



*XXVI edición del Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España:
Previsiones a medio plazo y modelos de trabajo actuales*

7 de cada 10 empresas no ven viable implantar la semana laboral de cuatro días, pero 2 de 3 trabajadores están a favor de ella

- Así lo afirma un 73,51% de las compañías encuestadas. Tampoco la cree posible un 61,46% de los autónomos. El motivo es principalmente la falta de margen de beneficio para mantener los salarios, según el 41,53% de las organizaciones. Esta opinión choca frontalmente con las aspiraciones de los empleados y desempleados que en un 66,59% y un 50,69%, respectivamente, sí ven posible la implantación de la jornada de cuatro días con mantenimiento de salarios.
- Las empresas siguen siendo muy cautas a la hora de realizar previsiones. Así, un 60,93% cree que acabaremos el año peor que lo empezamos. Mientras que un 43,58% de los profesionales con trabajo y un 46,11% de los desempleados no esperan tampoco un cambio positivo.
- Un 69,54% de las compañías teme que el incremento de los costes pueda llegar a suponer un grave peligro para la continuidad de su actividad, un 62,91% cree que tendrá problemas a causa de la crisis energética, y un 41,06% teme que no se reactive el consumo a causa de la inflación.
- El 43,71% de las empresas encuestadas piensa que la aplicación de la nueva Reforma Laboral supondrá un freno a su crecimiento. A un 43,05% le preocupa no encontrar perfiles acordes a lo que necesitan, así como el absentismo laboral (22,52%).
- En cuanto a los planes que tienen las organizaciones para este año, un 50,99% dice que mantendrán sus plantillas tal y como están, un 31,79% se plantea realizar nuevas contrataciones durante 2023, el 11,92% declara que hará despidos, y un 3,97% hará recortes salariales.
- Un 43,71% de las empresas consideran que ofrecer horarios flexibles puede ser una de las medidas más eficaces para salir de la crisis y mejorar su competitividad. Asimismo, un 31,13% cree que ofrecer una retribución variable sería también una buena medida para atraer talento, o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (24,50%) y ofrecer la posibilidad de teletrabajar (21,85%).
- En cuanto a la posibilidad de que en nuestro país se pueda dar una “Gran Renuncia”, solo un 29,14% de las empresas dice haber notado un aumento en el número de trabajadores que han renunciado a su puesto durante el último año. Sin embargo, un 64,95% de los empleados consultados dice que sí estaría dispuesto a renunciar a su puesto de trabajo si no le ofrecen las condiciones que necesitan en cuanto a flexibilidad horaria, oportunidades de desarrollo profesional, etc.
- Un 66,23% de las empresas confirman que actualmente no facilitan a sus empleados la posibilidad de teletrabajar. Para el 46,59% de los trabajadores el modelo híbrido (combinación del trabajo en remoto y presencial) es la opción favorita.
- Un 72,69% de los trabajadores consultados confirman que durante 2022 su empresa ya no les facilitó la posibilidad de teletrabajar. Además, la Ley de Trabajo a Distancia no parece haber calado tampoco entre las compañías: un 42,52% de los trabajadores dicen que no han recibido la compensación económica que, según indica esta Ley, han de aportar las empresas a las personas que trabajan desde el hogar más de un 30% de su jornada.

Madrid, 25 de julio de 2023.- El portal de trabajo [Infoempleo](#) y el [Grupo Adecco](#), líder mundial en gestión de Recursos Humanos, presentan una nueva entrega de la XXVI 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.

Y en este caso, quieren poner en relevancia **las previsiones en el empleo a corto y medio plazo**² y la situación actual del **teletrabajo y trabajo híbrido**: la desconfianza en el mercado laboral, la flexibilidad y retribución para atraer el talento, y la opinión de las empresas y los trabajadores sobre el teletrabajo y la jornada laboral de cuatro días.

Para la realización de este informe se han **analizado más de 355.570 ofertas de empleo publicadas a lo largo del pasado año** y se ha realizado una **encuesta a empresas y autónomos** y a más de **4.000 personas con y sin empleo, entre el 14 de febrero y el 7 de abril de 2023**.

A pesar de los datos conseguidos en 2022 y las buenas previsiones económicas, ni las empresas ni los profesionales se muestran muy optimistas con la evolución del mercado laboral en los próximos meses. **Creer que la recuperación plena no llegará en 2023. Un 60,93% de las compañías opina que acabaremos el año peor que lo empezamos**. Mientras que un 43,58% de los profesionales con trabajo y un 46,11% de los desempleados no esperan tampoco un cambio positivo.

Otro punto que sí trae más enfrentamiento entre empresas y autónomos y trabajadores y desempleados es la implantación de la jornada laboral de 4 días.

La jornada de cuatro días enfrenta a empresas y trabajadores

El debate en torno a la semana laboral de cuatro días se ha mantenido durante 2022, y seguirá dando que hablar en el presente año en nuestro país, donde ya se están llevando a cabo varias iniciativas. **El Gobierno ha abierto una convocatoria de subvenciones, dirigida a pymes del sector industrial** que recorten al menos un 10% de su jornada y mantengan el salario de las plantillas durante dos años. En la Comunidad Valenciana se ha puesto en marcha una prueba de 32 horas semanales, para evaluar su impacto en tres grandes áreas: la salud y el bienestar, la emergencia climática y la economía. Y el gobierno vasco también está contemplando la posibilidad de implantar una iniciativa similar.

Pero a pesar de la repercusión que han conseguido algunas compañías en las que este modelo se ha implantado con éxito, **un 73,51% de las empresas consultadas no ven viable esta opción**. Tampoco la cree posible un 61,46% de los autónomos. El motivo es principalmente la **falta de margen de beneficio para mantener los salarios con mejor jornada**, así opinan el 41,53% de las organizaciones encuestadas. Otras razones de por qué no lo ven viable son la falta de margen de productividad para amortizar una jornada a la semana (27,97%) y la imposibilidad de cubrir la jornada 5^a con otros trabajadores a tiempo parcial (18,64%).

¿Por qué no lo ves viable?

No tengo margen de beneficio para mantener salario con menor jornada	41,53 %
No tengo margen de productividad para amortizar una jornada a la semana	27,97 %
No tengo opción de cubrir la jornada 5ª con otros trabajadores a tiempo parcial	18,64 %
No es sostenible por razones de seguridad y salud de las personas trabajadoras	7,63 %
No tengo procesos automatizables que permitan amortizar una jornada a la semana	4,24 %

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

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

² Para la realización de este capítulo se ha realizado una encuesta a empresas y trabajadores entre el 2 de febrero y el 31 de marzo de 2022.

Esta opinión choca frontalmente con las aspiraciones de **los empleados y desempleados que en un 66,59% y un 50,69%, respectivamente, sí ven posible la implantación de la jornada de cuatro días** con mantenimiento de salarios. Los que no lo ven posible, consideran que la razón está principalmente en que las empresas no están por la labor de asumir esa jornada.

Previsiones para el mercado laboral español a corto y medio plazo

Según los expertos, en 2023 **la economía española superará por fin los niveles que tenía en 2019, antes de la pandemia**. Ha tardado más que otros países de su entorno, pero el FMI espera que nuestro **PIB crezca un 1,5% en el presente año y un 2% en 2024**. Será, previsiblemente, el estado miembro europeo que más crezca. Si bien este crecimiento seguirá estando condicionado por factores externos importantes como la guerra entre Rusia y Ucrania, la subida de los precios o la evolución de la inflación y de la deuda pública. El Banco de España, por su parte, fija su pronóstico de crecimiento para 2023 en un 1,6%

El optimismo que exhiben organismos nacionales e internacionales sobre la evolución de nuestra economía contrasta con la poca confianza que muestra el mercado laboral. Las empresas siguen manifestándose muy cautas a la hora de realizar previsiones. Así, **un 60,93% cree que la evolución del empleo este año será peor que en 2022**. Mientras que un 32,45% piensa que será similar a lo vivido en el último ejercicio. Y tan solo un 6,62% confía en que las cosas irán a mejor en los próximos meses.

Un 69,54% teme que el incremento de los costes pueda llegar a suponer un grave peligro para la continuidad de su compañía, un 62,91% cree que tendrá problemas a causa de la crisis energética, y un 41,06% teme que no se reactive el consumo a causa de la inflación.

En materia de recursos humanos, el 43,71% de las empresas encuestadas piensan que la aplicación de **la nueva Reforma Laboral supondrá un freno a su crecimiento**. A un 43,05% les preocupa no encontrar perfiles acordes a lo que necesitan, así como el absentismo laboral (22,52%). Asimismo, les asusta la idea de que un endeudamiento extremo (10,60%) les impida recuperarse.

Otros motivos de preocupación de las compañías son los posibles cambios de hábitos y/o gustos en el cliente (9,93%), la quiebra o cierre de la actividad (7,28%), la necesidad de una reestructuración empresarial (5,96%), y que haya nuevos rebrotes que motiven nuevos periodos de confinamiento (3,31%).

¿Cuáles crees que serán los mayores riesgos para tu empresa durante los próximos 6 meses?

Incremento de costes en general	69,54 %
Aumento de costes por la inflación, crisis energética, etc.	62,91 %
La aplicación de la Reforma Laboral y la nueva Ley de Empleo	43,71 %
Crisis de talento: falta de perfiles acordes, renuncia trabajadores, rotación laboral...	43,05 %
No reactivación del consumo a causa de la inflación	41,06 %
Absentismo laboral	22,52 %
Endeudamiento extremo	10,60 %
Cambios de hábitos y/o gustos en el cliente	9,93 %
Quiebra / Cierre de la actividad	7,28 %
Reestructuración empresarial	5,96 %
La existencia de rebrotes que motiven nuevos periodos de confinamiento	3,31 %

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

En cuanto a los planes que tienen para el presente año, un 50,99% dice que mantendrán sus plantillas tal y como están ahora. Mientras que **un 31,79% se plantea realizar nuevas contrataciones durante 2023 (un 2,2% más que en 2022).**

El 11,92% de las compañías consultadas declara que hará despidos, un 3,97% hará recortes salariales, y el 1,32% restante dice que solicitará entrar/ampliar en ERE o en ERTE. Las nuevas contrataciones se realizarán de forma prioritaria en las áreas de: **comercial y ventas, ingeniería y producción, administración y servicios generales y atención al cliente.**

En cuanto a los planes en materia laboral en Tu empresa para 2023,...

Nos mantendremos como hasta ahora	50,99 %
Habrà nuevas contrataciones	31,79 %
Habrà despidos	11,92 %
Habrà recortes salariales, pero intentaremos no despedir	3,97 %
Solicitaremos entrar/ampliar ERTE, ERE	1,32 %

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

Entre los autónomos, hasta un **86,46% no piensa contratar a nadie durante el presente año**, bien porque no lo necesitan (44,79%), porque su actividad está en recesión (26,04%) o por un exceso de costes (15,53%). Solo un 10,42% planea reclutar más personal, y un 3,13% reducirá su plantilla por los malos resultados económicos que tuvo el año pasado.

Los trabajadores con empleo se muestran un poco más optimistas, pero no terminan de confiar en los cambios. Así, **un 51,97% de los consultados dice que no teme quedarse sin empleo durante 2023**. Sin embargo, un 43,58% cree que el mercado laboral evolucionará a peor en el presente año, mientras que un 36,85% espera que sea similar a lo vivido en 2022, y tan solo un 19,57% cree que será mejor.

Una opinión que comparten los que todavía están desempleados. Hasta un 41,95% de los profesionales que buscan trabajo piensan que tienen **pocas posibilidades o ninguna de encontrarlo**. Y otro 41,61% cree que solo surgirán algunas posibilidades.

Para **un 40,66% de los desempleados, la edad sigue siendo el principal obstáculo al que tienen enfrentarse**. En 2020 eran un 29,70% los que pensaban que éste era su principal problema para encontrar trabajo, por lo que parece que el edadismo laboral ya es un mal endémico en nuestro país.

El 13,28% cree que **el estado general de la economía es una gran barrera para alcanzar su objetivo de encontrar empleo en 2023**. Mientras que un 11,90% piensa que las empresas no buscan perfiles como el suyo, y un 7,16% opinan que les falta experiencia.

Otras de las razones que les dificultan encontrar empleo suelen ser: el alto nivel de competencia, la falta de contactos y de estudios, procesos de selección paralizados, responsabilidades familiares, destrucción de puesto por la automatización de procesos, la negativa a cambiar de residencia o la falta de interés en la búsqueda de empleo.



Según tu opinión, ¿Qué razones podrían influir más en que no llegues a encontrar empleo en los próximos meses?

Edad (soy mayor de 50 años)	40,66 %
Estado general de la economía	13,28 %
Las empresas no buscan perfiles como el mío	11,90 %
Falta de experiencia	7,16 %
Mucha competencia por un mismo puesto de trabajo	6,95 %
Paralización de los procesos de selección por parte de las empresas	4,54 %
Falta de contactos	3,33 %
Falta de estudios	2,12 %
Las responsabilidades familiares	1,79 %
Edad (tengo menos de 25 años)	1,12 %
La automatización de procesos y funciones (destrucción de puestos de trabajo derivada de la transformación digital)	0,96 %
No quiero cambiar de lugar de residencia	0,79 %
No sé buscar empleo o no busco lo suficiente	0,54 %
No busco trabajo de forma activa	0,33 %
Otras	4,54 %

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

Flexibilidad y retribución para atraer talento

Durante la pandemia, las empresas se vieron obligadas a aceptar **fórmulas más flexibles como el teletrabajo para poder mantener su actividad en los momentos críticos**. Pero muchos de estos avances que favorecen la conciliación no se han mantenido, a pesar de las protestas de los empleados.

¿Qué tipo de medidas de flexibilidad crees que serán más eficaces para la salida de la crisis y mejorar la competitividad ante futuros retos?

Horarios flexibles	43,71 %
Contratación temporal directa	32,45 %
Retribución variable	31,13 %
Modificación sustancial de condiciones de trabajo	24,50 %
Trabajo a distancia / teletrabajo	21,85 %
Contratación a tiempo parcial	17,22 %
Colaboración freelances	15,89 %
Jornadas irregulares	13,25 %
Bolsas de horas	12,58 %
Subcontratación / Outsourcing	11,26 %
Movilidad funcional	5,30 %
Contratación temporal vía ETT	4,64 %
Horas extraordinarias	3,97 %
Movilidad geográfica	3,31 %
ERTE de reducción / suspensión	3,31 %

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



Sin embargo, algo está cambiando, aunque no sea al ritmo que se esperaba. De las compañías consultadas, un **43,71% consideran que ofrecer horarios flexibles puede ser una de las medidas más eficaces tanto para salir de la crisis como para mejorar su competitividad**. Asimismo, un 31,13% cree que ofrecer una retribución variable sería también una buena medida para atraer talento. Así como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (24,50%), y ofrecer la posibilidad de teletrabajar (21,85%). Otras fórmulas que citan como válidas para mejorar su competitividad en el futuro es la contratación temporal directa (32,45%) y la contratación a tiempo parcial (17,22%).

En cuanto a la **posibilidad de que en nuestro país se pueda dar un fenómeno similar a la llamada “Gran Renuncia”**, como sucedió en EE.UU., cada vez parece más lejana. Solo un 29,14% de las empresas encuestadas dice haber notado un aumento en el número de trabajadores que han renunciado a su puesto durante el último año, frente al 70,86% que han tenido una rotación similar a la de otras épocas o no han sufrido apenas renunciaciones.

Sin embargo, **un 64,95% de los empleados españoles consultados dice que sí estaría dispuesto a renunciar a su puesto de trabajo** si no le ofrecen las condiciones que necesitan en cuanto a flexibilidad horaria, oportunidades de desarrollo profesional, etc. Incluso un 61,80% de los trabajadores desempleados estarían dispuestos también a rechazar una oferta de empleo que no ofrezca las condiciones que buscan.

Teletrabajo y trabajo híbrido

Tres años después del inicio de la pandemia, la opción del trabajo en remoto se mantiene, aunque en la mayoría de los casos combinado con presencialidad en un formato híbrido. **Respecto a abril de 2020, el número de personas que teletrabajan en España se ha reducido en un millón.**

Según los últimos datos publicados por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), adscrito al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, durante 2022 **el teletrabajo en España alcanzó al 12,5% de los trabajadores**, un punto menos que en 2021. En total, se calcula que unas 2.563.000 personas trabajaban a distancia en nuestro país a finales del año pasado.

Tres años después del inicio de la pandemia, el teletrabajo no parece haberse implantado de forma tan masiva como se esperaba en nuestro país. **Empresas y trabajadores prefieren un modelo híbrido que combine ambas opciones (trabajo en remoto y presencial)**. La necesidad de socializar, la falta de claridad en cuanto a quién debe asumir costes, y la dificultad para desconectar del trabajo en casa están lastrando su desarrollo.

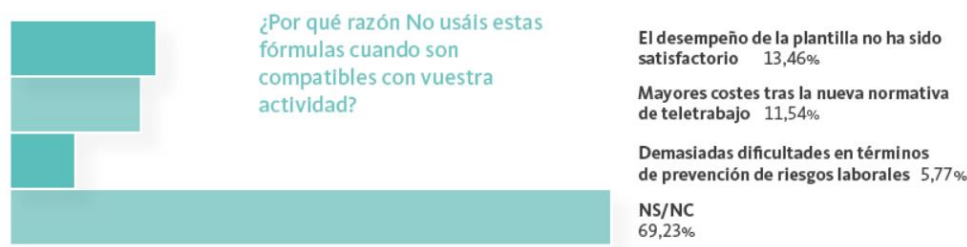
Las empresas

De las compañías consultadas para este estudio, **un 66,23% confirman que actualmente no facilitan a sus empleados la posibilidad de teletrabajar**. De ellas, un 31,79% esgrime como motivo que la naturaleza de su actividad no les permite utilizar esta fórmula.

Entre las organizaciones que sí **han mantenido de alguna manera el trabajo a distancia durante el pasado año (un 33,77%)**, el 19,21% ofrecen turnos alternos para parte de su equipo, un 10,60% tienen implantado un modelo de trabajo híbrido, y tan solo un 3,97% brindan la opción de teletrabajar el cien por cien del tiempo a toda la plantilla.

En el caso de las **empresas que ofrecen un modelo de trabajo híbrido**, donde se combina trabajo presencial y en remoto, existen dos corrientes: las que abogan por dejar a los empleados libertad para elegir cuántos días quieren teletrabajar, y las que imponen un número de jornadas en concreto. **Un 39,22% de las compañías consultadas prefieren que su plantilla se organice libremente**, mientras que un 27,45% permite trabajar desde casa un día a la semana, el 17,65% ofrece dos días a la semana, el 3,92% opta por tres días a la semana y el 11,76% restante tiene cuatro días a la semana de teletrabajo.

Entre las que no facilitan esta opción, un 13,46% cree que el desempeño de la plantilla no ha sido del todo satisfactorio bajo esta fórmula. **Para un 11,54%, los costes que les supondría cumplir con la nueva normativa de teletrabajo es el principal impedimento.** Y un 5,77% ve demasiadas dificultades en términos de prevención de riesgos laborales para llevarlo a cabo. Es interesante señalar que hasta **un 69,23% de las compañías consultadas no ofrecen una razón específica al preguntarles por qué no ofrecen trabajo en remoto**, cuando es compatible con su actividad.



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

Los trabajadores

Un **72,69% de los trabajadores consultados confirman que durante 2022 su empresa ya no les ha facilitado la posibilidad de teletrabajar**, mientras que un 27,31% si han contado con esta opción. La Ley de Trabajo a Distancia, vigente desde octubre de 2020, no parece haber calado tampoco entre las compañías. Un 42,52% de los trabajadores consultados dicen que no han recibido la compensación económica que, según indica esta Ley, han de aportar las empresas a las personas que trabajan desde el hogar más de un 30% de su jornada.

Tres años después del inicio de la pandemia, el modelo mixto o también llamado trabajo híbrido, que combina ambas opciones (trabajo en remoto y presencial), es la opción favorita para el 46,59% de los empleados. Mientras que **un 41,79% prefieren claramente el trabajo presencial y solo un 11,61% se decantan por el trabajo exclusivamente en remoto.**

La necesidad de socializar con los compañeros y compañeras (43,74%) es la razón que se repite más entre aquellos que no son partidarios del teletrabajo. En segundo lugar, **se mantiene la idea de que si va al centro de trabajo tendrá más garantías de promoción profesional y acceso a formación (20,75%).** Como tercera razón más comentada está la falta de buenas condiciones para trabajar de forma sostenible en casa (16,47%). Para un 14,92% trabajar desde su domicilio les impide desconectar y conciliar. Y un 4,12% confiesa que les supondría asumir unos costes adicionales para la economía familiar que no pueden afrontar.

SI NO eres partidario del trabajo en remoto ¿Cuáles son las causas?

Prefiero ir al centro de trabajo para socializar y estar con mis compañer@s	43,74 %
Creo que si voy al centro de trabajo tendré más garantías de promoción profesional, acceso a formación, etc.	20,75 %
No tengo condiciones idóneas en mi domicilio para teletrabajar de forma sostenible	16,47 %
Trabajar desde mi domicilio me impide desconectar y conciliar	14,92 %
Trabajar desde mi domicilio me supondría asumir unos costes adicionales inaceptables	4,12 %

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



Los desempleados

Entre los trabajadores que están en situación de desempleo en estos momentos **un 56,64% se declaran a favor del trabajo presencial, frente al 36,58% que prefieren una fórmula mixta**, y el 6,78% que opta por trabajar solo en remoto. En su caso, además de socializar (25,18%), también creen que si acuden al centro de trabajo tendrán más opciones de formarse y promocionarse (19,42%). Para aquellos que sí son partidarios del trabajo en remoto, la opción preferida es poder trabajar desde su domicilio (30,81%), dos o tres días a la semana (41,36%).

Los autónomos

La opción del trabajo presencial también gana en el caso de los freelances (60,94%) frente al remoto (39,06%). La razón principal que dan es que **prefieren ir al centro de trabajo para socializar y poder conocer personalmente a los clientes (67,52%)**. Mientras que un 16,24% aseguran que trabajar desde su domicilio les impide desconectar y conciliar. El 12,82% indica que no cuentan con condiciones para teletrabajar de forma sostenible en su casa, y un 3,42% aduce que les supondría añadir costes adicionales.

Entre los que sí son partidarios del teletrabajo, la modalidad que más triunfa de nuevo es la de un sistema que les permita trabajar online entre tres y cuatro días a la semana (24,29%). En cuanto al lugar favorito para desarrollar su actividad, **el 68,57% prefiere trabajar desde su domicilio**, y solo un 7,14% optaría por un centro u oficina alternativa.

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 Adecco.es durante 2022**. En total, hemos analizado 355.573 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 16 de febrero y el 7 de abril de 2023.

Para conocer las impresiones de los profesionales hemos recurrido también a **una encuesta con preguntas abiertas y cerradas que han contestado de forma válida 3.992 personas, con y sin empleo**, entre el 14 de febrero y el 7 de abril de 2023.

Por último, para contextualizar estos resultados, hemos utilizado diferentes indicadores del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

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**.



THE ADECCO GROUP



infoempleo

UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#InformelInfoempleoAdecco



SOBRE EL GRUPO ADECCO

The Adecco Group es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Y hemos contratado a 19.916 personas mayores de 45 años y formado a 69.714 alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros anuales en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de 275 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.400 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.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@adeccogroup.com

patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo

Trescom Comunicación

Tlf: 91.411.58.68

miriam.sarralde@trescom.es

ana.maillo@trescom.es

Mayte Guillén

Dpto. Contenidos y Estudios

Tlf.: 910608351

Móvil comunicación: 616.347.313

comunicacion@infoempleo.com

mguillen@infoempleo.com