

***InfoJobs***

**ESADE**

Universidad Ramon Llull

**Informe InfoJobs ESADE 2011**

Estado del mercado laboral en España

**Mayo 2012**

# Contenido

1. Introducción
  - 1.1. Presentación del informe
  - 1.2. Metodología y fuentes de información
    - 1.2.1. Conceptos
    - 1.2.2. Información analizada
    - 1.2.3. Fuentes de información
2. Contexto económico
  - 2.1. Los orígenes: la crisis financiera
  - 2.2. La crisis de deuda en España
  - 2.3. España, una economía estancada
  - 2.4. La mayor tasa de paro
3. Análisis del mercado laboral
  - 3.1. Oferta y demanda en 2011
    - 3.1.1. Oferta de empleo
    - 3.1.2. Demanda de empleo
    - 3.1.3. Competencia por un puesto
  - 3.2. Estudios
    - 3.2.1. La formación obligatoria no es suficiente
    - 3.2.2. Los demandantes de empleo, con un alto grado de formación
    - 3.2.3. Encontrar trabajo, el doble de difícil
    - 3.2.4. Ajuste entre oferta y candidatos por nivel de estudios
  - 3.3. Nivel laboral
    - 3.3.1. Empleados, lo más demandado
    - 3.3.2. Aumentan los becarios y directivos que buscan trabajo
    - 3.3.3. Acceder a puestos de manager, cada vez más complicado
    - 3.3.4. Ajuste entre oferta y demanda
  - 3.4. Salarios
    - 3.4.1 Las empresas, reticentes a indicar el salario que ofrecen
    - 3.4.2. Los candidatos ocultan su salario para aumentar sus opciones
    - 3.4.3. Mayor competencia en los puestos con menor salario
    - 3.4.4. Madrid y País Vasco, las ofertas con mejores sueldos
    - 3.4.5. Salarios y nivel de estudios
    - 3.4.6. Ajuste entre oferta y demanda
  - 3.5. Movilidad geográfica
    - 3.5.1. Datos generales
    - 3.5.2. Datos por comunidades
4. Opinión
  - 4.1. Los expertos opinan
    - 4.1.1. Entrevista a Miguel Ángel Malo
    - 4.1.2. Entrevista a Paloma López
    - 4.1.3. Entrevista a Lourdes Esteban
    - 4.1.4. Entrevista a Raúl Contreras
    - 4.1.5. Entrevista a Anna Laborda
  - 4.2. Candidatos y empresas opinan
5. Conclusiones

# 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.
- La opinión de expertos, candidatos y empresas.

El análisis se centra principalmente en la actividad en el portal durante 2011. Para entender la evolución de las diferentes tendencias, se comparan los datos obtenidos con 2008 y 2010.

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**

Una definición básica de mercado laboral es “mercado donde confluyen oferta y demanda de trabajo”.

En el marco de este estudio, por "oferta de empleo" se entiende el conjunto de ofertas de trabajo realizadas por el empresariado y otros empleadores para cubrir puestos de trabajo en un momento determinado. Por su parte, "demanda de empleo" significa el conjunto de personas que solicitan poder incorporarse a un puesto de trabajo en un momento determinado.

#### **Cuantificación de la oferta y demanda de empleo**

Al ser un portal que realiza una labor de intermediario entre candidatos y empresas, la información se introduce en sus bases de datos a partir de estos dos orígenes.

También hay que destacar que cada vez que un candidato se inscribe en una oferta de trabajo, las bases de datos de InfoJobs recopilan automáticamente la información que permite registrar qué candidatos se han inscrito en determinadas ofertas. Estas variables dan lugar a una base de datos de inscripciones, que se entienden como el punto de convergencia entre los candidatos y el empresariado.

### 1.2.2. Información analizada

#### Ofertas de empleo y puestos de trabajo

Durante el periodo analizado interesan todas las ofertas publicadas en provincias españolas en el portal, con independencia de las particularidades del puesto de trabajo que se pretende cubrir. El periodo analizado cubre los años 2008, 2010 y 2011.

#### 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. Cabe tener en cuenta que, cuando una misma persona se inscribe en más de una oferta en el periodo en cuestión, 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.
- Instituto Nacional de Estadística.
- Anfac.
- REE.

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.

Finalmente, otra de las fuentes de información utilizadas es una encuesta on-line realizada en febrero de 2012. Estos son los detalles de la muestra:

- Muestra para candidatos: 18.873 candidatos activos en InfoJobs. Error muestral: 0,7. Intervalo de confianza: 95%.
- Muestra para empresas: 867 responsables de selección de empresas registradas en InfoJobs. Error muestral: 3,3. Intervalo de confianza: 95%.

## 2. Contexto económico

### 2.1. Los orígenes: la crisis financiera

El año 2011, el cuarto consecutivo de crisis en España, concluyó con una **desaceleración de la actividad económica y el incremento de la cifra de parados en más de medio millón**. Lejos quedan los años de bonanza, sustentada en el sector de la construcción, y en los que el desempleo español se situó en mínimos nunca vistos: una tasa de paro del 8,3% en 2007.

En 2008 la crisis financiera de las hipotecas *subprime* cruzó el Atlántico y las buenas perspectivas se frustraron de golpe. Bancos estadounidenses habían concedido grandes volúmenes de préstamos de muy dudoso cobro. Luego, junto con activos de calidad, esas hipotecas se colocaron en los mercados financieros en paquetes que se consideraban de máxima confianza. Cuando se conoció esta actividad, las entidades financieras dejaron de prestarse dinero unas a otras por el temor a que sus balances escondiesen estos riesgos. Consecuentemente, el crédito interbancario se congeló.

Esa desconfianza, reforzada por la quiebra del gigante financiero Lehman Brothers en septiembre de 2008, no tardó en trasladarse a la economía real en España: si los bancos no se prestaban dinero entre sí, **el crédito tampoco llegaba a la actividad empresarial**. La carencia de financiación, no subsanada por las inyecciones de liquidez del Banco Central Europeo (BCE), puso freno a la construcción, el sector sobre el que había pivotado la economía española durante los años de bonanza.

Además, esta falta de liquidez empezó a afectar a otros sectores: **se contrajo el consumo, creció la morosidad, muchas empresas no pudieron con ella y optaron por el cierre. Consecuentemente, la curva del empleo se invirtió**. Durante 2008 y 2009 el paro se duplicó pasando de 2,1 millones a 4,2 millones de desempleados, según la Encuesta de Población Activa (EPA). Entonces el paro volvió a encabezar las listas sobre las preocupaciones de los españoles que elabora el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y desde entonces se mantiene en el primer puesto.

### 2.2. La crisis de deuda en Europa

En 2010 la crisis entró en una nueva fase: lo que era un problema originado en el sector financiero estadounidense se convirtió en una crisis de deuda de los países de la Eurozona. El rescate de sus bancos (como en Irlanda) o la falsedad de sus cuentas públicas (en Grecia) fueron algunos de los motivos. El resultado fue que estos dos países y Portugal tuvieron que ser rescatados, lo que alimentó el temor al contagio y trasladó la desconfianza a la deuda pública, la financiación de terceros que obtienen los estados. Para algunos países europeos, sobre todo los del sur, **obtener financiación se encareció**. Este problema se manifestó con especial fuerza en España durante los meses de julio y agosto del año pasado: la prima de riesgo respecto a la deuda alemana se disparó por encima de los 400 puntos básicos, umbral a partir del cual un país se considera en riesgo de rescate. El Gobierno reaccionó, empujado por la UE, con una reforma que daba rango constitucional al límite máximo que las administraciones públicas pueden gastarse por encima de los ingresos (déficit público).

La receta comunitaria para frenar la crisis de deuda es la disminución intensiva de ese déficit público. Por eso se aprueban reformas que tienden a disminuir los gastos públicos y a aumentar los impuestos.

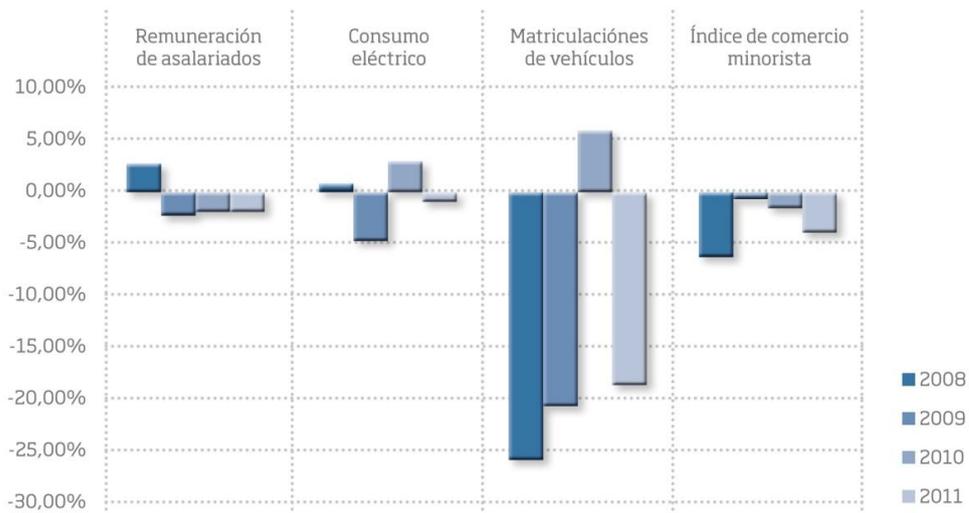
Como resultado se da una paradoja: el ajuste del déficit que exige Bruselas trata de frenar la crisis de deuda en la UE, pero a su vez **impide que las administraciones públicas impulsen la actividad económica**. El euro ha generado una interdependencia que no permite la flexibilidad que los distintos ritmos de crecimiento demandan: el proceso de consolidación fiscal es para todos el mismo, por más que fuese diseñado para un escenario de recuperación que no termina de producirse.

Estas políticas que se repiten en toda Europa tienen un coste: la inversión y el gasto públicos (desde la construcción de infraestructuras a las ayudas a la dependencia) afectan a muchos empleos directos e indirectos. Las empresas se ven afectadas por estos recortes y, para sobrevivir, aplican sus propios ajustes, ya sea en personal, inversión en nuevos campos o eliminando gastos que se consideran prescindibles. Por ello otras empresas que les dan servicios también se ven afectadas. El aumento del paro, un millón más de desempleados entre 2010 y 2011 en España, unido a la pérdida de poder adquisitivo por las congelaciones salariales de los trabajadores, reducen el consumo ahondando en este ciclo negativo.

### 2.3. España, una economía estancada

Varios indicadores de actividad económica relacionados con el consumo y los salarios muestran una tendencia negativa en España.

Variaciones interanuales de los indicadores de actividad y consumo en España

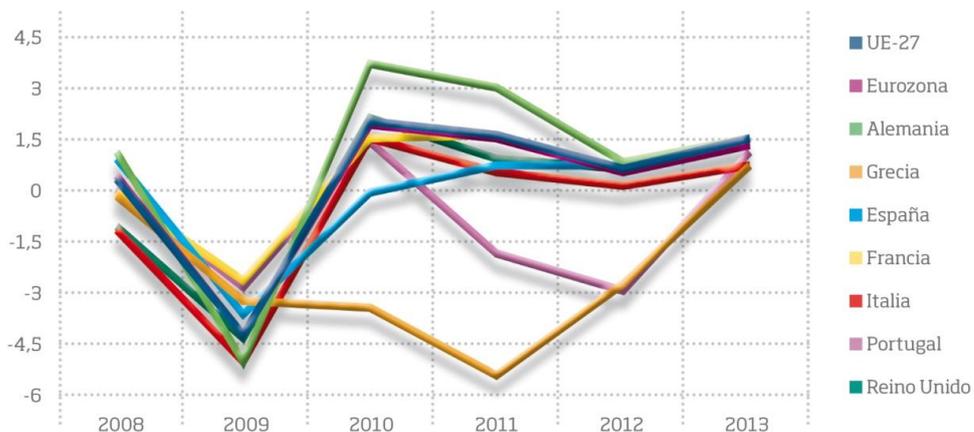


Fuentes: INE, Anfac, REE

Estas cifras dan pistas parciales sobre la evolución de la economía, pero el indicador por excelencia de la buena o mala marcha de una economía es el PIB. En comparación con el resto de miembros de la UE, España inició más tarde la crisis, su caída fue menos intensa pero la recuperación está siendo mucho más difícil. Así,

mientras en 2010 algunos países ya volvían a marcar registros positivos, España apenas ha conseguido crecer en 2011.

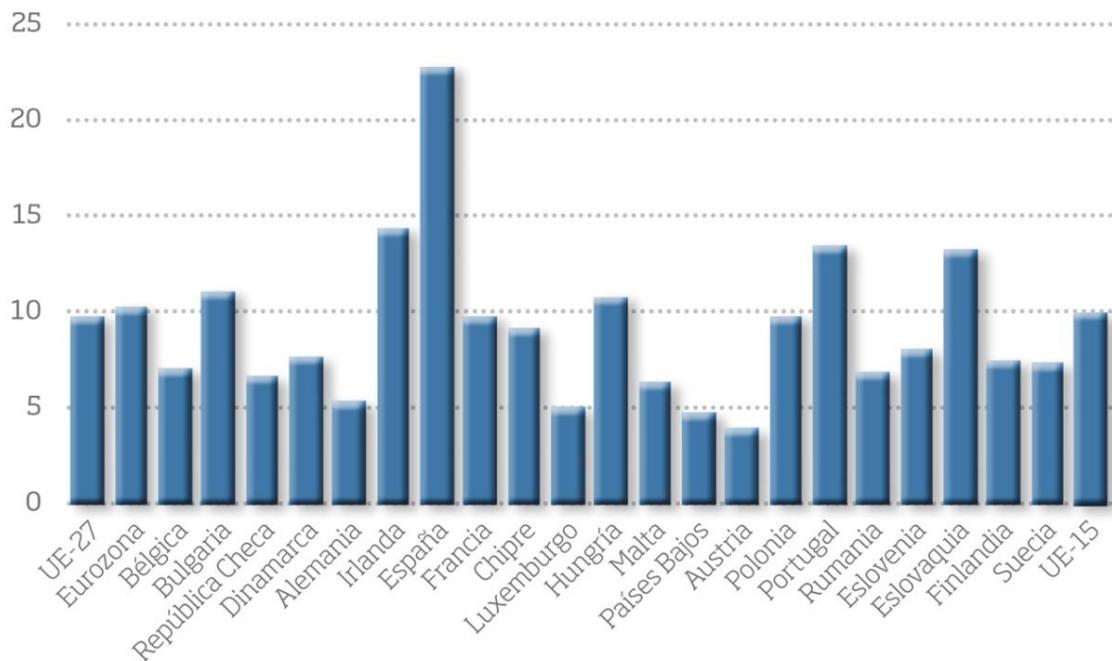
Variación del PIB respecto al año anterior



Fuente: Eurostat. Nota: Desde 2011 en adelante son previsiones

Las diferencias respecto a los socios europeos no acaban ahí. En febrero de 2012 la Comisión Europea hizo su primer informe comparativo de los desequilibrios en el continente: **España suspendió en seis de los diez indicadores comparados, lo que abre la vía para que se inicie un expediente sancionador contra el país.** En concreto, en 2010 España superó los límites fijados en materia de deuda pública, cuota de mercado de las exportaciones, posición neta de inversiones y balance por cuenta corriente. Pero la diferencia más importante se registra en materia de desempleo: del 16,5% (media entre el año 2008 al 2010) frente al 10% permitido.

## Tasa de paro UE en diciembre de 2011

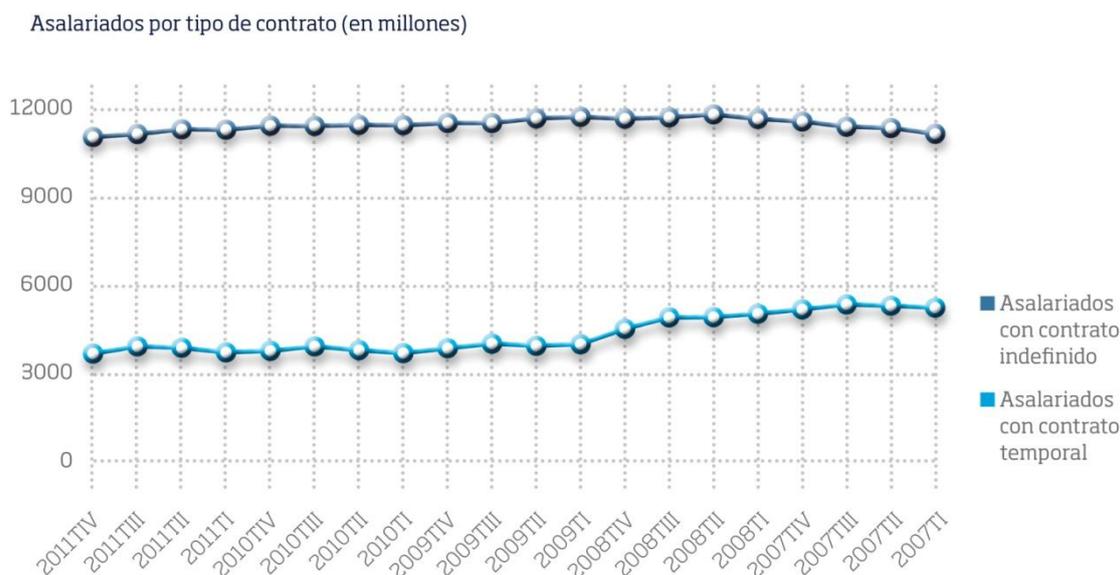


Fuente: Eurostat

## 2.4. La mayor tasa de paro

España lidera ampliamente el desempleo en la Eurozona. En 2011 la tasa de paro medida por el Eurostat se situó en el 21,6%, más del doble que la media de la UE y notablemente por encima del nivel de Grecia, que en 2010 estaba en el 12,6%. **El paro en España es alto y sigue subiendo:** 2011 concluyó con casi 5,3 millones de parados, 577.000 más que un año antes, según la EPA que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE). Este dato incrementa la tasa de paro respecto a la cifra que da el Eurostat, hasta situarla en el 22,85%.

La explicación de este desequilibrio está en varios factores. El primero es el **paro estructural** que tradicionalmente ha registrado España: incluso en su mejor momento económico tenía una tasa de desempleo que en otros países se consideraría inaceptable. El segundo es la alta **dependencia de la economía española respecto al sector de la construcción:** tal como señala un reciente informe comunitario, el parón inmobiliario ha arrastrado a otros sectores y ha disparado el desempleo. El tercero tiene que ver con la **estructura del mercado laboral en España,** donde prima la contratación temporal sobre la estable: la destrucción de empleo ha sido mucho más intensa entre los temporales (1,5 millones menos de trabajadores que en 2007) que entre los fijos (apenas 100.000 menos).



Fuente: INE

Otra de las grandes señas de identidad del mercado laboral español es la **alta tasa de paro juvenil**, que en 2011 alcanzó el 48,7%, de nuevo superando la de cualquier otro país miembro de la UE. La falta de expectativas laborales se ha dejado notar en el flujo migratorio: el año pasado fueron más las personas que se marcharon de España (507.740 personas) que las que llegaron (457.650 personas).

El comportamiento del mercado laboral por sectores fue desigual en 2011, según la última EPA elaborada por el INE: mientras que en la agricultura y la construcción el aumento en la cifra de parados fue relativamente bajo (0,28% y 3,09% respectivamente), el incremento ha sido mucho más alto en los servicios (13,5%), entre los parados que llevan más de un año en el desempleo (13%) y, principalmente, entre quienes buscan su primer trabajo (24,2%).

También hay diferencias geográficas: mientras en Murcia y Aragón el incremento en la cifra de parados en 2011 rozó el 6%, en La Rioja o Navarra el aumento fue de casi el 20%, aunque la comunidad foral sigue manteniéndose, junto al País Vasco, con la tasa de paro más baja. Ni una ni otra comunidad llegan a tener siquiera un 14% de parados, frente a más del 30% que registran Canarias y Andalucía.

Con todos estos datos se puede concluir que **la mala situación del empleo en 2011 en España es fruto de varios factores**: problemas crónicos (paro estructural y temporalidad), la atonía económica que imponen los ajustes, los cuatro años de destrucción de empleo que se acumulan y de la propia estructura socioeconómica, que no ha encontrado alternativa para sustituir el gran peso que ha tenido el sector de la construcción.

## 3. Análisis del mercado laboral

### 3.1. Oferta y demanda en 2011

En este capítulo analizamos el mercado laboral durante 2011 tomando de base la actividad del portal de empleo InfoJobs. El estudio incluye tres ejes:

- El análisis de los puestos de trabajo publicados, que refleja las necesidades de contratación de las empresas.
- El análisis de los demandantes de empleo (candidatos inscritos), que muestra el comportamiento y perfil de las personas que buscan trabajo a través del portal.
- El análisis del ajuste entre candidato y oferta. Esto nos indica la competencia que hay para conseguir un puesto de trabajo y nos muestra el grado de adecuación entre ambos.

En los tres casos el análisis se realiza bajo las variables territorial, formativa, salarial y de nivel laboral.

Para comprender qué ha ocurrido en 2011, hemos comparado los datos con 2008, año en que se inició la crisis económica. En algunos casos se añade información de 2010 pero sin entrar en detalle, ya que el comportamiento del mercado laboral ha sido muy similar al de 2011.

Antes de profundizar en cada uno de los tres ejes, mostraremos una foto global del empleo en InfoJobs en 2011, presentando las grandes cifras de sus principales indicadores.

#### 3.1.1. Oferta de empleo

InfoJobs ofreció 961.145 puestos vacantes en 2011. Aunque representan un 2% más de ofertas que en 2010, estamos hablando de la mitad de las publicadas en 2008 (2.059.840).

#### **Comerciales, el sector con más vacantes**

En InfoJobs, al publicar una oferta de trabajo, las empresas indican a qué categoría profesional pertenece. En el portal existen 20 categorías profesionales.

Un 23% de las vacantes publicadas en InfoJobs buscan comerciales y personal para ventas. Otro 23% de las vacantes buscan profesionales de *Informática y telecomunicaciones*, y le sigue en volumen la categoría *Atención al cliente* (14%).

## Perfil de la vacante en 2011

Estas son las características medias de la oferta de trabajo.



- Formación: Estudios Universitarios (27%); Estudios postobligatorios no superiores (Formación Profesional y Ciclos formativos), (40%).
- Comunidad Autónoma: Madrid (41%); Cataluña (21%).
- Nivel laboral: Empleado (76%).
- Años de experiencia: Al menos 1 año (36%).
- Categoría profesional: Comercial y ventas (23%); Informática y telecomunicaciones (23%)
- Tipo de contrato: Indefinido (34%).

## El sector tecnológico aguanta mejor la crisis

Las vacantes registradas en 2011 indican que las categorías profesionales que mejoraron sus cifras respecto a 2010 son *Diseño y artes gráficas* (+ 48%), *Calidad, producción e I+D* (+24%), *Ingenieros y técnicos* (+20%) e *Informática y telecomunicaciones* (+11%).

Por contra, los mayores descensos en el número de vacantes se produjeron el año pasado en *Sanidad y salud* (-18%), *Inmobiliaria y construcción* (-14%), *Finanzas y banca* (-12%) y *Administración de empresas* (-9%).

La evolución desde 2008 confirma una menor oferta en todas las categorías, siendo los descensos más acusados en las categorías *Administración pública* (-80%), *Inmobiliaria y construcción* (-77%) y *Finanzas y banca* (-72%).

Estas acusadas caídas en la cifra de ofertas tienen como resultado directo un aumento de los aspirantes para cada puesto: en *Inmobiliaria y construcción*, *Administración de empresas* y *Ventas al detalle* hay hasta cien aspirantes más para cada puesto, en comparación con 2008.

Por contra, hay categorías en las que la competencia no ha aumentado apenas desde 2008: estas son *Informática y telecomunicaciones*, *Comercial y ventas* y *Diseño y artes gráficas*.

## La contratación indefinida pierde peso

Aunque respecto a 2010 las ofertas de trabajo que ofrecen un contrato indefinido han aumentado ligeramente (+3%), la evolución de los últimos cuatro años constata la pérdida de peso del contrato indefinido. Si en 2008 suponía un 46% del total entre las ofertas de InfoJobs, en 2011 disminuyó trece puntos porcentuales, ofreciéndose en el 34% de las vacantes.

Al observar los datos de indefinidos y temporales y ponerlos en relación con los de la EPA se observa una de las señas de identidad del comportamiento del mercado

laboral durante la crisis. De 2007 a 2011 la cifra de trabajadores con contrato temporal ha disminuido en 1,5 millones (pasando de 5,2 a 3,7 millones) mientras que el volumen de indefinidos ha descendido en 500.000 (pasando de 11,6 a 11,1 millones). Por lo tanto, los datos de la EPA demuestran que la destrucción de empleo ha sido más intensa entre los temporales (-28%).

Este comportamiento se refleja en los datos de InfoJobs, en relación a las vacantes ofertadas. Las cifras muestran que **las empresas ofertaron en 2011 una menor proporción de puestos indefinidos que en 2008**, en beneficio de los contratos temporales. En conclusión: la destrucción del empleo, confirmada por la EPA, se ha producido más intensamente entre los temporales; este es el tipo de contrato que mayor peso está cobrando ante la incertidumbre de la crisis.

### 3.1.2. Demanda de empleo

En cuanto al número de demandantes de empleo, ha habido un aumento constante desde el inicio de la crisis, pasando de 2,3 millones en 2008, a 2,4 en 2011.

Con todo, el promedio de procesos de selección a los que un candidato se inscribe voluntariamente se ha mantenido estable desde 2008 (en torno a 26).

#### Perfil del candidato inscrito a vacantes en 2011

Estas son las características medias del candidato.



- Formación: Estudios Universitarios (47%).
- Provincia: Madrid (23%); Cataluña (22%).
- Edad: 25-34 (47%).
- ¿Cambiarías de ciudad por un trabajo?: Depende de las condiciones (49%).
- Disponibilidad para viajar en tu nuevo trabajo: Buena (45%).
- Años de experiencia: Más de 10 años (33%).
- Nivel laboral: Empleado (61%).
- Categoría profesional: Atención al cliente (10%), Administración de empresas (10%), Comercial y ventas (9%).

### 3.1.3. Competencia por un puesto

El volumen de inscripciones a vacantes ha permanecido prácticamente estable respecto a 2010: entonces fueron 60,8 millones y en 2011 han descendido un 2% hasta situarse en los 59,4 millones. Si comparamos con los 57,1 millones de 2008 sí se percibe un incremento del 4%.

Si combinamos las inscripciones y las ofertas publicadas sí que encontramos una diferencia importante respecto a 2008: **la competencia por cada puesto ha aumentado considerablemente**. Si en 2008 el ratio de inscripciones por cada vacante era de 28, en 2010 se incrementó hasta 65. En 2011 ha descendido ligeramente hasta 62. Este fenómeno se produce básicamente por el descenso en el número de ofertas, ya que la reducción en las inscripciones ha sido muy leve.

Sector profesional	Inscritos por vacante 2011	Inscritos por vacante 2008	Motivo
Administración de empresas	206	70	Vacantes
Administración Pública	81	29	Ambos
Atención a clientes	61	24	Vacantes
Calidad, producción e I+D	92	54	Ambos
Comercial y ventas	37	25	Inscripciones
Compras, logística y almacén	145	52	Vacantes
Diseño y artes gráficas	91	79	Ambos
Educación y formación	34	16	Vacantes
Finanzas y banca	54	25	Ambos
Informática y telecomunicaciones	14	6	Vacantes
Ingenieros y técnicos	92	30	Ambos
Inmobiliario y construcción	194	50	Vacantes
Legal	121	56	Vacantes
Marketing y comunicación	72	50	Vacantes
Otros	66	27	Ambos
Profesiones, artes y oficios	70	21	Vacantes
Recursos humanos	169	70	Vacantes
Sanidad y salud	72	25	Vacantes
Turismo y restauración	89	31	Vacantes
Venta al detalle	190	49	Inscripciones
<b>Total general</b>	<b>62</b>	<b>28</b>	<b>Vacantes</b>

## 3.2. Estudios

### 3.2.1. La formación obligatoria no es suficiente

Los datos de 2011 indican que las empresas consideran la formación de sus futuros profesionales como un valor fundamental. El 68% de las vacantes de empleo publicadas pedían como requisito mínimo que los candidatos hubiesen cursado estudios superiores a la ESO. Las **vacantes que demandaban profesionales con estudios universitarios supusieron un 27% del total**, dos puntos porcentuales más que en 2008.

Han sido estas vacantes, las que solicitan estudios superiores, las que han tenido un mejor comportamiento. En comparación con 2010, se incrementaron el número de vacantes para:

- Ingenieros superiores: 26.441 vacantes (+22%)
- Ingenieros técnicos: 91.435 vacantes (+12%)
- Postgrados: 379 vacantes (+11%)
- Licenciados: 64.421 vacantes (+2%)
- Diplomados: 74.141 vacantes (+1%)

En este grupo, sólo las vacantes de máster se redujeron: 755 vacantes (-28%).

### 3.2.2. Los demandantes de empleo, con un alto grado de formación

De los 2,4 millones de personas que se inscribieron en las ofertas de InfoJobs en 2011, el 46% tenía estudios universitarios: un 13% eran licenciados y otro 13% habían cursado un máster.

Llama la atención el aumento de dos colectivos de candidatos con estudios muy especializados como los ingenieros superiores o los graduados en Formación Profesional Superior. En el caso de la FP se ha completado un ciclo entero de estudios desde que se inició la crisis, y cabe recordar que es uno de los programas de estudios donde más ha aumentado el número de alumnos. Según datos de Educación, en 2011 se matricularon un 6,4% más de alumnos, y el incremento acumulado en el último lustro roza el 70%, lo que explica en parte el aumento del número de candidatos. Sólo en 2009 el aumento interanual fue del 10%, impulsado por el primer año de crisis.

Un 1,4% de los candidatos (32.000) declaraba no tener estudios. Además, este grupo se ha reducido un tercio desde 2008.

### 3.2.3. Encontrar un trabajo, el doble de difícil

Desde 2008 el número de ofertas de trabajo se ha reducido a la mitad. En cambio, la cifra de candidatos inscritos se ha mantenido estable. De este modo **se ha duplicado el número de candidatos para cada puesto**, haciendo mucho más complicado el acceso al empleo.

Este fenómeno se ha dado en todas las ofertas, independientemente del nivel de estudios exigido. Un ejemplo lo encontramos en las ofertas que no requerían estudios: si en 2008 se inscribían 22 personas en cada una de estas ofertas, en 2011 lo hicieron 55 personas.

Pese a este dato, las ofertas en las que se observa mayor competencia son en aquellas que demandan estudios universitarios. En este grupo, **la competencia ha aumentado considerablemente entre los titulados con un máster**. De 71 inscritos por oferta en 2008, se pasó a 95 en 2010 y finalmente a 131 inscritos por oferta en 2011.

Este aumento tiene relación directa con el incremento que se ha producido en los últimos años de titulados en posesión de un máster. Según los datos del INE, la cifra de matriculados se multiplicó por cinco de 2007 a 2010, pasando de 16.700 a 83.700 (no hay datos oficiales posteriores a esa fecha). También hay que tener en cuenta que en 2009 se aprobaron becas de estudios de máster para los parados que estuviesen cobrando una prestación.

### 3.2.4. Ajuste entre oferta y candidato por nivel de estudios

Inscritos por vacante	2011	2008	Diferencia	Motivo
<b>Sin estudios</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	Ambos
Sin estudios	55	22	33	Ambos
<b>Hasta estudios obligatorios</b>	<b>59</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	Vacantes
Educación Secundaria Obligatoria	59	29	30	Vacantes
<b>Estudios postobligatorios no superiores</b>	<b>59</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	Vacantes
Bachillerato	49	25	24	Vacantes
Ciclo Formativo Superior	52	19	33	Vacantes
Formación Profesional Grado Medio	78	33	45	Vacantes
Formación Profesional Grado Superior	57	28	28	Vacantes
<b>Estudios superiores de primer ciclo</b>	<b>58</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	Vacantes
Diplomado	77	32	45	Vacantes
Ingeniero Técnico	42	16	26	Ambos
<b>Estudios superiores de segundo ciclo</b>	<b>86</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	Ambos
Ingeniero Superior	50	20	30	Ambos
Licenciado	100	51	49	Vacantes
<b>Estudios superiores de tercer ciclo</b>	<b>96</b>	<b>65</b>	<b>31</b>	Inscripciones
Doctorado	46	36	10	Ambos
Máster	131	71	60	Ambos
Postgrado	85	66	19	Vacantes
<b>Total general</b>	<b>62</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	Vacantes

El mayor grado de adecuación del candidato a la vacante se da en las ofertas que piden un mayor nivel de estudios (postgrado, máster y doctorado): un 62% de profesionales inscritos cumplen con el requisito. Por contra, en las ofertas que piden un menor nivel educativo se da un grado de ajuste muy bajo (un 2% en las ofertas que no piden estudios y un 19% en las que piden formación obligatoria).

### **Alto grado de sobrecualificación**

Los candidatos están sobrecualificados en relación a las ofertas en las que se inscriben. Este fenómeno es tan exagerado que, en las ofertas, se inscriben más candidatos con un nivel de estudios superior que candidatos cuyo nivel se corresponde al solicitado. Por ejemplo, en ofertas donde se solicita la titulación básica obligatoria se inscriben un 78% de candidatos con estudios superiores (1,1 millones). De estos, casi la mitad tienen estudios universitarios (475.000).

Este hecho puede tener algunas explicaciones. En primer lugar, la necesidad de los candidatos de encontrar empleo provoca que personas con un alto nivel educativo bajen sus expectativas y se inscriban en ofertas de un menor rango.

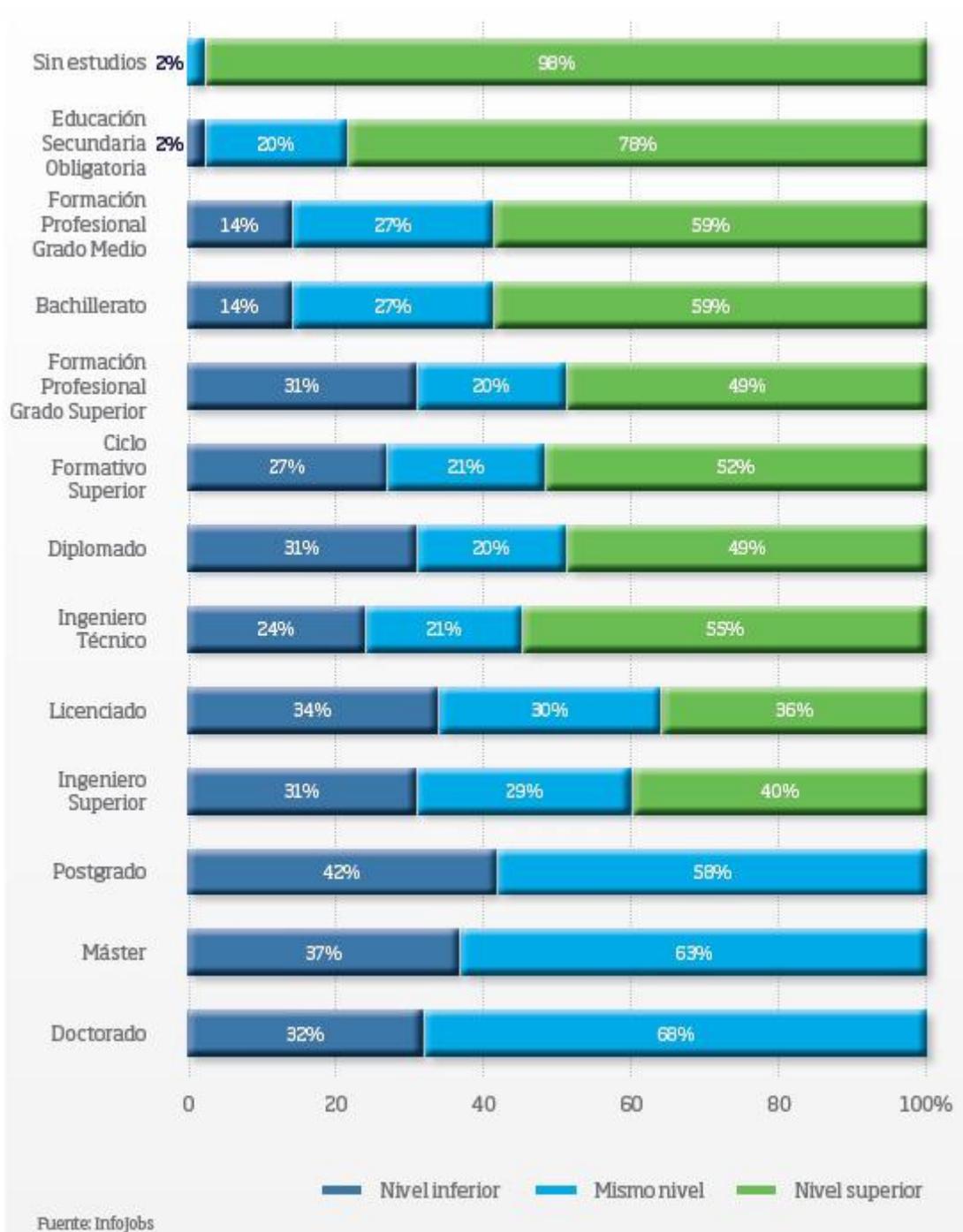
Por otra parte, muchas de las ofertas indican el nivel de estudios mínimo deseado, pero es valorada una mayor cualificación.

### **Inscritos con estudios inferiores a los solicitados**

En el otro extremo encontramos casos de profesionales que se inscriben en ofertas que están por encima de su nivel de estudios.

En este caso, es interesante observar el comportamiento de las inscripciones en las ofertas para diplomados. En ellas se inscribieron un 31% de candidatos con estudios inferiores a los requeridos. Estas personas obviaron la exigencia de estudios universitarios y se inscribieron habiendo cursado sólo FP de Grado Superior (24%) o Bachillerato (24%).

### Desajuste entre candidatos y puestos de trabajo de cada nivel de estudios



## 3.3. Nivel laboral

### 3.3.1. Empleados, lo más demandado

Cuando una empresa publica una oferta en InfoJobs, describe al profesional que busca según seis niveles laborales: *Becario/prácticas*, *Empleado*, *Especialista*, *Mando intermedio*, *Dirección/gerencia* o *Consejo directivo*.

En 2011, un **76%** de las ofertas publicadas buscaban profesionales para cubrir el cargo de empleado.

**El grupo que más ha crecido en los últimos cuatro años es el de vacantes para *Becarios/prácticas*, con un 26% (15.708 puestos vacantes).** Es fácil intuir que las empresas, ante la crisis, han optado por reducir costes utilizando estas modalidades contractuales, más asequibles y menos comprometidas para ellas.

Nivel laboral	Nº vacantes	% vacantes	Variación 2008-2011
Empleado	367.856	76,13%	-4,3%
Especialista	69.343	14,35%	24,2%
Mando intermedio	23.738	4,91%	-1,0%
Becario / prácticas	15.708	3,25%	26,3%
Dirección / gerencia	6.325	1,31%	0,6%
Consejo directivo	197	0,04%	-4,2%
<b>Total</b>	<b>483.167</b>	<b>100%</b>	<b>-46%</b>

\* El nivel laboral no es de obligatorio cumplimiento para las empresas cuando publican su oferta de empleo en InfoJobs.

### 3.3.2. Aumentan los becarios y directivos que buscan trabajo

Dos de cada tres candidatos que se inscribieron en 2011 indicó que en su último puesto de trabajo su cargo había sido el de empleado.

Por otra parte, los becarios suponen un 8% del total de candidatos inscritos en ofertas en 2011. Es el colectivo que más ha crecido respecto a 2008 (+51%). Además se observa que, dentro de este colectivo, crece en un 29% el número de becarios que afirman tener entre 5 y 10 años de experiencia laboral y crecen un 80% los candidatos que afirman contar con más de 10 años de experiencia. Una vez más estos datos nos sugieren que los candidatos están dispuestos a conformarse con un empleo por debajo de sus expectativas.

Por otro lado, los altos cargos que buscan empleo también han crecido respecto a 2008: Dirección y gerencia (+7%) y Consejo directivo (+3%). Esto indica que los directivos tampoco han escapado de la crisis. Uno de los factores que contribuye a ello es la destrucción de empresas: según el directorio de empresas DIRCE desde 2008 han cerrado en España 177.000 empresas.

### 3.3.3. Acceder a puestos de manager, cada vez más complicado

**Los candidatos que quieren acceder a un puesto directivo son los que tienen que competir con un mayor número de candidatos.** En las ofertas que buscaban un mando intermedio se inscribieron una media de 130 personas, mientras que en las que buscaban un director o gerente se inscribieron 127.

**Las ofertas para directores y gerentes son las que más han aumentado en número de inscritos por vacante desde 2008.** En cuatro años, el número de este tipo de ofertas se ha reducido a la mitad (6.325 vacantes) mientras que el número de inscritos se ha mantenido estable (136.779).

En el otro extremo, observamos que los especialistas son los que tienen menos competencia, ya que sólo 60 candidatos se presentaron de media para cada puesto.

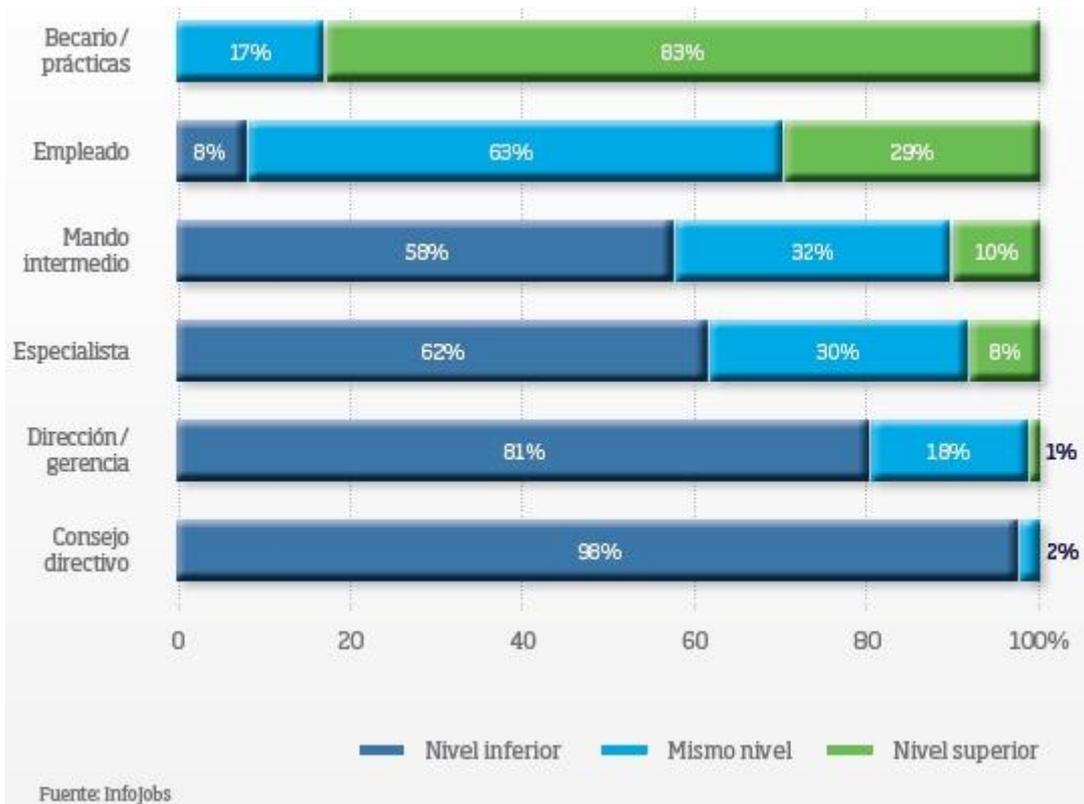
Nivel laboral	Inscritos por vacante 2011	Inscritos por vacante 2008
Becario / prácticas	82	30
Consejo directivo	73	47
Dirección / gerencia	127	69
Empleado	80	32
Especialista	61	28
Mando Intermedio	130	53
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>23</b>

\* El nivel laboral no es de obligatorio cumplimiento para las empresas cuando publican su oferta de empleo en InfoJobs.

### 3.4.3. Ajuste entre oferta y demanda

La mayor adecuación entre oferta y demanda la encontramos en las ofertas que demandaban empleados: un 63% de los inscritos informaban que en su último empleo también habían desarrollado su trabajo en un puesto similar.

### Desajuste entre candidatos y puestos de trabajo de cada nivel laboral



#### El 83% de los candidatos inscritos en ofertas de becario tienen un nivel superior.

Una vez más encontramos candidatos que se inscriben en ofertas que están por debajo de su nivel laboral. Destacan los 281.000 candidatos que, habiendo ocupado el nivel *Empleado* en su anterior trabajo, se inscribieron en ofertas de *Becario/prácticas*. Por otro lado, un 30% de los candidatos inscritos en ofertas de empleados tenían un nivel laboral superior.

#### Menos ofertas para empleados, y más directivos que buscan trabajo.

En 2011 se registraron 368.000 vacantes del nivel *Empleado*, en las cuales se inscribieron 107.000 candidatos con nivel de *Dirección y gerencia*. En 2008 teníamos prácticamente el doble de vacantes de empleado pero el nº de candidatos inscritos con nivel directivo eran solo 95.000. Es decir, ahora tenemos más candidatos de perfil directivo inscritos, con la mitad de ofertas de empleado respecto a 2008.

## 3.4. Salarios

La remuneración prevista en un puesto de trabajo es, junto con el lugar de residencia, uno de los factores más determinantes a la hora de solicitar empleo.

En este capítulo utilizaremos dos conceptos:

- El salario mínimo bruto expresado en la última experiencia de los candidatos.
- Los salarios máximos brutos ofertados por las empresas.

### 3.4.1. Las empresas, reticentes a indicar el salario que ofrecen

Las empresas tienen la posibilidad de indicar el salario que ofrecen en las ofertas que publican mostrando un rango con un mínimo y un máximo. En más de la mitad de las vacantes de 2011 esta opción no se utiliza. **Las razones para ocultar este dato pueden ser varias: la posibilidad de negociar con el candidato según su valía, evitar que la competencia conozca estos datos...**

Entre las ofertas que sí ofrecen esta información destacan las que ofrecen un máximo de 18.000 euros (el 21%) y las que ofrecen entre 18.000 y 36.000 (un 16%). Tan solo un 5% ofrece un sueldo superior.

Vacantes	% 2011	% 2008
Sin salario indicado	58,34%	56,82%
Hasta 12.000	7,51%	8,23%
De 12.001 a 18.000	13,19%	16,75%
De 18.001 a 24.000	7,21%	6,99%
De 24.001 a 30.000	5,32%	4,54%
De 30.001 a 36.000	3,52%	3,11%
De 36.001 a 42.000	1,02%	1,11%
De 42.001 a 50.000	1,36%	0,75%
Más de 50.000	2,53%	1,71%

\* Salarios expresados en euros brutos anuales. Los salarios fuera de los rangos brutos estándares no se han considerado correctos.

### 3.4.2. Los candidatos ocultan su salario para aumentar sus opciones

Los candidatos pueden informar del salario que percibieron en sus últimas experiencias laborales. En 2011, el 57% de los candidatos inscritos en ofertas no indicaron esta cifra. Mientras que en 2008, el 50% de los candidatos omitían esta información. Este fenómeno puede hacernos intuir que los candidatos están más necesitados de encontrar un trabajo, aunque obtengan un salario menor al que habían disfrutado en anteriores trabajos: **si no se posicionan en cuanto al salario mínimo que están dispuestos a percibir, podrán optar a un mayor rango y tipología de puestos.**

En comparación con 2008, aumenta un 17% el número de candidatos que indican que en su último puesto cobraban entre 42.000 y 50.000 euros. En este sentido los mayores decrementos se han dado en las horquillas de 0 a 12.000 euros (-15%) y de 12.000 a 18.000 euros (-14%).

Entre los candidatos que sí informan del salario en sus experiencias, el 30% se encuentra en las franjas de 0 a 18.000 euros.

Salario mínimo	Total inscritos 2011	Total inscritos 2008	Variación 2008-2011
Sin salario indicado	1.254.454	1.062.406	18,1%
Hasta 12.000€	361.069	424.454	-14,9%
De 12.001 a 18.000	296.574	346.548	-14,4%
De 18.001 a 24.000	147.497	141.365	4,3%
De 24.001 a 30.000	60.498	63.675	-5,0%
De 30.001 a 36.000	34.550	35.787	-3,5%
De 36.001 a 42.000	14.594	15.762	-7,4%
De 42.001 a 50.000	13.689	11.719	16,8%
Más de 50.000	18.081	17.979	0,6%
<b>Total</b>	<b>2.201.006</b>	<b>2.119.695</b>	<b>4%</b>

\* Salarios expresados en euros brutos anuales. Los salarios fuera de los rangos brutos estándares no se han considerado correctos.

### 3.4.3. Mayor competencia en los puestos con menor salario

Si analizamos las inscripciones por puesto vacante, observamos que hay una mayor competencia en las ofertas que ofrecen un menor salario: **en los puestos que ofrecen hasta 12.000 euros se inscriben una media de 91 personas.** Esta horquilla es la que más ha crecido en número de inscritos desde 2008, cuando se inscribían 29 por cada oferta. En el otro extremo, son las ofertas que ofrecen más de 50.000 euros las que tienen menos competencia: 39 inscritos por vacante. Son estas ofertas en las que menos ha crecido la inscripción respecto a 2008 (cuando se inscribían 28 candidatos por vacante).

Salario máximo	Inscritos por vacante 2011	Inscritos por vacante 2008	Variación 2008-2011
Hasta 12.000	91	29	211%
De 12.001 a 18.000	88	32	173%
De 18.001 a 24.000	83	31	169%
De 24.001 a 30.000	59	24	147%
De 30.001 a 36.000	48	19	146%
De 36.001 a 42.000	72	27	169%
De 42.001 a 50.000	53	31	73%
Más de 50.000	39	28	37%
Sin salario indicado	51	26	94%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>29</b>	<b>158%</b>

\* Salarios expresados en euros brutos anuales. Los salarios fuera de los rangos brutos estándares no se han considerado correctos.

#### 3.4.4. Madrid y País Vasco, las ofertas con mejores sueldos

En 2011, las ofertas con mejores sueldos se registraron en la Comunidad de Madrid (26.181 euros), seguido de País Vasco (25.303 euros), Navarra (25.180 euros) y Cataluña (25.026 euros). En el nivel salarial más bajo se situaron las ofertas para Galicia y Castilla la Mancha.

En relación a los sueldos de 2008, los de 2011 fueron notablemente más bajos en la Comunidad de Madrid (-42%), Galicia (-39%), Extremadura (-18%) y las Islas Canarias (-11%). Sólo Aragón (7%), La Rioja y Navarra (6%), las Islas Baleares (5%) y País Vasco (4%), han registrado aumentos.

#### 3.4.5. Salarios y nivel de estudios

Los salarios ofrecidos presentan una relación directa con el grado de cualificación: a mayor nivel educativo, mayor sueldo ofertado.

De esta forma, podemos diferenciar claramente tres niveles de estudios que impactan directamente en los salarios:

- **Sin estudios, ESO, Bachillerato y FP grado medio:** Las empresas ofrecen un mínimo de entre 13.500 y 15.500 euros.
- **Formación Profesional de Grado Superior, Ciclo Formativo de Grado Superior y Diplomatura.** Las empresas ofrecen un mínimo de entre 18.000 y 19.400 euros. Lo más llamativo de este colectivo es la poca negociación que tienen los candidatos, ya que la horquilla entre el mínimo y el máximo ofrecido por las empresas es muy pequeña.
- **Ingenieros técnicos y superiores, licenciados y estudios de tercer grado.** Las empresas ofrecen un sueldo mínimo de entre 22.600 hasta 26.900 euros.

En este grupo destacan las ingenierías: el mercado sigue valorando estos estudios por encima del resto de estudios universitarios.

### 3.4.6. Ajuste entre oferta y demanda

La remuneración prevista en un puesto de trabajo es, junto con el lugar de residencia, uno de los factores más determinantes a la hora de solicitar empleo. Cabe destacar que esta es una de las variables en que oferta y demanda casan con más dificultad. En concreto, hemos cruzado el salario máximo ofertado en un puesto, con el salario mínimo expresado por los candidatos en sus experiencias.

#### **Optar a salarios inferiores a los expresados en las experiencias**

En general, observamos que los candidatos se han inscrito en ofertas de trabajo que ofrecen niveles retributivos inferiores a los que han recibido en sus experiencias laborales anteriores. Así, uno de cada cinco candidatos inscritos en ofertas que ofrecían hasta 12.000 euros declaraba haber tenido unos ingresos mínimos de 18.000 euros en anteriores experiencias laborales. En 2008, sólo uno de cada siete candidatos se encontraba en esta situación.

También ocurre algo similar en las ofertas que ofrecen entre 18.000 y 30.000 euros: ha aumentado el número de candidatos que en experiencias anteriores cobraban entre 36.000 y 50.000 euros.

Creemos que la crisis económica ha hecho bajar las expectativas salariales. La necesidad de encontrar un empleo ha provocado que los candidatos se conformen con un puesto de rango inferior al que habían desarrollado previamente.

#### **Mayor coincidencia en los sueldos bajos**

En las ofertas con salarios más bajos el porcentaje de ajuste entre el sueldo ofrecido y lo que el candidato cobró en su última experiencia es mayor. En los puestos que ofrecen un máximo de 12.000 euros, el ajuste es de un 45%, y en la siguiente franja (hasta 18.000) es de un 34%.

Por el contrario, en los puestos con sueldo más altos, el ajuste es mucho menor. En las ofertas con salarios entre 42.000 y 50.000 euros, sólo el 3% de los candidatos inscritos cobraban esa cifra anteriormente.

#### **Pese a la crisis, aspiramos a un sueldo mejor**

El 58% de los candidatos que se inscribieron en ofertas que ofrecían entre 30.000 y 36.000 euros tenían experiencias previas por las que habían cobrado entre 12.000 y 18.000 euros. Este desajuste se debe en parte a los anhelos de mejora de una gran parte de los candidatos.

Si analizamos al detalle quiénes son estos candidatos con aspiraciones, nos encontramos que un 42% de ellos tienen diez años o más de experiencia y un 48% dispone de estudios universitarios. Este bagaje puede hacerles pensar que pueden acceder a un salario mejor del obtenido hasta el momento.

## 3.5. Movilidad geográfica

### 3.5.1. Datos generales

#### Ofertas de trabajo

Las cinco comunidades con mayor tejido empresarial aportaron el 82% de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2011: Comunidad de Madrid (41%), Cataluña (21%), Andalucía (9%), Comunidad Valenciana (6%) y País Vasco (4%).

#### Demandantes de empleo

Los profesionales madrileños y catalanes son los que más utilizaron el servicio de InfoJobs durante 2011, aglutinando el 45% del total de inscripciones en ofertas. Si añadimos Andalucía y Comunidad Valenciana suman el 69% del total de inscritos.

#### Competencia

En todas las comunidades autónomas fue más complicado acceder a un puesto de trabajo en 2011 que en 2008, ya que aumentó la competencia, es decir, hubo más inscritos por puesto vacante. Esto se debe a que el número de ofertas de trabajo descendió en todas las comunidades mientras que se incrementó el volumen de inscripción. Entre las comunidades con mayor competencia, Aragón es el único caso en el que el número de inscritos se ha mantenido estable.

Las comunidades donde la competencia es mayor son Canarias (93 inscritos por oferta), Valencia, (84), Murcia (67), Cataluña (76) y Baleares (74). Por el contrario, las comunidades con menos competencia son Castilla León (43 inscritos por oferta), Castilla La-Mancha (59), Cantabria y País Vasco (52) y Comunidad de Madrid (51).

#### Ajuste entre oferta y demanda

Sólo un 20% de los candidatos se han inscrito en ofertas de fuera de su comunidad autónoma. Pese a que en las encuestas de opinión los candidatos se muestran abiertos a cambiar de residencia por un empleo, lo cierto es que el 76% solo se inscriben en ofertas de trabajo de su comunidad. Aún así, hay una mejora en la movilidad respecto a 2008, año en el que sólo el 16% de candidatos se inscribían en ofertas de otras regiones.

Madrid y Cataluña son las mayores receptoras de inscripción. Esto es fácilmente explicable dado el volumen de oferta de ambas comunidades.

Por otra parte, los madrileños y andaluces son los candidatos con mayor predisposición a cambiar de residencia.

### 3.5.2. Datos por comunidades

Te presentamos los datos más destacados de cada comunidad. Puedes acceder a [más información en la siguiente infografía.](#)

#### Andalucía

Un 25% de los andaluces se inscribieron en ofertas de trabajo fuera de su comunidad. Esto se debe a que Andalucía es la comunidad autónoma con una mayor tasa de paro a nivel nacional (31% según la última EPA de 2011). Estos candidatos se inscriben mayoritariamente en ofertas de Madrid, Cataluña y Valencia aunque encontramos un alto porcentaje de andaluces inscritos en ofertas de Extremadura, Ceuta, Melilla y Murcia.

Tasa de paro: **31%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **74%**.

Tasa de movilidad: **25%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **26%**

#### Islas Canarias

Sólo un 16% de canarios se inscriben en ofertas de fuera de su comunidad. Si bien los destinos mayoritarios son Madrid y Cataluña, hay un alto número de inscritos por vacante en las ofertas de Islas Baleares.

Tasa de paro: **31%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **58%**.

Tasa de movilidad: **16%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **42%**

#### Extremadura

Un 41% de extremeños buscan trabajo en otras regiones. Destaca el número de inscripciones en Castilla La-Mancha e Islas Baleares. Por otra parte, esta comunidad atrae principalmente a andaluces, madrileños y castellano leoneses.

Tasa de paro: **29%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **47%**.

Tasa de movilidad: **41%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **53%**

**Murcia**

Un 33% de murcianos se inscriben en ofertas de fuera de su comunidad. Encontramos un alto porcentaje de murcianos inscritos en las ofertas de la Comunidad Valenciana, Castilla La-Mancha e Islas Baleares. Por otra parte, las ofertas laborales de Murcia atraen principalmente a valencianos, andaluces y madrileños.

Tasa de paro: **27%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **45%**.

Tasa de movilidad: **33%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **55%**

**Comunidad Valenciana**

Un 26% de valencianos se inscriben en ofertas de fuera de su comunidad. Destaca el alto ratio de inscripciones por vacante en Murcia e Islas Baleares.

Tasa de paro: **25%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **65%**.

Tasa de movilidad: **26%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **35%**

**Islas Baleares**

Esta comunidad tiene una tasa de atracción muy elevada, principalmente por parte de madrileños, andaluces, catalanes y valencianos, que se inscriben en ofertas de esta región.

Tasa de paro: **25%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **37%**.

Tasa de movilidad: **19%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **63%**

**Castilla La Mancha**

Un elevado número de castellano-manchegos está dispuesto a mudarse para trabajar: el 58% de los candidatos se inscriben en ofertas de otras comunidades, principalmente Madrid, Comunidad Valenciana, Andalucía y Cataluña: una de las razones es su situación cercana a tres comunidades con un alto número de vacantes. Por otro lado, uno de cada cuatro inscritos en las ofertas de esta comunidad es madrileño.

Tasa de paro: **24%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **41%**.

Tasa de movilidad: **58%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **59%**

**Cataluña**

Las ofertas en esta comunidad atraen principalmente a madrileños, andaluces y valencianos. Sorprende en este caso que los gallegos y castellano-leoneses se inscriben con mayor proporción que los aragoneses. Hay un alto porcentaje de catalanes inscritos en las ofertas de Islas Baleares, Aragón y Navarra.

Tasa de paro: **21%**  
Inscripción en ofertas de su comunidad: **74%**.  
Tasa de movilidad: **13%**  
Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **26%**

**Asturias**

Un 30% de asturianos buscan trabajo en otras regiones, principalmente en Cantabria, La Rioja y Navarra. Por otro lado, esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Madrid, Castilla León y Andalucía.

Tasa de paro: **19%**  
Inscripción en ofertas de su comunidad: **48%**.  
Tasa de movilidad: **30%**  
Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **52%**

**La Rioja**

Un 43% de riojanos buscan trabajo en otras comunidades. Hay un gran número de riojanos inscritos por vacante en las ofertas de Navarra, País Vasco, Aragón y Cantabria. A su vez, esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Madrid, Castilla León y Andalucía.

Tasa de paro: **19%**  
Inscripción en ofertas de su comunidad: **29%**.  
Tasa de movilidad: **43%**  
Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **71%**

**Comunidad de Madrid**

Un 22% de madrileños buscan trabajo en otras comunidades españolas. Destaca Castilla La Mancha, en términos de inscrito por vacante. A su vez, esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Andalucía y Cataluña.

Tasa de paro: **19%**  
Inscripción en ofertas de su comunidad: **66%**.  
Tasa de movilidad: **22%**  
Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **34%**

**Galicia**

Un 24% de gallegos buscan trabajo en otras comunidades y lo hacen mayoritariamente en Asturias, Cantabria y Navarra. A su vez, esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Madrid, Andalucía y Castilla León.

Tasa de paro: **18%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **60%**.

Tasa de movilidad: **24%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **40%**

**Castilla León**

Un 39% de candidatos de Castilla León buscan trabajo en otras comunidades. Encontramos un alto porcentaje de inscritos por vacante en La Rioja, Asturias, Cantabria y Navarra. A su vez, esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Madrid y Andalucía.

Tasa de paro: **17%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **53%**.

Tasa de movilidad: **39%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **47%**

**Aragón**

Un 39% de candidatos aragoneses buscan trabajo en otras comunidades y lo hacen intensamente en La Rioja, Navarra e Islas Baleares. A su vez, esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Cataluña, Comunidad de Madrid y Navarra.

Tasa de paro: **17%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **46%**.

Tasa de movilidad: **27%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **54%**

**Cantabria**

Un 36% de candidatos cántabros buscan trabajo en otras comunidades, destacando las regiones de Asturias, País Vasco y Navarra. Esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Comunidad de Madrid, Castilla León, País Vasco y Andalucía.

Tasa de paro: **16%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **40%**.

Tasa de movilidad: **36%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **60%**

**Navarra**

Un 32% de candidatos navarros buscan trabajo en otras comunidades, inscribiéndose con mayor frecuencia en las de su entorno: La Rioja, Aragón y País Vasco. A su vez, esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Comunidad de Madrid, Andalucía y País Vasco.

Tasa de paro: **14%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **30%**.

Tasa de movilidad: **32%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **70%**

**País Vasco**

Un 22% de candidatos vascos buscan trabajo en otras comunidades y lo hacen con mayor intensidad en La Rioja, Navarra y Cantabria: la proximidad geográfica es el factor clave que explica este comportamiento. Por otro lado, esta comunidad atrae principalmente a candidatos de Comunidad de Madrid, Andalucía y Navarra.

Tasa de paro: **13%**

Inscripción en ofertas de su comunidad: **50%**.

Tasa de movilidad: **22%**

Tasa de atracción de la inscripción de otras CCAA: **50%**

## 4. Opinión

### 4.1. Los expertos opinan

Entrevistamos a diferentes expertos para conocer su opinión sobre el estado del mercado laboral español.



#### 4.1.1. Entrevista a Miguel Ángel Malo, profesor de economía de la Universidad de Salamanca

Miguel Ángel Malo es uno de los mayores conocedores del mercado laboral de España. En el momento de esta entrevista es investigador visitante en el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es uno de los expertos más consultados en materia laboral (1).

En esta entrevista se muestra prudente ante las perspectivas de empleo y considera que el factor clave para la creación de puestos de trabajo es el retorno de la liquidez a la economía.

#### **Tras los recientes cambios en legislación laboral y ante los cambios en la perspectiva de la situación económica, ¿cuál es su previsión para la evolución del empleo a medio y largo plazo?**

El impacto de la reforma sobre el volumen total de empleo, como sucede siempre que se tocan los costes de entrada y salida, no puede ser muy grande. Puede cambiar la variabilidad del empleo y del desempleo, sobre todo en un mercado tan dual como el nuestro. En cualquier caso, si la flexibilidad interna funciona bien, eso debería dar pie a ajustes más frecuentes en la utilización de las horas y las empresas tendrían menos incentivos para recurrir a los despidos. A medio y largo plazo también podría desincentivar la contratación temporal, porque se encontraría la flexibilidad en otro lado.

Hay que tener en cuenta que en la pasada década tuvimos un crecimiento del empleo tremendo, para luego desaparecer también muy rápido. Aunque haya el mismo volumen de empleo a largo plazo, si la variabilidad, que es el resultado de los flujos de creación y destrucción de empleo, es más baja repercutirá en el bienestar de la gente.

A corto plazo, sin embargo, la rebaja en el coste de despido de los indefinidos va a causar un incremento del desempleo. Pero si la economía mejora, la reforma laboral podría dar paso a un descenso en el uso de los contratos temporales. A largo plazo podría incluso llegar a haber un incremento del volumen medio de empleo, pero no sería un aumento muy grande, sino relativamente pequeño.

<sup>1</sup> Las opiniones expresadas por el profesor Malo en esta entrevista son personales y no representan ni a la Universidad ni a la OIT.

**¿Cuáles son, en su opinión, las tres claves para que se produzca un cambio positivo en la situación del empleo en España?**

Por un lado necesitamos un entorno económico europeo que despeje todas las dudas sobre la viabilidad de la Unión Monetaria. En segundo lugar, tenemos que terminar de resolver el problema de cómo está funcionando el sistema financiero que está afectado por las crisis europea y mundial. El sector no se está dedicando a la intermediación monetaria sino a una acumulación de depósitos, sin apenas prestar dinero. Eso genera una gran incertidumbre sobre cómo resolverán sus problemas. Cabe recordar que en las empresas, el desfase entre el cobro a clientes y el pago a proveedores se cubre con financiación externa, algo de lo que ahora no disponen. Por último, el funcionamiento del mercado de trabajo tiene que ser mejor, pero solo se logrará cuando haya más actividad económica. Los empresarios no van a contratar sino tienen qué producir o un mercado que les esté demandando productos, aunque el coste de contratación fuese cero. Si el mercado está parado las empresas no van a contratar y si lo hacen será con contratos temporales.

**La movilidad es un tema polémico cuando se trata de cuestiones laborales. ¿Cuál es su perspectiva sobre la disposición a la movilidad de los españoles?**

En general, en nuestro mercado de trabajo la gente está menos dispuesta a moverse que en otras sociedades, aunque esta comparación es difícil de hacer. En Holanda, por ejemplo, es muy alta, pero claro, las distancias son otras... Sorprende más ver a un país como EEUU, donde la gente está muy dispuesta a moverse. El mercado del alquiler también desincentiva la movilidad. Cuando funciona bien, la gente se mueve. Es necesario que haya más oferta, más variedad, que sea más transparente, que haya empresas dedicadas al alquiler. Los propios propietarios solos resultan ser muy inflexibles.

Tampoco se puede olvidar que cuando uno está en el rango salarial medio-bajo, la movilidad supone un coste muy elevado. Y sí que hay un componente cultural, porque somos muy familiares, pero pesan más los factores del coste de la movilidad y el alquiler.

**En cuanto al desempleo juvenil: ¿Cuál es el problema para que sea tan alto? ¿Cómo se puede afrontar? ¿Existe un problema de sobrecualificación juvenil o de carencia de oportunidades laborales cualificadas?**

La cuestión de la sobrecualificación ya estaba en la fase de bonanza. Precisamente, hice un trabajo en el año 1996 (con datos de 1991) en el que esta cuestión ya estaba ahí, y ya entonces no tendía a corregirse. Hoy día es un momento de especial difícil acceso al mundo laboral. Así, la generación de varones nacida entre 1986 y 1990 tiene ahora tasas de ocupación cercanas al 50%, cuando la generación anterior a su misma edad tenía tasas algo por encima del 60%. Se producen altas y contrataciones, pero a un nivel mucho más bajo. Los de esa generación de nacidos a mediados y finales de los 80 han venido a entrar en el peor momento posible. Ese problema genera más sobrecualificación (ante la falta de empleo muchos siguen formándose) y los menos cualificados están sin apenas oportunidades. En la década pasada, los jóvenes menos preparados se desviaban hacia la construcción, y cuando este sector ha dejado de tirar, ha sido uno de los principales focos del paro juvenil entre ese grupo de jóvenes.



#### 4.1.2. Entrevista a Paloma López, Secretaria Confederada de Comisiones Obreras de Empleo e Inmigración.

Paloma López es una de las representantes sindicales que se ha sentado en numerosas ocasiones en la mesa de negociación de la reforma laboral del anterior Gobierno socialista.

Ahora muestra su fuerte rechazo a la propuesta del Ejecutivo actual y avanza malas perspectivas para el empleo.

#### **Tras los recientes cambios en legislación laboral y ante el posible cambio de coyuntura en la situación económica, ¿cuál es su previsión para la evolución del empleo a medio y largo plazo?**

A medio plazo va a haber crecimiento del desempleo, una subida importante. Ninguna reforma laboral crea empleo y esta en particular prioriza el despido. Va a facilitar el desempleo sobre todo en las administraciones públicas, que pueden llevar a cabo Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) sin necesidad de ser autorizados. Las dos variables juntas, recesión económica y facilidad para despedir en el sector público, aumentarán el paro. A largo plazo, mientras no se facilite otra política fiscal y financiera, y de estímulos a la economía, no se creará empleo. En este sentido, no va a haber iniciativa pública debido a los planes de ajuste, ni iniciativa privada porque no se da liquidez a las familias ni a las empresas y así no habrá inversión ni consumo. Este panorama no dinamizará la economía y, por tanto, afectará al empleo.

#### **¿Cuáles son, en su opinión, las tres claves para que se produzca un cambio positivo en la situación del empleo en España?**

En primer lugar, una política fiscal distinta para que no caiga todo el peso sobre el ajuste. Y una lucha decidida contra el fraude fiscal, pero la vía no es una amnistía fiscal para defraudadores.

Hay que luchar firmemente contra la economía y el empleo sumergido. Además, habría que hacer una reforma fiscal que tocara, por ejemplo, los impuestos de las rentas más altas. También habría que impulsar una bajada de precios en el mercado regulado, como en el transporte, carburantes, energía... Otra clave es la de fomentar una política financiera distinta que facilite el crédito para las empresas y las familias. Hay que recuperar los parques públicos de vivienda y también una banca pública que actúe como tal. Por último, se debe hacer una apuesta por sectores productivos que puedan generar empleo, particularmente en el sector agroalimentario, en energías renovables, biotecnología, etc...

**La movilidad es un tema polémico cuando se trata de cuestiones laborales.  
¿Cuál es su perspectiva sobre la disposición a la movilidad de los españoles?**

No es cierto que haya poca movilidad. Ha habido movilidad de fuera hacia dentro. Ha habido una necesidad del año 2000 a 2007, de 8 millones de puestos de trabajo nuevos, y la mitad se han cubierto con extranjeros. Se ha tirado de mano de obra exterior para cubrir las necesidades del mercado de empleo. A la inversa, cuando ha habido necesidad sí se ha emigrado, como está sucediendo ahora, principalmente hacia Europa. La gente va a buscar el trabajo donde lo hay.



### 4.1.3. Entrevista a Lourdes Esteban, Directora de Formación y Ocupación de Pimec

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) generan alrededor del 90% del empleo que se registra en España, por lo que su papel en el mercado de trabajo es fundamental. Lourdes Esteban, que trabaja en la asociación de pequeñas y medianas empresas más representativa de Cataluña, nos dibuja un panorama sombrío a

corto plazo, bañado por las malas perspectivas de acceso al crédito que siguen teniendo este tipo de negocios.

#### **Tras los recientes cambios en legislación laboral y ante los cambios en la perspectiva de la situación económica, ¿cuál es su previsión para la evolución del empleo a medio y largo plazo?**

La coyuntura no es sencilla por la incertidumbre que siguen registrando los mercados. Aún dejando a un lado las variaciones que se producen fruto de la estacionalidad, no esperamos a corto plazo una recuperación importante. Si nos fijamos a partir de uno o dos años vista, la evolución del empleo va a depender de la capacidad de reactivación de la economía. En ningún caso va a haber una mejora rápida, porque el empleo es lo último que se recupera. Nuestro entorno natural, que son las pymes, tiende a saturar su capacidad productiva antes de crear nuevos puestos de trabajo.

#### **¿Cuáles son, en su opinión, las tres claves para que se produzca un cambio positivo en la situación del empleo en España?**

Un factor crítico en el entorno de las pequeñas y medianas empresas es el acceso al crédito. También puede ayudar que las administraciones públicas comiencen a regularizar sus compromisos financieros con las empresas y autónomos acreedores. Estas medidas al unísono pueden generar un clima de confianza. Hasta que no se consiga, tenemos una barrera de crecimiento en este sentido que no se va a salvar con rapidez.

#### **La movilidad es un tema polémico cuando se trata de cuestiones laborales.**

#### **¿Cuál es su perspectiva sobre la disposición a la movilidad de los españoles?**

Desde la pequeña y mediana empresa, al menos en Cataluña, no lo percibimos como un gran problema. A veces ya dentro de la misma empresa hay poco margen para la movilidad. Nosotros, por el momento, no lo percibimos como un problema real, porque también nuestro tejido empresarial está concentrado en un área metropolitana no problemática.

**Otro factor de preocupación es el desempleo juvenil: ¿Cuál es el problema para que sea tan alto? ¿Cómo se puede afrontar? ¿Existe un problema de sobrecualificación juvenil o de carencia de oportunidades laborales cualificadas?**

El paro juvenil es un problema histórico en España y siempre ha sido el doble del que se daba en términos generales. Por eso, cuando la tasa de desempleo se dispara, la juvenil también lo hace. Tenemos la generación mejor formada, no cabe duda. Pero el desajuste proviene del mercado de la formación, que se mueve con unas reglas de oferta y demanda diferentes a las que rigen en el mercado de trabajo. Entre la demanda de formación que hacen los jóvenes y la oferta de trabajo que se da en el mercado, hay un desajuste. Y resulta también que la estructura productiva no está viva. Está claro que necesitamos más técnicos o formados en FP superior... Pero en realidad no es necesario incidir tanto en esta cuestión ya que en realidad tiene una envergadura relativamente pequeña. Hay que destacar otros factores como el fracaso escolar y las altas tasas de abandono de los estudios obligatorios de nuestros jóvenes, que sí es un problema como país y que se debe abordar con urgencia.



#### 4.1.4. Entrevista a Raúl Contreras, Fundador de Nittúa

El tercer sector también tiene un papel destacado en el mercado laboral. Desde organizaciones como Nittúa, una plataforma que actúa para transformar el mundo de la empresa y el mercado de trabajo, se pretende promocionar un cambio social dentro de las empresas para generar otro tipo de relaciones laborales y la creación de puestos de trabajo con un valor añadido. Raúl Contreras es uno de los fundadores de Nittúa, lo que se puede calificar como un emprendedor social, y nos da su visión del difícil momento que atraviesa el mercado laboral y de algunas de las claves que desde el mundo de las ONG se impulsan para construir otro tipo de modelo laboral.

#### **Tras los recientes cambios en legislación laboral y ante los cambios en la perspectiva de la situación económica, ¿cuál es su previsión para la evolución del empleo a medio y largo plazo?**

La evolución del empleo a medio plazo no es halagüeña, va a ir a peor. Este empeoramiento se está provocando con medidas restrictivas que drenan dinero en la calle y a la larga generan menos empleo. La reforma laboral incide en este sentido. Tenemos problemas de inyección de capital porque los bancos están cerrando puertas y encima nos apretamos el cinturón todavía más. Así no se creará empleo. A largo plazo tampoco se va a dar la vuelta a esta situación porque no hay voluntad de cambio. Al final los resultados forzarán a tomar otra dirección y en el largo plazo, a tres años vista, las cosas deberán hacerse mejor. Nosotros desde Nittúa trabajamos por ello.

#### **¿Cuáles son, en su opinión, las tres claves para que se produzca un cambio positivo en la situación del empleo en España?**

Ante todo, se tiene que revitalizar la demanda. Y para conseguir más demanda se necesita más actividad económica. Mediante la batería de ajustes vemos que se está drenando el dinero de la calle; o le damos la vuelta a esa tendencia o lo único que se puede hacer es intentar reorientar el consumo de un destino a otro. Pero esto que podríamos calificar como consumo responsable se consigue a largo plazo.

Otra de las claves es que el empresario, el pequeño empresario, no se va a ver beneficiado por estas medidas contempladas en la reforma laboral. En el corto plazo puede despedir más barato pero eso no va a cambiar sus problemas en el medio plazo, no le va a ayudar a poder reorientar su exportación, no va a encontrar una demanda creciente... Este tipo de empresario lo que tiene que hacer es generar riqueza en el territorio. La reforma puede influir de otra manera en la gran empresa, pero esa no es la generadora de empleo en España.

Para nosotros la clave a largo plazo es el “empoderamiento” de la persona (dar más protagonismo al trabajador y al valor añadido que puede aportar en la empresa). Nuestra organización lo promueve desde distintos ámbitos, como montar una escuela de economía en la calle o impulsar la medición del valor social y medioambiental en el sistema de gestión económica. Tratamos de trasladar el conocimiento y el saber hacer del tercer sector a la empresa.

**La movilidad es un tema polémico cuando se trata de cuestiones laborales.  
¿Cuál es su perspectiva sobre la disposición a la movilidad de los españoles?**

Al final va a imperar el sentido común. La necesidad va a forzar a que la movilidad esté más asumida por los que buscan un empleo, pero depende claro de las obligaciones familiares que tengan. En cualquier caso, hace tiempo que España no exporta mano de obra. No creo que la movilidad sea realmente un problema, la gente joven tiene asumido que tiene que moverse. Incluso las personas mayores se atreverían ya a cambiar su residencia.

**En cuanto al desempleo juvenil, ¿cuál es el problema para que sea tan alto?  
¿Cómo se puede afrontar? ¿Existe un problema de sobrecualificación juvenil o de carencia de oportunidades laborales cualificadas?**

El problema de la alta tasa de paro juvenil está en el mismo espacio que para el resto. No hay trabajo. El mundo empresarial requiere unas condiciones para la contratación que ahora mismo no tienen sentido. Exigen una experiencia y formación para puestos de trabajo que, en realidad, no se necesitan. Las exigencias no tienen una relación adecuada con los puestos de trabajo que se ofertan. A esta disfunción hay que sumar que hemos generado unas expectativas en los jóvenes durante la bonanza que tampoco están basadas en la realidad. Eso ha llevado a que se vivan situaciones de frustración, una emoción que tampoco les hemos enseñado a gestionar. En mi opinión, no hay un problema de sobrecualificación. Pero sí hay una carencia en formar otros aspectos ajenos a la cualificación estrictamente profesional. Debemos llevar a los jóvenes a actitudes mucho más de lucha y de apuesta, que les lleven a su vez a impulsar el emprendimiento. Y con emprender no me refiero solo a nuevas aventuras empresariales. Puede ser fomentar procesos de innovación dentro de las empresas, o como propuesta de regeneración del modelo productivo y empresarial. Los jóvenes tienen ese empuje. Somos los demás los que tenemos que abrir los ojos a los jóvenes.



#### 4.1.5. Entrevista a Anna Laborda, profesora titular del Departamento de Economía de ESADE

Anna Laborda es experta en economía laboral, microeconomía y sostenibilidad, y ha sido consultora independiente de instituciones privadas y públicas. En esta entrevista destaca la necesidad del cambio de modelo productivo para generar empleo: este modelo debe orientarse a actividades que ofrezcan mayor valor añadido.

##### **Tras los recientes cambios en materia laboral y ante la situación económica, ¿cuál es su previsión para la evolución del empleo a medio y largo plazo?**

Lo más probable es que el empleo no se recupere a corto y medio plazo. Ni la situación económica (en crecimiento negativo) ni la reforma laboral (más adecuada para facilitar el despido que la contratación) nos permiten imaginarnos una recuperación del empleo. Sólo podría darse, de forma coyuntural, un aumento de la contratación temporal en la temporada veraniega.

##### **¿Cuáles son las tres claves para que se produzca un cambio positivo en la situación del empleo en España?**

Realmente no sé si se pueden dar tres claves; desde mi punto de vista es más complejo. La forma en que se estructura el peso de los sectores productivos, combinado con una estructura empresarial con predominancia de mini pymes, hace que España necesite una alta tasa de crecimiento, alrededor del 3%, para crear empleo neto; y normalmente lo crea en actividades de bajo valor añadido, por lo que se destruye con la misma intensidad y velocidad cuando se entra en periodo de recesión. El cambio del sistema productivo, orientándolo hacia actividades de mayor valor añadido, desde mi punto de vista es un paso obligado a seguir, el problema es que no crea empleo a corto plazo, sino a medio y largo, con lo que pocos políticos apuestan por esa vía, ya que se necesitan resultados a corto para poder ganar en las urnas. Un pacto político por el cambio de modelo de crecimiento sería deseable; en cambio vemos que las nuevas actividades en las que se está apostando (Eurovegas, por ejemplo) no parecen seguir ese objetivo de cambio a un crecimiento de mayor calidad.

##### **La movilidad es un tema polémico cuando se trata de cuestiones laborales. ¿Cuál es su perspectiva sobre la disposición a la movilidad de los españoles?**

La movilidad no puede entenderse sin otros elementos que la complementen, como un ágil y amplio mercado de viviendas de alquiler dignas y de precio justo; por otro lado, la estructura familiar española no fomenta los cambios de domicilio: la mayor parte de los universitarios españoles, por ejemplo, realizan sus estudios sin tener que abandonar el hogar paterno, a diferencia de lo que ocurre en el país paradigma de la movilidad, los Estados Unidos. La movilidad es un tema cultural, además de económico, y se debe fomentar en la juventud, con los intercambios universitarios, como ahora está ocurriendo.

Los españoles adultos, con trabajo, no tienen una alta disponibilidad a la movilidad de "distancia larga" (cambio de provincia) también debido a temas como la necesidad de encontrar trabajo para la pareja y de cambio de vivienda. Si se está pagando una hipoteca, como la mayoría de nosotros, en un momento de mercado inmobiliario a la baja, la cosa se complica especialmente...

Los jóvenes creo que sí empiezan a tener mayor disponibilidad, especialmente aquellos con estudios universitarios que buscan una salida adecuada a su formación. Mientras más se avance en esta vía, mayor movilidad observaremos a nivel interno. Aunque, y relacionado con la pregunta anterior, si nuestro mercado laboral no da salida a nuestros universitarios cualificados, la movilidad que observaremos será la de la fuga de ese "capital humano" hacia otros países con mayores oportunidades en trabajo cualificado.

**En cuanto al desempleo juvenil: ¿Cuál es el problema para que sea tan alto? ¿Cómo se puede afrontar? ¿Existe un problema de sobrecualificación juvenil o de carencia de oportunidades laborales cualificadas?**

El desempleo juvenil tiene una doble vertiente:

Por un lado tenemos a los jóvenes que provienen del fracaso escolar. Su empleo es, cuando lo consiguen, frágil, en trabajos de poco valor añadido y con contratación temporal, en cualquiera de sus variantes, en el mejor de los casos. Ese desempleo no tiene solución a corto plazo, como ya he comentado anteriormente. Aumentar la edad en que una persona se considera joven hasta los 30 años, como de forma más o menos implícita sugiere la Reforma Laboral, puede mejorar las tasas de desempleo a corto plazo, pero lo único que se consigue es legitimar, de alguna forma, una situación laboral precaria e inestable hasta una edad que anteriormente se consideraba adulta, con las responsabilidades que conlleva. Para mi forma de entender la realidad, esos jóvenes necesitan que se apliquen políticas activas, con procesos formativos impulsados por los servicios de ocupación que les permita mejorar sus cualificaciones y mejorar, así, su posición en el mercado laboral. Entre los procesos formativos a impulsar, creo que tiene una gran importancia la formación en idiomas.

Por otro lado, tenemos los jóvenes universitarios sobrecualificados para los puestos de trabajo que encuentran. Yo lo veo más como una carencia de oportunidades laborales cualificadas. Estos jóvenes tarde o temprano buscarán trabajo en otros países con mayores oportunidades, como también comenté antes, con lo que, a pesar de la fuga de capital humano, se reduciría la tasa de desempleo juvenil vía su potencial movilidad.

## 4.2. Candidatos y empresas opinan

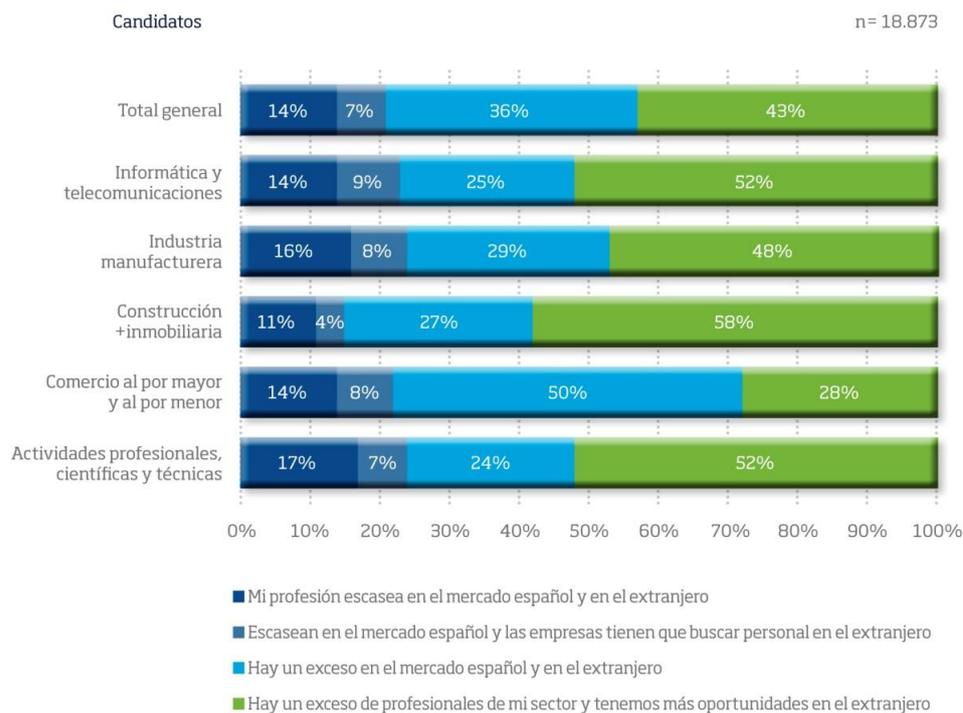
### Saturación del mercado español, según los candidatos

El 79% de los candidatos considera que el mercado laboral español está saturado. El sector considerado más saturado es el de Comercio, donde la mitad de los candidatos considera que hay exceso de profesionales tanto en el país como en el extranjero.

Los candidatos más optimistas respecto a las oportunidades en España son los del sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas. De los candidatos de este sector el 17% piensan que profesionales de su sector escasean en el país.

Los candidatos que ven más las oportunidades fuera del país se corresponden con los sectores de Construcción e inmobiliaria, Informática y comunicaciones y Actividades profesionales científicas y técnicas

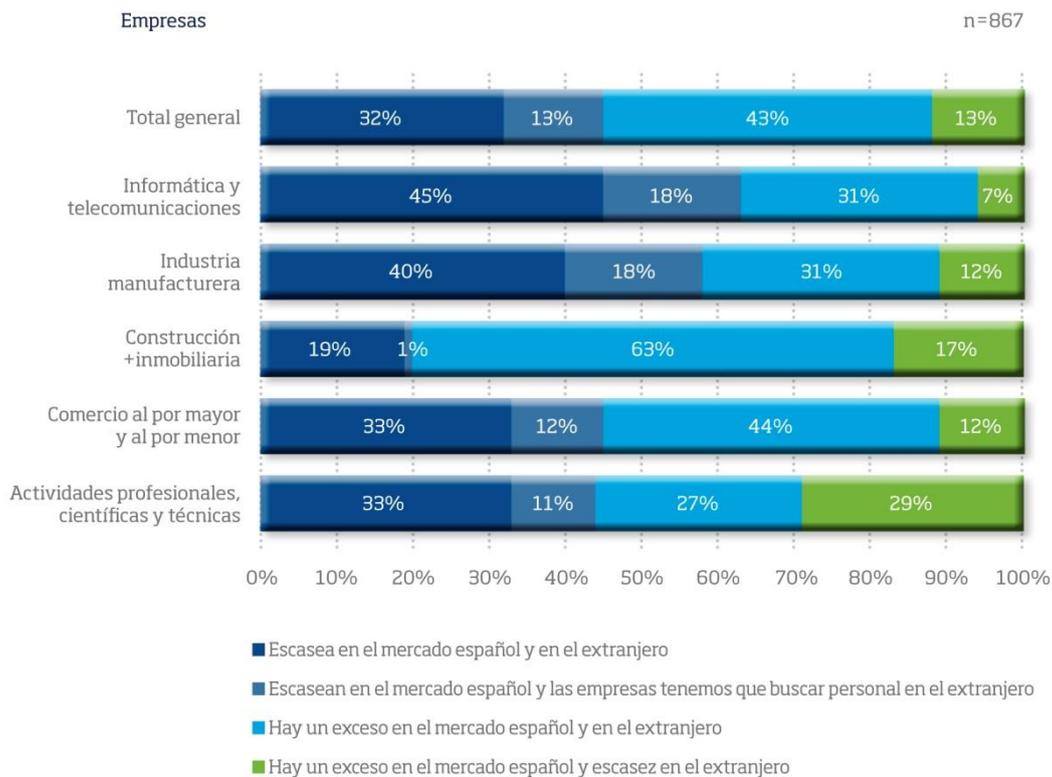
### ¿Qué percepción tienes sobre los profesionales del sector de la empresa en que trabajas?



Si realizamos la misma pregunta a las empresas, la respuesta no es tan uniforme.

En el sector de la construcción, dos de cada tres empresas consideran que no hay oportunidades laborales ni en España ni en el extranjero,.

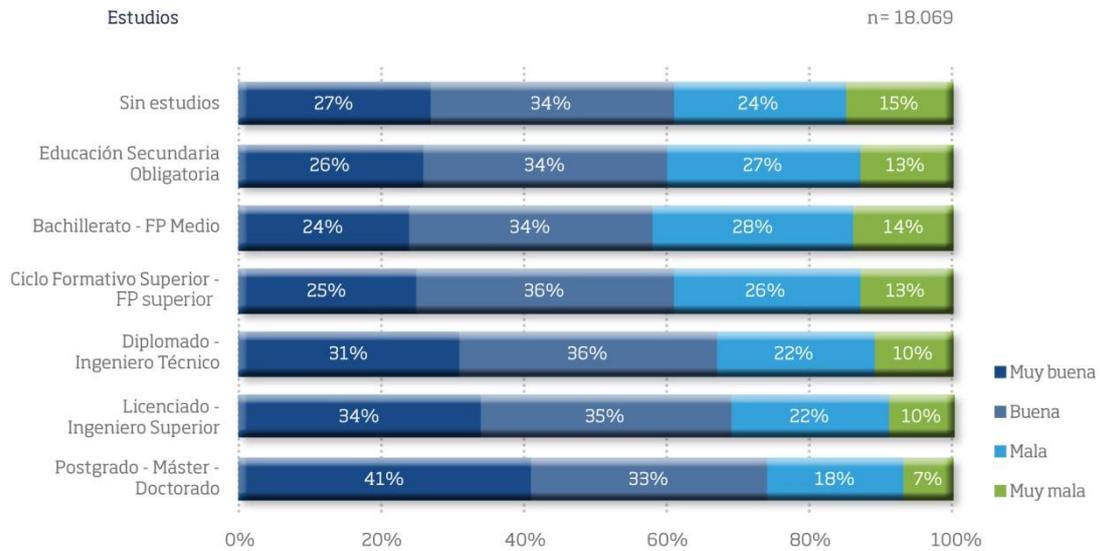
Las empresas relacionadas con la industria manufacturera e informática y telecomunicaciones piensan que faltan profesionales en España. De estas empresas, un 30% asegura que ha tenido que recurrir a la contratación de extranjeros para cubrir sus vacantes.



### Los candidatos dicen estar dispuestos a mudarse, pero no buscan trabajo fuera de la provincia donde residen

En general todos los candidatos mostraron una actitud positiva al plantearles la posibilidad de cambiar de residencia por un trabajo. Los más predispuestos fueron los candidatos con estudios universitarios: un 68% muestran buena o muy buena predisposición para cambiar su lugar de residencia por un motivos laborales.

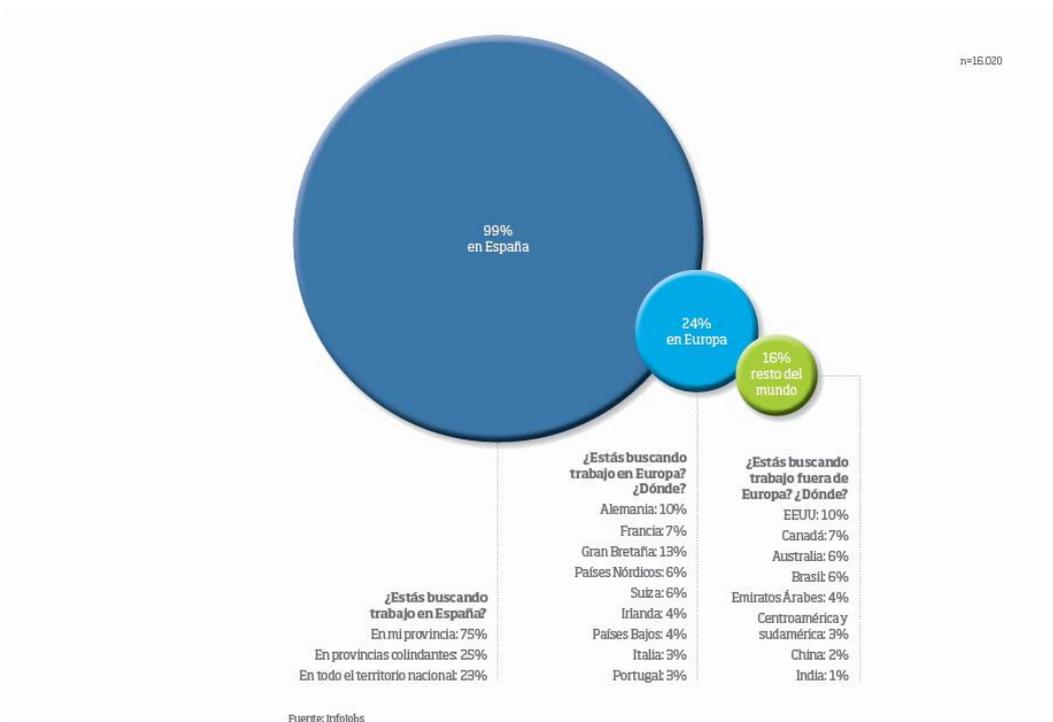
La principal conclusión que muestra el gráfico es que a mayor nivel de estudios, mayor disponibilidad para cambiar de residencia por motivos de trabajo. En promedio un 68% de los universitarios tiene buena o muy buena predisposición. Destacan por encima de todos lo postgrados, máster y doctorados: 3 de cada 4 están dispuesto a cambiar de residencia.



Pese a esta buena predisposición. Cuando preguntamos a aquellos que están buscando trabajo activamente dónde lo están buscando vemos que mayoritariamente (75%) buscan empleo en su provincia de residencia. Tan sólo un 23% busca trabajo en otras provincias españolas.

De todos los que buscan trabajo, solo un 23,5% está buscando empleo en países europeos (principalmente Alemania, Gran Bretaña y Francia) y un 16% lo busca en el resto del mundo (principalmente Estados Unidos, Canadá, Australia y Brasil).

### ¿Dónde están buscando?



### Proyecciones a futuro

En este capítulo queremos mostrar el estado de opinión de empresas y candidatos respecto a cómo ven el futuro respecto a la economía, el empleo o la contratación en su propia empresa, sector o provincia. Estos son los resultados

### Pesimismo a corto plazo

Tanto empresas como candidatos se muestran pesimistas: no creen que a corto plazo la situación económica mejore. Tan solo el 15% de las empresas y el 10% de los candidatos consideran que la economía mejorará en un plazo de un año. Todos coinciden en que en cuatro años es más probable una evolución positiva.

### Valora la situación económica en el futuro



También son pesimistas al preguntarles por la evolución del mercado laboral: a corto plazo ambos colectivos consideran que empeorará. Los colectivos más positivos son las empresas pequeñas (de 0 a 9 trabajadores) y los candidatos más jóvenes (de 16 a 34 años).

Aquí también hay coincidencia que en un horizonte temporal de 4 años parece que la mayoría de empresas y candidatos piensan que la situación mejorará, siendo más optimistas las empresas versus los candidatos

### Valora la situación del mercado laboral en el futuro



## ¿Cuál es la previsión respecto a la contratación laboral en tu empresa en los próximos tiempos?



### Mejores perspectivas cuando hablan de la contratación en su empresa

Al preguntar por su propia empresa, los reclutadores se manifiestan más positivos que los candidatos, tanto en el corto como el largo plazo. En el largo plazo, mayoritariamente opinan que se mantendrá o se incrementará la contratación en su empresa. Sin embargo, en el corto plazo nos dicen que tanto a 6 meses (un 25%) y a un año (17%) la contratación se reducirá en su empresa.

La visión del candidato es mucho más pesimista, tanto en el corto como en el largo consideran que mayoritariamente se mantendrá o se reducirá la contratación en su empresa. Solo el 34% de ellos opinan que se incrementará la contratación dentro de 4 años, un 25% cree que seguirá reduciéndose para esa fecha.

## 5. Conclusiones

### Encontrar trabajo es el doble de difícil

- **Se duplica la competencia por cada puesto de trabajo.** Si en 2008 la inscripción media por oferta era de 28 candidatos, en 2010 se incrementó hasta 65. En 2011 ha descendido ligeramente hasta 62.

- **Informáticos, comerciales y diseñadores, los que mejor lo tienen.** Hay categorías profesionales en las que la competencia apenas ha aumentado desde 2008: estas son Informática y telecomunicaciones, Comercial y ventas y Diseño y artes gráficas.

### La competencia aumenta especialmente entre directivos y titulados con máster

- Las ofertas en las que se observa mayor número de inscritos por vacante son aquellas que demandan estudios universitarios. En este grupo, **la competencia ha aumentado considerablemente entre los titulados con un máster.** De 71 inscritos por oferta en 2008, se pasó a 95 en 2010 y, finalmente, a 131 en 2011.

- **Los candidatos que quieren acceder a un puesto directivo son los que tienen que competir con un mayor número de personas.** Las ofertas para directores y gerentes son las que más han incrementado el número de inscritos por vacante desde 2008, pasando de 69 a 127.

### Los españoles buscan trabajo por debajo de sus expectativas

- **Los candidatos están sobrecualificados en relación a las ofertas en las que se inscriben.** Este fenómeno es tan significativo que, en las ofertas, se inscriben más candidatos con un nivel de estudios superior al demandado que candidatos cuyo nivel se corresponde al solicitado.

- **El 83% de los candidatos inscritos en ofertas de becario tienen un nivel laboral superior.** Destacan 281.000 candidatos que, habiendo ocupado el nivel Empleado en su anterior trabajo, se inscribieron en ofertas de Becario/prácticas.

## Los candidatos ocultan su salario para aumentar sus opciones de encontrar trabajo

- **Un alto porcentaje de candidatos (57%) no indican qué salario quieren percibir;** de este modo pueden optar a un mayor rango y tipología de puestos.
- En general, **los candidatos se han inscrito en ofertas que ofrecen niveles retributivos inferiores a los percibidos en sus experiencias laborales anteriores.**

## Los candidatos dicen estar dispuestos a emigrar para encontrar trabajo, pero no buscan activamente

- **Sólo un 20% de los candidatos se han inscrito en ofertas de fuera de su comunidad autónoma.** Pese a que en las encuestas de opinión los candidatos se muestran abiertos a cambiar su residencia por un empleo (hasta un 68% de los universitarios afirmaban plantearse) lo cierto es que el 76% sólo se inscriben a ofertas de trabajo de su comunidad.
- De todos los que buscan trabajo, **solo un 24% dice estar buscando empleo en países europeos (principalmente Alemania, Gran Bretaña y Francia)** y un 16% lo busca en el resto del mundo (principalmente Estados Unidos, Canadá, Australia y Brasil).

## Las previsiones para el futuro no son optimistas

- **Los españoles consideran que el mercado laboral seguirá empeorando a corto plazo.** Los colectivos más positivos son los candidatos más jóvenes (de 16 a 34 años) y las empresas pequeñas (de 0 a 9 trabajadores).
- Al preguntarles por la Reforma Laboral propuesta por el Gobierno de Rajoy, **el 54% de candidatos no cree que vaya a mejorar la situación.** Asimismo, un 73% de empresas opinan lo mismo.
- **Al preguntar por su propia empresa, los reclutadores se manifiestan más positivos que los candidatos.** A largo plazo, mayoritariamente opinan que la contratación en su empresa se mantendrá o se incrementará. Por otro lado, nos dicen que a corto plazo la contratación se reducirá tanto a 6 meses (lo cree un 25%) como a un año (17%).
- **La visión del candidato es mucho más pesimista.** Sólo el 34% de ellos opinan que se incrementará la contratación dentro de 4 años, pero un 25% cree que seguirá reduciéndose para esa fecha.

## **InfoJobs**

Numància 46, 6a planta  
08029 Barcelona

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

> 902 106 090  
> [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net)