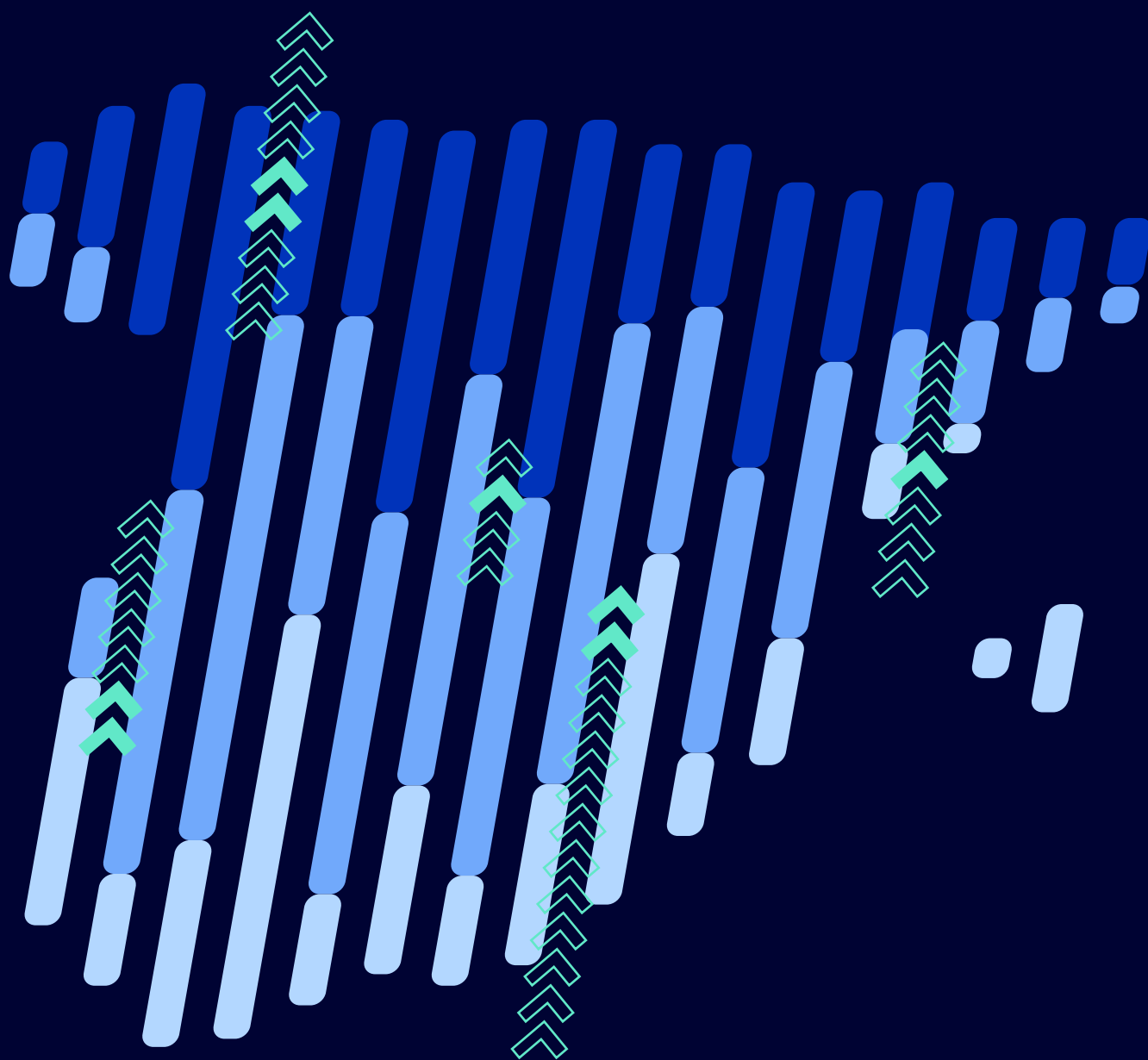


Estado del mercado laboral en España 2025

InfoJobs

Informe / InfoJobs / Esade



16^a Edición
Marzo / 2026

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 2026

Versión digital en

<https://mercado-laboral.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.

1. PRESENTACIÓN	5
Preguntas humanas, respuestas colectivas: el propósito del trabajo en la era de la IA	5
2. CONTEXTO ECONÓMICO	6
2. 1. Coyuntura macro	7
2. 2. Empleo (datos oficiales)	15
2. 3. Previsiones económicas	26
Análisis Esade por Omar Rachedi	28
2. 4. Nota metodológica	31
3. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL	32
3. 1. Oferta	33
3. 1. 1. Introducción	33
3. 1. 2. Visión de empleo InfoJobs	40
3. 1. 2. 1. Tecnología y sostenibilidad	40
3. 1. 2. 2. Turismo	46
3. 1. 2. 3. Cuidados	50
3. 1. 2. 4. Construcción y vivienda	55
3. 1. 2. 5. Logística y transporte	59
3. 1. 3. Vacantes por sectores	63
3. 1. 4. Puestos con más vacantes para el resto de las categorías	74
3. 1. 5. Vacantes por tipo de contrato	78
3. 1. 6. Perfil de las vacantes	84
3. 1. 7. Geografía de la oferta	87
3. 1. 8. Teletrabajo	107
3. 2. Demanda	128
3. 2. 1. Introducción	128
3. 2. 2. Perfil de los candidatos y las candidatas	130
3. 2. 3. Las brechas que afectan al mercado laboral	134
3. 2. 3. 1. Oportunidades de acceso	135
3. 2. 3. 2. Calidad del empleo	148
3. 2. 3. 3. Competencias	155
3. 2. 4. Geografía de la demanda	159
Análisis Esade por David López-López	164

3. 3. Competencia por un puesto	167
3. 3. 1. Introducción	167
3. 3. 2. Competencia por sectores	167
3. 3. 3. Competencia por nivel laboral	178
3. 3. 4. Competencia por nivel de estudios	179
3. 3. 5. Geografía de la competencia	180
3. 4. Salarios	184
3. 4. 1. Introducción	184
3. 4. 2. Salarios de las vacantes	184
3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato	189
3. 4. 4. Salarios por sectores	192
3. 4. 5. Salarios por nivel laboral	209
3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios	210
3. 4. 7. Geografía de los salarios	214
3. 5. Nota metodológica	216
4. OTRAS CLAVES DEL EMPLEO	219
4. 1. Condiciones laborales	220
4. 1. 1. Introducción	220
4. 1. 2. Conciliación	223
4. 1. 3. Jornada laboral y productividad	231
4. 1. 4. Desconexión y salud mental	243
4. 2. El prisma de la oferta	256
4. 2. 1. Situación del empleo y previsiones de contratación	256
4. 2. 2. Preocupaciones y desafíos de las empresas	259
4. 2. 3. Planes de carrera y de formación	264
4. 3. Transformación digital	268
4. 3. 1. Aumento de la productividad	268
4. 3. 2. Regulación e innovación	269
4. 3. 3. Transformación de roles	270
4. 3. 4. Seguridad digital	273
Análisis Esade por Anna Ginès i Fabrellas	275
4. 4. Nota metodológica	279

1. Presentación

Preguntas humanas, respuestas colectivas: el propósito del trabajo en la era de la IA

Una multitud de variables —geopolíticas, sociodemográficas, tecnológicas y económicas— se mezcla en la coctelera de la presente década, generando una incertidumbre que, en ocasiones, alimenta visiones pesimistas sobre el porvenir. Sin embargo, para desentrañar un contexto tan complejo, el primer paso no es predecir el futuro sino hacerse las preguntas adecuadas en el presente.

En InfoJobs creemos firmemente que la realidad solo se puede transformar si primero se comprende. Por ello, esta edición 2025 del *Estado del mercado laboral en España*, realizada en colaboración con Esade, supone un ejercicio de transparencia y rigor con el que damos continuidad a un proyecto que suma ya tres lustros de trayectoria. A través de este análisis ponemos cifras a la oferta, la demanda, la competencia y los salarios; pero, sobre todo, buscamos dar respuesta a una cuestión trascendental: ¿qué papel desempeña el trabajo en la vida de las personas y en la cohesión de nuestra sociedad?

Históricamente, el trabajo ha sido el pilar sobre el que se sustentaba el bienestar y el motor del ascensor social. Sin embargo, a medida que avanzamos en el siglo XXI, este consenso parece resquebrajarse. Diferentes indicadores, como los recogidos por la OCDE en sus análisis sobre movilidad social, apuntan a que el empleo ya no garantiza por sí solo el progreso generacional con la misma fluidez que en el siglo XX.

Hoy leemos titulares sobre el cambio en las prioridades de las nuevas generaciones o la supuesta debilidad del compromiso laboral. Más allá de las generalizaciones, es cierto que el vínculo entre proyecto vital y carrera profesional está mutando.

El reto que abordamos en estas páginas es identificar las brechas que están provocando este distanciamiento y, sobre todo, detectar las oportunidades para reconstruir una relación sólida entre empresas y profesionales.

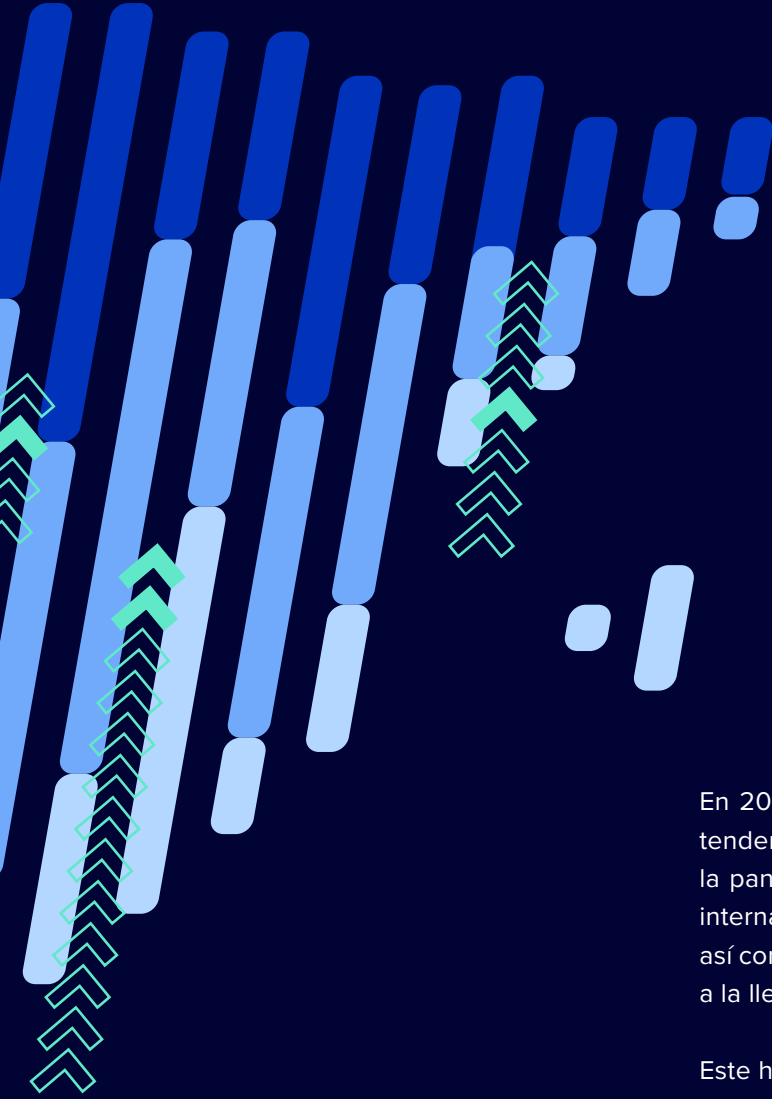
En este informe, además de la radiografía detallada del mercado laboral basada en los datos de InfoJobs, hemos dedicado capítulos específicos a estas nuevas dinámicas sociales. El objetivo es que este conocimiento compartido trascienda las cifras y alimente un debate público necesario: qué sociedad queremos construir y qué debe aportar el trabajo en este proceso.

En un mundo fascinado por la capacidad de la inteligencia artificial, estas son preguntas que la tecnología no puede responder por nosotros. Son cuestiones humanas y sociales a las que tenemos que responder entre todos.

Mónica Pérez Callejo
Directora de Comunicación,
Estudios y RRII de InfoJobs

2

Contexto económico



En 2025 el empleo y la tasa de crecimiento han mantenido la tendencia positiva de la década anterior —con el paréntesis de la pandemia—. Esto se debe, en buena medida, a la demanda interna, sobre todo al incremento de la inversión y del consumo, así como al de la población residente y al de la ocupada, gracias a la llegada de nueva inmigración.

Este hecho se traslada al desarrollo de sectores como el industrial y el de la construcción, en plena etapa de crecimiento. Otro motor es el sector servicios, en el que el turismo sigue desempeñando un papel muy relevante. En el contexto actual se enmarca también el vínculo entre tecnología y productividad, con la inteligencia artificial en primera línea.

Por contra, la demanda externa se presenta como el principal escollo del crecimiento, aunque las exportaciones han aguantado el envite de las amenazas comerciales y arancelarias impuestas por la Administración Trump.

De cara a 2026, la evolución positiva de los últimos años se puede frenar, sobre todo, por la inestabilidad internacional y los conflictos bélicos.



2. 1. Coyuntura macro

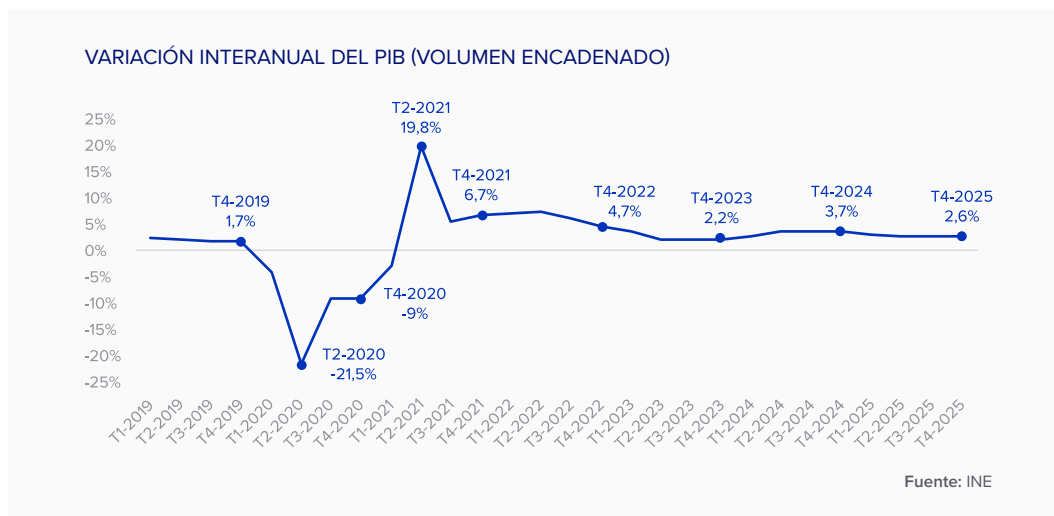
El consumo sostiene la buena evolución económica

Las cifras del Producto Interior Bruto (PIB) reflejan la progresión positiva de la economía española durante 2025, con un crecimiento del 2,8 % según recoge el dato adelantado de la Contabilidad Nacional Trimestral publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Este porcentaje supone una evolución más moderada que la que se registró en 2024, cuando la economía española creció un 3,2 %.

Este crecimiento se sustenta, en gran parte, por la demanda interna, principalmente gracias al aumento de la inversión y del consumo. La población residente se incrementa y la población ocupada marca un nuevo máximo histórico cada trimestre, dando alas al consumo final de los hogares. El sector industrial y el de la construcción registran una tendencia positiva y el mayor lastre está en la demanda externa, pese a que las exportaciones resisten mejor de lo previsto las consecuencias de las disputas comerciales y arancelarias surgidas tras la investidura de Donald Trump como presidente de Estados Unidos.

Los datos del INE también reflejan que de las tasas de variación trimestral de entre el 0,8 % y el 1,1 % de 2024 se ha pasado a un crecimiento que en el primer trimestre de 2025 fue del 0,5 %, en el segundo alcanzó el 0,7 % y en el tercero se moderó hasta el 0,6 %. En el último cuarto del año, la variación trimestral del PIB volvió a acelerar y fue del 0,8 %. Sin embargo, si se toma la variación interanual del PIB por trimestres, se comprueba claramente una cierta tendencia a la desaceleración: arrancó el año con un 3 % y ha cerrado en el 2,6 %.

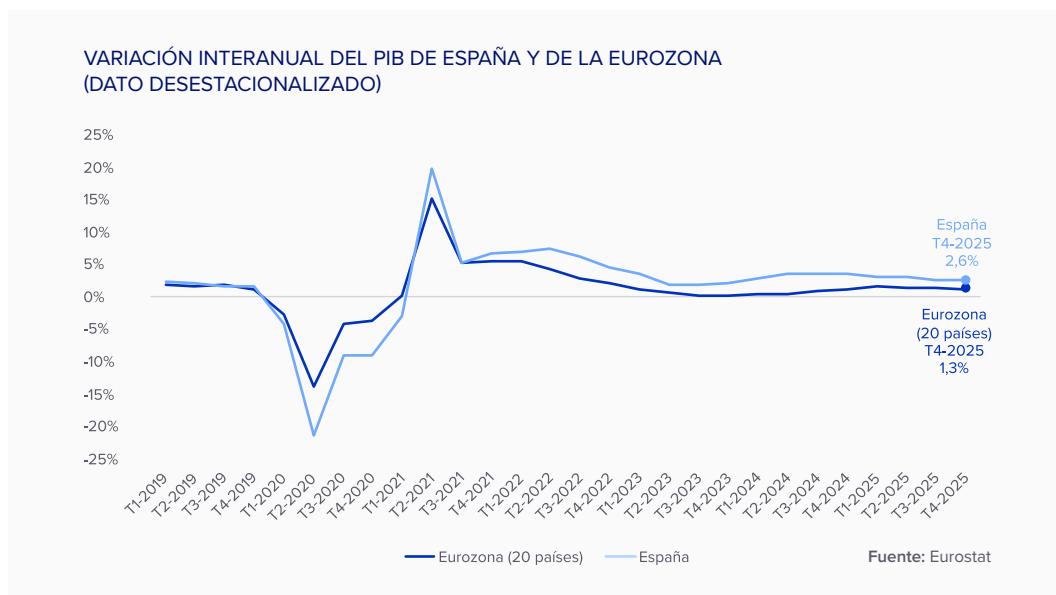
El Banco de España, en su análisis¹ de la economía española en el cuarto trimestre de 2025 (último disponible al cierre del presente informe), destaca «la fortaleza del consumo privado, que ha superado las expectativas» y la «valoración más positiva del sector exterior, sustentada en el significativo dinamismo de las exportaciones de servicios no turísticos».



¹ Proyecciones macroeconómicas e informe trimestral de la economía española. Diciembre de 2025. Banco de España

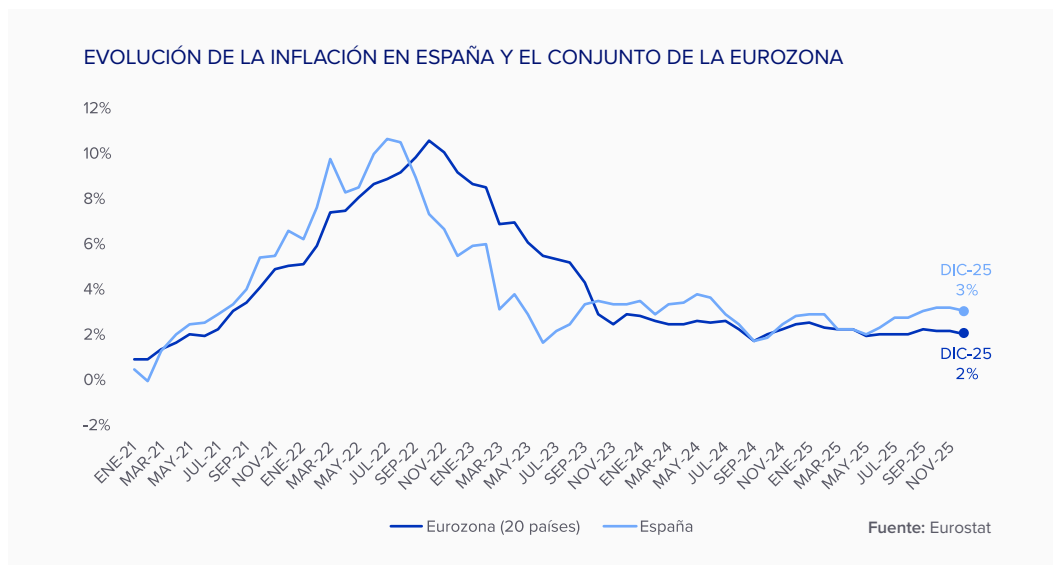
Con todo, los datos de la economía española vuelven a despuntar en comparación con los de otros países europeos. En concreto, frente al citado 2,8 % de aumento del PIB de España durante 2025, el del conjunto de la Unión Europea (UE) avanzó el 1,5 % y el de la eurozona lo hizo un 1,4 %, de acuerdo con los datos de Eurostat.

Entrando en detalles territoriales, también destaca el comportamiento de las economías portuguesa (+1,9 %) y neerlandesa (+1,9 %), mientras que otras grandes potencias europeas han tenido crecimientos mucho más modestos: el de Francia se situó en el 0,8 %, el de Italia en el 0,5 % y el de Alemania, después de los retrocesos de 2023 y 2024, volvió a la senda positiva, pero con un modesto avance del 0,2 %.



La comparativa entre España y sus socios comunitarios ofrece un saldo más negativo en cuanto a la evolución de la inflación. Mientras que el conjunto de los 27 países de la UE registró una subida de los precios del 2,3 % en 2025, la inflación de la eurozona se situó en el 2 % y la española alcanzó el 3 %.

La evolución de los precios en los últimos e intensos cuatro años parece indicar una cierta predisposición de la economía española a adelantarse a las tendencias que luego se replican en el conjunto de los países del euro. Así sucedió con la escalada de la primera mitad del año 2022 y la posterior corrección, que se prolongó hasta mediados de 2023 en España y unos meses más en la eurozona. Desde entonces, las líneas de ambos se han mantenido bastante parejas y cercanas al objetivo del 2 % que es la meta de referencia para la política monetaria del euro, si bien en la segunda mitad de este 2025 ambas han vuelto a repuntar, con mayor fuerza en el caso de España que en el del conjunto de los países del euro.



El turismo toca techo; las exportaciones resisten

En 2025 llegaron a España 96,8 millones de turistas extranjeros, un nuevo máximo histórico que supone superar en un 3,2 % el dato de 2024. Sin embargo, las cifras de la Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras (Frontur) del INE también reflejan una significativa ralentización. Así, durante todo el año anterior la llegada de turistas crecía a unas tasas interanuales de doble dígito —2024 acabó con un incremento del 10,1 %—; mientras que en 2025 mantuvo todavía un sólido crecimiento durante la primera mitad del año (el acumulado hasta abril superaba en un 7,1 % al de 2024), que se fue desinflando en el segundo semestre hasta cerrar el ejercicio con la citada tasa interanual del 3,2 %.

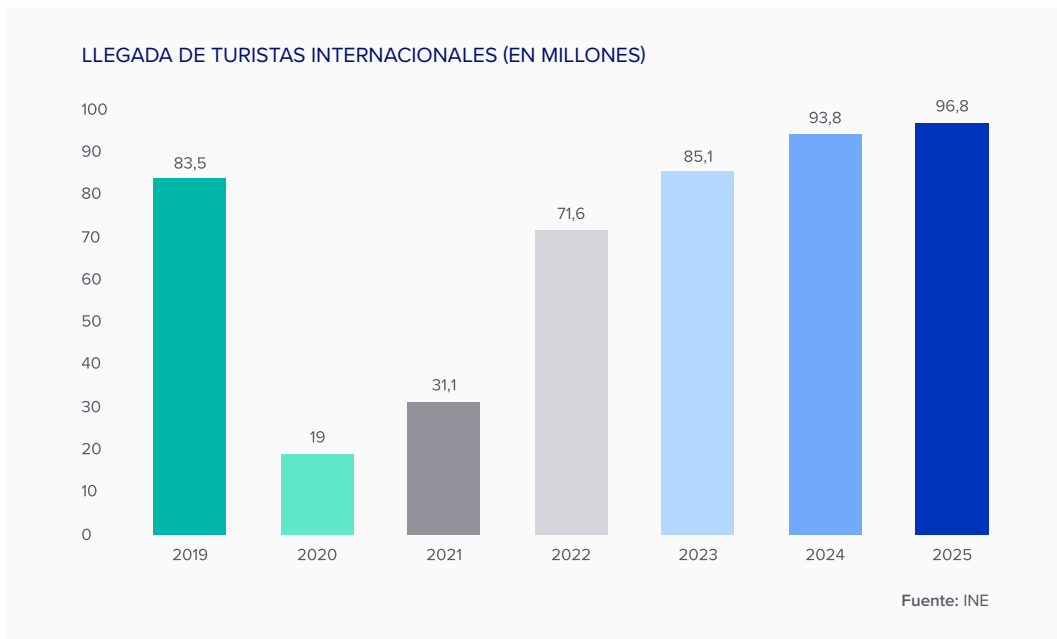
La llegada de turistas internacionales no ha alcanzado los 100 millones por la ralentización registrada durante la segunda mitad del año

Si la llegada de turistas internacionales parece estar tocando techo, el desembolso que hacen estos mismos visitantes sigue creciendo: durante 2025 el gasto medio diario por persona de los turistas internacionales alcanzó los 195 euros, lo que supone un incremento del 4,7 % con respecto al año anterior.

Gracias a la combinación de ese moderado aumento en la llegada de turistas internacionales con el más significativo incremento de lo que gasta cada uno de ellos, la economía española ingresó por este canal casi 135 millones durante el año 2025 (un aumento del 6,8 % en relación con 2024).

«El turismo cierra un positivo año 2025 con un crecimiento real del PIB del +2,5%, dando continuidad al proceso de normalización de la evolución de su actividad, si bien por debajo del comportamiento de la economía española», resume Exceltur² la situación del sector y su contribución a la economía nacional.

² Perspectivas turísticas nº 95. Enero de 2026. Exceltur

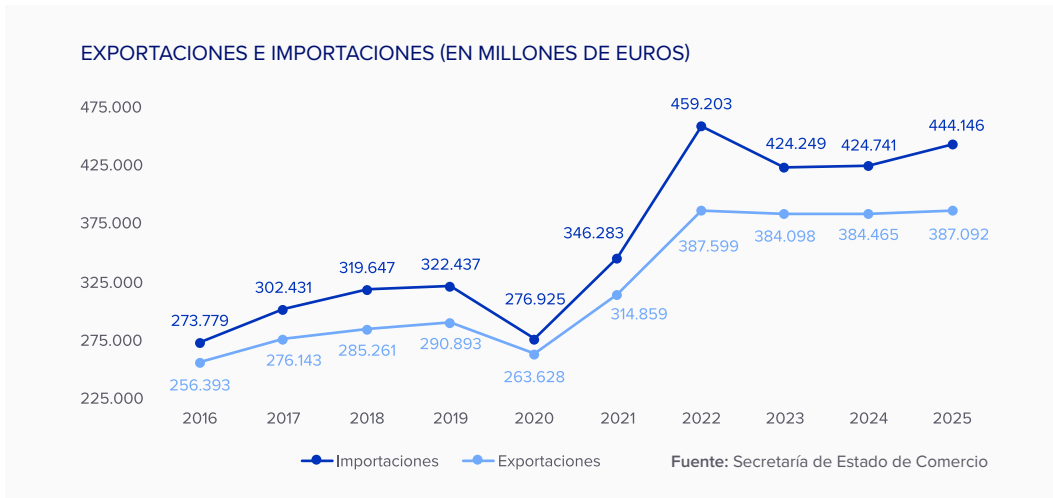


Si la contribución a la economía del turismo internacional, que se contabiliza como exportación de servicios, ha sido algo más modesta de lo que se preveía, lo contrario ha sucedido con la exportación de bienes: se temía el impacto del aumento de los aranceles por parte de Estados Unidos —tanto directamente sobre las exportaciones españolas, como indirectamente al provocar un frenazo en el comercio global— y sin embargo su efecto no ha sido especialmente acusado.

De este modo, en 2025, España vendió productos al exterior por valor de 387.092 millones de euros, una cifra prácticamente idéntica (+0,7 %) a la del año precedente y la segunda más alta de la serie histórica, de acuerdo con los datos de la Secretaría de Estado de Comercio. Si nos centramos solo en la salida de bienes con destino a Estados Unidos, los 16.716 millones de euros facturados por exportaciones durante 2025 suponen un 8 % menos que en el mismo periodo de 2024.

Dos cuestiones influyen en esa escasa incidencia de la nueva política arancelaria de Estados Unidos. Por un lado, el marco temporal, ya que la tasa del 15 % para los productos europeos que se estableció tras el acuerdo alcanzado entre el Gobierno de Trump y la Comisión Europea solo ha estado vigente a partir del mes de agosto. Por otro, el poco peso del mercado estadounidense en las exportaciones españolas: en 2024 supuso el 4,7 % del total y, tras estos cambios, en 2025 se ha quedado únicamente en el 4,3 %.

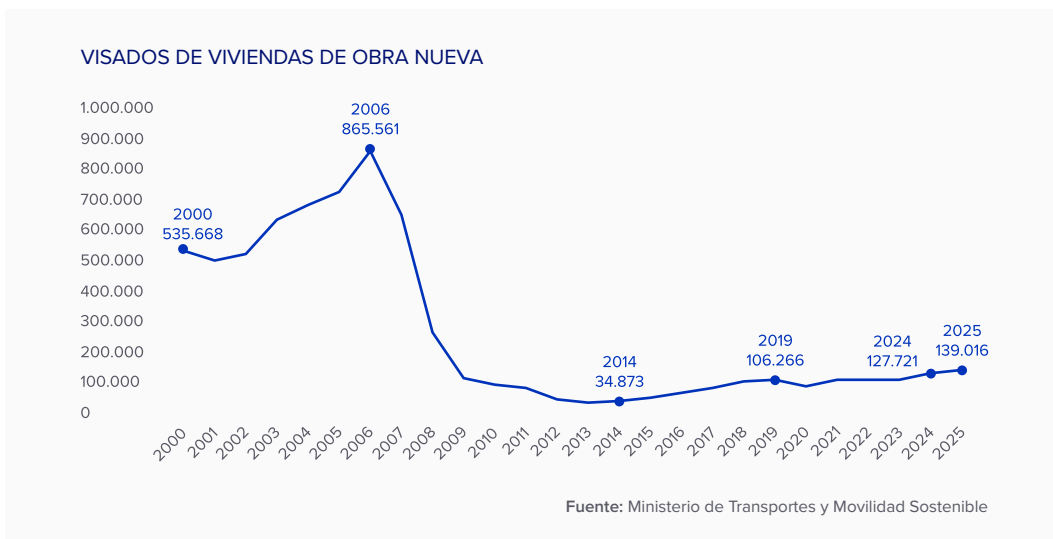
En cuanto a la importación de mercancías, el importe total de los bienes que se declararon en las aduanas españolas alcanzó los 444.146 millones de euros, lo que supone un 4,6 % más que en el año anterior. Como consecuencia de este incremento de las importaciones y del mucho más moderado aumento registrado en las exportaciones, la balanza comercial española presentó un balance negativo de 57.005 millones de euros, un 42 % más que en 2024.



La construcción: relevante contribución al crecimiento económico

Uno de los datos más relevantes sobre la configuración de la economía española tras la pandemia tiene que ver con la construcción, un sector en clara progresión tras más de una década en retroceso. Sus cifras durante el ejercicio 2025 son claras muestras de su creciente protagonismo: su aportación al PIB ha aumentado —de acuerdo con los datos de Contabilidad Nacional del INE— un 7,2 % con respecto a 2024, un porcentaje sustancialmente superior al citado 2,8 % del conjunto de la economía, lo que convierte a la construcción en motor de crecimiento.

Otro dato oficial, el de visados de obra nueva del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, aporta más datos a este respecto: en 2025 se concedieron permisos para la construcción de 139.016 viviendas nuevas, 11.295 visados más (un 8,8 %) que en 2024 y la cifra más alta desde el año 2008, cuando todavía se alcanzaron los 264.795 inmuebles visados pese a que el sector ya estaba frenando bruscamente.



La compraventa de vivienda se acerca a las cifras previas a la crisis hipotecaria, pero los niveles de construcción todavía están muy lejos

El sector se alimenta de una combinación de alta demanda embalsada durante la larga crisis anterior, los cambios de prioridades residenciales que trajo la pandemia, el crecimiento de la población residente por la inmigración y unos precios del alquiler excepcionalmente altos en las grandes ciudades que, en un escenario de bajos tipos hipotecarios como el actual, empujan al alza la pretensión de compra. En concreto, y de acuerdo con los datos del INE, en 2025 se cerraron 714.237 operaciones de compraventa de vivienda: un 11,5 % más que el año anterior y una cifra muy próxima a las 775.300 del ejercicio 2007.

Esta situación tiene derivadas en el empleo en la construcción —que serán analizadas más adelante en este mismo informe—, pero también sociales, ante las crecientes dificultades en el acceso de la vivienda por parte de cada vez un mayor número de ciudadanos. A este respecto, el FMI señala que «la prioridad debe ser impulsar la oferta de vivienda, especialmente en áreas con escasez de suelo. Avanzar en la reforma de la Ley del Suelo y simplificar los procedimientos de permisos de construcción agilizaría la planificación urbana y expandiría el suelo urbanizable, mientras que los esfuerzos por aumentar el parque de vivienda social, incluidos los contemplados en el Plan de Recuperación y Resiliencia, son un complemento bienvenido».

La industria avanza de forma solvente

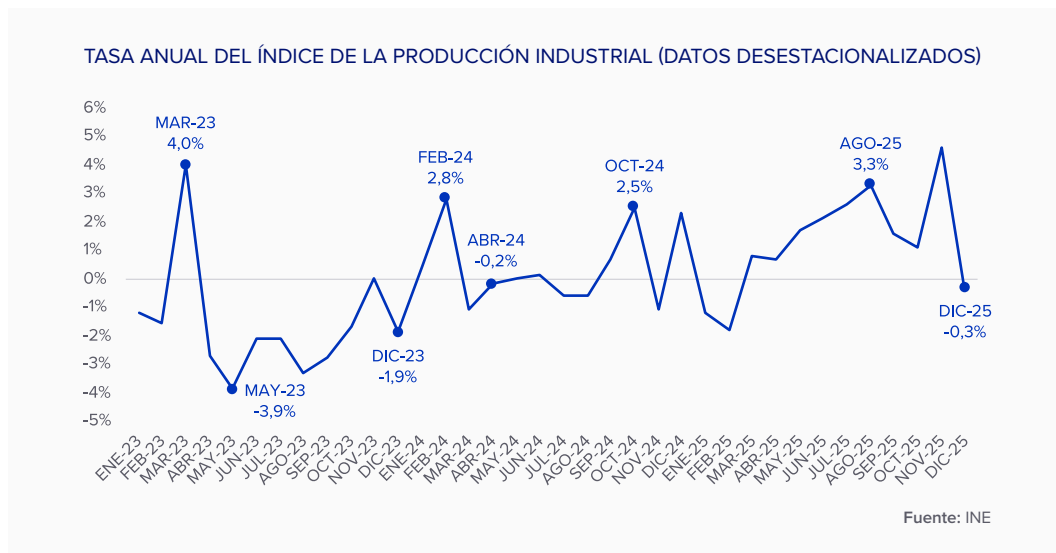
La industria española ha avanzado con solvencia durante 2025. El Índice de Producción Industrial (IPI) del INE (corregido a efectos estacionales y de calendario) refleja un incremento del 1,3 % respecto a 2024, lo que ha permitido que su contribución al PIB haya avanzado un 2,8 %, un porcentaje idéntico al crecimiento del conjunto de la economía. En la evolución del IPI a lo largo del ejercicio destacan los sustanciales incrementos interanuales de los meses de agosto (+3,3 %) y noviembre (+4,6 %), aunque diciembre ha cerrado el año en negativo.

Los datos detallados del IPI apuntan a un significativo avance de los subsectores de energía (producción y suministro) y los bienes de consumo no duraderos como por ejemplo alimentación, lo cual se vincula directamente con el consumo interno, verdadero dinamizador de la economía española en 2025. Los bienes de equipo presentan un moderado retroceso mientras que los intermedios (químicos, metalúrgicos, minerales, etc.) y los de consumo duradero son los que peor desempeño presentan, lo que probablemente está relacionado con la debilidad industrial europea.

³ International Monetary Fund. European Dept. "Spain: 2025 Article IV Consultation-Press Release; and Staff Report", IMF Staff Country Reports 2025, 121 (2025), accessed 20/11/2025, <https://doi.org/10.5089/9798229012782.002>

Si nos centramos, por su orientación exportadora y su peso histórico, en el sector de la automoción, los datos mantienen la tendencia a la baja que ya registraron en 2024: los casi 2,3 millones de vehículos producidos en España en 2025, de acuerdo con los datos de la patronal ANFAC, suponen un 4,3 % menos que el año anterior, pero un descenso sustancial del 19,4 % en relación con 2019. «Las causas principales de este retroceso han sido la menor demanda procedente de los mercados europeos y la adaptación de las fábricas a los nuevos modelos electrificados», según señalan desde la patronal.

La mejora de la industria durante 2025 está vinculada con el avance que se ha producido en el consumo interno



Los datos de la industria española suponen una evolución similar a la de otros países europeos. Así, las cifras para 2025 de Eurostat (que a diferencia de las del INE no incluyen ajuste estacional) reflejan un avance de la industria española algo más bajo que el del conjunto de los 27 países de la UE, pero ligeramente superior al de la zona euro. Entre las grandes economías de la UE, el dato de España se sitúa muy parejo con el de Italia o Francia, mientras que la industria de Alemania sigue retrocediendo.

Cyrus de la Rubia, economista jefe de Hamburg Commercial Bank, resume así el panorama industrial comunitario: «En el sector manufacturero de la zona euro podemos hablar, en el mejor de los casos, de un incipiente brote de recuperación económica. (...) La situación del sector manufacturero de la zona euro se puede resumir como frágil en Alemania, en recesión en Francia, persistentemente débil en Italia y con un crecimiento moderado en España».

Consumo y demanda interna: lo que el aumento del empleo aporta

El consumo privado ha sido un motor fundamental en el avance de la economía española durante 2025. La demanda nacional aportó 3,7 puntos porcentuales al crecimiento del PIB durante el ejercicio de acuerdo con los datos del INE. En concreto, el gasto en consumo final de los hogares avanzó un 2,9 %, mientras que el gasto público progresó de forma mucho más moderada (+1,7 %).

Del mismo modo que en el epígrafe anterior recurríamos a la fabricación de vehículos como termómetro industrial, otra estadística automovilística, la de las matriculaciones, ayuda a visualizar la tendencia del consumo: los 1.148.650 turismos matriculados en 2025 suponen un incremento del 13 % en relación con 2024 y, en este caso, es una cifra muy cercana a los 1,3 millones de los años 2018 y 2019. Para poner este dato en contexto se hace necesario mencionar que el parque móvil español sigue creciendo, pero también envejeciendo (14,5 años de antigüedad media de los turismos en 2025 frente a los 11,7 de 2015), de acuerdo con los datos de Ideauto, el Instituto de estudios de la patronal ANFAC.

En cualquier caso, el Banco de España concluye que el crecimiento de la actividad económica española en los próximos años, hasta 2027, descansaría en el dinamismo de la demanda interna: «El consumo privado sería la rúbrica con una mayor aportación al avance de la actividad, fruto de la evolución favorable que se proyecta para la renta disponible, el empleo y la población. No obstante, experimentaría una desaceleración a lo largo del horizonte de proyección, en un contexto de considerable incertidumbre, menor confianza y una elevada tasa de ahorro».

En esta misma línea se pronuncia también CaixaBank Research: «La fortaleza de la demanda interna se apoya, en gran medida, en la solidez del mercado laboral». La evolución del empleo, que se aborda en el siguiente capítulo, es, por tanto, el pilar sobre el que se sustenta el aumento de la demanda interna y el consumo privado que ha permitido a la economía española crecer de forma sólida en 2025».

⁴ HCOB PMI® Sector Manufacturero de la Zona Euro. 3 de noviembre de 2025. S&P Global y Hamburg Commercial Bank

⁵ Proyecciones macroeconómicas e informe trimestral de la economía española. Junio de 2025. Banco de España

⁶ La demanda interna, soporte de la economía española. Análisis de coyuntura. 7 de noviembre de 2025. CaixaBank Research

2. 2. Empleo (datos oficiales)

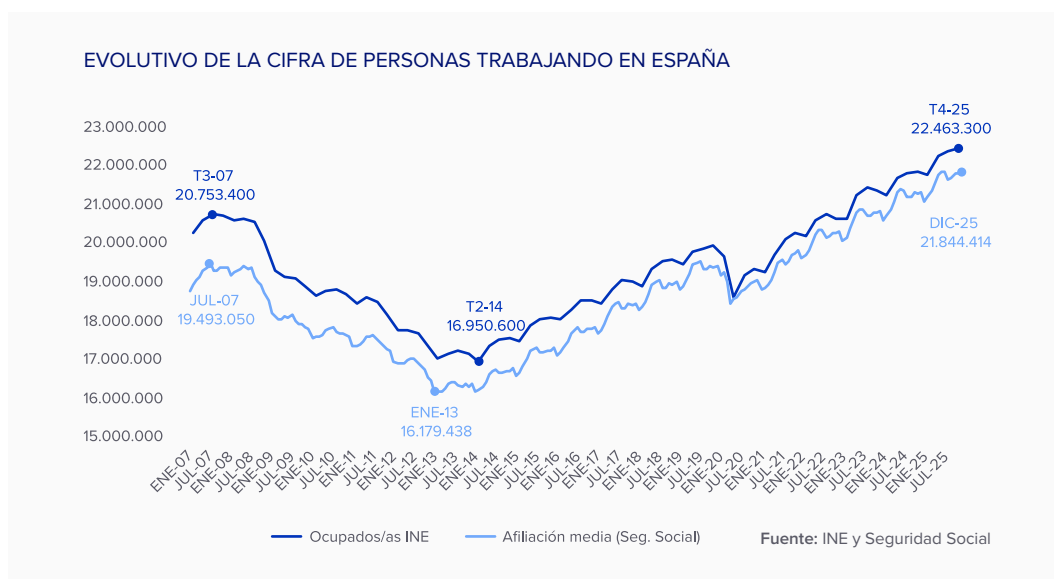
22 millones de personas trabajando

El año 2025 ha terminado con 21.844.414 personas trabajando en España, de acuerdo con los datos de afiliación de la Seguridad Social. De este modo, el mercado laboral encadena once años consecutivos de crecimiento —con la excepción del ejercicio 2020, cuyas cifras se vieron intensamente afectadas por la pandemia— y alcanza el tercer dato más alto de la serie histórica, casi 2,5 millones superior a la que había a finales de 2007. El máximo se registró durante los meses de junio y julio, con más de 21.860.000.

Durante 2025 el mercado laboral español ha creado tanto empleo como durante el año precedente

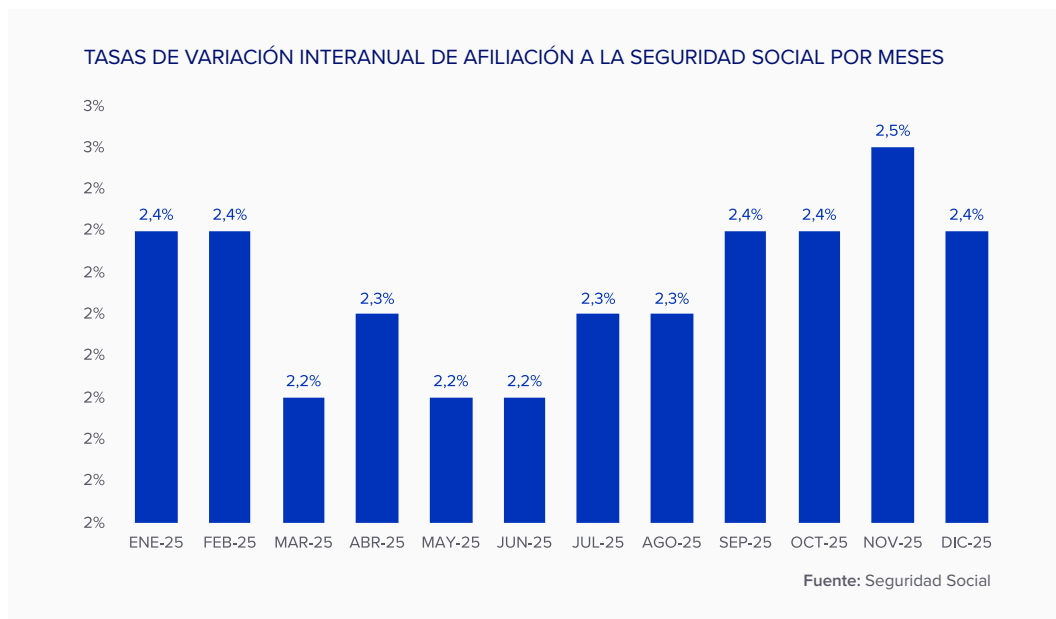
En concreto, esa cifra supone un aumento de 506.451 trabajadores más que los que había al finalizar 2024. En términos relativos, el incremento de afiliación en 2025 se sitúa en el 2,4 %, una tasa idéntica a la del año precedente.

Si se recurre a la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, la cifra de personas ocupadas varía respecto a la de afiliación, pero su evolución resulta prácticamente coincidente. Así, 2025 acabó con 22.463.300 ocupados/as, lo que representa un incremento de 640.300 (+2,9 %) en relación con el año 2024. Si la comparación se establece con el máximo del ciclo anterior, que se alcanzó en el tercer trimestre de 2007, justo antes del estallido de la burbuja inmobiliaria, la cifra de personas trabajando actualmente supera en 1,7 millones a la de entonces.



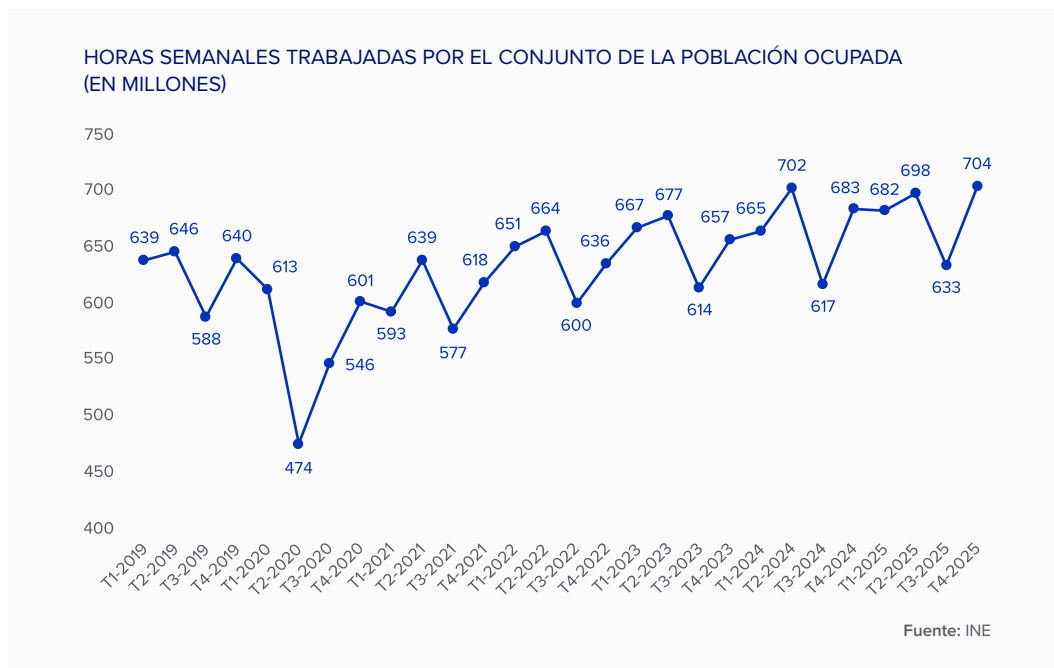
Las tasas de variación interanual de la afiliación mes a mes aportan una lectura relevante sobre el mercado laboral español. Como se ha indicado en el capítulo anterior, el turismo viene mostrando una progresiva ralentización, que no retroceso, y, en consecuencia, la estacionalidad del empleo es menos acusada.

De este modo, y como ya sucediera en 2024, los primeros y los últimos meses del año muestran unos porcentajes de variación interanual en la afiliación algo más altos —en 2025, del 2,4 %— que los centrales (mayo y junio se quedaron en el 2,2 %).



Más población ocupada también son más horas trabajadas por el conjunto del mercado laboral español. El promedio anual de las horas semanales trabajadas ha crecido, de acuerdo con los datos del INE, un 1,9 %, lo que supone un porcentaje claramente inferior al citado incremento del 2,4 % de la afiliación. Esto significa que la cifra de personas trabajando crece de forma más intensa que lo que lo hacen las horas de trabajo del conjunto del mercado laboral español.

Si tomamos únicamente el dato del cuarto trimestre del año, las cifras absolutas arrojan un promedio de 704 millones de horas semanales trabajadas por el conjunto de la población ocupada, un dato sensiblemente más alto que los 683 millones del mismo periodo de 2024 y el segundo más alto de la serie histórica, solo superado por los 722 millones que se registraron en el segundo trimestre de 2008.



Esta evolución del empleo se ha producido mediante la firma de 15.232.695 contratos iniciales durante 2025, lo que supone un leve incremento del 1,7 % en relación con el año precedente (257.245 contratos iniciales más). Se mantiene por tanto en niveles muy similares a los que viene registrando desde la entrada en vigor de la reforma laboral en 2022, que supuso una sustancial reducción de la cifra de contratos iniciales al dar preferencia a los indefinidos en detrimento de los temporales.

El análisis sectorial permite comprobar que agricultura y pesca y construcción ha retrocedido en la cifra de contratos iniciales un 3,2 %. En construcción (+1,4 %) y servicios (+2 %) han evolucionado en positivo, en línea con el conjunto. Pero el mayor incremento interanual es el de la industria, donde se han registrado un 5,2 % más de contratos iniciales que en el año 2024.

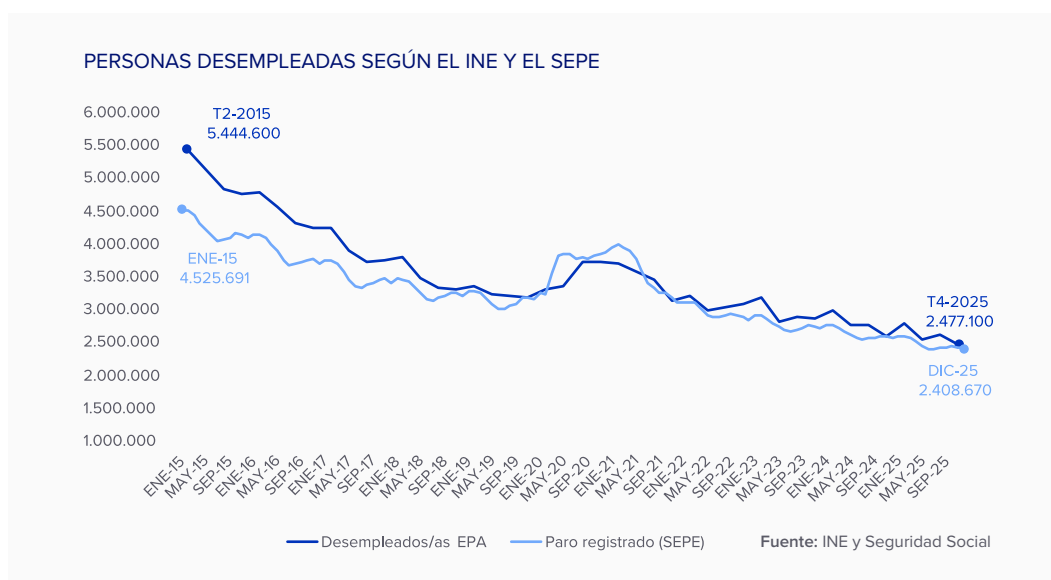
Un descenso ligeramente más intenso del desempleo

El desempleo también ha seguido una evolución positiva durante 2025, logrando un descenso de 152.048 personas (un -5,9 %) de acuerdo con los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y de 118.400 personas (-4,6 %) si tomamos los de la EPA del INE. Gracias a estos descensos, la cifra de desempleados al cierre del año se situó en los 2.408.670 en el paro registrado por el SEPE y en los 2.477.100 en los datos de la EPA.

Los datos del SEPE reflejan que el descenso del desempleo (tanto en términos absolutos como en relativos) ha sido más intenso en 2025 de lo que fue en el año anterior. No así los del INE, que apuntan a una significativa ralentización en relación con la caída del desempleo registrada en 2024.

Pero también la cifra de personas que ha salido de la situación de desempleo es inferior a la de quienes se han incorporado al mercado laboral (los afiliados/as que registra la Seguridad Social o los ocupados/as que contabiliza el INE), que se han detallado en el epígrafe anterior. Y esto se explica por el incremento de la población activa, otra de las claves del mercado laboral que se analizará más adelante.

El actual ciclo expansivo de la economía española ha permitido, en los últimos doce años, reducir de forma sustancial el número de desempleados/as. Así, la EPA refleja que, entre finales de 2012 y el arranque de 2013, se superaron los seis millones de personas, tres millones y medio más que los que había a finales de 2025. El paro registrado por el SEPE ha seguido una evolución muy similar, aunque sus cifras absolutas nunca alcanzaron unas cotas tan altas.



Esta tendencia a la baja de la cifra de desempleados/as también está provocando el progresivo descenso de la tasa de paro en España. Al cierre de 2025, se situaba en el 9,9 %, lo cual significa siete décimas menos que el 10,6 % en el que acabó el año 2024, de acuerdo con los datos de la EPA.

La tasa de desempleo española se sitúa en el 9,9 % de la población activa y sigue siendo la más alta de la UE

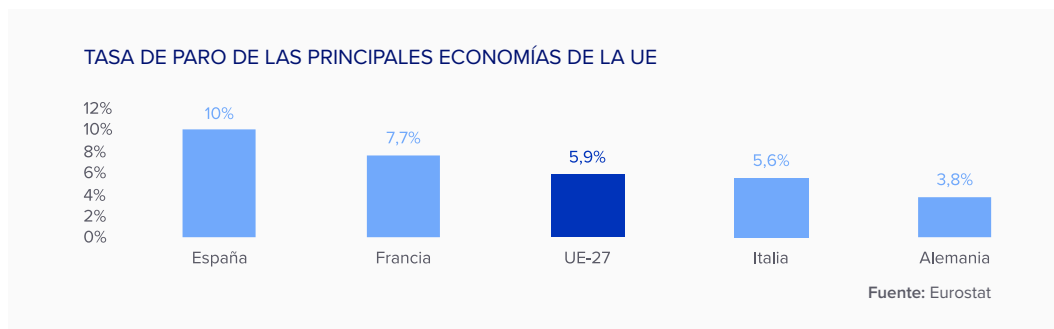
La tasa de desempleo alcanzó el máximo en 2013, cuando llegó al 26,9 % y desde entonces ha seguido una constante línea descendente con la salvedad del periodo de mayor impacto de la pandemia en 2020. Tras esta interrupción ha seguido reduciéndose, pero lo ha hecho de forma más moderada como consecuencia del significativo ensanchamiento del mercado laboral: la cifra de desempleados/as, en términos absolutos, está bajando, pero la de población activa está aumentando —una cuestión que será analizada más adelante en este mismo capítulo—, lo cual provoca que a la tasa de paro le cueste más bajar cada peldaño.

De hecho, 2025 no ha conseguido romper la barrera del 10 %, un suelo que históricamente se ha considerado insuperable, la frontera en la que el mercado laboral español llega al límite de sus posibilidades y topa con su alto desempleo estructural, fruto de un modelo productivo de escaso valor añadido y muy dependiente de los vaivenes cíclicos de la economía. Previsiblemente durante 2026 se logre este hito, aunque todavía queda lejos el mínimo del 7,9 % que se registró en 2007, antes de la explosión de la burbuja inmobiliaria, e incluso más allá, aún queda tiempo y se necesitaría un cambio de estructura productiva que, como se indicaba en el capítulo anterior, todavía no está claro que vaya a suceder.



En comparación con los socios comunitarios, la tasa de paro española sigue siendo de las más altas, solo superada por la finlandesa. El promedio de los 27 países de la Unión Europea deja un porcentaje del 5,9 % de acuerdo con los datos desestacionalizados de Eurostat. Otras grandes economías del continente se sitúan relativamente próximas a esa cifra, como Italia (5,6 %) o Francia (7,7 %), mientras que Alemania, pese al frenazo de su economía de los últimos ejercicios, mantiene una envidiable tasa de desempleo del 3,8 %.

Este vistazo a la evolución del desempleo dentro de la UE no estaría completo si no se mencionara también la evolución al alza en países que tradicionalmente han presentado niveles muy bajos. Es el caso de Suecia (con una tasa de paro del 8,8 %) y, sobre todo, Finlandia, que a finales de 2022 tenía un desempleo del 7,3 % y tres años después se situaba en el 10,3 %.

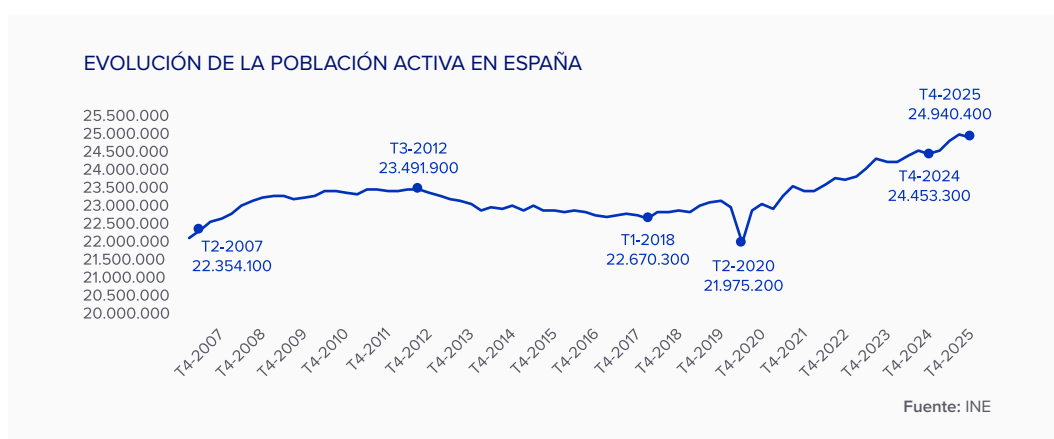


Sobre esta diferencia entre la tasa de paro española y la de sus socios comunitarios, el análisis de FMI⁷ sobre nuestro país apunta a que «mejorar las políticas activas del mercado laboral (PAML) y los incentivos financieros para quienes buscan empleo es fundamental para reducir el desempleo a un solo dígito de forma duradera». Propone, en concreto, que se incrementen los requisitos para acceder a las prestaciones por desempleo y que se avance más en su compatibilidad con ingresos laborales, además de aumentar la financiación de las políticas activas en relación con «la dotación de personal, la digitalización y la colaboración con el sector privado».

La población activa rompe el techo de los 25 millones

Durante el tercer trimestre de 2025, la cifra de personas trabajando o en disposición de hacerlo (población activa) superó por primera vez el techo de los 25 millones, marcando un nuevo máximo histórico en el mercado laboral español, aunque al finalizar el ejercicio retrocedió ligeramente para cerrar el año en los 24.940.400. Esta cifra supone un incremento en relación con el año anterior de 487.100 (+2 %), un crecimiento significativamente más alto que el de 2024 (202.7000 activos/as más que en 2023, un 0,8 %).

De este modo —y de nuevo con la salvedad de la pandemia en 2020—, la población activa española acumula nueve años continuados de incrementos: a finales de 2016 había 22.245.900 personas trabajando o en disposición de hacerlo y desde entonces esa cifra se ha incrementado en 2,2 millones hasta los citados 25 millones actuales.



⁷ International Monetary Fund. European Dept. "Spain: 2025 Article IV Consultation-Press Release; and Staff Report", IMF Staff Country Reports 2025, 121 (2025), accessed 20/11/2025. <https://doi.org/10.5089/9798229012782.002>

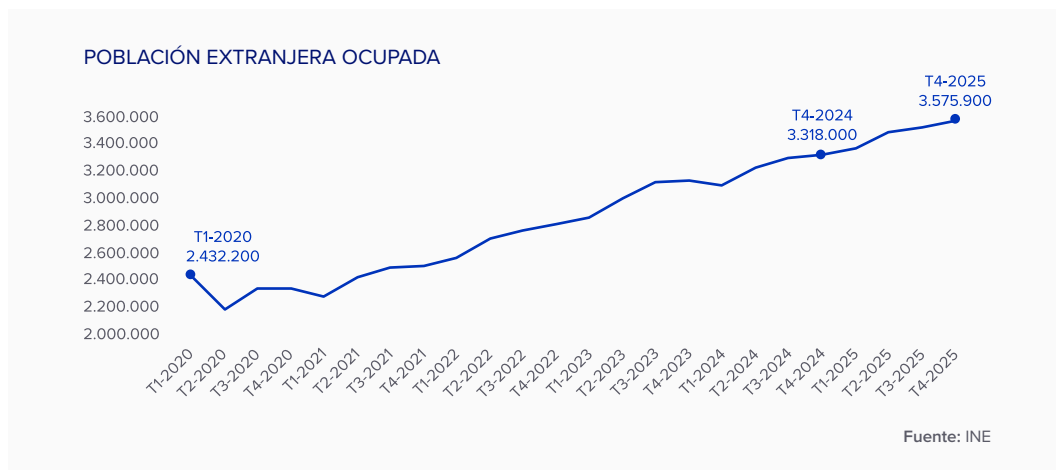
El primer factor que ha influido en este proceso es la capacidad de atracción de trabajadores de fuera. Tal y como recoge el Boletín Económico 2025/T2⁸ del Banco de España, «la recuperación de los flujos migratorios tras la pandemia ha convertido a España en uno de los principales países receptores de inmigrantes de la Unión Europea. [...] Los extranjeros llegados recientemente se añaden a los que ya residían en España con anterioridad y que vinieron a nuestro país, principalmente, a principios de este siglo».

La EPA refleja que, al cierre de 2025, había 6.085.400 personas extranjeras viviendo en España (337.100 más que un año antes, un incremento del 5,9 %). La población activa extranjera, por su parte, alcanzaba las 4.183.000 personas, lo que supone un aumento de 243.000 (+6,2 %) con respecto a los datos del cierre de 2024. Y si tomamos únicamente a la población extranjera ocupada, las 3.575.900 personas trabajando que había a finales de 2025 suponen 257.900 más (un 7,8 %) que doce meses antes.

Cuatro de cada diez trabajadores/as que ha ganado el mercado laboral español en los últimos cinco años es extranjero

Merece la pena abrir el foco al último lustro (desde el último trimestre de 2020 al mismo periodo de 2025) para comprobar cómo se ha incrementado en 1,2 millones las personas extranjeras que trabajan en España. Si en este mismo periodo de tiempo la cifra total de ocupados ha crecido en 3,1 millones de personas, eso significa que cuatro de cada diez trabajadores/as (39,8 % concretamente) que ha ganado el mercado laboral español en los últimos cinco años es extranjero. En total, la población migrante ya representa el 15,9 % del total de trabajadores/as que hay en España.

No solo es una cuestión de volumen, sino también de perfil profesional. Ese incremento de un millón de ocupados/as extranjeros/as más que hace un lustro se reparte de forma desigual en función del nivel de estudios: la gran mayoría (2.070.600) tienen estudios secundarios y los que tienen un título universitario (994.200) prácticamente doblan la cifra de quienes solo han alcanzado un nivel de estudios básico (511.100).

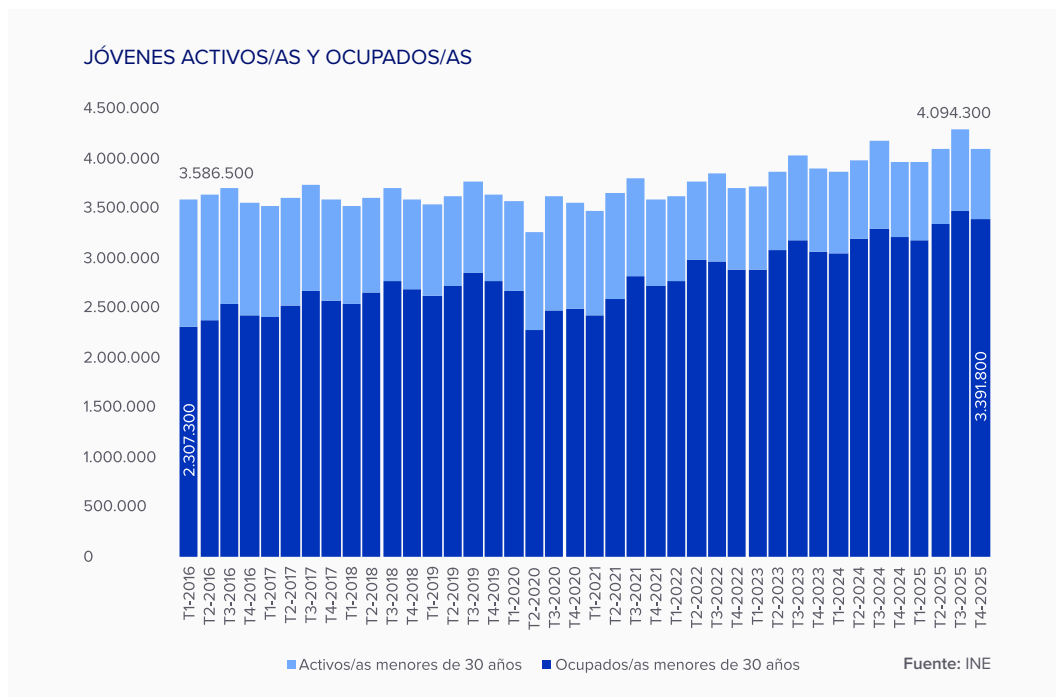


⁸ Una estimación de la contribución de la población extranjera en España al crecimiento del PIB per cápita en el periodo 2022-2024. Pilar Cuadrado y Ana Regil. Boletín Económico 2025/T2. Artículo 10. Banco de España

Si la población extranjera es el primer factor que explica el aumento de la población activa, el segundo tiene que ver con la incorporación de más segmentos jóvenes al mercado laboral. En concreto, la cifra de activos/as menores de 30 años ha crecido en 131.700 personas en el último año hasta alcanzar las 4.094.300. Si retrocedemos más en el tiempo actualmente hay 2.066.700 jóvenes más trabajando o en disposición de hacerlo de los que había al finalizar el año 2015. Y no es una cuestión menor, ya que la evolución demográfica española había reducido sustancialmente la presencia de este grupo en el mercado laboral y no ha sido hasta mediados de 2024 que ha comenzado a superar los niveles de diez años antes.

Al eliminar de la ecuación a quienes no tienen trabajo, los jóvenes ocupados eran al cierre del año 3.391.800, 188.000 más (un 5,9 %), que doce meses antes y un millón más que a finales de 2015. Pero si retrocedemos más en el tiempo comprobamos como la cuestión demográfica está incidiendo en el papel de este colectivo en el mercado laboral, ya que en el periodo inmediatamente anterior al estallido de la burbuja inmobiliaria, entre 2005 y 2007 se llegaron a superar los cinco millones de ocupados/as menores de 30 años.

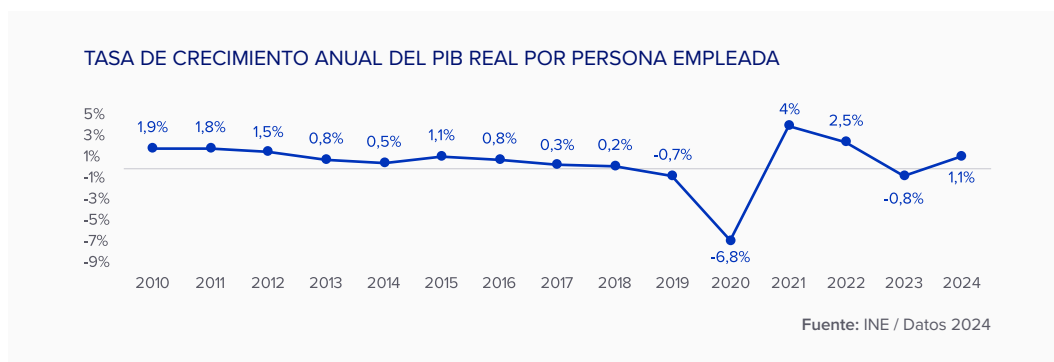
Con todo, España sigue liderando la tasa de paro de jóvenes en la Unión Europea, que se sitúa en el 25 % para quienes tienen menos de 25 años (es la edad en la que establece el corte Eurostat). De nuevo Suecia y Finlandia se sitúan muy cerca —26,2 % y 24,1 % respectivamente— del nivel de España, mientras que el promedio comunitario es del 15,1 % y el país con menos paro juvenil es Alemania con el 6,8 %.



La productividad y la estructura económica española

Una vez establecido que el empleo sigue avanzando y que lo hace gracias a la incorporación al mercado laboral de personas extranjeras y jóvenes, la siguiente pregunta es cómo de valioso es ese trabajo. Y sobre esa cuestión no hay una respuesta sencilla.

La productividad se ha convertido en uno de los ejes esenciales en relación con el crecimiento de la economía española desde la recuperación tras la pandemia. Los datos del INE correspondientes a 2024 (últimos disponibles al cierre de este informe) reflejan un crecimiento anual del PIB real por persona empleada del 1,1 %.



Pero este avance no es suficiente. «La gran brecha del Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de España con respecto a las economías de la zona euro de mayores ingresos y a Estados Unidos se debe principalmente a un déficit de productividad», indica el FMI⁹, que apunta como causas una baja inversión en I+D por parte de las grandes empresas y un acceso limitado al capital riesgo entre las empresas jóvenes de alto crecimiento. Propone afrontar estos defectos a través de «iniciativas tanto nacionales como a nivel de la UE» y «mejorar el ecosistema de innovación, incluida la calidad de la educación superior».

Por su parte, la edición del segundo trimestre de 2025 del Observatorio sobre el Ciclo Económico en España¹⁰, que se centra específicamente en esta cuestión, señala que «la política monetaria y la prima de riesgo son los principales factores que restan dinamismo a la productividad en los últimos tres años, mientras que las perturbaciones del sector exterior durante este periodo se erigen como uno de los determinantes más estables del empuje a la productividad por el lado de la demanda. Este resultado puede indicar que nuestra economía ha aprovechado la mejora en la balanza de bienes y servicios para mejorar su productividad, tal vez por un cambio en la composición de nuestras importaciones y exportaciones hacia bienes y servicios con mayor valor añadido».

En esta misma línea, otro análisis, en este caso de Goldman Sachs¹¹, parece apuntar a un cambio de tendencia relevante hacia segmentos más productivos. «La resiliencia del sector

⁹ Ippei Shibata. "Spain's Productivity Gap Vis-à-Vis Europe and the United States: Diagnosis and Remedies", Selected Issues Papers 2025, 077 (2025), accessed 16/12/2025, <https://doi.org/10.5089/9798229012553.018>

¹⁰ Boscá, J. E., R. Doménech, J. Ferri, V. J. Pallardó, C. Ulloa (2025). "El desempeño de la productividad en España y sus causas." FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2025-27, Madrid

¹¹ "How Spain Became Europe's Fastest Growing Major Economy." 31/07/2025. Goldman Sachs

servicios ha sido reconocida como un motor del crecimiento económico en el sur de Europa desde la pandemia, [...] aunque suele relacionarse únicamente con el turismo. La recuperación del turismo fue ciertamente crucial al principio, pero la composición de la actividad de servicios en Europa ha cambiado hacia subsectores con mayor valor añadido por empleado/a, incluyendo finanzas, bienes raíces, tecnología de la información y comunicaciones, y servicios profesionales. Esta tendencia ha sido particularmente notable en España».

Más adelante en este mismo informe, en el capítulo 4.3. Transformación digital, se abordará de nuevo la relación entre tecnología y productividad, con la inteligencia artificial como palanca principal.

Novedades legislativas

Rechazo parlamentario a la reducción de la jornada laboral

El Gobierno, y especialmente el Ministerio de Trabajo, se habían fijado el año 2025 como el ejercicio para la entrada en vigor de su gran apuesta en materia laboral: la reducción de la jornada de 40 a 37,5 horas semanales sin reducción salarial. Con ese objetivo, el Consejo de Ministros aprobó en febrero el anteproyecto de ley y en mayo el proyecto de reforma con el que se iniciaba su tramitación parlamentaria. Pero en el Congreso acabó su recorrido: las enmiendas a la totalidad de la ley recibieron los apoyos parlamentarios necesarios para frenar en seco la iniciativa, abriendo además una grieta entre los partidos del Gobierno y uno de sus socios de investidura.

La reducción de la jornada laboral ha sido durante toda la legislatura la principal bandera del Ministerio de Trabajo. Durante 2023 y 2024 había sido objeto de intensos debates públicos, con choques constantes entre el Gobierno y la patronal, el apoyo de las organizaciones sindicales, e incluso con algunos encontronazos de los partidos que forman parte del Ejecutivo. Y, aunque desde el Ministerio se han mostrado dispuestos a seguir intentando su aprobación, el rechazo parlamentario deja poco margen.

Registro horario y desconexión digital

El proyecto del Ministerio para la reducción de jornada laboral incluía asimismo un cambio regulatorio sobre el registro de jornada que también se vio bloqueado por el rechazo parlamentario. Sin embargo, esta segunda cuestión sigue en la agenda del Gobierno, que prevé aprobarla vía real decreto, esquivando así el veto parlamentario.

Su entrada en vigor se preveía para comienzos de 2026, aunque finalmente se ha retrasado por las dificultades técnicas que conlleva. La norma refuerza las exigencias del registro horario, que tendrá que consignar, en soportes digitales, todo un paquete de información (la hora exacta de inicio y fin, las pausas, las horas extras o si es en modalidad presencial o remota) estructurado y accesible para la Inspección de Trabajo.

La tercera pieza que se incluía en la ley de reducción de jornada suponía avanzar también en el derecho a la desconexión digital, un aspecto que ha quedado también en el aire tras el rechazo parlamentario a la norma.

Permisos: nacimiento, cuidados y defunción

El Gobierno sí que aprobó, y recibió la ratificación del Congreso de los Diputados, un real decreto ley que amplía los permisos de nacimiento, adopción o acogimiento hasta las 19 semanas, de las cuales 6 tienen que disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa inmediatamente después del parto, 11 semanas que pueden disfrutarse de forma flexible hasta los 12 meses de vida del hijo/a y 2 semanas hasta los 8 años de vida del hijo/a. Para las familias monoparentales, se reconoce un permiso por nacimiento de 32 semanas.

Y aunque al cierre de este informe no se ha aprobado, se ha avanzado en una ampliación del permiso por fallecimiento de un familiar. El Gobierno y los sindicatos alcanzaron a finales de 2025 un acuerdo para ampliar desde los 2 días de permiso retribuido por defunción actuales (4 si hay desplazamiento) a un escenario de hasta 10 días, para ajustarse mejor a las necesidades emocionales, familiares, y las obligaciones administrativas de estas situaciones.

Incapacidad permanente

La Ley 2/2025, aprobada en abril de 2025, supone que el acceso de un trabajador/a a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez ya no supone la extinción automática del contrato.

Según la nueva regulación, la extinción del contrato ante supuestos de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez se producirá ante la imposibilidad de la empresa de adaptar o cambiar a la persona de puesto de trabajo o cuando la persona trabajadora rechace el cambio de puesto propuesto por la empresa.

Estatuto del Becario

Tras más de dos años desde que a mediados de 2023 el Gobierno pactara con los sindicatos —pero sin el respaldo ni de patronal ni de las instituciones académicas—, el estatuto del becario dio a finales de 2025 su primer paso con la aprobación del anteproyecto de ley.

Esta medida incluye la reducción del máximo de prácticas extracurriculares y la asunción por parte de la empresa de los gastos de desplazamiento o manutención en los que incurran los estudiantes durante este periodo. También desvincula claramente estas prácticas de cualquier relación laboral y exige que se hagan siempre mediante un convenio entre el centro formativo y la empresa. Pero también en este caso, la iniciativa legislativa del Gobierno se topará con su debilidad parlamentaria, lo que previsiblemente impedirá su aprobación definitiva en el Congreso de los Diputados.

Leyes de discapacidad y dependencia

La reforma de estas normas también se plasmó en un anteproyecto aprobado por el Consejo de Ministros durante 2025, aunque al igual que en los casos anteriores, su tramitación parlamentaria, que no había comenzado al cierre del presente informe, se prevé muy complicada.

El texto contempla facilitar y agilizar la tramitación por parte de los solicitantes, la posibilidad de compatibilizar las ayudas con la actividad laboral y ciertas reformas que tienen a la profesionalización de las personas cuidadoras, un aspecto que será abordado más adelante en este mismo informe cuando se analice el empleo en el ámbito de los cuidados.

2. 3. Previsiones económicas

La mayoría de los organismos oficiales y los gabinetes de estudios de las instituciones financieras apuntan, en las previsiones publicadas al cierre del presente informe, a un crecimiento económico en el entorno del 2,2 % durante 2026 en España. Es decir 0,6 puntos porcentuales menos que el avance del PIB (+2,8 %) registrado en 2025.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que, en su mayoría, son previsiones hechas durante el último trimestre de 2025, antes de que el cierre del ejercicio superara las expectativas, por lo que cabe esperar que en sus siguientes actualizaciones mejoren esas cifras. Este ha sido, por ejemplo, el caso del FMI, que en enero de 2026 elevó en tres décimas (del 2 % estimado en octubre al 2,3 %) su previsión de crecimiento para este mismo ejercicio.

De forma prácticamente unánime, las previsiones apuntan a un crecimiento sostenido, principalmente, en la fortaleza de la demanda interna —con la inversión y el consumo privado actuando como palancas principales—. También se apunta a la llegada de los últimos fondos Next Generation EU, el buen desempeño del sector servicios —en particular el turismo, con su relevancia en términos de entrada de capitales— y las ventajas competitivas respecto a otros países europeos de la industria, que se ve beneficiada en unos costes energéticos más bajos.

El empleo podría avanzar en 2026 en torno al 2 %, según la mayoría de las estimaciones

En relación con la evolución del empleo, Gobierno, Banco de España y la Comisión Europea pronostican un avance en el entorno del 2 %. De hecho, este último organismo señala que «se prevé que el buen desempeño laboral de los últimos años se mantenga durante el período de pronóstico [2025-2027]. El aumento previsto del empleo se debe principalmente a la continua afluencia migratoria, que está expandiendo considerablemente la fuerza laboral e impulsando el ritmo de creación de empleo. Se prevé que la tasa de desempleo mantenga su tendencia a la baja, alcanzando el 10,4 % en 2025 y descendiendo por debajo del 10 % en 2026 y 2027. Estos niveles no se han registrado en más de diez años, pero aún se mantienen entre los más altos de la UE».

En cualquier caso, todas las previsiones económicas, para España o para cualquier otro territorio, parten de un contexto continuista que la geopolítica puede contradecir en cualquier momento, tal y como ha plasmado el agitado arranque del año 2026. Los conflictos armados, el recrudecimiento de las tensiones arancelarias, un comercio marítimo global inestable o el encarecimiento desbocado de combustibles son variables de evolución incierta y con potencial para cambiar de forma sustancial el escenario macroeconómico español y global.

PREVISIONES DEL GOBIERNO Y DE DIFERENTES ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES

	PIB 2026	Empleo 2026
Gobierno (noviembre 2025)	2,2%	2,1%
Banco de España (diciembre 2025)	2,2%	2%
Comisión Europea (noviembre 2025)	2,3%	1,9%
FMI (enero 2026)	2,3%	-
OCDE (noviembre 2025)	2,2%	-
Consenso Funcas (enero 2026)	2,2%	1,7 %

Fuente: Funcas¹²¹² [Panel de previsiones de la economía española](#), Enero de 2026. FUNCAS

Análisis Esade

El talón de Aquiles del milagro laboral: la productividad

Por Omar Rachedi, profesor del departamento de Economía, Finanzas y Contabilidad de Esade

En 2015 España vivía con el corazón encogido. Cerrábamos el año con una tasa de paro en torno al 21 %: una de cada cinco personas dispuestas a trabajar no encontraba empleo. Diez años después, el balance del mercado laboral es, sin exagerar, histórico: a finales de 2025 el empleo marca máximos y el paro cae por debajo del 10 %, una barrera que, en las últimas cuatro décadas, España solo había logrado cruzar fugazmente antes de la crisis financiera. Hasta aquí, un relato de éxito.

El cuadro se completa cuando miramos el PIB real. Entre 2015 y 2025, la economía española ha crecido un 22 % en términos reales. La paradoja aparece cuando preguntamos cuánto valor crea cada trabajador: el PIB real por ocupado prácticamente no ha avanzado en una década. En euros constantes de 2015, pasamos de 58.400 euros por ocupado en 2015 a 58.536 euros en 2025. Un cambio microscópico.

¿Cómo es posible que el empleo y el PIB vayan tan bien y, sin embargo, el PIB por ocupado apenas se mueva? La respuesta está en una lección sencilla de contabilidad del crecimiento. Pensemos el PIB como el resultado de tres engranajes: $\text{PIB} = \text{población} \times (\text{ocupados} / \text{población}) \times (\text{PIB} / \text{ocupado})$.

El PIB puede crecer por tres vías: (i) porque somos más (población), (ii) porque una mayor fracción de la población trabaja (ocupados/población), o (iii) porque por cada persona empleada, se genera más renta (PIB/ocupado). Cuando España reduce el paro, el segundo término empuja con fuerza: hay más gente trabajando por cada habitante, y eso eleva el PIB total. Pero ese mismo avance puede convivir perfectamente con un tercer término prácticamente estancado: que el país tenga muchos más ocupados sin que, en promedio, cada ocupado genere mucho más valor que antes.

¿Importa qué componente explica el crecimiento? Sí, y mucho. Es socialmente crucial que una mayor parte de la población trabaje. Pero para la mayoría de los hogares, el crecimiento se vuelve tangible cuando se traduce en mayores salarios. Y ahí la aritmética es implacable: un país no puede sostener aumentos generalizados de remuneraciones si lo que genera cada trabajador no aumenta. Por eso, si lo que buscamos es que las mejoras del ciclo se conviertan en aumentos

sostenidos del nivel de vida, el componente decisivo es el último: la renta generada por ocupado. A eso es a lo que llamamos productividad.

Visto así, la última década se entiende mejor: España ha crecido, sobre todo, por la vía del empleo, incorporando más ocupados, pero sin elevar de forma apreciable el valor añadido por trabajador. Eso ayuda a explicar una sensación que se repite en conversaciones y encuestas: titulares de 'economía en auge' y un desempeño destacado frente a otras economías avanzadas, pero una parte de los ciudadanos no percibe un salto comparable en su bienestar material. La razón es simple: si la producción por trabajador no aumenta, el salario medio no podrá mejorar de forma sostenida. La brecha entre el buen ciclo y lo que llega al bolsillo suele tener un nombre principal: productividad.

De sectores, empresas y capital humano

¿Qué explica este estancamiento de la productividad? Hay tres determinantes particularmente españoles que merecen atención.

Primero, la composición sectorial. No es indiferente dónde se crea el empleo. Si una parte grande de la expansión laboral se concentra en sectores con poco avance de productividad, el PIB total sube, pero el PIB por ocupado puede quedarse quieto. No es un reproche: turismo y hostelería son grandes tractores de empleo, pero su capacidad de elevar de forma sostenida la producción por trabajador es limitada por razones físicas y organizativas (un restaurante no puede duplicar indefinidamente las mesas por camarero). Cuando gran parte del empleo nuevo se canaliza ahí, el promedio nacional mejora poco. Además, se atrae mano de obra, especialmente joven, que podría estar acumulando experiencia en actividades más escalables y tecnológicas. Con la revolución de la IA a las puertas, la prioridad es un reequilibrio: sin renunciar a lo que funciona, crear condiciones para que crezcan con más fuerza los sectores donde se pueda generar cada vez más valor.

Segundo, el tamaño de las empresas. España tiene un tejido con abundancia de microempresas y pymes. El tamaño no es un fetiche; es una tecnología. Muchos de los ingredientes de la productividad moderna son costes fijos: *software*, logística avanzada, inversión en marca, exportación, I+D, departamentos de Recursos Humanos con formación continua y, cada vez más, integración de herramientas de IA. Con empresas demasiado pequeñas, esos costes fijos pesan más, se amortizan peor y la adopción tecnológica se hace lenta o superficial. Si queremos productividad, necesitamos más *scale ups*: empresas que crezcan, profesionalicen la gestión y difundan mejores prácticas.

Tercero, el capital humano. No basta con más años de educación; importa la adecuación entre habilidades y tareas, la Formación Profesional conectada con la empresa, la actualización a lo largo de la vida laboral y, especialmente, las capacidades digitales y de gestión. La productividad es, en parte, 'saber hacer' y 'saber organizar'. Además, el capital humano se retroalimenta con el tamaño empresarial: empresas más grandes invierten más en formación y tecnología complementaria. Sin ese círculo virtuoso, el empleo mejora, pero la productividad no.

La moraleja es clara: España no puede conformarse con crecer por empleo. Ese motor no garantiza mejoras en el nivel de vida y, además, tiene techo demográfico. La próxima década exige otra ambición: elevar el valor que genera cada trabajador. Porque, al final, el país se juega su futuro no tanto en cuántos trabajan, sino en cuánto valor somos capaces de generar con ese trabajo. Y ahí, la palabra clave vuelve a ser la de siempre: productividad.

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

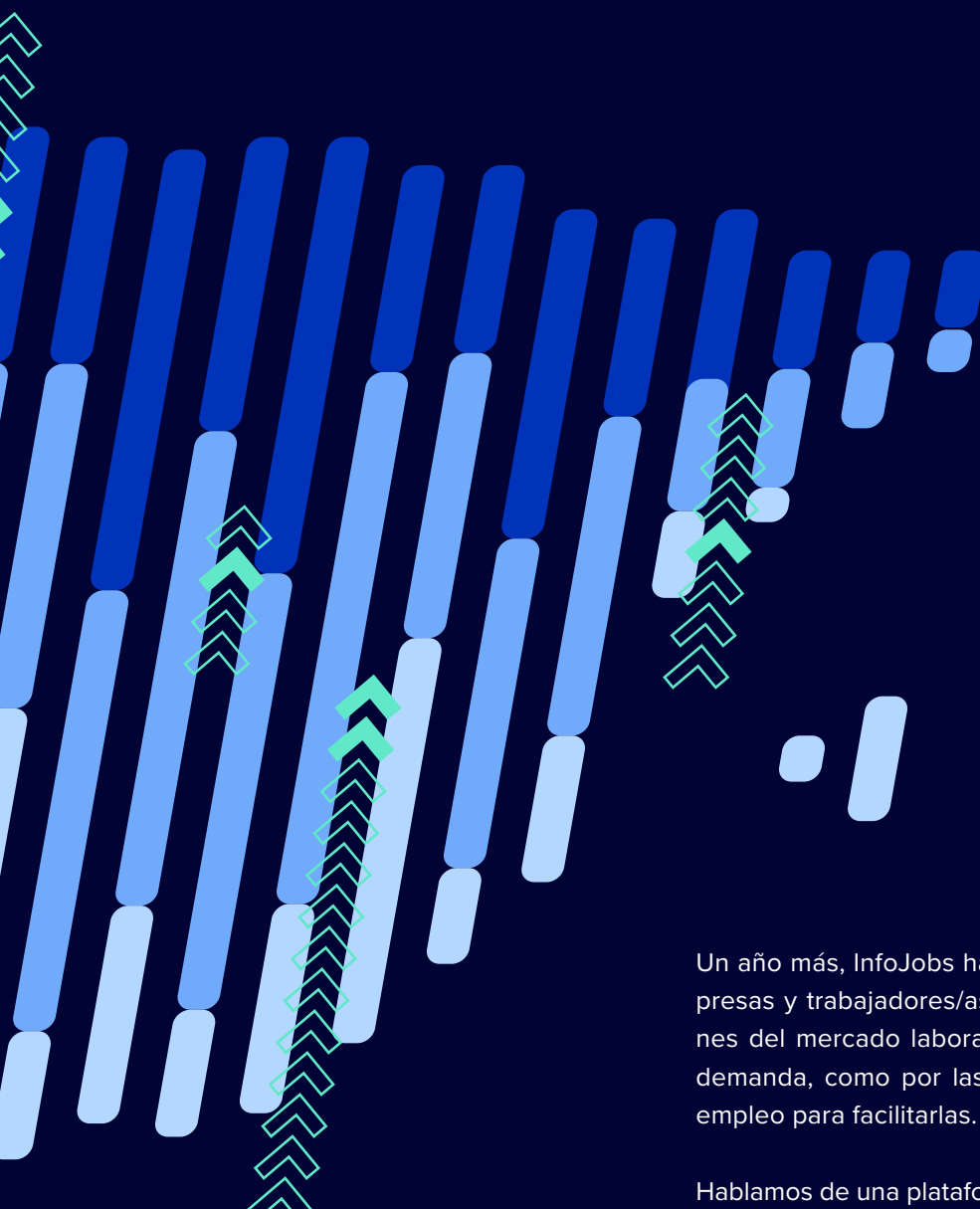
2. 4. Nota metodológica

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



Un año más, InfoJobs ha sido el punto de encuentro entre empresas y trabajadores/as. Un espacio idóneo para las conexiones del mercado laboral, tanto por el volumen de oferta y de demanda, como por las herramientas que brinda el portal de empleo para facilitarlas.

Hablamos de una plataforma de intermediación laboral que aglutina una gran cantidad de vacantes (más de 2,4 millones, un 1 % más que en 2024) y de nuevo una cota máxima de candidatos y candidatas (4,2 millones, un 5 % más que el año anterior), repartidos por la geografía nacional y distintos sectores productivos. Estas cifras hacen del portal de empleo un referente fundamental a la hora de medir el estado de salud del mercado laboral.

En este capítulo se analiza el comportamiento tanto de la oferta como de la demanda y su distribución en función de diversas variables, así como la competencia por un puesto o los salarios. También se abordan otros aspectos muy relevantes, como la irrupción y consolidación de la inteligencia artificial, las brechas que sufre aún el mercado, el impacto del cambio demográfico en el empleo o el reto de la sostenibilidad.



3. 1. Oferta

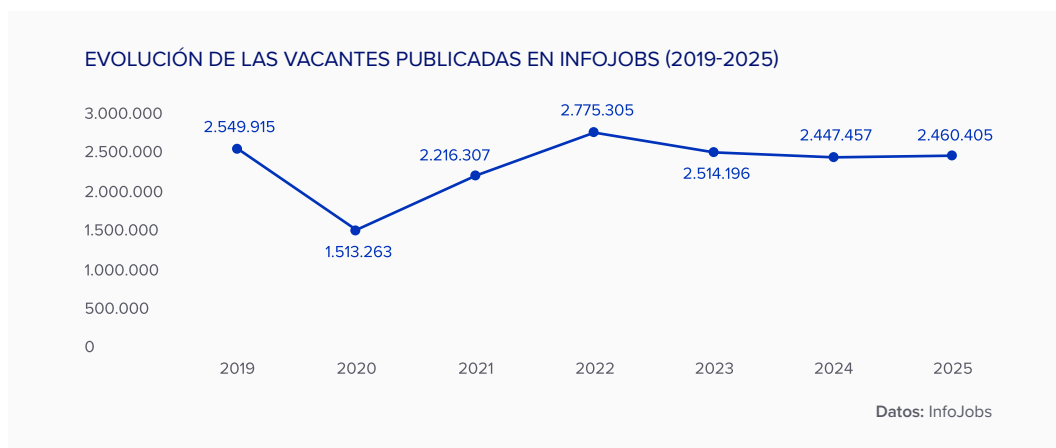
3. 1. 1. Introducción

Una de las piezas fundamentales del mercado laboral es la oferta. Para entender sus dinámicas tradicionalmente se ha puesto el foco sobre aquellos datos vinculados al volumen: sectores que generan más vacantes, puestos más demandados, etc. Y, si bien esta información sigue siendo útil para tomar el pulso del mercado de trabajo, el entorno actual, marcado por profundas transformaciones, requiere complementar este análisis con una mirada más amplia.

De esta manera, a lo largo de estas páginas se abordan dos vertientes. La primera es la progresión del empleo en términos de volumen, a través de indicadores como la cantidad de vacantes publicadas en InfoJobs durante 2025 y su desglose en categorías o puestos, entre otros. Y la segunda profundiza en ese nuevo punto de vista en el que se analizan las macrotendencias que afectan al mercado laboral y las áreas que están despuntando, o que van a ser relevantes para el empleo, en el presente y, sobre todo, en el futuro. Un abordaje que se desarrolla, fundamentalmente, en el siguiente capítulo.

Crece ligeramente el volumen de vacantes

En el análisis en términos cuantitativos, la primera parada hay que hacerla en el total de la oferta publicada en InfoJobs en 2025: las 2.460.405 vacantes de este periodo representan un 1 % más que el año anterior, cuando fueron 2.447.457. Estos datos reflejan que en el pasado ejercicio la oferta de empleo se mantuvo estable en niveles altos.

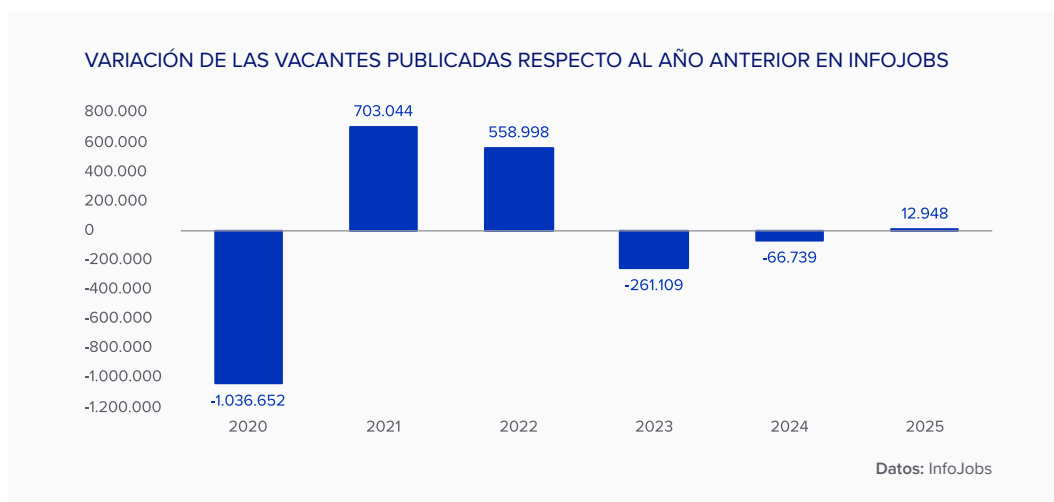


El registro de 2025 mantiene la oferta de empleo en torno a los 2,5 millones de vacantes, siguiendo la estela de los dos años anteriores y, también, de 2019. Una estabilidad que solamente se vio interrumpida por la pandemia.

Aquella sacudida sanitaria, económica y sociolaboral hizo que retrocediera drásticamente el volumen de la oferta publicada en InfoJobs en 2020 (-41 %), rebajándose hasta las 1.513.263. Lógicamente, este impacto continuó repercutiendo en el año 2021, pese a que la variación interanual fue del 46 %. En 2022, el final de las restricciones vinculadas a la pandemia y la reforma laboral propiciaron un volumen récord de vacantes: 2.775.305 (un 25 % de incremento respecto al año anterior).

La oferta de empleo en InfoJobs creció en 2025, hasta rozar los 2,5 millones de vacantes

De esta manera, a partir de 2023, la oferta de empleo se reajustó para volver a situarse en torno a los 2,5 millones de vacantes. No obstante, pese a que desde 2023 se ha mantenido en torno a este punto de referencia, el crecimiento que se ha dado en 2025 sí que supone un cambio de tendencia positivo, tras dos años de retrocesos en la oferta de empleo.



El empleo va por meses

La naturaleza del mercado laboral en España provoca que existan variaciones estacionales en la oferta. Estos ciclos se materializan a lo largo de los meses con distintos picos y descensos en el volumen de vacantes publicadas en el portal de empleo.

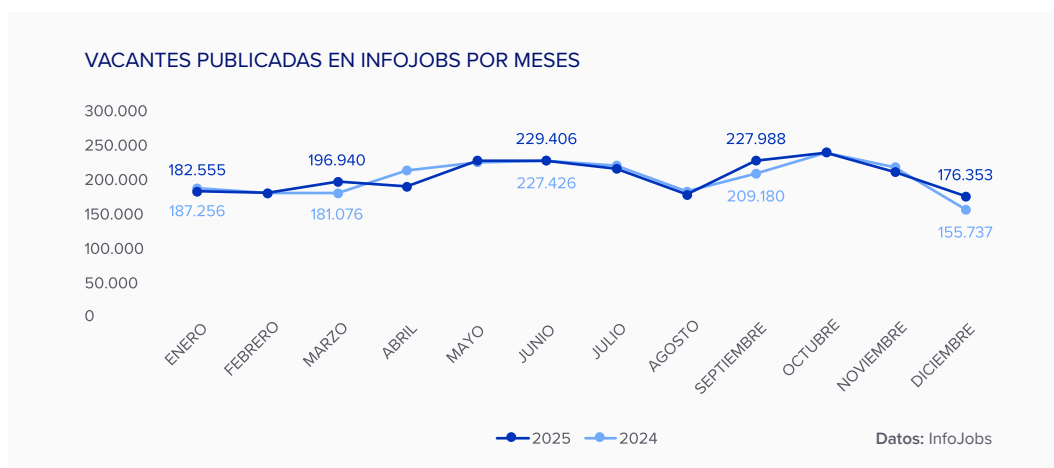
Así, este viaje anual refleja un comienzo de año discreto, puesto que en enero la publicación de vacantes se moderó tras la campaña navideña. Una oferta que comenzó a activarse en marzo, con la aproximación a la Semana Santa. Durante este mes se produjo una variación interanual positiva del 9 % y casi se alcanzaron las 200.000 vacantes.

El punto álgido de la oferta de empleo por meses se alcanzó en octubre, cuando se publicaron casi 240.000 vacantes

Pero la primera cumbre del año se alcanzó, con el turismo y la restauración como protagonistas, entre mayo y julio. Un periodo en el que se publicaron en torno al 30 % de las vacantes de todo el año. En cifras absolutas, tanto en mayo como en junio las posiciones ofertadas rozaron las 230.000 y en julio fueron casi 220.000.

Ya durante los meses de octubre y noviembre se produjo otro incremento de la productividad. En este caso, en un periodo marcado por el crecimiento del consumo durante el tramo final del año, con el Black Friday y la campaña de Navidad como telón de fondo. De hecho, octubre fue el mes del año con mayor volumen de vacantes publicadas, con 239.603.

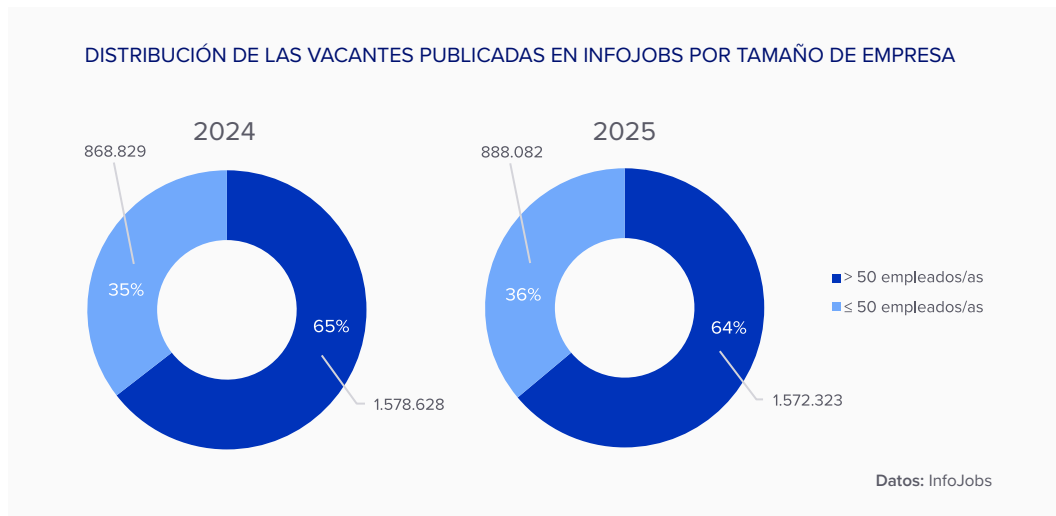
Por su parte, la moderación en la oferta mensual de empleo en InfoJobs acompaña a las dinámicas del mercado laboral. De esta manera, tanto en enero y febrero como en agosto se rondaron las 180.000 vacantes, y en diciembre las 176.000. No obstante, el último mes de 2025 fue sensiblemente mejor que diciembre de 2024, cuando se registraron 155.737 vacantes.



Estabilidad en la distribución por tamaño de empresa

Las empresas que tienen más de 50 empleados/as son las que más vacantes publican en InfoJobs. Concretamente, representan el 64 % de la oferta de empleo, frente al 36 % restante que proviene de compañías que tienen menos de 50 trabajadores/as. Una distribución que presenta pocos cambios a lo largo del tiempo: de hecho, es un reparto idéntico al de 2023 y solo varía en un punto porcentual con respecto a 2024.

En cifras absolutas, la similitud se repite. De este modo, en las de más de 50 empleados/as la cantidad de vacantes publicadas ha variado en 6.305: de los 1.578.628 puestos ofertados en 2024 a los 1.572.323 de 2025. Por su parte, en las empresas de hasta 49 trabajadores/as se han publicado 19.253 vacantes más que durante el año anterior, hasta alcanzar las 888.082.



PERFIL DE LAS VACANTES

	TIPO DE CONTRATO	41% Indefinido	31% De duración determinada	11% Fijo discontinuo	10% Otros contratos
	FORMACIÓN	37% Estudios básicos	21% Formación Profesional	10% Estudios universitarios	9% Bachillerato
	SECTOR PROFESIONAL	16% Comercial y ventas	15% Compras, logística y almacén	12% Profesiones, artes y oficios	10% Atención al cliente
	COMUNIDAD AUTÓNOMA	25% Madrid	21% Cataluña	11% Andalucía	10% Comunidad Valenciana
	NIVEL LABORAL	89% Empleado/a	8% Especialista	2% Dirección y mandos intermedios	
	AÑOS DE EXPERIENCIA	54% Uno o dos años	37% No requerida	7% Tres o cuatro años	Datos: InfoJobs

Puestos con más vacantes

Desde la perspectiva de las posiciones con mayor volumen de vacantes, el *ranking* está liderado por profesiones expuestas a más rotación —con la consiguiente búsqueda de candidatos/as para cubrir los puestos que quedan libres, que se inicia con la publicación de una nueva vacante—. Es el caso de teleoperador/a, que es para el que más vacantes se publicaron en 2025, con un total de 177.815, seguido de mozo/a de almacén (131.705) y conductor/a de vehículo de reparto (104.722).

Estas son las únicas que superan las 100.000 vacantes. Un registro del que también se sitúan cerca las posiciones de dependiente/a, con 99.787, y peón/a de la industria manufacturera, que roza las 90.000.

En total, las cinco aglutinan más de 600.000 vacantes y comparten características como la ya mencionada rotación o la temporalidad, que se materializa en las modalidades de contrato ofrecidas, entre las que destacan el fijo discontinuo y el de duración determinada. Asimismo, tienden a no requerir estudios o, en todo caso, un nivel básico.

Todos estos puestos, igual que el resto de los que conforman la lista de los más demandados, forman parte de la base de la fuerza laboral y, por lo tanto, suelen estar presentes cuando se analiza el mercado en términos de volumen. No obstante, el futuro de estas profesiones va a estar también atravesado por los cambios vinculados a la tecnología y el desarrollo de la inteligencia artificial, entre otras cuestiones, lo que va a propiciar su renovación y adaptación a un nuevo entorno. Una tarea en la que la formación y adquisición de nuevas competencias van a ser relevantes y en la que también va a ser crucial el auge de empleos con un claro carácter transformador y que, si bien no lideran el *ranking* de la oferta, sí que son imprescindibles para el futuro del mercado laboral y su competitividad.

RANKING DE PUESTOS CON MÁS VACANTES

	Puesto	Vacantes 2025	Competencia 2025	Salario promedio anual 2025
1	Teleoperador/a	177.815	20	20.711€
2	Mozo/a de almacén	131.705	69	24.509€
3	Conductor/a de vehículo de reparto	104.722	24	24.311€
4	Dependiente/a	99.787	200	25.838€
5	Peón/a de la industria manufacturera	89.962	47	24.994€
6	Delegado/a comercial	81.182	49	33.362€
7	Agente inmobiliario/a	73.039	11	36.030€
8	Operador/a de carretilla elevadora	61.378	45	26.588€
9	Camarero/a	59.880	80	24.053€
10	Conductor/a privado/a	57.763	14	27.561€
11	Operario/a de limpieza	41.571	89	19.561€
12	Agente de servicio de atención al cliente	37.028	52	24.220€
13	Cocinero/a	31.281	34	24.670€
14	Administrativo/a	29.713	221	22.643€
15	Empleado/a de mantenimiento	26.116	37	27.808€
16	Contable	22.432	87	26.651€
17	Operario/a de producción de alimentos	21.957	22	24.267€
18	Vigilante de seguridad	19.600	19	23.211€
19	Azafato/a de eventos	18.799	30	26.922€
20	Empaquetador/a	18.758	14	23.797€

Datos: InfoJobs

 SECTOR	 TIPO DE CONTRATO	 FORMACIÓN	 COMUNIDAD AUTÓNOMA	 NIVEL LABORAL	 AÑOS DE EXPERIENCIA
---	---	--	---	--	--

TELEOPERADOR/A

51% Comercial y ventas	37% Contrato indefinido	67% Estudios básicos	34% Madrid	99% Empleados/as	59% No requerida
40% Atención al cliente	32% Duración determinada		27% Andalucía		41% Uno o dos años

MOZO/A DE ALMACÉN

70% Compras, logística y almacén	56% Duración determinada	52% Estudios básicos	24% Madrid	99% Empleados/as	61% Uno o dos años
	18% Fijo discontinuo	38% Sin estudios	24% Castilla-La Mancha		38% No requerida

CONDUCTOR/A DE VEHÍCULO DE REPARTO

72% Compras, logística y almacén	38% Fijo discontinuo	54% Estudios básicos	28% Madrid	98% Empleados/as	66% No requerida
	28% Duración determinada	42% Sin estudios	26% Cataluña		33% Uno o dos años

DEPENDIENTE/A

43% Venta al detalle	47% Contrato indefinido	57% Estudios básicos	24% Cataluña	99% Empleados/as	56% Uno o dos años
22% Comercial y ventas	27% Duración determinada		17% Madrid		42% No requerida

PEÓN/A DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

43% Calidad, producción e I+D	70% Duración determinada	49% Estudios básicos	20% Cataluña	99% Empleados/as	67% Uno o dos años
14% Compras, logística y almacén		31% Sin estudios	17% Galicia		31% No requerida

Datos: InfoJobs

3. 1. 2. Visión de empleo InfoJobs

Las transformaciones que se producen en la sociedad tienen un impacto directo en el mercado de trabajo. En los últimos años, el desarrollo tecnológico, el cambio climático, los nuevos hábitos de consumo o la evolución demográfica están contribuyendo a una profunda reconfiguración de los entornos profesionales y de las necesidades de las empresas.

A lo largo de las próximas páginas se analiza la presencia de la digitalización y la sostenibilidad como elementos transversales para definir el futuro del empleo. Asimismo, se explora cómo el envejecimiento de la población y la creciente toma de conciencia sobre la dependencia están impulsando la demanda de trabajadores/as vinculados a la sanidad y los cuidados. O el auge del sector logístico y del transporte en el que España, por su ubicación geográfica y otros factores, está llamada a desempeñar un papel relevante, tal y como reflejan las cada vez más abundantes vacantes para profesionales relacionados con este ámbito. También en el contexto nacional, el turismo debe mantener su posición como motor de empleo apostando por la profesionalización y la adaptación de sus procesos productivos a un ecosistema más digital.

Por otro lado, estos cambios también han puesto en valor profesiones como la albañilería o la fontanería, que son difícilmente sustituibles por la tecnología, aunque en ocasiones también se puedan apoyar en ella. Además, son tareas que siguen siendo esenciales para la vida cotidiana y para las que resulta complicado encontrar trabajadores/as especializados.

En este sentido, un informe elaborado por Finanzauto junto a GAD3¹³ señala que solo el 12,7 % del alumnado español cursa Formación Profesional industrial y que únicamente el 3,3 % de las empresas industriales participa en FP dual. Asimismo, este estudio apunta a que en 2023 ya había «más de 100.000 vacantes industriales sin cubrir debido a la escasez de perfiles técnicos cualificados», y destaca la escasez de trabajadores/as como un obstáculo para su desarrollo.

Este fenómeno revela la importancia de fomentar y valorar la Formación Profesional a la hora de preparar y poner en el mercado a estos trabajadores. Una modalidad formativa en auge y que, tal y como se muestra a lo largo de este capítulo, tiene un gran valor para las empresas.

3. 1. 2. 1. Tecnología y sostenibilidad

Pilares transversales de empleo

A la hora de analizar el mercado laboral surgen dos parámetros fundamentales que se extienden de manera transversal por los distintos sectores económicos y de empleo. Por un lado, la implantación de la tecnología y la digitalización de los procesos productivos, con la inteligencia artificial (IA) como herramienta puntera, se impone como una realidad ineludible en todas las áreas. En segundo lugar, la sostenibilidad: se ha convertido, o se

¹³ Estudio sobre el sector industrial en España. 2025. Finanzauto y GAD3

convertirá en el futuro, en el mantra principal de todos los procesos. Ambas cuestiones afectan en mayor o menor medida al empleo y a la sociedad en su conjunto, desde los cuidados hasta la logística, pasando por la construcción o el turismo. Así lo refleja claramente, con la vista puesta en el ya cercano 2030, *The Future of Jobs Report 2025*¹⁴, un informe del World Economic Forum que destaca que el cambio tecnológico, la fragmentación geoeconómica, la incertidumbre económica, las fluctuaciones demográficas y la transición verde —por separado y en acción conjunta— constituyen los grandes factores que remodelarán el mercado laboral global a corto plazo.

Otra de las problemáticas recurrentes del mercado laboral, y que se ha hecho visible con los procesos de transformación digital y ecológica, es la existencia de un desajuste entre la oferta y la demanda a nivel de competencias, como se aborda en el capítulo 3.2.3. Las brechas que afectan al mercado laboral. Y es que, en la actualidad, y de cara al futuro inmediato, las compañías requieren a empleados armados de unas habilidades que, en muchas ocasiones, los candidatos a los puestos no poseen.

La tecnología evoluciona a más velocidad que la formación

La citada brecha de habilidades guarda relación directa con la rápida evolución de la tecnología, que representa un ejemplo paradigmático de esta situación, ya que su desarrollo avanza a tal ritmo que resulta casi imposible que los programas formativos relacionados con la digitalización de los procesos y sistemas de trabajo se adapten a sus nuevas aplicaciones en tiempo real. En este sentido, la IA, especialmente la inteligencia artificial generativa (IAG), está suponiendo una auténtica transformación para el empleo.

Más allá de su potencial como herramienta tecnológica, una de las razones que explican la relevancia de la IAG es su carácter transversal. De hecho, según datos de la Organización Internacional del Trabajo¹⁵, una de cada cuatro personas trabajadoras en todo el mundo se dedica a alguna ocupación con algún grado de exposición a esta tecnología. No obstante, señalan que existe una necesidad continua de intervención humana que apunta a que la mayoría de estos empleos van a transformarse, en lugar de desaparecer. El reto es que se transforme en empleo de calidad.

La IA está dando lugar a un nuevo escenario laboral, transformando oficios tradicionales y generando otros nuevos

Pero hay mucho más dentro de esta revolución digital en la que ya estamos plenamente inmersos. Hablamos de cuestiones tales como robótica, automatización, *cloud computing* o *Internet of Things* (IoT). Todas ellas están contribuyendo a cambios que afectan a la propia naturaleza del empleo, relacionados con la coordinación, el control o la calidad, tal y como concluye el informe *Work in the digital era: how technology is transforming work and occupations*¹⁶ de la Comisión Europea.

¹⁴ [The Future of Jobs Report 2025](#). Enero de 2025. World Economic Forum

¹⁵ [Generative AI and Jobs: A 2025 update](#). Mayo de 2025. Organización Internacional del Trabajo

¹⁶ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. and Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2025, JRC141451

Buenas condiciones laborales, un rasgo destacado de los puestos tecnológicos

Al examinar de manera general las características de la oferta dentro del ámbito de la tecnología, se advierte, un año más, que uno de sus rasgos más destacados es que brinda unas buenas condiciones laborales. Por ejemplo, se trata de vacantes que suelen ofrecer salarios competitivos o donde el contrato indefinido es muy recurrente. Asimismo, cuentan con un atractivo añadido: la opción de teletrabajar. Como se analiza con más detalle en el capítulo específico dedicado al trabajo en remoto, los puestos tecnológicos se encuentran entre los más susceptibles de ser desarrollados bajo esta modalidad.

En lo referente a la modalidad de contratación, son reseñables casos como los de desarrollador/a *backend*, en el que el 94 % de vacantes ofrecen contrato indefinido, o el de analista IT, con una presencia similar de la contratación fija (92 %).

Por lo que se refiere a la retribución, algunos ejemplos relevantes son las vacantes de consultor/a de seguridad de TIC, cuya remuneración media se sitúa por encima de los 41.000 euros o consultor/a de TIC, con 40.278 euros. Del mismo modo, entre las posiciones con mejores promedios salariales en InfoJobs aparecen otras vinculadas al ámbito tecnológico como la de diseñador/a de bases de datos (56.118 euros), responsable técnico/a de las TIC en la empresa (51.872 euros) o arquitecto/a de sistemas TIC (51.789 euros).

Asimismo, la presencia de puestos como el de consultor/a de seguridad de TIC —para el que se han publicado casi el doble de vacantes que en 2024— pone de manifiesto la importancia de la ciberseguridad para las empresas. En esta misma línea, un informe publicado por la Plataforma Tecnológica Española de Tecnologías Disruptivas¹⁷ señala que «las organizaciones que han adoptado soluciones avanzadas de seguridad están reconociendo que ya no es suficiente con desplegar firewalls y antivirus; la clave está en la ciberinteligencia y en la capacidad de anticiparse a los ataques mediante análisis predictivos y enfoques proactivos». Unas acciones en las que, tal y como apuntan, la inteligencia artificial va a tener un papel protagonista a la hora de detectar patrones anómalos y reaccionar ante posibles incidentes.

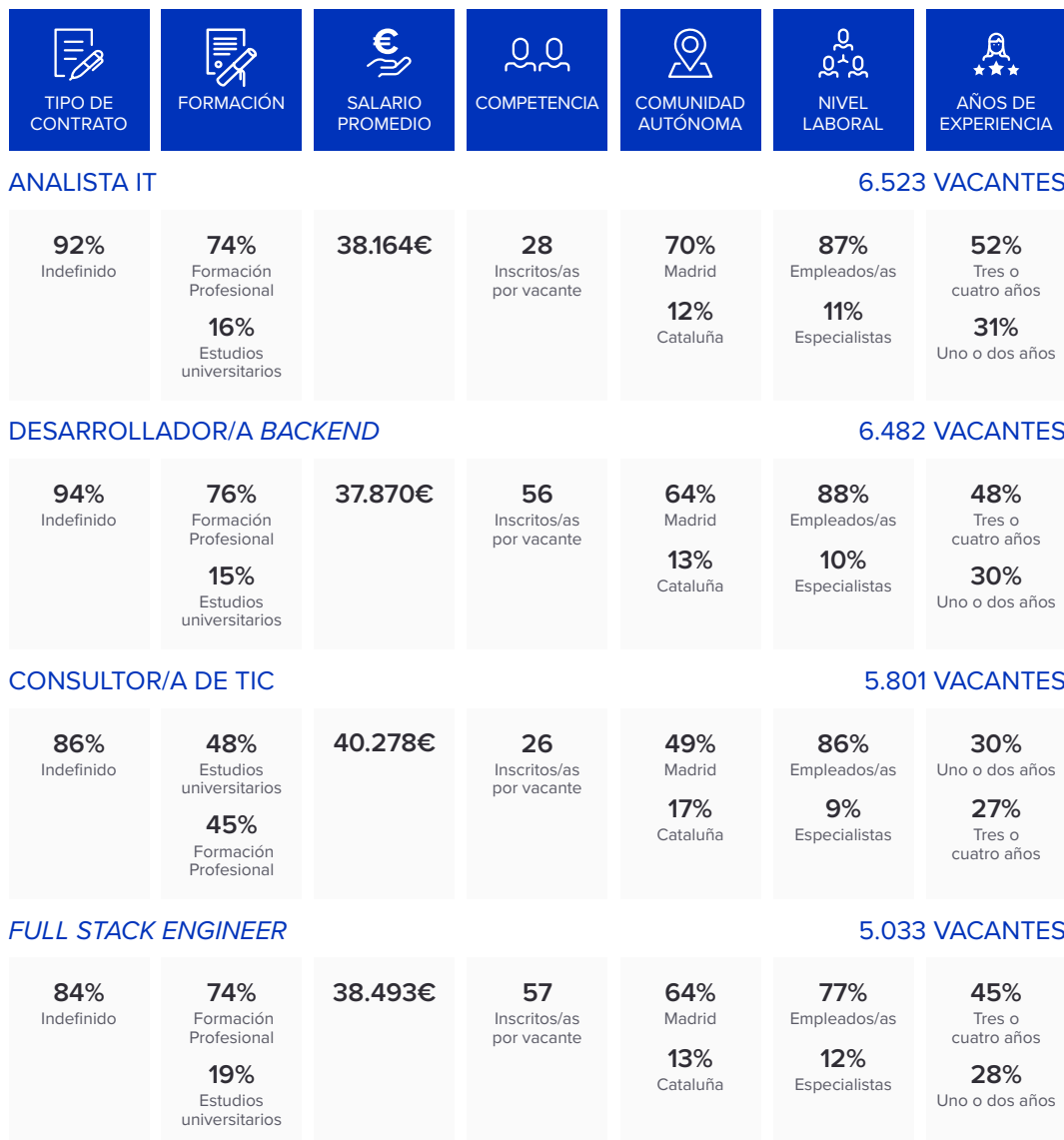
Aparte de la contratación de profesionales especializados, la formación a empleados/as es un elemento imprescindible para la transformación digital, y así lo refleja la tendencia al alza de puestos como el de formador/a en TIC. En paralelo, hay iniciativas públicas en esta línea como la Digital Skills & Jobs Platform, impulsada por la Unión Europea con el objetivo de fomentar las competencias digitales de la sociedad y de la fuerza laboral europea ofreciendo oportunidades de formación y apoyo al desarrollo profesional.

Por otro lado, se trata de vacantes con unos requisitos exigentes. Muestra de ello es la formación requerida, puesto que se trata de posiciones en las que generalmente se requiere un nivel de estudios universitarios o Formación Profesional. Por ejemplo, tres de cada cuatro vacantes para analista IT o para desarrollador/a *backend* requieren titulación

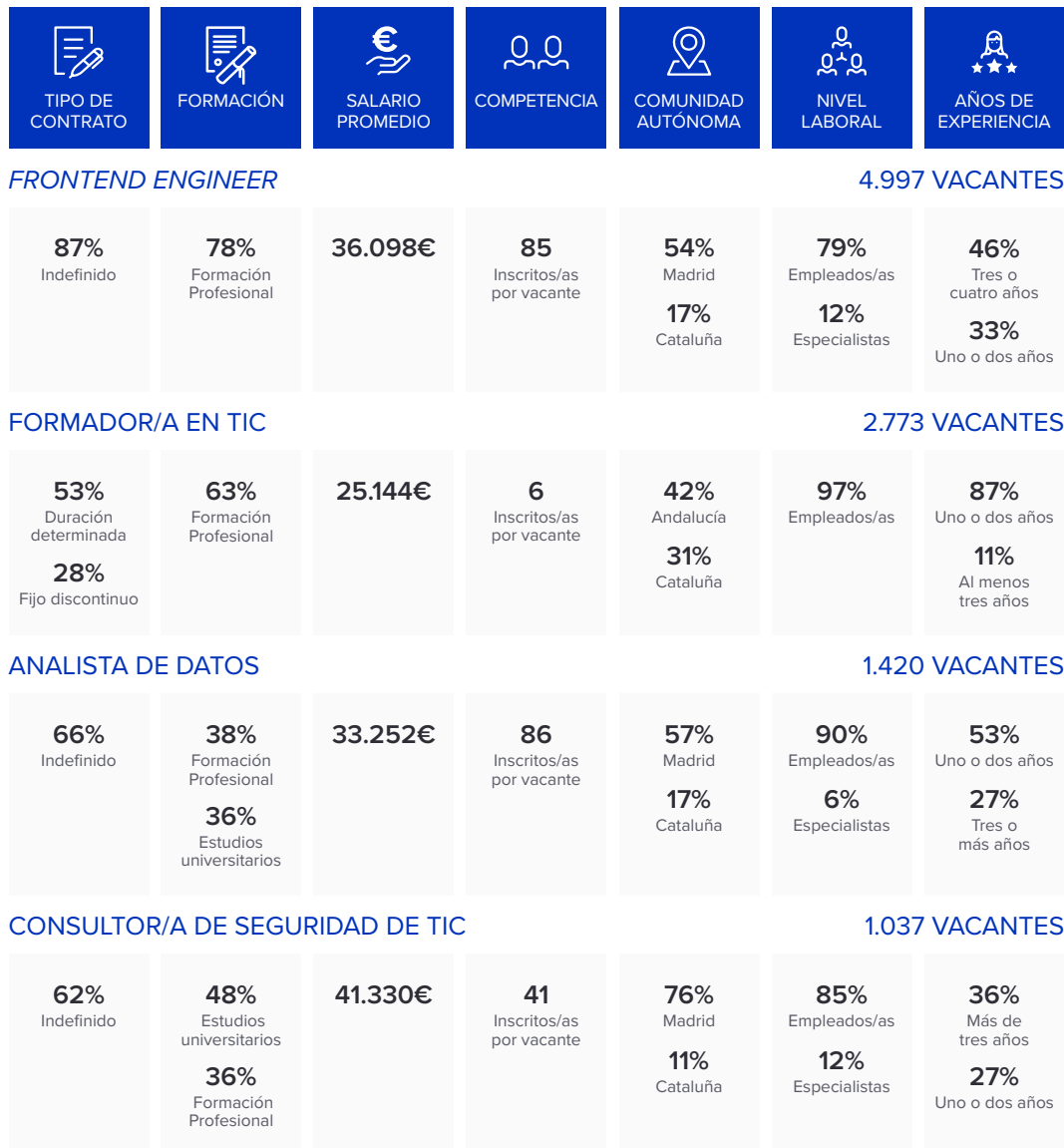
¹⁷ Ciberseguridad. Informe de situación 2024. 2024. Plataforma Tecnológica Española de Tecnologías Disruptivas

de FP. Por su parte, otras posiciones como la de consultor/a de TIC solicitan, casi en la mitad de los casos, estudios universitarios.

Asimismo, el auge de la IA ha convertido a la experiencia en un filtro de entrada cada vez más determinante, que también está cambiando las dinámicas en la competencia que existe en este tipo de posiciones. Por un lado, se sitúan las vacantes en las que se solicita a los candidatos/as una trayectoria consolidada —que se traduce en varios años de experiencia—, y en las que la cantidad de inscritos/as por un puesto sigue siendo baja, ya que no son muchos/as los que cumplen este requerimiento en proporción a la oferta existente, que permanece estable. Por otro lado, las posiciones ofertadas para perfiles júnior en el ámbito IT han retrocedido con el auge de los Large Language Models y otras herramientas, ya que las tareas propias de estos trabajadores/as son las más fácilmente sustituibles por la tecnología. Esto, en consecuencia, ha provocado un incremento de la competencia en estas vacantes.



Datos: InfoJobs



Datos: InfoJobs

El desafío de la sostenibilidad ante el cambio climático

Resulta evidente que el cambio climático se ha convertido desde hace años en una problemática global que debe ser atajada desde muchos frentes, también desde el empleo. Y es que, como afirma el informe *Green employment*¹⁸, publicado en septiembre de 2025 por la Agencia Europea de Medioambiente (European Environment Agency), el futuro del empleo es verde y constituye una herramienta fundamental para asegurar la transición hacia una neutralidad climática. En dicho estudio se establece que el término de empleo verde puede definirse de manera amplia como el que se refiere a puestos de trabajo dignos que contribuyan a preservar o restaurar el medioambiente.

¹⁸ *Green Employment*. Septiembre de 2025. European Environment Agency

Por otra parte, esta búsqueda de la sostenibilidad impulsa la transformación de muchos sectores y la aparición de roles concretos para garantizar que se cumplan los objetivos en esta materia. Y aunque se trata de posiciones que han ganado relevancia durante los últimos años y, sobre todo, tienen una proyección considerable de cara al futuro, todavía tienen una baja representatividad en el conjunto del mercado laboral.

La búsqueda de la sostenibilidad ambiental a través del empleo verde está transformando varios sectores

En general, vinculados a la sostenibilidad, hay puestos que presentan un porcentaje reseñable de especialistas, un escenario que entronca directamente con la actualización continua de las competencias y la necesidad de que empresas y profesionales asuman un sistema de formación continuada.

En esta relación se incluyen de manera destacada perfiles directamente vinculados a las energías renovables y su correcta gestión, lo que revela su importancia estratégica en materia de sostenibilidad. Hablamos de posiciones como las de técnicos/as de protección ambiental o asesores/as energéticos/as. Dos tipos de empleo, sin embargo, cuyas ofertas presentan características dispares.

Así, mientras que en el 70 % de las vacantes para técnico/a de protección ambiental se ofrece contrato indefinido, para las de asesor/a energético/a solo son el 20 % y, en consecuencia, ganan protagonismo modalidades como la duración determinada o autónomo. A ambos también les separa el tipo de formación requerida, ya que en el primer caso tres de cada cuatro puestos piden estudios universitarios, mientras que esa misma proporción, pero solicitando estudios básicos, corresponde a la oferta para asesor/a energético/a.

Otra posición dentro de este abanico de puestos que ofrecen una muy elevada tasa de estabilidad es la de ingeniero/a de climatización, un empleo que está directamente relacionado con el sector de la construcción, tan en el punto mira actual a través de la crisis de la vivienda. De este modo, nada menos que el 96 % de las vacantes asignadas a este perfil incluyen un contrato indefinido. Además, el hecho de que en InfoJobs tan solo figuren doce inscritos por vacante refleja la baja competencia entre estos profesionales.

También puestos como el de operario/a de reciclado, con 45 inscritos/as por vacante, tienen una competencia por debajo de la media del portal de empleo. Estas posiciones se caracterizan además por el peso de la contratación de duración determinada, presente en el 85 % de los casos.

Este protagonismo de la sostenibilidad también se deja notar en la evolución al alza de la oferta en determinados puestos. Desde los que se insertan en la parte alta del organigrama empresarial, como el de director/a de protección del medio ambiente, que en 2025 prácticamente ha duplicado su cifra de vacantes; o el de asesor/a energético/a, que ha seguido una tendencia similar.

**ASESOR/A ENERGÉTICO/A****2.556 VACANTES****TÉCNICO/A EN ENERGÍA SOLAR****2.428 VACANTES****TÉCNICO/A EN PROTECCIÓN AMBIENTAL****535 VACANTES****INGENIERO/A DE CLIMATIZACIÓN****262 VACANTES****DIRECTOR/A DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE****112 VACANTES**

Datos: InfoJobs

3. 1. 2. 2. Turismo**Un sector estratégico, ante el reto de su modernización**

Cuando hablamos de España y el turismo lo hacemos acerca de una unión aparentemente indisoluble. No en vano se trata de un sector estratégico para nuestro país desde hace décadas. Sin embargo, en un mundo tan cambiante como en el que vivimos, tanto desde el punto de vista geopolítico como socioeconómico y tecnológico, se impone la constante

actualización de la oferta en función de lo que demandan los visitantes, ya sea los que proceden de otros países como los que viven dentro de nuestras fronteras.

El sector turístico en España debe desarrollar un modelo de negocio sostenible que se apoye en la tecnología

Por otro lado, y a pesar de las buenas cifras, lo cierto es que el actual modelo turístico español da en los últimos tiempos síntomas de agotamiento, como reconocen desde el propio sector. De ahí la perentoria necesidad de desarrollar un modelo de negocio sostenible, al que no puede ser ajena la importancia de la tecnología para la modernización de un mercado que se enfrenta a numerosos retos, algunos largamente postergados: desde la desestacionalización de la oferta turística hasta el desarrollo y promoción de destinos sostenibles.

Asimismo, el sector turístico afronta retos como la falta de profesionales, que podría alcanzar los 778.000 puestos en todo el mundo para 2035, según el *World Travel & Tourism Council* (WTTC)¹⁹. Una situación que agudizará las dificultades para cubrir determinados puestos o disponer de mano de obra cualificada.

En este sentido, para las empresas y también en el plano laboral, el futuro pasa por la necesidad de profesionalizar el sector mediante un impulso de la Formación Profesional.

Para ello, el Gobierno aprobaba en octubre de 2025 la Estrategia España Turismo 2030, una agenda para lograr un modelo sostenible, equilibrado e inclusivo. Su objetivo se sustenta sobre dos premisas. Por un lado, situar a las personas en el centro de las políticas turísticas, con los residentes como destinatarios de ellas por primera vez; y, por otro, enfocarlas desde la perspectiva de la triple sostenibilidad del sector: económica, social y medioambiental.

Hay que recordar que esta iniciativa era uno de los compromisos incluidos en el Plan de Modernización y Competitividad del Sector Turístico, nacido tras la pandemia y dotado con 3.400 millones de euros del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Los trabajadores/as y su formación, en el centro del nuevo modelo

Este plan establece hasta una quincena de objetivos, algunos de los cuales están insertos directamente en el perfil laboral de los profesionales del sector.

Por una parte, se dirige hacia los llamados creadores de destinos, que tienen como misión fortalecer la gestión turística, promover la gobernanza colaborativa e impulsar un turismo verde y azul que reduzca emisiones, proteja la biodiversidad y utilice de forma responsable los recursos naturales y costeros.

¹⁹ World Travel and Tourism Council: *The Future of Work in Travel & Tourism: The key trends shaping workforce strategies 2025*. Septiembre de 2025. World Travel & Tourism Council

Del lado de los empleadores recae la responsabilidad de promover la innovación y la digitalización como motor de competitividad, apoyando a empresas responsables para que integren criterios sostenibles e implementen una economía circular que se fundamente en la eficiencia energética, la reducción de residuos y el consumo local.

En el foco principal, esta estrategia sitúa también directamente a los trabajadores/as en el turismo, al radicarlos en el foco principal del sector al que se aspira mediante la formación continua, la mejora de las condiciones laborales y la inclusión, garantizando empleos dignos y sostenibles en el marco de la doble transición verde y digital.

Digitalización e IA, herramientas clave

En noviembre de 2025, el Gobierno, a través de la Secretaría de Estado de Turismo, presentaba en el evento Spain Talks 2025: Tech for Sustainable Tourism, celebrado en la sede en París de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las líneas principales de la estrategia España Turismo 2030.

En este escenario se señaló claramente que la transformación sostenible del modelo turístico español pasa por la innovación tecnológica, la digitalización y el uso de la IA.

La mejora de las condiciones laborales es uno de los desafíos más relevantes para el sector turístico

En dicho evento, España expuso dos de las herramientas tecnológicas esenciales en materia turística que ha puesto en marcha: la Plataforma Inteligente de Destinos (PID) y una de sus derivadas, la Plataforma de Innovación Abierta. Se trata de aplicaciones que integran datos públicos y privados para generar más inteligencia competitiva en los destinos turísticos, desarrollando innovación continua, interconectando y atendiendo las necesidades de todos los agentes de la cadena de valor turística: turista, destinos y empresas.

Del lado de las compañías, el trabajo de estas plataformas pasa por impulsar la transformación digital a través de un Programa de Asesoramiento Digital, para fortalecer la capacidad tecnológica de las pymes turísticas o un Programa de Impulso a la Economía Circular en Turismo.

Respecto a los trabajadores/as, el futuro debe pasar por un impulso de la formación dual y por la evolución hacia un modelo basado en la estabilidad por medio del Pacto por el Bienestar Laboral del Sector Turístico, ya que la mejora de las condiciones laborales en este sector es también crucial de cara a atraer y retener el talento.

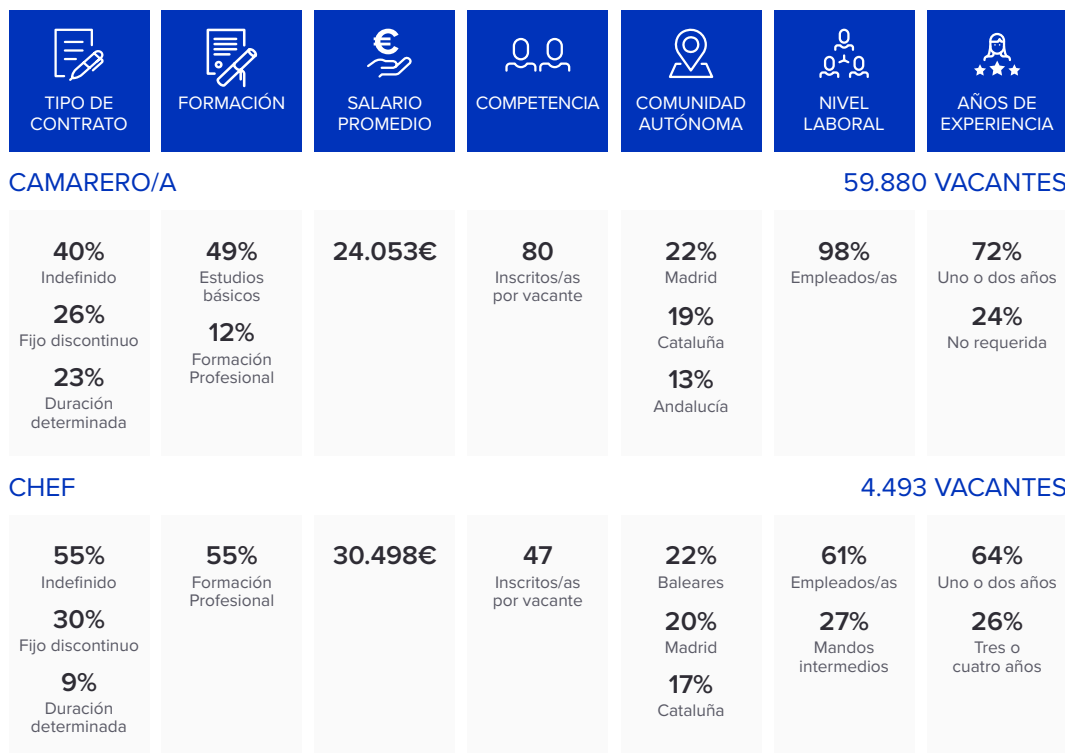
Igualmente, resulta necesario para el progreso de este sector atender la crisis de vivienda. Esto se debe a que los trabajadores/as del sector turístico tienen dificultades para trasladarse y encontrar una vivienda en la que residir en las zonas con mayor actividad turística, como los territorios insulares o Cataluña, por la falta de alojamiento asequible y la presión del mercado del alquiler.

La FP se abre camino en el empleo turístico

Al observar los puestos de trabajo relacionados con el turismo que se ofertan en InfoJobs se puede ver cómo la demanda de candidatos/as con formación específica es cada vez más frecuente. Muestra de ello son puestos como el de chef, en el que más de la mitad de las vacantes ofertas requiere FP, o el de director/a de establecimiento de hostelería, que en el 57 % de los casos solicita estudios universitarios.

Este puesto, además, destaca dentro del sector por su salario, que ronda los 35.000 euros, y por la estabilidad, ya que tres de cada cuatro vacantes ofrecen contrato indefinido. Una ratio que también se repite entre las posiciones para agente de viajes.

No obstante, esta situación no concuerda con la de muchos otros puestos, donde la temporalidad está significativamente más presente, como en el caso de las vacantes para chefs o camareros/as, donde destacan los contratos fijos discontinuos, presentes en el 30 % y el 26 % de las posiciones ofertadas respectivamente, y los de duración determinada, que están en el 9 % de las vacantes para chef y en el 23 % de las de camarero/a.



Datos: InfoJobs



Datos: InfoJobs

3. 1. 2. 3. Cuidados

Una población envejecida que demanda fuerza laboral creciente

España ya se enfrenta —y lo hará en mayor medida en los próximos años— a un desafío demográfico marcado por el envejecimiento de la población. Una circunstancia que tiene reflejo en el mercado laboral a través del fuerte impulso que está cobrando la demanda de profesionales especializados en atender a las personas mayores.

El área de los cuidados constituye uno de los nichos de empleo con mayor previsión de crecimiento

Y es que el área de los cuidados constituye uno de los nichos de empleo con mayor crecimiento previsto. Por ello, el fomento de la calidad formativa en el sector se antoja fundamental para reforzar y atender a este colectivo de profesionales. En otras palabras, y aventurando el obvio juego de palabras: cuidar de los cuidadores.

Con este objetivo han surgido ya en los últimos años iniciativas como la Estrategia Europea de Cuidados para cuidadores y receptores de cuidados, así como otras planificaciones públicas dirigidas a cubrir la demanda de empleo en este campo.

Los datos son incontestables: si en 2017 la población mayor de 60 años en todo el mundo alcanzaba los 900 millones, se estima que en 2027 serán 1.400 millones, y en 2050, 2.100 millones, según el informe *Perspectivas de la Población Mundial* de Naciones Unidas. Solo en España, tal como recoge el Instituto Nacional de Estadística, dentro de 50 años podría haber más de 15 millones de personas mayores o, lo que es lo mismo, más del 30 % de la población total.

Más cifras: en España hay 1.644.073 personas con una situación de dependencia reconocida con derecho a prestación, de acuerdo con datos a 31 de enero de 2025 recogidos por el Sistema de información del sistema para la autonomía y atención a la dependencia (Sisaad). Esto quiere decir que hay, al menos, un número equivalente de familias que dedican gran parte de su tiempo a cuidar a personas dependientes.

Además, son las mujeres sobre quienes recaen mayoritariamente estas tareas, lo que implica una fuerte desigualdad de oportunidades laborales y peores pensiones, además de una importante merma en su calidad de vida, marcada también por una enorme carga asociada de estrés.

Iniciativas públicas para reconocer y atender la demanda

En diciembre de 2006 el Gobierno creó el Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD). En estos casi veinte años el sistema ha atendido a más de 3.800.000 personas. Su creación reconoció el cuidado como derecho subjetivo y dio visibilidad y respuesta desde las políticas públicas a una cuestión que hasta entonces pertenecía al ámbito privado y que asumían, como ya se ha indicado, prácticamente en exclusiva las mujeres.

A esto hay que añadir que en 2024 se aprobó la Estrategia para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad. Un proceso de desinstitucionalización que presenta una hoja de ruta para avanzar hacia una atención personalizada y de base comunitaria; esto es, hacer realidad el deseo de las personas dependientes de vivir en su casa o como si estuvieran todavía viviendo en su domicilio.

De aquí a 2030 se necesitarán 261.400 profesionales más para cubrir las necesidades en materia de dependencia

Además, desde el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 se impulsa una reforma de la ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que busca adaptar el SAAD a este nuevo modelo de cuidados.

Pero todos los esfuerzos son pocos, puesto que, de acuerdo con el estudio *Estimación de necesidades de trabajadoras de cuidados de larga duración a 2030*²⁰, presentado en marzo de 2025 por el Ministerio de Derechos Sociales, para mantener la cobertura actual del sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia se necesitarán 751.000 trabajadores, lo que requiere incorporar a 261.400 personas de aquí al 2030.

La gerontotecnología, una solución de futuro

Una de las cuestiones clave a la hora de abordar el mercado de los cuidados de las personas dependientes tiene que ver con la tecnología y su empleo en este campo. En este escenario es preciso hablar de la llamada gerontotecnología, un conjunto de herramientas que se enmarcan en la iniciativa para un envejecimiento saludable (Active Assisted Living en inglés o AAL) financiada por la Unión Europea.

Se trata de aplicaciones que tienen como objetivo optimizar la calidad de vida de las personas mayores mediante soluciones innovadoras, contribuyendo especialmente en la prevención, el apoyo, el mantenimiento de la independencia y la participación social.

Hablamos de dispositivos que en algunos casos ya resultan comunes en los hogares de los mayores, como los botones de teleasistencia, y cuyo empleo puede servir para avisar de una caída o cualquier otro contratiempo. También existen asistentes de voz que ejercen un impacto positivo al reducir la sensación de soledad, pero también al potenciar la autonomía de los mayores, respaldándoles en acciones cotidianas como los recordatorios de la medicación que deben tomar.

Pero, además, frente a los sistemas tradicionales, principalmente de carácter reactivo, las aplicaciones AAL asumen un enfoque proactivo, revisando de manera continua las constantes vitales del usuario y las condiciones del entorno donde vive, con el fin de prevenir riesgos. Es el caso de los sistemas de videovigilancia y la inteligencia artificial, idóneos para reconocer actividades o detectar caídas.

²⁰ *Estimación de necesidades de trabajadoras de cuidados de larga duración a 2030*. 2025. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030

Disparidad de requisitos y condiciones en función de cada puesto

Al margen de algunos perfiles de sobra conocidos y que resultan relevantes por el volumen de vacantes que reciben, como enfermeros/as cuidadores/as o trabajadores/as sociales, existen otros destacados dentro del sector de los cuidados que merecen un análisis propio, por lo que al final del texto figuran de manera más detallada. Se trata de puestos muy diversos entre sí, entre los que se producen importantes diferencias en aspectos como el tipo de contrato, el salario promedio, la formación e incluso la competencia.

Existen perfiles muy recurrentes en este ámbito, como cuidador/a o auxiliar de enfermería, cuya demanda ha crecido un 17 % y un 36 % respectivamente, y superan las 11.000 vacantes en el primer caso, y las 8.000 en el segundo. Además, destacan por la demanda de cualificación: el 75 % de los puestos ofertados para cuidador/a y el 90 % de los de auxiliar de enfermería requieren FP. Asimismo, se trata de profesiones marcadas por la temporalidad: en ambos casos, en torno a la mitad de las vacantes ofrecen un contrato de duración determinada.

La demanda de cuidadores/as en InfoJobs ha crecido un 17 % con respecto a 2024

Algo que no sucede en puestos como el de técnico/a en audiolología protésica. Un puesto en el que la contratación indefinida está muy extendida (91 % de los casos). Asimismo, la práctica totalidad de las vacantes solicitan Formación Profesional. Un requisito que también se traduce en una competencia más baja, con tan solo 38 candidatos/as inscritos por vacante.

Los estudios universitarios también son muy recurrentes en algunas de las profesiones vinculadas a los cuidados. Es el caso de médico/a generalista, donde la práctica totalidad de las vacantes incluye este requisito. Además, se trata de un puesto con un salario atractivo, ya que roza los 45.000 euros brutos anuales.

Otras profesiones que comparten la exigencia de estudios universitarios y la retribución elevada son las de enfermero/a responsable de cuidados generales, fisioterapeuta y terapeuta ocupacional. Las vacantes, aparte de tener salarios comprendidos entre los 37.000 y los 52.500 euros, tienen en común una baja competencia y una mayor oferta de empleo para candidatos/as sin experiencia.

Esta situación, aparte de por la creciente necesidad de estos trabajadores/as que existe en España, también se explica por la alta demanda que hay en otros países europeos como Alemania, Irlanda, Suiza, Noruega o Francia. El interés por los profesionales sanitarios españoles fuera de nuestras fronteras no es algo novedoso, pero sí que es un hecho que cada vez queda reflejado con mayor claridad en las vacantes publicadas por las empresas, en las que la búsqueda de candidatos/as para incorporarse en estos territorios gana protagonismo. Esto, en consecuencia, eleva al alza el salario que se oferta en InfoJobs y reduce la competencia por un puesto.

**ENFERMERO/A RESPONSABLE DE CUIDADOS GENERALES****16.560 VACANTES**

*Salario inflacionado por la presencia significativa de vacantes que buscan a profesionales para trabajar en otros países europeos.

CUIDADOR/A**11.050 VACANTES****AUXILIAR DE ENFERMERÍA****8.132 VACANTES****TÉCNICO/A DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO****5.806 VACANTES****FISIOTERAPEUTA****5.612 VACANTES**

*Salario inflacionado por la presencia significativa de vacantes que buscan a profesionales para trabajar en otros países europeos.

Datos: InfoJobs



*Salario inflacionado por la presencia significativa de vacantes que buscan a profesionales para trabajar en otros países europeos.

Datos: InfoJobs

3. 1. 2. 4. Construcción y vivienda

La crisis de vivienda sitúa al sector en el epicentro laboral

El área de la construcción, y su inmediata y directa descendencia, el mercado inmobiliario, constituye un sector clave para el futuro tanto desde el punto de vista social como desde el económico y laboral. De su importancia en la economía de nuestro país da cuenta un dato contundente: al cierre de 2025 los trabajadores de la construcción eran 1.559.300, lo que en términos porcentuales representa aproximadamente al 7 % de la población ocupada²¹.

Por su parte, y según los datos del SEPE, al cierre de 2025 había en España 178.604 desempleados/as en el sector. Con respecto a diciembre de 2024 el paro en construcción había descendido un 10,3 % (20.474 personas menos). Las cifras anteriores muestran un mejor comportamiento que el paro general, que cayó un 6 % en comparación con el año anterior.

2025 terminó con un descenso del 10 % del paro en el sector de la construcción

Pero estos números, con ser muy importantes, no resultan, en el contexto actual, suficientes, y el mercado laboral demanda incrementarlos. En este sentido, la aguda crisis de la vivienda que se vive en España, con un acceso cada vez más complicado tanto para los que desean adquirir un lugar donde vivir como para quienes recurren al alquiler o tratan

²¹ Ocupados por sector económico, sexo y situación profesional. Instituto Nacional de Estadística (INE). Cuarto trimestre de 2025

al menos de hacerlo —sobre todo por parte de la población joven—, aumentan la presión sobre la necesidad de construir y rehabilitar más.

Este escenario se traduce, por lo tanto, en una alta demanda de profesionales y con ello en un poderoso motor de empleo, tanto presente como de cara al futuro inmediato. La consecuencia negativa de este escenario radica precisamente en que esa necesidad deriva en una importante carencia de trabajadores cualificados, con el consiguiente trastorno que ello supone para las empresas y el desarrollo del sector.

La transformación digital también ‘reedifica’ la construcción

Se trata, además, de una escasez que afluye desde una doble vertiente. Por un lado, a las firmas les cuesta hallar buenos empleados especializados en los oficios de toda la vida relacionados con la construcción; pero, por otro, también les resulta complicado encontrar a los que dominan las tecnologías que se están desarrollando o se requerirán en el futuro para la construcción.

Y es que, como ocurre con casi todo el resto de segmentos del mercado laboral, este sector también se encuentra inmerso dentro de un proceso de cambio relacionado con la transformación digital. Hablamos de cuestiones como la sostenibilidad vinculada a la construcción, donde el desafío abarca dos retos fundamentales: por un lado, limitar el impacto ambiental de los procesos propios de este sector; y, por el otro, convertir en realidad la construcción de edificios de impacto nulo o incluso negativo en términos de emisiones.

La IA en el sector: una implantación aún baja

Según se recoge en el *Informe sobre el sector de la Construcción 2024*, realizado por el Observatorio Industrial de la Construcción²², la implementación de la IA en este ámbito es todavía baja en comparación con el conjunto de sectores, ya que apenas un 4,5 % de las empresas utilizan esta tecnología, frente al 12,4 % del total de los sectores.

La implantación de la IA en el sector de la construcción apenas alcanza un 4,5 % en 2024 (último año disponible), frente al 12,4 % general

Si analizamos la situación en función del tamaño de la empresa, son las compañías de mayor tamaño las que más uso hacen de esta tecnología digital y, a su vez, las que experimentan un mayor crecimiento, pasando del 25 % registrado en 2023 al 38,8 % en 2024, un incremento en tan solo doce meses de 13,8 puntos porcentuales.

Resulta evidente que la irrupción de la digitalización y la IA está demandando ya en este momento una adaptación de los profesionales de la construcción. Así, según el informe

²² Informe sobre el sector de la Construcción. 2024. Observatorio Fundación Laboral de la Construcción

Building on growth potential: Preparing the construction sector for the twin transitions, presentado en diciembre 2025 por Eurofund²³, más de una cuarta parte de los trabajadores del sector requerirán en breve o requieren ya conocimientos específicos para hacer frente a las necesidades de la digitalización y los métodos de construcción más sostenibles, con una creciente demanda de instaladores/as de sistemas de energías renovables, modeladores/as BIM y especialistas en reciclado.

Baja competencia e importancia creciente del nivel de estudios

Una de las características del empleo vinculado a la construcción y la vivienda es que requiere de una gran variedad de profesionales, desde agentes inmobiliarios/as, hasta obreros/as o ingenieros/as, entre otros.

Si se pone el foco en aquellos que están más vinculados a los oficios, se encuentran puestos como el de obrero/a de la construcción, cuya demanda ha aumentado en el último año. Una de las características de estas posiciones es que en cuatro de cada diez casos no demandan ningún tipo de estudios. Pese a esto, ya son el 11 % las que requieren FP, un nivel formativo que poco a poco se va abriendo paso: hace seis años lo exigían el 9 % de las vacantes.

En esta misma línea se sitúan las de pintor/a de obra o técnico/a de maquinaria de construcción, solo que en estos casos la Formación Profesional está más asentada: se solicita en el 37 % y el 65 % de las vacantes, frente al 32 % y el 17 % que no piden estudios respectivamente.

Sin embargo, también hay otros en los que los estudios universitarios son la tónica general. Es el caso, por ejemplo, de las vacantes para director/a de obra, donde este es el nivel exigido en el 85 % de los casos. Además, en la mitad de los puestos ofertados también se requiere que los candidatos/as tengan cinco o más años de experiencia.

Unas exigencias que también se traducen en un salario más elevado: el promedio ofertado para las posiciones de director/a de obra en InfoJobs supera los 51.000 euros brutos anuales. No obstante, en este ámbito existen una gran variedad de puestos con sueldos atractivos, como el de ingeniero/a de instalaciones (39.736 euros de media) o el de supervisor/a de obras de instalación de tejados (43.678 euros).

Pero estos no son los únicos puestos con salarios que se sitúan por encima de la media del portal de empleo, que en 2025 fue de 27.336 euros. Por ejemplo, las vacantes para obrero/a de la construcción ofrecen un sueldo medio que ronda los 28.500 euros, y algo por encima se sitúan las de técnico/a en maquinaria de la construcción, con 28.762 euros. Por su parte, las posiciones para agente inmobiliario/a, que destacan en el *ranking* de puestos más ofertados en InfoJobs, ofrecen, de media, un sueldo de 36.030 euros.

²³ [Building on growth potential: Preparing the construction sector for the twin transitions](#). Diciembre de 2025. Eurofund

Asimismo, una característica que tienden a compartir las vacantes vinculadas a la construcción y la vivienda es el bajo nivel de competencia que tienen. Puestos como obrero/a de la construcción, supervisor/a de obras en instalación de tejados, técnico/a en maquinaria de construcción o director/a de obra tienen una cantidad de inscritos/as por vacante notablemente inferior a la del conjunto de InfoJobs, que se sitúa en las 56 personas registradas por puesto.

También es reseñable la baja competencia que hay en las vacantes para agente inmobiliario/a. No obstante, en este caso intervienen más factores, además de la dinámica del propio sector. Por ejemplo, influyen el elevado volumen de vacantes que tiene o el peso de la contratación autónoma, presente en tres de cada cuatro puestos ofertados.

Esta situación puede suponer un aliciente para los aspirantes a un empleo, aunque también pone el foco sobre la falta de mano de obra en la construcción: la baja ratio de inscritos/as por vacante también puede ser el reflejo de la ausencia de demandantes de empleo para este sector.



AGENTE INMOBILIARIO/A 73.039 VACANTES



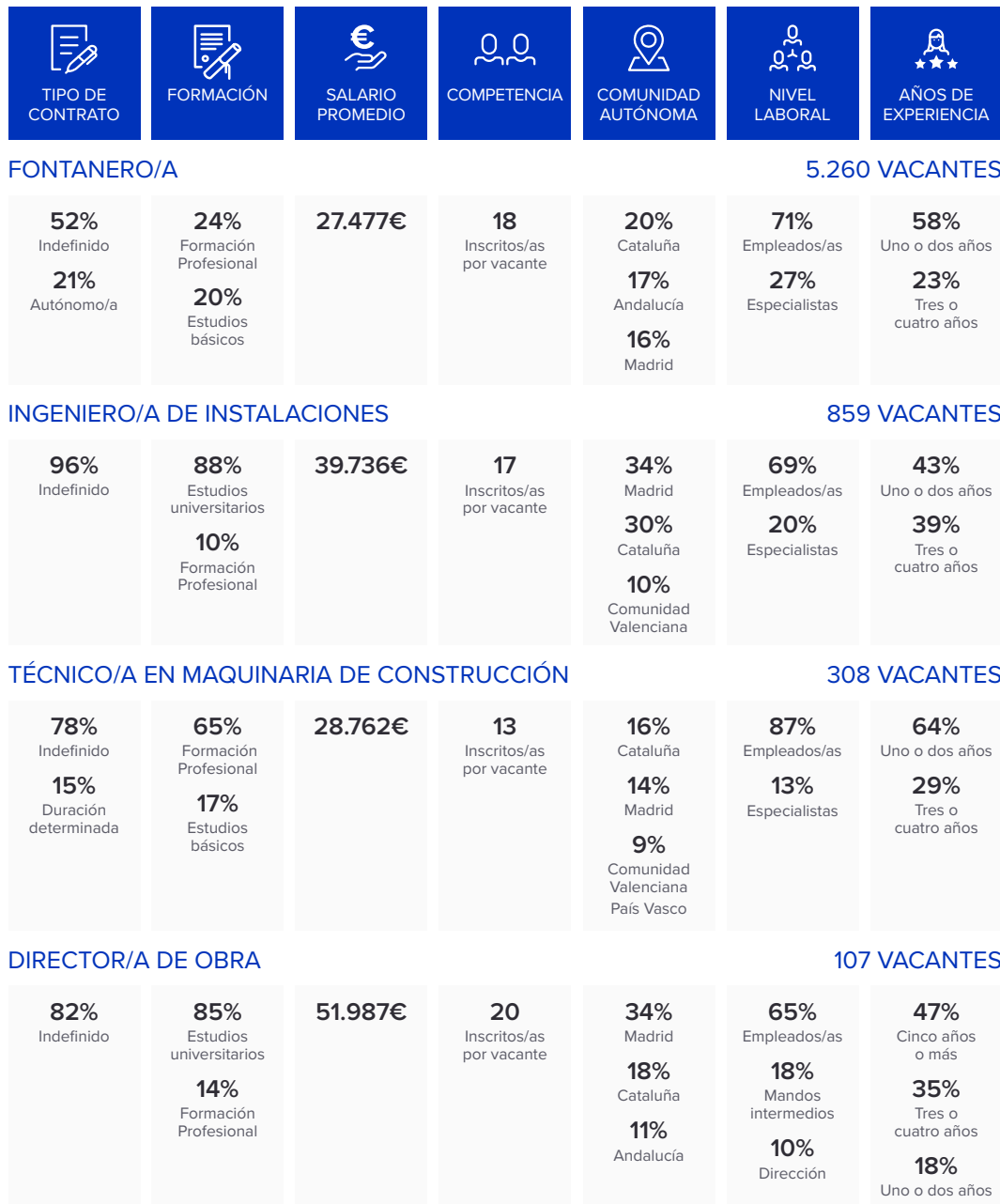
OBRERO/A DE LA CONSTRUCCIÓN 8.015 VACANTES



SUPERVISOR/A GENERAL DE CONSTRUCCIÓN 7.175 VACANTES



Datos: InfoJobs



Datos: InfoJobs

3. 1. 2. 5. Logística y transporte

Un motor de empleo en proceso de expansión

El área de logística y transporte se ha convertido en un sector estratégico en nuestro país, lo que lo convierte en un potente generador de empleo que no deja de crecer. De hecho, según la patronal UNO, representa uno de los pilares fundamentales de la economía nacional, con un peso aproximado del 7 % en el PIB español, ubicándose entre los tres países europeos con los salarios mejor valorados.

De acuerdo con este informe, el sector logístico en España emplea actualmente a casi 850 mil personas, repartidas principalmente por los segmentos de transporte de mercancías (50 %), almacenamiento (33 %), y actividades postales (17 %). De hecho, la logística ha superado los niveles de empleo previos a la pandemia. Y es que, en los últimos años ha experimentado un auge impulsado por la demanda de nuevos fenómenos como el aumento del comercio electrónico, la transformación digital de las operaciones logísticas, la globalización y la externalización o la ampliación de empresas.

Sin abandonar el enfoque hacia el empleo, y según datos del *Informe Anual 2024* del Observatorio del Transporte y la Logística en España, perteneciente al Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible²⁴, en 2023 el sector «transporte y almacenamiento» experimentó un crecimiento en el número de ocupados, siguiendo con la tendencia creciente tras el descenso producido por la pandemia y superando los niveles previos a la misma.

La demanda de profesionales en logística aumenta y es cada vez más especializada

El empleo en este ámbito aumentó un 5,7 % en comparación con 2022, alcanzando casi 1,2 millones de personas ocupadas. La mayoría de los subsectores contribuyeron a esta tendencia, destacando el «transporte marítimo y por vías navegables interiores» con un aumento del 26,4 %, el «transporte aéreo» con un 16,5 % y el «transporte terrestre y por tubería» con un 7,8 %. Por otro lado, el subsector de «almacenamiento y actividades anexas al transporte» experimentó un crecimiento menor, de un 2,2 %, mientras que el de «actividades postales y de correos» disminuyó un 3,9 %. En términos sectoriales, el empleo en «transporte y almacenamiento» creció más que el promedio nacional.

Por otra parte, hablamos de un área que ofrece una amplia variedad de puestos de trabajo, cada vez más específicos y para los que se requiere una creciente formación, además de los oficios tradicionales, que también siguen gozando de una gran demanda. Junto a estos, emergen otros perfiles vinculados a lo que se denomina Logística 4.0, y que están directamente relacionados con la transformación digital que se vive en el sector, cuyo progreso pasa ineludiblemente por ir de la mano de la sostenibilidad.

Digitalización y sostenibilidad, claves del futuro inmediato

Todos los análisis inciden en la cada vez mayor importancia de las nuevas tecnologías en cuestiones esenciales como la gestión de almacenes, la distribución y la trazabilidad de los movimientos de mercancías y productos. Por ello, la incorporación de soluciones basadas en IA, el análisis predictivo y la automatización marcan el rumbo de los nuevos parámetros operativos del sector.

²⁴ Informe Anual 2024. Abril de 2025. Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (Observatorio del Transporte y la Logística en España)

En este sentido, el Termómetro sobre la Logística publicado en abril de 2025 por Alimarket Gran Consumo²⁵, que recaba impresiones tanto de directivos como de empresas de consumo, aproximadamente cuatro de cada diez consultados preveían incorporar aplicaciones de IA a corto plazo en sus operativas logísticas, lo que supone un incremento de dos puntos porcentuales respecto a años anteriores.

La incorporación de soluciones basadas en IA marca el rumbo de los nuevos parámetros operativos del sector logístico

En este empleo de la IA se incluyen, sobre todo, cuestiones como la clarificación de datos, la optimización de inventarios, la predicción de la demanda y del aprovisionamiento, la detección de errores a través de visión artificial, el cálculo del tiempo de llegada o los chatbots. Todas ellas funciones de sencilla implantación y de gran utilidad para las compañías.

Por otro lado, el desarrollo de infraestructuras logísticas, como plataformas intermodales, corredores ferroviarios y *hubs* portuarios, refuerza la posición estratégica de España como nodo logístico para el sur de Europa y conexión con África y América Latina.

Finalmente, es importante señalar que el futuro del sector también pasa por una expansión sostenida en otras diversas áreas. Hablamos de campos como la logística sanitaria, la cadena de frío para alimentación y productos farmacéuticos, y el transporte de tecnología de alto valor.

Una oferta de empleo variada que se extiende por todo el territorio

Al observar la oferta de empleo vinculada a la logística y transporte lo primero que se puede destacar es el volumen. De hecho, a lo largo de 2025 la categoría de compras, logística y almacén fue la segunda que más vacantes aglutinó en InfoJobs. Pero, más allá de los datos generales, resulta interesante analizarla desde la perspectiva de los puestos ofertados.

Por ejemplo, algunos como mozo/a de almacén o responsable de pedidos de almacén tienen un carácter estacional. Esto se debe a que, si bien este es un sector empleador durante todo el año, está más expuesto a los periodos de incremento de consumo, como los que se producen en los meses finales. Muestra de ello es que en las vacantes ofertadas para estos dos puestos, los contratos de duración determinada y fijo discontinuo tienen un peso muy relevante. Además, ambas posiciones sirven para mostrar el empuje de la logística en Castilla-La Mancha, donde se concentra el 85 % de la oferta de empleo para responsables de pedidos de almacén y el 24 % de la de mozos/as de almacén.

Otro de los puntos clave del ecosistema logístico es el vinculado al transporte a través de diferentes medios. Una de las razones que pueden explicar el hecho de que la demanda de conductores/as de camiones pesados se haya duplicado en el último año. Unas posiciones que, en siete de cada diez casos ofrecen un contrato indefinido y con un salario promedio que ronda los 31.500 euros.

²⁵ Informe 2025 del Sector de la Logística de Consumo en España. Abril de 2025. Alimarket

Por otro lado, hay otros puestos en los que el peso de la contratación fija es todavía más elevado. Por ejemplo, nueve de cada diez vacantes para analistas de logística ofrecen esta modalidad de contrato. Además, el salario supera los 37.000 euros de media y tienen un peso significativo los estudios universitarios, que se exigen en el 71% de las vacantes. Unos datos que apuntan hacia la tendencia de que un mayor nivel formativo facilita el acceso a contratos más estables.

A nivel formativo, otro aspecto relevante es el peso de la Formación Profesional: unos estudios recurrentes en posiciones como las de director/a de logística (40%), coordinador/a de operaciones de transporte internacional (54%) o responsable de pedidos de almacén (60%).



MOZO/A DE ALMACÉN

131.705 VACANTES



CONDUCTOR/A DE CAMIONES PESADOS

16.755 VACANTES



RESPONSABLE DE PEDIDOS DE ALMACÉN

2.241 VACANTES



DIRECTOR/A DE LOGÍSTICA

1.214 VACANTES



Datos: InfoJobs



Datos: InfoJobs

3. 1. 3. Vacantes por sectores

Los cambios que afectan en la actualidad al mercado laboral, marcados entre otras cuestiones por la tecnología o la sostenibilidad, traen consigo la necesidad de una estructura más flexible a la hora de entender y analizar los entornos profesionales, tal y como se ha desarrollado en el capítulo 3.1.2. sobre la visión del empleo.

El citado capítulo representa un importante cambio de rumbo en el análisis del mercado laboral. Una aproximación que InfoJobs incorporó en la edición 2024 de este mismo informe y que este año ha continuado poniendo el foco en las áreas, puestos y competencias concretas que se necesitan para el desarrollo y la competitividad de la fuerza laboral.

Pese a esta tendencia, el abordaje a través de los sectores categorizados en la plataforma sigue siendo útil y, sobre todo, una herramienta que complementa esta nueva perspectiva. Por eso, en las próximas páginas se analizan la evolución y los datos más relevantes de las categorías de InfoJobs para una mejor comprensión del mercado laboral.

Comercial y ventas, líder en la oferta de empleo

Si se observa la composición de la oferta de empleo a través de las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2025 se puede apreciar que, un año más, el sector de comercial y ventas mantiene el liderazgo con 358.537 puestos ofertados. Una cifra que supone un ligero retroceso de algo más de 13.000 vacantes con respecto a 2024.

En segundo lugar se sitúa compras, logística y almacén. Una categoría que acumula años de crecimiento: el volumen de vacantes ha aumentado un 17 %, lo que en términos absolutos supone 48.460 posiciones más que en 2024.

Otros sectores en los que la cifra de vacantes ofertadas ha crecido de manera notable son, por ejemplo, calidad, producción e I+D, con un incremento de 25.394, o profesiones, artes y oficios, con 16.578 más.

Por otro lado, hay categorías que quizá no despunten tanto en términos de volumen, pero en las que el empleo también ha tenido una buena progresión a lo largo de 2025. Es el caso de legal, donde se han publicado un 15 % más de vacantes (+1.347), inmobiliario y construcción, que ha crecido un 7 % (+3.498) o venta al detalle, con un aumento del 5 % (+4.090).

VACANTES POR SECTOR EN 2024 Y 2025

Sector	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Peso sobre el total 2025
Comercial y ventas	371.776	358.537	16%
Compras, logística y almacén	291.649	340.109	15%
Profesiones, artes y oficios	255.718	272.296	12%
Atención al cliente	249.899	225.477	10%
Turismo y restauración	205.657	209.777	9%
Calidad, producción e I+D	130.480	155.874	7%
Sanidad y salud	97.555	97.439	4%
Ingenierías y técnicas	102.410	95.478	4%
Venta al detalle	88.454	92.544	4%
Administración de empresas	88.494	77.734	3%
Informática y telecomunicaciones	98.128	76.858	3%
Educación y formación	77.113	66.801	3%
Inmobiliario y construcción	49.996	53.494	2%
Recursos humanos	30.594	30.648	1%
Marketing y comunicación	26.844	27.623	1%
Finanzas y banca	16.558	14.767	1%
Legal	8.727	10.074	0,5%
Administración pública	8.039	9.628	0,4%
Diseño y artes gráficas	9.316	6.684	0,3%
Sector farmacéutico	6.192	6.028	0,3%

Datos: InfoJobs

Sectores con más de 100.000 vacantes

Si se observa la lista anterior, hay seis sectores que superan las 100.000 vacantes anuales. Se trata de comercial y ventas; compras, logística y almacén; profesiones, artes y oficios; atención al cliente; turismo y restauración; y calidad, producción e I+D.

A continuación se presentan algunos de los datos más relevantes vinculados al empleo en estos ámbitos durante 2025, como el detalle de la oferta de empleo por subsectores, el perfil de las vacantes o los puestos más demandados.

Comercial y ventas



VACANTES PUBLICADAS POR SUBSECTOR EN COMERCIAL Y VENTAS

Subsector	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Peso dentro del sector 2025
Comercial	167.674	178.369	50%
Agente comercial	110.613	106.074	30%
Televenta y marketing telefónico	89.013	69.958	1%
Gran cuenta	2.396	2.148	1%
Comercio exterior	2.080	1.988	1%
TOTAL COMERCIAL Y VENTAS	371.776	358.537	100%

Datos: InfoJobs



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	90.851	19	21.935€
2	Delegado/a comercial	70.090	48	33.938€
3	Agente inmobiliario/a	67.175	9	36.387€
4	Agente comercial	16.337	21	36.199€
5	Agente de seguros	4.168	24	29.837€
6	Ejecutivo/a comercial	3.941	33	34.101€
7	Director/a de ventas	3.822	57	39.037€
8	Operador/a financiero/a	891	16	32.636€
9	Responsable de cuentas estratégicas	812	74	40.230€
10	Técnico/a en posicionamiento y presentación de productos en el punto de venta	769	60	22.765€

Datos: InfoJobs

Compras, logística y almacén



VACANTES PUBLICADAS POR SUBSECTOR EN COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN

Subsector	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Peso dentro del sector 2025
Distribución y logística	117.125	168.565	50%
Almacén	166.438	163.977	48%
Compras y aprovisionamiento	8.086	7.567	2%
TOTAL COMPRAS, LOGÍSTICA Y ALMACÉN	291.649	340.109	100%

Datos: InfoJobs



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	92.140	74	24.545€
2 Conductor/a de vehículo de reparto	75.590	20	24.290€
3 Operador/a de carretilla elevadora	38.707	50	26.246€
4 Conductor/a de motocicleta de reparto	14.643	3	23.580€
5 Conductor/a de camiones pesados	9.071	22	31.267€
6 Empaquetador/a	8.340	12	21.181€
7 Operario/a de logística de almacén	4.859	89	21.811€
8 Administrativo/a de logística	2.652	142	23.823€
9 Jefe/a de compras	2.220	103	32.380€
10 Jefe/a de almacén	1.548	126	27.925€

Datos: InfoJobs

Profesiones, artes y oficios



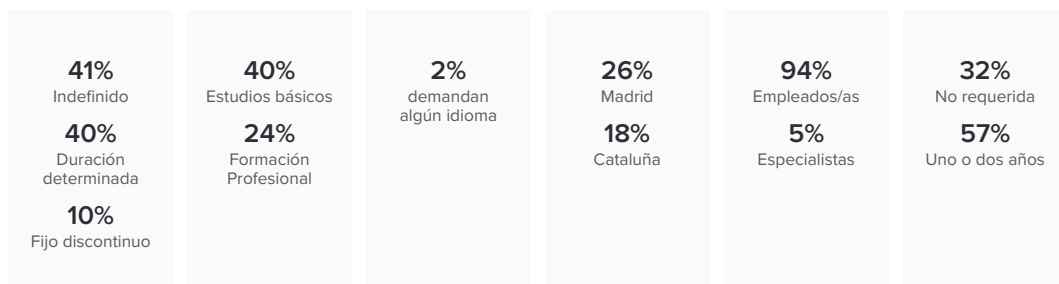
VACANTES PUBLICADAS POR SUBSECTOR EN PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS

Subsector	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Peso dentro del sector 2025
Otros oficios	66.908	79.178	29%
Transporte	33.200	36.144	13%
Limpieza	27.146	34.032	12%
Electricidad	30.983	29.847	11%
Automoción	27.748	25.839	9%
Consumo y alimentación	21.579	23.136	8%
Seguridad y vigilancia	21.902	20.694	8%
Agricultura y jardinería	7.110	5.515	2%
Carpintería	5.476	5.198	2%
Estética y cosmética	4.441	3.727	1%
Fontanería	3.935	3.679	1%
Traducción e interpretación	2.607	2.370	1%
Confección	871	948	0,3%
Fotografía	647	817	0,3%
Artesanía	601	567	0,2%
Artes plásticas	263	337	0,1%
Artes interpretativas	301	268	0,1%
TOTAL PROFESIONES, ARTES Y OFICIOS	255.718	272.296	100%

Datos: InfoJobs



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	Operario/a de limpieza	24.767	79	19.760€
2	Conductor/a privado/a	18.054	13	24.865€
3	Vigilante de seguridad	16.259	16	23.090€
4	Mecánico/a de vehículos	11.091	23	28.122€
5	Electricista	8.179	31	26.861€
6	Empleado/a de mantenimiento	7.959	34	26.806€
7	Soldador/a	4.471	29	29.287€
8	Mecánico/a electricista	3.965	19	26.036€
9	Técnico/a de calefacción, ventilación, refrigeración y aire acondicionado	3.208	14	29.790€
10	Fontanero/a	2.913	19	27.027€

Datos: InfoJobs

Atención al cliente



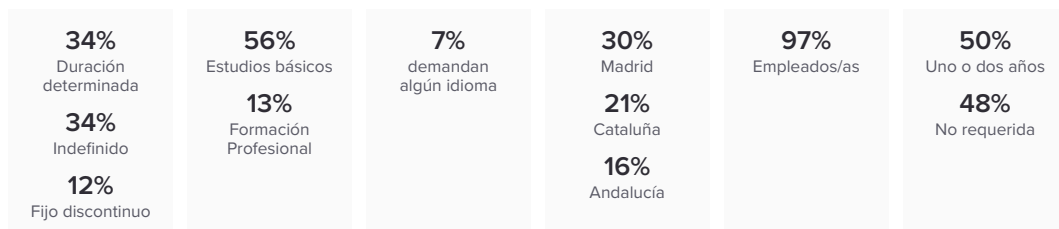
VACANTES PUBLICADAS POR SUBSECTOR EN ATENCIÓN AL CLIENTE

Subsector	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Peso dentro del sector 2025
Atención al cliente	216.111	198.272	88%
Promoción y ferias	33.788	27.205	12%
TOTAL ATENCIÓN AL CLIENTE	249.899	225.477	100%

Datos: InfoJobs



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	70.694	19	19.731€
2	Agente de servicio de atención al cliente	23.749	57	23.923€
3	Dependiente/a	21.020	202	22.114€
4	Azafato/a de eventos	10.767	21	27.648€
5	Cajero/a	7.401	158	19.206€
6	Recepcionista	4.037	287	21.091€
7	Asistente de tienda	1.820	138	18.093€
8	Director/a de relaciones con los/as clientes	1.495	28	22.490€
9	Auxiliar administrativo/a	1.495	245	21.708€
10	Gerente de tienda	1.240	124	24.131 €

Datos: InfoJobs

Turismo y restauración



VACANTES PUBLICADAS POR SUBSECTOR EN TURISMO Y RESTAURACIÓN

Subsector	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Peso dentro del sector 2025
Hostelería	110.100	112.130	53%
Restauración	69.181	67.283	32%
Turismo	26.376	30.364	14%
TOTAL TURISMO Y RESTAURACIÓN	205.657	209.777	100%

Datos: InfoJobs



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	55.679	76	24.162€
2	Cocinero/a	27.157	36	24.851€
3	Camarero/a de pisos	16.095	60	23.021€
4	Ayudante de cocina	12.826	75	22.883€
5	Auxiliar de cocina	5.039	62	23.818€
6	Chef	4.242	48	30.582€
7	Recepcionista	2.719	168	24.330€
8	Recepcionista de hostelería, restauración y turismo	2.444	224	24.597€
9	Pizzero/a	2.148	16	20.440€
10	Animador/a turístico/a	1.860	4	26.800€

Datos: InfoJobs

Calidad, producción e I+D



VACANTES PUBLICADAS POR SUBSECTOR EN CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D

Subsector	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Peso dentro del sector 2025
Operaciones	93.021	119.664	77%
Mantenimiento	13.142	14.511	9%
Metrología	16.105	14.353	0%
Certificación de calidad	2.251	2.134	1%
Gestión de proyectos	2.008	1.863	1%
Gestión de la calidad	2.177	1.697	9%
Medio ambiente	1.297	1.143	1%
Investigación y desarrollo	479	509	1%
TOTAL CALIDAD, PRODUCCIÓN E I+D	130.480	155.874	100%

Datos: InfoJobs



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



Datos: InfoJobs



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

Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1 Peón/a de la industria manufacturera	38.238	41	26.048€
2 Operario/a de producción de alimentos	12.298	16	26.683€
3 Empleado/a de mantenimiento	5.368	35	29.313€
4 Ingeniero/a técnico/a de control de calidad	3.283	78	28.374€
5 Mecánico/a electricista	2.859	19	31.651€
6 Operario/a de línea de envasado y embotellado	2.695	50	27.083€
7 Trabajador/a de fábrica	2.604	22	29.901€
8 Soldador/a	1.440	27	28.338€
9 Inspector/a de control de calidad	1.043	83	27.348€
10 Técnico/a en laboratorio clínico y biomédico	623	182	25.553€

Datos: InfoJobs

Subsectores destacados

Al observar el desglose de los sectores en sus correspondientes subsectores se puede apreciar que, al margen de los que tienen mayor volumen y que se han presentado anteriormente, hay otros en los que la oferta de empleo ha evolucionado de manera muy positiva en 2025.

Es el caso del subsector de oficios de la construcción, en el que se han publicado 5.605 vacantes más que en 2024, y el de dirección y gestión de obras, que crece en 1.079. Un auge muy vinculado al análisis que se realiza en el apartado sobre construcción y vivienda en el capítulo 3.1.2. También el impulso de las profesiones sanitarias y relacionadas con los cuidados se aprecia desde esta perspectiva: el subsector de odontología avanza un 18 % (+1.532 vacantes) y el de psicología un 15 % (+246).

Dentro de la rama de marketing y comunicación, destaca el buen comportamiento del empleo en los subsectores de investigación de mercados y de relaciones públicas y eventos. El primero crece en casi 2.000 vacantes y el segundo en algo más de 1.200. En otros sectores, como legal o finanzas y banca también se han registrado subidas reseñables, como la del subsector de derecho y empresa, donde la oferta de empleo ha aumentado en 1.141 vacantes en comparación con 2024 o banca empresarial, con casi 1.000 más.

SUBSECTORES CON CRECIMIENTOS DESTACADOS

Subsector	Sector	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Crecimiento 2025 vs. 2024
Oficios de la construcción	Inmobiliario y construcción	26.063	31.668	5.605 (+22%)
Investigación de mercados	Marketing y comunicación	3.238	5.171	1.933 (+60%)
Odontología	Sanidad y salud	8.635	10.167	1.532 (+18 %)
RR. PP. y eventos	Marketing y comunicación	837	2.073	1.236 (+148%)
Derecho y empresa	Legal	4.778	5.919	1.141 (+24%)
Dirección y gestión de obras	Inmobiliario y construcción	5.755	6.834	1.079 (+19%)
Banca empresarial	Finanzas y banca	1.764	2.746	982 (+56%)
Secretariado	Administración de empresas	4.109	4.836	727 (+18%)
Veterinaria	Sanidad y salud	824	1.417	593 (+72%)
Geología, geodesia y cartografía	Ingenierías y técnicas	522	1.000	478 (+92%)
Pedagogía	Educación y formación	1.158	1.479	321 (+28%)
Puericultura	Educación y formación	332	603	271 (+82%)
Producción	Marketing y comunicación	7.101	7.360	259 (+4%)
Psicología	Sanidad y salud	1.601	1.847	246 (+15%)
Ingeniería civil y obras públicas	Inmobiliario y construcción	3.763	3.991	228 (+6%)
Notaría y registros	Legal	960	1.167	207 (+22%)
Relaciones laborales	Recursos humanos	11.242	11.418	176 (+2%)
Derecho civil, penal y constitucional	Legal	1.666	1.820	154 (+9%)

Datos: InfoJobs

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

La observación de los puestos más demandados en cada sector también ayuda a entender la evolución del empleo y las especificidades propias de cada área. Al margen de las categorías ya recogidas en el anterior epígrafe, aquí se analizan las profesiones que destacan por volumen en el resto.

De este modo, se puede comprobar cómo en administración de empresas los puestos para contable o administrativo/a tienen una respetable cifra de vacantes. Más aún destacan, incluso, las más de 42.000 posiciones ofertadas para dependientes/as en venta al detalle.

En el ámbito de la informática y las telecomunicaciones lideran la lista puestos como desarrollador/a *backend* y analista IT que, además, despuntan por su retribución. Las particularidades de cada categoría quedan así reflejadas en estos *rankings*, en los que se aprecia el liderazgo de los abogados/as en legal o de los empleados/as bancarios/as en finanzas y banca.

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.



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Contable	18.979	88	26.594€
2	Administrativo/a	15.926	244	22.614€
3	Auxiliar administrativo/a	7.095	322	21.191€
4	Recepcionista	2.339	273	21.494€
5	Técnico/a administrativo/a de gestión financiera	1.688	89	22.332€
6	Asesor/a fiscal	1.292	36	32.196€
7	Interventor/a financiero/a	1.253	66	38.462€
8	Asistente de dirección	774	192	27.582€
9	Auditor/a de cuentas	708	28	30.054€
10	Auditor/a	560	26	27.702€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN DISEÑO Y ARTES GRÁFICAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Operario/a de artes gráficas	757	29	21.866€
2	Diseñador/a gráfico/a	582	323	24.299€
3	Dibujante técnico/a	405	42	28.840€
4	Impresor/a <i>offset</i>	119	38	24.027€
5	Arquitecto/a técnico/a especializado/a en diseño técnico	99	41	27.679€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Monitor/a de ocio y tiempo libre	11.465	25	20.381€
2	Profesor/a de escuela de idiomas	6.139	18	26.679€
3	Cuidador/a infantil	4.059	1	21.440€
4	Formador/a para empresas	3.808	38	27.913€
5	Pedagogo/a	3.531	46	37.147€
6	Auxiliar de educación infantil	2.991	16	19.758€
7	Profesor/a de educación secundaria y bachillerato	2.622	23	27.948€
8	Formador/a en TIC	2.322	4	27.598€
9	Entrenador/a personal	759	12	19.500€
10	Profesor/a de apoyo educativo	707	10	23.200€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN FINANZAS Y BANCA

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Empleado/a bancario/a	1.307	55	24.886€
2	Administrativo/a	1.028	87	21.004€
3	Operador/a financiero/a	963	32	36.295€
4	Intermediario/a financiero/a para préstamos hipotecarios	726	22	27.528€
5	Contable	701	60	28.005€
6	Técnico/a administrativo/a de gestión financiera	453	43	20.399€
7	Auxiliar administrativo/a	269	188	19.548€
8	Interventor/a financiero/a	208	54	35.389€
9	Supervisor/a de préstamos hipotecarios	154	5	25.750€
10	Agente de seguros	132	19	29.164€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Desarrollador/a backend	6.184	56	37.845 €
2	Analista IT	6.003	29	38.318 €
3	Agente del servicio de asistencia de TIC	5.190	91	21.940 €
4	Frontend engineer	4.375	90	36.366 €
5	Full stack engineer	4.237	61	38.562 €
6	Consultor/a de TIC	4.012	25	44.711 €
7	Técnico/a de TIC	3.543	109	21.870 €
8	Técnico/a de redes de TIC	3.347	58	29.832 €
9	Administrador/a de sistemas de TIC	3.241	49	38.686 €
10	Jefe/a de proyecto	1.281	54	43.997 €

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN INGENIERÍAS Y TÉCNICAS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Mecánico/a electricista	3.764	19	29.829€
2	Supervisor/a general de construcción	2.166	23	41.520€
3	Responsable de salud y seguridad	2.069	26	31.678€
4	Jefe/a de proyecto	1.773	41	41.760€
5	Ingeniero/a técnico/a en electromecánica	1.524	17	29.075€
6	Topógrafo/a	1.518	17	33.766€
7	Dibujante técnico/a	1.163	41	28.767€
8	Ingeniero/a eléctrico/a	1.152	18	39.162€
9	Ingeniero/a de ascensores	1.000	33	30.464€
10	Ingeniero/a industrial	962	47	34.752€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Obrero/a de la construcción	4.580	52	27.001€
2	Supervisor/a general de construcción	4.417	33	43.337€
3	Agente inmobiliario/a	3.904	17	32.401€
4	Electricista	2.667	16	28.304€
5	Supervisor/a de obras viales	1.833	21	40.281€
6	Topógrafo/a	1.383	30	35.538€
7	Fontanero/a	1.320	14	28.895€
8	Administrador/a de fincas	1.277	13	36.765€
9	Supervisor/a de obras de instalación de tejados	1.262	27	43.876€
10	Arquitecto/a	855	60	32.293€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN LEGAL

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Abogado/a	5.344	24	29.682€
2	Asesor/a fiscal	617	9	36.128€
3	Administrativo/a	577	130	21.224€
4	Asistente jurídico/a	229	115	25.000€
5	Asesor/a jurídico/a	213	73	27.102€
6	Auxiliar administrativo/a	169	418	18.933€
7	Abogado/a de empresa	84	63	35.125€

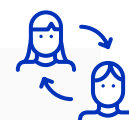
Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN MARKETING Y COMUNICACIÓN

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Encuestador/a de estudio de mercado	4.690	7	19.564€
2	Teleoperador/a	2.644	31	21.219€
3	Especialista en marketing en línea	857	162	26.873€
4	Ayudante de marketing	843	212	25.098€
5	Encuestador/a	701	25	18.579€
6	Director/a de marketing	467	231	34.448€
7	Asistente de departamento de ventas	463	35	23.027€
8	Azafato/a de eventos	409	210	17.000€
9	Gestor/a de la información para las redes sociales	355	416	24.987€
10	Especialista en mercadotecnia	315	247	26.929€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN RECURSOS HUMANOS

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Ayudante de recursos humanos	9.594	98	24.801€
2	Responsable de salud y seguridad	7.021	27	29.992€
3	Consultor/a de selección de personal	2.153	93	23.426€
4	Técnico/a de nóminas	1.911	49	28.331€
5	Responsable de recursos humanos	1.294	116	34.358€
6	Administrativo/a	1.143	205	22.498€
7	Formador/a para empresas	454	77	25.851€
8	Auxiliar administrativo/a	286	260	21.008€
9	Inspector/a de seguridad y salud en el trabajo	189	15	38.754€
10	Director/a de recursos humanos	165	103	36.548€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN SANIDAD Y SALUD

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Enfermero/a responsable de cuidados generales*	16.204	10	45.133€
2	Cuidador/a	9.849	50	18.362€
3	Auxiliar de enfermería	7.913	84	23.798€
4	Enfermero/a*	7.280	13	37.052€
5	Técnico/a de atención sociosanitaria a personas en el domicilio	5.493	8	28.348€
6	Fisioterapeuta*	5.453	8	52.653€
7	Odontólogo/a	4.809	10	41.283€
8	Médico/a generalista	4.162	43	44.759€
9	Trabajador/a social	4.105	29	22.964€
10	Higienista bucodental	2.731	53	22.131€

*Salario inflacionado por la presencia significativa de vacantes que buscan a profesionales para trabajar en otros países europeos

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN EL SECTOR FARMACÉUTICO

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Peón/a de la industria manufacturera	1.624	61	24.359€
2	Farmacéutico/a	355	29	35.079€
3	Técnico/a en laboratorio clínico y biomédico	163	177	30.086€
4	Operador/a de sala de control de planta química	150	78	26.500€
5	Técnico/a en farmacia	100	112	24.567€
6	Visitador/a médico/a	87	87	30.224€

Datos: InfoJobs



PUESTOS CON MÁS VACANTES EN VENTA AL DETALLE

	Puesto	Vacantes	Competencia	Salario
1	Dependiente/a	42.741	267	22.346€
2	Cajero/a	8.684	394	18.499€
3	Gerente de tienda	5.326	149	24.821€
4	Asistente de departamento de ventas	4.227	291	22.451€
5	Asistente de tienda	3.467	271	19.934€
6	Carnicero/a	1.773	67	20.092€
7	Pescadero/a	1.035	63	20.343€
8	Reponedor/a	641	342	18.623€
9	Agente comercial	287	24	25.647€
10	Responsable de sección de un comercio	281	79	23.231€

Datos: InfoJobs

3. 1. 5. Vacantes por tipo de contrato

La contratación indefinida se mantiene

Cuatro de cada diez vacantes publicadas en InfoJobs durante 2025 ofrecían un contrato indefinido (41%). Una distribución que escasamente varía un punto porcentual con respecto a 2024. En términos absolutos se registraron 1.002.972 vacantes con contrato indefinido. Seguidamente, la fórmula más recurrente es la de duración determinada, bajo la que se ofertaron 754.604 puestos, un 31 % del total, manteniendo prácticamente el mismo peso que en el año anterior.

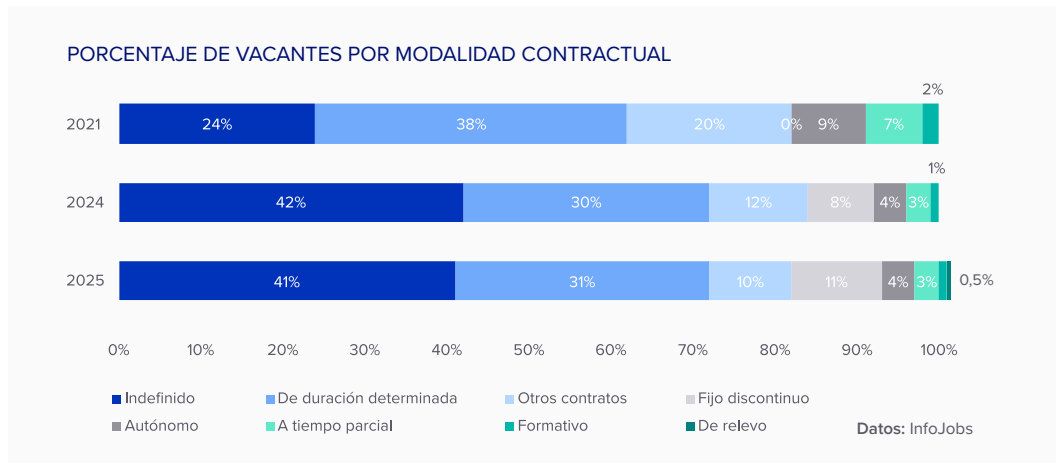
En 2025, más de un millón de las vacantes publicadas en InfoJobs ofrecieron un contrato indefinido

Al margen de la evolución de los dos tipos de contrato mayoritarios, si se observa la distribución del resto de opciones, se puede apreciar que el peso de los contratos fijos discontinuos ha incrementado tres puntos con respecto a 2024: entonces estaban en el 8 % de las

vacantes, frente al 11 % de 2025. Un aumento que se puede vincular al empuje del sector de compras, logística y almacén, muy afectado por la estacionalidad y la necesidad intermitente de trabajadores/as. De hecho, el 35 % de los contratos fijos discontinuos ofertados durante el pasado año pertenecían a esta rama de actividad. La segunda más presente es turismo y restauración (19 %), también con un carácter cíclico muy marcado.

Asimismo, aunque el contrato de relevo solamente aparezca en 11.756 vacantes (0,5 % del total), sí que llama la atención su evolución, puesto que desde 2019 su presencia se ha multiplicado por siete. Además, estas vacantes tienden a concentrarse en sectores concretos que se han analizado con mayor detalle en el capítulo de visión de empleo y sobre los que la demanda de personal es elevada o existe una falta de relevo generacional. Es el caso, por ejemplo, del turismo y la restauración, una categoría para la que se publican una de cada cuatro posiciones que oferta este tipo de contrato; venta al detalle, que aglutina el 14 %; o sanidad y salud, y profesiones, artes y oficios, con el 11 % y el 7 % respectivamente.

Pese a esta tendencia, la distribución de las vacantes en función del contrato ofrecido no ha experimentado grandes cambios. Sin embargo, la fotografía actual es considerablemente diferente a la que había en 2021, antes de la entrada en vigor de la reforma laboral, cuando solamente el 24 % de los contratos ofrecidos eran de carácter indefinido, el 38 % eran de duración determinada y el fijo discontinuo era prácticamente inexistente.

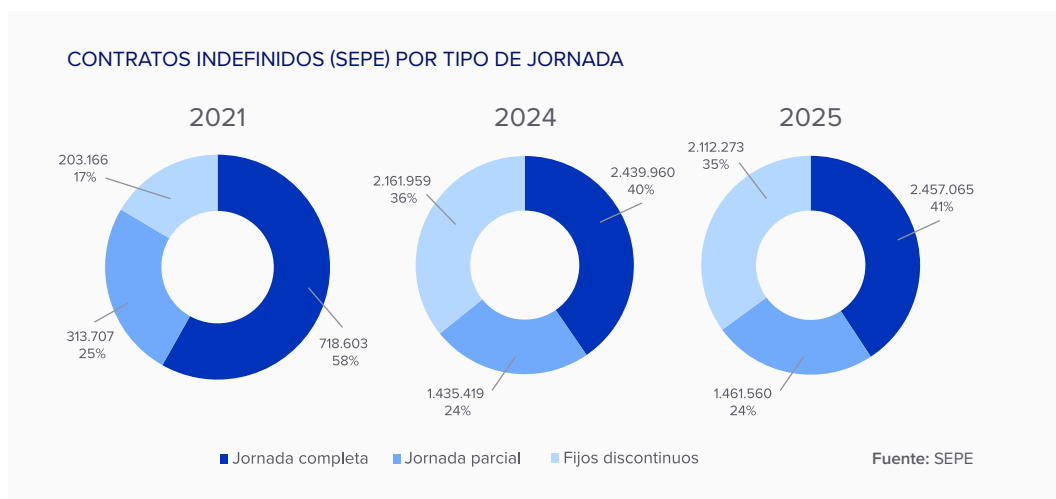


Desde la perspectiva de los datos oficiales del SEPE, durante 2025 se firmaron algo más de 6 millones de contratos indefinidos. Una cifra que agrupa a los fijos, tanto a jornada completa como parcial, y a los fijos discontinuos.

Así, la distribución de contratos indefinidos del SEPE durante 2025 es muy similar a la de 2024: el 41 % de todos ellos fueron para jornadas completas, el 35 % para jornadas a tiempo parcial y el 24 % restante para fijos discontinuos. En cifras absolutas tampoco se han producido prácticamente cambios con respecto al año precedente. De hecho, el total de los contratos iniciales indefinidos retrocedió un escaso 0,1 %.

En cualquier caso, sí que resulta interesante el cambio de paradigma que se ha producido en comparación con los registros de 2021, previos a la reforma laboral, cuando únicamente se firmaron 1,2 millones de contratos iniciales, frente a los más de 6 millones de 2025. Además, el reparto de entonces era bastante diferente, puesto que solo el 17 % eran de carácter fijo discontinuo, dieciocho puntos menos que ahora. En términos absolutos, suponían 203.166 contratos, mientras que en 2025 se firmaron más de 2 millones de contratos de esta modalidad.

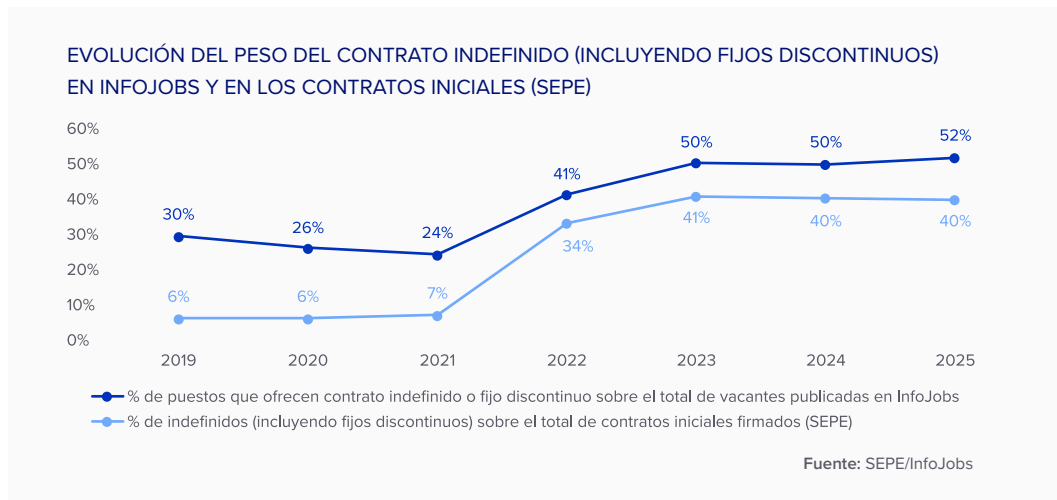
Un crecimiento que, aunque en menor medida, también han experimentado los que son a jornada completa y a jornada parcial. De los primeros, en 2021 se firmaron algo más de 700.000 y en 2025 se rozaron los 2,5 millones. De los segundos, el salto es desde 313.707 hasta 1.461.560.



El aumento de contratos indefinidos iniciales se traduce, a su vez, en un mayor peso sobre el total: en 2021, solamente representaban un 7 % sobre el total de contratos iniciales mientras que, en 2025, la suma de fijos discontinuos e indefinidos a jornada parcial y completa supone el 40 % de todos los contratos registrados por el SEPE.

El 52 % de los contratos en InfoJobs son indefinidos o fijos discontinuos, frente al 40 % del SEPE

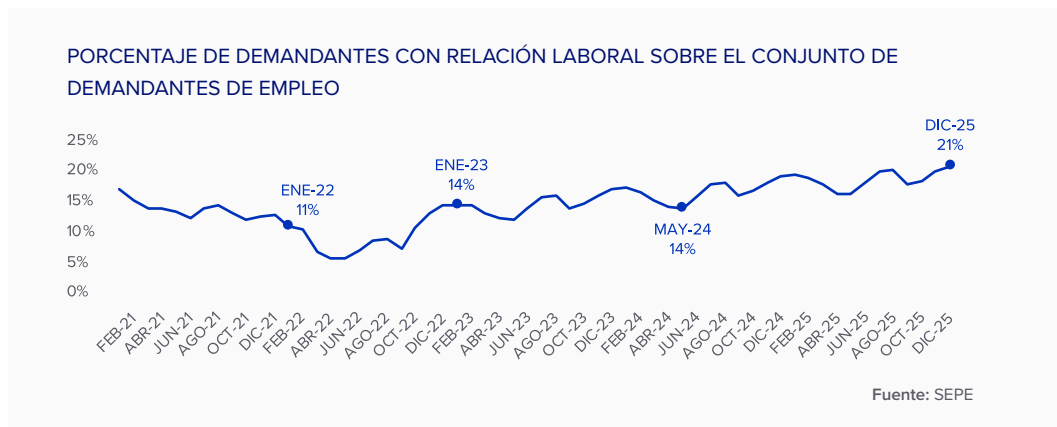
Un crecimiento reseñable que también se aprecia en InfoJobs, donde la suma de contratos indefinidos y fijos discontinuos aglutina a más de la mitad de las vacantes (52 %). Un porcentaje con el que el peso de la contratación indefinida en el portal de empleo se sitúa doce puntos por delante de los indicadores oficiales.



El hecho de que en los últimos años se hayan firmado más contratos indefinidos también implica que en términos relativos los trabajadores/as con esta tipología sean más. Según la Encuesta de Población Activa del último trimestre de 2025, el 72 % de los ocupados/as tenía un contrato fijo. Un porcentaje idéntico al del año anterior y nueve puntos por encima del de 2021.

Una tendencia que se repite en el caso de la afiliación: tal y como sucedía en 2024, al cierre del año pasado el 62 % de los afiliados/as estaban contratados indefinidamente, mientras que en 2021 solamente lo estaban el 49 %.

Las personas que trabajan con un contrato fijo discontinuo pueden alternar periodos de actividad y de inactividad, lo cual tiene su reflejo en otra estadística oficial: la cifra de demandantes de empleo con relación laboral ha crecido de forma sustancial en estos años, pasando de los 618.267 que había al acabar 2021 frente a los 892.933 del último mes de 2025, de acuerdo con los datos del SEPE. Un incremento de casi 275.000 en un intervalo, cuatro años, en el que la cifra total de demandantes se ha reducido en casi 550.000. El resultado es que el peso de los demandantes con relación laboral sobre el conjunto de demandantes ha escalado desde el 13 % con que cerró 2021 al 21 % en que se situaba en diciembre de 2025.



Otro acercamiento sobre la temporalidad es el que proporciona la relación entre el incremento interanual de afiliación desestacionalizada y el total de contratos nuevos firmados en los últimos doce meses, una tasa que se mantiene bastante estable desde el primer trimestre de 2023. En concreto, al concluir 2025 —y de acuerdo con los datos de la Seguridad Social y el SEPE— se necesitaban 31 contratos iniciales para ganar una persona afiliada.

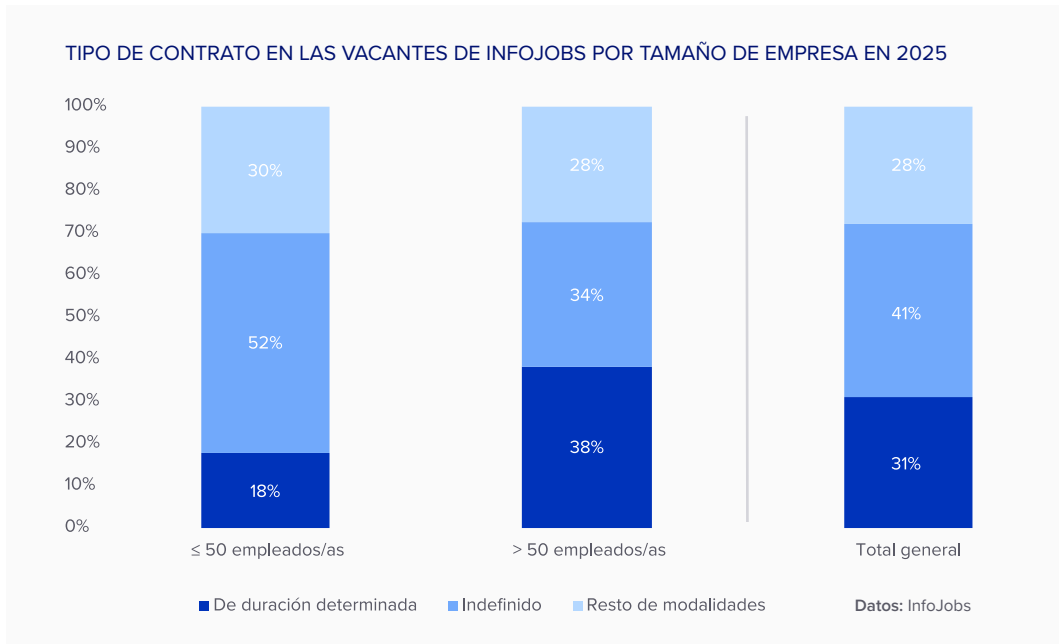
Si retrocedemos más atrás hasta el instante anterior a la pandemia —entre los meses de marzo de 2020 y de 2021 se redujo la afiliación, por lo que este cálculo carece de sentido— comprobamos que en enero de 2020 se firmaron 66 contratos por cada nuevo afiliado ganado en los doce meses precedentes.



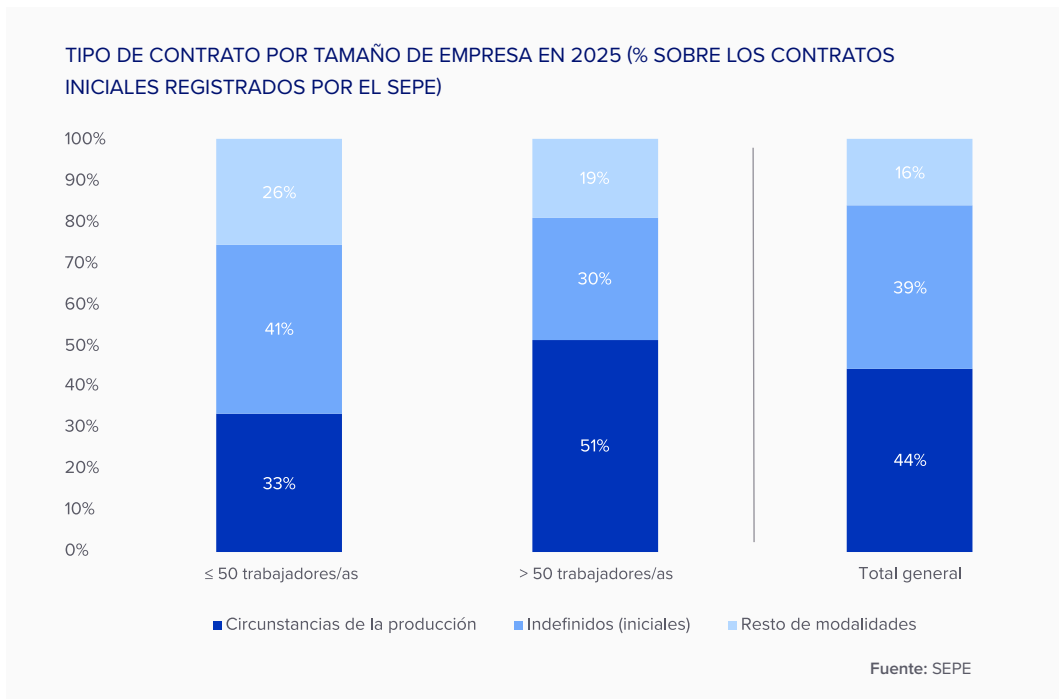
Las empresas pequeñas ratifican su apuesta por el contrato indefinido

Más de la mitad de las vacantes publicadas en 2025 en InfoJobs por empresas con hasta 50 trabajadores/as en plantilla ofrecen un contrato indefinido, un porcentaje significativamente más alto que el 34 % que registran para esta misma modalidad contractual las de más de 50 empleados/as. Esta mayor apuesta de las empresas pequeñas por el contrato indefinido es un patrón habitual en la oferta que se publica en el portal de empleo.

En consecuencia, el contrato de duración determinada tiene más presencia (38 %) en las vacantes publicadas por las compañías de más de 50 trabajadores/as que en los puestos ofertados por las que no superan ese tamaño (18 %).



InfoJobs es, en esta cuestión, un reflejo muy fiel de lo que sucede en el conjunto del mercado laboral, ya que si se toman los datos del SEPE este patrón se repite. En 2025, el 41 % de los contratos iniciales de las pequeñas empresas han sido indefinidos, mientras que en las de mayor tamaño este porcentaje alcanza únicamente el 30 %.



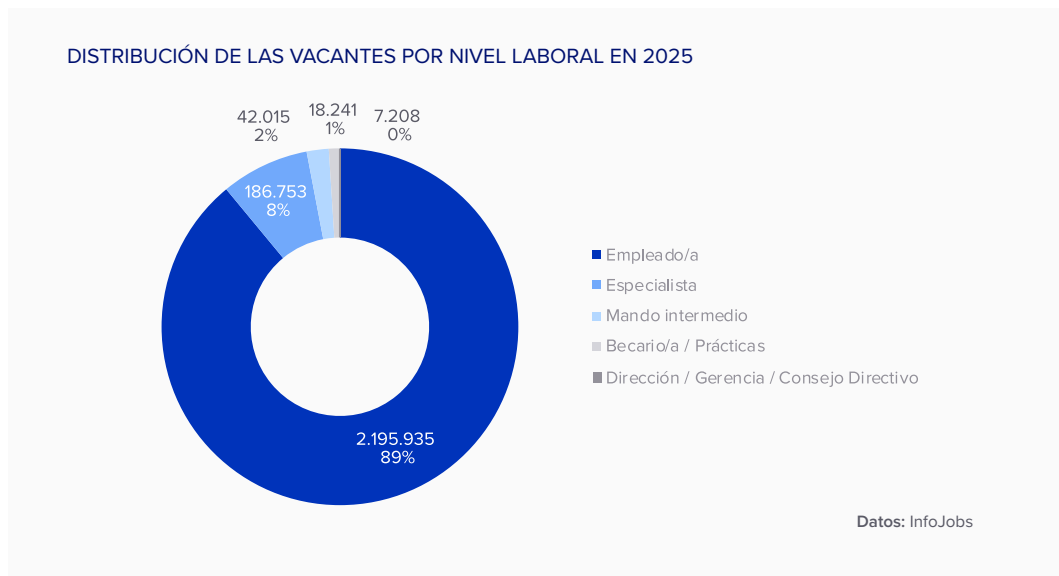
3. 1. 6. Perfil de las vacantes

Vacantes por nivel laboral

Un año más, el nivel laboral mayoritario en las vacantes publicadas en InfoJobs es el de empleado/a, que en 2025 correspondió a nueve de cada diez puestos ofertados, con un total de 2.195.935 vacantes.

A gran distancia se sitúa la categoría de especialista, que congregó durante el año al 8 % de las propuestas, un total, en cifras absolutas, de 186.753 vacantes. Ya en cifras residuales se encuentran el nivel de mando intermedio, con 42.015 y un 2 %, y el de becario/a y prácticas, que sumó 18.241 ofertas, lo que se traduce en un porcentaje del 1 %. Finalmente, el nivel de dirección, gerencia y consejo directivo reunió 7.208 propuestas.

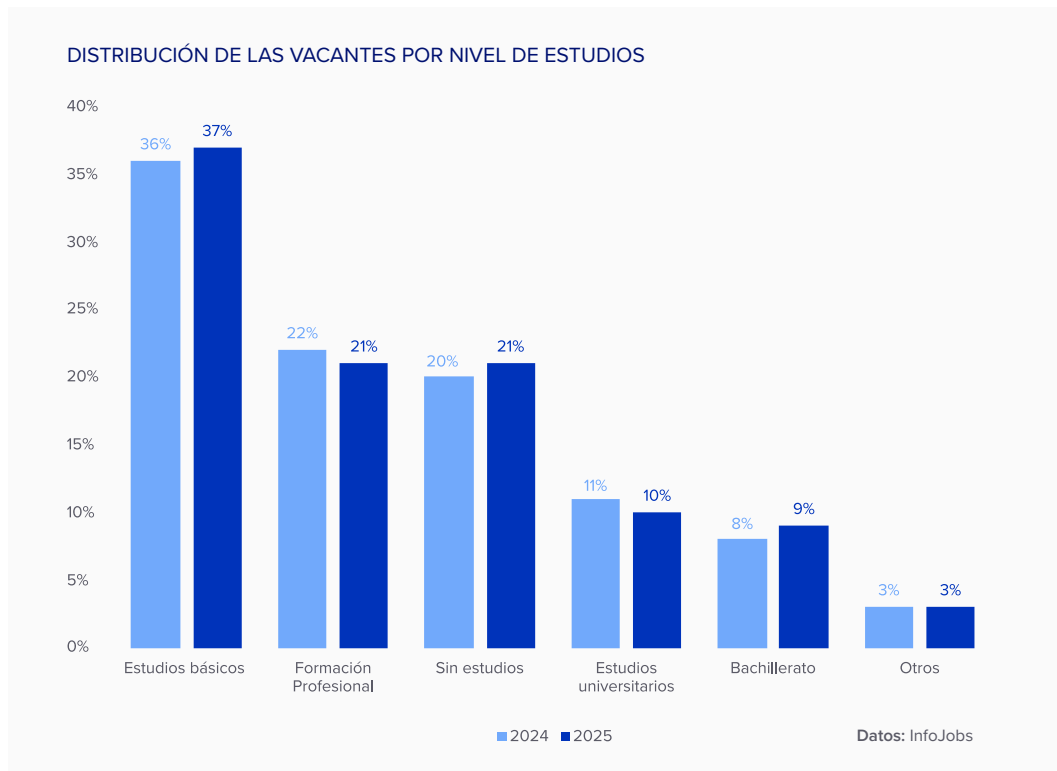
De este modo se repite una distribución de la oferta por niveles laborales casi idéntica a la observada en años anteriores. Por citar una mínima evolución, se produce un leve avance del conjunto de vacantes de empleado/a, mientras que las vacantes de especialista muestran un ligero descenso respecto al ejercicio anterior.



Vacantes por nivel de estudios

En cuanto a la formación requerida en la oferta de empleo publicada en InfoJobs en 2025, el 37 % de las vacantes exigen contar, al menos, con estudios básicos. Este porcentaje corresponde, en términos absolutos, a 900.704 vacantes.

A continuación, el segundo nivel más reclamado es el de Formación Profesional, que en el conjunto del año sumó 521.357 vacantes, lo que porcentualmente representa el 21 % del total. Respecto a la exigencia de estudios universitarios, los 248.412 puestos ofertados en 2025 representan un 10 % de la cifra total de la oferta.



Si nos centramos en este último grupo de vacantes —las que demandan estudios universitarios—, comprobamos que las dirigidas a quienes tienen un título de grado aglutinan un 66 % de todas las que piden formación superior. En 2025 se ofertaron en InfoJobs 170.568 puestos de este tipo.

Después, aunque a una distancia notable, se sitúan las vacantes dirigidas a candidatos con una ingeniería técnica (23.487 vacantes y el 10 % del total) y los de licenciatura (23.119 y 10 %), ambas con algo más de protagonismo que en 2024. Tras este grupo, los estudios de diplomatura, con 16.449 vacantes, representan el 8 % de la oferta de empleo para universitarios.

Por otro lado, en 2025 se registraron 7.528 propuestas que buscaban candidatos en posesión de un máster, lo que supone un 3 %. Finalmente, la oferta dirigida a personas con un posgrado suma un total de 576 vacantes, mientras que las que reclaman un doctorado ascienden a 466.

VACANTES QUE REQUIEREN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (2025)

Nivel de estudios universitarios requerido	Vacantes 2025	Peso sobre el total de las vacantes de estudios universitarios 2025
Grado	170.568	66%
Ingeniería Técnica	23.487	10%
Licenciatura	23.119	10%
Diplomatura	16.449	8%
Máster	7.528	3%
Ingeniería Superior	6.219	3%
Posgrado	576	0%
Doctorado	466	0%
TOTAL ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	248.412	100%

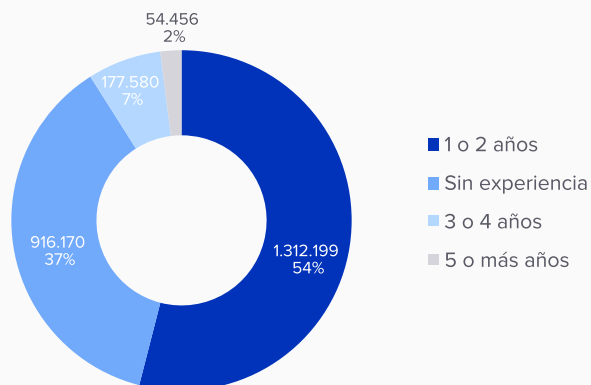
Datos: InfoJobs

Vacantes por nivel de experiencia

Si llevamos el análisis hacia el nivel de experiencia laboral vemos que el arco que reclama entre uno y dos años de desempeño anterior dentro de un empleo similar es de lejos el más presente en el conjunto de la oferta, de manera que el 54 % de las vacantes mencionan en sus enunciados este bagaje profesional. En términos absolutos, estas ofertas son 1.312.199. Destaca igualmente el porcentaje de las vacantes que no solicitan experiencia previa, ya que suponen el 37 % del total, con 916.170 ofertas.

Después de estas dos grandes fronteras se encuentran, si bien ya mucho más lejos, las ofertas que solicitan entre tres o cuatro años de experiencia, con un 7 % del total.

DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANTES POR NIVEL DE EXPERIENCIA EN 2025



Datos: InfoJobs

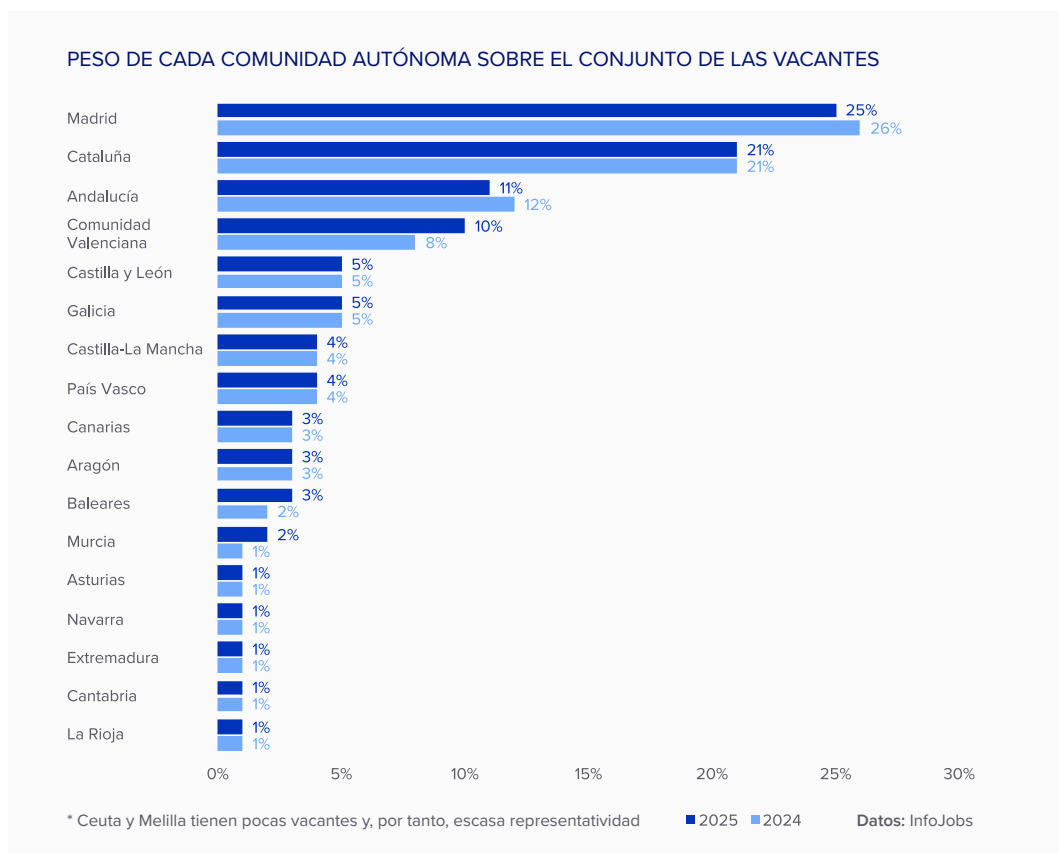
3. 1. 7. Geografía de la oferta

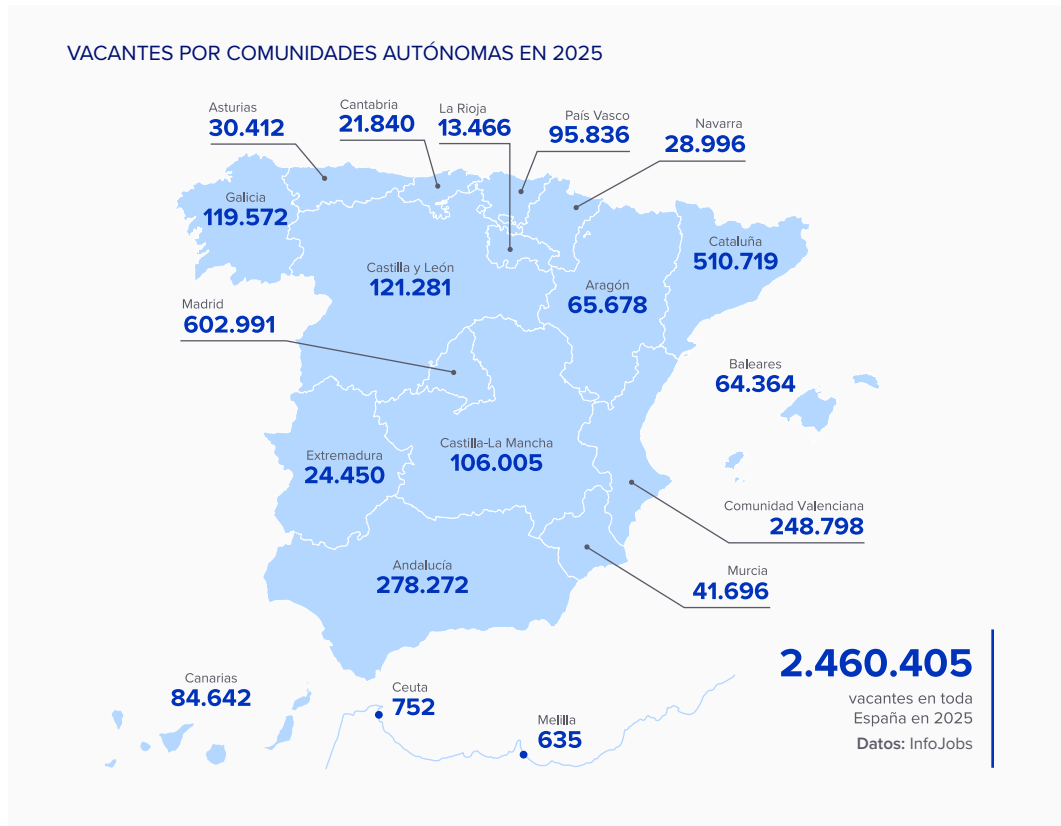
Una de cada cuatro vacantes registradas en InfoJobs durante 2025 se publicó en Madrid. Esta comunidad autónoma es la que aglutina una mayor oferta de empleo, seguida de Cataluña, que recoge el 21 %, y Andalucía, que recoge el 11 %, y Andalucía, con el 11 %.

La Comunidad Valenciana es la región en la que más ha crecido la oferta de empleo en 2025

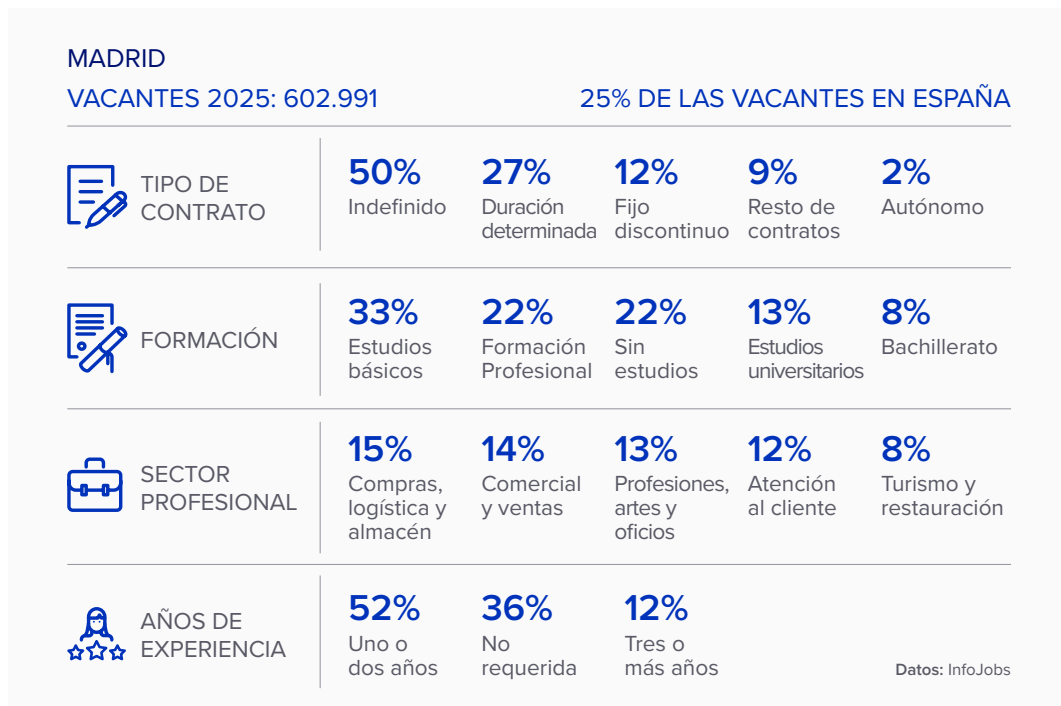
La distribución por comunidades autónomas se mantiene en general estable con respecto a 2024. El cambio más reseñable se produce en la cuarta posición, donde se sitúa la Comunidad Valenciana, cuyo peso sobre el total de vacantes ha crecido del 8 % al 10 %.

Un aumento de relevancia que se produce tras un incremento de casi 43.000 vacantes frente a 2024 (+21 %). Aparte de esta, hay otras regiones en las que la oferta ha avanzado de manera notable: es el caso de Baleares, donde este avance ha sido de 10.071 vacantes (+19 %), de Castilla y León, con 7.102 más (+6 %) o Murcia, que aumenta en 6.202 (+17 %) con respecto al año anterior.





Comunidades autónomas destacadas



El 25 % de vacantes publicadas en Madrid el pasado año supone un punto porcentual menos que en 2024, de modo que la tendencia a la dispersión geográfica de la oferta laboral se mantiene un año más: en 2019 Madrid y Cataluña aglutinaban, conjuntamente, un 56 % de las vacantes, un porcentaje que en 2025 se ha reducido hasta el 46 %.

En cifras absolutas, fueron 602.991 los puestos ofertados, un 7 % menos que en 2024. Este descenso tiene su origen en unos pocos sectores, cuya oferta ha bajado de forma significativa respecto al ejercicio precedente: informática y telecomunicaciones, comercial y ventas y sanidad y salud. Un patrón que, en cierta forma, refleja lo sucedido en los contratos iniciales registrados por el SEPE, que en Madrid registran caídas en hostelería, información y comunicaciones, actividades profesionales, científica y técnica y actividades administrativas y servicios auxiliares. Algunos de estos ámbitos tienen una presencia más acentuada en la oferta publicada en InfoJobs y de ahí su impacto en el volumen de vacantes del año 2025.

En cualquier caso, la oferta laboral publicada en Madrid mantiene unos rasgos específicos que se mantienen en el tiempo. Así, informática y telecomunicaciones sigue siendo un sector con mucho más peso que en el resto de los territorios: el 7 % de las vacantes, frente al 3 % del promedio nacional, corresponden a este ámbito. De hecho, más de la mitad (el 53 %) de todos los puestos de este tipo que se publican en InfoJobs corresponden a Madrid.

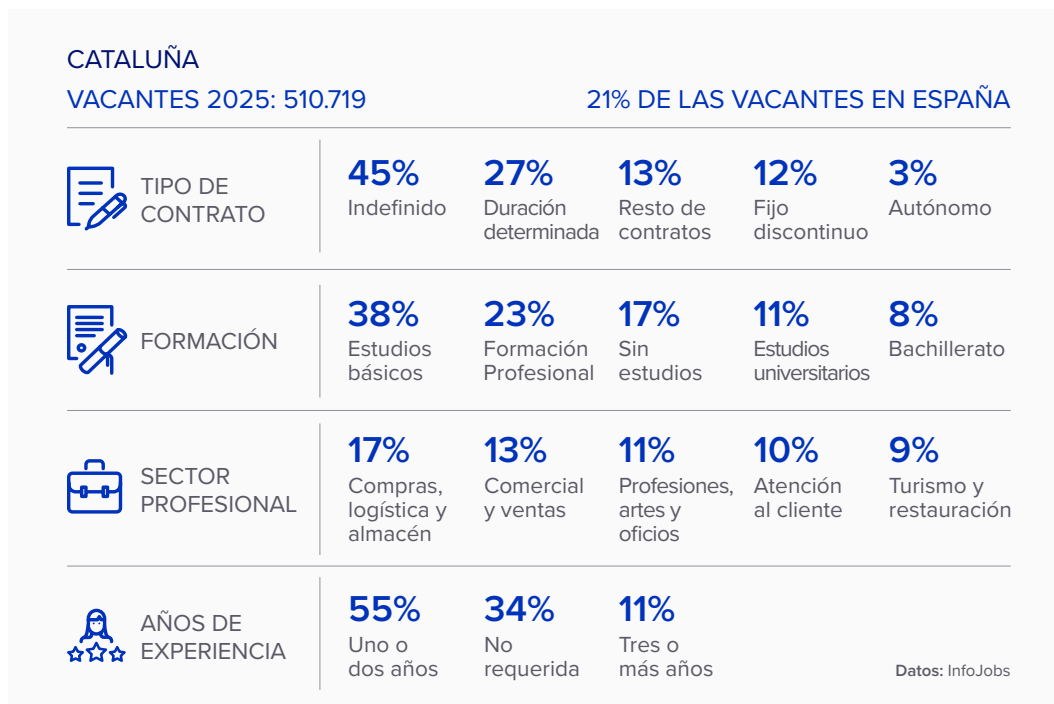
La mitad de las vacantes para informática y telecomunicaciones se publican en Madrid

Asimismo, también destaca sanidad y salud, que aglutina un 6 % de las vacantes. Una categoría, tal y como se ha analizado en el capítulo de visión de empleo, cada vez más relevante. Una tendencia que se aprecia en esta región, donde prácticamente se han duplicado las vacantes desde 2019 y su peso sobre el total con respecto a ese año ha crecido en cuatro puntos porcentuales.

Pero si nos centramos en volumen, compras, logística y almacén (82.810 vacantes; un 20 % más que en 2024), comercial y ventas (79.478), profesiones, artes y oficios (70.663) y atención al cliente (68.374) son los sectores con más peso en la región. El primero de ellos, la logística, vive un momento de fuerte impulso, con nuevas instalaciones (Alcalá de Henares, Getafe, Torrejón de Ardoz y San Fernando de Henares), la puesta en marcha de procesos de automatización y la pretensión de lanzar, previsiblemente durante 2026, la Estrategia Logística de la Comunidad de Madrid, cuyo objetivo es garantizar «una hoja de ruta integral que permita aprovechar al máximo el potencial logístico del territorio»²⁶.

La oferta de empleo en InfoJobs para Madrid también se caracteriza por una mayor presencia de los contratos indefinidos (50 % de las vacantes, frente al 41 % del promedio nacional) y un mayor grado de exigencia formativa (un 13 % de los puestos demandan estudios universitarios, frente al 10 % del conjunto de España).

²⁶ Servicios para la redacción de la estrategia logística 2026-2030 de la Comunidad de Madrid. Agencia Logística de la Comunidad de Madrid. 9 de octubre de 2025



En esta comunidad autónoma, a lo largo de 2025, se publicaron 510.719 vacantes. Es decir, el 21 % del total. La cifra supone un ligero retroceso (-2 %) con respecto a 2024, que se puede explicar por factores como la evolución dispar del empleo en cada sector.

En este sentido, resulta especialmente reseñable el caso de atención al cliente, un área que está cambiando de manera significativa por el auge de la inteligencia artificial y los asistentes que la integran. Durante 2025, se publicaron 10.658 vacantes menos que en 2024 (-18 %), una caída que se produce en un año en el que la actualidad del sector en esta región estuvo marcada por diversos Expedientes de Regulación de Empleo (ERE). Todo ello, además, se suma a la pérdida progresiva de relevancia de la atención al cliente en la oferta de empleo en Cataluña: con respecto a 2019, se ofertaron casi 53.000 vacantes menos y ha pasado de suponer el 17 % de las vacantes en ese año al 10 % de 2025.

Compras, logística y almacén es el sector para el que más crece la oferta de empleo en Cataluña

Por el contrario, hay otros sectores que están en auge, como el de compras, logística y almacén, que es ya el que más peso tiene en el conjunto de las posiciones ofertadas para esta región (17 %). En el último año, su crecimiento ha sido del 9 %, tras registrar 6.200 vacantes más que en 2024. Una tendencia similar ha seguido calidad, producción e I+D, donde se han ofertado 4.197 puestos más que en el año anterior (+13 %).

Este incremento viene favorecido, fundamentalmente, por el crecimiento en la subcategoría de operaciones, que aglutina el 73 % de la oferta de empleo para calidad, producción e I+D en Cataluña y que acumula seis años de subidas continuadas. Asimismo, la evolución

positiva del empleo para este sector se puede apreciar desde la perspectiva de los datos oficiales. Según el Observatori del Treball i Model Productiu, el sector industrial fue el que más empleo generó en Cataluña en 2025, con una tasa de crecimiento del 3,3 %.

Al margen de esta cuestión, la oferta de empleo en Cataluña también se caracteriza por la contratación indefinida, presente en el 45 % de las vacantes, seguida de la de duración determinada (27 %) y el contrato fijo discontinuo (12 %).

En lo referente al nivel de estudios, Cataluña sigue un patrón muy similar al del conjunto de España, con un 38 % de vacantes requiriendo estudios básicos, un 23 % Formación Profesional y un 11 % estudios universitarios. Asimismo, más de la mitad de los puestos solicitan, al menos, uno o dos años de experiencia.

VACANTES EN CATALUÑA POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Barcelona	423.784	402.987	-20.797 (-5%)
Girona	42.606	47.740	5.134 (12%)
Tarragona	37.043	39.541	2.498 (7%)
Lleida	19.857	20.451	594 (3%)
TOTAL CATALUÑA	523.290	510.719	-12.571 (-2%)

Datos: InfoJobs

ANDALUCÍA

VACANTES 2025: 278.272

11% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO

37%

Indefinido

29%

Duración determinada

19%

Resto de contratos

10%

Fijo discontinuo

4%

Autónomo

 FORMACIÓN

41%

Estudios básicos

20%

Sin estudios

19%

Formación Profesional

10%

Bachillerato

9%

Estudios universitarios

 SECTOR PROFESIONAL

27%

Comercial y ventas

14%

Atención al cliente

11%

Profesiones, artes y oficios

9%

Compras, logística y almacén

9%

Turismo y restauración

 AÑOS DE EXPERIENCIA

49%

Uno o dos años

43%

No requerida

8%

Tres o más años

Datos: InfoJobs

La oferta de empleo se mantuvo estable en Andalucía en 2025. En total se publicaron 278.272 vacantes, 3.339 menos que en 2024 (-1 %). Esta continuidad se puede observar también a través de los contratos iniciales registrados por el SEPE, que apenas avanzaron un 0,7 % hasta alcanzar los 3.142.211.

El 27 % de las vacantes publicadas durante 2025 en Andalucía fueron para comercial y ventas

El perfil del empleo en esta comunidad autónoma refleja que la distribución de la oferta por tipo de contratación está alineada con el conjunto del país, puesto que los contratos de duración determinada, fijo discontinuo y autónomo son muy similares. Sin embargo, sí que se produce un salto en la modalidad indefinida, donde Andalucía se queda algo rezagada: el 37 % de las vacantes ofrecen este contrato, frente al 41 % del total nacional.

Asimismo, el nivel de estudios más requerido es el básico, presente en cuatro de cada diez vacantes, seguido de la Formación Profesional (19 %). En lo referente a la experiencia, una de cada dos posiciones requiere, al menos, uno o dos años.

La composición sectorial de la oferta de trabajo en Andalucía se caracteriza por un peso relevante de comercial y ventas, para la que se publicaron el 27 % de las vacantes de la región en 2025. Tras esta, se ubican atención al cliente (14 %) y profesiones, artes y oficios (11 %). Entre los sectores relevantes en Andalucía también se sitúan turismo y restauración o calidad, producción e I+D, que han sumado en torno a 3.000 vacantes nuevas frente a 2024 cada uno.

No obstante, el principal cambio con respecto al año pasado es la irrupción de compras, logística y almacén entre las categorías más demandadas. Concretamente, una de cada diez vacantes que se publicaban se enmarcaron en este sector. Además, es el que más ha crecido en Andalucía durante 2025, tanto en términos absolutos como relativos: se ofertaron 9.346 vacantes más (+65 %) que en 2024. El peso de esta comunidad en el sector logístico se debe, tal y como apuntan desde la patronal UNO, a su conexión con los principales puertos marítimos, su proximidad con África o su posición geoestratégica, entre otras cuestiones. Asimismo, este organismo ya la colocaba a finales de 2024 como la tercera región más competitiva a nivel logístico, solamente por detrás de Madrid y de Cataluña.

Esta buena evolución se observa en todas las provincias andaluzas, aunque es especialmente notable en Málaga, donde se han duplicado las vacantes para compras, logística y almacén. Además, es la provincia con mayor crecimiento en términos absolutos en este sector, con 4.281 vacantes más que en 2024. En general, la progresión del empleo en esta provincia ha sido muy positiva en 2025, y el paro registrado ha caído un 7,7 %. Y, aparte del ámbito logístico, también han contribuido a este avance sectores como profesiones, artes y oficios; turismo y restauración o calidad, producción e I+D. Todos ellos, con crecimientos que oscilan entre los 1.000 y 3.000 puestos ofertados.

VACANTES EN ANDALUCÍA POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Sevilla	112.174	103.898	-8.276 (-7%)
Málaga	72.102	83.429	11.327 (16%)
Cádiz	29.282	25.988	-3.294 (-11%)
Granada	18.933	18.085	-848 (-4%)
Córdoba	18.544	15.850	-2.694 (-15%)
Almería	12.885	12.916	31 (0%)
Jaén	8.692	9.468	776 (9%)
Huelva	8.999	8.638	-361 (-4%)
TOTAL ANDALUCÍA	281.611	278.272	-3.339 (-1%)

Datos: InfoJobs

COMUNIDAD VALENCIANA

VACANTES 2025: 248.798

10% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	37% Indefinido	32% Duración determinada	14% Fijo discontinuo	13% Resto de contratos	5% Autónomo
 FORMACIÓN	36% Estudios básicos	25% Sin estudios	18% Formación Profesional	9% Bachillerato	8% Estudios universitarios
 SECTOR PROFESIONAL	19% Compras, logística y almacén	14% Comercial y ventas	12% Profesiones, artes y oficios	12% Calidad, producción e I+D	9% Turismo y restauración
 AÑOS DE EXPERIENCIA	56% Uno o dos años	36% No requerida	9% Tres o más años		

Datos: InfoJobs

El 10 % de las vacantes que se publicaron en InfoJobs a lo largo de 2025 fueron para la Comunidad Valenciana. En este territorio el empleo evolucionó de manera muy favorable durante el pasado año, tal y como refleja el incremento de los puestos ofertados en el portal de empleo. Concretamente, se publicaron 42.723 posiciones más que en 2024 (+21 %).

Una progresión positiva que también se aprecia en los datos oficiales: es la región en la que más crecieron los contratos iniciales, con un aumento del 6,1 % con respecto al año anterior. Asimismo, es en la que más subió la afiliación (+3,7 %) y una de las que experimentó un mayor descenso del paro registrado, que retrocedió un -8,2 %. A nivel provincial, destaca Valencia, donde han crecido tanto las vacantes (+26 %), como los contratos registrados por el SEPE (+9,3 %), y se ha producido una caída del paro (-9,4 %).

En 2025 las vacantes publicadas en la Comunidad Valenciana aumentaron un 21 %

Los dos sectores que más han contribuido a este avance del empleo son el de calidad, producción e I+D y el de compras, logística y almacén. En ambos casos, el crecimiento con respecto a 2024 fue de más de 11.000 vacantes. En lo referente al ámbito logístico, una de las razones que explican este impulso, junto con su excepcional comportamiento en todo el territorio español, es la ampliación del Valenciaport que, además, está fomentando la demanda de nuevos perfiles profesionales vinculados a la transformación digital.

Asimismo, el turismo y la restauración también avanzaron a buen ritmo, con 4.614 vacantes más que en 2024 (+28 %), en un año en el que la Comunidad Valenciana superó por primera vez la barrera de los 12 millones de turistas internacionales, según los datos de la Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras elaborada por el INE.

Otro de los aspectos relevantes de la evolución del empleo en esta región tiene que ver con la recuperación tras la DANA de octubre de 2024. En este sentido, la demanda de profesionales para la reconstrucción y reparación se puede apreciar en el crecimiento de los sectores de profesiones, artes y oficios e inmobiliario y construcción, cuya variación interanual ha sido del 18 % y del 47 % respectivamente, frente al avance del 6 % y el 7 % en el conjunto del país. La subida de estos sectores también ha sido especialmente notable en la provincia de Valencia donde sumaron, en conjunto, 5.400 puestos más que en 2024. Entre los perfiles más demandados dentro de estas categorías en la Comunidad Valenciana se encuentran los de operarios/as de limpieza, vigilantes de seguridad, electricistas, mecánicos/as de vehículos u obreros/as de la construcción.

En cualquier caso, el buen comportamiento del empleo no se corresponde solo con el empuje de algunos sectores concretos, ya que los datos de InfoJobs reflejan que, en general, esta tendencia al alza ha tenido un carácter transversal. Aparte de las categorías ya mencionadas, el volumen de vacantes creció de manera reseñable frente a 2024 en otras como venta al detalle o ingenierías y técnicas. En ambos casos, el aumento porcentual fue a doble dígito, con incrementos absolutos que oscilaron entre las 1.000 y 4.000 vacantes.

Al margen de esto, la oferta de empleo en la Comunidad Valenciana en 2025 se caracterizó por ofrecer en el 37 % de los casos contratos de carácter indefinido y en el 32 % de duración determinada. Además, el contrato fijo discontinuo tiene un mayor protagonismo que en el conjunto del país: está presente en el 14 % de las vacantes frente al 11 % nacional. Asimismo, el nivel de estudios más solicitado fue el básico (36 %) seguido de la FP (18 %). Con respecto a la experiencia, el 56 % de los puestos exigen uno o dos años y el 9 % tres o más.

VACANTES EN COMUNIDAD VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Valencia	135.153	170.491	35.338 (26%)
Alicante	50.235	55.577	5.342 (11%)
Castellón	20.687	22.730	2.043 (10%)
TOTAL COMUNIDAD VALENCIANA	206.075	248.798	42.723 (21%)

Datos: InfoJobs

CASTILLA Y LEÓN

VACANTES 2025: 121.281

5% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	41% Duración determinada	31% Indefinido	17% Resto de contratos	7% Fijo discontinuo	4% Autónomo
 FORMACIÓN	39% Estudios básicos	24% Sin estudios	20% Formación Profesional	8% Estudios universitarios	8% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	23% Comercial y ventas	14% Calidad, producción e I+D	11% Compras, logística y almacén	10% Profesiones, artes y oficios	8% Atención al cliente
 AÑOS DE EXPERIENCIA	52% Uno o dos años	42% No requerida	6% Tres o más años		

Datos: InfoJobs

Las 121.281 vacantes publicadas en InfoJobs durante 2025 en Castilla y León representan el 5 % del total y también reflejan un incremento del 6 % en comparación con el año anterior. En términos absolutos esta subida es de 7.102 puestos más. En este sentido, el portal de empleo gozó de un mayor dinamismo en el mercado laboral de esta comunidad autónoma, donde los contratos iniciales retrocedieron ligeramente con respecto a 2024 (-0,4 %) y la afiliación avanzó un 1,6 %, casi un punto menos que la media nacional.

Tal y como reflejan los datos de InfoJobs, los tres sectores que más contribuyen a este repunte son calidad, producción e I+D, compras, logística y almacén (ambos crecen un 35 % frente a 2024) y sanidad y salud (que lo hace en un 26 %). Los dos primeros son, además, el segundo y el tercero con mayor oferta de empleo en la región, solamente por detrás de comercial y ventas.

Calidad, producción e I+D y compras, logística y almacén, las categorías donde más crece el empleo en Castilla y León

Por volumen, también destacan otros sectores como profesiones, artes y oficios, atención al cliente, turismo y restauración e ingenierías y técnicas. Todos ellos representan entre el 6 % y el 10 % de la oferta de empleo de Castilla y León.

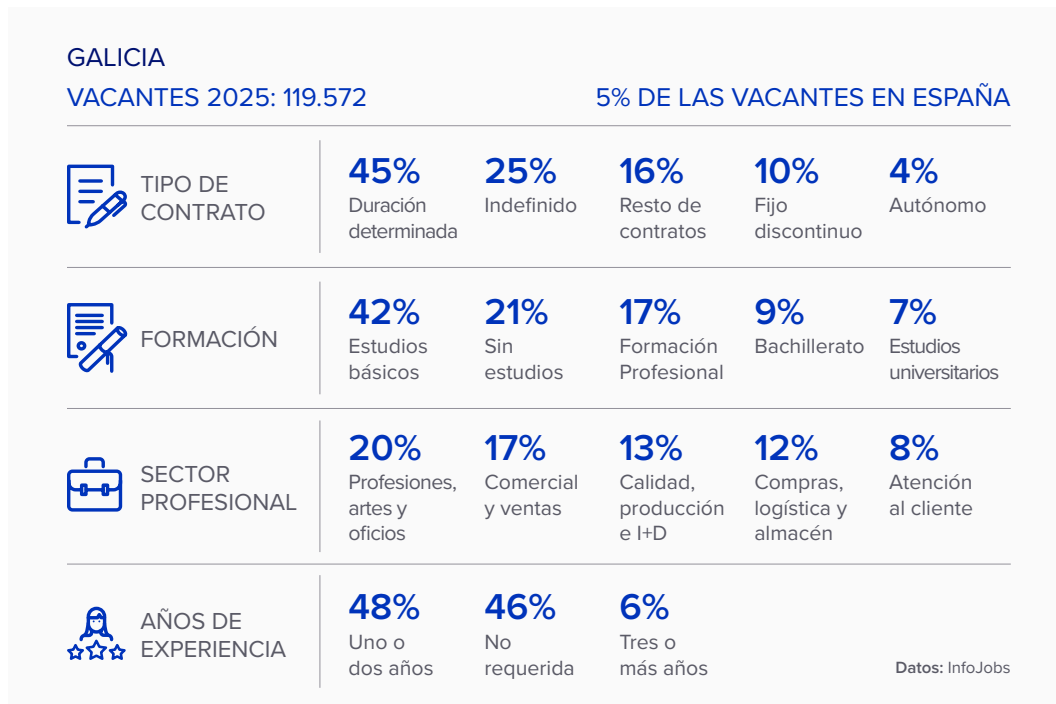
Otra de las características del empleo en este territorio tiene que ver con el limitado peso de la contratación indefinida, presente en el 31 % de las vacantes, diez puntos por debajo del total nacional. Por el contrario, los contratos de duración determinada son significativamente más recurrentes, puesto que se ofrecen en el 41 % de los puestos ofertados (31 % en el conjunto del país).

Sin embargo, en lo relativo al nivel de estudios, la distribución en Castilla y León está bastante alineada con la de España. Así, el 39 % requiere estudios básicos, frente al 37 % del total; el 20 % FP, similar al 21 % de todo el país, y el 8 % estudios universitarios, dos puntos por debajo.

VACANTES EN CASTILLA Y LEÓN POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Valladolid	40.383	41.070	687 (2%)
León	17.090	19.301	2.211 (13%)
Burgos	16.627	17.393	766 (5%)
Salamanca	12.889	12.728	-161 (-1%)
Palencia	9.375	12.291	2.916 (31%)
Segovia	6.302	7.337	1.035 (16%)
Zamora	5.289	5.683	394 (7%)
Ávila	3.398	2.894	-504 (-15%)
Soria	2.826	2.584	-242 (-9%)
TOTAL CASTILLA Y LEÓN	114.179	121.281	7.102 (6%)

Datos: InfoJobs



Galicia se sitúa en la sexta posición del *ranking* autonómico en cuanto a volumen de vacantes publicadas con un total de 119.572 (un 3 % más que el año anterior, 4.033 en términos absolutos). Son cifras que significan el 5 % del total de puestos ofertados en la plataforma.

Una de cada cinco vacantes publicadas en Galicia corresponde a la categoría de profesiones, artes y oficios

El crecimiento en la oferta laboral gallega registrado en InfoJobs se refrenda al consultar los datos del SEPE de contratos iniciales firmados en 2025 en este territorio: 711.801, frente a los 697.991 del año anterior. Es decir, un incremento del 2 %.

Como rasgo más característico de la oferta en la región destaca el reducido porcentaje de contratos indefinidos, puesto que tan solo uno de cada cuatro propone este tipo de relación a los candidatos. Es un dato considerablemente inferior al 41 % del conjunto nacional.

Por sectores, profesiones, artes y oficios (20 % del total) y comercial y ventas (17 %) siguen al frente de la lista de 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 un punto porcentual por encima del promedio nacional (16 %).

En cuanto al crecimiento con respecto a 2024, destacan sectores como compras, logística y almacén (+33 %) o turismo y restauración, un sector que aglutina un 5 % de las vacantes y para el que la oferta creció un 16 % con respecto a 2024.

Otro de los rasgos sectoriales distintivos de Galicia es el de calidad, producción e I+D. Es el tercer sector con mayor volumen de vacantes (13.798 en 2025) y, además, es el que ha experimentado una mejor evolución desde 2019, con casi 10.000 vacantes más que ese año.

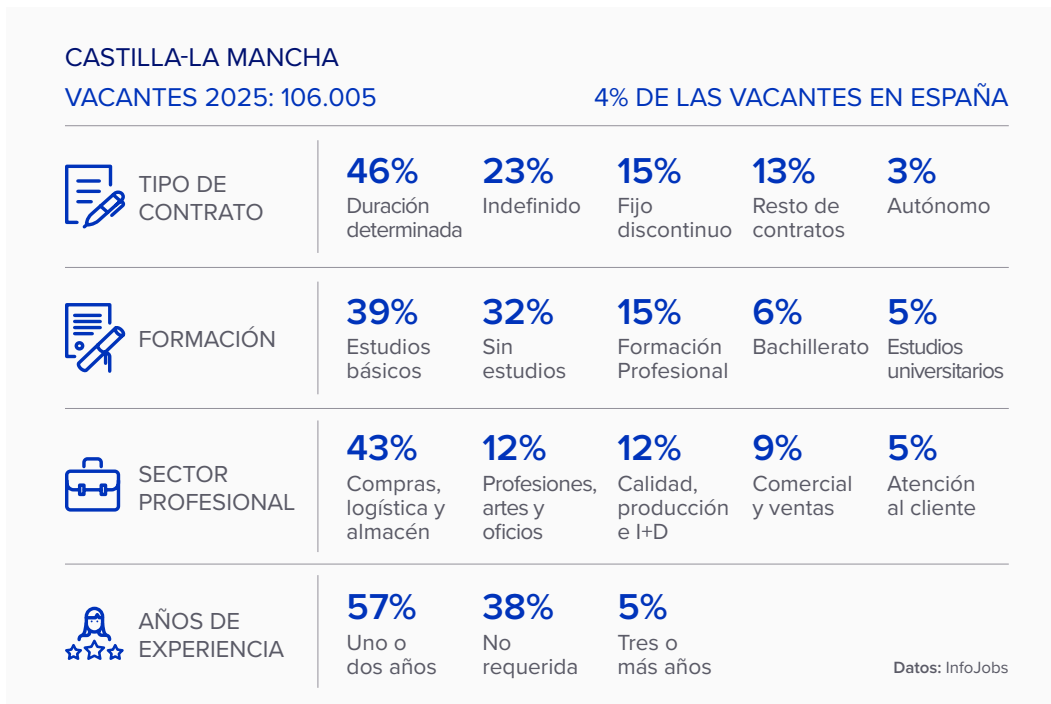
En línea con esta tendencia, dos informes publicados durante el pasado año por el Observatorio de las Ocupaciones para A Coruña²⁷ y Pontevedra²⁸ ofrecen datos que ponen de manifiesto la relevancia de este sector. El primero de ellos, por ejemplo, recogía como la actividad con mejor perspectiva de empleo para 2025 la de *Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis clínicos*. Una terminología que se corresponde al CNAE número 71 y bajo la que se aglutinan, entre otras cuestiones, ensayos de higiene alimentaria y/o veterinaria o pruebas de indicadores ambientales. El segundo informe, por su parte, recoge entre las diez ocupaciones más contratadas a los peones/as de industria manufacturera o los técnicos/as de control de procesos, también muy vinculados a calidad, producción e I+D.

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
A Coruña	51.096	53.758	2.662 (5%)
Pontevedra	48.023	47.039	-984 (-2%)
Lugo	8.834	10.704	1.870 (21%)
Ourense	7.586	8.071	485 (6%)
TOTAL GALICIA	115.539	119.572	4.033 (3%)

Datos: InfoJobs

²⁷ Informe del mercado de trabajo de A Coruña. Datos 2024. 2025. Observatorio de las Ocupaciones

²⁸ Informe del mercado de trabajo de Pontevedra. Datos 2024. 2025. Observatorio de las Ocupaciones



Compras, logística y almacén se mantiene como el sector con mayor oferta de empleo en Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha completa el grupo de las comunidades autónomas que reúnen más de 100.000 vacantes. Concretamente, durante 2025 se publicaron 106.005. Se trata de una cifra, sin embargo, levemente inferior a la del ejercicio precedente: supone un descenso, en términos absolutos, de 2.637 vacantes (-2 %).

Al margen de esta continuidad en el volumen de oferta, hay que recordar que el mercado laboral de Castilla-La Mancha tiene una idiosincrasia muy particular, y es la concentración de sus vacantes en la categoría de compras, logística y almacén (el 43 %, concretamente). Se trata, sin embargo, de un porcentaje algo inferior al 51 % registrado en 2024. Esta contracción podría deberse a la estabilización tras unos años de intenso crecimiento: desde 2019 la oferta de empleo ha aumentado un 75 % en este territorio, pasando de 23.260 vacantes hasta las casi 41.000 actuales. En términos absolutos es el sector que más ha crecido en los últimos seis años.

Un fuerte ascenso que también se refleja en los datos oficiales: en la última década, la afiliación en transporte y almacenamiento en Castilla-La Mancha ha aumentado un 59 %, frente al 44 % del conjunto del país. Además, según datos del gobierno autonómico, la entrada y salida de mercancías por carretera ha crecido un 37 % y un 51 % respectivamente en una década. El sector logístico supone ya más del 10 % del PIB castellanomanchego.

A este sector predominante le siguen, ya a mucha distancia, los de profesiones, artes y oficios y calidad, producción e I+D, ambos con un 12 % sobre el total. Además, ambos han aumentado la oferta de empleo considerablemente con respecto a 2024: el primero crece un 25 % (+2.191 vacantes) y el segundo un 22 % (+1.984).

Por otra parte, el gran peso de compras, logística y almacén en la definición de la oferta laboral condiciona, lógicamente, el perfil de los empleos que se generan en este territorio. Así, el 46 % de los contratos son de duración determinada y un 15 % de carácter fijo discontinuo (11 % en el conjunto del país), mientras que los niveles formativos de FP y universitarios son menos recurrentes que en el conjunto del país: están presentes en el 15 % y el 5 % de las vacantes respectivamente, frente al 21 % y el 10 % del total nacional. Además, el 62 % de vacantes pide tener alguna experiencia previa.

VACANTES EN CASTILLA-LA MANCHA POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Toledo	61.176	52.830	-8.346 (-14%)
Guadalajara	25.911	28.735	2.824 (11%)
Ciudad Real	7.922	9.070	1.148 (14%)
Albacete	7.610	8.948	1.338 (18%)
Cuenca	6.023	6.422	399 (7%)
TOTAL CASTILLA-LA MANCHA	108.642	106.005	-2.637 (-2%)

Datos: InfoJobs

PAÍS VASCO

VACANTES 2025: 95.836

4% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	43% Indefinido	29% Duración determinada	16% Resto de contratos	8% Fijo discontinuo	4% Autónomo
 FORMACIÓN	32% Estudios básicos	29% Formación Profesional	15% Sin estudios	12% Estudios universitarios	10% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	15% Comercial y ventas	14% Profesiones, artes y oficios	12% Atención al cliente	11% Compras, logística y almacén	8% Ingenierías y técnicas
 AÑOS DE EXPERIENCIA	53% Uno o dos años	35% No requerida	12% Tres o más años		

Datos: InfoJobs

En 2025 se publicaron casi 96.000 vacantes en InfoJobs para el País Vasco. Una cifra ligeramente inferior a la del año anterior, cuando se rozaron las 99.000. Al observar el perfil de la oferta de empleo en este territorio, se puede apreciar, en primer lugar, el peso del contrato indefinido, presente en el 43 % de las vacantes, un porcentaje levemente superior al total nacional (41 %). Por el contrario, los de duración determinada y fijo discontinuo tienen una menor presencia: aparecen en el 29 % y el 8 % de los puestos respectivamente, frente al 31 % y el 11 % del conjunto del país.

Asimismo, la oferta de empleo en el País Vasco también destaca por el protagonismo de la Formación Profesional, requerida en el 29 % de las vacantes, frente al 21 % de las publicadas para el total. También los estudios universitarios tienen una mayor presencia, ya que se solicitan en el 12 % de las vacantes, en comparación con el 10 % de España. Y, en consecuencia, son menos los puestos que no exigen ningún tipo de formación (15 %).

A nivel sectorial, comercial y ventas y profesiones, artes y oficios se mantienen como los dos sectores con más puestos ofertados, 15 % y 14 % sobre el total. Al margen de estos dos, el cambio más destacado entre los cinco principales sectores es la irrupción de compras, logística y almacén. Un área que, como ya se ha analizado a lo largo de todo este capítulo, es cada vez más relevante para el empleo en todo el territorio.

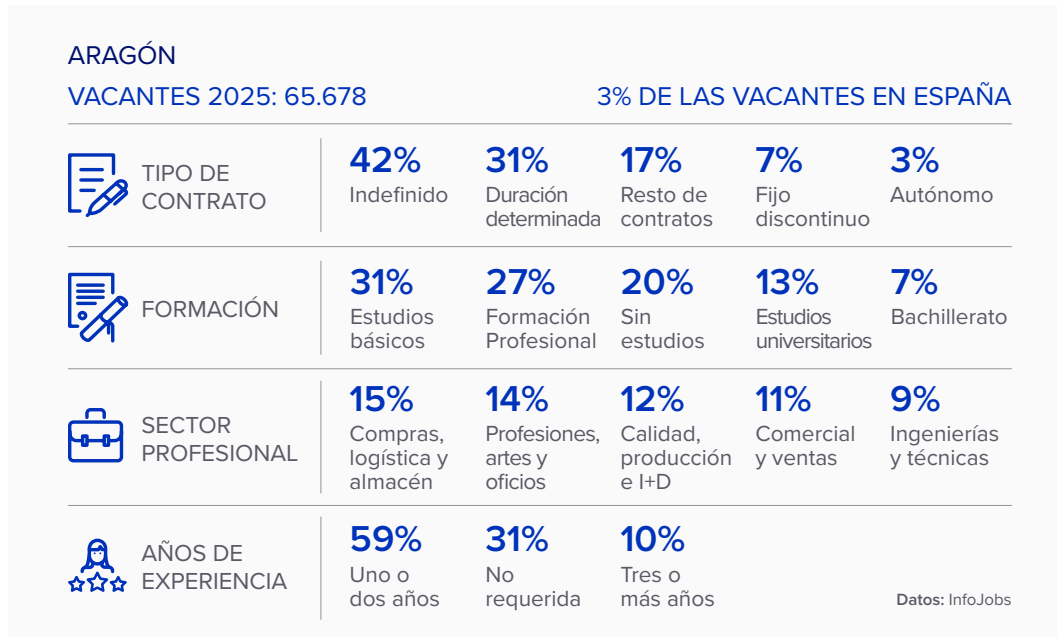
En el caso del País Vasco, en el último año la oferta de empleo en el sector logístico ha crecido un 24 %, lo que se traduce en casi 2.000 vacantes más que en 2024. Asimismo, su representatividad sobre el total de los puestos ofertados en esta región también ha aumentado pasando del 8 % al 11 %.

VACANTES EN PAÍS VASCO POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Bizkaia	52.400	51.404	-996 (-2%)
Gipuzkoa	28.627	26.680	-1.947 (-7%)
Araba	17.874	17.752	-122 (-1%)
TOTAL PAÍS VASCO	98.901	95.836	-3.065 (-3%)

Datos: InfoJobs

Resto de las comunidades



VACANTES EN ARAGÓN POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025





Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Zaragoza	56.206	53.362	-2.844 (-5%)
Huesca	8.162	7.608	-554 (-7%)
Teruel	3.521	4.708	1.187 (34%)
TOTAL ARAGÓN	67.889	65.678	-2.211 (-3%)

Datos: InfoJobs

ASTURIAS

VACANTES 2025: 30.412

1% DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

 TIPO DE CONTRATO	37% Indefinido	35% Duración determinada	14% Resto de contratos	8% Fijo discontinuo	7% Autónomo
 FORMACIÓN	37% Estudios básicos	19% Formación Profesional	19% Sin estudios	13% Bachillerato	9% Estudios universitarios
 SECTOR PROFESIONAL	30% Comercial y ventas	13% Profesiones, artes y oficios	10% Compras, logística y almacén	8% Atención al cliente	8% Turismo y restauración
 AÑOS DE EXPERIENCIA	50% Uno o dos años	41% No requerida	8% Tres o más años		

Datos: InfoJobs



VACANTES EN CANARIAS POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Las Palmas	45.455	46.809	1.354 (3%)
Santa Cruz de Tenerife	39.220	37.833	-1.387 (-4%)
TOTAL CANARIAS	84.675	84.642	-33 (-0%)

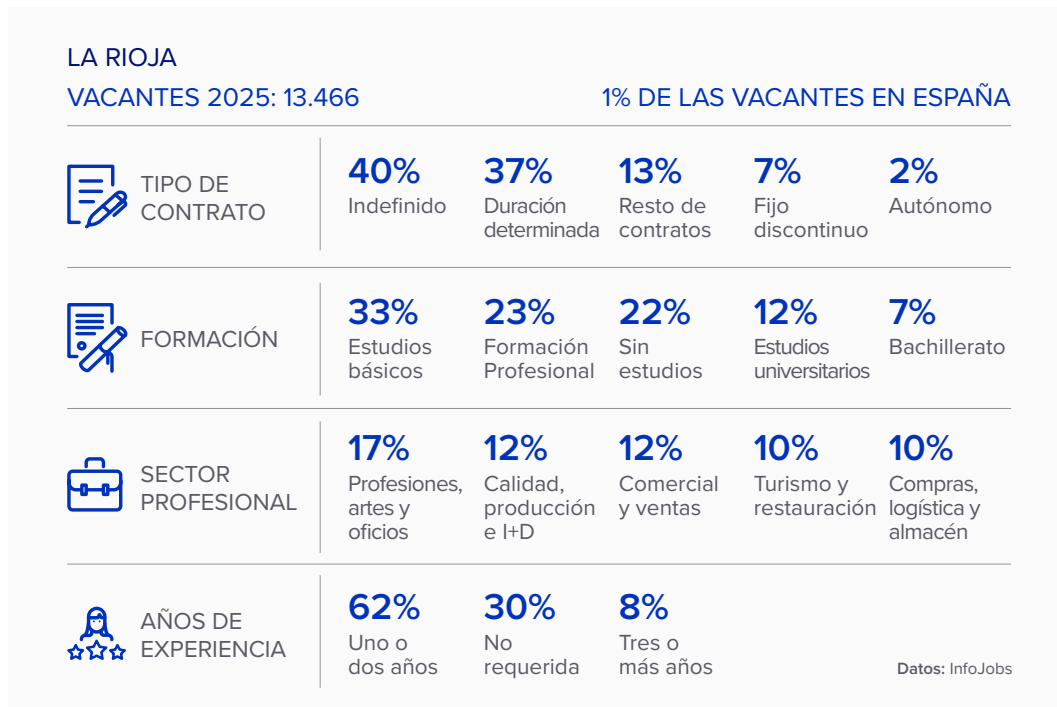
Datos: InfoJobs

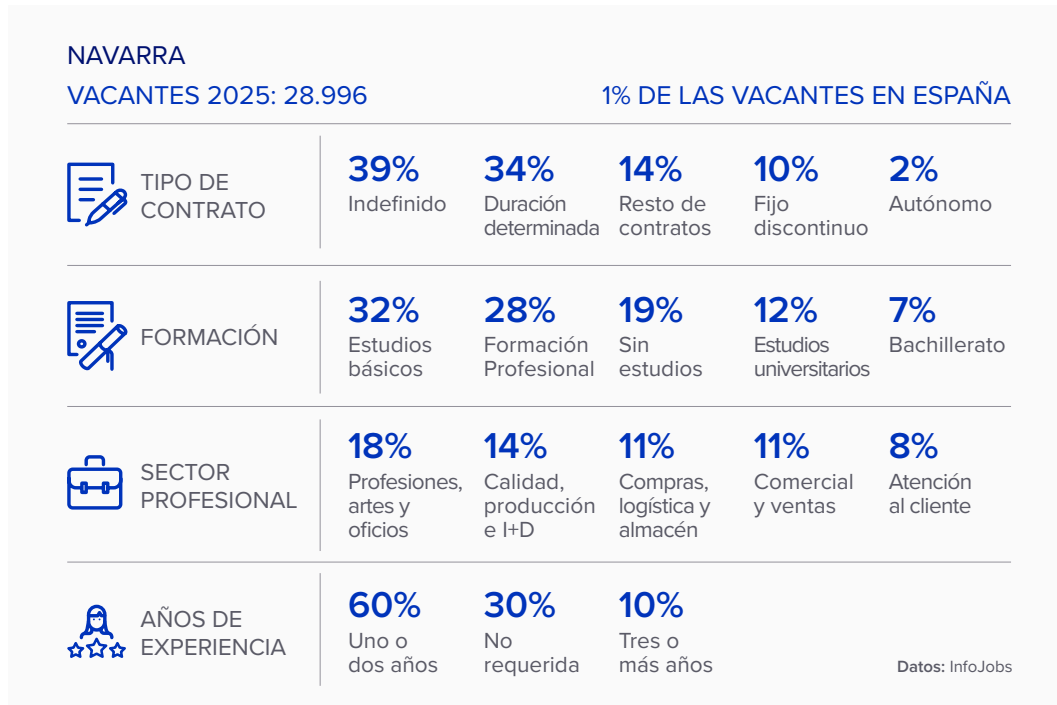


VACANTES EN EXTREMADURA POR PROVINCIAS EN 2024 Y 2025

Provincia	Vacantes 2024	Vacantes 2025	Variación 2024-2025
Badajoz	20.103	17.662	-2.441 (-12%)
Cáceres	7.157	6.788	-369 (-5%)
TOTAL EXTREMADURA	27.260	24.450	-2.810 (-10%)

Datos: InfoJobs





3. 1. 8. Teletrabajo

El teletrabajo en España y Europa

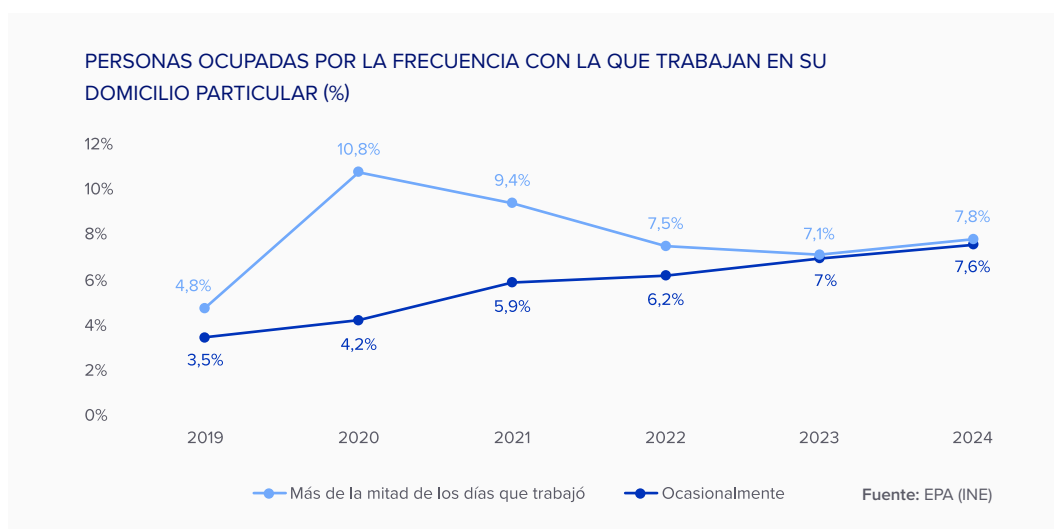
En España teletrabaja el 15 % de la población ocupada. Este dato, que se desprende de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE y correspondiente al cierre de 2024 (último ejercicio del que existen datos), aglutina a las personas que trabajan a distancia de forma habitual y a las que lo hacen ocasionalmente. Esto supone que, en total, hay 3.322.000 personas que trabajan de manera telemática, 172.000 más que en el registro precedente.

Si se observa este dato de manera desglosada se puede apreciar que un 7,8 % trabaja a distancia más de la mitad de los días. En cifras absolutas este porcentaje representa a casi 1.700.000 personas, 51.000 más que en 2023.

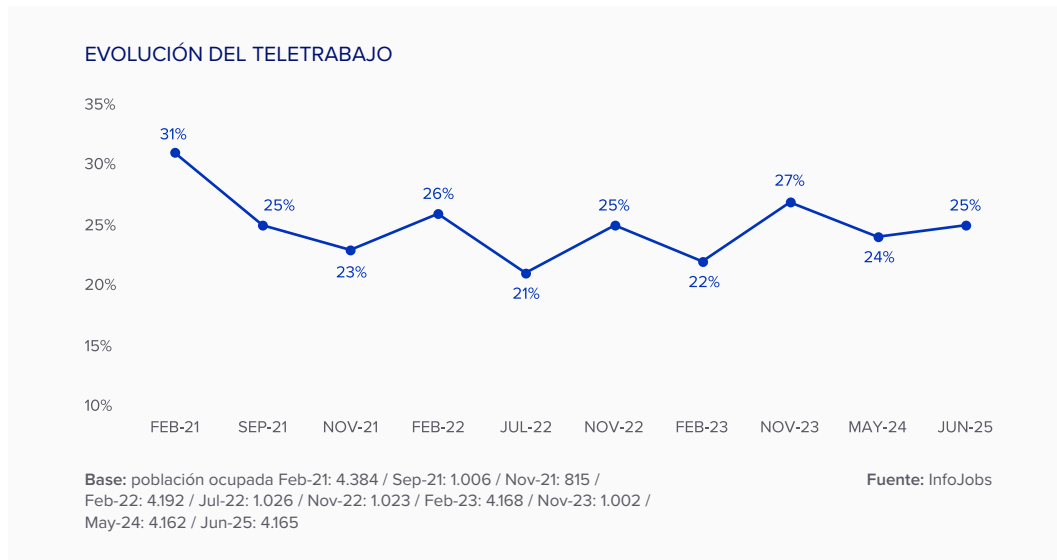
En España hay 1,7 millones de personas que trabajan a distancia más de la mitad de los días, el 7,8 % de la población ocupada

Asimismo, hay otro 7,6 % de ocupados/as que teletrabaja de manera ocasional (1.638.000 personas). Este grupo también ha aumentado 0,6 puntos porcentuales con respecto al año precedente, cuando representaban el 7 %.

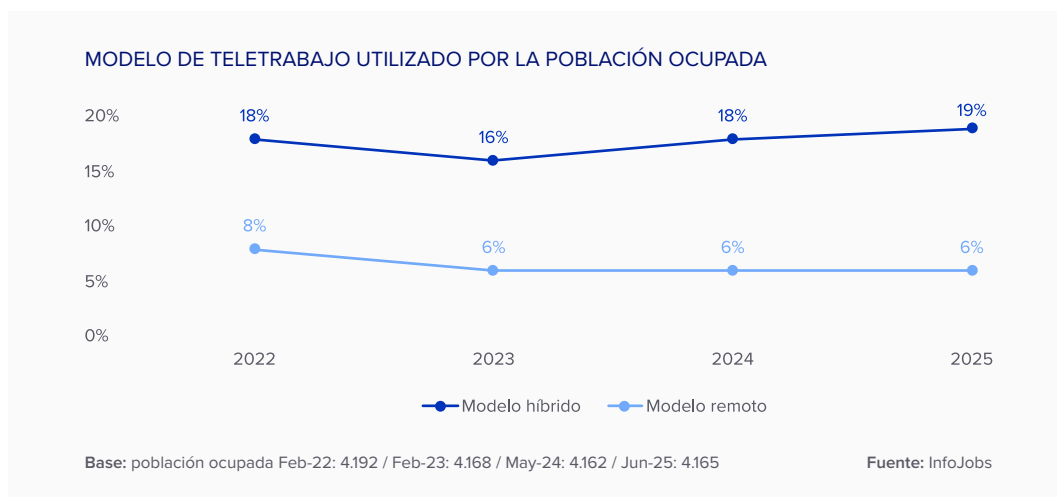
No obstante, y pese a los ligeros aumentos frente a los registros de 2023, todavía quedan lejos del periodo en el que más personas trabajaron en remoto en España: en 2020, pandemia mediante, llegó a haber en España casi un 11 % de personas empleadas en esta modalidad de manera habitual, frente al 7,8 % actual.



Si se observan otros registros, una encuesta elaborada por InfoJobs en 2025 sobre una muestra de 4.656 personas representativas de la población activa señala que el 25 % de los ocupados/as teletrabaja en España, ya sea con un modelo híbrido o totalmente remoto. Un porcentaje que se mantiene en la línea del 24 % registrado en mayo de 2024 y algo por debajo del 27 % correspondiente a noviembre de 2023.



Al desagregar este dato de teletrabajo lo que se puede apreciar es que el grueso de los trabajadores/as tiene un modelo híbrido: concretamente, son el 19 %, frente al 6 % que trabaja de forma totalmente remota. Además, ambas modalidades han seguido tendencias diferenciadas durante los últimos años. Por un lado, el modelo híbrido encadena dos años seguidos de ligeras subidas siendo, realmente, el que empuja el aumento del teletrabajo en su conjunto. Por su parte, el trabajo que se realiza al 100 % de manera remota permanece estable desde 2023.



Otra perspectiva sobre la implantación del teletrabajo es la que ofrece la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares que elabora el INE de manera anual y cuyos datos más recientes corresponden a noviembre de 2025. Según este estudio, en España hay 3.148.002 personas teletrabajando, 53.870 menos que en 2024.

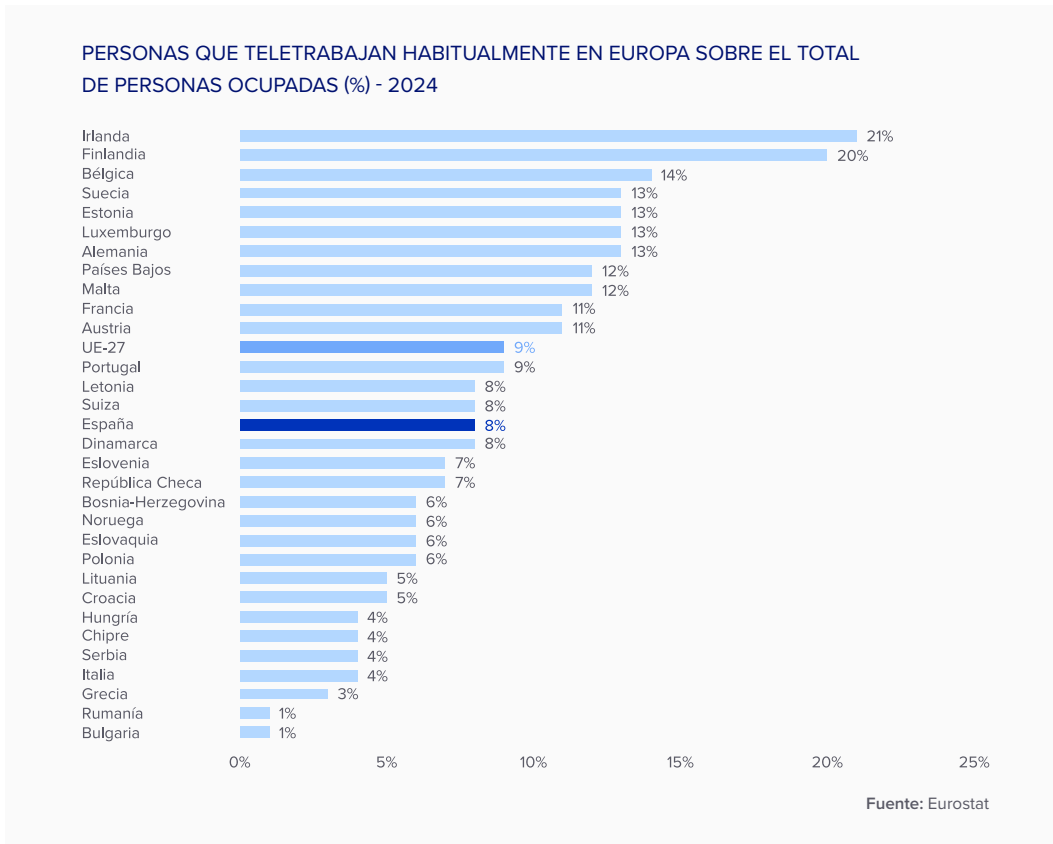
Si se divide a esta población en función del tiempo que trabaja desde su domicilio hay un 19 % que lo hace todos los días y un 10 % que acude al centro de trabajo ocasionalmente. Aparte de estos, hay un 8 % que desempeña su labor profesional a distancia cuatro días a la semana, un 13 % lo hace tres días a la semana y un 24 % dos días.



Aunque el teletrabajo se haya convertido en una realidad cada vez más presente en el mercado laboral en España, todavía se queda lejos de los países de la Unión Europea en los que esta fórmula está más extendida.

Concretamente, los datos de Eurostat correspondientes a 2024 y relativos a la cantidad de ocupados/as sobre el total que teletrabajaron habitualmente (más de la mitad de los días del periodo de referencia) muestran que a la cabeza de la lista se sitúan Irlanda y Finlandia con un 21 % y un 20 % respectivamente de su población ocupada trabajando en remoto. Unas cifras que duplican a las que obtiene España que, según la oficina estadística europea, se ubica en el 8 %. Además, este registro es algo inferior a la media comunitaria, que es del 9 %.

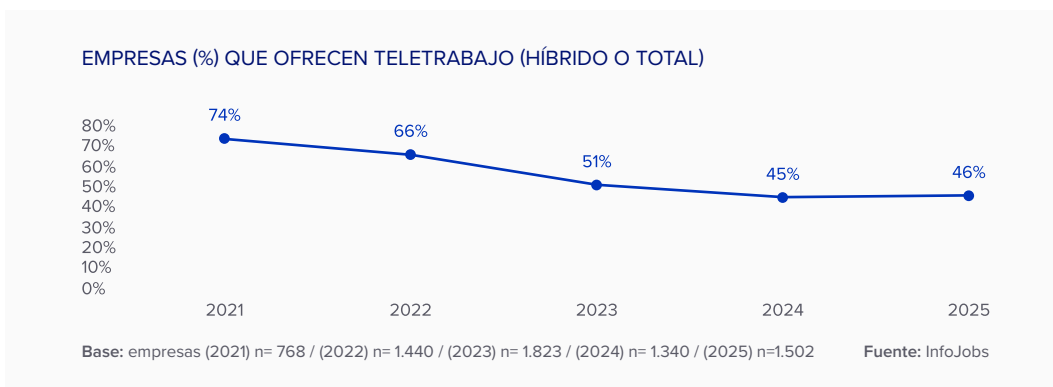
Si se observa la parte final del *ranking* hay siete países en los que ni siquiera el 5 % de la población ocupada teletrabaja. Se trata de: Bulgaria y Rumanía, ambos con un 1 %; Grecia, con un 3 %; e Italia, Serbia, Chipre y Hungría, con un 4 %.



El teletrabajo según las empresas

El 46 % de las empresas ofrece a sus empleados/as teletrabajo, ya sea parcial o total

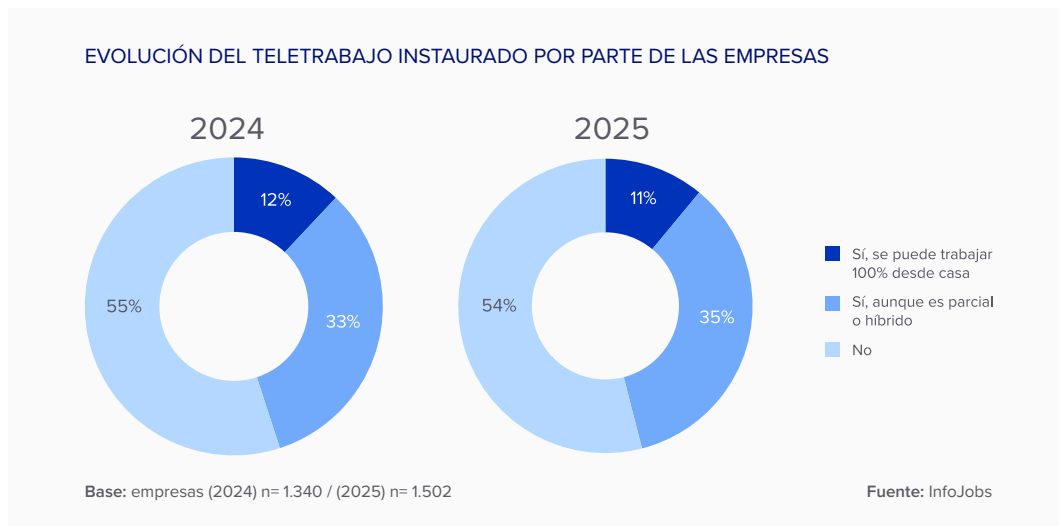
Si se pone el foco en el lado de las empresas, los datos obtenidos por InfoJobs a través de una encuesta a más de 1.500 empresas reflejan que son pocas más las que dan la posibilidad de teletrabajar a sus empleados/as que en 2024. Concretamente, en 2025 son el 46 %, un punto más. De esta manera, se produce un cambio de tendencia tras años de progresivo descenso tras la pandemia.



Una de cada diez empresas ofrece la posibilidad de trabajar 100 % en remoto

Este grupo de empresas que afirma incluir el teletrabajo se compone por una mayoría que lo plantea como una fórmula parcial o híbrida y un grupo más reducido que ofrece un 100 % de teletrabajo. Concretamente, las que apuestan por opciones híbridas son el 35 % y las que ofrecen trabajo completamente remoto son el 11 %.

Además, también resulta reseñable la evolución dispar que ambos segmentos han experimentado desde 2024. Así, mientras que el de las compañías que optan por el teletrabajo híbrido ha crecido, pasando del 33 % al 35 % actual —lo que explica el cambio de tendencia antes mencionado—, las que eligen la opción totalmente a distancia caen un punto, pasando del 12 % al 11 %.



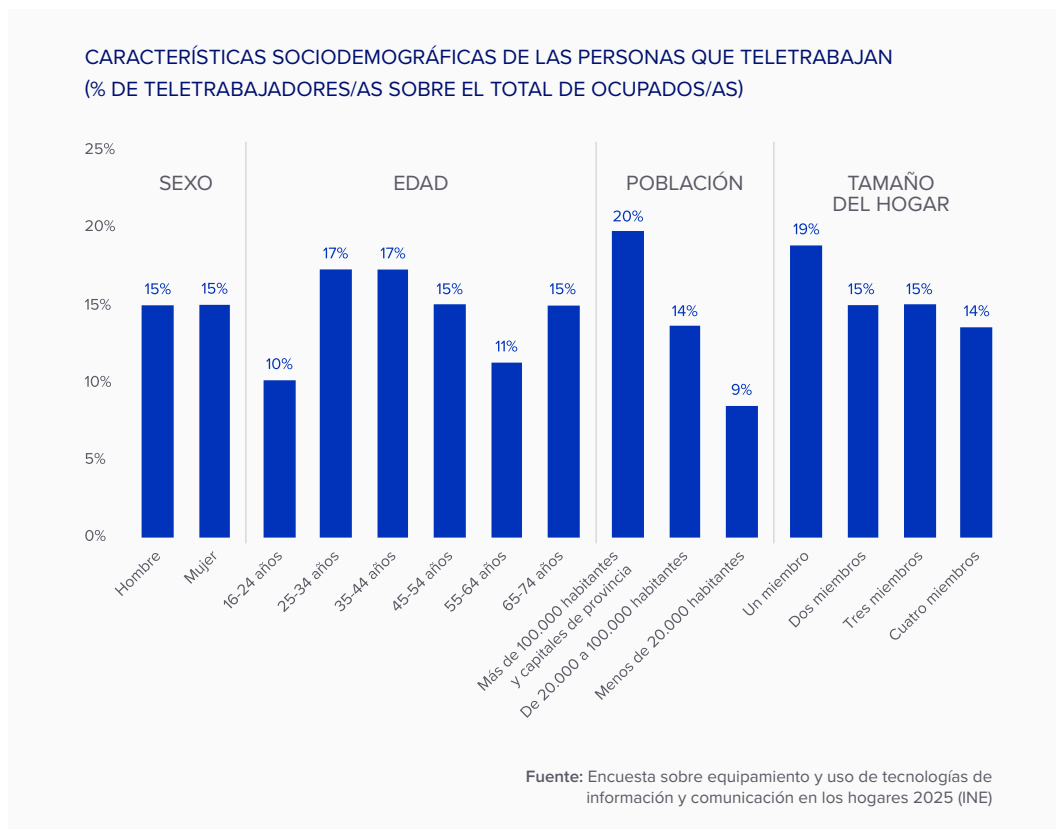
El perfil de las personas que teletrabajan

La posibilidad de teletrabajar o no depende de muchos factores. Y, en consecuencia, el perfil de las personas que trabajan en esta modalidad tiene algunas características concretas, que van desde lo demográfico hasta lo socioeconómico. La radiografía precisa de este grupo de población se puede observar en el INE, a través de la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares.

Por ejemplo, se puede apreciar que es algo que hacen de manera similar las mujeres (15 %) y los hombres (15 %) y que las franjas de edad en las que más teletrabajadores/as se concentran es entre los 25 y los 34 años y entre los 35 y los 44 años. En ambos casos teletrabajan en torno al 17 % de los ocupados/as. El siguiente grupo de edad con más personas trabajando desde su domicilio es el que comprende los 45 y los 54 años (15 %).

Por lo que se refiere a la composición de los hogares en los que se encuentran, entre aquellos compuestos por una única persona los teletrabajadores/as representan al 19 % de los ocupados/as. Esta presencia es del 15 % en los de dos personas, misma cifra que en los de tres, y del 14 % en los de cuatro.

Otra de las claves es que hay una mayor concentración en núcleos de más de 100.000 habitantes y capitales de provincia, donde la población teletrabajadora la componen el 20 % de los ocupados/as.



Otro aspecto relevante para definir a las personas que trabajan desde su domicilio es la formación. De hecho, destacan aquellos ocupados/as que han completado estudios de educación universitaria. En este grupo, el 26 % teletrabaja. Seguidamente, es entre quienes han alcanzado un nivel correspondiente a la Formación Profesional de Grado Superior y la segunda etapa de Educación Secundaria donde tiene una mayor presencia, con un 13 % y un 7 % respectivamente.

En lo referente a su situación profesional, es entre los trabajadores por cuenta propia (19 %) y con contrato indefinido (15 %) entre quienes hay una mayor tasa de teletrabajo, frente a aquellos que lo realizan por cuenta ajena con un contrato temporal, donde solo un 5 % desempeña su trabajo a distancia.

También a partir de la jornada laboral se puede definir a los teletrabajadores/as, ya que si trabajan a tiempo completo es más frecuente que lo hagan en remoto. De hecho, son el 16 %, frente al 7 % de los que lo hacen a tiempo parcial.

Por lo que se refiere a su tipo de ocupación, es más recurrente entre los directores/as y gerentes, profesionales científicos/as o intelectuales con teletrabajo y técnicos/as y profesionales de nivel medio —son el 32 %, el 30 % y el 19 % respectivamente—.

No obstante, en lo relativo a la ocupación profesional hay una cuestión que es especialmente diferencial: ser un perfil vinculado a las TIC. Entre estos profesionales la tasa de teletrabajo es del 60 %, frente al 13 % de otros trabajadores. Una cuestión que, como se analizará más adelante, queda también patente en la oferta de empleo publicada en InfoJobs, donde las vacantes para profesionales IT destacan con claridad en materia de trabajo en remoto.

Por último, resalta el hecho de que un mayor nivel de ingresos también supone más posibilidades de teletrabajar. Concretamente, según los datos del INE, entre quienes tienen unos ingresos mensuales netos superiores 4.400 euros hay un 22 % de ocupados/as que trabaja desde su domicilio, frente al 12 % que se sitúa por debajo de los 2.200 euros.

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

Estudios terminados	Primera etapa de Educación Secundaria e inferior	2%
	Segunda etapa de Educación Secundaria	7%
	Formación Profesional de Grado Superior	13%
	Educación universitaria	26%
Situación profesional	Trabajadores/as por cuenta ajena con contrato indefinido	15%
	Trabajadores/as por cuenta ajena con contrato temporal	5%
	Trabajadores/as por cuenta propia (incluye ayuda familiar)	19%
Jornada laboral en el trabajo principal	A tiempo completo	16%
	A tiempo parcial	7%
Ocupación según la CIUO-08	Directores/as y gerentes	32%
	Profesionales científicos/as e intelectuales	30%
	Técnicos/as y profesionales de nivel medio	19%
	Personal de apoyo administrativo	18%
Ocupación principal	Trabajadores/as TIC	60%
	Otros trabajadores/as	13%
Ingresos mensuales netos del hogar al que pertenecen	Menos de 2.200 euros	12%
	De 2.200 a menos de 3.100 euros	11%
	De 3.100 a menos de 4.400 euros	13%
	4.400 o más euros	22%

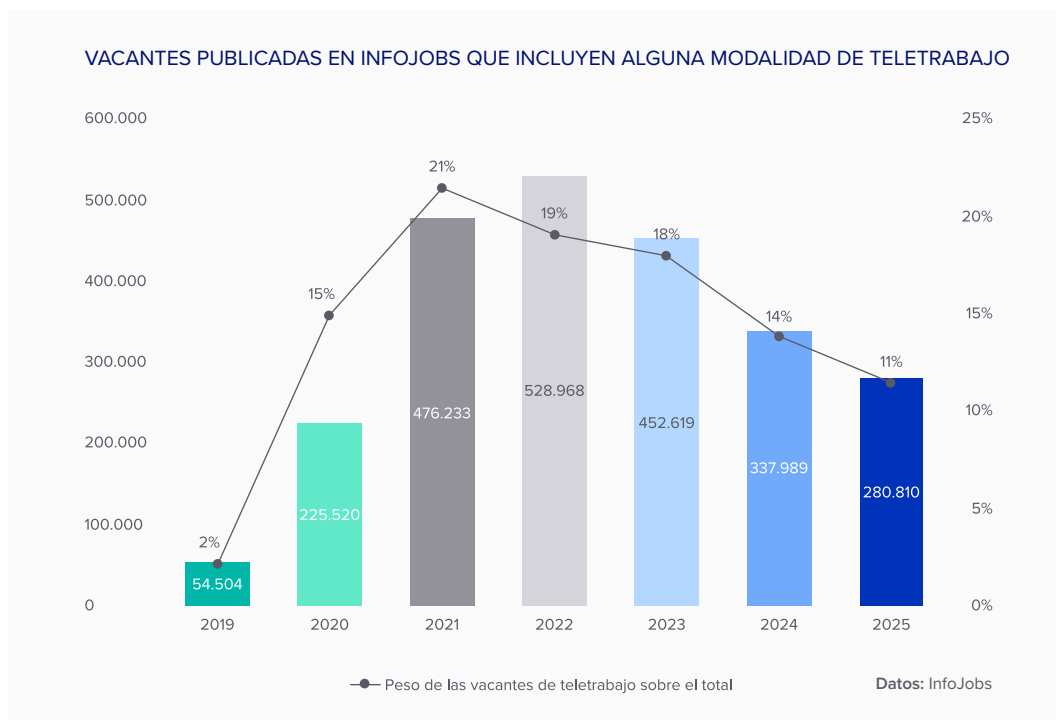
Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (INE). Noviembre 2024

El teletrabajo en InfoJobs

El teletrabajo cae al 11 % de la oferta de empleo, tres puntos menos que un año antes

La modalidad de trabajo en remoto continúa su declive desde que, en 2021 y a consecuencia de la pandemia, alcanzara un pico del 21 % de las vacantes totales publicadas ese año en InfoJobs. Ese porcentaje, que implicaba en cifras absolutas 476.233 propuestas laborales en la que se incluía algún grado de teletrabajo, ha ido decreciendo paulatinamente desde entonces hasta situarse, en 2025, en el 11 % del total (280.810 vacantes).

La caída más pronunciada se produjo entre 2023 y 2024, cuando esta fórmula laboral retrocedió desde el 18 % al 14 %, cuatro puntos porcentuales. La de 2025 respecto al año anterior también es muy acusada, al suponer una pérdida de otros tres puntos, quedándose incluso muy por debajo de los dígitos de 2020, cuando ya por efecto de la crisis sanitaria ascendió hasta el 15 %.



Perfil de las vacantes teletrabajables: Madrid lidera, y una de cada dos, indefinidas

En lo que se refiere al retrato promedio de las ofertas publicadas en InfoJobs que ofrecen alguna fórmula de teletrabajo, destaca la opción de contrato indefinido: más de la mitad de las vacantes que permiten el trabajo remoto ofertan empleo fijo. Además, casi dos de cada diez puestos de este tipo ofrecen un tipo de contrato de duración determinada, mientras que el 10 % se dirigen a trabajadores autónomos.

Respecto a la formación requerida, los porcentajes están mucho más equilibrados: destacan el 29 % de vacantes de teletrabajo que exigen tener Formación Profesional, mientras que un 22 % piden un título universitario y un 23 % únicamente demandan estudios básicos.

La mitad de las vacantes con teletrabajo (51 %) ofrecen contrato indefinido

Por sectores, de cada cinco vacantes que contemplan la posibilidad de teletrabajar, una corresponde a comercial y ventas (21 %) y otra a informática y telecomunicaciones (19 %). El panorama cambia sustancialmente cuando, como se abordará más adelante, se comparan las vacantes de teletrabajo sobre el total de las de cada sector.

En el apartado de comunidad autónoma sí se aprecia una gran diferencia entre la que concita en mayor medida estas ofertas (Madrid, con un 40 %) respecto a los siguientes territorios donde se publican estas vacantes. De este modo, Cataluña se queda en un 19 %, Andalucía en un 11 %, y la Comunidad Valenciana apenas acoge un 7 %.

Por otra parte, el nivel laboral de empleado, con un 74 %, es con mucha distancia el más buscado en las ofertas de trabajo en remoto.

Finalmente, en cuanto a los años de experiencia solicitados, destaca la horquilla de entre uno y dos años, que es la que se demanda en el 46 % de los puestos teletrabajables, seguido por el 33 % en el que no se pide experiencia previa.

PERFIL DE LAS VACANTES DE TELETRABAJO PUBLICADAS EN INFOJOBS

 TIPO DE CONTRATO	51% Indefinido	20% Otros contratos	19% De duración determinada	10% Autónomo
 FORMACIÓN	29% Formación Profesional	23% Estudios básicos	22% Estudios universitarios	13% Bachillerato
 SECTOR PROFESIONAL	21% Comercial y ventas	19% Informática y telecomunicaciones	13% Atención al cliente	8% Educación y formación
 COMUNIDAD AUTÓNOMA	40% Madrid	19% Cataluña	11% Andalucía	7% Comunidad Valenciana
 NIVEL LABORAL	74% Empleado/a	22% Mando intermedio	21% Especialista	2% Becario/a / Prácticas
 AÑOS DE EXPERIENCIA	46% Uno o dos años	33% No requerida	16% Tres o cuatro años	5% Cinco años o más

Datos: InfoJobs

Comercial y ventas e informática y telecomunicaciones, líderes 'en remoto'

Si ponemos el foco en las categorías en las que se inscriben las ofertas que incorporan en su propuesta la modalidad de trabajo en remoto, se observa que, un año más, son comercial y ventas e informática y telecomunicaciones, por este orden, las que vuelven a liderar esta clasificación. En el caso de la primera, fueron 59.601 las vacantes publicadas en InfoJobs durante 2025, mientras que las ofertas relacionadas con el área tecnológica superaron las 52.000.

A mucha distancia de las dos primeras encontramos la categoría de atención al cliente, con 35.989 propuestas, mientras que educación y formación ocupa la cuarta posición, pero ya mucho más atrás, con menos de 22.955 vacantes publicadas a lo largo del año.

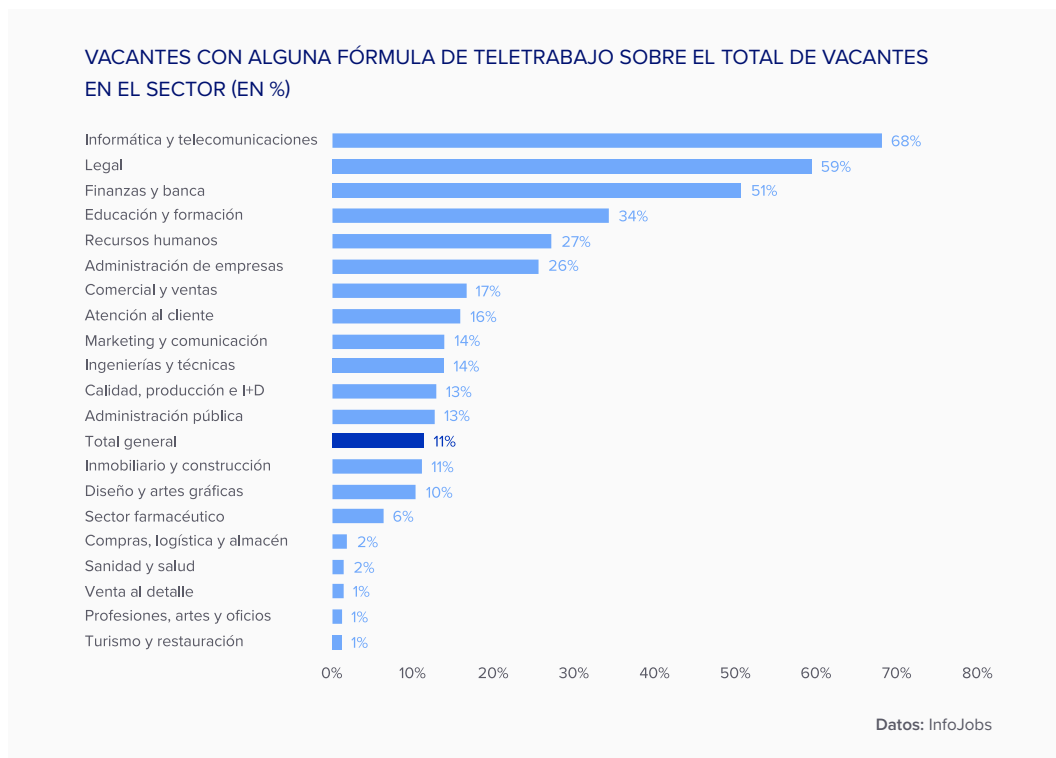
Siete de cada diez puestos de informática y telecomunicaciones son teletrabajables

Si nos atenemos, dentro del análisis del teletrabajo, al porcentaje de vacantes que incluyen alguna fórmula de desempeño en remoto dentro de un sector concreto, se confirma que informática y telecomunicaciones reina en este escenario, con un 68 %. Esto significa, en otras palabras, que casi siete de cada diez puestos de trabajo ofertados dentro de esta categoría son susceptibles de ser llevados a cabo a distancia.

El sector IT sigue liderando el teletrabajo: el 68 % de sus vacantes lo ofrecen

Ya por detrás encontramos otros sectores como legal, con un 59 %; finanzas y banca, con un 51 %; y ya, mucho más relegado porcentualmente, educación y formación con un 34 %.

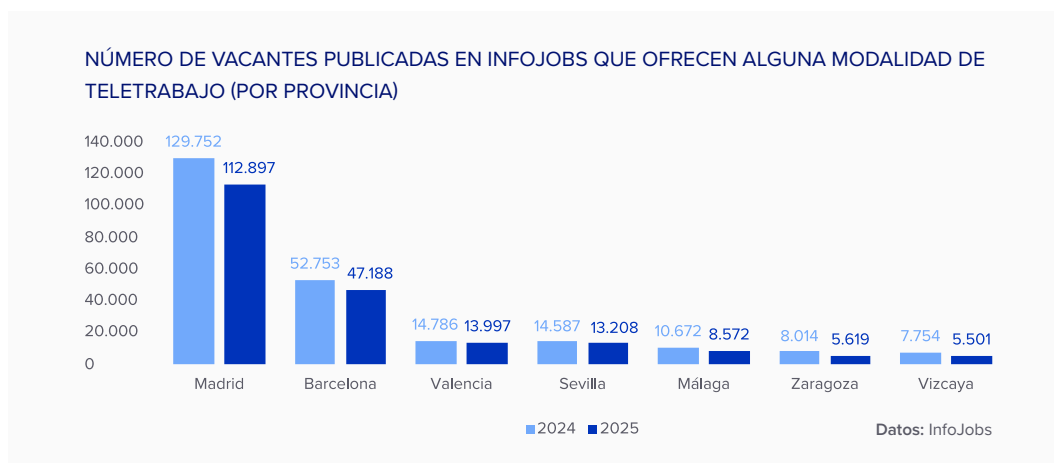
Lógicamente, hay también sectores en los que la presencialidad, por las propias características del empleo, es inexcusable y en los que el teletrabajo tiene una presencia residual: compras, logística y almacén, sanidad y salud, venta al detalle, profesiones, artes y oficios, y turismo y restauración.



Las provincias de Valencia y Sevilla, por encima de las 10.000 vacantes de teletrabajo

Si antes se hacía un repaso de las comunidades autónomas con más protagonismo en la oferta de teletrabajo, también merece la pena bajar un escalón más hasta la distribución provincial. Este análisis permite comprobar que el retroceso en la oferta ha sido generalizado.

Pero más allá del previsible protagonismo de las provincias de Madrid y Barcelona, merece reseñarse que Valencia y Sevilla siguen manteniendo una oferta de vacantes de teletrabajo por encima de las 10.000, un nivel que en 2025 ha perdido Málaga, que se queda en las 8.572. Zaragoza y Vizcaya superan las 5.000 vacantes que incluyen alguna opción de desempeño remoto.



Teleoperador/a, una cuestión de volumen ante el protagonismo tecnológico

En cuanto a la lista de puestos con mayor volumen de vacantes que incluyen el teletrabajo en sus enunciados, la clasificación, de manera destacada, es liderada por un empleo que en su propia denominación ya avisa claramente de sus intenciones: teleoperador/a, que aglutina 42.550 vacantes de este tipo, un 24 % de todas las ofertadas para este puesto.

Le sigue la posición de agente inmobiliario/a, con 14.175 vacantes que permiten alguna modalidad de teletrabajo, seguida por la de delegado/a comercial (13.862).

Aunque con cifras absolutas menores, los puestos relacionados con la tecnología —como ya se podía deducir del análisis precedente del teletrabajo por sectores— también destacan por sus elevados porcentajes de vacantes que permiten el desempeño remoto. Es el caso de puestos como los de desarrollador/a *backend*, con un 90 %, o el de analista IT, con un 89 %. Y fuera de este ámbito, merecen una mención el 97 % de vacantes (7.758 en términos absolutos) para profesor/a particular *online* que permiten el teletrabajo.

RANKING DE PUESTOS CON MÁS VACANTES QUE OFRECEN TELETRABAJO

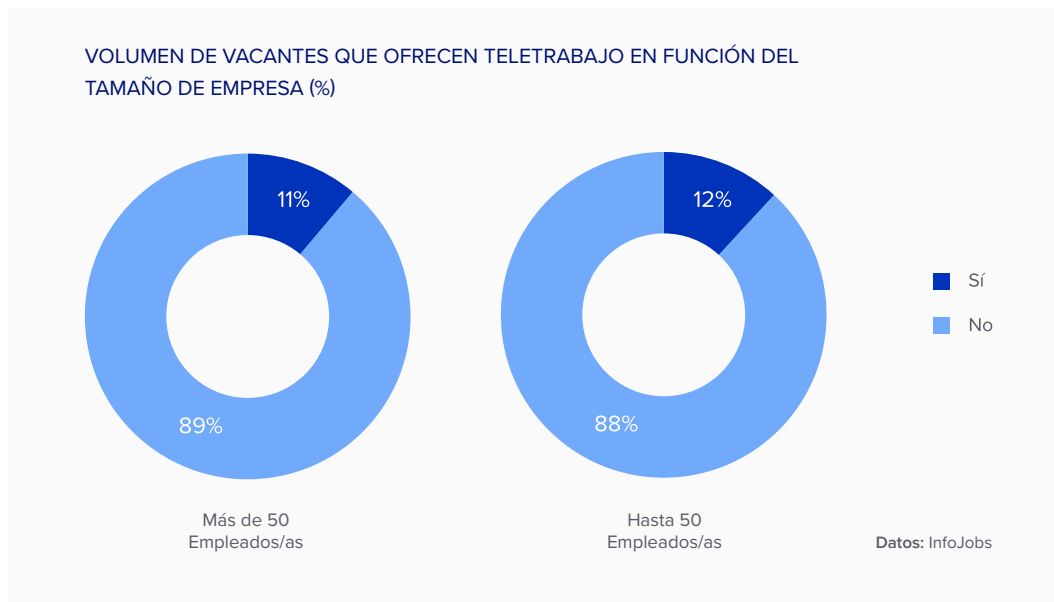
	Puesto	Vacantes totales 2025	Vacantes totales de teletrabajo 2025	Peso del teletrabajo 2025
1	Teleoperador/a	177.815	42.550	24%
2	Agente inmobiliario/a	73.039	14.175	19%
3	Delegado/a comercial	81.182	13.862	17%
4	Profesor/a particular <i>online</i>	7.978	7.758	97%
5	Contable	22.432	7.745	35%
6	Agente de servicio de atención al cliente	37.028	7.099	19%
7	Desarrollador/a <i>backend</i>	6.482	5.826	90%
8	Analista IT	6.523	5.773	89%
9	Agente comercial	18.679	5.644	30%
10	Administrativo/a	29.713	4.739	16%
11	Consultor/a de TIC	5.801	4.678	81%
12	Abogado/a	5.803	4.353	75%
13	<i>Frontend engineer</i>	4.997	3.930	79%
14	<i>Full stack engineer</i>	5.033	3.873	77%
15	Ayudante de recursos humanos	13.200	3.720	28%
16	Profesor/a de escuela de idiomas	6.256	3.471	55%
17	Agente del servicio de asistencia de TIC	6.826	3.306	48%
18	Ejecutivo/a comercial	5.760	2.785	48%
19	Administrador/a de sistemas de TIC	3.427	2.661	78%
20	Asistente de departamento de ventas	37.532	2.482	7%
21	Responsable de salud y seguridad	13.336	2.294	17%
22	Jefe/a de proyecto	6.436	2.122	33%
23	Técnico/a de redes de TIC	4.744	2.088	44%
24	Agente de seguros	4.703	1.569	33%
25	Empleado/a bancario/a	5.375	1.515	28%

Datos: InfoJobs

Sin diferencias en función del tamaño

Otra manera de mirar hacia el fenómeno del trabajo a distancia es desde el punto de vista del tamaño de la empresa que incluye en sus propuestas alguna modalidad de esta fórmula. Lo más llamativo de este enfoque es que no se aprecian casi diferencias entre las firmas con más de cincuenta empleados/as respecto a las que cuentan con menor número de trabajadores/as.

De este modo, las compañías con plantillas más numerosas ofrecen un volumen de vacantes del 11 %, mientras que las que reúnen equipos por debajo de esa cifra publican vacantes de teletrabajo en un 12 % de los casos.



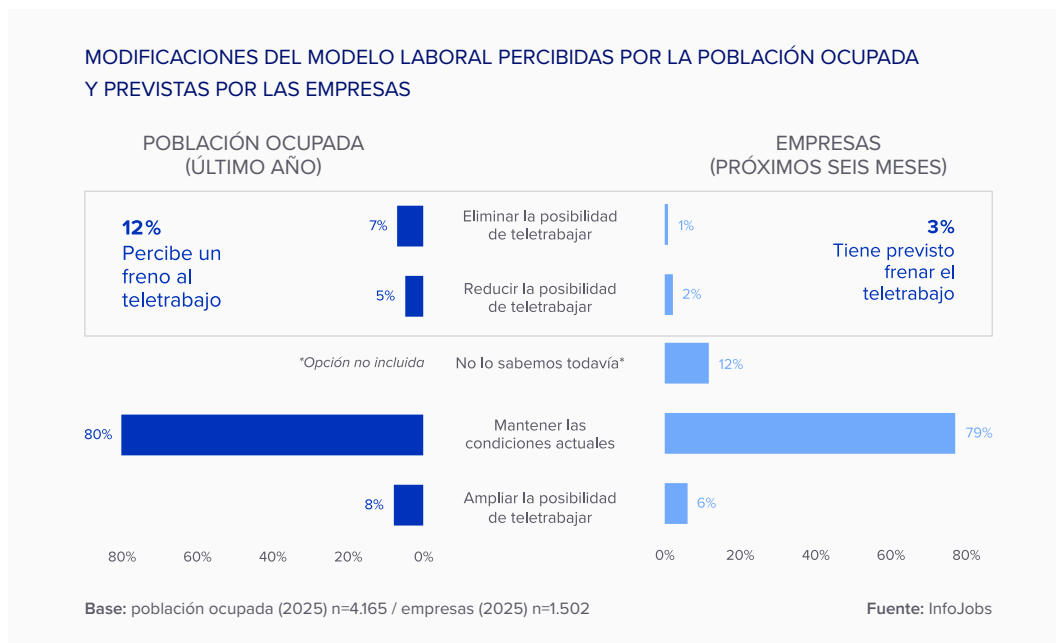
Trabajadores/as y empresas, diferentes visiones sobre el teletrabajo

La visión del teletrabajo presenta algunas diferencias entre los empleados/as y las empresas. Por un lado, los primeros valoran sus ventajas y, tal y como se mostrará más adelante, lo consideran un condicionante significativo para un potencial cambio de empleo. Sin embargo, las empresas perciben también dificultades derivadas de la gestión en remoto de los empleados/as.

Pese a esto la tendencia general de las compañías pasa por mantener las condiciones del modelo laboral que tienen implantado —es lo que planean ocho de cada diez—, y solamente un 6 % se plantea ampliar las opciones de teletrabajo, mientras que un 3 % prevé reducir o eliminar esta modalidad laboral.

El 12 % de los empleados/as afirma que sus empresas han reducido o eliminado el teletrabajo, frente al 3 % de compañías que tiene previsto hacerlo

No obstante, este escaso porcentaje choca con la percepción que tiene la población ocupada sobre las acciones llevadas a cabo por las organizaciones en las que trabajan el último año. Concretamente, son un 12 % los empleados/as que afirman que sus empresas han reducido o eliminado el teletrabajo.

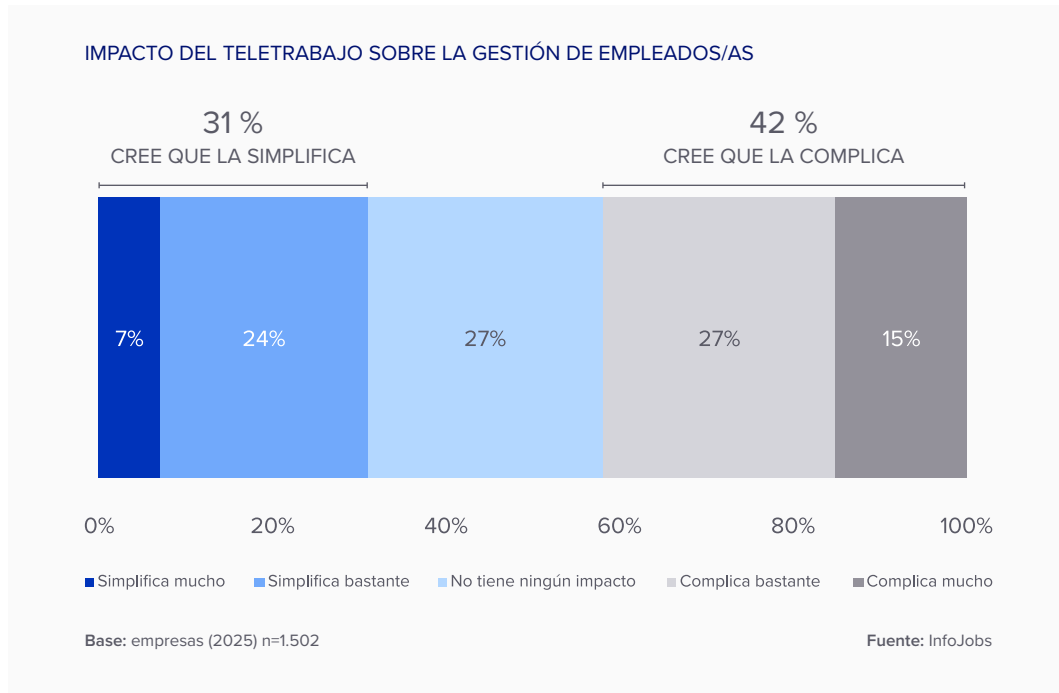


Como muestran estos datos, aunque haya cierta estabilidad, los cambios en el modelo laboral vinculados al teletrabajo están a la orden del día tanto para los trabajadores/as como para las empresas. Esta apertura a los cambios pone de manifiesto que estamos ante una fórmula dinámica y en constante revisión, ya que es algo cada vez más valorado por los empleados/as y, en consecuencia, es también una herramienta que puede facilitar la retención del talento por parte de las organizaciones. Todo esto, aparte del hecho de que el trabajo en remoto, tal y como se ha revelado en este mismo informe, puede contribuir al bienestar de las personas y a la conciliación de la vida personal y profesional.

El impacto del teletrabajo sobre la gestión del equipo

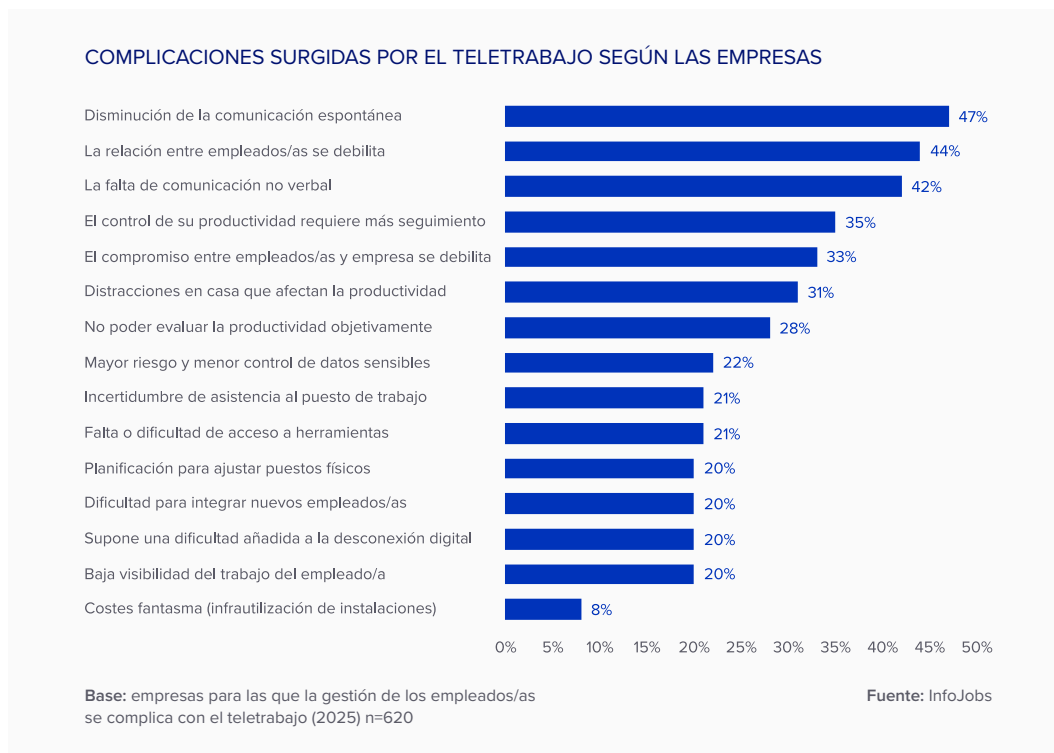
Cuando las empresas deciden sobre qué modelo de trabajo implantar tienen en cuenta diversos factores, como la gestión de los equipos. En este sentido, seis de cada diez creen que se simplifica o que no tiene impacto en esta tarea. Concretamente, el 7 % asegura que la simplifica mucho, el 24 % que la facilita bastante y un 27 % que no tiene ningún impacto.

En el otro lado, hay un 42 % que sí que percibe dificultades añadidas en la gestión de empleados como consecuencia del teletrabajo. Una cifra que se reparte entre el 15 % que cree que esta actividad se complica mucho y un 27 % que opina que se complica bastante.



Para este segmento de empresas que experimenta complicaciones en la gestión de sus equipos cuando se teletrabaja, el problema más recurrente es que se reduce la comunicación espontánea dentro de las relaciones profesionales, algo que mencionan casi la mitad. Seguidamente, las dificultades más habituales son el debilitamiento de la relación entre los empleados/as y la falta de comunicación no verbal, que señalan el 44 % y el 42 % respectivamente.

Aunque en menor medida, otras de las problemáticas que más apuntan son que el control de la productividad requiere un mayor seguimiento (35 %) y que el compromiso entre empleados/as y empresas se debilita (33 %). En el polo opuesto, únicamente el 8 % se muestran preocupadas por el hecho de que el trabajo en remoto pueda acarrear costes 'fantasma' mediante la infrautilización de las instalaciones.



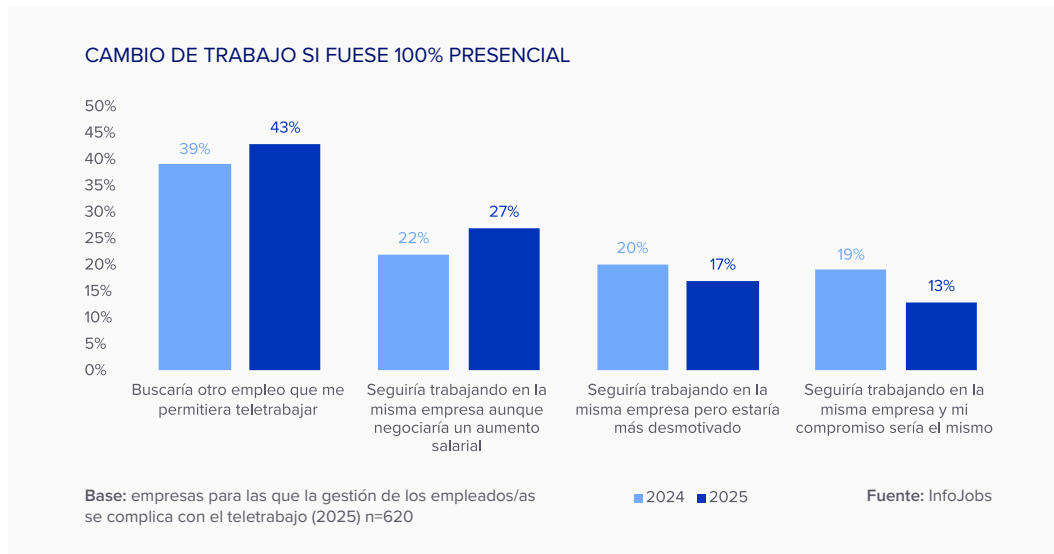
El teletrabajo, un condicionante significativo para cambiar de empleo

Por otro lado, cuando se pregunta a las personas que teletrabajan cuál sería su actitud frente a una eliminación del trabajo en remoto, solo un 13 % seguiría en la misma empresa y manteniendo el nivel de compromiso. Así lo refleja la ya citada encuesta de InfoJobs realizada a más de 4.000 personas representativas de la población activa en España.

El 43 % (39 % en 2024) de la población ocupada que trabaja en remoto buscaría otro empleo si le quitaran la posibilidad de teletrabajar

Aparte de este reducido grupo que muestra indiferencia, hay otro 17 % que asegura que se quedaría en el mismo puesto, aunque estaría más desmotivado. No obstante, los dos grupos más numerosos los conforman el 27 % que se quedaría en la misma compañía, pero negociarían un aumento salarial y un 43 % que buscaría otro empleo que le permitiera teletrabajar.

Además, estos registros presentan cambios con respecto a 2024 reforzando el valor añadido que supone para los empleados/as la posibilidad de trabajar a distancia. Así, mientras que son más los que cambiarían de trabajo, que pasan del 39 % al 43 %, y los que se quedarían en su empresa, pero solicitarían un aumento del salario, que eran el 22 % y ahora son el 27 %; decrecen los que seguirían en la empresa, ya sea más desmotivados (descienden del 20 % al 17 %) o con el mismo nivel de compromiso (pasan del 19 % en 2024 al 13 % en 2025).



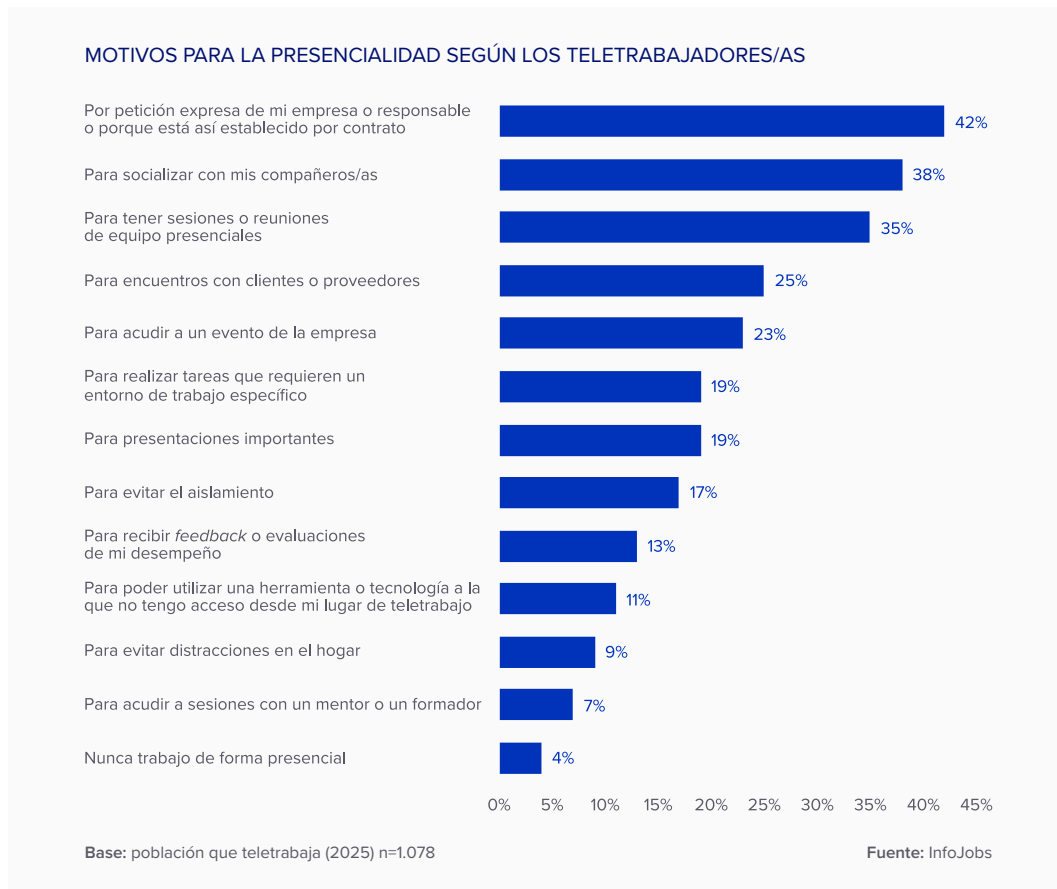
Razones para la presencialidad: la socialización y el trabajo en equipo entran en juego

Pese a los beneficios del teletrabajo, en ocasiones también hay razones que justifican la presencialidad. Por eso, cuando a la población ocupada que teletrabaja se le pregunta por los motivos que les llevan a realizar su labor de manera presencial, la razón más aludida es la petición expresa de la empresa o responsable directo, a la que hacen referencia cuatro de cada diez. Tras estas, las dos cuestiones que más se mencionan son la de socializar con otros compañeros/as y la de tener sesiones o reuniones de equipo presenciales que mencionan el 38 % y el 35 % respectivamente.

El 42 % de los teletrabajadores/as acude al centro de trabajo por petición expresa de su empresa o responsable o porque así está establecido en el contrato

En línea con los encuentros presenciales también hay un 25 % que acude al centro de trabajo para reunirse con clientes y proveedores y un 23 % que lo hace para acudir a eventos de la empresa. Asimismo, hay profesionales que necesitan ir porque necesitan trabajar en un entorno específico, como un laboratorio. Son, concretamente el 19 %. Este porcentaje es idéntico al de los que van para realizar presentaciones importantes.

En el extremo opuesto, si se observan las razones que menos empujan a los empleados/as hacia sus lugares de trabajo, hay un 7 % que lo hace para acudir a sesiones con un mentor/a o formador/a y un 9 % que busca evitar distracciones en el hogar. Además, hay un 4 % que afirma que nunca trabaja de forma presencial.



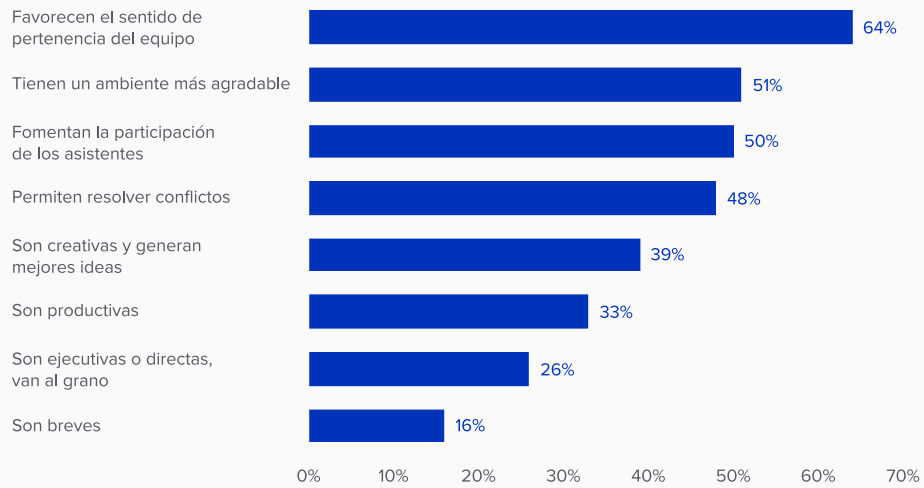
El carácter social también hace más atractivos los encuentros presenciales

Como ya se ha mencionado, un 35 % de los teletrabajadores/as va presencialmente para tener reuniones de equipo y un 25 % para tenerlas con clientes o proveedores. A la hora de valorar esos encuentros que realizan de manera física, la mayoría cree que se trata de sesiones que favorecen el sentido de pertenencia al equipo, algo que afirman el 64 % de los encuestados/as.

Asimismo, uno de cada dos afirma que tienen un ambiente más agradable, que fomentan la participación de los asistentes y que ayudan a resolver conflictos. Tras estos, los motivos más señalados es que son creativas y generan mejores ideas (39 %), y que son productivas (33 %).

Sin embargo, en términos de productividad, solo un 16 % apunta a que son breves y un 26 % indica que son ejecutivas, directas y van al grano.

VALORACIÓN DE LAS REUNIONES DE TRABAJO EN FORMATO PRESENCIAL EN COMPARACIÓN CON LAS REUNIONES *ONLINE*



Base: población que teletrabaja y tiene reuniones presenciales (2025) n=393

Fuente: InfoJobs

3. 2. Demanda

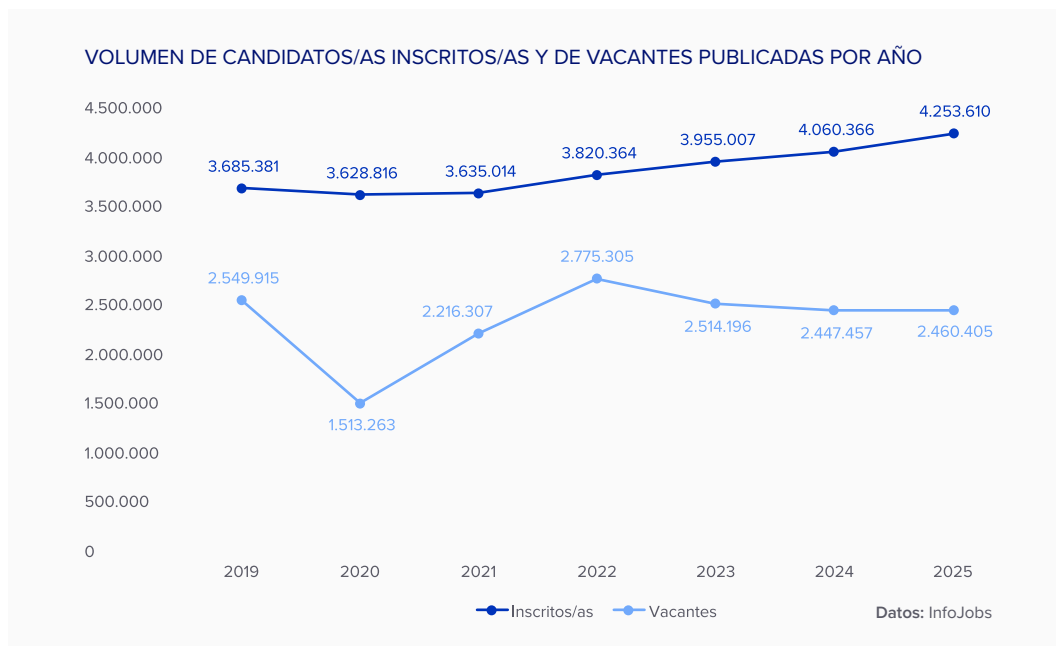
3. 2. 1. Introducción

Nueva cumbre histórica de candidatos/as

4.253.610 personas se inscribieron en alguna de las vacantes publicadas en InfoJobs a lo largo de 2025. Se trata de una cifra un 5 % superior a la del año anterior, lo que en términos absolutos supone 193.244 candidatos/as más.

Más de 4,2 millones de personas se inscribieron en alguna vacante de InfoJobs en 2025

Con esta subida se mantiene un año más la tendencia creciente de demandantes/as de empleo que recurren a InfoJobs durante su búsqueda. Además, los más de 4,2 millones de aspirantes de 2025 permiten alcanzar un nuevo máximo en esta serie.

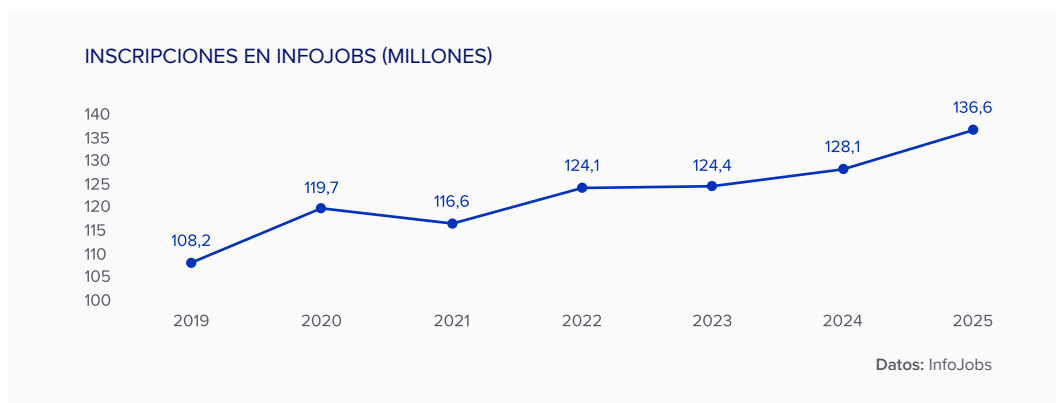


En cualquier caso, al analizar los datos de quienes se postulan a algún puesto en InfoJobs, es conveniente tener presente que buscar un empleo no necesariamente equivale a carecer de empleo, ya que existen múltiples razones que pueden llevar a tratar de cambiar un puesto de trabajo por otro, como la mejora de las condiciones laborales o la búsqueda de un nuevo reto profesional.

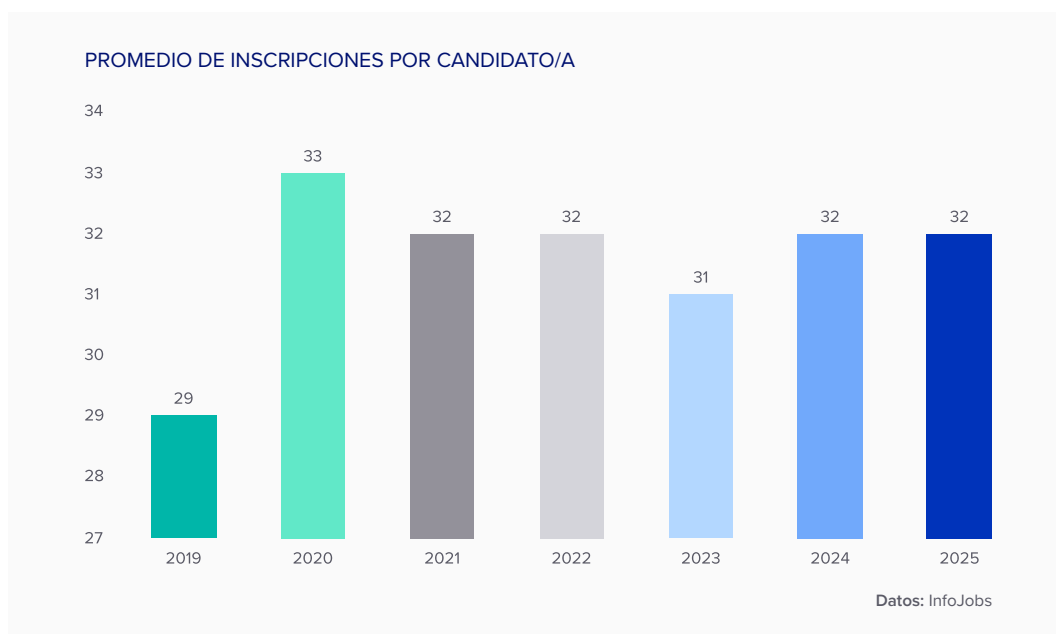
Asimismo, este incremento de los candidatos/as mantenido a lo largo de los años también bebe del efecto de la digitalización en la sociedad, que ha impulsado con los años a cada vez más personas a buscar empleo a través de internet.

Auge imparable de las inscripciones








En InfoJobs las personas tienen la opción de inscribirse en todas las vacantes que quieran, lo que hace que el número de inscripciones totales siempre sea mucho mayor que el de candidatos/as. De este modo, en 2025 se han realizado 136.566.256, lo que significa casi ocho millones y medio más (+7 %) que en 2024. Este repunte, el mayor de los últimos años, desemboca nuevamente en el registro más alto de toda la serie histórica y refuerza la tendencia de sólido crecimiento observada desde 2019 y cuyo único momento de contracción fue en 2021, en el marco de la pandemia.



Cuando se reparten los 136,6 millones de inscripciones entre los 4.253.610 candidatos/as se obtiene un promedio de 32 inscripciones por candidato/a único en 2025. Esta ratio apenas ha variado en los últimos años. De hecho, coincide con la de 2024 y solamente queda un punto por encima de la de 2023.



PERFIL DE LOS/AS CANDIDATOS/AS

 EDAD	32% De 25 a 34 años	28% De 18 a 24 años	20% De 35 a 44 años	15% De 45 a 54 años	
 SEXO	53% Mujeres	47% Hombres			
 FORMACIÓN	31% Estudios universitarios	27% Formación Profesional	17% Estudios básicos	16% Bachillerato	
 SECTOR PROFESIONAL	16% Atención al cliente	11% Turismo y restauración	10% Compras, logística y almacén	8% Comercial y ventas	8% Sanidad y salud
 COMUNIDAD AUTÓNOMA	19% 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	13% 1 año	10% 2 años

Datos: InfoJobs

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

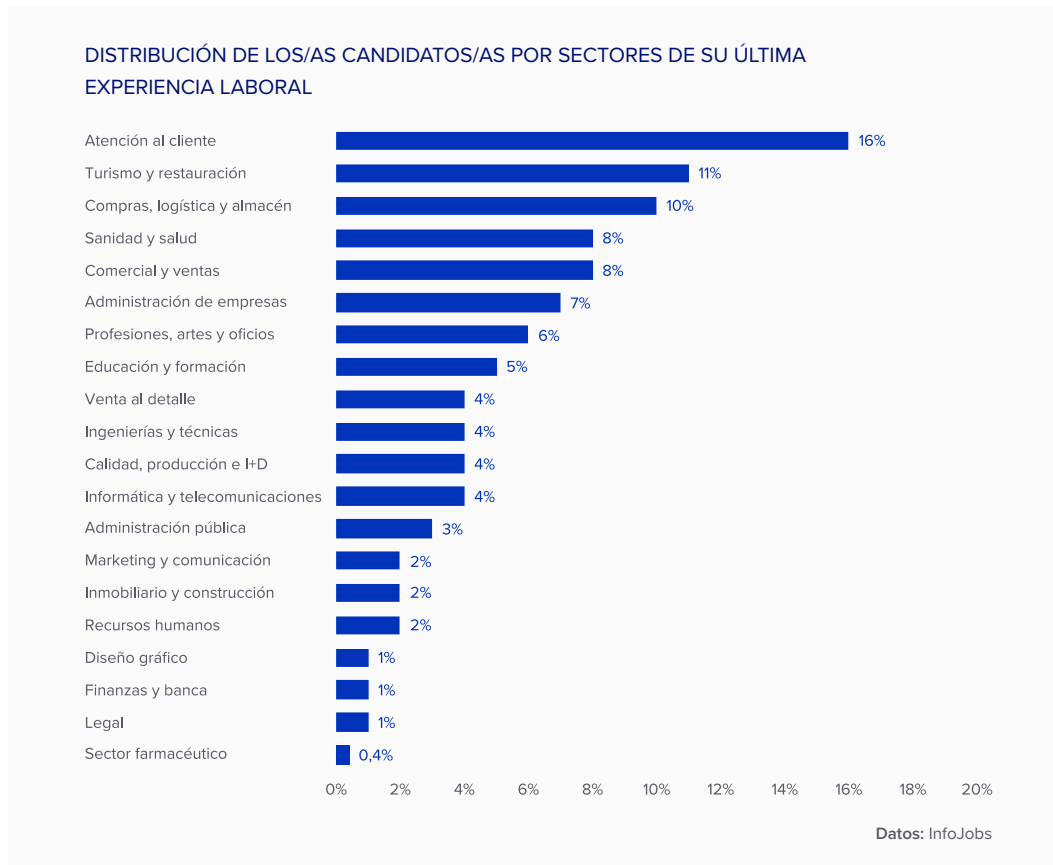
Sectores de la última experiencia laboral

Atención al cliente es, un año más, la categoría que congrega el mayor porcentaje de candidatos/as inscritos en alguna oferta de trabajo publicada en InfoJobs. En concreto, el 16 % de los aspirantes a un empleo habían vivido su anterior experiencia laboral en este sector, si bien se trata de un porcentaje menor que el 18 % de 2024.

Atención al cliente es un año más el área que aglutina más candidatos/as con experiencia previa, 16 % en 2025

Después del de atención al cliente, los nichos de trabajo más comunes entre los que se han postulado para alguna vacante en 2025 son turismo y restauración, con un 11 %, y compras, logística y almacén, con un 10 %. A estos le siguen las áreas de comercial y ventas y sanidad

y salud, ambas con una presencia del 8 %. En quinto lugar, encontramos administración de empresas, con un 7 %. Salvo este último —que ha alcanzado la nada desdeñable cifra de 77.734 vacantes en 2025—, todos estos sectores son también los que lideran el *ranking* de puestos ofertados.

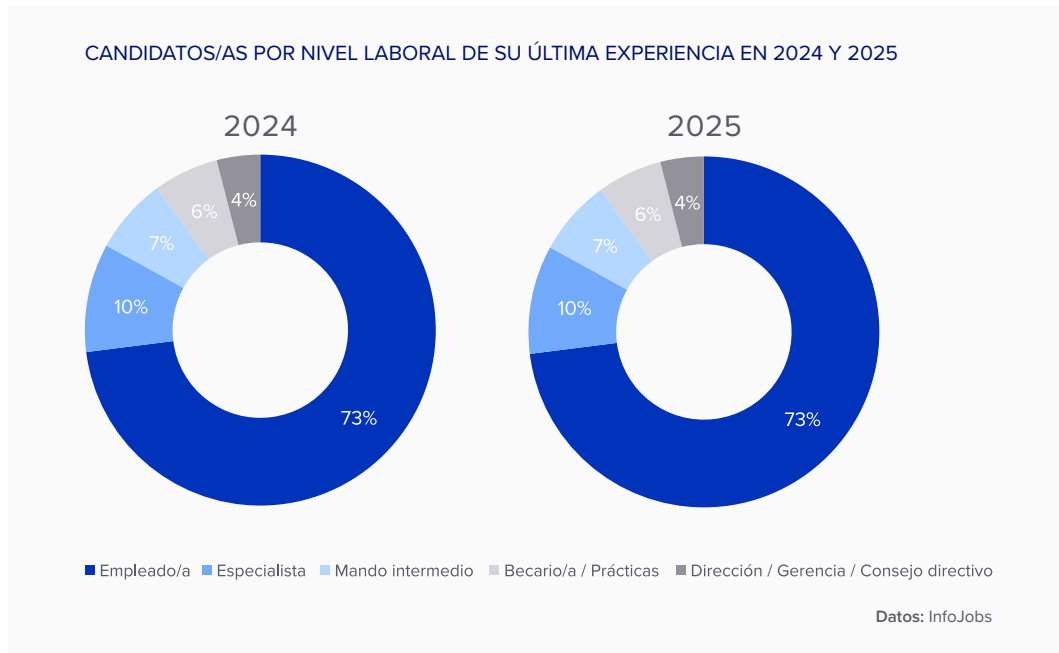


Este panorama no difiere demasiado respecto a 2024, aunque sí que hay algunas variaciones llamativas en términos absolutos, como el retroceso de 31.951 candidatos/as que tienen como experiencia anterior algún empleo en atención al cliente —y que explica el citado descenso del peso de este sector— o los avances de profesiones, artes y oficios (48.057 aspirantes más), venta al detalle (+47.642) y turismo y restauración (+36.964).

Continuidad en el nivel laboral

Al revisar el perfil de las candidaturas respecto al último nivel laboral se observa una estabilidad absoluta en comparación con los resultados de los años anteriores. Se trata de una conclusión lógica, puesto que se analiza un gran volumen de candidatos que constituyen una muestra muy representativa del mercado de trabajo en España.

Así, el reparto de 2025 muestra la misma distribución que en 2024, 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 un consejo directivo.



Nivel de estudios: estabilidad en la distribución de los candidatos/as según su formación

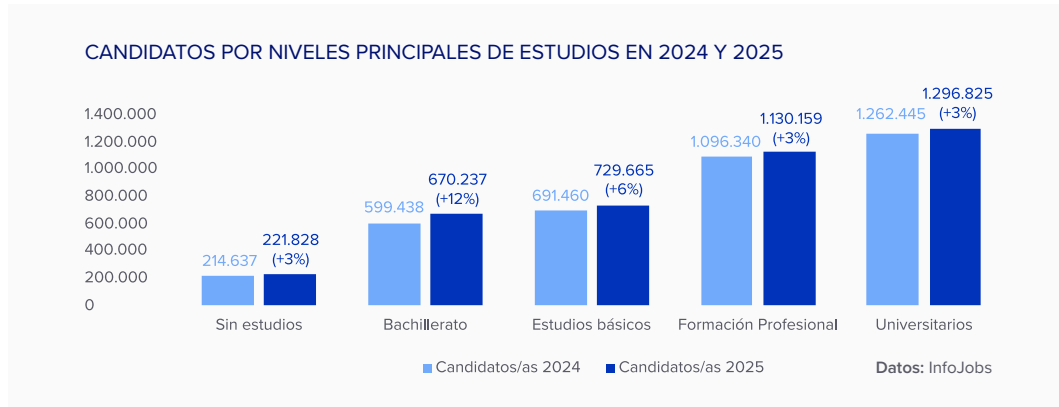
Tampoco varía de manera significativa el escenario respecto al nivel académico de los candidatos/as. En 2025 son un 31 % los aspirantes que cuentan con un título universitario, un 27 % que han completado estudios de Formación Profesional, otro 17 % que cuenta con estudios básicos, un 16 % cuyo nivel formativo más alto es el Bachillerato y un 5 % que carece de estudios.

Una de cada tres personas que se postularon a un puesto en 2025 tiene estudios universitarios

Todos estos porcentajes son idénticos a los del año precedente, salvo en el caso de los estudios de Bachillerato, cuyo peso sobre el total crece un punto porcentual con respecto a 2024, pasando del 15 % al 16 %.

Pese al leve repunte de candidatos/as sin estudios, cabe recordar que se trata de un porcentaje muy inferior al registrado en 2020 y 2021, cuando ascendían hasta el 10 %. Por el contrario, ahora tienen más peso los estudios básicos y el Bachillerato. Esta tendencia viene

repitiéndose en los últimos años, provocando un paulatino pero constante desplazamiento hacia los niveles formativos intermedios en detrimento de los inferiores.



Al analizar de manera más minuciosa 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 (671.849 candidatos/as inscritos a alguna vacante en InfoJobs en 2025) que el Grado Medio (458.310).

En cuanto a las candidaturas con estudios universitarios, se inscribieron 518.584 personas con un título de grado como nivel académico más alto y otras 416.212 con máster.

NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS CANDIDATOS/AS EN 2025

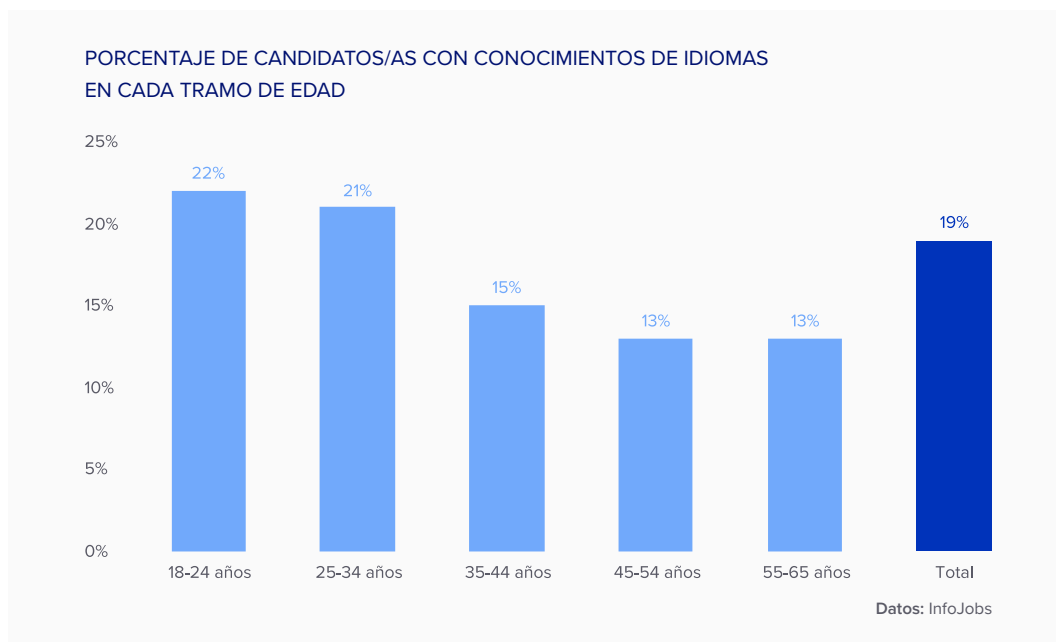
Sin estudios	Sin estudios	221.828
Estudios básicos	Educación Secundaria Obligatoria	729.665
Bachillerato	Bachillerato	670.237
Formación Profesional	Grado Medio	458.310
	Grado Superior	671.849
Estudios universitarios	Diplomatura	75.861
	Ingeniería Técnica	36.307
	Grado	518.584
	Ingeniería Superior	40.771
	Licenciatura	151.198
	Posgrado	45.140
	Máster	416.212
	Doctorado	12.752
Otros	Enseñanzas artísticas (regladas)	6.183
	Enseñanzas deportivas (regladas)	2.314
	Otros títulos	102.640
	Otros cursos y formación no reglada	71.746

Datos: InfoJobs

En materia de idiomas lideran los/as jóvenes

Dentro del apartado formativo también es necesario poner el foco sobre el conocimiento de idiomas de los candidatos/as. En este sentido, el 19 % de todos ellos afirma conocer alguno. No obstante, el peso de los aspirantes que saben idiomas varía dependiendo del grupo de edad al que pertenecen.

En este sentido, los jóvenes son los que tienen un mayor dominio y, conforme avanza la edad, esta habilidad es menos recurrente. Concretamente, entre los 18 y los 25 años, uno de cada cinco sabe algún idioma. Entre los 35 y los 44 años su presencia cae hasta el 15 % y a partir de los 45 años desciende dos puntos más.



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

Para entender el funcionamiento del mercado laboral hay que ver más allá de la oferta y la demanda. Igual que sucede en el conjunto de la sociedad, hay una serie de factores o dinámicas que intervienen en él y que condicionan su funcionamiento. Como consecuencia de ciertos desequilibrios sociales o económicos, se abren una serie de brechas que tienen una consecuencia directa en la relación de los candidatos/as con el trabajo, ya que pueden dificultar su acceso a un empleo, la calidad de este o, incluso, su progresión profesional.

Por eso, en este capítulo se realiza una aproximación al mercado laboral en su vertiente más social y se analizan algunas de las brechas que en él intervienen como, por ejemplo, la de género, la de discapacidad, la de competencias o la de calidad del empleo.

3. 2. 3. 1. Oportunidades de acceso

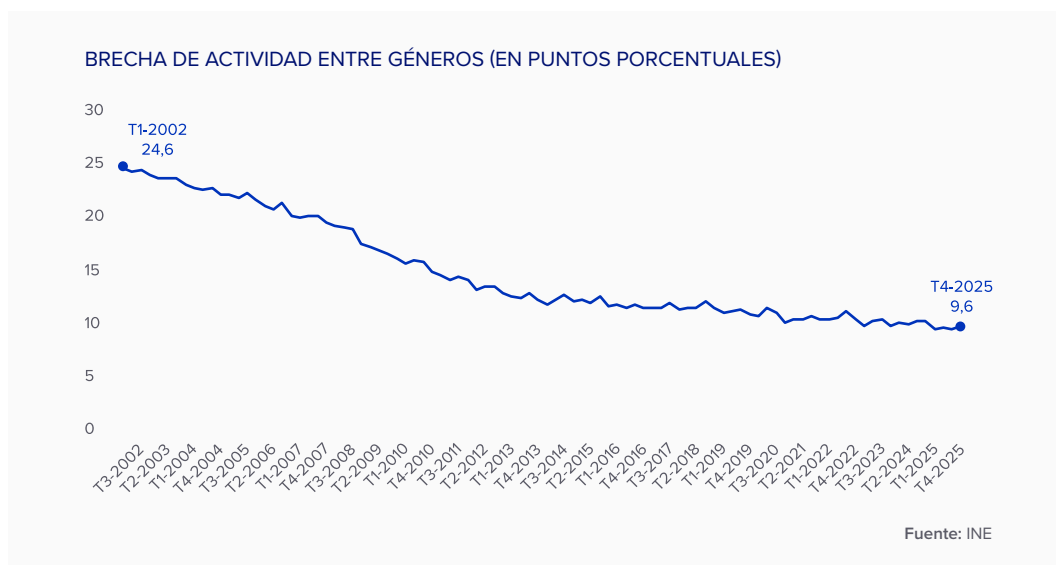
- Brecha de género

La brecha de género está presente de manera transversal: las mujeres experimentan dificultades en el acceso al empleo, pero también a la hora de desarrollar su carrera profesional o disponer de mejores condiciones. Como se va a analizar a lo largo de estas páginas, el género supone un agravante cuando se cruza con variables como la edad o la discapacidad.

Si se observan los principales indicadores de empleo, la Encuesta de Población Activa correspondiente al último trimestre de 2025 refleja que actualmente la tasa de actividad entre las mujeres se sitúa en el 54 %, una cifra que se mantiene diez puntos por debajo de la de los hombres, que alcanza el 64 %. Si se atiende a la evolución de esta brecha, la tendencia que ha seguido en los últimos años ha sido decreciente.

No obstante, este estrechamiento en la diferencia que existe en la tasa de actividad por género no solo se debe a un aumento de la cantidad de mujeres trabajando o en disposición de hacerlo, sino porque entre ellos la tasa de actividad también se ha mantenido —hace diez años este indicador se situaba en el 65,4 % entre los hombres, una cifra ligeramente superior a la actual— o, incluso, ha descendido: la comparativa con respecto al cierre de 2005 arroja un retroceso de cinco puntos.

En cualquier caso, aunque esa brecha se haya reducido, siguen siendo claramente menos las mujeres que participan en el mercado de trabajo. El valor que tiene que puedan acceder al entorno profesional y alcanzar la estabilidad en él es crucial para alcanzar una verdadera igualdad. No obstante, ellas están más expuestas a periodos de pausa y más prolongados o a incorporaciones tardías. Una de las causas es el mayor peso que asumen en el rol de los cuidados y la conciliación y el impacto que esto tiene en sus carreras profesionales, tal y como se analiza en el capítulo 4.1.2. Conciliación.

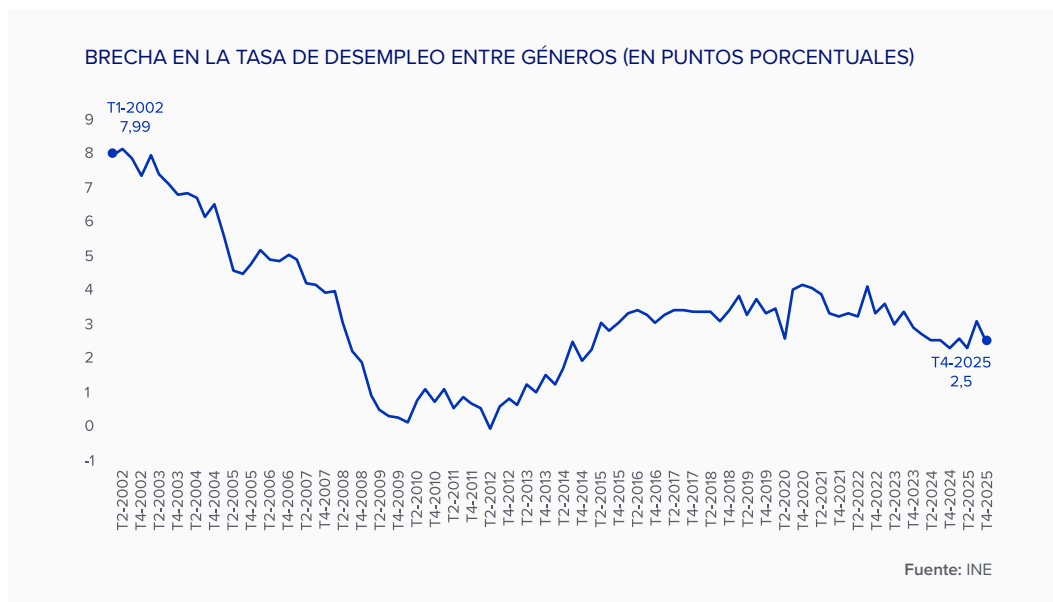


Asimismo, la tasa de temporalidad, que pone en relación la cantidad de asalariados con contratos temporales sobre el total de asalariados, es más desfavorable para ellas, evidenciando esta mayor exposición a condiciones laborales más inestables. Concretamente, el 17,6 % de las mujeres asalariadas tiene un contrato temporal, frente al 12,8 % de hombres.

La tasa de temporalidad en el mercado laboral es más desfavorable para las mujeres (17,6 %) que para los hombres (12,8 %)

Dentro de la población activa se encuentran las personas que tienen un trabajo y las que están en situación de desempleo. Si se pone el foco en este segundo grupo se puede observar que la tasa de paro es más acusada entre ellas: el 11,2 % de las mujeres en disposición de trabajar se encuentra en situación de desempleo frente al 8,8 % de los hombres.

Con estos datos, al cierre de 2025 la brecha en la tasa de paro se sitúa en 2,5 puntos porcentuales, una cifra similar a la del cierre de 2024, cuando fue de 2,3. Además, este indicador, a diferencia de la brecha en la tasa de actividad que ha mantenido una tendencia continuada a la baja, ha sufrido más fluctuaciones a lo largo del tiempo. Unas variaciones que muestran cómo las mujeres sufren más los estragos en periodos de incertidumbre o peor coyuntura económica. Por ejemplo, en el tercer trimestre de 2020, durante lo peor de la pandemia, incrementó hasta los cuatro puntos porcentuales, puesto que la tasa de desempleo entre los hombres creció hasta el 14,4 % mientras que esta escalada, entre las mujeres, llegó al 18,4 %.

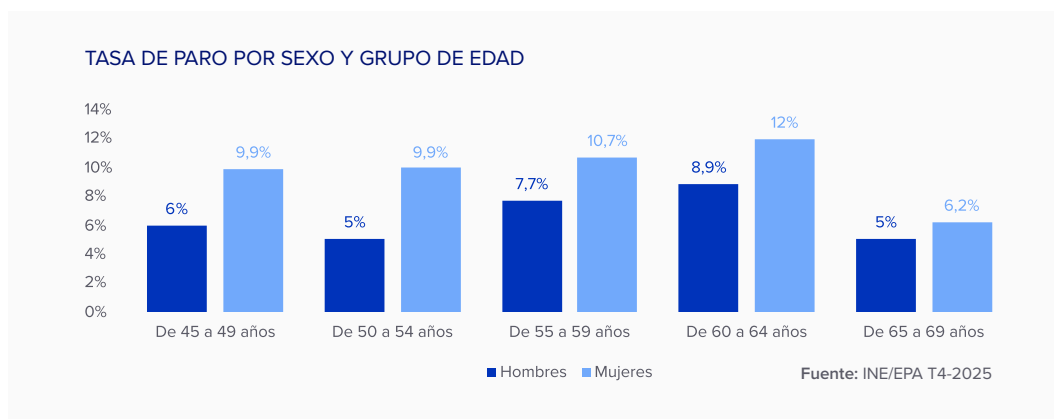


La edad, una brecha más para las mujeres en el mercado laboral

No solo la condición de mujer supone un condicionante para acceder o estabilizarse en el mercado laboral. Existen otros factores que pueden agravar aún más esta situación como, por ejemplo, la edad. Aunque esta variable se analiza más adelante, sí que resulta relevante señalar en este punto cómo ser mujer y superar los 45 años supone pertenecer a un grupo con tasas de paro significativamente más altas que entre los hombres con la misma edad.

Así, la tasa de paro entre las que oscilan entre los 45 y los 49 años se sitúa en el 9,9 %, cuatro puntos por encima de la masculina (6 %). Una brecha que se acentúa todavía más en el siguiente grupo de edad (50-54 años), donde la de las mujeres duplica la de los hombres (9,9 % versus 5 %).

Este mismo patrón se repite en todos los segmentos posteriores, donde la brecha en la tasa de paro se presenta de forma clara con diferencias que oscilan entre uno y cuatro puntos porcentuales.



Las ingenierías técnicas y superiores, los únicos estudios universitarios en los que las mujeres no son mayoría

Los datos publicados trimestralmente por el INE también reflejan que un mayor nivel de estudios se asocia a un menor nivel de desempleo. Una realidad que choca con el hecho de que las mujeres destacan en el ámbito formativo, aunque entre ellas las tasas de desempleo sean mayores. Concretamente, la mitad (51 %) de las mujeres activas en el mercado laboral en España disponen de educación superior frente al 40 % de los hombres.

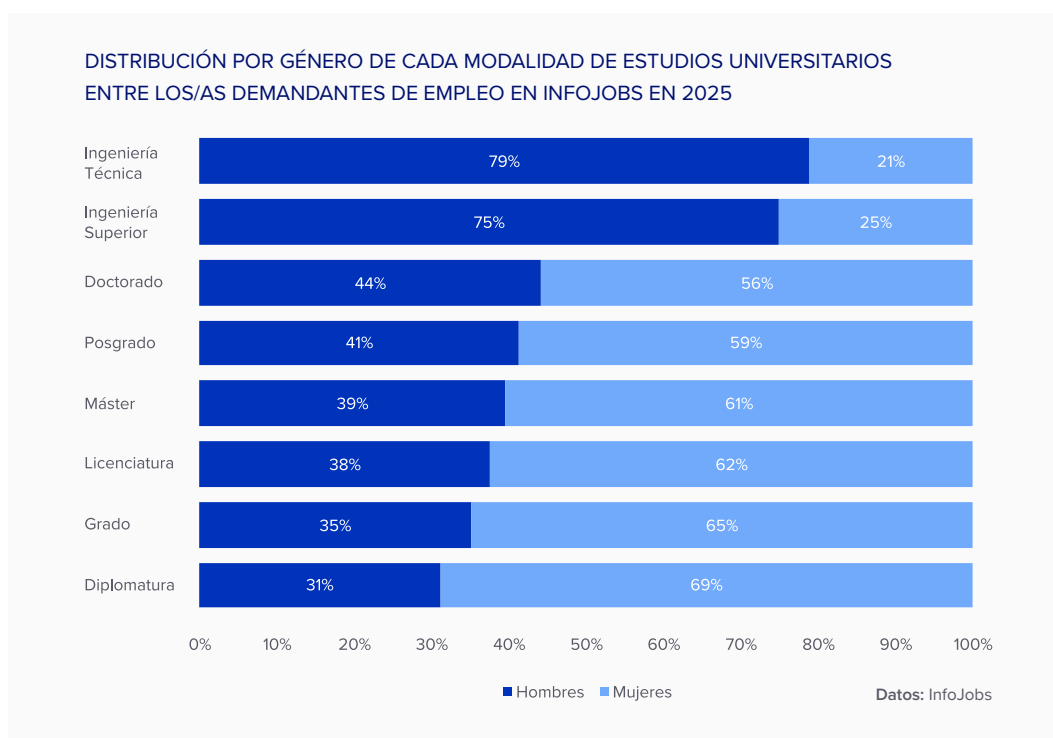
En esta misma línea, los datos de InfoJobs reflejan que, entre los candidatos/as que tienen estudios universitarios, el 61 % son mujeres y el 39 % son hombres. No obstante, cuando se analiza de manera pormenorizada la composición por sexos de los aspirantes a un puesto en cada nivel de estudios superiores se observa que ellas son mayoría en seis casos: diplomatura, donde representan a siete de cada diez aspirantes a un puesto; grado, donde

son el 65 %; licenciatura, máster y posgrado, en donde representan en torno al 60 %; y en doctorado, una categoría que cuenta con un 56 % de mujeres.

De esta manera, dominan en prácticamente todos los niveles de formación superior. Solamente hay dos excepciones: las ingenierías superiores y las técnicas. En estos casos, la representación femenina se sitúa en el 25 % y el 21 % respectivamente.

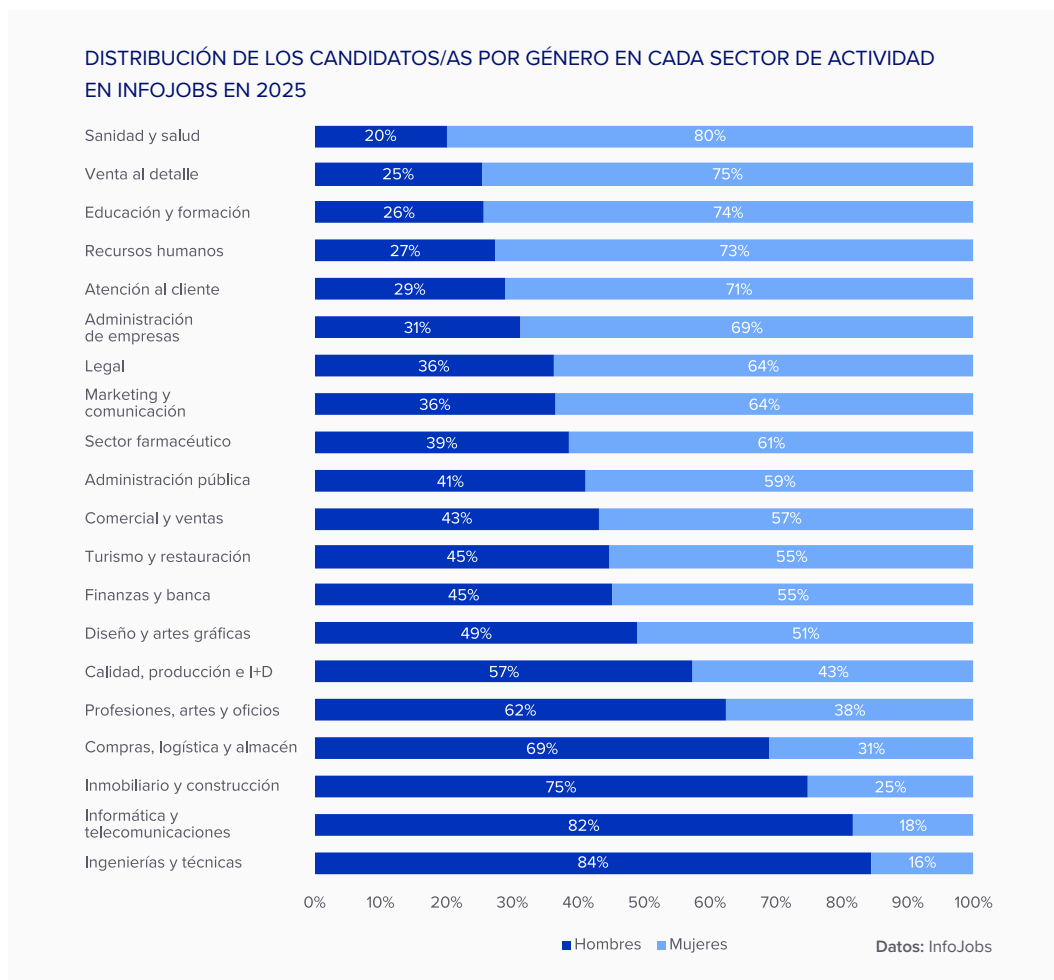
Seis de cada diez candidatos/as con estudios superiores en InfoJobs son mujeres

Esta descompensación también queda reflejada en las estadísticas del Ministerio de Universidades, en las que la composición por sexos de los egresados/as en cada rama de conocimiento presenta este mismo patrón. Los datos correspondientes al curso 2023-2024 muestran que, en general, hay más mujeres (61 %) que hombres (39 %) titulándose en las universidades españolas y solamente en ingeniería y arquitectura ellos representan un porcentaje superior: son el 72 % frente al 28 % de mujeres.



De la estadística del Ministerio de Universidades también se puede inferir que existen determinadas áreas de conocimiento —y, en consecuencia, del ámbito laboral— que están claramente feminizadas. Es el caso de las carreras vinculadas a las ciencias de la salud, donde tres de cada cuatro personas egresadas son mujeres. En artes y humanidades son el 67 % y en ciencias sociales y jurídicas el 65 %.

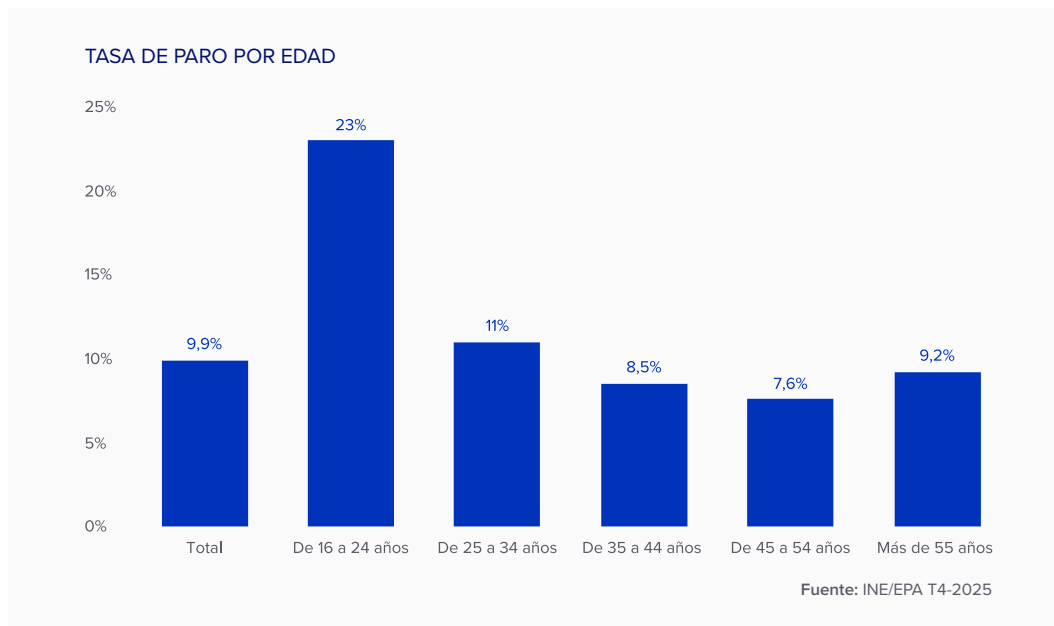
Esta misma pauta se repite en la composición de los sectores en los que se enmarcan los candidatos/as en InfoJobs en función de su última experiencia profesional. Así, en sanidad y salud el 80 % son mujeres. Seguidamente, los ámbitos en los que están más presentes son la venta al detalle (75 %), educación y formación (74 %), recursos humanos (73 %) y atención al cliente (71 %). En el extremo opuesto, las categorías en las que están menos representadas son ingenierías y técnicas (16 %), informática y telecomunicaciones (18 %) e inmobiliario y construcción (25 %).



- Brecha generacional

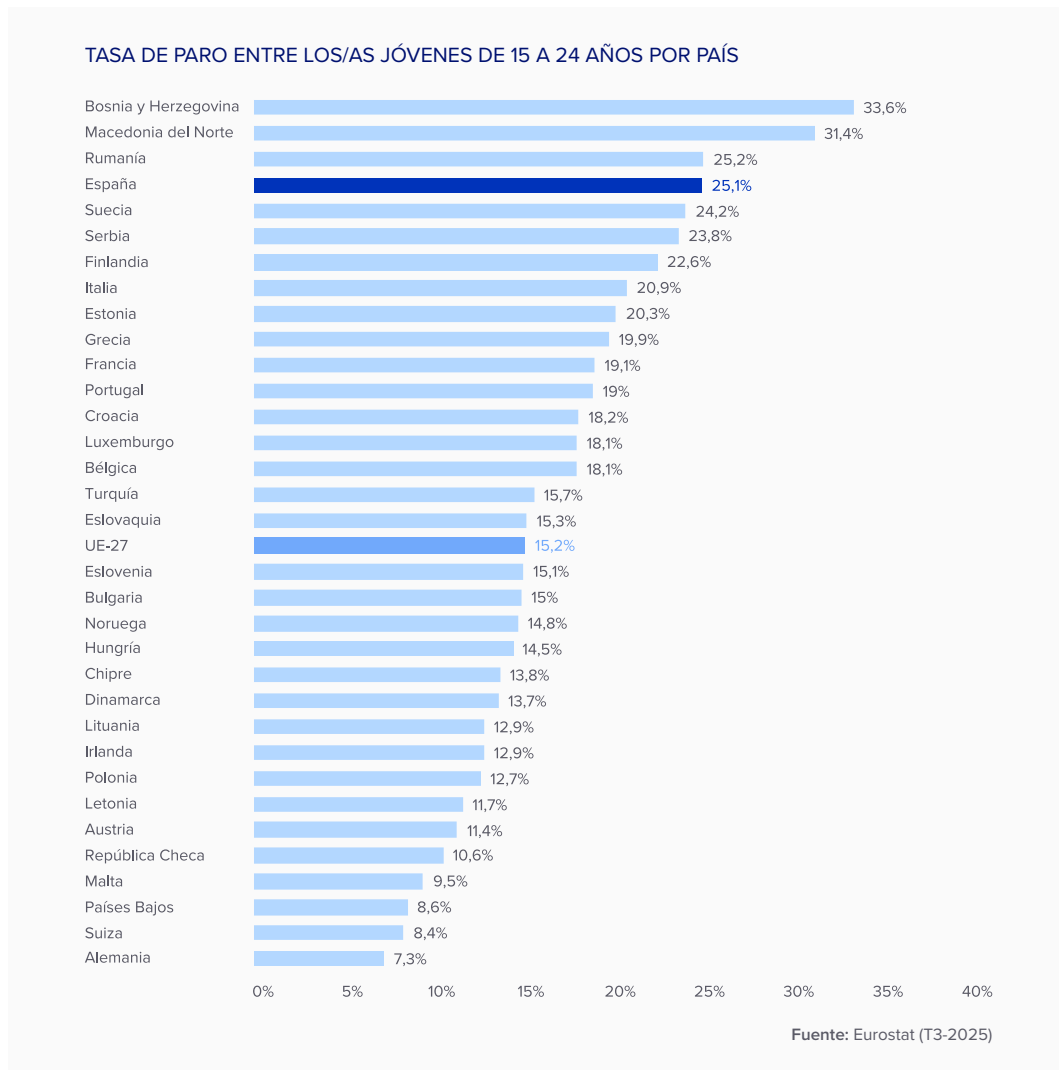
Otra de las brechas tiene que ver con la edad de los trabajadores/as. En este sentido, hay dos puntos críticos: ser menor de 25 años o tener más de 45. Para los primeros, no siempre es sencillo acceder a un primer empleo o, también, encontrar uno que les permita ganar experiencia y alcanzar una estabilidad que, a su vez, les dé la oportunidad de desarrollar su proyecto vital. Los mayores de 45, por su parte, se pueden encontrar con dificultades para reincorporarse tras el desempleo o mantenerse activos adaptándose a las nuevas necesidades y competencias que requieren las empresas.

Para evidenciar la situación de los jóvenes en el mercado laboral solo hace falta echar un vistazo a los principales indicadores de empleo y su distribución por edad. Por ejemplo, la tasa de paro, según el INE, entre los menores de 25 años se sitúa actualmente en el 23 %. Es decir, prácticamente una de cada cuatro personas activas en este rango de edad se encuentra en situación de desempleo. Una cifra muy superior a la media (9,9 %) y, también, a la del resto de grupos de edad, donde oscila entre el 7,6 % y el 11 %.



La tasa de paro entre los menores de 25 años (23 %) en España es una de las más altas de la Unión Europea

Si se compara la tasa de paro entre los menores de 25 con la de otros países europeos, el desempleo juvenil es más notable en España: los datos de Eurostat correspondientes al tercer trimestre de 2025 indican que supera en diez puntos porcentuales la media comunitaria, que alcanza el 15,2 %, y es más alta que la de países próximos como Italia (20,9 %), Portugal (19 %) o Francia (19,1 %). Asimismo, se encuentra muy lejos de Alemania, que presenta la menor tasa de paro juvenil (7,3 %).



Volviendo a los registros nacionales, según la Encuesta de Población Activa del último trimestre de 2025, cuatro de cada diez desempleados/as en España tiene entre 16 y 34 años. En cifras absolutas son casi un millón. Si se considera solamente a los más jóvenes (16-24 años) hay 407.900.

Si se atiende a la representatividad que este grupo de edad tiene sobre el conjunto de las personas desempleadas, se puede apreciar como en la última década su peso ha mantenido una tendencia al alza: al cierre de 2015, eran el 14 %, frente al 16 % del cierre de 2025 o el 19 % que se llegó a registrar durante el tercer trimestre del pasado año. Esto quiere decir que, en el largo plazo, el desempleo se está reduciendo más despacio en este grupo que en otros tramos de edad.



Inteligencia artificial: oportunidad y barrera para los/as jóvenes

Una de las oportunidades de las que disponen los jóvenes de cara a abrirse paso en el mercado laboral es su vínculo natural con la tecnología: han crecido con ella y, si bien esto no implica necesariamente tener unas competencias digitales vinculadas de manera directa con su uso profesional, sí que les otorga una mayor facilidad para adaptarse e integrarlas en su día a día como trabajadores/as.

Pese a esto, ya hay estudios que también están poniendo el foco sobre el riesgo que presenta la inteligencia artificial generativa (IAG) para la empleabilidad de los jóvenes. En este sentido, la automatización que trae consigo asumiría fundamentalmente las tareas que antes estaban enfocadas a los perfiles júnior, especialmente en la rama IT.

Por ejemplo, una investigación llevada a cabo por el Stanford Digital Economy Lab²⁹ ha detectado que, desde la adopción generalizada de esta tecnología, entre los trabajadores/as que se encuentran al inicio de su carrera (22-25 años) y cuyas profesiones están más expuestas a la inteligencia artificial se ha experimentado un descenso del empleo. Sin embargo, entre los más experimentados en estos ámbitos, así como en otros campos menos vinculados a la IA, la oferta laboral se ha mantenido o, incluso, ha aumentado.

Una tendencia que también ha detectado otra investigación elaborada por Harvard³⁰ en la que observaron cómo, en las empresas que integraban la IAG, descendía el empleo entre los trabajadores con menos antigüedad. Una situación que no se daba en aquellas que no adoptaban esta tecnología.

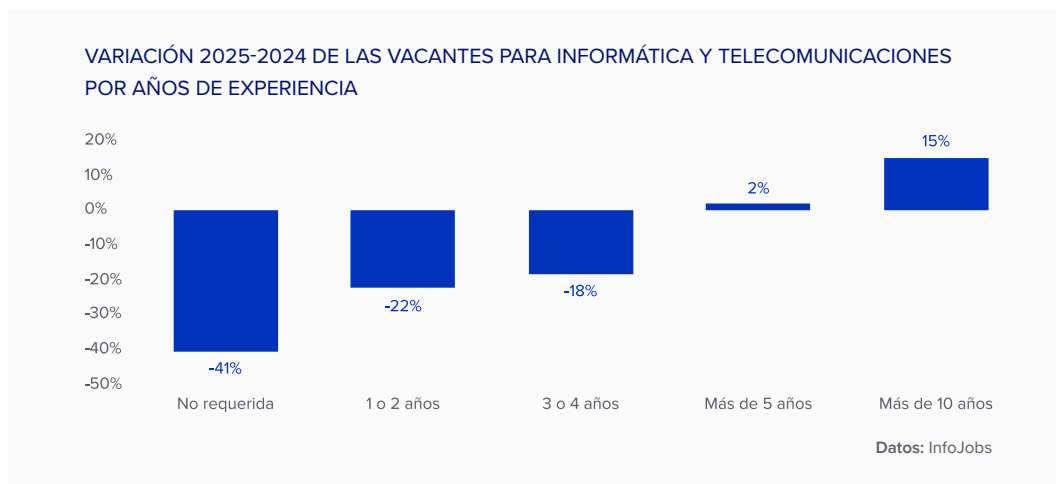
La oferta de empleo vinculada al ámbito IT en InfoJobs también refleja esta tendencia. Al observar las vacantes publicadas para este sector en función del nivel de experiencia, se puede apreciar que, mientras que la búsqueda de profesionales con cinco o diez años de

²⁹ [Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence](#). (2025). Erik Brynjolfsson, Bharat Chandar, Ruyun Chen. Stanford University

³⁰ Hosseini Maasoum, Seyed Mahdi and Hosseini Maasoum, Seyed Mahdi and Lichtinger, Guy, [Generative AI as Seniority-Biased Technological Change: Evidence from U.S. Résumé and Job Posting Data](#) (2025)

experiencia ha repuntado con respecto a 2024, la de candidatos/as con menos años de trayectoria se contrae significativamente.

El caso más paradigmático de esta dinámica es el de las posiciones que no solicitan experiencia previa, y que son la vía de entrada para numerosos jóvenes que inician su andadura en el mercado laboral tecnológico. Así, con respecto a 2024, la publicación de estas vacantes ha caído un 41 %, lo que en términos absolutos supone casi 6.000 puestos menos.



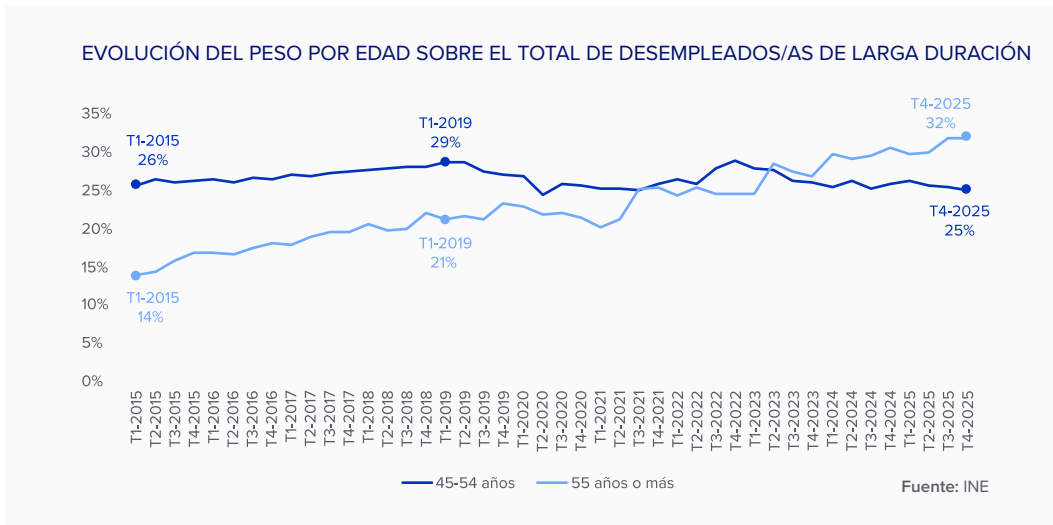
Los mayores de 55 años, los más afectados por el paro de larga duración

Otra perspectiva de la brecha generacional en el empleo es la relacionada con la situación de los estratos de edad más avanzada. De hecho, tal y como refleja la EPA del INE, la población activa que supera los 55 años es la que más sufre el paro de larga duración, que supone llevar, al menos, 12 meses buscando trabajo y no haber tenido empleo durante ese periodo.

De hecho, si se observa la distribución de los desempleados/as de larga duración por edad se aprecia que más de la mitad tiene más de 45 años. Concretamente, el 25 % está entre los 45 y los 54 años y los mayores de 55 representan el 32 %.

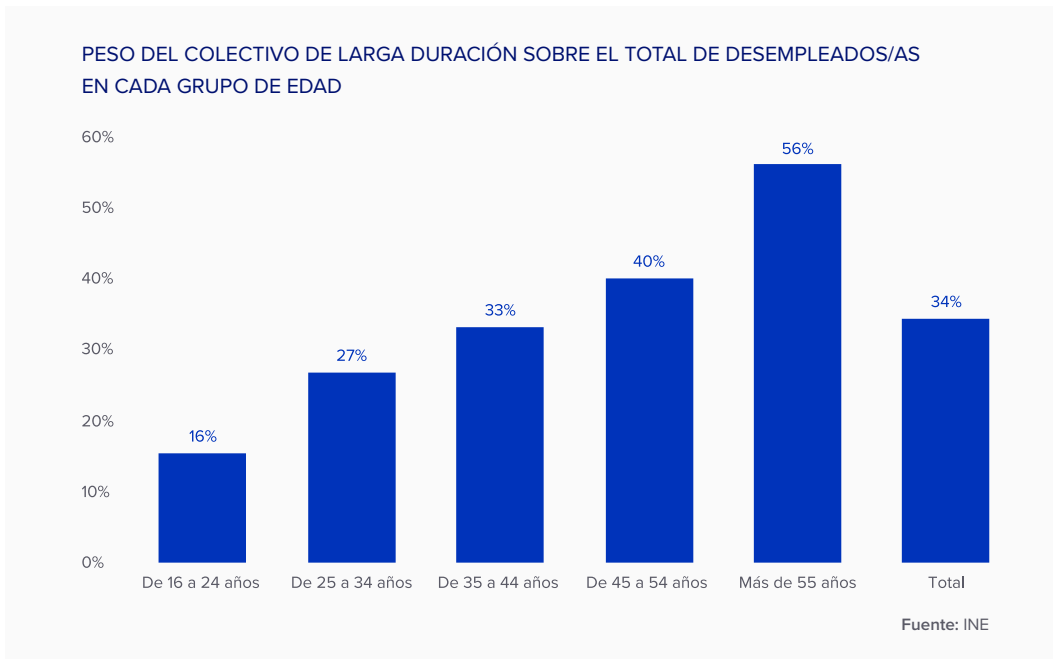
Más de la mitad de los desempleados/as mayores de 45 años lo son de larga duración

Al analizar la evolución de este indicador a lo largo del tiempo se puede apreciar cómo ambos segmentos han seguido tendencias diferentes. Así, mientras que el grupo de 45 a 54 años ha permanecido bastante estable durante la última década, el de mayores de 55 ha sufrido una clara tendencia al alza: en 2015 representaban al 14 % de los desempleados/as de larga duración, una cifra que ha ido aumentando progresivamente hasta el 32 % actual.



Si estos datos se desagregan por sexos, se puede ver cómo son ellas las que más lo sufren, ya que, actualmente, seis de cada diez desempleados/as de larga duración mayores de 55 años son mujeres. En términos absolutos, 229.300 están en esta situación.

Para apreciar la magnitud de esta problemática también resulta útil observar cuántas personas son desempleadas de larga duración dentro de cada grupo de edad. De esta manera, lo que se puede ver es que más de la mitad de quienes están en situación de desempleo y superan los 55 años lo son de larga duración.



Estas dificultades de acceso al empleo resultan paradójicas ya que, tanto por separado como de manera conjunta, los jóvenes y los sénior tienen mucho que aportar a las organizaciones. De hecho, el informe *Colaboración intergeneracional: conectar el talento para una empresa más fuerte*³¹ de la Fundación SERES y Merck, destaca que «la diversidad generacional es una fuente de recursos, que permite nutrirse de la multiplicidad de experiencias y conocimientos de sus empleados». Asimismo, señala que los equipos con esta característica demográfica se benefician de oportunidades como «tejer redes de colaboración, fomentar la transferencia de conocimiento e impulsar el aprendizaje entre las diferentes personas que son parte de la compañía».

- Brecha de las personas con discapacidad

A la hora de acceder a un empleo, otro grupo de población que tiene que hacer frente a diversas complicaciones es el de las personas con discapacidad: problemas de accesibilidad, desconocimiento por parte de las empresas o prejuicios pueden dificultar que consigan un puesto de trabajo.

Según los datos del Observatorio de las ocupaciones³², al cierre de 2024 había 336.073 personas de este colectivo afiliadas a la Seguridad Social, un 62 % más que en 2015. Además, ocho de cada diez se concentran en el sector servicios.

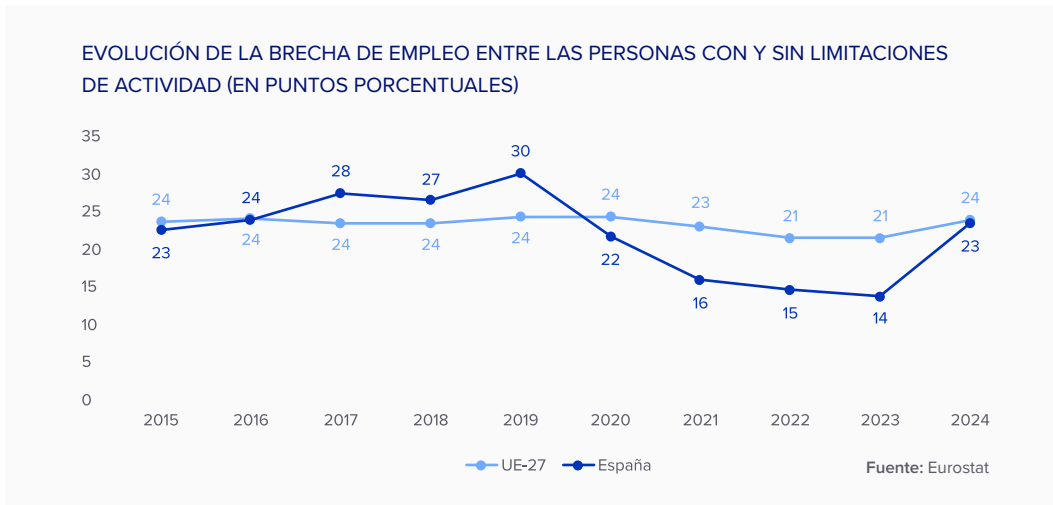
Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística elabora periódicamente la Estadística de Discapacidad y Mercado Laboral. La última edición, publicada a finales de 2025 y que incluye datos referentes a 2024, recoge que la tasa de actividad del colectivo se encuentra en el 35,4 %, prácticamente idéntica a la de los dos años anteriores. Por su parte, la tasa de empleo es del 28,9 % y la de paro es del 18,5 %. En ambos casos, se ha mejorado ligeramente con respecto al año precedente, ya que, la tasa de empleo ha aumentado 0,4 puntos y la de paro ha retrocedido 1,2.

Por su parte, Eurostat aborda cuál es la brecha de empleo entre personas con y sin limitaciones de actividad, ya sean moderadas o severas. En España esta diferencia alcanzaba los 23 puntos porcentuales en 2024 (dato más reciente disponible), ligeramente por debajo de la media comunitaria (24). Los países que más sufren esta brecha son Rumanía (45 puntos porcentuales), Croacia (41), Lituania (40) e Irlanda (38). En el extremo opuesto se encuentran Suiza (13), Eslovenia (14) y Finlandia (20).

Al evaluar la progresión de esta brecha a lo largo del tiempo tanto en España como en la UE-27 se aprecia que la brecha en el conjunto europeo ha permanecido bastante estable desde 2015. Sin embargo, España llevaba una positiva tendencia decreciente desde 2019 que se interrumpió en 2024, con un repunte desde los 14 puntos hasta los 23. Aun así, el dato más reciente disponible está por debajo de 2019, cuando 30 puntos porcentuales separaban a las personas con limitaciones de actividad y sin ellas.

³¹ *Colaboración intergeneracional: conectar el talento para una empresa más fuerte*. (2024). Fundación SERES Sociedad y Empresa Responsable, Merck

³² *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2024*. (2025). Observatorio de las ocupaciones (Servicio Público de Empleo Estatal)



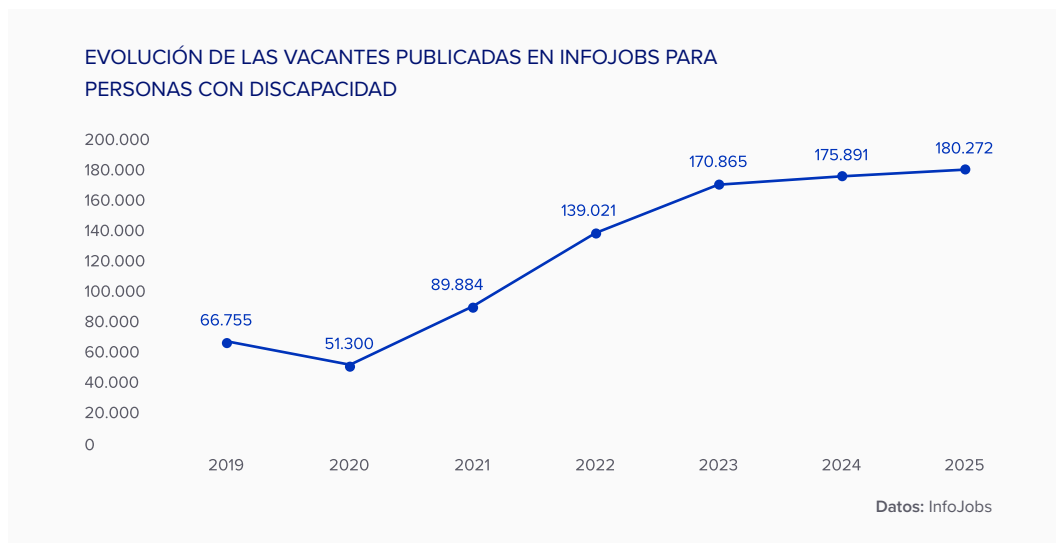
Pese a este repunte en la brecha registrado por Eurostat, si se observa la evolución de la demanda de este tipo de candidatos/as por parte de las empresas, se puede apreciar cómo desde 2019 mantiene una tendencia al alza, según los datos de Job Market Insights³³. Al cierre de 2025 se habían publicado 349.178 ofertas para personas con discapacidad, un 34 % más que el del año precedente. Asimismo, el volumen de compañías que consideran a este colectivo en su búsqueda de talento también mantiene una tendencia creciente. En 2025 fueron 30.210 un 18 % más que en 2024.

Durante 2025 se publicaron casi 350.000 ofertas para personas con discapacidad, según datos de Job Market Insights



³³ Job Market Insights es una herramienta de análisis 360° del mercado laboral que mapea al menos un 95 % de la oferta laboral que se publica en internet en España, tanto en portales generalistas como de nicho

Por otro lado, la publicación de vacantes en InfoJobs para este segmento de la población mantiene una evolución alcista desde 2019. Al cierre de 2025, por ejemplo, se contabilizaron 180.272 puestos. Un dato que triplica (+170 %) el de hace seis años. Pese a que la evolución en InfoJobs del empleo vinculado a la discapacidad no es representativa del mercado —se trata de posiciones que en muchos casos se gestionan a través de entidades y organizaciones especializadas y no mediante portales generalistas—, la línea creciente que se viene dibujando en los últimos años sí que permite visualizar cómo, pese a que todavía queda camino por recorrer, en el panorama laboral cada vez se apuesta más por la integración.



Al analizar esta oferta de empleo con mayor detalle se detecta que los sectores para los que se publican más vacantes son atención al cliente (15 %) y comercial y ventas (11 %) y el puesto más repetido es el de teleoperador/a. En la práctica totalidad el nivel laboral del puesto es empleado/a (96 %). Además, en cuatro de cada diez vacantes (39 %) se ofrece contratación indefinida y en una proporción idéntica contratos de duración determinada.

Por lo que se refiere al nivel de estudios que requieren estas vacantes, en el 41 % de los casos se piden estudios básicos, en el 23 % Formación Profesional y en el 12 % universitarios.

Otro de los datos que ofrece la aproximación al empleo para personas con discapacidad a través de InfoJobs es que una de cada cinco vacantes da la posibilidad de teletrabajar. Esta es, precisamente, una de las oportunidades que la tecnología ofrece para impulsar el empleo en este colectivo, ya que el trabajo en remoto contribuye a romper las barreras que este colectivo se encuentra en el ámbito laboral.

Y, más allá de esto, la economía digital puede ser un vehículo para promover y apoyar nuevas oportunidades de negocio, emprendimiento y autoempleo, tal y como se recoge en los retos estratégicos de la Estrategia española sobre discapacidad 2022-2030 impulsada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Este mismo documento, además, entre sus objetivos y líneas de actuación incluye un eje transversal vinculado a la innovación, el

desarrollo tecnológico y la digitalización. Unas herramientas que, entre otras cuestiones, pueden fomentar la inclusión, también en entornos profesionales.

En esta línea, el *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*³⁴ remarca que «el nuevo escenario que plantea la economía digital en el ámbito laboral presenta grandes oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, pero también importantes barreras». Para potenciar esas posibilidades y superar los retos proponen la adopción de medidas como garantizar la accesibilidad, promover las competencias digitales y fomentar el empleo digital entre las personas con discapacidad.

3. 2. 3. 2. Calidad del empleo

- Pobreza laboral

Otra perspectiva desde la que se pueden apreciar las brechas tiene que ver con la calidad del empleo: en muchos casos, el problema no es solo acceder a un puesto de trabajo, sino las condiciones que ofrece y su impacto en la vida de las personas.

En este sentido, según un informe de la Fundación FOESSA³⁵, «el mercado laboral ha perdido su capacidad protectora, con una proporción significativa de trabajadores ocupados viviendo en exclusión». Desde esta entidad destacan el estrecho vínculo entre la desigualdad social y el trabajo principalmente en relación con la remuneración —es el principal componente de las rentas de las familias, puede rebajar significativamente el riesgo de pobreza monetaria y, además, existen grandes diferencias en los salarios de la población ocupada—, pero también con otros factores como la estabilidad o la jornada laboral.

Según Eurostat, uno de cada diez trabajadores/as está en situación de riesgo de pobreza

En esta misma investigación se elabora un Índice de Calidad de Empleo que tiene en cuenta diferentes dimensiones y en el que se compara la situación de nuestro país con respecto a otros territorios de la Unión Europea. Un análisis del que desprende que «España tiene una posición próxima a la media en todas las dimensiones excepto en ingresos y, sobre todo, estabilidad, donde presenta el valor mínimo de la UE-27». No obstante, los datos utilizados no recogen todavía el impacto de la reforma laboral y su consecuente reducción de la temporalidad, por lo que el informe apunta a que cabe esperar unos valores «sensiblemente mejores» para esta dimensión más adelante.

Si se pone el foco sobre la cuestión monetaria, uno de los puntos más delicados es la actual crisis de la vivienda, con desajuste entre los elevados precios —que además continúan en tendencia ascendente tanto en la compra como en el alquiler— y unos salarios que no

³⁴ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. (2023). Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI, Fundación ONCE

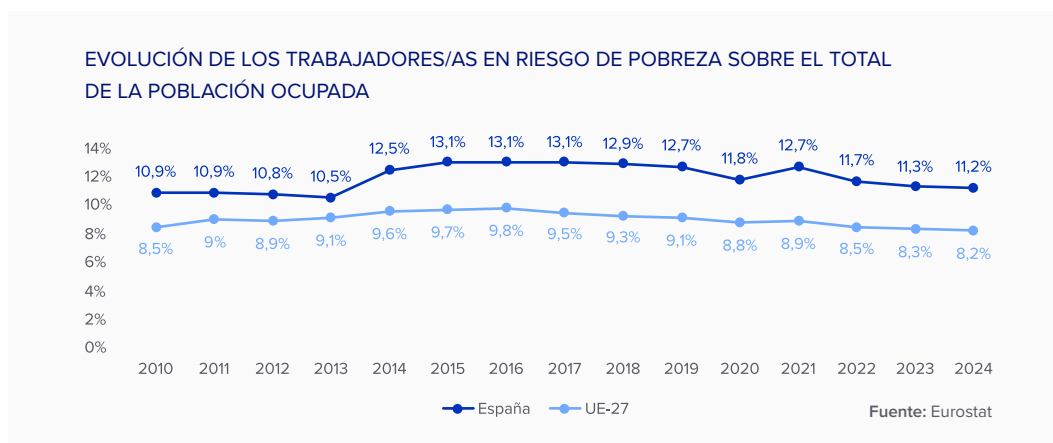
³⁵ *IX Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. (2025). Fundación FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada)

evolucionan al mismo ritmo. Por ejemplo, según el estudio *Relación de salarios y la compra de vivienda en 2024*, basado en los precios medios de venta de la vivienda de segunda mano en el Índice Inmobiliario Fotocasa y los datos de los sueldos medios de las ofertas de empleo en InfoJobs, desde 2021 se ha producido un incremento del coste de los inmuebles del 25,3 %, mientras que los sueldos solo han aumentado un 7,4 %. El resultado es que, en 2024, se necesitaba, de promedio, el sueldo de 7 años y 1 mes, cuatro meses más que el año anterior.

Asimismo, otro análisis elaborado por ambos portales refleja también este salto desigual con el alquiler, donde los precios en ese mismo intervalo han crecido un 29,4 %. Esta evolución dispar es uno de los factores que están propiciando que el acceso a una vivienda sea, para muchas personas, cada vez más difícil, pese a que su situación laboral sea, a priori, favorable.

En línea con esta misma cifra, según Eurostat, la tasa de riesgo de pobreza³⁶ de los trabajadores/as sobre el total de la población ocupada se sitúa en el 11,2 %. Además, España supera con claridad la media comunitaria (8,2 %) y se ubica en las primeras posiciones en el *ranking* de países con más ocupados/as en riesgo de pobreza, solamente por detrás de Luxemburgo (13 %) y de Bulgaria (12 %).

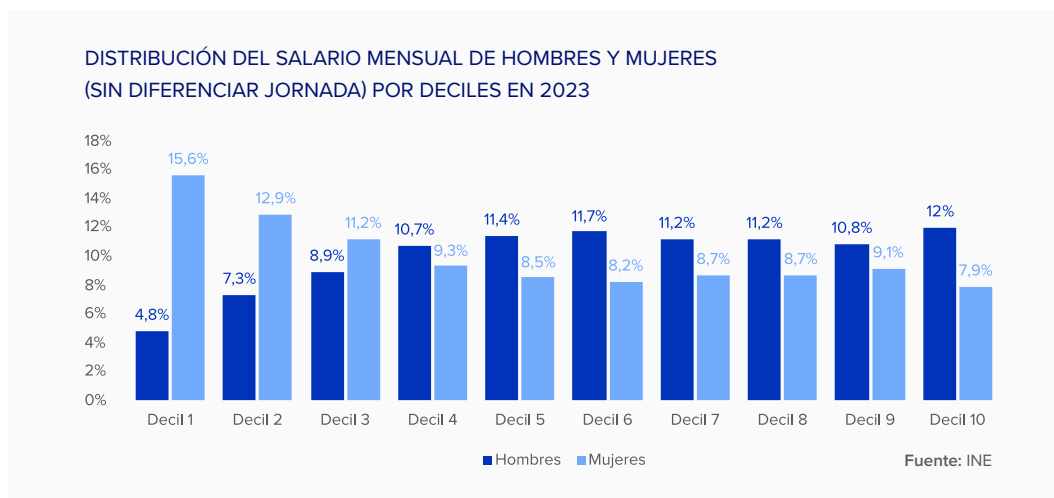
Si se observa la serie histórica de este indicador tanto en España como en el conjunto de la UE se puede apreciar que en nuestro país siempre ha sido algo mayor. No obstante, a partir de 2014, esta brecha se acrecentó y una década después, se mantiene en tres puntos porcentuales. Si se analiza la progresión de esta tasa en España desde la perspectiva de la legislación laboral, se puede apreciar cómo con la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 se produjo un incremento y esta tendencia cambió ligeramente coincidiendo con la entrada en vigor de la de 2022, aunque no se consiguen recuperar los niveles previos a 2012.



³⁶ Según la Comisión Europea la **tasa de riesgo de pobreza** es la proporción de personas con una renta disponible equivalente (después de las transferencias sociales) inferior al umbral de riesgo de pobreza, que se fija en el 60 % de la mediana nacional de la renta disponible equivalente después de las transferencias sociales. Este indicador no mide la riqueza ni la pobreza, sino los bajos ingresos en comparación con otros residentes en ese país, lo que no implica necesariamente un bajo nivel de vida

Otra conclusión que se extrae al analizar con detalle la tasa de riesgo de pobreza entre la población ocupada es que se trata de una situación que tiende a agravarse entre diferentes grupos demográficos. Por ejemplo, las mujeres entre los 16 y 29 años la sufren más (11,1 % frente al 8,2 % entre los hombres en esta franja de edad), mientras que los hombres entre 55 y 64 años también se ven, en proporción, más afectados (10,4 % versus el 6,5 % de mujeres).

Por otro lado, los datos de distribución del salario por deciles ofrecidos por el INE correspondientes a 2023 (los más recientes disponibles) muestran que a nivel retributivo las mujeres se encuentran en una situación desfavorecida frente a los hombres. De esta manera, la mitad de ellas se concentran en los cuatro primeros deciles salariales, mientras que solo el 32 % de ellos se agrupa ahí. Sin embargo, entre los cuatro deciles más elevados se ubican el 45 % de los hombres y solo el 34 % de las mujeres.



El 10 % de los trabajadores/as tiene más de un empleo. El motivo principal es la necesidad, puesto que el salario que perciben es insuficiente

La necesidad de obtener más ingresos puede desembocar en tener diferentes trabajos. Concretamente, según los datos de una encuesta de InfoJobs realizada a una muestra representativa de la población activa, el 10 % de los trabajadores/as combina varios empleos a la vez. Un porcentaje que se reparte de manera equitativa entre las personas pluriempleadas (con varios trabajos por cuenta ajena), que representan al 5 %, y las pluriactivas (combinan trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia), que componen el 5 % restante.

Una realidad que, según los datos del portal de empleo, es más frecuente entre los jóvenes. Especialmente reseñable es el caso de los que tienen entre 25 y 34 años: el 30 % de pluriempleados/as o pluriactivos/as se encuentra en esta franja de edad. Asimismo, es más recurrente entre hombres, que representan el 56 % de las personas pluriempleadas y el 69 % de las pluriactivas.

Los motivos que les llevan a tener varios empleos están vinculados en gran medida al aspecto económico. Así, las dos razones principales son la necesidad y que les ayuda a obtener ingresos extra.



- Estabilidad

La calidad en el empleo también pasa por la estabilidad algo que, en muchas ocasiones, es difícil de encontrar para los trabajadores/as. Las diferencias en el grado de seguridad y continuidad laboral entre sectores, tipos de contrato o grupos de población suponen una brecha que está marcada por cuestiones como la temporalidad, el subempleo o la rotación laboral excesiva.

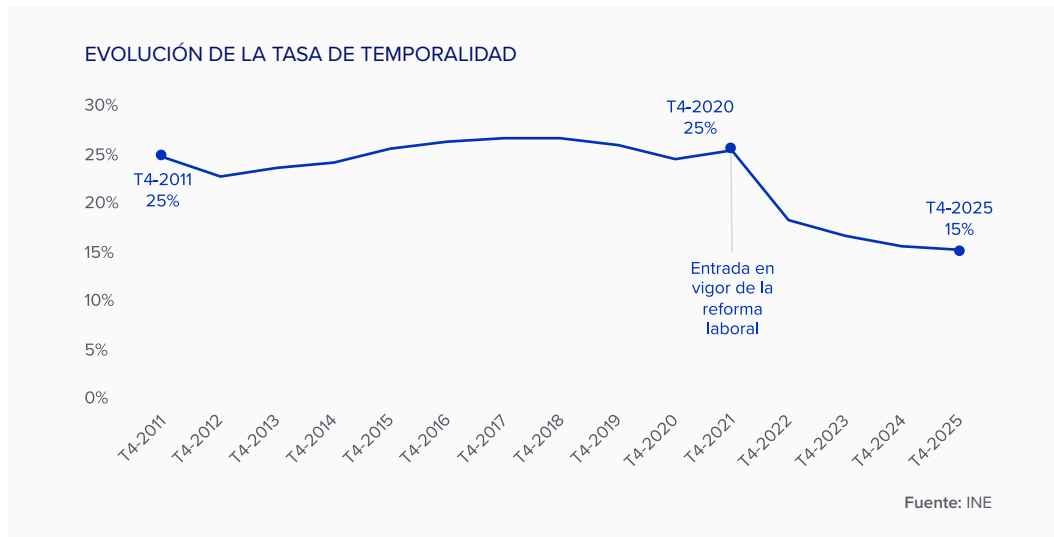
Así, uno de los principales condicionantes para alcanzar la estabilidad es la relación contractual con la empresa, ya que la contratación indefinida tiende a favorecer el bienestar de los empleados/as, mientras que los contratos temporales o intermitentes no.

España es el país con más subempleo en el conjunto de la Unión Europea. Actualmente hay casi 1,7 millones de trabajadores/as en esta situación

El peso del turismo en España ha dotado tradicionalmente al mercado laboral de un carácter cíclico, con una presencia notable de los contratos temporales, una situación que la reforma laboral de 2022 intentó mitigar incrementando las sanciones por el uso fraudulento de los contratos temporales, lo que ha dotado de un mayor protagonismo al contrato fijo discontinuo. Esta fórmula garantiza una mayor continuidad en el vínculo entre la empresa y los trabajadores/as, lo que impulsa su estabilidad, pero que igualmente les expone a periodos de inactividad en los que, si bien mantienen su contrato y pueden tener derecho a una prestación por desempleo, no perciben ninguna remuneración por parte de la compañía, lo que va en detrimento de su seguridad laboral.

El fomento de este tipo de contratos en los últimos años ha quedado reflejado, de hecho, en la reducción de la tasa de temporalidad. Según el INE, este indicador recoge el cociente entre el número de asalariados/as con contrato temporal sobre el total de asalariados/as. Así, mientras que, al cierre de 2021, justo antes de la reforma laboral, alcanzaba el 26 % —en línea con los valores registrados a lo largo de la última década—, actualmente se encuentra en el 15 %.

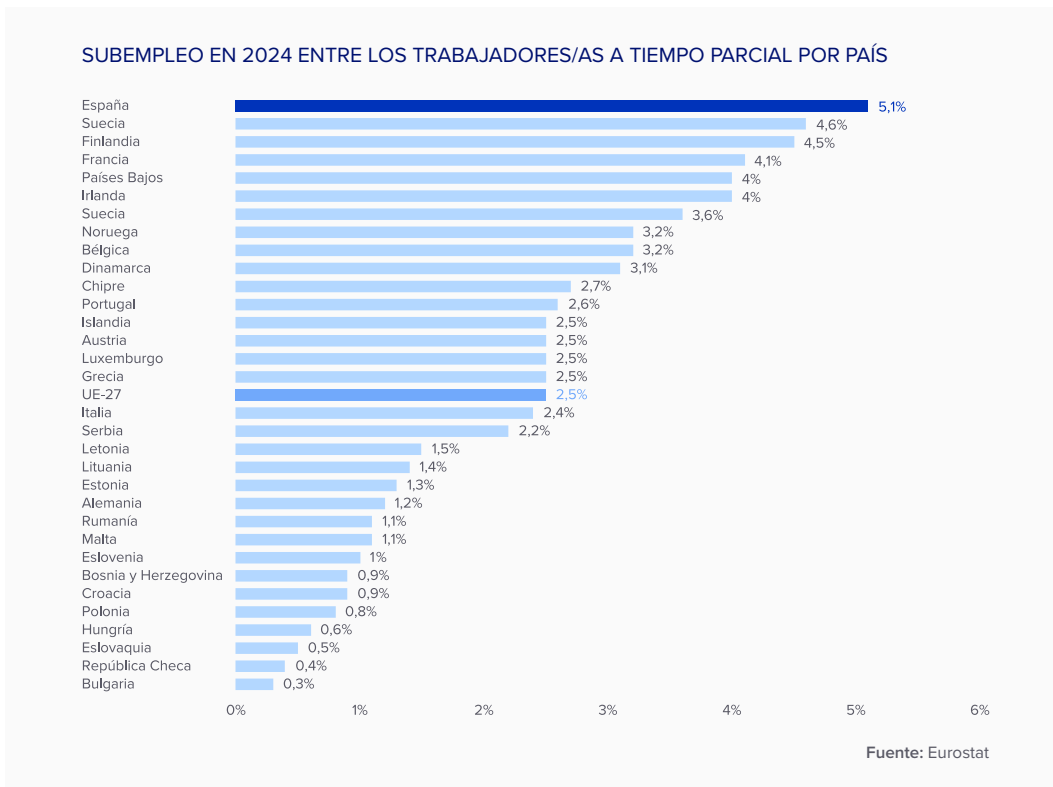
Pese a esto, al tiempo que se ha reducido la tasa de temporalidad, ha aumentado la cantidad de personas que cuentan con un contrato fijo discontinuo: actualmente son el 3 % de los asalariados, frente al 2 % que representaban en 2021.



Por otro lado, en España hay actualmente casi 1,7 millones de personas trabajadoras subempleadas. El INE define el subempleo como el conjunto de ocupados/as que desea trabajar más horas, que está disponible para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las que habitualmente trabajan los ocupados/as a tiempo completo en la rama de actividad a la que pertenece el subempleado/a.



Si se observa su peso sobre el total de la población ocupada, el subempleo afecta al 8 %, cuando hace una década suponía el 12 %. Pese a esta tendencia a la baja, si se compara la situación con la de otros países, se aprecia la magnitud de este problema, puesto que España lidera el subempleo en el conjunto de la UE y duplica la media comunitaria. Así lo reflejan los datos de Eurostat que, no obstante, ofrece una definición algo diferente a la del INE, ya que solo contempla a los trabajadores/as a tiempo parcial.



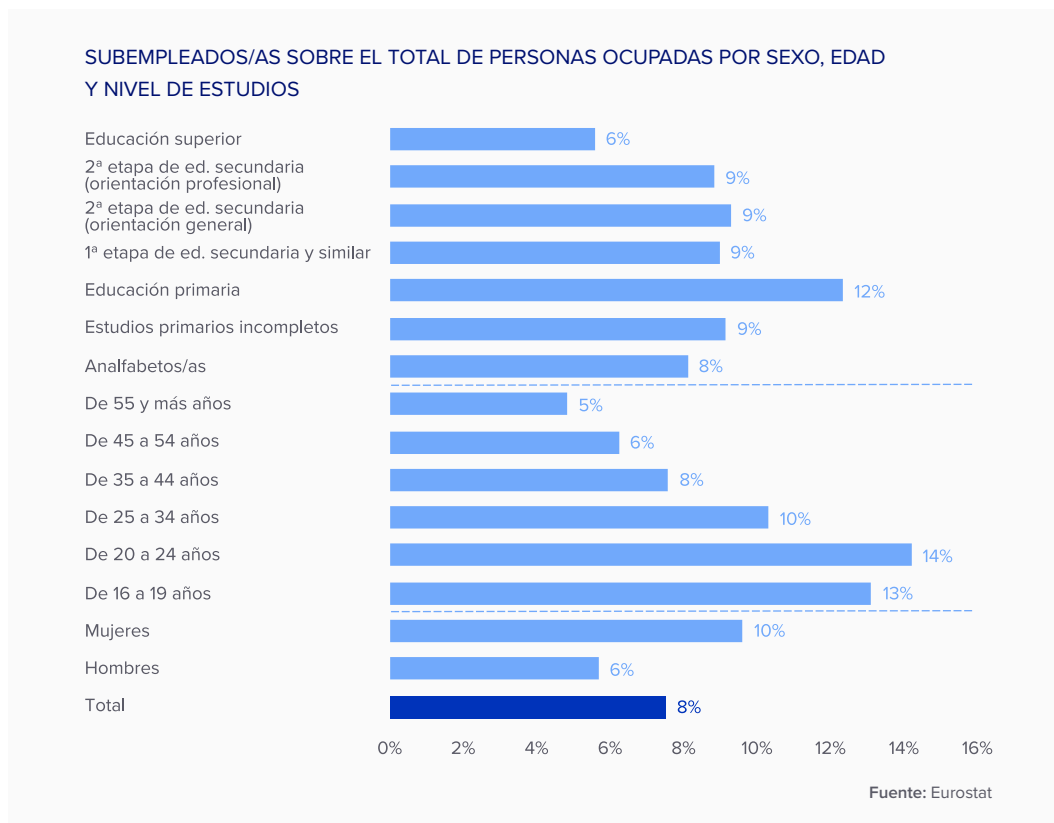
El subempleo se acentúa entre las mujeres y las personas jóvenes

Esta incidencia reseñable del subempleo en nuestro país puede acentuar la brecha de estabilidad en el empleo. Además, se trata de una problemática que no afecta de la misma forma a todas las personas en activo.

Por ejemplo, se trata de un obstáculo más recurrente entre las mujeres que entre los hombres. Concretamente, mientras que una de cada diez está subempleada (10 %), solamente hay un 6 % de subempleados. En esta misma línea, entre los ocupados/as que trabajan a tiempo parcial, aunque mayoritariamente estén en esta situación porque no encuentran otro empleo, sí que destaca el hecho de que cuando el motivo que propicia esta jornada parcial es atender los cuidados de niños o adultos enfermos, el 92 % son mujeres.

Volviendo al subempleo, también es reseñable que los jóvenes lo sufren más. Especialmente quienes tienen edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, donde el subempleo alcanza al 14 % de los trabajadores/as, duplicando al conjunto de la población ocupada. También es llamativa la incidencia que tiene entre los 16 y 19 años (13 %) y entre los 25 y 34 años (10 %).

El nivel de estudios se posiciona como otro condicionante ya que, a excepción de entre los ocupados/as con estudios superiores, donde es del 6 %, el subempleo iguala o supera al del total de los trabajadores/as (8 %) en todos los niveles formativos.



3. 2. 3. 3. Competencias

Una de las grandes revoluciones que está experimentando el mercado laboral es la transformación digital. Se trata de un proceso transversal al empleo, tal y como queda reflejado a lo largo del presente informe, y que afecta tanto a la oferta, con nuevas oportunidades o la reestructuración de las tareas, como a la demanda, donde los candidatos/as tienen que desarrollar y poner en valor una serie de competencias concretas.

Asimismo, el futuro del mercado de trabajo y, concretamente, de la captación y retención de talento, pasa necesariamente por impulsar un modelo en el que las habilidades se pongan en el centro, por encima de otros filtros que, hasta ahora, constituían la base para acceder a cualquier oferta de empleo.

Precisamente, este requerimiento de habilidades específicas sumado al rápido avance de la digitalización está generando una brecha a nivel competencial, puesto que muchas veces la formación y conocimientos de los candidatos/as no concuerdan con las necesidades de las compañías.

Más de la mitad de las empresas se muestran preocupadas por la escasez de talento cualificado

De hecho, según los datos del *Barómetro de preocupaciones de las empresas* de InfoJobs, realizado a partir de una encuesta en la que participan más de 1.500 compañías y que se analiza con más detalle en el capítulo 4.2.2. Preocupaciones de las empresas, la escasez de talento cualificado es su principal inquietud: más de la mitad la referencia. Asimismo, al 34 % también le preocupa la implementación de nuevas tecnologías y al 31 % la formación de la plantilla en este aspecto.

En esta misma línea, un informe del Observatorio de Ocupaciones³⁷ del SEPE apunta la existencia de un desacoplamiento entre ambos lados del mercado en España y también en Europa. Un problema que se pone de manifiesto «cuando las cualificaciones y competencias de la población activa no se alinean con los requerimientos de las empresas, afectando tanto a las personas que buscan empleo como a las que intentan cubrir puestos». El origen de esta situación, según recoge este estudio, puede estar en la actual velocidad de cambio en las exigencias del mercado laboral, alentadas por la tecnología, la transformación digital y la transición ecológica.

Por otro lado, la creciente relevancia de la tecnología en el mercado laboral también va de la mano con una mayor puesta en valor de las cualidades más humanas. Se trata de las conocidas como *soft skills*, que desde Fundae y la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)³⁸ clasifican en tres grupos: capacidades y competencias de autogestión, como trabajar de manera independiente o la gestión de tiempo; las capacidades y competencias sociales y de comunicación, como delegar responsabilidades o trabajar en equipo; y las capacidades y competencias de razonamiento, como el pensamiento analítico o la resolución de problemas.

³⁷ [El desajuste de la oferta y la demanda de empleo](#). (2025). Observatorio de las Ocupaciones

³⁸ [Identificación, validación y priorización de competencias blandas \(soft skills\) en el entorno socioeconómico y laboral actual](#). (2025). Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Universitat Oberta de Catalunya

Este tipo de habilidades son cada vez más importantes en los entornos profesionales, pese a que, tal y como concluye la Radiografía de empleos y sectores emergentes 2025 elaborada por DigitalES, «todavía no están explícitamente consideradas en los procesos de selección: son pocas las ofertas que las incluyen entre sus requisitos, pero son todavía menos los candidatos/as que hacen referencia a ellas en sus currículums».

Los datos de InfoJobs apuntan a que una de cada diez ofertas (9,7 %) incluyó entre sus requisitos³⁹ durante 2025 alguna de las principales capacidades blandas recogidas por el World Economic Forum (WEF). Una adopción muy incipiente en la que destacan como *soft skills* más solicitadas entre las analizadas el trabajo en equipo, la flexibilidad, el liderazgo y el pensamiento analítico.

En el lado de los candidatos/as, solamente el 3,2 % de los que estuvieron activos/as en el portal de empleo durante el pasado año tuvieron en cuenta alguna de esas habilidades recogidas por el WEF. Si bien se trata de un porcentaje escaso, ha incrementado de manera reseñable con respecto a 2024, cuando su aparición era prácticamente nula (0,32 %).

Tanto entre las empresas como entre los aspirantes a un puesto, el trabajo en equipo y la flexibilidad son las *soft skills* más repetidas. Sin embargo, a diferencia de los oferentes, los demandantes de empleo mencionan en tercer lugar la proactividad y no es hasta el octavo puesto donde se ubica el pensamiento analítico, cuya presencia entre los perfiles de los candidatos/as es muy limitada.

Una presencia muy limitada en el caso de la oferta y prácticamente nula en el de la demanda que pone de manifiesto la necesidad de que a ambos lados del mercado se plasmen unas habilidades cada vez más relevantes puesto que, tal y como recogen desde Fundae y la UOC, favorecen el desempeño laboral, particularmente los salarios y los procesos de promoción y ascenso; el desempeño educativo, facilitando el aprendizaje; y el desempeño social, al fomentar la adaptación al contexto y reducir los comportamientos de riesgo.

La brecha de las competencias digitales

Aparte de las habilidades blandas, al hablar de competencias es imprescindible mencionar las *hard skills*. Dentro de este concepto se pueden agrupar aquellas habilidades que son muy específicas de cada sector y de cada puesto de trabajo y, también, otro tipo de capacidades de carácter más transversal, que se pueden aplicar a diferentes ámbitos.

Dentro de este segundo grupo se sitúan las competencias digitales. Este término, cada vez más recurrente dentro y fuera del mercado laboral es bastante amplio, ya que bajo su paraguas se sitúan aquellas competencias básicas que las personas utilizan en su día a día como ciudadanos/as, y otras que se corresponden con un nivel más avanzado y que son las que realmente están redefiniendo el mercado laboral.

³⁹ Para este análisis solamente se tuvo en cuenta la presencia en las ofertas de 11 habilidades destacadas por el World Economic Forum en *Future of Jobs 2025*: agilidad, aprendizaje, capacidad de influir, creatividad, curiosidad, flexibilidad, liderazgo, pensamiento analítico, proactividad, resiliencia y trabajo en equipo

Si se pone el foco en las habilidades más vinculadas a la transformación digital, los datos del Estado de la Década Digital en España 2025 elaborado por la Comisión Europea señalan que el 66 % de la población tiene, al menos, competencias digitales básicas. Una penetración que este organismo considera positivo para alcanzar el objetivo del 85 % previsto para 2030.

Los especialistas TIC representan al 4,7 % de la población ocupada en España, algo por debajo de la media europea (5 %)

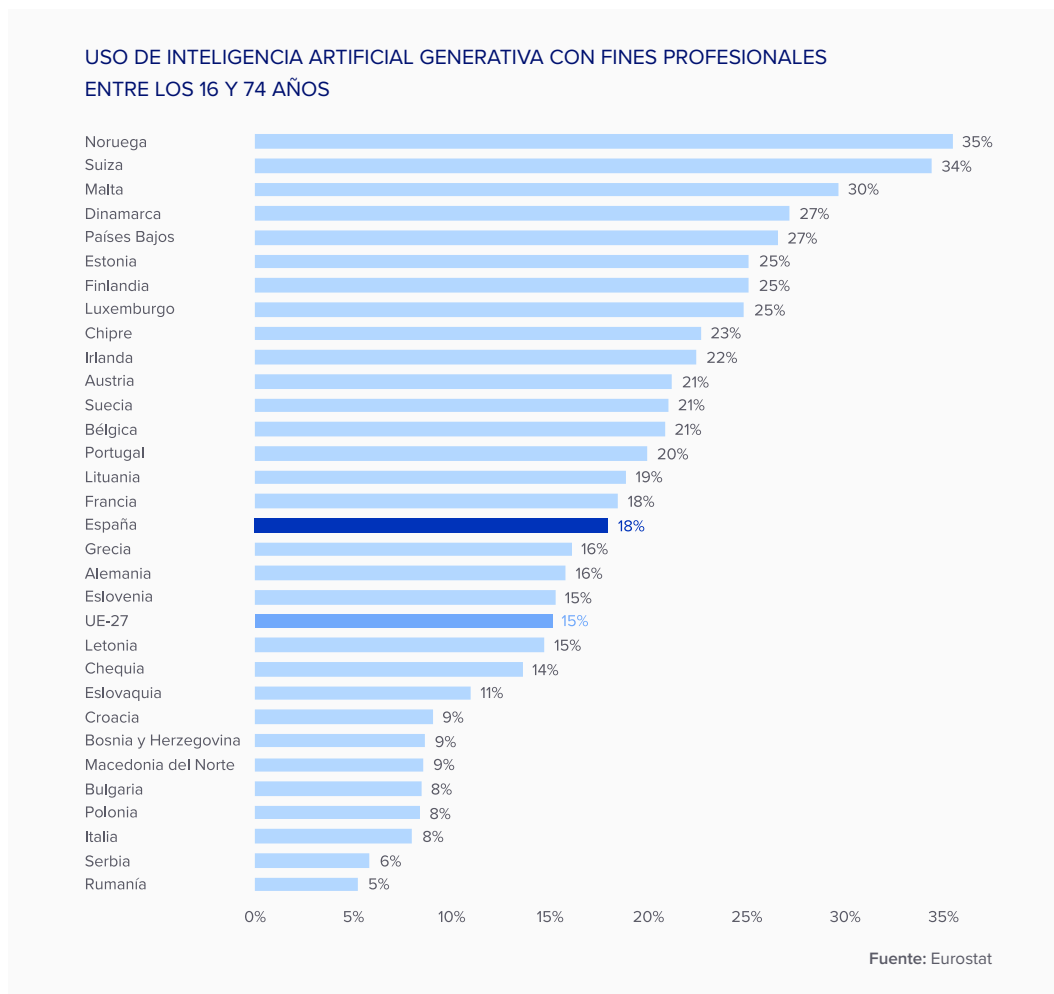
No obstante, sí que señalan que existen algunas brechas entre diferentes segmentos de población. Las más acusadas son la de educación, ya que el 86 % de personas con estudios superiores tiene estas habilidades frente al 44 % de los niveles educativos bajos; la de edad, puesto que los jóvenes (16-24 años) se sitúan en el 84 % frente al 33 % del grupo entre 65-74 años; y las zonas rurales, donde el 57 % posee al menos competencias digitales básicas, una cifra nueve puntos más baja que el conjunto del país.

Pese a este avance en lo referente al manejo básico de las herramientas digitales, en el mercado de trabajo son necesarios profesionales con conocimientos y capacidades concretas. En este sentido, según Eurostat, España contaba, al cierre de 2024, con un 4,7 % de especialistas TIC entre su población ocupada (4,4 % en 2023). Este registro es algo inferior a la media europea (5 %) y significativamente más bajo que los países situados a la cabeza del *ranking*: Suecia (8,6 %), Luxemburgo (8 %) y Finlandia (7,8 %).

Por otro lado, el informe *ICT in Motion: The Next Wave of AI Integration* elaborado por The AI Workforce Consortium también apunta a que el fuerte crecimiento de la demanda de habilidades vinculadas a la inteligencia artificial está ampliando la brecha que ya existía entre la disponibilidad de profesionales cualificados y las necesidades de los empleadores/as. Entre estas *hard skills* se encuentran los Large Language Models (LLM), la ingeniería de *prompts* o la inteligencia artificial generativa (IAG).

Todas estas habilidades tienen una relación muy directa con los asistentes que incorporan IA. Unas herramientas que, de la mano de modelos como ChatGPT, se han popularizado durante los últimos años y cuya aplicación puede trasladarse a muchos sectores. Por ejemplo, desde la Oficina Nacional del Emprendimiento señalan que pueden aprovecharse para automatizar y mejorar la atención al usuario o el análisis de datos para identificar patrones y tendencias.

Pese a su enorme potencial para prácticamente cualquier ámbito, la realidad es que todavía queda mucho margen en la adopción de la IAG en entornos profesionales. Concretamente, según los datos de Eurostat, el 18 % de los españoles/as la utilizaron con finalidades profesionales durante 2025. Un porcentaje algo superior a la media comunitaria (15 %), pero lejos de los países donde más se utiliza: Noruega (35 %), Suiza (34 %), Malta (30 %) y Dinamarca (27 %).



No obstante, el éxito de un mercado laboral impulsado por la inteligencia artificial también requiere de un desarrollo equilibrado de estas capacidades técnicas con *soft skills* como la comunicación, el pensamiento crítico o la colaboración, tal y como explican desde *The AI Workforce Consortium*.

El desarrollo de estas capacidades es, de hecho, una cuestión crucial también para las administraciones públicas. Desde la Comisión Europea enfatizan que «una economía digital fuerte impulsada por europeos con capacidades digitales es vital para la innovación, el crecimiento, el empleo y la competitividad europea». Por este motivo, se están impulsando programas como la Union of Skills strategy con la que este organismo pretende aumentar el nivel de las competencias digitales básicas, facilitar el *upskilling* (mejora y actualización de competencias) o el *reskilling* (reciclaje profesional), o atraer y retener el talento con este tipo de habilidades.

Una mirada al futuro de la brecha de competencias

Esta hoja de ruta europea, que también va acompañada de un plan estratégico de educación en áreas STEM, pone de manifiesto que la formación es clave para el futuro. Un aprendizaje que no se sustenta únicamente en grados universitarios u orientación profesional, sino que debe extenderse a lo largo de la vida laboral.

El ámbito digital es uno de los aspectos más relevantes en lo referente a las competencias, sobre todo entre las *hard skills*, y hace necesario potenciar las capacidades tecnológicas y digitales de los trabajadores/as actuales y los del futuro. En este sentido, programas formativos más conectados con la realidad de las empresas o programas de microcredenciales, que permiten acreditar conocimientos o habilidades específicas mejora la empleabilidad de los candidatos/as y, también, la competitividad de las compañías.

Asimismo, los procesos de *upskilling* o *reskilling* a través de estos programas son especialmente interesantes para aquellos colectivos más vulnerables ante la digitalización, como los empleados de mayor edad. Por ello, fomentar la formación entre estos segmentos de población es esencial para que puedan sumar las competencias más novedosas a su experiencia y valía profesional.

Sea como sea, todo apunta a que las competencias van a desempeñar un papel cada vez más protagonista en el mercado laboral y la conexión entre la oferta y la demanda va a establecerse a partir de las *hard skills*, las competencias digitales avanzadas y las *soft skills*.

3. 2. 4. Geografía de la demanda

Un año más, las comunidades autónomas con mayor número de habitantes y actividad económica vuelven a ser las grandes locomotoras de la demanda de empleo en España. De hecho, Madrid y Cataluña congregan a cerca de cuatro de cada diez candidatos/as.

De esta manera, a la cabeza de esta clasificación se encuentra Madrid. Desde ahí, 792.269 candidatos/as se inscribieron en alguna vacante en InfoJobs en 2025, lo que representa un 1 % más que el año anterior (un aumento de 9.377 personas). Además, estos casi 800.000 aspirantes suponen el 19 % del conjunto en la plataforma (un punto porcentual menos que el año anterior).

El 19 % de los candidatos/as que se inscribió en alguna vacante se ubicaba en Madrid

Tras ella, Cataluña aglutina el 18 %, igual que en 2024. En números absolutos, los candidatos/as que se apuntaron a al menos una vacante desde esta comunidad fueron 752.515, cifra que se traduce en un incremento porcentual del 3 % (24.727 más que en 2024).

La tercera y cuarta posición también permanecen sin cambios. Así, Andalucía ocupa el tercer lugar, con 661.838 candidatos/as (16 % del total, igual que en 2024) y un aumento de 31.230 (+5 %) con respecto al año anterior. Por su parte, la Comunidad Valenciana es el lugar desde el que se inscribieron a alguna vacante 466.693 candidatos/as, un 11 % del total. Esta comunidad también experimenta una subida del 5 % en comparación con 2024, la misma que lució los dos años precedentes, lo que confirma una tendencia muy positiva.

CANDIDATOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2024 Y 2025

CC. AA.	Candidatos/as 2024	Candidatos/as 2025	Variación 2024-2025
Madrid	782.892	792.269	9.377 (1%)
Cataluña	727.788	752.515	24.727 (3%)
Andalucía	630.608	661.838	31.230 (5%)
Comunidad Valenciana	442.540	466.693	24.153 (5%)
Canarias	197.607	201.163	3.556 (2%)
Galicia	181.493	185.705	4.212 (2%)
Castilla y León	158.949	168.066	9.117 (6%)
Castilla-La Mancha	156.485	164.742	8.257 (5%)
País Vasco	153.966	160.713	6.747 (4%)
Aragón	108.186	113.091	4.905 (5%)
Murcia	102.511	111.490	8.979 (9%)
Baleares	89.482	94.794	5.312 (6%)
Asturias	60.567	64.161	3.594 (6%)
Extremadura	55.398	57.304	1.906 (3%)
Navarra	50.206	52.224	2.018 (4%)
Cantabria	40.783	41.791	1.008 (2%)
La Rioja	23.249	24.487	1.238 (5%)
Melilla*	5.520	6.028	508 (9%)
Ceuta*	5.646	5.525	-121 (-2%)
TOTAL ESPAÑA	3.973.876	4.124.599	150.723 (4%)

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

Datos: InfoJobs

En cuanto a las variaciones porcentuales, y al margen de las comunidades más destacadas, hay que señalar el notable incremento de candidatos/as registrado en Murcia, donde el porcentaje de aspirantes crece un 9 %, pasando de los 102.511 a los 111.490.

Otros territorios que muestran incrementos significativos respecto al año anterior son Asturias, Baleares y Castilla y León, que en los tres casos suben su porcentaje de aspirantes en un 6 %.

Aunque todas las comunidades aumentan su número de inscritos en la comparativa interanual, algunas lo hacen a un ritmo más contenido. Es el caso de Canarias, que tras varios años de fuertes incrementos en la demanda, se conforma esta vez con un crecimiento de tan solo el 2 %, resultado de pasar de los 197.607 a los 201.163. Pese a este aumento moderado, el archipiélago atlántico se mantiene en la quinta posición de la tabla.

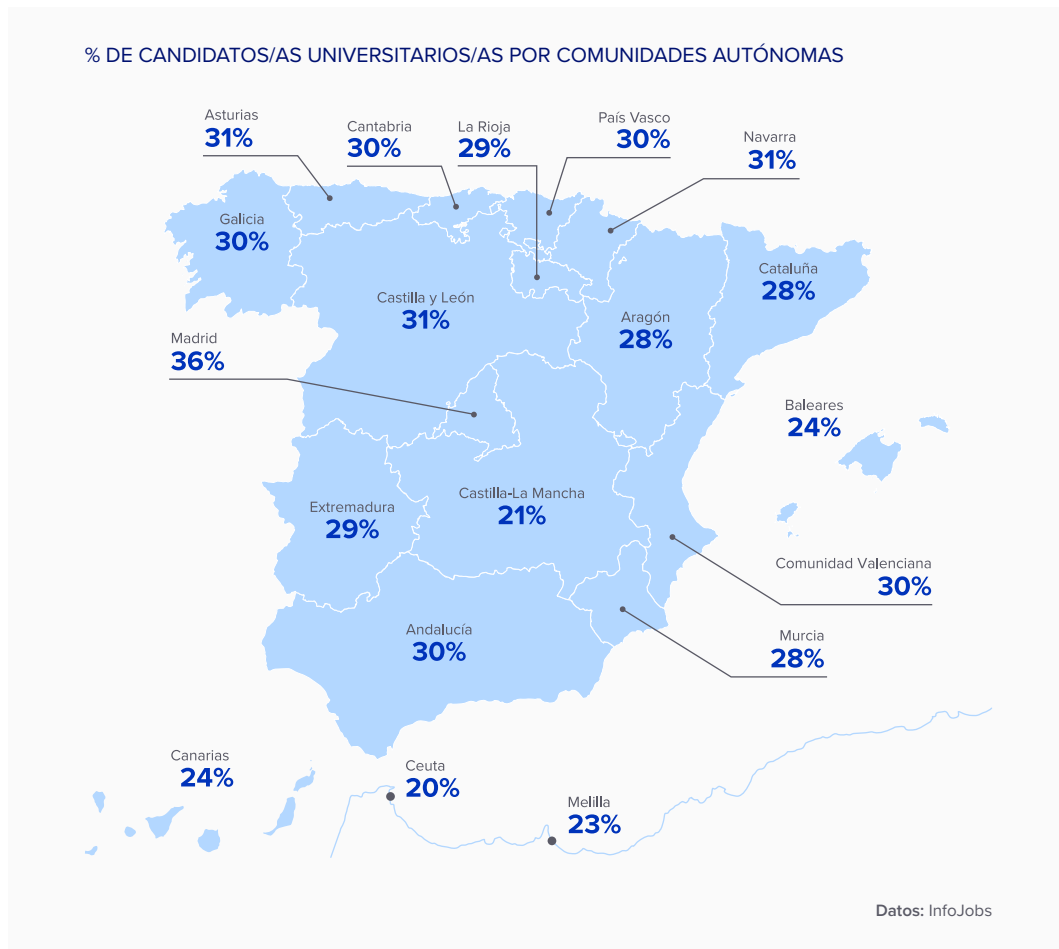
En cualquier caso, la suma de candidatos/as registrados en territorio nacional supera con creces los cuatro millones (4.124.599, frente a los 3.973.876 de 2024). Esto supone, en términos absolutos, 150.723 aspirantes más respecto al año anterior (+4 %). Y, para alcanzar los 4.253.610 candidatos/as totales mencionados anteriormente, habría que añadir a los que se apuntaron a alguna vacante desde el extranjero, que fueron 129.011.

Madrid sigue a la cabeza de los universitarios/as

Otra mirada hacia la demanda es la que pone el foco en la formación de las personas inscritas dentro de las distintas comunidades. Desde este análisis vemos que Madrid se mantiene como la región en la que la formación universitaria tiene una mayor representatividad: el 36 % (37 % en 2024) de quienes se inscribieron en alguna vacante de InfoJobs durante 2025 contaba con formación superior.

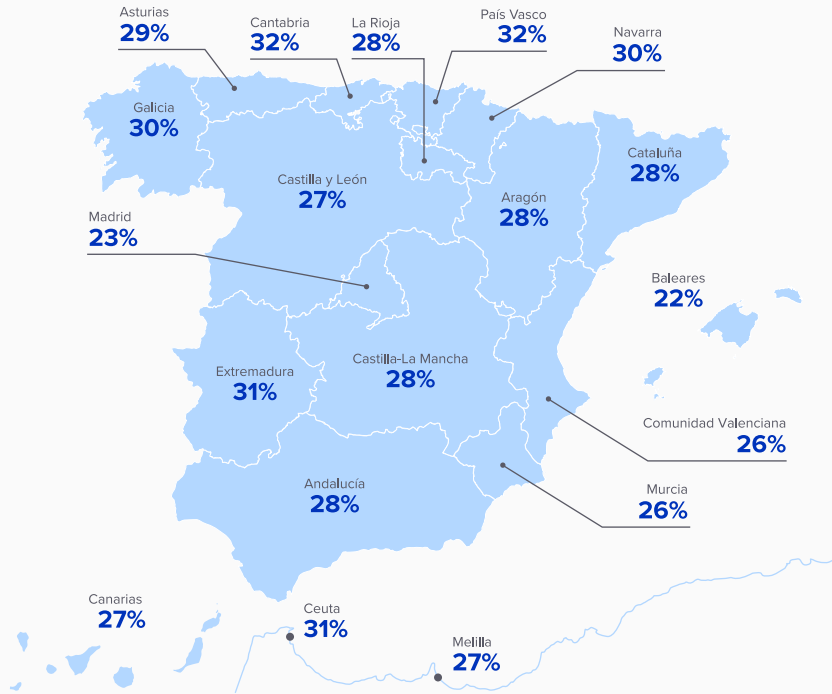
Además de Madrid, en las posiciones más altas en el listado de las comunidades con mayor concentración de candidatos/as con estudios universitarios siguen destacando Navarra, Asturias y Castilla y León (las tres con un 31 %).

Por el contrario, los territorios con menor porcentaje de candidatos/as con formación universitaria son, tal y como viene sucediendo en los años anteriores, Castilla-La Mancha, con un 21 %, Baleares y Canarias (ambos con un 24 %).



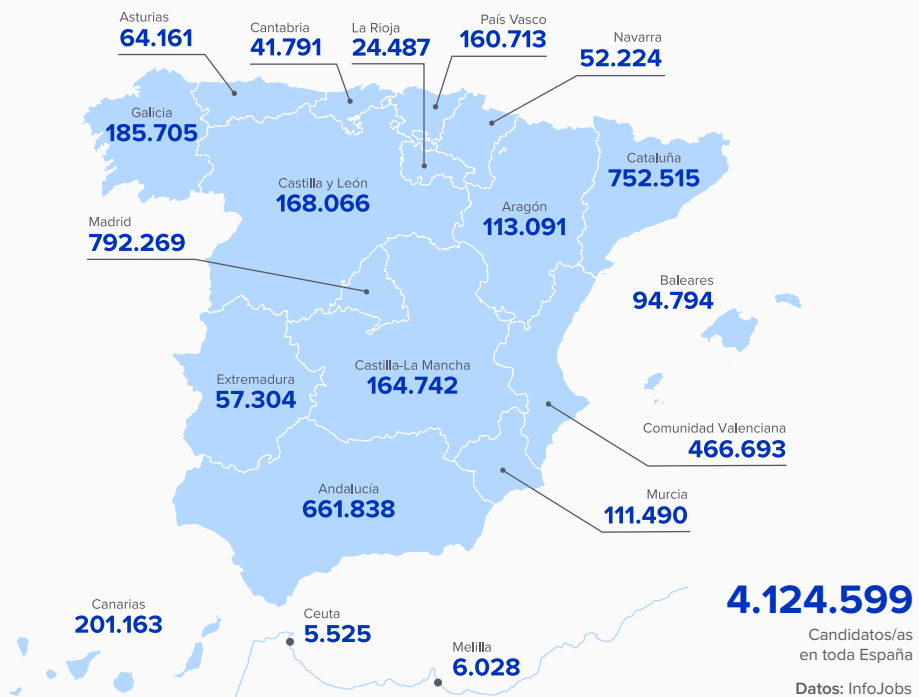
En lo relativo a la Formación Profesional, País Vasco y Cantabria destacan por tener mayor proporción de candidatos/as con este nivel de estudios. En ambos casos suponen el 32 % del total, lo que pone de manifiesto el peso del tejido industrial en estas comunidades. En el extremo opuesto se sitúan Baleares y Madrid, donde solo el 22% y el 23 % respectivamente dispone de este nivel de estudios.

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



Datos: InfoJobs

CANDIDATOS/AS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2025



Datos: InfoJobs

Análisis Esade

Inteligencia artificial y empleo: el año que redefine el liderazgo

Por David López-López, profesor y decano asociado del Full Time MBA de Esade

2025 ha marcado un punto de inflexión silencioso pero profundo en la relación entre tecnología y empleo. No se trata simplemente de una nueva herramienta ni de una mejora incremental en productividad. Este año confluyen dos hechos que, observados conjuntamente, nos obligan a replantear con mayor ambición el futuro del trabajo.

Por un lado, se gradúan los primeros universitarios que han cursado prácticamente toda su etapa de educación superior conviviendo con inteligencia artificial generativa. No han conocido la universidad sin asistentes conversacionales, modelos de generación de texto o sistemas de análisis automatizado. Su aprendizaje ha sido híbrido desde el inicio, con la tecnología integrada en su proceso intelectual cotidiano.

Por otro lado, este mismo año han entrado en primaria los primeros niños que nunca vivirán en un mundo sin inteligencia artificial. Para ellos, la IA no será una disrupción. Será parte estructural del entorno en el que crecen, tan integrada como la electricidad o la conectividad digital. Del mismo modo que internet definió a los Millennials o el *smartphone* a la Generación Z, la inteligencia artificial marcará su manera de relacionarse, aprender y trabajar.

La primera generación nativa en IA

Estamos ante la primera generación que se incorpora al mercado laboral siendo nativa en IA y ante otra que crecerá asumiendo que el pensamiento humano se complementa de forma natural con sistemas inteligentes. Esto no representa solo una transformación tecnológica. Supone un cambio profundo en la forma de generar valor.

La cuestión ya no es si la inteligencia artificial afectará al empleo. Ya está afectando. La pregunta es si nuestras organizaciones y, sobre todo, sus líderes están preparados para integrar estratégicamente esta nueva realidad. La primera promoción formada en un entorno de IA no solo ha utilizado tecnología avanzada, sino que ha desarrollado su pensamiento en diálogo constante con ella. Ha aprendido que la calidad del resultado depende de la calidad de la pregunta, ha automatizado tareas repetitivas y ha dedicado más tiempo al análisis, la síntesis y el criterio.

Este contexto modifica la noción clásica de productividad. Durante décadas, el rendimiento se asoció a la eficiencia en la ejecución. Sin embargo, cuando la ejecución rutinaria puede automatizarse, el diferencial competitivo se desplaza hacia el juicio y la creatividad aplicada. Los jóvenes profesionales no perciben la IA como una sustitución, sino como una ampliación cognitiva. Esperarán organizaciones donde puedan trabajar con copilotos inteligentes y experimentar con agilidad. Si al incorporarse a ellas encuentran estructuras rígidas o culturas que penalizan la experimentación, el choque será inevitable. No por una cuestión generacional, sino por una diferencia en la mentalidad productiva.

En paralelo, los niños que hoy inician primaria crecerán interactuando con sistemas adaptativos y asistentes capaces de transformar ideas en prototipos en minutos. Su relación con el conocimiento será menos memorística y más crítica. Aprenderán a validar información y a combinar capacidades humanas y artificiales para resolver problemas. Esto plantea un desafío sistémico: si la escuela avanza hacia modelos donde la IA es apoyo estructural, pero todavía algunas empresas mantienen esquemas organizativos del pasado, la desconexión será profunda. El mercado laboral recibirá perfiles preparados para colaborar en red y trabajar con tecnología avanzada, mientras muchas organizaciones seguirán operando bajo lógicas jerárquicas.

Liderazgo para una IA que ya es transversal

Aquí el liderazgo se vuelve determinante. La mayoría de los actuales comités de dirección no han desarrollado su carrera en entornos donde la inteligencia artificial fuera omnipresente. Para muchos, la IA sigue siendo un proyecto tecnológico más. Sin embargo, la IA no es un departamento. Es una capa transversal que impacta en estrategia, operaciones y talento.

Liderar en este contexto exige cuatro capacidades esenciales. La primera es la alfabetización en IA. No implica convertir a nuestros líderes en ingenieros o matemáticos, pero sí comprender qué problemas puede resolver, cuáles son las opciones, cuáles son sus límites y qué riesgos conlleva. Sin esta base, el directivo oscila entre el rechazo defensivo y el entusiasmo acrítico.

La segunda es la aplicación con criterio estratégico. La IA genera valor cuando se integra en procesos que afectan a la propuesta de valor o a la eficiencia operativa. No se trata de adoptar tecnología por tendencia, sino de identificar dónde puede generar ventaja competitiva sostenible.

En marketing, por ejemplo, puede transformar la personalización a escala. En operaciones, puede optimizar la planificación y la gestión de inventarios. En recursos humanos, puede apoyar la identificación de talento y el diseño de itinerarios formativos personalizados. La clave está en priorizar y alinear la tecnología con objetivos claros.

El tercer eje es cultural y estratégico. La adopción de IA implica revisar roles, redefinir responsabilidades y aceptar que ciertas tareas dejarán de tener el mismo peso. Esto genera incertidumbre. Un liderazgo sólido debe ser capaz de comunicar con transparencia, acompañar la transición y fomentar una cultura de aprendizaje continuo. Las organizaciones que penalizan el error o que operan en silos tendrán dificultades para capturar el valor de la IA. Además, la inteligencia artificial debe integrarse en la estrategia corporativa. No puede limitarse a pilotos aislados o iniciativas desconectadas. Debe responder a una visión coherente de cómo la empresa compite y crea valor en un entorno digital.

La cuarta es la adopción responsable y escalable. Escalar exige gobernanza de datos, políticas claras y métricas de impacto. También requiere asumir la dimensión ética. En la era de la inteligencia artificial, la confianza será un activo estratégico. Las organizaciones que utilicen sistemas opacos o poco responsables verán erosionada su reputación.

El debate sobre empleo no puede limitarse a la sustitución de puestos de trabajo. La historia demuestra que las grandes transformaciones tecnológicas no solo destruyen tareas, también crean nuevas categorías profesionales y redefinen las existentes. La cuestión central es cómo rediseñamos el trabajo para que el talento humano se concentre en aquello que realmente aporta valor diferencial: el juicio, la creatividad, la empatía, la capacidad de integrar perspectivas diversas.

La cuestión no es si el empleo cambiará. Ya está cambiando. La cuestión es si estamos formando líderes capaces de dirigir organizaciones donde lo humano y lo artificial no compiten, sino que se potencian estratégicamente.

El verdadero desafío no es tecnológico. Es de liderazgo. ¿Estamos preparados?

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

3. 3. Competencia por un puesto

3. 3. 1. Introducción

Como se ha analizado en los capítulos precedentes, en 2025 ha aumentado de forma leve (un 1 %) la oferta total de vacantes en InfoJobs en relación con el año anterior, mientras que la cifra total de inscripciones ha crecido más rotundamente (un 7 %). Lógicamente, cuando se ponen en relación estas dos variables, el resultado es un aumento de la competencia: de 52 aspirantes por vacante en 2024 a 56 en 2025.

Esta cifra confirma la tendencia al alza vivida desde 2022, cuando la competencia era de 45 inscripciones por puesto ofertado.



3. 3. 2. Competencia por sectores

Administración pública pasa a encabezar en 2025 la clasificación de sectores con menos competencia, con solo 24 inscripciones por vacante, lo que significa cinco menos que las que registraba en 2024. Esta ratio responde a la confluencia de dos dinámicas: por un lado, una caída del 2 % de las inscripciones para estos puestos y, por otro, un notable incremento del 20 % en la cifra de puestos ofertados, aunque es cierto que su volumen total es escaso: en 2025 no alcanza las 10.000 vacantes.

Administración pública, educación y formación e ingenierías y técnicas no superan los 30 inscritos/as por vacante

Relegada este año al segundo lugar, pero aún por debajo de los treinta inscritos/as por vacante, se sitúa, con 26 aspirantes, la categoría de educación y formación, que en 2024 lideraba este *ranking* con tan solo 22 candidatos/as.

El tercer sector que menor competencia presenta es el de ingenierías y técnicas, con 30 (un inscrito más por vacante que en 2024).

Tras el podio de esta clasificación destaca un grupo de categorías, todas ellas bajo el umbral de los cuarenta rivales por propuesta. Se trata de calidad, producción e I+D (33, uno más que el año anterior), inmobiliario y construcción (34, uno menos que doce meses antes), comercial y ventas, que, con 36 aspirantes por puesto, crece en cuatro en comparación con 2024; y profesiones, artes y oficios (37, uno más que en su anterior registro).

Por el contrario, existen sectores en los que la competencia resulta mucho más poblada. En este sentido, la categoría más reñida es la de venta al detalle, que alcanza los 219 inscritos por vacante. Le sigue, a mucha distancia, el sector de administración de empresas, con 140.

COMPETENCIA POR SECTORES EN 2024 Y 2025

Sector	Inscritos/as por vacante 2024	Inscritos/as por vacante 2025	Diferencia 2024-2025
Administración pública	29	24	-5
Educación y formación	22	26	4
Ingenierías y técnicas	29	30	1
Calidad, producción e I+D	32	33	1
Inmobiliario y construcción	35	34	-1
Comercial y ventas	32	36	4
Profesiones, artes y oficios	36	37	1
Finanzas y banca	42	45	3
Sanidad y salud	44	46	2
Compras, logística y almacén	50	47	-3
Legal	57	49	-8
Informática y telecomunicaciones	39	51	12
Sector farmacéutico	70	63	-7
Turismo y restauración	57	64	7
Atención al cliente	54	66	12
Marketing y comunicación	70	67	-3
Recursos humanos	70	71	1
Diseño y artes gráficas	62	81	19
Administración de empresas	119	140	21
Venta al detalle	229	219	-10
PROMEDIO	52	56	4

Por debajo del promedio de 2025

Por encima del promedio de 2025

Datos: InfoJobs

Al margen de la posición de los sectores dentro de la tabla, se aprecian también algunos cambios muy llamativos en relación con el año anterior. Entre los que peor evolución han tenido en 2025 destacan los casos de administración de empresas —del que ya se ha dicho que es el segundo con mayor competencia, fruto de un incremento de 21 candidatos/as por vacante, de los 119 de 2024 a los 140 doce meses más tarde— y de diseño y artes gráficas (pasa de los 62 a los 81 inscritos, 19 más).

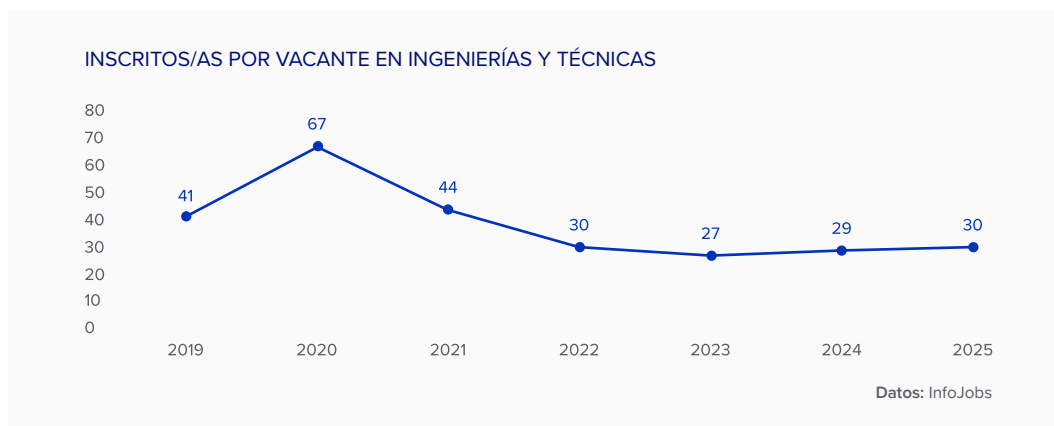
En el lado positivo destaca el descenso de la competencia en venta al detalle, que rebaja en diez aspirantes la concurrencia por vacante, a pesar de que sigue siendo el área más competida, con 219 candidatos/as por puesto. También los sectores de legal y farmacéutico mejoran su situación, dado que se rebajan en ocho y siete, respectivamente, la ratio de aspirantes para cada oportunidad publicada.

Ingenierías y técnicas: la competencia sigue baja y estable

Ya hemos visto que ingenierías y técnicas se mantiene en el rango más bajo de competencia, con 30 candidatos/as por vacante, con una subida de un inscrito respecto al año anterior. Otros dos datos permiten concluir que se trata de un sector con muy buenas oportunidades: por un lado, su apreciable volumen de oferta —más de 95.000 vacantes— y, por otro, un salario promedio ofertado (31.997 euros brutos anuales en 2025) muy por encima del conjunto de la oferta (27.336 euros).

Al analizar en mayor profundidad la estabilidad en la competencia de la que disfruta ingenierías y técnicas, se comprueba que es consecuencia de la fluctuación armónica a la baja vivida tanto en el porcentaje de vacantes (-7 %) como en el de inscripciones (-4 %). Esta reducción paralela da como resultado que la cifra de aspirantes por puesto ofertado apenas varíe.

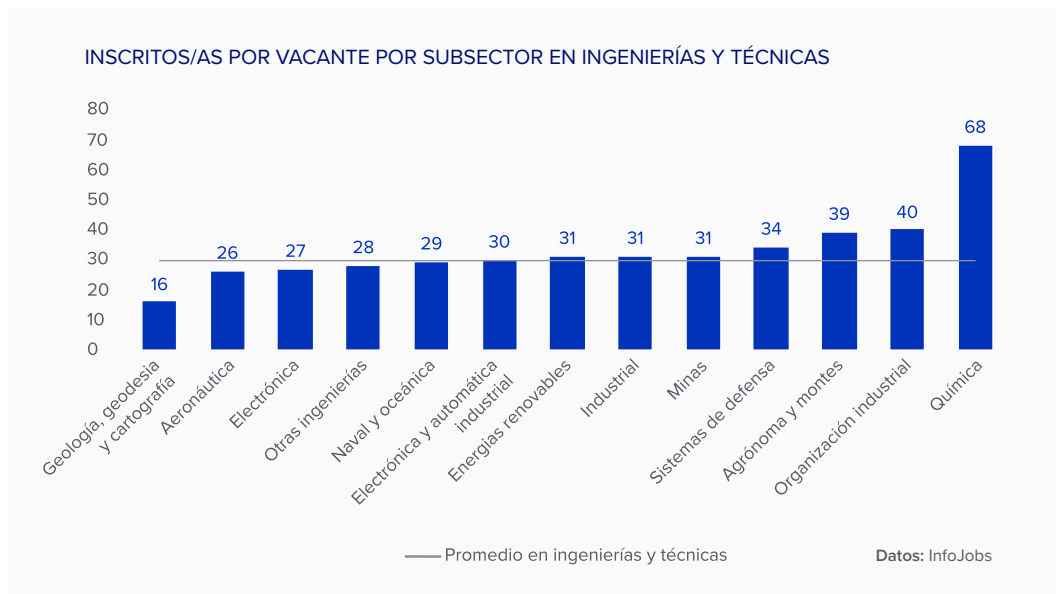
En términos históricos, cabe recordar que en 2019 se promediaban en esta categoría 41 personas inscritas para cada vacante publicada, once más que las mencionadas 30 que ha registrado en 2025.



Si bajamos la mirada hacia los subsectores, vemos que casi todos se encuentran dentro de un abanico de competencia de entre las 20 y las 35 personas inscritas por cada puesto ofertado. El que presenta una competencia por puesto más reducida es, con diferencia, geología, geodesia y cartografía, con tan solo 16 inscritos por vacante. Le sigue aeronáutica, con 26 candidatos/as por puesto (eran 23 en 2024), mientras que desde lo más alto en cuanto a mayor competencia observa al resto el subsector de química, con 68 (algo menos que los 71 de un año antes).

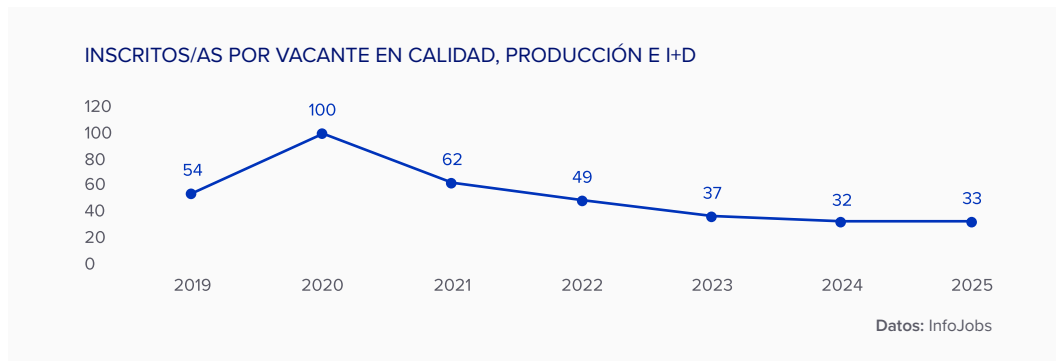
La subida en la competencia de aeronáutica responde a un mayor descenso en las vacantes (-15 %) que en las inscripciones (-4 %), mientras que en la ingeniería química han caído más las inscripciones (-21 %) que las propuestas de empleo (-17 %). La variación interanual más interesante se ha producido en minas: un significativo incremento en los puestos ofertados (+28 %) y un mucho más moderado aumento en las inscripciones (+3%) han permitido rebajar su competencia de los 39 aspirantes por vacante de 2024 a los 31 de 2025.

La competencia en las subcategorías con mayor volumen, como industrial (31 aspirantes por vacante), otras ingenierías (28), electrónica y automática industrial (30), electrónica (27) y energías renovables (31) apenas registra cambios con respecto al año anterior.



Calidad, producción e I+D: crecimiento parejo en oferta y demanda

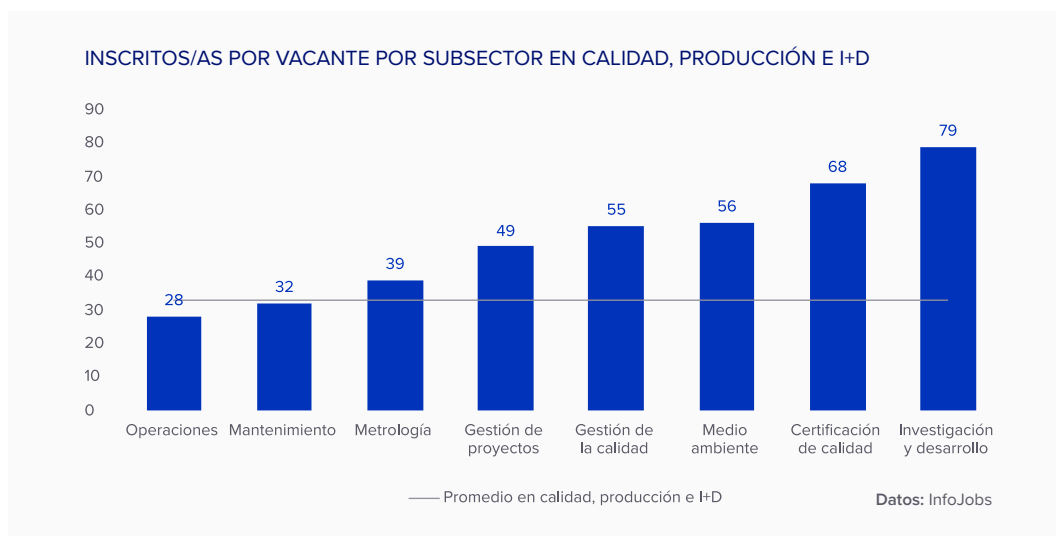
En 2025, apenas hay cambios en la competencia de calidad, producción e I+D: la estabilidad es la tónica principal, situándose, de promedio, en las 33 inscripciones por puesto ofertado, apenas una más de las que marcaba el año anterior. Este registro es consecuencia del incremento casi paralelo de las vacantes (+19 %) y de las inscripciones (+21 %).



En lo que se refiere a los subsectores, presenta especial relevancia operaciones, que congrega nada menos que el 77 % del volumen total de la oferta para calidad, producción e I+D (119.664 vacantes, frente a las 155.874 totales). Operaciones cuenta con un promedio de tan solo 28 inscripciones para cada vacante en 2025, frente a las 29 de 2024: la oferta laboral ha crecido, en términos interanuales, un 29 %, mientras que la demanda lo ha hecho en un 27 %.

Este patrón viene repitiéndose en los últimos años (sus vacantes de 2025 casi multiplican por cinco las que había en 2019) con diferencias entre el aumento de la oferta y la demanda incluso más significativas, gracias a lo cual operaciones no ha dejado de reducir su competencia: en 2019 había 55 inscripciones por puesto ofertado frente a las 28 actuales.

Aunque presentan un volumen de vacantes mucho más modesto, los subsectores de mantenimiento (32 inscritos/as por puesto) y metrología (39) también tienen buenas ratios de competencia. Por su parte, gestión de proyectos, que el año anterior fijaba su rivalidad por propuesta en 40 candidatos/as, sube hasta los 49. La competencia más alta es para investigación y desarrollo, con 79 inscripciones por vacante.

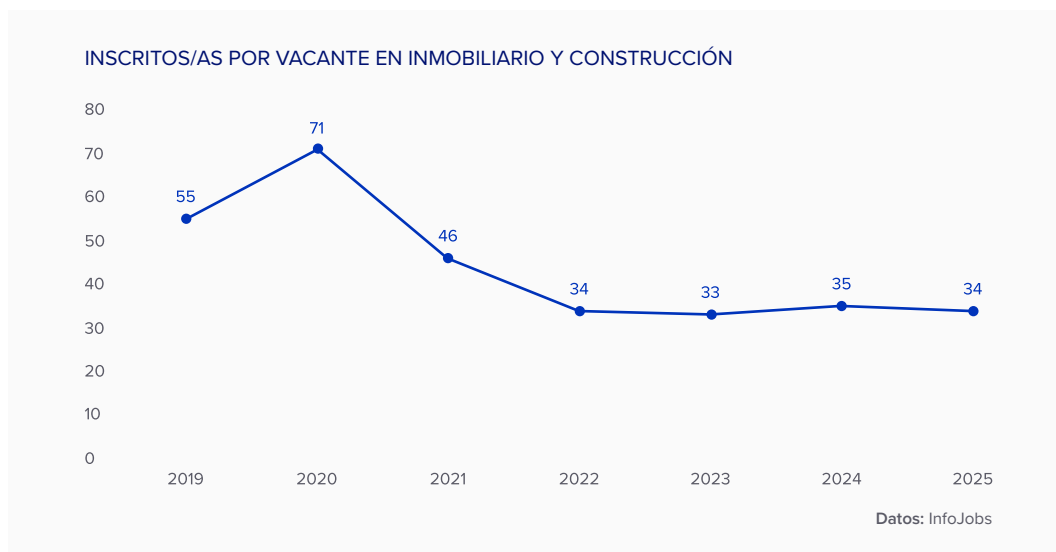


Inmobiliario y construcción: menor competencia por la base

El sector inmobiliario y de construcción reduce ligeramente en 2025 su nivel de competencia, al descender de los 35 a los 34 candidatos/as inscritos por puesto gracias a un positivo aumento en su cifra de vacantes (+7 %) y una subida en las inscripciones ligeramente más baja (+6 %). Se mantiene, de este modo, entre las categorías con una rivalidad relativamente baja por vacante (cabe recordar que el promedio se sitúa en 56).

Inmobiliario y construcción rebaja su competencia: los 34 candidatos/as por vacante de 2025 son 21 menos que en 2019

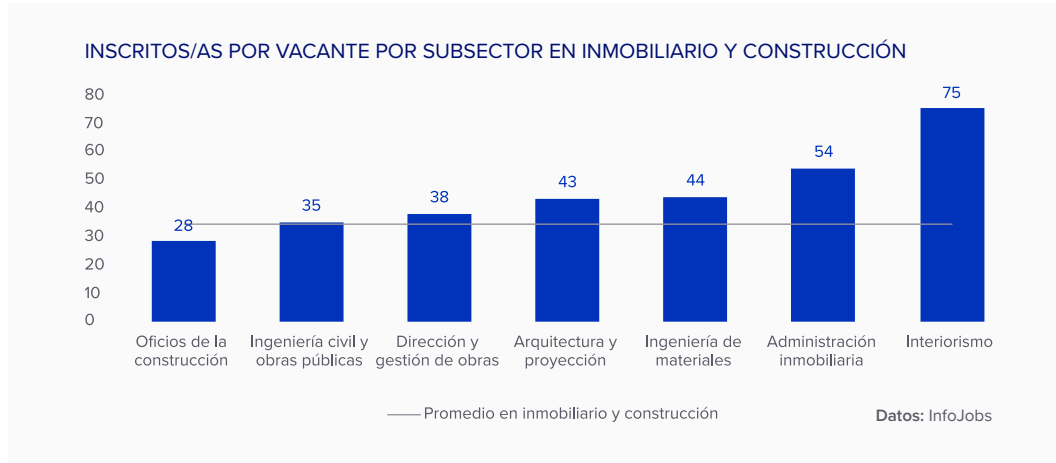
Mantiene, por lo tanto, la estabilidad alcanzada a lo largo de los años anteriores, desde que se produjese un importante descenso en la ratio entre 2021 y 2022. Si nos remontamos incluso más atrás, a 2019, la cifra actual representa 21 aspirantes menos que los 55 que, de promedio, se postulaban entonces a cada puesto ofertado en InfoJobs.



Entre los subsectores de esta área destaca la baja competencia en los tipos de empleo que conforman la base de los trabajadores (sus cimientos, en este caso), los agrupados bajo la denominación de oficios de la construcción, que presentan una rivalidad por puesto de tan solo 28 aspirantes. Se trata además del ámbito con mayor volumen de oferta (31.668 vacantes en 2025, un 22 % más que en 2024 y casi seis de cada diez de las publicadas en inmobiliario y construcción).

Con la especialización y cualificación, sin embargo, la competencia por las vacantes de otros subsectores se va incrementando paulatinamente. Así, en el área de ingeniería civil y obras públicas la cifra asciende ya a las 35 inscripciones, para subir hasta las 38 en el caso de la dirección y gestión de obras. En arquitectura y proyección se alcanzan los 43 aspirantes por puesto.

La ratio de competencia más alta dentro de estos subsectores, ya muy por encima de la media, es la que presenta interiorismo, con 75 pretendientes por vacante.

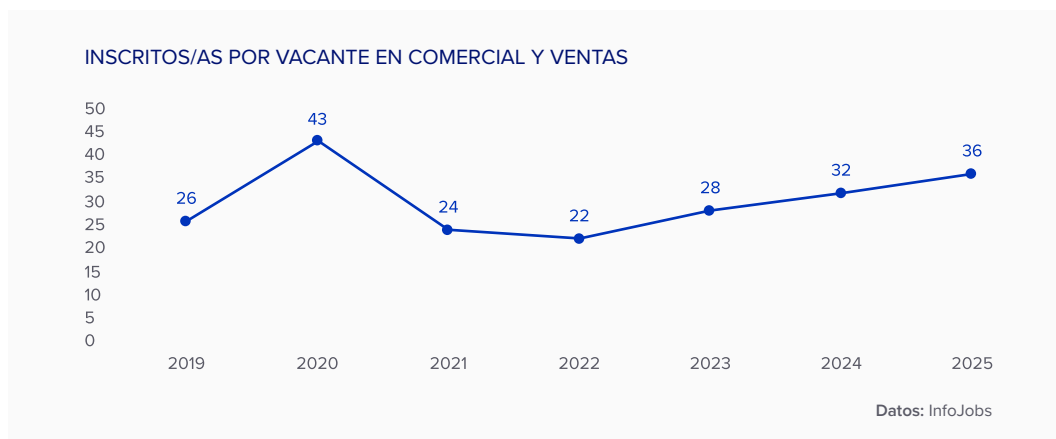


Comercial y ventas, repunte de la rivalidad por puesto

El sector de comercial y ventas continúa, por tercer año consecutivo, aumentando su nivel de competencia, que se eleva en 2025 hasta los 36 candidatos/as por vacante, lo que supone cuatro más que en 2024 y catorce por encima del dígito de 2022. Pese a esta línea ascendente, la categoría sigue situada en unos niveles razonablemente bajos, considerando, además, que hablamos del área con mayor número de vacantes (358.537, un 16 % del total de oferta publicada).

La competencia sube por tercer año consecutivo y alcanza los 36 inscritos/as por vacante

Este incremento de la competencia tiene su origen en un aumento interanual del 7 % en la cifra de inscripciones acompañado de una reducción del 4 % en el volumen de vacantes publicadas.

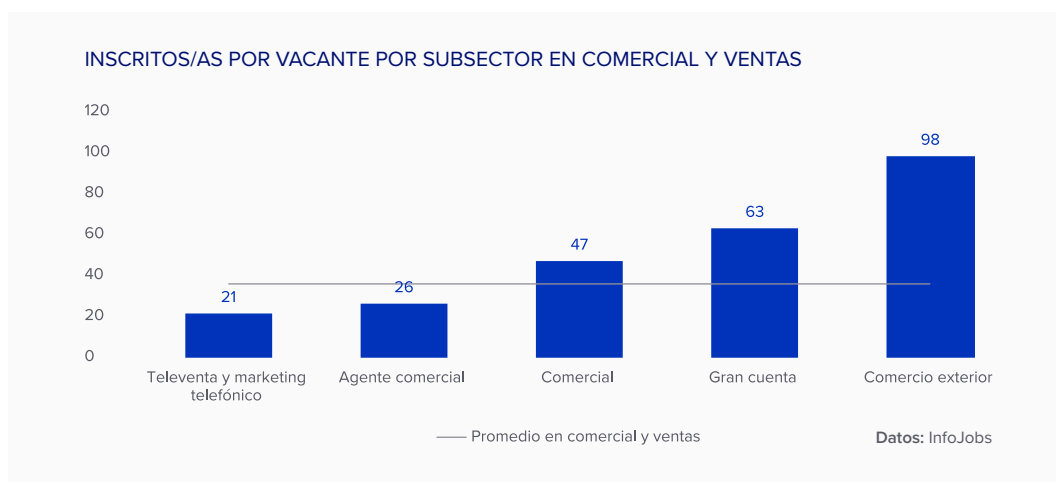


Cuando se abordan los subsectores de comercial y ventas hay dos paradas necesarias por su significativo volumen de oferta. La primera es la de comercial, cuyas 178.369 vacantes de 2025 —la mitad de las del sector— suponen un 6 % más que en 2024, aunque su competencia se incrementa (de 44 a 47 inscritos/as por puesto) fruto del mayor aumento de las inscripciones (+13 %).

La segunda parada obligatoria es en el subsector de agente comercial: 106.074 vacantes, con un promedio de 26 aspirantes por puesto, dos más que el año anterior. Y es que mientras la oferta se ha contraído un 4 %, las inscripciones han aumentado en idéntico porcentaje.

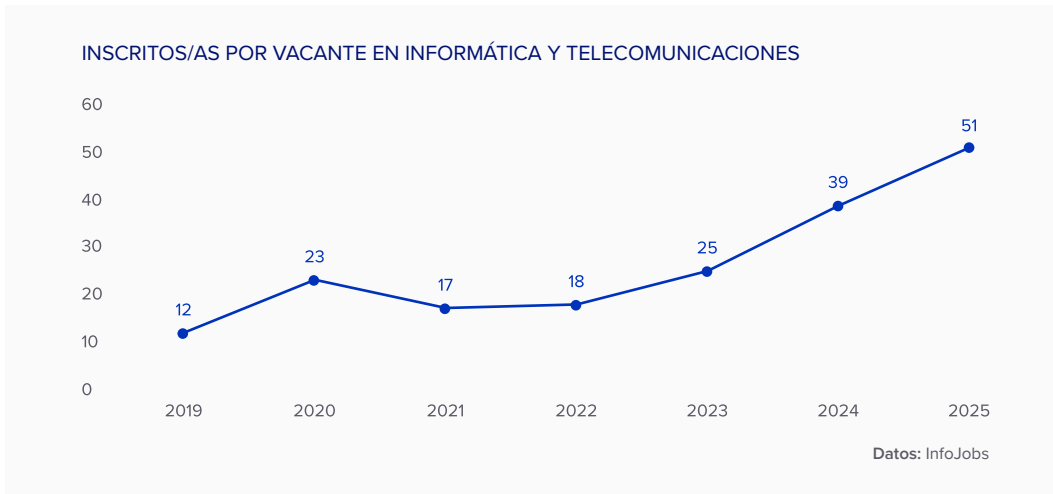
Tampoco se puede pasar por alto televenta y marketing telefónico, que registra un descenso interanual del 21 % en las vacantes publicadas y del 18 % en las inscripciones, por lo que su nivel de competencia se mantiene en 2025 prácticamente sin cambios: 21 aspirantes por puesto frente a los 20 de 2024.

Finalmente, comercio exterior y gran cuenta son dos subsectores pequeños en términos de volumen (entre ambos apenas suman 4.136 vacantes, lo que supone un 2 % del conjunto sobre el peso total del sector) y presentan los mayores niveles de competencia: 98 y 63 inscripciones para cada puesto, respectivamente.



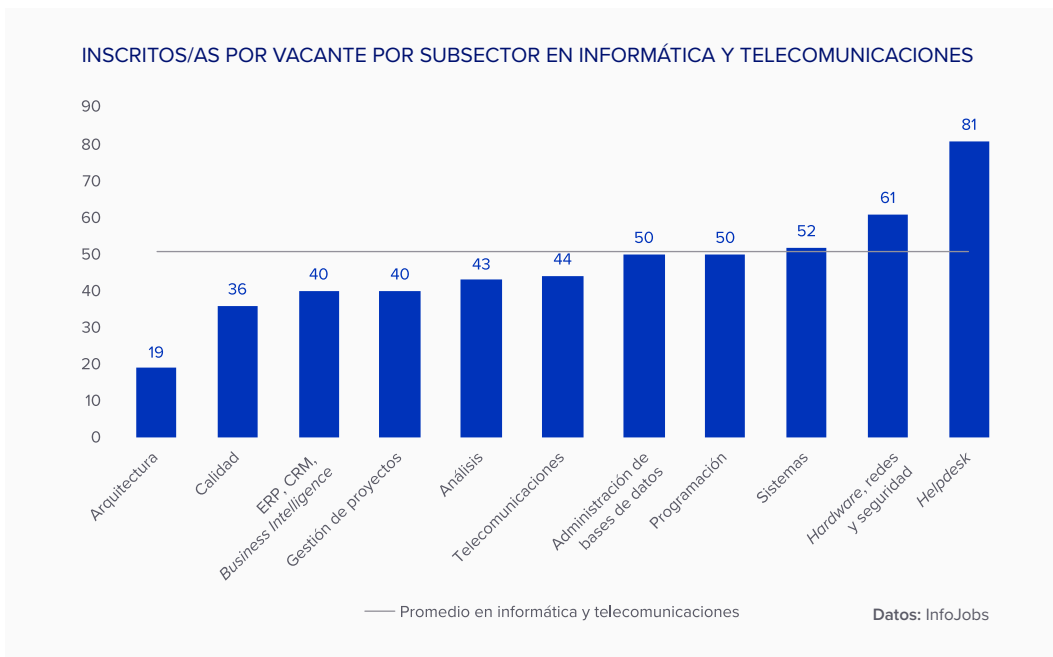
La competencia en informática y telecomunicaciones alcanza la media global

Como ya se ha indicado anteriormente, en términos generales, se ha incrementado de forma notable la competencia en informática y telecomunicaciones, al pasar de los 39 candidatos/as inscritos el año anterior a los 51 doce meses después, bastante cerca de los 56 del promedio nacional.



Pero el comportamiento en esta categoría es muy dispar si analizamos los diferentes subsectores que la integran. Destaca, por su baja ratio de competencia, 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 2025, cada una de las vacantes de este tipo publicadas en InfoJobs han promediado 19 inscripciones.

En el peldaño inmediatamente superior, pero ya con 36 candidaturas para cada puesto, se sitúa la subcategoría de calidad. Entre los cuarenta y cincuenta aspirantes por propuesta se posicionan otras áreas como ERP, CRM, *Business intelligence* y gestión de proyectos (ambas con 40), análisis, con 43; y telecomunicaciones, con 44. La que presenta mayor competencia es la de *helpdesk*, con 81 aspirantes por vacante.



Los subsectores más y menos competidos

Aunque las cinco áreas analizadas específicamente hasta ahora son las que más subsectores sitúan dentro de los menos competidos, existen igualmente otras que merecen atención.

Así, el sector de profesiones, artes y oficios reúne algunos de los subsectores menos competidos. Destacan transporte, con 19 personas inscritas por vacante; seguridad y vigilancia, con 22; electricidad, con 25; o fontanería, con 26. Son oficios generalmente asociados a la Formación Profesional. Dentro del sector de marketing y comunicación destaca también el subsector de investigación de mercados, con solo 15 inscripciones por vacante.

SUBSECTORES CON MENOS COMPETENCIA

	Inscritos/as por vacante
Investigación de mercados (marketing y comunicación)	15
Geología y geodesia (ingenierías y técnicas)	16
Arquitectura (informática y telecomunicaciones)	19
Enseñanza (educación y formación)	19
Transporte (profesiones, artes y oficios)	19
Televenta y marketing telefónico (comercial y ventas)	21
Seguridad y vigilancia (profesiones, artes y oficios)	22
Enfermería (sanidad y salud)	22
Electricidad (profesiones, artes y oficios)	25
Fontanería (profesiones, artes y oficios)	26
Agente comercial (comercial y ventas)	26
Aeronáutica (ingenierías y técnicas)	26

SUBSECTORES CON MÁS COMPETENCIA

	Inscritos/as por vacante
Recepción (administración de empresas)	269
Creación audiovisual (diseño y artes gráficas)	193
Periodismo y edición (marketing y comunicación)	182
Administración (administración de empresas)	181
Comunicación corporativa (marketing y comunicación)	157

Datos: InfoJobs

Top 20 de puestos con mejores oportunidades

En cuanto a los puestos que presentan menor ratio de competencia se observa que siguen abundando los correspondientes al sector de informática y telecomunicaciones. Así, encontramos perfiles como el de arquitecto/a de sistemas TIC, con un total de 11 aspirantes para cada puesto ofertado.

El sector sanitario también figura de manera destacada en esta lista, con puestos como el de veterinario/a general (6), fisioterapeuta (9) u odontólogo (10).

RANKING DE PUESTOS MENOS COMPETIDOS

Puesto	Vacantes 2025	Inscritos/as por vacante 2025	Salario promedio 2025
1 Supervisor/a de operaciones de hormigón	332	5	32.822€
2 Veterinario/a general*	1.292	6	61.907€
3 Formador/a en TIC	2.773	6	25.144€
4 Técnico/a reparador/a de electrodomésticos	538	7	23.194€
5 Técnico/a de metalurgia	233	7	43.556€
6 Técnico/a de maquinaria agrícola	371	8	27.813€
7 Ingeniero/a de cálculo	214	8	35.786€
8 Técnico/a de atención sociosanitaria a personas en el domicilio	5.806	9	20.843€
9 Fisioterapeuta*	5.612	9	52.430€
10 Asesor/a energético/a	2.556	9	37.664€
11 Odontólogo/a	4.830	10	41.367€
12 Analista de resistencia de materiales	339	10	36.379€
13 Enfermero/a responsable de cuidados generales*	16.560	10	44.703€
14 Ingeniero/a técnico/a de climatización	274	11	27.457€
15 Profesor/a de apoyo educativo	708	11	21.800€
16 Oficial de puente	3.458	11	27.417€
17 Agente inmobiliario/a	73.039	11	36.030€
18 Arquitecto/a de sistemas de TIC	922	11	51.789€
19 Dentista especializado/a	617	11	45.286€
20 Técnico/a de puesta en servicio	205	11	30.166€

*Salario inflacionado por la presencia significativa de vacantes que buscan a profesionales para trabajar en otros países europeos

Datos: InfoJobs

3. 3. 3. Competencia por nivel laboral

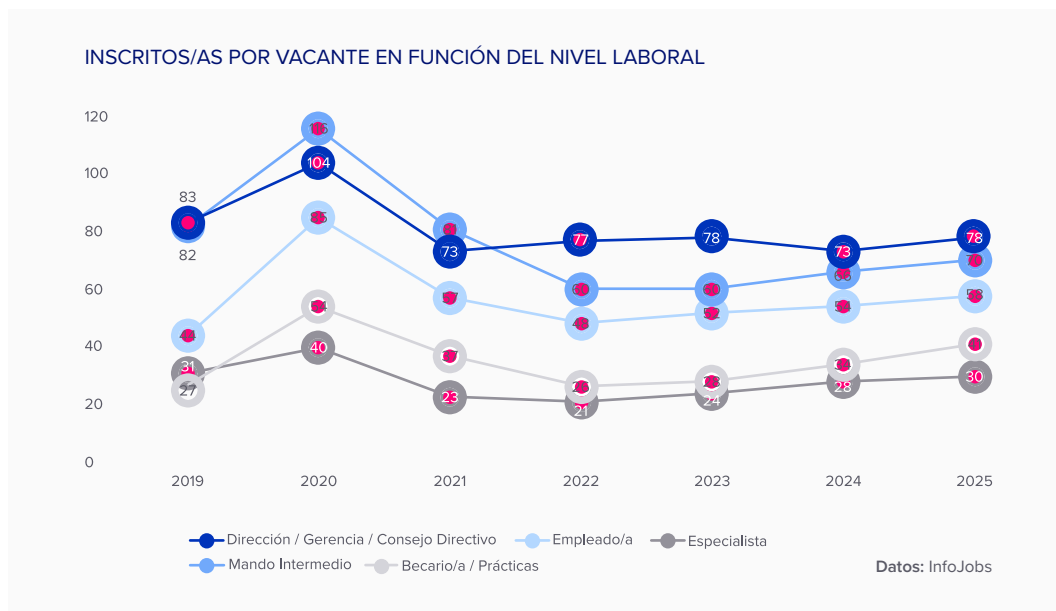
El nivel laboral en el que se enmarca una vacante también influye en la competencia que origina cada puesto ofertado. Así, los datos de 2025 muestran una línea creciente en la competencia de todos los niveles profesionales, aunque destaca por su relevancia, al ser de largo el más numeroso, el rango de empleado/a, que sube desde las 54 inscripciones por vacante de 2024 a las 58 un año después.

La competencia para los puestos de empleado/a pasa de 54 inscripciones de 2024 a 58 en 2025

Mayor aún es el auge en la competencia por los puestos encuadrados en el nivel laboral de becas y prácticas, que se incrementa en siete inscritos por posición, al pasar de los 34 de 2024 a los 41 del año siguiente.

También aumenta en buena medida la aspiración a un puesto de dirección o gerencia, que salta de los 73 a los 78 inscritos por oferta. Por su parte, el escalón de mando intermedio aumenta su competencia al pasar de los 66 inscritos por puesto del año anterior a los 70 de doce meses después.

Finalmente, el nivel que menos crece es el de especialista, que únicamente se incrementa en dos candidatos, al subir de los 28 a los 30 por vacante.



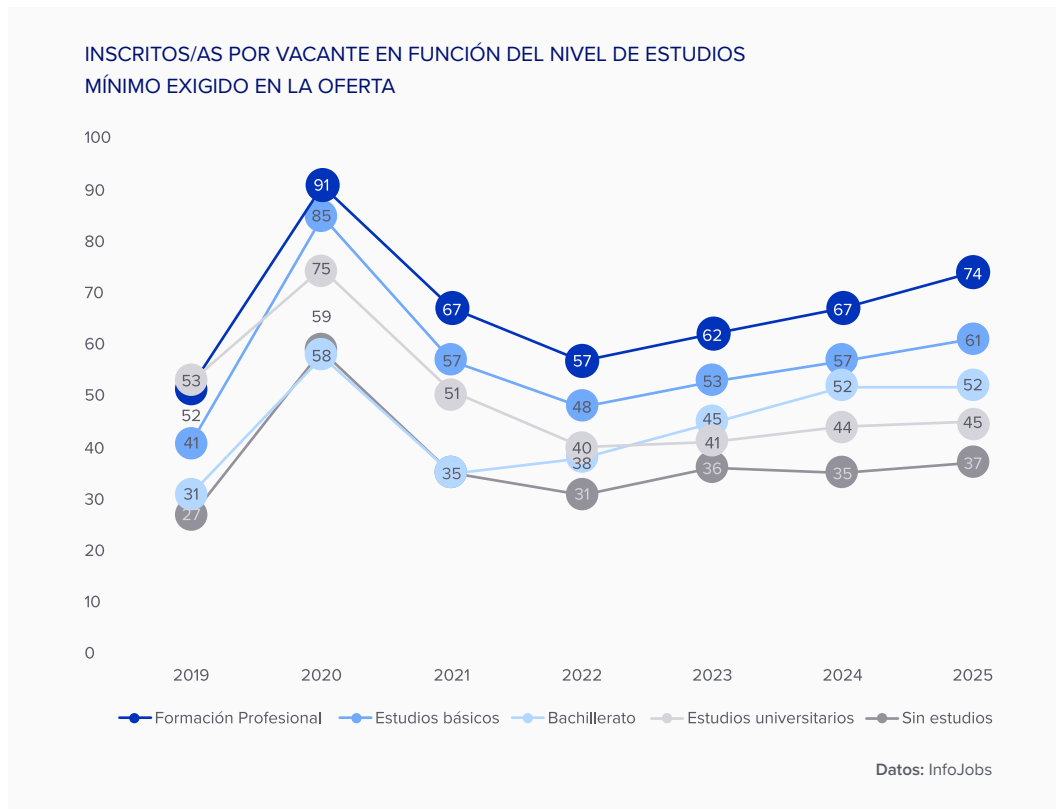
3.3.4. Competencia por nivel de estudios

El nivel formativo solicitado en las vacantes también marca la competencia generada para cada oferta. En 2025 se ha repetido el escenario de los ejercicios precedentes, dado que las ofertas que solicitan un título de Formación Profesional son las que, de media, han recibido más inscripciones para cada puesto ofertado, con un total de 74. En comparación con el año anterior, la cifra representa un ascenso de siete candidatos/as.

Tras aquellas están las propuestas que parten de la exigencia de estudios básicos que, con 61 aspirantes por puesto, también incrementan su competencia con respecto a 2024, cuando eran 57. En tercer lugar se sitúan los estudios de Bachillerato, con 52 (la misma cifra que el año anterior); y estudios universitarios, con 45 (un candidato/a más por puesto).

Se mantiene la competencia para las vacantes que piden título superior, con 45 inscritos/as por vacante

Por su parte, las ofertas que no solicitan titulación alguna son las que menos candidatos atraen, con 37 para cada puesto durante 2025, frente a las 35 de 2024, aunque en este caso, como es lógico lo que sucede es que, en general, son vacantes que ofrecen peores condiciones laborales y por lo tanto resultan menos atractivas.



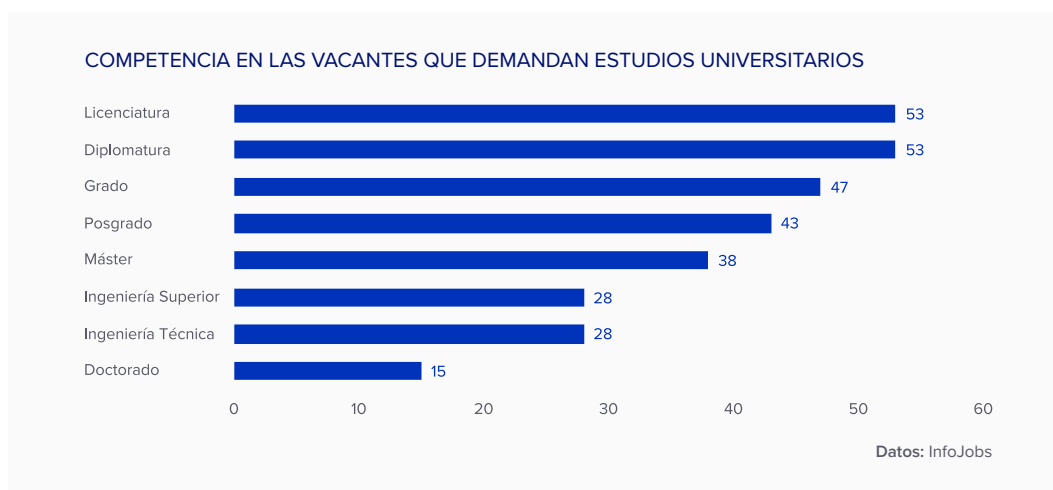
El grado universitario casi mantiene el mismo nivel de competencia

Dentro de los estudios universitarios, son los de doctorado los que presentan vacantes con menor competencia, con tan solo 15 aspirantes por cada puesto, una cifra sensiblemente inferior a la de 2024.

Les siguen las vacantes de ingenierías, que presentan una rivalidad de 28 inscripciones por cada puesto ofertado en ambos casos: Técnica y Superior.

En el polo opuesto, el de las propuestas que congregan una mayor competencia, están las vacantes en cuyo enunciado se solicita una licenciatura o una diplomatura (53 inscripciones de media en cada vacante en ambos casos).

Por su parte, los estudios de grado, que son los que dentro de los universitarios aglutinan más vacantes, alcanzan las 47 inscripciones por puesto ofertado (eran 46 en 2024).



3.3.5. Geografía de la competencia

La procedencia territorial de las vacantes de trabajo que se canalizan a través de InfoJobs también tiene su reflejo en la ratio de la competencia que acompaña a cada puesto. Bajo esta mirada, los territorios que presentan una proporción más favorable entre oferta y demanda son, al igual que el año anterior, Castilla y León y Castilla-La Mancha. Sin embargo, en ambos casos la competencia sube con respecto a entonces. Levemente en Castilla y León, que pasa de los 32 aspirantes de 2024 a los 33 doce meses después; y de manera más acusada en Castilla-La Mancha, que salta de 32 a 37.

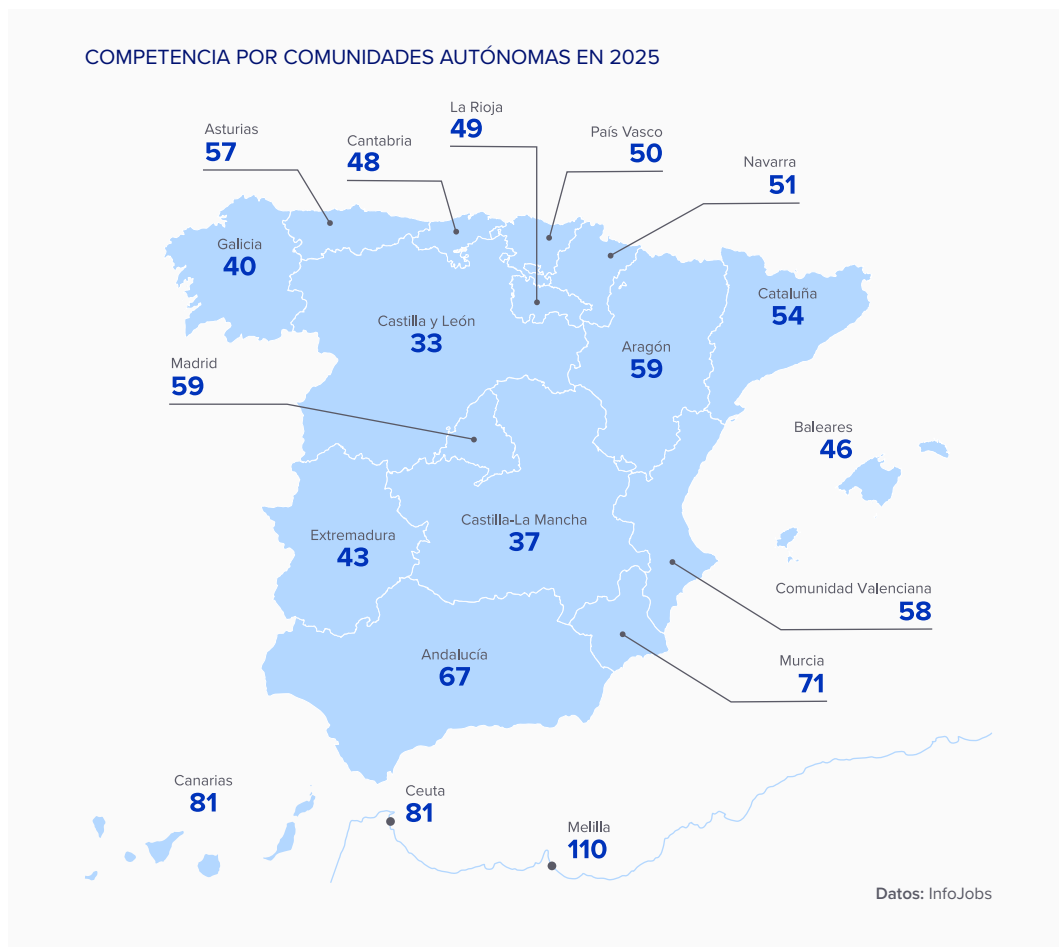
Castilla y León y Castilla-La Mancha presentan los niveles más bajos de competencia, con menos de 40 aspirantes por puesto

A continuación figuran Galicia, con 40 candidatos por vacante, solo uno más que en 2024, y Extremadura, que pierde la tercera posición del año anterior al subir su competencia de los 35 aspirantes a los 43, una diferencia de ocho contendientes por oportunidad.

Aún mayor es el incremento de la ratio en Aragón, que salta de los 50 a los 59 competidores por vacante. Por su parte, País Vasco, que ya en 2024 experimentó un significativo aumento en esta relación (de 38 a 45), continúa su escalada, al añadir cinco aspirantes más por puesto, llegando así a los 50.

Todas estas comunidades se sitúan por debajo de la media nacional de 56 candidatos/as por puesto (en 2024 eran 52, y en 2023 sumaban 49). También registran cifras por debajo de ese promedio Baleares (46, cuatro menos que en el estudio precedente), Cantabria (48), La Rioja (49), Navarra (51) y Cataluña (54).

Por encima ligeramente de la media encontramos a Asturias (57), la Comunidad Valenciana (58, siete aspirantes por puesto menos que en 2024), la ya citada Aragón (59) y Madrid (59, cinco más que en 2024). Las cifras más altas de competencia son las que presentan Andalucía (67), Murcia (71) y Canarias (81).



Estas ratios por comunidades autónomas vienen a reproducir, con las ya citadas excepciones, el escenario contemplado en 2024, si bien con una línea ascendente en la mayoría de los territorios. No obstante, la evolución en la competencia de cada una responde a diferentes patrones:

- **Baja la competencia.** En la Comunidad Valenciana, Baleares y Cantabria se ha reducido de forma sustancial la competencia respecto a 2024 gracias a que, en términos relativos, ha aumentado más la oferta de vacantes de lo que lo han hecho las inscripciones.

- **Pocos cambios en la competencia.** En Asturias, Castilla y León, La Rioja, Murcia y Navarra se han incrementado de manera destacada tanto las vacantes como las inscripciones. Por su parte, en Canarias y Galicia las cifras tanto de oferta como de demanda se han mantenido más cercanas a las del año 2024. En uno y otro caso el resultado es el mismo: los niveles de competencia se mantienen muy alineados con los del año precedente.

- **Más competencia fruto de una mayor demanda.** Hay cinco territorios donde las vacantes se han mantenido casi estables, pero las inscripciones han crecido notablemente, lo cual da como resultado un fuerte incremento en la ratio de aspirantes por puesto. Se trata de Andalucía, Castilla-La Mancha, Cataluña, País Vasco y, sobre todo, Aragón, cuya subida del 13 % en las inscripciones la convierte en la comunidad autónoma que más aumenta su competencia (9 candidatos/as por vacantes más que en 2024).

- **Más competencia por el descenso de vacantes.** En Madrid y Extremadura, el incremento de la competencia está causado, principalmente, por el menor volumen de puestos ofertados. En términos de demanda su comportamiento es más desigual: se mantiene casi estable en Madrid, pero crece de forma acusada en Extremadura, lo que provoca, en su caso, un mayor aumento de la competencia.

INSCRITOS/A POR VACANTE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2024 Y 2025

CC.AA.	Competencia 2024 (inscripciones por vacante)	Vacantes 2025 (y su variación anual en %)	Inscripciones 2025 (y su variación anual en %)	Competencia 2025 (inscripciones por vacante)	Variación anual de la competencia (inscripciones por vacante)
Castilla y León	32	121.281 (6%)	4.021.555 (12%)	33	■ 1
Castilla-La Mancha	32	106.005 (-2%)	3.913.497 (11%)	37	■ 5
Extremadura	35	24.450 (-10%)	1.039.322 (9%)	43	■ 8
Galicia	39	119.572 (3%)	4.748.369 (5%)	40	■ 1
Baleares	50	64.364 (19%)	2.947.694 (9%)	46	■ -4
Cantabria	51	21.840 (12%)	1.056.143 (7%)	48	■ -3
La Rioja	48	13.466 (10%)	660.926 (13%)	49	■ 1
País Vasco	45	95.836 (-3%)	4.812.748 (9%)	50	■ 5
Navarra	49	28.996 (9%)	1.470.660 (13%)	51	■ 2
Cataluña	49	510.719 (-2%)	27.747.130 (8%)	54	■ 5
Asturias	56	30.412 (11%)	1.741.001 (15%)	57	■ 1
Comunidad Valenciana	65	248.798 (21%)	14.443.989 (8%)	58	■ -7
Aragón	50	65.678 (-3%)	3.869.465 (13%)	59	■ 9
Madrid	54	602.991 (-6%)	35.514.302 (2%)	59	■ 5
Andalucía	62	278.272 (-1%)	18.659.886 (7%)	67	■ 5
Murcia	70	41.696 (17%)	2.942.865 (19%)	71	■ 1
Canarias	79	84.642 (-0%)	6.845.520 (2%)	81	■ 2
Ceuta*	69	752 (-27%)	61.060 (-13%)	81	■ 12
Melilla*	74	635 (-24%)	70.124 (13%)	110	■ 36
TOTAL ESPAÑA	52	2.460.405 (1%)	136.566.256 (7%)	56	■ 4

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

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

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

Datos: InfoJobs

3. 4. Salarios

3. 4. 1. Introducción

Cada vez que una empresa publica una oferta de empleo en InfoJobs tiene que incluir un rango salarial. Un dato que no es siempre visible para los candidatos/as, ya que las compañías pueden elegir si quieren hacerlo público o no. En concreto, un 48 % de las vacantes publicadas en el portal de empleo en 2025 indicaban de forma visible para los/as aspirantes la horquilla retributiva en que se situaba.

Sin embargo, por razones de fiabilidad, para el presente capítulo solamente se toman en consideración los salarios de vacantes a jornada completa y que las empresas han decidido hacer visibles en la oferta. Asimismo, para garantizar la consistencia de los datos, se establecen diferentes filtros estadísticos que permiten eliminar desviaciones y datos erróneos. Un trabajo de filtrado tras el cual quedan 689.780 vacantes (un 28 % del total).

Estas posiciones ofertadas conforman la muestra a partir de la cual se obtiene el salario promedio bruto anual, un indicador que a lo largo del presente capítulo se utiliza como punto de referencia. Igualmente, en determinados momentos se recurre a la distribución en rangos salariales y en deciles de estas casi 700.000 vacantes con el objetivo de analizar y evaluar la distribución de las retribuciones ofrecidas por las empresas en InfoJobs.

No obstante, es conveniente tener presente que los datos que se exploran a continuación pueden no corresponder con el sueldo final de un puesto, que está sujeto al proceso de negociación y posterior acuerdo que alcanzan la empresa que ofrece el empleo y el candidato/a que aspira a él. Así pues, se analiza únicamente la cifra utilizada en la vacante publicada, no la retribución definitiva de un puesto.

Un abordaje especialmente pertinente en un año en el que España, igual que todos los Estados miembro de la Unión Europea, debe transponer la Directiva sobre igualdad retributiva en la que se exige que todas las ofertas de trabajo incluyan el salario o una banda retributiva.

En definitiva, en este capítulo se ofrece un análisis a la opinión pública y el ámbito académico con el que InfoJobs se suma al ejercicio de transparencia realizado por las empresas que apuestan por mostrar un salario a los candidatos/as en todo momento. Una cifra que marca el comienzo de un proceso de selección y que también es el eje en torno al que giran las próximas páginas.

3. 4. 2. Salarios de las vacantes

Un crecimiento moderado

El promedio del salario bruto anual ofertado en las vacantes publicadas por InfoJobs a lo largo de 2025 fue de 27.336 euros, lo que refleja un incremento de un punto porcentual

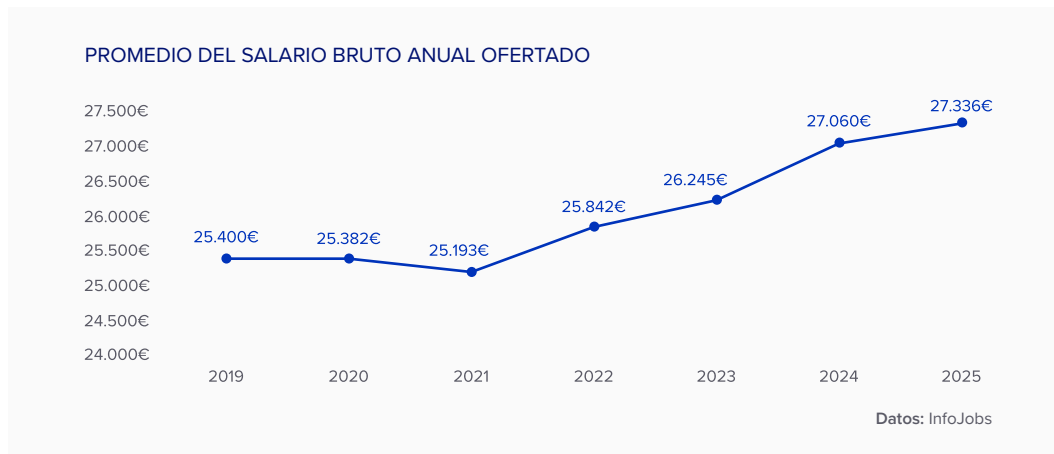
respecto al año anterior. En términos absolutos, el aumento fue de 276 euros al año. Un avance más discreto que el del año anterior, cuando el salto porcentual fue del 3,1 %, y el absoluto de 815 euros sobre 2023.

El promedio salarial mantiene la tendencia creciente iniciada en 2022, con un incremento de 276 euros durante el último año

En cualquier caso, se mantiene la línea alcista que se viene trazando desde que, en 2021, el año posterior al estallido de la pandemia, la media de la retribución ofrecida se desplomara hasta los 25.193 euros, una cifra por debajo de los dos años anteriores.

A partir del año siguiente se inició una línea ascendente con aumentos interanuales que han oscilado siempre entre el 1 % y el 3 %. Una evolución al alza que ha continuado en 2025. No obstante, que la progresión durante el último año haya sido la más discreta desde 2022, también apunta a una tendencia a la moderación.

En cualquier caso, teniendo en cuenta las subidas acumuladas de los últimos años, el salario que se ofrece por término medio en las vacantes de InfoJobs es actualmente un 7,6 % más elevado que en 2019.



La inflación rebasa la subida salarial

Este ligero incremento del salario promedio en 2025 está desacompañado con la variación anual del IPC. Así, mientras que el primero ha crecido un 1 %, la evolución del segundo ha sido de un +2,9 %. La consecuencia de esta evolución dispar es el retroceso de un 1,9 % del poder adquisitivo de los trabajadores/as.

Se trata de un balance negativo para los empleados/as que invierte la relación que se había logrado en 2024, cuando el incremento de las remuneraciones alcanzó el 3,1 % y por lo tanto superó ligeramente la subida del IPC.

Si lo comparamos con años anteriores, se observa que entre 2021 y 2023 la crisis de precios en toda la eurozona se saldó con un balance también perjudicial para los ocupados/as, ya que en esos tres años el retroceso fue del 7,2 % (2021), 3,1 % (2022) y 1,5 % (2023). Habría que remontarse hasta 2020 para encontrar otro año en positivo (0,4 % a favor del promedio salarial).

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
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%
2025	27.336€	1 %	2,9%	-1,9%

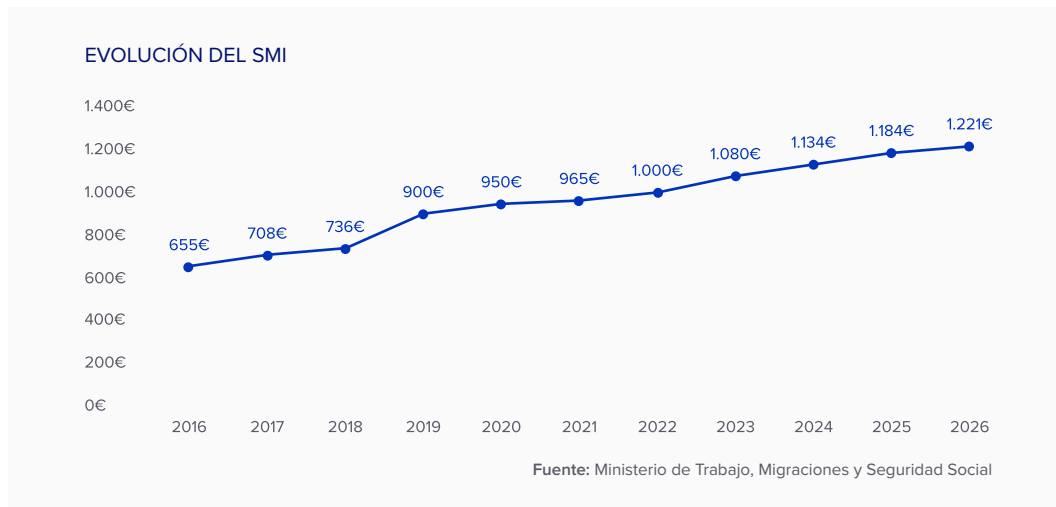
Fuente: INE / InfoJobs

El SMI sigue actualizándose al alza

En el escenario salarial del mercado laboral español existe otro factor fundamental: el salario mínimo interprofesional (SMI), que en 2026 se ha incrementado hasta los 1.221 euros (17.094 euros al año), lo que supone 37 euros al mes más que el año anterior. Una subida que en términos relativos es del 3,1 %.

En la última década el SMI prácticamente se ha duplicado, hasta alcanzar los 17.094 euros anuales de 2026

Si se echa la mirada atrás se puede comprobar la importante evolución del SMI desde el año 2017, cuando se situaba únicamente en los 708 euros. Desde entonces, gracias al empuje que ha disfrutado en los sucesivos ejercicios, la cifra alcanzada en 2026 es un 86 % superior a la que estaba vigente en 2016. Es decir, que hablamos de un valor que casi se ha duplicado en la última década. En este sentido es relevante la aplicación de la Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos. Esta normativa recomienda utilizar como valor de referencia para medir la idoneidad del SMI el 60 % de la mediana salarial bruta o el 50 % del salario medio bruto.



Este panorama de subidas continuadas durante los últimos años también puede relacionarse con la línea ascendente del salario medio ofertado en InfoJobs y con el rango salarial de las vacantes: año tras año el tramo más bajo, que abarca las vacantes que ofrecen una remuneración media de hasta 18.000 euros, pierde peso sobre el conjunto de la oferta de empleo de InfoJobs. Así, en 2025 solo una de cada diez (9 %) vacantes estaba en este rango, frente al 12 % de 2024 y el 16 % de 2023.

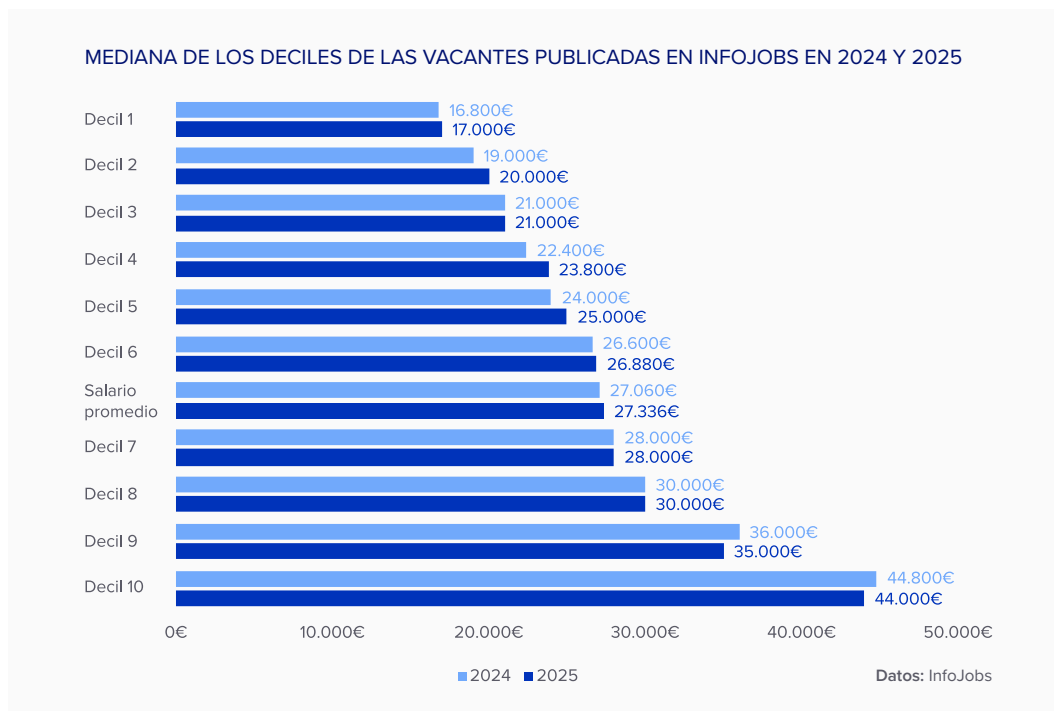
Un retroceso que contrasta con el peso creciente del siguiente grupo, el que comprende los 18.000 y los 30.000 euros. Aquí se aglutinan el 67 % de las vacantes (64 % en 2024 y 61 % en 2023). Por su parte, los dos segmentos en los que se encuentran los sueldos más elevados permanecen prácticamente sin cambios: el 18 % de las vacantes incluyen un salario promedio que oscila entre los 30.000 y los 42.000 euros y el 5 % restante supera esta cifra.

Un punto de vista complementario de este análisis es que el proporcionan los deciles. Se trata de una perspectiva que se halla al ordenar los sueldos de todas las vacantes de menor a mayor y distribuirlos en diez partes con el mismo número de puestos. Cada uno de estos grupos corresponde con un decil y, para cada uno de ellos se extrae su mediana salarial.

Así, la mediana correspondiente al primer decil ha aumentado 200 euros, al subir de los 16.800 de 2024 a los 17.000 de 2025. Todavía mayor es la subida en el segundo, que alcanza los 20.000 euros tras experimentar un incremento de 1.000 euros con respecto al año anterior.

Una progresión que todavía es más acentuada en el cuarto decil, que aumenta 1.400 euros y se sitúa en los 23.800 euros, frente a los 22.400 de 2024. Esta misma dinámica de subidas significativas se mantiene en el quinto, que también ha crecido 1.000 euros durante los últimos doce meses.

Por el contrario, en los deciles más altos se produce un retroceso. Así, en el noveno se baja de los 36.000 euros de 2024 a los 35.000 de 2025, mientras que en el décimo la mediana salarial se queda en los 44.000 euros, tras un retroceso de 800 euros.

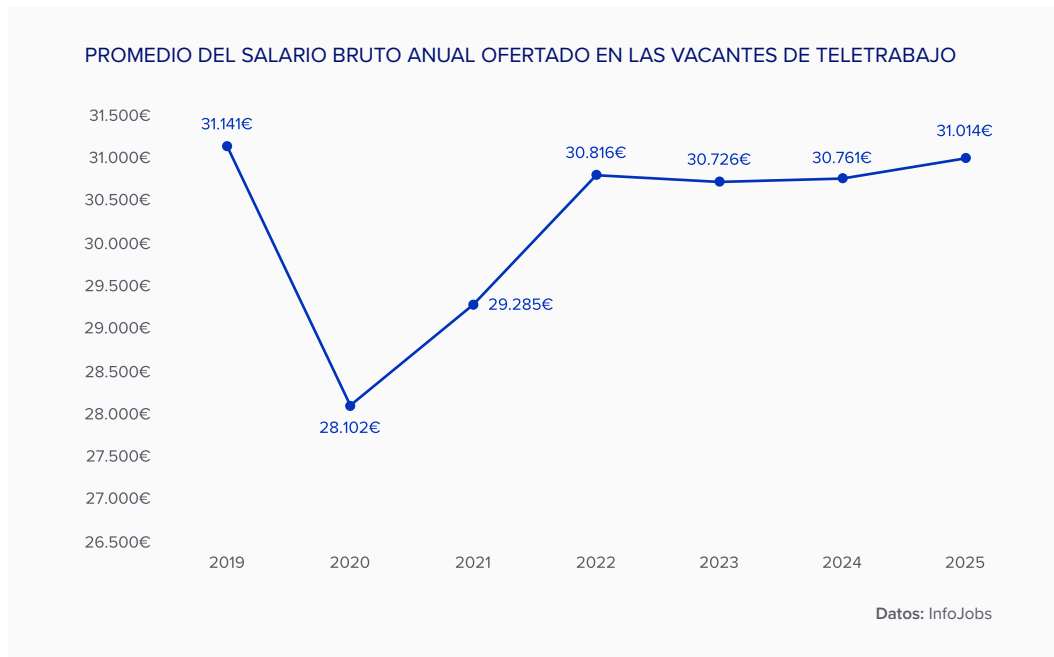


Teletrabajo: un factor de mejora

Como ya se ha explicado en el capítulo correspondiente (3.1.8.), un 11 % de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2025 ofrecen alguna posibilidad de desempeñar el empleo en remoto. Este tipo de puestos se caracteriza por un salario promedio más alto: las vacantes de teletrabajo promediaron los 31.014 euros brutos anuales, 3.678 más (un 13,5 %) que el conjunto de la oferta. Una cuestión en la que también tiene que ver el hecho de que las profesiones que permiten el trabajo en remoto tienden a requerir una mayor cualificación o se concentran en sectores, como el de informática y telecomunicaciones, con mejores retribuciones.

En cualquier caso, su evolución en el último año también ha sido al alza. En concreto, esa cifra supone 253 euros más que los 30.761 euros que ofertaban las vacantes de teletrabajo en 2024. De hecho, este incremento cobra especial importancia si se observa que llevaba tres años prácticamente plano.

Si la generalización de esta modalidad laboral que trajo la pandemia supuso un lógico retroceso del salario ofertado en las vacantes de teletrabajo —antes era una opción muy minoritaria únicamente disponible en puestos de alta cualificación y retribución—, las cifras de 2025 permiten prácticamente recuperar el nivel de 2019, pero con una oferta de empleo en remoto que multiplica por cinco la que había entonces.



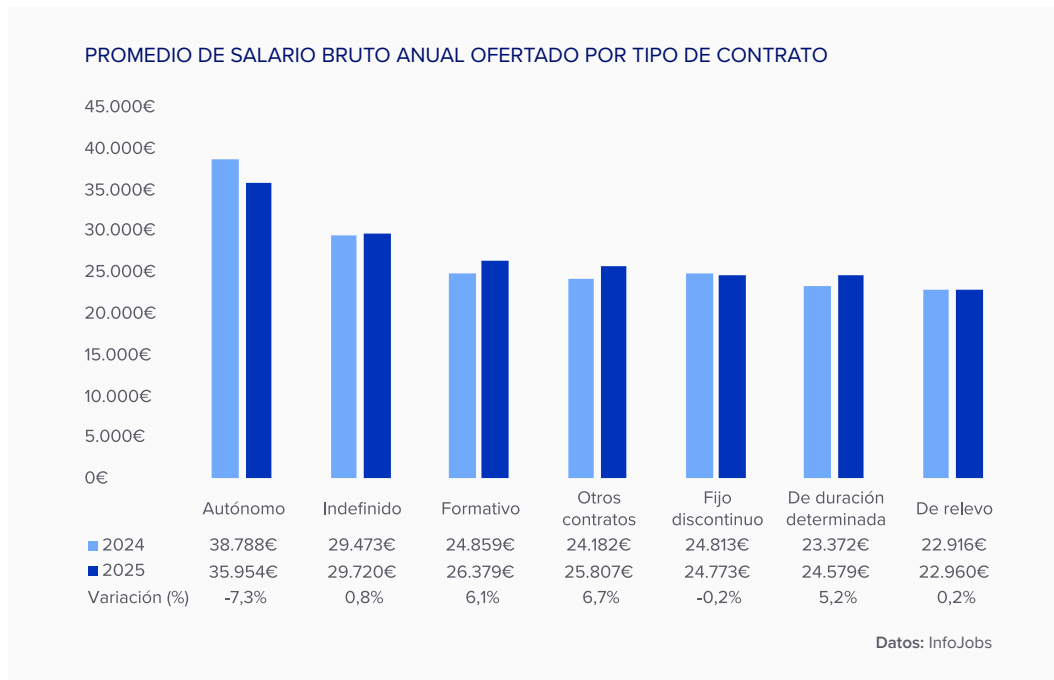
3. 4. 3. Salarios por tipo de contrato

Otro de los factores que influyen en la retribución que proponen las vacantes que se publican en InfoJobs es el tipo de contrato. Así, en las que ofrecen una modalidad indefinida, la más recurrente en la plataforma, el salario promedio es de 29.720 euros, 2.384 euros más que la media del portal de empleo.

Las vacantes con contrato indefinido ofrecen, de media, una remuneración de 29.720 euros anuales

Por delante de estas, y siguiendo la tendencia de años anteriores, se sitúan las dirigidas a profesionales autónomos, que son las que promedian salarios anuales más elevados. Durante el último año, ha sido de 35.954 euros. No obstante, el hecho de que los trabajadores por cuenta propia continúen en lo más alto de esta clasificación responde a la propia esencia de su condición laboral, ya que hablamos de empleados que afrontan por su cuenta la cotización por su desempeño profesional.

El tercer tipo de contrato mejor retribuido es el de los contratos formativos, que perciben 26.379 euros al año, ya por debajo del salario promedio registrado en InfoJobs. Por detrás figuran las propuestas para trabajadores en condición fija discontinua, con un sueldo medio de 24.773 euros al año. Ya en las últimas posiciones figuran los contratos de duración determinada, con 24.579 euros, y los de relevo, retribuidos de media con 22.960 euros. Pese a estas diferencias, conviene recordar que son muchas las variables que definen una retribución, por lo que las variaciones entre contratos también pueden deberse a la propia tipología del trabajo que se oferta.



Pese a que los autónomos continúan a la cabeza de la remuneración en función del tipo de contrato ofrecido, la cifra de 35.954 euros al año es un 7,3 % inferior a los 38.788 registrados en 2024. Lo que en términos absolutos supone una mengua de 2.834 euros. Con ello, estas vacantes se posicionan como las que han experimentado un retroceso más acusado durante el último año, un cambio que tiene su origen en algunos puestos con mucho volumen con un peso significativo de contratos de autónomo, como los de agente inmobiliario/a y agente de seguros, cuya oferta retributiva ha descendido de forma significativa y, simultáneamente, se ha vuelto más opaca (menos vacantes con salario visible).

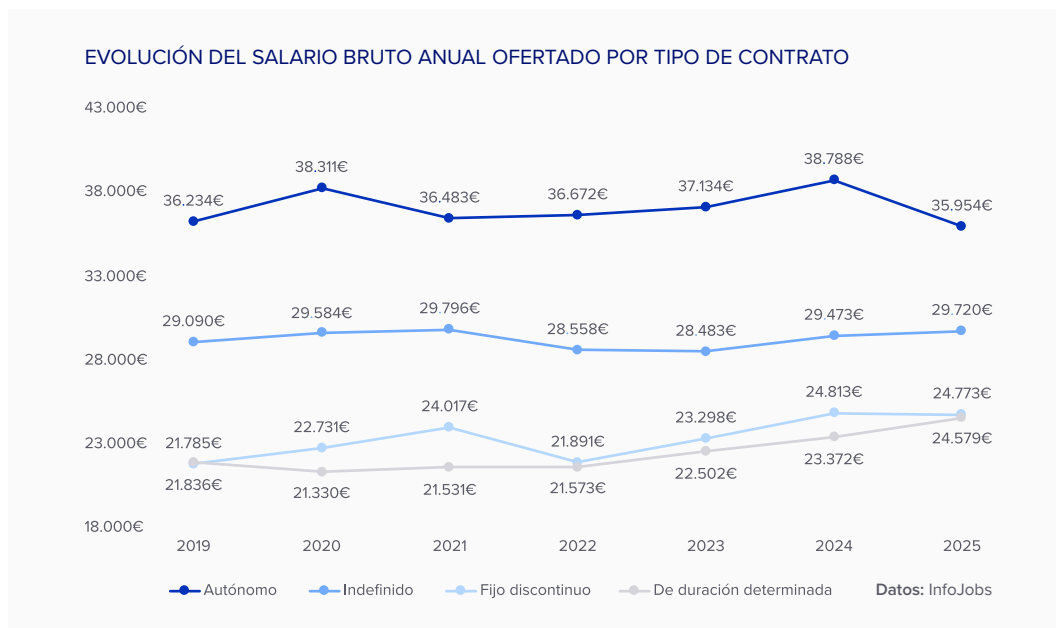
Los contratos formativos experimentan un auge significativo hasta los 26.379 euros de media

Por el contrario, durante los últimos doce meses el salario promedio asociado a los contratos indefinidos ha incrementado en torno al 1 %. Este aumento es de 247 euros al año, tras pasar de los 29.473 a los 29.720 anuales. Con esta subida se mantiene, por lo tanto, la tendencia al alza en los contratos indefinidos que se recuperó en 2024, cuando se produjo una subida de casi mil euros respecto a 2023.

Esta línea ascendente llegó después de algunos años de fluctuaciones debido a la incidencia de factores externos, como la pandemia, y que, en 2022, de la mano de la reforma laboral, tuvo un punto de inflexión, puesto que su uso se generalizó en sectores y puestos que hasta entonces sufrían en mayor medida el efecto de la temporalidad, con el consecuente impacto en los salarios.

Donde sí se ha producido un repunte salarial significativo es en los contratos formativos, que pasan de los 24.859 euros anuales de 2024 a los 26.379 de doce meses después, lo que representa un incremento del 6,1 %.

También resulta destacable el impulso que han experimentado los de duración determinada, cuyo promedio crece un 5,2 %, desde los 23.372 euros de 2024 a los 24.579 de 2025. Por el contrario, el de los fijos discontinuos cae ligeramente, al descender de los 24.813 euros a los 24.773.

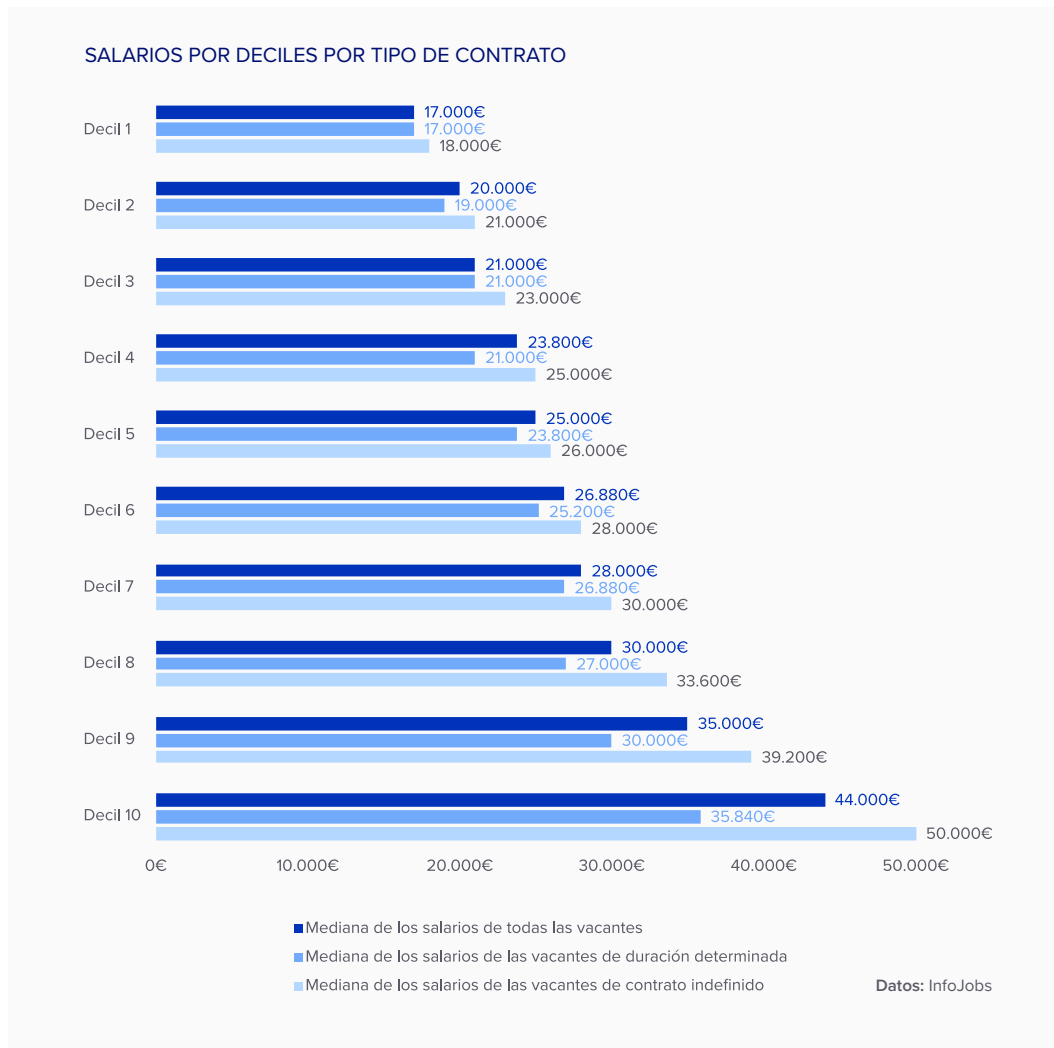


Al margen de estos datos, una fórmula que permite apreciar de manera más clara las diferencias entre cada tipo de contrato a nivel salarial es la observación de los deciles y las medianas de estos. Se trata de una evolución en la que las diferencias se hacen mayores a medida que avanzan los deciles.

Así, si se analizan las medianas salariales del décimo decil, se aprecia cómo las vacantes que proponen contrato indefinido alcanzan una mediana salarial de 50.000 euros. Por el contrario, dentro de esta franja más alta en los puestos de duración determinada el sueldo mediano se queda por debajo de los 36.000 euros, 14.000 euros menos que el indefinido. El salto entre ambas modalidades se estrecha gradualmente según se baja en la escala de deciles hasta llegar al primero, donde apenas 1.000 euros separan ambos registros.

Con esto, queda evidenciado que la contratación indefinida tiene un mayor potencial en lo referente a la progresión salarial, frente a otras fórmulas como los contratos de duración determinada.

En cualquier caso, tal y como ya se ha recordado, aunque se produzcan diferencias en las medias salariales de las vacantes en función del tipo de contrato ofertado, estos cambios pueden achacarse a otros factores como el sector al que pertenece el puesto, el nivel formativo exigido o la competencia, ya que el contrato no es un condicionante del salario *per se*.



3. 4. 4. Salarios por sectores

La evolución de las retribuciones también depende de los sectores a los que corresponden las vacantes, dado que cada área laboral puede avanzar a su propia velocidad. Las diferencias entre ellos pueden obedecer a distintas causas, como las fluctuaciones entre oferta y demanda, las expectativas de cada actor que interviene en el mercado, etcétera.

En este análisis se observa en 2025 un extraordinario auge en el sector que pasa a liderar la clasificación en InfoJobs: sanidad y salud, que experimenta un crecimiento salarial del 30 % respecto al año anterior, pasando de los 27.220 euros anuales a los 35.363, una diferencia de más de ocho mil euros.

Las vacantes para otros países impulsan la retribución media ofertada del sector de sanidad y salud un 30 %

Es un dato muy llamativo pero que tiene una explicación muy específica que ya se ha analizado en el capítulo 3.1.2. Visión de empleo InfoJobs: la presencia de algunas empresas que están ofertando en España un volumen significativo de vacantes que tienen como destino final otros países europeos con sueldos notablemente más altos. Unas cifras que se analizan con detalle más adelante, en el bloque dedicado a este sector. Se trata de puestos como fisioterapeuta, enfermero/a, veterinario/a, terapeuta ocupacional o enfermero/a responsable de cuidados generales para desempeñar en Alemania, Bélgica, Suiza, Noruega o Francia. Los profesionales españoles del sector tienen muy buena acogida fuera desde hace años, pero cada vez hay más puestos involucrados en esta dinámica.

En segunda posición se sitúa el área que tradicionalmente venía liderando este *ranking* salarial en InfoJobs: informática y telecomunicaciones, que, si bien de manera mucho más modesta que en el caso anterior, también muestra crecimiento. De este modo, los profesionales de este ámbito, cuyas vacantes promediaban en 2024 los 34.307 euros brutos anuales, son tentados un año después con un promedio de 35.031, lo que representa un incremento del 2 %

En tercer lugar, encontramos el sector de ingenierías y técnicas, con una media salarial de 31.997, una cifra prácticamente igual que la registrada doce meses antes. Comparten la parte alta de la tabla otras áreas tradicionalmente bien retribuidas, como educación y formación, comercial y ventas e inmobiliario y construcción, todas ellas por encima de los 31.000 euros. La primera de ellas ha registrado un retroceso en el sueldo ofertado para sus vacantes de 1.171 euros (-4 %), provocado principalmente por los descensos retributivos de algunos de sus puestos como pedagogo/a o profesor/a de educación secundaria y bachillerato.

Otra variación notable en positivo es la que refleja el sector legal, cuyo salario medio ofertado ha crecido un 9 %. En términos absolutos, la subida salarial para estos profesionales es de más de 2.300 euros con respecto al año precedente.

También muestran impulsos retributivos llamativos, tanto en términos relativos como absolutos, los sectores de calidad, producción e I+D (8 % y 2.029 euros más), finanzas y banca (7 % y 1.888 euros) y compras, logística y almacén (7 % y 1.653 euros).

SALARIOS POR SECTORES EN 2024 Y 2025

Sector	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Sanidad y salud*	27.220€	35.363€	8.143 (30%)
Informática y telecomunicaciones	34.307€	35.031€	724 (2%)
Ingenierías y técnicas	31.968€	31.997€	29 (0%)
Educación y formación	32.998€	31.827€	-1.171 (-4%)
Comercial y ventas	33.158€	31.566€	-1.592 (-5%)
Inmobiliario y construcción	31.278€	31.363€	85 (0%)
Finanzas y banca	27.834€	29.721€	1.887 (7%)
Sector farmacéutico	27.414€	27.800€	386 (1%)
Calidad, producción e I+D	25.694€	27.723€	2.029 (8%)
Administración pública	30.043€	27.586€	-2.457 (-8%)
Legal	24.945€	27.266€	2.321 (9%)
Marketing y comunicación	27.099€	27.111€	12 (0%)
Recursos humanos	26.179€	26.902€	723 (3%)
Profesiones, artes y oficios	24.968€	25.823€	855 (3%)
Administración de empresas	24.757€	25.589€	832 (3%)
Compras, logística y almacén	23.183€	24.836€	1.653 (7%)
Turismo y restauración	24.180€	24.423€	243 (1%)
Diseño y artes gráficas	24.012€	24.358€	346 (1%)
Atención al cliente	23.632€	23.481€	-151 (-1%)
Venta al detalle	22.493€	23.111€	618 (3%)

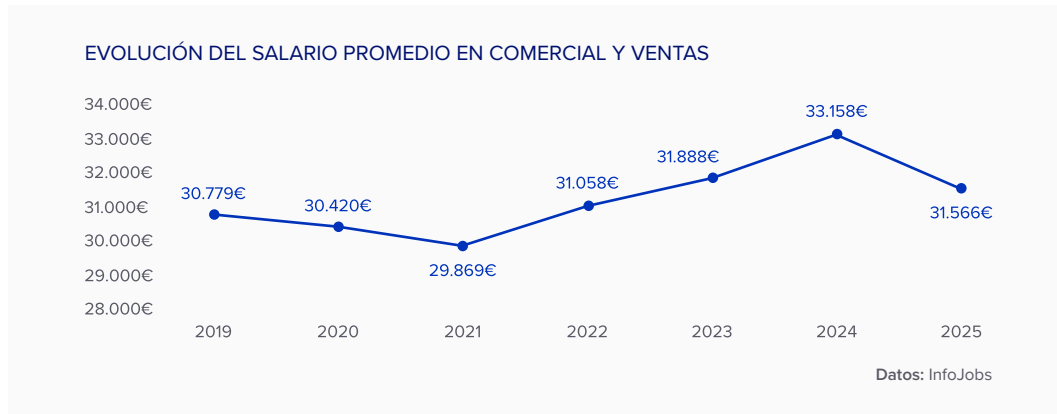
*Salario inflacionado por la presencia significativa de vacantes que buscan a profesionales para trabajar en otros países europeos

Datos: InfoJobs

Comercial y ventas: vuelta al nivel de 2023

Después de varios años de clara línea ascendente, el sector de comercial y ventas se ha enfrentado en 2025 a un significativo descenso en el promedio salarial de las vacantes ofertadas en InfoJobs: desde los 33.158 euros brutos anuales de 2024 hasta los 31.566 doce meses más tarde. Es decir, 1.592 (-5 %) euros menos. Se trata de un dato relevante, ya que hablamos del sector con más vacantes publicadas en InfoJobs, prácticamente 360.000 en 2025.

Este promedio salarial supone romper la tendencia al alza de los tres años precedentes y regresar al nivel alcanzado en 2023. Y aunque se mantiene en la parte alta de la tabla de sectores con mejor oferta retributiva, el retroceso de 2025 le hace perder tres posiciones, desde la segunda que ocupaba el año anterior a la quinta en el ejercicio actual.



Al examinar con más detalle las cifras dentro de comercial y ventas, vemos que de un subsector a otro se dan diferencias notables: entre el mejor pagado, que es gran cuenta (con un sueldo medio de 36.787 euros), y el menos retribuido (televenta y marketing telefónico, con 25.601 euros), hay más de once mil euros de distancia.

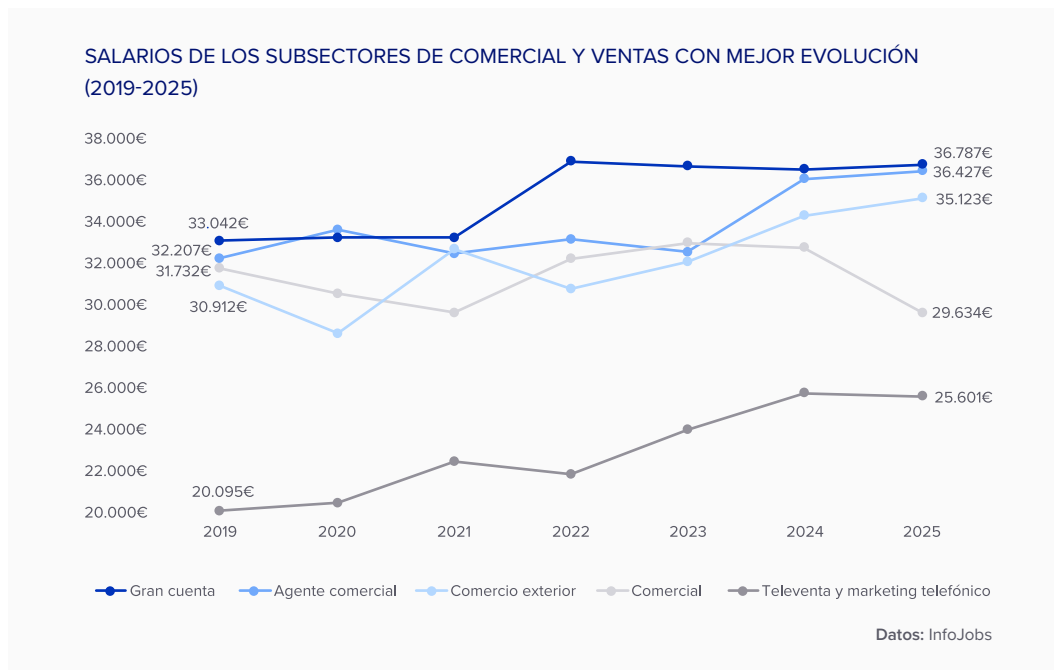
El cambio más destacado, sin embargo, se registra en comercial, que aglutina casi la mitad de las vacantes de este ámbito y cuya oferta retributiva ha retrocedido un 9 % (3.103 euros menos al año). Por su peso sobre el conjunto y lo rotundo del retroceso, es el verdadero responsable del frenazo en comercial y ventas.

SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE COMERCIAL Y VENTAS EN 2024 Y 2025

Subsector	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Gran cuenta	36.498€	36.787€	289 (1%)
Agente comercial	36.104€	36.427€	323 (1%)
Comercio exterior	34.314€	35.123€	809 (2%)
Comercial	32.737€	29.634€	-3.103 (-9%)
Televenta y marketing telefónico	25.790€	25.601€	-189 (-1%)
PROMEDIO COMERCIAL Y VENTAS	33.158€	31.566€	-1.592 (-5%)

Datos: InfoJobs

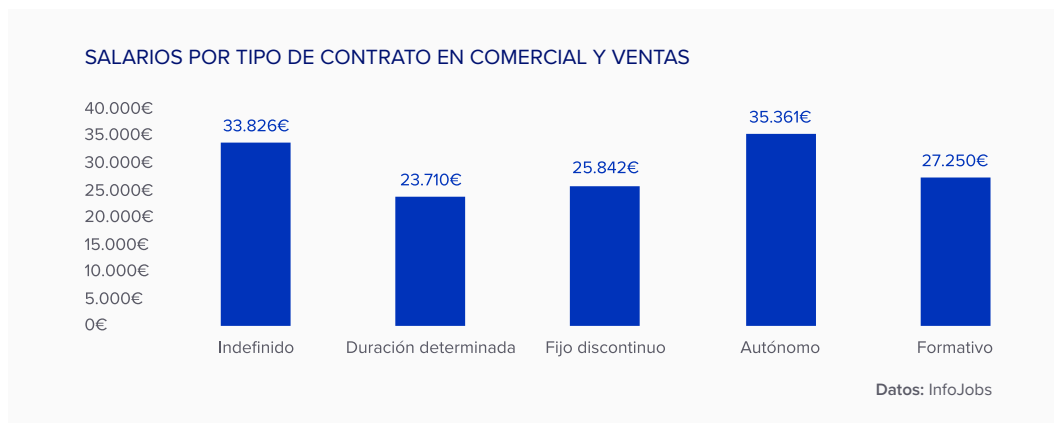
Si abrimos el foco para poder comprobar la evolución a largo plazo desde 2019, comprobamos que en aquel momento estos cuatro subsectores se encontraban en unos niveles muy similares, entre los 31.000 y los 33.000 euros brutos anuales de promedio. Y aunque a diferentes ritmos, hasta 2023 se podía apreciar un cierto paralelismo entre ellos. Pero desde entonces comercial ha iniciado una línea descendente, mientras que los otros tres han seguido evolucionando en positivo hasta situarse por encima de los 35.000 euros.



Otro factor fundamental que influye en el sueldo ofertado dentro de comercial y ventas es el tipo de contrato, dado que hablamos de un área en la que las vacantes para autónomos/as tienen una presencia significativa y esta modalidad de contrato, como ya se ha explicado, suele tener salarios más elevados debido a su idiosincrasia particular.

En el caso de comercial, el contrato de autónomo adquiere un peso relevante en el total de vacantes y es diferencial respecto al resto de sectores. Así, a pesar de que solo el 18 % de las vacantes de comercial tienen este tipo de contrato (63.276 puestos), en realidad son el 74 % del total de vacantes de InfoJobs que lo ofrecen.

De este modo, los puestos mejor recompensados económicamente en comercial y ventas en función del tipo de contrato fueron los destinados a autónomos/as, con una retribución media de 35.361 euros anuales. Se trata, no obstante, de una cifra mucho menor que los 38.515 euros del año anterior. Tras estas se sitúan las que ofrecen contratos indefinidos y formativos, con un salario medio de 33.826 euros y 27.250 euros respectivamente.



Informática y telecomunicaciones: estabilidad al alza

Tradicionalmente, las vacantes que se inscriben en el sector de informática y telecomunicaciones (IT) han sido las mejor retribuidas en InfoJobs. En este sentido, 2025 ha continuado por esa senda —con la citada salvedad de sanidad y salud—, dado que el salario promedio con el que las empresas atraen a los profesionales de esta área se ha situado en los 35.031 euros.

El salario promedio ofertado en las vacantes de IT se ha incrementado en 724 euros en 2025

Además, respecto a 2024 la remuneración de este tipo de empleos ha crecido un 2 %, un porcentaje ligeramente más alto que el 1 % del año anterior. En cifras absolutas esto supone un aumento de 724 euros. Otro dato destacado: si echamos la vista mucho más atrás, hasta 2019, previo al estallido de la pandemia, se constata que el incremento acumulado se acerca a los 5.000 euros, un 16 % en términos relativos.



Al contemplar las cifras diferenciadas por subsectores, lidera la tabla salarial, un año más, arquitectura, con una retribución ofertada que promedia 50.939 euros. Ya a considerable distancia, y ambos por encima de los 41.000 euros, encontramos ERP, CRM y *Business Intelligence* (41.812), y gestión de proyectos (41.445 euros).

Arquitectura es el subsector IT mejor retribuido, con casi 51.000 euros anuales de promedio

En el escalón que abarca desde los 30.000 a los 40.000 euros, aproximadamente, se asientan sistemas (34.361 euros), calidad (36.300 euros), administración de bases de datos (37.582 euros), programación (37.760 euros) y análisis (38.303 euros).

Si ponemos el foco en las fluctuaciones entre 2024 y 2025, se comprueba que el más ha incrementado su promedio salarial ofertado es *hardware*, redes y seguridad, con un crecimiento del 8 % (+2.367 euros). En segundo lugar, las dos áreas que más se impulsan son precisamente las que cierran la tabla: telecomunicaciones y *helpdesk*, con una subida en ambos casos del 5 % (+1.375 y +1.056 euros, respectivamente).

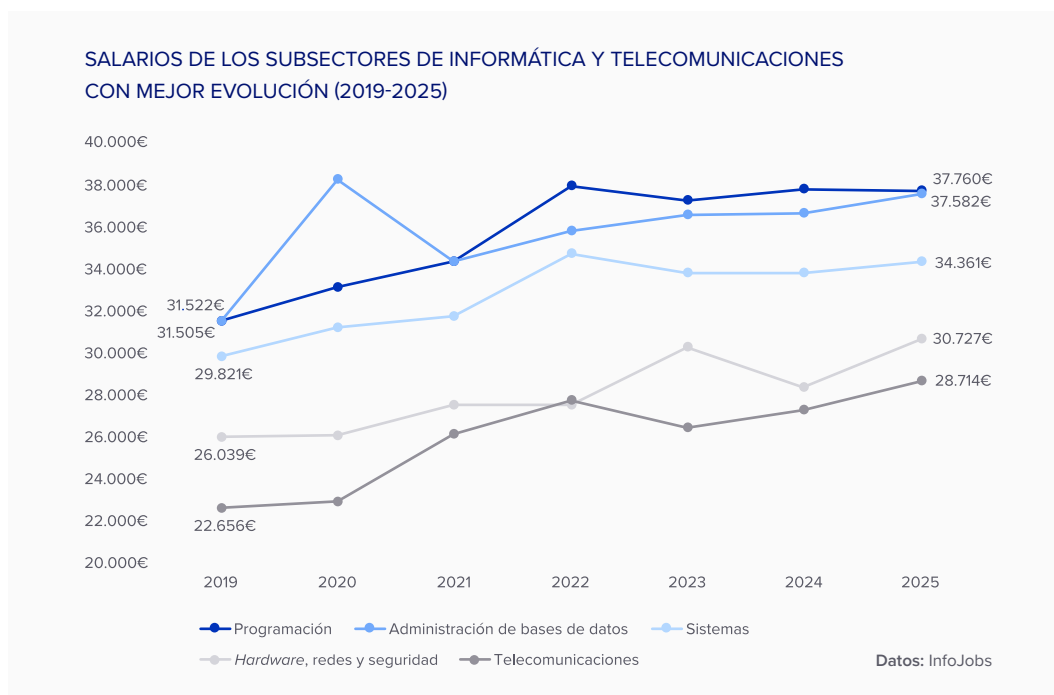
SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES EN 2024 Y 2025

Subsector	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Arquitectura	49.882€	50.939€	1.057 (2%)
ERP, CRM, <i>Business Intelligence</i>	40.463€	41.812€	1.349 (3%)
Gestión de proyectos	40.828€	41.445€	617 (2%)
Análisis	40.400€	38.303€	-2.097 (-5%)
Programación	37.819€	37.760€	-59 (-0%)
Administración de bases de datos	36.708€	37.582€	874 (2%)
Calidad	37.808€	36.300€	-1.508 (-4%)
Sistemas	33.830€	34.361€	531 (2%)
<i>Hardware</i> , redes y seguridad	28.360€	30.727€	2.367 (8%)
Telecomunicaciones	27.339€	28.714€	1.375 (5%)
<i>Helpdesk</i>	20.099€	21.155€	1.056 (5%)
PROMEDIO INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES	34.307€	35.031€	724 (2%)

Datos: InfoJobs

Al examinar las evoluciones positivas desde una perspectiva más extendida en el tiempo, fijando como punto de referencia 2019, se observan crecimientos retributivos de mucho calado. Es el caso, en términos absolutos, del subsector de programación, donde el salario promedio ofrecido en las vacantes de InfoJobs ha crecido 6.238 euros (a pesar de que en los últimos doce meses ha decaído un promedio de 59 euros). De este modo, si aquel año el sueldo ofertado para estos empleos era de 31.522 euros, ahora es de 37.760 euros.

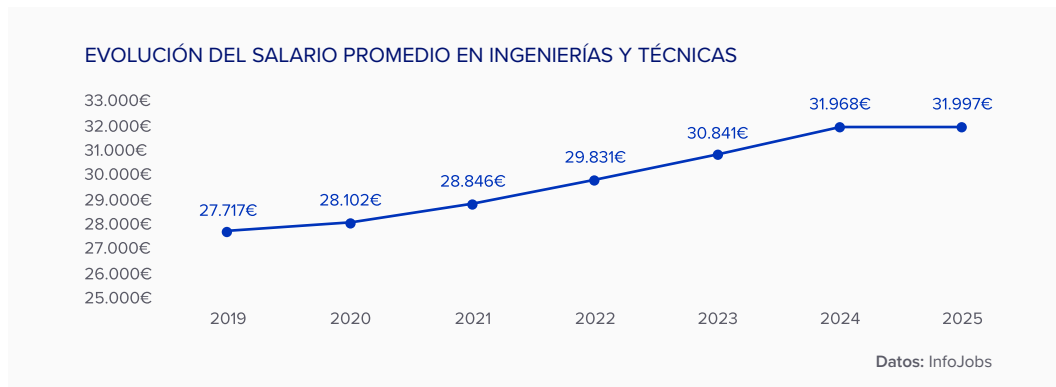
A continuación, se sitúan administración de bases de datos —con un impulso de 6.077 euros— y telecomunicaciones (+6.058 euros).



Ingenierías y técnicas: leve estancamiento tras años de subidas

Las vacantes publicadas en InfoJobs para el sector de ingenierías y técnicas durante 2025 ofrecieron una remuneración media de 31.997 euros. Esta cifra es prácticamente la misma que un año antes, cuando se situaba en 31.968 euros. En términos absolutos representa una subida de apenas 29 euros.

De esta manera se frena una constante línea ascendente salarial, y en 2025 nos encontramos con el primer parón desde 2019. Aunque en 2020, un ejercicio marcado por la irrupción de la pandemia, su avance retributivo se limitó al 1 %, desde entonces ha sostenido crecimientos intensos del 3 % y hasta el 4 % (en 2024). Con todo, el aumento del promedio retributivo ofertado acumulado para este periodo (de 2019 a 2025) ha sido de 4.280 euros (un 15 %).



Una vez más, al acercar la lupa para escrutar de manera independiente los distintos subsectores que integran ingenierías y técnicas vemos que existen significativas diferencias salariales entre sí.

En general, la gran mayoría superan los 30.000 euros como retribución media. Sin embargo, entre el que encabeza la lista —sistemas de defensa, con un salario promedio ofertado de 45.740 euros brutos anuales— y el que la cierra —agrónoma y montes, con 28.915 euros—, hay casi 17.000 euros de diferencia.

Después de sistemas de defensa, pero ya lejos de sus cifras, los subsectores mejor remunerados son minas (34.706 euros), organización industrial (33.611 euros) e industrial (33.346 euros).

SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INGENIERÍAS Y TÉCNICAS EN 2024 Y 2025

Subsector	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Sistemas de defensa	35.721€	45.740€	10.019 (28%)
Minas	33.225€	34.706€	1.481 (4%)
Organización industrial	34.550€	33.611€	-939 (-3%)
Industrial	33.145€	33.346€	201 (1%)
Geología, geodesia y cartografía	30.843€	33.215€	2.372 (8%)
Aeronáutica	34.514€	32.889€	-1.625 (-5%)
Naval y oceánica	32.590€	32.287€	-303 (-1%)
Química	29.685€	32.027€	2.342 (8%)
Electrónica y automática industrial	31.572€	31.767€	195 (1%)
Otras ingenierías	31.523€	31.498€	-25 (-0%)
Energías renovables	31.400€	29.600€	-1.800 (-6%)
Electrónica	28.867€	29.333€	466 (2%)
Agrónoma y montes	30.940€	28.915€	-2.025 (-7%)
PROMEDIO INGENIERÍAS Y TÉCNICAS	31.968€	31.997€	29 (0%)

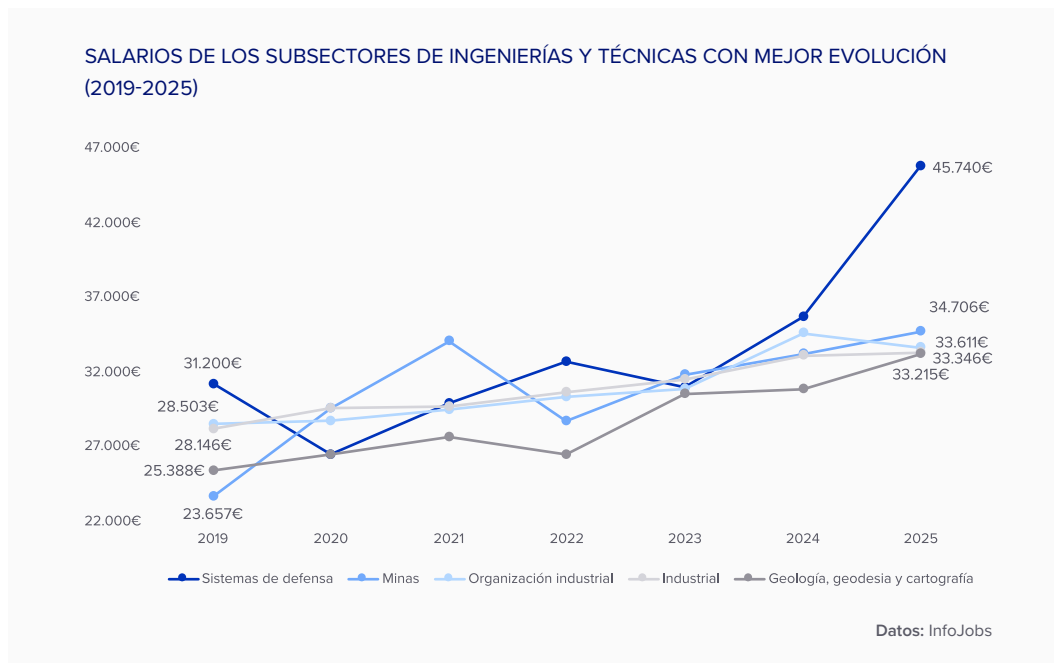
Datos: InfoJobs

La comparación con el año anterior permite agrupar estos subsectores en tres grupos. Por un lado, los que retroceden de forma significativa en la retribución ofertada: agrónoma y montes, energías renovables, aeronáutica y organización industrial. El segundo bloque lo conforman los que se mantienen prácticamente planos: naval y oceánica, otras ingenierías, electrónica y automática industrial, industrial y electrónica.

Y, por último, aquellas ingenierías cuyas vacantes presentan unos salarios promedio sensiblemente más altos que en 2024: minas (+1.481 euros), química (+2.342 euros), geología, geodesia y cartografía (+2.372 euros) y, sobre todo, sistemas de defensa (+10.019 euros). Respecto al dato de esta última —un ámbito con creciente protagonismo en el contexto geopolítico actual—, hay que tener en cuenta que es un subsector con pocas vacantes (312 en 2025) y en el que, por tanto, las variaciones pueden ser mucho más acusadas.

Los salarios en la mayoría de los subsectores de ingenierías y técnicas superan entre un 10 % y un 20 % los de 2019

En cualquier caso, más allá de estas fluctuaciones puntuales, los subsectores de ingenierías y técnicas mantienen una evidente tendencia a la mejora si se observa el largo plazo. En la mayoría de ellos, el promedio salarial de 2025 supera entre un 10 % y un 20 % el de 2019, con algunos casos especialmente destacados por encima de estas cifras: sistemas de defensa (+14.540 euros, un 47 % más), minas (+11.049, idéntico incremento del 47 %) y geología, geodesia y cartografía (+7.827 euros, un 31 % más).

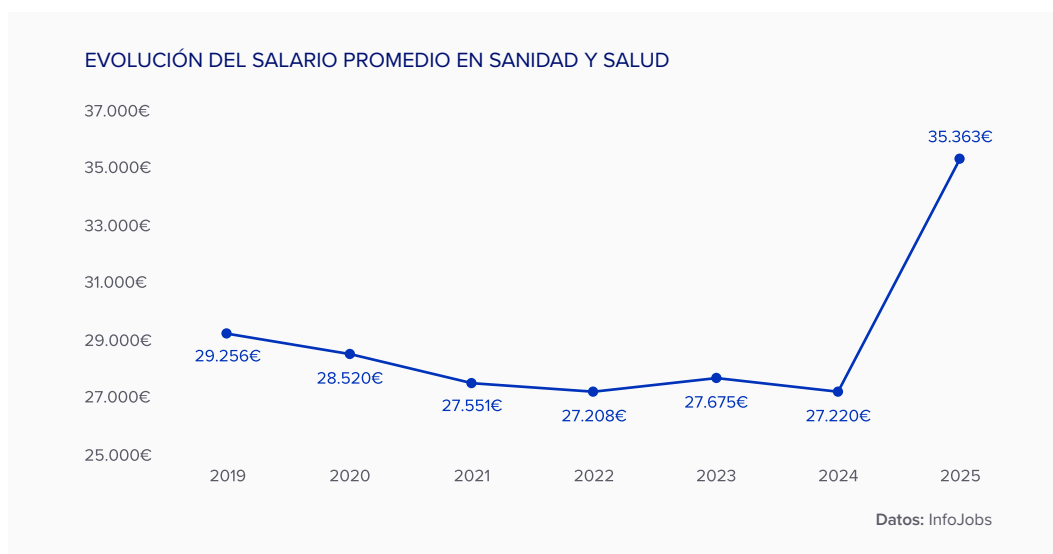


Sanidad y salud: Europa pesca en España a base de buenos salarios

Este sector protagoniza en 2025 la principal noticia en materia retributiva, al pasar a encabezar el *ranking* salarial en InfoJobs, por delante incluso del área que solía liderar esta clasificación, informática y telecomunicaciones. Este avance se sostiene sobre un incremento en su oferta económica promedio del 30 %: de los 27.220 euros anuales en 2024 a los 35.363 un año más tarde. Es decir, en cifras absolutas una diferencia de más de ocho mil euros.

El auge salarial en sanidad y salud responde en parte a la oferta procedente de otros países europeos

Aunque la razón de este impulso ya ha sido analizada en el capítulo 3.1.2, cabe recordar la influencia al alza ejercida por la publicación de un número relevante de vacantes para determinados puestos con destino en otros países europeos, lugares que ofrecen salarios significativamente superiores.



Es el caso del puesto de veterinario/a, que ha aglutinado en torno a medio millar de vacantes con destino Alemania. Si se prescindiera de todas ellas, el salario promedio se equilibraría pasando de los 64.500 euros registrado a 31.367 euros anuales, en línea con los casi 30.000 euros promediados en 2024.

Hay más posiciones en las que se repite esta casuística, como en la de enfermero/a responsable de cuidados generales, la de terapeuta ocupacional o la de fisioterapeuta. En este último, por ejemplo, las más de 1.600 vacantes publicadas durante 2025 para otros países europeos han elevado el salario hasta los 52.653 euros, 16.000 por encima del de 2024. Sin embargo, cuando estos puestos se dejan al margen, la remuneración media es de 31.198 euros.

SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE SANIDAD Y SALUD EN 2024 Y 2025

Subsector	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Veterinaria*	29.114€	60.588€	31.474 (108%)
Medicina general	42.236€	42.426€	190 (0%)
Enfermería*	31.667€	38.439€	6.772 (21%)
Medicina especializada	38.020€	36.493€	-1.527 (-4%)
Otras profesiones sanitarias*	22.550€	32.552€	10.002 (44%)
Farmacia	31.179€	32.310€	1.131 (4%)
Psicología	27.872€	27.634€	-238 (-1%)
Odontología	26.931€	26.408€	-523 (-2%)
Medicinas alternativas	22.086€	24.853€	2.767 (13%)
PROMEDIO SANIDAD Y SALUD	27.220€	35.363€	8.143 (30%)

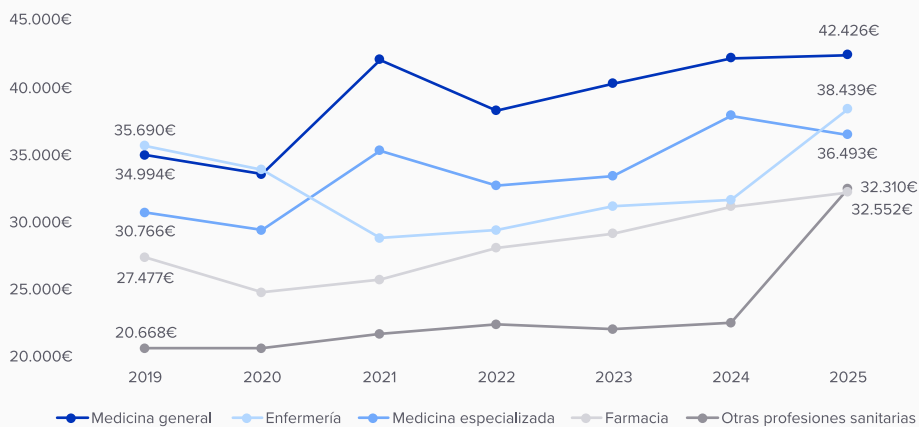
* Salario inflacionado por la presencia significativa de vacantes que buscan a profesionales para trabajar en otros países europeos

Datos: InfoJobs

Esta situación que se produce en determinados puestos también repercute, como es lógico, en la evolución salarial por subsectores. Así, el de veterinaria experimenta un crecimiento del 108 %, hasta los 60.588 euros convirtiéndose en la que tiene un promedio salarial más elevado. También ocurre en enfermería y en otras profesiones sanitarias. El primero repunta un 21 %, lo que supone casi 7.000 euros más en el sueldo medio, y el segundo un 44 % (+ 10.002 euros).

Aparte de estos, hay tres subsectores más que están por encima de los 30.000 euros de retribución anual. Son medicina general, con 42.426 euros, medicina especializada, con 36.493, y farmacia, con 32.310.

SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE SANIDAD Y SALUD CON MEJOR EVOLUCIÓN (2019-2025)



Datos: InfoJobs

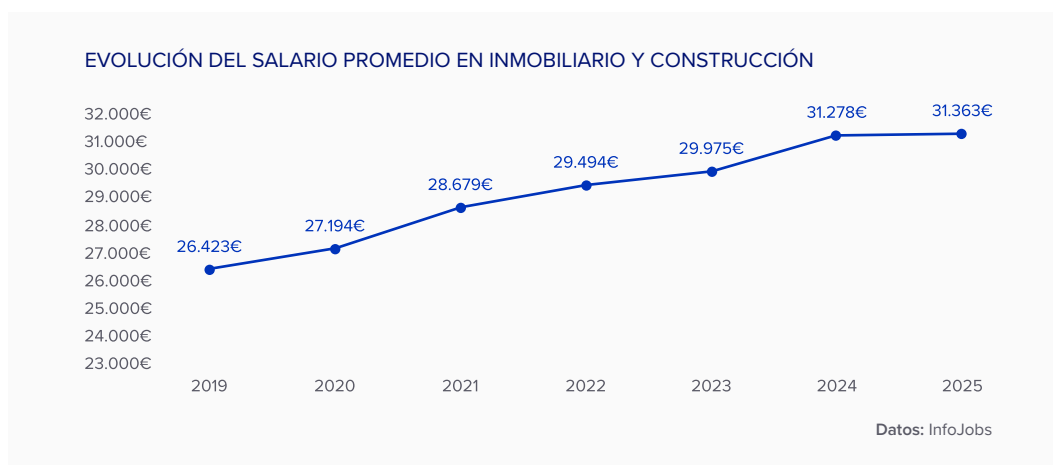
Inmobiliario y construcción: estancamiento tras 5 años de subidas

Otro sector de gran relevancia, y por lo tanto de obligada revisión en cuanto a su oferta salarial es el de inmobiliario y construcción. En 2025 las vacantes adscritas a esta área han ofertado, de media, 31.363 euros brutos anuales. Se trata de una cifra levemente superior a la del año anterior (31.278 euros).

Los 31.363 euros que promedian las vacantes de 2025 son una cifra casi idéntica a la del año 2024

Esos 85 euros más suponen frenar la progresión de los ejercicios precedentes: desde 2019 ha acumulado subidas interanuales de entre 500 y 1.500 euros; entre un 2 % y un 5 % en términos relativos. Esta parada llega después de que el año anterior se registrara un aumento del 4 % (+1.303 euros) respecto a 2023.

Tanto en el capítulo 2.1. Coyuntura macro como en el 3.1.2. Visión de empleo InfoJobs se han analizado en detalle las tensiones existentes tanto en torno a la vivienda como al mercado laboral relacionado con ella. Los salarios ofertados en este último ámbito, por el momento, no reflejan esas presiones.



Si se observan los datos desagregados por subsectores, se aprecia cómo uno destaca por encima del resto a nivel salarial: dirección y gestión de obras, en el que el sueldo medio ofertado en las vacantes de InfoJobs es de 41.161 euros brutos anuales. Además, experimenta un auge del 3 % respecto a 2024, porcentaje que se plasma, en términos absolutos, en 1.069 euros más.

El segundo mejor remunerado es el de ingeniería civil y obras públicas, con una remuneración promedio de 36.012 euros anuales. A las buenas noticias para los candidatos a estas vacantes se añade que esta área es una de las que más crece, en términos retributivos, dentro del sector. En concreto, un 5 % (1.649 euros más al año).

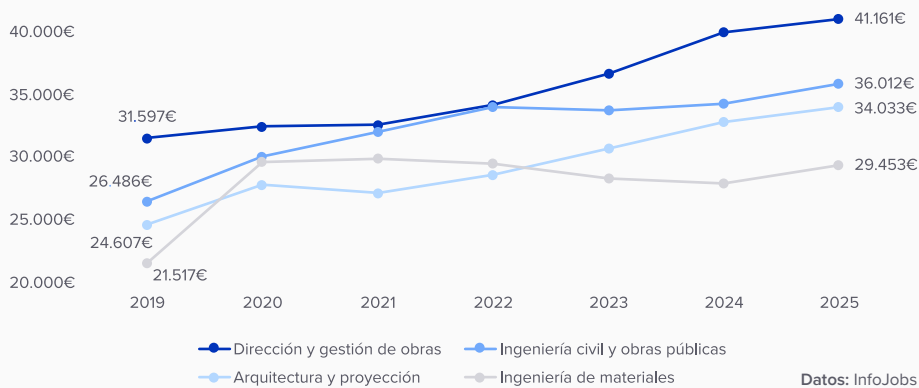
SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN EN 2024 Y 2025

Subsector	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Dirección y gestión de obras	40.092€	41.161€	1.069 (3%)
Ingeniería civil y obras públicas	34.363€	36.012€	1.649 (5%)
Arquitectura y proyección	32.942€	34.033€	1.091 (3%)
Administración inmobiliaria	34.013€	32.865€	-1.148 (-3%)
Ingeniería de materiales	27.942€	29.453€	1.511 (5%)
Interiorismo	29.447€	29.102€	-345 (-1%)
Oficios de la construcción	27.519€	28.456€	937 (3%)
PROMEDIO INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN	31.278€	31.363€	85 (0%)

Datos: InfoJobs

Cuando se ensancha el periodo temporal examinado para analizar la evolución salarial desde 2019 se comprueba que dos subsectores destacan especialmente. Uno es arquitectura y proyección, que en 2025 promedia una retribución de 34.033 euros, frente a los 24.607 de 2019, lo que supone un crecimiento porcentual del 38 %. El otro es dirección y gestión de obras, que ha pasado de los 31.597 a los 41.161, casi diez mil euros de diferencia que se reflejan porcentualmente en un 30 %.

SALARIOS DE LOS SUBSECTORES DE INMOBILIARIO Y CONSTRUCCIÓN CON MEJOR EVOLUCIÓN (2019-2025)



Datos: InfoJobs

Subsectores destacados

Al margen de las subcategorías punteras de los sectores más relevantes, existen otras áreas donde las retribuciones ofertadas alcanzan unos niveles elevados. Por ejemplo, dentro de administración de empresas nos encontramos con la de dirección y gerencia, que durante

2025 alcanza los 39.500 euros brutos anuales, un 6 % más que el año precedente, lo que se traduce en 2.207 euros más. El listado también incluye otros subsectores de este mismo grupo, como negociación y contratación, consultoría, auditoría, finanzas y contabilidad, y organización de la empresa.

Finanzas y banca cuenta con varios subsectores con vacantes bien retribuidas: seguros (34.632 euros de promedio, un 13 % más que en 2024), banca empresarial, y productos y servicios bancarios.

También por encima de los 30.000 euros anuales se encuentran subáreas como, comercial y ventas (sector farmacéutico), desarrollo de marca y producto (marketing y comunicación), o investigación y desarrollo (calidad, producción e I+D).

SUBCATEGORÍAS DE OTROS SECTORES CON LOS SALARIOS PROMEDIO MÁS ELEVADOS

Subsector	Sector	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Dirección y gerencia	Administración de empresas	37.293€	39.500€	2.207 (6%)
Seguros	Finanzas y banca	30.739€	34.632€	3.893 (13%)
Comercial y ventas	Sector farmacéutico	32.327€	32.657€	330 (1%)
Desarrollo de marca y producto	Marketing y comunicación	27.413€	31.349€	3.936 (14%)
Investigación y desarrollo	Calidad, producción e I+D	30.324€	31.327€	1.003 (3%)
Negociación y contratación	Administración de empresas	28.907€	30.821€	1.914 (7%)
Prevención de riesgos	Recursos humanos	28.844€	30.306€	1.462 (5%)
Derecho y empresa	Legal	27.759€	30.235€	2.476 (9%)
Consultoría	Administración de empresas	29.327€	30.157€	830 (3%)
Artesanía	Profesiones, artes y oficios	29.014€	29.916€	902 (3%)
Auditoría	Administración de empresas	27.988€	29.878€	1.890 (7%)
Mantenimiento	Calidad, producción e I+D	27.970€	29.559€	1.589 (6%)
Metrología	Calidad, producción e I+D	29.313€	29.405€	92 (0%)
Fontanería	Profesiones, artes y oficios	27.815€	28.798€	983 (4%)
Finanzas y contabilidad	Administración de empresas	28.377€	28.718€	341 (1%)
Compras y aprovisionamiento	Compras, logística y almacén	27.762€	28.589€	827 (3%)
Banca empresarial	Finanzas y banca	28.514€	28.521€	7 (0%)
Productos y servicios bancarios	Finanzas y banca	27.781€	28.341€	560 (2%)
Pedagogía	Educación y formación	25.815€	28.126€	2.311 (9%)
Organización de la empresa	Administración de empresas	26.840€	28.084€	1.244 (5%)

Datos: InfoJobs

Otro modo de enfocar la cuestión es el de los subsectores —al margen de los ya mencionados en las cuatro categorías analizadas en detalle previamente— que han registrado mayores incrementos en su promedio salarial respecto al año precedente.

En este caso, destaca la subida de 4.394 euros (+19 %) de gestión de centros educativos (educación y formación). También cerca de los 4.000 euros de mejora retributiva se sitúan el mencionado desarrollo de marca y producto (marketing y comunicación); y seguros y banca privada (ambos de finanzas y banca).

SUBCATEGORÍAS DE OTROS SECTORES CON MAYORES SUBIDAS ABSOLUTAS EN EL SALARIO OFERTADO

Subsector	Sector	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Gestión de centros educativos	Educación y formación	23.550€	27.944€	+4.394 (19%)
Desarrollo de marca y producto	Marketing y comunicación	27.413€	31.349 €	+3.936 (14%)
Seguros	Finanzas y banca	30.739€	34.632€	+3.893 (13%)
Banca privada	Finanzas y banca	22.574€	26.353€	+3.779 (17%)
Derecho civil, penal y constitucional	Legal	22.724€	26.274€	+3.550 (16%)
Operaciones	Calidad, producción e I+D	24.699€	27.222€	+2.523 (10%)
Derecho y empresa	Legal	27.759€	30.235€	+2.476 (9%)
Consumo y alimentación	Profesiones, artes y oficios	21.711€	24.134€	+2.423 (11%)
Artes plásticas	Profesiones, artes y oficios	25.593€	27.937€	+2.344 (9%)
Pedagogía	Educación y formación	25.815€	28.126€	+2.311 (9%)
Derecho internacional	Legal	26.744€	29.026€	+2.282 (9%)
Dirección y gerencia	Administración de empresas	37.293€	39.500€	+2.207 (6%)
Administración del Estado	Administración pública	32.010€	34.064€	+2.054 (6%)
Negociación y contratación	Administración de empresas	28.907€	30.821€	+1.914 (7%)
Almacén	Compras, logística y almacén	22.698€	24.597€	+1.899 (8%)
Auditoría	Administración de empresas	27.988€	29.878€	+1.890 (7%)
Derecho procesal	Legal	23.360€	25.243€	+1.883 (8%)
Mantenimiento	Calidad, producción e I+D	27.970€	29.559€	+1.589 (6%)
Prevención de riesgos	Recursos humanos	28.844€	30.306€	+1.462 (5%)
Secretariado	Administración de empresas	23.303€	24.763€	+1.460 (6%)

Datos: InfoJobs

Top 25 puestos con mejores salarios

Otro modo de analizar las retribuciones es el de los puestos ofertados, independientemente del sector en el que se enmarque la empresa que publica el anuncio de empleo. En este caso, la lista está encabezada por el puesto de veterinario/a general, con 61.907 euros brutos anuales.

También destacan, como es habitual, distintas posiciones enmarcadas dentro del sector de informática y tecnología (IT). Es el caso de arquitecto/a de sistemas de TIC, que ocupa la cuarta posición, con 51.789 euros anuales. Hay varios más que superan los 40.000 euros al año, como consultor/a de seguridad de TIC o consultor/a de TIC.

PUESTOS CON LOS MEJORES SALARIOS OFERTADOS EN 2025

	Puesto	Vacantes 2025	Promedio salario ofertado 2025
1	Veterinario/a general*	1.292	61.907€
2	Médico/a especialista	1.560	56.832€
3	Fisioterapeuta*	5.612	52.430€
4	Arquitecto/a de sistemas de TIC	922	51.789€
5	Director/a financiero/a	459	50.368€
6	Arquitecto/a de software	507	50.048€
7	Director/a de operaciones	302	47.326€
8	Médico/a generalista	4.417	44.753€
9	Enfermero/a responsable de cuidados generales*	16.560	44.703€
10	Farmacéutico/a	1.549	43.677€
11	Supervisor/a general de construcción	7.175	42.619€
12	Director/a de productos	790	42.103€
13	Director/a técnico/a	581	41.833€
14	Ingeniero/a de automatización	340	41.520€
15	Odontólogo/a	4.830	41.367€
16	Consultor/a de seguridad de TIC	1.037	41.330€
17	Científico/a de datos	876	41.176€
18	Ingeniero/a de climatización	262	41.110€
19	Ingeniero/a de telecomunicaciones	380	40.342€
20	Consultor/a de TIC	5.801	40.278€
21	Responsable de cuentas estratégicas	1.084	39.950€
22	Programador/a de aplicaciones	774	39.829€
23	Ingeniero/a de instalaciones	859	39.736€
24	Director/a de ventas	5.343	39.133€
25	Ingeniero/a electrónico/a	269	39.079€

* Salario inflacionado por la presencia significativa de vacantes que buscan a profesionales para trabajar en otros países europeos

Datos: InfoJobs

3. 4. 5. Salarios por nivel laboral

El nivel laboral en el que se enmarca una vacante también condiciona su remuneración. Así, entre las vacantes mejor pagadas, correspondientes a posiciones de dirección o similares, y las que tienen salarios más bajos, que son para becario/a o prácticas, hay un salto de en torno a 15.000 euros brutos anuales.

Si se observa ese punto más alto, el de los puestos de dirección, gerencia o consejo directivo, el sueldo medio ofertado durante 2025 ha sido de 41.488 euros. Una cifra que crece un 5 % con respecto a 2024, lo que en términos absolutos se traduce en 1.887 euros más.

No obstante, y tal y como ya se ha mencionado a lo largo de este capítulo, el salario puede crecer todavía más en función de diferentes factores como el sector al que pertenece una vacante. Así, los puestos enmarcados en este nivel laboral para informática y telecomunicaciones se retribuyen, de media, con 59.346 euros. En inmobiliario y construcción, con 55.1126 euros; y en calidad, producción e I+D e ingenierías y técnicas rondan los 50.000 euros.

Tras estas, se sitúan las posiciones para mandos intermedios y para especialistas, cuyos salarios promedio durante el último año se han situado en los 35.156 euros y los 33.142 euros respectivamente. En este caso, pese a que también hayan aumentado, han experimentado crecimientos más moderados. Las primeras avanzan un 1 % (+427 euros) y las segundas un 2 % (+688 euros).

El salario para las vacantes de dirección, gerencia o consejo directivo crece un 5 %, hasta alcanzar un promedio de 41.488 euros

El salario por nivel laboral se completa con las vacantes para empleados/as y para becarios/as o prácticas, que se sitúan ligeramente por debajo de la media retributiva de InfoJobs. Las de empleado/a ofrecen un sueldo que, de media, alcanza los 26.800 euros y las de becarios/as o prácticas los 24.687.

En ambos casos también se han producido incrementos interanuales, aunque las del nivel laboral más bajo son las que más crecen, tras sumar durante el último año casi 2.349 euros más (+11 %).

PROMEDIO DEL SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO POR NIVEL LABORAL

Nivel laboral	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Dirección / Gerencia / Consejo directivo	39.601€	41.488€	1.887 (5%)
Mando intermedio	34.729€	35.156€	427 (1%)
Especialista	32.454€	33.142€	688 (2%)
Empleado/a	26.512€	26.800€	288 (1%)
Becario/a / Prácticas	22.338€	24.687€	2.349 (11%)

Datos: InfoJobs

En el caso del nivel laboral que agrupa a los empleados/as y que es el más voluminoso en el portal de empleo, el aumento con respecto a 2024 es de un 1 % (+288 euros). Esta progresión, pese a ser positiva, sí que muestra una cierta tendencia a la moderación, que llega tras unos años de subidas más significativas que se produjeron en el marco de recuperación de la pandemia.

De hecho, si se compara el dato de 2025 con el de 2020, cuando se produjo el registro más bajo de toda la serie (24.185 euros), el crecimiento del salario es de 2.615 euros (+11 %).



3. 4. 6. Salarios por nivel de estudios

Tal y como sucede con el nivel laboral, el sector o el tipo de contrato, la formación que demandan las empresas a los candidatos/as también influye en el salario ofertado. De esta manera, el nivel de estudios más alto, correspondiente a la formación universitaria, es el que tiene una oferta retributiva promedio más elevada: 35.785 euros brutos anuales de media, según los registros de 2025.

Seguidamente, los estudios de Formación Profesional son los que promedian un sueldo ofertado más elevado, con 28.083 euros brutos anuales. Por su parte, las vacantes que requieren Bachillerato o estudios básicos ofrecen una remuneración de 25.961 euros y 25.149 euros respectivamente. Por último, las que no exigen un nivel de estudios concreto cuentan con un salario promedio de 26.672 euros.

El salario para las vacantes con estudios universitarios es el que más crece en 2025 superando los 35.700 euros brutos anuales

Si se observan los cambios que estas cifras han experimentado con respecto al año anterior se puede apreciar que, donde se producen incrementos más relevantes es en los niveles más altos. Así, el sueldo medio ofertado en las posiciones que requieren formación universitaria ha subido un 9 %, lo que supone casi 3.000 euros más al año. En las de Formación

Profesional, este crecimiento ha sido de 625 euros (+2 %). Un poco más discreto es el aumento en las que exigen, al menos, el Bachillerato, donde el sueldo medio sube un 1 % (+244 euros).

Por último, y a diferencia de la tendencia seguida por el resto de los niveles formativos, en las vacantes con estudios básicos el salario ofertado ha retrocedido un 1 % en comparación con 2024, lo que se traduce en 271 euros menos. Por su parte, las que no demandan estudios se mantienen prácticamente igual, con una subida de 60 euros anuales.

PROMEDIO DE SALARIO BRUTO ANUAL OFERTADO POR NIVEL DE ESTUDIOS			
Nivel de estudios	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
Estudios universitarios	32.839€	35.785€	2.945 (9%)
Formación Profesional	27.458€	28.083€	625 (2%)
Sin estudios	26.612€	26.672€	60 (0,2%)
Bachillerato	25.717€	25.961€	244 (1%)
Estudios básicos	25.421€	25.149€	-271 (-1%)

Datos: InfoJobs

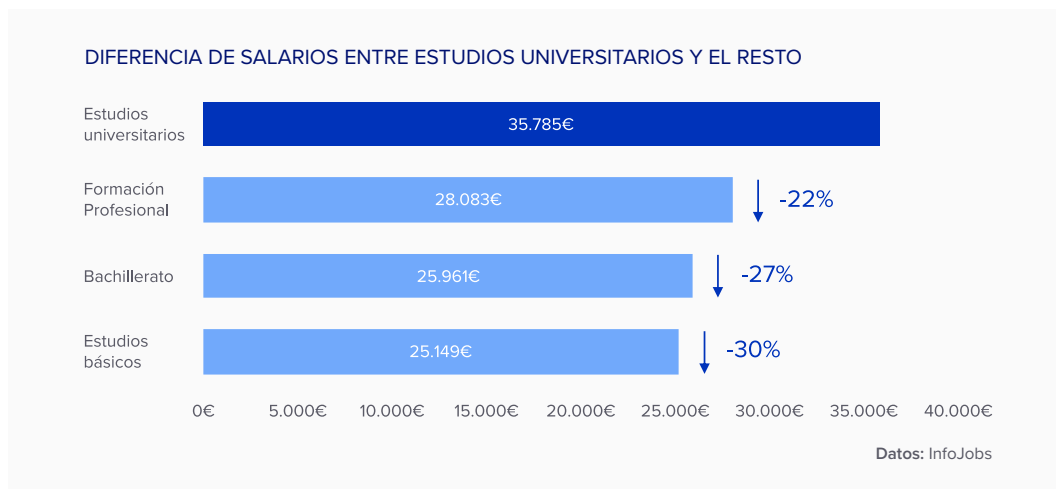
Estos promedios salariales varían en función del sector en el que se enmarca una vacante. Así, en informática y telecomunicaciones, cuando se requieren estudios universitarios, el sueldo es, de media, de 41.827 euros. Y si lo que se solicita a los candidatos/as es un título de Formación Profesional, la retribución alcanza los 33.684 euros, más de 5.000 euros por encima del promedio para este nivel formativo.

La remuneración de las vacantes que exigen estudios universitarios también despunta en áreas como inmobiliario y construcción (40.097 euros) o ingenierías y técnicas (37.757 euros), entre otros. Por su parte, en Formación Profesional destacan categorías como educación y formación (32.674 euros) o comercial y ventas (31.428 euros).

El salario para titulados/as universitarios/as, hasta un 30 % más alto

Como ya ha quedado reflejado, el salario en las vacantes que incluyen entre sus requisitos los estudios universitarios es el más elevado. Una posición que se aprecia mejor al comparar el salto que existe frente a otros niveles formativos.

Por ejemplo, entre los 35.785 euros que promedia la retribución ofertada en estos puestos y los 28.083 euros hay una variación de un 22 %. Una diferencia que se agudiza a medida que se desciende en la escala formativa. Así, esta brecha es del 27 % con las vacantes que solo exigen el Bachillerato y del 30 % con las que demandan estudios básicos. De hecho, entre estas últimas y las destinadas a titulados/as universitarios/as hay una diferencia de más de 10.000 euros en términos absolutos.



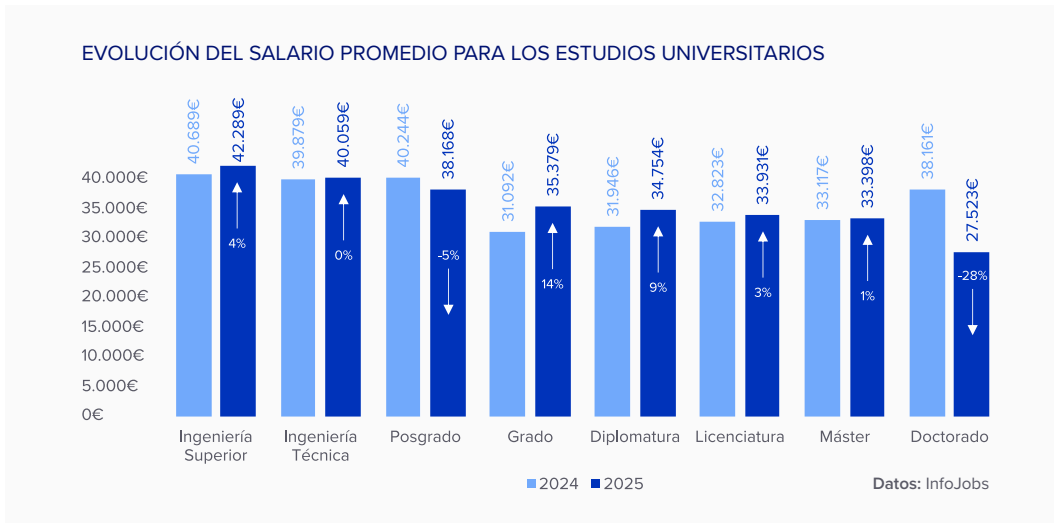
Otra perspectiva desde la que se puede analizar el protagonismo de los estudios universitarios en lo referente al salario es haciendo *zoom* a los distintos niveles que se engloban dentro de los estudios superiores, ya que hay diferencias reseñables entre graduados/as, ingenieros/as superiores o licenciados/as.

Así, los puestos con mejor oferta retributiva son los que demandan una ingeniería superior, que promedian 42.289 euros brutos anuales, tras experimentar un crecimiento del 4 % con respecto a 2024. Seguidamente se sitúan las vacantes de ingeniería técnica, con 40.059 euros, un registro prácticamente idéntico al del año anterior.

Si se observan las que han aumentado más frente, destacan las vacantes para graduados/as, donde la remuneración media ofertada ha avanzado un 14 % y alcanza ya los 35.379 euros. Por su parte, las que exigen una diplomatura avanzan un 9 % hasta los 34.754 euros.

Por lo que se refiere a los retrocesos, el salario en los puestos que demandan un posgrado, pese a ser el tercero más alto entre los estudios universitarios, retrocede de los 40.244 hasta los 38.168 euros (-5 %). Por su parte, las vacantes para doctorados/as sufren una caída más acentuada (-28 %) y se sitúan en una media de 27.523 euros anuales. No obstante, conviene tener en cuenta que tanto uno como otro nivel formativo tienen un volumen muy escaso de oferta, lo que los hace especialmente sensibles a las fluctuaciones.

Asimismo, en relación con los salarios de posgrado resulta interesante ver la diferencia que existe frente a los estudios de máster. Casi 5.000 euros separan ambos promedios salariales a favor del posgrado. Un hecho que se puede explicar también por la propuesta de valor añadido que ofrece un posgrado, especialmente desde la entrada en vigor del modelo actual de educación superior con el que, en muchos casos, el máster se convierte en un requisito ineludible para poder completar la capacitación para el ejercicio de determinadas profesiones. Sin embargo, los posgrados tienden a ofrecer unos conocimientos específicos con una marcada orientación laboral, lo que se traduce en un salto en las habilidades de un candidato/a, con su consecuente mejora retributiva.

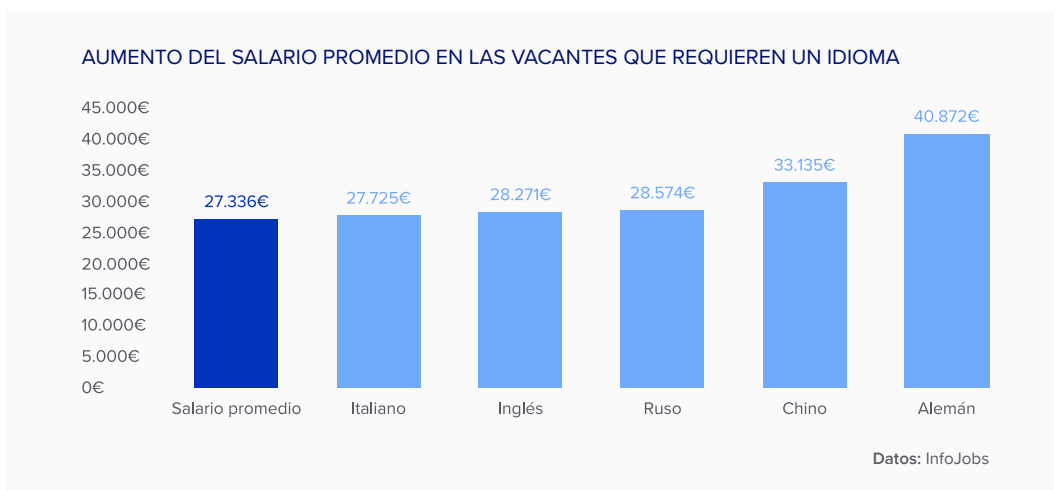


El alemán, el idioma que ofrece mayor progresión salarial

Junto a los estudios, los idiomas son otro de los conocimientos que pueden requerirse en una vacante y que inciden en el salario ofertado. En este sentido, hay lenguas que tienen un impacto sutil en el sueldo medio de una vacante, como el italiano, gracias al que puede aumentar en torno a los 400 euros anuales, o el inglés, que propicia una subida de cerca de 1.000 euros.

Los puestos que demandan saber alemán alcanzan un sueldo medio próximo a los 41.000 euros

Sin embargo, el alemán tiene un impacto más significativo: las vacantes que solicitan este idioma a los aspirantes ofrecen, de media, 40.872 euros anuales, frente a los 27.336 euros que promedian todas las del portal de empleo.



3. 4. 7. Geografía de los salarios

El salario ofertado en cada vacante también se ve condicionado por el entorno físico: la retribución de un mismo puesto de trabajo puede variar de forma significativa de una comunidad autónoma a otra. En 2025, hay una diferencia de casi 4.500 euros entre el territorio con la retribución más alta (País Vasco) y el que ha marcado el nivel más bajo (Extremadura).

Así, los empleos del País Vasco se mantienen un año más como los que registran un mejor promedio salarial ofertado: 29.069 euros brutos anuales, 667 (un 2 %) más que en 2024. Muy cerca se sitúan también las vacantes de Navarra, con 28.537 euros, ligeramente por encima (191 euros más) de su registro anterior.

Baleares es la siguiente comunidad autónoma en la lista, gracias a un avance del 2 % (640 euros más) que consolida la sustancial mejora retributiva que ya logró en 2024: sus vacantes promedian 27.967 euros brutos anuales ofertados. Pero en este caso conviene tener en cuenta una particularidad que se viene repitiendo en InfoJobs en los últimos años: existe un significativo número de ofertas que se publican en Baleares, pero que tienen como destino final algún otro país europeo; son vacantes mejor pagadas que las locales y que demandan profesionales formados, con experiencia y con idiomas para puestos relacionados con la hostelería y el turismo.

Madrid y Cataluña —con 27.680 y 27.647 euros respectivamente— presentan una oferta retributiva muy pareja, aunque con tendencias muy diferentes: mientras que Madrid llega a esta cuantía retrocediendo 395 euros (-1 %), Cataluña lo hace gracias a una mejora de 696 euros (+3 %).

Y si abordamos la variación respecto a 2024 es necesario mencionar los sustanciales incrementos registrados en el promedio salarial ofertado en las vacantes de Castilla-La Mancha (+2.103 euros), Aragón (+1.472) y la Comunidad Valenciana (+1.239).

Por el contrario, los únicos territorios donde ha bajado la oferta retributiva, además de Madrid, son Murcia (-690 euros), Andalucía (-517), Galicia (-408) y Asturias (-238).

SALARIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN 2024 Y 2025

CC.AA.	Promedio salario ofertado 2024	Promedio salario ofertado 2025	Variación salario 2024-2025
País Vasco	28.402€	29.069€	667 (2%)
Navarra	28.346€	28.537€	191 (1%)
Baleares	27.327€	27.967€	640 (2%)
Madrid	28.075€	27.680€	-395 (-1%)
Cataluña	26.951€	27.647€	696 (3%)
Aragón	26.171€	27.643€	1.472 (6%)
Asturias	27.857€	27.619€	-238 (-1%)
Andalucía	28.048€	27.531€	-517 (-2%)
Comunidad Valenciana	26.190€	27.429€	1.239 (5%)
Cantabria	26.213€	26.708€	495 (2%)
Murcia	27.175€	26.485€	-690 (-3%)
La Rioja	25.656€	26.476€	820 (3%)
Castilla-La Mancha	24.219€	26.322€	2.103 (9%)
Canarias	25.434€	26.186€	752 (3%)
Castilla y León	25.132€	25.494€	362 (1%)
Galicia	25.299€	24.891€	-408 (-2%)
Extremadura	24.001€	24.644€	643 (3%)

Datos: InfoJobs

3. 5. Nota metodológica

La principal fuente utilizada en la elaboración de este capítulo son las bases de datos propias de InfoJobs, de donde se ha extraído la mayor parte de la información analizada. Por ello, cuando no se indica lo contrario, los contenidos de las tablas y los gráficos de las siguientes páginas se han elaborado a partir de dichas bases de datos.

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 hasta la actualidad, InfoJobs colabora con D'EP Institut, cuyo conocimiento y experiencia son 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.

Otra de las fuentes a las que se recurre es Job Market Insights. Se trata de una herramienta de análisis 360º del mercado laboral que mapea, al menos, un 95 % de la oferta laboral que se publica en internet en España y cuyo uso en este informe se reduce al capítulo dedicado a las brechas que afectan al mercado laboral, concretamente al epígrafe Brecha de las personas con discapacidad, en el que, para detectar las ofertas de empleo destinadas a este grupo de población, se utilizó como filtro el término de búsqueda «discapacidad» y otros sinónimos de este.

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 2025. 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 2025. 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.

Oferta única. Cuando se ofrecen datos extraídos de Job Market Insights se utiliza este concepto que se refiere a una publicación de empleo distinta por parte de una empresa, independientemente de cuántas veces se publique la misma oferta o en cuántas bolsas de empleo.

Esto se consigue gracias a un sistema de deduplicación que identifica y consolida las ofertas duplicadas en una sola, proporcionando así una representación precisa y no inflada del mercado laboral.

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. 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.

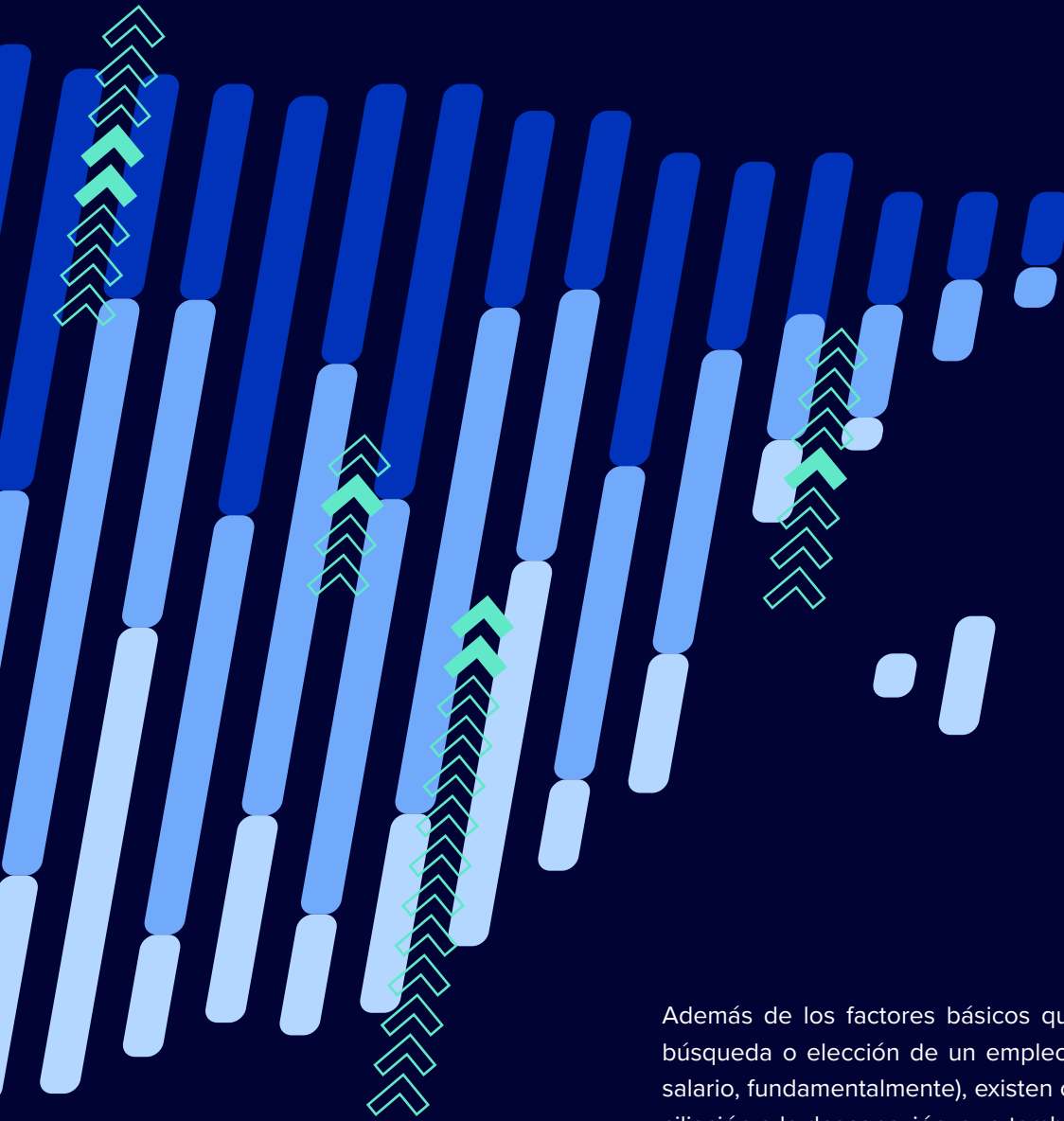
Salarios. Las empresas, en la publicación de sus ofertas, han de indicar un rango salarial para el puesto en cuestión, aunque tienen la opción de decidir si la retribución se publica o no en InfoJobs. Como ya se ha explicado en la introducción del bloque sobre Salarios, es a partir de las ofertas que 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 establece 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 toda la información relacionada con los puestos de trabajo se han aplicado las 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 recogidos en este informe con los puestos con más vacantes, con menos competencia o con mejores salarios.

4

Otras claves del empleo



Además de los factores básicos que marcan o condicionan la búsqueda o elección de un empleo (tipo de puesto ofertado y salario, fundamentalmente), existen otras variables, como la conciliación o la desconexión, que también resultan importantes a la hora de que el candidato/a elija entre una oferta u otra.

En este capítulo también se pone el foco sobre las empresas, sus previsiones de crecimiento o sus principales preocupaciones, entre las que destacan la escasez y retención del talento y el absentismo.

La transformación digital en el mercado laboral completa este bloque. Un apartado en el que se profundiza en el reto de la productividad vinculado a la IA, la transformación de roles o la seguridad digital.



4. 1. Condiciones laborales

4. 1. 1. Introducción

Las dinámicas del mercado laboral no solo dependen de la cantidad de puestos que se ofertan o de los candidatos que se postulan a ellos. El trabajo ocupa una parte importante de la vida de las personas, por lo que las condiciones en las que se realiza también tienen una gran influencia individual y colectiva.

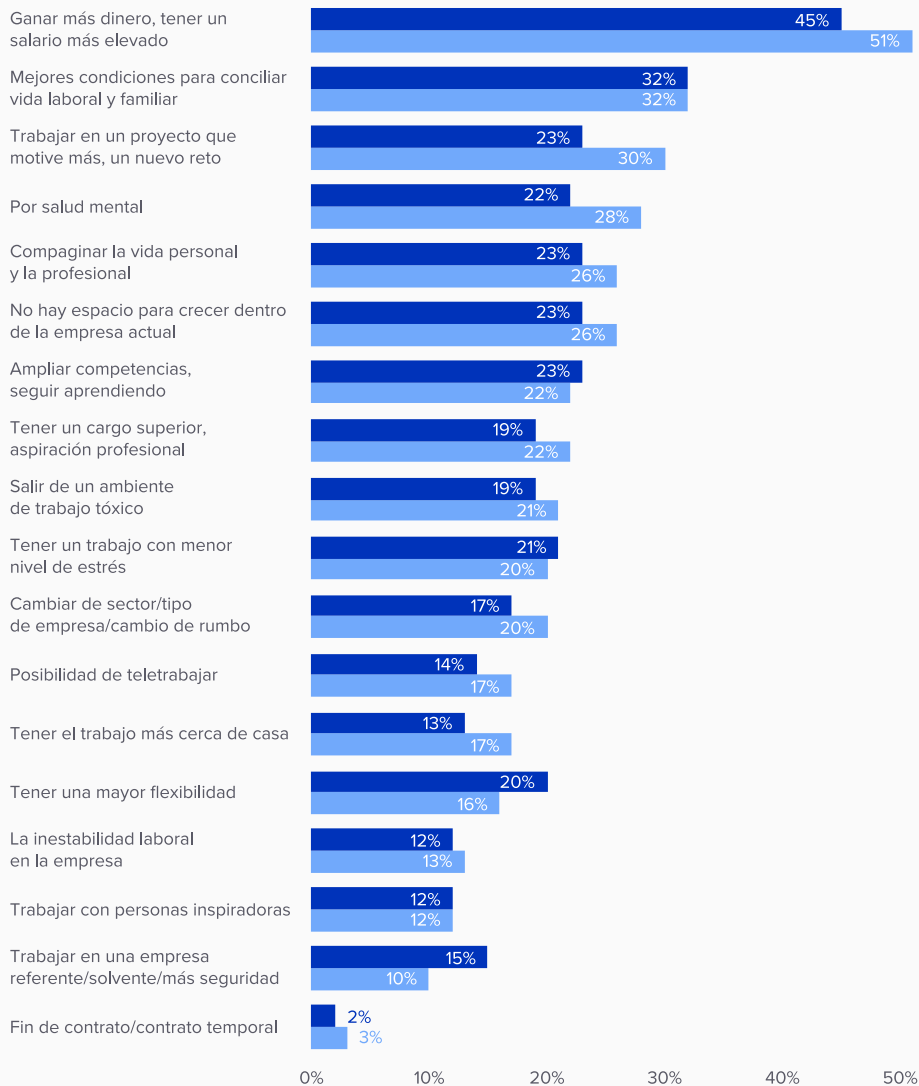
En este sentido, hay una serie de atributos instrumentales y de atributos intrínsecos, tal y como los definen desde Iseak⁴⁰, centro de investigación especializado en diagnóstico de problemáticas sociales, que contribuyen a mejorar la vida de los trabajadores. Entre los instrumentales se encuentra el salario, pero también la estabilidad, la salud y los riesgos laborales, la flexibilidad y la conciliación o las oportunidades de crecimiento. Por su parte, los intrínsecos se corresponden con el disfrute en el trabajo, el sentido de propósito o la voz en la toma de decisiones.

Para evaluar el peso que estos elementos tienen entre la ciudadanía, desde este centro de investigación llevaron a cabo un experimento para saber el porcentaje de salario que estarían dispuestos a sacrificar a cambio de obtener cada uno de los atributos analizados. Lo que se detectó es que el trato justo se posiciona como el atributo no monetario más valorado. Entre los más destacados también se sitúan otros como los trayectos más reducidos, la contribución social de la empresa o el teletrabajo.

En esta misma línea, una encuesta elaborada por InfoJobs a una muestra representativa de la población activa en España refleja que el 15 % de los trabajadores/as se plantea cambiar de empleo en el próximo año. Entre los motivos que les empujan a dar este paso, aunque el factor económico sigue siendo el más destacado —un 45 % lo hace para ganar más dinero—, pierde peso con respecto a años anteriores. Además, el segundo y tercer motivo más referidos son la búsqueda de unas mejores condiciones para conciliar la vida personal y la familiar (32 %) y compaginar la vida personal y profesional (23 %).

⁴⁰ David Martínez de Lafuente y Ainocha Osés. (2025). [Dignidad y buen empleo en la era de la IA: Evidencia de una encuesta a gran escala](#). Iseak

MOTIVOS POR LOS QUE LOS TRABAJADORES/AS SE PLANTEAN CAMBIAR DE EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES

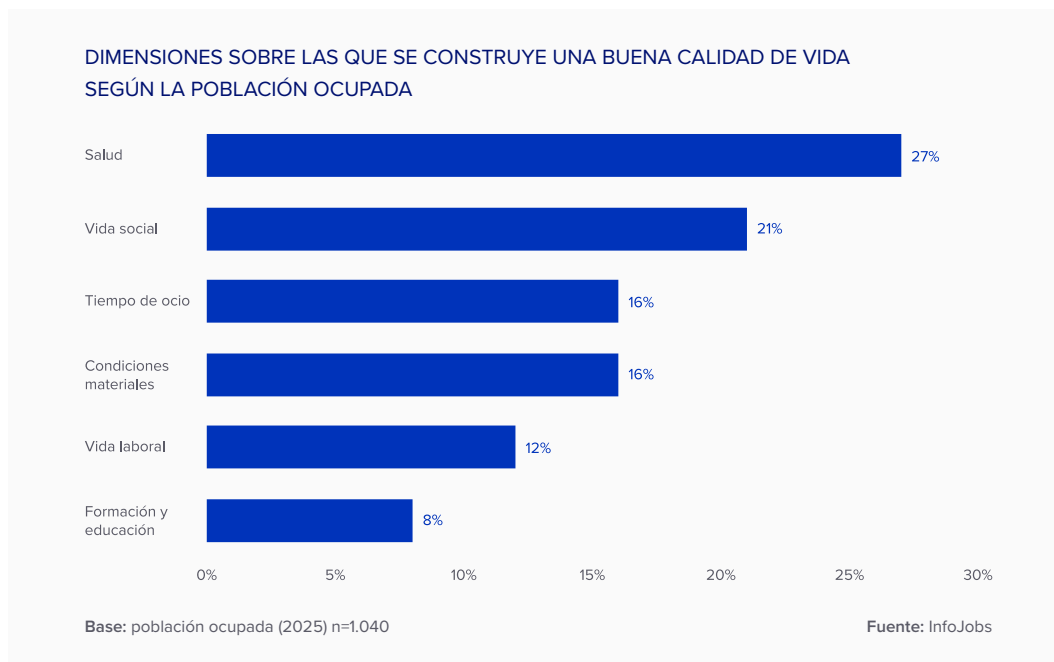


Base: población ocupada que tiene intención de cambiar de empleo (2025) n=607 / (2024) n=607

■ 2025 ■ 2024

Fuente: InfoJobs

Asimismo, los datos extraídos de una encuesta a población ocupada sobre *Ambición laboral* elaborada por InfoJobs también revelan que la calidad de vida pasa, en primer lugar, por la salud (27%). Tras esta se sitúan la vida social (21%) y el tiempo de ocio (16%). La lista de prioridades la completan, las condiciones materiales (16%), la vida laboral (12%) y la formación y educación (8%).



Todo esto pone de manifiesto la importancia que tiene para los trabajadores/as disponer de unas buenas condiciones laborales que contribuyan a su salud o al desarrollo de su vida personal. Algo que también pone de relieve la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Eurofund, que elabora anualmente una encuesta para analizar, a través de diferentes variables como el entorno físico o social y la intensidad del trabajo, los avances en lo referente a la calidad del empleo.

Los resultados más recientes de esta investigación corresponden al año 2024 y muestran los progresos que se están realizando en esta materia, aunque, tal y como destacan, no se producen de manera igualitaria, ya que existen diferencias por sexos, sectores u ocupaciones. Por ejemplo, en lo referente al entorno social las mujeres han experimentado un retroceso desde 2010, mientras que ha mejorado para los hombres. Asimismo, entre ellos también se han producido mejoras en lo relativo a la intensidad del trabajo, mientras que entre ellas ha sucedido lo contrario.

Pese a todo, desde Eurofund señalan que la tendencia general en lo referente a la calidad del empleo en la Unión Europea es positiva, aunque es necesario mantener el foco en asuntos que también se han abordado en el presente informe, como la brecha de género, y los cambios que se están produciendo de la mano de la digitalización, así como su impacto entre distintos tipos de trabajadores/as.

Profundizar en estas cuestiones es necesario, no solo desde la perspectiva de la población activa, sino también porque una mayor calidad en el empleo trae consigo más productividad, innovación y retención del talento.

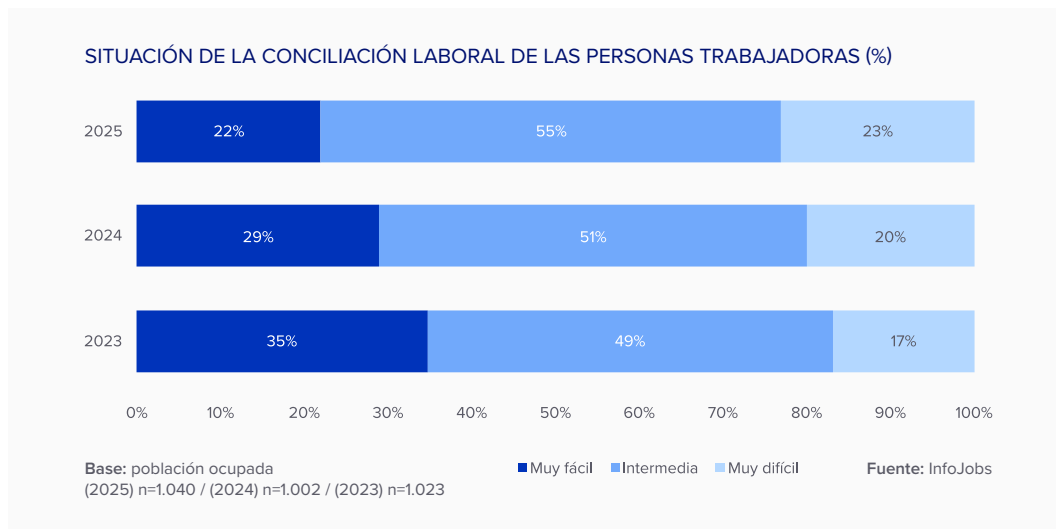
4. 1. 2. Conciliación

Una tarea cada vez más complicada pese a las medidas implantadas

Un 23 % de los trabajadores/as considera que conciliar la vida personal y la profesional es muy complicado. Se trata de una cifra que ha experimentado un crecimiento de tres puntos porcentuales en el último año. Si se amplía la perspectiva un poco más, se puede ver que con respecto a 2023 el incremento es de seis puntos: entonces eran un 17 % los ocupados/as que afirmaban que la conciliación les resultaba muy difícil, frente al 23 % actual.

Asimismo, también ha engordado el grupo de los que mantienen una posición intermedia con respecto a este tema. Concretamente, ha aumentado cinco puntos en los últimos dos años: en 2023 eran el 49 %, en 2024 el 51 % y, en 2025, el 55 %.

En contraposición, en 2025 son menos los que señalan que esta tarea les resulta muy fácil. Actualmente representan al 22 % de los ocupados/as, mientras que en 2024 eran el 29 % y en 2023 el 35 %.



No obstante, la situación de cada empleado/a con respecto a la conciliación depende de diversos factores como el género, la edad, el tipo de contrato o la modalidad de trabajo (presencial o en remoto).

En este sentido, a nivel de género, las mujeres señalan ligeramente más que los hombres un nivel de dificultad alto en materia de conciliación. Es algo que ellas mencionan en el 24% de los casos, frente al 22 % de ellos.

En relación con esta misma idea, el Esade Gender Monitor 2025⁴¹, en el que participa una muestra de directivas de empresas españolas y que aborda temas vinculados a la brecha de género, apunta que una de cada cinco encuestadas señala «explícitamente que se renuncia a veces a puestos de alto liderazgo por la preocupación por mantener un balance vida personal-profesional».

Por edades, conciliar es más complicado para el grupo de 35 a 44 años (30 %), que destaca de manera estadísticamente reseñable en comparación con el resto. Un hecho que puede relacionarse con que es un tramo muy vinculado a la crianza ya que, como reflejan los indicadores del INE, la edad estimada para tener el primer hijo/a ronda los 32 años. Por su parte, los trabajadores/as que están entre los 55 y los 65 años perciben la conciliación como algo más sencillo, ya que el 30 % la califica de muy fácil.

La conciliación resulta especialmente complicada para la población ocupada que tiene entre 35 y 44 años

Por otro lado, las condiciones laborales desempeñan un papel relevante en esta materia, puesto que aquellos que tienen un contrato fijo-discontinuo o temporal experimentan significativamente más dificultades para conciliar. Concretamente, el 33 % de quienes están contratados de manera fija discontinua y el 32 % de los que tienen un contrato temporal consideran la conciliación como algo muy difícil. Sin embargo, entre los trabajadores/as con un contrato indefinido y los autónomos/as hay mayor presencia de personas que la califican como muy fácil: algo que indican el 23 % y el 28 % respectivamente.

El teletrabajo también se erige como un elemento facilitador de la conciliación. De hecho, el 35 % de los ocupados/as que desempeña su labor profesional totalmente en remoto valora la conciliación como algo muy fácil. Sin embargo, entre quienes tienen un modelo 100 % presencial solo son el 21 %. Por el contrario, este segundo grupo resalta por considerarla como algo muy difícil: así lo puntúan el 25 %, frente al 21 % de los teletrabajadores/as.

Alcanzar un equilibrio entre la vida personal y la profesional y que este se produzca de manera igualitaria entre hombres y mujeres es un reto transversal. Por este motivo, desde las administraciones públicas también se trata de fomentar la conciliación en las empresas. Muestra de ello es el Plan Corresponsables impulsado desde el Ministerio de Igualdad desde el año 2021 y que busca apoyar la conciliación de las familias a través de una red pública de servicios y cuidados.

Asimismo, la Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer de la Comisión Europea, entre otras cuestiones, busca alcanzar la «conciliación de la vida familiar y la vida profesional y cuidados mediante la promoción del reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre mujeres y hombres, y el fomento de las inversiones en el sector asistencial para generar empleos asistenciales de calidad».

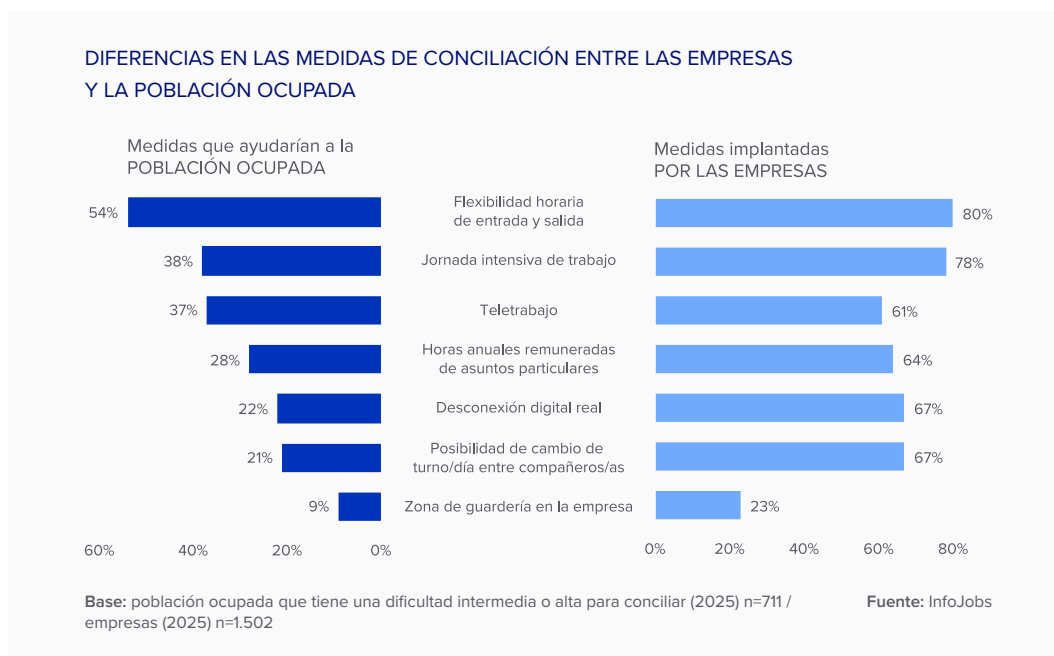
⁴¹ Esade Gender Monitor 2025. Esade Women Initiative (EWI), 2025

La flexibilidad horaria, la medida de conciliación preferida por los trabajadores/as; el teletrabajo, menos crucial para las empresas

Cuando se pregunta a los trabajadores/as por las medidas que les ayudarían a conciliar su vida profesional y su vida personal, la más mencionada, tal y como ya ocurrió en 2023 y 2024 es la flexibilidad horaria, que mencionan uno de cada dos. Seguidamente, se posiciona la jornada intensiva (38 %), cuya relevancia ha ido creciendo de manera progresiva desde 2023. Y, prácticamente al mismo nivel se sitúa el teletrabajo que, en línea con años anteriores, citan el 37 %.

Si en lugar de analizar este dato desde la perspectiva de los empleados/as se pregunta a las empresas por aquellas medidas que tienen implantadas, hay un 80 % que afirma que ya dispone de flexibilidad horaria y un 78 % de jornada intensiva. Las siguientes más mencionadas son la desconexión digital real (67 %), la posibilidad de cambio de turno (67 %) y las horas remuneradas de asuntos particulares (64 %).

Tras estas se sitúa el teletrabajo, que un 61 % de las empresas asegura tener implantado. Resulta llamativo que esta medida, de menor aplicación en las compañías, es una de las que más destacan quienes encuentran difícil conciliar, mientras que en las otras medidas hay mayor coincidencia.



Volviendo a la población ocupada, al separar estos datos en función de la edad de los ocupados/as se puede observar que los que tienen entre 25 y 34 años son especialmente receptivos a cualquiera de estas medidas. De hecho, tienden a señalarlas en mayor grado

que el resto de los grupos. Por ejemplo, el 63 % de los que se encuentran en ese tramo mencionan la flexibilidad horaria como medida útil para conciliar, nueve puntos por encima de la media general. Del mismo modo, el 49 % alude al teletrabajo y el 48 % a la jornada intensiva.

El valor que dan a las medidas de conciliación los ocupados/as que comprenden los 25 y los 34 años también se traslada a sus prioridades a la hora de buscar un empleo. De hecho, tal y como señala el informe *Inserción laboral juvenil: aspiraciones, preocupaciones y desafíos*⁴², «más de un tercio de los jóvenes sitúan en primer lugar la conciliación de la vida laboral con la personal como el aspecto más prioritario a la hora de valorar un trabajo». Además, según este estudio, el incremento de la edad y del nivel de estudios incide en una mayor valoración de la conciliación.

Por comunidades autónomas, los empleados/as madrileños resaltan al valorar el teletrabajo (54 %) y las excedencias por cuidado de los hijos/as (27 %) como medidas útiles para conciliar. Por su parte, en Cataluña también se valora significativamente más el teletrabajo (46 %) y la flexibilidad horaria (69 %), como en la Comunidad Valenciana (60 %). País Vasco destaca por encima de otras regiones en cuanto al interés por las horas anuales remuneradas de asuntos particulares (45 %) y en Andalucía se menciona en mayor medida la posibilidad de cambiar de turno/día entre compañeros (39 %).

Muchos trabajadores/as valoran positivamente medidas vinculadas al horario. Y, en línea con esta cuestión, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE muestran que más de tres millones de personas trabajan a jornada parcial en España y, pese a que casi la mitad (44 %) lo haga porque no ha encontrado trabajo a jornada completa, existen motivos como los cuidados o la formación que han incentivado la elección de esta jornada.

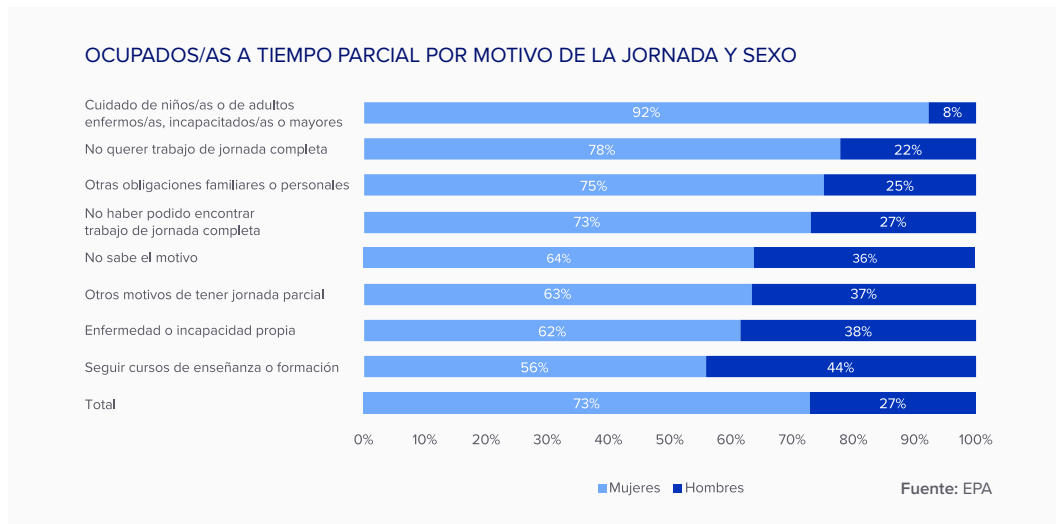
Así, el 13 % de los ocupados/as a jornada parcial en España trabaja con este horario para poder atender al cuidado de niños/as, adultos/as enfermos, personas incapacitadas o mayores. Otro 13 % lo hace para seguir cursos de enseñanza y formación y un 7 % por tener otras obligaciones familiares o personales.

Lo que reflejan también los datos ofrecidos por el INE es que el trabajo a jornada parcial no se reparte de manera igualitaria entre hombres y mujeres. Así, del conjunto de trabajadores/as a jornada parcial en España un 73 % son mujeres y solo un 27 % hombres.

Además, si se analiza en exclusiva a aquellos que tienen este tipo de jornada para atender el cuidado de otras personas, que actualmente representan en torno a los 415 millones de ocupados/as, se observa que la práctica totalidad son mujeres. De hecho, este segmento está compuesto por un 92 % de mujeres y un 8 % de hombres. Lo mismo sucede con el grupo de los que tienen una jornada parcial debido a otras obligaciones familiares o personales: el 75 % son mujeres y el 25 % hombres.

⁴² Zaragoza Marquina, E., Moliner Cros, A. y Sabín Galán, F. (2025). *Inserción laboral y juvenil: aspiraciones, preocupaciones y desafíos*. Madrid: Centro Reina Sofía de FAD Juventud

Sin embargo, cuando se trata de seguir cursos de enseñanza o formación, la diferencia se reduce: de los ocupados que trabajan con un horario reducido por este motivo hay un 56 % de mujeres y un 44 % de hombres.



El impacto de los cuidados en la vida laboral

Si ponemos el foco en los cuidados y su incidencia en la carrera profesional, los datos de InfoJobs reflejan que uno de cada diez trabajadores/as son responsables del cuidado de una persona⁴³. Estos cuidados, en el 71 % de los casos van destinados a personas con una edad avanzada. Además, tres de cada cuatro (74 %) comparte esta responsabilidad, por lo general, con familiares, con profesionales o con ambos. De esta manera, el 62 % afirma que atiende los cuidados junto a un familiar y también hay un 18 % que indica que cuenta con un profesional⁴⁴.

La mitad de la población ocupada que también desempeña el rol de cuidador/a asegura que este tiene un impacto alto en su vida laboral

Al preguntar a estas personas por la influencia que tiene el rol de cuidador/a en su vida laboral, más de la mitad (55 %) declara que el impacto es alto. Y en ese grupo que manifiesta impacto, las consecuencias más habituales, son el cansancio mental (46 %) y el físico (40 %). Además, lo sufren en mayor medida las mujeres que los hombres: un 52 % de ellas alude al agotamiento mental, frente al 40 % de los hombres, y un 48 % de las trabajadoras al físico, algo que comentan el 33 % de los trabajadores.

⁴³ En la construcción de 'cuidadores' se excluye el cuidado exclusivo o la supervisión de un/a menor, es decir, que quienes indican que tienen a su cargo a un/a menor, es porque además tienen a su cargo el cuidado de otra persona

⁴⁴ La responsabilidad de cuidado compartido (74 %) no se corresponde a la suma de las opciones (familiares y profesionales) porque estas no son exclusivas. Es decir, un cuidador/a puede compartir la responsabilidad de cuidado con un familiar y también con un profesional



Asimismo, el cuidado también supone un obstáculo para la empleabilidad. Concretamente, el 71 % de las personas desocupadas declara que su rol como cuidador/a es un obstáculo para su incorporación al mercado laboral. Los cuidadores/as desocupados/as a los que esta tarea les supone un obstáculo para incorporarse al mercado laboral señalan que la razón principal es la imposibilidad de asumir el coste de contratar a un cuidador/a, algo que mencionan el 43 %. Tras esta razón, las más citadas son la incompatibilidad horaria (39 %) y el cansancio mental (34 %).

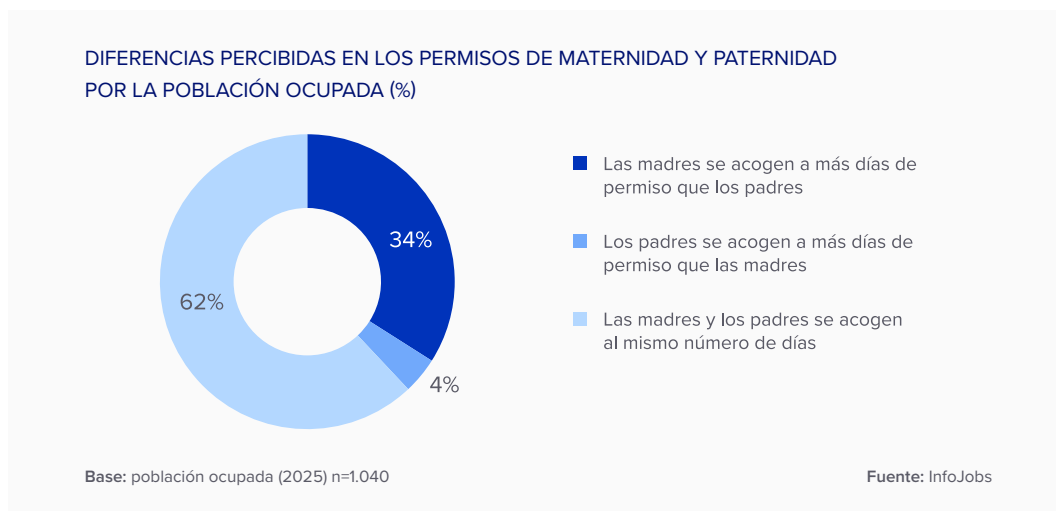
El 34 % de la población ocupada considera que las madres se acogen a más días de permiso de maternidad

Cuando se habla de conciliación entre la vida profesional y personal uno de los temas más relevantes es el vinculado a los permisos por nacimiento y cuidado del menor, que es la terminología oficial para denominar a los permisos de maternidad y paternidad. En este sentido, seis de cada diez (62 %) trabajadores/as creen que es una medida a la que madres y padres se acogen el mismo número de días, una cifra superior a la de 2024, cuando eran el 58 % quienes tenían esta percepción, y a la de 2023, cuando lo aseguraron el 55 %.

Por el contrario, en los últimos dos años ha descendido la cifra de ocupados/as que cree que son las madres las que se acogen a más días: son el 34 %, frente al 38 % de 2024 y al 42 % de 2023. No obstante, cuando este dato se analiza desagregado por sexos se aprecia que las mujeres perciben en mayor medida que son las madres las que se acogen a más días de permiso: son el 37 %, frente al 30 % de los hombres.

Por último, el grupo más reducido lo conforman los que opinan que son los padres solicitan más días que las madres, que solamente son el 4 %. Además, este segmento ha permanecido estable en los dos últimos años.

Si se atiende a los datos de la Seguridad Social sobre los procesos cerrados entre enero y septiembre de 2025 por nacimiento y cuidado del menor, la duración entre las mujeres fue de 113 días y entre los hombres de 109.

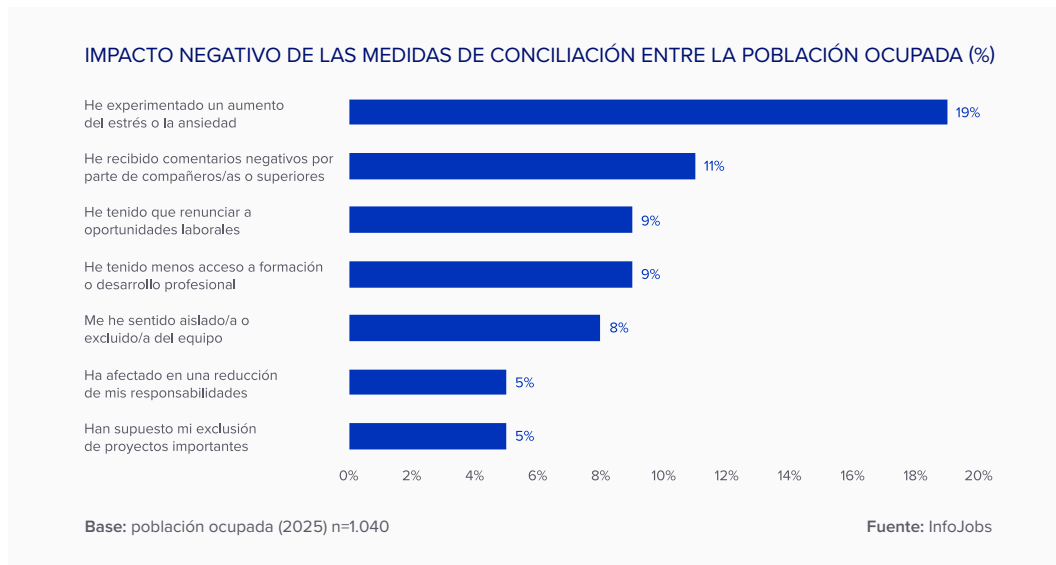


Las mujeres sufren más las consecuencias negativas de acogerse a medidas de conciliación

Acogerse a medidas de conciliación, pese a ser un derecho de los empleados/as, muchas veces tiene un coste en su vida laboral y en su rutina profesional. De hecho, uno de cada cinco ha experimentado un aumento del estrés o la ansiedad como consecuencia de haberse acogido a alguna medida para facilitar la conciliación. Asimismo, el 11 % ha recibido comentarios negativos por parte de compañeros/as o superiores.

Las consecuencias principales son el aumento del estrés, los comentarios negativos de compañeros/as y superiores y la renuncia a las oportunidades laborales

Estas dos son las consecuencias más señaladas y, tras ellas, se sitúan el menor acceso a formación o desarrollo profesional y el tener que renunciar a oportunidades laborales. Algo que señalan un 9 % de las personas ocupadas.



Nuevamente, este impacto es algo que no sufren por igual todos los trabajadores/as. De hecho, las mujeres sufren más las consecuencias negativas de la conciliación. Concretamente, el 38 % de ellas menciona alguna frente al 32 % de ellos. Sin embargo, son un 59 % los hombres que aseguran no haber notado ningún impacto negativo, mientras que entre las mujeres el dato alcanza al 51 %.

De manera más concreta, son un 22 % las que han experimentado un aumento del estrés o la ansiedad (15 % de hombres) y un 12 % las que han tenido que renunciar a oportunidades laborales (6 % entre ellos).

En esta misma línea, el informe elaborado por ClosinGap⁴⁵, asociación que busca impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, señala que «las condiciones laborales poco flexibles —como la jornada partida, la falta de flexibilidad horaria o la descoordinación de horarios escolares y laborales— penalizan especialmente a quienes asumen responsabilidades de cuidado, que siguen siendo mayoritariamente mujeres». Esto trae consigo para las mujeres, tal y como apuntan desde esta entidad, el abandono, interrupción o reducción de la jornada laboral y estas decisiones, aparte de la reducción de ingresos, afectan «a la proyección profesional, la protección social futura y la autonomía económica de las mujeres. Además, suponen una pérdida de talento y una merma en la capacidad de generación de ingresos y crecimiento económico para el conjunto del país».

⁴⁵ Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación. ClosinGap, Junio de 2025

4. 1. 3. Jornada laboral y productividad

La evolución de la productividad se ha convertido en una de las cuestiones clave de la actual fase expansiva de la economía española, como ya se apuntaba en el capítulo 2.2. Empleo del presente informe. El debate es si el crecimiento de los últimos ejercicios se vincula esencialmente con la creación de empleo o si, por el contrario, también hay una mejora sustancial de la eficiencia en la actividad laboral.

Los datos del INE recogen ocho trimestres consecutivos (desde el primero de 2024 hasta el cuarto de 2025) de incrementos interanuales de la productividad por hora trabajada.

Por su parte, la OCDE señala⁴⁶, sobre la situación de España, que «impulsar un mayor crecimiento de la inversión y la productividad depende de la creación de un entorno empresarial más favorable mediante la reducción de la elevada carga administrativa y regulatoria —la cual es especialmente costosa para las PYMES—, al tiempo que se armonizan las normativas nacionales, regionales y locales para mejorar la coherencia y reducir duplicidades».

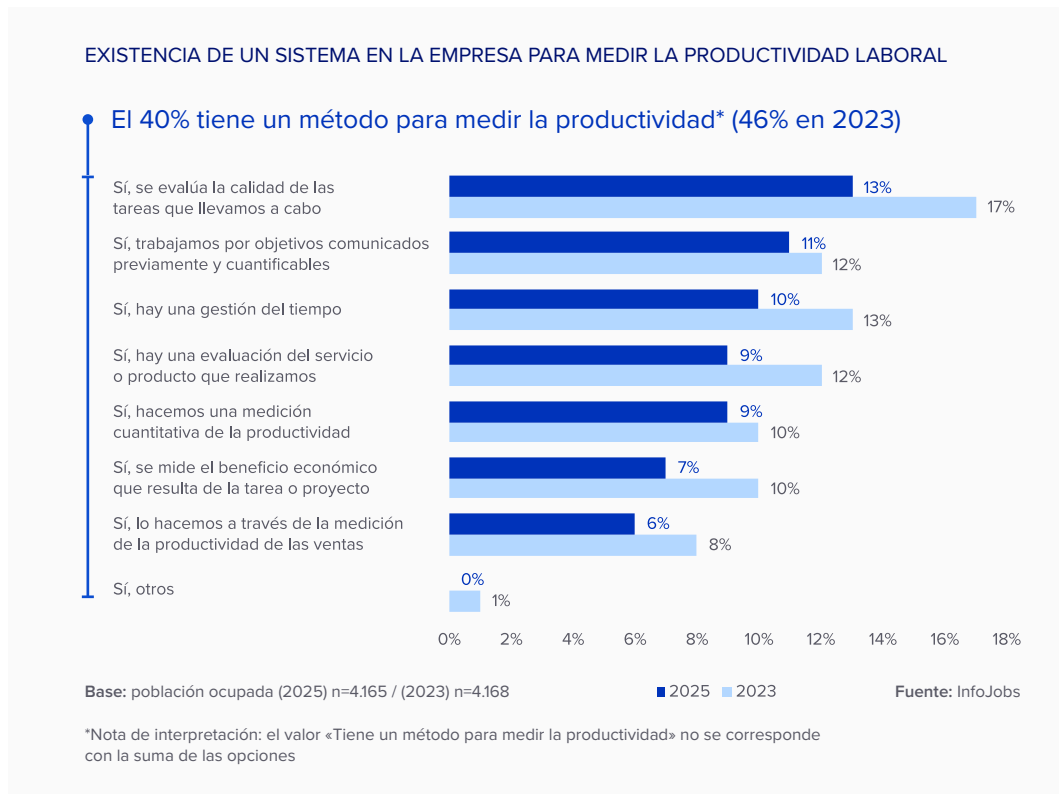
Menos control de la productividad por parte de las empresas

La productividad puede analizarse en términos agregados para toda la economía española, pero es una cuestión que también incumbe a las empresas, aunque esa no parece ser la percepción general: únicamente el 40 % de las personas ocupadas indica que su compañía cuenta con un método para medir la productividad, una cifra sensiblemente inferior al 46 % que lo señalaba en 2023, año de la anterior consulta de InfoJobs.

En esta edición 2025 del informe sobre *Productividad y horas trabajadas*, elaborado a partir de más de 4.000 encuestas, queda patente que este descenso es generalizado y transversal: se registra una caída en el uso de todos y cada uno de los métodos utilizados para este fin, sin que el retroceso se atribuya a ninguno en particular.

Las prácticas más comunes para medir la productividad son la evaluación de la calidad de las tareas (13 %), el desempeño por objetivos definidos y cuantificables (11 %) y la gestión del tiempo (10 %).

⁴⁶ OECD (2025), OECD Economic Outlook, Volume 2025 Issue 2: Resilient Growth but with Increasing Fragilities, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9f653ca1-en>. Diciembre de 2025

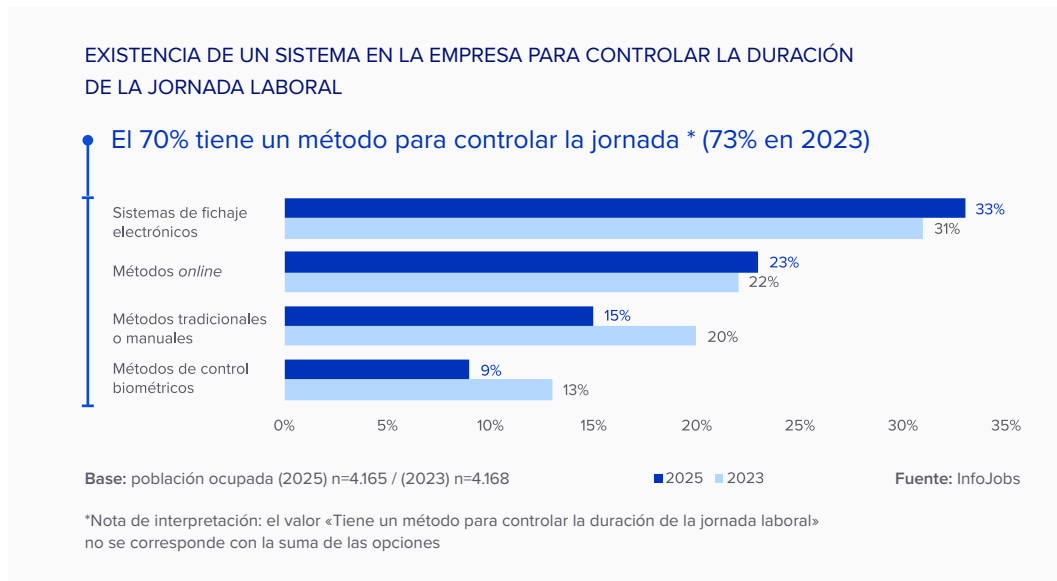


Siete de cada diez empleados/as usan métodos de registro horario

En lo que se refiere al control de la duración de la jornada, también se aprecia una leve reducción en los métodos de registro horario, si bien todavía existe una mayoría de empleados/as que asegura utilizarlos. En concreto, el 70 % de los trabajadores/as consultados (frente al 73 % de 2023) cuenta en su compañía con un sistema para vigilar la extensión del turno de trabajo.

Esta reducción puede explicarse desde un menor uso de métodos tradicionales —en un contexto en el que se espera que se apruebe la medida que obliga al registro digital de la jornada a principios de 2026— y la restricción de los métodos de control biométricos —que se limitaron para garantizar el cumplimiento de la LOPD—.

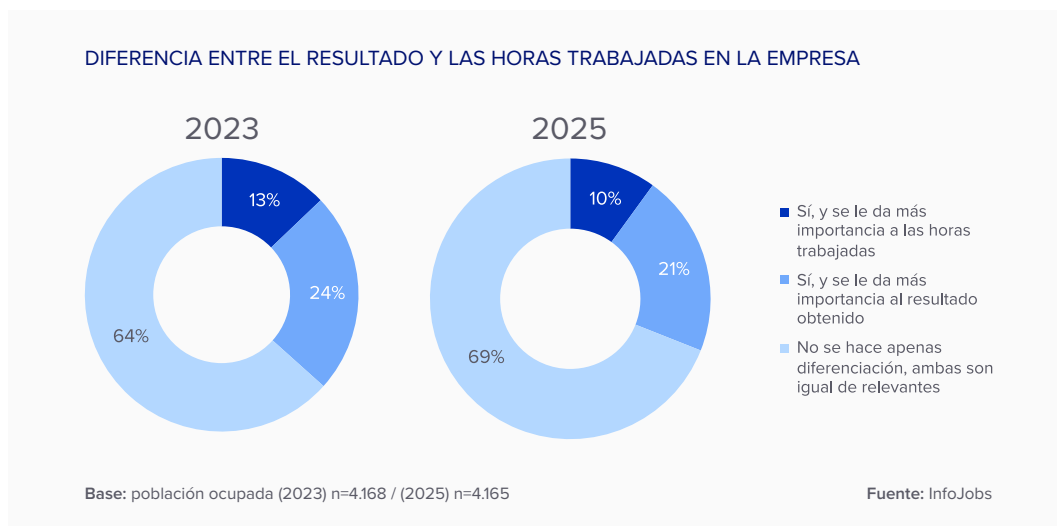
Entre los sistemas de control usados, el empleado de manera más frecuente, en un 33 % de los casos, es el del fichaje electrónico, seguido por métodos *online*, con un 23 %. Ambas herramientas registran un ligero avance respecto a 2023.



Visión más integrada de la importancia de ambos factores

Cuando se pregunta a los empleados por el papel conjunto de ambas cuestiones (las medidas relacionadas con la productividad y las horas trabajadas) sí que hay un incremento de su importancia en relación con la encuesta de hace dos años: ahora son el 69 % los que aseguran que no se hace diferenciación entre ellas y ambas son igual de relevantes en su empresa, frente al 64 % que opinaba esto mismo en 2023.

Por su parte, entre quienes sí consideran que existe diferenciación, un 21 % piensa que se le da más valor al resultado obtenido y solo un 10 % cree que se le concede más importancia a las horas trabajadas. Estas dos cifras son inferiores a las obtenidas dos años antes, cuando fueron el 24 % y el 13 %, respectivamente.

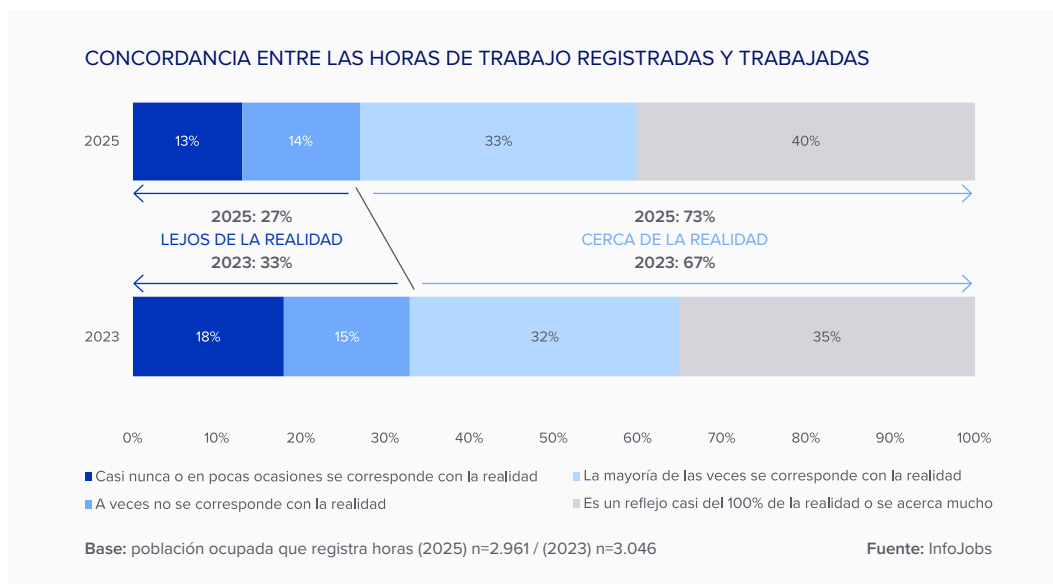


Más fiabilidad entre la realidad y el registro

Otra de las principales conclusiones de la muestra es que, entre quienes registran sus horas de trabajo, aumenta la concordancia entre la realidad y el registro, con tres de cada cuatro personas (73 %) reportando una alta correspondencia entre ambos valores.

De esta manera, el número de quienes reconocen que la medición refleja casi plenamente la realidad alcanza un porcentaje significativamente más alto que el que se obtuvo en 2023, cuando apenas llegaba al 67 %; esto es: seis puntos porcentuales de diferencia en dos años.

Sin embargo, y pese a la aproximación de esta fiabilidad, todavía uno de cada cuatro empleados/as declara que su registro no se corresponde con la realidad de las horas trabajadas.



Por otro lado, entre quienes informan menos horas de las reales, la mayoría atribuye ese desajuste entre las horas trabajadas y registradas a las limitaciones del sistema de registro. Así lo consideran en el 67 % de los casos, un punto porcentual más que la cifra reflejada en 2023. El 33 % restante (vs. el 34 % de dos años antes) indica que prefiere no reflejar la realidad, ya sea por exceso de horas o por defecto.

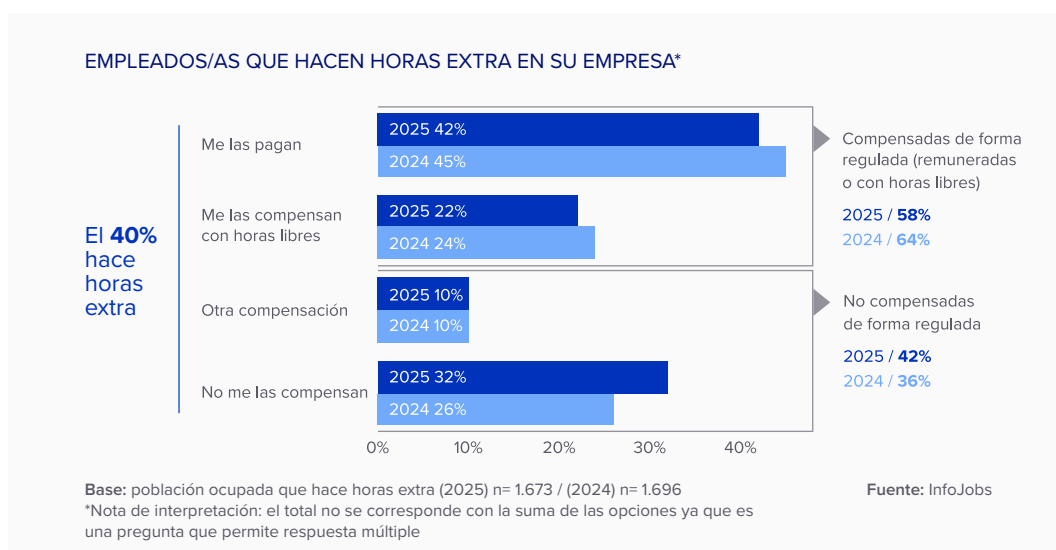
El 27 % de la población ocupada señala que las horas declaradas no reflejan fielmente las trabajadas, frente al 33 % de dos años antes



Cuatro de cada diez trabajadores/as hace horas extra

El 40 % de las personas realiza horas extra, de acuerdo con los datos de InfoJobs. Se trata de un porcentaje muy similar, aunque ligeramente inferior, al registrado en 2024, cuando se elevaba al 41 %. En general, si bien las cifras del INE apuntan a un estancamiento de las horas extra realizadas en el último año, los trabajadores/as declaran una menor compensación por las mismas. Además, esta situación no es residual: dos de cada tres personas que hacen horas extra no compensadas con horas libres ni remuneradas declaran hacer más de cuatro horas a la semana.

En porcentajes más concretos, el 58 % apunta que le son compensadas las horas extra de alguna forma. Así, el 42 % de quienes se encuentran en este grupo informa de que las pagan (el año anterior esta cifra era del 45 %), mientras que el 22 % afirma que la recompensa le llega en forma de horas libres (el 24 % en 2024). En el otro polo, el 42 % reconoce que esas horas adicionales no le son compensadas de forma regulada, un porcentaje notablemente superior al 36 % registrado doce meses antes.



Los hombres entre 25 y 44 años, los que más horas extra hacen

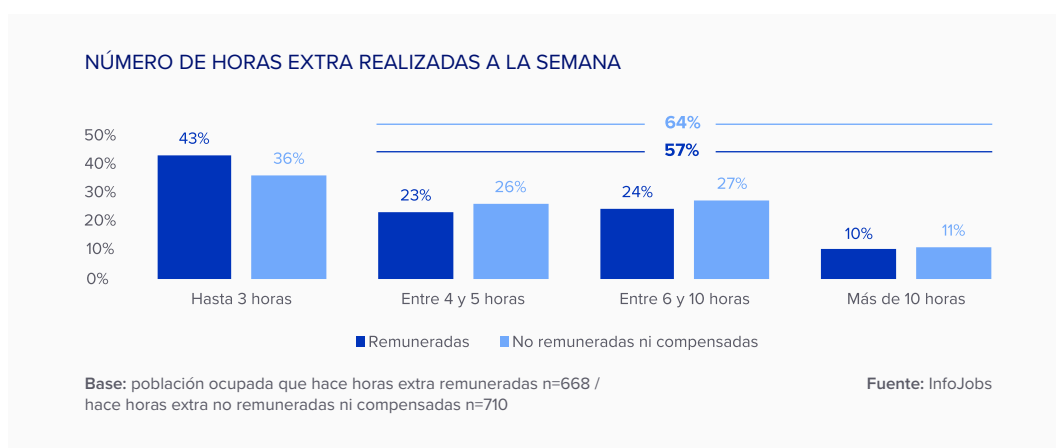
En general, los empleados/as que más horas extra realizan son los hombres (42 %, frente al 38 % las mujeres) y las personas de entre 25 y 34 años (45 %). Si bien los empleados, en masculino, son quienes más horas extra realizan, también son a quienes más se les paga estas horas extra (el 47 % de ellos las cobra, frente al 35 % de ellas). Sin embargo, un 37 % de las mujeres que las hace, no recibe ningún tipo de compensación, frente al 28 % de los hombres.

Por otra parte, volviendo a quienes hacen más o menos horas extra, existe una mayor concentración en Cataluña (45 %) frente al resto. Pero si atendemos a quienes indican realizar más o menos horas remuneradas, donde más se pagan es en la Comunidad Valenciana (48 %) y donde menos, en Madrid (34 %). Pese a que no hay diferencias significativas en la realización de horas extra según modelo laboral, sí las hay en su remuneración: la presencialidad garantiza más su pago (47 %, frente al 27 % de los teletrabajadores/as).

Las horas extra no remuneradas ni declaradas constituyen uno de los vacíos más importantes del mercado laboral español. Y es que, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, referentes al tercer trimestre de 2025, hay 358.100 asalariados que hacen horas extra en España y que no cobran al menos una parte de ellas, Esta cifra es ligeramente superior a la del mismo periodo de un año antes, cuando eran 390.600.

Más de cuatro horas a la semana sin compensar

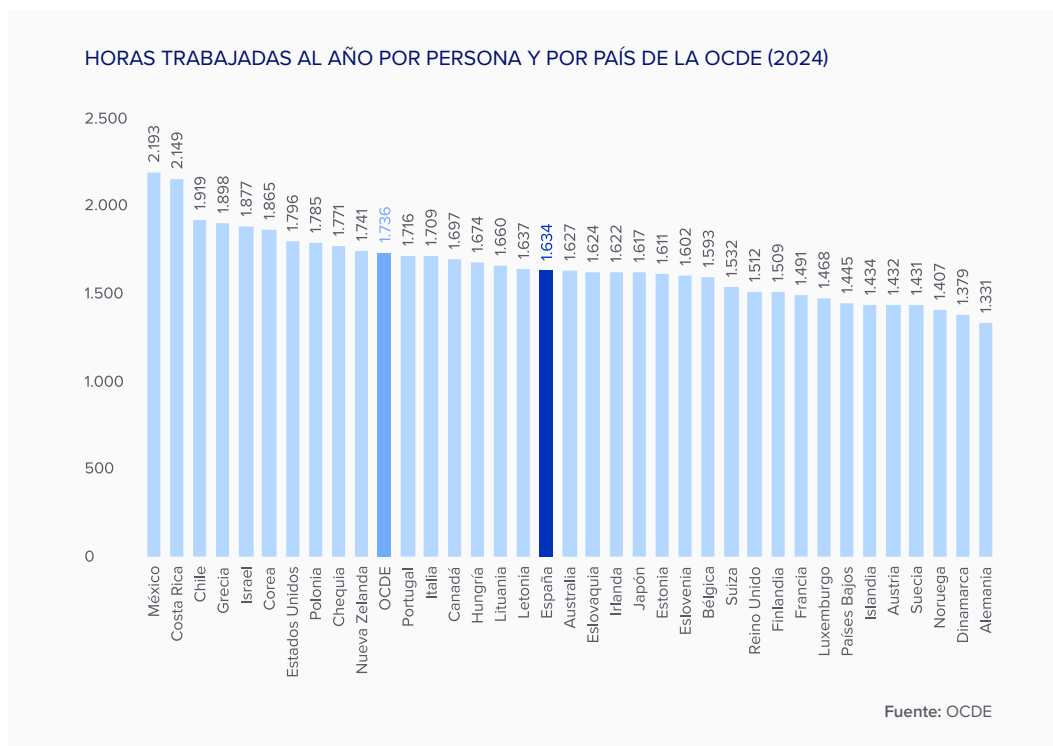
Si se observa la distribución de trabajadores/as en función de la cantidad de horas que hacen y la compensación que reciben por ello, se puede apreciar que entre los que realizan horas remuneradas hay un 43 % que hace, como máximo, tres horas a la semana y un 57 % que supera esta cifra. Entre quienes declaran no recibir ningún tipo de compensación (ni retribución ni descanso), estos porcentajes son inferiores: el 36 % y el 64 % respectivamente. Este 64 % que realiza entre cuatro y más de diez horas se distribuye entre un 26 % que hace entre cuatro y cinco, un 27 % que realiza entre seis y diez y un 11 % que supera las diez horas semanales.



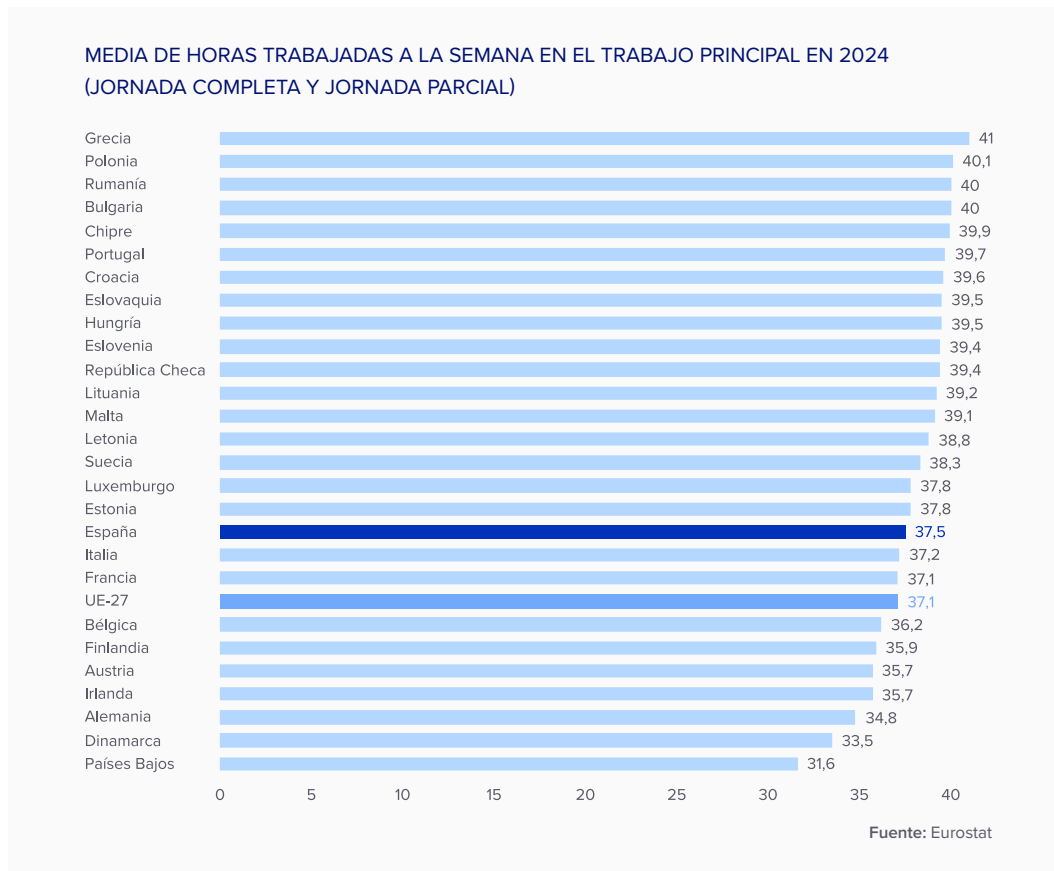
Productividad por debajo de la media europea

Otra perspectiva desde la que se puede evaluar la gestión horaria y la productividad es la que ofrecen los datos que provienen de fuentes oficiales y que, a su vez, permiten comparar la situación de España frente a la de otros países.

En este sentido, los datos de la OCDE recogen que, durante 2024 los ocupados/as en España trabajaron, de media, 1.634 horas. Esta cifra es prácticamente igual que la de 2023 y algo inferior que la del conjunto de la OCDE, donde la media por trabajador/a es de 1.736 horas. Los países que registran más horas laborales por persona son México (2.193) y Costa Rica (2.149). En el extremo opuesto se encuentran Alemania (1.331) y Dinamarca (1.379).



Si acotamos el límite geográfico a las comparativas dentro de la Unión Europea, la media de horas trabajadas por empleado/a durante la semana recogida por Eurostat reflejan que España está ligeramente por encima de la media comunitaria. En 2024 (registro más reciente disponible), los españoles/as, tanto los que tienen una jornada parcial como completa, trabajaron, de media, 37,5 horas a la semana, frente a las 37,1 que promedia la UE. De esta manera, España se sitúa en la mitad baja de una lista que encabeza Grecia y que cierran Países Bajos o Irlanda, entre otros.

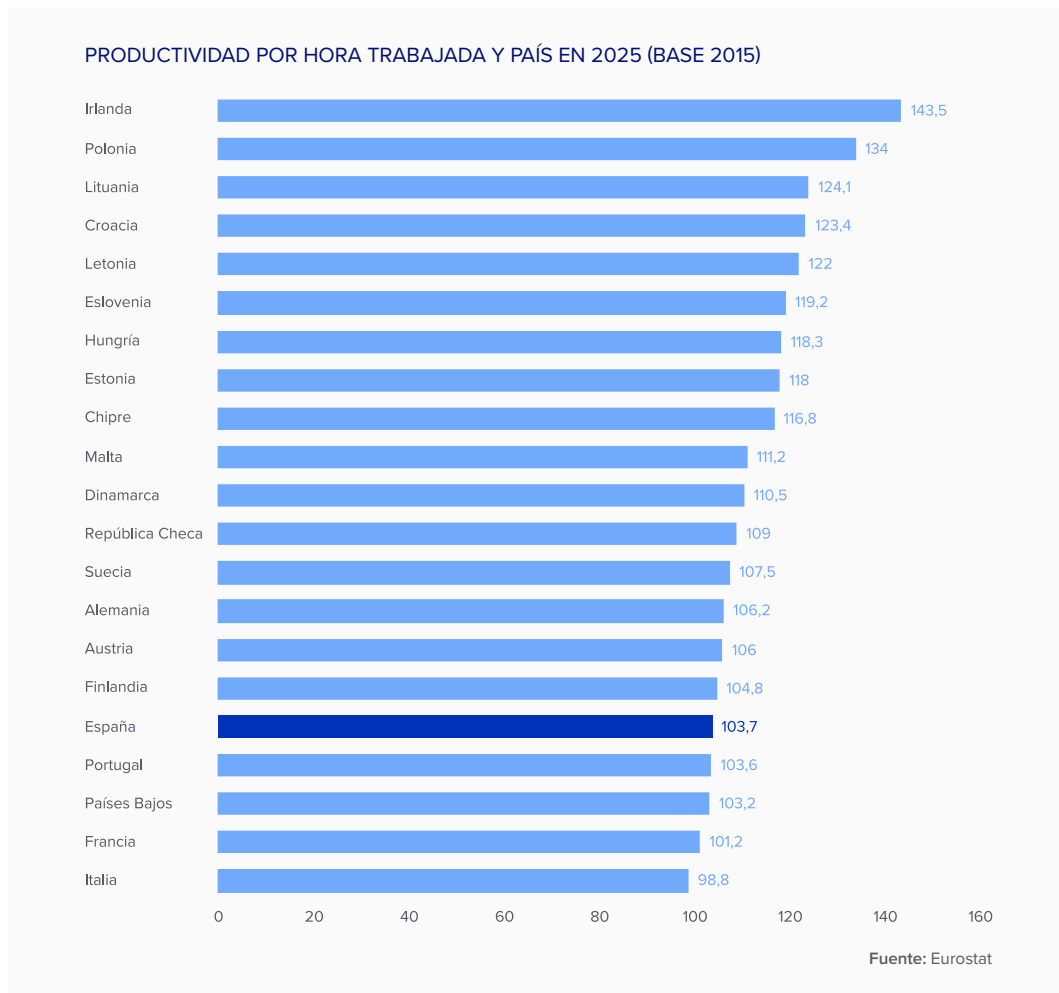


Cuando solamente se considera a quienes trabajan a jornada completa, nuevamente son los empleados/as griegos/as los que destinan más horas, con un total de 42,3 a la semana. En este caso, la situación de España, con 40,2 horas semanales por trabajador/a, está muy alineada con la del conjunto de la Unión Europea (40,3). Los países en los que la media de horas trabajadas a la semana por persona con una jornada completa es más baja son Dinamarca (38,7), Finlandia (39), Países Bajos (39,1) e Irlanda (39,7).

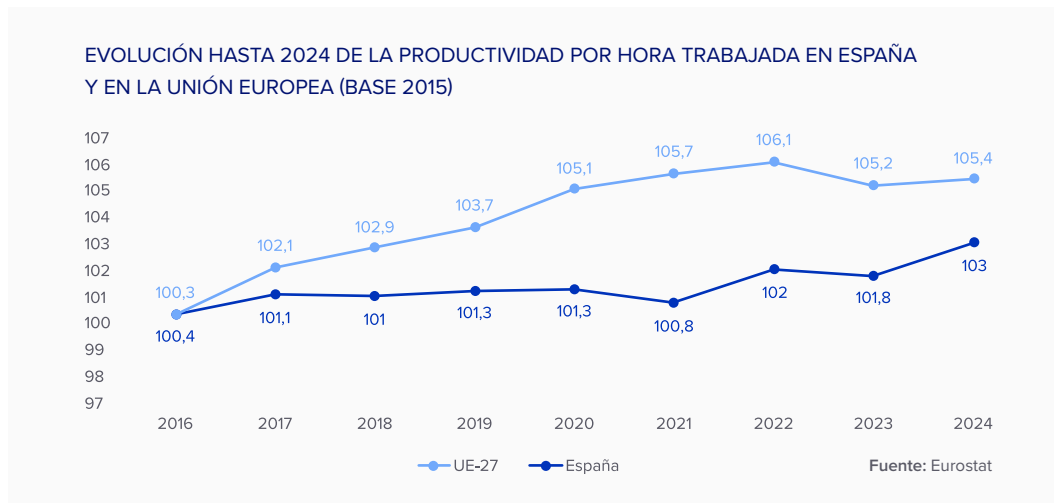
Si en lugar de hablar de un promedio horario se pone el foco en la productividad por hora trabajada en cada país, destaca Irlanda como la región con más productividad. Concretamente, en 2025 alcanzó el 143,5 %. Este indicador se calcula tomando como referencia la productividad en el conjunto de la Unión Europea. Concretamente, se toma como referencia la alcanzada por todos los trabajadores/as de la UE durante el año 2015 y esto se considera el 100 %. Por lo tanto, Irlanda se sitúa un 43,5 % por encima de este punto de referencia.

Su caso, además, resulta reseñable ya que, encabeza este indicador y, a su vez, se encuentra entre los países en los que los trabajadores realizan menos horas semanalmente, lo que le convierte en un referente en materia de productividad. Una cuestión que se puede vincular a la alta concentración de empresas tecnológicas que hay en esta región.

Por lo que se refiere a España, se encuentra en la parte baja de la tabla, con una productividad en 2024 del 103,7 %, solamente por encima de cuatro países. Asimismo, también se encuentra por detrás de la media comunitaria.



Al observar la progresión de este indicador desde 2016 tanto en España como en la Unión Europea se aprecia que entre 2016 y 2022 se fue abriendo una brecha que llegó a ser de cinco puntos durante el año 2021. En 2024 esta separación se había reducido hasta los 2,4 puntos. Una progresión positiva que, no obstante, apunta a que nuestro país tiene margen de mejora en lo referente a la productividad, hasta alcanzar el promedio europeo o, incluso, el de los países que tienen un mejor desempeño en los que, además de Irlanda, se encuentran Polonia o Lituania, entre otros.



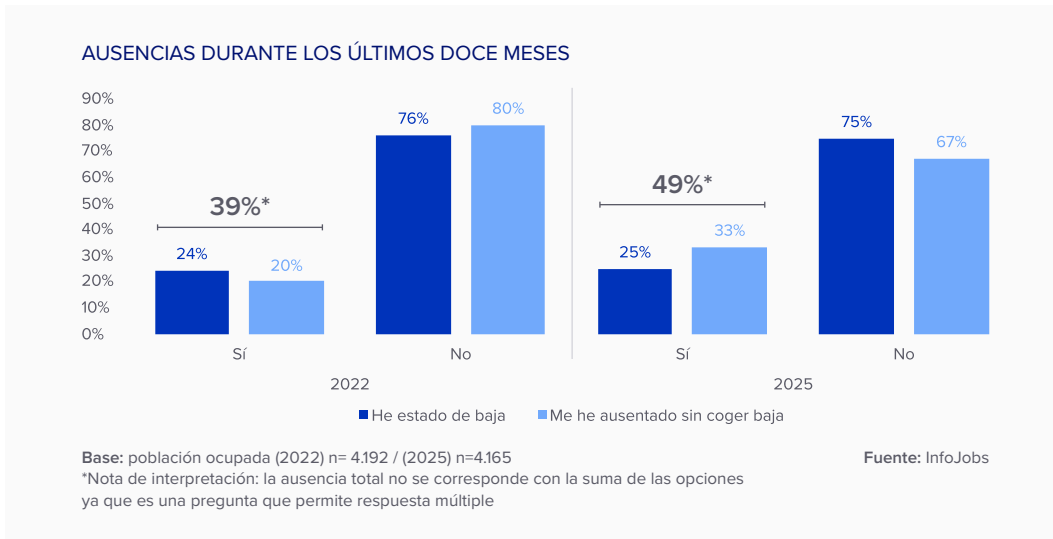
Crece el absentismo laboral

Como se verá más adelante, en el capítulo 4.2.2. Preocupaciones y desafíos de las empresas, hay una creciente inquietud en las compañías por el aumento del absentismo. Desde el lado de los trabajadores/as, los datos confirman esta tendencia.

Así, las cifras recogidas en la edición 2025 del informe *Absentismo laboral* elaborado por InfoJobs a partir de una encuesta a una muestra de más de 4.000 personas representativa de la población activa refleja un sustancial incremento en relación con los datos de 2022: el porcentaje de quienes se han ausentado de su puesto en los doce meses anteriores, ya sea de forma justificada o no, ha pasado del 39 % de entonces al 49 % actual. Es decir, un aumento de diez puntos porcentuales en los tres años transcurridos entre una y otra muestra.

Además, resulta reseñable el hecho de que este crecimiento del fenómeno del absentismo no radica únicamente desde el lado de las bajas que se formalizan como tales, sino que aumenta en trece puntos porcentuales la cantidad de empleados/as que señalan ausencias sin baja, al dispararse desde el 20 % al 33 %. Si bien es cierto que hay diversas razones que justifican una ausencia al puesto de trabajo sin implicar una baja médica, los datos reflejan que se trata de una situación con un impacto significativo que requiere de medidas que contribuyan a su descenso.

La tendencia apuntada por InfoJobs coincide con los datos que ofrece la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística que mide la evolución del coste laboral para las empresas por trabajador y mes, y por hora efectiva de trabajo. De acuerdo con este informe, las horas mensuales no trabajadas se han incrementado un 6,1 % respecto a los niveles anteriores a la pandemia.



En tres años, el porcentaje de quienes se ausentan sin baja ha aumentado en 13 puntos porcentuales

Las citas médicas, principal motivo de las ausencias

Acudir a una cita médica y los problemas de salud puntuales son el principal motivo de las ausencias laborales. Así, casi la mitad de los empleados (49 %) que falta alguna vez a su trabajo apunta a las visitas médicas como el principal factor de ausencias, mientras que el 30 % explica que se deben a problemas de salud puntuales. El podio lo completan, con un 29 %, las complicaciones de salud puntuales que requieren un periodo de recuperación.

Si observamos el cuarto factor en esta tabla nos encontramos con que una de cada cuatro personas que se ha ausentado del trabajo tiene como motivo para ello el cuidado de un familiar o allegado.

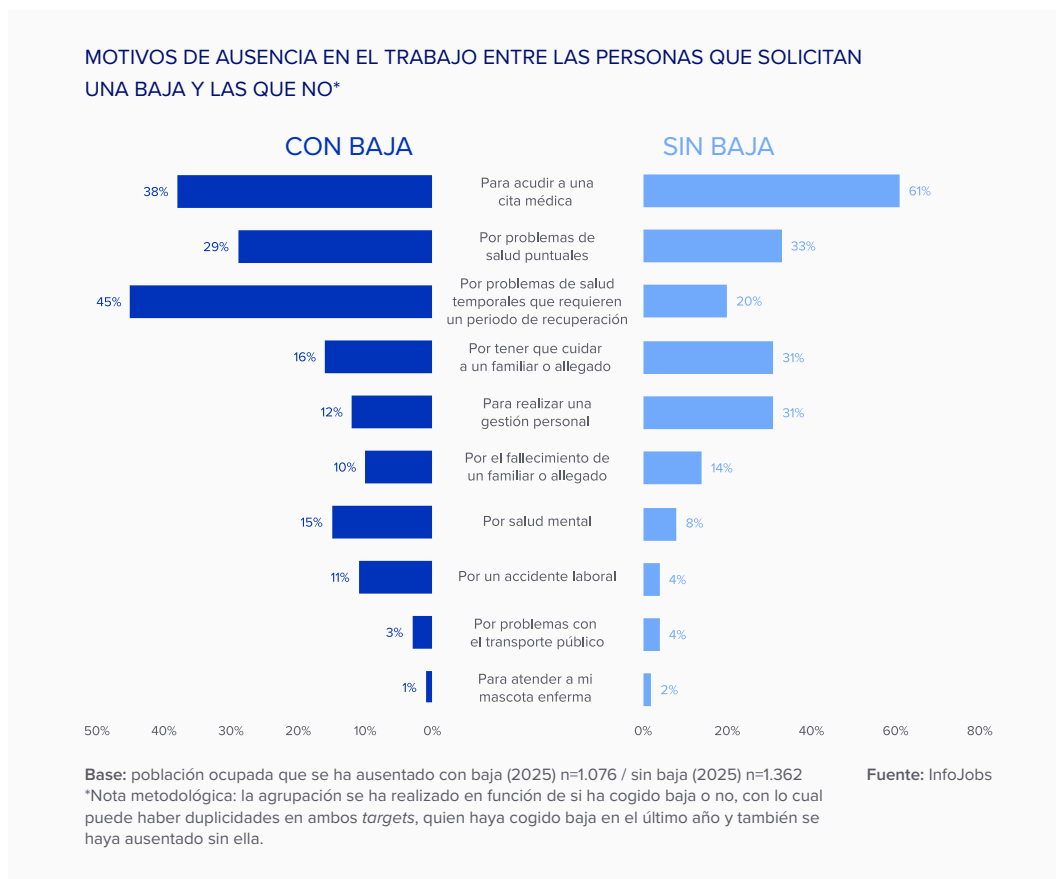


Otra de las lecturas de interés que arrojan los datos del informe elaborado por InfoJobs son los diferentes motivos de absentismo que presentan el grupo de quienes solicitan la baja y el de quienes no lo hacen. En este sentido, entre los primeros, los problemas de salud temporales que requieren recuperación (45 %) son el principal argumento. Mientras que entre los segundos las ausencias se justifican principalmente desde la asistencia al centro sanitario (61 %).

Si nos centramos en las ausencias sin baja, vemos que la distribución del resto de motivaciones es más diversa: problemas de salud puntuales, gestiones personales y cuidado familiar son justificaciones que apuntan uno de cada tres ausentados sin baja.

Por su parte, quienes se han ausentado con baja, apuntan de forma más contundente a la salud mental —tema que se abordará más en profundidad en el siguiente capítulo—, la quinta más importante y con casi el doble de menciones que las ausencias sin baja (15%, frente al 8%). Los accidentes laborales también son un tema que va más vinculado a la baja laboral (11 %, frente al 4 %).

Por edades, los más jóvenes, de entre 18 y los 24 años, apuntan más a asuntos de salud puntuales, con un alto impacto de la salud mental (18 %) y los problemas de transporte público (12 %). Entre los 35 y 54 años destacan motivos de cuidado de un familiar o allegado (29 %), mientras que entre los más mayores las motivaciones están más distribuidas.



4. 1. 4. Desconexión y salud mental

Casi un tercio de los trabajadores/as sigue pensando en sus ocupaciones fuera de su jornada

La desconexión se antoja como un factor cada vez más crucial para el bienestar de los trabajadores. De hecho, la desconexión digital es un derecho que en España está regulado desde 2018, aunque fue en 2021 cuando se afianzó legislativamente, con la regulación del trabajo a distancia, mediante la que se precisa con mayor exactitud qué quiere decir el derecho a la desconexión digital y se especifica que las empresas deben adoptar las medidas necesarias para hacerlo efectivo.

Asimismo, se siguen desarrollando normativas que ayuden a proteger este derecho. De cara a este 2026 se prevé que entre en vigor el real decreto ley con el que se modifica la regulación del registro horario, de forma que en el nuevo sistema de fichaje digital se indicarán, entre otros aspectos, las interrupciones del derecho a la desconexión, con el objetivo de garantizar que los empleados no sean contactados más allá de su horario laboral.

Tratar de garantizar esta desconexión es fundamental para la salud de los trabajadores/as. De hecho, el Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) señala que la conectividad permanente y el uso intensivo de las tecnologías pueden propiciar la prolongación de las jornadas laborales o la sensación de tener que estar siempre disponible. Una situación que también tiene un impacto en la salud mental. Así, tal y como señala esta investigación: «el estrés, que ha sido uno de los problemas más estudiados en el ámbito del trabajo, presenta ahora un crecimiento importante en las vertientes asociadas al uso exhaustivo de las nuevas tecnologías».

No obstante, desconectar fuera del trabajo va más allá de apagar los dispositivos. En ocasiones, para la población ocupada es complicado dejar de pensar en él, pese a que no haya llamadas, correos electrónicos o notificaciones de aplicaciones de mensajería.

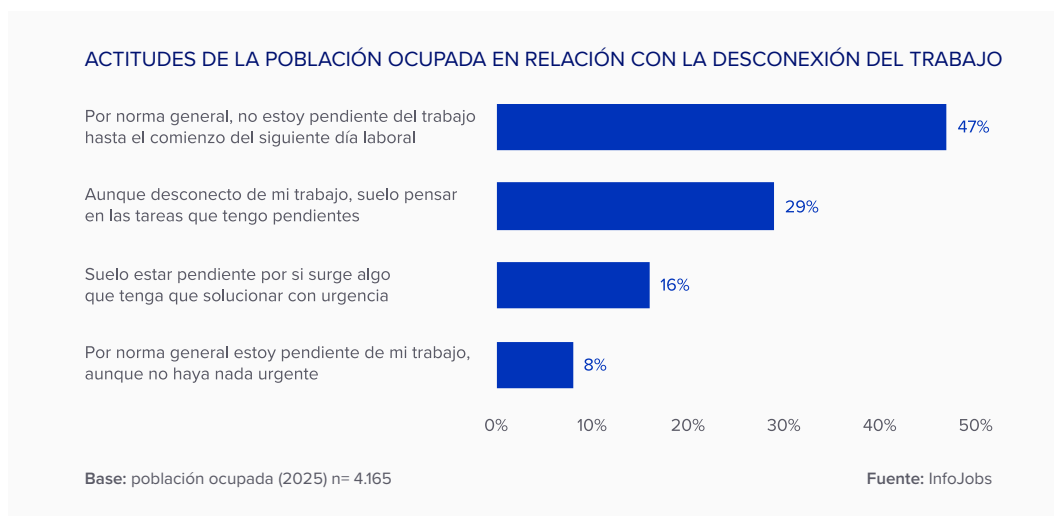
Muchas veces sigue persistiendo en los profesionales un vínculo de conexión con las tareas pendientes, independientemente de si estas se atienden o no. Y es que todavía más de la mitad de la población ocupada no logra desconectarse completamente fuera del horario laboral, de acuerdo con los datos de una encuesta realizada para InfoJobs entre más de 4.000 personas activas en España.

Más de la mitad de la población ocupada no logra desconectar del trabajo fuera del horario laboral

En concreto, solo el 47 % de los consultados asegura que, por norma general, no está pendiente del trabajo hasta que les corresponde reincorporarse a la labor. Esto significa que aún existe un 53 % que reconoce tener en mente tareas pendientes, a pesar de haber terminado su jornada. Es una cifra todavía demasiado elevada, si bien algo inferior al 56 % registrado un año antes.

De este porcentaje del 53 %, la mayoría (29 %, frente al 33 % de 2024) afirma que, aunque desconecta del trabajo, suele pensar en las tareas pendientes. Otro 16 % (mismo porcentaje que el año anterior) admite estar pendiente por si surge algo que haya que solucionar con urgencia, mientras que hasta un 8 % explica que sigue atento al trabajo aunque no haya nada urgente.

En general parece que hay un ligero avance hacia la desconexión, pero si ponemos el foco en quienes no desconectan, ese 8 %, vemos que se intensifica levemente esta dependencia, dado que doce meses antes este colectivo suponía únicamente el 7 %.



Un avance en la teoría, pero no tanto en la práctica: tres de cada cuatro contesta fuera de hora

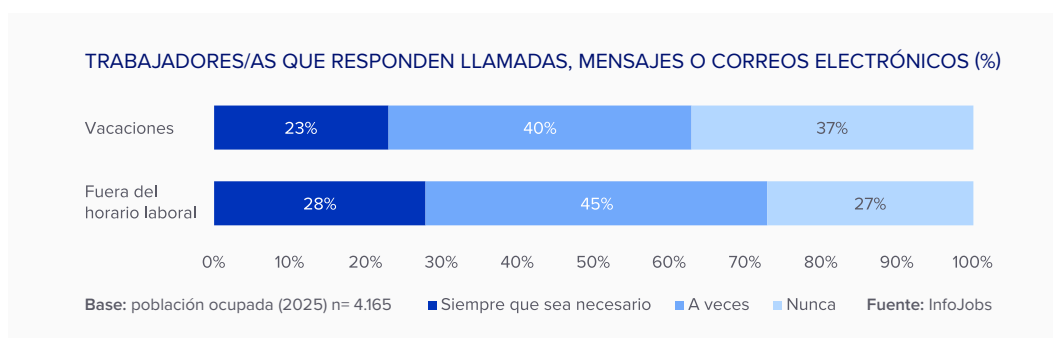
Pese a que haya un 47 % que asegura desconectar del trabajo, la realidad es que todavía pervive una parte muy notable de empleados/as que responde llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera de su frontera horaria. De hecho, si se observan las respuestas por momentos concretos, ese citado 47 % contrasta con el 73 % que, tanto a veces como siempre que sea necesario, afirma realizar esta acción al acabar la jornada, mientras que los que atienden requerimientos extemporáneos durante sus vacaciones constituyen el 63 %, tal y como reflejan los datos de la citada encuesta de InfoJobs.

Porque lo cierto es que, pese a que en los últimos años se percibía cómo la desconexión digital había ganado terreno, en la última muestra se observa un momento de estancamiento e incluso recesión con respecto al periodo anterior, más notable incluso en el periodo vacacional.

La cifra de trabajadores/as que responde llamadas, mensajes o correos durante las vacaciones (a veces o siempre) crece en 2025: son el 63 % frente al 59 % de 2024

Así, el porcentaje de los que responden (bien a veces, bien siempre) a llamadas, mensajes o correos electrónicos recibidos durante sus vacaciones se ha incrementado en cuatro puntos porcentuales respecto a 2024, cuando el porcentaje se situó en el 59 %. Por su parte, la cifra de los que atienden la demanda de sus jefes fuera del horario laboral establecido fue del 71 %, por lo que ha aumentado dos puntos.

En relación con esta última cuestión, Microsoft⁴⁷ ha analizado, a partir de los datos proporcionados por sus propias herramientas informáticas, cómo han cambiado los hábitos de actividad laboral. Concretamente, hasta el estallido de la pandemia detectaban dos picos de productividad: antes y después de la comida. Sin embargo, a partir de 2020, con el despegue obligado del teletrabajo y una mayor flexibilidad horaria, observaron el nacimiento de un tercer pico de trabajo en el entorno de las 22:00 horas, un momento en el que casi un tercio de las personas ocupadas que fueron objeto de esta investigación realizaba alguna tarea. «Este tercer pico es diferente de los otros dos y plantea la pregunta de si se trata de flexibilidad o es una invasión de las horas personales por parte del trabajo», señala Shamsi Iqbal, investigador principal sobre productividad e inteligencia en Microsoft Research. En cualquier caso, estos datos apuntan una tendencia que también se ve influenciada por el momento concreto en el que se realizó el análisis, durante el año 2020 y en un contexto de confinamiento en el que el desempeño laboral debía compaginarse en muchos casos con tareas como la atención y el cuidado de los hijos/as.



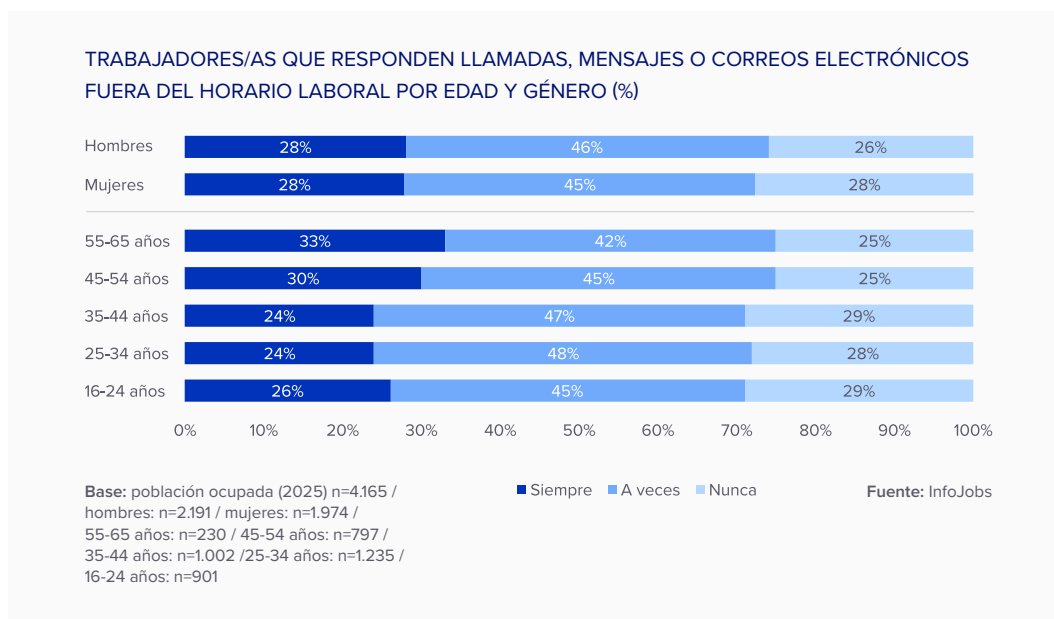
Al contemplar estos datos en función de diferentes grupos demográficos se pueden apreciar algunas diferencias. Por ejemplo, son más las mujeres (28 %) que declaran no atender nunca las llamadas, mensajes o correos procedentes de la empresa fuera del turno. En el caso de los hombres este porcentaje es ligeramente más bajo: del 26 %.

⁴⁷ [The Rise of the Triple Peak Day](#). Microsoft WorkLab. Noviembre de 2021

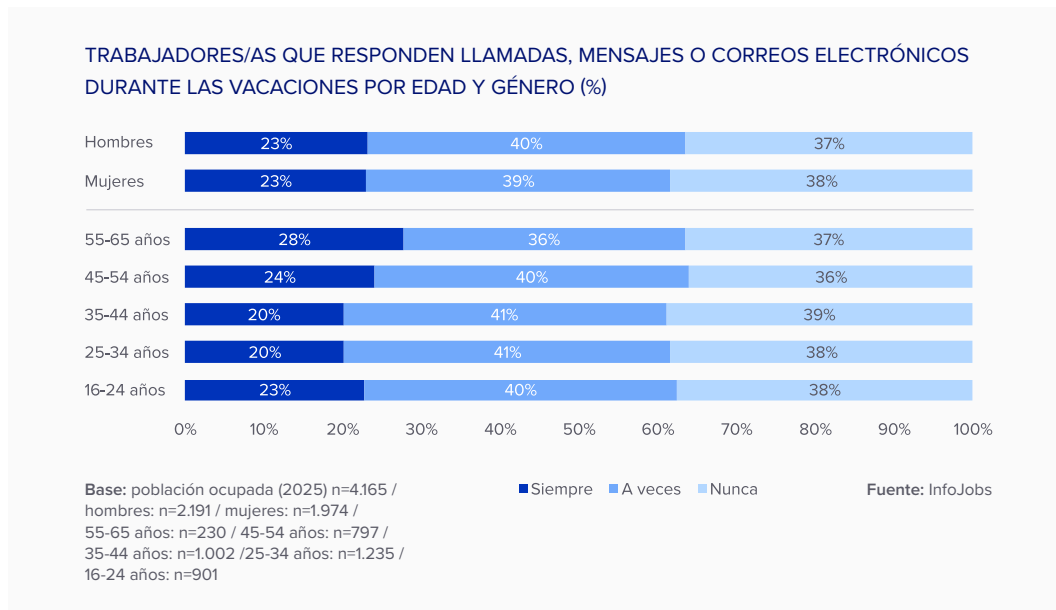
A partir de los 45 años la desconexión fuera del horario laboral se complica: tres de cada cuatro responde llamadas, mensajes o correos electrónicos

Por el lado de la edad, se aprecia una ligera diferencia generacional: la desconexión digital es más efectiva entre los más jóvenes en detrimento de los más mayores. De este modo, el porcentaje de los que rechazan sistemáticamente los intentos de contactar de sus superiores fuera del horario regulado oscila entre el 29 % (jóvenes de entre 16 y 24 años y personas con edades comprendidas entre los 35 y los 44) y el 28 % de los que cuentan entre 25 y 34 años.

Estas cifras contrastan con las que muestran los profesionales más veteranos. Así, de los 45 años en adelante, los que se resisten totalmente a las convocatorias de sus superiores cuando el reloj marca una hora que está fuera de su horario son únicamente el 25 %, es decir, solo uno de cada cuatro.



Respecto al periodo vacacional, en cuanto a segmentos de edad se repiten los parámetros observados sobre los intentos de contacto fuera de horario. Nuevamente son los/as profesionales más veteranos los que en menor medida rechazan estos requerimientos: solo lo hacen en un 36 % de los casos los que están entre los 45 y 54 años, por un 37 % de los mayores de 55. Estos números, en cambio, son superiores en los colectivos más jóvenes, destacando el 39 % de los que cuentan entre 35 y 44 años.

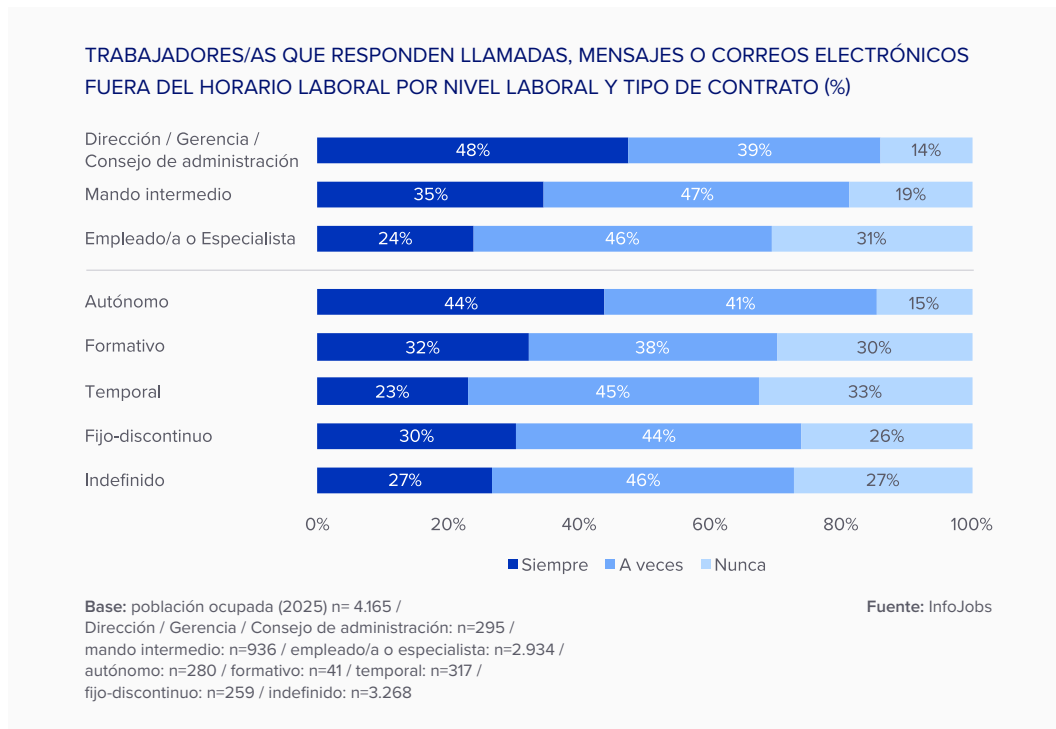


La desconexión digital (o su dependencia, según el caso) también puede examinarse desde la perspectiva del nivel laboral o tipo de contrato de las personas trabajadoras. En este sentido, y a la vista de los datos recopilados por InfoJobs, quienes ocupan puestos de dirección, gerencia o en consejos de administración son los que mayor respuesta brindan a los contactos recibidos fuera del horario establecido.

En concreto, casi la mitad de estos profesionales (48 %) contesta siempre estas demandas, mientras que el 39 % admite que lo hace a veces. Estos porcentajes reducen a tan solo un 14 % el de quienes aseguran no plegarse nunca a estas demandas extemporáneas. Desde otro punto de vista, los datos nos dicen que el 87 % de los directivos/as muestra un grado total o parcial de atención laboral fuera de su horario.

El siguiente grupo que menor resistencia muestra ante las llamadas o mensajes recibidos en horario supuestamente vedado son los autónomos/as, un colectivo que se permite precisamente muy poca autonomía, dado que en un porcentaje del 44 % reconoce atender siempre estas solicitudes, mientras que un 41 % lo hace a veces. Únicamente el 15 % elude siempre estas 'tentaciones' fuera de hora.

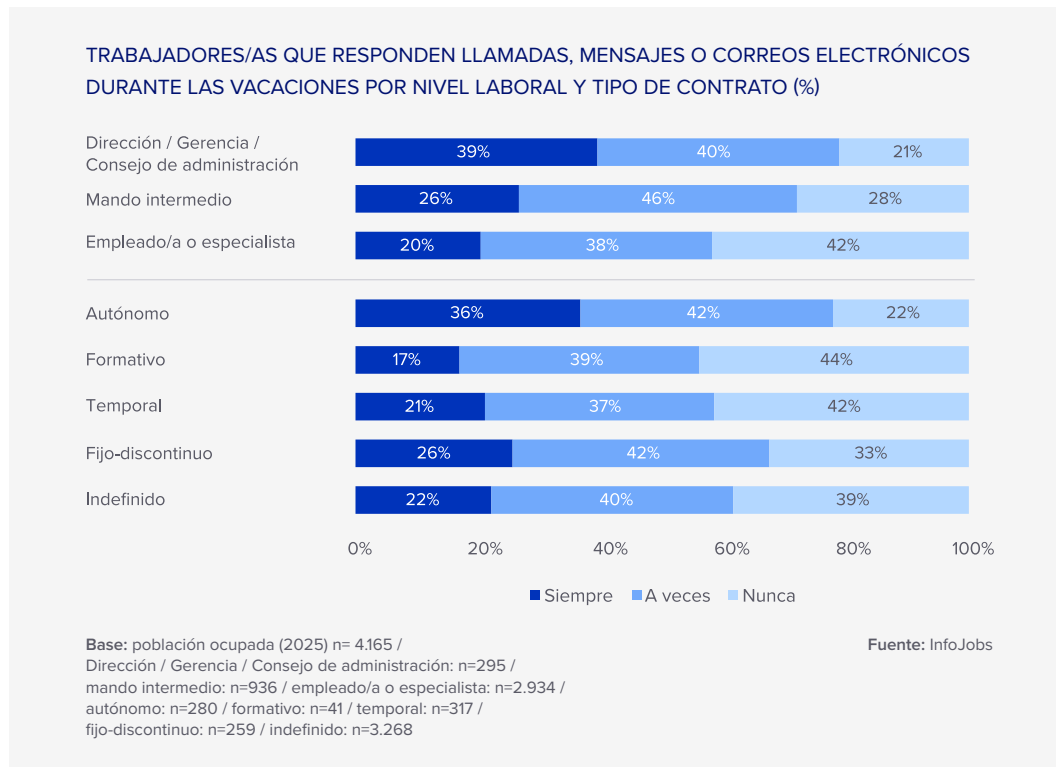
Por tipo de contrato, los que menor desconexión digital presentan son los/as hijos-discontinuos, con un 30 % que atiende siempre las llamadas, y un 44 % a veces.



Si dirigimos el foco hacia la dependencia digital en periodo de vacaciones vemos que se repiten los protagonistas anteriores. De este modo, los directivos/as, gerentes y miembros de consejos de administración ‘pagan’ sus puestos y retribuciones con tiempo que le roban a su descanso: el 39 % contesta siempre las llamadas, mientras que el 40 % asegura que lo hace a veces. En este caso, al menos, los que se aíslan del trabajo en vacaciones son más que los que lo hacen fuera del horario laboral: un 21 % frente al 14 %.

También son los autónomos/as quienes mayor peaje pagan durante las vacaciones, ya que el 36 % atiende siempre solicitudes profesionales durante esas fechas, por un 42 % que lo hace en algunas ocasiones.

Por tipo de contrato, son de nuevo los/as fijos-discontinuos los que más sufren el asedio laboral en vacaciones, con un 26 % que responde siempre y un 42 % que lo hace algunas veces.



El sentimiento de obligación impone mucho

La obligación sigue siendo el dinamitador de la desconexión, desde la exigencia del propio empleado/a, pero también desde la percepción de demanda del puesto de trabajo. Y es que existe un sentimiento de obligación para la mayoría (41 %) que impele a responder las demandas laborales fuera de su horario. Por otro lado, uno de cada tres (32 %) asegura que lo hace porque su puesto de trabajo lo requiere.

Cuatro de cada diez trabajadores/as no desconecta porque se siente con la obligación de responder a las demandas laborales, aunque estén fuera de su horario

Sin embargo, se observa el avance de la mentalidad a favor de la desconexión, ya que esa percepción del deber (en las dos perspectivas) desciende con respecto a años anteriores. En el caso de la obligación, el mencionado 41 % de 2025 es un punto porcentual inferior al 42 % del año anterior, y nada menos que siete puntos menor que el 48 % registrado en 2023. Respecto a la afirmación de que el puesto requiere mantenerse conectado, el descenso es más suave, pero también progresivo, ya que, frente al 32 % actual, encontramos un 33 % el año anterior y un 35 % dos años atrás.

En el tercer lugar de esta clasificación de conectados se encuentran los que se escudan en que les quedan asuntos pendientes que resolver, con un 23 %.

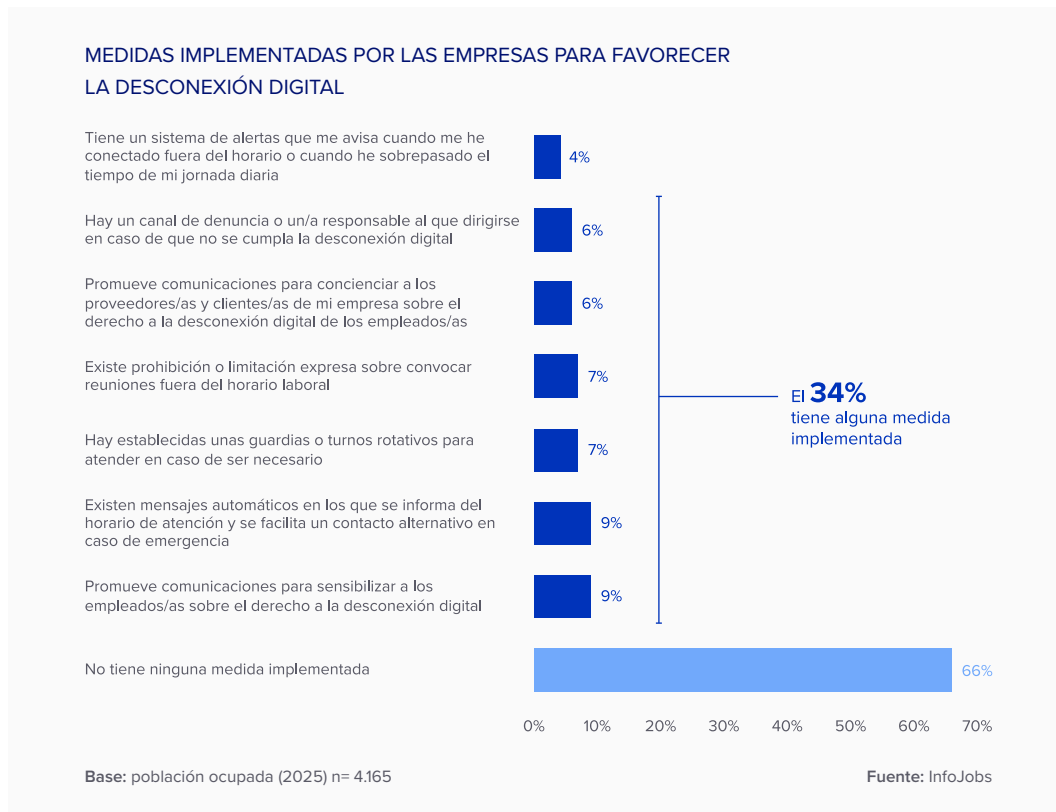


Deberes pendientes para las empresas

Por su parte, pese a que algunas compañías están trabajando en el objetivo de la desconexión digital, lo cierto es que todavía existe mucho camino por delante. En la práctica, tan solo uno de cada tres empleados/as (34 %) declara que su empresa tiene alguna medida implantada, siendo estas en su mayoría teóricas (comunicaciones, información...). Asistimos, por lo tanto, a un escenario paradójico, en el que el aumento de la concienciación por parte de los trabajadores/as no se transforma en acción efectiva desde la empresa.

De este modo, las medidas más implementadas, en ambos casos con un 9 %, son la difusión de comunicaciones para sensibilizarlos sobre el derecho a la desconexión digital, así como la existencia de mensajes automáticos en los que se informa a los/as clientes del horario de atención y se facilita un contacto alternativo en caso de emergencia. Asimismo, también destaca la prohibición expresa de convocar reuniones fuera del horario laboral, implantada en el 7 % de las compañías.

Por el contrario, la herramienta menos usada, con tan solo un 4 %, es contar con un sistema de alertas que avisa al trabajador/a cuando se ha conectado fuera del horario o cuando ha sobrepasado el tiempo de su jornada diaria.



Salud mental: el 85 % del absentismo por este motivo tiene origen laboral

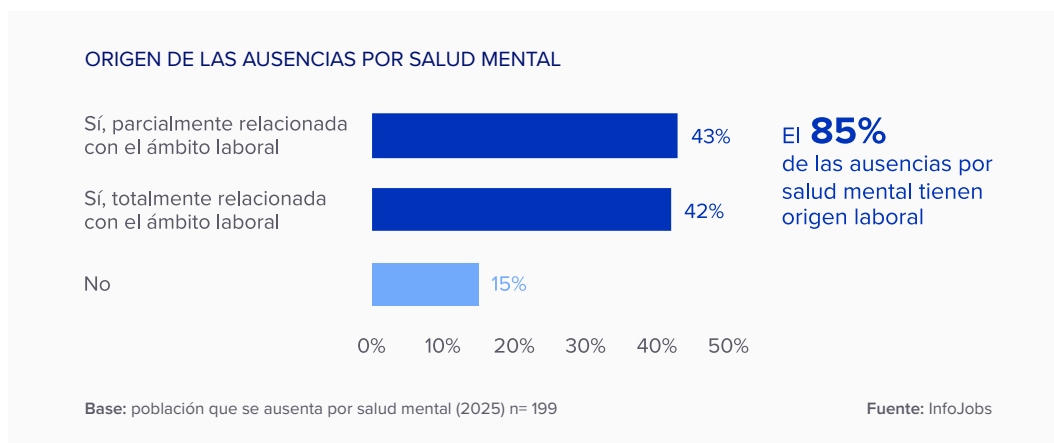
La desconexión del trabajo fuera del horario laboral es también fundamental para cuidar la salud mental de los trabajadores/as. Este hecho cobra especial relevancia en un contexto en el que las bajas asociadas a esta cuestión son cada vez más frecuentes.

Las ausencias por salud mental se acentúan entre los jóvenes: uno de cada cinco se ha ausentado de su puesto de trabajo, con o sin baja laboral, por este motivo

De hecho, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que cada año se pierden 12.000 millones de días laborales a causa de la depresión y la ansiedad. En España, según los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en los últimos años se ha producido un aumento muy significativo de los trastornos mentales asociados al trabajo. Concretamente, entre 2018 y 2024, las bajas por síntomas emocionales aumentaron cerca de un 490 %, los diagnósticos de estrés grave crecieron un 230 % y los de trastornos de ansiedad subieron un 120 %.

Como se ha mencionado en el capítulo 4.1.3, una de cada diez personas (10 %) señala que se ausenta en el trabajo por motivos de salud mental, una cifra que aumenta hasta el 15 % cuando se toma en consideración solamente a aquellas que han solicitado una baja, y que es especialmente recurrente entre los jóvenes —el 18 % de los que tienen entre 18 y 24 años afirma haberse ausentado del trabajo, con o sin baja laboral, por este motivo— y entre las mujeres, que lo sufren en el 12 % de los casos, frente al 8 % de los hombres.

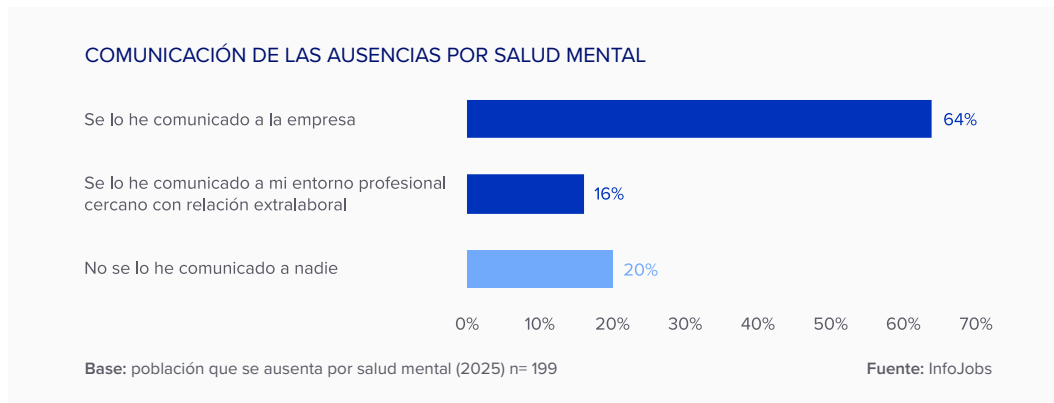
Si se pregunta a las personas que se han ausentado por salud mental cuál era la causa de esa ausencia, en el 85 % de los casos el origen está vinculado al ámbito laboral. Concretamente, el 42 % afirma que está totalmente relacionado con el trabajo y el 43 % que lo está parcialmente.



Además, hay un porcentaje significativo de personas que se encuentra en esta situación que no comunica a la empresa la razón de su ausencia —entendiendo como empresa una entidad compuesta por la empresa o responsable de Recursos Humanos, un/a responsable directo o los compañeros/as (sin embargo, no se considera como parte de la compañía al entorno laboral más cercano, dado que la relación es extralaboral)—.

El 20 % de los empleados/as que se ausentan por salud mental no lo comunica a nadie

Concretamente, hay un 20 % que no le comunica a nadie el motivo de la ausencia, un 16 % que solamente se lo informa a su entorno profesional con el que tiene una relación extralaboral y un 64 % que se lo notifica a la empresa. Este último grupo está compuesto por aquellos que hablan con responsables de la compañía o con Recursos Humanos (37 %), los que se comunican con su responsable directo (34 %) y los que lo hacen directamente con sus compañeros/as (16 %).



La precariedad laboral condiciona la salud mental de los trabajadores/as

Si esta recurrencia de los problemas de salud mental entre los empleados/as y, en el 20 % de los casos, la falta de comunicación con las organizaciones se compara con las preocupaciones de las empresas, se puede apreciar que existe una brecha relevante ya que, pese a que se trata de una problemática cada vez más frecuente entre los trabajadores/as, no forma parte de las preocupaciones principales de las empresas.

Como se analizará con detalle más adelante (en el capítulo 4.2.2. Preocupaciones y desafíos de las empresas), el bienestar de los empleados/as y la prevención en salud mental es algo que solamente preocupa al 32 % de las compañías y se sitúa como la treceava inquietud por orden de incidencia, según los datos de InfoJobs.

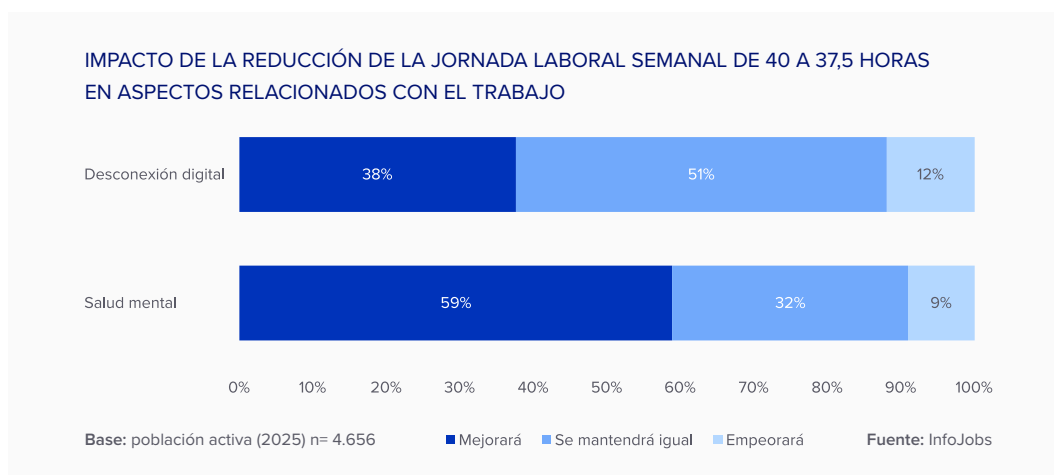
Para tratar de atajar esta diferencia, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 elaborada por el INSST pone el foco en la salud mental, entre otras cuestiones. Concretamente, a lo largo del segundo objetivo, dedicado a la gestión de los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva, se propone una línea de acción especial en salud mental que, entre otras cuestiones, busca estudiar la influencia de los factores psicosociales en el riesgo para la salud mental, identificar y reconocer las empresas que acrediten buenas prácticas en esta materia o poner a su disposición un procedimiento que facilite la empleabilidad y retorno al trabajo tras padecer una enfermedad mental.

Asimismo, hay factores vinculados al desempeño profesional que pueden agravar los problemas de salud mental como, por ejemplo, la precariedad laboral. Un informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social⁴⁸ advierte de que «la salud mental es especialmente sensible a la precarización de las condiciones laborales» y que se distribuyen de manera desigual entre la población. De hecho, según señalan, «la prevalencia de mala salud mental es 2,5 veces mayor entre las personas trabajadoras más precarias».

⁴⁸ Precarios, inestables y estresados. Precariedad laboral y salud mental. Informe PRESME. (2025). Ministerio de Trabajo y Economía Social

En este sentido, destacan tres aspectos que vinculan la precariedad laboral con la generación de desigualdades de salud mental. La primera es la precariedad del empleo, que incluye aspectos como el tipo de contrato o los despidos. La segunda es la precariedad en el trabajo, que afecta a cuestiones como los horarios o la intensidad del mismo. Y, en tercer lugar, se sitúan los efectos sobre otras formas de precariedad social, donde se incluyen las dificultades para llegar a final de mes, para planificar la vida cotidiana o para desarrollar un proyecto vital.

En lo referente a la segunda vía, la de la precariedad del trabajo, cuando se le pregunta a la población activa por el impacto que tendría la reducción de la jornada laboral semanal de 40 a 37,5 horas en la salud mental, un 59 % cree que mejoraría. No obstante, son menos optimistas con el impacto que esta medida podría tener en otros aspectos, como la desconexión digital, puesto que solo el 38 % cree que traería consigo una mejoría, frente al 51 % que piensa que se mantendría igual.



Por otro lado, en línea con los efectos sobre otras formas de precariedad social, los cuidados de terceras personas —que, como ya se ha abordado en este informe, atañen al 13 % de la población ocupada— influyen en el desempeño del trabajo. Concretamente, ocho de cada diez cuidadores/as ocupados afirman que esta labor impacta en su vida profesional. Además, la consecuencia más recurrente es el cansancio mental, que experimentan el 46 % de ellos, seguida del cansancio físico (40 %), y que en los dos casos afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, tal y como se ha analizado en el capítulo 4.1.2. Conciliación.

Para prevenir los problemas de salud mental vinculados al trabajo la OMS propone que tanto los gobiernos como las empresas y los agentes sociales impulsen medidas orientadas a la prevención y la promoción de la salud mental en el ámbito profesional, al apoyo de los empleados/as con este tipo de problemas y a la creación de un entorno propicio al cambio.

Así, este mismo organismo promueve iniciativas como el Plan de acción integral sobre la salud mental 2013-2030 en el que se incluyen objetivos relacionados con la vida laboral. Es el caso del tercer objetivo en el que se busca «poner en práctica estrategias de promoción y prevención en el campo de la salud mental» a partir de «la promoción de condiciones de trabajo seguras, propicias y decentes para todos». Para ello, aconsejan poner el foco en mejoras organizativas del trabajo o en implementar programas científicamente contrastados que prevengan los trastornos de salud mental. También recomiendan apostar por la capacitación de los directivos/as para que favorezcan el bienestar mental, así como por la introducción de intervenciones para la gestión del estrés.

A nivel nacional, aparte de la ya mencionada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, el Gobierno ha declarado el 2026 como el «Año de la seguridad y salud en el trabajo». Además, durante 2025, el Ministerio de Sanidad presentó una hoja de ruta para abordar los efectos del trabajo en la salud mental. Se trata de un informe técnico en el que se reconoce el papel determinante que tiene el empleo en este tipo de problemáticas y plantea estrategias concretas para fomentar la prevención, detección y atención de los trastornos mentales derivados del trabajo.

En definitiva, contribuir al bienestar y la salud mental en los entornos laborales es una tarea que compete a todos los agentes sociales y que, además, tiene beneficios tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y, en consecuencia, para el conjunto de la sociedad.

4. 2. El prisma de la oferta

4. 2. 1. Situación del empleo y previsiones de contratación

Las perspectivas de las empresas y su percepción sobre el devenir del mercado laboral son un testimonio valioso y necesario para entender el presente y futuro del empleo. En este sentido, los datos obtenidos por InfoJobs en una encuesta elaborada a responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación a comienzos de 2026 desprenden que las organizaciones se mueven entre la prudencia con respecto a la situación a nivel nacional y unas positivas expectativas de contratación.

La mitad de las empresas cree que la situación del empleo a nivel nacional se mantendrá a lo largo del próximo año

Por lo que se refiere al empleo en el ámbito nacional, a corto plazo (seis meses), predomina la estabilidad. De hecho, un 63 % considera que se mantendrá y un 14 % que mejorará. También hay un 23 % que estima que empeorará. Sin embargo, conforme se amplía el horizonte temporal, ganan peso las compañías que opinan que irá a peor. Concretamente, el 34 % lo cree a un año vista y el 43 % a dos.

De esta manera, a medida que avanza el plazo sobre el que se les pregunta, decrece la percepción de estabilidad. De hecho, el segmento de las empresas que apuesta a que se mantendrá también se va reduciendo progresivamente, desde el 63 % antes mencionado hasta el 49 % que tiene esta percepción de cara a los próximos doce meses y el 34 % dentro de dos años.

Pese a esta tendencia, también resulta llamativo que aquellas que se muestran más optimistas, que a corto plazo son el 14 %, a medio y largo plazo aumentan hasta el 17 % y el 23 % respectivamente.



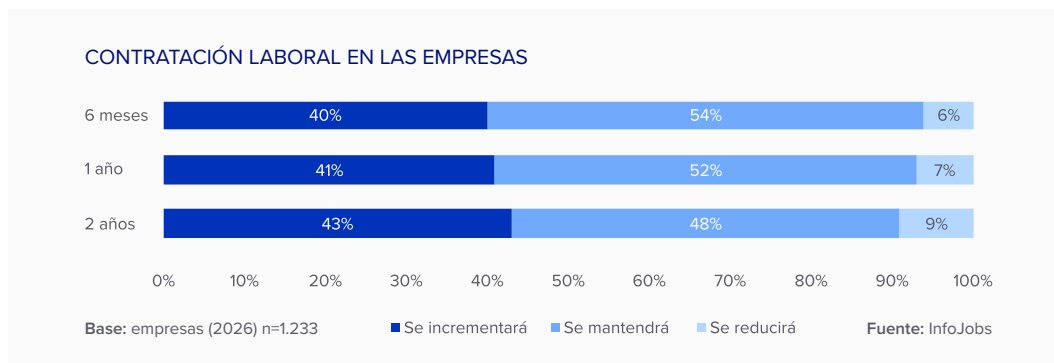
Si en lugar de la percepción del mercado laboral en el conjunto del país se observa la propia de las empresas, lo que se aprecia es una previsión de crecimiento sólida y mantenida a lo largo del tiempo.

El 40 % de las empresas aumentará la contratación en los próximos seis meses

Muestra de ello es que cuatro de cada diez espera aumentar la contratación en los próximos seis meses. Este porcentaje, además, crece ligeramente en el horizonte de uno (41 %) y dos años (43 %).

Algo más relevante en términos porcentuales es el dato de las que esperan mantener la plantilla, que tanto a corto como a medio y largo plazo lo conforman en torno al 50 %.

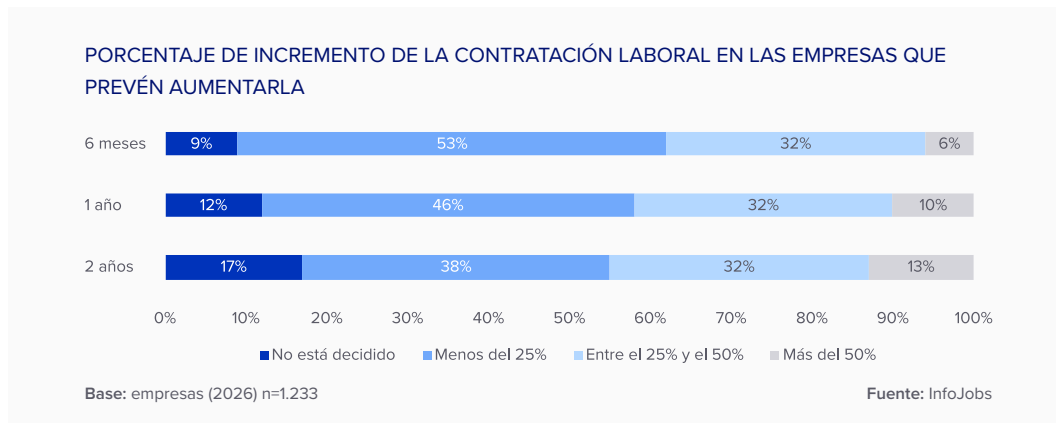
Aunque la tendencia general sea el crecimiento o la estabilidad, entre aquellas organizaciones que prevén reducir las contrataciones destacan las empresas de mayor tamaño (más de 50 empleados/as): hasta un 10 % dentro de este segmento apunta a un retroceso de las contrataciones en el próximo semestre y hasta un 15 % de aquí a dos años.



Si se observa a las que aseguran que van a aumentar la contratación en el próximo semestre, más de la mitad de las que lo harán espera un incremento inferior al 25 %. Seguidamente, el 32 % se moverá entre el 25 % y el 50 % y un 6 % superará esta cifra.

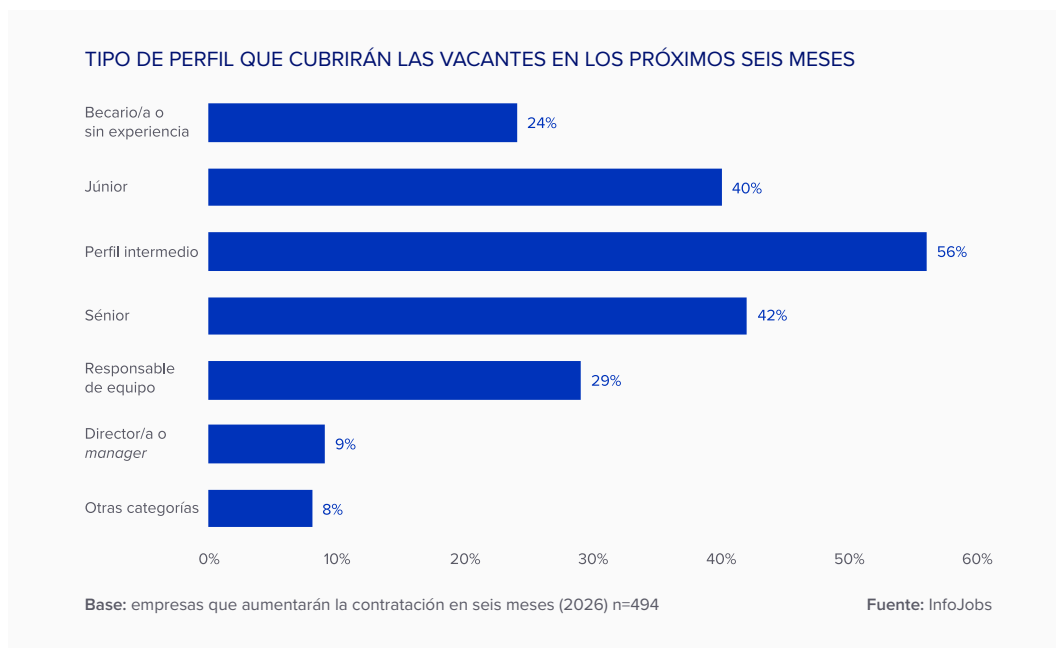
Esta distribución del repunte de las contrataciones va cambiando ligeramente conforme se amplía el horizonte temporal. Como cabe esperar, cuando se amplía el plazo, crece el porcentaje de empresas que todavía no han decidido cuánto van a aumentarla. Pero, a su vez, también ganan peso aquellas que esperan una subida de, al menos, el 25 %.

Las microempresas, además, tienen mucho que ver en esta tendencia, ya que son las que más confían en que sus contrataciones crezcan por encima del 50 %. Así, entre las que prevén contratar más en el próximo semestre, son un 12 %, y si se mira a medio y largo plazo, todavía son más: el 19 % y el 22 % de las microempresas respectivamente apunta a que incrementará estos procesos más allá de un 50 %.



Si se pone el foco sobre las que planean contratar en el corto plazo, se puede apreciar que el perfil que más se quiere cubrir es el intermedio o *middle-junior*, que buscarán más de la mitad de las compañías. Seguidamente se sitúan los perfiles sénior y júnior, que tratarán de contratar en torno al 40 % de ellas.

En las empresas medianas o grandes hay una mayor inclinación por el perfil intermedio, que es lo que demandará el 67 %. También buscarán significativamente más responsables de equipo (37 %) o directores/as o *managers* (14 %). Estos dos últimos perfiles, sin embargo, entran en menor medida en los planes de las microempresas, que también buscarán a menos trabajadores/as júnior (30 %) en comparación con el conjunto del tejido empresarial.



4. 2. 2. Preocupaciones y desafíos de las empresas

La cuestión del talento y la cualificación: un obstáculo que se ramifica

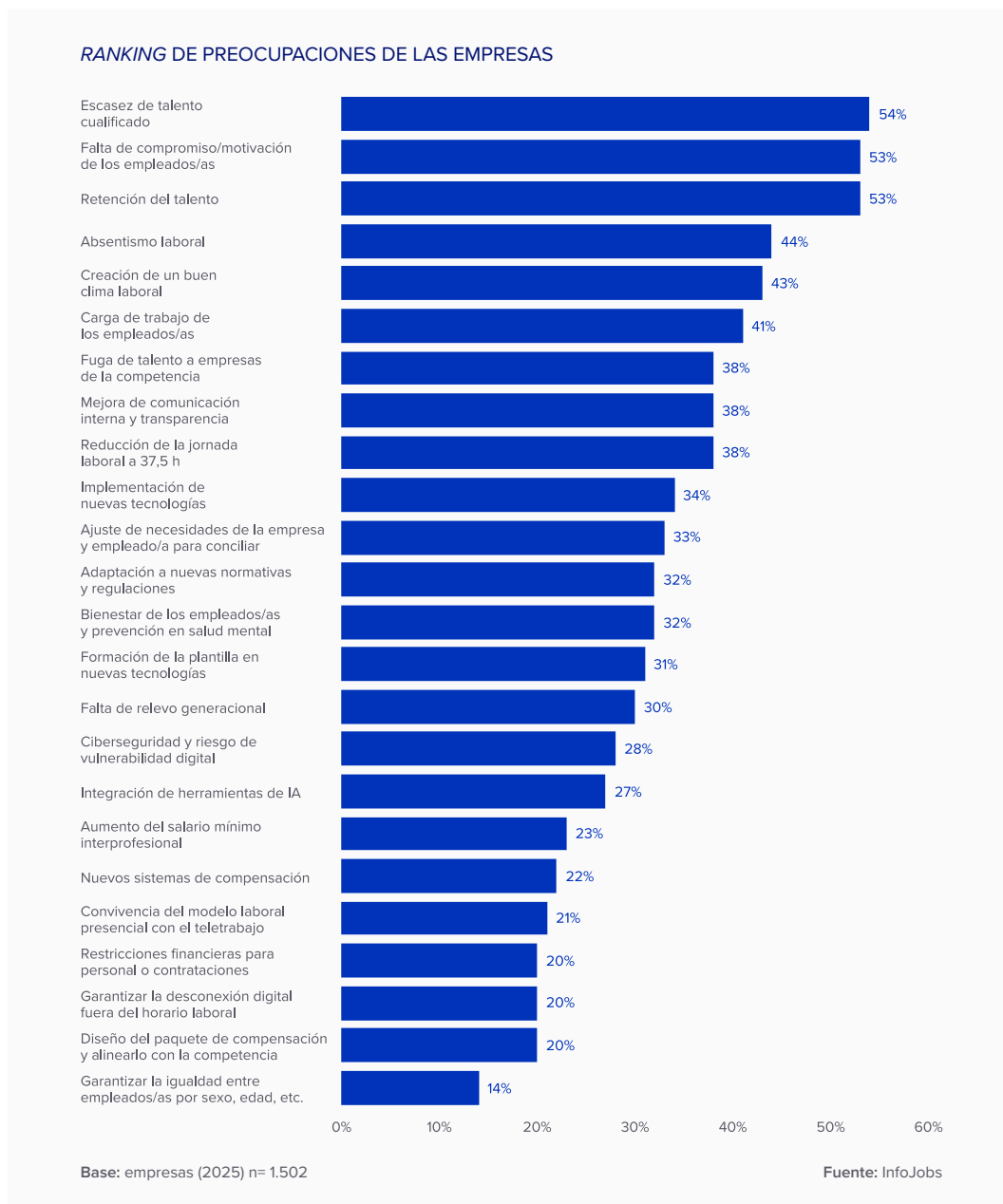
En su día a día, las empresas también tienen que hacer frente a inquietudes y retos que condicionan desde su organización interna hasta los proyectos que llevan a cabo. Para ahondar en esta cuestión y conocer con mayor profundidad su percepción sobre los temas de actualidad que les competen, InfoJobs lanzó en 2025 el *Barómetro de las preocupaciones de las empresas*. Un estudio que pone de manifiesto la relevancia que tienen para las compañías problemáticas como la falta de talento, las dificultades para retenerlo o el absentismo, entre otras cuestiones.

Es un escenario que a su vez resulta consistente con el panorama descrito a lo largo del presente informe. Con los desequilibrios —incluso, tal vez, tensiones— generacionales ganando protagonismo en una sociedad y un mercado laboral más envejecidos. Con la cualificación y su futuro en el centro del debate. Y, también, con efectos derivados en términos salariales y en relación con las condiciones laborales, las dos armas con las que cuenta la oferta cuando trata de contrarrestar el creciente desapego corporativo de una juventud que denuncia falta de relevo.

En este contexto, si se observa el *ranking* de las preocupaciones más mencionadas por las empresas, las cuestiones vinculadas al talento son uno de los aspectos más aludidos. De hecho, más de la mitad de las empresas menciona la escasez de talento cualificado (54 %), la retención de este (53 %) y también la falta de compromiso o motivación de los trabajadores/as (53 %).

Además, la falta de determinadas competencias técnicas, tal y como se analiza más adelante, es una de las razones que más dilata los procesos de selección por parte de las organizaciones.

En esta misma línea, los datos del *Informe sobre el futuro del empleo 2025* elaborado por el World Economic Forum reflejan la dificultad que supone para las empresas el desfase entre las cualificaciones que requieren y las que poseen los candidatos y las candidatas. Concretamente, el 63 % de los empleadores asegura que esta es la barrera más relevante a la hora de realizar una transformación que dé respuesta a las macro tendencias globales.



Volviendo a las preocupaciones mencionadas por las empresas en la encuesta elaborada por InfoJobs, el absentismo laboral también ocupa un puesto destacado. Concretamente, el 44 % de ellas hace referencia a él.

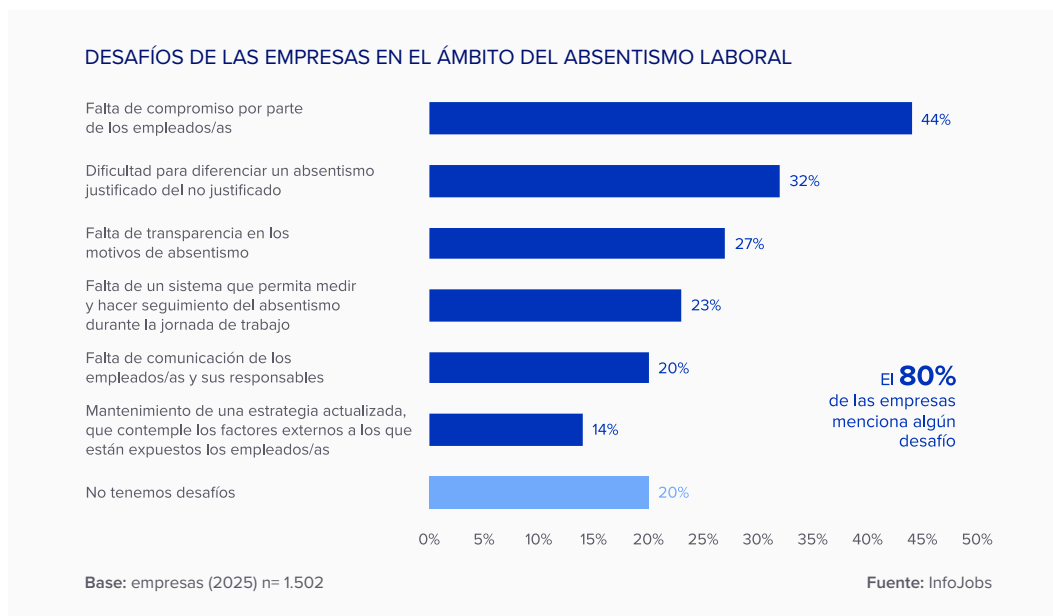
Una de cada tres empresas ha percibido un incremento de los casos de absentismo

Una preocupación que está cobrando protagonismo, puesto que más de un tercio de las empresas (35 %) declara un aumento con respecto al año anterior. Una tendencia al alza que está más presente en los sectores primario y secundario, donde son el 41 % las compañías que han percibido un incremento de los casos.

Aunque el concepto de absentismo abarca tanto las ausencias justificadas como las que no lo son, cuando a las empresas se les pregunta por esta cuestión identifican como elemento asociado al absentismo la falta de motivación o compromiso por parte de los empleados/as (44 %).

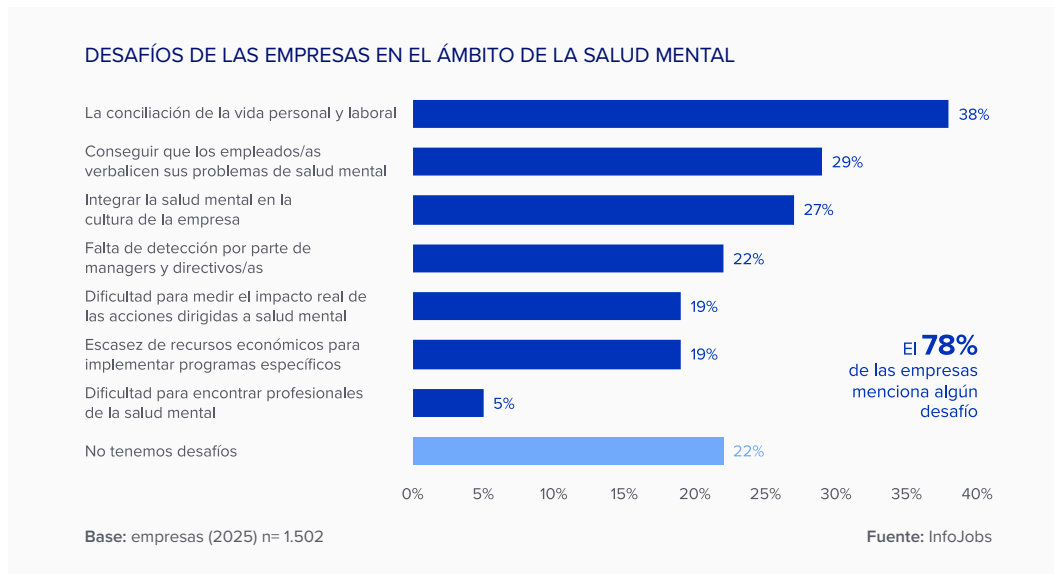
Seguidamente, hay un 32 % que hace referencia a la dificultad para diferenciar un absentismo justificado del que no lo está, y un 27 % que alega que falta transparencia en los motivos que provocan este absentismo, lo que no permite la implementación de medidas preventivas.

Continuando con las preocupaciones de las empresas, el entorno de trabajo también se posiciona como uno de sus puntos de atención. Muestra de ello es que en torno al 40 % de ellas menciona entre sus desafíos la creación de un buen clima laboral, la carga de trabajo de los empleados/as o la comunicación interna y la transparencia.



Con una menor incidencia, aunque citadas por más del 30 % de las organizaciones se sitúan cuestiones vinculadas a la tecnología, como su implementación (34 %) o la formación a los empleados en esta área (31 %); y con el bienestar, como el ajuste de necesidades entre empresa y empleados/as en materia de conciliación (33 %) o la prevención en salud mental (32 %).

Si se pone el foco en la salud mental, las empresas consideran que para combatir los problemas vinculados a ella es clave la conciliación de la vida personal y laboral (38 %), que los empleados/as puedan hablar de ello o que se integre en la cultura de la empresa.



Finalmente, cabe destacar que garantizar la igualdad entre los empleados por sexo o edad figura a la cola de las congojas de las corporaciones, con tan solo un 14 %.

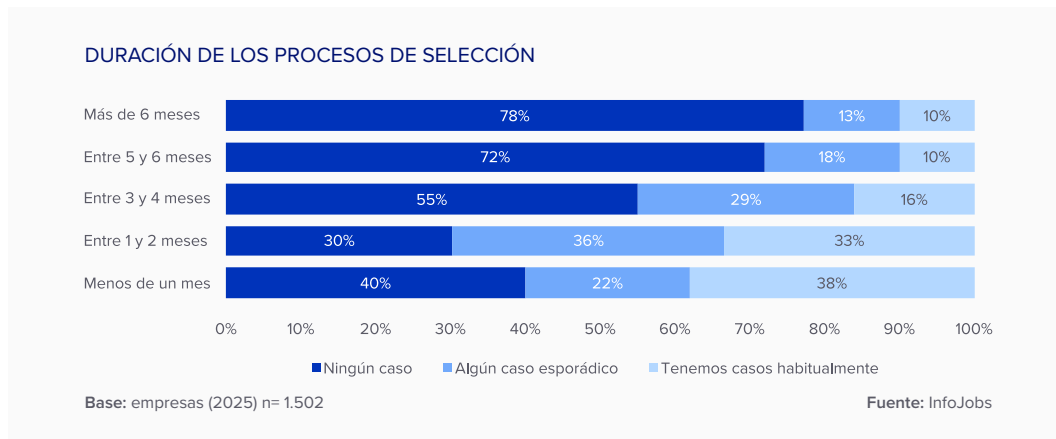
Asimismo, y aunque el grueso de empresas apunta a retos similares, se aprecian algunas diferencias en función del sector de actividad: mientras que los sectores primario y secundario parecen afrontar desafíos más relacionados con la falta de personal en sí o de sus habilidades y actitudes, los cambios que imponen las nuevas tecnologías están más presentes en los sectores cuaternario y quinario.

La mayoría contrata en menos de un mes

La selección y contratación de personal es un elemento destacado dentro de la gestión del talento en las empresas. En este sentido, cuando las organizaciones inician un proceso de contratación, lo más frecuente es que necesiten menos de un mes (38 % de los casos), o entre uno y dos meses (33 %). Sin embargo, una de cada diez empresas declara tener de forma habitual algunos procesos de selección de más de seis meses, mientras que ese mismo porcentaje (10 %) se aplica a las firmas que desarrollan con frecuencia procedimientos que se prolongan entre cinco y seis meses.

Una de cada diez empresas declara tener de forma habitual procesos de selección de más de cinco meses

Si consideramos también los casos esporádicos, esta circunstancia temporal significa que más de una de cada cuatro empresas (28 %) tiene algunas fases de selección de entre cinco y seis meses, mientras que las firmas que, en determinados momentos, se van más allá de ese plazo constituyen el 23 %.



La razón preponderante para que el proceso de reclutamiento de profesionales se prolongue más allá de los tres meses es la falta de competencias técnicas de los candidatos. Así es en el 54 % de las ocasiones. De manera general y agregada, el 83 % señala aspectos relacionados con la escasez de talento, algo que coincide con la principal preocupación de las compañías, como se apuntaba al comienzo del presente epígrafe.

Si bien es cierto que la mayoría apunta a la falta de competencias técnicas, las habilidades sociales o la actitud del candidato/a, junto con la especialidad del puesto, son también factores que provocan que los procesos se alarguen.

Por sectores, mientras que en el primario y el secundario la principal dificultad de cubrir una vacante se asienta en la falta de competencias técnicas, las empresas de los sectores cuaternario y quinario tienen que afrontar la falta de personal especializado.



4. 2. 3. Planes de carrera y de formación

Empresas conscientes, pero con margen de progreso

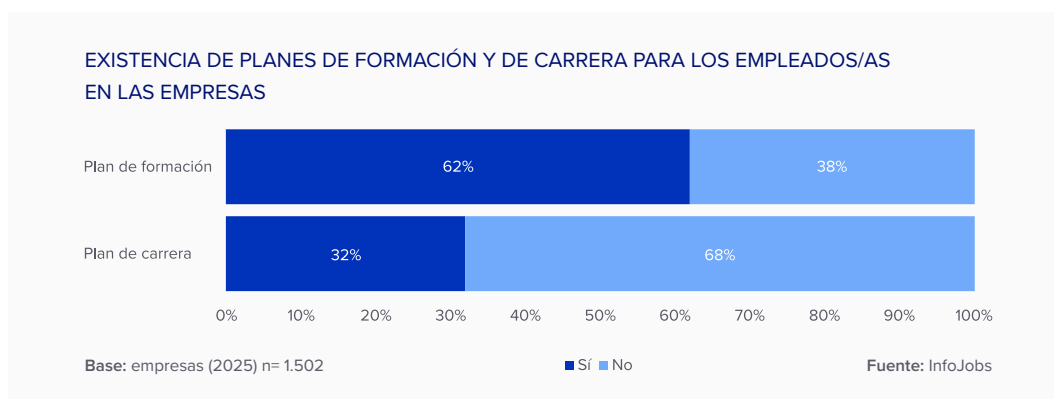
Hay dos herramientas de recursos humanos que permiten progresar a los empleados y mejorar la eficiencia de la empresa. En primer término, el plan de formación propone una combinación de iniciativas dirigidas a actualizar y perfeccionar los conocimientos y capacidades de sus profesionales. En segundo lugar, los planes de carrera de una compañía constituyen vías de crecimiento laboral dirigidas a sus trabajadores/as, para que se establezca su progreso en el seno de la firma de manera coincidente con las metas corporativas.

Y es que, ante una realidad del mercado laboral español como es la falta de formación adecuada del personal, que se sitúa destacado en primer lugar como el principal obstáculo de las empresas —así lo consideran el 35 % de las mismas según los datos del Banco Mundial⁴⁹—, los planes de formación y de carrera ofrecen una vía para mejorar la productividad potenciando el talento y la competencia de sus empleados/as.

Y aunque ninguna de estas dos propuestas resulta desconocida, su implantación tiene todavía un significativo margen de progreso. En particular los planes de carrera, ya que solo el 32 % de las empresas dispone de este tipo de programas. Más generalizados son los planes de formación: el 62 % de las firmas cuenta con ellos.

El 62 % de las empresas cuenta con plan de formación y solo el 32 % tiene plan de carrera

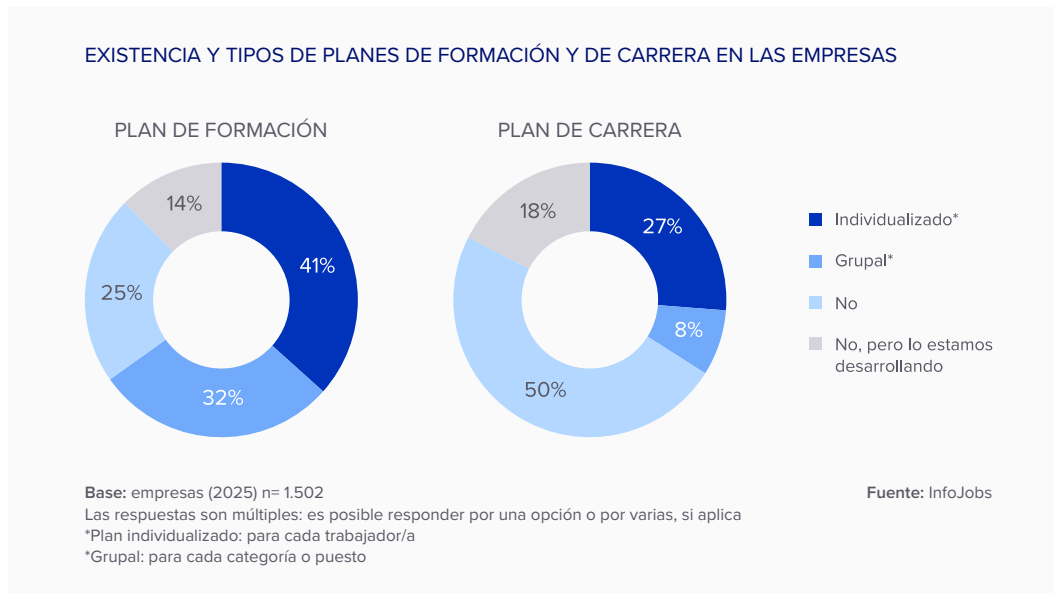
Son los datos que se desprenden de la encuesta anual elaborada para InfoJobs, en la que se ha consultado a más de 1.500 compañías españolas.



En cuanto a las modalidades de esos planes de formación, la mayoría tienen carácter individual (41 %), mientras que los planes aplicados de manera grupal constituyen el 32 %. En el caso de los planes de carrera, el diseño individualizado alcanza el 27 %, mientras que el colectivo se limita al 8 %.

⁴⁹ Enterprise Surveys. What business experience. España 2024. Encuestas Empresariales. www.enterprisesurveys.org. Grupo Banco Mundial

No obstante, cabe destacar que existe un 18 % de las firmas consultadas que, pese a reconocer que en la actualidad no cuentan con esos citados planes de carrera, sí se encuentran en desarrollo de cara al futuro.



Con estas cifras, podríamos decir que, hoy por hoy, el plan de carrera es el gran olvidado en las empresas españolas. Una cuenta pendiente, teniendo en consideración que se trata de una cuestión que tanto empleados/as como empresas coinciden en valorar de forma relevante, pero que pocas compañías llevan a la práctica.

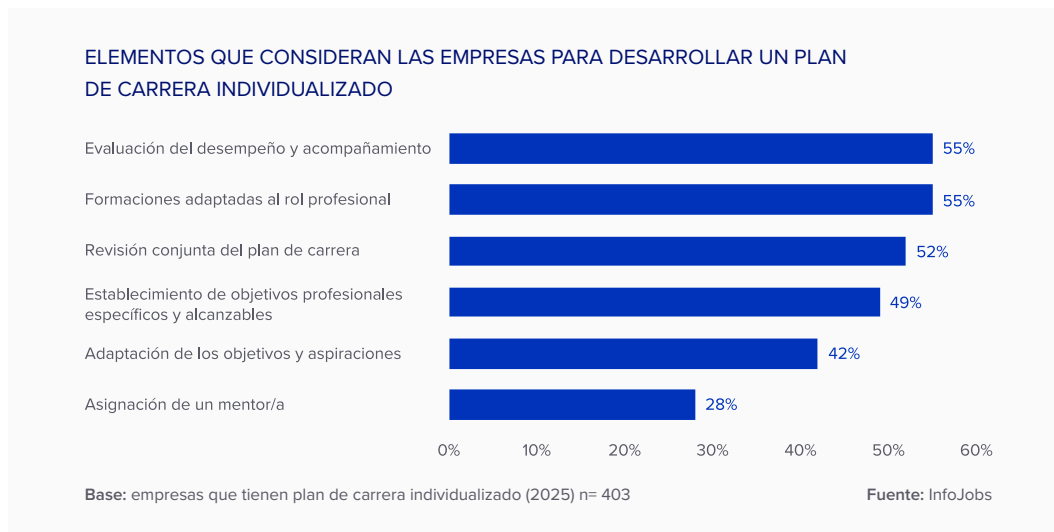
De hecho, y de acuerdo con el *VI Informe sobre intención de cambio de empleo*, elaborado por InfoJobs con una muestra de 4.656 personas representativas de la población activa, más de uno de cada cuatro trabajadores/as (23 %) que se plantean buscar otro trabajo en los próximos doce meses lo hace motivado por la imposibilidad de crecer profesionalmente en su actual empresa. En el mismo sentido, las compañías que encuentran dificultades para mantener el talento apuntan a las limitaciones para el progreso o crecimiento profesional de quienes componen su plantilla. Así lo reconocieron el 37 % de las empresas consultadas en el *Informe sobre rotación* realizado por InfoJobs durante el año 2024 a 1.340 responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación.

Por otro lado, cuando hablamos de la existencia de estos planes de formación y de carrera nos encontramos con que, también en este caso, el tamaño importa. Basta comprobar que la mayoría de las empresas (73 %) que cuentan con 50 empleados/as o más declara tener planes de formación, o estar en el proceso de desarrollarlos, mientras que las empresas más pequeñas o micro (de uno a nueve empleados/as) son solo un 55 %. Por su parte, las firmas medianas, con plantillas de entre 10 y 49 empleados/as, se encuentran mucho más cerca del porcentaje que reflejan las micro, con un 57 %, que el que alcanzan las grandes corporaciones.

De estas cifras se desprende una conclusión clara: las firmas de mayor tamaño apuestan más por trazar caminos formativos y de planificación profesional para sus empleados/as, ya sea por una convicción más marcada hacia esta estrategia o por contar con una mayor capacidad para llevar a cabo esos planes.

La formación adaptada al rol al que se aspira, principal elemento de los planes de carrera individualizados

Ya se ha indicado anteriormente que el 27 % de las firmas consultadas afirma contar con planes de carrera individualizados para sus trabajadores/as. En este sentido, la evaluación del desempeño y acompañamiento durante el desarrollo profesional, así como las formaciones adaptadas al rol al que se aspira, ambas con un porcentaje del 55 %, son los elementos más destacados de un plan de carrera individualizado, seguidos por la revisión con el empleado/a, con un 52 %. Por otro lado, la asignación de una figura referente, que sirva de guía en el proceso, es el aspecto menos frecuente que se incluye en este plan, con un 28 %, especialmente en las empresas con menos de 10 trabajadores/as.

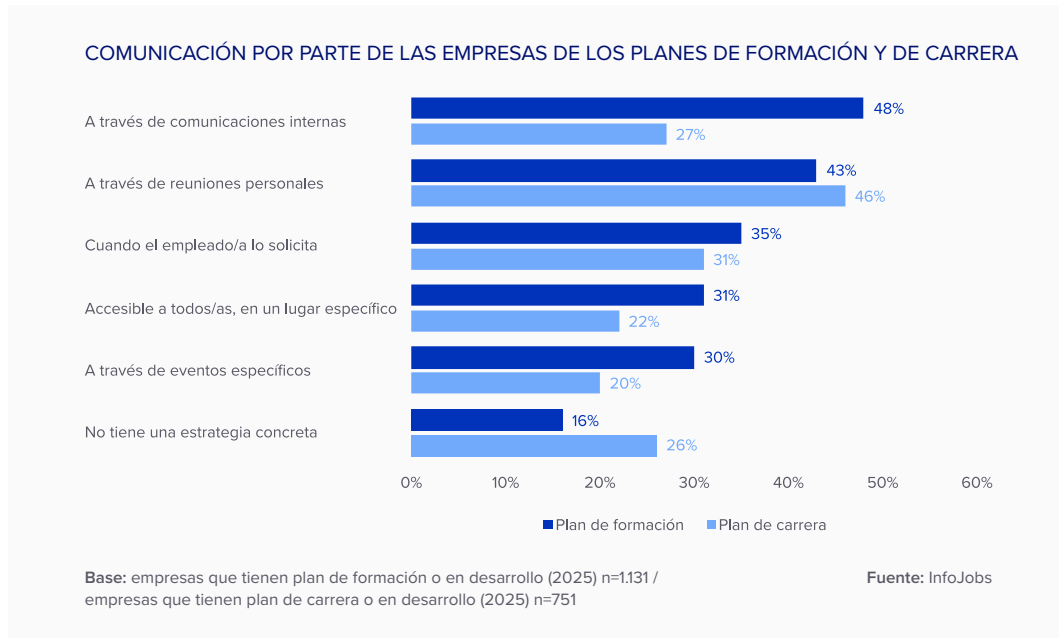


La formación se comunica, la proyección se solicita

La principal vía de comunicación de los planes de carrera son las reuniones personales, mientras que la vía interna (correos electrónicos, fundamentalmente) suele constituir la manera de transmitir los planes de formación. Se trata de la diferencia más destacada que se observa entre ambos universos.

De este modo, vemos como la mayoría de los planes de formación (el 48 %), son dados a conocer al personal a través de comunicaciones internas, mientras que en el caso de los planes de carrera el porcentaje es tan solo del 27 %.

Las cifras se igualan cuando la vía empleada para comunicar es la de las reuniones personales, que en el caso de la formación alcanza el 43 %, mientras que con los planes de carrera asciende al 46 %.



4. 3. Transformación digital

El desarrollo tecnológico está impactando en el trabajo a todos los niveles. Una cuestión que ha quedado patente en este informe, que analiza en profundidad todos los elementos que forman parte del mercado laboral, y en el que la tecnología y la digitalización tienen un papel muy relevante.

Para completar este abordaje, en este capítulo final se profundiza en los principales cambios que trae consigo la revolución digital, desde su capacidad para impulsar la productividad hasta la transformación de numerosos perfiles profesionales, pasando por el reto de un nuevo marco regulatorio que no frene la innovación, o los riesgos que también implica y que hacen necesario poner el foco sobre la seguridad digital.

4. 3. 1. Aumento de la productividad

En anteriores capítulos ya se ha abordado desde distintos ángulos el reto de la mejora de la productividad. Una tarea prioritaria en la que el mercado laboral español debe ir necesariamente de la mano de la transformación digital y, en concreto, de la inteligencia artificial.

Un análisis publicado por la OCDE⁵⁰ apunta en esta misma dirección, ya que califica el aumento de la productividad como el desafío estructural más urgente de España en lo referente al empleo. Una de las cuestiones sobre las que pone el foco es la modernización de las pequeñas y medianas empresas, donde el camino que queda por recorrer es algo más largo, dado su escaso nivel de adopción de tecnologías digitales avanzadas: estiman que solo el 10,4 % trabaja con inteligencia artificial, por debajo de la media europea. Por eso, señala la OCDE, «los esfuerzos deberían centrarse en acelerar la adopción por parte de las pymes de tecnologías avanzadas como la IA, la infraestructura en la nube y la analítica de datos».

En esta misma línea va una de las múltiples recomendaciones que indica el Informe OPCE 2024 de la Fundación BBVA⁵¹. Concretamente, destacan la mejora de la digitalización en todos los sectores: «Teniendo en cuenta la heterogeneidad interna de los sectores, una palanca transformadora en ese sentido debe consistir en potenciar la velocidad de adopción de tecnologías digitales en pymes, a través de programas de asesoramiento, subsidios y formación específica». Una tarea en la que es necesario apostar por el liderazgo, los recursos humanos cualificados o la atracción y retención de talento.

Impulsar la productividad requiere, de esta manera, de un esfuerzo compartido por todos los agentes que forman parte del mercado laboral, con especial atención en adaptar la formación a las necesidades actuales y empoderar a las empresas, sea cual sea su tamaño, en lo referente a la transformación digital.

⁵⁰ OECD Economic Surveys: Spain 2025. Noviembre de 2025. OCDE

⁵¹ La productividad en España. Los motores de cambio. Informe OPCE 2024. 2025. Fundación BBVA

Como parte de este trabajo, la OCDE también destaca el valor que aportan iniciativas como el Sandbox IA, que se presenta con más detalle en el siguiente epígrafe, puesto que ofrece «un entorno controlado en el que las pymes pueden desarrollar y probar sistemas de IA con orientación regulatoria directa». De esta manera, se facilita la transición digital de este tipo de compañías y la adopción conforme y responsable de la inteligencia artificial.

4. 3. 2. Regulación e innovación

Competitividad, innovación y seguridad. Estos tres elementos se entrelazan en la transformación digital actual, con especial énfasis en la integración de la inteligencia artificial, que afecta a todos los ámbitos, con mayor protagonismo en el laboral. Así, para impulsar la competitividad y la ya mencionada productividad es necesario, a su vez, fomentar la innovación. Un desarrollo que, además, debe ser seguro para todas las partes implicadas.

Bajo esta premisa inicial surge la necesidad de encontrar un equilibrio entre garantizar esta seguridad, con una regulación que dé garantías a usuarios y empresas, e impulsar la innovación y la inversión. De la importancia de la correcta constitución de ese marco dan cuenta dos datos muy reveladores: el 39 % de los ejecutivos de grandes compañías estadounidenses afirma que las regulaciones sobre la IA tendrán un gran impacto en su implementación en las empresas, según un estudio⁵² de KPMG; mientras que otro análisis⁵³, en este caso de Accenture y a partir de una encuesta a 1.000 empresas de todo el mundo, recoge que el 74 % de ellas detuvo al menos un proyecto de IA en el último año debido al riesgo que comportaba.

En este sentido, 2025 ha supuesto un momento clave para la IA, dado que ha sido este año cuando ha entrado en vigor el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (UE). Al mismo tiempo, en Estados Unidos y Asia progresan en la constitución de sus propios marcos.

En el ámbito nacional, el Gobierno de España, a través de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, la Comisión Europea y una selección de 12 compañías desarrolladoras y usuarias de sistemas de IA, entre las que se encuentra InfoJobs, han trabajado en un campo de pruebas digital común para abordar colaborativamente el despliegue regulatorio europeo en relación con esta tecnología.

Este espacio, bautizado como Sandbox IA, ha puesto el foco en los sectores denominados de ‘alto riesgo’ –aquellos que pueden impactar negativamente en la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de los ciudadanos– para proporcionar de manera segura y regulada el escenario adecuado para que las empresas, sobre todo pymes y *startups*, pongan a prueba sus sistemas y la regulación.

⁵² 2024 KPMG Generative AI Survey. Agosto de 2024. KPMG

⁵³ Thrive with responsible AI: How embedding trust can unlock value. Accenture. 2024

De este modo, entre otros ensayos, en este entorno digital se analiza la operatividad del reglamento europeo, estableciendo con claridad los compromisos a los que deben adherirse los proveedores de sistemas de IA para su implementación, así como, por parte de las autoridades nacionales de supervisión, el sistema de control y seguimiento adecuado.

Asimismo, a través de bancos de pruebas como este es importante que se desarrollen herramientas compartidas que faciliten la adopción homogénea del reglamento tanto en España como en Europa. Como fruto de este Sandbox, por ejemplo, a finales de 2025 se publicaron 16 guías⁵⁴ con este fin: en ellas se aborda el reglamento desde un punto de vista práctico y se analizan desde cuestiones generales hasta otras más técnicas (como la gestión de riesgos, la transparencia o la gobernanza de datos).

4. 3. 3. Transformación de roles

Profesiones amenazadas...

La transformación digital y, sobre todo, la irrupción de la inteligencia artificial en el mercado laboral, están transformando el empleo. Y, como sucede tras cada revolución tecnológica, el escenario resultante no es igual de favorable en todos los casos. De hecho, existen profesiones más expuestas a la IA y otras herramientas tecnológicas que están experimentando —y, previsiblemente, lo harán todavía más en un futuro próximo— profundos cambios.

Mientras, de manera simultánea, surgen nuevas oportunidades aparejadas a estos procesos. De ahí la importancia de afrontar adecuadamente el reto de adaptar los programas formativos a las necesidades de las empresas e impulsar el desarrollo de competencias digitales.

En este sentido, como se ha mencionado en el capítulo sobre las brechas que afectan al mercado laboral, existen estudios que ya alertan acerca del riesgo que supone la inteligencia artificial generativa (IAG) para la empleabilidad de los jóvenes.

Los puestos del área administrativa son los más expuestos a la IA. También lo están en comunicación, *software* o finanzas

De hecho, un informe elaborado de manera conjunta entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional de Investigación de Polonia (NASK)⁵⁵, publicado en mayo de 2025, advierte de que uno de cada cuatro empleos en el mundo está potencialmente expuesto a la IAG, aunque la transformación, y no la sustitución, sea el resultado más probable. Este porcentaje se eleva hasta el 34 % en el caso de los países de altos ingresos.

⁵⁴ Recursos para el uso de la IA. 2025. Sandbox IA

⁵⁵ Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure. Mayo de 2025. Organización Nacional del Trabajo, Instituto Nacional de Investigación de Polonia

Entre las grandes conclusiones que arroja este estudio se percibe que, por géneros, las mujeres sufren de una manera más acusada el cambio. Así, en los países de rentas más elevadas, los empleos con mayor riesgo de automatización representan el 9,6 % del empleo femenino, en contraste con el 3,5 % entre los hombres.

Por tipos de empleo, los puestos administrativos son los más amenazados. Sin embargo, las amplias posibilidades que ofrece la IA generativa también incrementan la vulnerabilidad de ciertos trabajos cognitivos altamente digitalizados en sectores como los medios de comunicación, el *software* y las finanzas.

Esta lista de empleos afectados coincide con la publicada por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en su informe *Tendencias del mercado de trabajo en España 2025*, que pronostica que el 10 % del empleo se automatizará y desaparecerá.

Entre los puestos en peligro inminente cita desde agentes de viaje, a empleados/as de restaurantes de comida rápida, pasando por banqueros/as y periodistas. Este organismo también incluye en la relación a cajeros/as de supermercados, conductores/as de autobuses y taxistas, libreros/as, personal de atención al cliente, secretarios/as y administrativos/as, vendedores/as de periódicos y de imprentas, correctores/as de estilo, contables y administradores/as, operadores/as telefónicos y registradores/as de datos.

... transformaciones y nuevas oportunidades

Como ya se ha mencionado, del citado informe de OIT y NASK se desprende que lo más previsible es que el grueso de las profesiones expuestas a la inteligencia artificial se transforme y no que desaparezca. Esto se debe, según explican, a que cada puesto de trabajo está compuesto por un conjunto de tareas y son pocos los empleos en que todas ellas puedan automatizarse con la tecnología actual, lo que contribuye a amortiguar el impacto negativo de la tecnología en el empleo.

No obstante, advierten que «esto no significa que la demanda de estas ocupaciones vaya a mantenerse estable, ya que las eficiencias obtenidas al introducir tecnología pueden implicar que se necesiten menos trabajadores», por lo que es necesario hacer un esfuerzo para que estos empleos «evolucionen con la IA generativa e incorporen nuevas tareas». En este sentido, concluyen, para aprovechar todos los beneficios que ofrece esta herramienta es clave el desarrollo de nuevas capacidades tecnológicas por parte de la fuerza laboral que permitan reconfigurar las ocupaciones y generar un valor añadido adicional.

Un nuevo panorama en el que las competencias digitales, tal y como se ha abordado a lo largo de este informe, se posicionan como un elemento imprescindible para el futuro del empleo y, sobre todo, para la transformación de roles de la mano de la tecnología. De esta manera, la integración de la IA en las rutinas profesionales va a favorecer la hibridación de

numerosas ocupaciones que ya existen en la actualidad y que combinarán nuevas capacidades tecnológicas con otras de carácter más humano.

La implantación de la IA también genera una alta demanda de profesionales con competencias en centros de datos y ciberseguridad, como *data center engineers* o consultores/as y gestores/as

Por otro lado, en el plano positivo, también debe considerarse que la IA y la automatización crean empleo, con un impacto creciente en múltiples sectores. De acuerdo con la cuarta edición del informe *Radiografía de empleos y sectores emergentes*, elaborado por DigitalES en colaboración con InfoJobs y basado en el análisis de más de 12 millones de ofertas laborales, la IA y las competencias vinculadas al conocimiento y manejo de herramientas tecnológicas impulsan la creación de empleos en análisis de datos, *machine learning*, *cloud computing* y desarrollo de soluciones tecnológicas.

También se aprecia una alta demanda de profesionales con competencias en centros de datos y ciberseguridad, como *data center engineers* o consultores/as y gestores/as.

Por otra parte, existe igualmente una expansión más allá del sector TIC, que afecta a áreas como el marketing y la comunicación, que integran asistentes de inteligencia artificial y modelos de IAG y demandan perfiles con habilidades tecnológicas.

Todo esto sin olvidar, además, que la transversalidad de estas tecnologías también alcanza a otros ámbitos, como el de los cuidados o el empleo verde, tal y como se ha analizado en este mismo informe (3.1.2. Visión de empleo InfoJobs). Esta irrupción de la tecnología en prácticamente cualquier entorno profesional y de asistentes con IA, con la consecuente demanda de nuevas competencias profesionales, reafirman la idea de transformación del empleo, con numerosos perfiles que, si bien no son nuevos, están cambiando y adquiriendo un carácter híbrido.

Al margen de todo lo expuesto hasta ahora, la revolución digital también ha traído consigo una puesta en valor de oficios menos expuestos a la IA, a los que la transformación tecnológica está revalorizando. Entre los motivos que explican esta situación se encuentra el hecho de que son difícilmente sustituibles por la tecnología y, al mismo tiempo, siguen siendo una parte imprescindible del día a día de las personas.

Asimismo, se trata de perfiles profesionales que no siempre es fácil encontrar y en los que, en muchas ocasiones, la oferta de empleo supera ampliamente a la demanda. Hablamos de actividades como las de mecánicos/as, albañiles o fontaneros/as.

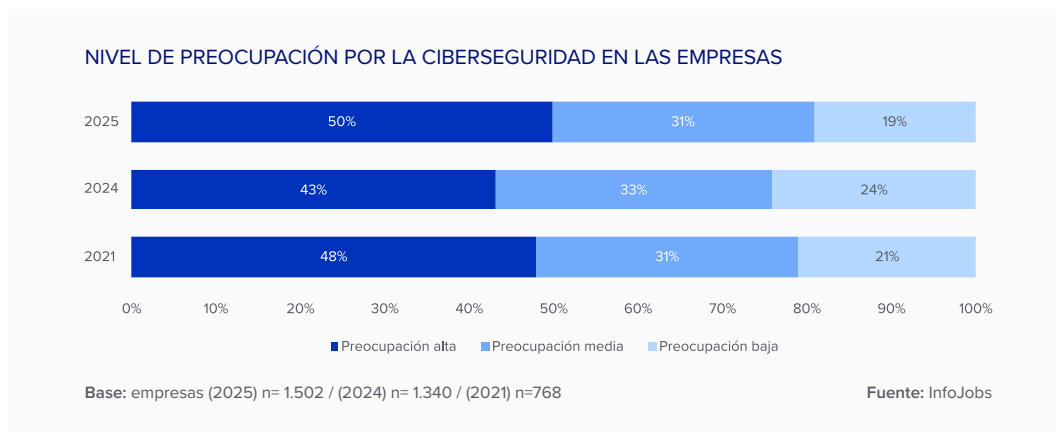
4. 3. 4. Seguridad digital

En todo este proceso de transformación digital, preservar la seguridad tanto de las personas como de las empresas es un punto crítico. En este sentido, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)⁵⁶ afirma que existen retos significativos, especialmente en términos de privacidad y protección de los derechos de las personas como consecuencia, fundamentalmente, del acceso masivo a datos.

Desde este organismo destacan la necesidad de garantizar el cumplimiento de la normativa y fomentar una cultura de responsabilidad y transparencia que asegure que «la confianza de la ciudadanía en el uso de sus datos no se vea comprometida» y que, al mismo tiempo, no suponga un freno al desarrollo económico, investigador y social de la Unión Europea.

Por su parte, las empresas cada vez tienen más presente la seguridad digital y cómo influye en el desarrollo de su actividad en el espacio *online*. De hecho, según los datos de InfoJobs, el 28 % están preocupadas por la ciberseguridad y el riesgo de vulnerabilidad digital. Asimismo, en 2025 aumentó la inquietud por la ciberseguridad: una de cada dos compañías (50 %) declara que su preocupación es alta, frente al 43 % de 2024.

Una situación que se acentúa en el caso de las grandes, entre las que hay un 63 % cuya preocupación es alta, frente al 43 % de las microempresas, el 50 % de las pequeñas y el 52 % de las medianas.



Si hablamos de ciberataques, cuatro de cada diez empresas aseguran haber recibido uno durante el último año, manteniendo la tendencia de 2024, cuando un 36 % lo afirmaba.

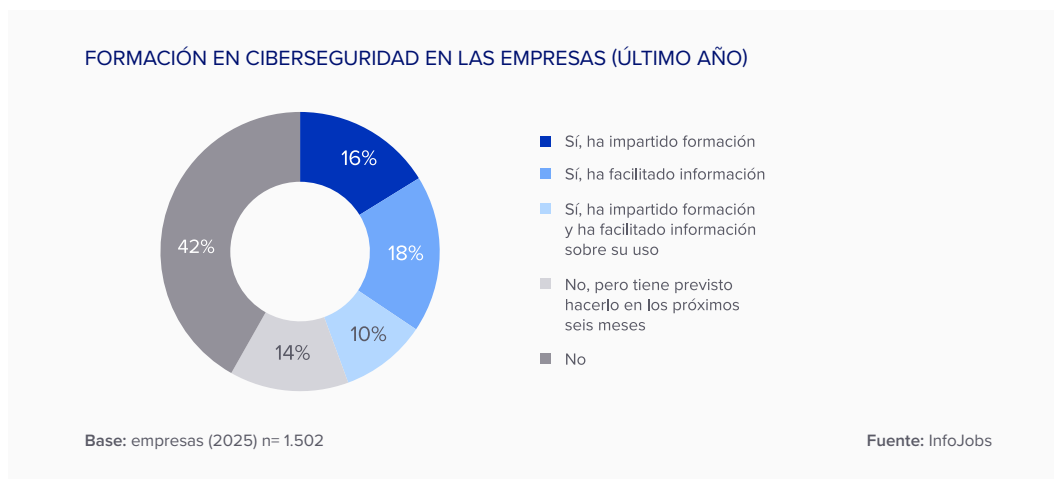
Nuevamente, son las grandes las que están más expuestas a este riesgo. Un 48 % asegura haber sido víctima de uno. Un registro que va descendiendo conforme se reduce el tamaño. Así, es algo que le ha pasado al 45 % de las medianas, al 40 % de las pequeñas y solamente al 28 % de las microempresas.

⁵⁶ Memoria anual 2024. 2025. Agencia Española de Protección de Datos

En esta misma línea, el balance de ciberseguridad presentado por el Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) en 2025 y correspondiente al ejercicio 2024 señala que, su equipo de respuesta a incidentes de ciberseguridad gestionó casi 100.000 incidencias durante ese año, de los cuales el 32 % afectó a empresas. Además, se detectaron más de 180.000 sistemas vulnerables relevantes y susceptibles de ser utilizados por ciberdelincuentes para acceder a redes o provocar incidentes.

La formación como herramienta de prevención

Una de las fórmulas a las que están recurriendo las organizaciones para protegerse ante esta amenaza es la formación y la información, una labor divulgativa que realizaron el 44 % durante el pasado año, una cifra diez puntos más elevada que la de 2024. Este porcentaje se reparte entre un 16 % que impartió formación, un 18 % que facilitó información y un 10 % que hizo ambas cosas.



Desde el ámbito público también se desarrollan iniciativas que tratan de facilitar a empresas y ciudadanía los conocimientos necesarios para prevenir y evitar un ciberataque. Es el caso de la Cyber Skills Academy impulsada por la Unión Europea y que tiene cuatro ámbitos de actuación: la generación de conocimiento y formaciones, la financiación de proyectos, la implicación de *stakeholders* y la comunidad académica, y el desarrollo de una metodología específica para medir los avances hacia el cierre de la brecha de competencias en materia de ciberseguridad.

A nivel nacional, existen iniciativas que buscan eliminar esta brecha y mejorar la ciberseguridad a todos los niveles. Es el caso del Plan Nacional de Ciberseguridad, aprobado en 2022, que incluye actuaciones enfocadas a impulsar la protección digital en pymes, micropymes y autónomos, o promover un mayor conocimiento de estas cuestiones.

Análisis Esade

La gestión algorítmica del trabajo: la necesidad de una regulación específica

Por Anna Ginès i Fabrellas, profesora titular de Derecho del Trabajo.
Esade Law School, Universitat Ramon Llull

1. Una regulación limitada y fragmentada del uso de sistemas automatizados y de inteligencia artificial en el ámbito laboral

El uso de sistemas de inteligencia artificial o sistemas automatizados en el ámbito laboral está cada vez más extendido. El informe *Digital Monitoring, Algorithmic Management and the Platformisation of Work in Europe*¹ publicado en 2025 por el Joint Research Center de la Comisión Europea confirma que la gestión algorítmica del trabajo está cada vez más extendida, no solo en el ámbito de plataformas digitales, sino también en la empresa tradicional, especialmente en la asignación automatizada de tareas y la evaluación del desempeño.

Sin perjuicio de su uso cada vez mayor, una de las principales conclusiones que se deriva del análisis del marco normativo actual aplicable a los sistemas automatizados y sistemas de inteligencia artificial es que nos encontramos ante una regulación de última generación y muy relevante, pero claramente limitada y fragmentada para su aplicación en el ámbito laboral.

Por una parte, el Reglamento General de Protección de Datos regula derechos de información para las personas sujetas a decisiones automatizadas, incluyendo el derecho a recibir información sobre la lógica del funcionamiento del sistema (artículo 22 RGPD). Sin embargo, exige que se trate de decisiones íntegramente automatizadas sin intervención humana, excluyendo los sistemas semiautomatizados en los que el sistema formula una recomendación posteriormente valorada por una persona, que pueden ser los más utilizados en la actualidad; y se limita a reconocer derechos de información a las personas trabajadoras, ignorando la relevancia de la dimensión colectiva en las relaciones laborales.

Por otra parte, el Reglamento de Inteligencia Artificial sufre algunas de las limitaciones del RGPD, ya que regula el uso de sistemas de inteligencia artificial, tanto cuando se utilizan para adoptar decisiones íntegramente automatizadas como cuando se emplean para formular recomendaciones, y reconoce derechos de información también a la representación legal de las personas trabajadoras (artículo 26.7 RIA). No obstante, limita su ámbito de aplicación a los sistemas de inteligencia artificial –resumidamente, aquellos basados en aprendizaje automático–, excluyendo los

¹ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC143072>

que se basan en técnicas de programación tradicional. Además, aunque reconoce la obligación de informar a las personas trabajadoras y representación legal de la plantilla del uso de sistemas de inteligencia artificial, se remite a la legislación de los estados miembros y no concreta el contenido de esta información ni menciona de forma expresa la obligación de informar sobre el funcionamiento técnico del sistema.

En el ámbito estatal, el alcance del artículo 26.7 RIA debe complementarse con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto adopta un enfoque amplio, ya que se refiere tanto a sistemas de inteligencia artificial como a algoritmos que puedan afectar a las condiciones de trabajo o al empleo, sin distinguir en función de la tecnología. Además, concreta la obligación que debe facilitarse a la representación legal de la plantilla, exigiendo que la empresa proporcione información sobre «los parámetros, reglas e instrucciones» en los que se basan dichos sistemas. Sin embargo, su alcance se limita a los derechos de información de la representación legal de la plantilla y no existe una regulación similar a nivel estatal que regule los derechos de información a las personas trabajadoras individuales.

Finalmente, la Directiva de plataformas constituye actualmente la regulación más completa y avanzada sobre la gestión algorítmica del trabajo. El Capítulo III incluye una regulación detallada y sistematizada del uso de sistemas automatizados de control y de decisión en el ámbito del trabajo en plataformas, estableciendo limitaciones específicas en materia de protección de datos personales, obligaciones de información algorítmica y supervisión humana, obligación de evaluación periódica de los sistemas o previsiones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. No obstante, se trata también de una regulación parcial, ya que se aplica únicamente a las plataformas digitales, excluyendo a las empresas tradicionales que utilizan sistemas de gestión algorítmica.

2. Hacia una regulación específica de la gestión algorítmica del trabajo

En este contexto, cada vez existen más voces que defienden la necesidad de adoptar una regulación a nivel europeo y/o estatal que aborde de forma específica la gestión algorítmica del trabajo para garantizar la protección de las personas trabajadoras en el uso de dicha tecnología en el ámbito laboral.

El Parlamento Europeo ha aprobado recientemente (diciembre de 2025) un informe de iniciativa legislativa instando a la Comisión Europea a elaborar una Directiva sobre la gestión algorítmica del trabajo. Como afirma Andrzej Buła², miembro del Grupo del Partido Popular Europeo y relator del informe aprobado: «Este tema afecta tanto a los empleadores como a 200 millones de trabajadores en la UE.

² <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20251211IPR32175/el-pleno-reclama-mas-proteccion-frente-a-la-gestion-algoritmica-en-el-trabajo>

Un enfoque centrado en las personas es clave, y los derechos, la seguridad y la dignidad de los empleadores y empleados deben ser respetados. Enviamos una señal clara: Europa puede combinar la competitividad con la responsabilidad social. Puede apoyar a las empresas innovadoras sin sacrificar los altos estándares y la protección de los trabajadores». Tras la aprobación de este informe, la Comisión Europea tiene un plazo de tres meses para responder a la solicitud del Parlamento, informando sobre las actuaciones que llevará a cabo o argumentando los motivos de no proceder con dicha regulación.

A la espera de la respuesta de la Comisión Europea, desde mi punto de vista es necesario defender la necesidad de adoptar una regulación específica a nivel europeo sobre la gestión algorítmica del trabajo para superar las lagunas que ofrece el actual marco normativo fragmentado y proteger adecuadamente a las personas trabajadoras. Y, en este contexto, la Directiva de plataformas constituye un buen punto de partida, dado que regula la gestión algorítmica del trabajo de forma avanzada y holística, integrando cuestiones relativas a la protección de datos personales, la prevención de riesgos laborales, la transparencia y la participación de la representación legal.

Una futura regulación europea y/o estatal debería girar en torno a cinco grandes ejes:

1. Resulta imprescindible adoptar un enfoque amplio de la tecnología utilizada y su uso, incluyendo expresamente tanto sistemas de inteligencia artificial como sistemas automatizados de monitorización y de toma de decisiones, tanto cuando se utilizan para adoptar decisiones íntegramente automatizadas como para asistir en la toma de decisiones.
2. Existe consenso en la necesidad de concretar la obligación de información del uso de sistemas de inteligencia artificial y sistemas automatizados, especificando qué información debe facilitarse –incluida la información técnica sobre el funcionamiento del sistema–, en qué momento y de qué manera, destacando la necesidad que la información se facilite en lenguaje natural y de forma clara y comprensible.
3. Es necesario reconocer la obligación de la empresa de informar sobre el uso de sistemas de inteligencia artificial y sistemas automatizados tanto a las personas que trabajan en la empresa por cuenta ajena como a aquellas que trabajan por cuenta propia.
4. Se necesita avanzar hacia una mayor participación de la representación legal de la plantilla, pasando de la mera información a la consulta previa e, incluso, a la

negociación. La evidencia empírica pone de manifiesto que la participación de la representación legal de la plantilla en la introducción de sistemas de inteligencia artificial o sistemas automatizados en la empresa es esencial para garantizar una efectiva y adecuada introducción de dicha tecnología en la empresa, permitiendo aprovechar las ventajas que la tecnología ofrece a la vez que respeta los derechos de las personas trabajadoras.

5. Existe un creciente consenso en la necesidad de incorporar auditorías algorítmicas y evaluaciones periódicas de los efectos generados por los sistemas de inteligencia artificial o automatizados. No son solo necesarias evaluaciones de impacto *ex ante*, sino también evaluaciones *ex post* de las decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados, con especial atención a los posibles impactos discriminatorios.

The logo for Esade, consisting of the word "esade" in a blue, lowercase, 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 VML THE COCKTAIL. 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 las siguientes encuestas en las que se ha utilizado un sistema de encuestas autoadministradas (CAWI) mediante un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos:

1. Encuesta a empresas de la base de datos de InfoJobs (2026):

Con una muestra de $n=1.233$ responsables de Recursos Humanos o decisores de contratación. La encuesta tiene un margen de error de $\pm 2,8\%$ para un intervalo de confianza del 95 %.

2. Encuesta a empresas de la base de datos de InfoJobs (2025):

Con una 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 %.

3. Encuesta a población activa (2025):

Muestra de población activa obtenida desde un panel $n=4.656$. 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 población nacional activa de 18 a 65 años y guiado por cuotas de sexo, edad, religión y situación laboral.

4. Encuesta a población ocupada y población ocupada en el sector TIC (2025):

Muestra de población ocupada obtenida desde un panel $n=1.040$. El margen de error es de $\pm 3\%$ para un intervalo de confianza del 95 % y sobremuestra a profesionales del sector TIC (panelistas $n=494$) con un margen de error de $\pm 4,4\%$ para un intervalo de confianza del 95 %.

InfoJobs

#MercadoLaboral

Descárgate la App de InfoJobs