



XXVII edición del Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

En 2023 la oferta de empleo creció un 6,33%, gracias a la reactivación del comercio, la hostelería y el turismo

- En 2023 la oferta de empleo nacional creció un 6,33%, pero el reparto de ese incremento no ha sido equitativo entre todas las autonomías. Durante el último año la Comunidad de Madrid (25,45% de todas las ofertas) y Cataluña (23,13%) han sido los motores del empleo en nuestro país. Solo estas dos comunidades concentran el 48,58% de la oferta y también han sido las comunidades que más han crecido en este último año (1,90 puntos porcentuales y 0,89 p.p., respectivamente).
- Servicios es por segundo año consecutivo el que más puestos de empleo ha ofrecido en 2023 (un 9,83%; +0,86 puntos porcentuales) y también el tercero que más ha crecido interanualmente, debido principalmente a la buena evolución que ha tenido la industria del ocio. Sin embargo, Sanidad ha protagonizado por segundo año la caída más fuerte (3,06%; -3,27 p.p.).
- Solo 1 de cada 4 empresas consultadas ha visto alterada su productividad por la inflación y la incertidumbre económica (frente al 45% del año anterior). Sin embargo, sí que ha afectado de forma mayoritaria a los salarios, según declara un 62,35% de las compañías. Un 49,41% de ellas dice que han tenido que aumentarlos (49,76% en 2022), mientras que un 12,94% los ha reducido (15,89% un año atrás). El restante 37,65% dice no haberse visto afectados (+3,21 p.p.).
- Entre las razones que esgrimen las organizaciones para poder subir los salarios están, en el 58,82% de los casos, la productividad alcanzada por los empleados. Y 1 de cada 4 estaría dispuesta a pagar más por perfiles más cualificados.
- Del lado de los trabajadores, un 36,01% de los consultados confirma que ha conseguido un aumento de sueldo en 2023, pero inferior a la subida del IPC. Un 32,34% dice que no ha tenido subida salarial, y un 26,61% ha contado con una subida igual o superior al IPC. Solo un 5,05% habla de un recorte salarial. Además, un 66,28% de ellos no se siente bien pagado (aunque esta afirmación desciende 3,5 p.p. este año).
- Aunque un 64,71% de las empresas consultadas cree que tiene un impacto económico y social en el entorno en el que opera, 8 de cada 10 no han implementado ninguna medida de empleo sostenible: la creación de trabajos que no solo generan ingresos y oportunidades económicas, sino que también tienen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.
- Entre las compañías que sí han adoptado medidas de empleo sostenible, un 56,25% realiza acciones para capacitar mejor a sus empleados, un 50,00% promueve el empleo de calidad, el 37,50% ha implementado nuevas medidas de diversidad, equidad e inclusión, y un 12,50% ha introducido nuevas posiciones más accesibles.
- A un 78,75% de los trabajadores que han participado en este estudio les gustaría que su empresa llevase a cabo políticas de inclusión y diversidad. Incluso un 53,90% considera que sería un factor decisivo para la retención de talento en la compañía.



Madrid, 15 de julio de 2024.- El portal de trabajo [Infoempleo](#) y el [Grupo Adecco](#), el mayor grupo de talento comprometido con las personas, presentan hoy la segunda entrega de la XXVII edición del *Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España*¹, una completa radiografía de la situación del empleo en nuestro país durante el pasado año.

Para la realización de este informe se han **analizado más de 378.000 ofertas de empleo publicadas a lo largo del pasado año** y se ha realizado una **encuesta a empresas** y a más de **1.300 personas con y sin empleo, entre el 14 de marzo y el 7 de mayo de 2024.**

La **oferta de empleo generada en España** durante 2023 **creció un 6,33%** respecto a los valores registrados el año anterior y **ya son tres años consecutivos con crecimiento**, llegando a niveles que no se veían desde antes de la crisis económica de 2008. A pesar de la incertidumbre económica y los conflictos internacionales que vivimos, así como un entorno empresarial obligado a transformarse rápidamente para adoptar las nuevas tecnologías, especialmente la Inteligencia Artificial, **la recuperación del mercado de trabajo español se ha acelerado durante el último año.**

Sin embargo, todavía debe superar **algunos problemas importantes** como la necesidad de más profesionales cualificados, la falta de relevo generacional en ciertas profesiones o las insuficientes oportunidades laborales para jóvenes y mayores de 50 años, entre otras cuestiones por resolver.

Evolución de la oferta de empleo

El mercado laboral se ha convertido en una **inesperada fortaleza de la economía española**, una vez finalizada oficialmente la pandemia. **En 2023 las ofertas de empleo publicadas en nuestro país se han incrementado un 6,33% respecto a 2022.** El mercado laboral en España mantiene una evolución positiva, con una mejora notable en la creación de empleo, y una reducción gradual de la tasa de paro gracias a la recuperación económica tras la pandemia.

Dos de los **factores clave** en esta recuperación económica han sido **la reactivación del comercio, la hostelería** y, en menor medida, algunas actividades industriales. El **sector turístico**, esencial para la economía española, ha jugado también **un papel crucial**, al generar numerosos puestos de trabajo temporales y estacionales. Según datos del Ministerio de Trabajo, la hostelería sumó casi 90.000 nuevos trabajadores/as en España en 2023, un 5,3% más que el año anterior, con una media cercana a los 1,8 millones de trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Mientras que los **servicios auxiliares y administrativos y la construcción** también han mostrado un dinamismo considerable, contribuyendo al aumento del empleo.

Pero el reparto de este incremento en la oferta de empleo nacional **no ha sido equitativo entre todas las autonomías españolas.** Durante el último año **la Comunidad de Madrid (25,45% de todas las ofertas de empleo) y Cataluña (23,13%) han sido los motores del empleo** en nuestro país. Solo estas dos comunidades concentran el **48,58% de la oferta.**

También han sido **las comunidades que más han crecido en este último año (1,90 puntos porcentuales y 0,89 p.p., respectivamente).**

En tercer lugar, se sitúa **Andalucía**, que ocupa este puesto por cuarto año consecutivo con el 9,77% de la oferta Nacional, a pesar de que en 2023 su peso se ha reducido 0,65 puntos (la segunda mayor reducción del conjunto nacional). Mientras que **la Comunidad Valenciana** asciende este año a la cuarta posición (7,25%; -0,21 p.p.), arrebatando ese puesto al **País Vasco** (6,93%), que baja hasta la quinta plaza y además protagoniza la mayor caída del último año (-0,77 p.p.).

Otras comunidades que han avanzado posiciones durante 2023 han sido **Castilla-La Mancha** (3,46%) que sube de la novena a la séptima posición del ranking, **Canarias** (1,82%) que se mete entre las diez primeras, **Islas Baleares** (1,26%) que sube desde el puesto 16 al 13, y **La Rioja** (0,99%) que escala un puesto y abandona la última posición.

¹ Ver al final de la nota el apartado: Fuentes de información

Distribución autonómica de la oferta de empleo

Comunidad Autónoma	2023	2022
Comunidad de Madrid	25,45 %	23,55 %
Cataluña	23,13 %	22,24 %
Andalucía	9,77 %	10,42 %
Comunidad Valenciana	7,25 %	7,46 %
País Vasco	6,93 %	7,69 %
Castilla y León	6,55 %	6,56 %
Castilla-La Mancha	3,46 %	3,42 %
Aragón	3,32 %	3,76 %
Galicia	2,93 %	3,55 %
Canarias	1,82 %	1,72 %
Región de Murcia	1,76 %	1,89 %
Navarra	1,57 %	1,65 %
Islas Baleares	1,26 %	1,04 %
Cantabria	1,15 %	1,23 %
Extremadura	1,12 %	1,17 %
La Rioja	0,99 %	0,96 %
Asturias	0,97 %	1,10 %

Fuente: XXVII Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

Especialización regional

El nivel de especialización regional está determinado en primer lugar por el número de sectores que concentran la mayor parte de la oferta. Se habla de una elevada especialización regional cuando un número muy reducido de sectores concentran la mayor parte de la oferta. En el caso contrario, un mayor número de sectores con participaciones reducidas determinan una región con una baja especialización.

La Rioja, Navarra y Castilla y León encabezan la lista de las regiones con una mayor especialización en estos momentos. En el caso de La Rioja y Navarra destaca especialmente el crecimiento que ha tenido en estas dos comunidades durante el último año el sector Industrial, que ha irrumpido con fuerza en este último ejercicio, tras dos años en un discreto segundo plano. En Castilla y León, el sector Servicios y el Comercio concentran casi una tercera parte de la oferta.

Por otro lado, las tres comunidades autónomas que muestran una especialización regional inferior a la del conjunto de España y por tanto **una mayor diversidad de sectores, son Andalucía, la Comunidad Valenciana y la Comunidad de Madrid.**

Sectores y funciones

Por sectores, **Servicios es por segundo año consecutivo el que más puestos de empleo ha ofrecido en 2023 (un 9,83%; +0,86 puntos porcentuales) y también el tercero que más ha crecido interanualmente**, debido principalmente a la buena evolución que ha tenido la industria del ocio, con la total recuperación de eventos culturales, conciertos, festivales y otras actividades recreativas.

Le siguen **Transporte de mercancías y logística (7,98%; +0,62 p.p.)**, que sigue creciendo de la mano del comercio electrónico, y **Comercio y distribución minorista (7,68%; +1,33 p.p.)**, el segundo mayor

incremento interanual). En cuarto lugar, se encuentra el **sector Industrial (6,09%; +1,67 p.p.)** que experimenta el mayor crecimiento interanual.

Mientras que **Sanidad** ha protagonizado por segundo año consecutivo la caída más importante (**-3,27 p.p. para quedarse con el 3,06% de las ofertas**), acompañada por el **sector de la enseñanza y formación (4,97%; -0,87 p.p.)** y por **Consultoría informática (1,53%; -0,57 p.p.)**.

Distribución sectorial de la oferta de empleo

Sector	2023	2022
Servicios (otros)	9,83 %	8,97 %
Transporte de Mercancías y Logística	7,98 %	7,36 %
Comercio y Distribución Minorista	7,68 %	6,36 %
Industrial (otros)	6,09 %	4,42 %
Inmobiliarias	5,39 %	5,32 %
Informática	5,24 %	5,03 %
Enseñanza / Formación	4,97 %	5,85 %
Alimentación, Bebidas y Tabaco	4,59 %	3,91 %
Construcción	3,81 %	3,82 %
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	3,21 %	3,05 %
Sanidad	3,06 %	6,32 %
Seguros	2,87 %	3,24 %
Automóvil	2,65 %	2,49 %
Química, Caucho, Plástico	2,63 %	2,39 %
Hostelería y Turismo	2,51 %	2,53 %
Cosmética y Belleza	1,79 %	1,94 %
Telecomunicaciones	1,74 %	2,19 %
Recursos Energéticos	1,60 %	1,73 %
Consultoría Informática/ Telecomunicación	1,53 %	2,10 %
Farmacia y Material Hospitalario	1,50 %	1,34 %
Ingeniería	1,34 %	1,27 %
Distribución Mayorista	1,24 %	1,04 %
Banca e Inversión	1,22 %	1,49 %
Marketing y Estudios de Mercado	1,20 %	1,44 %
Maquinaria y Equipo Mecánico	0,98 %	1,22 %
Resto de sectores	13,34 %	13,17 %

Fuente: XXVII Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

En cuanto a la **distribución funcional** del empleo, la **función de comercial y ventas** ha liderado una vez más el mercado de trabajo español durante el pasado año (**20,71%**) a pesar de perder 2,70 puntos porcentuales, la mayor caída. Le sigue **ingeniería y producción (20,32%; +1,64 p.p.,** con el segundo incremento más importante), **compras, logística y transporte (19%; +2,25 p.p., el mayor crecimiento interanual),** y **administrativos y secretariado (9,03%; +1 p.p.)**.

La segunda bajada más importante está en el área de **tecnología, informática y telecomunicaciones (9,03%; -2,60 p.p.)**, un departamento que fue clave para las empresas durante el primer año de pandemia al realizarse la mayoría de transacciones de manera online, pero que desde 2021 está perdiendo peso en la distribución de la oferta de empleo.

Evolución de la actividad económica: empresas y trabajadores

Las empresas

Durante 2023, la incertidumbre económica, la inflación y el difícil contexto geopolítico han seguido impactando en el mercado laboral, pero **las empresas han mostrado una mayor resiliencia y capacidad de adaptación** a estos cambios que en 2022. Así, solo un 16,47% de las empresas dice haber visto alterada su productividad por la **falta de suministros** durante el último año, frente al 35,75% del año pasado. Mientras que un **75,29% afirma que no les ha influido** (54,30% en 2022), y un 8,24% sostiene que incluso han aumentado su producción.

Sin embargo, **la inflación sí que sigue afectando de forma mayoritaria a los salarios, según declara un 62,35% de las compañías**. Un 49,41% de ellas dice que han tenido que aumentarlos (49,76% en 2022), mientras que un 12,94% los ha reducido (15,89% un año atrás). El restante 37,65% dice no haberse vistos afectados (+3,21 p.p.).

¿Se han visto afectados los salarios por la inflación y la incertidumbre económica?

	2023	2022
No	37,65 %	34,44 %
Sí, han aumentado	49,41 %	49,67 %
Sí, han disminuido	12,94 %	15,89 %

Fuente: XXVII Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

Entre las razones que esgrimen las organizaciones como **aspectos más importantes para poder subir los salarios** están, en el **58,82% de los casos, la productividad alcanzada por los empleados**. En segundo lugar, intercambiando posiciones con respecto al año anterior con la productividad, estaría la **disminución de cotizaciones a la Seguridad Social (55,29%)**, y en tercer lugar sigue la posibilidad de contar con **mayores beneficios empresariales (37,65%)**.

Un dato interesante es que **el 24,71% de las compañías afirma que pagaría más por perfiles más cualificados**, aunque es un porcentaje que disminuye con respecto a 2022 en casi 5 puntos, mientras que un 21,18% lo haría si consiguiese ahorrar de otros costes internos de la empresa, un 20,00% se ha visto condicionado por la reforma laboral para su política salarial, y un 15,29% los subiría para ayudar a paliar el aumento del IPC.

El **42,35% de las empresas encuestadas ofrece adicionalmente retribución flexible**, también llamado salario en especie, a sus empleados (crece dos puntos porcentuales interanuales). Entre los productos/servicios que ofrecen destacan los **seguros médicos privados** que prácticamente duplican su porcentaje (21,18%), la cesta de Navidad (17,65%, avanza más de dos puntos porcentuales), los ticket restaurante o comedor subvencionado por la empresa (15,29%, que prácticamente cuadruplica su oferta por parte de las organizaciones), las dietas por desplazamientos (15,29%, baja dos puntos porcentuales), y ofrecer coche de empresa, formación externa y descuentos para empleados, empatadas con el 11,76% de las respuestas.

Los trabajadores

Los profesionales españoles mantienen con **una calificación de notable su valoración del grado de satisfacción con el puesto de trabajo que tienen** actualmente. Si bien uno de los puntos que sigue suscitando más polémica son los salarios, que los profesionales siguen considerando escasos en relación con otros países europeos.

Un **36,01%** de los trabajadores consultados por Infoempleo y el Grupo Adecco para este estudio confirma que **ha conseguido un aumento de sueldo en 2023, pero inferior a la subida del IPC**. Mientras que un **32,34%** dice que **no ha tenido subida salarial**, y un **26,61%** ha contado con una **subida igual o superior al IPC**. Un **5,05%** habla de un **recorte salarial** el pasado año.

A la pregunta de si creen que están suficientemente remunerados actualmente, un **66,28%** contesta que **no se siente bien pagado (aunque esta afirmación desciende 3,5 p.p. este año)**. Mientras que un **32,11%** se **declara contento con su salario** y solo un 1,61% cree que su salario es excesivo para el trabajo que realiza.

Comparando la **retribución en especie que más valoran los empleados** con la que ofrecen las empresas, los **seguros médicos privados** están a la cabeza, apreciados por el **36,24%** de los trabajadores consultados. Le siguen las dietas y desplazamientos (31,42%), los planes de pensiones (30,28%), la formación externa (28,44%) y contar con coche de empresa (16,97%), como los más valorados.

Importantes avances en sostenibilidad y diversidad

Durante 2023 las empresas españolas experimentaron importantes avances y ajustes en sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), sostenibilidad y diversidad, impulsados tanto **por nuevas regulaciones** (como la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa), así como por **la creciente conciencia** sobre la importancia de estos temas.

A pesar de las nuevas exigencias normativas, hasta un **69,41% de las empresas consultadas afirma que no ha implementado políticas de RSC y sostenibilidad durante el último año**. Entre los que sí disponen de estas medidas, la mayoría están relacionadas con el medioambiente: un 69,23% de ellas ha adoptado medidas para el uso responsable de los recursos y para reducir la huella energética, el 50,00% habla de acciones relacionadas con el uso de energías renovables o para reducir la contaminación, y el 15,38% de rediseño de productos a través de la experiencia de proveedores, clientes y usuarios.

Sobre las **ayudas de carácter social** que ofrecen las compañías, un **61,54%** cuenta con **medidas de conciliación**, un 30,77% con programas sociales de integración en el empleo, un 23,08% organiza actividades solidarias y/o programas de voluntariado, y el 3,85% ha diseñado medidas para fomentar la cooperación al desarrollo.

Y aunque un **64,71%** de las empresas consultadas cree que tiene un **impacto económico y social en el entorno en el que opera**, hasta **ocho de cada diez no han implementado ninguna medida de empleo sostenible**. Este concepto hace referencia a la creación de trabajos que no solo generan ingresos y oportunidades económicas, sino que también tienen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Entre las compañías que sí han adoptado medidas de empleo sostenible, un **56,25%** realiza **acciones para capacitar mejor a sus empleados**, un **50,00%** **promueve el empleo de calidad**, el 37,50% ha implementado nuevas medidas de diversidad, equidad e inclusión, y un 12,50% ha introducido nuevas posiciones más accesibles.

¿Ha implementado su empresa alguna medida de empleo sostenible?		¿Qué medidas de empleo sostenible han implementado?	
No	81,18%	Mayor capacitación de los empleados	56,25 %
Si	18,82%	Más empleo de calidad	50,00 %
		Nuevas medidas de diversidad, equidad e inclusión	37,50 %
		Nuevas posiciones más accesibles	12,50 %

Fuente: XXVII Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

Desde el punto de vista de los trabajadores, las medidas de Responsabilidad Social consideradas más importantes son las siguientes:

¿Qué medidas de RSC consideras más importantes de las que tu empresa lleva a cabo?

Las relacionadas con el medioambiente: uso de energías renovables, menor contaminación...	50,28 %
De reducción de consumos (huella energética, uso responsable de los recursos)	38,55 %
Medidas de conciliación	38,55 %
Programas sociales de integración en el empleo	33,52 %
Actividades solidarias y/o programas de voluntariado	30,73 %
Programas para fomentar la cooperación al desarrollo	18,99 %
Rediseños de productos a través de la experiencia de proveedores, clientes y usuarios	17,88 %
Otras	0,00 %

Fuente: XXVII Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

Las políticas de diversidad también han tenido un desarrollo importante durante el último año. La Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad ha sido adaptada para incluir mayores exigencias en términos de diversidad en los órganos de gobierno y la implicación de estos en la sostenibilidad. Esta ley requiere que las empresas grandes y pymes cotizadas reporten sobre sus políticas de diversidad, lo que incluye aspectos como la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad.

A un **78,75% de los trabajadores que han participado en este estudio les gustaría que su empresa llevase a cabo políticas de inclusión y diversidad**. Incluso un 53,90% considera que sería un factor decisivo para la retención de talento en la compañía. Mientras que a un 38,53% le agrada la idea, pero no la considera primordial. Para un 7,57% estas medidas no son importantes.

Fuentes de información

Para poder ofrecer **una fotografía lo más real y completa posible sobre nuestro mercado laboral**, hemos querido contar con un número suficiente de fuentes de información con las que cubrir el máximo espectro posible.

Así, por un lado, contamos con **la información extraída de las ofertas de empleo publicadas en Infoempleo y el Grupo Adecco durante 2023**. En total, hemos analizado 378.081 ofertas.

Otra de las fuentes de información empleadas parte de **un sondeo cuantitativo y cualitativo realizado a empresas y profesionales de RRHH**. La recogida de respuestas tuvo lugar entre el 14 de marzo y el 7 de mayo de 2024.

Para conocer las impresiones de los profesionales hemos recurrido también a **una encuesta con preguntas abiertas y cerradas que han contestado de forma válida 1.347 personas, con y sin empleo**, entre el 14 de marzo y el 7 de mayo de 2024.



Sobre Infoempleo

[Infoempleo](#) es una de las webs de empleo de referencia en España y una de las apps laborales con más oportunidades. El punto de encuentro perfecto entre candidatos y empresas. Ofrece a las empresas toda clase de servicios para facilitar la **búsqueda y gestión del talento**. Además, realiza diversos [informes y publicaciones](#) sobre el mercado laboral y el ámbito educativo que son referencia en el sector.

Cuenta con más de **30 años de experiencia** en el ámbito del empleo y la formación. En la actualidad cuenta con casi **7 millones de usuarios** registrados y más de **80.000 clientes**.



SOBRE EL GRUPO ADECCO

The Adecco Group es el mayor grupo de talento comprometido con las personas y la innovación. Llevamos más de 40 años transformando la sociedad, acompañando a las personas en cada etapa de su vida laboral y ayudando a las empresas a encontrar ese talento que necesitan.

Nuestros logros hablan de nuestro compromiso: En este tiempo hemos contratado a más de 6 millones de personas en España, y en el último año hemos empleado a 125.000, 35.000 de ellas menores de 25 años y 20.000 mayores de 45 años. Invertimos 8 millones de euros anuales en formación, y capacitamos a 69.000 personas. La innovación, la empleabilidad y el propósito nos impulsan para construir un futuro laboral sostenible para todas las personas. Para más información visita nuestra página web: www.adecgroup.com/es-es/

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.00
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ainhoa.delahera@trescom.es

Mayte Guillén
Dpto. Contenidos y Estudios
Móvil comunicación: 616.347.313
comunicacion@infoempleo.com
mguillen@infoempleo.com