024 se ha situado por encima de los 34.300 euros.

Informática y telecomunicaciones se mantiene, un año más, como el sector con un salario promedio más elevado en InfoJobs

En comparación con 2023, el sueldo medio para este tipo de puestos ha crecido un 1 %. En cifras absolutas supone un aumento de 377 euros. Si el salario promedio registrado en 2024 se compara con el de 2019 la subida es de más de 4.000 euros (+13 %).



Si se observan los datos desagregados por subsectores, destaca arquitectura, con un salario promedio que roza los 50.000 euros. Tras este, hay otros tres que rebasan los 40.000 euros: gestión de proyectos (40.828 euros), ERP, CRM y *business intelligence* (40.463) y análisis (40.400 euros).

Arquitectura es el subsector de informática y telecomunicaciones con mejor salario promedio, con 49.882 euros

En el extremo opuesto hay dos con un salario medio entre los 20.000 y los 30.000 euros. Se trata de *helpdesk*, que es el subsector dentro de IT con una remuneración media más baja (20.099 euros), y a una distancia considerable se sitúa telecomunicaciones, con 27.339 euros.

Para completar el ranking hay otros cuatro que se mueven en la horquilla de los 30.000 y los 40.000 euros. Son, concretamente, sistemas (33.808 euros), administración de bases de datos (36.708 euros), calidad (37.808 euros) y programación (37.819 euros).

En lo referente a las variaciones interanuales, telecomunicaciones es donde más ha crecido el salario promedio, con un incremento del 3 % (+841 euros). Tras este se posiciona programación, con una subida del 2 % (+562 euros).

Entre los subsectores en los que ha decrecido el salario en el último año se encuentran ERP, CRM y *business intelligence*, que baja un 7 % (-2.915 euros), y *hardware*, redes y seguridad, cuyo descenso es del 6 % (-1.936 euros).

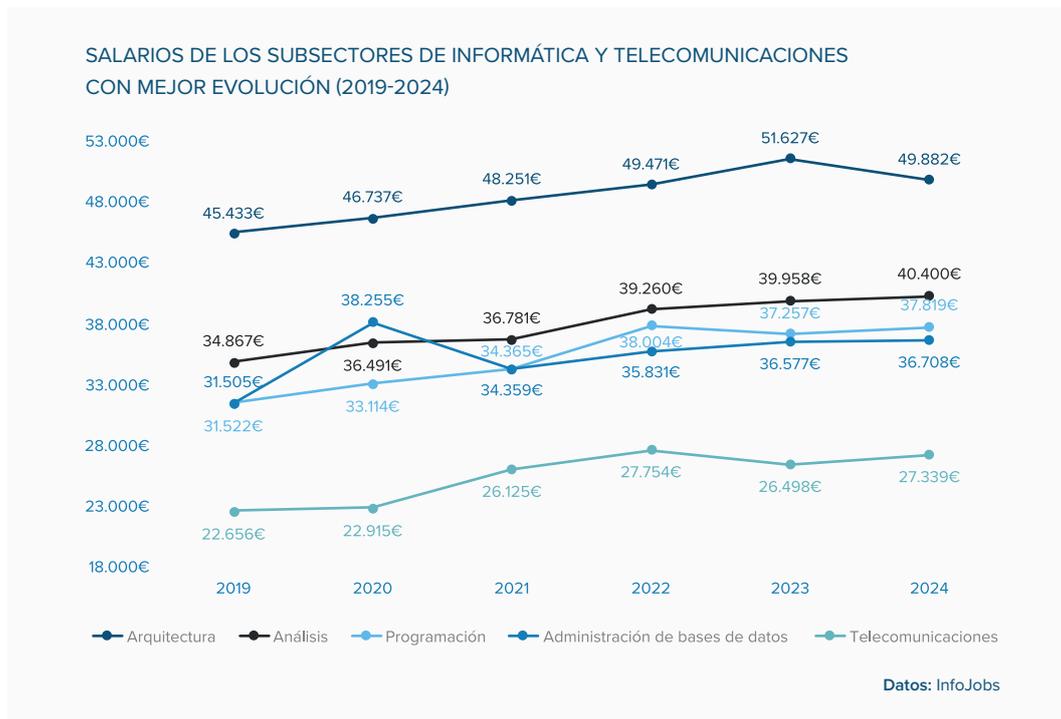
SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES EN 2023 Y 2024

Subsector	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Arquitectura	51.627€	49.882€	-1.745€ (-3%)
Gestión de proyectos	41.387€	40.828€	-559€ (-1%)
ERP, CRM, <i>Business Intelligence</i>	43.378€	40.463€	-2.915€ (-7%)
Análisis	39.958€	40.400€	442€ (1%)
Programación	37.257€	37.819€	562€ (2%)
Calidad	37.914€	37.808€	-106€ (-0%)
Administración de bases de datos	36.577€	36.708 €	131€ (0%)
Sistemas	33.831€	33.830€	-1€ (-0%)
<i>Hardware</i> , redes y seguridad	30.296€	28.360€	-1.936€ (-6%)
Telecomunicaciones	26.498€	27.339€	841€ (3%)
Helpdesk	20.014€	20.099€	85€ (0%)
PROMEDIO INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES	33.930€	34.307€	377€ (1%)

Datos: InfoJobs

Si se analizan estas progresiones con un horizonte temporal más amplio, hasta 2019, se pueden ver incrementos salariales muy interesantes. En términos absolutos los más llamativos son los de programación, en donde el salario promedio ofrecido en las vacantes de InfoJobs ha crecido 6.297 euros (un 20 %). Así, mientras que ese año el sueldo ofertado para estas posiciones era de 31.522 euros, ahora es de 37.819 euros.

Seguidamente, se posiciona análisis cuya cifra ha aumentado 5.533 euros (un 16 %) desde entonces, hasta alcanzar los 40.400 euros.



Ingenierías y técnicas: un crecimiento continuado

Las vacantes pertenecientes al sector de ingenierías y técnicas en InfoJobs, durante 2024, ofrecieron un salario promedio de 31.968 euros. Esta cifra es un 4 % más alta que la de 2023, cuando la remuneración en estas posiciones se situaba en 30.841 euros. En términos absolutos representa una subida de 1.127 euros.

El salario promedio de ingenierías y técnicas encadena ya seis años de subidas. En 2024 se ha situado en 31.968 euros

La evolución de este sector en lo referente a los salarios ha seguido desde 2019 una línea ascendente. De hecho, la subida más discreta se produjo en 2020 —pandemia mediante—, con un avance salarial del 1,4 %. A partir de ahí, las subidas han ido progresando de manera sostenida hasta el 4 % actual. Con ello, el crecimiento salarial desde 2019 ha sido de 4.251 euros.



Un análisis más detallado muestra que todos los subsectores de ingenierías y técnicas tienen un promedio por encima de la media del portal de empleo, que está en 27.060 euros. Así, el ranking lo abre sistemas de defensa, con un salario de 35.721 euros, y lo cierra electrónica, con 28.867 euros, superando en 1.807 euros la retribución media en InfoJobs.

Tras sistemas de defensa, los mejor pagados son organización industrial (34.550 euros) y aeronáutica (34.514 euros). Además, de los trece subsectores que componen ingenierías y técnicas, hay once con un salario medio que rebasa los 30.000 euros. Por debajo solamente se queda, aparte de electrónica, química, con un sueldo medio de 29.685 euros.

Por lo que se refiere a las variaciones interanuales, los que más han crecido han sido ingeniería agrónoma y de montes, donde el salario ha subido un 18 % en 2024, sistemas de defensa (16 %), organización industrial (12 %) e ingeniería naval y oceánica (12 %).

En términos absolutos estas cuatro áreas también encabezan el crecimiento. En sistemas de defensa el sueldo medio ha subido 4.818 euros. Una cifra similar a la de las vacantes para ingenieros/as agrónomos/as y de montes, en las que el incremento ha sido de 4.643 euros. Por su parte, en organización industrial y en ingeniería naval y oceánica estos aumentos han sido de 3.713 euros y de 3.610 euros respectivamente.

Solamente hay dos subsectores en los que el salario ha disminuido en comparación con 2023. Se trata de química, que cae un 5 % (-1.474 euros), y de la categoría en la que se agrupan el resto de las áreas, identificada como otras ingenierías, en la que el sueldo medio cae un 1 % (386 euros).

SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INGENIERÍAS Y TÉCNICAS EN 2023 Y 2024

Subsector	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Sistemas de defensa	30.902€	35.721€	4.818 (16%)
Organización industrial	30.837€	34.550€	3.713 (12%)
Aeronáutica	31.865€	34.514€	2.649 (8%)
Minas	31.842€	33.225€	1.383 (4%)
Industrial	31.525€	33.145€	1.620 (5%)
Naval y oceánica	28.981€	32.590€	3.610 (12%)
Electrónica y automática industrial	30.122€	31.572€	1.450 (5%)
Otras ingenierías	31.908€	31.523€	-386 (-1%)
Energías renovables	30.295€	31.400€	1.105 (4%)
Agrónoma y montes	26.296€	30.940€	4.643 (18%)
Geología, geodesia y cartografía	30.500€	30.843€	343 (1%)
Química	31.159€	29.685€	-1.474 (-5%)
Electrónica	28.736€	28.867€	131 (0%)
PROMEDIO INGENIERÍAS Y TÉCNICAS	30.841€	31.968€	1.127 (4%)

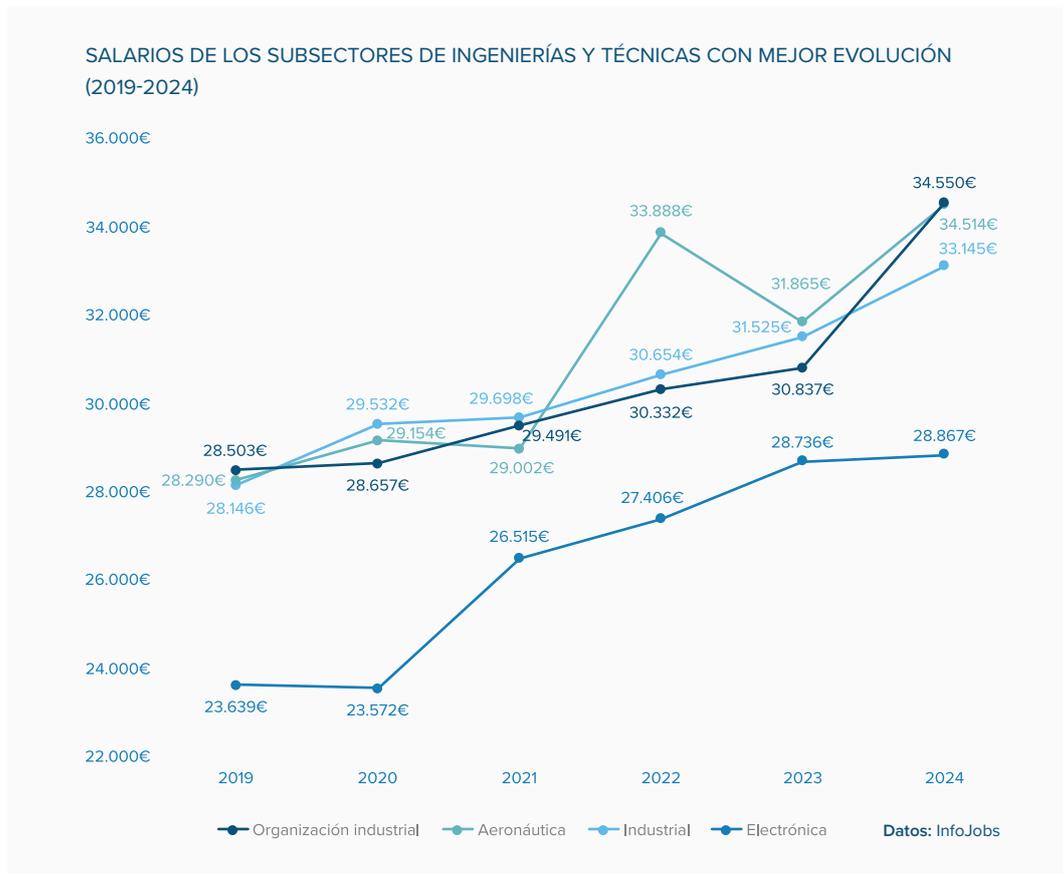
Datos: InfoJobs

Al analizar los últimos registros del histórico completo, como cabe esperar, los incrementos salariales son mayores. Las vacantes para ingeniería aeronáutica e ingeniería electrónica acumulan un incremento del salario ofertado del 22 %, en términos relativos. Esto, en el caso de la ingeniería aeronáutica, implica una subida de 6.224 euros y en el de las posiciones para ingenieros/as electrónicos/as, de 5.228 euros.

También destacan los avances en la retribución ofertada para los puestos de organización industrial (6.047 euros más, un 21 %).

En cuanto al subsector con más vacantes, el de la ingeniería industrial, su evolución en este periodo también ha sido muy relevante: el promedio retributivo ofertado en InfoJobs ha pasado de los 28.146 euros de 2019 a los 33.145 en 2024, lo que significa un incremento de casi 5.000 euros (un 18 % más).

En el extremo opuesto, la que ha tenido un progreso más discreto ha sido química, en la que el sueldo medio ha crecido un 4 % (+1.232 euros).



Inmobiliario y construcción: progresión salarial en un momento clave para esta actividad

Entre los sectores que lideran el ranking de salarios también se encuentra inmobiliario y construcción. En 2024 este tipo de vacantes han ofrecido, de media, 31.278 euros. En comparación con el año anterior, el aumento es del 4 % (+1.303 euros). Esta progresión, además, es la segunda más acentuada que se ha producido en este sector desde 2019. Solamente le supera la de 2021, cuando los salarios aumentaron un 5 % (+1.485 euros).

El sueldo medio para las vacantes de inmobiliario y construcción en 2024 fue de 31.278 euros, un 4 % más que el año anterior

Una subida que, no obstante, se produjo en un momento muy particular en el sector. Como apunta el informe *Radiografía del mercado de la vivienda en el segundo semestre de 2024*²³ elaborado por Fotocasa, tras el frenazo inicial de la actividad en el mercado inmobiliario, en 2021 comenzó a reactivarse, especialmente de la mano del alquiler, al que luego se sumó la compra de viviendas. Actualmente, tal y como explica este mismo análisis elaborado por el portal inmobiliario, la demanda de vivienda, tanto de compra como de alquiler, está asegurada, aunque los desequilibrios entre oferta y demanda «persisten agudizados por las tensiones que los encarecimientos están provocando». Un contexto en el que el año 2025 «puede definir qué camino toma el mercado inmobiliario a medio plazo».

Por lo tanto, se trata de un momento clave para el sector al que el empleo llega en un momento de progresión sostenida, con una oferta estable y unos salarios que vienen incrementándose con paso firme.



²³ *Radiografía del mercado de la vivienda en el segundo semestre de 2024*. Fotocasa Research. Octubre 2024.

Con el mayor detalle que otorgan los subsectores, se puede apreciar cómo, a nivel salarial, hay uno que destaca por encima del resto: dirección y gestión de obras, en el que el sueldo medio es de 40.092 euros. Además, es también el segundo que más crece en relación con 2023, con una subida de 3.294 euros anuales (+9 %), solo por detrás de interiorismo, en el que el salario ha aumentado 3.468 euros (un 13 % más que en 2023). Con ello, en 2024, la remuneración para este tipo de posiciones ha sido de 29.447 euros, frente a los 25.979 euros del pasado año.

Los subsectores con un salario promedio más elevado en inmobiliario y construcción son dirección y gestión de obras e ingeniería civil y obras públicas

Pese a esta subida, aparte de dirección y gestión de obras, hay tres subsectores con sueldos medios más elevados que el de interiorismo. Se trata de ingeniería civil y obras públicas (34.363 euros), administración inmobiliaria (34.013 euros) y arquitectura y proyección (32.942 euros).

En la parte baja de la tabla se quedan oficios de la construcción, con un promedio de 27.519 euros, e ingeniería de materiales (27.942 euros). Este último es, además, el único subsector en el que ha decrecido ligeramente el salario con respecto a 2023. El descenso es del 1 %, lo que se traduce en una bajada de 380 euros anuales.

SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN EN 2023 Y 2024

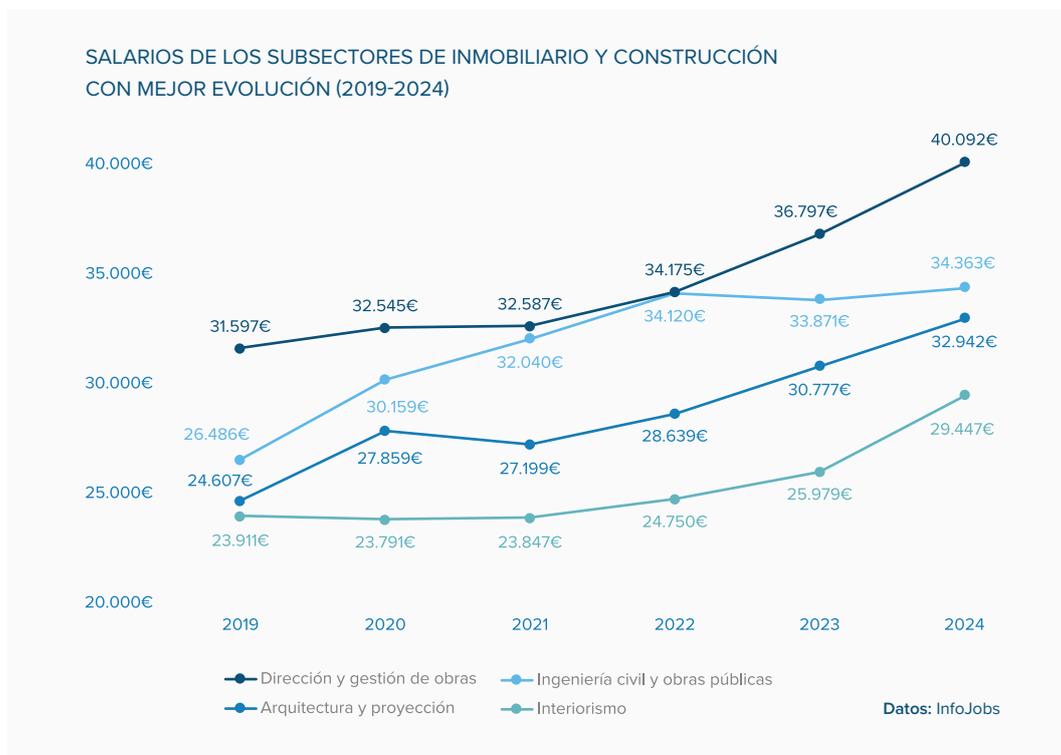
Subsector	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Dirección y gestión de obras	36.797€	40.092€	3.294€ (9%)
Ingeniería civil y obras públicas	33.871€	34.363€	492€ (1%)
Administración inmobiliaria	33.554€	34.013€	459€ (1%)
Arquitectura y proyección	30.777€	32.942€	2.165€ (7%)
Interiorismo	25.979€	29.447€	3.468€ (13%)
Ingeniería de materiales	28.322€	27.942€	-380€ (-1%)
Oficios de la construcción	25.695€	27.519€	1.824€ (7%)
PROMEDIO INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN	29.975€	31.278€	1.303€ (4%)

Datos: InfoJobs

Al ampliar el periodo temporal para ver la evolución salarial se comprueba que el que más ha crecido desde 2019 es el subsector de arquitectura y proyección. El salario de 2024 es un 34 % más elevado que el de entonces. En términos absolutos esta subida ha sido de 8.335 euros, solamente superada por la de dirección y gestión de obras (8.495 euros).

Seguidamente se posicionan los puestos de ingeniería de materiales y de ingeniería civil y obras públicas con una subida, en ambos casos, del 30 %. Esto se traduce en un aumento de 6.425 euros y 7.877 euros respectivamente.

En el extremo opuesto, la subida más moderada se ha producido en el subsector de administración inmobiliaria, que en estos años ha crecido un 10% (+3.047 euros).



Marketing y comunicación: despegue salarial gracias a un incremento interanual del 12 %

Aunque no se trate de un sector líder en las cifras salariales absolutas, en 2024 marketing y comunicación ha destacado en cuanto a su crecimiento. Concretamente, ha experimentado una subida del 12 %, hasta alcanzar los 27.099 euros anuales, situándose por encima de la media de InfoJobs (27.060 euros). En términos absolutos esta progresión supone sumar casi 3.000 euros más al año al sueldo medio ofrecido en esta categoría.

Esta evolución es comparable a la que vivió en 2020, cuando también se dio un incremento salarial del 12 %. En ese caso, la subida se saldó con 2.754 euros que situaron el salario promedio de marketing y comunicación en los 25.172 euros. De hecho, hasta ahora, el año 2020 había sido el mejor en lo referente a la remuneración en este sector. Una marca que ahora ha quedado superada en 1.927 euros.

Una de las causas que puede haber incentivado el progreso salarial de la categoría es su carácter cada vez más tecnológico. A comienzos de 2024, la Asociación Española de Anunciantes apuntaba entre los desafíos para esta industria la inteligencia artificial o el entorno digital y sus diversos formatos. Asimismo, el informe *Radiografía de profesiones y sectores emergentes 2024*¹ (DigitalES) también señalaba nuevas posiciones que están ganando relevancia en este sector de la mano de la transformación digital: «La adopción de plataformas tecnológicas en el marketing ha impulsado de forma muy notable (un crecimiento superior al 400 % con respecto a 2019) los puestos vinculados a *paid media* (contratación de publicidad digital) o los de marketing de *influencers*».



¹ *Radiografía de profesiones y sectores emergentes 2024*. Grupo de estudio Trabajo y Empleo Digital. DigitalES. Septiembre 2024.

Por subsectores, publicidad encabeza el ranking salarial, con una remuneración media de 30.766 euros. Tras este se sitúa relaciones públicas y eventos (29.287 euros). También son los que más han crecido en el último año: un 32 % (+7.032 euros) RR. PP, y un 20 % (+5.160 euros) publicidad.

En 2024 todos los subsectores de marketing y comunicación han crecido por encima de la media salarial de InfoJobs

Un aspecto relevante de la evolución positiva que se ha producido en el ámbito del marketing y la comunicación en InfoJobs es el hecho de que, con respecto a 2023, todos los subsectores han crecido y, además, lo han hecho por encima de la media del portal de empleo (4 %). Algunos de manera más discreta, como investigación de mercados —que ha aumentado un 5 % (+963 euros)—, y otros de forma destacada, como desarrollo de marca y producto —donde el sueldo medio ha aumentado un 18 %, hasta alcanzar los 27.413 euros—, o los de producción, y periodismo y edición, ambos con una subida del 12 %.

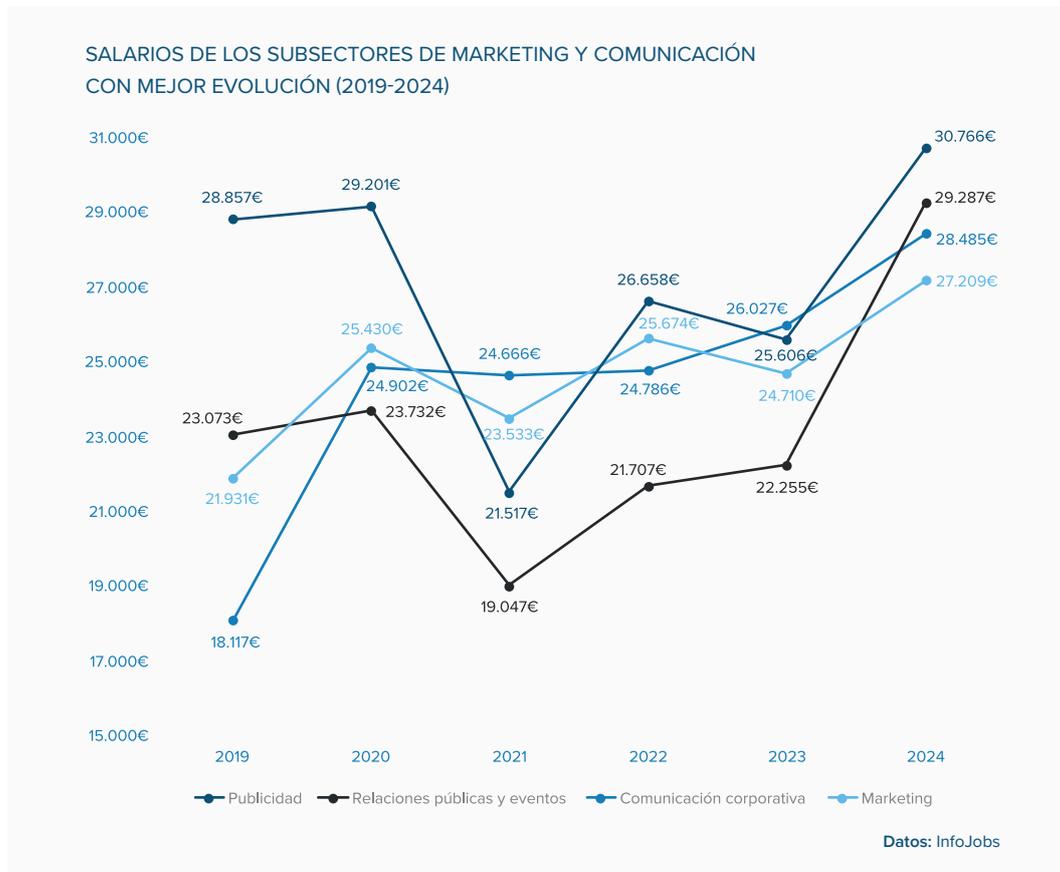
SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE MARKETING Y COMUNICACIÓN EN 2023 Y 2024

Subsector	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Publicidad	25.606€	30.766€	5.160€ (20%)
RR. PP. y eventos	22.255€	29.287€	7.032€ (32%)
Comunicación corporativa	26.027€	28.485€	2.458€ (9%)
Técnicas audiovisuales	25.675€	28.256€	2.581€ (10%)
Desarrollo de marca y producto	23.136€	27.413€	4.277€ (18%)
Marketing	24.710€	27.209€	2.499€ (10%)
Producción	22.592€	25.243€	2.651 (12%)
Periodismo y edición	22.360€	24.996€	2.636€ (12%)
Investigación de mercados	20.911€	21.874€	963€ (5%)
PROMEDIO MARKETING Y COMUNICACIÓN	24.176€	27.099€	2.923€ (12%)

Datos: InfoJobs

Cuando se comparan los datos de 2024 con los cinco registros previos, llama la atención la evolución de comunicación corporativa, en el que el salario promedio ofertado ha aumentado casi un 60 % desde 2019. Con ello ha pasado de los 18.117 euros de entonces a los 28.485 euros actuales.

Junto a este, los subsectores que han tenido una progresión más fuerte estos años son técnicas audiovisuales (+30 %, +6.526 euros), relaciones públicas y eventos (+27 %, +6.214 euros) y marketing (+24 %, +5.278 euros).



Subsectores destacados

Aparte de todo lo relevante que se aprecia en los sectores y subsectores ya analizados, hay otras subcategorías que destacan en el plano salarial, ya sea por tener una remuneración alta o por haber experimentado un crecimiento intenso durante el último año.

Así, en el primer grupo, el de las mejor pagadas, resaltan en primer lugar dos relacionadas con sanidad y salud. Se trata de medicina general y medicina especializada, en las que el salario es de 42.236 euros y 38.020 euros respectivamente. Dentro del mismo ámbito, también destacan otras como enfermería, con un sueldo medio de 31.667 euros, y farmacia (31.179 euros).

SUBCATEGORÍAS DE OTROS SECTORES CON LOS SALARIOS PROMEDIO MÁS ELEVADOS

Subsector	Sector	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Medicina general	Sanidad y salud	40.338€	42.236€	1.899 (5%)
Medicina especializada	Sanidad y salud	33.482€	38.020€	4.538 (14%)
Administración autonómica	Administración pública	36.277€	36.980€	703 (2%)
Gestión de proyectos	Calidad, producción e I+D	31.087€	33.683€	2.596 (8%)
Comercial y ventas	Sector farmacéutico	30.533€	32.327€	1.793 (6%)
Enfermería	Sanidad y salud	31.217€	31.667€	450 (1%)
Farmacia	Sanidad y salud	29.146€	31.179€	2.033 (7%)
Bolsa, valores e inversión	Finanzas y banca	30.339€	30.933€	594 (2%)
Seguros	Finanzas y banca	29.061€	30.739€	1.679 (6%)
Investigación y desarrollo	Calidad, producción e I+D	29.822€	30.324€	502 (2%)
Metrología	Calidad, producción e I+D	27.909€	29.313€	1.405 (5%)
Veterinaria	Sanidad y salud	28.439€	29.114€	675 (2%)
Negociación y contratación	Administración de empresas	28.797€	28.907€	110 (0%)
Prevención de riesgos	Recursos humanos	26.526€	28.844€	2.318 (9%)
Medio ambiente	Calidad, producción e I+D	26.757€	28.539€	1.782 (7%)
Banca empresarial	Finanzas y banca	25.329€	28.514€	3.186 (13%)
Finanzas y contabilidad	Administración de empresas	27.465€	28.377€	912 (3%)
Auditoría	Administración de empresas	28.187€	27.988€	-199 (-1%)
Psicología	Sanidad y salud	26.603€	27.872€	1.269 (5%)
Fotografía	Profesiones, artes y oficios	27.285€	27.815€	530 (2%)

Datos: InfoJobs

La mejor progresión en términos de crecimiento relativo se ha producido en turismo (+16 %). Tras este se ubican el subsector de banca privada (+15 %), perteneciente a finanzas y banca, y el de agricultura y jardinería (+14 %), enmarcado en profesiones, artes y oficios.

En absolutos, las vacantes de medicina especializada (+4.538 euros), de turismo (+3.538) y de banca empresarial (+3.185) han incrementado el promedio salarial ofertado por encima de los 3.000 euros en relación con el año 2023.

SUBCATEGORÍAS DE OTROS SECTORES CON MAYORES SUBIDAS ABSOLUTAS EN EL SALARIO OFERTADO

Subsector	Sector	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Medicina especializada	Sanidad y salud	33.482€	38.020€	4.538€ (14%)
Turismo	Turismo y restauración	21.536€	25.074€	3.538€ (16%)
Banca empresarial	Finanzas y banca	25.329€	28.514€	3.185€ (13%)
Calidad, producción e I+D	Sector farmacéutico	23.735€	26.629€	2.894€ (12%)
Banca privada	Finanzas y banca	19.696€	22.574€	2.878€ (15%)
Gestión de proyectos	Calidad, producción e I+D	31.087€	33.683€	2.596€ (8%)
Agricultura y jardinería	Profesiones, artes y oficios	18.305€	20.867€	2.562€ (14%)
Prevención de riesgos	Recursos humanos	26.526€	28.844€	2.318€ (9%)
Farmacia	Sanidad y salud	29.146€	31.179€	2.033€ (7%)
Atención al cliente	Atención al cliente	19.963€	21.892€	1.929€ (10%)
Organización de la empresa	Administración de empresas	24.915€	26.840€	1.925€ (8%)
Medicina general	Sanidad y salud	40.338€	42.236€	1.898€ (5%)
Odontología	Sanidad y salud	25.109€	26.931€	1.822€ (7%)
Comercial y ventas	Sector farmacéutico	30.533€	32.327€	1.794€ (6%)
Educación social	Educación y formación	22.174€	23.958€	1.784€ (8%)
Medio ambiente	Calidad, producción e I+D	26.757€	28.539€	1.782€ (7%)
Operaciones	Calidad, producción e I+D	22.928€	24.699€	1.771€ (8%)
Seguros	Finanzas y banca	29.061€	30.739€	1.678€ (6%)
Selección de personal	Recursos humanos	22.921€	24.596€	1.675€ (7%)
Hostelería	Turismo y restauración	22.890€	24.557€	1.667€ (7%)
Recepción	Administración de empresas	20.029€	21.628€	1.599€ (8%)
Almacén	Compras, logística y almacén	21.130€	22.698€	1.568€ (7%)
Promoción y ferias	Atención al cliente	26.199€	27.710€	1.511€ (6%)

Datos: InfoJobs

Top 25 puestos con mejores salarios

Si se baja aún más al detalle, también hay puestos específicos que destacan por su salario. Un ranking que lideran las posiciones para médicos/as especialistas, en las que se ofrece un sueldo medio de 55.068 euros, y en el que hay una presencia muy importante del sector de informática y telecomunicaciones con puestos como arquitecto/a de *software* (51.464 euros) o arquitecto/a de sistemas TIC (49.924 euros).

PUESTOS CON LOS MEJORES SALARIOS OFERTADOS EN 2024

	Puesto	Vacantes 2024	Promedio salario ofertado 2024
1	Médico/a especialista	1.648	55.068€
2	Arquitecto/a de <i>software</i>	705	51.464€
3	Arquitecto/a de sistemas de TIC	952	49.924€
4	Médico/a generalista	6.244	44.953€
5	Científico/a de datos	1.814	41.684€
6	Director/a técnico/a	508	41.575€
7	Director/a de ventas	6.681	41.287€
8	Supervisor/a general de construcción	8.715	40.713€
9	Supervisor/a de obras viales	2.142	39.993€
10	Gestor/a de proyectos de TIC	1.007	39.863€
11	Administrador/a de bases de datos	1.189	39.852€
12	Programador/a de aplicaciones	1.391	39.535€
13	Jefe/a de proyecto	7.535	39.227€
14	Responsable de cuentas estratégicas	1.291	39.221€
15	Ingeniero/a de cálculo	218	39.120€
16	Agente inmobiliario/a	66.529	39.102€
17	Analista IT	13.295	38.641€
18	<i>Full Stack Engineer</i>	6.567	38.457€
19	Desarrollador/a <i>backend</i>	6.727	38.382€
20	Ingeniero/a de control de calidad	1.510	38.332€
21	Director/a de productos	1.312	37.850€
22	Ingeniero/a eléctrico/a	1.545	37.440€
23	Ingeniero/a de instalaciones	1.036	37.398€
24	Ingeniero/a técnico/a en diseño y desarrollo de productos	887	37.350€
25	Agente comercial	14.559	37.073€

Datos: InfoJobs

3. 4. 5. Salarios por nivel laboral

El nivel laboral de una vacante también condiciona el salario ofrecido por las empresas. En este sentido, como cabe esperar, las vacantes para dirección, gerencia o consejo directivo son las mejor pagadas. En 2024, el sueldo medio ofertado en este tipo de posiciones fue de 39.601 euros brutos anuales, tras sufrir un ligero retroceso del 3 % en el último año.

Tras el salario de las vacantes de dirección, gerencia o consejo directivo se sitúa el de las que están enfocadas a mandos intermedios y el de especialistas. El primero de ellos en 2024 ha sido de 34.729 euros, tras crecer un 1 % (+353 euros). Por su parte, el salario promedio ofertado en las vacantes de especialista ha alcanzado los 32.454 euros, lo que supone un 2 % más que en 2023 (+664 euros).

El nivel laboral de empleado/a que es, con diferencia, el más numeroso en lo que a vacantes se refiere, ha tenido en 2024 un salario promedio ofertado de 26.512 euros brutos anuales. Además, ha crecido en línea con la media del portal de empleo, sumando un 4 % con respecto al sueldo registrado en estas vacantes en 2023 (25.584 euros).

El ranking salarial por nivel laboral lo cierran las vacantes para becario/a o prácticas, en las que la remuneración bruta anual ofertada supera los 22.300 euros. En este caso, se ha producido un descenso algo más significativo (-10 %). No obstante, esta caída se produce tras el fuerte aumento que se produjo en 2023, cuando la retribución media ofertada para estos puestos subió, precisamente, un 10 %.

PROMEDIO DEL SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO POR NIVEL LABORAL

Nivel laboral	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Dirección / Gerencia / Consejo directivo	40.842€	39.601€	-1.241 (-3%)
Mando intermedio	34.376€	34.729€	353 (1%)
Especialista	31.790€	32.454€	664 (2%)
Empleado/a	25.584€	26.512€	928 (4%)
Becario/a / Prácticas	24.857€	22.338€	-2.519 (-10%)

Datos: InfoJobs

Estos promedios de los niveles laborales son, sin embargo, sustancialmente distintos en función del sector analizado. Así, hay cuatro categorías en las que la retribución ofertada para dirección, gerencia o consejo directivo supera los 50.000 euros. Se trata de sector farmacéutico (60.000 euros brutos anuales), informática y telecomunicaciones (52.320), calidad, producción e I+D (51.429) e inmobiliario y construcción (49.277).

Otro tanto sucede con los mandos intermedios, cuyo promedio salarial ofertado para los mandos intermedios es sustancialmente más alto en ciertas categorías como informática y telecomunicaciones (42.459 euros brutos anuales), inmobiliario y construcción (40.329) o ingenierías y técnicas (39.166).

Por otra parte, si se observa la evolución salarial desde 2019 que han tenido las vacantes para empleados/as —que suponen el 89 % del total—, se puede apreciar un incremento del 8 %. En términos absolutos esto supone casi 2.000 euros más.

La trayectoria del salario para este nivel laboral estuvo marcada por la llegada de la covid. Así, en 2020 experimentó un retroceso del 2 % frente al año previo y en 2021 prácticamente no cambió. Sin embargo, esta tendencia se revirtió a partir de 2022, cuando se produjo un repunte del 4 %, al que han seguido dos nuevas subidas en 2023 (+2 %) y 2024 (+4 %).



En lo referente al resto de los niveles laborales, es especialmente reseñable la progresión de las vacantes para becarios/as y prácticas, que en 2019 se remuneraban, de media, con 13.079 euros, frente a los 22.338 euros actuales; es decir, un incremento del 71 % en cinco años. Asimismo, desde 2019 se ha producido un incremento del 9 % en el salario ofrecido en los puestos de mandos intermedios (+2.743 euros) y un 5 % en los de especialista (+1.458 euros).

3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios

Otra variable que interviene en la definición del salario de una vacante es el nivel de estudios. Muestra de ello son los más de 7.400 euros que hay de diferencia entre el sueldo medio anual que se ofrece en las vacantes para candidatos/as con estudios universitarios y el de aquellas que solo requieren estudios básicos. Las primeras ofrecen una remuneración de 32.839 euros brutos anuales y las segundas de 25.421 euros.

Las vacantes que demandan estudios universitarios son las mejor pagadas con un salario promedio ofertado de 32.839 euros, un 5 % más que en 2023

Entre medio de estas se sitúan otros niveles formativos como, por ejemplo, la Formación Profesional. En este caso el salario promedio ofertado alcanza los 27.458 euros anuales. Por su parte, las vacantes que solicitan tener, al menos, estudios de Bachillerato tienen un sueldo medio de 25.717 euros.

Por su parte, las posiciones que no requieren unos estudios concretos, en 2024, han ofertado un sueldo medio de 26.612 euros.

Si en lugar de cifras absolutas hablamos de crecimientos, también los estudios universitarios son el nivel formativo que presenta una mejor evolución. El salario ofertado para estos puestos ha crecido en 2024 un 5 %: 1.583 euros en términos absolutos.

Seguidamente se sitúan las vacantes que piden estar en posesión, al menos, del título de Bachillerato, cuya remuneración media ha subido un 3 % (+707 euros). Por su parte, la retribución que se ofrece tanto en las vacantes de Formación Profesional como en las de estudios básicos ha crecido un 2 %. En términos absolutos esto supone 428 euros y 620 euros más respectivamente.

PROMEDIO DE SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO POR NIVEL DE ESTUDIOS

Nivel de estudios	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
Estudios universitarios	31.256€	32.839€	1.583 (5%)
Formación Profesional	27.030€	27.458€	428 (2%)
Sin estudios	25.009€	26.612€	1.603 (6%)
Bachillerato	25.010€	25.717€	707 (3%)
Estudios básicos	24.801€	25.421€	620 (2%)

Datos: InfoJobs

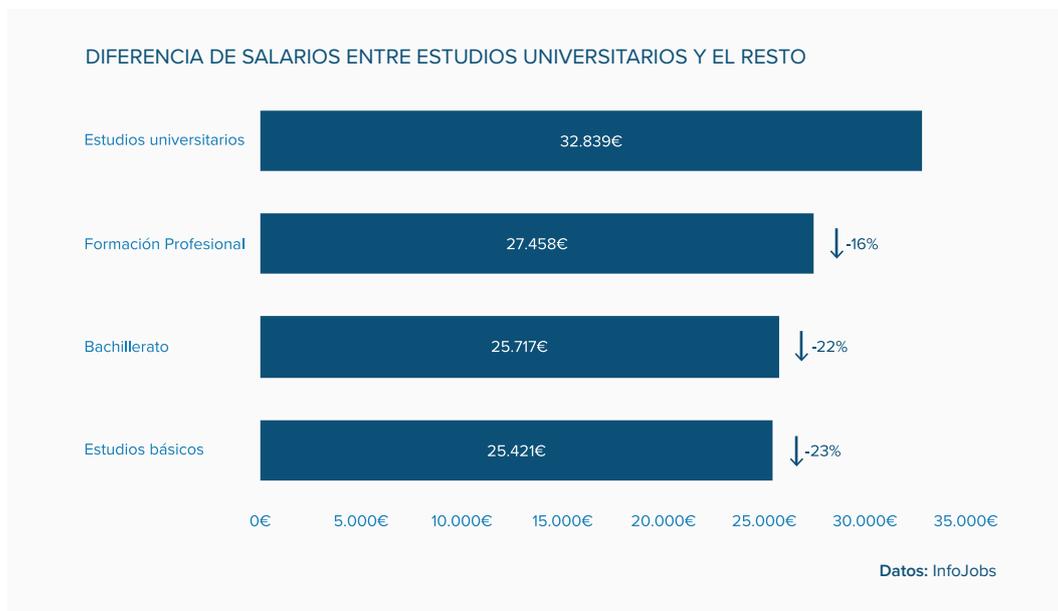
En cualquier caso, estos promedios para cada nivel de estudios varían sustancialmente en función de los sectores de desempeño profesional. En informática y telecomunicaciones, la retribución ofertada para los puestos que exigen un título universitario alcanzan los 42.019 euros de media, y los que piden Formación Profesional se sitúan en los 32.951 euros. Algo similar sucede en ingenierías y técnicas: 36.213 euros brutos anuales para los puestos universitarios y 30.053 para los de FP.

Hay otros tres sectores que también destacan por el salario ofrecido en las vacantes para titulados universitarios: se trata de inmobiliario y construcción (38.451 euros), comercial y ventas (34.762 euros) y sanidad y salud (32.360).

Las ventajas retributivas de los puestos para universitarios/as

Si centramos la atención en el estrato formativo mejor pagado, el de los estudios universitarios, se puede apreciar que existe una brecha significativa con otros niveles. Por ejemplo: las vacantes que demandan Formación Profesional o ciclos formativos ofrecen un salario un 16 % más bajo que las que exigen estudios superiores.

Esta distancia va acrecentándose conforme desciende el nivel de estudios. Así, las que solicitan Bachillerato ofrecen un sueldo un 22 % más reducido que las que requieren un título universitario. Una diferencia que llega hasta el 23 % cuando la comparación se establece con las posiciones cuyo nivel formativo mínimo es el de estudios básicos.



Pero, dentro de los propios estudios universitarios existen también diferencias retributivas. Así, no se ofrece el mismo salario en una vacante que requiere un título de Ingeniería Superior que en una que demanda un grado. En 2024, las primeras promediaron 40.689 euros brutos anuales y las segundas 31.092 euros.

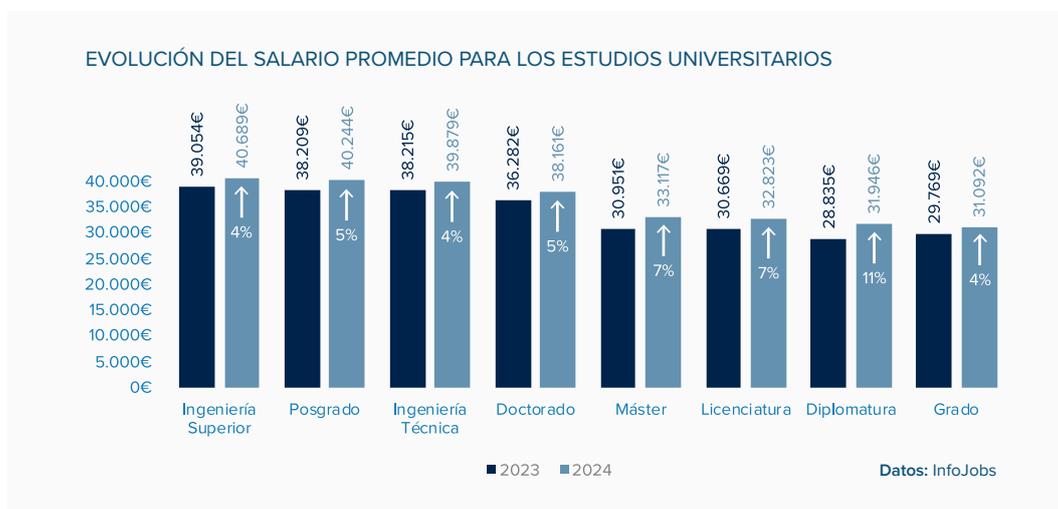
Una cuestión relevante de las vacantes para Ingeniería Superior es que, junto a las que exigen un título de posgrado, son las únicas que rebasan la barrera de los 40.000 euros. En el caso de los puestos para posgraduados/as, el salario promedio ofrecido es de 40.244 euros. Tras estas se sitúan las que piden estudios de Ingeniería Técnica (39.879 euros), de doctorado (38.161 euros) y de máster (33.117 euros).

Las posiciones para ingenierías superiores y estudios de posgrado son las mejor remuneradas, con sueldos promedio que superan los 40.000 euros

Cerrando el ranking, junto a las vacantes para estudios de grado, se encuentran las que requieren una diplomatura (31.946 euros) o una licenciatura (32.823 euros), dos titulaciones ya desaparecidas de los planes de estudios y que están en vías de extinción en la oferta laboral.

Otro aspecto relevante de los salarios para cualquiera de estos niveles universitarios es que todos crecen con respecto a 2023. Las subidas más destacadas se han producido en las vacantes para diplomados/as (+11 %, +3.111 euros), para candidatos/as con una titulación de máster (+7 %, +2.165 euros), y para licenciados/as (+7 %, +2.154 euros).

No obstante, en todos los niveles de estudios universitarios el sueldo medio ha crecido al menos un 4 % en el último año, lo que en términos absolutos se ha saldado con crecimientos que, en todos los casos superan los 1.000 euros. Así, aparte de los niveles ya mencionados, en las vacantes en posgrado el salario promedio ofertado ha subido 2.035 euros (+5 %), mientras que los puestos que requieren tener un doctorado han registrado un incremento retributivo de 1.879 euros (+5 %).



Los idiomas, otra variable clave que mejora el salario

Otro de los frentes formativos que, habitualmente, los candidatos/as pueden fomentar para impulsar su proyección profesional —y, en consecuencia, salarial— es el conocimiento de idiomas.

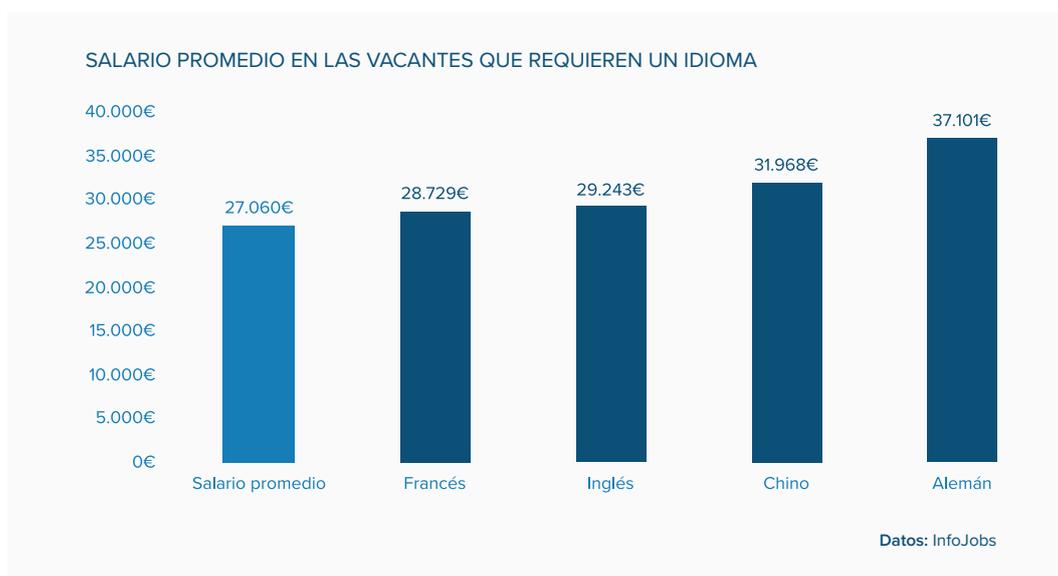
Las vacantes en las que se requiere saber alemán alcanzan un salario promedio de 37.101 euros

De hecho, la exigencia de saber un idioma tiende a incrementar el sueldo ofrecido en las vacantes. En este sentido, el que tiene un mayor impacto es el alemán. Cuando las vacantes incluyen este requisito la remuneración promedio sube hasta los 37.101 euros brutos anuales. Es decir, supera en más de 10.000 euros el sueldo medio del conjunto de las vacantes.

Las vacantes que además de pedir el conocimiento de alemán piden estudios universitarios promedian una retribución incluso mayor (44.006 euros), una situación que se repite, aunque de forma más moderada, con las que demandan un título de Formación Profesional (38.485 euros).

Tras el alemán, el chino es el idioma que proporciona una mayor subida. Las vacantes que demandan ese conocimiento alcanzan un salario promedio de 31.968 euros. Este ranking lo completan el inglés, con un sueldo medio ofertado de 29.243 euros en las vacantes que lo requieren, y el francés (28.729 euros).

En todos estos casos es especialmente significativo el incremento que se produce cuando al conocimiento del idioma, la oferta de empleo añade la necesidad de tener un título universitario. Esta combinación de requisitos promedia los 38.027 euros anuales en las vacantes de inglés, los 34.236 en las de chino y unos muy significativos 44.404 en las de francés.



3. 4. 7. Geografía de los salarios

La ubicación de una vacante también puede condicionar su salario. Muestra de ello es la variación que se produce en los salarios en función de la comunidad autónoma en la que está registrada cada una de ellas.

En este sentido, las vacantes de País Vasco y Navarra son las dos que ofrecen un sueldo medio más elevado. En el caso de la primera, en 2024 se alcanzaron los 28.402 euros brutos anuales. Por su parte, en Navarra fueron 28.346 euros.

Hay otras dos comunidades cuyas vacantes promedian más de 28.000 euros de sueldo ofertado. Son, concretamente, Madrid (28.075 euros) y Andalucía (28.048 euros).

Si hablamos de crecimientos, tanto en términos relativos como absolutos, destaca la buena progresión que han experimentado Navarra y Baleares, con un incremento del 7 % y del 6 % respectivamente. En términos absolutos supone una subida de 1.875 euros en Navarra y de 1.600 en Baleares.

En el caso del territorio insular, esta alza —igual que su buena posición dentro del ranking de salarios por comunidades autónomas— tiene mucho que ver con la propia naturaleza de su mercado de trabajo.

Así, el mercado laboral balear es especialmente propicio para que diferentes empresas, fundamentalmente vinculadas al sector del turismo y restauración, encuentren en InfoJobs candidatos/as con conocimiento de idiomas y experiencia en ese sector que puedan trabajar en establecimientos hosteleros de otros países europeos. Unas vacantes que se publican dentro de la propia comunidad autónoma pero cuya remuneración es acorde a la del lugar final de desempeño profesional, que habitualmente tiene mejores condiciones salariales.

Al margen de Navarra y Baleares, también destaca la subida del salario ofrecido en las vacantes de Madrid: en comparación con 2023 ha aumentado en 1.239 euros, lo que supone un 5 % más.

Pero, con respecto a 2023, también hay territorios que han sufrido un descenso en el salario promedio. El más relevante es el de Extremadura, que ha experimentado una caída del 11 % (-2.843 euros).

Más ligeros son los retrocesos que se han producido en La Rioja (-1 %, -283 euros), Canarias (-1 %, -222 euros) y Asturias (-1 %, -182 euros).

SALARIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2023 Y 2024

CC.AA.	Promedio salario ofertado 2023	Promedio salario ofertado 2024	Variación salario 2023-2024
País Vasco	27.431€	28.402€	971 (4%)
Navarra	26.471€	28.346€	1.875 (7%)
Madrid	26.836€	28.075€	1.239 (5%)
Andalucía	27.221€	28.048€	827 (3%)
Asturias	27.857€	27.675€	-182 (-1%)
Baleares	25.727€	27.327€	1.600 (6%)
Murcia	26.077€	27.175€	1.098 (4%)
Cataluña	26.263€	26.951€	688 (3%)
Cantabria	26.614€	26.213€	-401 (-2%)
Comunidad Valenciana	25.540€	26.190€	650 (3%)
Aragón	25.309€	26.171€	862 (3%)
La Rioja	25.939€	25.656€	-283 (-1%)
Galicia	25.069€	25.299€	230 (1%)
Castilla y León	24.305€	25.132€	827 (3%)
Castilla-La Mancha	23.785€	24.219€	434 (2%)
Extremadura	26.844€	24.001€	-2.843 (-11%)
Canarias	23.908€	23.686€	-222 (-1%)

Datos: InfoJobs

Análisis Esade

El impacto de la subida del salario mínimo interprofesional (SMI)

Por Pedro Aznar, profesor del departamento de Economía, Finanzas y Contabilidad de Esade

El pasado mes de febrero el Consejo de Ministros aprobó el aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) hasta los 16.576 euros, que se reparte en 14 pagas de 1.184 euros. Esta es sin duda una excelente noticia para quienes perciben dicho salario mínimo. En España algo más del 10 % de los empleados se verán beneficiados de esta decisión. El aumento del SMI no ha estado exento de debate porque el acuerdo es fruto del entendimiento entre sindicatos y Gobierno, sin incluir a la patronal, y porque, además, en el seno del propio Gobierno había voces discordantes respecto a la tributación del nuevo salario mínimo en el Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF).

El análisis del incremento del SMI debe hacerse con la adecuada perspectiva temporal. En 2008 el salario mínimo implicaba una paga mensual de 600 euros, que en 2018 había aumentado hasta los 735,9 euros, y que entre 2018 y 2025 creció hasta los actuales 1.184 euros mensuales. Es decir, entre 2008 y 2018 aumentó un 22,7 %, y entre 2018 y 2025 lo ha hecho en un 60,88 %.

Más allá de los datos, hay dos conclusiones relevantes. En primer lugar, España es un país con una desigualdad salarial importante: según la última Encuesta de estructura salarial del INE disponible (datos de 2022), el salario medio se situaba en cerca de 27.000 euros, aunque el 50 % de los asalariados percibían menos de 22.383 euros. El aumento del salario mínimo interprofesional tiene un claro efecto en la disminución de la desigualdad salarial, y desde esta perspectiva el aumento es una noticia positiva. Por otro lado, la economía española ha sufrido en los últimos años elevadas tasas de inflación que han reducido el poder de compra de muchas familias, y el hecho de que aquellos trabajadores con menos poder adquisitivo vean incrementar su salario por encima del aumento de la inflación implica evitar esa pérdida de poder adquisitivo y contribuye a una mayor cohesión social.

Efectos sobre la contratación y el empleo

Sin embargo, el debate del salario mínimo no es sencillo. No hay duda de que su incremento repercute directamente en una subida de los costes empresariales, lo que podría llevar a que, ante un aumento del coste de contratación, las empresas contraten en menor medida. La evidencia empírica en este sentido no es concluyente. En primer lugar, porque no es lo mismo analizar el impacto en unos

sectores empresariales, en las pequeñas empresas respecto a las grandes, o bien en determinados colectivos; y porque el impacto del aumento del salario mínimo no es igual para empleados jóvenes o para quienes tienen más experiencia, o varía en función del nivel educativo.

Uno de los esfuerzos en la dirección de analizar cómo el aumento del SMI incide en el empleo fue un estudio del Banco de España —institución con una gran reputación desde la perspectiva de sus análisis técnicos—, respecto al incremento que se produjo en 2019 (cuando aumentó de 735,9 a 900 euros), y concluyó que un aumento del 1 % en el salario mínimo generaba una destrucción de empleo de aproximadamente el 0,4 % para el colectivo afectado. En resumen, el aumento del 22,3 % del salario redujo el empleo a tiempo completo en cerca del 0,15 %. Si el aumento del salario ha disminuido el empleo, en todo caso no ha sido especialmente significativo.

Productividad y competitividad

En el debate de cómo aumentar la riqueza y el salario medio por trabajador, no solo de aquellos que perciben el salario mínimo, es importante recalcar que el elemento fundamental tiene que ver con la productividad. Cuando aumenta el valor generado por hora trabajada es más fácil que, si se dan las condiciones de mercado adecuadas, aumenten los salarios. El problema de la economía española es el estancamiento de la productividad, que es aproximadamente un 18 % inferior a la de la media de la Unión Europea.

En definitiva, es una buena noticia para una sociedad más igualitaria que aumente el salario mínimo, pero precaución con su impacto en la generación de empleo por parte de las empresas de menor tamaño y en mercados más competitivos, así como sus efectos para el empleo de aquellos jóvenes con menores niveles de formación. Y por supuesto, hay que apostar por reformas y medidas que contribuyan a una economía más productiva y competitiva.

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

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.

La serie estadística que muestran las cifras abarca hasta 2019. Esto es consecuencia de un cambio metodológico que InfoJobs adoptó en el año 2023 con el objetivo de incorporar nuevas variables y segmentaciones al análisis. Todo ello se traduce en un informe de mayor profundidad, riqueza y granularidad. Para la ejecución de este cambio metodológico en 2023 y su continuidad durante 2024, InfoJobs ha colaborado con D'EP Institut, cuyo conocimiento y experiencia han sido fundamentales para la estructuración de los datos y su análisis posterior.

Aunque los datos de InfoJobs son el principal hilo conductor de este capítulo, también se han utilizado puntualmente fuentes externas de reconocida solvencia, fundamentalmente oficiales, con el objetivo de complementar y contextualizar la información. Cada fuente está debidamente citada en cada caso, ya sea en el texto, en una tabla o en un gráfico.

Conceptos

Mercado laboral. El concepto de mercado laboral en InfoJobs es «el mercado donde confluyen oferta y demanda de trabajo».

Para este estudio concreto se considera «oferta de empleo» al conjunto de ofertas de trabajo publicadas por las empresas y otros empleadores entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Estas ofertas pasan por un proceso de filtrado, quitando las que aparecen duplicadas o reusadas en un periodo inferior a su duración.

Ofertas y vacantes. En InfoJobs, una oferta de empleo puede contener más de una vacante y su número es variable. A lo largo de este capítulo hemos hecho referencia a este concepto a través de diferentes términos: «vacantes», «puestos ofertados» y otros sinónimos. También las vacantes pasan por un proceso de limpieza y detección de *outliers* (ofertas con más de 150 vacantes).

Demanda de empleo. Por su parte, la «demanda de empleo» hace referencia al conjunto de personas que solicitan poder incorporarse a un puesto de trabajo mediante una inscripción y que lo hicieron entre el día 1 de enero y 31 de diciembre de 2024. También en este caso conviene distinguir entre candidatos/as (es decir, demandantes) e inscripciones, puesto que cada persona puede inscribirse a cuantas ofertas considere conveniente.

Cuantificación de la oferta y demanda de empleo. InfoJobs realiza una labor de intermediario en los procesos de selección, convirtiéndose en un punto de encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. InfoJobs almacena en sus bases de datos la información ofrecida por las empresas a través de los campos que completan al publicar una oferta de empleo y la información de los candidatos/as, obtenida a través de los campos completados en su currículum. La relación entre ambas fuentes se realiza a través de las inscripciones en ofertas de los candidatos/as.

Información analizada

Ofertas de empleo y vacantes. Se han analizado las ofertas publicadas en España en el portal con independencia de las particularidades del puesto de trabajo que se pretende cubrir (exceptuando la información de los portales corporativos que ofrecen a sus clientes).

Sobre estos datos se han hecho diferentes segmentaciones para analizarlos en función del tipo de contrato ofertado en las vacantes, el tipo de puesto normalizado, el sector profesional en el que se enmarca la oferta, el nivel laboral del puesto, el nivel de estudios, los idiomas requeridos, teletrabajo (sí o no) y el nivel de experiencia que se requiere de los candidatos/as, así como la comunidad autónoma del empleo en cuestión.

Las segmentaciones realizadas pueden arrojar diferencias en los datos que aparecen en el informe para un mismo puesto. Por ejemplo, el puesto normalizado de mozo/a de almacén aparece tanto en el ranking de puestos con más vacantes como en el específico del sector de compras, logística y almacén. En ambos casos pueden variar los datos vinculados a ese puesto, como la cifra total de vacantes o el salario. Esto se debe a que en el primer caso se incluyen todas las posiciones ofertadas de mozo/a de almacén en InfoJobs y, en el segundo, solo aquellas que se incluyen dentro de compras, logística y almacén.

Candidatos/as inscritos/as. El segundo conjunto de información analizada es el referente a las personas candidatas, conformado por quienes se han inscrito en al menos una oferta publicada en el periodo analizado. Así, se ha cuantificado el volumen de demandantes de empleo en los diferentes años analizados, que vuelven a ser, como norma general, los últimos cuatro, aunque en determinados casos, para enriquecer el análisis, se muestra un periodo más amplio. En este caso, las segmentaciones correspondientes (puesto normalizado, sector de la última experiencia, nivel de experiencia, edad del candidato o candidata, nivel laboral, nivel de estudios y comunidad autónoma; desdoblado estas variables por género cuando el análisis lo ha requerido) se han hecho a partir de los datos proporcionados por estas personas demandantes de empleo al cumplimentar su currículum en InfoJobs. Dado que pueden presentar su candidatura a varias ofertas, también se ha analizado la cifra total de inscripciones realizadas por todas estas personas a lo largo de un año natural.

Competencia. A partir del cruce de las variables anteriores (vacantes publicadas e inscripciones) se obtiene el dato de competencia: es la cifra de candidatos/as que se han presentado para un puesto. Una vez más se ha analizado segmentando por sectores, por puesto normalizado, nivel laboral, nivel de estudios, tipo de contrato, idiomas, teletrabajo, nivel de experiencia, comunidad autónoma. El marco temporal de referencia han sido los últimos cuatro años, aunque puntualmente se ha analizado un periodo temporal más largo.

En comparación con el informe del pasado año, se produce en este punto una ligera variación entre los datos correspondientes al año 2023. Esto se debe a un cambio en la metodología de cálculo: anteriormente, en el cálculo anual, las inscripciones se contabilizaban según la vigencia de la vacante, mientras que a partir de 2024 se recogen según la fecha de registro. Esta aproximación evita ajustes retroactivos y asegura la coincidencia en las series de datos.

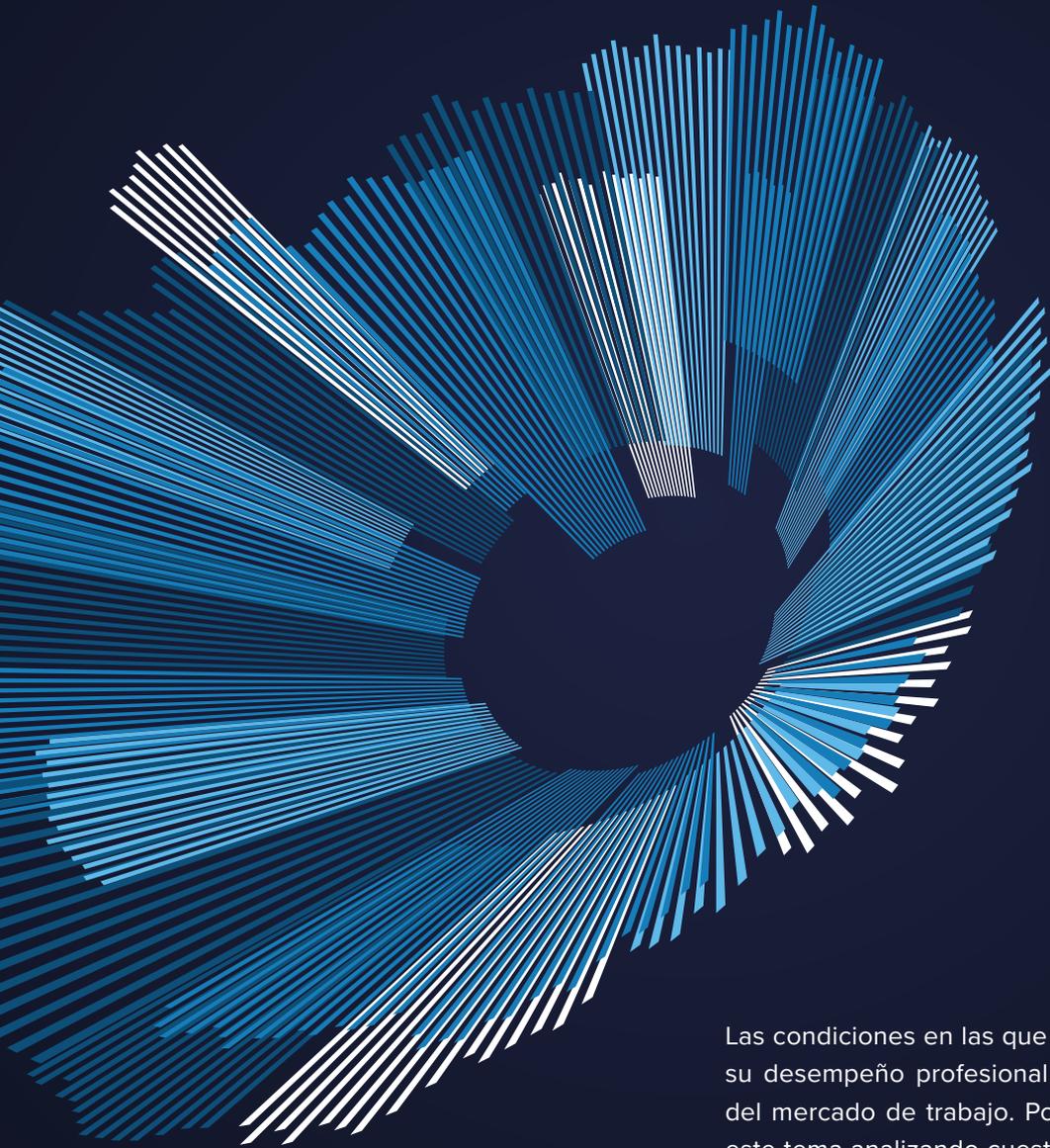
Salarios. Las empresas, en la publicación de sus ofertas, han de indicar un rango salarial para el puesto en cuestión, aunque tienen la opción de decidir si la retribución se publica o no en InfoJobs. Como ya se ha explicado en la introducción del bloque sobre Salarios, es a partir de las ofertas que sí publican las retribuciones que se obtiene la información para este apartado, que, una vez más, es segmentada en función de diferentes variables (puesto normalizado, tipo de contrato, sector, nivel laboral, nivel de estudios, idiomas, teletrabajo, nivel de experiencia y comunidad autónoma).

Para el cálculo de salarios se excluyen valores no aplicables (salarios no visibles, salarios correspondientes a jornadas parciales, o salarios de contratos parciales). Se identifican *outliers* y se quitan del análisis, en este caso se identifica en el límite inferior el salario mínimo interprofesional vigente para una jornada completa en el momento de la publicación y por el límite superior se excluye cualquier valor superior a 250.000 euros. A partir de aquí se realizan los cálculos pertinentes para la obtención de un conjunto de datos robusto y confiable.

Puestos. Para obtener la información relacionada con puestos de trabajo se han aplicado técnicas de normalización de expresiones regulares desarrolladas por el equipo de InfoJobs. El proceso ha consistido en normalizar los títulos de las ofertas publicadas por las empresas teniendo en cuenta los sectores propios de la oferta. Estos se han ido agrupando según similitudes para dar una visión agrupada en puestos similares. Además, tras la aplicación del normalizador, se ha realizado un barrido manual para agrupar correctamente y garantizar la veracidad de las ofertas contenidas en cada puesto. Aplicando esta metodología se ha llegado a normalizar un 95 % del total de vacantes publicadas. Una vez obtenidos estos puestos normalizados, su cruce con las variables anteriores ha permitido obtener los listados (rankings) recogidos en este informe con los puestos con más vacantes, con menos competencia o con mejores salarios.

4

Otras claves del empleo



Las condiciones en las que los trabajadores/as llevan a cabo su desempeño profesional son también un elemento clave del mercado de trabajo. Por eso, a continuación, se aborda este tema analizando cuestiones como la conciliación, la jornada laboral y la flexibilidad horaria o la desconexión digital.

Este capítulo también se aproxima al prisma de la oferta para profundizar en las positivas perspectivas de contratación de las empresas para los próximos meses y la forma en la que abordan los procesos de selección.

Asimismo, este bloque se completa con un apartado dedicado a la transformación digital. En él se ahonda en el impacto de la tecnología en todos los sectores productivos y la necesidad creciente de adquisición de competencias digitales entre los profesionales. Ciberseguridad e inteligencia artificial cierran el capítulo como grandes protagonistas también de esta transformación.



4. 1. Condiciones laborales

4. 1. 1. Introducción

Más allá de la evolución de la oferta o la demanda, el desarrollo del mercado de trabajo y de los entornos profesionales depende de muchas otras cuestiones. Una de las más relevantes, y que está directamente relacionada con las personas trabajadoras, son las condiciones laborales y el ambiente de trabajo.

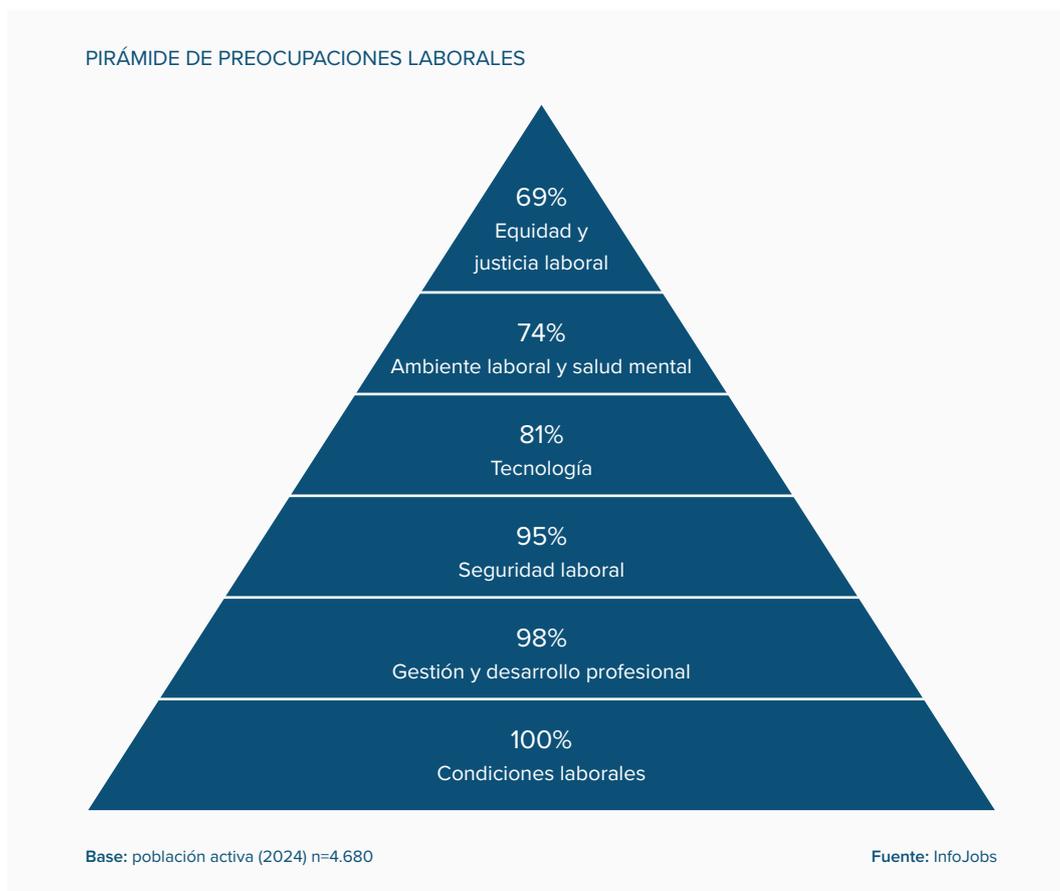
De hecho, a la hora de encontrar un nuevo empleo, el 41 % de la población activa busca que la empresa tenga un ambiente de trabajo positivo. Este es, además, el aspecto más mencionado. Asimismo, dentro de los cinco primeros puestos también se posicionan cuestiones como la transparencia en lo relativo a las condiciones (35 %), la flexibilidad en cuanto a horarios o posibilidad de teletrabajar (33 %), y que la compañía apueste y facilite la conciliación familiar (32 %).



Otra prueba de la importancia que dan los trabajadores/as a las condiciones laborales se puede extraer del último *Barómetro de preocupaciones* elaborado por InfoJobs. Como punto de partida, para este análisis se agruparon todas las preocupaciones laborales en seis categorías: condiciones laborales (como salarios o puestos no acordes a la experiencia, la precariedad derivada de las diferentes fórmulas de contratación o el presentismo), la gestión y desarrollo profesional (falta de liderazgo, formación o reconocimiento en las empresas, entre otros), la seguridad laboral (como el paro juvenil o en mayores de 45 años, el cierre de empresas o el riesgo de perder el empleo), la tecnología (por ejemplo, falta

de capacitación o mayores riesgos de quedarse sin trabajo), el ambiente laboral y la salud mental (estrés laboral, mal ambiente de trabajo, etc.) y, por último, la equidad y justicia laboral (que incluye preocupaciones como el salario mínimo insuficiente o la brecha salarial entre hombres y mujeres).

Y el resultado es que la totalidad de las personas encuestadas nombraron al menos una inquietud relacionada con sus condiciones laborales. En último lugar de la pirámide se sitúan las preocupaciones relacionadas con la equidad y la justicia laboral, que mencionan el 69%.



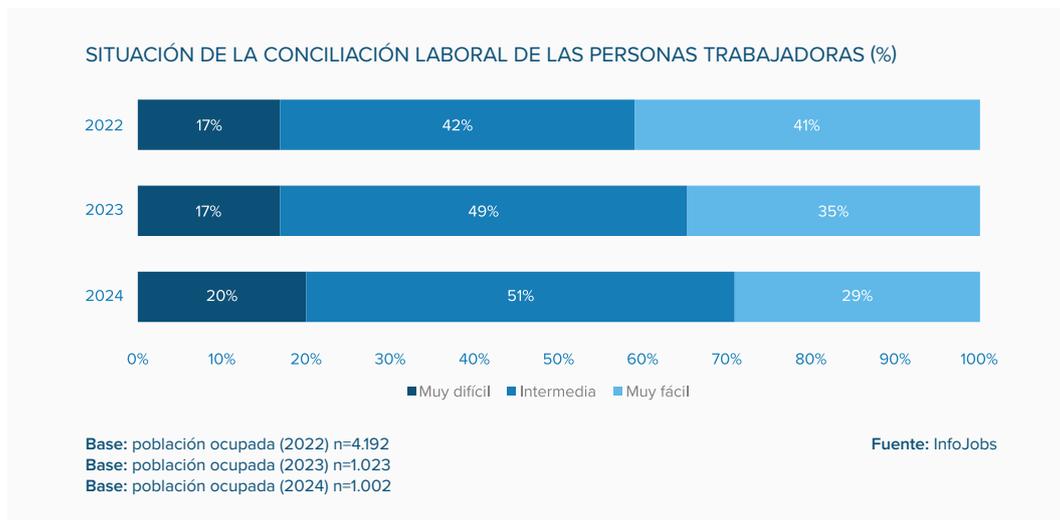
Poner el foco en estas cuestiones es algo fundamental para todos los agentes sociales que dan forma al mercado de trabajo y al sistema productivo del país. Cuidar el bienestar de los trabajadores/as atendiendo estas inquietudes en muchos casos supone algo más que garantizar derechos básicos: unas buenas condiciones laborales también redundan en una mejora de la productividad y una mayor capacidad para retener el talento.

4. 1. 2. Conciliación

Uno de los grandes temas a la hora de hablar de condiciones laborales es la conciliación entre la vida personal y la profesional. De hecho, solamente el 29 % de la población ocupada considera que es fácil combinar estas dos facetas.

Además, más allá de que solo tres de cada diez personas ocupadas en España tengan esta percepción, es llamativo el retroceso que se ha producido en un año, cuando eran el 35 % las que percibían la conciliación como algo sencillo.

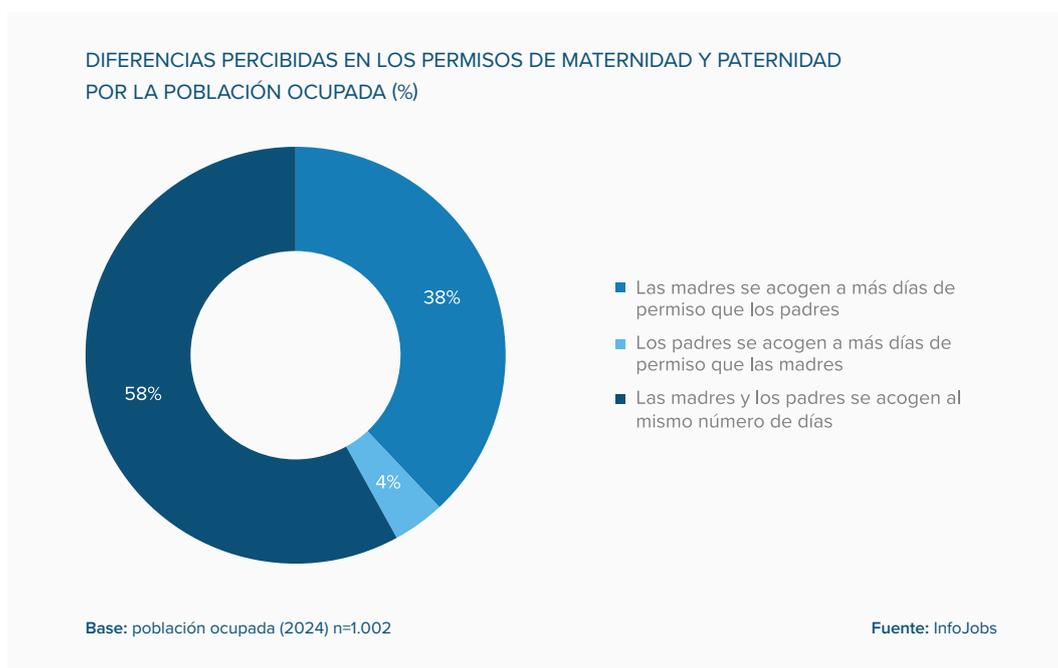
La dificultad para conciliar, no obstante, no se reparte de la misma forma entre todas las personas trabajadoras. Así, quienes declaran una conciliación más fácil son aquellas que tienen mayor edad (55-65 años), mientras que quienes consideran que es más complicado son las que tienen hijos/as y trabajan de manera presencial.



La OCDE, a través del indicador Better Life Index, señala la complejidad que tiene para las familias españolas combinar la vida familiar y el trabajo. Algo que, según este indicador, queda reflejado en las tasas de empleo de las mujeres y en las de natalidad, que son más bajas que las de casi todos los países analizados. En este sentido, explican, «cada vez más, mujeres y hombres desean colocarse en un empleo antes de tener hijos. Esto ha provocado el aplazamiento de embarazos y la edad media para tener el primer hijo en el caso de las mujeres ahora se acerca a los 30 años». En línea con esta cuestión, el INE estima que la edad media de maternidad del primer hijo es, incluso, algo mayor. Este organismo apunta a que las mujeres en España (incluyendo a población española y extranjera) lo tienen, de media, con 31,5 años. Una cifra que crece hasta los 32,2 cuando se trata exclusivamente la población española.

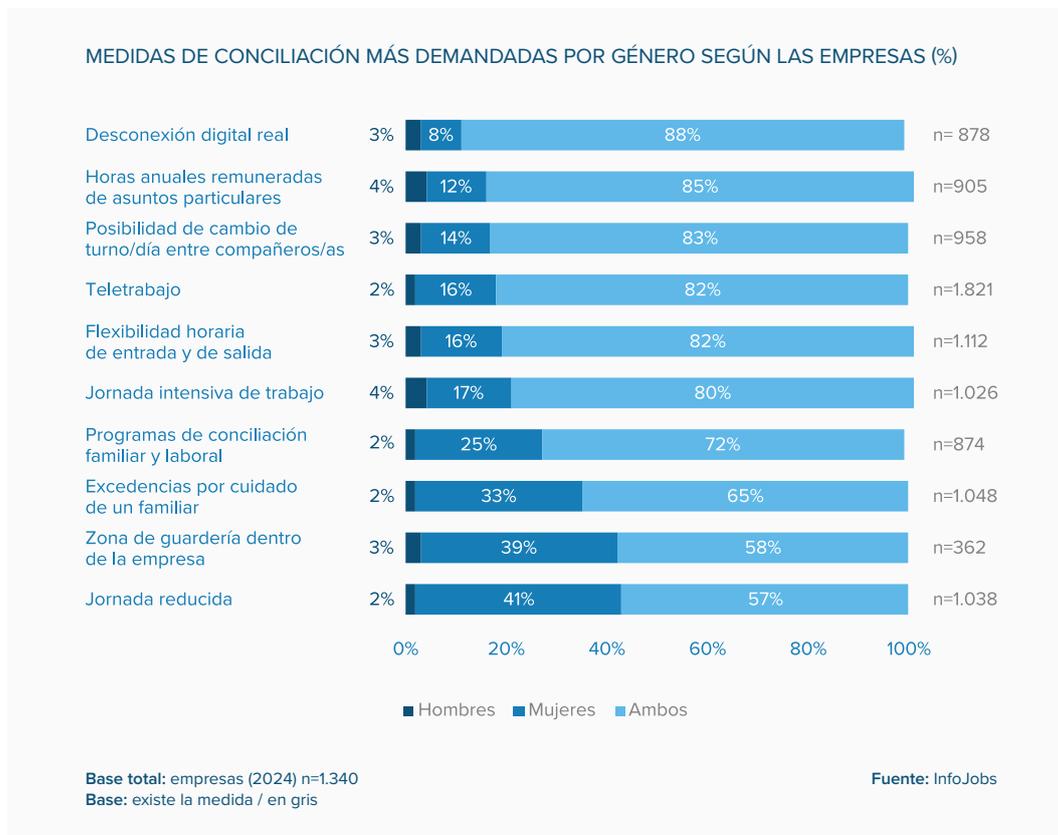
La corresponsabilidad, una asignatura pendiente para la igualdad

Aunque la conciliación tiene muchas aristas, la crianza es una de las más mencionadas. En este sentido, una de las medidas más relevantes son los permisos de maternidad y paternidad. Unos permisos que se percibe que demandan más las mujeres que los hombres de acuerdo con los datos de InfoJobs, según los cuales un 38 % de la población ocupada cree que son las madres las que se acogen más a este derecho, frente a un 4 % que cree que son los padres los que lo hacen. A pesar de esto, hay un 58 % que opina que ambos se acogen al mismo número de días.



Además, los datos de este estudio también ofrecen información sobre la experiencia de las empresas. Desde el punto de vista de la oferta, la percepción es que, aunque cada vez las medidas de conciliación se demanden más en ambos géneros, son las mujeres las principales solicitantes.

Por ejemplo, un 41 % afirma que son más las mujeres las que solicitan reducciones de jornada, mientras que solo hay un 2 % que asocie esta demanda a los hombres. Asimismo, un 57 % considera que es algo que piden ambos géneros.

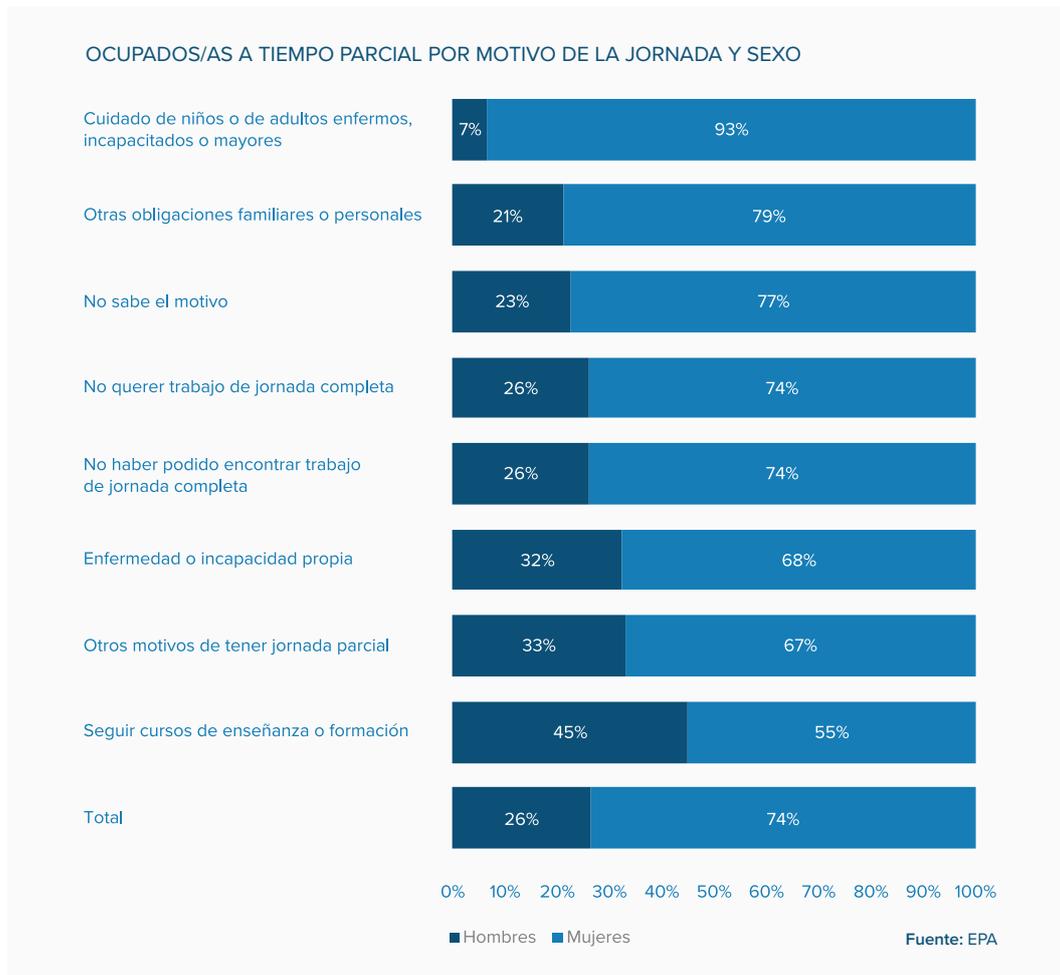


Los cambios en la jornada laboral para facilitar la conciliación en función del género también son recogidos por el INE de manera periódica en la Encuesta de Población Activa (EPA). En este sentido, el 74 % de los ocupados/as a tiempo parcial son mujeres, frente a un 26 % de hombres.

Además, esta descompensación se acentúa en función del motivo. Por ejemplo, si se analiza solamente a las personas ocupadas a tiempo parcial debido al cuidado de niños/as, adultos/as enfermos/as, incapacitados/as o mayores, el 93 % son mujeres. Es decir, la práctica totalidad de las personas cuya razón para estar ocupadas a tiempo parcial son los cuidados son mujeres.

Sin embargo, estos porcentajes tienden a equilibrarse en otros motivos, como seguir cursos de enseñanza o formación. Así, según los datos del INE, el 55 % de las personas que trabajan a jornada parcial por esta razón el 55 % son mujeres y el 45 % hombres.

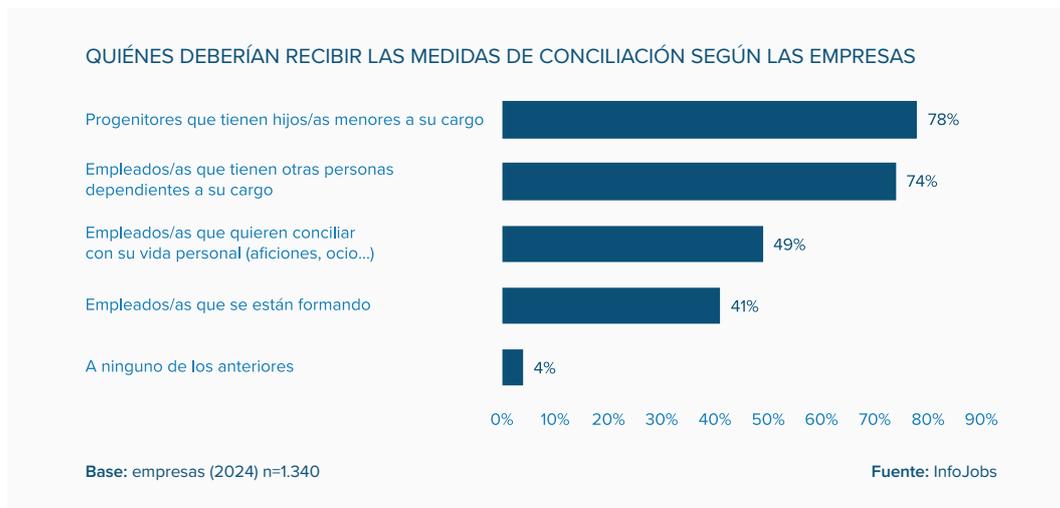
Asimismo, en línea con las razones por las que la población ocupada afirma trabajar a jornada parcial, resulta llamativo el hecho de que casi la mitad —incluyendo tanto a hombres como a mujeres— asegura estar en esta situación porque no han encontrado trabajo a jornada completa.



Retomando el punto de vista de las empresas, la consulta realizada por InfoJobs también analiza lo que piensan las organizaciones sobre quién debería ser el receptor/a de las medidas de conciliación que se pongan en marcha. En este sentido, ocho de cada diez creen que deberían recibirlas aquellas personas que tienen hijos/as menores a su cargo y el 74 % opina que han de ser para los que tienen a personas dependientes bajo su responsabilidad.

Las empresas apuntan a que las medidas de conciliación deben centrarse en trabajadores/as con menores o personas dependientes a su cargo

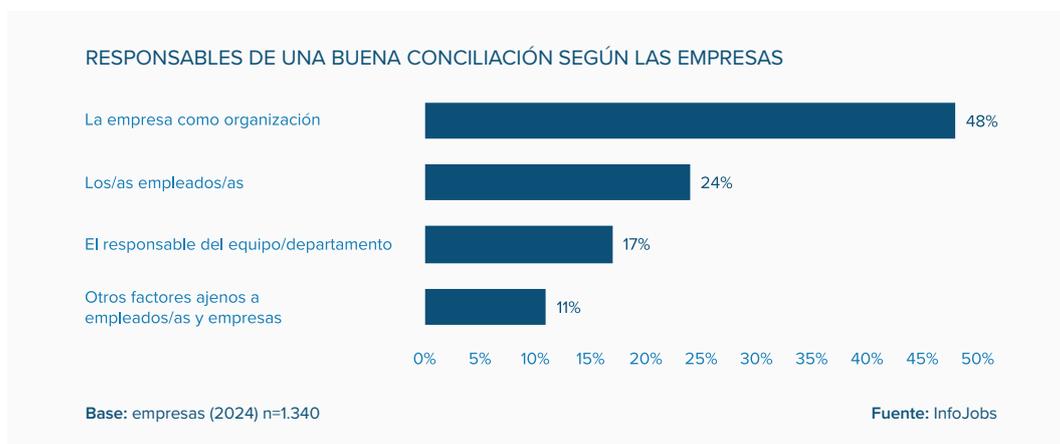
Aparte de estas, hay otras opciones que reciben un menor respaldo por parte de las empresas. Por ejemplo, el 49 % cree que estas iniciativas deberían dirigirse a personas que quieran conciliar el trabajo con su vida personal (aficiones, ocio, etc.) y un 41 % opina que deberían ser para empleados/as que se están formando.



En general, el tamaño de las empresas tiende a condicionar la percepción sobre qué empleados/as deberían acogerse a las medidas de conciliación. Así, las grandes (más de 250 empleados/as) tienden a tener más en cuenta todas las casuísticas. Especialmente, este tipo de compañías tienen más en cuenta la formación y la conciliación con la vida personal de los trabajadores/as.

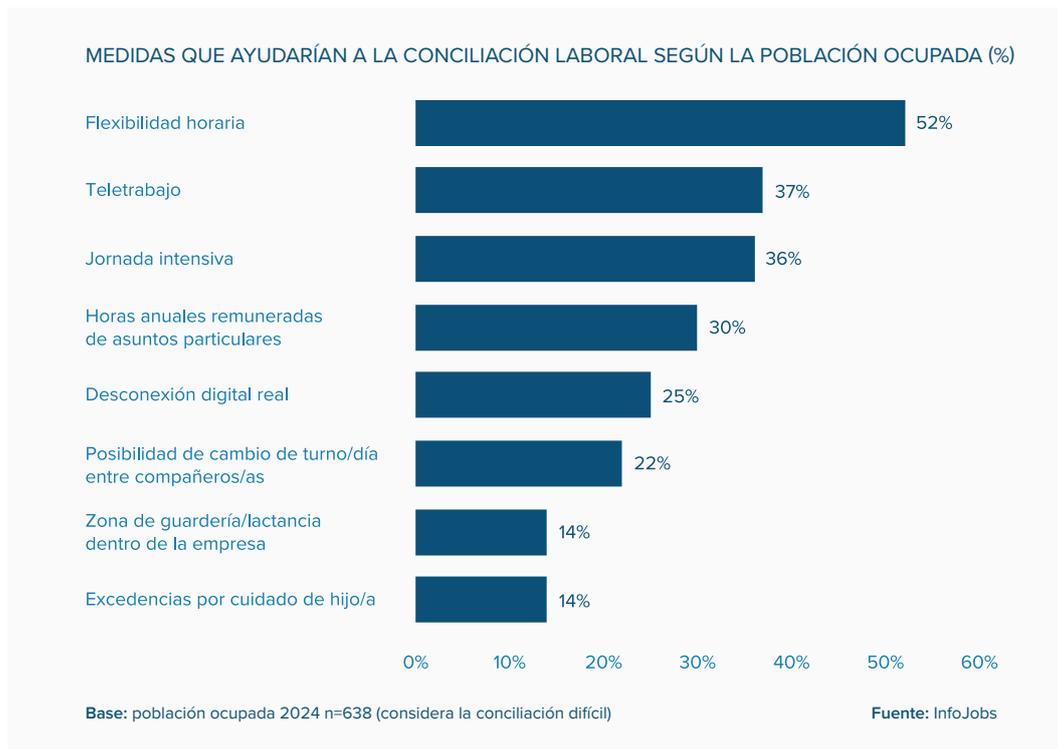
Por ejemplo, un 56 % de estas empresas considera que las iniciativas para conciliar deberían dirigirse a las personas que, aparte de trabajar, se están formando. Un porcentaje que va decreciendo con el tamaño de la compañía y que tiene su punto más bajo en las que tienen entre 10 y 49 empleados/as: en este segmento, solo un 36 % considera que la conciliación debe enfocarse a aquellas personas que se están realizando alguna formación.

Por otro lado, el 65 % de las empresas creen que es su responsabilidad —ya sea como organización (48 %) o los/as responsables de departamento o equipo (17 %)— de impulsar una buena conciliación. Aparte, hay un 24 % que opina que es un asunto de los empleados/as y un 11 % que considera que depende de otros factores como regulación, ayudas públicas, etc.



4. 1. 3. Jornada laboral y flexibilidad horaria

Cuando se le pregunta a la población ocupada que considera que conciliar es difícil sobre las medidas que les ayudarían a conseguirlo, una de cada dos personas señala la flexibilidad horaria. Seguidamente, hay un 37 % que menciona el teletrabajo y un 36 % la jornada intensiva.



Aunque estas sean las prioridades de los empleados/as, puede ser que no coincida con las medidas disponibles en las compañías. De hecho, los datos de la encuesta realizada por InfoJobs a empresas así lo demuestran. Sí que coinciden con la población ocupada a la hora de promover la flexibilidad horaria (posibilidad de elegir entre una horquilla de hora de entrada y de salida). De hecho, según estos datos, el 83 % de las empresas afirman que ofrecen esta medida a sus trabajadores.

Volviendo a las medidas de conciliación más disponibles en las empresas, entre las primeras posiciones también se sitúa la jornada intensiva, que ofrecen el 77 % de las organizaciones. Por lo que se refiere al teletrabajo, que es la segunda medida preferida de la población ocupada, está implantada en el 61 % de las empresas encuestadas.



Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la flexibilidad en los horarios de trabajo otorga un mayor control sobre el tiempo a los empleados/as, lo que les permite adaptar su vida profesional a sus compromisos no laborales, tal y como recoge en el informe *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. Asimismo, desde esta entidad destacan también los beneficios que tiene para las empresas: menor rotación de personal, un coste más bajo en la contratación o un incremento de la productividad.

La OIT señala que la flexibilidad en los horarios de trabajo permite a los trabajadores/as adaptar su vida profesional a sus compromisos no laborales

No obstante, desde la OIT también explican que «los detractores del horario flexible aducen que refuerza los estereotipos de género y un reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado», dado que muchas mujeres lo utilizan con fines de conciliación.

Por lo que se refiere a la jornada laboral, en los últimos meses ha sido objeto de debate y atención pública tras la propuesta del Gobierno de reducir la jornada laboral hasta las 37,5 horas de manera progresiva durante los dos próximos años.

En línea con esta cuestión, la OCDE destaca en el informe *Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España* que la «normativa sobre el tiempo de trabajo no solo puede desempeñar un papel importante en el bienestar de los trabajadores, sino también en el aumento de la productividad».

Por ello, y en vistas al peso que ha cobrado esta cuestión en el debate público, la OCDE, en este mismo estudio, recomienda a España aprovechar la fuerte implicación de los interlocutores sociales en lo relativo al tiempo de trabajo para promover una mejor comprensión de los efectos que tendría una semana laboral más corta. Y, también, para facilitar su experimentación.

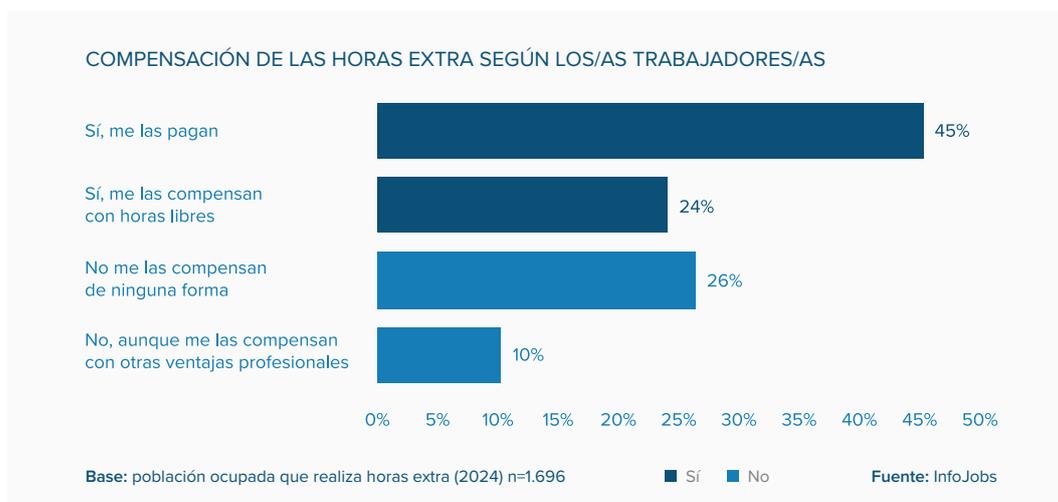
Estas conversaciones en torno a la reducción de la jornada laboral no son algo exclusivo de nuestro país. Por ejemplo, en la actualidad, Reino Unido está valorando la posibilidad de implantar una semana laboral reducida. En este caso, no se trataría de reducir las horas de trabajo sino de comprimirlas en cuatro días.

Las horas extra y el control horario, dos elementos clave de la jornada laboral

Otro de los avances legislativos que se ha hecho en los últimos años en relación con el tiempo destinado por los empleados/as al trabajo es el relacionado con el control horario y el registro de la jornada. Un seguimiento que, según uno de cada cuatro trabajadores/as, su empresa todavía no ha implantado.

Este control horario, además, busca asegurar que se cumplen las horas de trabajo establecidas y garantizar la compensación de las horas extra realizadas por los empleados/as.

En este contexto, el 41 % de los trabajadores realiza horas extra. Dentro de este grupo, hay un 63 % a los que se les compensa esta dedicación, ya sea mediante una remuneración económica (45 %) o con horas libres (24 %). En cambio, hay un 26 % que no recibe ninguna compensación por ellas y un 10 % que asegura que recibe otras ventajas profesionales a cambio de ese tiempo.

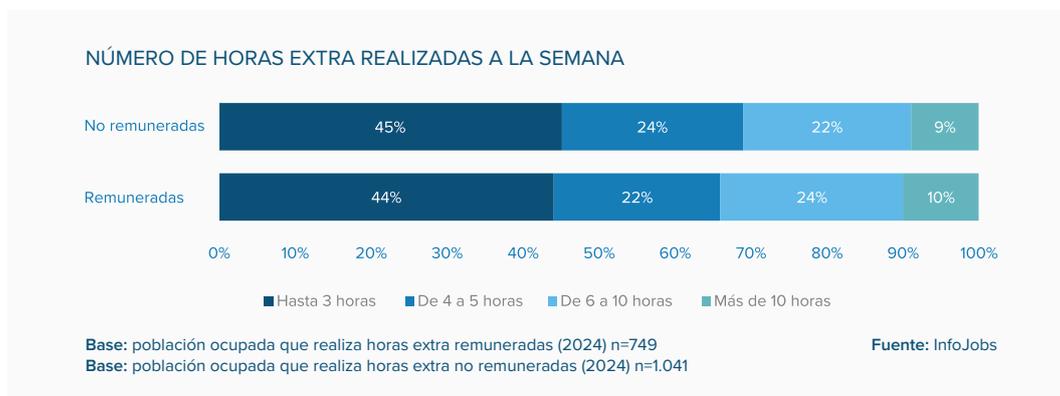


Si se desglosan estos datos según diferentes características sociodemográficas, se puede observar que los hombres (43 %) hacen más horas extra que las mujeres (38 %), aunque también reciben de manera más recurrente un pago por ellas. Es algo que afirman el 50 % de los hombres frente al 40 % de las mujeres.

Aparte de esto, también destacan los jóvenes que comprenden los 16 y los 24 años por hacer significativamente más horas extra, concretamente el 58 % dentro de este grupo. Sin embargo, en el estrato de mayor edad, que abarca los 55 y 65 años, esta cifra es considerablemente más baja: solo el 33 % de los trabajadores/as las realiza.

Pese a esto, entre los jóvenes (16-24 años), la compensación de las horas extra está más extendida que en el resto: el 76 % asegura recibir una remuneración por ellas y el 23 % obtiene a cambio horas libres.

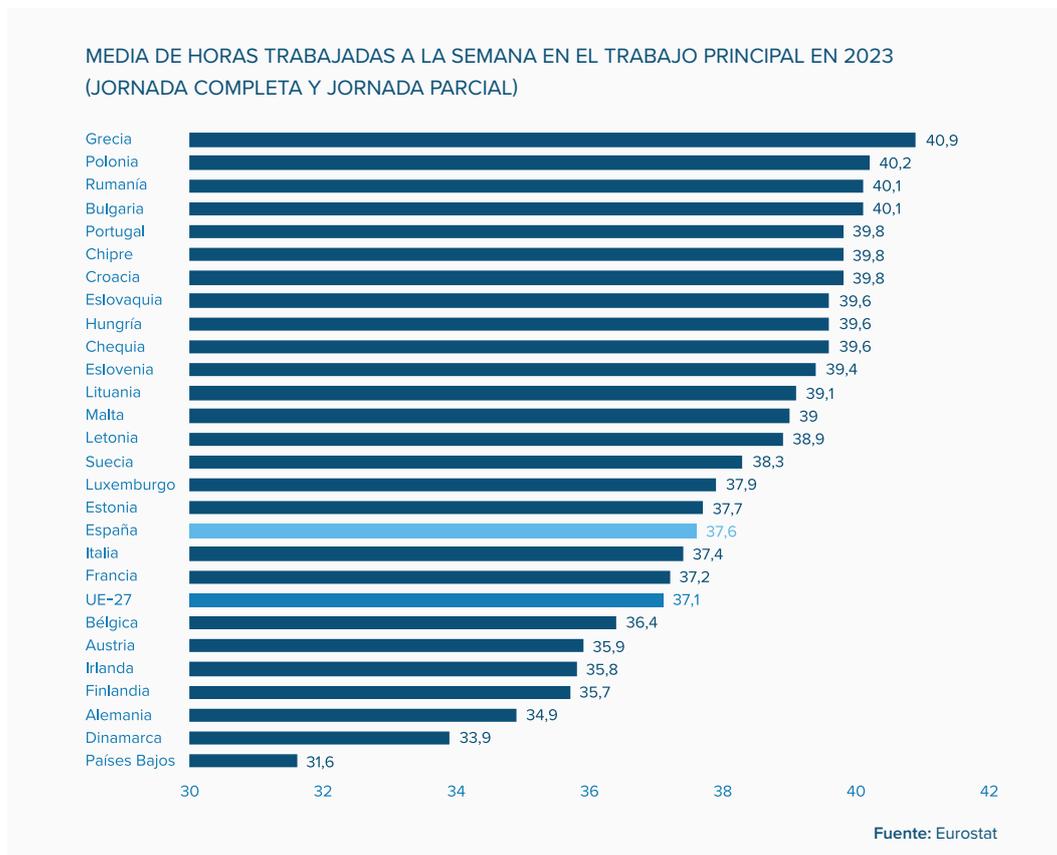
Si nos fijamos en la distribución o intensidad (en número de horas) de las horas extra que realizan a la semana, alrededor de la mitad de quienes las hacen están por debajo de las tres horas semanales, pero uno de cada tres trabajadores declara hacer más de 5 horas, ya sean remuneradas o no. En general, la cantidad de horas extra realizadas es similar entre el grupo de empleados/as que percibe una remuneración por ellas y los que no.



La jornada laboral española, en línea con la media europea

Según los datos de Eurostat, en España la población ocupada trabaja 37,6 horas a la semana de media (contando jornadas completas y parciales). Esta cifra es algo mayor que la de la media de la Unión Europea, que se sitúa en las 37,1 horas.

En el extremo de los países con una media más baja se sitúa, en primer lugar, Países Bajos con 31,6 horas. Seguidamente se posicionan Dinamarca (33,9 horas), Alemania (34,9 horas), Finlandia (35,7 horas) e Irlanda (35,8). Por su parte, los países donde la media de horas trabajadas por persona es más alta son Grecia (40,9 horas), Polonia (40,2 horas), Rumanía (40,1 horas) y Bulgaria (40,1 horas).



Si se tienen en cuenta solamente las personas que trabajan a jornada completa, los datos de Eurostat muestran que en España la media de horas destinadas al empleo cada semana es de 40,3 horas, una décima más baja que la media comunitaria (40,4 horas).

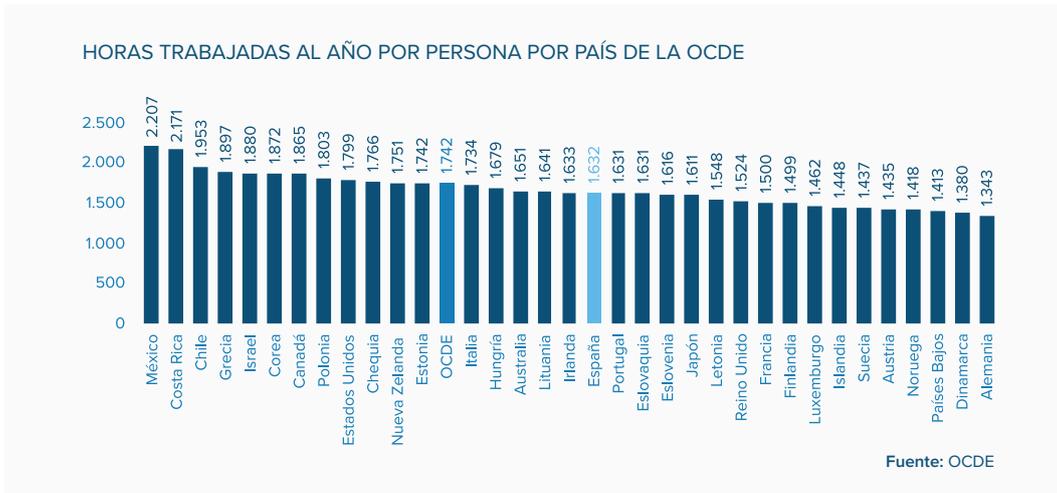
Por su parte, Finlandia es el país con una media de horas trabajadas por persona a la semana a jornada completa más baja: 38,8 horas. Muy cerca de esta cifra se sitúan Dinamarca (38,9 horas) y Países Bajos (39,3 horas). Estos son, además, los únicos países en los que este indicador se sitúa por debajo de las 40 horas semanales.

Por lo que se refiere a los lugares en los que la media de horas semanales a jornada completa es más alta dentro de la Unión Europea, Grecia se posiciona nuevamente en el punto más alto del ranking, con una media de 42,4 horas. Seguidamente se encuentran Austria (41,7 horas), Chipre (41,6 horas) y Suecia (41,5 horas).



La OCDE también tiene un registro de las horas trabajadas por persona en cada país, aunque en este caso contabiliza las horas de manera anual. La media de los países que forman este organismo es de 1.742 horas. Por su parte, el registro en España es algo inferior: 1.632. Este dato es prácticamente idéntico al de países como Portugal y Eslovaquia (1.631 horas) o Irlanda (1.633 horas).

En cuanto a los países de la OCDE en los que las personas trabajan más horas al año de media, destacan México (2.207 horas), Costa Rica (2.171 horas) y Chile (1.953 horas). En el extremo opuesto se encuentran Alemania (1.343 horas), Dinamarca (1.380 horas) y Países Bajos (1.413 horas).



Pero, más allá de la cifra total de horas que se destinan al trabajo, otro indicador clave relacionado con este tema es el de la productividad por trabajador/a. En 2023 (dato más reciente disponible) en España se situó en el 97 %, según Eurostat. Un indicador que se calcula tomando como referencia al conjunto de la Unión Europea (UE-27). Así, la cifra comunitaria se sitúa siempre en el 100 % indicando así la productividad total de todos los trabajadores/as del conjunto de la UE durante el año. De esta manera, todo lo que queda por debajo del 100 % se encuentra por detrás de la media europea y viceversa.

Esta evaluación de la productividad por empleado/a elaborada por Eurostat abarca hasta 2005. Un histórico que muestra cómo la tendencia de España era estar por encima del promedio comunitario. De hecho, hasta 2019, pese a arrastrar un progresivo descenso desde 2014, nuestro país se movía próximo al 100 %: en el año previo al comienzo de la pandemia, la productividad laboral por empleado/a y hora trabajada en España fue del 98,5 %. Sin embargo, en 2020 este indicador se desplomó hasta el 92,8 % y, desde entonces, ha ido aumentando año a año hasta el 97 % de 2023. Una tendencia que, de mantenerse, volvería a situar a España muy próxima a la media de la Unión Europea en 2024.



4. 1. 4. Desconexión digital

Entre las medidas que la población ocupada destaca como útiles para favorecer la conciliación se encuentra la desconexión digital. De hecho, según los datos de InfoJobs, uno de cada cuatro usuarios señala que esta sería una medida adecuada para facilitar la conciliación entre su vida personal y su vida profesional.

Actualmente, en España este derecho está recogido en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Esta normativa señala que los trabajadores/as y los empleados/as públicos/as «tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar».

Además, también queda reflejado en el artículo 18 de la Ley de trabajo a distancia, aprobada en plena pandemia con el auge del teletrabajo, en el que se recoge que «el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso».

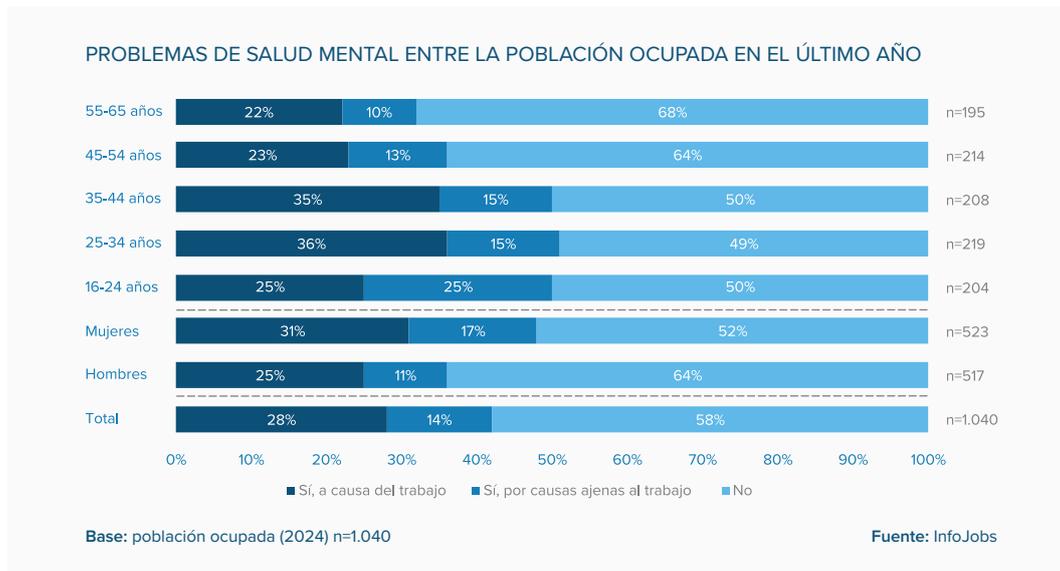
Fuera de nuestras fronteras, en los últimos años también se está desarrollando un marco legal en torno a este derecho. Por ejemplo, Francia fue pionera en legislar esta cuestión en el año 2017. Países como Bélgica, Irlanda o Portugal también han recogido esta cuestión en sus leyes. Asimismo, en agosto de 2024, entró en vigor en Australia una normativa por la que para los trabajadores/as no puede suponer un castigo el hecho de no contestar a un correo electrónico o una llamada fuera del horario de trabajo.

La desconexión digital, además, también está directamente relacionada con la salud mental y el descanso. De hecho, según los datos de InfoJobs, el 28 % de la población ocupada tuvo problemas de salud mental a causa del trabajo en 2024. Una cifra que se ha duplicado desde 2021, cuando solo eran el 13 %.

El 28 % de la población ocupada tuvo problemas de salud mental a causa del trabajo en 2024

Si se desagregan estos datos en función de diferentes características demográficas, se puede apreciar que, entre 2021 y 2024, hay varios grupos de población entre los que estos problemas han aumentado especialmente. Se trata, por ejemplo, de las mujeres. Un 31 % de las mujeres ocupadas asegura haber tenido problemas de salud mental como consecuencia del trabajo, frente al 17 % que lo aseguraba en 2021.

Por edades, los aumentos más preocupantes son los que se producen entre los 25 y 44 años. Concretamente, el 36 % de los ocupados/as con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años ha experimentado problemas de salud mental por el trabajo (en 2021 eran el 16 %). En la franja superior, que abarca desde los 35 hasta los 44 años, el incremento de personas ocupadas que han padecido problemas de salud mental por el trabajo en este periodo ha pasado del 17 % (2021) al 35 % (2024).

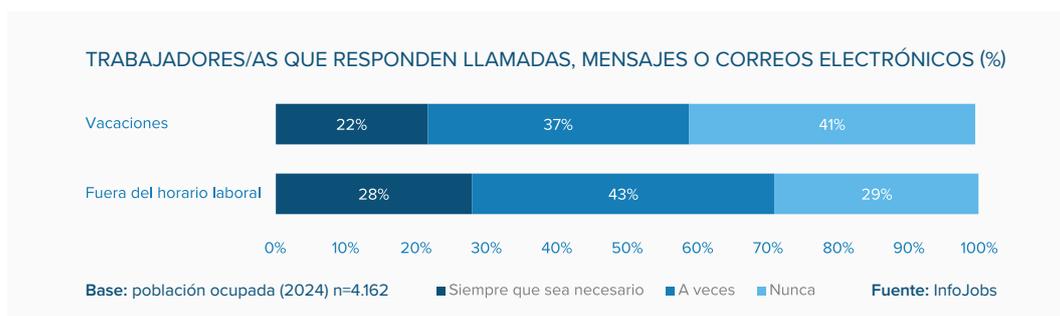


Si se pregunta exclusivamente al grupo de población ocupada que afirma haber tenido problemas de salud mental a causa del trabajo, el 64 % lo achaca a la sobrecarga laboral. Asimismo, un 43 % menciona la falta de reconocimiento y un 28 % la precariedad. Además, uno de cada cuatro también hace referencia a las dificultades en la conciliación y a la falta de desconexión digital.

Siete de cada diez trabajadores/as responde llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera del horario laboral

Pese a que sea un derecho recogido en la legislación española e internacional, la desconexión digital de los trabajadores/as no siempre es una realidad. Según los datos obtenidos por InfoJobs a través de una encuesta, el 71 % de la población ocupada responde llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera del horario laboral. Este porcentaje se reparte entre un 43 % que asegura hacerlo a veces y un 28 % que lo hace siempre que sea necesario.

Si es en periodo vacacional, estos porcentajes son algo más bajos. Así, hay un 37 % que asegura que hay veces que, mientras está de vacaciones, responde llamadas, mensajes o e-mails y un 22 % que lo hace siempre que sea necesario.



En comparación con los años previos se puede apreciar una mayor desconexión digital. Por ejemplo, en lo relativo a los periodos vacacionales, en 2021 solo eran un 26 % los que aseguraban no realizar alguna de estas acciones. Un porcentaje que ha ido creciendo de manera progresiva en los últimos cuatro años hasta el 41 % de 2024.

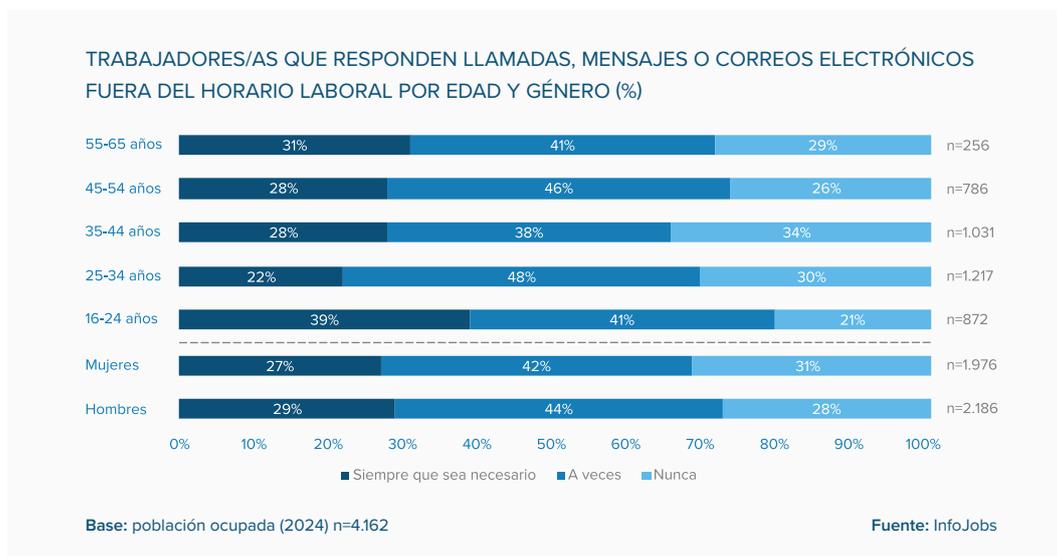
Por lo que se refiere a la actividad desarrollada fuera del horario laboral, también ha ido creciendo progresivamente el volumen de trabajadores/as que no responden llamadas, mensajes o correos electrónicos: en 2021 eran el 18 % y en 2024 el 29 %. Pese a esto, todavía siete de cada diez se mantienen conectados al trabajo fuera de su horario.

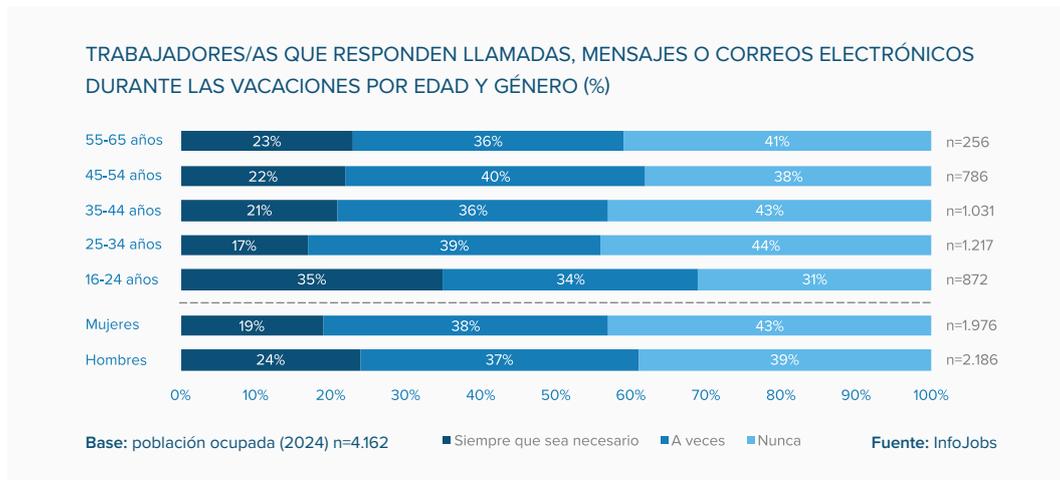
Los/as trabajadores/as más jóvenes son quienes tienen mayores dificultades para desconectar después de su jornada laboral

Si se observan estos datos de manera desagregada, los trabajadores más jóvenes tienden a desconectar menos de sus puestos de trabajo fuera del horario laboral. Así, el 39 % de los que tienen entre 16 y 24 años afirma responder llamadas o mensajes siempre que sea necesario. Un porcentaje que cae al 22 % en el caso de los que comprenden los 25 y los 34 años o al 28 % entre los que abarcan desde los 35 a los 54 años.

Cuando se trata del periodo vacacional, este estrato de menor edad también desconecta menos: el 35 % responde al teléfono o al correo electrónico profesional si es necesario, aunque esté de vacaciones.

Si se analizan estas diferencias en función del género, las mujeres señalan significativamente más que los hombres que consiguen desconectar por completo del trabajo fuera del horario laboral: son el 31 % frente al 28 % de los hombres. Esta diferencia se acentúa algo más durante las vacaciones: el 43 % de las mujeres asegura no responder en ningún caso llamadas, mensajes o correos electrónicos. En el caso de los hombres son el 39 %.

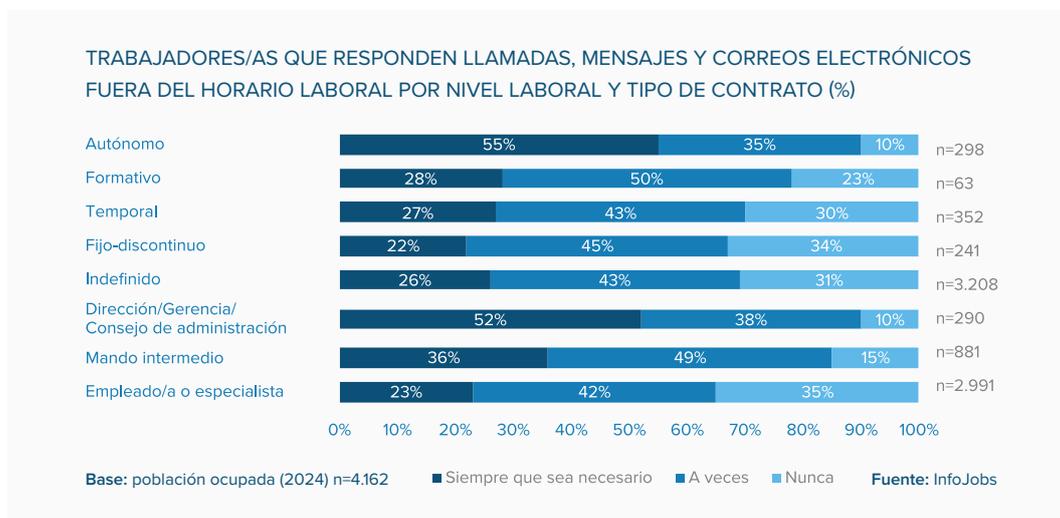


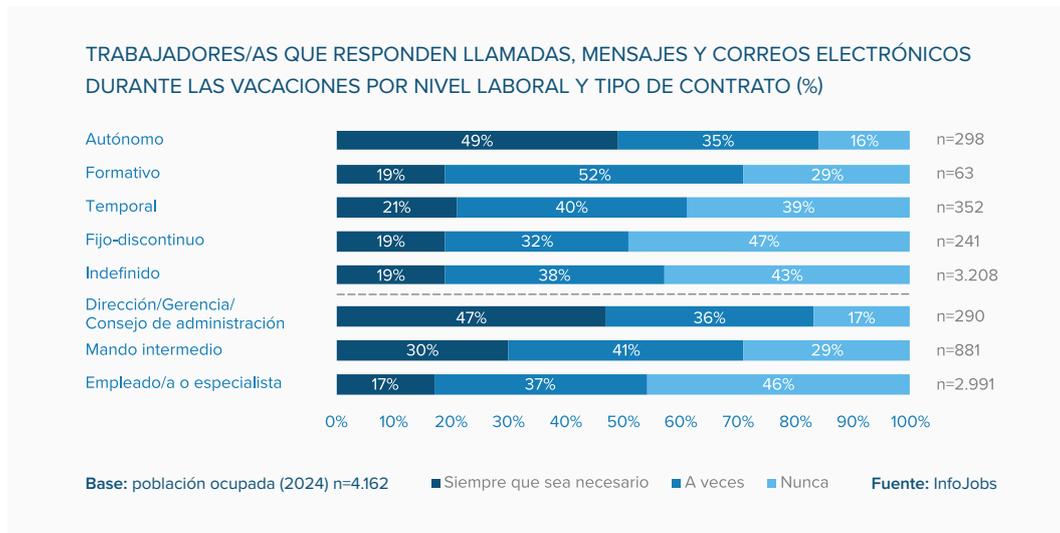


Si esta desagregación se realiza en función del nivel laboral se puede observar que, cuanto mayor es la responsabilidad laboral, menor es la desconexión. Así, uno de cada dos trabajadores/as en puestos de dirección, gerencia o consejo de administración responde llamadas o mensajes siempre que sea necesario, tanto fuera del horario laboral como en vacaciones. Este porcentaje cae al 36 % y 30 % respectivamente en los mandos intermedios y al 23 % y 17 % en el caso de los empleados/as o especialistas.

Asimismo, la relación contractual que se tenga con la empresa también es un condicionante para la desconexión digital. Por ejemplo, nueve de cada diez autónomos/as no desconecta del trabajo fuera del horario laboral y solo un 16 % lo hace durante las vacaciones.

Sin embargo, quienes tienen un contrato indefinido o fijo discontinuo desconectan más del trabajo: el 31 % de los que disponen de un contrato indefinido no responde a los correos o llamadas fuera del horario laboral y el 43 % no lo hace si está de vacaciones. Estos porcentajes son del 34 % y del 47 % en el caso de quienes tienen un contrato fijo discontinuo.





El sentimiento de obligación, el principal motivo de la no desconexión digital

Si hablamos de los motivos que hacen que un trabajador/a no desconecte al término de su jornada laboral o durante un periodo vacacional, un 42 % afirma que lo hace porque se siente con la obligación de responder. Asimismo, hay un 33 % que lo hace porque su puesto de trabajo lo requiere y un 22 % porque le quedan asuntos pendientes de resolver.

En general, estos tres motivos han experimentado un retroceso estadísticamente significativo en comparación con 2023. Entonces eran un 48 % los que atendían mensajes o llamadas de trabajo fuera de horario porque se sentían en la obligación de hacerlo. Por su parte, había un 35 % que consideraba que su puesto de trabajo lo requería y un 24 % que lo hacía con el objetivo de resolver asuntos pendientes.



Si se analizan estos datos en función de la edad de los trabajadores/as, se puede apreciar cómo, conforme avanza crece el sentimiento de obligación de atender las llamadas o mensajes de trabajo fuera del horario laboral. Así, entre los que tienen de 16 a 24 años hay un 35 % que señala este motivo y esta cifra va creciendo progresivamente hasta los segmentos que abarcan de los 45 años en adelante, donde un 44 % lo menciona.

Sin embargo, entre los estratos de menor edad se alude significativamente más al sentir la necesidad de estar al día de todo. Es algo que mencionan uno de cada cuatro trabajadores/as menores de 34 años. Sin embargo, esto es algo que destacan solamente el 16 % de los que tienen entre 55 y 65 o el 14 % de los empleados/as con edades que van desde los 45 hasta los 54 años.

Aparte de esto, los jóvenes también destacan por encima del resto a la hora de señalar motivos como la dificultad para desconectar o el hecho de que se consideran horas extra y van a percibir una remuneración por ello.

Más de la mitad de los empleados/as tiene dificultades para desconectar después del trabajo

Más allá de atender asuntos laborales en el tiempo de descanso, también la desconexión pasa por no estar pendiente de ellos cuando acaba la jornada. En este sentido, un 44 % de la población ocupada afirma no pensar en el trabajo hasta que comienza el siguiente día de trabajo.

Pese a esto, hay un 56 % que no llega a desconectar completamente de su entorno laboral. Este porcentaje se reparte entre un 33 % que asegura que, aunque desconecta, suele pensar en las tareas que le han quedado pendientes; un 16 % que procura estar pendiente por si surge algo que haya que solucionar, aunque no sea de manera inmediata; y un 7 % que afirma que acostumbra a estar pendiente del trabajo, independientemente de si hay urgencias o no.



Si dentro de la población ocupada se coge solamente al segmento que ocupa cargos de dirección, gerencia o consejo de administración, se puede apreciar como tres de cada cuatro se mantienen, de una forma u otra, conectados al trabajo. En el caso de los mandos intermedios esta cifra es del 64 % y en el de los empleados/as o especialistas desciende hasta el 51 %.

Análisis Esade

Atención a la salud emocional, clave para la atracción del talento

Por Carlos Cortés, consultor social, investigador y profesor del departamento de Dirección de Personas y Organización de Esade

Los principales aspectos que se buscan en el trabajo son una cultura positiva (46 %), la salud mental y el bienestar (42 %), un propósito (40 %) y la flexibilidad laboral (38 %). Ello explica que el 63 % de los responsables de gestión de personas consideren que preservar la salud y el bienestar de los empleados es su máxima prioridad. De hecho, el 49 % de las personas trabajadoras prefieren trabajar para una empresa que se ocupe de su salud y bienestar, y tres de cada cuatro esperan que su empresa se ocupe de esta cuestión. Estos son algunos datos que ofrecen los diferentes estudios que analizamos en el informe *Del ESG al modelo E.ESG, la centralidad de las personas trabajadoras en la sostenibilidad de las empresas*¹, que hemos publicado recientemente desde Esade.

En este contexto, las compañías han de ser capaces de responder a esta expectativa de cuidado de la salud emocional, que se está convirtiendo en un elemento diferenciador para la atracción de talento, con una respuesta eficaz que se puede resumir en seis ideas o acciones:

1. Incorporar la escucha activa de las necesidades de los equipos

La centralidad de las personas es una afirmación que debe ir acompañada de hechos para ser coherente, y no solo inspiradora. Las empresas deben generar programas de bienestar, sobre todo a partir de las necesidades e inquietudes expresadas abiertamente por los equipos. Los estudios de clima son una buena herramienta. Y hace falta más. La voz de la plantilla requiere un lugar en los niveles de dirección y gestión a través de mecanismos como mesas de diálogo y grupos de discusión. Se trata de implicar a las personas en las soluciones, participando activamente en el desarrollo de las políticas de gestión. Cuando se da voz a los empleados, se multiplica por ocho tanto la creencia de que la organización pone a la persona en el centro como la confianza, y se multiplica por cinco el sentido de colectividad.

2. Desarrollar un liderazgo responsable

El papel que desempeñan las personas que lideran los equipos es un pilar para el bienestar emocional. Sin embargo, a la mitad de los líderes les resulta difícil identificar cuándo sus equipos se encuentran con problemas de exceso de trabajo

o agotamiento. Sus colaboradores no son más optimistas, pues el 67 % de ellos opinan que sus líderes no saben cómo cuidar la salud mental. Estos han de ser capaces de manejar sus emociones y las de sus colaboradores, así como las situaciones de conflicto y el estrés. Sin embargo, solo una cuarta parte han recibido algún tipo de formación en salud mental. Y no es porque no quieran: el 91 % sabe que sus acciones afectan a los equipos. De hecho, el impacto del líder en su salud mental es mayor que el de los médicos (51 %) y terapeutas (41 %) y el equivalente al de su pareja (69 %). En realidad, ejercer esta responsabilidad de liderazgo para el bienestar se basa, muchas veces, en adoptar hábitos y herramientas tan sencillas como el chequeo emocional cotidiano, el agradecimiento, las conversaciones semanales de *feedback* o prestar atención a la carga de trabajo.

3. Fomentar la cultura del bienestar

No se trata de poner en marcha una iniciativa 'estrella' de alto impacto y visibilidad. En realidad, crear una cultura del bienestar se traduce en incorporar conductas de relación saludables como el reconocimiento, la normalización del conflicto, la aceptación del error o la celebración. Estos comportamientos aumentarán la seguridad psicológica y el bienestar emocional del equipo. También los sistemas de recompensa de los líderes pueden incorporar objetivos que impulsen y mejoren la salud de la organización. Entre Europa y América del Norte, más del 70 % de las empresas incluyen al menos una métrica de capital humano en sus planes de incentivos para ejecutivos, siendo la prevalencia más alta la europea, con un 83 %. La creación de un sistema de gestión de conflictos ayudará a establecer un marco claro para canalizar las situaciones más difíciles. Debe ir acompañado de una formación a los responsables de equipos en la normalización del conflicto en un equipo de trabajo.

4. Normalizar la salud emocional

Aunque el 87 % de los empleados tienen acceso a programas de bienestar mental y emocional, solo el 23 % los utiliza. Entre las razones, destaca el miedo a la estigmatización en temas de salud emocional, la falta de apoyo del líder (solo el 49 % creen que su responsable comprende esta necesidad) y la falta de tiempo (38 %). Los mensajes de normalización de la salud emocional, empezando por los líderes, aumentarán la eficacia de los programas que, realizados con la mejor intención, sabemos que no están teniendo el impacto deseado.

5. Atender a la salud social

La salud social tiene que ver con el sentido de pertenencia y de inclusión organizativa. Se refiere a disponer de un buen clima laboral y de relaciones saludables

con las demás personas de la empresa. Especialmente en entornos de trabajo híbridos, se produce lo que se ha llamado ‘retroceso de la confianza’. Por esta razón, disponer de espacios informales, tanto físicos como en el tiempo, para fortalecer la relación contribuye al bienestar. La cohesión del equipo a través de talleres grupales centrados en la relación es también una buena práctica.

6. Segmentar por generaciones

Los equipos cada vez son más diversos. Nunca antes habían coincidido tantas generaciones. La ‘generación Z’ reporta niveles significativamente más bajos de bienestar emocional y social, comparados con los ‘millennials’ y la ‘generación X’. Es preciso considerar esta diferencia generacional en las actividades de relación entre equipos: programas de mentoría inversa, formación en la identificación de los sesgos —propios y ajenos entre generaciones— o procesos de acogida presenciales para equipos de trabajo con predominancia del teletrabajo.

Toma de conciencia y acción. Esta secuencia comienza con la escucha auténtica de lo que necesitan los equipos. Y desde su participación activa, poniendo en marcha acciones sencillas y eficaces. Si de verdad colocamos a la persona en el centro, empecemos desde ahí. Cuidar a las personas es cuidar la organización y a nosotros mismos.

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

¹ Informe Del ESG al modelo E.ESG, la centralidad de las personas trabajadoras en la sostenibilidad de las empresas.

4. 2. El prisma de la oferta: empresas, contratación y procesos de selección

4. 2. 1. Situación del empleo a nivel nacional y previsiones de reclutamiento

La mirada al mercado laboral por parte de las empresas resulta especialmente valiosa a la hora de calibrar las perspectivas de contratación del siguiente ejercicio. Por eso llama en este caso la atención, de modo positivo, la mejora en el vaticinio que se observa en el conjunto de las firmas de cara a 2025, de acuerdo con los resultados de la encuesta *Perspectivas de contratación* elaborada por InfoJobs (enero 2025), con datos recogidos entre 1.502 responsables de Recursos Humanos o decisores de contratación de compañías en España.

Si en 2024 el panorama que se vislumbraba era neutro o incluso un poco pesimista, un año después la situación ha variado tanto a corto como a medio y, en menor medida, a largo plazo.

De este modo, a corto plazo (seis meses) hay un 17 % de empresas (frente al 13 % del año anterior) que creen que la situación del empleo a nivel nacional mejorará. La mayoría —un 61 %; en 2024 eran el 56 %— piensan que se mantendrá. Y el porcentaje de compañías que opinan que dentro de seis meses la situación empeorará ha pasado del 30 % en 2024 al 22 % en 2025.

La situación se repite cuando se examinan los pronósticos a medio plazo (un año), de manera que los optimistas crecen desde el 20 % al 23 %, mientras que los que esperan que las cifras se mantengan suben del 44 % al 47 %. Como en el caso anterior, los menos esperanzados también retroceden. Así, los que ven un empeoramiento del empleo se retraen desde el 36 % al 30 %.

Aumenta el optimismo sobre el empleo a corto y medio plazo en las empresas: las que creen que mejorará a seis meses vista pasan del 13 % al 17 %, y las que lo ven mejor en un año suben del 20 % al 23 %

En el largo plazo, sin embargo, la visión es menos optimista. A dos años vista, los que auguran un empeoramiento de la situación se mantienen en el mismo 36 % del año anterior. Una cifra superior al 30 % que prevé una mejora y al 34 % que cree que se mantendrá igual.

Estas previsiones, además, tienen algunos matices en función del tamaño de las compañías. Por ejemplo, las microempresas (de 1 a 9 empleados/as) se muestran más pesimistas. A corto plazo son el 28 % las que creen que la situación va a empeorar (frente al 22 % general), a un año vista son el 36 % (30 % en el total) y a dos años el 41 % (36 % en el conjunto de las empresas).

Sin embargo, las medianas (50 a 249 empleados/as) destacan por su optimismo a corto plazo (28 % frente al 23 % global). Asimismo, esperan en menor medida que el resto un empeoramiento de la situación dentro de seis meses (14 %) y de un año (24 %).



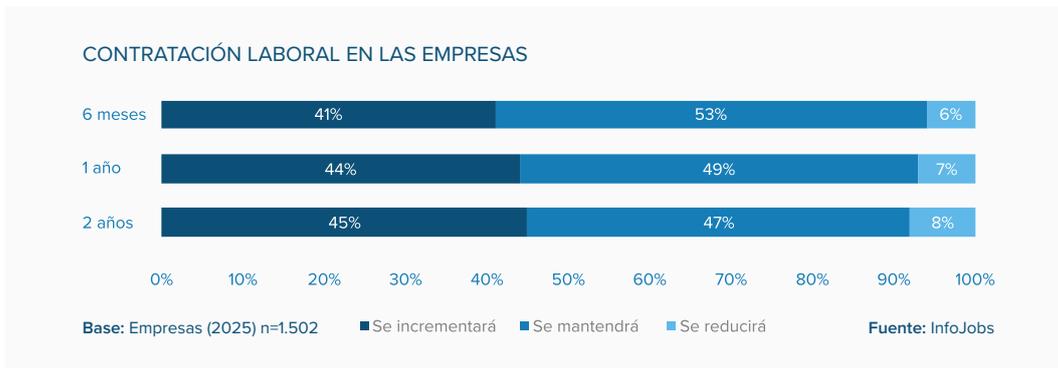
Aún más reveladoras que su visión de la evolución del empleo desde la óptica general nacional son las perspectivas internas de contrataciones futuras. En este caso se percibe un espíritu claramente más positivo que el año anterior. De este modo, a corto plazo, el 41 % espera un aumento en sus contrataciones, frente al 37 % del año anterior. Otro 53 % vislumbra mantener la contratación en ese periodo, en línea con 2024, mientras que solo el 6 % contempla reducirla, cinco puntos menos que el 11 % de comienzos de 2024.

El 41 % de las empresas prevé incrementar la contratación a corto plazo y el 53 % planea mantenerla

A medio plazo las que esperan aumentarla suben desde el 37 % hasta el 44 %, un incremento que se nutre en parte de los que confían en al menos mantenerla, que bajan del 53 % al 49 %. Por su parte, las que creen que reducirán sus acciones de reclutamiento caen del 10 % al 7 %, un descenso de tres puntos porcentuales.

Con respecto a las perspectivas a dos años, las que consideran que incrementarán sus contrataciones representan el 45 % (43 % en la anterior consulta). Las que creen que no tendrán cambios suponen el 47 %, frente al 46 % de 2024. Consecuentemente, las pesimistas retroceden desde el 11 % al 8 %.

La conclusión de estos datos es clara: en todos los escenarios temporales planteados las empresas prevén una mejoría de sus acciones de contratación.



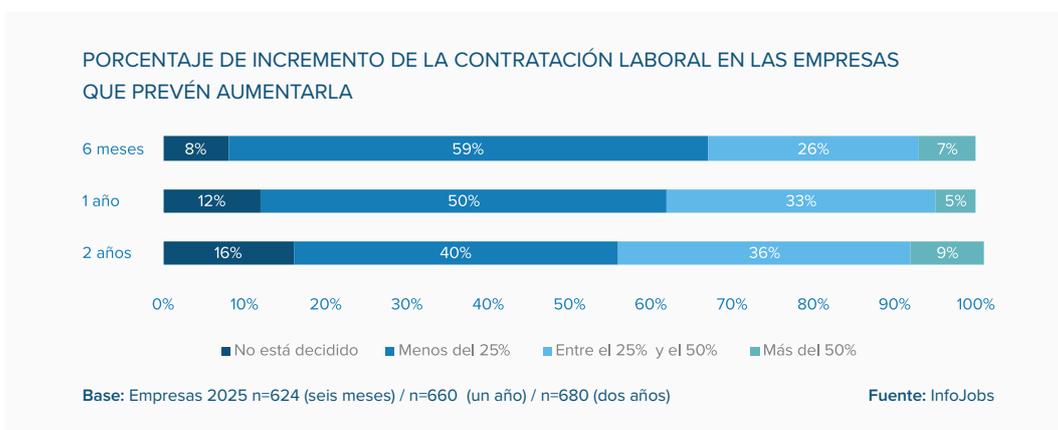
Al observar estos datos en función del tamaño, las microempresas prevén, en mayor medida, que la contratación se mantendrá estable independientemente de si se considera un horizonte temporal de seis meses, un año o dos años.

Las pequeñas (10-49 empleados/as), por su parte, anticipan una mejora en la contratación a corto plazo (48 %), mientras que una de cada dos empresas medianas espera esta mejora sobre todo dentro de un año.

Más allá de la previsión de incrementar o no la plantilla, para medir el pulso de la situación de las empresas también resulta interesante saber cómo de grande va a ser ese incremento. Entre las que afirman aumentar la contratación a corto plazo, seis de cada diez de las que prevén incrementar la contratación en los próximos seis meses lo harán en menos del 25 %, mientras que el 26 % maneja una horquilla que va del 25 % al 50 %.

En el horizonte temporal de un año, las que contemplan contratar entre un 25 % y un 50 % más suben hasta el 33 %. Por contra, las que aspiran a incrementar su plantilla menos del 25 % bajan hasta el 50 %.

A largo plazo (a dos años vista) las cifras de contratación de menos del 25 % de plantilla bajan hasta el 40 %. En contrapartida, crecen hasta el 36 % las empresas que estiman un aumento entre el 25 % y el 50 %.



Al margen de las estimaciones de las compañías también hay organismos públicos u otras instituciones que realizan sus propios pronósticos, que en la mayoría de los casos sitúan el crecimiento económico claramente por encima del 2 %, tal y como se recoge en el apartado 2.3. Previsiones económicas de este mismo informe.

4. 2. 2. Procesos de selección y transparencia salarial

Los procesos de selección son, tanto para empresas como para candidatos/as, un punto de encuentro clave en los movimientos que se producen en el mercado laboral. Para las compañías es el momento de conocer a quienes se postulan a un puesto y tratar de elegir a la persona idónea. Y para los/as aspirantes es su oportunidad de acceder a un nuevo empleo y conocer mejor a la empresa que ofrece esa vacante.

Por eso es tan relevante tener una visión detallada sobre cómo se realiza ese proceso: ¿qué analizan las empresas en sus encuentros con los/as aspirantes? ¿Cómo se gestiona la comunicación durante el proceso? Todo esto es lo que se aborda en la encuesta sobre *Procesos de selección y transparencia salarial* elaborada por InfoJobs.

La actitud y las habilidades personales, los aspectos más valorados por los reclutadores/as

Si hablamos de los aspectos que las empresas más valoran de las personas candidatas durante un proceso de selección, lo más relevante es la actitud que muestren. Esta importancia es transversal a cualquier tipo de puesto, independientemente de su responsabilidad.

La práctica totalidad de las empresas considera la actitud de los candidatos/as que aspiran a un puesto de alta responsabilidad como algo relevante o muy relevante

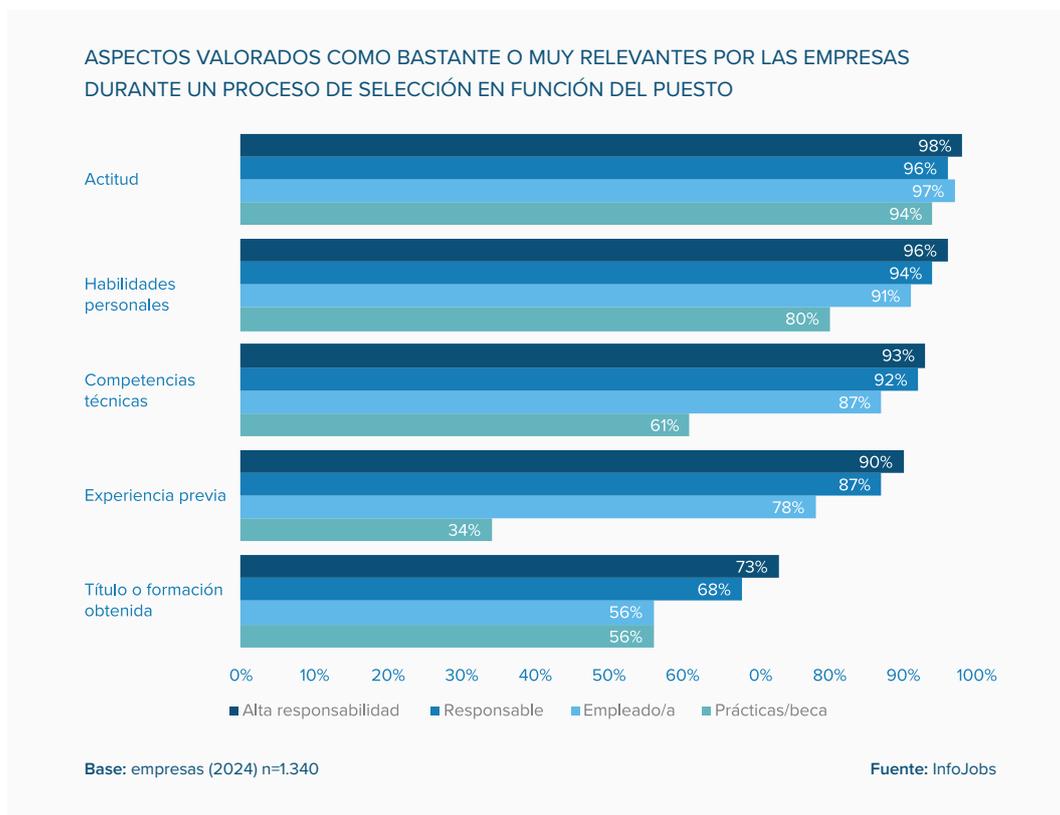
No obstante, las de dirección son el tipo de posición para las que las empresas más tienen en cuenta la actitud mostrada por el/la aspirante. Concretamente, el 98 % afirma que es algo bastante relevante o muy relevante. Un porcentaje que disminuye ligeramente en el caso de los responsables (96 %), los empleados/as (97 %) y los becarios/as (94 %).

Seguidamente, lo que tiene una mayor relevancia para las empresas son las habilidades personales. Nuevamente, en el caso de los puestos de mayor responsabilidad es algo que mencionan la práctica totalidad de ellas (96 %) y, conforme desciende la responsabilidad de la vacante, se les da menor importancia. No obstante, el nivel profesional en el que se considera menos relevante es en el de prácticas/beca y son un 80 % las compañías que aluden a esta cuestión.

En general, tal y como cabe esperar, los requerimientos de las empresas para las posiciones de este nivel son más bajas. Por ejemplo, un 61 % considera bastante relevante o muy relevante las competencias técnicas de los candidatos/as que aplican a una posición de prácticas/beca. Sin embargo, en el resto de los niveles laborales, este peso es ostensiblemente mayor, moviéndose entre el 87 % y el 93 %.

Lo mismo sucede con la experiencia previa, que solo es relevante para el 34 % de las empresas durante la selección de un nuevo empleado/a para un puesto de prácticas o una beca. Algo que se explica por la lógica del propio puesto que, en muchos casos, es la primera toma de contacto de un/a estudiante con el entorno profesional.

Sin embargo, esta tendencia cambia conforme crece la responsabilidad, donde los requisitos son mayores. De hecho, en los puestos de dirección, al menos nueve de cada diez empresas consideran altamente relevante la actitud, las habilidades personales, las competencias técnicas y la experiencia previa. En este tipo de puestos, lo que menos importancia tiene es el título o formación obtenida y, aun así, lo nombran tres de cada cuatro entidades.



Además, en algunos casos, este tipo de requisitos se evalúan a través de un test que se realiza a los candidatos/as. Por ejemplo, en el caso de las competencias técnicas, cuando se trata de puestos de dirección o de responsables, siete de cada diez empresas afirman realizar este tipo de pruebas. Una cifra que va cayendo conforme cae el nivel laboral. Así, estos controles se hacen en el 54 % de los procesos de selección para vacantes de empleado/a y en el 31 % de los que son para prácticas o becas.

Por lo que se refiere a las habilidades sociales, seis de cada diez empresas realizan un test a aquellas personas que aspiran a ocupar puestos de responsable o de dirección. En el caso de los empleados/as son el 49 % y en el de los becarios/as el 34 %.

Además, cuando se trata de evaluar este tipo de habilidades personales, hay algunas que destacan más que otras. En este sentido, las cinco más valoradas por las empresas son la capacidad para trabajar en equipo (64 %), la proactividad (49 %), la capacidad de resolución de conflictos y problemas (45 %), la capacidad de aprendizaje (44 %) y la empatía e inteligencia emocional (38 %).

Seis de cada diez empresas evalúan mediante un test las habilidades sociales de las personas que se postulan como candidatos/as a un puesto de responsable o de alta responsabilidad

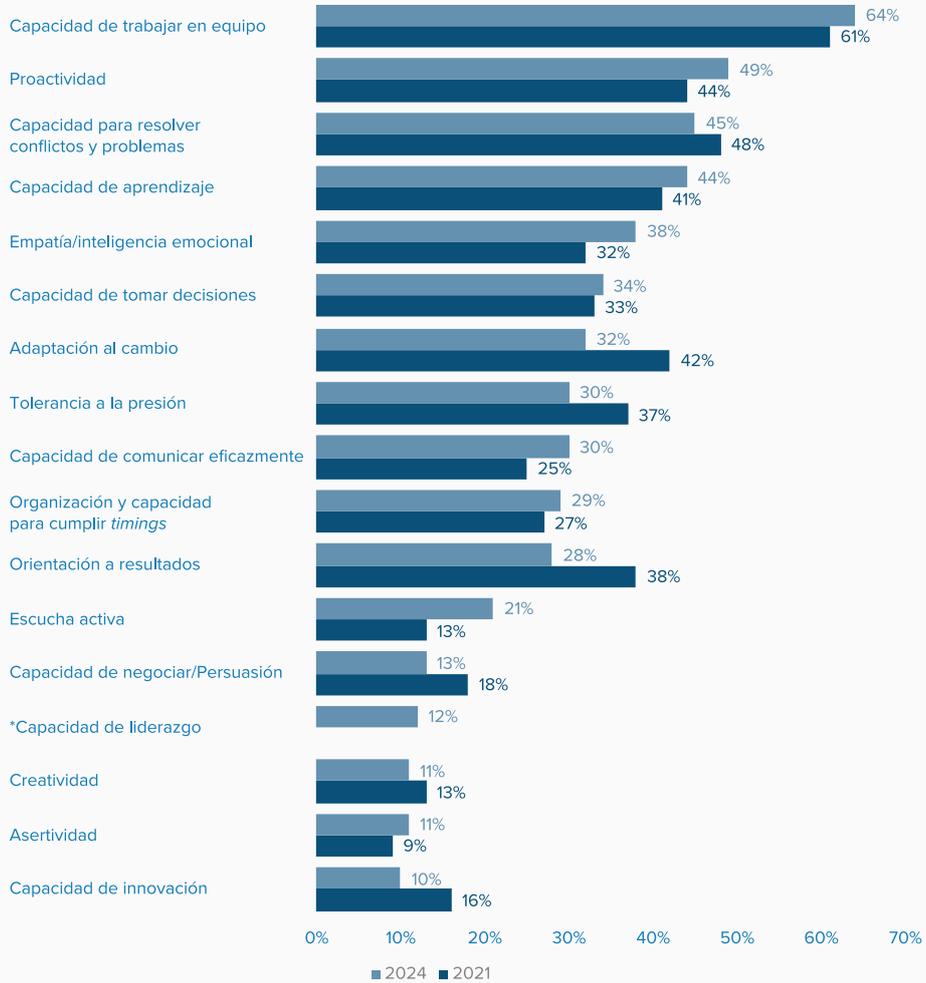
Esta última, además, ha experimentado un crecimiento estadísticamente significativo en comparación con 2021 —consulta anterior—. Entonces eran el 32 % las empresas que citaban esta cuestión, frente al 38 % actual.

Asimismo, hay dos cualidades más cuya relevancia para las empresas ha aumentado de manera estadísticamente reseñable. Se trata de la capacidad para comunicar eficazmente, que crece del 25 % de 2021 al 30 % de 2024 y la escucha activa, que pasa del 13 % al 21 %.

Las empresas valoran cada vez más la capacidad de los candidatos/as para la comunicación eficaz y la escucha activa

En el lado contrario, hay cinco habilidades de los candidatos/as a un puesto que despiertan menos interés en las empresas que hace tres años. Se trata de la adaptación al cambio, que cae del 42 % de 2021 al 32 % de 2024, la tolerancia a la presión (cae del 37 % al 30 %), la orientación a resultados (pasa del 38 % al 28 %), la capacidad de negociar o persuasión (del 18 % al 13 % actual) y la capacidad de innovación (desciende del 16 % al 10 %).

HABILIDADES PERSONALES DE LOS/AS CANDIDATOS/AS MÁS VALORADAS POR LAS EMPRESAS



Base: empresas (2024) n=1.340 / (2021) n=768
 *No se preguntó en 2021

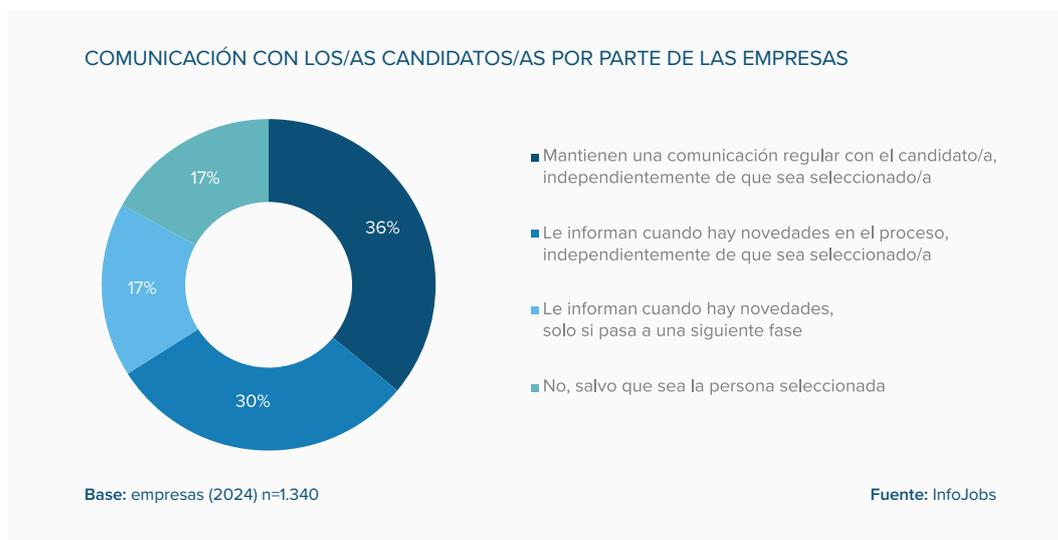
Fuente: InfoJobs

El 83 % de las empresas se comunica con los candidatos/as durante el proceso de selección

A lo largo del proceso de selección, la amplia mayoría de las compañías mantiene, en mayor o menor medida, contacto con los candidatos/as. De hecho, el 83 % asegura comunicarse en algún momento con ellos y solamente hay un 17 % que solo se pone en contacto con el/la aspirante si es la persona seleccionada.

El 36 % de las empresas se comunica de manera regular con los/as aspirantes a una vacante, independientemente de que sean seleccionados/as o no

Si ponemos el foco en las empresas que sí hablan con las personas candidatas durante el proceso, ese 83 % se reparte así: un 36 % que afirma que mantiene una comunicación regular con el candidato/a, independientemente de que sea seleccionado/a o no; un 30 % que le informa cuando hay novedades en el proceso, independientemente de si es el elegido/a para el puesto; y un 17 % que le informa cuando hay novedades en el proceso, solamente si pasa a una siguiente fase.

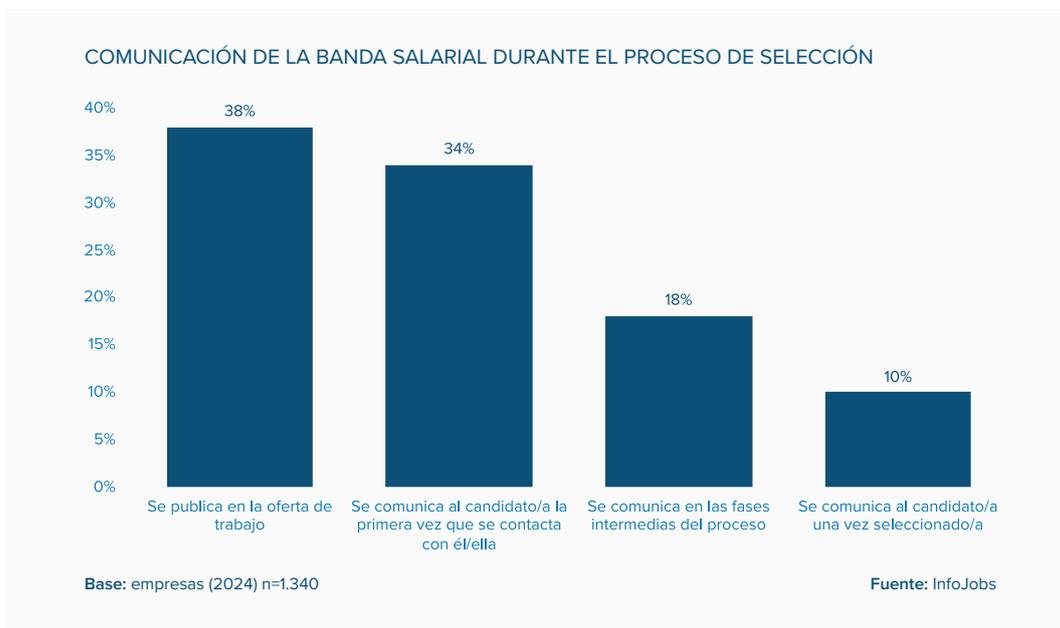


Esta forma de abordar los procesos no se produce de igual manera en todas las empresas. Así, las que tienen más de 50 empleados/as tienden a ser más proactivas en la comunicación con los candidatos/as. En estos casos, solamente son un 10 % las que afirman no contactar con la persona, salvo que haya sido seleccionada para el puesto, mientras que la proporción de compañías que asegura informarle cuando se producen novedades aumenta hasta el 36 % —frente a la media general, que se sitúa en el 30 %—.

Como parte de la comunicación entre empresas y aspirantes a una vacante, hay un elemento fundamental: la información sobre el salario. Un tema cuya relevancia, además, se ha trasladado a la legislación europea. Así, en mayo de 2023, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea adoptaron nuevas normas en materia de transparencia retributiva que, a partir de 2026, obligarán a las empresas comunitarias a facilitar información sobre sus salarios. Esto deberá aplicarse en el proceso de selección y, también, dentro de la propia compañía, donde los empleados/as tendrán derecho a conocer los salarios medios que existen en la empresa y, más concretamente, para las categorías de trabajadores/as que realizan el mismo trabajo o uno similar. Además, estos datos deberán facilitarse diferenciados por sexo.

Cuatro de cada diez empresas aseguran que publican la banda salarial del puesto en la oferta de trabajo. El 34 % lo comunica al candidato/a en la primera toma de contacto

Actualmente, menos de la mitad de las empresas incluyen información sobre la banda salarial en el momento en el que publican una oferta de empleo. Concretamente es algo que hacen el 38 %. Si se avanza hasta el siguiente punto del proceso, a la primera conversación con la persona candidata, son un 34 % las entidades que afirman notificar el salario en este momento. Seguidamente, un 18 % lo hace en las fases intermedias y previas a la decisión final y, por último, un 10 % lo comunica una vez que ha seleccionado al candidato/a.



4. 3. Transformación digital e inteligencia artificial

4. 3. 1. Transformación digital

Una de las principales palancas de cambio del mercado de trabajo está directamente relacionada con la digitalización. Esta transformación afecta de manera transversal al empleo: cambian los productos y servicios que se ofrecen, los procesos de trabajo, las necesidades de las empresas y, en consecuencia, también lo hacen las competencias que se demandan a los empleados/as.

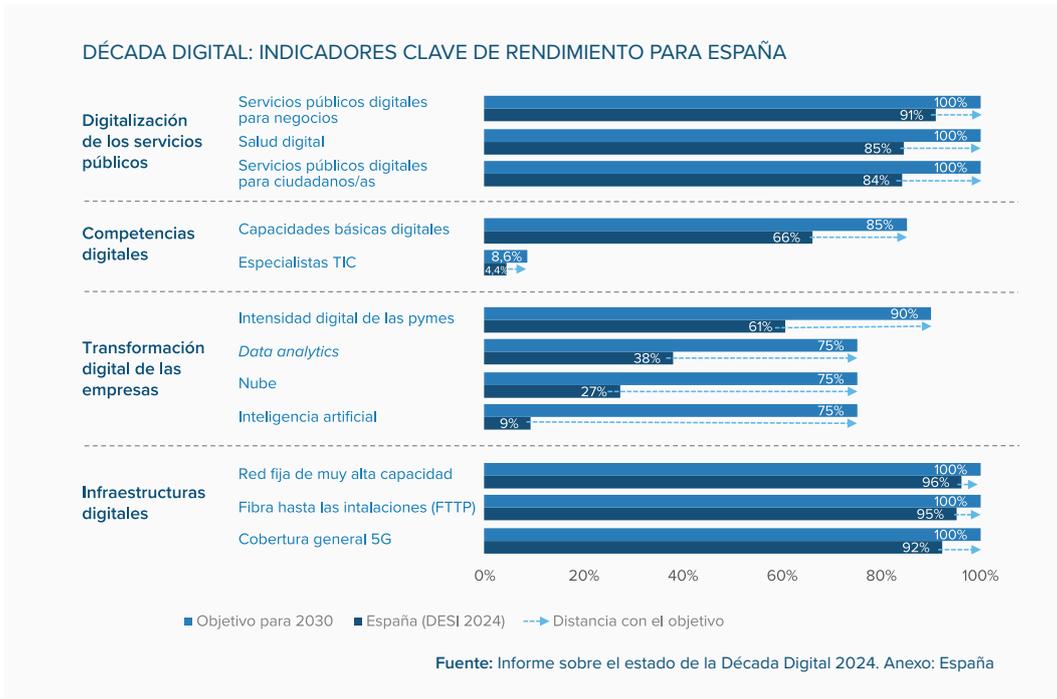
De hecho, esta transformación digital se ha convertido en un asunto estratégico también para las instituciones, tanto a nivel nacional como internacional. La Unión Europea ha catalogado esta década como la Década Digital de Europa, un paraguas bajo el que se agrupan todas las iniciativas relacionadas con lo digital que se están desarrollando.

Esta estrategia se articula en cuatro líneas u objetivos principales que se han denominado brújula digital y que abarcan la conectividad o infraestructuras digitales, las competencias digitales, la digitalización de los servicios públicos, y también la de las empresas.

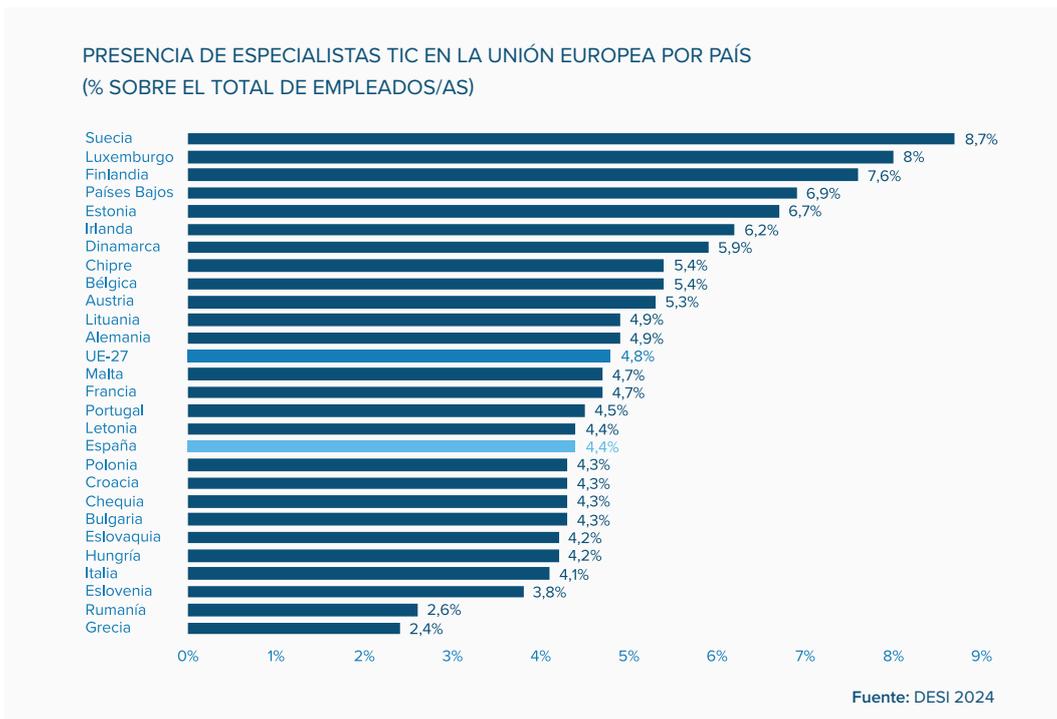
Asimismo, la Comisión Europea ha definido un itinerario con un ciclo anual para facilitar la consecución de estos objetivos. Este mecanismo pasa, entre otras cuestiones, por la elaboración de hojas de ruta estratégicas cada dos años en las que cada Estado miembro detalla las medidas que ha puesto en marcha, así como las que tienen previstas para alcanzar las metas fijadas para 2030. Del mismo modo, la Comisión Europea, en el marco de este itinerario, evalúa de manera anual los avances realizados por cada país.

En el caso de España, la edición más reciente de este informe, publicada en julio de 2024, muestra los progresos realizados en la consecución de estos objetivos según el Índice de Economía y Sociedad Digitales (DESI). En este sentido, los indicadores relacionados con las infraestructuras digitales muestran que es esta área en la que España está más próxima a alcanzar la meta.

Sin embargo, la transformación digital de las empresas es en la que todavía queda un mayor recorrido pendiente. Asimismo, España dispone actualmente de la mitad de los especialistas TIC (4,4 %) de los que debería tener para 2030 (8,6 %).



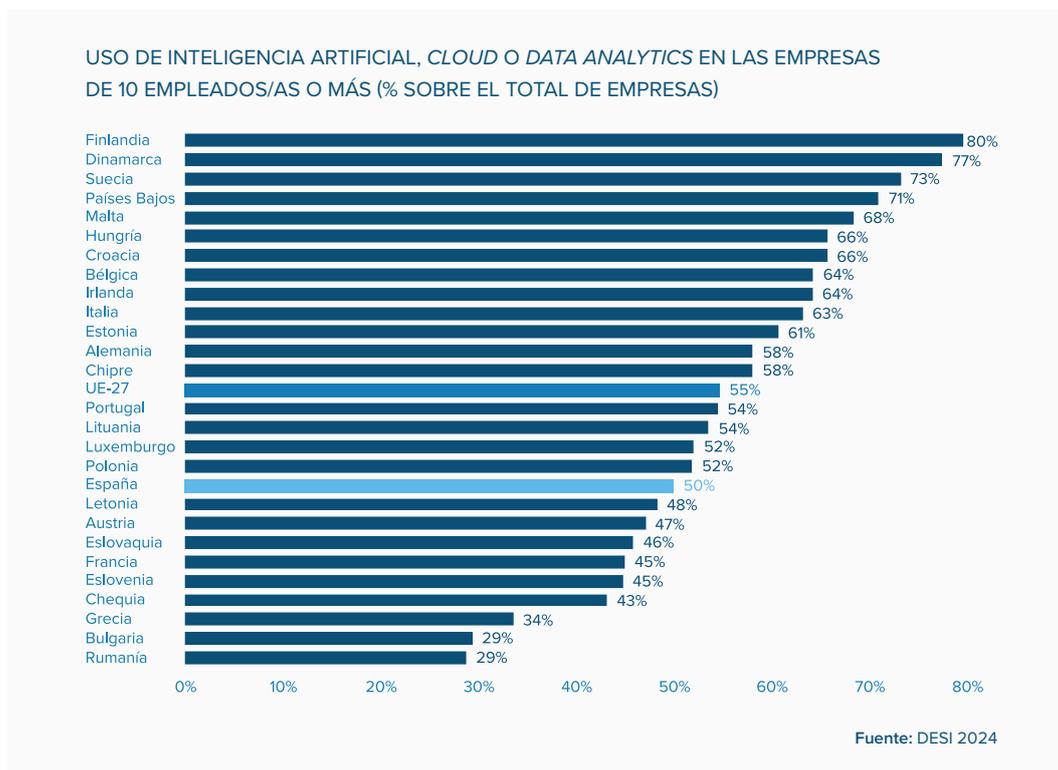
Si miramos exclusivamente estas dos áreas, podemos ver también en qué punto se encuentra España en comparación con la Unión Europea y el resto de los estados miembros. Así, la media conjunta se sitúa en el 4,8 %, por lo que España, actualmente se encuentra por debajo (4,4 %). De hecho, ocupa la undécima posición por la parte baja del ranking de países con especialistas TIC sobre el total de personas empleadas. En la parte alta se sitúan Suecia (8,7 %), Luxemburgo (8 %), Finlandia (7,6 %) y Países Bajos (6,9 %).



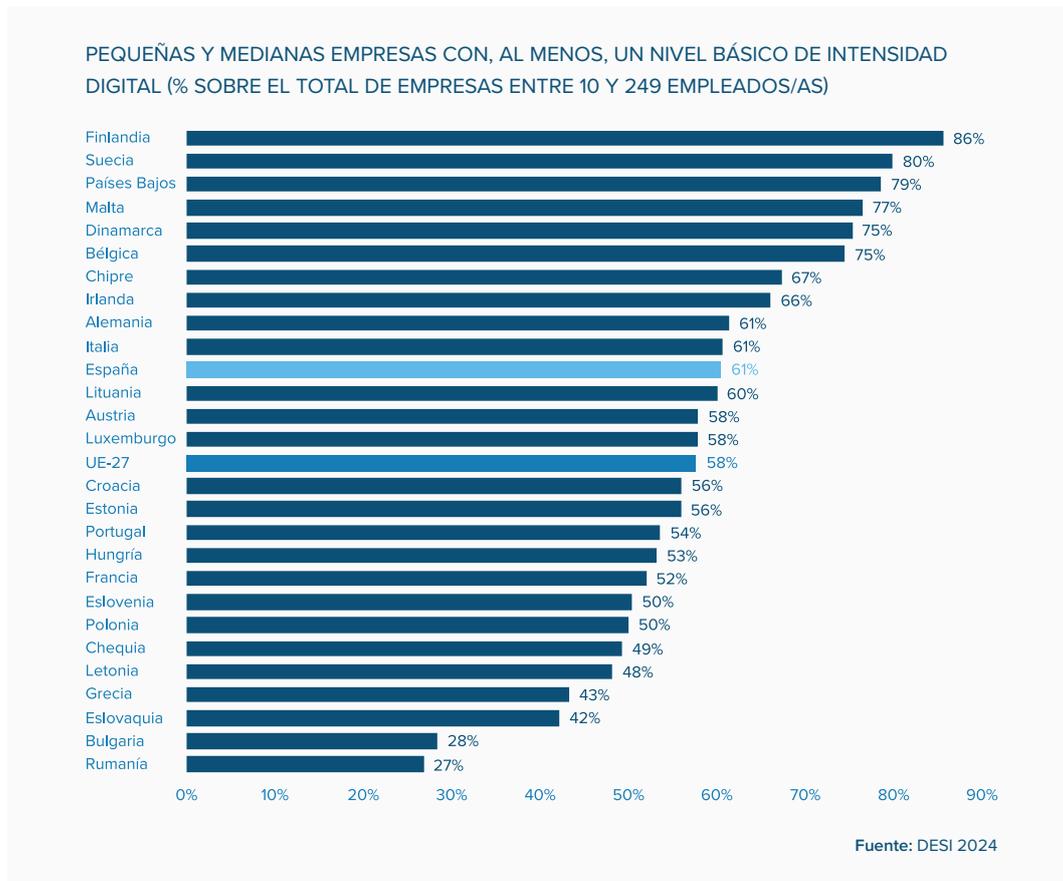
En lo referente a la transformación digital de las empresas, en la integración de tecnologías como la inteligencia artificial, el *cloud* o la *data analytics*, España (50 %) también se encuentra algo por debajo de la media europea (55 %).

No obstante, esta situación se produce, fundamentalmente, a causa de la integración del *cloud*. Cuando solo se observa esta tecnología nuestro país, se encuentra en la quinta posición por la parte baja del ranking: solo el 27 % de las empresas españolas de 10 empleados/as o más trabajan con ella, frente al 39 % del conjunto de la Unión Europea. Por detrás de nuestro país se encuentran Francia (23 %), Grecia (18 %), Rumanía (16 %) y Bulgaria (14 %).

Sin embargo, en el caso de la inteligencia artificial y de la *data analytics*, España supera la media comunitaria. En lo referente a la inteligencia artificial, en nuestro país son el 9 % las empresas que trabajan con ella, un punto por encima de la media total (8 %). Y, por su parte, el uso de *data analytics* está extendido en el 38 % de las empresas nacionales, frente al 33 % del conjunto de la UE.



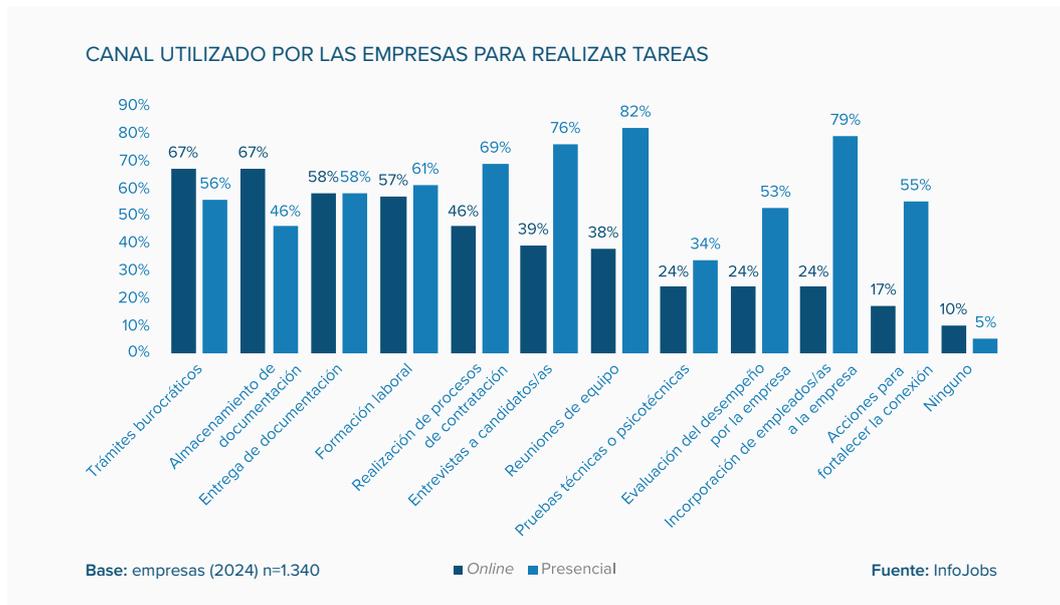
Si ponemos el foco en las pequeñas y medianas empresas (entre 10 y 249 trabajadores/as), un 61 % tiene, al menos, un nivel básico de intensidad digital, según refleja el Índice de Economía y Sociedad Digitales. Esta cifra sitúa a nuestro país por encima de la media comunitaria (58 %). Este ranking de inserción digital en las pymes lo lideran Finlandia (86 %), Suecia (80 %) y Países Bajos (79 %) y lo cierran Rumanía (27 %), Bulgaria (28 %) y Eslovaquia (42 %).



En línea con esta cuestión, una encuesta elaborada por InfoJobs refleja cuáles son las tareas que las empresas hacen de manera más recurrente a través de los canales digitales: en primer lugar se sitúan los trámites burocráticos (67 %), seguidos del almacenamiento de documentación (67 %), la entrega de documentación (58 %) y la formación laboral (57 %).

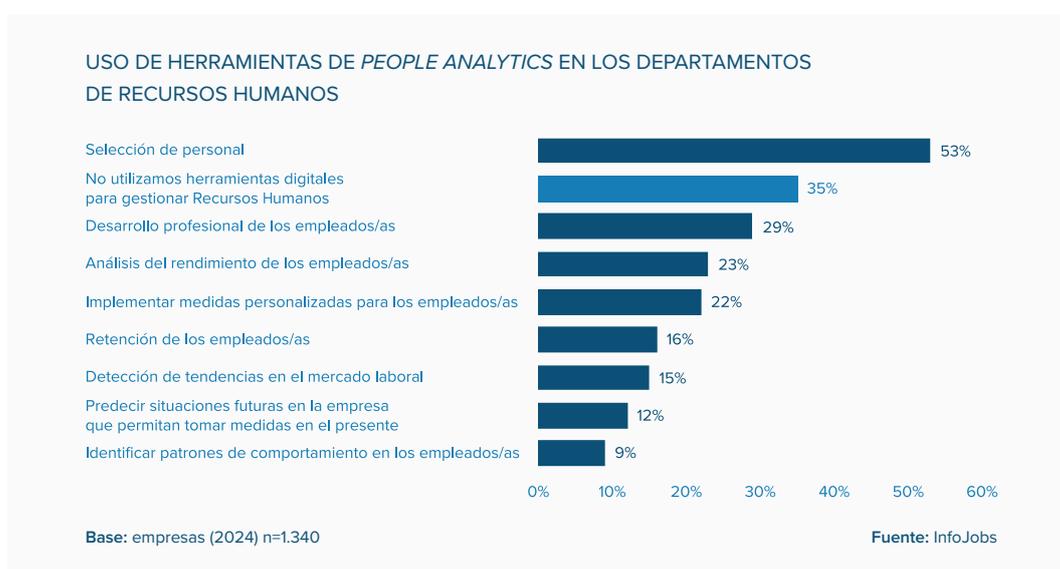
Por su parte, las que se hacen más frecuentemente de manera presencial son las reuniones de equipo (82 %), la incorporación de empleados/as a la empresa (79 %), las entrevistas a candidatos/as (76 %) y la realización de procesos de contratación (69 %).

Este reparto de tareas entre los canales físico y digital, no obstante, no es igual en todos los tipos de empresas. Así, las de más de 50 empleados/as son las que más recurren al entorno *online*. Sin embargo, las empresas pequeñas o microempresas, a excepción de los trámites burocráticos y el almacenamiento de documentación, tienden a elegir significativamente más la presencialidad para el desempeño de estas actividades.



La digitalización de las empresas de menor tamaño es también un asunto estratégico. De hecho, en el marco de la agenda España Digital 2026, el Gobierno ha promovido el Plan de Digitalización de pymes. Un proyecto que tiene como objetivo facilitar la adopción de nuevas tecnologías en las pymes y fomentar el emprendimiento digital.

Si observamos la aplicación de herramientas digitales a las funciones de Recursos Humanos (*People Analytics*) en las empresas, una de cada tres asegura que no utiliza herramientas digitales para sus tareas de gestión. Y, dentro del 65 % que sí que recurre a ellas, lo más habitual es que las usen para la selección de personal, que es algo que hacen la mitad. Seguidamente, el desarrollo profesional de los empleados/as (29 %), el análisis de su rendimiento (23 %) y la implementación de medidas personalizadas para ellos/as (22 %) son las actividades en las que más se utilizan los medios digitales.



4. 3. 2. Ciberseguridad

Dentro de las iniciativas recogidas en la agenda España Digital 2026 también están previstas diversas acciones en materia de ciberseguridad. De hecho, es uno de los diez ejes estratégicos definidos por esta hoja de ruta. Concretamente, la ciberseguridad se enmarca en la categoría de infraestructuras y tecnología con el objetivo de fomentar las capacidades en esta materia, impulsar un ecosistema empresarial en este sector y potenciar el liderazgo de España en ciberseguridad.

Para afrontar este desafío se ha aprobado el Plan Nacional de Ciberseguridad. Con él, entre otras cuestiones, se busca incrementar la presencia en las empresas de especialistas en ciberseguridad, datos e inteligencia artificial.

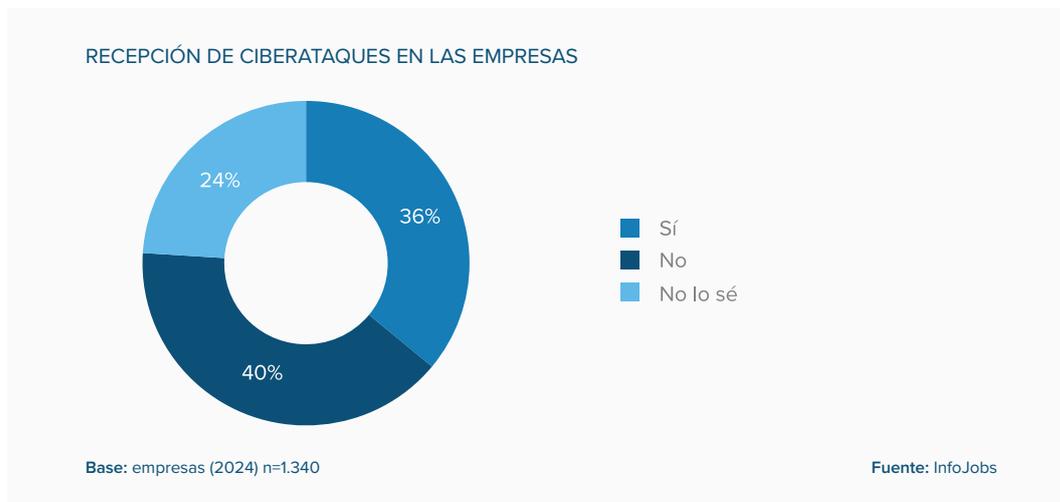
Uno de los agentes clave en la promoción de acciones encaminadas a alcanzar estos objetivos en España es el Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE). Este organismo, en el Plan estratégico INCIBE 2023-2025 incluye tres grandes objetivos, que a su vez se articulan en líneas de actuación y medidas concretas. Estas metas son el fortalecimiento de la ciberseguridad, tanto de la ciudadanía como de pymes y profesionales; el impulso del ecosistema empresarial del sector de la ciberseguridad, y el estímulo de España como nodo internacional en el ámbito de la seguridad.

El 36 % de las empresas consultadas asegura haber recibido algún intento de ataque a los sistemas informáticos

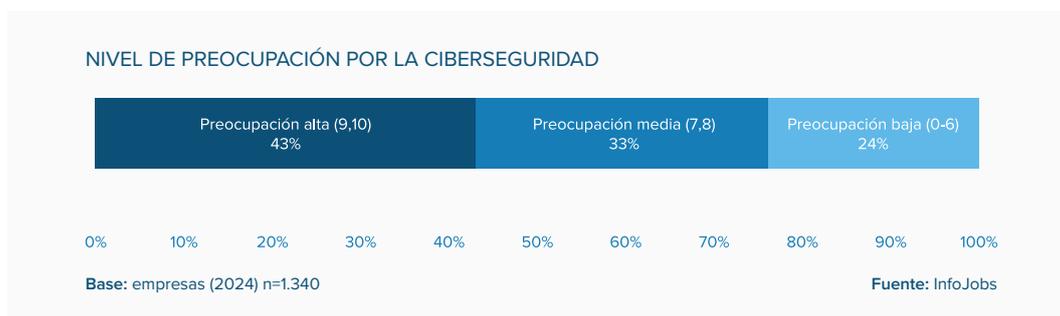
De estos tres objetivos parten líneas de actuación como la promoción de la concienciación y la información, el fortalecimiento de la industria de ciberseguridad o la promoción del talento en este campo, y el fomento de la I+D+i.

Los ciberataques son un problema que puede afectar tanto a empresas como a ciudadanos/as. Así, según el *Balace de ciberseguridad 2023* del propio INCIBE, durante ese año se produjeron más de 83.000 incidentes de ciberseguridad, lo que supone un incremento del 24 % en comparación con 2022. Además, este mismo informe refleja que, durante 2023, más de 22.000 empresas españolas se vieron afectadas por algún ataque de este tipo.

En línea con esta cuestión, una encuesta elaborada por InfoJobs muestra que existe una alta incertidumbre con respecto a la recepción de ciberataques. Si bien es cierto que un 36 % de empresas asegura haber recibido algún intento de ataque a sus sistemas informáticos, aunque no haya tenido éxito, también hay un 24 % que no está segura.



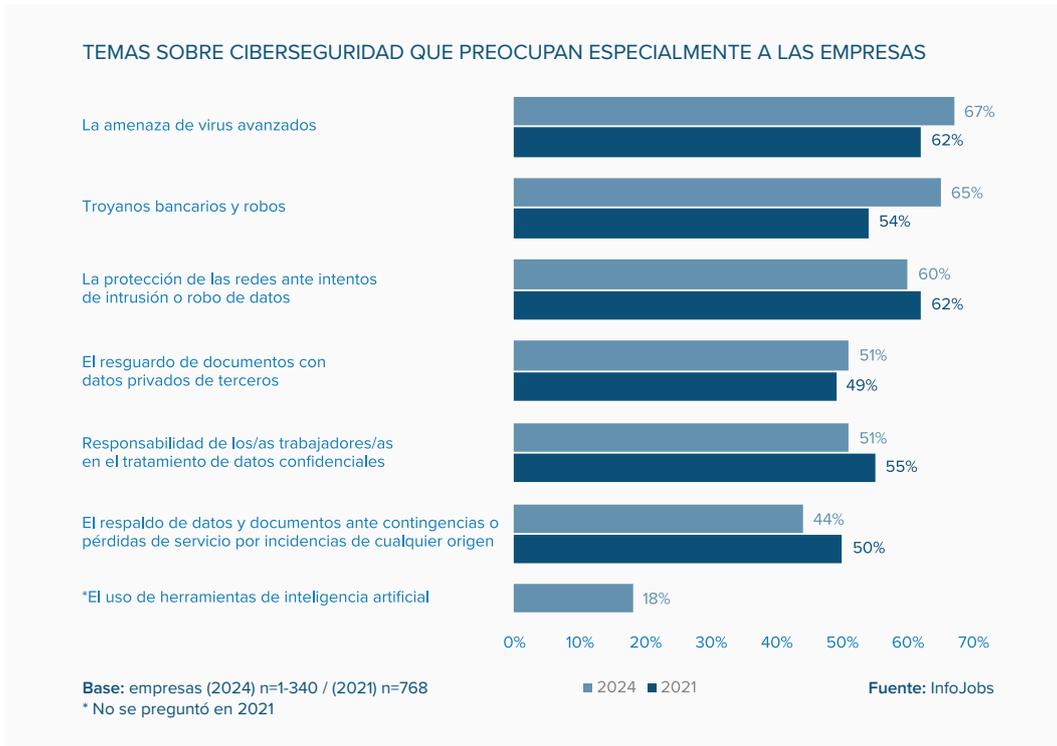
Este alto grado de incidencia de ciberataques que muestran tanto los datos de INCIBE como los de InfoJobs explican también el hecho de que este sea un tema prioritario para las empresas. De esta manera, el 43 % afirma que es algo que para su compañía supone una preocupación alta y el 33 % lo considera una preocupación media.



La amenaza de virus avanzados es lo que más preocupa a las empresas en relación con la ciberseguridad

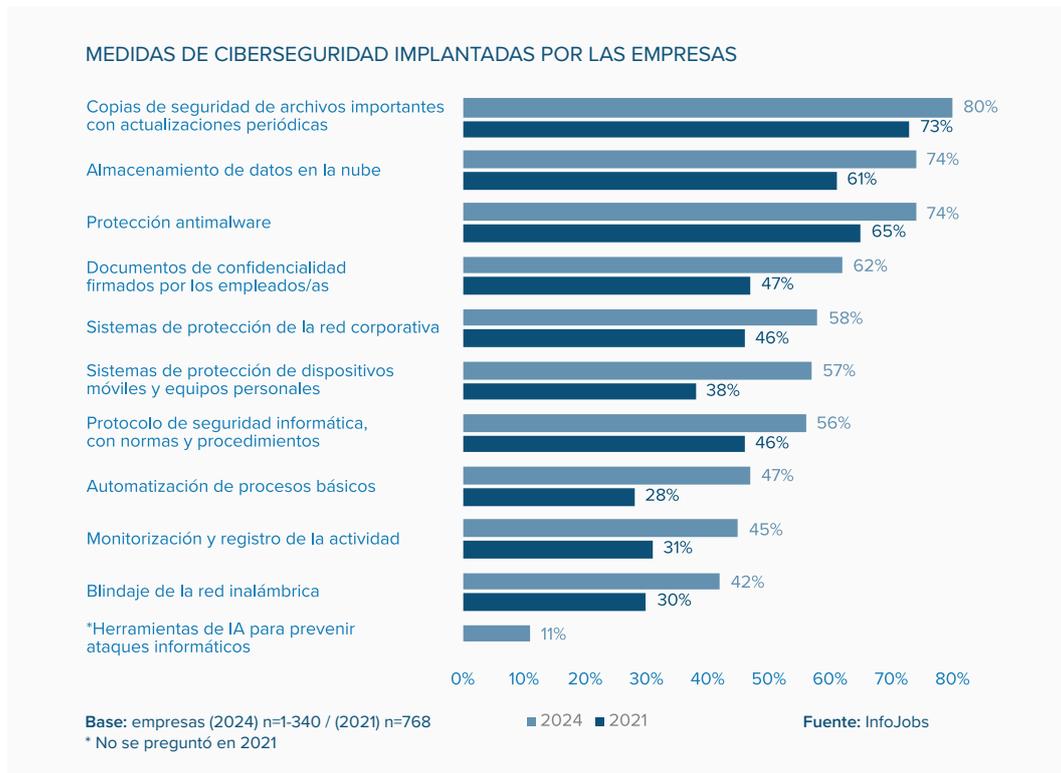
Esta inquietud, además, tiende a estar más extendida conforme aumenta el tamaño de la empresa. Así, mientras que el 37 % de las microempresas (0-9 empleados/as) le otorgan a la ciberseguridad un nivel de preocupación alto, son un 56 % las empresas grandes (más de 250 empleados/as) las que la califican de esta manera. En un rango intermedio se ubican las empresas pequeñas (10 a 49 empleados/as) y las medianas (50 a 250 empleados/as), que tienen la ciberseguridad como un asunto de preocupación alto en el 44 % y el 51 % de los casos respectivamente.

De manera más específica, lo que genera una mayor inseguridad es la amenaza de virus avanzados (67 %) y los troyanos bancarios y robos (65 %). Estos dos asuntos, además, preocupan significativamente más que en 2021, cuando eran un 62 % y un 54 % las empresas que los mencionaban. En tercera posición se sitúa la protección de las redes ante intentos de intrusión o robos de datos, que es algo que mencionan seis de cada diez entidades.



Para hacer frente a los riesgos relacionados con la ciberseguridad, las empresas han ido implantando diferentes medidas de protección. Las más habituales son las copias de seguridad de archivos importantes con actualizaciones periódicas (80 %), la protección anti-*malware* (74 %) y el almacenamiento de datos en la nube (74 %).

En 2021 estas mismas tres iniciativas también encabezaban el ranking. Aunque lo verdaderamente llamativo en comparación con ese año es que todas las medidas por las que se ha preguntado a las empresas han experimentado un crecimiento estadísticamente significativo. De hecho, mientras que en 2021 la media de acciones de ciberseguridad implementadas era de cinco, en 2024 es de siete. Todo esto muestra una clara tendencia al alza en materia de ciberseguridad dentro de las compañías.

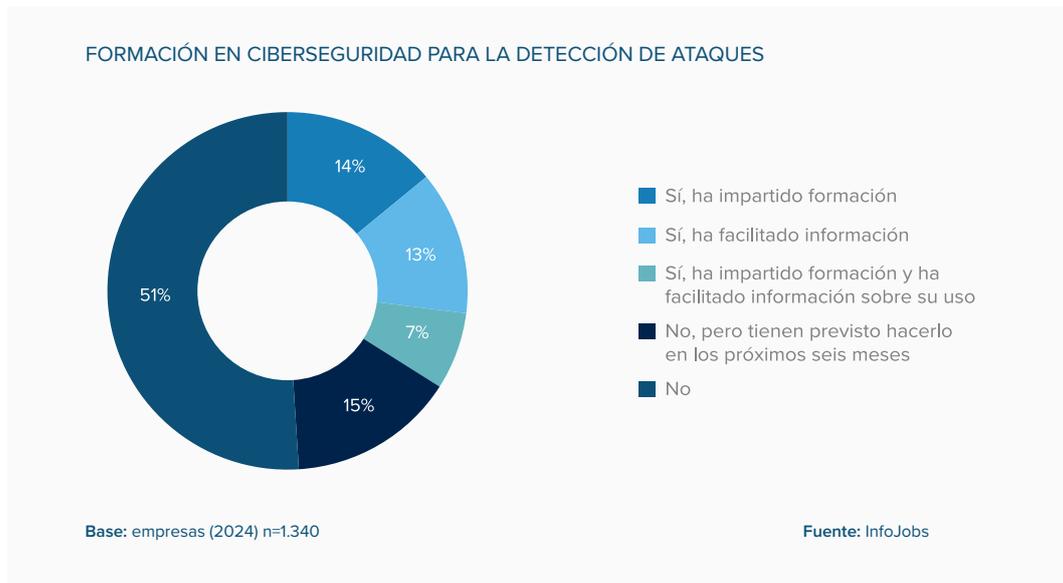


El Plan estratégico INCIBE 2023-2025 incide también en la capacitación y desarrollo de competencias vinculadas a la ciberseguridad, tanto por parte de la ciudadanía, como de las empresas. Así, una de las medidas integradas en el objetivo de primero, vinculado al refuerzo de la ciberseguridad es el fortalecimiento de las capacidades de ciberseguridad de los profesionales.

El 34 % de las empresas ha impartido alguna formación o ha facilitado información sobre ciberseguridad a sus empleados/as

Por otro lado, dentro del segundo objetivo, relacionado con el impulso del ecosistema empresarial del sector de la ciberseguridad, recoge también una medida específica para impulsar acciones formativas relacionadas con esta temática.

Una tarea en la que, según los datos de InfoJobs, una de cada tres empresas ya trabaja. Así, el 34 % ha impartido alguna información y/o ha facilitado información sobre su uso. Asimismo, hay un 15 % que afirma que prevé hacerlo en los próximos seis meses.



4. 3. 3. Inteligencia artificial

La inteligencia artificial sigue cobrando relevancia en el tejido empresarial, tanto en España como fuera de ella. Esta tecnología está siendo un elemento disruptivo gracias a su enorme potencial para realizar o automatizar algunas tareas, entre muchas otras aplicaciones.

Su progreso en los últimos meses también ha venido acompañado de un nuevo marco normativo europeo. Así, el pasado mes de agosto entró en vigor el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial impulsado por la Comisión Europea (si bien su aplicación será paulatina hasta agosto de 2027), cuyo objetivo es fomentar su desarrollo responsable.

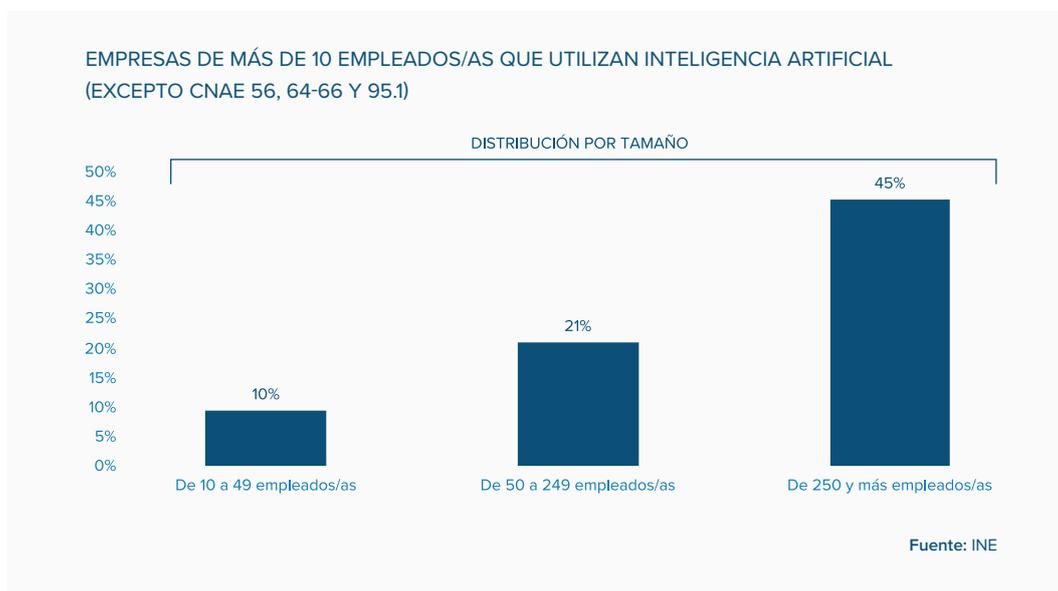
Además, la Cumbre de Acción sobre la Inteligencia Artificial celebrada en París al inicio de febrero de este mismo año 2025 marcó el comienzo de InvestAI, una nueva iniciativa impulsada también por la Comisión Europea a través de la que se van a movilizar 200.000 millones de euros para fomentar su desarrollo.

Como ya se ha comentado en este informe, la adopción de la inteligencia artificial es uno de los elementos que se evalúa desde el DESI en el marco de la Década Digital. En este indicador, España se encuentra algo por encima de la media de empresas que trabajan con inteligencia artificial: son el 9 %, frente al 8 % del conjunto de la Unión Europea. No obstante, el objetivo establecido por el organismo comunitario es llegar al 75 %.

La progresión de este índice depende de muchos factores, como la inversión necesaria para implantar estas herramientas, la disponibilidad de profesionales especializados/as o, incluso, la naturaleza del propio sector.

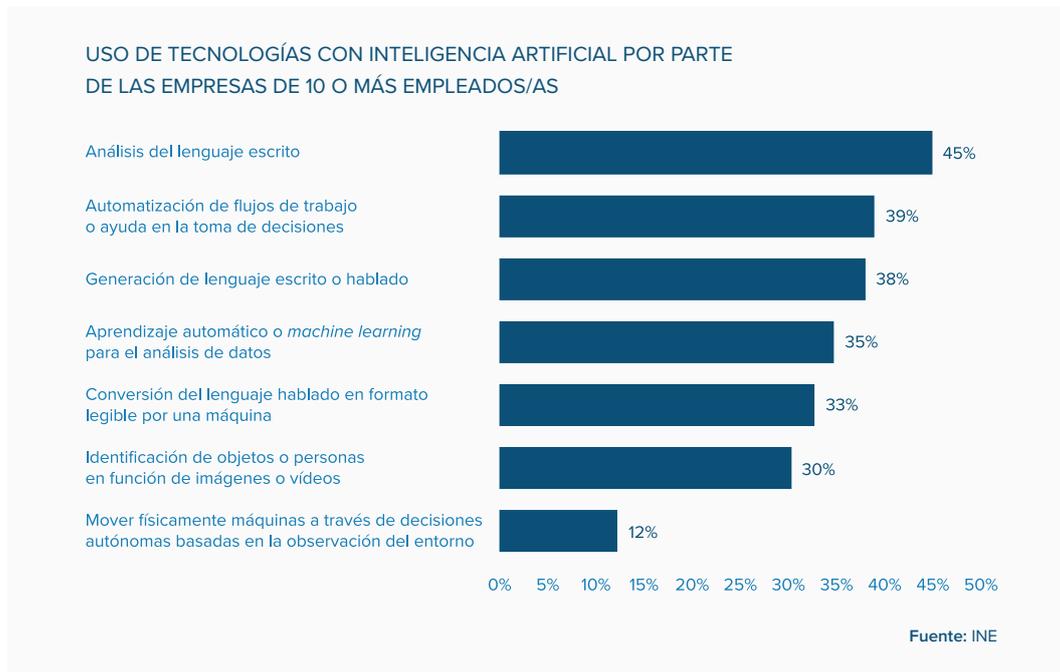
Sobre todas estas cuestiones ahonda la Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico elaborada por el INE, cuyos datos más recientes corresponden al primer trimestre de 2024. Así, según esta investigación, un 12 % de empresas de más de 10 empleados/as utilizan tecnologías de inteligencia artificial.

Pese a esto, el tamaño de la compañía condiciona su uso. Mientras que casi la mitad de las empresas de 250 o más empleados/as utiliza la inteligencia artificial, solamente son un 10 % de las que tienen entre 10 y 49 trabajadores/as. En un punto intermedio se encuentran las que tienen plantillas que oscilan entre las 50 y 249 personas empleadas. En este segmento hay un 21 % que recurre a esta tecnología.



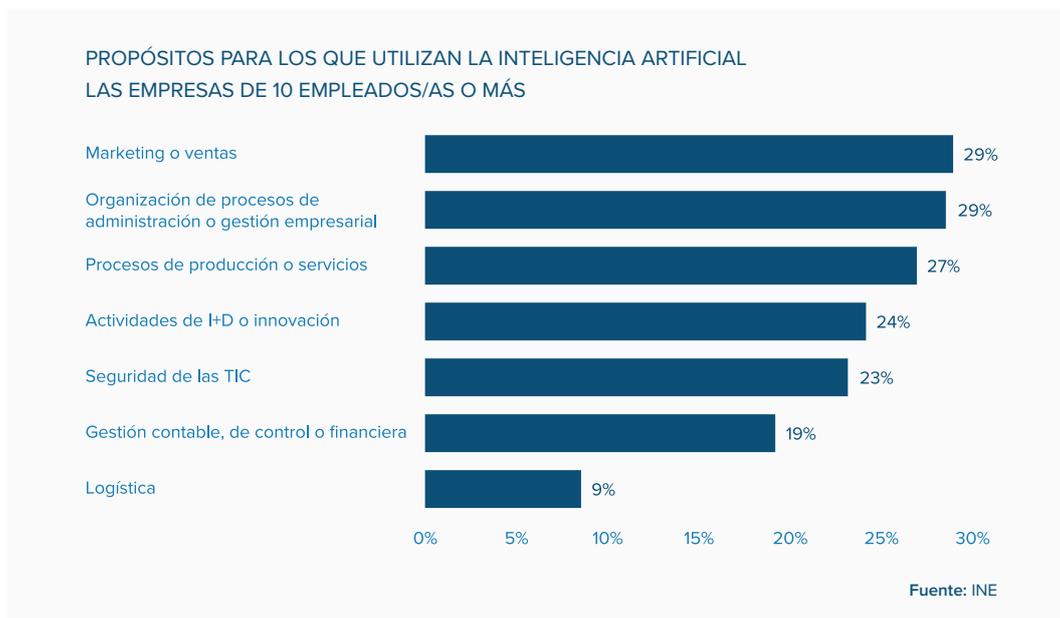
A nivel de inversión, el gasto total en España en IA en 2023 superó los 300 millones de euros. Las empresas que más gastaron fueron las que tienen 250 empleados/as o más que, según los datos ofrecidos por el INE, realizaron un desembolso de casi 210 millones de euros. Por su parte, la inversión de las compañías de 10 a 49 trabajadores/as y de 50 a 249 fue muy similar: en ambos casos rozaron un gasto de 50 millones de euros.

Dentro del abanico de opciones que ofrece la inteligencia artificial para las empresas de 10 o más empleados/as, el tipo de tecnología más utilizada es la que facilita el análisis de lenguaje escrito, a la que recurren el 45 % de ellas. Seguidamente, las más habituales son las enfocadas a la automatización de flujos de trabajo o toma de decisiones y las que generan lenguaje escrito o hablado. En ambos casos, cuatro de cada diez organizaciones afirman disponer de este tipo de tecnologías.



Los propósitos más recurrentes que llevan a las empresas de 10 o más trabajadores/as a utilizar la inteligencia artificial son los relacionados con marketing o ventas o los que tienen que ver con la organización de procesos de administración o gestión empresarial. Concretamente, tres de cada diez usan IA con alguno de estos objetivos.

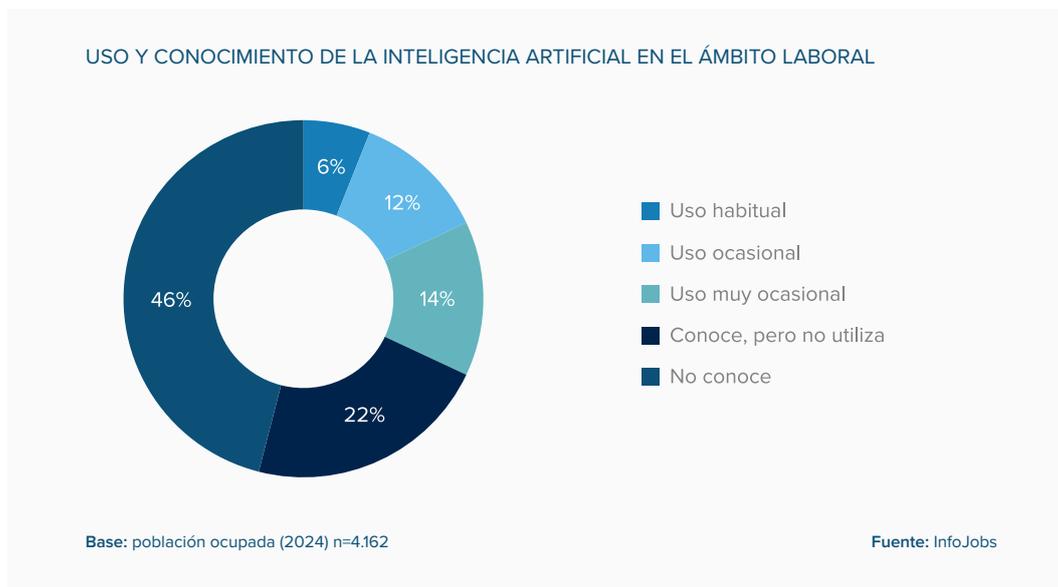
Tras estos, los procesos de producción o servicios (27 %) o las actividades de I+D o innovación (24 %) son los propósitos que más propician la adopción de *softwares* o herramientas de inteligencia artificial por parte de las empresas.



El uso de la inteligencia artificial por parte de la población ocupada crece progresivamente

Si pasamos del nivel de la empresa al de sus trabajadores/as encontramos que un 32 % de los empleados/as afirma recurrir a la inteligencia artificial en su desempeño profesional. Este porcentaje, obtenido a través de una encuesta realizada por InfoJobs a población ocupada en 2024, está compuesto por un 6 % que la usa de manera habitual, un 12 % que lo hace de forma ocasional y un 14 % que la utiliza muy ocasionalmente.

El año precedente, eran solamente un 23 % los que declaraban utilizar la inteligencia artificial en el trabajo, en mayor o menor medida, una cifra 9 puntos inferior a la actual. Por otro lado, un 46 % asegura que no conoce ninguna herramienta de IA, un porcentaje significativamente más bajo que el de 2023, cuando eran un 54 %.



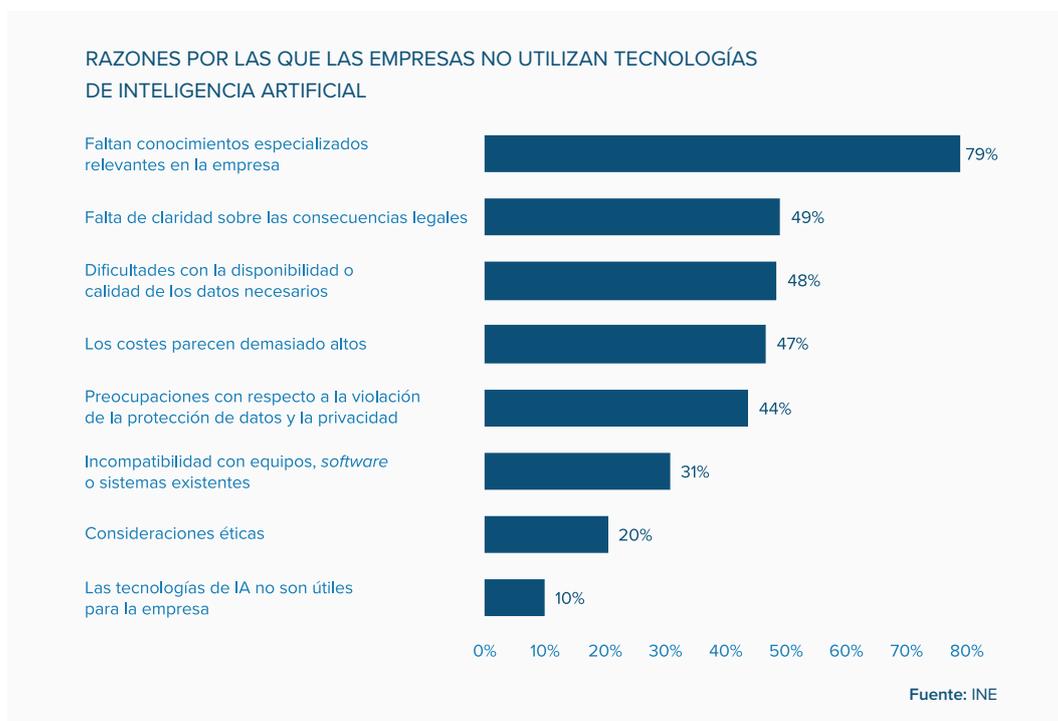
Más allá del uso declarado, cuando se pregunta de manera indirecta a la población ocupada si recurren a herramientas que utilizan inteligencia artificial, crece ostensiblemente el volumen de trabajadores/as que afirman recurrir a esta tecnología en su desempeño profesional.

Según este uso sugerido —que abarca tanto a los que declaran espontáneamente usar la inteligencia artificial como los que aseguran utilizar herramientas específicas que la incluyen, como traductores automáticos o asistentes conversacionales—, el 50 % de la población ocupada utilizaba la inteligencia artificial en el trabajo. Una cifra que sigue una tendencia ligeramente creciente: en 2023 eran el 47 %.

La formación, asignatura pendiente para el desarrollo de la inteligencia artificial en las empresas

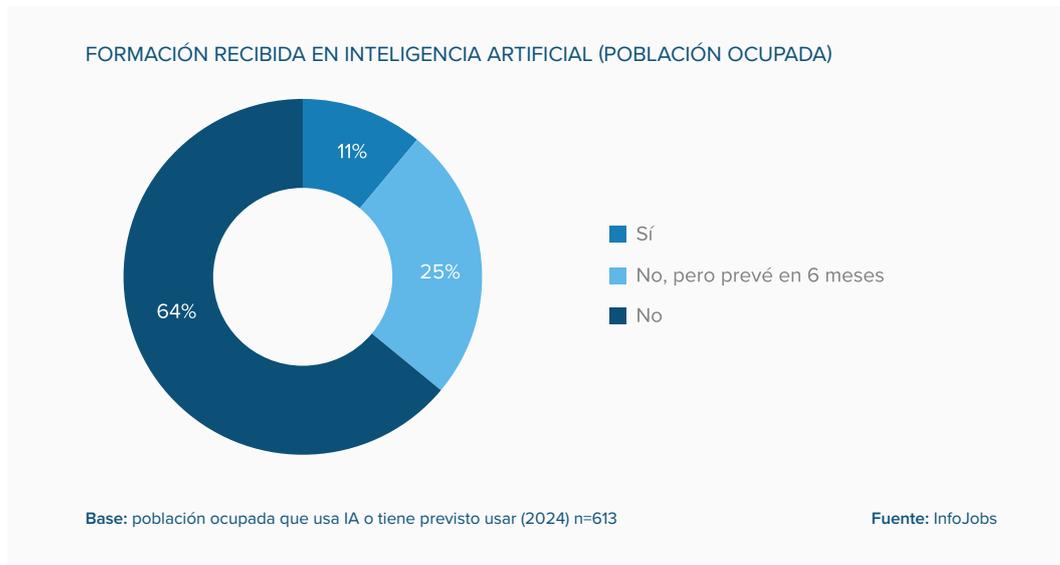
A la hora de integrar la inteligencia artificial en los procesos de trabajo, las empresas se pueden topar con diferentes trabas. En este sentido, los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística muestran que ocho de cada diez empresas de más de 10 empleados/as no utilizan esta tecnología por la falta de conocimiento especializado relevante dentro de la compañía.

Esta es, con diferencia, la razón más mencionada. Tras ella, y a una distancia considerable, se sitúan otras como la falta de claridad sobre las consecuencias legales (49 %), las dificultades con la disponibilidad o calidad de los datos (48 %), los elevados costes (47 %) o las preocupaciones con respecto a la violación de la protección de datos o la privacidad (44 %).



En línea con la falta de conocimientos señalada por las empresas, los datos de InfoJobs muestran cierto estancamiento de la formación en inteligencia artificial por parte de la población ocupada: solamente el 11 % de quienes utilizaban alguna herramienta o preveían hacerlo en 2024 aseguraba haber recibido formación relacionada, frente al 21 % del año anterior.

Aparte del segmento de ocupados/as que sí asistió a alguna formación en materia de inteligencia artificial, hay un 25 % que tenía previsto participar en ellas en un plazo de seis meses (33 % en 2023), y un 64 % que no la ha recibido ni prevé recibirla, un porcentaje que fue del 46 % el año anterior.



El desarrollo de competencias relacionadas con la inteligencia artificial es clave para que su adopción pueda avanzar en el tejido empresarial español. En relación con esta cuestión, el *Barómetro de adopción de la inteligencia artificial en las pymes españolas 2024* elaborado por IndesIA sugiere, concretamente a las pymes, fomentar la formación entre el personal y «proporcionar oportunidades de aprendizaje continuo para que puedan comprender y aprovechar las herramientas y técnicas disponibles».

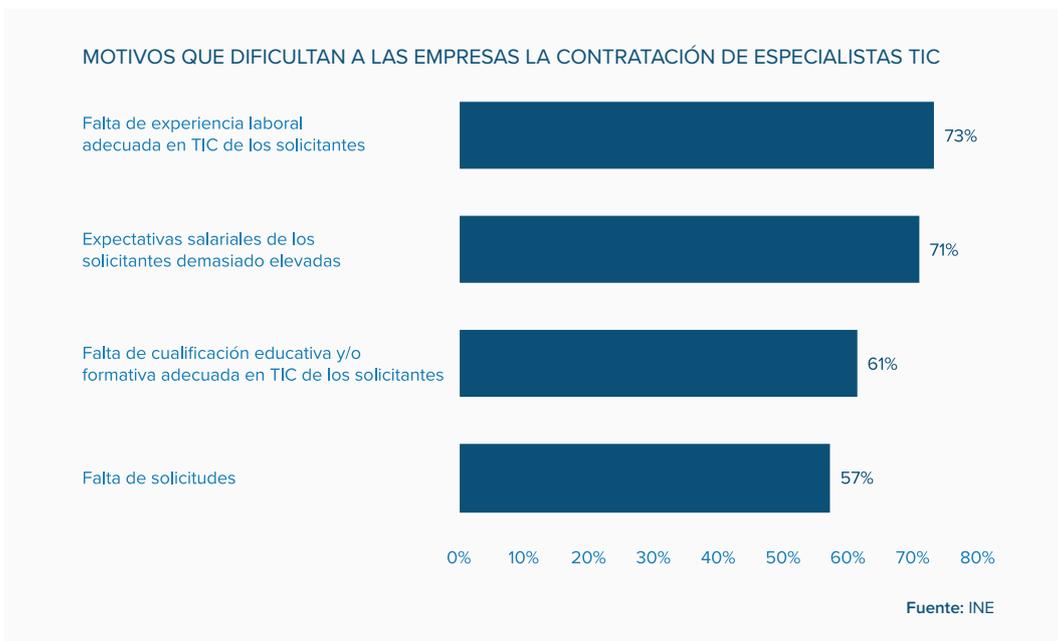
Asimismo, la Estrategia de Inteligencia Artificial 2024, aprobada por el Consejo de Ministros en mayo de 2024 —y con la que se da continuidad a la Estrategia de Inteligencia Artificial (ENIA) publicada en 2020—, tiene como una de sus palancas el fomento del talento en la IA. Un plan que se estructura en torno a dos iniciativas: la institucionalización y refuerzo de los proyectos de inteligencia artificial en ejecución y el fomento de las competencias relacionadas con esta tecnología.

Potenciar la formación y el talento es esencial: la ausencia de conocimiento sobre cómo utilizar la inteligencia artificial tiene, inevitablemente, un impacto en el mercado de trabajo. Una problemática que no solo afecta a estas prácticas, sino a todo el ámbito TIC.

Los datos del INE reflejan que el 4 % de las empresas de más de 10 empleados/as han tenido problemas para contratar especialistas TIC. Este porcentaje, además, crece conforme incrementa el tamaño de las compañías. Así, el 28 % de las que tienen 250 o más trabajadores/as se han encontrado con esta dificultad. En el caso de las que cuentan con una plantilla que va desde los 50 a los 249 trabajadores/as esta cifra es del 10 %. Y entre las más pequeñas (10 a 49 empleados/as) solo un 2 % se ha visto en esta situación.



Entre los motivos que esgrimen las empresas para no poder contratar a un trabajador/a TIC destacan la falta de experiencia laboral adecuada de los solicitantes (73 %), las expectativas salariales de los candidatos/as (71 %) y la falta de cualificación educativa y/o formativa (61 %).



Análisis Esade

Decálogo para la aplicación del Reglamento de Inteligencia Artificial en el ámbito laboral

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

La introducción de inteligencia artificial en las empresas constituye un objetivo estratégico de transformación digital de la Unión Europea. La Década Digital de la Unión Europea establece objetivos en infraestructuras, competencias digitales, empresas y servicios públicos para 2030. En materia de inteligencia artificial, el objetivo fijado es que el 75 % de las empresas utilicen sistemas de inteligencia artificial en sus operaciones; un reto ambicioso considerando que en 2024 el porcentaje fue del 8 % en la Unión Europea (9,2 % en el caso de España).

Un ámbito en expansión para el uso de sistemas de inteligencia artificial es el laboral. La tecnología inteligente está transformando las relaciones laborales al permitir nuevas formas de gestión de procesos empresariales, desde el reclutamiento automatizado hasta la asignación automatizada de tareas o la evaluación y supervisión del desempeño.

Con el fin de garantizar una transformación digital sostenible y centrada en las personas, este proceso de incorporación de inteligencia artificial en las empresas debe realizarse respetando el Reglamento de Inteligencia Artificial, que establece un régimen de aplicación escalonado desde febrero de 2025 hasta agosto de 2027.

El Reglamento de Inteligencia Artificial tiene por objeto establecer normas armonizadas en materia de inteligencia artificial en la Unión Europea para fomentar el desarrollo y utilización de sistemas de inteligencia artificial de confianza y centrados en las personas, garantizando la protección de su salud, seguridad y derechos fundamentales.

El Reglamento utiliza un enfoque basado en el riesgo, clasificando los sistemas de inteligencia artificial en función del nivel que generan (riesgo inaceptable, alto riesgo y riesgo limitado) y, en atención a ellos se establecen obligaciones de información, transparencia y supervisión humana de los sistemas de inteligencia artificial.

Sin embargo, la complejidad inherente a la tecnología y a la nueva normativa puede frenar el proceso de digitalización de las empresas. En este sentido, a continuación, se incluye un decálogo sobre la aplicación del Reglamento de Inteligencia Artificial en el ámbito laboral:

1. Identificación de sistemas de inteligencia artificial. Es importante determinar cuándo un sistema debe ser calificado como inteligencia artificial —y, por tanto, resulta de aplicación el Reglamento—, y cuándo no. El Reglamento define al sistema de inteligencia artificial como «un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales». Tres elementos aparecen como claves para apreciar la existencia de inteligencia artificial: (i) sistema basado en una máquina, descartando procesos humanos, (ii) autonomía, para que el sistema pueda funcionar de forma independiente, y (iii) capacidad de inferencia, en el sentido que de la información de entrada recibida genere resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones.

2. Evaluación del nivel de riesgo. Los sistemas de inteligencia artificial utilizados en el ámbito laboral, dado su potencial para «afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales y los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos» de las personas trabajadoras (considerando 57), se clasifican generalmente como sistemas de alto riesgo. En concreto, se consideran como sistemas de alto riesgo los sistemas de inteligencia artificial utilizados para (i) la contratación o selección de personas y (ii) para tomar decisiones de condiciones de trabajo, promoción, extinción del contrato, asignación de tareas en base al comportamiento o características personales, o para controlar y evaluar el rendimiento y conducta de las personas trabajadoras.

Además, algunos sistemas utilizados en el ámbito laboral se consideran prohibidos. Este es el caso de los sistemas de inteligencia artificial dirigidos a inferir emociones en el ámbito de la relación laboral (salvo cuando se utilice con fines médicos o de seguridad) o características personales como la raza, opiniones políticas, afiliación sindical, creencias religiosas o filosóficas, vida sexual, u orientación sexual. Cabe destacar que no se prohíbe todo sistema de reconocimiento facial en el ámbito laboral, sino solamente aquellos dirigidos a inferir emociones o a predecir información sensible de las personas.

Por otro lado, hay sistemas de inteligencia artificial utilizados en el ámbito laboral que se consideran de riesgo mínimo, como los chatbots. Sin embargo, es importante precisar que lo que determina el nivel de riesgo no es la tecnología en sí misma, sino el uso que se hace de ella. Así, cuando los chatbots son utilizados para tomar decisiones laborales —por ejemplo, en procesos de selección— deben considerarse sistemas de alto riesgo y, por tanto, cumplir con las obligaciones legales asociadas a tales sistemas. Similarmente, cuando los sistemas de inteli-

gencia artificial se introducen como herramienta de trabajo para mejorar la productividad, para automatizar el proceso productivo o como control de calidad del producto o servicio ofrecido, en principio no tienen la calificación de sistemas de alto riesgo. Sin embargo, podrían serlo si la empresa los utiliza, además, para controlar y evaluar su rendimiento.

3. Identificación del rol de la empresa. El Reglamento atribuye obligaciones distintas para empresas proveedoras de sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo y para las empresas responsables del despliegue, definidas como aquellas que los implementan. Sin embargo, las que desarrollan sus propios sistemas deben considerarse tanto empresas proveedoras como responsables del despliegue, debiendo cumplir con las obligaciones previstas para ambas.

4. Garantizar la transparencia y explicabilidad. Los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo tienen que ser transparentes y explicables. Esto exige que las empresas proveedoras de sistemas deben diseñar y desarrollar sistemas para garantizar transparencia e interpretabilidad en su funcionamiento, que cuenten con unas instrucciones de uso sobre sus características, capacidades y limitaciones, y garanticen unos niveles apropiados de precisión, solidez y ciberseguridad. Por su parte, las empresas que implementan dichos sistemas deben informar a las personas trabajadoras y a la representación legal de la plantilla de la utilización de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito laboral (previa a su implementación), además de proporcionar una explicación clara y significativa del rol que ha jugado el sistema en un proceso de decisión y los principales elementos utilizados para adoptar la decisión.

5. Asegurar la supervisión humana. Los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo deben diseñarse y desarrollarse de manera que puedan ser vigilados por personas humanas durante todo el proceso, con el fin de prevenir o reducir los riesgos para la salud, seguridad o derechos fundamentales de las personas.

La empresa responsable del despliegue deberá encomendar la supervisión del sistema a personas que tengan la competencia, formación y autoridad suficiente para entender las capacidades y limitaciones del sistema (por ejemplo, con vistas a detectar y resolver anomalías o problemas de funcionamiento); que sean conscientes de la tendencia a confiar en exceso en los resultados de los sistemas automatizados, y puedan interpretar correctamente los resultados del sistema, decidir no utilizarlo o descartar sus resultados e intervenir en su funcionamiento. El resto está en establecer mecanismos efectivos de supervisión humana, siguiendo las exigencias del Reglamento, sin desvirtuar la automaticidad del proceso.

6. Sistema de gestión de riesgos. Las empresas que implementen sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo deben incluir e implementar, durante todo el ciclo de vida del sistema, un sistema de gestión de riesgo. Este debe incluir la identificación y análisis de riesgos conocidos y previsibles derivados del sistema sobre la salud, seguridad y derechos fundamentales de las personas, y la adopción de medidas dirigidas a mitigarlos.

7. Evaluación de impacto de protección de datos personales. La introducción de sistemas de inteligencia artificial debe ir acompañado del cumplimiento de las obligaciones de protección de datos personales derivadas del RGPD, destacándose la necesidad de respetar los principios de licitud, lealtad y transparencia, limitación de finalidad y minimización de datos, así como la obligación de realizar una evaluación de impacto.

8. Calidad de los datos y ausencia de discriminación. Los datos utilizados en sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo deben ser pertinentes, completos y suficientemente representativos. Será necesario examinar los datos «atendiendo a posibles sesgos que puedan afectar a la salud y la seguridad de las personas, afectar negativamente a los derechos fundamentales o dar lugar a algún tipo de discriminación prohibida» y, en su caso, adoptar medidas adecuadas para prevenir y mitigar los sesgos identificados.

9. Formación y capacitación. Las empresas deben garantizar que las personas responsables del despliegue de sistemas de inteligencia artificial tengan un nivel suficiente de alfabetización en materia de inteligencia artificial.

10. Legalidad, necesidad e impacto medioambiental. El Reglamento de Inteligencia Artificial establece los requisitos que deben cumplir los sistemas de inteligencia artificial. Sin embargo, no determina la legalidad de su uso en un caso concreto, debiendo la empresa respetar la normativa en materia de protección de datos, igualdad y no discriminación, intimidad, prevención de riesgos laborales, etc. Así, por ejemplo, resultaría ilegal un sistema de control y evaluación del rendimiento de las personas trabajadoras que, a pesar de cumplir con las exigencias del Reglamento, aumente la intensidad del trabajo de tal manera que afecte negativamente a la salud mental o física de las personas.

Finalmente, aunque no se menciona de forma específica en el Reglamento, es importante evaluar la necesidad de introducir un sistema de inteligencia artificial de alto riesgo en el ámbito laboral, considerando la existencia de alternativas menos invasivas, y analizar su impacto medioambiental.

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

4. 4. Nota metodológica

El capítulo de Otras claves de empleo se nutre —además de los datos de fuentes oficiales, académicas o de reconocidas entidades debidamente citadas en cada caso— de las encuestas que InfoJobs realiza periódicamente en colaboración con la consultora de investigación de mercados The Cocktail Analysis. De este modo se obtiene una imagen fidedigna de las actitudes, expectativas y valoraciones que empresas y personas trabajadoras tienen sobre diferentes aspectos relacionados con el mercado laboral.

Cada gráfico incluye el volumen de la muestra utilizada en la encuesta (o encuestas cuando se trata de distintos periodos de tiempo) de la que se han obtenido los datos. También se indica en cada caso el universo de referencia: población activa, población ocupada, empresas de la base de datos de InfoJobs o alguna segmentación específica a partir de estos colectivos.

En concreto, para nutrir este informe se han usado tres encuestas con las siguientes características:

1. Encuesta a empresas de la base de datos de InfoJobs (2025): muestra de $n=1.502$ responsables de Recursos Humanos o decisores de contratación. La encuesta tiene un margen de error de $\pm 2,5\%$ para un intervalo de confianza del 95% .

2. Encuesta a población ocupada y población ocupada en el sector TIC (2024): muestra de población ocupada obtenida desde un panel ($n=1.040$) con un margen de error de $\pm 3\%$ para un intervalo de confianza del 95% , y sobremuestra a profesionales del sector TIC ($n=494$ panelistas) con un margen de error de $\pm 4,4\%$ para un intervalo de confianza del 95% .

3. Encuesta a población activa (2024): muestra de población activa obtenida desde un panel ($n=4.680$), con un margen de error de $\pm 1,4\%$ para un intervalo de confianza del 95% .

En el caso de las de población activa, la selección se ha ejecutado mediante criterios de distribución proporcional y representativa de la EPA (Encuesta de Población Activa), y la aplicación de cuotas de sexo, edad, región y ocupación.

El procedimiento de muestreo de todas ellas se ha hecho con un sistema de encuestas autoadministradas (CAWI) mediante un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos.

InfoJobs

#MercadoLaboral

Descárgate la App de InfoJobs