



Informe InfoJobs ESADE 2012
Estado del mercado laboral en España
Mayo 2013

Contenido

1. Introducción	4
1.1. Presentación del informe	4
1.2. Metodología y fuentes de información	4
1.2.1. Conceptos	4
1.2.2. Información analizada	5
1.2.3. Fuentes de información	6
1.2.4. Puestos	6
1.2.5. Encuestas	6
2. Contexto económico	8
2.1 2012, el año de la segunda recesión	8
2.2 La deuda soberana, la prima de riesgo y los ajustes del gasto público	10
2.3 Consecuencias de las políticas de ajustes	12
2.4 Malas noticias en el mercado laboral	14
3. Análisis del mercado laboral	19
3.1 Oferta y demanda en 2012	19
3.1.1 Oferta de empleo	19
3.1.2 Demanda de empleo	25
3.1.3 Competencia por un puesto	26
3.2 Estudios	27
3.2.1 Estudios demandados	27
3.2.2 Estudios de los demandantes de empleo	28
3.2.3 Inscripciones por vacante	29
3.2.4 Ajuste entre oferta y demanda	30
3.3 Nivel laboral	32
3.3.1 Nivel laboral demandado	32
3.3.2 Nivel laboral de los demandantes de empleo	33
3.3.3 Competencia por un puesto	33
3.3.4 Adecuación al puesto	34

3.4 Salarios	35
3.4.1 Salarios ofertados	36
3.4.2 Salarios de los candidatos	41
3.4.3 Competencia por rango salarial	41
3.4.4 Comunidades autónomas y salarios	42
3.4.5 Salarios y nivel de estudios.....	44
3.4.6 Ajuste salarial entre oferta y demanda	46
3.5. Empleo por comunidades y movilidad	47
3.5.1 Ofertas por comunidades	47
3.5.2 Demanda de empleo por comunidad	49
3.5.3 Competencia por vacante	51
3.5.4 Tasa de movilidad.....	52
3.5.5 Principales destinos laborales.....	54
3.5.6 Datos por comunidades	56
4. Jóvenes y empleo en España	61
4.1 Dimensión del colectivo.....	61
4.2 Sectores que más jóvenes contratan.....	64
4.3 Nivel laboral de los jóvenes	66
4.4 Salarios	68
4.5 Encuesta jóvenes	70
4.5 Encuesta empresas.....	73
4.7. Los expertos opinan:	76
4.7.1 Carlos Obeso, Director del Instituto de Estudios Laborales de ESADE	76
4.7.2 Oriol Homs, director de la Fundación CIREM	79
4.7.3 Rafael Puyol, catedrático de Geografía Humana en la Universidad Complutense y Vicepresidente de la Fundación Instituto de Empresa	84
4.7.4 Cristina Martín del Campo. Integrante de la Comisión Permanente de la Federación de Asociaciones de Estudiantes Progresistas (FAEST).....	88
4.7.5 Julio Camacho Muñoz, Director del Observatorio de Juventud y José Muñoz Ripoll, Adjunto al Director General del Injuve.....	91
4.7.6 Carlos García Navares, Director Nacional del Programa de Talento Internacional en Empresa de AIESEC	94
4.7.7 David Alva, Presidente de la Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios	97

1. Introducción

1.1. Presentación del informe

InfoJobs y ESADE presentan este estudio con el objetivo de aportar conocimiento útil sobre el mercado laboral español, documentando las distintas tendencias, rasgos y oportunidades existentes.

El informe se divide en tres grandes bloques que analizan:

- El contexto económico.
- El estado del mercado laboral según la actividad registrada en InfoJobs.
- Radiografía del colectivo de jóvenes (dimensión, actividad, su opinión y opinión de expertos)

El análisis se centra principalmente en la actividad en el portal durante 2012. Para entender la evolución de las diferentes tendencias, se comparan los datos obtenidos con 2008 y 2011.

Con este estudio queremos compartir la información que InfoJobs reúne como portal líder de empleo y como intermediario privilegiado de los procesos de selección.

Por otro lado, pretendemos dar voz a los usuarios del portal y a algunos expertos para comprender mejor la situación laboral que actualmente vivimos en nuestro país.

1.2. Metodología y fuentes de información

1.2.1. Conceptos

Mercado laboral

El concepto de mercado laboral en InfoJobs es “mercado donde confluyen oferta y demanda de trabajo”.

Para este estudio concreto se considera “oferta de empleo” al conjunto de ofertas de trabajo realizadas por el empresariado y otros empleadores para cubrir puestos de trabajo en un momento determinado. En InfoJobs una oferta de empleo puede contener más de una vacante (y su número es arbitrario), así que hablaremos de “vacantes” como variable unitaria pudiéndose denominar “puestos vacantes”, “vacantes” y “puestos”.

Por su parte, la "demanda de empleo" significa el conjunto de personas que solicitan poder incorporarse a un puesto de trabajo mediante una inscripción en un momento determinado.

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 demanda de trabajo. InfoJobs almacena en sus bases de datos la información ofrecida por las empresas en formato de ofertas publicadas y la información de los candidatos en formato de currículums. La relación entre ambas fuentes se realiza a través de las inscripciones en ofertas de los candidatos.

InfoJobs y ESADE presentan este estudio con el objetivo de aportar conocimiento útil sobre el mercado laboral español, documentando las distintas tendencias, rasgos y oportunidades existentes.

1.2.2. Información analizada

Ofertas de empleo y puestos de trabajo

Se analizan las ofertas publicadas en provincias españolas en el portal con independencia de las particularidades del puesto de trabajo que se pretende cubrir (exceptuando la información de los portales corporativos que ofrecemos a nuestros clientes). El periodo analizado cubre los años 2008, 2011 y 2012.

Candidatos inscritos

El segundo conjunto de información analizado es el referente a los candidatos inscritos a ofertas en InfoJobs. Para determinar el conjunto de inscritos pertenecientes a cada periodo analizado, se examina si cada candidato se ha inscrito en al menos una oferta publicada en dicho año. Si la inscripción la ha realizado en un periodo posterior al de la oferta se cuenta como inscripción del siguiente periodo.

De esta manera, mediante el análisis del número de candidatos inscritos, se cuantifica el volumen de demandantes de empleo en los diferentes años analizados. Cabe tener en cuenta que, cuando una misma persona se inscribe en más de una oferta en un periodo, esta persona será contabilizada una sola vez, evitando así la duplicación del número real de personas que han solicitado ocupar un empleo.

1.2.3. Fuentes de información

La principal fuente utilizada en la elaboración de este informe son las **bases de datos propias de InfoJobs**, de donde se ha extraído la mayor parte de la información analizada a lo largo del documento. 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.

Por otra parte, para determinados apartados del informe se han utilizado datos externos. Las principales fuentes de los datos oficiales utilizados en el marco de este informe son:

- **Eurostat, la agencia estadística de la Unión Europea.**
- **Encuesta de Población Activa (INE)**
- **Instituto Nacional de Estadística.**
- **SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)**

Siempre que se haya utilizado una fuente diferente de InfoJobs para construir parte o la totalidad del contenido de una tabla o gráfico, se acompaña dicho elemento de la identificación de la fuente de información.

1.2.4. Puestos

Para la información relacionada con puestos concretos se han aplicado técnicas de normalización de expresiones regulares desarrolladas por el equipo de InfoJobs. El proceso ha consistido en normalizar los títulos de las ofertas publicadas por las empresas. Estos se han ido agrupando según similitudes para dar una visión agrupada en puestos similares (Ej: “Asesor comercial”, “comercial” y “vendedor” se han normalizado como “comercial”).

El normalizador de ofertas sigue un conjunto de reglas de comparación de caracteres, lo cual puede llevar a la generación de puestos dispares bajo un mismo epígrafe (Ej: “Manager” es un término usado tanto para describir puestos como de dirección como a puestos de empleado del tipo “Product Manager”, “Project Manager”, etc.). Por ello, tras la aplicación del normalizador, se ha realizado un barrido manual para garantizar la veracidad de las ofertas contenidas en cada puesto. Aplicando esta metodología, se ha llegado a normalizar un 83% del total de vacantes publicadas.

1.2.5. Encuestas

Para completar la información del informe se han realizado dos encuestas online, una a nuestras empresas y otra a candidatos con edades comprendidas entre los 15 y 29 años, ambas realizadas en febrero de 2012. Con ellas pretendemos analizar el estado del empleo juvenil en nuestro país. Ambas encuestas representaban:

Candidatos

16.800 candidatos activos en
InfoJobs
Intervalo de confianza: 95%
Error muestral: ± 0.7

Empresas

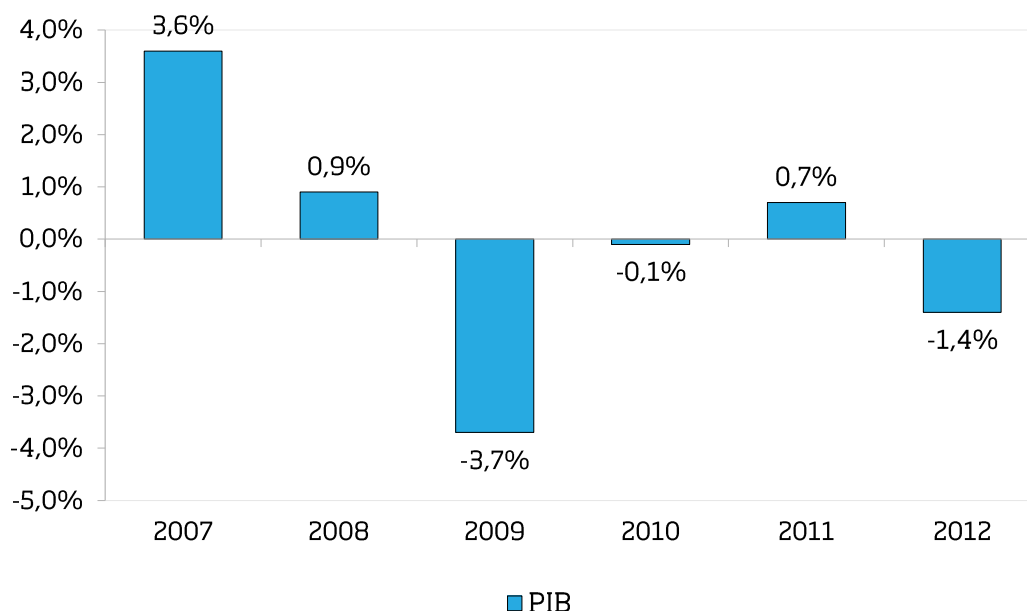
444 responsables de selección
de diferentes empresas
Intervalo de confianza: 95%
Error muestral: ± 4.6

2. Contexto económico

2.1 2012, el año de la segunda recesión

España ha vivido en 2012 una segunda recesión económica que se ha manifestado en una contracción del Producto Interior Bruto (PIB) del -1,37%, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Se producen, por tanto, las condiciones que confirman una nueva recesión económica en nuestro país: más de dos trimestres consecutivos con valores negativos en los datos referidos a la actividad económica.

Evolución del PIB español 2007-2012



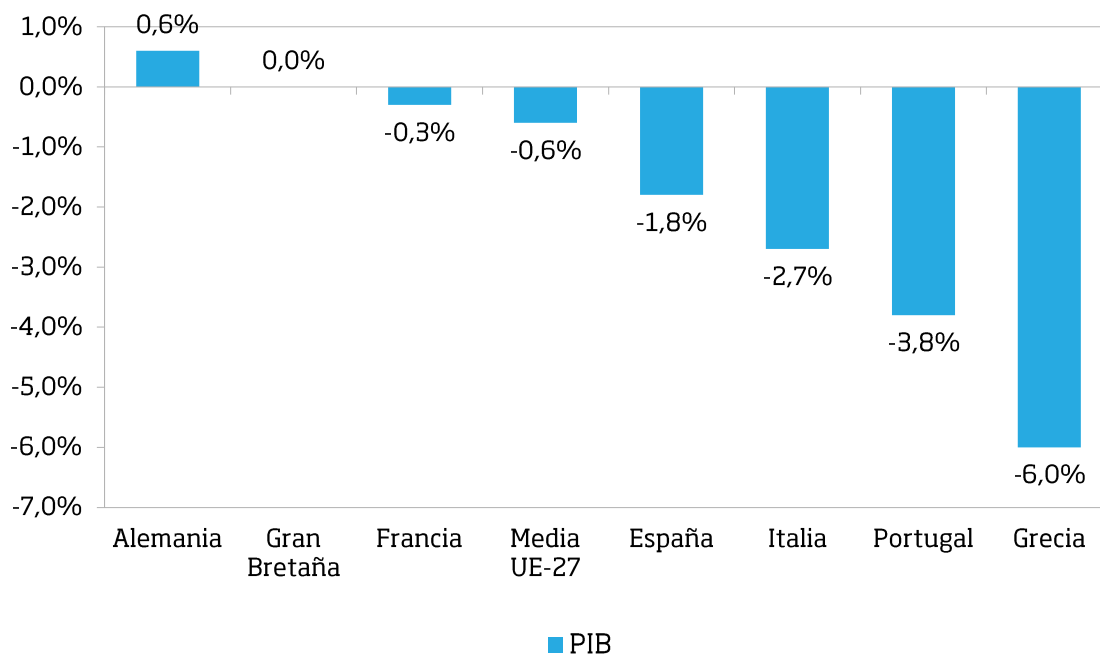
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Si 2012 ha tenido un claro balance negativo, 2013 se prevé peor. Según las previsiones del Gobierno, el FMI y la OCDE, **la recuperación no llegará hasta 2014**, cuando se producirá un leve crecimiento económico que debería fomentar, según los expertos, la creación de empleo. El presente año, tanto la Comisión Europea como la OCDE prevén un decrecimiento del PIB del -1,4%, mientras que el FMI lo sitúa en un -1,3%. Según la OCDE, la economía española saldrá de la recesión en 2014, momento en el que crecerá apenas un 0,5%.

Aún así, las previsiones realizadas hasta ahora por instituciones nacionales e internacionales no han resultado ser muy ajustadas. De hecho, casi todas las instituciones se desviaron alrededor de 2 puntos en su predicción del PIB para el 2012, tal y como destaca el estudio: *La Diana de Esade*.

Con todo, España no es el único país donde desciende el PIB. En la Unión Europea el PIB se ha contraído un -0,6%, según datos de Eurostat. Alemania, locomotora de la economía europea, ha obtenido en el cuarto trimestre el peor dato en los últimos tres años: un -0,6%, aunque el balance anual es positivo (0,4%). En Estados Unidos ocurre algo similar ya que ha tenido un crecimiento del 0% en el último trimestre pero en el cierre anual aumenta un 1,5%.

Crecimiento del PIB por países en Unión Europea, en el cuarto trimestre de 2012



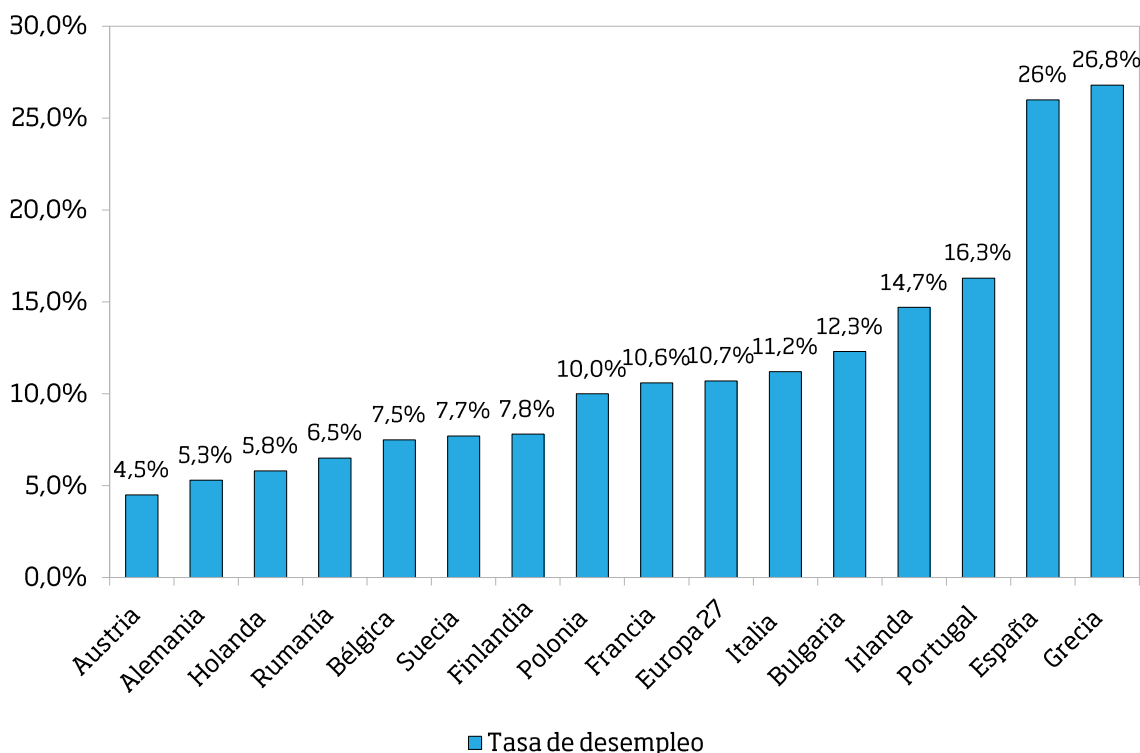
Fuente: Eurostat

El PIB es el indicador que deja constancia de la evolución positiva o negativa de la economía de un país. Cuando ésta deja de crecer se reduce la actividad económica, el consumo y la demanda y, como consecuencia, el empleo. En este sentido, **durante 2012 se ha llegado a los 5,9 millones de desempleados** lo que ha supuesto un 26% de la población activa, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Se trata de 691.700 parados más que a finales de 2011, tras cuatro años de crecimiento constante del desempleo. Más allá del PIB, el gran drama específicamente español es el elevado número de desempleados, sobre todo en comparación con otros miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Incluso en época de bonanza el paro se situaba en un 8,2% en 2007, un dato superior al que tienen en época de crisis países como Alemania, Austria y Luxemburgo, y que están por debajo del 5,5%.

Sólo Grecia ha superado durante el año pasado el porcentaje español de desempleo con un 26,8% en diciembre de 2012, según datos de Eurostat. Con todo, hay que tener en cuenta que este dato se ha producido tras años de duros ajustes: en

2010 la tasa de desempleo del país era del 14%. En Portugal, en una situación muy similar a la española, el porcentaje de desempleo ha sido del 16,3%. Si utilizamos como referencia países como Japón o Estados Unidos el dato se ha situado en el 4,1% y 7,8% respectivamente.

Desempleo por países en la Unión Europea en el cuatro trimestre de 2012



Fuente: Eurostat

Por tanto, en nuestro país, el drama más importante es el elevado número de personas que no cuenta con una fuente de ingresos propia, un hecho que se ha agravado en 2012 entre los menores de 25 años: la tasa de desempleo de este colectivo ha sido del 55,1%, un 11% más que hace un año. **El número de hogares con todos sus miembros en situación de desempleo llega al 1.833.700.**

2.2 La deuda soberana, la prima de riesgo y los ajustes del gasto público

Durante años, antes del estallido de la crisis, los estados del Sur de Europa se financiaron a partir del uso y abuso de la figura del préstamo bancario más allá de las posibilidades reales de devolverlo. Por tanto, se costeó parte del estado del bienestar a partir de la generación de déficit público, lo que se conoce como deuda soberana.

Paralelamente también había una deuda privada (de particulares, bancos y empresas) que finalmente han asumido como propia los estados.

Esta situación puso en jaque la economía de estos países cuando a finales de 2007 estalló la crisis financiera. En aquel año se produjo una crisis de confianza de los acreedores (las entidades financieras) en que sus deudores (los estados) pudieran pagarles y comenzaron a exigirles mayores garantías. Mientras hubo bonanza económica, los bancos daban crédito y era fácil refinanciar la deuda. Una vez llegada la crisis, las entidades crediticias cerraron el grifo y endurecieron las condiciones del retorno de la deuda. Si bien todo el mundo coincide en que el origen de la crisis tuvo que ver con la explosión de la burbuja inmobiliaria y la crisis financiera de ámbito mundial (en nuestro país vinculada en gran parte a los activos tóxicos generados por el sector inmobiliario), en 2012 el contexto ha cambiado.

La segunda recesión, iniciada durante el año pasado, tiene una nueva causa añadida: las políticas de austeridad que se han aplicado desde 2010. Estas políticas tienen el doble objetivo de garantizar a los acreedores la solvencia del deudor para tranquilizar los mercados y marcar líneas de actuación para evitar que los estados (y también particulares y empresas) gasten por encima de sus ingresos.

La prima de riesgo se dispara cuando los acreedores pierden la confianza en los estados deudores. Finalmente, cuando los gobiernos no pueden garantizar la devolución de la deuda se produce el rescate europeo, tal como ha ocurrido en Grecia, Irlanda y Portugal. En estos países se han implantado importantes recortes en el estado de bienestar (donde se concentran las mayores partidas de gasto) y estrictas medidas de control del gasto público. Aunque ni Italia ni España han sido oficialmente rescatadas por la Unión Europea, sí que se encuentran en una situación de intervención económica ya que están siendo sometidos a un estricto control de sus cuentas.

En el caso español, en 2012 se produjo un **rescate europeo de 40.000 millones de euros destinados exclusivamente al sector bancario**. Este rescate se hizo necesario tras aflorar el agujero contable de Bankia, después de su salida en bolsa en el primer trimestre de 2012. Durante el año pasado también se ha impulsado una nueva actuación del Fondo para la Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) con el fin de reordenar el sector financiero, obligándole a tener provisiones de sus fondos por valor de un 30% y que ha convertido a la mayoría de cajas de ahorros en bancos. Esto también ha supuesto importantes ajustes de plantilla en el sector, volviendo a niveles de empleo de los años ochenta. El volumen del rescate necesario para la banca española, y si este era total o parcial, ha mantenido en vilo a los mercados y al país entero.

Los ajustes en el gasto se han realizado a causa de la exigencia de las autoridades europeas para conseguir un déficit público en España para 2012 del 6,4% del PIB, frente al déficit real del 9,4% de 2011. Esto ha supuesto un **recorte del gasto de 56.440 millones de euros centrado en sanidad, educación y dependencia**, con el objetivo de dar seguridad y confianza a los acreedores. Con todo, las previsiones más positivas lo sitúan, finalmente, en un 7% del PIB, a falta de datos definitivos. Los recortes no se han producido sólo en la administración central.

Durante el año pasado también nueve comunidades autónomas se han acogido al Fondo de Liquidez Autonómica creado por el Gobierno español y que permite rescatar los gobiernos regionales. En 2013 el objetivo de déficit es del 4,5% del PIB aunque, de hecho, ya se han comenzado a oír voces desde la Comisión Europea que abogan por flexibilizar este objetivo de déficit concediendo más tiempo para conseguirlo.

La Unión Europea y la OCDE han recomendado a nuestro país la subida de impuestos en su Informe Económico sobre España. El documento ha apuntado al IVA, pero también ha propuesto más tasas (por ejemplo, de tipo medioambiental), y la reducción de diferentes desgravaciones a la compra de vivienda y a la adquisición de planes de pensiones.

2.3 Consecuencias de las políticas de ajustes

Las políticas de austeridad en el gasto público han sido la receta contra la crisis que se ha impulsado desde la Unión Europea, a partir del liderazgo de la presidenta alemana Angela Merkel y de los diferentes organismos europeos (la Comisión Europea, el Banco Central Europeo, el Bundesbank) y organizaciones internacionales como la OCDE o el Fondo Monetario Internacional.

En Europa sólo los partidos socialdemócratas y los sindicatos han propuesto políticas de estímulo económico y creación de empleo que se están aplicando en países como Francia. Con todo, hace meses que **el FMI ha comenzado a realizar una revisión de sus planteamientos reconociendo que no se había previsto que los ajustes afectasen tanto a la economía** (y sobre todo al empleo) y que estos recortes se han hecho, tal vez, con demasiada rapidez lo que podría haber dificultado la recuperación económica. No es el único organismo que rectifica parcialmente ya que el saliente presidente del Eurogrupo, Jean-Claude Juncker, se ha manifestado en el mismo sentido y ha reivindicado un salario mínimo europeo para evitar el empobrecimiento de la población europea. Cabe recordar que no todos los organismos internacionales habían hecho las mismas propuestas: por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo advirtió hace tiempo sobre los efectos que los ajustes podían tener en el empleo y en el empobrecimiento social, retrasando la recuperación económica. Mientras, en Estados Unidos, Barack Obama implementaba políticas públicas de estímulo a la economía y de creación de empleo. En 2009, el Gobierno de Obama impulsó una Ley de Estímulo Económico que se financió con 787.000 millones de dólares, en sectores de servicios públicos (como sanidad y educación), infraestructura urbana y energía. Pese a todo, el debate sobre si las medidas adecuadas para la salida de la crisis son más austeridad o políticas de estímulo al crecimiento económico aún no está, ni mucho menos, cerrado. Tras la nueva recesión, en 2013 se prevé un duro tira y afloja entre las instituciones internacionales, sobre todo en el ámbito europeo. Las elecciones alemanas de octubre pueden decantar la balanza a un lado u otro según las gane la conservadora Angela Merkel o su rival socialdemócrata.

Pérdida de poder adquisitivo y caída del consumo

La reducción del gasto social y las prestaciones por desempleo, el aumento de impuestos y la aparición de tasas o copagos han disminuido el poder adquisitivo de los ciudadanos. Entre los factores más destacados para el encarecimiento de la vida en nuestro país hay que tener en cuenta: el copago farmacéutico, las tasas judiciales, el aumento de impuestos como el IVA y el IRPF, y las subidas de precios en luz, agua, transportes y gasolina.

Según datos del INE, **2012 ha sido el año en que los asalariados retroceden más en poder adquisitivo desde 1982**. Frente a la subida media del 1,3% de los salarios en 2012, el incremento de los precios fue del 2,9%. En los últimos cinco años las subidas salariales fueron iguales o superiores al 2,4%, excepto en 2010. Las pensiones registran pérdidas similares en capacidad de compra ya que en 2013 se subirán por debajo del IPC, tras estar congeladas en 2012. En este sentido, otro dato que muestra la pérdida de capacidad de compra en la sociedad española es el descenso de un 6,8% de las ventas del comercio al por menor en 2012, según el INE. Una de las especificidades del caso español es el **gran número de personas que están en riesgo de exclusión social, un 27%** en 2012, según datos de Eurostat. Una situación que también se ha producido en los PIGS (*Portugal, Ireland, Greece, Spain*). Según el informe *Think* de la consultora TNS y encargado por la Comisión Europea, en 11 de los 27 países de la Unión Europea más de la mitad de la población tiene problemas para llegar a final de mes.

Población con problemas para llegar a final de mes

País	2011	2012	2012-2011
España	38%	46%	8%
Grecia	63%	89%	26%
Irlanda	45%	59%	14%
Portugal	46%	72%	26%

Fuente: Informe *Think*, consultora TNS, encargado por la Comisión Europea

2012 también ha sido el año en que se ha hecho visible el drama social de los desahucios. En los nueve primeros meses del año, la cifra de desalojos forzados de viviendas o locales ha alcanzado los 126.426, según los datos oficiales del Consejo General del Poder Judicial.

Restricción del crédito

Las crisis financiera y de deuda soberana han provocado la restricción del crédito a las empresas, lo cual perjudica su expansión y crecimiento e incrementa la morosidad. Al

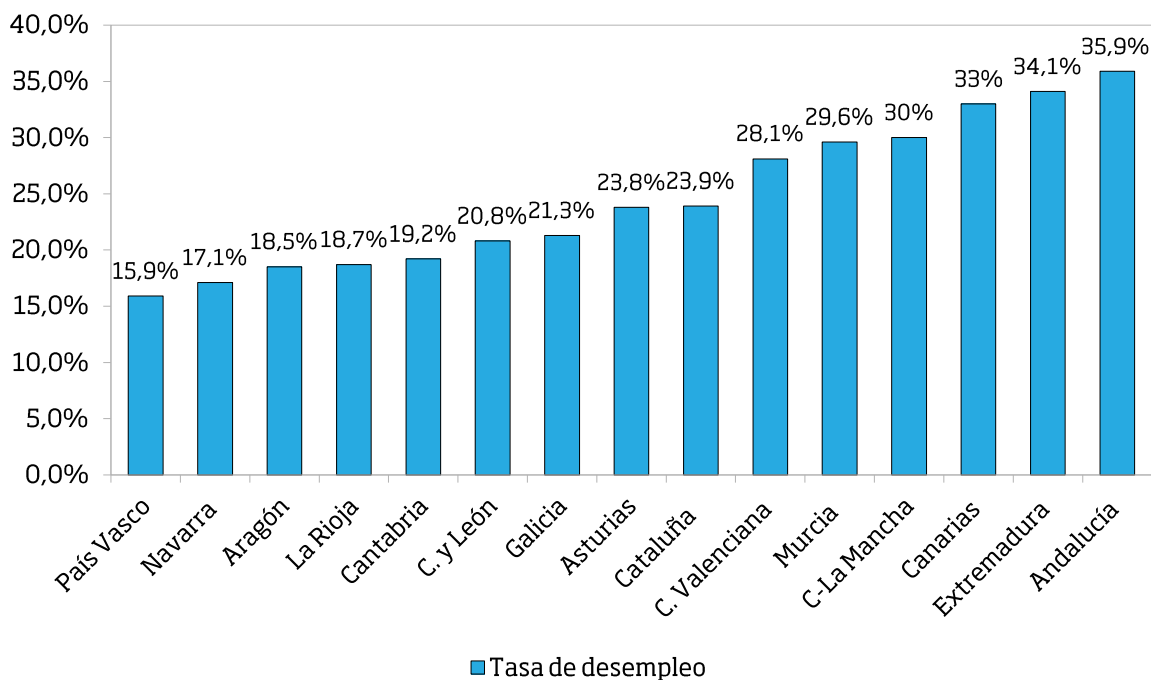
mismo tiempo, sin posibilidad de endeudamiento, se retrasa la recuperación económica y la creación de empleo. La falta de liquidez bancaria y el endurecimiento de las condiciones para obtener financiación, así como su encarecimiento en los países con crisis de deuda soberana, han limitado las posibilidades de las pymes españolas. Sin crédito, las empresas de nuestro país no pueden arriesgarse o realizar inversiones ni, por tanto, crecer o innovar, lo que resta competitividad a nuestra economía. En este sentido, hay una plena coincidencia entre empresarios y trabajadores a la hora de demandar mayor facilidad de acceso al crédito para la creación de empresas como medida para combatir la crisis, según el [Estudio de opinión sobre el clima laboral 2012](#) de InfoJobs.

El agujero contable de Bankia ha precipitado una nueva reforma bancaria y la creación del Banco malo que concentrará todos los activos tóxicos, generalmente vinculados al sector de la construcción. Al mismo tiempo, mientras se ha producido la “bancarización” de las cajas de ahorros, la fiscalía ha abierto una investigación a instancia de un informe de la Asociación de inspectores sobre si el Banco de España realizó correctamente su labor de supervisión del sistema financiero español. También se ha planteado una nueva política de fiscalización que refuerce la plantilla de inspectores y que exige una adecuación profesional en las designaciones de consejeros de las entidades financieras. Unos cambios que van en la misma línea de los que se están produciendo en el ámbito europeo y que otorgarán al Banco Central Europeo poderes de supervisión sobre buena parte de la banca europea, y de actuación sobre sus balances tóxicos. Con todo, 2012 también es el año en el que los bancos, con datos que van de enero a septiembre, han obtenido unos beneficios de 3.386 millones de euros, un 63% menos que el mismo período de 2011 debido a la crisis y los esfuerzos de provisión de fondos.

2.4 Malas noticias en el mercado laboral

En 2012 España ha rozado los 6 millones de desempleados, superando el 26% de desempleo, según los datos de la EPA. Esto supone un incremento de 691.700 parados respecto al mismo trimestre de 2011, cuando se contabilizaron 5,2 millones de desempleados (22,8%). Con todo, cabe destacar que **las cifras de paro presentan notables diferencias por autonomías, oscilando entre el 15,9% del País Vasco y el 35,9% en Andalucía**. Por comunidades, ha sido en Andalucía donde más ha crecido el paro en valores absolutos con 194.100 desempleados, seguida de Cataluña con 109.700 y Comunidad Valenciana con 58.800.

Desempleo por autonomías cuarto trimestre de 2012



Fuente: Encuesta de Población Activa elaborada por el INE

Por otra parte, según datos de la encuesta de la EPA, la temporalidad en los contratos laborales se ha situado en el 23%: es decir, hay **3,2 millones trabajadores con contratos temporales** frente a los 10,7 millones de empleados con contratos indefinidos. En cambio, respecto al tipo de jornada, el trabajo a tiempo parcial se ha incrementado un 5,7%, frente al descenso del 6,4% del empleo a tiempo completo. Las previsiones más pesimistas para el 2013 del Instituto de la Economía Mundial, sitúan el dato del desempleo en los 7 millones con una tasa de paro del 28%. La destrucción de empleo ya tiene poco que ver con el pinchazo de la construcción que produjo la desaparición de 1,7 millones de puestos de trabajo. Durante el año pasado el mayor descenso de ocupados se produjo en otros sectores **perdiéndose, por ejemplo, 218.900 empleos en el sector público**. Los ajustes se han situado, por tanto, como un motor importante de destrucción de empleo público, el cual ha aumentado a un mayor ritmo (7%) que el privado (4,3%). En este sentido, en agosto el Gobierno español anunció que no habría nuevas convocatorias de empleo público en 2013, ni en 2014. Por tanto, esta opción de empleo está, cuanto menos, congelada hasta 2015. En los últimos 12 meses el desempleo ha aumentado en todos los sectores salvo en la construcción (64.800 parados menos). Los parados que han perdido su empleo hace más de un año han aumentado en 470.700.

Parados de larga duración, mayores de 50 años y “ninis”

La proporción de “ninis”, jóvenes menores de 25 años que ni estudian ni trabajan, es en Europa del 15%, mientras que en España se sitúa en el 24% según el informe Panorama de la Educación 2012 de la OCDE. En este sentido, el paro juvenil se ha situado, en diciembre de 2012 en el 55%, lo que supone 488.200 personas que buscan su primer puesto de trabajo.

La reforma de las pensiones que anuncia el Gobierno para 2013 se centra en el retraso de la edad de jubilación y en la desincentivación de las jubilaciones anticipadas. Estos dos factores se pueden cebar con un colectivo, el de mayores de 55 años, que tiene serias dificultades para encontrar empleo y cuyos parados están comenzando a ser de larga duración. Esta situación, que afecta a 530.700 personas según el INE, puede abocar a la precariedad a este colectivo si se queda sin empleo durante los próximos años.

Entre la población inactiva, un total de **521.000 personas no buscaron empleo en 2012 porque creían que no lo iban a encontrar**, según el INE. Este dato, que se ha duplicado desde 2007, muestra cómo ha crecido el efecto de desánimo a la hora de buscar trabajo, debido a la prolongación de la crisis y al número de parados que sigue en aumento. Entre el citado grupo el perfil más habitual es el parado de larga duración mayor de 45 años, suponiendo 331.300 personas de ese casi medio millón de “desanimados”. Esto se produce en un momento de crecimiento del número global de parados de larga duración: 2,789 millones de parados buscan empleo desde hace más de un año según el INE.

Perspectivas laborales y desánimo

Las perspectivas de la población española sobre la situación del empleo y la economía en nuestro país no son muy halagüeñas. Según datos del CIS de diciembre de 2012, el paro es el principal problema para los españoles con un 77,1%, al que le siguen los asuntos de índole económica (39,5%). **Sólo un 13,3% de los ciudadanos cree que la situación económica mejorará** durante el próximo año, frente al 79% que opina que estará igual o peor. Respecto al desempleo, un 45,3% de ciudadanos auguran que bajará mientras que el 39,8% prevén un aumento. Por su parte, el 60,9% de los desempleados no creen que cambie su situación en 2013. En cambio, entre los que tienen empleo, un 68,3% considera poco o nada probable quedarse sin trabajo, frente a un 22,3% que se encuentra en la posición contraria. Los datos sobre la percepción de riesgo de pérdida de empleo son mayores si consultamos el [Estudio de opinión sobre el clima laboral 2012](#) elaborado por InfoJobs. El 43,7% de los trabajadores españoles tienen miedo a perder su empleo, según este estudio. El porcentaje aumenta hasta el 55,7% entre los mayores de 55 años y hasta en un 66,1% en el sector inmobiliario y de la construcción.

La reforma laboral

La reforma laboral no ha mejorado los datos de desempleo, al menos en 2012, ya que un total de 850.400 ocupados han perdido su trabajo durante este año. Se trata del segundo peor dato desde que comenzó la crisis en 2008, sólo por debajo de los 1.210.900 de ocupados que perdieron su puesto en 2009.

Según informaciones de CCOO, también **han aumentado un 66,2% el número de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)** y un 45,8% el número de trabajadores afectados por ellos. Hasta noviembre se produjeron 29.958 ERE y los que más han incrementado su número fueron los de suspensión de contratos (59%) y los de reducción de jornada (104,4%), frente al 26% de los de extinción. Durante los once primeros meses de 2012, los ERE afectaron a 406.810 personas, frente a los 278.999 del mismo periodo de 2011. La mayoría, un 63,5%, tuvieron una suspensión temporal del contrato.

Oportunidades de empleo

Pese a la situación actual, aún hay opciones que pueden dar resultado a la hora de encontrar empleo: la formación como herramienta para mejorar la empleabilidad, la movilidad geográfica o funcional para aprovechar las oportunidades profesionales o la autoocupación.

- La formación es uno de los factores claros de mejora en la empleabilidad. El desempleo entre personas con titulación superior se ha situado en el 15,1% frente al 38,5% de las que tienen estudios primarios y el 31,6% de las que poseen el título de secundaria, según datos presentados por Adecco en su informe sobre Oportunidades y Satisfacción en el Empleo. De hecho, tres de cada cuatro empleos destruidos por la crisis corresponden a personas con educación primaria o secundaria incompleta, según el estudio de la consultora de recursos humanos.

- Emigrar es una opción válida para cada vez más españoles, dada la situación actual del mercado laboral español. Según la consultora Michael Page, el número de españoles expatriados que han emigrado fuera de nuestro país se ha incrementado un 30% en 2012 y sus destinos más habituales son Chile, Perú, México y Colombia. Según datos del INE, desde enero de 2011 hasta septiembre de 2012, han salido de nuestro país 927.890 trabajadores residentes en nuestro país, aunque sólo 117.523 tenían nacionalidad española. Si ponemos el foco en los primeros nueve meses de 2012, 54.912 españoles salieron del país en búsqueda de empleo, un 21,6% más que en el mismo periodo de 2011, según datos del INE.

- Autoocupación. La Unión Europea apuesta por implementar programas para promover la autoocupación, la incorporación de nuevos autónomos y el empleo para jóvenes. Si bien la autoocupación suele presentarse como una opción para encontrar empleo los datos económicos sobre creación de empresa o altas de autónomos no siempre acompañan. En diciembre 2012, la EPA indicaba que había 53.300 afiliados más respecto al mismo mes del año anterior quedándose en 3.022.000.

Por tipología de autónomo, según la EPA, el mayor crecimiento se registra entre aquellos que no tienen empleados a su cargo, con 96.600 nuevas altas en 2012. Los datos parecen indicar que se está produciendo un cambio de tendencia en el mercado laboral por el que **se demandan más profesionales autónomos** frente a los que tienen un contrato de trabajo.

Por lo que se refiere a la creación de empresas, En diciembre se crean 6.269 sociedades mercantiles, un 5,1% menos respecto al mismo mes del año anterior, y se disuelven 2.452, un 10,6% más, según datos del INE. Aunque el balance es positivo, el ritmo de desaparición de empresas se acelera en 2012. Los sectores en los que se crean más sociedades son el de comercio (21,2%,) y construcción (17%).

3. Análisis del mercado laboral

3.1 Oferta y demanda en 2012

Este informe analiza las tendencias del mercado laboral a partir de la actividad generada por InfoJobs, el principal portal de empleo español. El análisis se centra en las ofertas de trabajo publicadas por las empresas durante 2012, ofreciendo:

- **Un análisis de las vacantes publicadas**, reflejando las necesidades de contratación de las empresas
- **El perfil y comportamiento de los demandantes de empleo**, es decir, de aquellos candidatos inscritos en vacantes.
- **El ajuste entre el candidato y la oferta**, analizando la adecuación entre los inscritos a una vacante y los requisitos de la misma.
- **La competencia por conseguir un puesto de trabajo** en 2012, analizada a partir del número de inscritos por oferta.

Todos estos elementos se estudian a partir de variables territoriales, formativas, salariales, de nivel laboral, por sector y puestos de trabajo.

Para su mejor comprensión, los datos de 2012 se comparan con los del año anterior para examinar su evolución y tendencias. Además, cuando se considera relevante, también se comparan con la información disponible de 2008, año en el que se inició la actual crisis económica.

El objetivo de este informe es ofrecer una visión general de la situación del mercado de trabajo español que permita a los candidatos y profesionales de recursos humanos disponer de información de valor a partir de la cual definir sus respectivas estrategias.

3.1.1 Oferta de empleo

Las vacantes de empleo descienden un 8% en 2012

Durante 2012 InfoJobs gestionó 887.510 vacantes en todo el territorio español, un 8% menos que el año anterior. Los datos del Servicio Público de Empleo (SEPE) corroboran esta tendencia: según ellos el número de contratos iniciales cayó un -4,6% entre 2011 y 2012.

Si comparamos el número de vacantes con las de 2008 se observa una caída del 57%, lo que confirma los importantes efectos de la crisis en el mercado laboral.

Comercial y ventas generó el 30% del total de vacantes de 2012

Comercial y ventas, Informática y telecomunicaciones y Atención al cliente son los tres sectores que aglutinaron mayor número de vacantes en InfoJobs durante 2012. Juntos representaron el 65% de las vacantes, frente al 60% que sumaban en 2011.

Con todo, el sector que más vacantes tuvo durante el año pasado fue Comercial y ventas, que generó el 30% del total. En segundo y tercer lugar estuvieron Informática y telecomunicaciones (21% sobre el total) y Atención al cliente (14%).

Puestos más demandados

- 1 Comercial** (155.097 vacantes). Las empresas siguen apostando por la fuerza de ventas para comercializar sus productos contratando comerciales. Cabe destacar que se utilizan diferentes nombres para puestos muy similares: vendedores, asesores comerciales, agentes comerciales, delegados comerciales, ejecutivos comerciales, gestores comerciales, representantes... A pesar de la crisis, este puesto ha crecido en vacantes un 4% respecto a 2011
- 2 Teleoperador** (83.811 vacantes). Pese a ser el segundo puesto más demandado, es un puesto que ha caído en un 15% frente al año pasado.
- 3 Promotor** (30.880 vacantes). También con una caída del 25% respecto al 2011.
- 4 Programador de JAVA** (19.387 vacantes) Se incluyen en este puesto desarrolladores y programadores tanto junior como senior.
- 5 Dependientes** (18.835 vacantes) Otro ramo de los comerciales pero con características propias.

Comercial y ventas, el único sector que crece desde el inicio de la crisis

Los cuatro sectores que más incrementaron sus ofertas en comparación con 2011 fueron Comercial y ventas, Legal, Inmobiliaria y construcción y Profesiones, artes y oficios, y lo hicieron en porcentajes que oscilan entre el 9% y el 18%. Este dato es especialmente relevante en el caso de Comercial y ventas, categoría que aglutina el 30% de las vacantes totales de InfoJobs y que, pese a la crisis, incrementó en un 3% el número absoluto de vacantes respecto a 2008.

Desde el inicio de la crisis todos los sectores sufren considerables caídas. Comercial y ventas fue el único sector que incrementó, un 3%, el número absoluto de sus vacantes respecto a 2008. Los mayores descensos se produjeron, con cifras por encima del 75%, en: Administración pública, Administración de empresa, Finanzas y banca, Compras y logística. El resto de sectores descienden por encima del 50%, excepto Calidad, producción e I+D, y Legal que lo hicieron por encima del 30%.

Nuevas profesiones: El sector móvil y el energético concentran los puestos de trabajo emergentes.

Una de las preguntas habituales de los usuarios de InfoJobs se centra en saber cuáles son los puestos de trabajo emergentes, es decir, aquellos que representan nuevas oportunidades laborales en el mercado.

Para responder a esta pregunta hemos analizado aquellos perfiles que no se solicitaban en 2008 y que en los dos últimos años han empezado a despertar más interés entre las empresas. Estos nuevos perfiles laborales están muy localizados en los sectores de telefonía móvil, energías renovables y nuevas profesiones relacionadas con el marketing.

1. Programadores HTML5: La especialización en este lenguaje de programación, muy unido a la revolución del móvil, ha experimentado durante 2012 el mayor incremento de vacantes respecto a 2008. En 2008 no había ninguna oferta de trabajo para este perfil. En 2011 ya encontramos 191 ofertas y en 2012 se registraron un total de 585. Dado que se trata de nuevos lenguajes de programación, encontramos pocos candidatos con estos conocimientos, por lo que el nivel de competencia por un puesto es extraordinariamente bajo (14 inscritos por vacante). Además, el sueldo ofrecido está por encima de la media: 27.545 €.

2. Ingeniero especializado en energía: El año pasado se publicaron 135 puestos buscando este perfil, mientras que en 2008 no existía tal puesto. Creemos que se trata de una profesión con futuro aunque todavía es pronto para asegurarlo, dado el poco volumen que representa. El salario anual bruto ofrecido es alto (31.480 €) pero el nivel de competencia por un puesto es muy alto (137 inscritos por vacante).

3. Community Manager. Con 438 vacantes en 2012, ocupa el tercer puesto en el ranking de puestos emergentes. Y es que la gestión de las redes sociales se ha vuelto un servicio muy necesario en los últimos años. Entre 2008 y 2011 el crecimiento fue espectacular, aunque hemos observado una estabilización de la demanda en el último año. Su salario en 2012 ha sido relativamente bajo, con 19.258€. El nivel de competencia es altísimo, 243 inscritos por vacante, mientras que en 2008 sólo tenía 75 inscritos por vacante.

4. Programador de aplicaciones de móvil. En este caso, las empresas más punteras ya demandaban este perfil en 2008 (con un total de 344 puestos anunciados). En 2012 la demanda ha aumentado hasta 2.167 vacantes. A este perfil se le ofrece un salario medio de 30.129€. El nivel de competencia es aún más bajo que el de programador en HTML5 (13 inscritos por vacante).

5. Comercial especialista en eficiencia energética. Los comerciales especializados en energía también has visto crecer sus vacantes año tras año. En 2012 se ofertaron 5.285 vacantes (un 414% más que en 2008) aunque lo cierto es que ha habido un leve decrecimiento respecto a 2011 (en el que se publicaron 6.449 vacantes para este puesto). El salario ofrecido es de 27.363€ y tiene una tasa de competencia muy baja (9 inscritos por vacante).

Puestos que más crecen*

- 1 **Comercial** (+5.848 vacantes) Este incremento representa un 4% respecto al año anterior.
- 2 **Atención al cliente** (+1.865 vacantes) En este puesto encontramos los perfiles de *customer service*, operador atención al cliente y técnico de atención al cliente. En total se publicaron 12.977 vacantes para este perfil.
- 3 **Traductores e intérpretes** (+1.767 vacantes). Con un total de 5.877 puestos en 2012, este incremento supone un crecimiento del 43% respecto al 2011.
- 4 **Camarero** (+1.547 vacantes) Con 11.939 vacantes, es el décimo puesto con mayor volumen de vacantes.
- 5 **Comercial de salud** (+1.423). Distinguimos este puesto del perfil genérico "comercial" ya que tiene unas características propias. Se trata de un puesto en progresión, que en 2012 ha registrado 3.672 vacantes.

*Crecimientos absolutos (diferencia en el nº de vacantes entre 2011 y 2012)

Puestos que más decrecen*

Pese a ser los puestos con mayor descenso hay que señalar que aglutinan un gran volumen de oferta y tienen poca competencia respecto al promedio global de 72 inscritos por vacante.

- 1 **Teleoperador** (-14.801 vacantes) Aún así, sigue siendo el segundo puesto con mayor número de vacantes en 2012, con 83.811. La media de inscritos por vacante es de 35.
- 2 **Promotor** (-10.140 vacantes). El nº total de vacantes es de 30.880 y la competencia es de 32 inscritos por vacante.
- 3 **Programador Java** (-8.666 vacantes) Este descenso supone un 31% menos de ofertas que en 2011. No obstante sigue siendo un puesto muy solicitado con 19.387 vacantes y su competencia es muy baja (12 inscritos por vacante).
- 4 **Profesor particular** (-5.406 vacantes) En comparación con 2008 ha tenido una caída de 25.357 vacantes. En 2012 ha registrado 39 inscritos por vacante.
- 5 **Programador** (-4.435 vacantes) Pese al descenso, el puesto tiene un gran volumen de vacantes (15.421) y es uno de los puestos con menor competencia (15 inscritos por vacante).

* Decrecimientos absolutos (diferencia en el nº de vacantes entre 2011 y 2012)

Perfil de la vacante en 2012

Estas han sido las características medias de la oferta de trabajo.

- Formación: Estudios Universitarios (24%); Estudios postobligatorios no superiores (Bachillerato, Formación Profesional y Ciclos formativos), (39%).
- Comunidad Autónoma: Madrid (40%); Cataluña (22%).
- Nivel laboral: Empleado (77%).
- Años de experiencia: No requerida (33.22%).
- Categoría profesional: Comercial y ventas (30%); Informática y telecomunicaciones (21%)
- Tipo de contrato: Indefinido (29%) y Otros Contratos (29%).

Inmobiliaria y construcción se estabiliza

Inmobiliaria y construcción es, con diferencia, uno de los sectores más afectados por la crisis, perdiendo más de un millón de puestos de trabajo entre 2008 y 2012, según datos de la EPA. En InfoJobs, el número de vacantes se ha reducido un 75% en comparación a 2008.

Aunque en 2012 se da un leve incremento de ofertas (10%) el dato no debe dar lugar a equívocos: se trata de una estabilización.

Los datos oficiales corroboran estos resultados. Por un lado, la EPA del tercer trimestre de 2012 registró 64.800 parados menos en el sector. Por otro, según el SEPE, la actividad inmobiliaria en términos de contratación inicial crece un 0,7%.

Descenso de vacantes en Marketing y comunicación, Diseño y artes gráficas y Educación y formación

En Marketing y comunicación se produce un descenso del 49% en las ofertas publicadas en 2012. Probablemente, uno de los motivos principales de este descenso fue la caída del 18% de la inversión publicitaria, según datos del Índice de Inversión Publicitaria I2P, que elabora Media Hotline y Arce Media.

Esta disminución de la inversión publicitaria afecta a los empleos de agencias de comunicación y publicidad. También afecta a las empresas que tienen internalizados diseñadores, redactores publicitarios y ejecutivos. Las empresas, ante la situación de crisis, no solo han reducido la inversión publicitaria sino que también han optado por externalizar todos aquellos trabajos que antes se hacían internamente o a través de agencias, optando por opciones más flexibles y menos comprometidas a nivel presupuestario (contratación de *freelance* o similar).

Por otra parte, los medios de comunicación han sufrido una importante debacle en los últimos cinco años en los que se ha asistido a cierres y fusiones en medios, pero también a innumerables ERE y despidos. Se calcula que han perdido su empleo cerca de 11.000 periodistas y se han cerrado 58 medios desde el inicio de la crisis, según la Federación Estatal de Sindicatos de Periodistas y la Federación de Asociaciones de Prensa de España, respectivamente.

En este sentido, el descenso en Marketing y comunicación también influyó de forma determinante en el sector de Diseño y artes gráficas, que tuvo una caída del 41%. Éste es un sector que está muy vinculado a la comunicación corporativa, publicidad,

marketing, medios de comunicación y editoriales. Estas últimas, a su vez, han perdido mercado al caer las ventas de libros un 18% desde el inicio de la crisis según la Federación de Gremios de Editores de España.

Educación y formación también sufre un importante descenso, ofreciendo un 44% menos de vacantes que en 2011. Este descenso está vinculado, entre otros factores, a los recortes de fondos públicos en estos ámbitos. Un ejemplo de ello es la caída del 21,9% de la inversión en programas de educación respecto a 2011, según los Presupuestos Generales del Estado para 2012.

Los datos del SEPE de 2012 cifran en 6,5% el descenso de la contratación inicial en el ámbito de la educación, confirmando la tendencia observada en InfoJobs.

% de vacantes por categoría profesional y variación

Categoría	% de vacantes	Variaciones 2011 - 2012	Variación 2008-2012
Comercial y ventas	30%	17%	3%
Informática y telecomunicaciones	21%	-17%	-60%
Atención a clientes	14%	-10%	-64%
Ingenieros y técnicos	5%	-5%	-54%
Turismo y restauración	4%	-2%	-63%
Administración de empresas	4%	-23%	-77%
Profesiones, artes y oficios	4%	10%	-67%
Venta al detalle	2%	-19%	-61%
Educación y formación	2%	-44%	-72%
Compras, logística y almacén	2%	-17%	-76%
Sanidad y salud	2%	-11%	-64%
Calidad, producción e I+D	2%	0%	-33%
Marketing y comunicación	2%	-49%	-66%
Finanzas y banca	1%	-24%	-79%
Recursos humanos	1%	-25%	-68%
Inmobiliario y construcción	1%	10%	-75%
Diseño y artes gráficas	0%	-41%	-59%
Legal	0%	18%	-46%
Administración Pública	0%	-36%	-87%

Sigue creciendo la flexibilidad en la contratación

Por primera vez el contrato indefinido no fue el que tuvo más peso sobre el total de vacantes de InfoJobs. El primer lugar lo ocuparon aquellos que son categorizados como Otros contratos, que ofrecen una mayor flexibilidad y bonificaciones fiscales. En este grupo se incluyen los contratos de sustitución, de investigación, por obra y servicio, y aquellos dirigidos a personas con discapacidad. Con todo, la diferencia entre los indefinidos y otros contratos fue de sólo una décima porcentual, y ambos suponen un 29% del total de las vacantes. La contratación temporal supuso un 25% del total y la que se hizo a tiempo parcial el 10%.

Si examinamos cuál es la tendencia, los que más crecen son los contratos a tiempo parcial (38%). Otros contratos crecen un 14%. Sólo los contratos temporales rompen la tendencia de crecimiento de las fórmulas más flexibles ya que descendieron un 9%.

Un 36% más de vacantes para autónomos

Las autónomos supusieron el 7% de las ofertas en 2012, un 36% más que en 2011. Este dato multiplica por siete el peso que tenían este tipo de vacantes en 2008, cuando aglutinaron el 1% del total.

Los datos oficiales respaldan este crecimiento. El peso de los autónomos respecto al total de personas que cotizan a la Seguridad Social ha llegado a su máximo histórico en diciembre de 2012, alcanzando un 18,4%.

Ante la disminución de la contratación laboral, cada vez más gente apuesta por establecerse como profesional para poder optar al número creciente de vacantes freelance. Al mismo tiempo, la fórmula del autónomo cada vez es más demandada por las empresas, que no quieren arriesgarse a ampliar plantilla en un contexto de recesión, y prefieren crear vacantes vinculadas a la duración de cada proyecto.

3.1.2 Demanda de empleo

El número de inscritos en vacantes de InfoJobs crece un 5% en 2012 y supera los 2,4 millones

En 2012 InfoJobs mantuvo la tendencia creciente en el número de demandantes de empleo y llegó a los 2,4 millones de candidatos inscritos, aumentando en casi 122.000 (un 5% más que en 2011 y un 7% más que en 2008).

El promedio de procesos de selección a los que un candidato se inscribe ha sido estable en los últimos cinco años, situándose en 2012 en una media de 26.

Perfil del candidato inscrito en vacantes en 2012

Estas han sido las características medias del candidato.

- Formación: Estudios Universitarios (45%), Estudios postobligatorios (Bachillerato, Formación Profesional y Ciclos formativos) 37%
- Provincia: Madrid (22%); Cataluña (21%).
- Edad: 25-34 (45%).
- Cambio de residencia: Depende de las condiciones (49%).
- Disponibilidad para viajar: Buena (46%).
- Años de experiencia: Más de 10 años (34%).
- Nivel laboral: Empleado (60%).
- Categoría profesional: Atención al cliente (10%), Administración de empresas (9%), Comercial y ventas (8%).

3.1.3 Competencia por un puesto

La competencia por un puesto de trabajo aumenta un 157% desde el inicio de la crisis

El portal de empleo registró 64 millones de inscripciones en sus vacantes, un 8% más que en 2011 y un 12% más que en 2008. En un contexto en el que disminuyen las ofertas (-8%) y aumentan los candidatos inscritos, el resultado es un marcado crecimiento de la competencia por un puesto de trabajo. De hecho, ésta se ha multiplicado por 2,6 desde que se inició la crisis. Si en 2008 había 28 inscripciones por vacante, en 2011 fueron 62 y en 2012 se llegó a las 72.

Informática y telecomunicaciones, el sector con menos competencia

En 2012 los sectores con más competencia fueron Venta al detalle, Administración de empresas y Recursos humanos (más de 200 inscripciones por vacante). En el extremo contrario, los sectores menos competidos fueron Informática y telecomunicaciones, Comercial y ventas, y Educación y formación (con menos de 67 inscritos por vacantes)

Resulta remarcable que Comercial y ventas, uno de los sectores que más peso tiene en el total de vacantes de InfoJobs, sea el segundo menos competido con 35 inscripciones por vacante. En el caso de Informática y telecomunicaciones, el nivel de competencia fue de 18 inscripciones por vacante, es decir cuatro veces menos que la media (72).

En relación a 2011, los tres sectores que más aumentaron su nivel de competencia fueron Venta al detalle, Marketing y comunicación y Diseño y artes gráficas (más de 50 inscripciones por vacante)

También en relación a 2011, los sectores en los que más cayó la competencia fueron Legal e Inmobiliaria y Construcción.

Categoría Profesional	Inscritos por vacante 2008	Inscritos por vacante 2011	Inscritos por vacante 2012	Variación 2011-2012	Motivos
Administración de empresas	70	206	249	43	Vacantes
Atención a clientes	24	61	74	13	Ambos
Calidad, producción e I+D	54	92	99	7	Ambos
Comercial y ventas	25	37	35	-2	Vacantes
Compras, logística y almacén	52	145	183	38	Vacantes
Diseño y artes gráficas	79	91	141	50	Vacantes
Educación y formación	16	34	59	25	Vacantes
Finanzas y banca	25	54	66	12	Vacantes
Informática y telecomunicaciones	6	14	18	4	Vacantes
Ingenieros y técnicos	30	92	97	5	Ambos
Inmobiliario y construcción	50	194	173	-21	Ambos
Legal	56	121	109	-12	Vacantes
Marketing y comunicación	50	72	135	63	Vacantes
Profesiones, artes y oficios	21	70	69	-1	Ambos
Recursos humanos	70	169	209	40	Vacantes
Sanidad y salud	25	72	77	5	Ambos

Nota: "Motivos" nos indica la variable que explica el incremento o decremento de la competencia. Calculado en base a variaciones porcentuales superiores al 15%.

3.2 Estudios

3.2.1 Estudios demandados

Vacantes para todos los niveles formativos

Los requisitos formativos de las ofertas publicadas en 2012 se encuentran muy repartidos: un 26% demandaba educación básica (Educación Secundaria Obligatoria y equivalentes), un 25% demandaba Formación Profesional y un 24% estudios universitarios.

Las ofertas de trabajo que no piden estudios son minoría: sólo un 10% de las vacantes no requería de titulación por parte del candidato. Como es lógico, los estudios que no están enfocados a una salida profesional específica (Bachillerato) también tuvieron un bajo porcentaje de ofertas (14%).

Respecto al año pasado se observan incrementos porcentuales leves de los niveles formativos bajos (entre el 0,29% y el 3%) y decrementos porcentuales también leves (entre el 2 y 3%) en los niveles universitarios y de formación profesional.

Evolución del % del total de vacantes por nivel de estudios 2011-2012

Estudios	% Vacantes 2011	% Vacantes 2012	Variación 2011-2012
Sin estudios	7%	10%	37%
Estudios básicos	26%	26%	-5%
Bachillerato	12%	14%	7%
Formación profesional	28%	25%	-15%
Universitarios	27%	24%	-18%

3.2.2 Estudios de los demandantes de empleo

El 45% de los candidatos inscritos tienen estudios universitarios

El 45% de los candidatos inscritos en InfoJobs durante 2012 tenían estudios universitarios. En cambio, los que tenían Formación Profesional (FP) supusieron el 27%. En lo que se refiere al resto de niveles, Bachillerato y estudios básicos, generaron un 11% y 14% del total de demandantes de empleo, respectivamente. Los inscritos que declararon no tener estudios apenas fueron el 1% de los demandantes de empleo.

Los candidatos con Formación Profesional, los que más crecen

El nivel educativo que más creció entre los demandantes, por encima del 7%, fue la Formación Profesional. En este sentido, estudiar FP se ha convertido para muchos en una alternativa ante la falta de ofertas, lo que ha hecho crecer la matriculación en un 5,6% en el curso 2011-2012 respecto al anterior, según datos del Ministerio de Educación. Los estudios básicos y el Bachillerato crecieron por encima del 4%. El resto de niveles educativos, aunque crecieron, lo hicieron por debajo de este porcentaje.

Las ingenierías pierden peso

Cabe destacar que las ingenierías disminuyeron en número absoluto de candidatos. Si se examinan los datos por titulación, los ingenieros técnicos descienden un 2% y los ingenieros superiores un 1%.

Una de las hipótesis que explicaría este descenso es el hecho de que los ingenieros son los profesionales más demandados en el extranjero y, por tanto, los que más emigran en busca de oportunidades. El informe *La emigración de profesionales cualificados 2012*, impulsado por la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), señala que los emigrantes españoles cualificados salen del país para trabajar en el ámbito sanitario, el de la construcción (donde se demandan arquitectos e ingenieros) y en investigación y ciencia.

3.2.3 Inscripciones por vacante

Mayor competencia en las ofertas que requieren estudios universitarios y FP

Las vacantes más disputadas fueron las que requirieron estudios universitarios y Formación Profesional, superando la media global de 72 inscripciones por oferta. Si comparamos el perfil del demandante de empleo con el de la oferta, en 2012 existió una clara sobrecualificación de los candidatos respecto a las vacantes.

Entrando en detalle, un 45% de candidatos contaba con formación universitaria y sólo un 24% de los puestos la demandaba. Este hecho explica que, de forma general, estuvieran más competidos que otros niveles educativos.

Las vacantes menos competidas fueron las que no solicitaban estudios y las que demandaban Bachillerato, que no superaron las 50 inscripciones por vacante.

Evolución del número de inscripciones por vacante 2008-2012

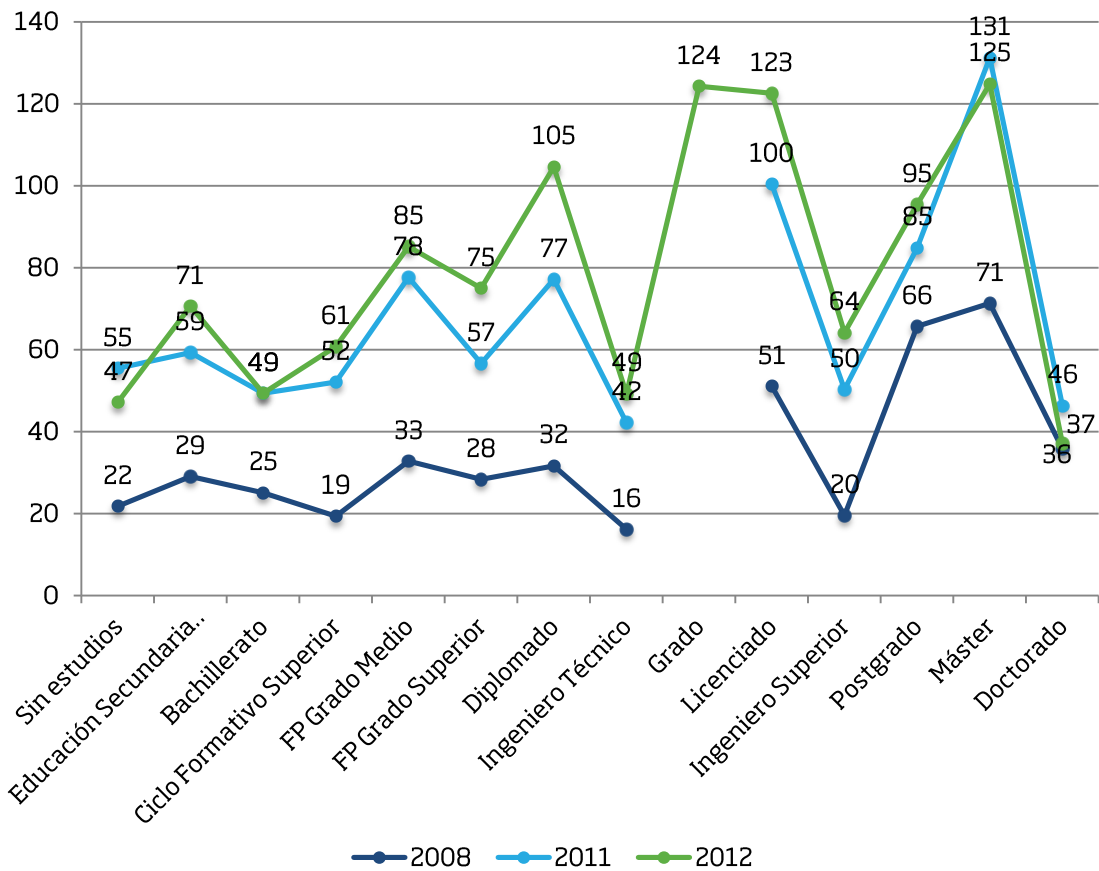
Nivel de estudios	2008	2011	2012	Diferencia 2012-2011	Motivos
Sin estudios	22	55	47	-8	Ambos
Educación Secundaria Obligatoria	29	59	71	11	Ambos
Bachillerato	25	49	49	0	Ambos
Formación Profesional	28	64	77	13	Vacantes
Universitarios	29	68	85	17	Vacantes
Promedio global	28	62	72	10	Ambos

Nota: "Motivos" nos indica la variable que explica el incremento o decremento de la competencia. Calculado en base a variaciones porcentuales superiores al 15%.

Ingenieros técnicos, ingenieros superiores y doctores, las titulaciones superiores menos competidas

Entre las ofertas que demandaban estudios superiores, fueron las de Máster, Licenciado y Grado las más competidas, con más de 120 inscripciones por vacante durante 2012. En el otro extremo, las ofertas con menos competencia fueron las que precisaban ingenieros técnicos o superiores, y doctores, con menos de 65 inscripciones por vacante.

Evolución de los inscritos por vacante 2008-2012 por nivel educativo



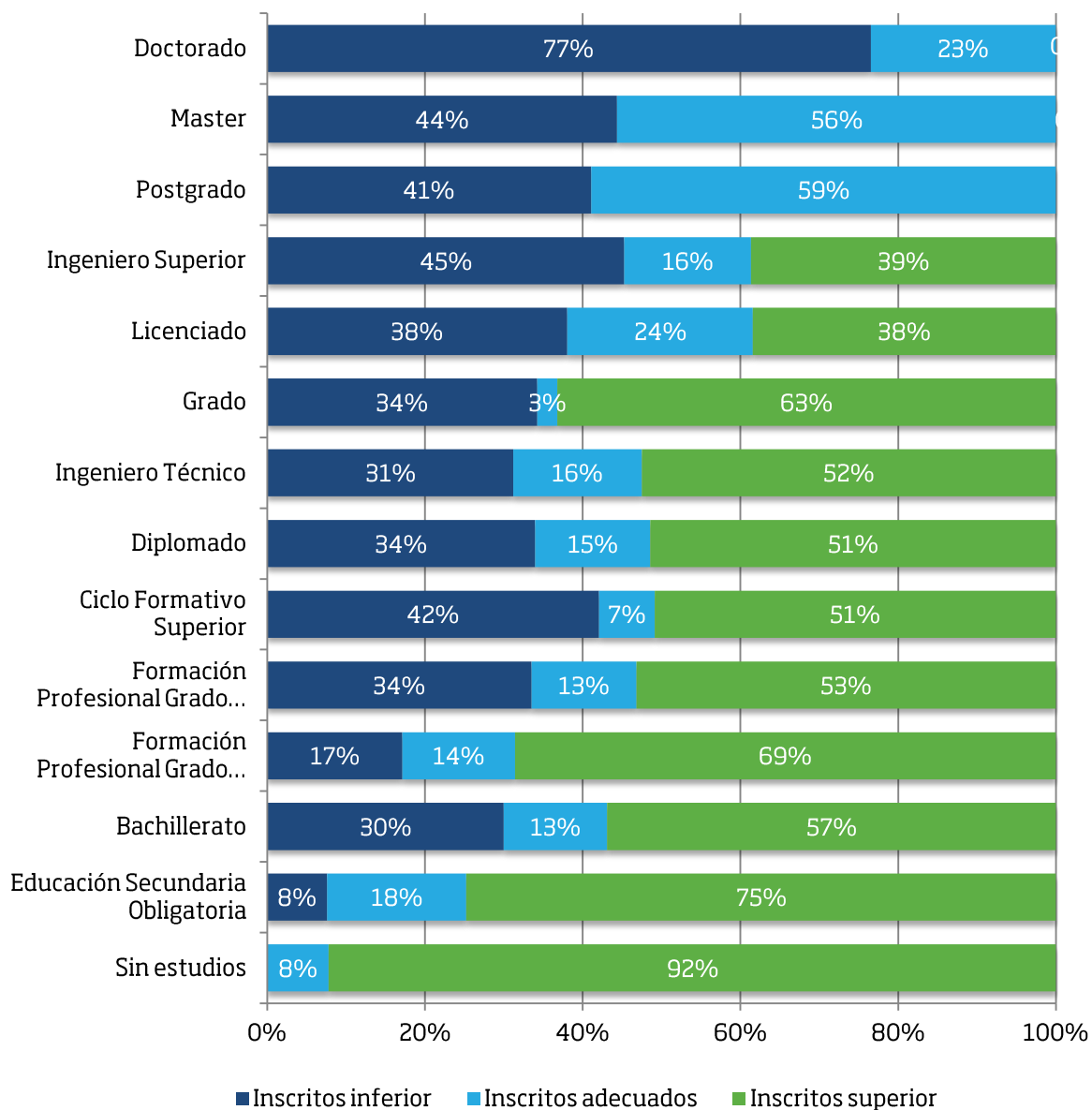
3.2.4 Ajuste entre oferta y demanda

La mayor adecuación entre oferta y demanda se produce entre los estudios superiores

Los niveles más altos de adecuación entre oferta y demanda se produjeron entre los estudios superiores de tercer ciclo donde se superan porcentajes de adecuación del 50%, exceptuando el Doctorado. Por contra, las que tuvieron porcentajes más bajos de ajuste fueron las vacantes que no requerían estudios, así como las que solicitaban

Formación Profesional y Grado, aunque el caso de Grado es poco significativo dado lo reciente de la titulación.

Desajuste entre candidatos y puestos de trabajo de cada nivel laboral



Como tendencia, la inadecuación suele proceder de candidatos que poseen una formación superior a la que requieren las vacantes. En este sentido, se observa que los candidatos con más formación optaron simultáneamente a puestos que requerían su nivel de estudios y, al mismo tiempo, a ofertas laborales de menor nivel, motivados por la necesidad de encontrar trabajo. La sobrecualificación de los candidatos en comparación con las ofertas, el alto nivel de desempleo y lo prolongado de la crisis son factores que explicarían esta tendencia.

En comparación con 2011, el año pasado se produjo un descenso generalizado de la adecuación entre oferta y demanda. Sólo se incrementó entre los que no tenían estudios (6%) y se mantuvo, con un leve descenso, entre las titulaciones superiores.

3.3 Nivel laboral

3.3.1 Nivel laboral demandado

Empleado, el nivel laboral más demandado en 2012

Cuando una empresa publica una oferta en InfoJobs debe indicar el nivel laboral de la vacante: Becario/prácticas, Empleado, Especialista, Mando Intermedio y Dirección Gerencia.

Evolución del % del total de vacantes por nivel laboral 2011-2012

Nivel laboral	% Vacantes 2011	% Vacantes 2012	Variación 2011 - 2012
Empleado	76%	77%	0,8%
Especialista	14%	14%	-0,1%
Mando intermedio	5%	5%	0,0%
Becario / Prácticas	3%	3%	-0,6%
Dirección / Gerencia / Consejo directivo	1%	1%	-0,1%

Descienden un 17% las vacantes de becario

En 2012 la categoría más demandada por las empresas fue la de Empleado (77%), como ya sucedió en 2011. Al mismo tiempo fue la que tuvo mayor crecimiento respecto al año anterior.

El peso del resto de los niveles laborales sobre el total de la oferta fue prácticamente el mismo que en 2011: un 14% de las vacantes estuvieron destinadas a Especialistas; un 5% a Mandos intermedios y poco más de un 1% a Dirección/Gerencia.

El único cambio significativo fue el número de ofertas que solicitaban Becario, que descendió un 17% (paradójicamente, en 2011 fue el nivel laboral que más creció entre los candidatos). De los datos de InfoJobs se deduce que los puestos de becario han sido una fórmula que ha estado en crecimiento durante los últimos años de la crisis, pero que en 2012 mostró un cierto agotamiento.

3.3.2 Nivel laboral de los demandantes de empleo

Aumentan los becarios y candidatos sin experiencia que buscan empleo

Un 60% de los trabajadores y profesionales inscritos en InfoJobs en 2012 indicaban en su última experiencia que tenían el nivel laboral de empleado. Por su parte Especialista y Mando intermedio, con un 13% y un 9% respectivamente fueron el segundo y tercer nivel laboral con mayor número de candidatos.

Evolución del % del total de candidatos por nivel laboral 2011-2012

Nivel laboral	% Candidatos 2011	% Candidatos 2012	Variación 2011-2012
Sin experiencia	4%	4%	12%
Becario / Prácticas	7%	8%	17%
Empleado	59%	60%	7%
Especialista	13%	13%	-1%
Mando intermedio	10%	9%	-5%
Dirección / Gerencia	6%	6%	-3%

No encontramos grandes diferencias de comportamiento en comparación con el año pasado. Tan solo cabe destacar que los becarios y candidatos sin experiencia fueron los que más crecieron: un 17% y un 12% respectivamente. El hecho de que aumenten los candidatos en estas categorías es significativo: una posible explicación es que a estos perfiles se les hizo más difícil avanzar en su carrera ante la falta de oportunidades.

3.3.3 Competencia por un puesto

Mayor competencia para directivos y becarios

Los niveles laborales donde la competencia fue mayor fueron los puestos de Dirección/Gerencia y Mandos intermedio. La tercera categoría laboral más competida fue Becario, con 24 inscripciones por encima de la media.

Evolución del número de inscripciones por vacante 2008-2012

Nivel laboral	2008	2011	2012	Diferencia 2012 -2011	Motivos
Becario / Prácticas	30	82	96	15	Inscritos
Empleado	32	80	77	-3	Ambos
Especialista	28	61	53	-8	Vacantes
Mando Intermedio	53	130	114	-16	Vacantes
Dirección/Gerencia/Consejo	69	125	124	-1	Ambos
Promedio global	28	62	72	10	Ambos

Nota: "Motivos" nos indica la variable que explica el incremento o decremento de la competencia. Calculado en base a variaciones porcentuales superiores al 15%.

Por otra parte, el nivel laboral con menor competencia fue Especialista, con 53 inscritos, 19 menos que el promedio.

Las mayores variaciones en la competencia por un puesto se produjeron en las categorías de becarios (+15) y mandos intermedios (-16). En el primer caso, el incremento lo explicamos principalmente por un mayor incremento del volumen de inscripciones. En el segundo, la reducción se explica en mayor medida por la reducción del volumen de vacantes. Mando intermedio dejó de ser en 2012 el nivel con mayor competencia (como lo fue en 2011), cediendo su puesto a Dirección/Gerencia.

El resto de categorías mostraron una clara tendencia a la estabilidad respecto al año pasado, aunque con ligeros descensos.

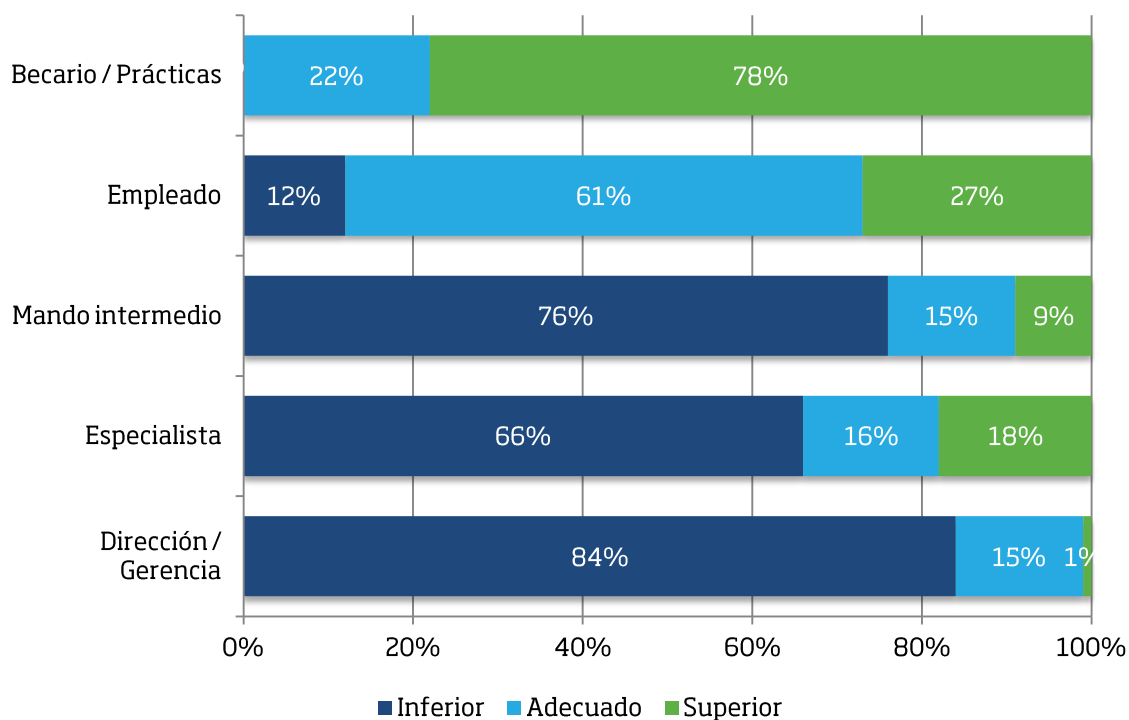
3.3.4 Adecuación al puesto

Los candidatos optan a puestos por encima y por debajo de su nivel laboral

El nivel de Empleado fue el que obtuvo un mayor ajuste entre oferta y demanda, con un 62%. Este fue, además, el colectivo que más vacantes y demandantes tuvo según los datos de InfoJobs. El resto de niveles laborales tuvieron una adecuación entre vacante y candidato por debajo del 22%.

En la mayoría de casos el nivel laboral del candidato está por debajo del solicitado y el candidato aplica al puesto de forma aspiracional.

Desajuste entre candidatos y puestos de trabajo de cada nivel laboral



Con todo, también se constata que se produjeron inscripciones a niveles inferiores, como fue el caso de las inscripciones a vacantes de Becario por profesionales con una última experiencia de nivel superior. El número de personas con un nivel laboral superior que aplicaron a esta categoría fue de un 78%, aunque es una opción que decreció un 5% respecto a 2011.

3.4 Salarios

El 44% de las empresas y el 38 % de los candidatos ocultan el salario

El salario es uno de los factores decisivos para un candidato a la hora de decidir optar a un puesto de trabajo. Para analizar este ámbito, se ha recogido información a partir de:

- El salario mínimo bruto expresado por la última experiencia de los candidatos.
- El salario máximo y mínimo bruto ofrecido por la empresa en su vacante.

Estas variables son las que permiten analizar la relación entre empresa y candidato a nivel salarial.

Cuando las empresas publican una vacante, pueden elegir mostrar el salario o no hacerlo. El 56% de las empresas sí lo hace. El 44% restante lo oculta para proteger su margen de negociación salarial con el candidato que finalmente escoja o bien para evitar que la competencia pueda conocer esta información.

Por otro lado, los candidatos se muestran más predispuestos a informar del salario que percibieron en su última experiencia, aunque el porcentaje de los que no lo hacen es del 38% , en este porcentaje quedan incluidos aquellos candidatos que no tienen experiencias previas . La razón por la cual lo ocultan es poder preservar su margen de negociación una vez llegue la fase final del proceso de selección o para ampliar el rango y tipología de puestos a los que aspiran.

3.4.1 Salarios ofertados

Los empleados que acceden a nuevos puestos pierden poder adquisitivo

La media del salario máximo ofrecido por las empresas en sus vacantes publicadas en InfoJobs disminuyó un 1,7% durante 2012, invirtiendo la tendencia creciente que se produjo entre 2008 y 2011 (4,5%). Esta disminución situó los salarios ofrecidos por debajo del crecimiento del IPC (2,9%). Como consecuencia, las personas que optaron a un puesto de trabajo durante el año pasado perdieron poder adquisitivo.

Evolución del promedio de salario máximo ofertado vs inflación

Año	Promedio Salario máximo	Diferencia Salario año anterior	Inflación
2011	23.991	0,8%	2,4%
2012	23.594	-1,7%	2,9%
	Acumulado	0,9%	5,3%

Fuente: InfoJobs e INE

Los sueldos ofrecidos en InfoJobs superan en 800 € la media oficial del INE

La media salarial de las vacantes de InfoJobs fue de 23.594 € brutos anuales. De este modo, el salario medio ofrecido en el principal portal de empleo español se situó 800 € por encima de la media oficial del INE, que según la última Encuesta de la Estructura Salarial de 2010 fue de 22.790 €. Debido a la fecha de su elaboración, los datos de esta encuesta aún no recogen los efectos de los recientes cambios del contexto económico y laboral.

Esta pérdida de poder adquisitivo quedó igualmente corroborada a través del Ministerio de Empleo, a partir de los datos de la subida salarial acumulada en la negociación colectiva que fue del 1,3% en 2012. Este dato, aunque positivo, fue el peor desde 1981.

Esta información también queda confirmada por el Informe de Remuneraciones ICSA Grupo de 2013 donde se relacionan los salarios y la inflación acumulada desde el inicio de la crisis.

Evolución poder adquisitivo: relación sueldos / inflación Periodo julio 2007 – julio 2012



Fuente: INE e Informe de Remuneraciones ICSA Grupo de 2013

La crisis económica impulsa el descenso de los salarios

El descenso del 1,7% en la media de salarios en las vacantes ofertadas en InfoJobs podría estar relacionada, entre otros factores, con la reforma laboral aprobada en marzo de 2012, principalmente por dos motivos:

- El nuevo marco laboral español permite desmarcarse de las condiciones salariales de los convenios colectivos por motivos económicos.
- La reforma hace posible, en determinados casos, la rebaja unilateral del sueldo por motivos económicos, organizativos o de producción. Por otra parte, los ERE temporales, de hecho, rebajan el salario bruto anual finalmente percibido.

Por otra parte, hay otros factores que también influyen:

- La doble escala salarial (diferente remuneración por el mismo trabajo según la antigüedad) se extiende en cada vez más empresas, lo que impulsa el descenso de la media de los sueldos.
- Finalmente, la crisis económica está provocando la disminución de los salarios.

El contexto de crisis, su larga duración y el exceso de demanda (ante la escasez de oferta), permite a las empresas escoger a los mejores profesionales con sueldos más bajos de lo que pagaban durante los años anteriores a la crisis.

El 47% de las vacantes ofrecen un salario máximo entre 12.001 y 24.000 €. Un 8% ofrecen más de 50.000 €.

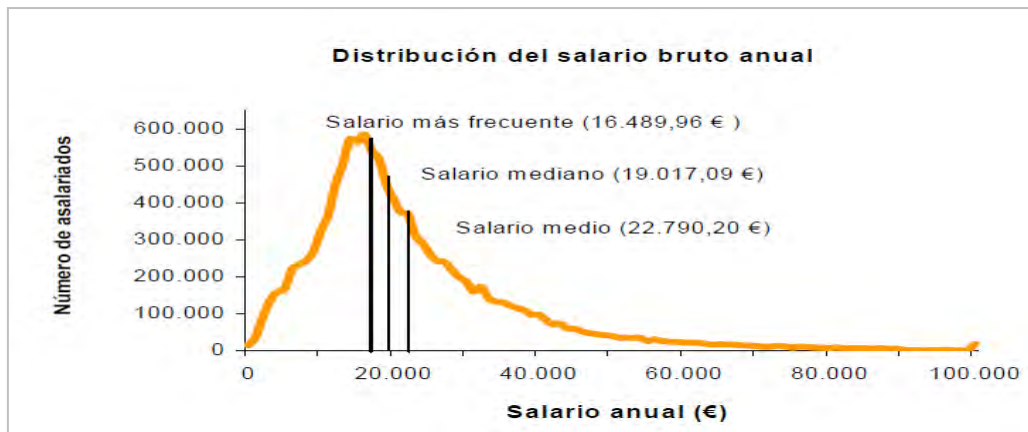
Según los datos de InfoJobs, el 47% de las vacantes se sitúan en un salario máximo entre los 12.000 € y los 24.000 €. Un 34% de las vacantes ofrecieron sueldos por encima de los 24.000 €, y un 8% lo ofrecieron por encima de los 50.000€ (suponen 71.000 vacantes).

Evolución del % del total de vacantes por rango salarial 2008-2012

Rango salarial máximo ofertado	2012
Hasta 12.000 €	18,9%
Hasta 18.000 €	30,1%
Hasta 24.000 €	16,9%
Hasta 30.000 €	11,4%
Hasta 36.000 €	9,3%
Hasta 42.000 €	2,7%
Hasta 12.000 €	18,9%

El 19% de las vacantes ofrecían salarios por debajo de 12.000€: un 75% de estas vacantes solicitaban una experiencia de 0 o 1 año y el 40% ofrecía formas contractuales a tiempo parcial. En comparación con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 del INE, la distribución de las vacantes de InfoJobs por niveles salariales se asemeja al comportamiento del mercado.

Encuesta de Estructura Salarial 2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Los mejores salarios son para directivos e ingenieros

Si analizamos los salarios en función de los puestos de trabajo nos encontramos que los perfiles mejor pagados se encuentran, como es obvio, en los diferentes puestos de dirección y también el sector de las ingenierías y nuevas tecnologías.

Todos los puestos relacionados con la dirección de las empresas tienen unos salarios altos. Es lógico, ya que se trata de los puestos con mayor responsabilidad dentro de la empresa, aunque los salarios varían muchísimo dependiendo de qué tipo de empresa se trate: a mayor tamaño de empresa, mayor responsabilidad y por tanto, mayor salario. Los directores generales tuvieron un salario medio en 2012 de 52.566 €, mientras que otros puestos de dirección (como directores de oficinas, directores de compras, directores de operaciones y gerentes) tienen un salario medio de 46.696 € brutos, lo que significa un 19% más que en 2011. Al Director Financiero se le ofrecía en 2012 un salario máximo medio de 40.446 €, lo que significa una merma del 4% en comparación con el año anterior.

También los ingenieros y profesionales relacionados con la tecnología disponen de los sueldos más elevados en las ofertas de InfoJobs. Es el caso de los Managers de ingeniería. Se trata de managers de plantas de producción, ingenieros managers de mantenimiento, managers de calidad... Tienen un salario medio de unos 50.062 € brutos anuales y han experimentado crecimientos salariales del 8% respecto a 2011 y del 26% respecto a 2008. Los Ingenieros de diseño, con 42.169 € brutos anuales y los Arquitectos informáticos, con 40.126 € serían otros ejemplos en este campo.

Puestos con mejores salarios

Puesto	Inscritos por vacante	Salario 2012
Dirección general	294	52.566 €
Manager ingeniería	91	50.062 €
Dirección (otras)	204	46.696 €
Odontólogo	33	46.615 €
Ingeniero diseño	48	42.169 €
Brand manager	307	41.800 €
Dirección financiera	311	40.446 €
Ingeniero desarrollo	50	40.004 €
Jefe proyectos informáticos	25	39.102 €
Jefe proyectos ingeniería	163	38.399 €
Ingeniero calculo	30	38.222 €
Consultor SAP	9	38.170 €
Dirección ingeniería	194	37.824 €
Arquitecto java	6	37.701 €
Ingeniero automoción	63	37.256 €

Los sueldos de los ingenieros son los que más aumentan.

Los puestos para ingenieros, además de ofrecer los sueldos más altos, son los que en términos absolutos han visto crecer más su salario.

Los Ingenieros de diseño han visto aumentar su sueldo en un 33% frente a 2008 y a un 41% respecto a 2011. Los Ingenieros químicos, hasta un 29% más, hasta los 36.177 € de salario medio. Los Ingenieros de desarrollo, por su parte, aumentaron su sueldo en 7.583 € respecto a 2011 (un 23%), cobrando 40.004 € de salario medio.

En el otro extremo, los puestos que han visto reducir más su salario han sido los odontólogos, con un 15% menos que en 2011. Aun así, son uno de los puestos mejor pagados, con 46.615€ brutos anuales. Los Trade Marketing con un descenso en su sueldo del 20% y el Director de Seguros con un 15% son otros de los perfiles perjudicados.

3.4.2 Salarios de los candidatos

Los salarios altos pierden peso.

Analizando los salarios mínimos expresados en la última experiencia del candidato, observamos que:

- El 46% de los candidatos tienen como salario mínimo entre 12.000 y 24.000 €.
- El 13% expresa salarios superiores a la media (23.000 €). Entre ellos, un 11% de candidatos declara salarios mínimos entre 24.000 y 50.000 €, y un 2% indica un salario superior a 50.000 €.
- Comparando los rangos salariales respecto a 2011 y años anteriores, observamos que en general decrece el peso en % de candidatos con salarios más altos.

Evolución del % del total de candidatos por rango salarial 2008-2012

Rangos salariales	2008	2011	2012	Variación 2011-2012
Hasta 12.000€	40,15%	38,15%	41,05%	2,90%
De 12.001 a 18.000€	32,78%	31,33%	28,58%	-2,75%
De 18.001 a 24.000€	13,37%	15,58%	17,73%	2,15%
De 24.001 a 30.000€	6,02%	6,39%	5,49%	-0,90%
De 30.001 a 36.000€	3,38%	3,65%	3,14%	-0,51%
De 36.001 a 42.000 €	1,49%	1,54%	1,24%	-0,30%
De 42.001 a 50.000 €	1,11%	1,45%	1,21%	-0,24%
Más de 50.000 €	1,70%	1,91%	1,57%	-0,34%

3.4.3 Competencia por rango salarial

Aumenta la competencia por los puestos con los salarios más bajos

Los segmentos salariales más competidos fueron los dos más bajos (hasta 12.000 €, y de 12.001 € hasta 18.000 €), superando las 100 inscripciones por vacante. Los menos competidos fueron los puestos de trabajo que se posicionaron en las franjas de 36.000 a 42.000 € (con 3 inscritos por vacante) y en la de más de 50.000 € (con 8 inscritos por vacante).

En comparación con 2011, ha incrementado la competencia en todos los rangos salariales, excepto el tramo de más de 50.000 € en que ha bajado. Cabe destacar que

las franjas con mayores crecimientos de inscritos por vacante son las de 12.000 hasta 18.000 € y de 42.000 a 50.000 €.

El crecimiento generalizado de la competencia se explica a partir de un doble comportamiento del demandante de empleo durante 2012. En un contexto económico normal, las personas suelen optar a vacantes que mejoren su estatus salarial. En el actual marco de crisis, además, el candidato también aplicó a vacantes de su mismo rango salarial e incluso a aquellas con un nivel inferior.

Evolución del número de inscripciones por vacante 2008-2012

Inscritos por vacantes	2008	2011	2012
Sin Salario	26	51	63
Hasta 12000	29	91	100
Hasta 18000	32	88	110
Hasta 24000	31	83	87
Hasta 30000	24	59	71
Hasta 36000	19	48	53
Hasta 42000	27	72	76
Hasta 50000	31	53	74
Mas 50000	28	39	38
Promedio global	28	62	72

Por último, el rango de más de 50.000 € fue el único que tuvo un leve descenso en competencia, lo cual indica que este segmento puede ser un espacio de oportunidades de promoción para los niveles inmediatamente anteriores.

3.4.4 Comunidades autónomas y salarios

Madrid, Cataluña, Navarra y País Vasco, las comunidades con mejores salarios

En 2012, las comunidades con mejores salarios fueron, por este orden, Madrid, Cataluña, Navarra y País Vasco. Este dato coincide con el hecho de que estas regiones (excepto Navarra) son las que tienen una mayor densidad en términos de tejido empresarial. Los salarios máximos ofertados en estas comunidades oscilaron entre los 22.855 € de País Vasco y los 25.254 € en Madrid. Estos datos son similares a los que ofreció el INE en su última Encuesta de Estructura Salarial de 2010, en

relación a las comunidades donde mejor se pagaba: País Vasco (26.594 €), Comunidad de Madrid (25.989 €), Cataluña, (24.449 €) y Navarra (23.824 €).

En comparación con 2011, en todas las comunidades se ofrecieron salarios menores excepto en Madrid. En Cataluña y Galicia fueron las comunidades autónomas donde menos descendieron los salarios (menos del 1%). En el resto de comunidades la caída de salarios se situó entre el 3% y el 13%.

En Extremadura, Murcia y La Rioja se produjeron descensos por encima del 10%, posicionándolas como las dos regiones donde más cayeron los sueldos y donde fueron también de los más bajos.

Salario máximo ofertado por comunidades autónomas

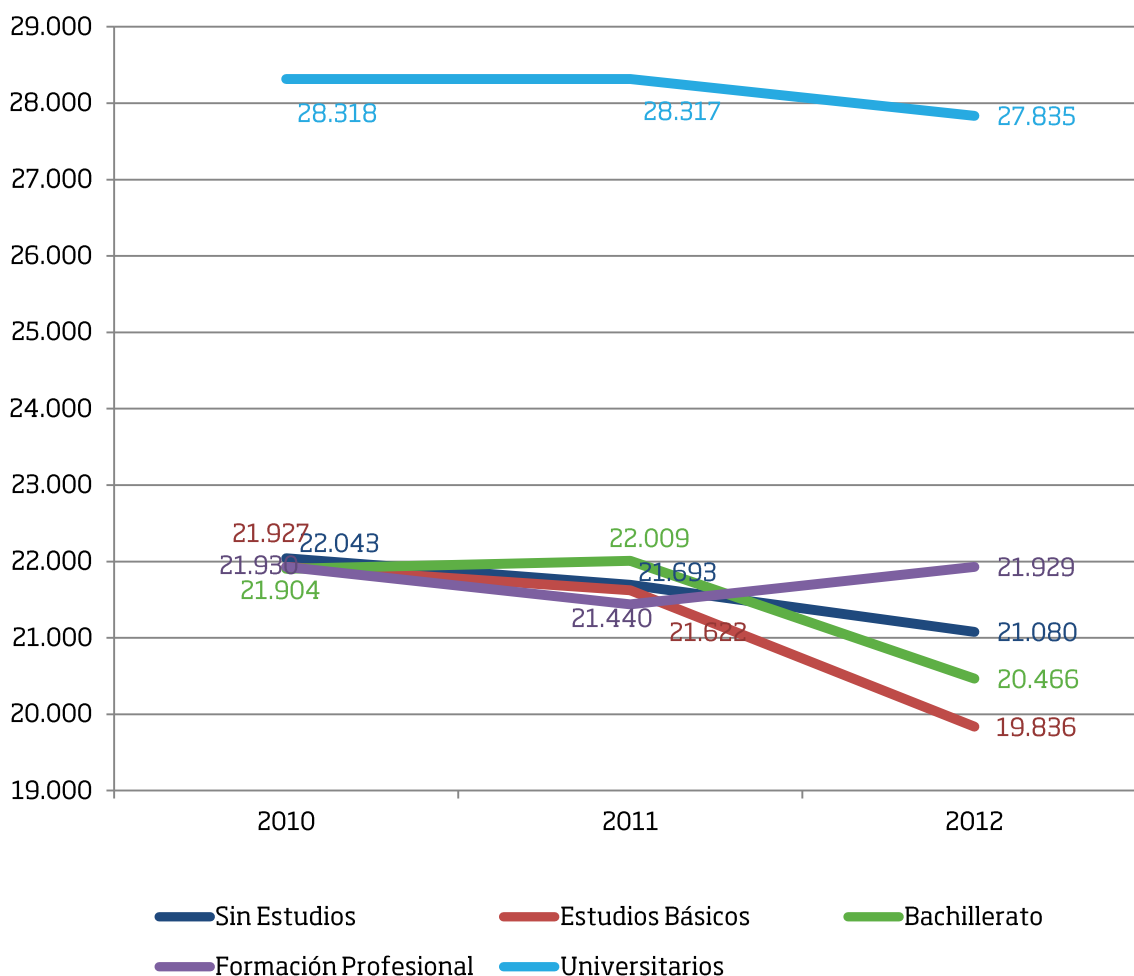
Comunidad Autónoma	2012	Diferencia % 2011
Madrid	25.254 €	0,94%
Cataluña	23.904 €	-0,05%
Navarra	22.951 €	-5,76%
País Vasco	22.855 €	-5,78%
Castilla la Mancha	22.066 €	-3,32%
Galicia	22.003 €	-0,45%
Islas Baleares	21.760 €	-7,48%
Comunidad de Valencia	21.714 €	-7,88%
Andalucía	21.653 €	-7,84%
Comunidad de Murcia	21.281 €	-11,92%
Principado de Asturias	21.236 €	-5,59%
Aragón	21.088 €	-8,95%
Castilla León	20.888 €	-7,84%
Cantabria	20.787 €	-8,21%
Islas Canarias	20.648 €	-6,78%
La Rioja	20.388 €	-13,23%
Extremadura	19.641 €	-12,10%
Ceuta	18.374 €	3,94%
Melilla	18.349 €	-10,44%

3.4.5 Salarios y nivel de estudios

Los universitarios ganan 1,4 veces más que los candidatos con estudios básicos.

Los datos 2012 confirman que el salario mínimo ofertado crece en función del nivel formativo que se demanda.

Evolución del salario máximo ofertado por nivel de estudios en € 2010-2012



Otro caso que evidencia las diferencias es que el salario mínimo de las vacantes que solicitaban titulación universitaria de tercer ciclo duplicó a las que pedían estudios básicos: 24.982 € y 12.712 € respectivamente. Las vacantes que pedían formación básica (ESO) o Bachillerato disminuyeron su salario respecto a 2011 un 6% y un 4% respectivamente, cuando el resto de vacantes decrecieron menos del 2%.

Las vacantes que requieren Formación Profesional, las únicas que mantienen su salario

Las ofertas que pedían FP fueron las únicas que mantuvieron su salario ofertado rompiendo la tendencia general de descenso. Estos datos parecen indicar que los perfiles con formación profesional fueron los que mejor capearon la crisis y los que más se adaptaron a las necesidades de la empresa. Además del FP, sólo las vacantes que requerían titulación de Postgrado aumentaron su salario mínimo ofertado (7%).

Los candidatos con menos estudios, sin margen para la negociación salarial

Los vacantes que solicitan estudios básicos y aquellas que no requieren formación, ofrecen un salario mínimo inferior a las aspiraciones mínimas de los candidatos de estos niveles formativos.

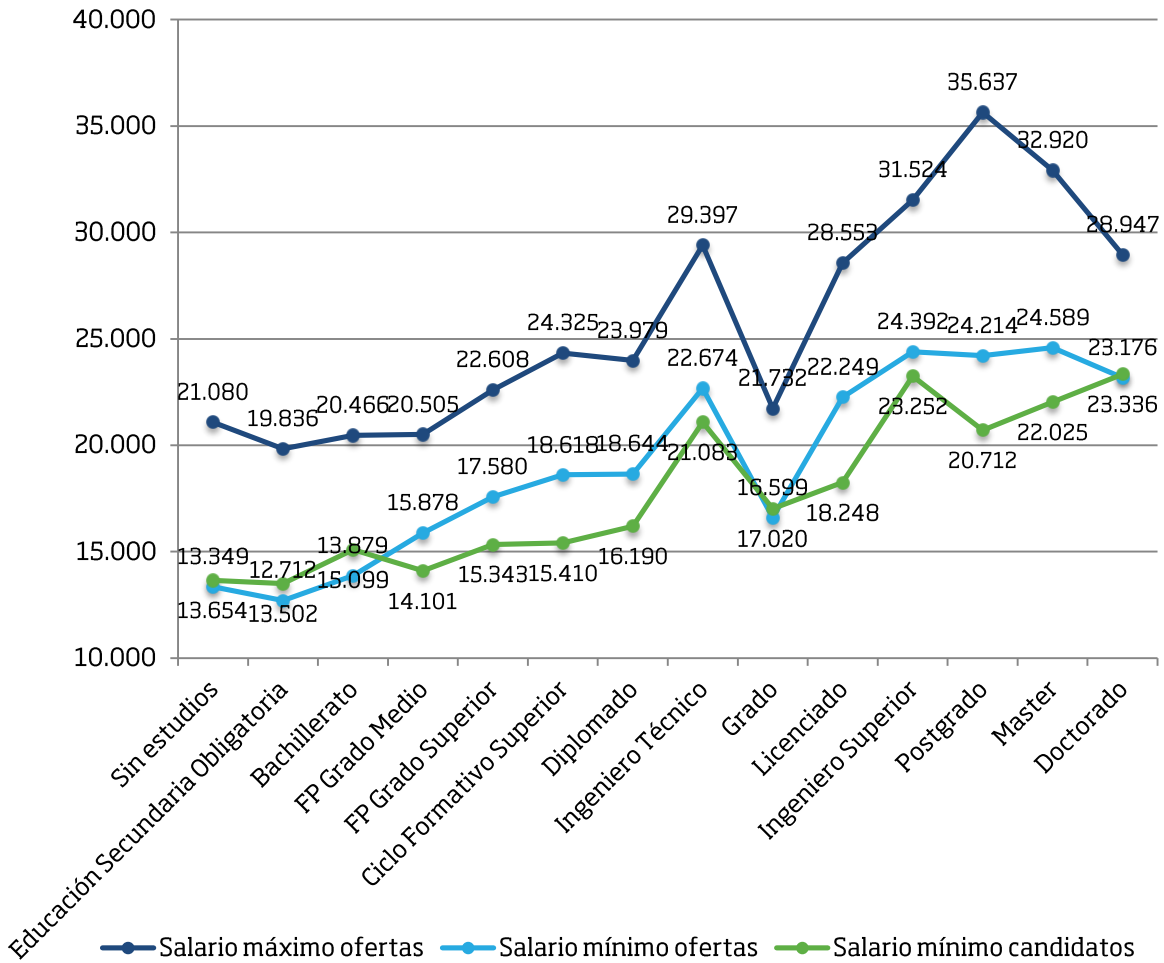
La gran oferta de trabajadores con formación básica o sin estudios hizo que en estos niveles educativos se notara especialmente la tendencia a la reducción del salario. Esta situación limitó su capacidad de negociación y podría haber llevado a estos candidatos a recortar sus expectativas.

Universitarios y FP ven cumplidas sus expectativas salariales mínimas

Las vacantes que requerían Formación Profesional Media y/o Superior y aquellas que demandaban estudios universitarios ofrecieron un salario mínimo superior a las aspiraciones mínimas de los propios candidatos.

Los mejores ajustes entre el salario mínimo que están dispuestos a ofrecer las empresas y el mínimo indicado por los candidatos se produce entre niveles de estudios superiores: ingenieros técnicos, grado, ingenieros superiores y máster. De igual modo es en estos estudios donde las empresas parece que amplían la horquilla entre el mínimo y máximo ofertado en función de la valía del candidato.

Salarios mínimo y máximo en ofertas y mínimo de los candidatos (en €)



3.4.6 Ajuste salarial entre oferta y demanda

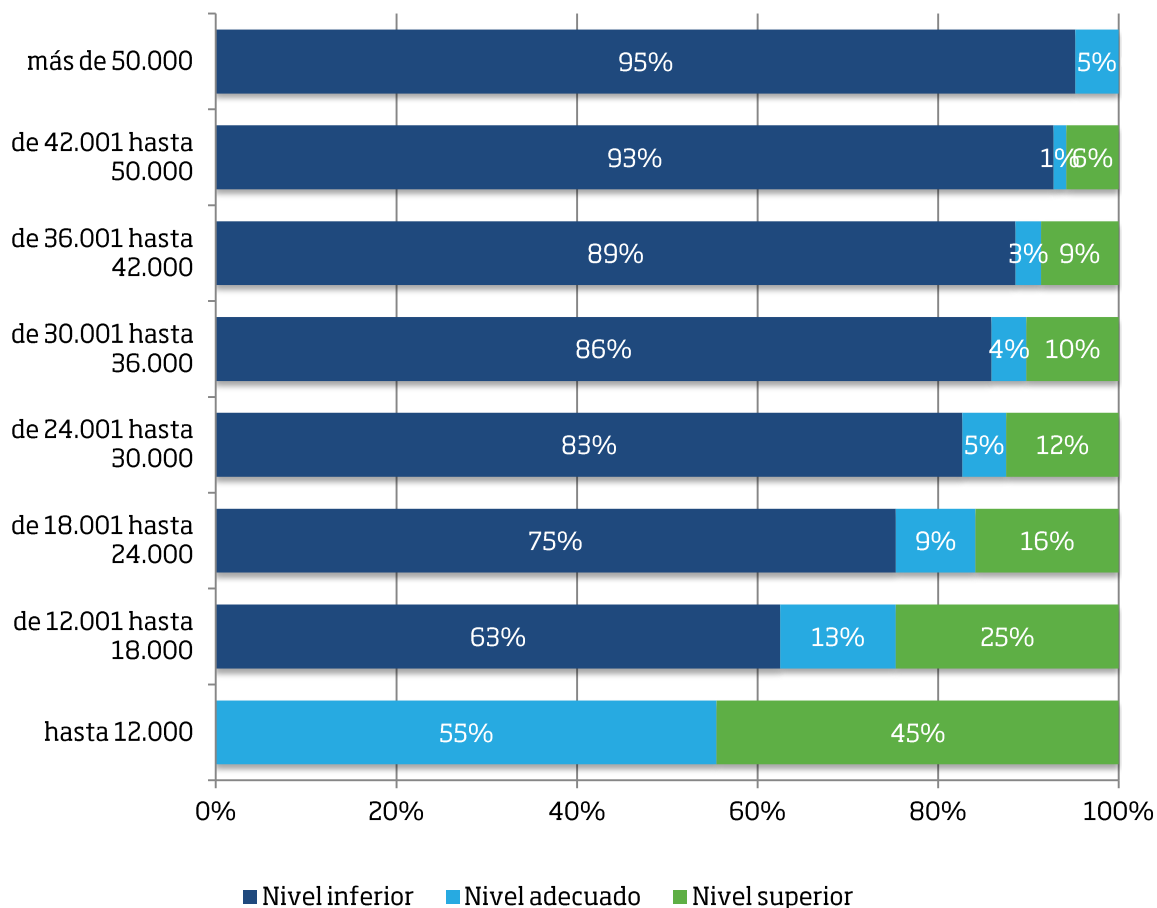
Los candidatos aspiran a un salario mejor

Tras cinco años de crisis, parte de los candidatos que llevan tiempo en el paro tienen un doble comportamiento: por un lado siguen aspirando a vacantes de su nivel salarial o por debajo, y a su vez muchos de ellos acaban finalmente accediendo a puestos con salarios inferiores a los que se reflejan en sus últimas experiencias. A parte, los que se postularon durante 2012 a puestos con salarios superiores, a parte de las lógicas aspiraciones a promocionar, también lo hicieron para recuperar el rango salarial perdido en la crisis.

Para valorar el nivel de adecuación entre oferta y demanda se ha analizado el salario máximo de la oferta y el salario mínimo expresado por los candidatos en su última experiencia. A primera vista, salvo en el rango hasta 12.000 €, se observa una gran dificultad en casar oferta y demanda.

El mayor ajuste salarial entre oferta y demanda se produjo en las vacantes de hasta 12.000 € en dónde se llega al 55,5%.

Adecuación entre candidatos y puestos de trabajo por rango salarial



3.5. Empleo por comunidades y movilidad

3.5.1 Ofertas por comunidades

Madrid y Catalunya aglutinan el 62% de las ofertas. El País Vasco deja de estar entre las cinco comunidades con más vacantes.

Madrid y Cataluña concentraron el 62% de las ofertas laborales publicadas en InfoJobs en 2012. Entre las cinco comunidades con más vacantes también estuvieron Andalucía, la Comunidad Valenciana y Galicia. El País Vasco cedió en 2012 la quinta posición a Galicia, que en 2011 ocupaba el sexto lugar.

Murcia, Baleares y Canarias, las comunidades con mayor crecimiento de vacantes

Por comunidades, fue en Murcia, Baleares y Canarias donde más crecieron las vacantes, por encima del 19%, una situación opuesta a la de ámbito nacional, en la que se produjo un descenso general del 8% en la oferta.

Murcia fue la comunidad que más aumentó en ofertas en 2012, con un 28% de incremento. Según los datos del Servicio de Empleo Público (SEPE), en esta comunidad la contratación inicial creció un 3%.

El turismo fue el factor que explicó la subida en ofertas en estas regiones. De hecho, éste fue uno de los sectores más dinámicos en el marco de una economía en crisis como la española. Nuestro país recibió cerca de 58 millones de visitantes internacionales durante el año pasado, casi un 3% más que en 2011. Según el Instituto de Turismo Español (ITE), los dos archipiélagos españoles fueron las regiones más beneficiadas por el incremento del turismo extranjero.

Por su parte, la Comunidad Valenciana, Cataluña y Extremadura se mantuvieron, según datos de InfoJobs, dentro del abanico de ligeras oscilaciones respecto al año anterior, entre el -5% y el +5%.

Asturias y Navarra, las comunidades donde más desciende la oferta de empleo

Asturias y Navarra fueron las comunidades en las que se produjo una mayor caída en vacantes en comparación con 2011, un -23% y un -30% respectivamente. En Castilla y León, Madrid, País Vasco y La Rioja se produjeron caídas entre el -10% y el -20%.

Según los datos de contratación inicial del SEPE, las tendencias en 2012 fueron similares en el mercado laboral español: Asturias, Canarias, Castilla y León, Madrid, Navarra y País Vasco sufrieron un descenso importante en el volumen de contratación inicial, entre un 6% y un 8%, por encima de la caída del 4% que se produjo en el ámbito nacional.

Evolución del % del total de vacantes por Comunidad autónoma 2011-2012

Comunidad autónoma	% vacantes 2008	% vacantes 2011	% vacantes 2012	Variación 2011-2012
Madrid	43,80%	38,69%	41,48%	-11%
Cataluña	24,06%	22,57%	20,90%	-4%
Andalucía	6,57%	9,14%	9,33%	-10%
Comunidad de Valencia	5,21%	6,32%	5,84%	3%
País Vasco	3,88%	3,96%	4,10%	-13%
Galicia	2,90%	4,01%	4,04%	-9%
Castilla León	2,90%	3,70%	3,31%	-11%
Aragón	2,50%	1,96%	1,87%	-9%
Castilla la Mancha	1,84%	1,89%	1,77%	-9%
Asturias	1,01%	1,39%	1,28%	-23%
Islas Canarias	1,12%	1,46%	1,26%	20%
Islas Baleares	0,95%	1,13%	1,15%	21%
Comunidad de Murcia	0,96%	1,15%	1,08%	28%
Navarra	0,70%	0,88%	0,88%	-29,87%
Extremadura	0,69%	0,59%	0,68%	-4%
Cantabria	0,60%	0,79%	0,67%	7%
La Rioja	0,28%	0,33%	0,30%	-13%

3.5.2 Demanda de empleo por comunidad

Madrid y Cataluña aglutinan al 43% de los candidatos

La mayoría de los candidatos inscritos en InfoJobs en 2012 declararon residir en Madrid y Cataluña, un 43% del total. Observando las cinco regiones con mayor peso, vemos que aglutinaron el 72% de los candidatos. De hecho, se repiten las mismas comunidades que concentraban la demanda en 2011: Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y Galicia.

Madrid, Cataluña y País Vasco, las CCAA que menos crecen en términos relativos

Cataluña, Madrid y País Vasco fueron las comunidades que menos crecieron en 2012 en número de candidatos inscritos en términos relativos (por debajo del 5%). En el otro extremo, Canarias, Extremadura y Navarra fueron los territorios que más crecieron, por encima del 12%. De hecho, Canarias lideró este incremento, con un 25% más de demandantes en comparación a 2011.

Estas tres comunidades sufrieron un aumento en su tasa de paro entre el 2011 y el 2012. En el caso de Canarias, del 31 al 33%, en Extremadura, del 29 al 34%, y en Navarra, del 14% al 17%.

Evolución del % del total de candidatos por Comunidad autónoma 2011-2012

Comunidad autónoma	Inscritos 2011	Inscritos 2012	Crecimiento relativo en inscritos
Madrid	23%	22%	1%
Cataluña	22%	21%	2%
Andalucía	15%	15%	7%
Comunidad Valenciana	9%	10%	10%
Galicia	5%	5%	5%
Islas Canarias	3%	4%	25%
Castilla León	4%	4%	10%
País Vasco	4%	4%	4%
Castilla la Mancha	3%	3%	10%
Aragón	2%	3%	10%
Extremadura	1%	2%	18%
Islas Baleares	2%	2%	12%
Comunidad Murciana	2%	2%	9%
Asturias	2%	2%	6%
Navarra	1%	1%	20%
Cantabria	1%	1%	12%
La Rioja	0,5%	0,5%	8%

3.5.3 Competencia por vacante

Las dos Castillas y Cantabria, las comunidades con menos competencia por vacante

Con menos de 60 inscritos por vacante, son las comunidades donde menos se compite por un puesto. Le siguen muy de cerca Madrid y Murcia con 60 inscritos por vacante. El caso de Madrid es destacable: atrae vacantes e inscripciones pero consigue un nivel de competencia por debajo del promedio nacional (72) Canarias, Extremadura, Comunidad Valenciana y Asturias son las comunidades donde más se compite por un puesto: en ambas el promedio de inscritos por vacante está por encima de los 83.

La competencia aumenta en todo el país excepto en Baleares, Murcia y Canarias donde disminuye

A diferencia de la tendencia general de descenso de vacantes e incremento de la inscripción, en Baleares, Murcia y Canarias se han producido en 2012 incrementos muy notables en el volumen de vacantes y aumentos más discretos en el volumen de inscripción. Como consecuencia, se ha reducido la competencia por vacante en estas regiones. Nuevamente, el repunte del turismo en estas comunidades podría ser la causa principal de estos datos.

Por su parte, Asturias, Extremadura y Navarra crecieron muy por encima de la media del país, con un incremento que osciló entre las 17 y 30 aplicaciones por vacante.

Evolución del número de inscripciones por vacante 2011-2012

Comunidad autónoma	Inscritos por vacante 2008	Inscritos por vacante 2011	Inscritos por vacante 2012	Diferencia 2012 - 2011	Motivos
Castilla la Mancha	23	49	53	4	Ambos
Castilla León	21	43	56	13	Inscritos
Cantabria	26	51	59	8	Inscritos
Comunidad de Murcia	38	77	60	-17	Vacantes
Madrid	21	52	60	8	Ambos
Pais Vasco	23	52	63	12	Ambos
La Rioja	23	56	66	11	Ambos
Galicia	35	59	66	7	Ambos
Islas Baleares	38	74	71	-3	Ambos
Aragón	23	67	81	14	Ambos
Cataluña	29	75	81	6	Ambos
Andalucía	51	70	81	11	Ambos
Navarra	23	53	83	30	Vacantes
Asturias	44	68	85	17	Vacantes
Comunidad de Valencia	45	84	85	1	Ambos
Extremadura	20	61	86	24	Inscritos
Islas Canarias	48	93	92	0	Ambos
Promedio global	28	62	72	10	-

3.5.4 Tasa de movilidad

La movilidad geográfica de los candidatos experimenta la mayor subida desde 2008

El número de candidatos que se inscribió en alguna oferta fuera de su comunidad creció seis puntos porcentuales en 2012, alcanzando el 26%. Cabe destacar que este ascenso de la tasa de movilidad fue mayor que el de los tres años anteriores en conjunto. Así, entre 2008 y 2011 la movilidad de los candidatos pasó del 16% al 20%, frente a los 26% del último año. Esta aceleración en la movilidad tiene que ver con lo

prolongado de la crisis y la necesidad de ampliar posibilidades laborales por parte de los candidatos.

Disminuye la distancia entre la intención de emigrar de los candidatos y la búsqueda real de empleo fuera de su comunidad

El informe de 2011 destacó la brecha existente entre la predisposición teórica a cambiar de residencia por motivos laborales por parte de los candidatos y la inscripción que realizaron fuera de su propia comunidad. En aquel año, si bien un 29% manifestaba estar dispuesto a cambiar de residencia por un empleo, sólo un 20% lo intentaba finalmente. Lo prolongado de la crisis ha provocado que durante el año pasado se redujese esta diferencia. En 2012, un 31% afirmó estar dispuesto irse a vivir a otra comunidad por motivos laborales, y un 26% se inscribió en ofertas fuera de su territorio. La diferencia entre ambos datos se ha reducido del 9% al 5% en un año.

Los candidatos de las dos Castillas, Murcia, La Rioja y Extremadura fueron los que más buscaron empleo fuera de su comunidad

Los castellano-manchegos, riojanos, extremeños, castellano-leoneses y los murcianos fueron los que más buscaron empleo en otras comunidades, con porcentajes de movilidad superiores al 39%.

Castilla-La Mancha fue la comunidad en la que más candidatos aplicaron fuera para encontrar empleo, un 64%. Tres de las cinco comunidades más dispuestas a desplazarse en 2012 coincidieron con las que tenían mayor tasa de desempleo según el INE: Castilla-La Mancha, Murcia y Extremadura.

No fue el caso de Canarias y Andalucía, que aunque tienen una elevada tasa de desempleo, tuvieron tasas de movilidad bastante menores, 16% y 28%.

En el extremo contrario, los que menos se inscribieron en ofertas fuera de su comunidad fueron los catalanes, canarios y baleares. Cataluña fue la comunidad menos predispuesta, con el 14%. Le siguió Canarias (16%) y Baleares (20%).

Gráfico comparativo de la tasa de paro y la tasa de movilidad

Comunidad autónoma	Tasa de paro 2012	Tasa de movilidad 2012	Variación Tasa de movilidad 2011-2012
Andalucía	35,9%	27,8%	3,2%
Aragón	18,6%	28,7%	1,7%
Asturias	23,8%	33,0%	3,0%
Cantabria	19,2%	36,6%	0,8%
Castilla-La Mancha	30,0%	63,6%	6,1%
Castilla y León	20,8%	41,3%	2,8%
Cataluña	23,9%	13,6%	0,6%
C. Murcia	29,6%	38,7%	5,7%
C.Valencia	28,1%	29,3%	3,4%
Extremadura	34,1%	42,3%	1,4%
Galicia	21,3%	24,8%	0,4%
Islas Baleares	24,3%	19,8%	0,8%
Islas Canarias	33,0%	16,0%	0,3%
La Rioja	18,7%	48,2%	4,9%
Madrid	19,9%	25,1%	3,2%
Navarra	17,2%	36,8%	5,2%
País Vasco	15,9%	26,3%	4,0%
Promedio global	26,0%	36,8%	6,0%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística/InfoJobs

3.5.5 Principales destinos laborales

Los candidatos que buscan empleo fuera de su comunidad prefieren Madrid, Cataluña y Andalucía

Madrid, Cataluña y Andalucía fueron los principales destinos de aquellos candidatos que buscan empleo fuera de su comunidad. Madrid estuvo entre las tres primeras opciones de los candidatos de 16 comunidades autónomas, Cataluña de 15 y Andalucía de seis.

Siguiendo los datos de este ranking, la Comunidad Valenciana estuvo entre las tres

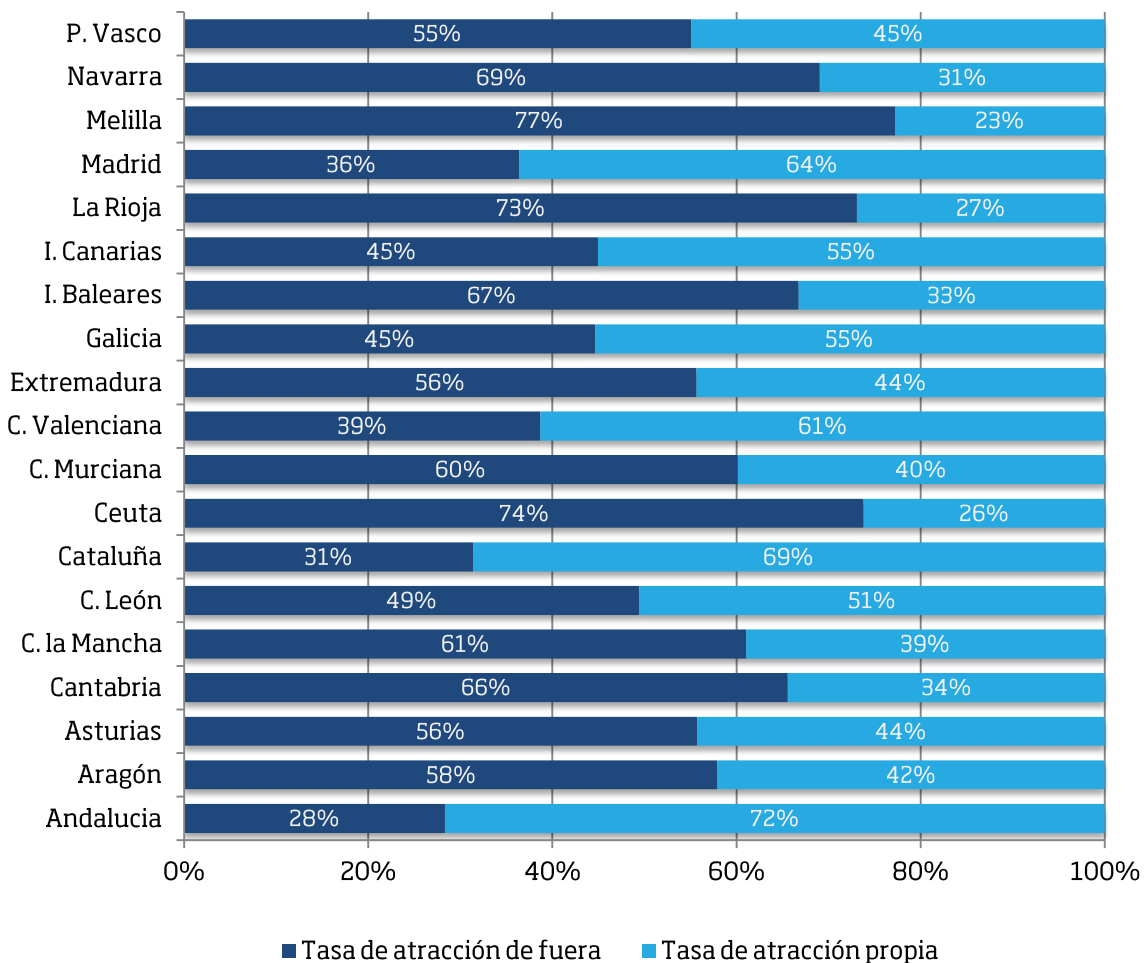
primeras opciones de los candidatos de cinco comunidades autónomas (todas las fronterizas más Andalucía). Los que tuvieron el País Vasco como uno de sus principales destinos fueron los candidatos de todas las comunidades colindantes.

Andaluces, catalanes, madrileños y valencianos, los que más se inscriben en ofertas de su comunidad

Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia fueron las comunidades que tuvieron en sus vacantes una mayor tasa de inscritos de candidatos de su propia comunidad con índices superiores al 60% (tasa de atracción propia).

Por otro lado, La Rioja, Navarra y Baleares registran los datos más altos de atracción de inscripciones de otras comunidades. La cifra hace referencia al número de inscripciones a vacantes de una comunidad que procedieron de fuera de la misma.

Tasa de atracción propia y de otras comunidades



3.5.6 Datos por comunidades

Te presentamos los datos más destacados de cada comunidad.

Andalucía

Tasa de paro: 36% (+5%)
Atracción propia: 72%
Atracción de otras comunidades: 28% (+3%)
Tasa movilidad: 28% (+3%)

Los candidatos andaluces aumentaron durante el año pasado su tasa de inscripción a vacantes de fuera de su comunidad: si en 2011 su movilidad fue del 25%, en 2012 llegó al 28%. La mayoría de los andaluces apostó en 2012 por Madrid como principal opción a la hora de emigrar, aunque esta opción descendió levemente respecto al año anterior. Cataluña y Comunidad Valenciana fueron el segundo y tercer destino preferidos, respectivamente. Los que más optaron para vacantes en Andalucía fueron los madrileños.

Aragón

Tasa de paro: 19% (+2%)
Atracción propia: 42%
Atracción otras comunidades: 58% (+4%)
Tasa movilidad 29% (+2%)

Un 29% de los aragoneses se inscribieron en ofertas de fuera de su comunidad, un 2% más que en 2011. Sus principales destinos fueron Cataluña (20%), Madrid (18%) y Valencia (9%). La comunidad atrajo principalmente a madrileños (11%) y andaluces (10%).

Asturias

Tasa de paro: 24% (+5%)
Atracción propia 44%
Atracción otras comunidades: 56% (+4%)
Tasa movilidad: 33% (+3%)

El 33% de los asturianos se inscribieron en vacantes de fuera de su territorio. Los destinos más destacados fueron Madrid (16%), Cataluña (12%) y Galicia (10%). Los candidatos de fuera de Asturias que optaron a empleos en esta comunidad procedían principalmente de Madrid (11%) y Castilla y León (9%).

Cantabria

Tasa de paro: 19% (+3%)
Atracción propia: 34%
Atracción otras comunidades: 66% (+5%)
Tasa de movilidad: 37% (+1%)

Los candidatos de la comunidad tuvieron una tasa de movilidad del 37% y se inscribieron principalmente en vacantes publicadas en el País Vasco (20%), Madrid (15%) y Cataluña (10%). Por otro lado, atrajeron la inscripción de madrileños (12%), castellanoleonéses (10%) y andaluces (9%).

Castilla-La Mancha

Tasa de paro: 30% (+6%)
Atracción propia: 39%
Atracción otras comunidades: 61% (+2%)
Tasa movilidad: 64% (+6%)

El 64% de los castellano-manchegos se inscribieron en ofertas fuera de su comunidad. Se trata de la tasa de movilidad más alta de España y, junto con Murcia, la que más aumentó en 2012. Los candidatos de esta región aplicaron a vacantes de Madrid (37%), Valencia (10%) y Cataluña (9%). Castilla-La Mancha fue uno de los territorios que experimentó un mayor crecimiento de la tasa de movilidad. La comunidad atrajo a candidatos de Madrid (26%), Andalucía (10%) y Valencia (6%).

Castilla y León

Tasa de paro: 21% (+4%)
Atracción propia: 51%
Atracción otras comunidades: 49% (+2%)
Tasa movilidad: 41% (+3%)

Los candidatos castellano-leoneses, con una tasa de movilidad del 41%, optaron preferentemente a vacantes de Madrid (20%), Cataluña (10%) y País Vasco (8%). Por contra, recibieron las inscripciones desde Madrid (13%), Andalucía (8%) y Valencia (4%).

Cataluña

Tasa de paro: 24% (+3%)
Atracción propia: 69%
Atracción otras comunidades: 31% (+5%)
Tasa movilidad: 14% (+1%)

Cataluña, que contó con una tasa de movilidad del 14% (la más baja del territorio español), ha "exportado" sus candidatos a Madrid (25%), Valencia (11%) y Andalucía (10%). Por contra, recibió inscripciones de candidatos de Madrid (8%), Andalucía (6%) y Valencia (5%). En este sentido, se observa una ligera tendencia al crecimiento como destino y, por tanto, una mayor poder de atracción como polo de empleo en el territorio español.

Ceuta

Tasa de paro: 38% (+9%)
Atracción propia: 26%
Atracción otras comunidades: 74% (-2%)
Tasa de movilidad: 32% (-8%)

Los candidatos de Ceuta redujeron su tasa de movilidad con respecto al año anterior en un 8%, siendo el único territorio que lo hizo. Las comunidades hacia dónde más se movieron los ceutíes fueron Andalucía (32%), Madrid (15%) y Cataluña (9%). En cuanto a las comunidades que más candidatos han aportado a Ceuta se encuentran Andalucía (35%), Madrid (9%) o Valencia (5%).

Comunidad Murciana

Tasa de paro: 30% (+3%)
Atracción propia: 40%
Atracción otras comunidades: 60% (+5%)
Tasa movilidad: 39% (+6%)

El 39% de los murcianos se inscribieron en ofertas fuera de su comunidad, siendo uno de los territorios que más aumentó (junto con Castilla-La Mancha). Los murcianos se inscribieron en ofertas de Valencia (24%), Madrid (16%) y Cataluña (12%). Por otra parte, y debido al incremento de las vacantes en su sector turístico, la comunidad atrajo a demandantes de empleo de la Comunidad Valenciana (16%), Andalucía (14%) y Madrid (10%).

Comunidad Valenciana

Tasa de paro: 28% (+3%)
Atracción propia: 61%
Atracción otras comunidades: 39% (+4%)
Tasa de movilidad: 29% (+3%)

Los candidatos de Valencia, con una tasa de movilidad del 29%, aplicaron a vacantes de Madrid (19%), Cataluña (19%) y Murcia (10%) prioritariamente. Por el contrario, los candidatos que han aplicado a vacantes valencianas procedían de Madrid (9%), Andalucía (8%) y Cataluña (5%).

Extremadura

Tasa de paro: 34% (+5%)
Atracción propia: 44%
Atracción otras comunidades: 56% (+3%)
Tasa movilidad: 42% (+1%)

Los candidatos extremeños tuvieron la segunda tasa de movilidad más elevada de España (42%) y aplicaron para irse a Madrid (19%), Andalucía (16%) y Cataluña (10%). Por el contrario, los candidatos de otras comunidades que aplicaron a Extremadura procedían de Andalucía (16%), Madrid (12%) y Castilla y León (6%).

Galicia

Tasa de paro: 21% (+3%)
Atracción propia: 55%
Atracción otras comunidades: 45% (+5%)
Tasa movilidad: 25% (+0%)

Galicia ha sido, junto con Canarias, la comunidad autónoma donde menos ha variado la movilidad de sus candidatos, manteniéndose en el 25%. Sus destinos principales fueron Madrid (19%), Cataluña (15%) y Andalucía (8%). Por el contrario, los candidatos que aplicaron hacia dicha comunidad provenían de Madrid (11%), Andalucía (8%) y Castilla León (5%).

Islas Baleares

Tasa de paro: 24% (-1%)
Atracción propia: 33%
Atracción otras comunidades: 67% (+4%)
Tasa movilidad: 20% (+1%)

La comunidad balear, con una tasa de movilidad del 20%, recibió candidatos desde Madrid (13%), Andalucía (13%) y Cataluña (10%). En cambio, sus candidatos aplicaron a vacantes de Cataluña (24%), Madrid (20%) y Andalucía (10%).

Islas Canarias

Tasa de paro: 33% (+2%)
Atracción propia: 55%
Atracción otras comunidades: 45% (+3%)
Tasa movilidad: 16% (0%)

Canarias fue la comunidad con menor variación en cuanto a la tasa de movilidad y la segunda más baja (16%), tras Cataluña. Una de los motivos que explica este fenómeno es geográfico, ya que desde este archipiélago es más complejo moverse hacia otras comunidades. Los canarios optaron a vacantes de Madrid (23%), Cataluña (17%) y Andalucía (11%). Por otro lado, los candidatos que querían trabajar en Canarias provenían mayoritariamente de Andalucía (10%), Madrid (10%) y Cataluña (5%).

La Rioja

Tasa de paro: 19% (0%)
Atracción propia: 27%
Atracción otras comunidades: 73% (+3%)
Tasa de movilidad: 48% (+5%)

Los riojanos, que tuvieron una tasa de movilidad del 48%, se inscribieron preferentemente en vacantes de Navarra (19%), País Vasco (16%) y Madrid (11%). No obstante, estos tres destinos perdieron peso respecto a 2011, y lo ganaron comunidades como Cataluña, Aragón o Valencia. Por otra parte, los candidatos que aplicaron a un puesto en La Rioja provenían de Madrid (11%), Castilla León (10%) y Andalucía (10%).

Madrid

Tasa de paro: 20% (+1%)
Atracción propia: 64%
Atracción otras comunidades 36% (+3%)
Tasa de movilidad: 25% (+3%)

Madrid tuvo una tasa de movilidad del 25%. Sus candidatos prefirieron como destino Cataluña (17%), Andalucía (12%) y Castilla-La Mancha (12%). Por otra parte, la madrileña fue la comunidad que recibió más aplicaciones del resto de comunidades españolas en 2012, aunque se percibió un cierto desgaste respecto al año anterior. La tasa de atracción está muy repartida, aunque los que más optaron a ofertas de Madrid fueron los andaluces (8%), castellano-manchegos (5%) y catalanes (5%).

Melilla

Tasa de paro: 28% (0%)
Atracción propia: 23%
Atracción otras comunidades: 77% (+5%)
Tasa de movilidad: 43% (+5%)

Los habitantes de la ciudad autónoma, con una elevada tasa de movilidad, aplicaron a vacantes de Andalucía (30%), Madrid (16%) y Cataluña (11%). Por el contrario, recibieron el mayor volumen de inscripciones de candidatos de Andalucía (29%), Madrid (14%) y Valencia (6%).

Navarra

Tasa de paro: 17% (+3%)
Atracción propia: 31%
Atracción otras comunidades: 69% (-1%)
Tasa movilidad: 37% (+5%)

Los candidatos navarros, que alcanzaron una tasa de movilidad del 37%, aplicaron a vacantes del País Vasco (19%), Madrid (13%) y Cataluña (12%), preferentemente. En consonancia con la disminución de la oferta de empleo en esta comunidad, también se redujo el número de candidatos que aplicaron a vacantes de dicha comunidad. Los candidatos procedieron de Madrid (11%), Andalucía (9%) y País Vasco (8%).

País Vasco

Tasa de paro: 16% (+3%)
Atracción propia: 45%
Atracción otras comunidades: 55% (+5%)
Tasa movilidad: 26% (+4%)

La tasa de movilidad en el País Vasco fue del 26% y se dirigió principalmente a ofertas de Madrid (19%), Cataluña (15%) y Navarra (10%). Por el contrario la comunidad vasca recibió inscripciones de Madrid (11%), Andalucía (8%) y Castilla León (6%).

4. Jóvenes y empleo en España

4.1 Dimensión del colectivo

Casi 1 de cada 3 parados (31%) tiene menos de 29 años

Según la EPA, en España hay 7 millones de jóvenes de 16 a 29 años, que suponen un 15% de la población. Entre ellos 4,3 millones se consideran “población activa”, es decir, personas en edad laboral que bien trabajan en un empleo remunerado (población ocupada) o bien se hallan en búsqueda de empleo (población en paro). En concreto, tienen empleo 2,6 millones de jóvenes y 1,7 millones están desempleados. Cabe destacar que entre los jóvenes parados el 23% está buscando su primer empleo.

Los 2,7 millones restantes hasta llegar a los 7 millones, son “población inactiva”: este concepto abarca a aquellos no clasificados como ocupados ni parados y contempla a estudiantes, personas que se ocupan de su hogar, incapacitados u otras situaciones. En el caso de jóvenes entre 16 y 24 años, la tasa de paro alcanza el 53%, cifra que duplica la tasa nacional.

	Población	Activos	Ocupados	Parados	Parados que buscan primer empleo*	Inactivos	Tasa de paro
Total Población	45.884.000	23.051.000	17.282.000	5.769.000	496.900	15.377.600	25%
De 16 a 19 años	1.740.000	304.100	83.200	220.900	148.500	1.436.200	73%
De 20 a 24 años	2.415.000	1.473.500	749.500	724.000	185.300	942.200	49%
De 25 a 29 años	2.941.000	2.555.500	1.733.000	822.500	70.200	385.700	32%
Total Jóvenes	7.097.400	4.333.100	2.565.700	1.767.400	404.000	2.764.100	41%
% Población joven	15%	19%	15%	31%	81%	18%	163%

El 24% de la población activa joven se ha inscrito a ofertas del portal InfoJobs

En este contexto, hemos analizado los jóvenes inscritos en ofertas publicadas en InfoJobs durante 2012. Cabe destacar que:

- 1 millón de jóvenes se han inscrito en ofertas de InfoJobs, cifra que representa el 43% del total de candidatos inscritos.
- Este grupo representa un 24% de la población activa joven a nivel nacional según la EPA.

	Total	Activos EPA	Activos IJ	% IJ s/EPA
De 16 a 19 años	1.740.300	304.100	59.000	19%
De 20 a 24 años	2.415.800	1473.500	404.000	27%
De 25 a 29 años	2.941.300	2.555.500	586.000	23%
	7.097.400	4.333.100	1049	24%

Elevadas tasas de desempleo y temporalidad en la contratación

Según la EPA, la tasa de paro de los jóvenes de 16 a 29 años es del 41%, quince puntos por encima de la tasa de paro nacional y aproximadamente el doble respecto a 2008. En InfoJobs, del millón de jóvenes que se han inscrito a ofertas en 2012, 781.000 declaraban estar sin trabajo (estos representan un 44% de los jóvenes parados a nivel nacional según la EPA).

	EPA (INE)			InfoJobs		
	Activos	Parados	%	Parados*	% sobre activos EPA	% sobre parados EPA
De 16 a 19 años	304.000	221.000	73%	160.000	53%	73%
De 20 a 24 años	1.474.000	724.000	49%	356.000	24%	49%
De 25 a 29 años	2.556.000	823.000	32%	265.000	10%	32%
Total jóvenes	4.333.000	1.767.000	41%	781.000	18%	44%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE e InfoJobs.

Nota: (*) Los datos de parados de InfoJobs se obtienen a partir de dos variables: candidatos que se han inscrito en ofertas y que afirman en su CV que buscan empleo porque no lo tienen.

Por otro lado, los jóvenes ocupados en 2012 tuvieron un alto índice de temporalidad. El 47% de ellos tenían contratos temporales frente al 19% de los de más de 30 años, según el Informe El futuro de la juventud, impulsado por la Universitat de València. También es cierto que el mismo informe afirma que la temporalidad afecta menos a los universitarios que a los individuos con menor nivel educativo.

Sobrecualificación y “ninis”

Durante el año pasado, el 22,6% de los universitarios realizaron trabajos por debajo de su cualificación, una cifra que se elevó al 28,8% en el caso de los jóvenes con estudios superiores, según el informe *El futuro de la juventud*. Según él, los españoles

con menos de 30 años fueron los que tuvieron más formación de la historia con una media de 10,3 años de estudios, un 50% más que en 1977. Por otro lado, entre este colectivo hubo más universitarios (31%) que en el conjunto de la sociedad (28%).

Paralelamente, los jóvenes de hasta 24 años que realizaron actividades de formación alcanzaron el 59%, 16 puntos porcentuales más que al inicio de la crisis, según datos recogidos en el Boletín Económico de febrero de 2013 del Banco de España.

Las tendencias observadas en InfoJobs son similares: entre los candidatos inscritos en InfoJobs en 2012, los universitarios tuvieron un peso del 46% y en la franja de 25 a 29 años este porcentaje incrementó hasta el 55%.

Nivel de estudios por franja de edad (lectura vertical)

Nivel formativo	16 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Más de 65	Promedio
Sin estudios	3%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	3%	5%	5%	4%	1%
ESO	27%	16%	13%	12%	12%	15%	18%	23%	21%	18%	11%	14%
Bachillerato	30%	10%	7%	9%	11%	14%	16%	20%	26%	21%	13%	11%
Formación profesional	24%	32%	24%	26%	28%	29%	29%	25%	20%	19%	15%	27%
Universitarios	16%	41%	55%	52%	48%	42%	34%	29%	28%	37%	58%	46%

Como se observa en el gráfico inferior, también podemos ver que los jóvenes de 25 a 29 años representan la generación mejor formada, puesto que en esta franja de edad los % de candidatos formados en cada nivel son los mayores que en el resto de franjas de edad (exceptuando Bachillerato).

Participación de las distintas franjas de edad para cada nivel de estudios (lectura horizontal)

Nivel formativo	16 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Más de 65
ESO	5%	18%	22%	18%	13%	10%	8%	5%	2%	0%	0%
Bachillerato	6%	16%	15%	17%	16%	12%	9%	6%	3%	0%	0%
Formación profesional	2%	19%	22%	20%	16%	10%	6%	3%	1%	0%	0%
Universitarios	1%	15%	29%	23%	17%	9%	4%	2%	1%	0%	0%
Promedio	2%	17%	24%	21%	16%	10%	6%	3%	1%	0%	0%

Por otra parte, entre la juventud española también encontramos el fenómeno contrario al de la sobrecualificación, el de los “ninis”, que representaron más del 18% de las personas entre 15 y 25 años, según datos de Eurostat, por encima del dato del conjunto europeo, que se situó en el 12%.

Dependencia económica, dificultad para encontrar empleo y emancipación

Durante los ciclos de recesión económica, los jóvenes tienen una mayor vulnerabilidad en situación de desempleo ya que no disponen de experiencia profesional anterior, ni tienen posibilidad de encontrar trabajo gracias a las referencias de antiguos empleadores o conocidos. Estos fueron algunos de los argumentos del estudio *Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres* elaborado por el SEPE.

Según datos de InfoJobs, los jóvenes menores de 24 años son los menos dispuestos a cambiar de residencia por motivos de trabajo. Posibles hipótesis que explican esta tendencia es que no suelen tener recursos económicos para reubicarse y dependen en mayor medida de los ingresos familiares, limitando su ámbito de búsqueda de trabajo a la cercanía a la residencia familiar. Curiosamente, de 25 a 29 años, aumenta notablemente el porcentaje de jóvenes con buena disponibilidad al cambio de residencia, alcanzando el 40%.

Según el estudio *Individualización y solidaridad familiar* de 2011 promovido por la Fundación la Caixa, el 60% de los jóvenes recibió ese año algún tipo de ayuda económica de sus padres y el 67% vivía con ellos.

4.2 Sectores que más jóvenes contratan

Atención al cliente, Turismo y restauración, Comercial y ventas y Educación y formación, fueron las principales puertas de entrada al mercado laboral en 2012

Para analizar los sectores en los que han trabajado los candidatos más jóvenes se ha analizado la última experiencia incorporada en los perfiles del portal. En este sentido, los sectores con mayor peso fueron Atención al cliente, Turismo y restauración, Administración de empresas, Comercial y ventas, Venta al detalle y Educación y formación.

Categoría	Edad				
	16 - 19	20 - 24	25 - 29	Total Jóvenes	> 29
Administración de empresas	1%	10%	21%	32%	68%
Administración Pública	1%	10%	20%	31%	69%
Atención a clientes	3%	24%	26%	53%	47%
Calidad, producción e I+D	0%	8%	24%	32%	68%
Comercial y ventas	2%	13%	19%	33%	67%
Compras, logística y almacén	1%	12%	20%	32%	68%
Diseño y artes gráficas	1%	11%	27%	39%	61%
Educación y formación	2%	20%	31%	52%	48%
Finanzas y banca	0%	11%	34%	45%	55%
Informática y telecomunicaciones	1%	11%	26%	38%	62%
Ingenieros y técnicos	0%	7%	27%	34%	66%
Inmobiliario y construcción	0%	7%	18%	25%	75%
Legal	0%	9%	31%	40%	60%
Marketing y comunicación	1%	16%	32%	49%	51%
Profesiones, artes y oficios	1%	12%	19%	32%	68%
Recursos humanos	0%	7%	24%	31%	69%
Sanidad y salud	1%	19%	28%	48%	52%
Turismo y restauración	3%	22%	25%	49%	51%
Venta al detalle	3%	22%	26%	51%	49%
Promedio global	1%	14%	24%	40%	60%

Puertas de entrada al mercado laboral

Según datos de InfoJobs, las puertas de entrada al mercado laboral de los candidatos más jóvenes, entre 16 y 19 años, fueron sectores como Atención al cliente, Turismo y restauración, Comercial y ventas y Educación y formación. Hablamos de puestos como camarero, vendedor, dependiente, teleoperador, profesor particular, animador comunitario, mozo de almacén o monitor a cargo de menores. Estos puestos no requieren formación ni experiencia previa y ofrecen horarios asumibles por personas

sin cargas familiares u horarios compatibles con los estudios. Los jóvenes entre 20 y 24 años, que disponen de más formación, acceden a un mayor rango de sectores.

4.3 Nivel laboral de los jóvenes

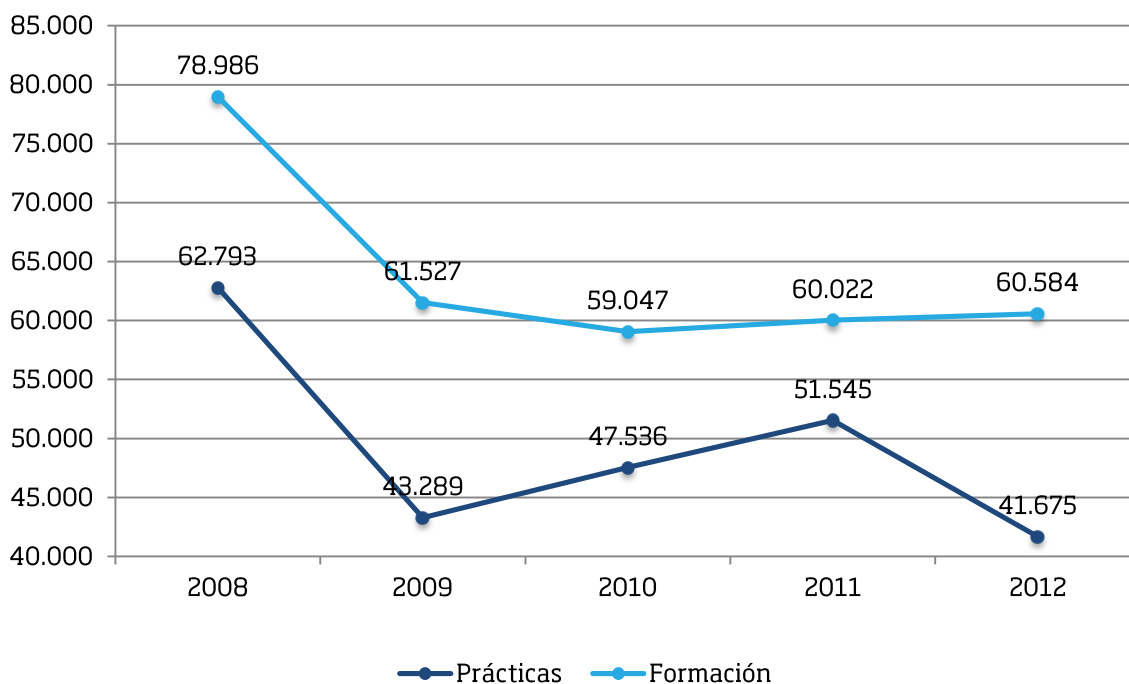
En referencia al nivel laboral de los jóvenes, sobre el total de becarios inscritos en InfoJobs en 2012, el 85% tenían menos de 30 años y hay que destacar que el 40% tenían entre 25 y 29 años.

El 46% de los jóvenes inscritos correspondían a la categoría laboral de Empleado, según el nivel profesional declarado en su última experiencia.

Edad	Becario / Prácticas	Empleado	Especialista	Mando intermedio	Dirección / Gerencia / Consejo directivo	Promedio global
16 - 19	5%	2%	0%	0%	0%	2%
20 - 24	41%	17%	5%	3%	3%	15%
25 - 29	40%	27%	18%	14%	11%	24%
Jóvenes	85%	46%	23%	17%	14%	41%
Resto	15%	54%	77%	83%	86%	59%

En general y como tendencia lógica, a medida que incrementa la edad, los jóvenes van ganando peso en los niveles laborales superiores donde es necesaria experiencia o una especialización.

En referencia a los contratos iniciales, la tendencia del mercado nos dice que los contratos de formación se mantienen más o menos estables desde la fuerte caída que sufrieron en 2009. Sin embargo los contratos de prácticas han sufrido una fuerte bajada este último año.



Fuente: SEPE contratos iniciales por tipo de contrato

Los candidatos entre 25 y 29, los más predispuestos a cambiar de residencia

En un contexto de elevado paro, la opción de emigrar es cada vez más real para muchos de los candidatos entre 16 y 29 años de edad. Aun así, los datos fueron muy dispares según el subgrupo de edad que se analice.

Los más jóvenes tienen mala predisposición al cambio de residencia (alcanzan el 39%) si lo comparamos con el total de candidatos (20%). Lógicamente esta realidad coincide con una edad en la que se están finalizando los estudios obligatorios, secundarios o de formación profesional y puede que se dependa económicamente de los padres. Hay, por tanto, más obstáculos para emigrar.

Entre los candidatos de 25 a 29 años se invierte esta situación. Así, hubo un 40% de candidatos con buena predisposición para el cambio geográfico y sólo un 14% con mala disponibilidad. En estas edades, muchos han finalizado los estudios superiores o, por lo menos, se ha terminado con los estudios que se realizaban y ya no suponen un freno. Además, algunos de ellos ya cuentan con una mayor experiencia laboral a sus espaldas (y por tanto, más oportunidades) y suelen tener una mayor autonomía económica. La emigración en estas edades resulta más fácil, ya que se encuentra con menos obstáculos y en muchos casos sin cargas económicas (hipoteca, hijos etc.). La disponibilidad a cambiar de residencia para conseguir un empleo comienza a descender a partir de los 30 años cuando estas cargas comienzan a coger peso.

Por lo que se refiere a los que tienen 20 y 24, se observa una situación intermedia entre los dos grupos anteriores, con unos datos que estuvieron más cercanos a los globales: 29% con buena predisposición y 22% con mala.

Edad	Disponibilidad al cambio de residencia		
	Buena	Depende de condiciones	Mala
16 -19	14%	47%	39%
20 - 24	29%	49%	22%
25 - 29	40%	47%	14%
Promedio global	31,21%	48,62%	20,17%

Los candidatos de 25 a 29 años, los más predisuestos a tener un empleo que implique viajar

El 46% de los candidatos inscritos de InfoJobs se mostraron dispuestos a viajar por motivos laborales. En el caso de los jóvenes, se sigue la misma tendencia que en la disponibilidad para el cambio de residencia: a edades tempranas la predisposición a viajar es escasa y conforme aumenta la edad es cada vez mayor.

Cabe destacar que los jóvenes de 25 a 29 son los que tienen una mayor disponibilidad a viajar respecto al resto de candidatos independientemente de la edad.

Edad	Disponibilidad para viajar		
	Buena	Depende de condiciones	Mala
16 -19	19%	56%	25%
20 - 24	37%	50%	13%
25 - 29	52%	41%	7%
Promedio global	46%	45%	10%

4.4 Salarios

Los jóvenes cobraron entre un 14 % y un 17% menos que la media de salarios de InfoJobs

El dato de salarios se ha obtenido a partir de la última experiencia laboral de los candidatos. En sus perfiles de búsqueda de empleo se ofrece, cada vez que se añade un nuevo trabajo, una horquilla salarial (máximo y mínimo) en la que situar la propia

remuneración. De ambos datos se elabora un promedio que es el que permite valorar la situación de los sueldos entre los jóvenes y compararlo con el mismo dato a nivel global.

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE de 2010 marcan tendencias coincidentes con los de InfoJobs:

1. Los jóvenes cobran por debajo de la media.
2. El salario se incrementa en función de la edad.

En el detalle por grupos de edad jóvenes, los salarios máximos que declararon tener los candidatos en su último trabajo fueron superiores entre los candidatos de InfoJobs que en la citada encuesta, excepto en el caso de los perfiles de 25 a 29 años. La diferencia entre el salario medio de los jóvenes y el medio del total de los trabajadores fue mucho mayor en el mercado laboral (entre un 29% y un 123%) que en los datos del portal de empleo (entre un 14% y un 17%). Por otra parte, según el informe *El futuro de la juventud*, los jóvenes de menos de 25 años ganaron en 2011 un 42% menos que la media salarial (situada casi en los 24.000 euros) y un 50% menos que los asalariados de más de 45 años. Si tenemos en cuenta a los jóvenes universitarios, el descenso se ve amortiguado y es de sólo del 25%.

Esta diferencia se explica en parte por el menor nivel de formación y experiencia de los jóvenes, pero también por una tendencia al descenso generalizado de los salarios.

	InfoJobs (última experiencia candidatos)	INE estructura salarial 2010	
Edad	Promedio Salario máximo	Salario Medio	Diferencia
16 -19	18.099 €	10.209 €	-7.890 €
20 - 24	15.917 €	13.349 €	-2.568 €
25 - 29	17.206 €	17.638 €	432 €

4.5 Encuesta jóvenes

- Encuestados: 16.800 jóvenes de entre 16 y 29 años
- 63% con estudios universitarios
- 40% se incorpora al mercado laboral entre los 18 y los 21 años
- 20% residen en Madrid y un 14%, en Barcelona
- 17% se dedican a Servicios a empresas y un 16%, al sector industrial
- Un 51% trabajan en la categoría laboral de Empleados

¿Son útiles las prácticas en empresas?

El 73 % de los encuestados afirman haber realizado prácticas en alguna ocasión y sólo el 27% no las han hecho nunca. La percepción de los jóvenes que han hecho prácticas es que no son una herramienta útil para encontrar empleo en su sector (lo asegura el 65% de los encuestados), mientras que un 35% del total sí que las considera provechosas. No obstante, esta imagen pesimista respecto a la eficacia de las prácticas tiene matices:

- Hay una mayor percepción de su utilidad entre los que hicieron prácticas antes de 2012.
- La opinión es más positiva a medida que aumenta la edad de los encuestados.

Esto permite dos posibles interpretaciones. Puede ser que el reciente empeoramiento del mercado laboral haya afectado a las prácticas. También es posible que sólo desde la distancia temporal se perciban sus ventajas, o que se de una combinación de ambos factores.

La realidad es que, según el SEPE, los contratos de formación y prácticas convertidos a indefinidos se han reducido un 57% respecto a 2008.

Las diferencias también son notables en función del sector al que se dedique el joven encuestado. Entre los ámbitos profesionales que creen que las prácticas son útiles destacan:

- Diseño y artes gráficas (un 45% de los encuestados las encuentran útiles).
- Informática y telecomunicaciones (43%).
- Sector inmobiliario y construcción (40%).
- Artes y oficios (40%).

En el extremo opuesto encontramos los ámbitos de la venta al detalle (21%) y atención a clientes (25%).

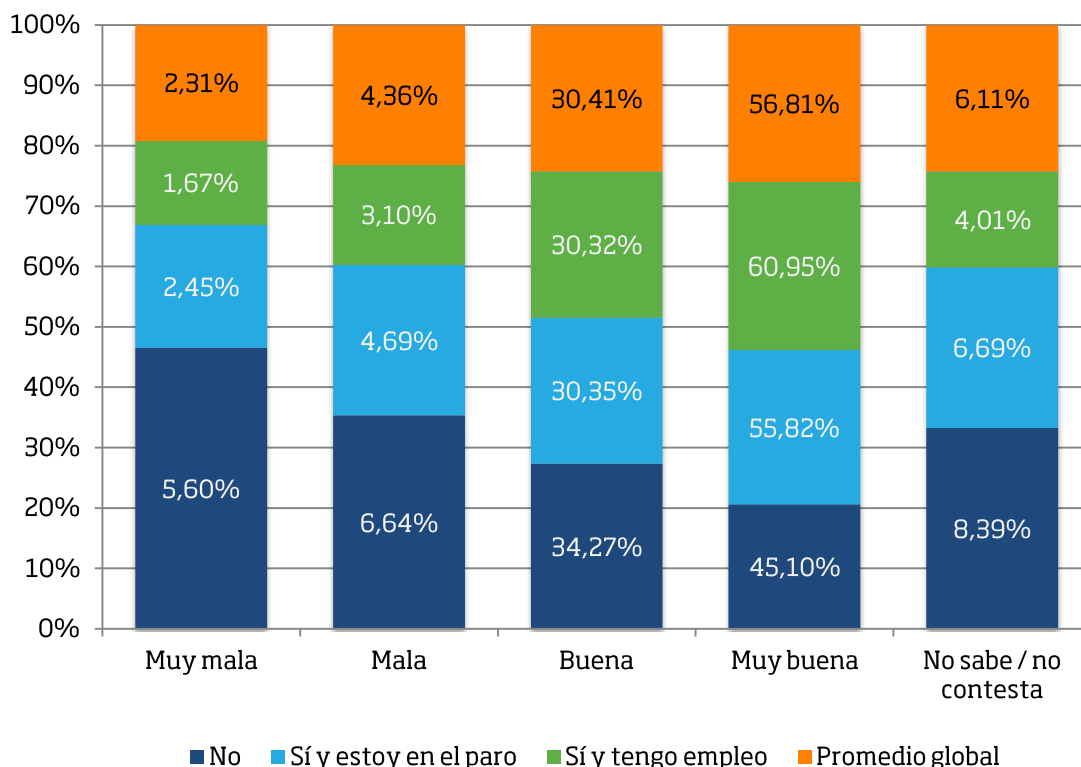
Un 74% de los menores de 30 años que han respondido a la encuesta de InfoJobs aseguran estar dispuestos a hacer prácticas laborales sin percibir ningún salario, únicamente con el objetivo de aumentar su experiencia.

Los que tienen empleo, los más predispuestos a cambiar de residencia

Los jóvenes que han contestado la encuesta están mayoritariamente en paro (75%), mientras que un 23% están trabajando pero buscan otro empleo. Un 2% declara no buscar empleo.

Su disposición a cambiar de residencia si lo requiere el empleo es “muy buena” para el 57% de los encuestados y buena para un 30%. Sólo un 7% de los menores de 30 años dicen tener una disposición mala o muy mala a cambiar residencia por un empleo. Sorprende que entre los que ya tienen empleo hay una disposición ligeramente más alta a trasladarse que entre los que no lo tienen.

Disponibilidad al cambio de residencia entre los jóvenes en función de si tienen o no empleo



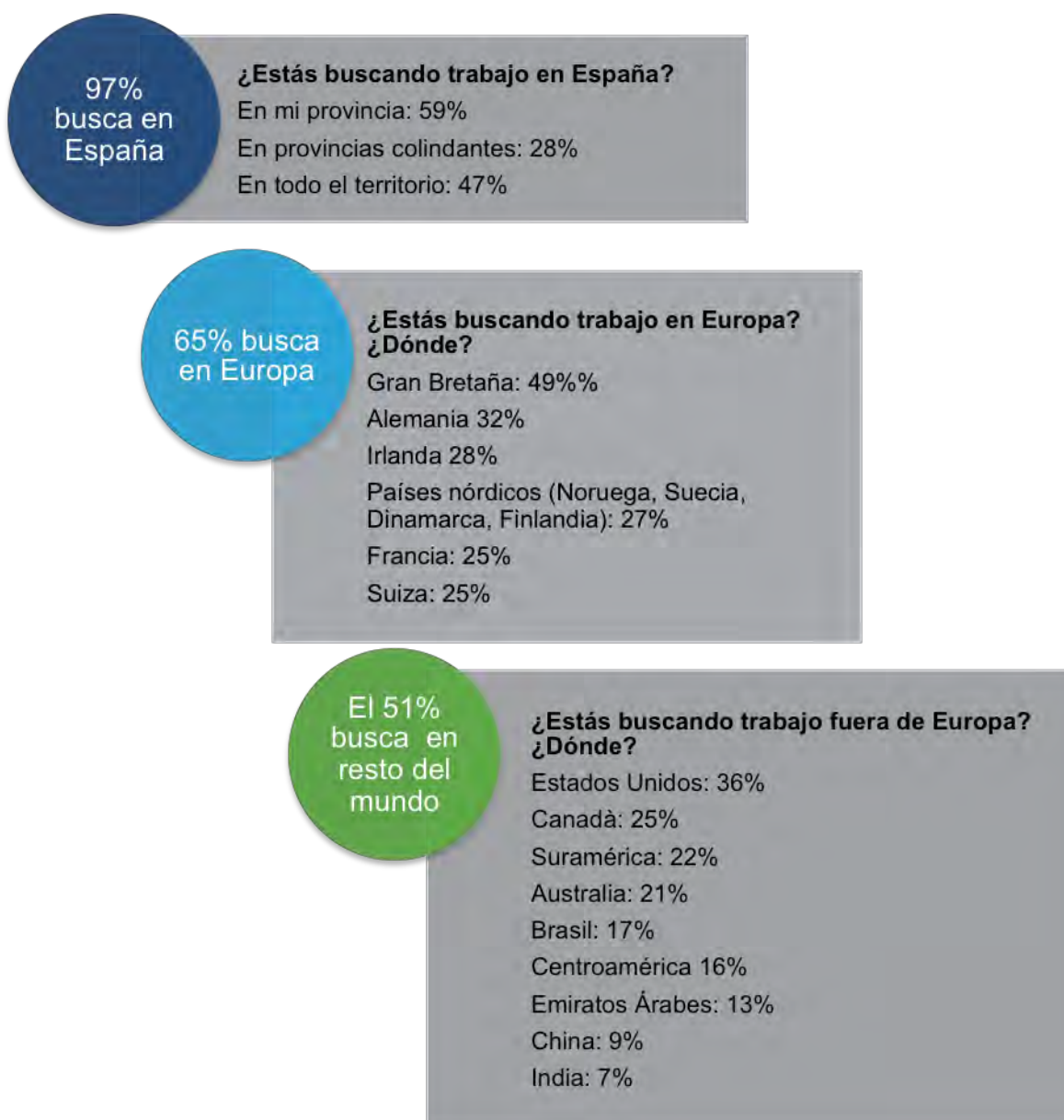
El 65% de los jóvenes buscan empleo en Europa

Un 97% de los encuestados están buscando trabajo en España. Entre ellos, un 61% se centran en su propia provincia, un 29% en las colindantes, un 27% busca en las

grandes ciudades (Barcelona, Madrid, Valencia, Bilbao...) y un 49% en todo el territorio nacional. Es decir, buscan en varios ámbitos, principalmente en toda España y en la provincia de residencia.

Cuando se les pregunta directamente por la posibilidad de buscar empleo en Europa, un 65% de los jóvenes encuestados declaran que sí lo hacen.

El país más interesante para los menores de 30 años es, por razones idiomáticas, Gran Bretaña, una opción para el 49% de ellos. Por detrás encontramos Alemania (32%), Irlanda (28%) y los países nórdicos (27%).



n=16.800

Observamos que a medida que se amplía el horizonte, disminuye la cifra de aspirantes. El porcentaje de encuestados que afirman buscar trabajo más allá de Europa es del 51%. En este caso, los países prioritarios son Estados Unidos (36%), Canadá (25%), Suramérica (22%), Australia (21%) y Brasil (17%). Destacan, por tanto, tres grandes intereses a la hora de elegir un destino: el idioma inglés, el idioma español y el potencial económico del país.

Cómo mejorar la empleabilidad

Ante la altísima tasa de paro juvenil que se registra en España era obligado preguntar a los usuarios de InfoJobs menores de 30 años qué medidas deberían adoptarse para mejorar la situación. La opción principal, apoyada por el 60% de los encuestados, es la puesta en marcha de más subvenciones y ventajas fiscales para las empresas que contratan a jóvenes, seguida del compromiso para las empresas de contratar a un porcentaje de los estudiantes en cuya formación participan (56%) y mejorar los estudios de idiomas para incrementar las posibilidades de emigrar (48%).

Otras propuestas que se repiten son la necesidad de adecuar la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral, las ayudas al emprendimiento, promover las becas y un cambio de mentalidad del empresariado para que confíe más en los jóvenes formados.

4.5 Encuesta empresas

- 27% están en Madrid y un 26%, en Barcelona.
- Empresas encuestadas: 444
- 17% de las empresas encuestadas pertenecen al sector Informática y telecomunicaciones y un 13%, son empresas de RRHH.
- Un 56% de las empresas tienen menos de 50 trabajadores y un 44% tienen más de 50.

La contratación juvenil

- El 87% de las empresas tiene contratados a jóvenes de entre 16 y 29 años.
- Las empresas que no tienen jóvenes trabajando son mayoritariamente pequeñas (de 1 a 10 empleados).
- La participación de los jóvenes aumenta con el tamaño de empresa (a partir de 100 trabajadores, todas las empresas los tienen en plantilla).
- Sobre el total de jóvenes contratados, un 11% tienen contrato formativo
- Sólo el 35% de las empresas tienen a jóvenes con contratos formativos o de prácticas.

A los contratantes se les ha preguntado por el peso del contrato formativo sobre el total de trabajadores jóvenes que hay en su empresa: un 65% aseguran que no tienen esta modalidad de contrato en su plantilla. Otro 21% afirman tener un 10% de trabajadores menores de 30 años en formación. En un 2% de los casos, todos los jóvenes que trabajan en la empresa lo hacen mediante contrato de prácticas o de formación.

Se observa, entre las pequeñas empresas, que se siguen dos patrones de contratación: o no se hacen este tipo de contratos o se aplica a todos los jóvenes, mientras que en las grandes es más normal que supongan pequeños porcentajes del total de menores de 30 años contratados (entre el 10% y el 30%).

Las empresas que indicaron que sí tenían jóvenes empleados con contrato de formación/prácticas aseguraron que un 72% de los jóvenes acaba siendo contratado como personal indefinido. No obstante, en este dato encontramos grandes diferencias en función del tamaño de las empresas: cuanto más pequeña es la compañía más difícil es que se pase del contrato de formación a uno indefinido, mientras que en las de más de 500 empleados se registran los mayores porcentajes de continuidad entre uno y otro tipo de contrato.

El 16% de las empresas afirma tener jóvenes en cargos directivos, mientras que un 29% afirma tenerlos ocupando cargos intermedios. Mayoritariamente, ocupan cargos de empleado.

La empleabilidad de los jóvenes

Las empresas encuestadas por InfoJobs coinciden con los jóvenes en que las subvenciones y/o ventajas fiscales de la contratación indefinida de los menores de 30 años sería una buena medida, algo que opinan del 76,83% de los empleadores. Otras medidas valoradas es potenciar y valorar más la formación profesional (49,52% se muestran de acuerdo con ella), incrementar la duración de las prácticas (28,63%) y la potenciación de contratos de formación no remunerados (25,69%).

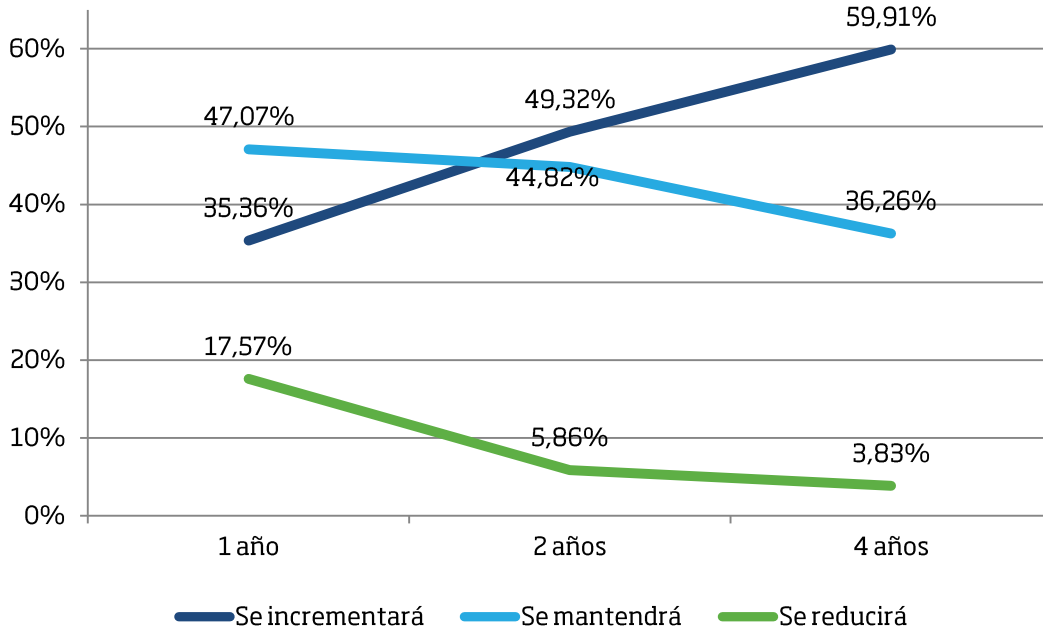
Las empresas también han podido aportar sus propias propuestas para afrontar este problema: facilidades burocráticas y administrativas a la contratación juvenil, ayudas directas, ventajas de distinto tipo en las cotizaciones y bonificaciones, mejora del contenido práctico de los trabajos formativos y una redefinición de los modelos educativos, incluyendo potenciar el emprendimiento y los idiomas.

Un escenario difícil pero no imposible

De acuerdo con las respuestas y opinión de los empleadores, el escenario laboral previsto para el próximo año tiende más a mantenerse (47%) que a incrementar la contratación (35%) o reducirse (18%). A dos años vista, las perspectivas son algo mejores: el 49% cree que crecerá la contratación, un 45% que se mantendrá y un 6% que bajará. Y ya en el medio plazo, fijado en cuatro años, casi seis de cada diez

empresas (un 60%) espera aumentar la contratación, un 36% mantenerla y sólo un 4% reducirla.

% de empresas según sus previsiones de contratación



En conjunto, la mayoría de los empleadores encuestados creen que el empleo en España va a empeorar en el próximo año (66,44%), mientras que uno de cada cuatro (un 24,77%) creen que se mantendrá igual y un 8,78% prevé una mejoría.

En un horizonte un poco más lejano, dentro de dos años, un 43,69% de las empresas creen que seguirá igual, un 35,14% creen que habrá mejorado y un 21,17% empeorado. Pero más de tres cuartas partes de los encuestados (un 76,13%) dan por seguro que en 4 años habrá mejorado la situación, un 16,89% creen que para entonces el empleo seguirá en la misma tónica que ahora y un 6,98% siguen siendo pesimistas para esa fecha.

Sin embargo, la perspectiva tanto sobre la situación del empleo en España como de la evolución de la plantilla en la propia empresa varía notablemente en función del tamaño de la compañía: entre las pymes de menos de 100 empleados hay un moderado optimismo en el medio y largo plazo (2 y 4 años) que sin embargo es más reducido en las grandes empresas de más de 100 trabajadores.

4.7. Los expertos opinan:

4.7.1 Carlos Obeso, Director del Instituto de Estudios Laborales de ESADE



Carlos Obeso centra su actividad docente en la gestión de las Relaciones Laborales. Como investigador y Director del Instituto de Estudios Laborales de ESADE dispone de una visión privilegiada del mercado laboral español.

En esta entrevista destaca la baja formación como causa principal del desempleo juvenil y aboga por reflexionar más profundamente sobre los ciclos de primaria y secundaria. Para encontrar soluciones reales reclama decisión política y el compromiso de todos los agentes sociales.

Aunque la crisis lo ha agudizado, el problema de España con el empleo juvenil viene de lejos. ¿Qué es lo que no funciona?

De entrada hay que decir que las cifras del desempleo juvenil hay que matizarlas. Es verdad que las cifras son escandalosas: un 69% de desempleo entre los jóvenes de 16 a 19 años y un 44% entre los de 20 a 24. Sin embargo hay que decir que estas cifras se calculan sobre los activos en esas franjas de edad. Y resulta que entre los 16 a 19 años sólo están activos un 17% de los jóvenes y un 61% en la franja de 20 a 24, cifras alejadas del casi 90% de actividad que se dan en las franjas intermedias. Por tanto, en términos absolutos, no son tantos los desempleados jóvenes, entre otras razones porque muchos de ellos han vuelto a las aulas y tienen por tanto el status de no activos.

Lo anterior no niega el problema pero sí lo matiza. El problema básico del desempleo juvenil es la baja formación de muchos jóvenes, lo cual se debe en gran parte al alto abandono escolar de nuestro país: en este sentido, junto a Portugal, somos los campeones de Europa. Concretamente, un 77% de jóvenes entre 16 y 19 años sólo tienen una titulación de primaria, una cifra que pasa al 53% en la franja de 20 a 24 años.

¿Universidad o Formación Profesional?

El número de licenciados superiores en España es equivalente al de los países más desarrollados de la Comunidad Europea e incluso está por encima de alguno como Alemania. En cambio, en FP, las cifras de alumnos son relativamente bajas respecto a otros países europeos y no son consecuentes con el modelo económico del país. En mi opinión existe una conciencia bastante generalizada de que hay que fomentar la FP

y de hecho cada vez más jóvenes acceden a la formación intermedia. También existe conocimiento de por dónde debe ir la reforma de la FP. El diagnóstico, por tanto, ya está hecho. Sólo falta decisión política y compromiso real de los agentes sociales.

¿Nuestro sistema educativo necesita cambios?

Sí. En general, los cambios a nivel de FP y universidad están al menos enunciados, aunque existan puntos de vista diferentes. Pero donde se hace menos énfasis y donde valdría la pena dedicar más esfuerzos de reflexión es en los ciclos de primaria y secundaria. Tendemos a olvidarnos de que en estos ciclos es donde se establecen las bases del conocimiento, y si esas bases no son sólidas esto va a afectar a los niveles siguientes. Para tener a mano una reflexión de calidad yo recomendaría los libros de Gregorio Luri, un pensador desde la práctica como enseñante.

Muchos titulados superiores terminan trabajando en empleos muy inferiores a su nivel de estudios. ¿Hay sobrecualificación en la educación española?

Las estadísticas comparativas entre países nos dicen que el gap vertical en España (diferencia entre el grado que se tiene y lo que se pide en el puesto) es bastante elevado y en general con tendencia a la sobrecualificación. De lo anterior no debería deducirse que hay que rebajar el número de grados universitarios sino que debe aumentar la oferta de los niveles intermedios. A medida que la oferta de la formación profesional sea más atractiva, el gap vertical disminuirá.

Parece ser que, últimamente, el destino de muchos de ellos es la emigración ¿Estamos perdiendo talento? ¿Cómo solucionar este problema?

El talento se pierde sobre todo cuando no se utiliza. Por tanto, si nuestro sistema productivo no es capaz de ofrecer trabajos adecuados a la formación de nuestros jóvenes es normal que si pueden, se marchen. Además, cada vez más el mercado laboral se va haciendo más universal con lo que habrá que irse acostumbrando a la necesidad profesional de una movilidad creciente.

Los “ninis” también llenan páginas de periódicos. ¿Qué opinión le merecen?

Los llamados “ninis” representan un problema de difícil solución. El aprendizaje tiene unos tiempos y hábitos, y cuando estos se pierden son difíciles de recuperar. El problema, por tanto, es que vuelvan a estudiar o a aprender un oficio. Si lo anterior se logra, que no será fácil, lo fundamental es que recuperen unos hábitos esenciales para tener un mínimo de éxito. En definitiva, integrar a los “ninis” es difícil y caro. Es por tanto una opción política.

¿Hay posibilidades en el emprendimiento?

El emprendimiento es viejo como la historia de la humanidad. Lo que es nuevo es suponer que sea la salida a la crisis del mercado laboral. Se trata más de una operación ideológica con un trasfondo peligroso: pensar que el que está en paro y no emprende es culpable de su situación. Además, se está confundiendo al emprendedor con el autónomo y se está poniendo en el mismo saco una aventura empresarial de alto contenido tecnológico con la apertura de un bar. Al que tiene perfil emprendedor se le puede y quizás se le debe ayudar, pero partiendo de una realidad: personas con perfiles emprendedores hay muy pocas.

4.7.2 Oriol Homs, director de la Fundación CIREM



Si de algo sabe Oriol Homs es de Formación Profesional. Como sociólogo, la inserción laboral de los jóvenes y sus necesidades educativas han sido su principal campo de trabajo dentro y fuera de la Fundación CIREM, el Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterráneo que dirige y que centra su actividad en el asesoramiento en el ámbito social.

Su principal propuesta, mientras se espera la llegada de un crecimiento económico que de momento carece de estímulos, es un plan de choque para introducir cientos de miles de jóvenes en las empresas mediante prácticas o becas reguladas. Un enorme programa que introduzca a los jóvenes en las empresas. También reclama, ante los discursos que ven en el emprendimiento la solución a los males del mercado laboral español, una apuesta por las pymes y los autónomos.

¿Hay algo que se pueda hacer contra la enorme tasa de paro juvenil que hay en España?

El problema es cómo generar empleo cuando la actividad, que es la que genera empleo, no está funcionando. Este es el problema grave: o hacemos políticas a favor de que el mercado sea capaz de absorber esa mano de obra o hemos de buscar políticas alternativas al mercado porque si no, no hay solución.

Por tanto, ¿el problema es la ausencia de estímulos económicos y la austeridad?

El problema más gordo es que si seguimos supeditando las políticas de crecimiento a las políticas de restricción presupuestaria con la rigidez que se está haciendo no hay solución. Si no se incentiva la economía, la economía no funciona. Y si no funciona no hay puestos de trabajo. Se precisan incentivos: cuanta más actividad económica haya más posibilidades hay de que los jóvenes puedan acceder a un empleo.

Y en ese marco también podríamos discutir si hay que priorizar a los jóvenes o no. Es decir: si hay más actividad habrá más empleo para todos. ¿Qué parte irá a los jóvenes? Eso está por ver. Tras la última recesión importante, la de los años 70, sí se priorizó a los jóvenes porque tenían un problema de envejecimiento muy elevado de sus plantillas y además encontraron unos jóvenes muy bien formados, preparados, con ganas de trabajar y con salarios más bajos.

Es decir, que hay que esperar a que llegue el crecimiento y aún así nada garantiza que los jóvenes encuentren hueco.

A la que haya brotes de mejora de la situación y haya una mayor actividad económica, en principio tiene que haber una renovación importante de la mano de obra y de oportunidades. ¿Para todos los jóvenes? No, seguramente para aquellos que estén bien adaptados a los requerimientos del mercado laboral. Y por lo tanto son los jóvenes que tengan un mayor nivel de educación y preparación profesional los que tendrán mejores oportunidades.

¿Qué otros factores pueden influir?

Hay uno de más largo alcance, que es el gran envejecimiento de toda la población en España y, por lo tanto, hay una salida hacia la jubilación muy elevada y habrá muchos más en los próximos años. En estos momentos esas personas que se jubilan no se renuevan o pocas se renuevan, pero cuando la economía funcione un poco mejor habrá una renovación muy importante de esas personas que van hacia la jubilación.

¿Nos podemos permitir pasar años con esta tasa de paro de juvenil? ¿Qué se puede hacer hasta que vuelva el crecimiento económico?

Hay que poner en contacto a los jóvenes con las empresas a partir de prácticas o becas o cualquier fórmula que, dentro de un marco regulador, facilite que los jóvenes estén en situación de trabajar. Porque todos sabemos que la mejor forma para encontrar trabajo es a través de los lugares en que los jóvenes han hecho prácticas durante su periodo de formación. Hay que acercarlos a las empresas durante su formación o inmediatamente al final de la misma, porque es muy posible que cuando haya un puesto vacante sea este joven que ya se conoce y ya se ha valorado quien lo ocupe.

¿Y las ayudas a la contratación?

No tienen demasiados resultados, porque las empresas, si no tienen trabajo, no contratan jóvenes por que haya ayudas, a no ser que las incentivemos muchísimo: que haya una reducción muy fuerte del coste de esa mano de obra. Por lo tanto, e insisto, la única vía que se me ocurre es promover becas o prácticas para situar a los jóvenes en las empresas y que desarrollen sus competencias, sus capacidades y que estén profesionalmente en contacto con otras empresas.

Pero los jóvenes en paro son los que, en teoría, ya han acabado su periodo formativo. ¿Cómo se les incluye en esas prácticas?

Habría que hacer una política de grandes dimensiones: no sirve para nada experiencias muy bonitas y válidas como contratar a diez, veinte, cien, mil jóvenes...

Tenemos centenares de miles. Hay que ir a medidas estructurales, más de fondo, que permitan una movilización. Y una llamada a las empresas para que colaboren bajo la responsabilidad social de compartir una sociedad: una beca de 200, 300, 400 euros se lo puede permitir cualquier empresa que tenga un mínimo de funcionamiento que no esté en la bancarrota o a punto de cerrar. Que lo hagan centenares, miles de empresas.

También debería haber un acuerdo negociado entre los sindicatos y las organizaciones empresariales para evitar que haya abusos. Y con un plazo determinado: hasta el momento en que haya una reactivación. Un plan de choque que se implemente prioritariamente en los sectores que van a tirar de la economía en los próximos años, como la economía verde, por ejemplo.

Con el retraso de la jubilación –fruto de la reforma ya aprobada o de las que puedan llegar–, ¿se dificulta aún más la entrada de jóvenes al mercado laboral?

Con la jubilación tenemos un problema estructural de fondo: el envejecimiento de la población nos obliga a repensar el proceso de retirada del mercado de trabajo de la población. No tiene ningún sentido que personas que están en sus capacidades normales, laborales, intelectuales, físicas, etcétera se retiren del mercado de trabajo cuando todavía tienen por delante 20 o 30 años de vida. Hay que buscar fórmulas en las que se retrase y se flexibilice. El único problema que tendríamos ahí es que no estaríamos incentivando suficientemente la contratación de jóvenes porque no se retirarían tantas personas mayores, aunque a medio plazo tanto los unos como los otros harán falta para sufragar el sistema.

¿Y el contrato de relevo?

Es una buena idea. Pero tenemos una retirada del mercado de trabajo antes de la edad de jubilación y eso hoy no tiene ningún sentido. A lo mejor ese contrato de relevo se podría hacer a partir de los 65, pero esa idea de transferir la mano de obra con mayor experiencia y sabiduría hacia otro joven es una muy buena idea.

Otra reciente propuesta: el pago de una cuota reducida de autónomos de 50 euros durante seis meses para los jóvenes. ¿Qué le parece?

Hay que ver en qué se concreta. Se están barajando algunas ideas buenas y otras que no sé la eficiencia o el impacto que van a tener. Hay que promover que las personas tiendan a emprender. Vamos a un tipo de economía y sociedades con más personas autónomas o por cuenta propia o empresarios, sin que vaya a desaparecer el asalariado. Hay ideas que no son factibles: que todo el mundo puede estar trabajando en su casa, autoocupado, y que así se generan redes y que con eso se genera riqueza... Se generará riqueza pero poca. Se necesitan empresas y grandes empresas capaces de generar productos y bienes y servicios en un mundo muy globalizado que requiere grandes estructuras y grandes organizaciones.

¿Qué clase de estructuras laborales prevé tras la salida de la crisis?

El peso de la economía de servicios va a seguir aumentando y esa economía permite otro tipo de organización del trabajo que no requiere esas estructuras que son las empresas clásicas. Gente que trabaja por su lado, con redes, con contactos, con socios, etcétera, eso irá aumentando. Eso hay que promocionarlo. Es la nueva economía que va saliendo de la crisis.

Pero también hay que ser pragmático: es mucho más eficiente apoyar a las pymes para que generen empleo que generar autoempleo o emprendedores. Esa obsesión ahora por el autoempleo y el emprendimiento no debería ir en menoscabo del apoyo a las pymes, la clave en la estructura productiva de nuestro país. Es mucho más rápido, menos costoso, mucho más eficiente y podemos aumentar muchísimo más la productividad en nuestro país si apoyamos a que las pymes puedan generar empleo.

¿Cómo se puede ayudar a las pequeñas empresas?

El marco regulador de la actividad económica está pensado para grandes empresas cuando la realidad es que en nuestro país la mayoría son pymes y micropymes. Tanto la ley de sociedades limitadas, como de contratos, como toda la norma jurídico mercantil, debería repensarse porque una organización micro –de 2 a 5 personas– no requiere las mismas normas que una empresa de 200, 2.000 o 20.000 trabajadores.

Y hay que cambiar la figura del autónomo, definida inicialmente como un caso residual entre los grandes grupos: trabajador por cuenta ajena, funcionario o los empresarios. Pero ahora va a tener mucha más importancia. Hasta ahora, el de los autónomos ha sido un marco regulador muy flexible, pero necesitamos dotar a los autónomos de una mayor seguridad: paro, bajas médicas, etcétera.

Volviendo sobre los jóvenes: otro de los procesos actuales es la emigración en busca de oportunidades laborales. ¿Estamos volviendo a los años 60?

No tenemos las cifras claras, pero aunque no las tengamos sabemos que es un fenómeno significativo que merece la pena prestarle atención, porque supone un cambio de tendencia respecto a los últimos años, en que España ha recibido inmigrantes. Pero también hemos de situar bien el fenómeno porque seguirá creciendo el número de jóvenes que van a ir a trabajar fuera en el proceso de internacionalización de nuestra economía.

Durante muchos años hemos pensado, junto con toda Europa, que era muy bueno que los jóvenes estudiaran en diferentes sitios. Hoy es más normal que un joven que se ha formado en dos o tres universidades de dos o tres países haya conocido gente, haya establecido redes y ahora las aproveche profesionalmente. Por eso tampoco nos debe asombrar que muchos jóvenes hayan decidido que su espacio profesional es Europa y salen del país. Y esos jóvenes, con esa mentalidad, me preocupan menos: funcionan en una red que ha saltado ya las fronteras nacionales.

Pero no todos son Erasmus en perpetuo movimiento...

No. Y, de hecho, me preocupan más los jóvenes que no encuentran trabajo aquí y van a buscarlo fuera. Este es un proceso migratorio más tradicional, como el que hubo en el pasado. Con la variante de que ahora son jóvenes altamente cualificados. Si el mensaje es que en España no hay futuro para ellos, no van a volver nunca más; si en España se trabaja para reactivar la economía y se reactiva, seguramente esos jóvenes entrarán en un circuito laboral internacional en el que nos moveremos todos en un mundo mucho más globalizado.

Por último, ¿qué se puede hacer con los “ninis”?

Con los “ninis” no se puede seguir diciendo que no quieren ni estudiar ni trabajar. Pues sí, hay algunos que no querrán, pero será porque pueden hacerlo dentro de un entorno social y familiar de sobreprotección. Pero ahora estamos más bien hablando de las personas que han acabado sus estudios y que no encuentran trabajo, y que no ven claro que estudiando más puedan resolver su situación.

En esa situación convendría dos cosas:

Hemos de plantearnos por qué tantos jóvenes abandonan antes de lo deseable los estudios. Hay un problema del sistema educativo, que no es capaz de motivar a un número sustancial de esos jóvenes. Nos hemos de replantear cómo diseñar ofertas educativas más atractivas, más interesantes. Un ejemplo: en Formación Profesional, las prácticas en empresas las ponemos al final del segundo año, con lo cual los jóvenes tienen que esperar dos años a poder tocar su profesión. Si se adelantara a los primeros meses de FP, ayudaría mucho más a orientar y motivar mejor a los jóvenes.

Con respecto a los que no pueden trabajar porque no encuentran trabajo la propuesta es situarlos en una situación de trabajo a partir de becas y prácticas que faciliten ese contacto. Reduciríamos enormemente los “ninis”.

4.7.3 Rafael Puyol, catedrático de Geografía Humana en la Universidad Complutense y Vicepresidente de la Fundación Instituto de Empresa



Rafael Puyol es un geógrafo de formación experto en demografía. Sus estudios de los vínculos de la geografía humana y la economía le sitúan en un lugar privilegiado para conocer, desde el ámbito académico, los problemas sociolaborales de la juventud actual.

Sus respuestas se pueden resumir en dos ideas fundamentales: hay que mejorar la tasa de educación postsecundaria y adecuar más los estudios universitarios a las necesidades de un mundo que, según señala, reclama más práctica, más habilidades y un mejor enfoque hacia la inserción laboral. Su presencia en la comisión creada por el ministro de

Educación, José Ignacio Wert, para la reforma del modelo universitario, da aún más valor a sus opiniones al respecto.

Aunque la crisis la ha agudizado, el problema de España con el empleo juvenil viene de lejos. ¿Qué es lo que no funciona?

Si yo conociera las causas de esta situación y pudiera ofrecer remedios, optaría al premio Nobel de economía. Pero sí es evidente que las personas que tienen mayores niveles de cualificación tienen tasas de desempleo bastante más reducidas que los que tienen una formación elemental o ninguna. La solución al problema pasa porque haya más gente que estudie y seamos capaces de ofrecer a todos una formación mejor.

¿En qué nivel educativo se debe actuar?

La tasa de escolarización de la enseñanza postsecundaria es muy reducida, pero incluso entre las personas que siguen estudiando hay una tasa de fracaso escolar muy elevada. Algo está pasando ahí que determina que muchos de ellos abandonen el sistema. Tenemos que hacer una apuesta muy grande porque haya más gente con estudios postsecundarios. Estamos a la mitad de la media de los países de la OCDE.

¿Universidad o Formación Profesional?

Hay que apostar por las dos cosas. Pero si hay una formación que siempre ha sido un poco la *Cenicienta* de los estudios en nuestro país ha sido la Formación Profesional. Y a mí me parece capital que seamos capaces de apostar en serio dotándola de los medios necesarios e incentivando la presencia de estudiantes.

Ahora hay una FP nueva, la llamada FP dual, siguiendo el modelo alemán en el que los estudiantes reciben una parte de formación en las empresas y otra parte en los centros. Eso ha funcionado muy bien en Alemania y podría funcionar muy bien también en España.

¿Las universidades también necesitan cambios?

Buena parte de las titulaciones que se ofrecen en estos momentos no responden bien a las necesidades reales del mercado de trabajo. Las universidades siguen enseñando las mismas cosas, estudios bastante tradicionales en su origen y desarrollo, y hay pocas universidades que estén diseñando títulos nuevos realmente adaptados a lo que son hoy las necesidades de la sociedad en nuestro país.

Tenemos que ir a una universidad que enseñe otras cosas, que sea más práctica, que no sólo desarrolle contenidos, sino también destrezas, capacidades y también valores que son muy importantes para el futuro profesional en nuestro país.

Usted participa en la comisión de expertos para la reforma de los estudios universitarios, ¿esos cambios que propone no chocan con el papel académico que se le supone a la institución?

En la comisión seguimos nuestros trabajos y pronto los daremos a conocer: yo creo que en nuestras propuestas van a encontrarse cosas similares a las que estoy comentando. Pero la universidad no debe ser solo un marco teórico. Uno de los defectos que tiene es que no insiste más en la formación práctica de sus titulados bien dentro de la universidad o fuera, en empresas o instituciones. Es una de las grandes asignaturas pendientes de la formación al mayor nivel en nuestro país.

Muchos titulados superiores terminan trabajando en empleos muy inferiores a su nivel de estudios. ¿Hay sobrecualificación en la educación española?

Hay subempleo notable en el caso de nuestros licenciados y eso nos obliga a pensar que hay muchas titulaciones que se vienen ofertando por casi todas las universidades públicas y privadas de este país que necesitaríamos redimensionar y sustituir por otro tipo de titulaciones mucho más innovadoras, creativas y que favorezcan el espíritu emprendedor. Pero en términos absolutos no hay sobrecualificación. La hay en términos relativos considerando el destino de muchos de nuestros licenciados.

Parece ser que, últimamente, el destino de muchos de ellos es la emigración.

Que se están marchando es una realidad y una realidad lamentable. Datos precisos no tenemos (las estadísticas no permiten afinar si son nacionalizados, españoles

desplazados por sus empresas, etc.) pero probablemente no son tantos como a veces se airean.

En cualquier caso, es una pérdida de talento...

Hoy esos términos de fuga de cerebros ya no los utilizamos porque lo que realmente se produce es la circulación de las personas en diferentes contextos: van y vienen; retornan temporalmente; se vuelven a ir; van a otro sitio; una circulación de las personas más preparadas. Buena parte de esas personas acabarán volviendo cuando la situación económica mejore.

¿Cuándo será eso? ¿Cuándo volverán?

La realidad demográfica es muy tozuda y la demografía es una ciencia de luces largas y tenemos la obligación de estudiar no sólo lo que está pasando sino también lo que puede pasar en el futuro de acuerdo a los datos que manejamos. En España se está produciendo una situación demográfica casi irreversible de muy baja natalidad por un lado, generaciones jóvenes con muy pocos miembros, y por el otro, la salida del mercado laboral de una cantidad ingente de personas, las que nacieron en el *baby boom* que son muchas. Por tanto el mercado laboral español se va a resentir en diez años, no más. Por eso creo que los nuestros volverán y que además volverá a crecer la inmigración.

Los “ninis” también llenan páginas de periódicos. ¿Qué opinión le merecen?

Este fenómeno ha existido siempre, pero ahora se da más. Que un 23,75% de chicos y chicas entre 18 y 24 años no hagan ni lo uno ni lo otro a mí me parece un tema muy preocupante. Estamos hablando de un grupo de 820.000 personas, un número muy alto. La cifra ha crecido, además, en relación a otros países de nuestro propio contexto económico-social, es decir, otros países europeos y de la OCDE.

Frente a los “ninis” hay una interpretación hasta cierto punto esperanzadora. Algunos de los que podría ingresar en esta categoría han acabado por incorporarse a las aulas universitarias. A pesar de la crisis, o quizás por la crisis, en los últimos tres o cuatro años el número de estudiantes universitarios está creciendo. Pero tengo un temor que ojalá no se llegue a cumplir y es que estas personas van a la universidad como la última opción, sin una voluntad clara de cursar una carrera universitaria o con una gran desgana.

¿Hay posibilidades en el emprendimiento?

Las universidades no enseñan demasiado a emprender. Sólo algunos centros, algunos departamentos, algunas escuelas de negocio consideran que la innovación y el emprendimiento son *leitmotiv* de su razón de ser. El resultado es que la mayor parte

de los licenciados o bien quieren ser funcionarios o bien trabajar por cuenta ajena. No se plantean el emprendimiento como una opción personal.

¿Qué opinión le merece la anunciada propuesta de que los jóvenes autónomos paguen 50 euros en la cotización de autónomos?

Todo lo que sea fomentar el emprendimiento, desde el punto de vista formativo, de las oportunidades, de las facilidades económicas, a mí me parece bien. No sé si será suficiente. Habrá que esperar un poco a ver qué resultados dan: a priori a mí me parece que están en la línea adecuada que necesitamos en España.

4.7.4 Cristina Martín del Campo. Integrante de la Comisión Permanente de la Federación de Asociaciones de Estudiantes Progresistas (FAEST)



Cristina pertenece a la Federación de Asociaciones de Estudiantes Progresistas (FAEST), el principal referente estudiantil progresista en centros educativos y universidades. Cree que además del problema estructural económico de nuestro país, hace falta más inversión en Educación para poder generar más puestos de trabajo.

¿Cómo hemos llegado a estas tasas tan altas de desempleo juvenil?

El desempleo juvenil lo podemos explicar desde dos puntos de vista. En primer lugar con el estallido de la burbuja inmobiliaria: muchos jóvenes que habían dejado sus estudios para trabajar en la construcción o en empresas relacionadas se quedaron en paro, y ahora, con la crisis que hay y sin estudios, tienen muchísimas dificultades para acceder al mercado laboral. Y por otra parte, en España hay un problema estructural: hay mucha facilidad para destruir empleo, a lo que se suma la incapacidad del Gobierno para generarlo o para facilitar que otros lo generen. De este modo, todos los jóvenes que salen preparados y que podrían acceder al mercado laboral no pueden hacerlo.

Con estas dos situaciones hemos llegado a unas tasas de paro juvenil de un 55% y se está dando ya otro fenómeno, que es el de la emigración juvenil: sólo en 2012 ya son 280.000 jóvenes que se han ido de España en busca de situaciones mejores.

¿Crees que se están tomando las medidas necesarias en España para mejorar el paro?

El Gobierno no lo está haciendo: la reforma laboral ha destruido más empleo del que ha creado. Además precariza los contratos de trabajo. No hay una política clara y directa para hacer frente al paro juvenil. Da más temporalidad a los contratos de trabajo y no favorece el empleo juvenil.

Por otra parte, el Gobierno tampoco está invirtiendo lo suficiente en Educación para que de aquí a un tiempo se mejore la situación del desempleo.

¿Los planes de estudio son correctos?

Son correctos siempre que se invierta lo suficiente y se den las ayudas pertinentes para poder llevarlos a cabo. Además, se debería hacer mucho más hincapié en la

Formación Profesional y en toda la gente que ahora mismo no tiene una titulación y no puede entrar al mercado laboral.

¿Deberían adecuarse estos estudios a las necesidades del mercado laboral?

Claramente no, los planes de estudio no deben adecuarse y no deben suplir las necesidades del mercado laboral. Los estudios no tienen que responder ante el mercado.

¿La Formación Profesional es eficaz?

Es eficaz, pero no se impulsa demasiado: ni se hace hincapié, ni se invierte para que los jóvenes realmente accedan a ella.

¿Cuál es su opinión respecto al sistema de becas y prácticas?

Es insuficiente. Y más teniendo en cuenta que en el último año el Gobierno ha recortado el presupuesto y muchas ayudas para que los jóvenes puedan estudiar.

¿Las prácticas y becas suplen puestos de trabajadores?

Sí que los suplen, pero sólo durante el tiempo que la empresa dispone para realizar esas prácticas. Esto da lugar a más desempleo: cuando estos contratos de prácticas terminan, las empresas no acaban contratando a estos jóvenes y, por lo tanto, nos encontramos en la misma situación de precariedad que al principio.

¿La emigración de los jóvenes es el drama de esta generación? ¿Crees que volverán?

Creo que la emigración de los jóvenes es otro de los dramas que está sufriendo la juventud en España. 280.000 jóvenes se fueron el año pasado y, obviamente, si encuentran mejores situaciones laborales en otros países y ven que la situación que en España no mejora, no creo que vayan a volver.

Desde FAEST, ¿qué medidas creéis que debería aplicar el Gobierno en materia de desempleo juvenil?

En cuanto a financiación, deberían dar recursos para jóvenes que deseen comenzar con el auto-empleo, para los emprendedores. Deberían ayudar con medidas fiscales a todos estos jóvenes que deseen llevar a cabo un proyecto personal y entrar en el mercado.

Además, obviamente, deberían crear y hacer que se puedan crear puestos de trabajo, deberían ayudar a los jóvenes en paro que no tienen formación, ayudándoles con orientación y facilidades para que puedan acceder otra vez a los planes de estudio y tener así una titulación, porque como muestran las estadísticas, los jóvenes que menos formación tienen son los que muestran tasas de desempleo más altas.

Desde luego pensamos que para hacer frente realmente al problema del empleo juvenil, debería haber un pacto consensuado de los partidos políticos para luchar contra este problema y que no caiga en los intereses partidistas que puedan surgir.

¿La tarifa de 50 euros como autónomos es una buena medida?

Esta medida es un parche temporal y claramente es insuficiente para que los jóvenes puedan llevar a cabo proyectos y puedan ser emprendedores y puedan insertarse en el mercado laboral.

¿Existen modelos en otros países que pudieran mejorar el desempleo juvenil?

Sí que existen otros modelos que pueden hacer frente al problema, si bien es cierto que en Europa no todos los países tienen esta situación tan dramática de desempleo. El Gobierno debería plantearse a qué modelo quiere llegar y no ir colocando parches y parches que al fin y al cabo no resuelven el problema y aún lo agravan más.

4.7.5 Julio Camacho Muñoz, Director del Observatorio de Juventud y José Muñoz Ripoll, Adjunto al Director General del Injuve



El Injuve, organismo de la Juventud dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es el interlocutor natural para obtener una respuesta institucional ante el problema del desempleo juvenil. Dos de sus responsables, Julio Camacho y José Muñoz, reconocen que la situación actual para los jóvenes es desastrosa y confían en que los jóvenes estarán preparados para cuando llegue el momento de salir de la crisis.

¿Cómo hemos llegado a esta situación con unas tasas de empleo juvenil tan altas?

JULIO: Fundamentalmente por esta crisis, financiera, económica, etc. En los datos de la EPA se puede observar cómo, coincidiendo con el inicio de la crisis, todos los indicadores relativos a ocupación, a empleo, paro y demás se hunden. A esos indicadores de la EPA se les une la variable correspondiente a emancipación.

¿Nos habían vendido la idea de que a más formación se podría sortear mejor la crisis? A pesar de todos los títulos, másteres, postgrados, Formación Profesional...

JULIO: Una de las causas obviamente es la crisis, pero además hay que tener en cuenta inadecuación de la Formación Profesional con el mercado de trabajo. Ese es otro de los déficits importantes que hemos venido padeciendo desde hace décadas. De la inadecuación del sistema educativo al mercado de empleo venimos oyendo desde hace muchos años, fácilmente 30 años.

Cuando se dice que hay que adecuar los planes de estudios a lo que pide el mercado laboral, ¿eso va a producir un superávit de ingenierías y un déficit de estudios de artes?

JOSE: El trabajo es la fuente para vivir, para montar tus proyectos personales. Evidentemente el sistema educativo tiene que estar adecuado. Otra cosa es, efectivamente, que las personas tengan libertad para estudiar y prepararse en lo que ellos consideren, pero sí que es cierto que desde el sistema de Formación Profesional tiene que haber una orientación hacia lo que realmente se está demandando.

¿Creéis que en estos planes de estudios habría que incluir una motivación para los estudiantes a tener una visión de emprendedores?

JOSE: El sistema educativo parece que quiere introducir contenidos en ese sentido. En la promoción del emprendimiento empresarial se enmarca el proyecto de la Ley de Emprendedores que pretende, en lo que a los jóvenes se refiere, facilitar el que aquél que quiera serlo pueda serlo.

JULIO: En el observatorio estamos detectando, mediante los sondeos que venimos haciendo, que, posiblemente porque no hay más opciones, una de ellas es establecerse como autónomo o poner un negocio en marcha. La actitud positiva hacia esa opción además se acompaña con una mejora en la opinión que tienen los jóvenes respecto de las personas emprendedoras.

La movilidad de los jóvenes, ¿es más una opción para ampliar conocimientos o una obligación para buscar un trabajo?

JOSE: En España es muy importante la movilidad, al margen de esa faceta de moverte para buscarte la vida porque aquí no tienes oportunidades. Los programas de movilidad juvenil y estudiantil tienen un peso muy importante, en ese caso se mueven para formarse. El programa Erasmus está a unos niveles que jamás ha estado, aunque ahora ha bajado un poco en la dotación de becas. El programa "Juventud en acción" moviliza en España alrededor de 10.000 jóvenes cada año que o montan viajes de mutuo conocimiento con jóvenes de otros países o conlleva la prestación de un voluntariado en otro país durante un número importante de meses, 10 o 12. Aunque esa movilidad todavía tiene un número de usuarios muy grande, lo que está claro es que la crisis ha motivado otro tipo de movilidad, la de búsqueda de las oportunidades, que conllevará sin duda el que en los próximos años habrá que trabajar para recuperar ese talento que ha marchado: que los jóvenes que quieran volver tengan la oportunidad de trabajar en su país.

¿Habría que poner en valor a la juventud en tiempos de crisis?

JOSE: La actualidad invita a dar esa mala imagen, a dar información sobre cuestiones o noticias que son las que activan a la opinión pública, como son accidentes, problemas con la justicia y eso va haciendo un poso...

JULIO: En momentos de crisis hay desorientación por parte de la sociedad, que se va traduciendo en indignación. Y entonces, en una situación de temor, los primeros que pagan son la gente joven. ¿Por qué?, pues porque corren riesgos.

¿Es una generación perdida?

JULIO: Esa es otra realidad. Hay generaciones que lo han pasado muy mal, la gente de treinta años lo ha pasado muy mal, como ha pasado en otros países europeos, que apenas han tenido opciones de entrar en el mercado de empleo. También es para los poderes públicos un reto: no se puede dejar a esta gente que vaya envejeciendo en casa de los padres.

¿Desde el Injuve se percibe desconfianza por parte de los jóvenes hacia los organismos que deberían ayudarles a buscar empleo?

JULIO: Los jóvenes es lógico que tengan desconfianza. La generación de 1980 y la anterior sobre todo, es una generación perpleja porque se habían formado mucho, aquello de la generación mejor formada viene de hace un par de décadas.

Las posiciones de la juventud actual ya no es tan perpleja, se percibe que los jóvenes quieren hacer cosas incluso los que han tenido la desgracia de no haber podido insertarse fácilmente en el mercado del empleo. Pero ya tienen otra valoración respecto del asunto, hay que cambiar cosas. Los que vienen ahora, los nativos digitales, vienen con un *background*. Con eso no quiero decir que vayan a encontrar empleo más fácilmente, porque eso dependerá de la propia estructura económica y laboral de nuestro país, pero que tienen un valor añadido, no cabe duda.

4.7.6 Carlos García Navares, Director Nacional del Programa de Talento Internacional en Empresa de AIESEC



Carlos García trabaja para la organización AIESEC, presente en más de 113 países y encargada de buscar a los jóvenes talentos que estudian en nuestras universidades. Cree que apostar por la juventud sería una de las principales soluciones para salir de la crisis, aunque confiesa que no sabe muy bien cómo se puede producir ese cambio.

Con la tasa de desempleo juvenil que tenemos en nuestro país, ¿qué explicación hay para entender cómo hemos llegado a este punto?

En parte porque la sociedad está orientada para que los puestos relevantes siempre estén ocupados por personas de mayor edad. Cada vez esa edad va subiendo y los jóvenes van quedando más apartados. Si a eso le sumas que cada vez se requiere más experiencia, en parte por el incremento también del paro entre la gente mayor, pues se hace casi imposible que la gente joven pueda acceder a un trabajo normal y corriente.

La educación superior en España, ¿es de calidad y competitiva respecto a los países de nuestro entorno?

No es 100% de calidad, ya que no responde a lo que, realmente, ni la sociedad ni finalmente el mercado laboral necesita. La gente sale preparada con títulos pero el mercado no los absorbe porque no se corresponden con la demanda. Faltan competencias de gestión, falta inteligencia emocional y, sobre todo, una mentalidad más global. Lo habitual en España es decir "algún día llevaré la empresa de mis padres" y es más complicado pensar "yo voy a abrir mi propia empresa". Esto no pasa en otros países con un nivel educativo bastante más alto.

¿El mercado busca jóvenes emprendedores?

Lo que se está buscando es gente joven que tenga ganas de hacer cosas. Pero no sólo el deseo, sino que realmente tenga la voluntad de decir "me levanto esta mañana y lo hago", en lugar de esperar que alguien de 30 o 35 años lo resuelva. Debemos creernos que es la gente joven la que lo pueda hacer ya.

La emigración, bien en la fase formativa o bien en la búsqueda de oportunidades laborales, ¿es una necesidad para los jóvenes españoles?

En AIESEC lo llevamos viviendo desde hace un par de años. Antes era hasta complicado explicarle a alguien lo importante que era irse al extranjero, no tanto para su currículum, sino para su desarrollo personal. Ahora nos encontramos que sucede lo contrario: nos llega mucha más gente interesada en poder irse a trabajar fuera, de cualquier cosa, que la que podemos absorber.

¿Qué acciones lleváis a cabo en AIESEC para promocionar a los jóvenes talentos que buscan trabajo?

Nosotros tocamos 3 tipos de oportunidades distintas que es lo que nos hace ser una organización completa. Por una parte nos centramos en las experiencias en el extranjero: estamos presentes en 113 países lo cual nos permite tener una red de prácticas de 20.000 al año. Por otra parte, podemos participar y tomar decisiones dentro de la organización: los jóvenes tomamos responsabilidades dentro de AIESEC, gestionando equipos de hasta 200 personas. Y por último el desarrollo de competencias y habilidades dentro de la propia organización, lo que llaman el *learning by doing*, que consiste en aprender a través desarrollar proyectos, iniciativas dentro de las propias oficinas de AIESEC que nos permitan de algún modo dar ese salto entre la Universidad y el mercado laboral.

¿Qué te parece la posibilidad de la supresión del contrato de relevo que está estudiando el Gobierno?

Ninguna de las iniciativas que se están tomando va a provocar cambios por sí solas. Hay muchas medidas que se están tomando porque algo se tiene que hacer, porque la gente tiene que ver que algo se intenta, pero soy un poco escéptico de que vaya a haber cambios. Son iniciativas más hacia la galería que para ofrecer nuevas oportunidades.

¿La cotización de los jóvenes menores de 35 años en una tarifa plana de 50 euros es una buena medida para que los jóvenes se animen a establecerse como autónomos?

Cualquier cosa que fomente que un joven se plantee una realidad distinta a la que hay ahora mismo creo que es interesante. Aunque no sabemos si puede funcionar o no, pero al menos por intentarlo no creo que sea negativo.

¿Tienen los jóvenes verdaderas oportunidades de desarrollo profesional en España?

Creo que en España falta que nos demos cuenta de que la gente joven es capaz de hacer cosas, aunque por sí sola no puede hacer nada si nadie le da una oportunidad. Falta ese cambio de dar oportunidades a los jóvenes y que los jóvenes estén preparados para que cuando surjan, que tengan esas capacidades suficientes para poderlas aprovechar y demostrar lo que valen.

4.7.7 David Alva, Presidente de la Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios



David Alva es un *businessman*, un hombre de negocios como se define a sí mismo. Ligado al mundo empresarial desde hace más de quince años, en el momento de esta entrevista es el Presidente de la Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios (CEAJE). Eso sí, a punto de abandonar el cargo.

Cree que la situación del mercado laboral en España, a pesar de ser complicada, está empezando a dar sus primeros frutos. Confía en la paciencia y eficacia de las medidas que se están tomando para, dice él, incentivar la contratación.

¿Cómo hemos llegado a esta situación de desempleo tan alto entre los jóvenes?

Tenemos una estructura que perjudica enormemente a los jóvenes; nosotros pedimos reformas estructurales, algunas ya se están empezando a dar, como la que anunciaron de los 50 euros para los autónomos, que es una campaña que nosotros comenzamos hace dos años. Pero en el fondo creo que partimos de un modelo antiguo: nos estamos encontrando en un cambio de paradigma y España es un país que curiosamente ha premiado siempre la antigüedad sobre la productividad. Creo que necesitamos un cambio de paradigma importante para invertir esa polaridad: hay que premiar la productividad, la responsabilidad, el trabajo y el esfuerzo. Creo que de haber tenido un modelo que premiara la productividad no estaríamos hablando del problema que tenemos con el paro juvenil.

Esa medida de los 50 euros para los jóvenes autónomos que pedíais desde hace tiempo, ¿es un parche a corto plazo o es realmente efectiva?

Todas las medidas que estamos viendo son medidas progresivas. Ahora mismo no se puede decir que todos los autónomos van a pagar 50 euros como pasa en otros países como Alemania, que tiene un sistema mucho más cálido para los jóvenes empresarios, pero sí es un comienzo. Pero no pienso que vaya a desaparecer, sino que es algo temporal que conforme haya más recursos se va a ir ampliando. Esa es nuestra esperanza y esperamos que sea el camino. Por supuesto que es insuficiente, pero nos parece un gran esfuerzo. Hay que darle tiempo y, no se debe tirar piedras contra algo que empieza con buen pie.

El constante aumento del paro parece indicar que la reforma laboral favorece más la flexibilidad del despido que de la contratación. ¿Necesita más tiempo?

Creo que sí. Los datos que están saliendo los esperábamos hace ya 6 meses. Nosotros sabíamos desde que se aprobó la reforma que este año iba a aumentar el paro en medio millón de personas. Pero hay un dato muy importante, según el último informe de la EPA, sólo el 0,6% del aumento del paro corresponde al sector privado, mientras que el índice de autónomos ha crecido en 70.000. Hay un cambio de tendencia completamente brutal.

¿No tiene la sensación de que cada vez se alarga más la perspectiva de crecimiento? Hace un año decíamos que en 2013, ahora 2014...

Yo no tenía esa sensación, si me hubieras preguntado hace un año te hubiera dicho que hasta 2020 nada. Porque no se ha hecho absolutamente nada durante un largo periodo de tiempo y, en tiempos de crisis, o haces algo o te mueres. Es más, se nos vendió incluso que no había crisis y a las empresas se les ha hecho muchísimo daño, sobre todo a las *pymes*. Una *pyme* que tiene que reducir, que no puede flexibilizar sus puestos de trabajo, que tiene que pagar 45 días por año trabajado..., es una ruina para el empresario. Hay que tener en cuenta que el autónomo empresario se queda con la hipoteca, con la deuda y sin paro, mientras que sus trabajadores se quedan con una indemnización y con paro. El sistema es completamente injusto, hemos esquilado a una generación entera de emprendedores porque hemos matado a las empresas y les hemos dejado una deuda grandísima.

¿Por qué se asocia la palabra emprendedor con el éxito? ¿No hay quien lo intenta y fracasa?

Creo que el que emprende nunca fracasa, sino que aprende. Vivimos en una sociedad que no perdona el fracaso, no sé si fruto de nuestra cultura latina: hay que hacer un autoanálisis al respecto. Este no es un país de segundas oportunidades. Al que se equivoca se le dice que es muy malo y que no se dedique a lo suyo. Pero hay que entender que un fracaso conlleva un aprendizaje y el aprendizaje es igual a volver a intentarlo.

¿Qué perfil tiene el joven español emprendedor?

Es una persona con una titulación universitaria de clase media, aunque ya no se sepa bien qué es la clase media en España, que decide montar una empresa normalmente de servicios, porque son las más baratas de montar. Principalmente hombres, aunque se está comprobando que las mujeres están empujando fuerte con muchísimo éxito.

¿El principal problema del empresario es el acceso a la financiación?

Necesitamos crédito, para pagar nuestras deudas anteriormente contraídas. Nosotros estamos en un país en expansión y hay muchísimos empresarios que están en crecimiento sostenido a lo largo de mucho tiempo y la crisis les ha cogido con el pie cambiado.

¿Qué medidas proponéis al Gobierno para dinamizar la actividad económica? ¿Cuáles han sido las que el Gobierno no ha querido atender?

Especialmente la Ley del Emprendedor, que esperamos como agua de mayo, pero tiene que ir acompañada de muchísimas más medidas. Además de la idea los de 50 euros para los jóvenes autónomos, que nos parece fantástica, esta actuación tendría que prolongarse en el tiempo, incluso para siempre, y ampliar la edad de los que se puedan acoger. Los canales para la exportación son otro tema: nosotros solicitamos tener un interlocutor para salir fuera de España.

Y, por último, el problema del IVA: que no se pague hasta que no lo hayamos cobrado, porque hay empresas que se van a la ruina porque un ayuntamiento les debe dinero y hay que pagar el IVA. Además los bancos tampoco te financian las deudas con esos ayuntamientos o autonomías, por eso es tremendamente injusto que tengas que pagar por algo que no has cobrado y menos al 21%. Lo lógico es que cuando uno cobre, pague.

InfoJobs

Informe realizado por **InfoJobs** y **ESADE**

InfoJobs Market Intelligence

- Supervisión: Laura Lara
- Equipo: Neus Margalló, Pedro J. Mellinas, Vicent Canet, David Rojo

ESADE

- Carlos Obeso

Contacto de prensa InfoJobs

Marcela González
Tfno. 935 522 243
marcela.gonzalez@infojobs.net

InfoJobs

Numancia 46, 6a planta
08029 Barcelona

Paseo de la Castellana 141, 16ª planta
Edificio Cuzco IV
28046 Madrid

> 902 106 090
> www.infojobs.net