



# El ajuste de la oferta y la demanda de empleo



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE





# El ajuste de la oferta y la demanda de empleo



Catálogo general de publicaciones oficiales

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal  
Condesa de Venadito, 9. 28027 - Madrid

NIPO: 120-23-028-0

## PRESENTACIÓN

---

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través de su página web ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)), presenta una nueva publicación elaborada por el Observatorio de las Ocupaciones, *2023- El ajuste de la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo*, para complementar los estudios que se realizan anualmente sobre el mercado de trabajo estatal y provincial. Este informe sigue la línea de la investigación prospectiva del Observatorio, enfocada a conocer la situación del mercado de trabajo, prever su evolución futura y anticiparnos a su comportamiento, ofreciendo diagnósticos y soluciones a los posibles desajustes detectados.

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un área técnica cuya misión es analizar la situación, tendencias y necesidades formativas del mercado laboral facilitando el intercambio de información a entidades, agentes sociales, instituciones y a la ciudadanía, aportando así nuevos elementos de reflexión.

Los desajustes afectan no solo a la posibilidad de que las personas encuentren un trabajo decente y productivo, sino que además son un lastre para el crecimiento del empleo, la mejora de la productividad y el desarrollo económico y social.

Actualmente, algunas empresas manifiestan ciertas dificultades para cubrir ciertos puestos dentro de sus compañías, tanto para perfiles de baja como de alta cualificación. ¿Por qué se está produciendo esta situación? Para responder a esta pregunta, el Observatorio de las Ocupaciones ha iniciado una nueva línea de trabajo para recopilar información sobre el desajuste entre la oferta y la demanda de empleo.

Son varias las razones argumentadas por los expertos a los que hemos consultado; en el mercado laboral faltan perfiles acordes a los requeridos, otros consideran que se necesitan profesionales mejor formados; pero también las condiciones laborales o la falta de movilidad en los trabajadores españoles reacios a cambiar de residencia y la falta de relevo generacional son los argumentos más recurrentes ofrecidos como causa de esta disfuncionalidad.

Un factor clave es la formación. En el estudio se han detectado muchas ocupaciones asociadas a la falta de titulados en Formación Profesional, algo detectado desde hace años. Una situación que se está intentando paliar con medidas como la reciente Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, para facilitar la cobertura de estos profesionales en el tejido laboral, acercándonos más a niveles europeos.

En los próximos años empresas y trabajadores deben afrontar muchos cambios en el ámbito laboral, tanto por las nuevas tecnologías como por otros problemas relacionados con el envejecimiento de la población y la transición verde. Factores de cambio como la tecnología, la composición demográfica, las configuraciones del empleo y los nuevos modelos de negocio y estrategias empresariales, están modificando las características y contenidos del trabajo. Uno de los rasgos más destacados en este proceso de cambio acelerado es la clara existencia de una brecha de habilidades.

Por último, les remito a la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#), donde pueden acceder a todas las publicaciones que elabora el Observatorio de las Ocupaciones, tanto de carácter estatal como provincial, realizados por la red territorial, así como otras publicaciones específicas sobre ocupaciones y actividades económicas, necesidades formativas en el mercado laboral, estudios sectoriales, perfiles profesionales, mercado de trabajo según titulaciones académicas o relacionadas con la movilidad laboral.

Estos documentos se elaboran según los criterios de actuación del Observatorio de las Ocupaciones, para mantener los niveles de calidad y homogeneidad establecidos en estructura y contenido, para que todos los ámbitos geográficos tengan la misma información.

Enero de 2024

**Gerardo Gutiérrez Ardoy**

Director General del SEPE

## ÍNDICE GENERAL

---

ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	9
FUENTES.....	10
OBJETIVOS.....	10
1. AJUSTAR LA OFERTA A LA DEMANDA DE TRABAJO .....	13
1.1 DEFINICIÓN DE VACANTE Y FORMAS DE ESTIMACIÓN .....	15
1.2 INFORMACIÓN DE CONTEXTO .....	24
2. EL ENFOQUE SECTORIAL .....	30
2.1 LA ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL .....	30
2.2 OCUPACIONES CLAVE EN LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA .....	39
2.2.1 RELACIÓN DE PERFILES CON DESAJUSTES RELATIVOS A LA DISPONIBILIDAD DE CANDIDATURAS.....	40
2.2.2 RELACIÓN DE PERFILES CON DESAJUSTES DERIVADOS DE NECESIDADES FORMATIVAS .....	40
2.3 OCUPACIONES CLAVE EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	42
3. ANÁLISIS GENERAL DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA .....	46
3.1 ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL).....	46
3.2 ENCUESTA DE DESAJUSTES.....	48
4. RESULTADOS POR OCUPACIONES .....	51
4.1 LAS 20 OCUPACIONES CON DESAJUSTES REPORTADAS A NIVEL NACIONAL (CNO 4 DÍGITOS).....	58
5. RESULTADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS .....	70
5.1 LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON MÁS CAUSAS DE DESAJUSTES.....	74
6. CAUSAS POR LAS QUE SE PRODUCEN LOS DESAJUSTES .....	79
6.1 POR FALTA DE COMPETENCIAS TÉCNICAS.....	79
6.1.1 SEGÚN OCUPACIÓN .....	80
6.1.2 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	85
6.2 POR FALTA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES .....	90
6.2.1. SEGÚN OCUPACIÓN .....	92
6.2.2. SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	96
6.3 POR FALTA DE ACUERDO EN LAS CONDICIONES LABORALES .....	99
6.3.1. SEGÚN OCUPACIÓN .....	100
6.3.2. SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	102
6.4 POR LA NO PRESENTACIÓN O EXISTENCIA DE CANDIDATOS .....	104
6.4.1 SEGÚN OCUPACIÓN .....	105
6.4.2 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	107
6.5 POR FALTA DE EXPERIENCIA DE LOS CANDIDATOS.....	109
6.5.1 SEGÚN OCUPACIÓN .....	110
6.5.2 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA .....	112
6.6 OCUPACIONES EN LAS QUE LA FALTA DE CANDIDATOS HA PROVOCADO QUE LA COBERTURA SE REALIZARA CON OTRAS OCUPACIONES DISTINTAS.....	115
7. DESAJUSTES SEGÚN EL INDICADOR DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO .....	118
7.1 DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES.....	119
7.1.1 SEGÚN GRAN GRUPO OCUPACIONAL.....	119
7.1.2 SEGÚN GRUPO PRIMARIO DE OCUPACIÓN.....	125
7.2 DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES .....	130
7.3 ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES CON MENOR Y MAYOR DISPONIBILIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS COLECTIVOS DE INTERÉS PARA EL EMPLEO .....	134
7.3.1 MUJERES.....	135
7.3.2 JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS .....	138

7.3.3 MAYORES DE 45 AÑOS.....	141
7.3.4 EXTRANJEROS .....	143
8. RESUMEN Y CONCLUSIONES.....	150
9. ANEXO I. TABLA DE OCUPACIONES SELECCIONADAS .....	156
10. BIBLIOGRAFÍA.....	160

## ÍNDICE DE TABLAS

---

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO .....	25
TABLA 2. TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO SEGÚN SEXO Y EDAD .....	26
TABLA 3. CONTRATOS SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO .....	27
TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS POR SECTOR ECONÓMICO.....	27
TABLA 5. PARADOS POR NIVEL FORMATIVO Y SEXO .....	28
TABLA 6. VACANTES SEGÚN SECTOR Y TAMAÑO DEL CENTRO O EMPRESA .....	31
TABLA 7. VACANTES POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA <sup>1</sup> .....	32
TABLA 8. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON MÁS VACANTES <sup>1</sup> Y SU DISTRIBUCIÓN SECTORIAL.....	33
TABLA 9. VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS .....	35
TABLA 10. CAUSAS DE DIFICULTAD EN LA COBERTURA .....	47
TABLA 11. CLASIFICACIÓN DE LOS GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES.....	119
TABLA 12. DISPONIBILIDAD EN CADA GRAN GRUPO OCUPACIONAL.....	120
Tabla 13. GRUPO PRIMARIO. OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD .....	125
TABLA 14. GRUPO PRIMARIO. OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD .....	130
TABLA 15. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS UE Y NO UE CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD	146
TABLA 16. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS UE Y NO UE CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD	148
TABLA 17. LISTADO DE OCUPACIONES SELECCIONADAS, CON INDICACIÓN DE LAS FUENTES .....	156

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

---

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO .....	25
GRÁFICO 2. CONTRATOS POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD .....	26
GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES POR SECTOR.....	31
GRÁFICO 4. LAS 10 DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON MÁS VACANTES POR TRIMESTRE .....	34
GRÁFICO 5. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE DECLARAN VACANTES SEGÚN SECTOR.....	35
GRÁFICO 6. CAUSAS DE LA INEXISTENCIA DE VACANTES SEGÚN SECTOR.....	36
GRÁFICO 7. CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES SEGÚN SECTOR.....	37
GRÁFICO 8. CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES SEGÚN PORCENTAJE E ÍNDICE 100 EN LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON MÁS VACANTES* .....	38
GRÁFICO 9. EAL. CAUSAS DE DESAJUSTES REPORTADAS POR FRECUENCIA .....	47
GRÁFICO 10. ENCUESTA SEPE. CAUSAS DE DESAJUSTES REPORTADAS POR FRECUENCIA .....	49
GRÁFICO 11. EAL. OCUPACIONES A 1 DÍGITO SEGÚN FRECUENCIA MENCIONADA.....	51
GRÁFICO 12. EAL. GGO 1: DIRECTORES Y GERENTES .....	52
GRÁFICO 13. EAL. GGO 2: TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS.....	53
GRÁFICO 14. EAL. GGO 3: TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO.....	53
GRÁFICO 15. EAL. GGO 4: EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA .....	54
GRÁFICO 16. EAL. GGO 5: TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES.....	54
GRÁFICO 17. EAL. GGO 6: TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO .....	55

GRÁFICO 18. EAL. GGO 7: ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN.....	55
GRÁFICO 19. EAL. GGO 9: OCUPACIONES ELEMENTALES.....	56
GRÁFICO 20. ENCUESTA SEPE. OCUPACIONES SEGÚN FRECUENCIA MENCIONADA .....	57
GRÁFICO 21. ENCUESTA SEPE. INTENSIDAD DEL DESAJUSTE POR GRAN GRUPO .....	58
GRÁFICO 22. EAL. LAS 20 OCUPACIONES CON DIFICULTAD DE COBERTURA MÁS MENCIONADAS.....	59
GRÁFICO 23. EAL. CAMAREROS ASALARIADOS. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %.....	60
GRÁFICO 24. EAL. CAMAREROS ASALARIADOS. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100) .....	60
GRÁFICO 25. EAL. INGENIEROS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %.....	61
GRÁFICO 26. EAL. INGENIEROS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES .....	62
GRÁFICO 27. EAL. PERSONAL DE LIMPIEZA EN OFICINAS, HOTELES Y OTROS. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN % .....	62
GRÁFICO 28. EAL. PERSONAL DE LIMPIEZA EN OFICINAS, HOTELES Y OTROS. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES.....	63
GRÁFICO 29. EAL. CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN % .....	63
GRÁFICO 30. EAL. CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES .....	64
GRÁFICO 31. EAL. TÉCNICOS EN MECÁNICA. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %.....	64
GRÁFICO 32. EAL. TÉCNICOS EN MECÁNICA. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100) .....	65
GRÁFICO 33. EAL. ALBAÑILES. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %.....	65
GRÁFICO 34. EAL. ALBAÑILES. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100).....	66
GRÁFICO 35. EAL. DIRECTORES COMERCIALES Y DE VENTAS. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN % .....	66
GRÁFICO 36. EAL. DIRECTORES COMERCIALES Y DE VENTAS. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100) ..	67
GRÁFICO 37. LAS 20 OCUPACIONES CON DESAJUSTES MÁS MENCIONADAS (FRECUENCIA EN % SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES) .....	68
GRÁFICO 38. EAL. FRECUENCIA DE CAUSAS DE DIFICULTAD SEGÚN SECTOR ECONÓMICO .....	70
GRÁFICO 39. EAL. DESAJUSTES REPORTADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA .....	71
GRÁFICO 40. EAL. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE REPORTARON DIFICULTAD SEGÚN SECCIÓN ECONÓMICA .....	72
GRÁFICO 41. EAL. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE REPORTARON DIFICULTAD SEGÚN DIVISIÓN ECONÓMICA.....	73
GRÁFICO 42. EAL. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CAUSAS REPORTADAS SEGÚN SECCIÓN DE ACTIVIDAD .....	73
GRÁFICO 43. EAL. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON MÁS CAUSAS DE DESAJUSTE REPORTADAS (EN % SOBRE EL TOTAL) .....	74
GRÁFICO 44. ENCUESTA SEPE. FRECUENCIA DE OCUPACIONES DESAJUSTADAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO.....	75
GRÁFICO 45. ENCUESTA SEPE. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES SEGÚN SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	75
GRÁFICO 46. ENCUESTA SEPE. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON MÁS OCUPACIONES CON DESAJUSTES (EN % SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES).....	76
GRÁFICO 47. EAL. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES MENCIONADAS.....	77
GRÁFICO 48. ENCUESTA SEPE. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES MENCIONADAS .....	77
GRÁFICO 49. EAL. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN .....	80
GRÁFICO 50. EAL. COMPETENCIAS TÉCNICAS. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN % .....	81
GRÁFICO 51. EAL. ACREDITACIÓN / CUALIFICACIÓN. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %.....	82
GRÁFICO 52. EAL. COMPETENCIAS DIGITALES. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN.....	83
GRÁFICO 53. EAL. COMPETENCIAS DIGITALES. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN % .....	83
GRÁFICO 54. ENCUESTA SEPE. FALTA DE COMPETENCIAS TÉCNICAS. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	84
GRÁFICO 55. ENCUESTA SEPE. FALTA DE FORMACIÓN. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	85
GRÁFICO 56. EAL. COMPETENCIAS TÉCNICAS. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA.....	86
GRÁFICO 57. EAL. COMPETENCIAS TÉCNICAS. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA .....	86
GRÁFICO 58. EAL. ACREDITACIÓN / CUALIFICACIÓN. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA.....	87
GRÁFICO 59. EAL. ACREDITACIÓN / CUALIFICACIÓN. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA .....	87
GRÁFICO 60. EAL. COMPETENCIAS DIGITALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA .....	88
GRÁFICO 61. EAL. COMPETENCIAS DIGITALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA.....	88

GRÁFICO 62. ENCUESTA SEPE. FALTA DE COMPETENCIAS TÉCNICAS. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	89
GRÁFICO 63. ENCUESTA SEPE. FALTA DE FORMACIÓN. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	90
GRÁFICO 64. ENCUESTA SEPE. COMPETENCIAS TRANSVERSALES REPORTADAS .....	91
GRÁFICO 65. ENCUESTA SEPE. COMPETENCIAS PERSONALES REPORTADAS .....	92
GRÁFICO 66. EAL. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN .....	92
GRÁFICO 67. EAL. COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN % .....	93
GRÁFICO 68. EAL. IDIOMAS. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN % .....	94
GRÁFICO 69. ENCUESTA SEPE. FALTA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	95
GRÁFICO 70. ENCUESTA SEPE. FALTA DE COMPETENCIAS PERSONALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	95
GRÁFICO 71. EAL. COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA .....	96
GRÁFICO 72. EAL. COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA .....	97
GRÁFICO 73. EAL. IDIOMAS. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA .....	97
GRÁFICO 74. EAL. IDIOMAS. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA .....	98
GRÁFICO 75. ENCUESTA SEPE. COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	98
GRÁFICO 76. ENCUESTA SEPE. COMPETENCIAS PERSONALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	99
GRÁFICO 77. ENCUESTA SEPE. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES REPORTADAS .....	100
GRÁFICO 78. EAL. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN .....	100
GRÁFICO 79. EAL. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN % .....	101
GRÁFICO 80. ENCUESTA SEPE. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	102
GRÁFICO 81. EAL. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA .....	103
GRÁFICO 82. EAL. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA .....	103
GRÁFICO 83. ENCUESTA SEPE. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	104
GRÁFICO 84. EAL. SIN PERFIL. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN .....	105
GRÁFICO 85. EAL. SIN PERFIL. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN % .....	106
GRÁFICO 86. ENCUESTA SEPE. FALTA DE CANDIDATOS. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	107
GRÁFICO 87. EAL. SIN PERFIL. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA .....	108
GRÁFICO 88. EAL. SIN PERFIL. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA .....	108
GRÁFICO 89. ENCUESTA SEPE. FALTA DE CANDIDATOS. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	109
GRÁFICO 90. EAL. FALTA DE EXPERIENCIA. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN .....	110
GRÁFICO 91. EAL. FALTA DE EXPERIENCIA. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN % .....	111
GRÁFICO 92. ENCUESTA SEPE. FALTA DE EXPERIENCIA. PORCENTAJE DE MENCIÓN EN TEXTO LIBRE COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	112
GRÁFICO 93. EAL. SIN EXPERIENCIA. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA .....	113
GRÁFICO 94. EAL. FALTA DE EXPERIENCIA. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA .....	114
GRÁFICO 95. ENCUESTA SEPE. FALTA DE EXPERIENCIA. PORCENTAJE DE MENCIÓN EN TEXTO LIBRE COMO CAUSA DE DIFICULTAD .....	115
GRÁFICO 96. EAL. OCUPACIÓN CUBIERTA CON OTRA. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN % .....	116
GRÁFICO 97. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. DIRECTORES Y GERENTES .....	120
GRÁFICO 98. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES .....	121
GRÁFICO 99. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO .....	121
GRÁFICO 100. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA .....	122

GRÁFICO 101. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES .....	122
GRÁFICO 102. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO .....	123
GRÁFICO 103. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA) .....	123
GRÁFICO 104. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES .....	124
GRÁFICO 105. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. OCUPACIONES ELEMENTALES .....	124
GRÁFICO 106. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. PEONES AGRÍCOLAS (EXCEPTO EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES).....	126
GRÁFICO 107. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. PEONES AGRÍCOLAS (EXCEPTO EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES).....	127
GRÁFICO 108. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. CONDUCTORES DE AUTOBUSES Y TRANVÍAS .....	127
GRÁFICO 109. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. CONDUCTORES DE AUTOBUSES Y TRANVÍAS .....	128
GRÁFICO 110. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. EMPLEADOS DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE DE PASAJEROS Y MERCANCÍAS.....	129
GRÁFICO 111. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. EMPLEADOS DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE DE PASAJEROS Y MERCANCÍAS.....	129
GRÁFICO 112. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. OPERADORES DE MÁQUINAS DE COSER Y BORDAR .....	131
GRÁFICO 113. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. OPERADORES DE MÁQUINAS DE COSER Y BORDAR .....	132
GRÁFICO 114. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. ECONOMISTAS .....	132
GRÁFICO 115. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. ECONOMISTAS .....	133
GRÁFICO 116. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. DISEÑADORES GRÁFICOS Y MULTIMEDIA.....	133
GRÁFICO 117. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. DISEÑADORES GRÁFICOS Y MULTIMEDIA.....	134
GRÁFICO 118. PORCENTAJE DE MUJERES CONTRATADAS Y PARADAS* EN GENERAL (A), EN OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD (B) Y EN OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD (C) .....	135
GRÁFICO 119. PORCENTAJE DE MUJERES CONTRATADAS Y PARADAS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD.....	136
GRÁFICO 120. PORCENTAJE DE MUJERES CONTRATADAS Y PARADAS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD .....	137
GRÁFICO 121. PORCENTAJE DE JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS* EN GENERAL (A), EN OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD (B) Y EN OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD (C) .....	138
GRÁFICO 122. PORCENTAJE DE JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD .....	139
GRÁFICO 123. PORCENTAJE DE JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD .....	140
GRÁFICO 124. PORCENTAJE DE MAYORES DE 45 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS* EN GENERAL (A), EN OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD (B) Y EN OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD (C) .....	141
GRÁFICO 125. PORCENTAJE DE MAYORES DE 45 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD .....	142
GRÁFICO 126. PORCENTAJE DE MAYORES DE 45 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD .....	143
GRÁFICO 127. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS CONTRATADOS Y PARADOS* EN GENERAL (A), EN OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD (B) Y EN OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD (C) .....	144
GRÁFICO 128. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD .....	145
GRÁFICO 129. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD .....	147



## ASPECTOS METODOLÓGICOS

---

Uno de los retos relevantes del mercado de trabajo español es el desajuste entre la oferta y la demanda de empleo en el mercado laboral. Este hecho, que responde a diferentes causas, provoca, por una parte, dificultades para las empresas para encontrar trabajadores con perfiles adecuados a sus puestos de trabajo y, por otra, problemas para las personas que quieren acceder a un empleo.

Esta información es muy útil para los actores que participan en el mercado de trabajo (desempleados, trabajadores, empresas, intermediadores, orientadores, agentes de colocación, formadores...) para que puedan tomar sus decisiones y adaptarse a las necesidades y cambios que se producen.

En la elaboración de este informe, se han utilizado diferentes técnicas de investigación para el análisis de los desajustes entre la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo, que fundamentalmente consisten en la aplicación del método científico a la realidad, características y circunstancias del mercado de trabajo, con un enfoque interdisciplinar y utilizando un conjunto diversificado de instrumentos:

- Estudio comparativo, basado en el análisis de los datos de las diferentes fuentes de datos consultadas.
- Modelo mixto de análisis cuantitativo y cualitativo de las diversas variables que componen la oferta y la demanda de empleo, así como su interacción, que permitan obtener resultados más amplios y complejos que contemplen perspectivas diferentes en función de la variable que predomine. El método cualitativo, permite obtener datos no cuantificables de calidad o la opinión de los participantes para llegar a la conclusión del proceso. En cambio, el método cuantitativo utiliza preguntas para recopilar información cuantificable para realizar un análisis estadístico que permita obtener las conclusiones.
- Análisis estadístico, fundamentalmente a través de distribuciones y variables categóricas, tanto nominales como ordinales, representadas mediante diferentes tipos de gráficos.

Para alcanzar los objetivos previstos en el informe, la Red del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE han remitido cuestionarios a empresas y organizaciones del ámbito social laboral (asociaciones patronales y sindicales) de diferentes sectores económicos, tamaño y zona geográfica. Las preguntas del cuestionario han estado relacionadas con las dificultades de las empresas para cubrir los puestos vacantes ofertados (falta de candidatos, "falta de formación", falta de competencias técnicas, transversales o personales, o en desacuerdo con las condiciones laborales), o bien, si la vacante ha sido cubierta con otra ocupación por las dificultades encontradas para cubrir el puesto. Así mismo, se han remitido cuestionarios o se han realizado entrevistas personales a expertos/informantes clave (asociaciones o federaciones empresariales, organizaciones sindicales más representativas, servicios de intermediación y oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo autonómicos, empresas de trabajo temporal y agencias de colocación).

También hemos analizado los resultados obtenidos por otras fuentes administrativas que realizan encuestas coincidentes con el ámbito de estudio de este informe. De una parte, la Encuesta Anual Laboral, realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía social y, de otra, por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, que incluye un bloque acerca de las dificultades de cobertura de vacantes, según actividad económica.

El informe se estructura en ocho capítulos. Los datos recogidos corresponden al primer semestre del año 2023.

El capítulo primero hace referencia a las consecuencias que genera el desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo, los factores que influyen en ambas variables, así como la necesidad de anticipar y adecuar la oferta y la demanda de empleo con el análisis de la información sobre el mercado de trabajo.

En el segundo capítulo se realiza un enfoque sectorial de la cuestión, tomando como referencia la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, así como las ocupaciones claves en la transición ecológica y digital.

El capítulo tercero recoge un análisis global de los resultados obtenidos en el estudio.

En los capítulos cuarto y quinto se detallan los resultados, desglosados por ocupaciones y actividades económicas.

En el capítulo sexto se analizan las causas por las que se producen los desajustes entre la oferta y la demanda de empleo. También se analizan las ocupaciones en las que la dificultad de cobertura de las vacantes ha provocado que los puestos ofertados sean cubiertos con ocupaciones distintas.

El capítulo séptimo aborda el análisis de los desajustes utilizando para ello un indicador propio del SEPE que relaciona personas contratadas con personas que demandan empleo, incluyendo un apartado específico de los desajustes referido a aquellas ocupaciones en la que existe un exceso de mano de obra. Los resultados obtenidos, tanto por déficit como por exceso, se analizan a nivel de los diferentes colectivos de especial interés para el empleo.

## FUENTES

---

Las fuentes de datos utilizadas para analizar la oferta, la demanda y el desajuste de las competencias han sido:

- Encuesta de población activa (INE)
- Encuesta trimestral de coste laboral (INE)
- Encuesta anual laboral (Ministerio de Trabajo y Economía social)
- Estadísticas de los Servicios Públicos de Empleo relativas a contratos y a las personas que buscan empleo
- Encuestas a empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales

## OBJETIVOS

---

El abordaje de los desajustes entre la oferta y la demanda de empleo resulta pertinente, pues se trata de un problema creciente a nivel europeo, a pesar de que España se encuentra entre los países que presentan una menor tasa de puestos vacantes, según Eurostat. No obstante, esto choca frontalmente con el hecho de que nuestro país es el que tiene una mayor tasa de desempleo de la Unión Europea, lo que puede ser indicativo de una casuística muy diferente.

Esta publicación persigue, entre otros, los siguientes objetivos:

- Ofrecer información sobre la problemática de los desajustes entre la oferta y la demanda de empleo que pueda servir para la toma de decisiones a nivel institucional.
- Presentar aquellas actividades económicas y ocupaciones en las que se han detectado desajustes, así como explorar y analizar sus causas.
- Analizar la evolución observada en las series de demandantes parados y contratación en aquellas actividades económicas y ocupaciones que presentan desajustes o resulta previsible que lo hagan para poder determinar posibles escenarios y anticiparse a los mismos.
- Crear perfiles de aquellas ocupaciones en las que se han detectado desajustes con el fin de evaluar en qué medida se encuentran presentes colectivos vulnerables para poder orientar las Políticas Activas de Empleo y aplicar medidas correctoras para la eliminación de la discriminación en el mercado laboral.
- Acercar esta información a las personas para que puedan explotar las posibilidades que ofrece el mercado laboral en cuanto a empleo y/o adopten medidas formativas o de recualificación profesional.
- Servir de apoyo para la elaboración de otros proyectos, estudios o informes del propio Observatorio de las Ocupaciones o de otras cualesquiera entidades o usuarios.

También se pueden agrupar los objetivos en relación a las tres grandes áreas afectadas: el empleo, la educación y la economía.

- Relacionados con el empleo:
  - Información para apoyar el diseño de las políticas del mercado de trabajo (pasivas y activas): reconocimiento de grupos vulnerables, sectores previsibles de recualificación profesional, incidencia de las modificaciones demográficas sobre el mercado de trabajo.

- Suministro de información acerca de las perspectivas del mercado de trabajo en diferentes ocupaciones, para brindar orientación y asesoramiento profesional por parte de los orientadores laborales.
- Relacionados con la educación:
  - Información para apoyar la formulación de las políticas de educación.
  - Diseño o modificación de los currículos.
- Relacionados con la economía:
  - Contribución a la evaluación y mejora de la competitividad del tejido empresarial.
  - Apoyo para las políticas industriales y comerciales: identificación de los sectores prioritarios, detección de déficits de competencias en los diferentes sectores.

# **AJUSTAR LA DEMANDA A LA OFERTA DE EMPLEO**

## 1. AJUSTAR LA OFERTA A LA DEMANDA DE TRABAJO

Como nota aclaratoria inicial, indicar que en una parte importante de los estudios que han servido de referencia para la elaboración de este informe se utiliza la nomenclatura propia del ámbito económico, en el que se intercambia el significado de **demanda** de trabajo (para nosotros oferta de empleo) y de **oferta** de empleo (para nosotros demanda de empleo). Hemos realizado la transposición a nuestra propia terminología, por lo que algunas referencias podrán no coincidir con la literalidad de la fuente.

Una cuestión a tener en cuenta (que ya se refleja en el título de este capítulo) es que el ajuste debe realizarse por la parte de la demanda de empleo<sup>1</sup>, que es la que tiene que responder a los requerimientos de la oferta. Esta última no se ve afectada por la existencia de mayor o menor demanda (salvo en la facilidad de cobertura). Es decir que la oferta no aumenta o disminuye en función de la mayor o menor demanda, la relación es asimétrica.

También quiere decir que, si bien el diagnóstico se realiza en el plano de la oferta, el “tratamiento” se realiza forzosamente en el plano de la demanda. Aunque también es cierto que, en ocasiones el ajuste se termina finalmente haciendo en el plano de la oferta (rebajando requisitos, aceptando perfiles similares, etc..) este es un ajuste ineficiente, que suele suponer un coste añadido al proceso de inserción del trabajador en la empresa, en términos de formación complementaria, por ejemplo.

También es una realidad el hecho de que muchas empresas optan por candidatos con una formación más generalista, de base, e incorporan, en los procesos de acogida, procesos específicos de formación, que forman parte de la integración del nuevo empleado en la estructura empresarial. Esto es frecuente en algunas empresas tecnológicas, en las que la dispersión de tecnologías, y su renovación acelerada y constante, imposibilitan, en la práctica, una formación plenamente actualizada y adaptada a los requerimientos, muy específicos, de muchas entidades.

Una cuestión relacionada, y entendemos de mucha importancia, es que el estudio de los desajustes debe incorporar no solo los perfiles requeridos, sino también los perfiles ofrecidos, es decir que hay que introducir al demandante en la ecuación del desajuste.

Tampoco el desajuste es directamente observable. Por mucho que miremos en el lado de la oferta, tendremos, con suerte, un perfil requerido y, en su caso, una dificultad constatada de cobertura, que no ofrece, a priori, un diagnóstico directamente consecuente de esa dificultad. El desajuste es, por tanto, una situación “emergente” que resulta del contraste entre ese perfil óptimo requerido (que funciona a modo de lista de requisitos) y los perfiles de cada uno de los candidatos individuales que optan a su cobertura, y que, a modo de *checklist* van tachando, verificando su cumplimiento. Cada candidato tendrá un determinado grado de ajuste (tendrá tachados un número *x* de ítems), pero si un número significativo de candidatos no alcanza un grado suficiente de ajuste (o simplemente no hay candidatos) nos encontraremos ante un desajuste estructural.

Por otra parte, a pesar de lo positivo de la evolución del mercado de trabajo en España en lo que a creación de empleo se refiere, ya que los datos de la EPA muestran que en el segundo trimestre del año 2023 el número de personas ocupadas ha aumentado hasta los 21,03 millones y con unas tasas de desempleo que se han reducido hasta situarse en un 11,6 %, aún estamos lejos de la media europea que es actualmente del 6,2 %.

Por otro lado, aunque las cifras oficiales indican que más de 2 millones de personas están en situación de búsqueda activa de empleo, el sector empresarial transmite importantes problemas para la contratación, basándose en la dificultad que encuentra para conseguir los perfiles solicitados conforme los puestos de trabajo ofertados.

El desajuste entre oferta y demanda en el mercado laboral, que se extiende a diferentes actividades económicas y ámbitos ocupacionales, provoca dificultades para las empresas para encontrar trabajadores con perfiles adecuados a sus puestos de trabajo y, por otra, problemas para las personas que quieren acceder a un empleo.

---

<sup>1</sup> Nos referimos a los aspectos de perfil: competencias técnicas, transversales y personales. Otros aspectos del ajuste, como los relacionados con las condiciones de trabajo, están vinculados a procesos de negociación, por vía de convenio colectivo (condiciones de mínimos) o por la negociación personal con los candidatos a una determinada posición de empleo.

La elevada rotación de personal derivada de este desajuste constituye un factor de perturbación en las organizaciones, generando una serie de costes que Idalberto Chiavenato (Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, 1999) divide en tres categorías:

- Costes primarios: directamente relacionados con la salida de cada persona y su reemplazo. Son de naturaleza cuantitativa y por ello de cálculo sencillo. Por ejemplo, coste de reclutamiento y selección, coste de desvinculación (indemnización, gestión documental).
- Costes secundarios: tienen naturaleza cualitativa y su cálculo es más complejo. Se relacionan con los efectos colaterales e inmediatos de la rotación. Así, pérdidas en la producción durante el tiempo de falta de cobertura de la vacante o en el proceso de adaptación de la persona incorporada.
- Costes terciarios: son sólo estimables, ya que se producen a medio y largo plazo. Por ejemplo, pérdidas derivadas de una menor calidad de productos o servicios prestados, así como reducción de la fidelización de la clientela.

Se puede considerar que el desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo es consecuencia, entre otras, de la imperfección del mercado de trabajo y de la formación.

La volatilidad y constante transformación del mercado laboral y el ritmo vertiginoso al que cambian las exigencias de los empleadores, junto con los avances tecnológicos, obligan a crear nuevos perfiles profesionales que permitan cubrir las necesidades de puestos de trabajo en las empresas.

Las vacantes son una consecuencia de los desajustes entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, pero no son términos equivalentes. Una vacante puede originarse por la persistencia de una situación de desajuste intenso, si el *gap* entre la oferta y la demanda es muy amplio, pero también puede originarse por los elevados costes que pueda suponer la contratación, según la impresión del empleador. O por el desacuerdo en las condiciones laborales o de otro tipo. Algunos desajustes menos intensos se pueden cubrir con formación, bien sea con carácter previo o en el propio puesto de trabajo, por la que el concepto desajustes también guarda estrecha relación con la necesidad formativa, concebida como aquellas competencias que requiere un puesto y que no se acreditan en el perfil del demandante convocado a su cobertura.

Una necesidad formativa es, de alguna manera, un desajuste, pero, como vimos, no todos los desajustes se originan por una necesidad formativa. Estamos, por tanto, ante un concepto más amplio, que pretende abarcar todas aquellas situaciones que afectan a la casación de oferta y demanda.

Las necesidades formativas de ocupaciones y actividades económicas se estudian separadamente por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Puede utilizar nuestro buscador de necesidades formativas por ocupaciones o bien leer y descargar el último informe anual en este [enlace](https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/deteccion-necesidades-formativas.html) (<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/deteccion-necesidades-formativas.html>).

Por el lado de la demanda de empleo, es decir, la fuerza laboral disponible para trabajar en una economía, la existencia de un elevado nivel de desempleo en España es una evidencia de un desajuste debido a un exceso (o no alineación) respecto a la oferta. Este desajuste se ve agravado por un desempleo juvenil que se sitúa en torno al 28 %, así como la presencia persistente del desempleo de larga duración.

No obstante, la demanda de empleo en España se verá sometida durante los próximos años a una fuerte presión a la baja, ocasionada por la salida del mercado laboral de la denominada “generación del *baby boom*”.

Por el lado de la oferta de trabajo se pronostican, además, desajustes sobre todo en los próximos años debido a los cambios que se producirán en los nuevos puestos de trabajo debido a la digitalización (especialmente en el área de la automatización y la inteligencia artificial generativa) y a la previsible creación de un número importante de empleos relacionados con la transición medioambiental. Estos dos macro sectores los analizamos en más detalle en el siguiente capítulo.

Por su parte, [Eurofound](#), en el documento “Medidas para hacer frente a escasez de mano de obra: lecciones para la política futura”, considera que la fuerte recuperación del mercado laboral tras la pandemia de Covid-19, junto con las actuales tendencias demográficas “han agravado la escasez de mano de obra en la UE, hasta el punto

de que la tasa media de vacantes alcanzó en el tercer trimestre de 2022 máximos históricos del 3% de media y casi un tercio de los empleadores comunitarios aseguran que esta falta de trabajadores limita su producción y la prestación de servicios”. Se trata, por tanto, de un problema que afecta a todo el ámbito comunitario.

Eurofound introduce el concepto de “holgura” del mercado de trabajo (*slack*) a modo de indicador agregado que contabiliza (desagregadamente) no solo a las personas desempleadas, sino también a las que trabajan a tiempo parcial, pero preferirían trabajar más horas, a las personas que están disponibles para trabajar, pero no buscan empleo y a las que buscan empleo, pero no están disponibles inmediatamente.

Al observar la distribución de la holgura del mercado de trabajo por países, cabe señalar que los niveles más altos de holgura existen en países donde la escasez de mano de obra (tasa de vacantes) está por debajo de la media europea. Este es el caso de Grecia, Italia y España<sup>2</sup>, países en los que la escasez de mano de obra no se incrementa significativamente después de la pandemia. Por lo tanto, estos mercados laborales se enfrentan más bien a problemas con la adecuación de la oferta de mano de obra disponible en relación a las vacantes, que propiamente a altas tasas de vacantes.

## 1.1 Definición de vacante y formas de estimación

---

### EUROSTAT

La oficina de estadística de la Unión Europea (Eurostat) define una vacante de empleo, como un puesto remunerado creado recientemente o no ocupado, o que está a punto de quedar libre, para el cual el empleador está tomando medidas activas y está preparado para tomar otras al objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa en cuestión, y tiene la intención de cubrirlo inmediatamente o en un plazo de tiempo determinado (*Art. 2 del Reglamento (CE) n.º 453/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativo a las estadísticas trimestrales sobre vacantes de empleo en la Comunidad*)

La existencia de vacantes, o puestos de trabajo sin cubrir en los mercados laborales, es un fenómeno que se extiende a todos los países de la UE.

Eurostat publica datos trimestrales y anuales sobre el número de vacantes y el número de puestos ocupados en la Unión Europea. Para ello, utiliza la información elaborada por las autoridades estadísticas nacionales en virtud del Reglamento relativo a las estadísticas trimestrales sobre vacantes de empleo en la Comunidad. En el caso de España, el INE (Instituto Nacional de Estadística), es el encargado de elaborar las estadísticas de vacantes a través de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (en adelante ETCL).

Para poder analizar y comparar los datos de los diferentes Estados miembros de la UE, Eurostat utiliza el indicador de tasa de vacantes que mide la proporción de puestos totales que están vacantes, expresada en porcentaje:

$$\text{Tasa Vacantes} = (\text{número de puestos vacantes}) / (\text{número de puestos ocupados} + \text{número de puestos vacantes}) * 100$$

De acuerdo con los datos publicados por Eurostat, en el segundo trimestre de 2023 la tasa de vacantes de empleo fue del 3,0% en la zona euro, es decir, 3 de cada 100 empleos estaban desocupados, siendo del 0,9% en España, una de las más bajas, solo por encima de Bulgaria y Rumania, y con el mismo valor que Polonia. En el otro extremo, se sitúan Países Bajos con un 4,7 %, Bélgica, 4,6 % y Austria, 4,4 %. Se pueden consultar el resto de los datos en la página de [Eurostat](#).

Según la ETCL, en el segundo trimestre de 2023 el número total de puestos de trabajo vacantes en España se estimó en 148.091, lo que suponen 3.039 vacantes más que en el mismo trimestre del año anterior, es decir, las vacantes se han incrementado en un 2,09 %. Por actividades económicas, destaca la Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria como la actividad con más puestos vacantes (43.397), seguida del Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (19.697) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (12.485). Las vacantes en el sector público suponen un 29,30 % del total.

---

<sup>2</sup> En el caso de España, supone el valor más alto del indicador de “holgura”, con un 20,9 %

Las vacantes con mayor dificultad de cobertura son, principalmente, las relacionadas con las Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) -sobre todo en profesionales STEM-, así como en energías renovables, en Sanidad, Hostelería, Construcción, Pesca, y Reparaciones metálicas.

### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

La EAL de 2022, realizada a más de diez mil empresas, incluye una pregunta relativa a la dificultad de las empresas para cubrir algunos puestos de trabajo, en qué ocupaciones se produce y las posibles causas. El análisis estadístico de esta pregunta supone una fuente de información muy importante para el estudio de los desajustes entre la oferta y la demanda, cuyos resultados más importantes se muestran en capítulos posteriores.

Cabe destacar que el estudio de las vacantes, analizado por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), elaborada por el INE y analizada con una perspectiva sectorial en este informe, no coincide con el enfoque de la EAL, ya que esta última no se centra en la existencia o no de vacantes, que tiene una definición muy concreta, especificada en la ETCL, sino más bien en las causas por las que las empresas consideran que tienen dificultad en cubrir algunos puestos.

### OTRAS FUENTES

- Según la previsión de habilidades (*Skill Forecast*) del **Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional** (CEDEFOP), en el año 2025 las empresas requerirán en torno al 37 % de personal de alta cualificación, un 50 % de trabajadores con cualificación media y un 14 % de personal con cualificación de niveles bajos.

El mayor problema actualmente en España, tal y como se desprende de los datos anteriores, es la escasez de personal de cualificación media, que se corresponde con titulaciones de FP de Grado Medio y Superior, que actualmente representa en torno al 25 %. A todo ello hay que añadir el exceso de mano de obra de baja cualificación (alrededor del 40 %).

- Nuevas fuentes de obtención de datos para la medición de las vacantes y de la actividad del mercado laboral son la publicación de las **ofertas de empleo a través de las páginas web** de las propias empresas o de los diferentes portales de empleo, que se están convirtiendo o se van a convertir en un corto periodo de tiempo en un modelo complementario a las encuestas que se llevan a cabo por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Instituto Nacional de Estadísticas, el Servicio Público de Empleo Estatal y otros organismos públicos y privados. De hecho, el INE está desarrollando un proyecto de investigación que va dirigido en esta línea.

La contratación a través de los portales de empleo está experimentando un crecimiento muy importante en los últimos años. Según datos de Eurostat 2023, en la Unión Europea, el 46% de las personas en situación de desempleo utilizaron este medio para buscar trabajo o enviar una solicitud de empleo en 2021, frente a tan solo el 24% en 2004. De acuerdo con los datos recogidos por Eurostat, las personas desempleadas de Suecia son las que más utilizan internet para la búsqueda de empleo con un 81,64 % y el que menos Bulgaria con un 21,06 %. En España, el porcentaje de personas desempleadas que utilizaron internet en 2021 fue del 50,90 %. Los datos de uso de internet se pueden consultar en la siguiente página de [Eurostat](#).

La obtención de datos a través de los diferentes portales de empleo presenta ventajas considerables con respecto a los métodos tradicionales por su inmediatez y mayor nivel de detalle al poder comparar ocupaciones y características de los puestos como, por ejemplo, retribuciones, jornada laboral, ubicación del puesto, formación requerida, retribuciones no salariales, etc.

No obstante, este modelo presenta desventajas o retos que deben afrontarse, como son:

- Un mismo puesto de trabajo puede ofertarse en diferentes portales de empleo
- Una oferta de empleo puede incluir varios puestos de trabajo
- Diversidad de canales para publicar ofertas de empleo



- La limitada disponibilidad de datos históricos de ofertas online para realizar comparativas de series temporales
  - Diversidad de proveedores de datos con diferentes criterios tanto de publicación como de acceso a los datos
  - Desconocimiento de los posibles resultados de casación entre oferta y demanda. Todo el proceso de casación y, especialmente, el resultado final (con cobertura completa, cobertura a la baja, desistimiento, ...) es información tan relevante como la que pueda proporcionar la propia existencia de la oferta.
- El **Banco de España**, en su Encuesta a las Empresas Españolas sobre la Evolución de su Actividad ([IV trimestre 2023](#)), recoge como uno de los factores que condicionan la actividad de este periodo el empeoramiento de los ya mencionados problemas de disponibilidad de mano de obra. Ésta es una percepción compartida por casi el 42,5 % de las compañías y muestra una tendencia creciente, situándose sólo por debajo del coste energético y la incertidumbre sobre la política económica.

Según esta encuesta, los sectores más afectados son hostelería, agricultura y construcción. Y parece existir una correlación entre las expectativas de incremento de costes laborales a un año vista y las dificultades de disponibilidad de mano de obra precisamente, en los sectores de hostelería y construcción, a los que se une también el sector del transporte.

En su encuesta del tercer trimestre, se incluyeron dos preguntas adicionales en las que se solicitaba a las empresas colaboradoras que están sufriendo escasez de mano de obra que aportaran más detalles al respecto, relacionadas con las repercusiones en la actividad de las empresas por la falta de mano de obra y las causas de dicha escasez. Sobre las repercusiones en la actividad de las empresas, los resultados mostraron:

- Reducción de las contrataciones previstas, siendo más acusada en las grandes empresas.
- Impacto al alza de los costes salariales.
- Efectos negativos en los niveles de producción o ventas.
- Impacto negativo sobre las decisiones de inversión, sobre todo en el caso de las empresas más pequeñas.
- Reducción de los despidos.

En cuanto a las razones que podrían explicar las dificultades que tienen las empresas a la hora de encontrar mano de obra, más de la mitad de las empresas apuntaron a la falta de trabajadores con la cualificación necesaria para los puestos vacantes, siendo el problema más acusado en aquellos empleos con perfiles laborales con Formación Profesional media o superior. El segundo motivo en importancia son las dificultades para retener a los empleados, que son mayores entre los trabajadores de baja cualificación. Finalmente, las cuestiones vinculadas con las condiciones laborales y retributivas tienen una mayor relevancia entre los puestos de trabajo que requieren titulación universitaria.

- Conforme a los datos recogidos en el estudio de **Manpower Group**, [Desajuste de talento 2023](#), en el caso de España, el desajuste de talento se mantiene por segundo año consecutivo en el máximo histórico. Los datos muestran una tendencia creciente en los últimos 10 años, pasando de un escaso 3 % en 2013, hasta alcanzar el 80 % en el año 2023. Sin embargo, es un efecto que se observa a nivel global, ya que empresas de todo el mundo (en torno al 77 %) confirman sufrir una creciente dificultad para incorporar el talento que necesitan y que les haría más competitivas. De hecho, en 10 años se ha multiplicado por dos el resultado, llegando a afectar a casi 4 de cada 5 empresas.

A nivel nacional, las zonas que muestran mayor desajuste son el Noreste con un 84 %, Norte y Noroeste con el 81 %. Por el contrario, el menor desajuste de talento se observa en la zona Sur con un 80 %, Centro 78 % y Levante 76 %. En cualquier caso, son datos que justifican una profunda reflexión sobre la situación del mercado laboral.

Teniendo en consideración el tamaño de las organizaciones, son las más grandes (+250 empleados) las que informan de mayores problemas en cuanto a la captación y retención del talento (87 %), frente a las empresas de tamaño medio (50-249 empleados), que rondan el 77 %.

El problema del desajuste de las capacidades profesionales entre las vacantes y quienes buscan empleo puede producir un aumento del desempleo y generar una subutilización del potencial de producción económica del país. Ambas son cuestiones críticas en tiempos en que la economía continúa en proceso de recuperación tras la crisis del Covid19 y cuando, además, se afronta un nuevo escenario socioeconómico.

En esta situación, los trabajadores pueden encontrar más dificultades para colocarse, mientras que las empresas pueden sufrir los efectos negativos de la falta de implicación y motivación de sus empleados, lo que unido a un elevado índice de rotación derivará en un aumento de los costes de contratación y formación.

- **Price Waterhouse Coopers (PWC)** ha ofrecido una estimación de las pérdidas ocasionadas por el *gap* en el ajuste, llegando éstas al 2,00 % del PIB para el conjunto de la U.E, que en el caso concreto de España alcanzaría en el 1,3 % de dicho indicador. El informe, basado en una encuesta denominada European Private Business Survey, que se realizó a 2.447 empresas europeas de tamaño medio de la Unión europea (131 españolas), resalta que la brecha de habilidades (*skills shortage*) es la segunda mayor amenaza percibida al crecimiento económico.

Es un estudio no muy reciente (2018), pero aporta un dato significativo, relacionado con el impacto económico que pueden producir, en la economía de los países europeos, las dificultades de cobertura de las vacantes, medido en términos de porcentaje de pérdida sobre el PIB. Es un enfoque complementario, una medida de impacto.

De forma exploratoria<sup>3</sup>, hemos considerado la hipótesis de que una mayor tasa de vacantes se relacionaría con una mayor pérdida de PIB. Analizando los datos de los 25 países de los que se dispone de datos conjuntos (tasa de vacantes, PIB e impacto sobre el PIB), los resultados obtenidos son los siguientes:

- La correlación es prácticamente nula entre la tasa de vacantes el porcentaje de pérdida del PIB.
- Hay una leve correlación positiva entre la tasa de vacantes y el PIB, es decir los países de mayor PIB, tienden a tener una mayor tasa de vacantes (Pearson: 0,173).
- Los resultados más significativos, aunque bajos (Pearson: -0,268), se observan como correlación negativa entre el PIB y el porcentaje de pérdida de éste. Es decir, los países de mayor economía también resultan más resistentes a la pérdida económica vinculada a las brechas de competencias.

Resulta bastante sorprendente que no haya ningún tipo de asociación entre la tasa de vacantes y el impacto económico de este desajuste, cuando se podría esperar una cierta relación. En cualquier caso, resulta de interés tratar de replicar estos resultados con datos más recientes. Y habrá que tener en cuenta que el impacto de los desajustes no se refleja solo en términos de mayor coste para las empresas (o menores ingresos por mermas de actividad) sino también que los desajustes producen impacto económico en las administraciones públicas, relacionado con los costes de las prestaciones sociales asociadas a las dificultades de inserción laboral de las personas desempleadas con desajuste de competencias.

En este apartado hemos visto que hay diferentes modelos de aproximaciones a la estimación de vacantes y que, más allá de cuál sea su tasa medible, se acredita un impacto en empresas y trabajadores, que se puede traducir a impacto económico en empresas, costes de las administraciones públicas y, por supuesto, impacto en las personas, que encuentran dificultades en su inserción laboral e inclusión social.

---

<sup>3</sup> No disponemos de los datos completos del estudio, ni de los criterios de estimación de las pérdidas asociadas a los desajustes de competencias, por lo que no se pueden ofrecer resultados más detallados.

También hay que resaltar que, aunque el desajuste entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo no es un fenómeno nuevo, la digitalización y la revolución tecnológica experimentadas durante los últimos años, aceleradas además con la pandemia y, unidas ahora al proceso de transición ecológica, han modificado las necesidades de las empresas, produciéndose un *gap* cada vez mayor. Lo que hace necesario el abordaje de este fenómeno desde una forma sistemática y colaborativa, entre todos los agentes, públicos y privados, que intervienen en el mercado de trabajo.

#### LAS CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES

La existencia de vacantes, que son empleos (la demanda de trabajo del sistema productivo) que no pueden cubrirse, puede responder a dos supuestos:

1. Una insuficiente oferta de trabajo disponible, es decir, falta de personas trabajadoras.
2. Por un desajuste entre la oferta y la demanda. Las causas de este desajuste pueden deberse a:
  - a. Desajuste de competencias y cualificaciones profesionales, es decir, existe una demanda potencial cuantitativamente suficiente de trabajo, pero ésta no posee las cualificaciones profesionales adecuadas para cubrir los puestos ofertados.
  - b. La demanda de empleo existente rechaza aceptar esos empleos debido a las condiciones laborales o retributivas que ofrecen los empleadores, y prefiere optar por otros alternativos disponibles.
  - c. Las personas trabajadoras disponibles no tienen los incentivos necesarios para incorporarse a la actividad productiva.

Se analizan a continuación estas causas con más detalle:

##### a. Desajuste de competencias y cualificaciones profesionales

Un ajuste entre la oferta y la demanda de competencias implica un aumento de la productividad de las empresas, por tanto, es necesario alcanzar un equilibrio entre las competencias de las personas desempleadas con las competencias requeridas por las empresas.

La realidad laboral actual otorga una gran importancia a las habilidades sociales y comunicativas y esto se está reflejando en la oferta formativa en sus diferentes niveles.

Los alumnos aprenden habilidades como hablar en público, usar el tiempo de forma eficiente, negociar o trabajar en equipo.

Aunque la **Universidad** en general se ha caracterizado tradicionalmente por un enfoque muy teórico, cada vez son más conscientes de la necesidad de conectar su formación con el mundo laboral. Los alumnos deben aprender sobre proyectos reales; las prácticas y clases con casos reales son fundamentales para su aprendizaje, estando en contacto permanente con el tejido industrial y realizando trabajos multidisciplinares.

Los docentes, además de ser especialistas en sus materias, deberían tener una vinculación con el mundo laboral.

Los ciclos formativos de grado superior y especialmente los de grado medio, son claves para el empleo. España aporta un 25 % menos de profesionales intermedios al mercado laboral que la media europea, lo que impacta negativamente en el crecimiento de las empresas.

**La Formación Profesional dual** es una herramienta muy relevante para potenciar la competitividad de las empresas, mejorar la cualificación de los jóvenes y así reducir la tasa de desempleo juvenil. Por ello, es necesario apostar por su desarrollo y su calidad, con la colaboración de todos los actores implicados.

La FP dual es una modalidad de formación profesional que combina la enseñanza en el centro educativo con la práctica en la empresa. El alumnado aprende en contacto directo con la realidad profesional, de una forma

práctica, en un entorno real de trabajo. El profesorado diseña un programa formativo junto con la empresa, y realiza el seguimiento del alumnado para valorar su desempeño junto a los responsables laborales.

A través de los proyectos desarrollados, se trabaja en fomentar una cultura de la Formación Profesional Dual en las empresas y los centros, que logre proporcionar a las personas la formación especializada y polivalente requerida para mejorar su empleabilidad y cualificación, en especial de los jóvenes, y acercar las enseñanzas de los títulos de formación profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral, facilitando la adaptación de la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo.

Sin embargo, la FP dual en España presenta algunos problemas y desafíos que limitan su desarrollo y su calidad. Algunos de estos problemas son:

- El tamaño de las empresas: el tejido empresarial español está compuesto mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas (PYMES), que tienen menos recursos y capacidad para participar en la FP dual. Además, muchas de estas empresas no tienen una cultura de formación continua ni de colaboración con el sistema educativo. Por ello, se requiere un mayor apoyo y asesoramiento a las empresas por parte de las administraciones públicas y de las organizaciones empresariales.
- La regulación normativa de la FP dual en España corresponde al Gobierno de España, pero su implantación en la oferta de las enseñanzas de FP depende, como en toda la oferta educativa, de cada Comunidad Autónoma, lo que genera una gran diversidad de normativas, requisitos y modelos de gestión. Esto dificulta la movilidad de los estudiantes, la transferencia de buenas prácticas y la evaluación de los resultados.
- La escasa valoración social y profesional: la FP dual en España todavía no cuenta con el reconocimiento y el prestigio que tiene en otros países europeos, como Alemania o Suiza. Existe una percepción negativa de la FP como una opción de segunda categoría, reservada para los estudiantes con peor rendimiento académico o con menos expectativas laborales. Se requiere una mayor difusión y sensibilización sobre las ventajas y las oportunidades de la FP dual, tanto entre los jóvenes y sus familias, como entre los empresarios y los trabajadores.

**Los Certificados de Profesionalidad** son unos instrumentos complementarios a la formación profesional educativa muy importantes que tienen como finalidad:

- Facilitar la inserción y la movilidad laboral de las personas, así como el reconocimiento de sus competencias profesionales.
- Es capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida.
- Combinar formación y empresa, ya que dispone de un módulo de formación práctica en centros de trabajo.
- Facilitar el aprendizaje permanente mediante una formación abierta, flexible y accesible, estructurada de forma modular, a través de la oferta formativa asociada al certificado.
- Acreditar las cualificaciones profesionales, independientemente de su vía de adquisición, bien sea a través de la vía formativa, o mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación.
- Favorecer, tanto a nivel nacional como europeo, la transparencia del mercado de trabajo.
- Contribuir a la calidad de la oferta de Formación Profesional

**La Formación Profesional para el Empleo** tiene un papel esencial en la empleabilidad y la cualificación de personas trabajadoras y desempleadas. Tiene como finalidad:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a las personas trabajadoras las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuadas.
- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Acercar y hacer partícipes a las personas trabajadoras de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Los datos del documento de referencia elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) este mismo año sobre cómo evitar el desajuste entre cualificaciones y empleos ante las transiciones a las que se enfrenta Europa (Eurofound, 2023), ponen de manifiesto que en todos los países están creciendo las vacantes y que son los desajustes de cualificaciones los que explican en mayor medida la escasez de la mano de obra con la que crecientemente se va a encontrar la UE.

Según este informe, la escasez de mano de obra es aguda en el sector de las TIC, donde se requieren competencias digitales avanzadas. Las tasas de vacantes de empleo en el sector de las TIC han aumentado considerablemente entre 2014 y 2022, también en España, aunque en este caso lo han hecho bastante más moderadamente que en otros países. Asimismo, el crecimiento estimado de las necesidades de formación para atender la transición verde es considerable a nivel comunitario en sectores como la construcción (Cedefop, 2021), donde estima “que para 2030 el sector necesitaría proporcionar formación a entre 3 y 4 millones de personas trabajadoras adicionales para cumplir los objetivos fijados por la transición hacia las emisiones netas cero”.

#### **b. Desajuste por las condiciones laborales o retributivas**

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) realiza cada cinco años las Encuestas Europeas sobre las Condiciones de Trabajo, que ofrece una visión general de las condiciones laborales en Europa.

La OIT y Eurofound se asociaron para ampliar estas encuestas a otros países. A través de este proyecto conjunto, recogieron y analizaron datos comparables sobre las condiciones de trabajo en todo el mundo. Se consideraron siete dimensiones de la calidad del empleo: el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las competencias y el desarrollo, las perspectivas y los ingresos.

Del análisis de los datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2021 la escasez de mano de obra es especialmente importante en aquellos sectores con una mala calidad del empleo, medida en base a los indicadores establecidos por la OIT y Eurofound mencionados en el párrafo anterior.

Como complemento al estudio europeo, a través las encuestas y entrevistas realizadas a expertos e informantes clave por parte del Servicio Público de Empleo Estatal, se ha detectado que existen diferentes sectores y ocupaciones, en el que el desajuste entre la oferta y la demanda se debe principalmente, a condiciones laborales y retributivas no idóneas. Sería recomendable, por tanto, para poder alcanzar un equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, mejorar las condiciones laborales en determinados puestos de trabajo para atraer personas trabajadoras adicionales, a través de la participación y negociación de los interlocutores sociales.

### c. Desajustes por falta de incentivos

Las personas trabajadoras están disponibles y tienen las competencias necesarias, pero no tienen los incentivos necesarios para incorporarse a la actividad productiva. Bien sea por las condiciones laborales, jornada, régimen de trabajo, horarios u otros incentivos no salariales. También por la cobertura social que pueden ofrecer los sistemas de protección por desempleo. Si la diferencia entre el nivel de renta proporcionado por las prestaciones por desempleo y los ingresos potencialmente obtenidos con el empleo es demasiado pequeña, puede poner en peligro el incentivo para regresar al trabajo.

Según José Ignacio Conde-Ruiz y Jesús Lahera Fortez (Retos Futuros del Mercado de Trabajo en España. Fedea Policy Paper 2023/05), en la economía española se dan dos elementos característicos. Por un lado, la tasa de cobertura, que mide el porcentaje de desempleados que recibe prestaciones, es del 55 %, frente a la media europea que alcanza el **100 %**<sup>4</sup>, produciéndose además un sesgo importante hacia la protección específica de desempleados de más de 55 años. Por otro, menos del 5 % de las personas receptoras de subsidios y prestaciones los compatibilizan con el empleo.

Las razones que lo explican están asociadas principalmente al propio diseño de las prestaciones y subsidios. Cuando se produce la pérdida (o caída) de la prestación o subsidio al aceptar un empleo se desincentiva la búsqueda, sobre todo si los trabajos ofertados son de carácter temporal o a jornada parcial. Esto explicaría por qué en áreas turísticas, dándose un alto nivel de desempleo, se observan dificultades para cubrir las vacantes, debido precisamente a la naturaleza temporal de las ofertas.

La experiencia de otros países de nuestro entorno muestra cómo la compatibilización de forma permanente de una prestación y el salario aumenta la cobertura, impulsa el empleo y reduce la tasa de paro estructural. Este planteamiento es también defendido por Conde-Ruiz, Ocaña, Junquera y San Martín (La Transformación digital de la economía. Fundación Alternativas. Editorial 2017), que proponen modificar el diseño de las prestaciones introduciendo incentivos a la búsqueda de empleo, permitiendo que las personas perciban un apoyo parcial y gradual mientras aumentan sus ingresos a través del trabajo.

Por otro lado, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal- AIRef en su publicación “Los programas de rentas mínimas en España”, analiza las estrategias de activación y mejora de los incentivos laborales, aspecto relevante, ya que una de las principales críticas que se hacen a estos programas es, precisamente, la teórica desincentivación que provocan. Uno de los problemas identificados radica en las propias condiciones de elegibilidad, ya que es necesario ser una persona desempleada de larga duración (12 meses ininterrumpidos). Esta exigencia hace que la transición laboral pueda verse afectada, salvo que, para mitigar el efecto, se introduzcan mecanismos que permitan cierta compatibilidad con el empleo y que junto con otros incentivos ayudan a transformar instrumentos tradicionalmente **pasivos** en programas orientados al empleo efectivo.

En este sentido, el reciente *Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes... y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo* (BOE N.º 303, de 20 de diciembre 2023) propone un avance en esta línea, modificando una serie de artículos del Texto Refundido de la *Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre* y, concretamente el artículo 282.2, que posibilita la compatibilización del subsidio y el trabajo por cuenta ajena, cuando éste se realice a tiempo parcial y se solicite por el trabajador.

El apartado 3 del mismo artículo reconoce la naturaleza del subsidio por desempleo como un complemento de apoyo al empleo, ajustándose su cuantía al periodo de trabajo (máximo 180 días) así como a la duración de la jornada parcial trabajada.

### FACTORES QUE PUEDEN INFLUIR EN LOS DESAJUSTES

Se puede considerar que el desequilibrio entre la oferta y la demanda de las competencias es consecuencia de la imperfección del mercado de trabajo y del mercado de la formación. Las modificaciones de la oferta y la demanda pueden provocar desequilibrio, dado que la información acerca de estos cambios no llega a las

<sup>4</sup> Tasas superiores al 100 % se obtienen cuando existe la posibilidad de percibir prestaciones y a la vez, compatibilizar con un trabajo. Una persona en esta situación se contabiliza como receptor, pero no como demandante de empleo.

personas pertinentes con la rapidez suficiente como para que éstas adecuen sus decisiones y su comportamiento.

Las modificaciones de la demanda de trabajo comprenden cambios en la cantidad de empleos disponibles en el mercado (cambios cuantitativos) y en la estructura de las competencias necesarias para desempeñar un empleo (cambios cualitativos). En la economía globalizada actual existen una serie de factores que influyen en la demanda de empleo. Destacan los siguientes:

- El ciclo económico.
- El comercio mundial y la internalización del mercado.
- Las modificaciones del consumo interno y otros cambios en el comportamiento del consumo.
- La importancia de algunos sectores como consecuencia de acuerdos nacionales e internacionales (por ejemplo, en el sector de las energías renovables debido a los acuerdos de protección ambiental).
- El desarrollo tecnológico y las innovaciones que modifican la naturaleza de los empleos.

La oferta de empleo suele ser más estable que la demanda, y el desajuste entre la oferta y la demanda con frecuencia se percibe como una situación en la cual el lado de la oferta de trabajo no es capaz de reaccionar ante la demanda de trabajo con la flexibilidad suficiente. Los principales procesos que inciden en el tamaño y la calidad de las competencias ofrecidas por los demandantes son los siguientes:

- El envejecimiento de la población.
- La estructura y la calidad del sistema de educación. La educación debe equilibrar la respuesta actual a las demandas de las empresas con el ofrecimiento de competencias más genéricas y transferibles que promuevan la empleabilidad de los egresados en el largo plazo y reduzcan la vulnerabilidad que provocan los cambios estructurales del mercado de trabajo
- La migración a nivel internacional y a nivel interno.

Por consiguiente, puede haber otros factores que determinen el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, aparte de las modificaciones de la oferta y la demanda propiamente dichas. Esos factores son el resultado de la imperfección de la información y del contexto social general del mercado de trabajo, y comprenden los siguientes:

- La limitada movilidad de la fuerza de trabajo. Si bien a nivel nacional puede parecer que hay un equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, estas pueden no coincidir en los mercados de trabajo regionales y locales debido a la limitada movilidad de los trabajadores
- Las prácticas empresariales en materia de recursos humanos. Los departamentos de Recursos Humanos de las empresas abarcan la contratación de personal, el nivel de los salarios y las condiciones de trabajo, todo lo cual incide en el modo en que la oferta y la demanda del mercado de trabajo generan empleo. Lo que parece ser una escasez de candidatos o falta de mano de obra cualificada desde la perspectiva de los empleadores puede ser, desde el punto de vista de la oferta de trabajo a que sencillamente los empleadores son reacios a aumentar los salarios o mejorar las condiciones laborales.
- Los aspectos sociales más generales de los mercados de trabajo, como la discriminación debida al sexo o a la edad y los estereotipos y los prejuicios sociales, los cuales impiden que algunos grupos accedan a determinados tipos de ocupaciones, así como los que generan dificultades para armonizar la vida familiar y laboral, como las infraestructuras insuficientes (problemas de transporte) o la falta de servicios para las familias.
- La falta de información sobre las oportunidades laborales. La escasez de herramientas de información y escasa presencia en el ámbito de la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo pueden provocar el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, incluso en los casos

en los que ambas estén, en teoría, disponibles en el mercado. En una perspectiva de largo plazo, las personas toman decisiones sobre sus itinerarios de educación, y las empresas sobre sus estrategias y procesos de negocios y de recursos humanos, sobre la base de información imperfecta.

- Cuanto mejor sea la información acerca de la situación actual y del futuro probable del mercado de trabajo, mayores serán las posibilidades de que sus decisiones coincidan. El rol de los servicios de intermediación es fundamental para la búsqueda de empleo, formación y aprendizaje permanente, planes de creación de empleo, etc.

### Factores que pueden favorecer el ajuste

Si bien no es posible evitar el desajuste, hay varias formas de contribuir a que haya una mayor coincidencia, como por ejemplo las siguientes:

- Trabajo en red y cooperación entre las instituciones educativas y las empresas (sistemas duales de aprendizaje, contratos de formación en alternancia, contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, participación de los profesionales de las empresas en las aulas, participación de las empresas en la elaboración de los currículos de educación y formación técnica y profesional, intercambio de tecnología entre las empresas y las instituciones educativas).
- La nueva estrategia de política comercial de la UE que tiene como objetivos principales apoyar la recuperación y la transformación verde y digital de la UE. Esta política comercial permitirá la creación de numerosos puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente y la digitalización.
- Eliminación de las barreras que obstaculizan la movilidad en el mercado de trabajo.
- Desarrollo de servicios de infraestructura y apoyo para aumentar la participación de algunos colectivos en el mercado de trabajo (p. ej. padres y madres con hijos menores de edad, las generaciones de mayores).
- Reducción de la discriminación en el mercado de trabajo.
- Uso de la información sobre el mercado de trabajo para concienciar acerca de la oferta y la demanda de competencias en la actualidad y en el futuro.
- Mejorar el diálogo social e involucrar a los interlocutores sociales en la formación, mejorar las condiciones de trabajo y facilitar oportunidades de aprendizaje a trabajadores y desempleados, potenciando las políticas activas de empleo de los diferentes Servicios Públicos de Empleo.
- Promover la migración laboral selectiva desde países no pertenecientes a la UE para reducir la escasez de mano de obra en grupos de habilidades específicas.

## 1.2 Información de contexto

---

Algunos aspectos de nuestro informe anual de mercado de trabajo (ver [Informe completo](#)) proporcionan un contexto de las principales magnitudes de interés en relación con esta materia.

### EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Por sectores económicos, el número de personas ocupadas ha crecido en todos los sectores en el último año, con la excepción de la agricultura (IV trimestre de los años 2022 y 2021). Tanto en industria y construcción como en servicios, las cifras alcanzadas son las más altas de los últimos cinco años.

En el análisis de la distribución de personas paradas por sectores económicos debe tenerse en cuenta que los datos reflejados en el epígrafe “Resto de parados” -aquellos que no se clasifican en ningún sector- arrojaron la menor cifra de los últimos cinco años, pasando de 1.680.400 en el IV trimestre de 2021 a 1.507.100 en la misma fecha de 2022 (173.300 personas menos en valores absolutos y el 10,31 % en relativos). Esta reducción explica,



cómo puede darse una disminución anual del paro de 79.800 personas y, al mismo tiempo, incrementos en todos los sectores, excepto en agricultura.

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Sector económico	2018	2019	2020	2021	2022
Ocupados (en miles)	19.564,6	19.966,9	19.344,3	20.184,9	20.463,9
Agricultura	825,6	793,9	782,1	840,1	753,2
Industria	2.708,3	2.763,7	2.693,6	2.765,2	2.801,8
Construcción	1.279,9	1.283,9	1.280,2	1.285,9	1.300,8
Servicios	14.750,8	15.125,4	14.588,3	15.293,7	15.608,0
Parados (en miles)	3.326,0	3.191,9	3.719,8	3.103,8	3.024,0
Agricultura	194,3	184,0	184,5	161,1	145,6
Industria	161,6	161,4	193,3	140,6	147,7
Construcción	132,4	145,5	153,4	114,0	114,8
Servicios	1.085,3	1.168,7	1.448,2	1.007,7	1.108,8
Resto de parados <sup>1</sup>	1.752,3	1.532,3	1.740,4	1.680,4	1.507,1

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año.

<sup>1</sup> Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año.

Los parados que han dejado su último empleo hace 12 meses o menos, se clasifican por el sector económico correspondiente a dicho empleo.

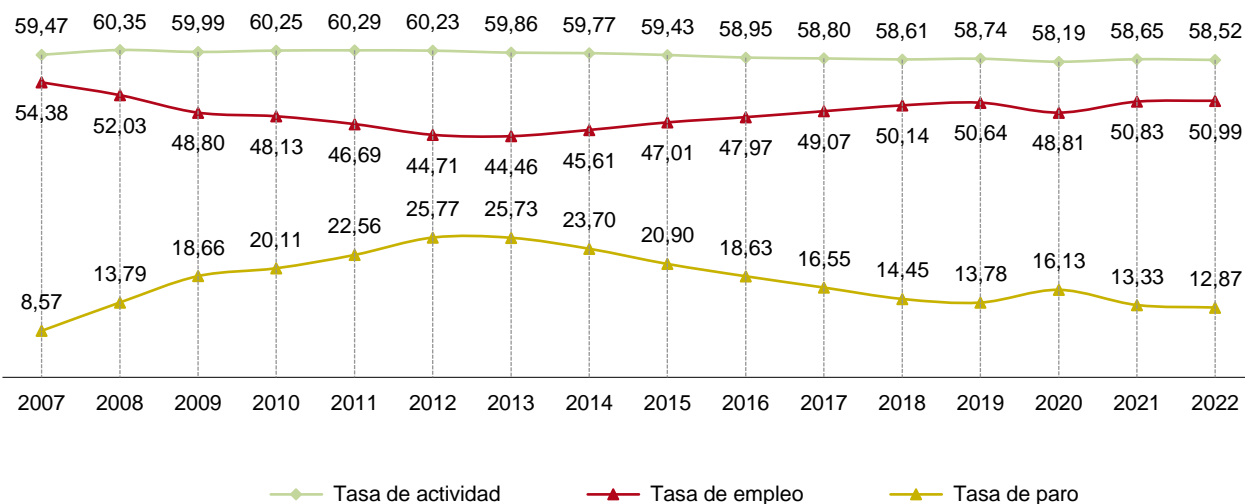
### EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO

Al cierre del año 2022, la **tasa de actividad** fue del 58,52 %, dato ligeramente inferior a la del año precedente en el que alcanzó el 58,65 %.

La **tasa de empleo** en el cuarto trimestre de 2022 fue del 50,99 %, mostrando una tendencia creciente desde el año 2013.

En el IV trimestre del 2022, la **tasa de paro** fue del 12,87 %, menor que la del año 2021 en el que llegó al 13,33 % y más de tres puntos porcentuales inferior a la del año 2020. A partir del año 2013, la tendencia de la tasa de paro ha sido descendente, siendo actualmente la más baja desde el año 2008.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año.

Se puede hablar por tanto de un mercado laboral que ofrece cifras positivas en lo que a tendencia de creación de empleo y reducción del desempleo se refiere, lo que lógicamente va a asociado al desarrollo empresarial y, por ende, a la necesidad de contratación.

A pesar de esta mejoría, los datos por sexo presentan diferencias muy acusadas, mostrando un claro sesgo negativo en relación al colectivo de mujeres. Así, la tasa **de actividad** de los hombres está prácticamente diez puntos por encima de la de las mujeres, mientras que la **tasa de empleo** de éstas sólo alcanza el 45,93 %, lo que se suma a una **tasa de paro** de más de tres puntos porcentuales superior a la de los hombres, que en el 2022 es de 11,32 %.

Por grupos de edad, la tasa de paro de los jóvenes de 16 a 24 años es un 29,26 %, muy superior a la del resto de los grupos que no alcanza el 12 %.

Las cifras muestran que las mujeres jóvenes representan la parte más débil del mercado de trabajo, con mayor riesgo de exclusión sociolaboral, lo que sin embargo choca frontalmente con otras variables, como por ejemplo el nivel educativo, que suele alcanzar tasas más altas el caso femenino.

TABLA 2. TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO SEGÚN SEXO Y EDAD

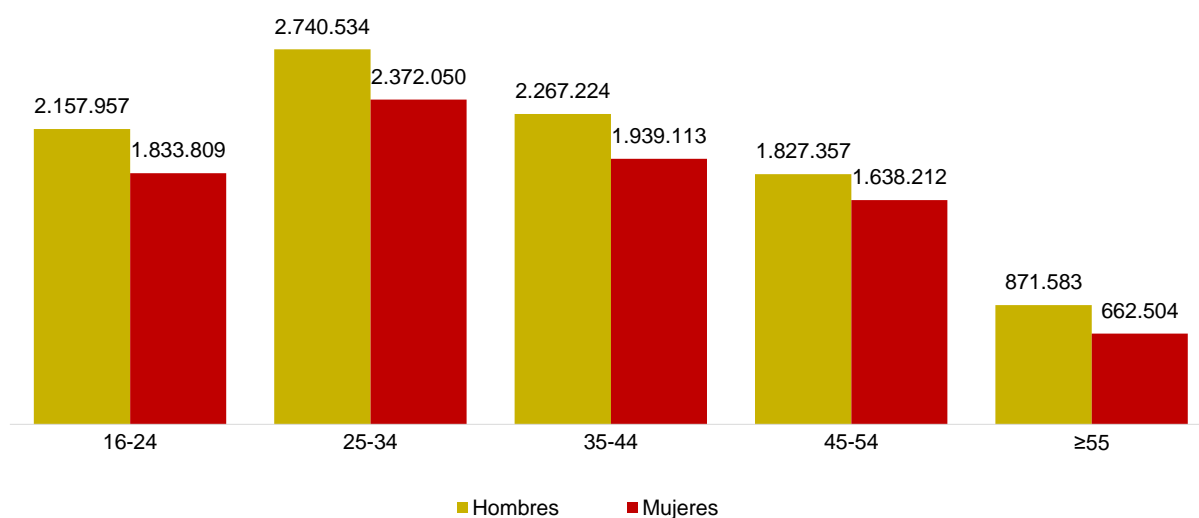
Tasas	Total	Sexo		Grupos de edad		
		Hombres	Mujeres	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	Mayores de 54
Actividad	58,52	63,53	53,79	35,22	87,64	29,40
Empleo	50,99	56,34	45,93	24,91	77,26	26,13
Paro	12,87	11,32	14,61	29,26	11,84	11,13

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de 2022.

### CONTRATACIÓN SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD

El grupo de personas con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años sigue siendo en el 2022 el más relevante en cuanto al número de contratos formalizados, representando un 27,92 % sobre el total.

GRÁFICO 2. CONTRATOS POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total, año 2022.

En variación interanual, sólo el tramo de edad de 16 a 24 años aumenta en un 2,72 % el número de contratos, destacando así mismo que, tanto en el primer tramo de edad como en el de mayores de 55 años, la contratación de mujeres ha crecido un 5,54 % y un 4,64 % respectivamente.

Independientemente del tramo de edad analizado, la contratación de mujeres es inferior a la de los hombres, siendo el correspondiente a mujeres de 55 o más años el que muestra las mayores diferencias, llegando éstas a ser de 13,63 puntos porcentuales.

Estas cifras corroboran que el acceso al empleo continúa planteando mayores dificultades para las mujeres, por lo que sigue persistiendo un grave problema en el mercado laboral español, así reflejado en el preámbulo del R.D.L. 32/2021 de 28 de diciembre, y que dicha reforma todavía no ha conseguido corregir.

### CONTRATACIÓN SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO

En el análisis de contratos por nivel formativo se observa cómo los niveles más elementales (Estudios primarios/No acreditados y E.S.O.) aglutinan el 63,30 % de los contratos (11.591.640), frente al 36,69 % que suponen los contratos del resto de niveles formativos (6.718.703). Se puede deducir de estos datos, que los puestos de trabajo generados serían, por tanto, de escasa especialización y con un bajo nivel de exigencia en cuanto a la cualificación necesaria para el acceso.

TABLA 3. CONTRATOS SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO

Nivel formativo	Total contratos	% total	% var. 2022/21	Tasas	
				Hombres	Mujeres
Estudios primarios / No acreditados	6.906.984	37,72	-5,76	61,11	38,89
Educación Secundaria Obligatoria	4.684.656	25,58	-8,05	56,60	43,40
Bachillerato y equivalente	2.179.628	11,90	0,77	48,08	51,92
Grado Medio FP	1.376.408	7,52	-8,06	48,10	51,90
Grado Superior FP	1.278.055	6,98	-7,12	45,72	54,28
Universitario	1.831.656	10,00	-2,67	37,74	62,26
Indeterminado	52.956	0,29	23,22	12,63	87,37
<b>Total</b>	<b>18.310.343</b>	<b>100,00</b>	<b>-5,54</b>	<b>53,87</b>	<b>46,13</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total, año 2022.

La tasa de contratación por sexo indica que en los dos niveles de menor formación se registraron más contratos a hombres y que, a medida que aumenta el nivel de estudios (desde Bachillerato o equivalente en adelante), la contratación a mujeres supera con creces la masculina, llegando a mostrar a nivel universitario una diferencia de casi 25 puntos porcentuales.

### CONTRATACIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS

En línea con el epígrafe anterior, en la contratación por sectores económicos queda patente el aumento del peso del sector servicios en la economía española (71,30 %), caracterizado por menores requerimientos académicos y técnicos, todo ello a costa del retroceso que experimentan los sectores de agricultura, industria y, en menor medida, la construcción.

TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS POR SECTOR ECONÓMICO

Sector económico	Número de contratos					% de variación interanual				
	2018	2019	2020	2021	2022	18/17	19/18	20/19	21/20	22/21
Agricultura y pesca	3.065.048	3.133.669	2.872.158	2.914.135	2.246.236	-0,04	2,24	-8,35	1,46	-22,92
Industria	2.289.558	2.280.638	1.953.332	2.354.813	1.968.704	4,06	-0,39	-14,35	20,55	-16,40
Construcción	1.275.463	1.239.824	1.090.761	1.143.408	1.039.831	1,27	-2,79	-12,02	4,83	-9,06
Servicios	15.661.612	15.858.090	10.026.810	12.972.003	13.055.572	4,58	1,25	-36,77	29,37	0,64
<b>Total</b>	<b>22.291.681</b>	<b>22.512.221</b>	<b>15.943.061</b>	<b>19.384.359</b>	<b>18.310.343</b>	<b>3,68</b>	<b>0,99</b>	<b>-29,18</b>	<b>21,58</b>	<b>-5,54</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total, anual.

## PERFIL DE LOS DEMANDANTES PARADOS

La tipología del demandante parado sigue mostrando un perfil muy definido en relación con factores como son el sector, nivel de estudios o el sexo. En cuanto a los dos primeros aspectos, el sector servicios, con el 71,08 % del total de parados y, el nivel de Estudios primarios o no acreditados, que suma el 40,42 % de las personas paradas (67,09 % si se incluye Educación Secundaria Obligatoria), destacan considerablemente sobre los demás. En relación con el sexo, en el año 2022 las mujeres representan ya el 59,56 % de las personas paradas demandantes de empleo, (0,83 puntos porcentuales más que en 2021).

Las demás variables que completan el perfil están menos definidas, aunque en lo referente a la edad, las personas que tienen 55 o más años incrementan su peso cada año y ya representan el 30,60 % sobre el total, cuando en 2016 sumaban el 21,69 %, y en 2019, justo antes de la pandemia, el 25,68 %.

En cuanto a la antigüedad de la demanda, el grupo más numeroso lo componen los demandantes que permanecen inscritos más de 24 meses, que suponen el 31,03 % del total.

TABLA 5. PARADOS POR NIVEL FORMATIVO Y SEXO

Nivel formativo	Total parados	% total	% var. 2022/21	Tasas	
				Hombres	Mujeres
Estudios primarios / No acreditados	1.147.043	40,42	-8,90	44,02	55,98
Educación Secundaria Obligatoria	756.837	26,67	-9,63	41,59	58,41
Bachillerato y equivalente	249.751	8,80	-9,48	39,66	60,34
Grado Medio FP	211.974	7,47	-6,54	33,88	66,12
Grado Superior FP	193.878	6,83	-6,22	35,75	64,25
Universitario	277.318	9,77	-7,29	31,49	68,51
Indeterminado	852	0,03	8,95	33,45	66,55
Total	2.837.653	100,00	-8,64	40,44	59,56

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2022.

Según el nivel de estudios, en 2022 todos los niveles formativos muestran una variación interanual negativa, excepto el "Indeterminado", que es prácticamente testimonial estadísticamente. Es destacable también la incuestionable concentración de parados en los dos primeros niveles formativos (67,09 %), así como su menor presencia en el Grado Superior F.P., de lo que puede inducirse, que ésta es una vía formativa de acceso al empleo más eficaz.

En resumen, en el conjunto del estado, el perfil más frecuente del demandante de empleo parado sería el de una mujer, con un nivel de estudios que no supera la Educación Secundaria Obligatoria, una edad igual o superior a los 55 años, que solicita empleo en el sector servicios y que tiene una antigüedad que supera los seis meses.

# **E** EL ENFOQUE SECTORIAL

## 2. EL ENFOQUE SECTORIAL

En este bloque vamos a analizar los resultados obtenidos en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, que analiza las vacantes desde la perspectiva de la actividad económica.

También analizamos dos nuevas realidades, la Transición Ecológica y la Transformación Digital, cuya característica más relevante es una amplia transversalidad y su previsible intenso desarrollo en los próximos años, lo que podría ser una fuente importante de desajustes.

### 2.1 La Encuesta Trimestral de Coste Laboral

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral, consiste en una operación estadística que utiliza para la recogida de datos una encuesta realizada cada tres meses a una muestra aproximada de 28.000 Cuentas de Cotización a la Seguridad Social<sup>5</sup> de todo el territorio nacional.

Su objetivo principal es conocer cómo evoluciona el coste laboral medio para las empresas por trabajador/a, hora efectiva de trabajo y tiempo de trabajo y no trabajo, y representa una manera de analizar el mercado de trabajo y de medir el nivel de competitividad, productividad y rentabilidad de las empresas, así como el poder adquisitivo y calidad de vida de los trabajadores. Además, se utiliza para elaborar un índice de coste laboral armonizado, que forma parte de las estadísticas de EUROSTAT, facilitando la comparación de los costes laborales en el marco de la Unión Europea.

Desde el tercer trimestre de 2013, esta encuesta también recoge y ofrece información sobre *vacantes de empleo* definidas, según la ETCL, como aquellos *puestos de trabajo que han sido creados recientemente, que no se encuentran ocupados o que están a punto de quedar libres para los que el empresario está tomando medidas activas con el fin de cubrirlos con candidatos ajenos a la empresa.*

Esta información acerca de las vacantes reportadas en la ETCL es la que va a ser objeto de estudio en este informe. Ahora bien, hay que tener en cuenta una serie de limitaciones en la elaboración de la ETCL.

- Incluye industria, construcción y servicios, pero no el sector agrícola.
- No incluye todas las secciones, quedando excluidas las relacionadas con: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A); Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (T); y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (U). Tampoco se cuenta con información de las divisiones de la sección Industrias extractivas (B), aunque sí del global de dicha sección.
- Existe un importante porcentaje de error de muestreo en algunas de las divisiones y secciones.

No obstante, los resultados de la ETCL pueden servir para orientar y poner el foco de atención en aquellas divisiones y secciones de actividad económica que pueden presentar dificultades de cobertura de vacantes, sobre todo, si se pone en contexto esta información junto a la extraída de otras fuentes, como la Encuesta Anual Laboral o la elaborada por el SEPE, entre otras.

Según la ETCL, el número de vacantes reportadas por las empresas fue de 148.091 durante el segundo trimestre de 2023<sup>6</sup>. A nivel sectorial, el sector servicios aglutinó el 88,46 % de las vacantes, mientras que industria representó el 6,08 % y construcción el 5,46 %. Por tamaño de la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social o de empresa, la mayoría de las vacantes se encontraban en aquellas de menos de 50 trabajadores con un 38,11 %, seguida de aquellas con 200 o más con el 34,58 % y las de 50 a 199 con el 27,31 %. En conjunto, se puede decir que dos tercios de las vacantes se registraron en pequeñas y medianas empresas, lo que está en consonancia con la distribución del tejido empresarial español.

En conclusión, las vacantes predominan en aquellas empresas de menos de 50 trabajadores y que pertenecen al sector servicios.

---

<sup>5</sup> Una Cuenta de Cotización a la Seguridad Social está constituida por un conjunto de trabajadores por cuenta ajena, que desarrollan su actividad laboral en uno o varios centros de trabajo de una misma empresa, dentro de una misma provincia y generalmente bajo una misma actividad principal, pero no necesariamente, y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad Social (Metodología de la ETCL, INE).

<sup>6</sup> Últimos datos de los que tenemos disponibilidad a fecha de elaboración de este informe.

TABLA 6. VACANTES SEGÚN SECTOR Y TAMAÑO DEL CENTRO O EMPRESA

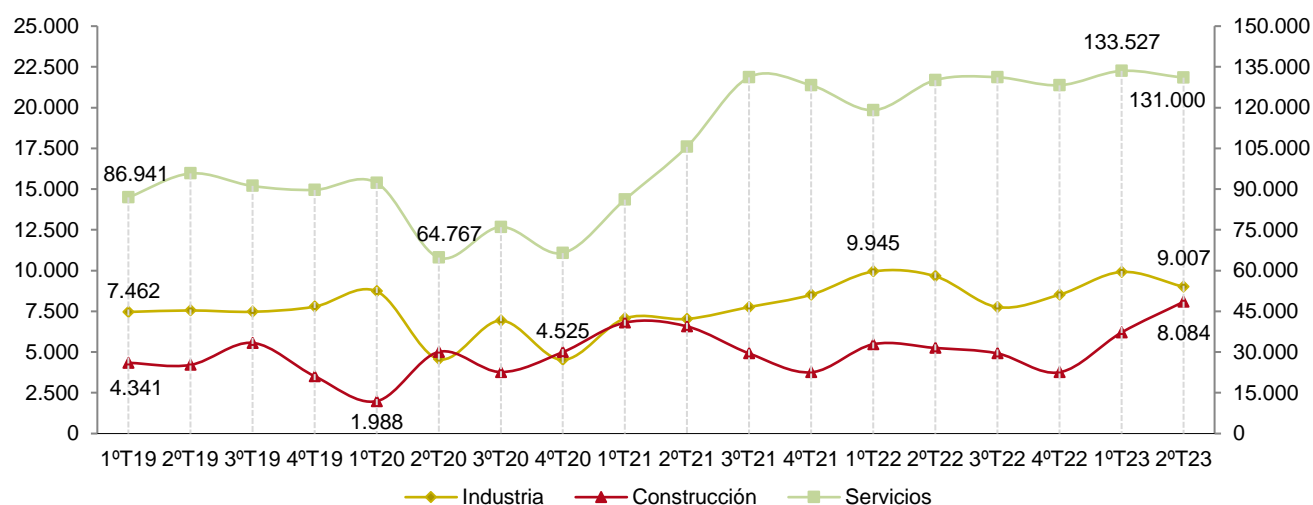
Perfil		Total vacantes	% Total	% var. trimestral	% var. anual
Sector	Industria	9.007	6,08	-9,18	-6,69
	Construcción	8.084	5,46	30,39	53,92
	Servicios	131.000	88,46	-1,89	0,66
Tamaño de la Cuenta de Cotización a la SS o de empresa	1-49 trabajadores	56.439	38,11	2,35	3,37
	50-199 trabajadores	40.441	27,31	-7,92	3,79
	200 o más trabajadores	51.211	34,58	1,24	-0,54
Total		148.091	100,00	-1,04	2,09

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. II trimestre de 2023.

En el segundo trimestre de 2023 descendió el número de vacantes respecto al trimestre anterior, si bien en relación al mismo trimestre de 2022, aumentó el número de ellas un 2,09 %. Por sectores, cabe destacar el incremento de vacantes reportadas en el sector de la construcción, tanto en variación trimestral como anual, lo que parece estar en la línea de los problemas detectados por diversas fuentes de información en ocupaciones relacionadas con este sector. También es reseñable la disminución de vacantes en el sector industrial, lo que puede tener sentido si lo comparamos con la ralentización de la ocupación ofrecida por la EPA (en el segundo trimestre de 2023 descendió un 1,82 % en variación interanual y en el tercer trimestre solo creció un 0,54 %).

Por tamaño de la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social o de empresa, se observa un cierto crecimiento en el número de vacantes en las pequeñas y medianas empresas y cierta estabilidad en las de más de 200 trabajadores.

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES POR SECTOR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Sectores Industria y Construcción representados sobre eje vertical izquierdo; sector Servicios representado sobre eje vertical derecho.

En el gráfico anterior se muestra la evolución sectorial del número de vacantes en el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2022 y el segundo trimestre de 2023. En líneas generales, se aprecia una tendencia al alza en todos los sectores, si bien más acusada en servicios, principalmente a raíz de la crisis provocada por el COVID-19.

Por sectores, las empresas del sector servicios han pasado de reportar 64.767 vacantes en pleno estado de alarma durante el segundo trimestre de 2022 (punto mínimo) a las 133.527 vacantes del primer trimestre de 2023 (punto máximo), lo que supone un aumento de casi 70.000 vacantes (106,17 %), indicativo de que fue el sector que más sufrió durante la pandemia y el que ha experimentado un mayor impulso en la recuperación económica. No obstante, el mayor incremento porcentual lo ostenta el sector de la construcción, donde la demanda insatisfecha de mano de obra a principios de 2020 se cifraba según la ETCL en casi 2.000 vacantes, pasando a

más de 8.000 en el segundo trimestre de 2023, lo que supone un aumento del 306,64 %. Por su parte, las vacantes en industria, pese a que también presentan un importante crecimiento relativo (119,78 % entre el punto máximo y mínimo), parece que tienen un componente más estructural, posiblemente por la falta de perfiles técnicos del mercado laboral español.

TABLA 7. VACANTES POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA<sup>1</sup>

Sección de actividad económica	Total vacantes	% total	% var. 2ºT / 1ºT 2023	% var. 2ºT 2023 / 2ºT 2022
B Industrias extractivas	42	0,03	0,00	-
C Industria manufacturera	8.031	5,42	-8,96	-6,47
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	142	0,10	44,90	-
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	792	0,53	-17,07	36,55
F Construcción	8.084	5,46	30,39	53,92
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	19.697	13,30	36,05	39,17
H Transporte y almacenamiento	4.909	3,31	-1,86	18,37
I Hostelería	8.280	5,59	0,77	-13,09
J Información y comunicaciones	8.953	6,05	-19,91	5,43
K Actividades financieras y de seguros	1.475	1,00	-21,75	-27,16
L Actividades inmobiliarias	1.531	1,03	63,05	-
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	9.717	6,56	-9,42	-2,17
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	12.485	8,43	31,48	20,48
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	43.397	29,30	-15,53	-2,30
P Educación	4.486	3,03	-11,64	61,19
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	12.138	8,20	6,11	-35,74
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.965	1,33	11,33	-18,67
S Otros servicios	1.969	1,33	1,08	-18,70
Total	148.091	100,00	-1,04	2,09

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. II trimestre de 2023.

<sup>1</sup> No se incluyen las secciones A, T y U. Para las secciones B, D y L no se disponen de datos de variación interanual.

Por secciones de actividad económica, con las limitaciones ya señaladas, Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (O) es la sección que presentó un mayor número de vacantes durante el segundo trimestre de 2023 con 43.397, lo que supone un 29,30 % sobre el total reportado, si bien su cifra de vacantes va en descenso, tanto en variación trimestral (15,53 %) como interanual (2,30 %); le siguen Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (G); Actividades administrativas y servicios auxiliares (N); y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q). En conjunto, estas cuatro secciones suponen el 59,23 % del total de vacantes reportadas durante el segundo trimestre de 2023.

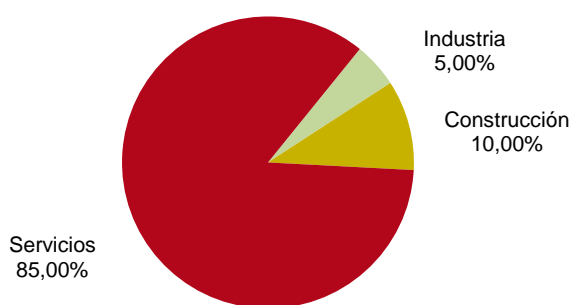
Respecto a la evolución de las secciones, las que presentan peor comportamiento son Construcción (F); Comercio (G); y Actividades administrativas y servicios auxiliares (N), pues han visto aumentado el número de vacantes en todas ellas tanto en la variación trimestral como la interanual. Por el contrario, las que muestran una mejor evolución son Industria manufacturera (C); Actividades financieras y de seguros (K); y Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria (O). Por último, hay otras como Actividades sanitarias y de servicios sociales que parece que han visto reducido su desajuste de mano de obra después de la explosión causada por la crisis de COVID-19, mientras que Educación (P) parece evidenciar una alarmante falta de profesionales dedicados a la docencia (61,19 %), cuya explicación se deba, quizás, a un cúmulo de causas (ratios



de alumnos y horas lectivas elevadas, condiciones salariales, acoso y agresiones en el lugar de trabajo, etc.) como señalan diversos estudios.

TABLA 8. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON MÁS VACANTES<sup>1</sup> Y SU DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

Ocupación	Total vacantes	% total
1 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	47.386	31,84
2 Actividades sanitarias	8.172	5,49
3 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	8.096	5,44
4 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	7.703	5,18
5 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	6.649	4,47
6 Servicios de comidas y bebidas	6.214	4,18
7 Educación	4.782	3,21
8 Actividades relacionadas con el empleo	4.672	3,14
9 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	3.765	2,53
10 Transporte terrestre y por tubería	3.702	2,49
11 Actividades de construcción especializada	3.642	2,45
12 Construcción de edificios	3.144	2,11
13 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	2.958	1,99
14 Actividades jurídicas y de contabilidad	2.182	1,47
15 Asistencia en establecimientos residenciales	2.044	1,37
16 Servicios de alojamiento	2.035	1,37
17 Servicios a edificios y actividades de jardinería	1.707	1,15
18 Investigación y desarrollo	1.689	1,13
19 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1.573	1,06
20 Industrias de la alimentación	1.322	0,89



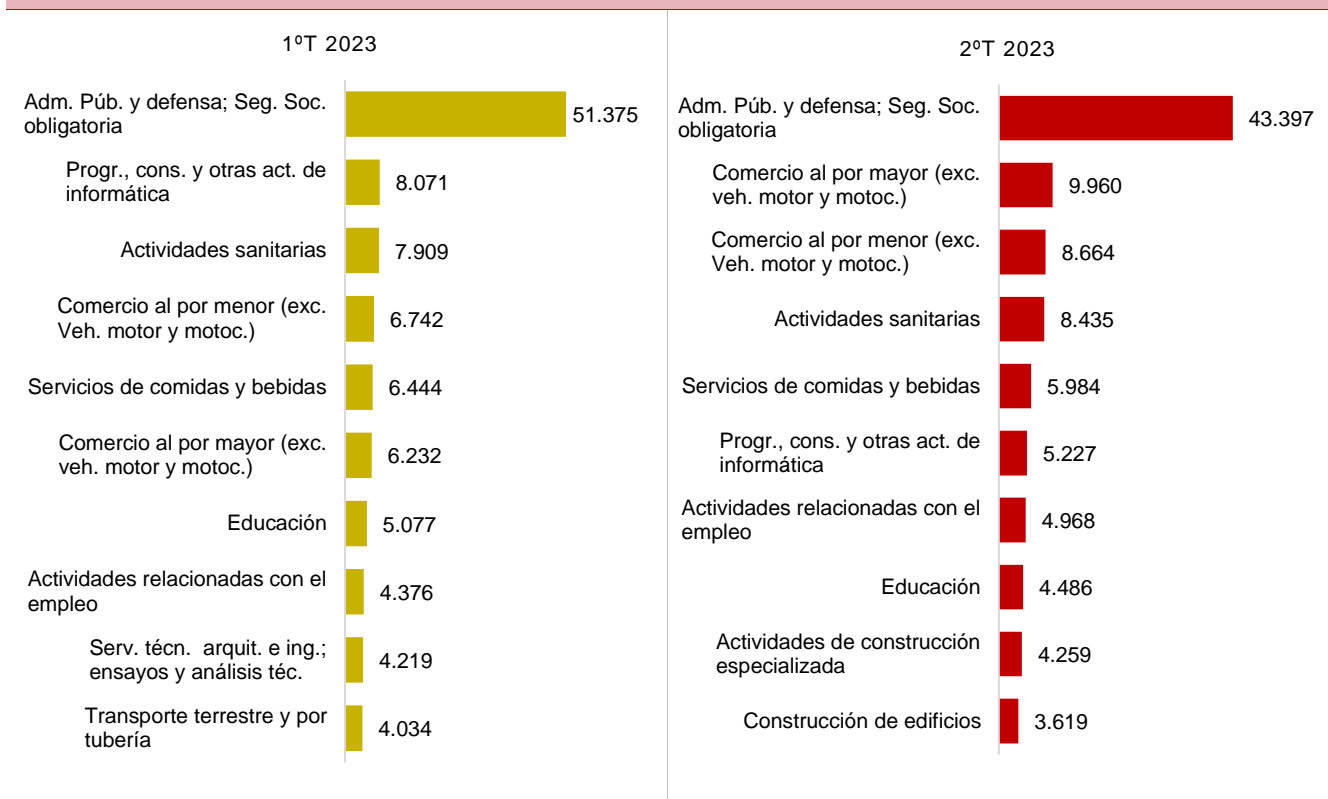
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral.  
<sup>1</sup> Promedio del I y II trimestre de 2023.

En consonancia con los datos reflejados anteriormente en la tabla de secciones de actividad económica, los cuatro primeros puestos los ocupan divisiones de actividad económica que pertenecen a las secciones con más vacantes, esto es, Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria; Actividades sanitarias y de servicios sociales; y Comercio al por mayor y al por menor. A partir del quinto puesto, el ranking es más heterogéneo con divisiones como Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (sección J); Servicios de comidas y bebidas (sección I); Educación (sección P); Actividades relacionadas con el

empleo (sección N); Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos (sección M); o Transporte terrestre y por tuberías (sección H). Hay que bajar hasta los puestos once y doce para encontrarse con las dos divisiones del sector de la construcción (sección F), Actividades de construcción especializada y Construcción de edificios.

Por su parte, el siguiente gráfico muestra las diez divisiones de actividad económica con más vacantes en cada uno de los dos primeros trimestres de 2023. Ocho de las diez coinciden en ambas clasificaciones, aunque en distintas posiciones, si bien Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria encabeza ambas. En el primer trimestre de 2023 aparecen las divisiones Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y de Transporte terrestre y por tuberías, que desaparecen de las diez primeras durante el segundo trimestre dejando su lugar a las dos divisiones relacionadas con la construcción ya nombradas.

GRÁFICO 4. LAS 10 DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON MÁS VACANTES POR TRIMESTRE



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I y II trimestre de 2023.

A nivel geográfico, las comunidades autónomas que presentaron un mayor número de vacantes durante el segundo trimestre de 2023 fueron Cataluña, Comunidad de Madrid, Andalucía (también incluye las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) y Comunitat Valenciana. En conjunto, estas cuatro comunidades autónomas representaron el 68,60 % del total de vacantes a nivel nacional.

Si se analiza las variaciones trimestrales e interanuales hay algunas diferencias. A nivel nacional, el número de vacantes descendió un 1,04 % respecto al primer trimestre de 2023, si bien en un año se ha incrementado un 2,09 %. Prácticamente hay paridad entre las comunidades autónomas que han visto aumentado o disminuido el número de vacantes, tanto en variación trimestral como interanual. En variación trimestral, ocho comunidades autónomas presentaron descensos, con oscilaciones comprendidas entre el 57,47 % de Extremadura y el 1,50 % de Castilla y León; en el resto crecieron las vacantes, siendo Illes Balears la que registró un mayor incremento relativo (44,20 %).

Por el contrario, en variación interanual la situación cambia, es decir, en más de la mitad de las comunidades autónomas que reflejaron aumentos en variación trimestral, no lo hicieron con respecto al segundo trimestre de 2022. Solo en Aragón, Cataluña, Comunitat Valenciana, Región de Murcia y Comunidad Foral de Navarra crecieron en ambas comparaciones, siendo la primera de ellas la que presentó mayor incremento relativo interanual (25,23 %). En cambio, en el Principado de Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla y León y

Extremadura, descendió el número de vacantes tanto trimestralmente como anualmente, siendo en la última la que mostró un mayor descenso relativo interanual (74,65 %).

TABLA 9. VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

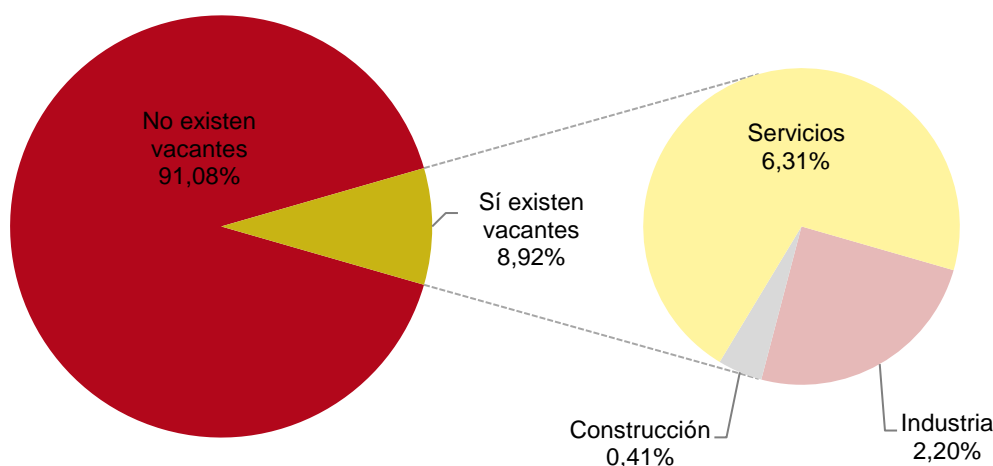
Comunidad autónoma	Total vacantes	% Total	% Var. Trimestral	% Var. Anual
Andalucía <sup>1</sup>	22.402	15,13	25,58	-3,57
Aragón	4.448	3,00	23,87	25,23
P. de Asturias	1.326	0,90	-20,93	-12,42
Illes Balears	3.608	2,44	44,20	-10,67
Canarias	4.366	2,95	-39,37	-11,57
Cantabria	693	0,47	-38,29	-24,76
Castilla y León	8.877	5,99	-1,50	-7,84
Castilla-La Mancha	4.954	3,35	-15,46	14,20
Cataluña	30.800	20,80	5,07	5,45
C. Valenciana	18.961	12,80	10,60	4,57
Extremadura	430	0,29	-57,47	-74,65
Galicia	6.515	4,40	-5,97	8,29
C. de Madrid	29.424	19,87	-20,07	8,56
Región de Murcia	1.705	1,15	27,05	22,49
C. F. de Navarra	3.884	2,62	16,53	10,88
País Vasco	5.136	3,47	15,75	-1,95
La Rioja	561	0,38	7,68	-6,19
<b>Total</b>	<b>148.091</b>	<b>100,00</b>	<b>-1,04</b>	<b>2,09</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. II trimestre de 2023.

<sup>1</sup> Andalucía comprende las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Por otra parte, la ETCL también arroja resultados acerca de las causas por las que las empresas declaran la ausencia o existencia de vacantes. Como se refleja a continuación en el gráfico, del total de unidades muestrales, el 91,08 % declaró que no tenían vacantes y solo un 8,92 % reportaron su existencia. De las que sí informaron de ellas, el 70,81 % pertenecían al sector servicios, por el 24,63 % de industria y solo el 4,56 % en construcción.

GRÁFICO 5. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE DECLARAN VACANTES SEGÚN SECTOR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Promedio de los resultados del I y II trimestres de 2023.

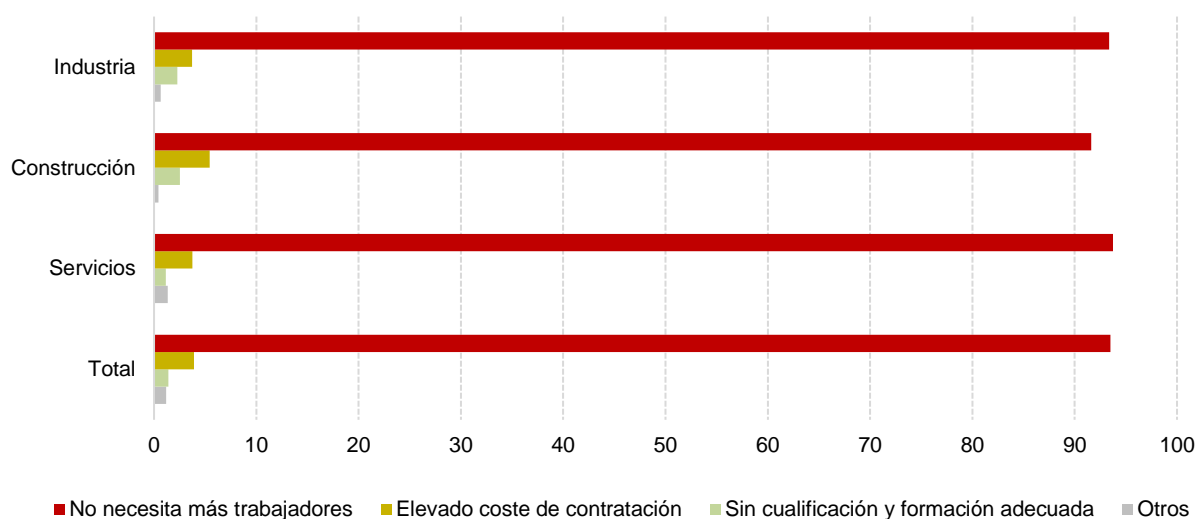
Al analizar las causas más en detalle, se puede observar que más del 90,00 % de las unidades muestrales que declararon no tener vacantes, independientemente del sector al que pertenezcan, esgrimieron que se debía a que no necesitaban ningún trabajador más. La segunda causa que más peso tuvo fue el elevado coste de contratación (salario, cotizaciones, formación, seguros, etc.), sobre todo, en el sector de la construcción (5,4 %), mientras que la falta de candidatos con la cualificación y formación adecuada exigida por la empresa es indicada en tercer lugar, especialmente en industria y construcción por el perfil más técnico de sus ocupaciones. Por último, otras causas apenas son señaladas por el 1,00 % de las unidades muestrales.

Cabe señalar, que en relación con estas causas solo podemos considerar en términos estrictos, como causa de la inexistencia de vacantes, la primera de ellas (no se necesitan más trabajadores) y, que las otras dos, parecen apuntar más a un desistimiento en la cobertura de vacantes, que a la propia inexistencia de éstas.

En el primer caso, debido al alto coste de contratación, lo que posibilitaría (si los costes fueran inferiores) que sí existiera la vacante. En el segundo (falta de candidatos con la cualificación y la formación adecuada), todo parece indicar que la vacante ha pretendido cubrirse y que, tras contrastar la inexistencia de candidatos adecuados, se ha desistido de su cobertura.

Son, por tanto, situaciones que se solaparían con las de “sí existencia de vacantes”, siendo únicamente la diferencia que en este caso ya no se buscan trabajadores (desistimiento) mientras que, en el segundo supuesto, se sigue buscando la cobertura de la vacante. Pero corresponden a situaciones análogas, en referencia a la situación de existencia de la vacante, pudiendo considerarse incluso estos dos casos de “inexistencia” comentados, como de peor “pronóstico”, por lo que suponen de diagnóstico empresarial de imposibilidad de cobertura.

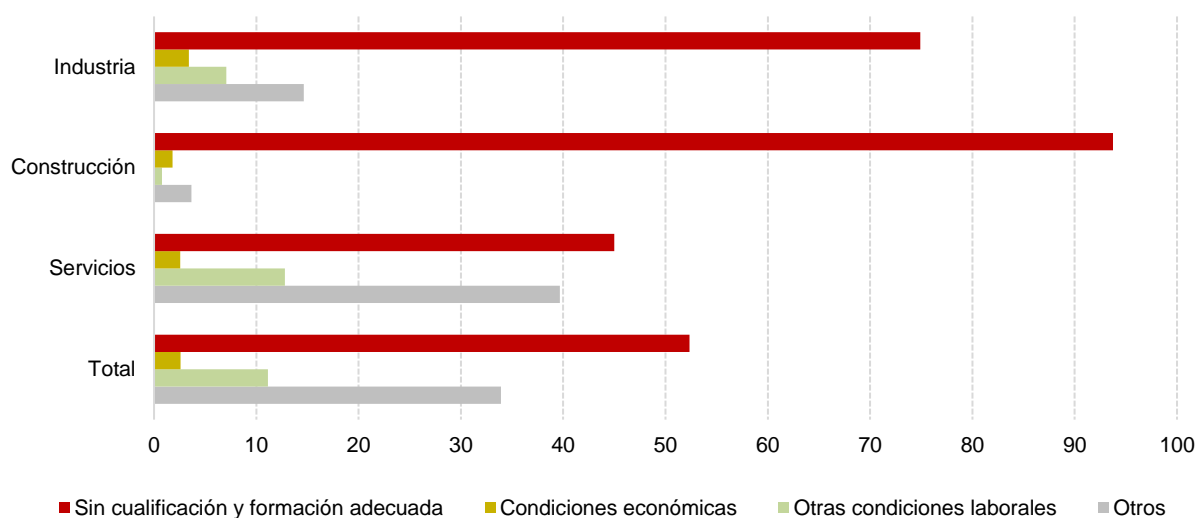
GRÁFICO 6. CAUSAS DE LA INEXISTENCIA DE VACANTES SEGÚN SECTOR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE). Promedio de los resultados del I y II trimestres de 2023.

En cuanto a los motivos por los que las empresas manifiestan la existencia de vacantes, se puede observar que hay mayores diferencias en función del sector al que pertenezca la unidad muestral. Si bien la primera causa indicada en todos los sectores es la dificultad para encontrar candidatos que posean la cualificación y formación demandadas, el peso de esta causa es mucho mayor en el sector de la construcción que en el resto, pues fue señalada por el 93,75 % de sus unidades muestrales, seguida del sector industrial con un 74,89 %. El peso de esta causa en el sector servicios se reduce hasta el 44,98 %.

GRÁFICO 7. CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES SEGÚN SECTOR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Promedio de los resultados del I y II trimestres de 2023.

El segundo lugar lo ocupó la categoría “otros”, especialmente en el sector servicios, alcanzando el 39,66 %. La falta de idoneidad percibida por los candidatos sobre las “condiciones laborales distintas a las económicas” (horario, jornada, movilidad, etc.) fue esgrimida en tercer lugar por las unidades muestrales de los sectores industria (7,06 %) y servicios (12,78 %). Mientras que la relativa a las “condiciones económicas” ocupó el cuarto lugar, salvo en construcción que fue la tercera con el 1,81 %.

El siguiente gráfico representa las causas de la existencia de vacantes en las veinte divisiones de actividad económica con más vacantes. En la zona izquierda, se mide el porcentaje de cada causa sobre el total de causas en cada división de actividad económica. Y en la derecha, cada causa está representada respecto a su media (índice 100) teniendo en cuenta el total de divisiones de actividad económica estudiadas en la ETCL, de manera que se dibuja un perfil más característico de los motivos de la existencia de vacantes en cada división de actividad económica.

En la mayoría de divisiones de actividad económica, la falta de candidatos con la cualificación y formación adecuadas fue la causa predominante para la existencia de vacantes, especialmente en Actividades de construcción especializada; Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos; Servicios de alojamiento; Construcción de edificios; Servicios de comidas y bebidas; Asistencia en establecimientos residenciales; o Actividades jurídicas y de contabilidad, todas ellas son porcentajes superiores al 75 %.

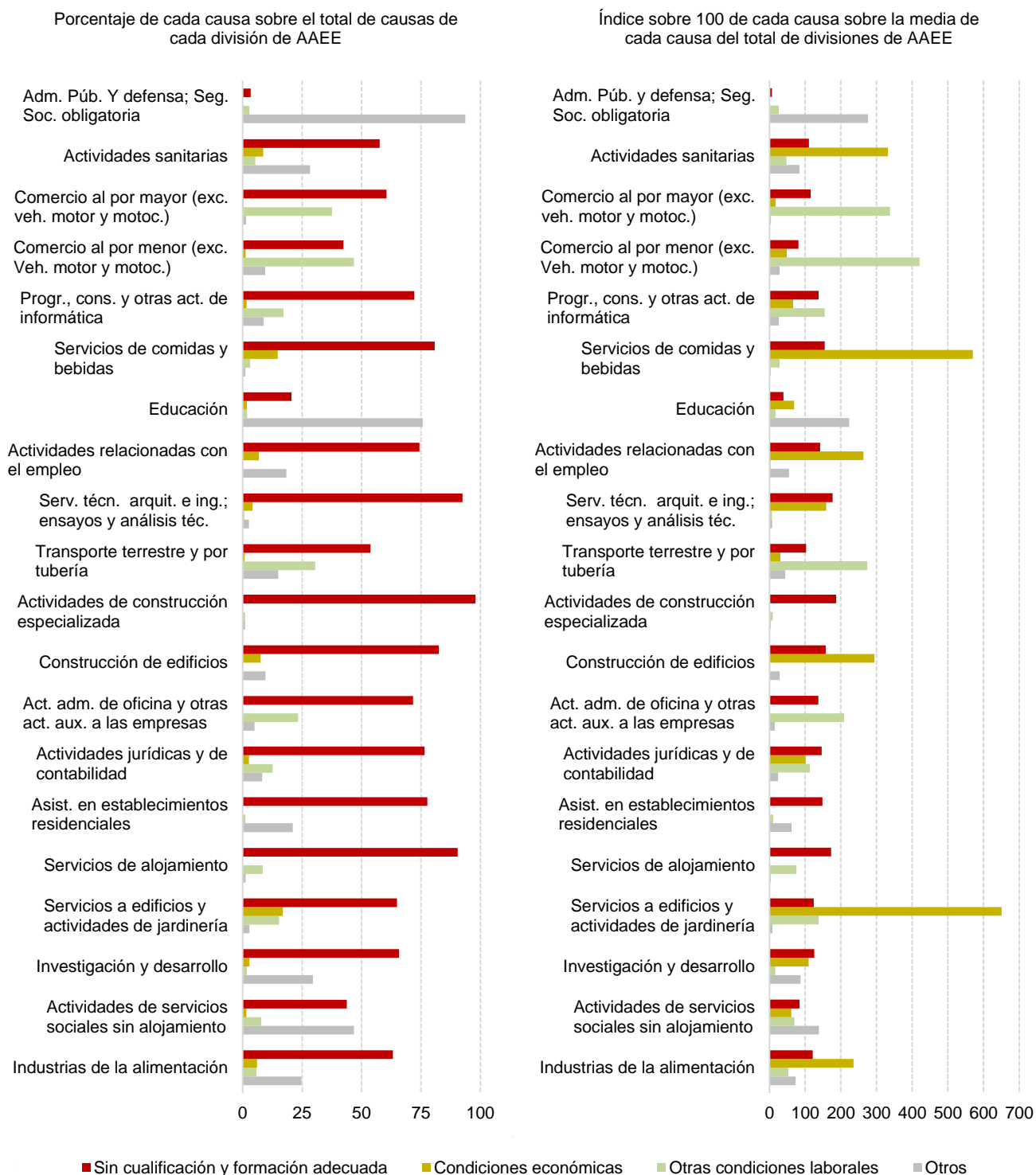
En otras, como Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria; y Educación, las vacantes se deben a otras causas, muy posiblemente a ofertas de empleo público incapaces de cubrir la totalidad de puestos no ocupados actualmente o cuyo personal está cerca de la jubilación, pese a la altísima cantidad de opositores. En Comercio, tanto al por mayor como al por menor, las vacantes se deben principalmente a que los posibles candidatos no consideran adecuadas condiciones laborales no relacionadas con el salario sino con los horarios, tipo de jornada, funciones del puesto de trabajo, etc.

Si el análisis se realiza empleando el citado índice 100 (la media) se pueden encontrar algunas diferencias significativas que ofrecen una información interesante. Se puede observar que las condiciones económicas ofrecidas a los candidatos, las cuales anteriormente no eran la causa principal de las vacantes en ninguna de las divisiones, ahora sí lo son en varias de ellas, desbancando a la falta de candidatos con la cualificación y formación adecuadas como causa más relevante. Esta situación ocurre en divisiones de actividad económica como Servicios a edificios y actividades de jardinería; Servicios de comidas y bebidas; Actividades sanitarias; Construcción de edificios; Actividades relacionadas con el empleo; e Industrias de la alimentación, en donde las condiciones económicas obtienen puntuaciones muy por encima de la media (índice 100).

Por otro lado, existen otras divisiones donde las condiciones laborales no económicas (horario, tipo de jornada, funciones, movilidad, etc.) pasan a ser la causa principal, como ocurre con Transporte terrestre y por tubería; Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas; y Programación, consultoría

y otras actividades relacionadas con la informática. Y otras donde la distribución de las causas de la existencia de vacantes se torna más pareja que lo reflejado en el gráfico de la izquierda, como es el caso de Actividades jurídicas y de contabilidad; Actividades de servicios sociales sin alojamiento e Investigación y desarrollo.

GRÁFICO 8. CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES SEGÚN PORCENTAJE E ÍNDICE 100 EN LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON MÁS VACANTES\*



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. \*Promedio del I y II trimestre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de más a menos vacantes.

## 2.2 Ocupaciones clave en la transición ecológica

No se tratará de un sector tal como se suelen caracterizar habitualmente los distintos sectores productivos. Lo que se viene denominando “transición ecológica” es absolutamente transversal y afectará, en mayor o menor medida, a prácticamente todas las actividades económicas.

La transición ecológica está representando un reto para todos los países, independientemente de la región geográfica en la que se ubiquen. Sus efectos se trasladan ya a las empresas y otros operadores del mercado, afectando lógicamente al empleo. En este sentido, la capacidad de los actores políticos y económicos para afrontar en positivo dichos cambios será clave para aprovechar una importante oportunidad económica de naturaleza global, con el consecuente impacto en la realidad laboral de cada país.

Según estudios de la OIT ([Hacia el desarrollo sostenible \(2012\)](#)), que incluyen a las economías avanzadas, las emergentes y aquellas en desarrollo, se prevén aumentos netos del empleo del orden del 0,5 al 2 por ciento, lo que equivaldría a entre 15 y 60 millones de empleos adicionales en todo el mundo.

La generación de resultados positivos dependerá en todo caso del modelo elegido para afrontar de una forma integral y complementaria estos desafíos medioambientales y socioeconómicos. Primeramente, para utilizar los recursos ambientales de la forma más eficiente y sostenible posible y, en segundo lugar, para apoyar al empleo y facilitar la adaptación de las personas, tanto en cada uno de los sectores como a nivel intersectorial.

En el caso de España, según datos ofrecidos en el Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo (OTMT) del BBVA, FEDEA y Sagardoy Abogados, Boletín nº7 de 20 de noviembre de 2023 ([OT2023 Observatorio Trimestral del Mercado Trabajo](#)), los “empleos verdes” ganan peso en nuestra economía. Entre 2014 y 2021 han aumentado un 62 %, es decir, 47 puntos porcentuales más que el empleo total, representando el 2,9 % de los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. La mitad del avance de estos empleos se ha producido entre los años 2019 y 2021. La construcción y la gestión o ahorro de energía han sido los ámbitos con mayor crecimiento, tirando luego del resto de sectores.

Las líneas prioritarias en las que se focalizan las acciones estratégicas en materia de transición ecológica aparecen identificadas en los planes estratégicos y fondos europeos y nacionales: Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC), Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA), el FEDER y el FSE (+).

En este sentido, el “Estudio Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral, y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España” de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2023) [Empleo y transición ecológica](#), ha determinado 14 ejes o sectores considerados como los más urgentes y relevantes en materia de empleo verde. De ellos, 7 se corresponden con el ámbito “Adaptación al Cambio Climático” y los restantes, con el de “Conservación y Gestión de la Biodiversidad”. Las previsiones de inversión y retorno tanto del PNIEC como del PRTR, permiten estimar la generación de más de 700.000 puestos de trabajo para los próximos años en esos 14 ejes.

Este estudio ha identificado además las 40 ocupaciones, tanto nuevas como ya existentes, que deberán crearse o reorientarse para alcanzar en la próxima década la transición ecológica y que han sido seleccionadas en función de estos dos criterios:

- Peso de la ocupación en el proceso de transición ecológica.
- Perfil asociado a la ocupación, en función de la necesidad o no de transformación o reconversión o de su naturaleza innovadora.

EJES PRIORITARIOS EN EL ÁMBITO CLIMA	EJES PRIORITARIOS EN EL ÁMBITO BIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>•CC1. Rehabilitación energética de edificios y eficiencia energética.</li> <li>•CC2. Construcción de viviendas de bajo consumo.</li> <li>•CC3. Medio urbano: Urbanismo y movilidad sostenible.</li> <li>•CC4. Producción de energía renovable (fotovoltaica y eólica).</li> <li>•CC5. Emergencias climáticas: Protección y respuesta frente a eventos extremos.</li> <li>•CC6. Medios de transporte electrificados (vehículo eléctrico).</li> <li>•CC7. Economía circular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•BIO1. Renaturalización urbana.</li> <li>•BIO2. Gestión del patrimonio natural y las áreas protegidas.</li> <li>•BIO3. Restauración ecológica.</li> <li>•BIO4. Turismo de naturaleza sostenible.</li> <li>•BIO5. Explotaciones agropecuarias sostenibles (agricultura, ganadería, apicultura).</li> <li>•BIO6. Pesca y acuicultura sostenibles.</li> <li>•BIO7. Gestión forestal sostenible.</li> </ul>

## 2.2.1 RELACIÓN DE PERFILES CON DESAJUSTES RELATIVOS A LA DISPONIBILIDAD DE CANDIDATURAS

- Rehabilitación energética de edificios y eficiencia energética. Construcción de viviendas de bajo consumo.
  - Operario/a especializado/a en: instalación y montaje de soluciones de eficiencia energética y medioambiental (placas solares, ventanas de cierre hermético, electricista...): este perfil ya existe, pero en general precisa reorientación o transformación y el número de profesionales es insuficiente.
  - Arquitecto/a o ingeniero/a especialista en eficiencia energética y rehabilitación energética de edificios (jefe/a de obra): el perfil ya existe, pero en todo caso necesita una transformación o reorientación urgente, así como aumentar el número de candidatos/as disponibles.
  - Técnico/a energético/a para las administraciones públicas: perfil existente, pero que precisa readaptación, así como un mayor número de profesionales.
- Medio urbano: urbanismo y movilidad sostenible
  - Consultor/a en soluciones basadas en la naturaleza: ocupación nueva o emergente de carácter esencial para el proceso de transición ecológica. Se observa un escaso número de profesionales capacitados.
- Renaturalización urbana
  - Técnico/a en participación y gobernanza: ocupación nueva o emergente. Escasez de activos cualificados.
  - Técnico/a de medioambiente o consultor/a medioambiental: se trata de un perfil ya existente y que tiene un carácter crucial en el proceso de transición. Se detectan problemas para cubrir estos puestos por falta de profesionales.

## 2.2.2 RELACIÓN DE PERFILES CON DESAJUSTES DERIVADOS DE NECESIDADES FORMATIVAS

- Rehabilitación energética de edificios y eficiencia energética. Construcción de viviendas de bajo consumo
  - Project manager en eficiencia y rehabilitación energética de edificios
  - Técnico/a financiero con especialización en instalaciones de EERR y eficiencia energética
  - Economista



- Medio urbano, urbanismo y movilidad sostenible
  - Técnico/a urbanista
  - Técnico/a especialista en planificación y movilidad urbana
  - Comunicador/a medioambiental
- Producción renovable: fotovoltaica y eólica
  - Instalador/a de sistemas solares fotovoltaicos: electricista, mecánico/a, electrónico/a
  - Técnico/a especialista en informática
- Emergencias climáticas: protección y respuesta frente a eventos extremos
  - Especialista en planes o medidas de contingencia de riesgo climático
  - Técnico/a forestal o ingeniero/a forestal
  - Técnico/a especializado en SIG/GIS
- Medios de transporte electrificados (vehículo eléctrico)
  - Operario/a de cadena de montaje en fábricas de vehículos eléctricos y componentes
  - Operario/a de montaje en fábricas de baterías y cargadores de vehículos eléctricos
- Economía circular
  - Operario/a de planta de tratamiento y valoración de residuos
  - Experto/a en diseño de modelos de negocio en economía circular
  - Eco-diseñador/a
  - Educador/a ambiental o monitor/a de educación ambiental
  - Peón o trabajador/a forestal
  - Especialista en comunicación sostenible y medioambiental (dinamizador/a)
- Renaturalización urbana
  - Paisajista
  - Técnico/a en jardinería y arbolado
- Gestión del patrimonio natural y las áreas protegidas
  - Técnico/a especialista en gestión y conservación de la flora y fauna silvestre o espacios naturales
  - Especialista en investigación en recursos naturales y ecosistemas
- Restauración ecológica
  - Especialista en restauración ecológica

- Especialista en hidrología
- Técnico/a especialista en gestión y conservación de la flora y la fauna
- Agente desarrollo local
- Especialista en restauración ecológica de espacios mineros
- Operario/a especialista en restauración ecológica de espacios mineros
- Turismo de naturaleza sostenible
  - Técnico/a de turismo o de promoción turística de naturaleza
  - Técnico/a de marketing y comunicación
- Explotaciones agropecuarias sostenibles: ganadería, agricultura y apicultura
  - Técnico/a agrónomo especialista en agroecología y biodiversidad
  - Agricultor/a sostenible
- Pesca y acuicultura sostenible
  - Especialista en sostenibilidad y biodiversidad marina
  - Especialista en investigación en recursos naturales y ecosistemas acuático

### 2.3 Ocupaciones clave en la transformación digital

---

La transformación digital en el ámbito del empleo está representando un destacado crecimiento de la demanda de perfiles TIC. Eurostat [ICT specialists in employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment), [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT\\_specialists\\_in\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment) muestra que del año 2012 al 2021, el número de profesionales en este ámbito creció un 50 % en la U.E., lo que multiplica por ocho la tasa de crecimiento general del empleo en la eurozona.

Conforme concluye la consultora GlobalData en su estudio [The Future of Work](#) (2022), el futuro del trabajo se caracterizará, entre otros, por los siguientes componentes:

- **Visualización:** uso de gráficos e imágenes para llevar a cabo la presentación y correcta transmisión de información que integre grandes volúmenes de datos.
- **Automatización:** las máquinas complementarán el trabajo humano, no sólo en actividades tradicionalmente manuales, sino también en las oficinas.
- **Interpretación:** toma de decisiones en entornos complejos a partir del análisis de un gran número de datos y mediante la aplicación de tecnologías de IA.
- **Colaboración:** la tecnología como apoyo al trabajo en equipo, así como en las relaciones con clientes o colaboradores, ya sean personas u organizaciones.
- **Conectividad:** uso de redes en la comunicación y en procesos, como las que son soporte de Internet industrial, el estándar 5G y el Internet de las cosas.

## DEMANDA DE TRABAJADORES/AS DIGITALES

La consultora [DigitalES](#) en su publicación del 2022, [Radiografía de las vacantes en el sector tecnológico](#), indica que en nuestro país podría haber alrededor de 120.400 vacantes en el ámbito TIC con dificultades para ser cubiertas, principalmente en los campos de Desarrollo de Software, Sistemas y Ciberseguridad.

Sin embargo, este desarrollo digital puede verse lastrado por la escasez de talento digital en la empresa española. De media, los especialistas en TIC suponen ya un 4,5 % del empleo de la U.E., aunque con destacables diferencias. Mientras en Suecia la cifra alcanza el 8 %, en el caso de España es el 4,1 %, situándonos por debajo de la media europea.

En cuanto a las profesiones digitales con mayor demanda, [Fundación Telefónica](#) a través de su [Mapa de Empleo](#), ha identificado los perfiles tecnológicos más solicitados en España (2019-2022), destacando especialmente el de Desarrollador de Software (5 % de las ofertas) seguido del Profesional TIC, Administrador de Sistemas, Gestor de Proyectos Digitales y Consultor TIC.

En comparación con otros estados de la U.E., las empresas españolas aún emplean a pocos especialistas en TIC. Conforme cifras del INE 2022, el tamaño de las empresas es relevante en este sentido. Mientras que sólo el 11 % de las organizaciones de hasta 50 trabajadores cuentan con dichos profesionales, la cifra llega a alcanzar el 70 % en las de 250 o más empleados.

La encuesta del INE 2022 concluye que casi tres cuartas partes de las empresas españolas subcontratan estas funciones a través de consultoras o empresas especializadas. En 2022, solamente un 13 % de media de las organizaciones contrataron o intentaron contratar a expertos en TIC (casi el 50 % de las de más de 250 empleados), y el 4,7 % tuvieron problemas para encontrar el perfil adecuado. Las empresas indican que el principal obstáculo es la dificultad para detectar candidaturas con la experiencia necesaria, aunque también apuntan las elevadas expectativas salariales de los postulantes e incluso, la falta de solicitudes para los puestos ofertados como otras causas de esta situación.

## PROFESIONES DE LA ECONOMÍA DEL DATO

Este desarrollo tecnológico va a exigir profesionales especializados en la gestión de la información. INDESIA (<http://www.indesia.org>) junto con [Talenthackers](#) han identificado en el informe [Mercado de talento de IA y DATOS](#) las principales profesiones que serán demandadas por las empresas que apliquen Bigdata e inteligencia artificial (IA), concentrándolas en doce ámbitos, muchos de ellos novedosos:

- Ingeniero/a del aprendizaje automático: investigación, construcción y diseño de sistemas de IA autoejecutables para automatizar modelos predictivos.
- Arquitecto/a del dato: diseño de la estrategia de datos, incluyendo la implantación y gestión de las arquitecturas de IA, creando una gestión integrada de sistemas.
- Ingeniero/a de datos: diseño, construcción y mantenimiento de la arquitectura de datos.
- Especialista en IoT (Internet de las cosas): soluciones de conectividad entre procesos.
- Científico/a de datos: recogida, análisis e interpretación de grandes conjuntos de datos para el desarrollo de soluciones y resolución de retos empresariales.
- Técnico/a de visualización de datos: creación y edición visual del contenido (extracción, transformación y cargas del conjunto de datos en mapas o gráficos, cuadros de mando o informes más visuales).
- Gobierno del dato: disponibilidad del dato, aseguramiento de su integridad, usabilidad y seguridad.
- Propietario/a del dato: responsable de la garantía de la calidad y coherencia de los datos. Adecuación de su uso dentro de las organizaciones, maximización de su valor dentro de la organización.

- Traductor/a de datos del negocio: expresión de las necesidades de la organización en un lenguaje válido para que la parte científica de la organización pueda desarrollar los modelos o algoritmos que cumplan los requisitos
- Científico/a de datos ciudadanos: realización de modelos analíticos predictivos sencillos realizados a partir de un profundo conocimiento del negocio de la organización.
- Especialista en Industria 4.0: desarrollo e impulso de procesos de transformación digital y de gestión del cambio en las organizaciones de naturaleza industrial.
- Analista de datos: recopilación, procesado y gestión de datos relevantes para la empresa. Análisis estadístico para la obtención de conclusiones de cara a la posterior toma de decisiones.

Este estudio concluye además que la generación neta de profesionales es y va a ser insuficiente para cubrir la demanda. Las estimaciones que se manejan indican que, a corto plazo, se espera que haya un 22 % más de ofertas de empleo en este ámbito que profesionales disponibles. Esta cifra no llegaría a equilibrarse hasta el año 2030.

Por otro lado, es necesario tener en cuenta que la globalización y la intensificación del trabajo en remoto, especialmente en los perfiles tecnológicos, pueden suponer un problema añadido para las empresas españolas debido a la esperada competencia de corporaciones internacionales capaces de ofrecer empleo 100% remoto, condiciones salariales más atractivas, proyectos innovadores y planes de desarrollo profesional más retadores.

# **A**NALISIS GENERAL DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA

### 3. ANÁLISIS GENERAL DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA

---

En la elaboración del presente informe se ha consultado y trabajado sobre los datos ofrecidos por estas fuentes de información:

**EAL:** La Encuesta Anual Laboral (EAL) es una investigación por muestreo dirigida a las empresas, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, e incluida en el Plan Estadístico Nacional. Su objetivo principal es obtener información sobre medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas, aspectos relacionados con las relaciones laborales, la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores y temas relativos a las previsiones empresariales, teletrabajo o cambio climático.

**ETCL:** Encuesta trimestral del coste laboral es una operación estadística continua de periodicidad trimestral realizada por Instituto Nacional de Estadística (INE). Su objetivo es conocer el coste de la fuerza de trabajo, considerando el coste laboral medio por trabajador y mes y por hora efectiva, así como el tiempo trabajado y no trabajado. El coste laboral se presenta desagregado en costes salariales y costes no salariales.

**Encuesta de desajustes entre oferta y demanda**, desarrollada por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo (SEPE) con carácter semestral y dirigida a expertos de distintas empresas y entidades, principalmente asociaciones empresariales y sindicales, Administraciones, empresas de selección de personal y de contratación temporal, así como empresas relevantes a nivel provincial, que es el ámbito geográfico desde el que se contacta con los expertos. El objetivo de esta encuesta es conocer en qué ocupaciones y actividades económicas existe un desajuste entre la oferta y la demanda de empleo, así como las causas que originan esos desajustes. También se pregunta si las ocupaciones mencionadas tienen dificultad de cobertura o ha sido imposible cubrirlas, generando vacantes.

**Fuentes propias**, procedentes de las **bases de datos registrales de demandantes de empleo y comunicación de la contratación**, sobre las que se ha elaborado un indicador, denominado de **disponibilidad**, que permite anticipar situaciones de desajuste relacionadas con la escasez o excesiva cantidad de demandantes en función de las posibilidades de contratación.

El análisis final tiene carácter comparativo, realizándose el análisis estadístico de la información generada por la Encuesta Anual Laboral (de enfoque cuantitativo), la Encuesta de desajustes entre oferta y demanda (principalmente cualitativa) y el indicador de disponibilidad (datos registrales).

#### 3.1 Encuesta Anual Laboral (EAL)

---

La EAL de 2022, realizada a más de diez mil empresas, incluye una pregunta relativa a la dificultad de las empresas para cubrir algunos puestos de trabajo, en qué ocupaciones se produce y las posibles causas. El análisis estadístico de esta pregunta supone una fuente de información muy importante para el estudio de los desajustes entre la oferta y la demanda, cuyos resultados más importantes se muestran a continuación.

Cabe destacar que el estudio de las vacantes, analizado por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), elaborada por el INE y analizada con una perspectiva sectorial en este informe, no coincide con el enfoque de la EAL, ya que esta última no se centra en la existencia o no de vacantes, que tiene una definición muy concreta, especificada en la ETCL, sino más bien en las causas por las que las empresas consideran que tienen dificultad en cubrir algunos puestos.

En cuanto a sus resultados globales, la muestra de la EAL 2022 la formaron un total de 10.253 empresas. De ellas, 4.391, casi un 43 %, reportaron la existencia de alguna ocupación con dificultad de cobertura. Se hizo mención a alguna ocupación en 9.598 ocasiones (una media superior a dos ocupaciones por empresa que reportó dificultades), entre 391 grupos primarios de ocupación diferentes, que son las ocupaciones a cuatro dígitos recogidas en la CNO-11. El número total de registros de causas de dificultad fue de 21.824, lo que indica una media de 2,27 causas por cada ocupación mencionada.

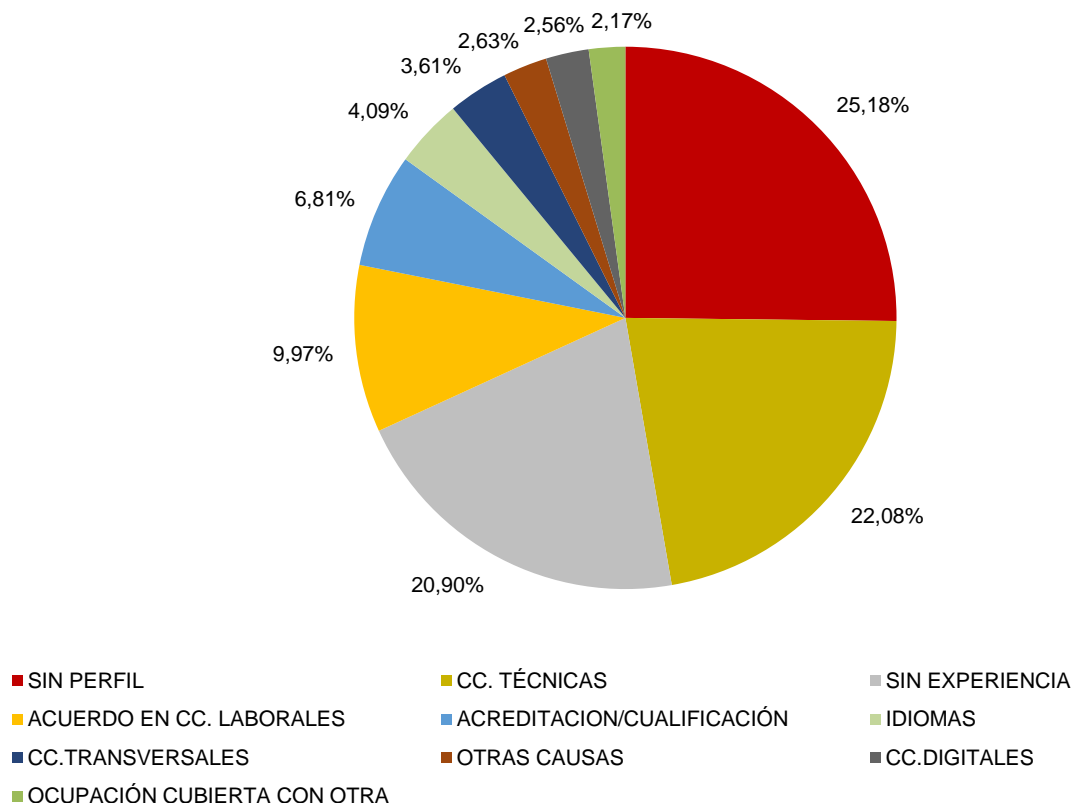
Sin entrar en el análisis individualizado de cada una de las causas de dificultad de cobertura que refirieron las empresas, y que se abordará en el epígrafe 4, las opciones de respuesta se clasificaron en diez posibles categorías, no excluyentes entre si tal y como se reflejan en esta tabla:

TABLA 10. CAUSAS DE DIFICULTAD EN LA COBERTURA

- Falta de candidatos con las **competencias técnicas** del puesto necesarias.
- Falta de candidatos con el **perfil** buscado.
- Falta de candidatos con la **experiencia** requerida.
- Falta de candidatos con las **competencias técnicas digitales** necesarias.
- Falta de candidatos con los **idiomas** requeridos.
- Falta de candidatos con **otras competencias transversales** (trabajo en equipo, resolución de problemas, relación con clientes/comerciales, comunicación, creatividad, polivalencia, cálculos, etc.).
- Falta de candidatos con la **acreditación / cualificación** requerida.
- Dificultades para acordar las **condiciones laborales** (salario, jornada, horarios, ...).
- No se encuentran candidatos y se cubre la vacante con una **ocupación distinta**.
- Otras causas.**

La distribución global de las 21.824 menciones de causas de dificultad se indica a continuación:

GRÁFICO 9. EAL. CAUSAS DE DESAJUSTES REPORTADAS POR FRECUENCIA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

La falta de candidatos con el perfil adecuado, la “falta de competencias técnicas” y la falta de experiencia fueron, con diferencia, las más mencionadas por las empresas encuestadas, agrupando más de dos tercios del total de causas mencionadas. Cada una de estas tres causas, además, tuvo un peso similar.

Más adelante comprobaremos cómo se distribuyeron estas causas, tanto en ocupaciones como en actividades económicas, y según distintos niveles de desagregación en ambos casos.

Cabe mencionar que los datos sobre ocupaciones y las causas de dificultad de cobertura son las declaradas por las empresas en la encuesta, mientras que los referidos a las actividades económicas, sector, sección o división, se obtuvieron a partir de la actividad a la que pertenece cada empresa encuestada.

### 3.2 Encuesta de desajustes

---

Se presentan a continuación los principales resultados de la encuesta elaborada en el primer semestre de 2023, de la que se dispone de los resultados, una vez depurados y explotados.

Indicar que, a pesar de que permite un análisis cuantitativo de los resultados, puesto que el número de registros es suficientemente importante, el carácter de la encuesta es principalmente cualitativo, ya que no existe una metodología de muestreo al uso, sino que se ha consultado a los expertos que, a nivel provincial, los técnicos del Observatorio de las Ocupaciones han considerado más adecuados para aportar información sobre los desajustes.

El número total de expertos encuestados fue de 262, pertenecientes a 243 organizaciones distintas. El número de registros de ocupaciones codificados fue de 1.369, por lo que la ratio de registros por experto fue de algo más de cinco. El número de grupos primarios de ocupación distintos fue de 236, aunque, de estos, 200 tuvieron menos de 10 menciones. Por último, el número de causas de desajuste asociadas a las 1.369 ocupaciones fue de 4.201, si incluimos la falta de experiencia, que no estaba contemplada como pregunta específica, pero sí aparece mencionada en el texto libre correspondiente a “otras causas”. Por tanto, el promedio de número de causas por ocupación en las que los expertos respondieron afirmativamente fue de aproximadamente 3.

Las preguntas relacionadas con los posibles desajustes hacen referencia a estas categorías:

- Falta de presentación de candidatos
- Falta de formación
- Desacuerdo en las condiciones laborales
- Falta de competencias técnicas
- Falta de competencias personales
- Falta de competencias transversales

Aclarar que la falta de experiencia no figuraba como una causa explícita en la encuesta, pero se ha obtenido información sobre ella a partir del texto libre en el que se podían enunciar “otras causas”. Se incluye en los resultados esta frecuencia de menciones que aparecen en el texto libre.

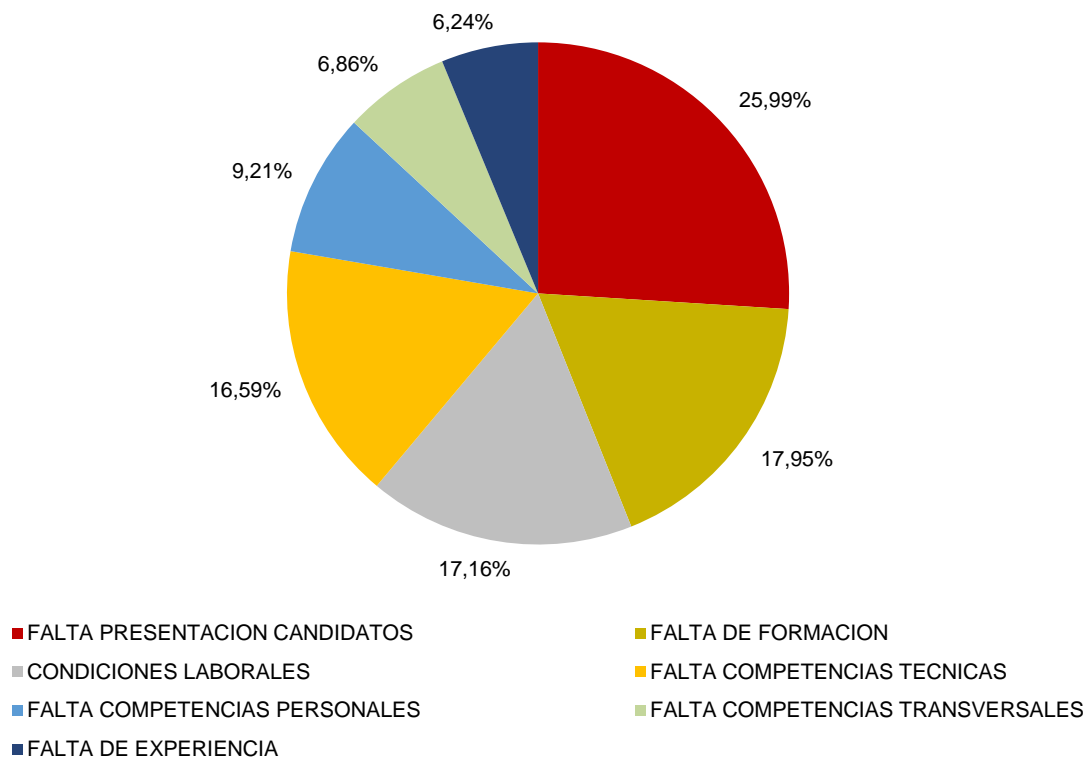
También se incluyó una pregunta en la encuesta relacionada con la intensidad del desajuste en las ocupaciones mencionadas. En ella se pregunta si esos puestos terminan cubriéndose, a pesar de la dificultad, o finalmente resulta imposible.

En un primer análisis, se observa que la “falta de candidatos” tiene un carácter predominante, con más de una de cada cuatro menciones. Por otro lado, si unimos la “falta de formación” y la “falta de competencias técnicas”, la suma llegaría al 35 % de las menciones y podría considerarse, por tanto, como la causa conjunta más relevante. Les siguen en importancia, el “desacuerdo con las condiciones laborales ofrecidas” y la “falta de competencias transversales y personales”. Se analizarán posteriormente estas causas, tanto en actividades económicas como en ocupaciones, con distintos niveles de desagregación.

Hay que destacar que tanto las ocupaciones como las actividades económicas, éstas últimas a dos dígitos, son las indicadas directamente por los expertos. En la Encuesta Anual Laboral, las actividades económicas consideradas son las de las empresas encuestadas.



GRÁFICO 10. ENCUESTA SEPE. CAUSAS DE DESAJUSTES REPORTADAS POR FRECUENCIA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

# **R**ESULTADOS POR OCUPACIONES

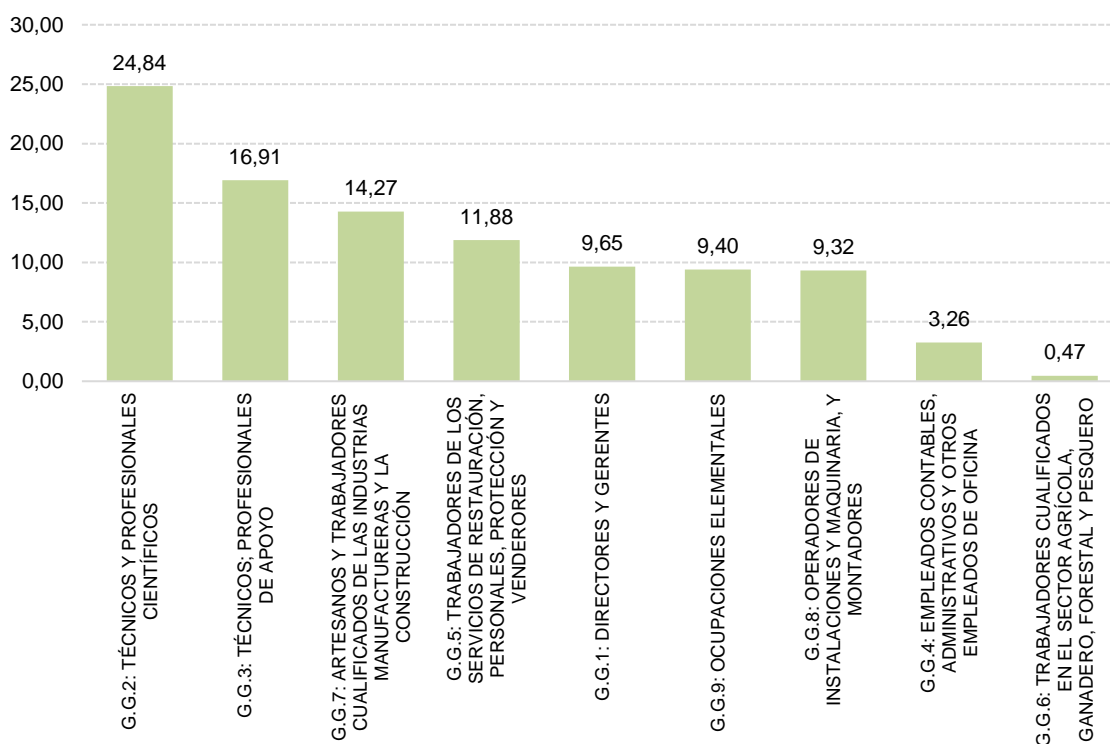
## 4. RESULTADOS POR OCUPACIONES

## ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

El análisis de la EAL según los Grandes grupos ocupacionales se puede realizar, al menos, desde dos enfoques distintos. Por un lado, se puede estudiar qué grupos se mencionan más a menudo cuando se considera una causa concreta de dificultad de cobertura. En el apartado 4 se ampliará este análisis a los Grandes grupos y a los grupos primarios de ocupación (ocupaciones a cuatro dígitos). El otro enfoque es el contrario: un análisis de las causas mencionadas para cada uno de los Grandes grupos de ocupación. Se mostrarán a continuación los resultados según este último enfoque a nivel de Gran grupo.

Las 9.598 ocupaciones mencionadas por las 4.391 empresas que declararon alguna dificultad de cobertura pueden agruparse en los nueve Grandes grupos de ocupación. La frecuencia con la que aparecieron fue la siguiente:

GRÁFICO 11. EAL. OCUPACIONES A 1 DÍGITO SEGÚN FRECUENCIA MENCIONADA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Prácticamente una de cada cuatro ocupaciones mencionadas, el 24,84 %, pertenecía al Gran grupo 2: Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales.

El escaso número de ocupaciones pertenecientes al Gran grupo 6: Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, se debe a que, en la propia encuesta, no aparecen empresas con actividad económica perteneciente al sector de la agricultura y la pesca. Según la metodología de la encuesta, se investigan todas las actividades excepto estas secciones de actividad, según la CNAE-2009: Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (Sección A), Administración Pública y Defensa, Seguridad Social Obligatoria (Sección O), Educación (Sección P), Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (Sección Q), Actividades de los Hogares (Sección T) y Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales (Sección U).

El análisis por grupos primarios muestra precisamente una llamativa ausencia de ocupaciones que son muy frecuentes en otros estudios, como los profesionales de la sanidad y la educación o los trabajadores de

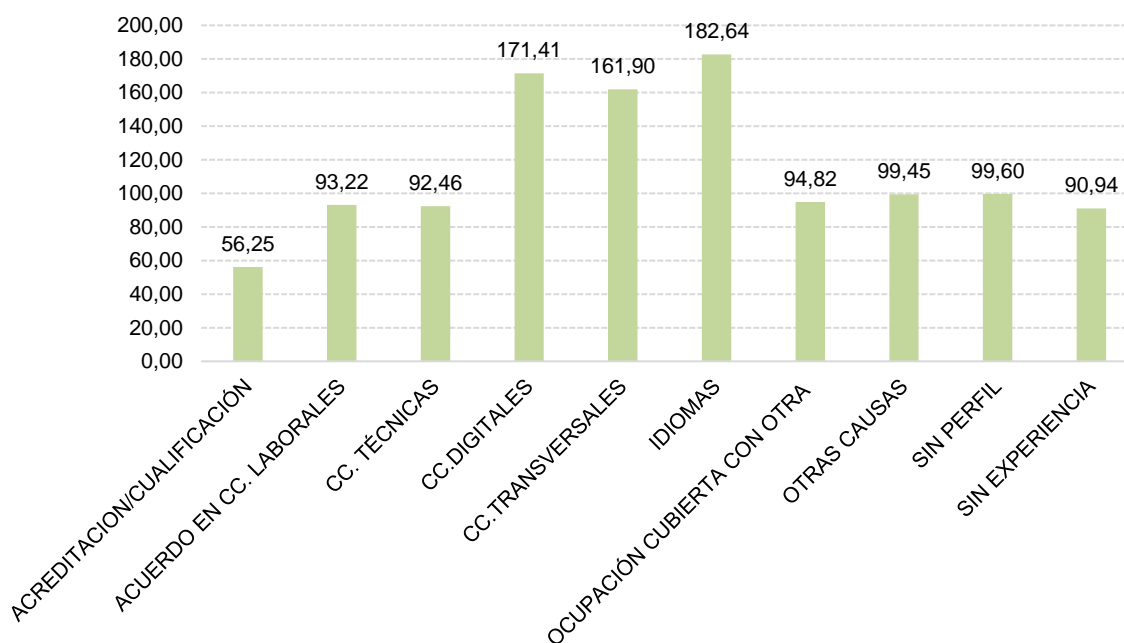
actividades agrícolas y ganaderas, que no aparecen aquí por estar excluidas de la encuesta, aquellas empresas con una actividad económica a la que pertenecen mayoritariamente estos profesionales.

El otro Gran grupo con escasa representación, apenas un 3,26 %, fue el 4: Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. En este caso, además, se pueden encontrar ocupaciones de carácter muy transversal, en cuanto a que pueden estar presentes en cualquier sector y actividad económica, pero que no parecen presentar grandes dificultades en su cobertura.

La representación del total de causas reportadas en función de los Grandes grupos, permite obtener un gráfico similar al anterior, con una altura promedio 2,27 veces mayor, que es la media de causas de dificultad que las empresas asociaron a cada ocupación mencionada. No existe una diferencia muy importante con respecto al valor promedio de 2,27 entre Grandes grupos, por lo que, a estos efectos, se puede considerar equivalente estudiar el número de ocupaciones y el número de causas reportadas por Gran grupo.

Como se ha comentado, un enfoque en el análisis de las dificultades por Grandes grupos consiste en observar, para cada uno de los Grandes grupos, cuál o cuáles son las causas más relevantes por las que se cubren con dificultad. En este caso, para estudiar la preponderancia de una causa determinada, se compara la frecuencia reportada, en términos relativos, con la frecuencia relativa global del Gran grupo en estudio, a la que se asigna un índice 100. Así, en el Gran grupo 1 se obtienen estos resultados:

GRÁFICO 12. EAL. GGO 1: DIRECTORES Y GERENTES

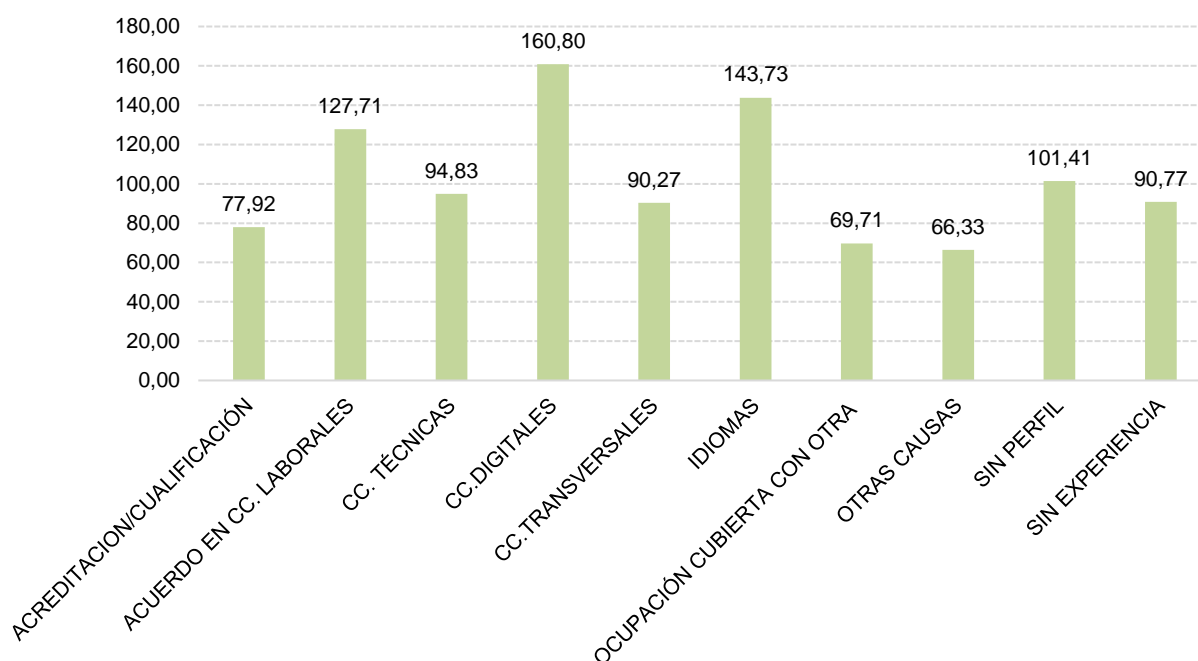


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Se observa claramente que las causas más significativas de dificultad en la cobertura de este tipo de puestos son las digitales, los idiomas y las transversales en general. Es razonable también la poca relevancia mostrada por la acreditación/cualificación, ya que no es un requisito que esté vinculado expresamente al desempeño de esta ocupación.

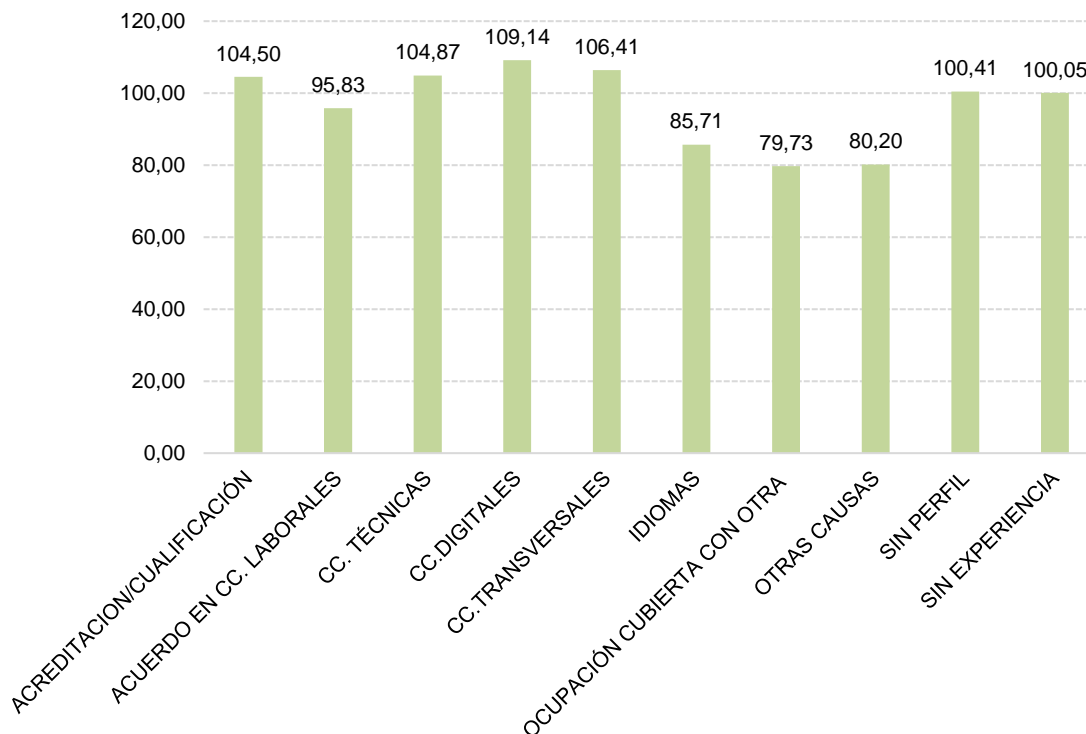
El resto de Grandes grupos se representa a continuación.

GRÁFICO 13. EAL. GGO 2: TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS



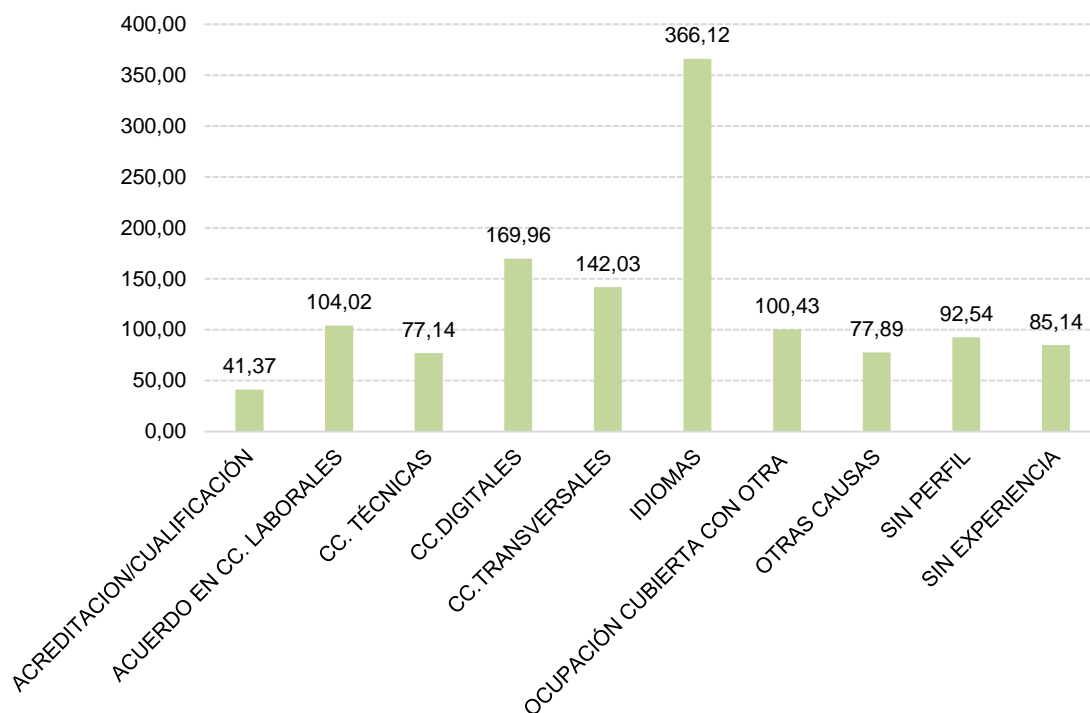
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y economía Social. Encuesta Anual Laboral.

GRÁFICO 14. EAL. GGO 3: TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO



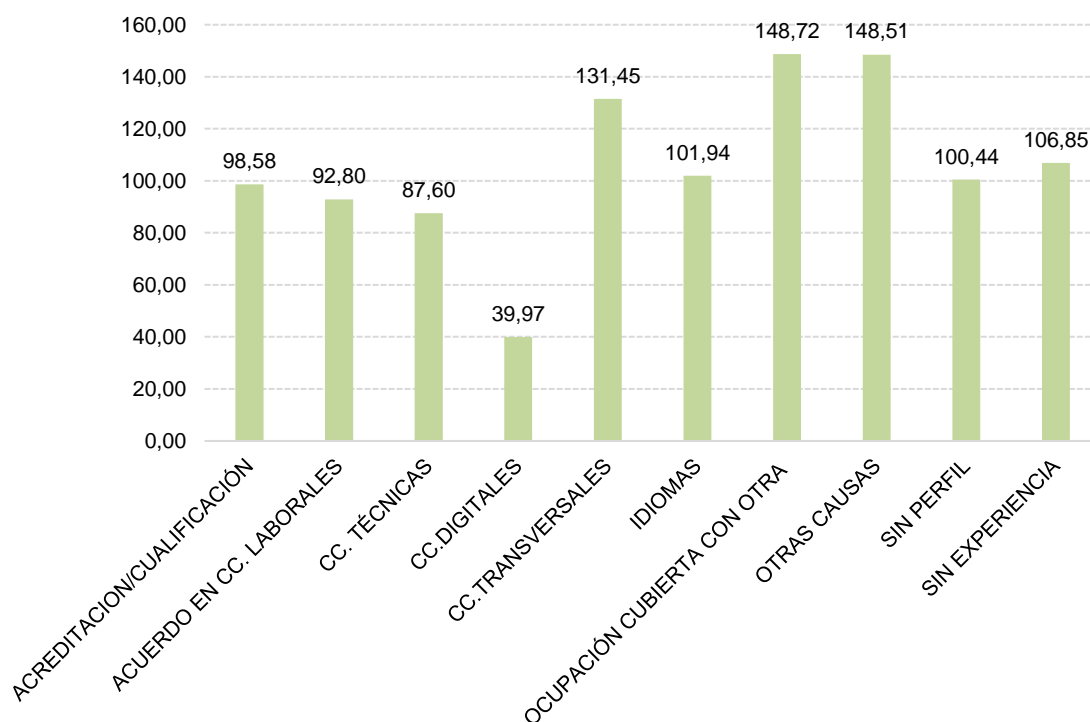
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y economía Social. Encuesta Anual Laboral.

GRÁFICO 15. EAL. GGO 4: EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA



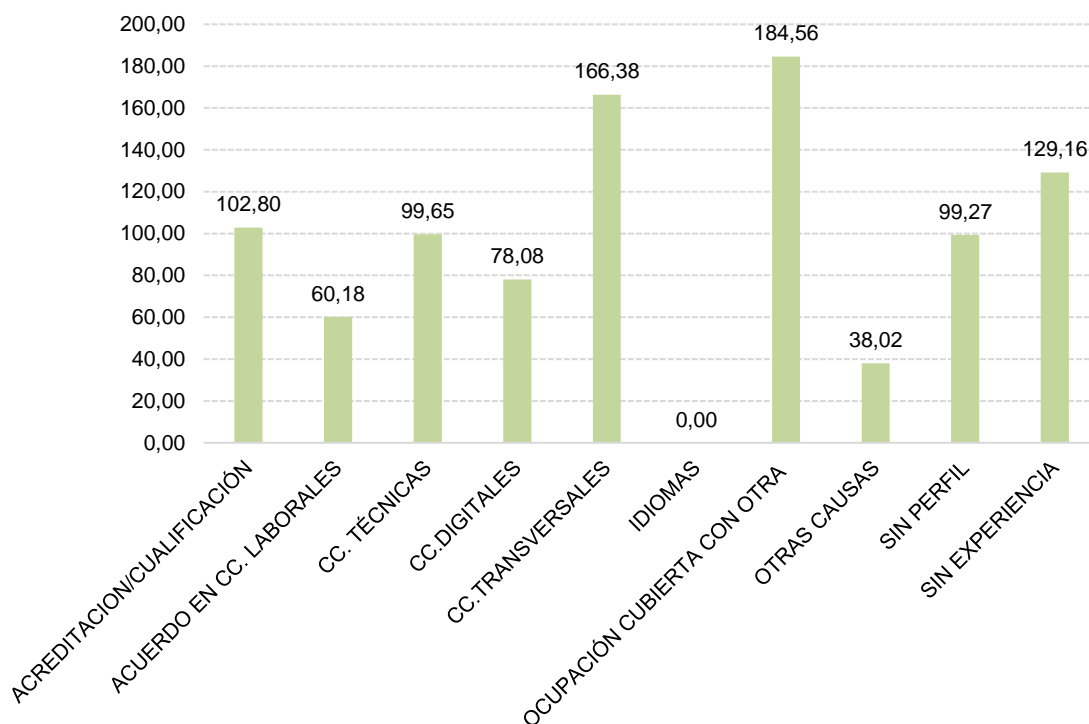
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y economía Social. Encuesta Anual Laboral.

GRÁFICO 16. EAL. GGO 5: TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES



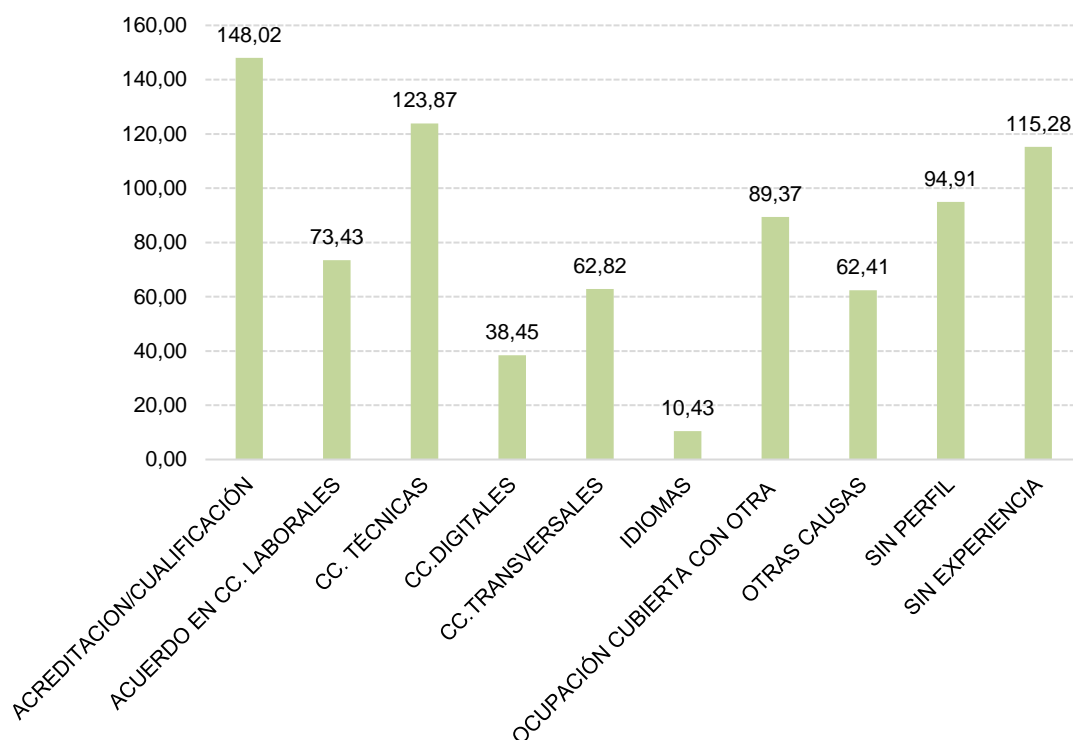
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y economía Social. Encuesta Anual Laboral.

GRÁFICO 17. EAL. GGO 6: TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO



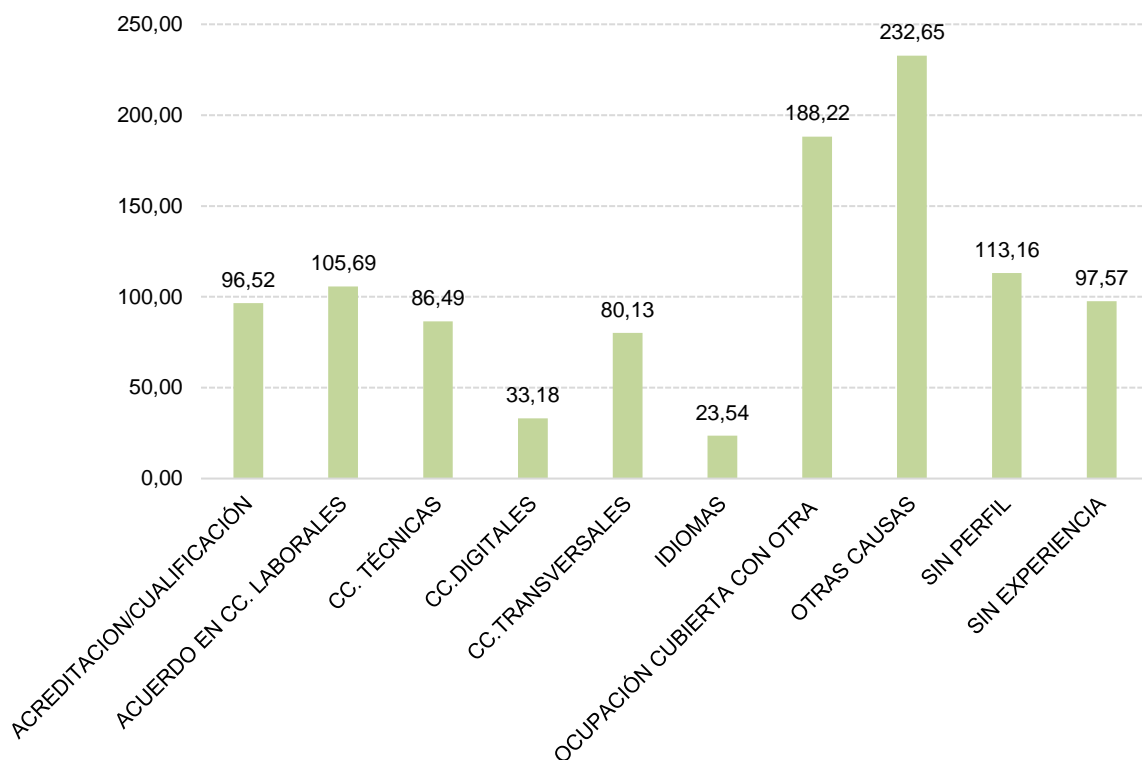
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y economía Social. Encuesta Anual Laboral.

GRÁFICO 18. EAL. GGO 7: ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

GRÁFICO 19. EAL. GGO 9: OCUPACIONES ELEMENTALES



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

De forma resumida, y dejando aparte la mención de “otras causas” por parte de las empresas encuestadas, dado que su heterogeneidad hace difícil el análisis, destacan, por encima de la media, y para cada uno de los Grandes grupos, las siguientes causas de desajuste:

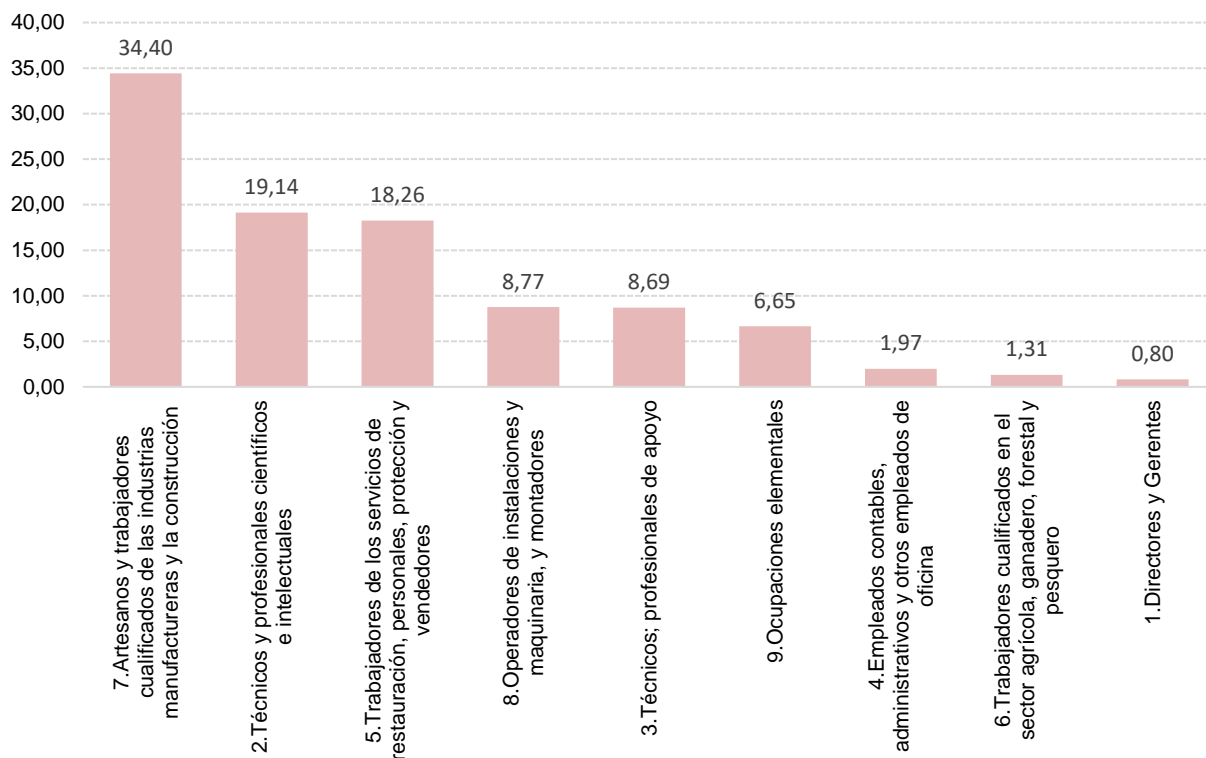
- GG1: Idiomas, competencias digitales y transversales, como habíamos visto.
- GG2: Competencias digitales, idiomas y desacuerdo en las condiciones laborales.
- GG3: No destaca ninguna en especial de forma clara.
- GG4: Idiomas, de forma muy clara, seguida de competencias digitales y transversales.
- GG5: Destaca su cobertura con una ocupación distinta, y las competencias transversales.
- GG6: El Gran grupo es poco significativo, por la ausencia de empresas del sector agrícola.
- GG7: Falta de acreditación/cualificación, seguido de “falta de competencias técnicas” y de experiencia.
- GG8: Similar al GG7.
- GG9: Destaca su cobertura con una ocupación distinta a la que mostró dificultad.



## ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

La distribución de frecuencia de las 1.369 ocupaciones, según su pertenencia a los Grandes grupos de ocupación, ha sido:

GRÁFICO 20. ENCUESTA SEPE. OCUPACIONES SEGÚN FRECUENCIA MENCIONADA

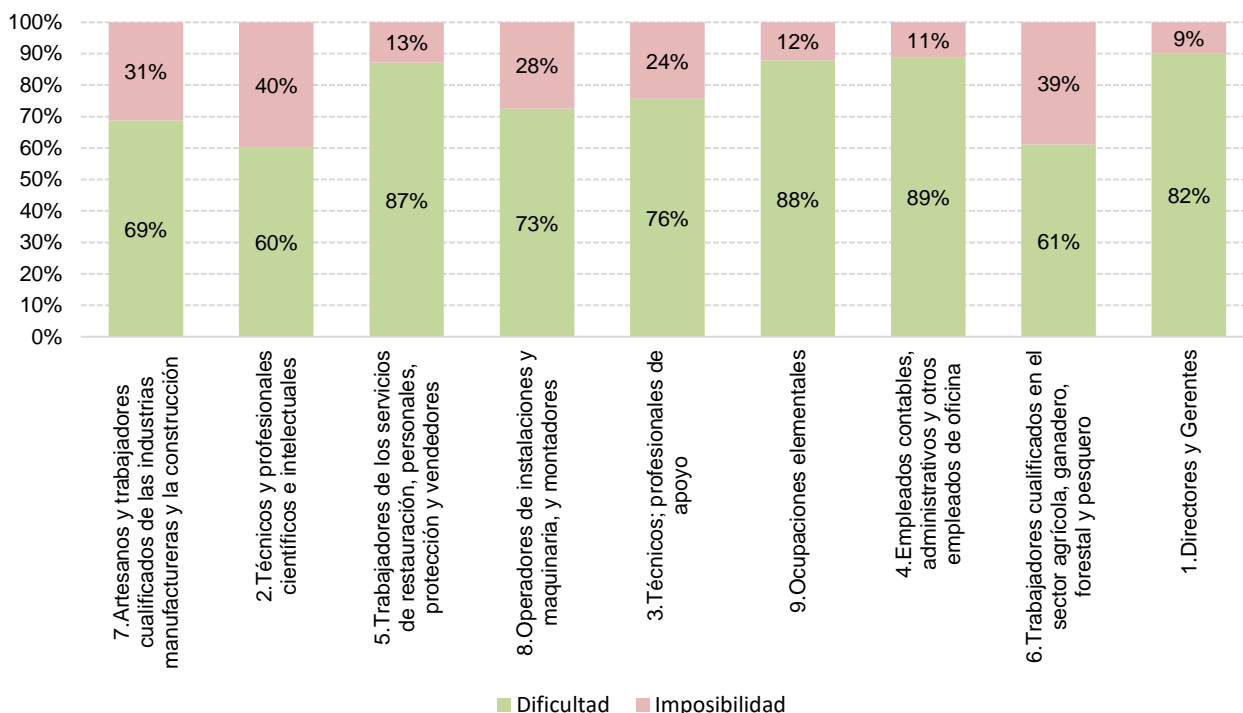


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de su propia Encuesta Desajustes.

En ella se observa claramente un predominio del Gran grupo 7, con más de una de cada tres menciones. Le siguieron, con frecuencia similar, los grupos 2 y 5. Como se verá en el análisis por grupos primarios, la distribución dentro de estos grupos fue muy dispar.

Como se comentaba antes, se introdujo una pregunta en la encuesta para valorar la intensidad de los desajustes en las ocupaciones mencionadas. En el nivel de Grandes grupos, esta fue la distribución:

GRÁFICO 21. ENCUESTA SEPE. INTENSIDAD DEL DESAJUSTE POR GRAN GRUPO



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de su propia Encuesta Desajustes.

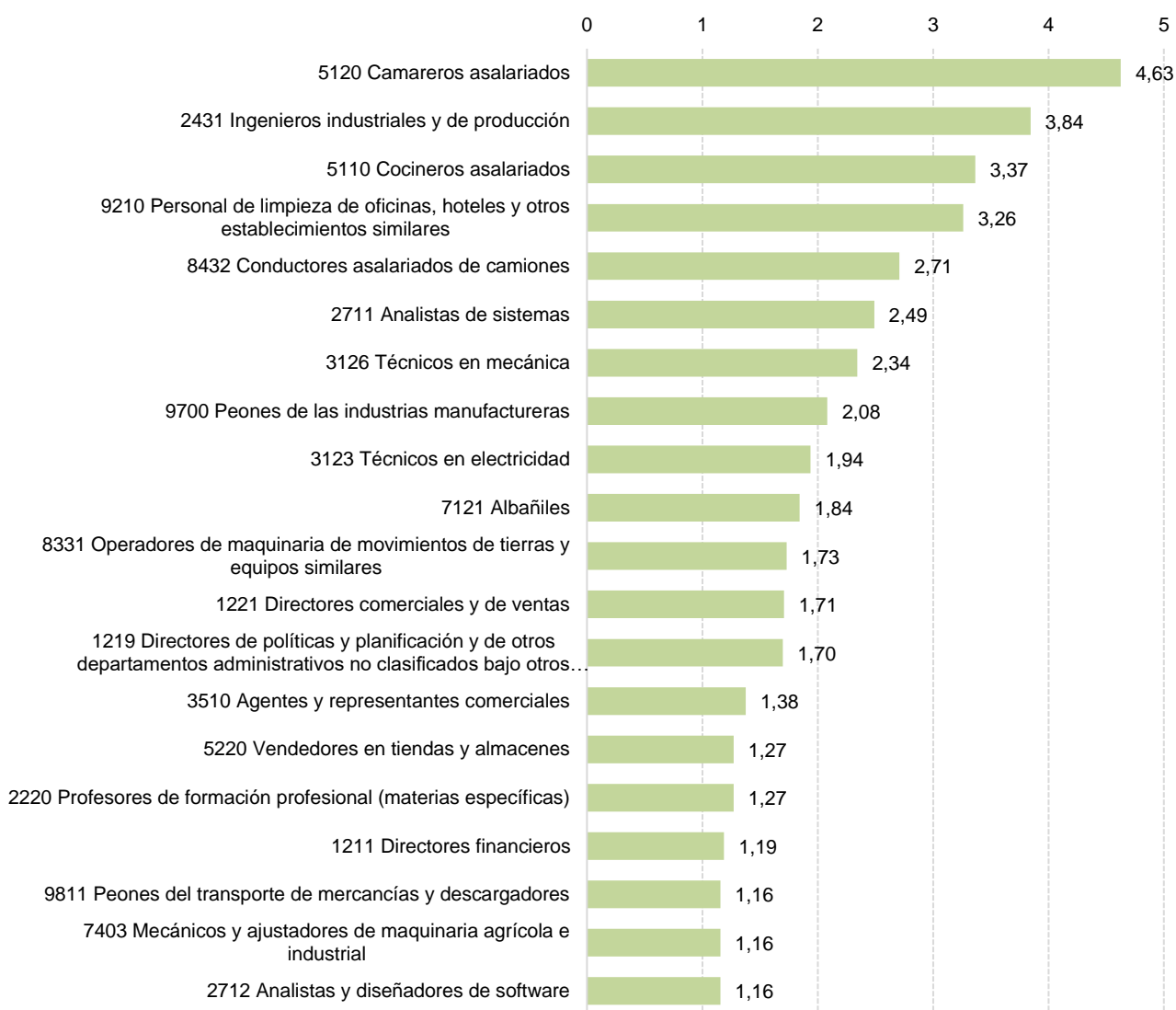
Se podría considerar, a la vista de estos resultados, que tanto el Gran grupo 2 como el Gran grupo 6 muestran mayor intensidad en los desajustes, ya que alrededor del 40 % de las veces en las que se mencionaron ocupaciones pertenecientes a estos grupos, los expertos encuestados consideraron imposible su cobertura.

#### 4.1 Las 20 ocupaciones con desajustes reportadas a nivel Nacional (CNO 4 dígitos)

##### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Sin perder de vista la estructura de la muestra de empresas que compone esta encuesta, que sigue una proporción directa con la afiliación existente según las actividades económicas y, teniendo en cuenta la ausencia de algunas secciones de actividad económica importantes en el muestreo, es posible visualizar cuáles fueron las ocupaciones más mencionadas entre las que las empresas consideraron con alguna dificultad de cobertura:

GRÁFICO 22. EAL. LAS 20 OCUPACIONES CON DIFICULTAD DE COBERTURA MÁS MENCIONADAS  
(FRECUENCIA EN % SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

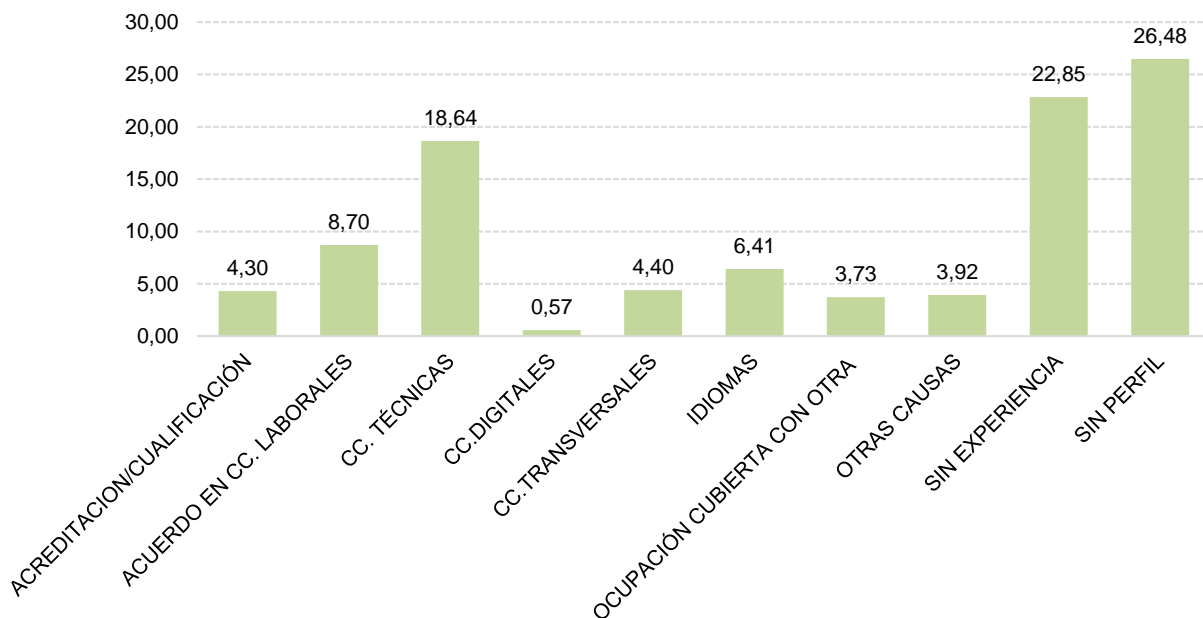
El listado completo comprende 391 ocupaciones diferentes (CNO a cuatro dígitos), pero estas 20 suponen más del 42 % del total de menciones.

Se realizará un breve análisis pormenorizado de las causas de dificultad en las ocupaciones más mencionadas de cada uno de los Grandes grupos, a excepción de los grupos 4 y 6, ya que no aparece ninguna ocupación entre las 20 más mencionadas que pertenezca a estos dos últimos. Al igual que se hizo con los Grandes grupos de ocupación, es posible analizar, tanto la distribución de causas para una ocupación concreta, como la comparativa de esas proporciones con las de la media de las ocupaciones, para detectar lo que caracteriza más a una ocupación frente a las otras.

➤ 5120 - Camareros asalariados

Esta ocupación fue la más mencionada por las empresas encuestadas. El número de causas reportadas fue de 1.046, y su distribución se corresponde con este gráfico:

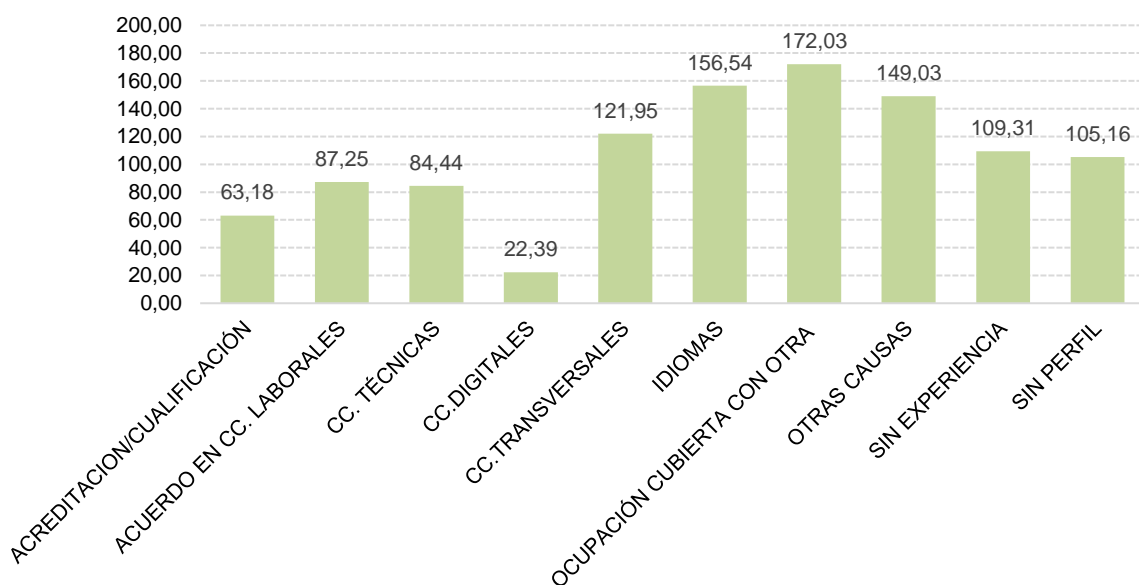
GRÁFICO 23. EAL. CAMAREROS ASALARIADOS. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

El predominio de “falta de candidatos con el perfil adecuado”, la “falta de experiencia” y “las carencias de competencias técnicas” se observa claramente. Sin embargo, de la comparación de estas proporciones con las calculadas sobre la media de todas las ocupaciones, asociando a éstas un índice 100, permite obtener un perfil que identifica mejor a las dificultades asociadas a esta ocupación.

GRÁFICO 24. EAL. CAMAREROS ASALARIADOS. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Con respecto a la media destacar cómo esta ocupación ha tenido que ser cubierta con otras, aunque ello probablemente puede enmascarar una falta de cualificación, que obliga a cubrir finalmente los puestos con personal sin cualificar. Dejando aparte esta interpretación, se observa que, tanto la “carencia de idiomas”, como la “falta de competencias transversales” son rasgos característicos que dificultan la cobertura de esta ocupación.

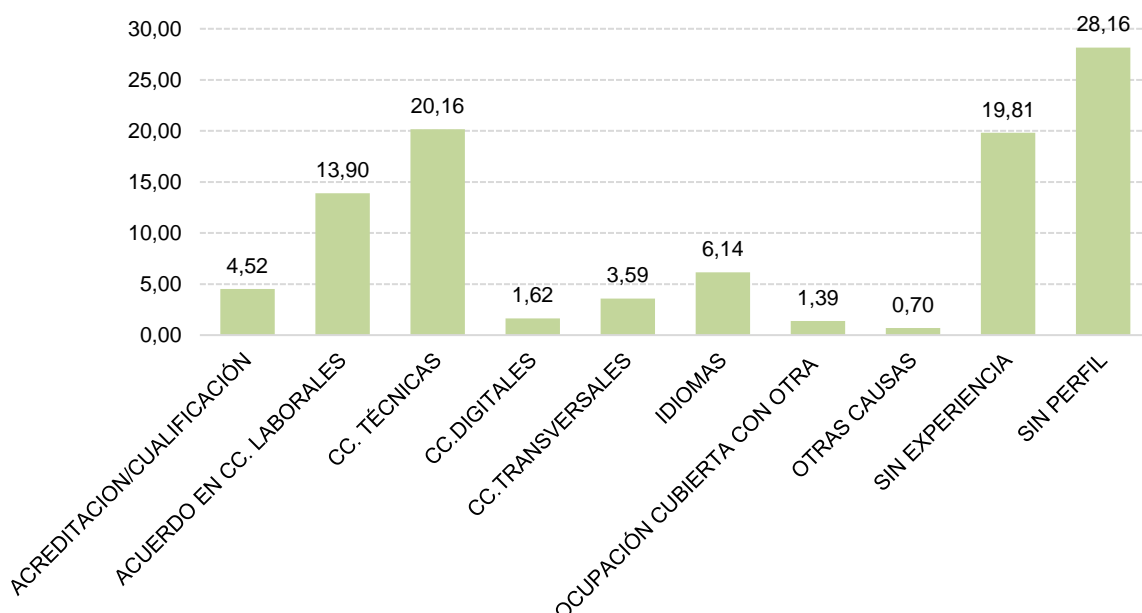
El apartado en el que se mencionan “otras causas” no puede analizarse adecuadamente, dada la heterogeneidad de las respuestas. Muchas de las descritas se podrían atribuir a alguna otra categoría anterior, principalmente a la de “desacuerdo en las condiciones laborales”.

Finalmente, la “falta de competencias digitales” no constituye en este caso una dificultad para las empresas encuestadas.

➤ 2431 – Ingenieros industriales y de producción

Fue la segunda ocupación más mencionada, con 863 causas de dificultad reportadas. Su distribución se corresponde con este gráfico:

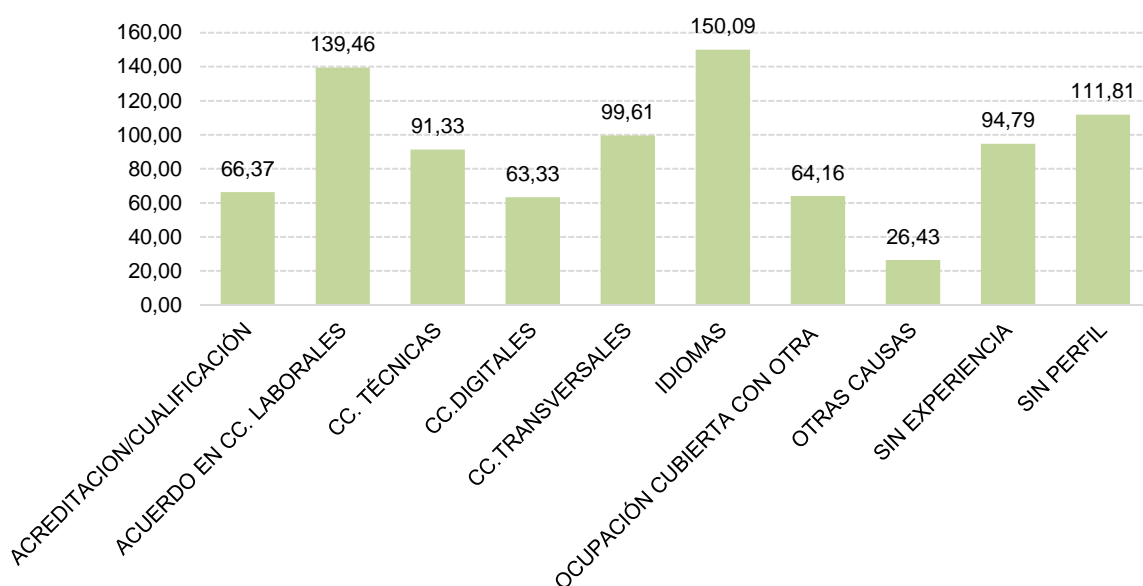
GRÁFICO 25. EAL. INGENIEROS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Nuevamente, la “falta de candidatos con el perfil adecuado”, la “falta de experiencia necesaria” junto a la “carencia de competencias técnicas” son las causas predominantes. Del análisis comparativo con el resto de las ocupaciones, se obtiene esta información:

GRÁFICO 26. EAL. INGENIEROS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100)



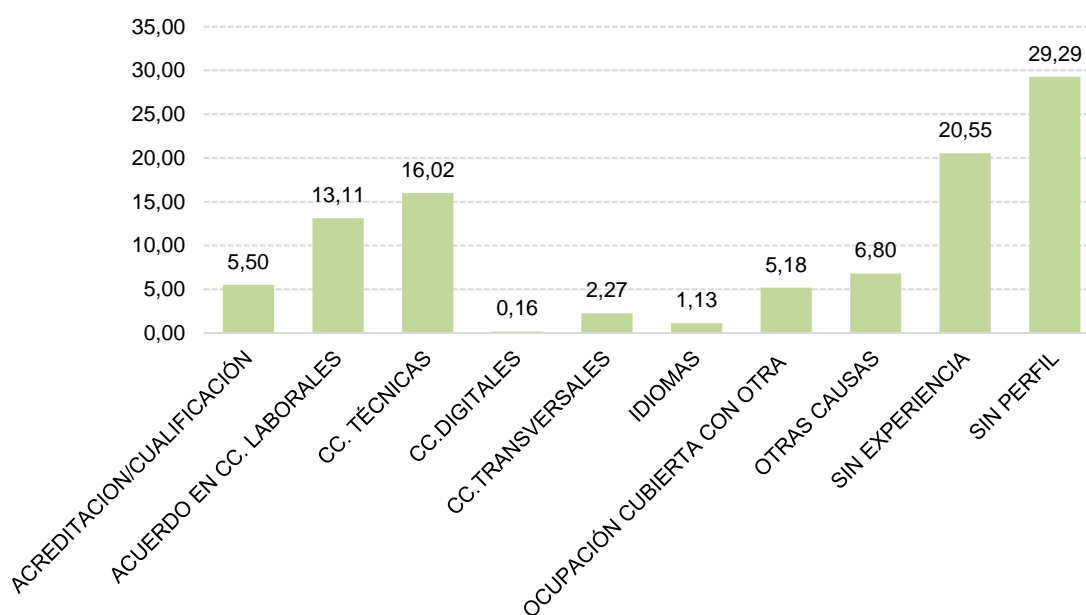
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

En el gráfico se aprecia una importancia superior a la media de “nivel de idiomas”, además de la “falta de acuerdo en las condiciones laborales”, como causas más características de dificultad.

➤ 9210 - Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares:

Fue la cuarta ocupación más mencionada, con 618 causas de dificultad reportadas, y la primera del Gran grupo 9 de ocupaciones elementales. Su distribución se recoge en el gráfico.

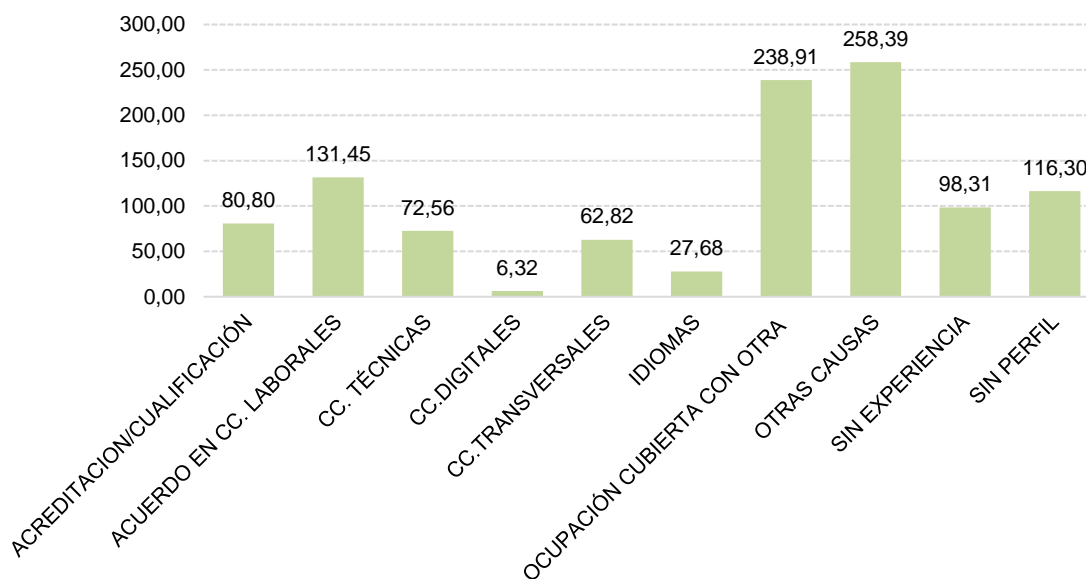
GRÁFICO 27. EAL. PERSONAL DE LIMPIEZA EN OFICINAS, HOTELES Y OTROS. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

En el índice comparativo:

GRÁFICO 28. EAL. PERSONAL DE LIMPIEZA EN OFICINAS, HOTELES Y OTROS. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100)



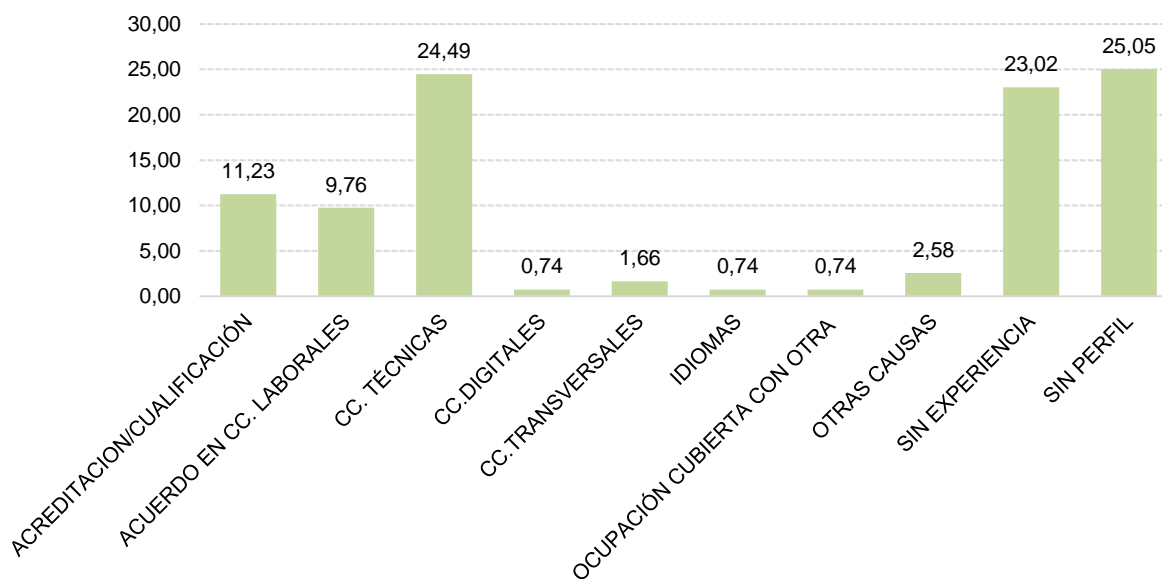
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Como se ha visto en otros casos, en el Gran grupo 9 también destacan con una frecuencia superior a la media, tanto la categoría de “cobertura con otra ocupación” como la de “otras causas”. Aunque la introducción de texto libre en este apartado de la encuesta dificulta una posible clasificación, muchas de ellas se podrían incluir en “falta de acuerdo en las condiciones laborales”, la causa más representativa de la dificultad de cobertura de estos puestos.

➤ 8432 - Conductores asalariados de camiones:

La primera de las ocupaciones en el Gran grupo 8: Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, y la quinta entre todas las ocupaciones, con 543 causas reportadas que se distribuyen conforme este gráfico:

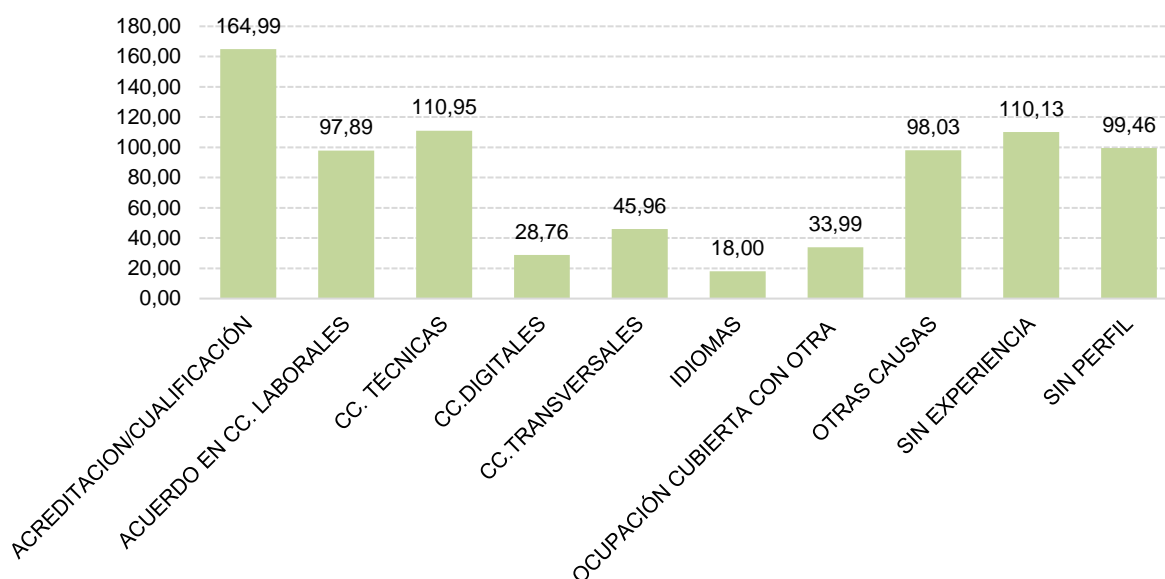
GRÁFICO 29. EAL. CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

El índice del predominio de causas fue el siguiente:

GRÁFICO 30. EAL. CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100)



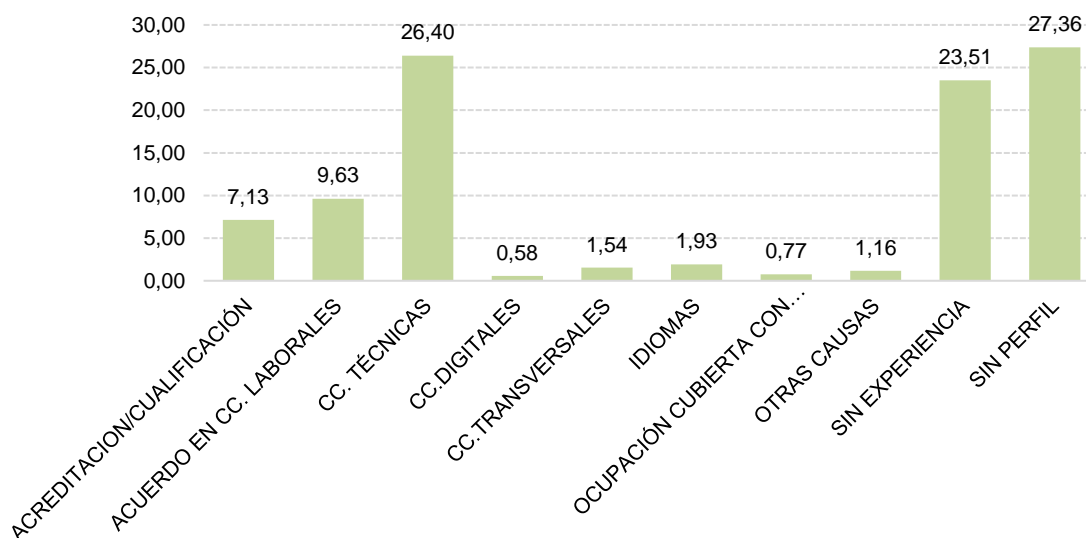
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

La “falta de acreditación/cualificación” destaca claramente en esta ocupación. Este resultado es muy coherente, ya que se trata de una ocupación que requiere una acreditación específica para su ejercicio (carnet C y CAP adaptado al tipo de transporte del que se trate). También alcanzan una significación por encima de la media, tanto la “falta de competencias técnicas” y como la “insuficiente experiencia”.

➤ 3126 - Técnicos en mecánica

La primera de las ocupaciones pertenecientes al Gran grupo 3: Técnicos y profesionales de apoyo, y la que ocupa el lugar número 7 en el ranking global, con 519 causas reportadas, muestra esta distribución:

GRÁFICO 31. EAL. TÉCNICOS EN MECÁNICA. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %

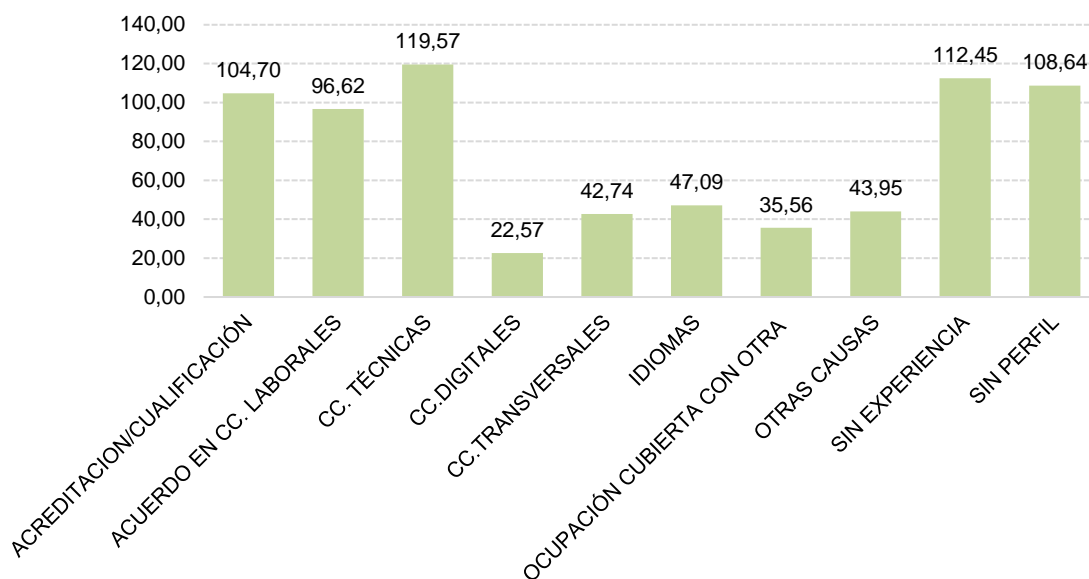


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.



Y su índice con respecto a la media sería el siguiente:

GRÁFICO 32. EAL. TÉCNICOS EN MECÁNICA. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100)



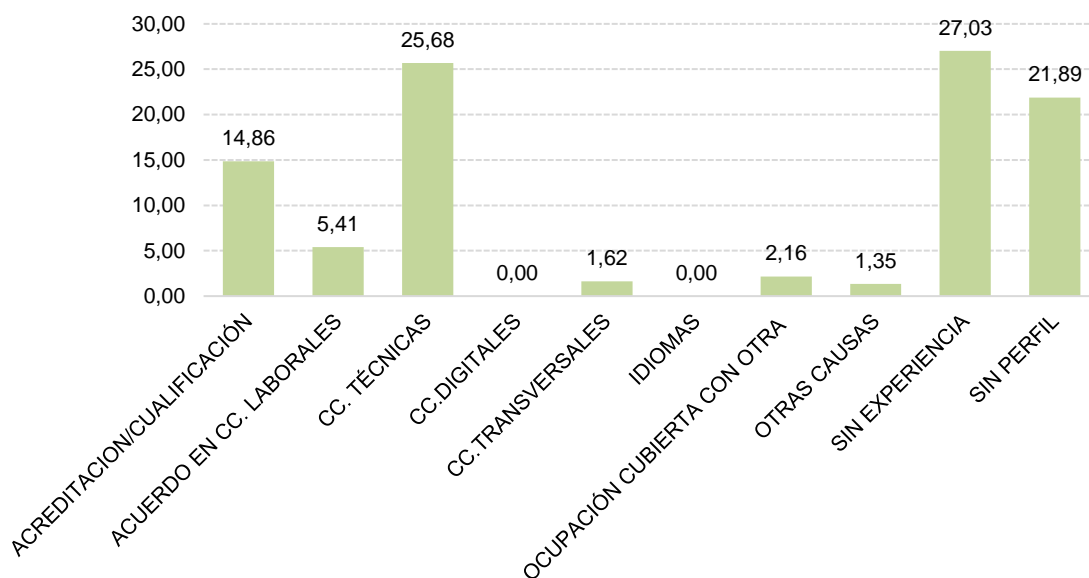
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Aunque ninguna causa destaca especialmente sobre la media, predominan tanto la “falta de competencias técnicas” como la “falta de experiencia y de candidatos con el perfil adecuado”, así como la “falta de acreditación/cualificación”. Lo menos relevante en esta ocupación, al igual que en otras similares de este grupo, son las “competencias digitales”, las “transversales”, y el dominio de “idiomas”.

➤ 7121 - Albañiles

Primera ocupación del Gran grupo 7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, y la que décima más mencionada. El número total de causas reportadas fue de 370, distribuidas de esta forma:

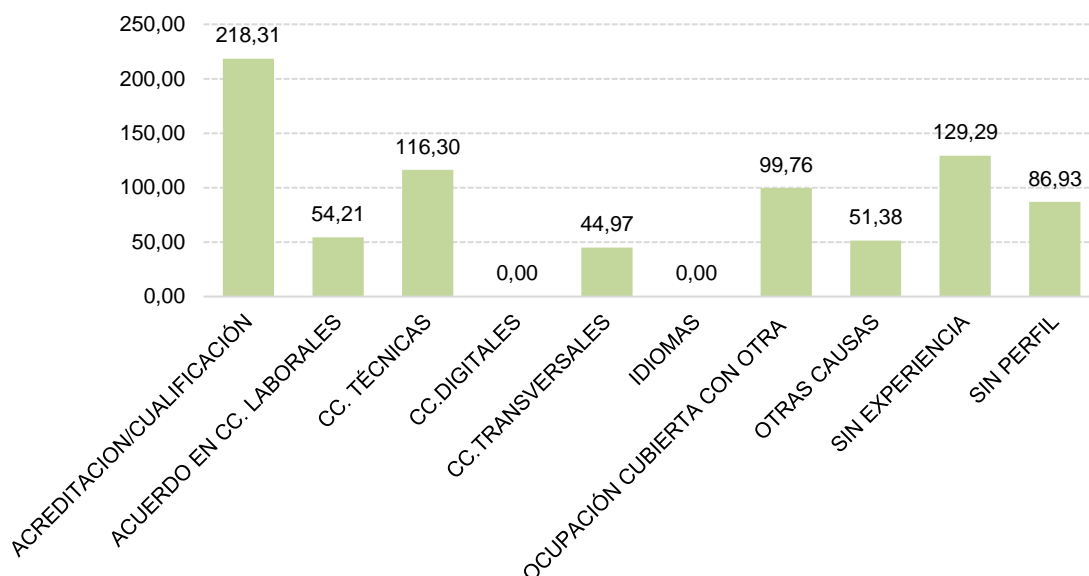
GRÁFICO 33. EAL. ALBAÑILES. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Se representa a continuación la distribución del índice sobre la media de todas las ocupaciones.

GRÁFICO 34. EAL. ALBAÑILES. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100)



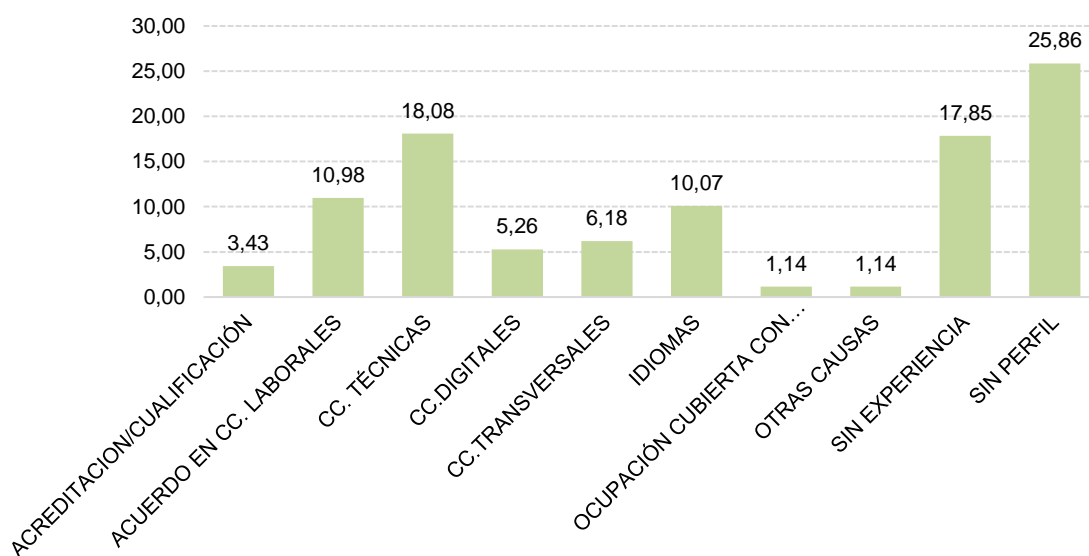
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

En este caso es posible identificar una causa que destaca especialmente sobre las demás y también sobre la media de las ocupaciones: “falta de acreditación/cualificación”. Al tratarse de una ocupación muy técnica, el resultado es coherente, al igual que ocurre con otras muchas pertenecientes a éste y al Gran grupo 8. Es también destacable en sentido contrario, que tanto la “falta de competencias digitales” como los “idiomas” no sean mencionadas por ninguna empresa encuestada a estos efectos.

➤ 1221 – Directores comerciales y de ventas

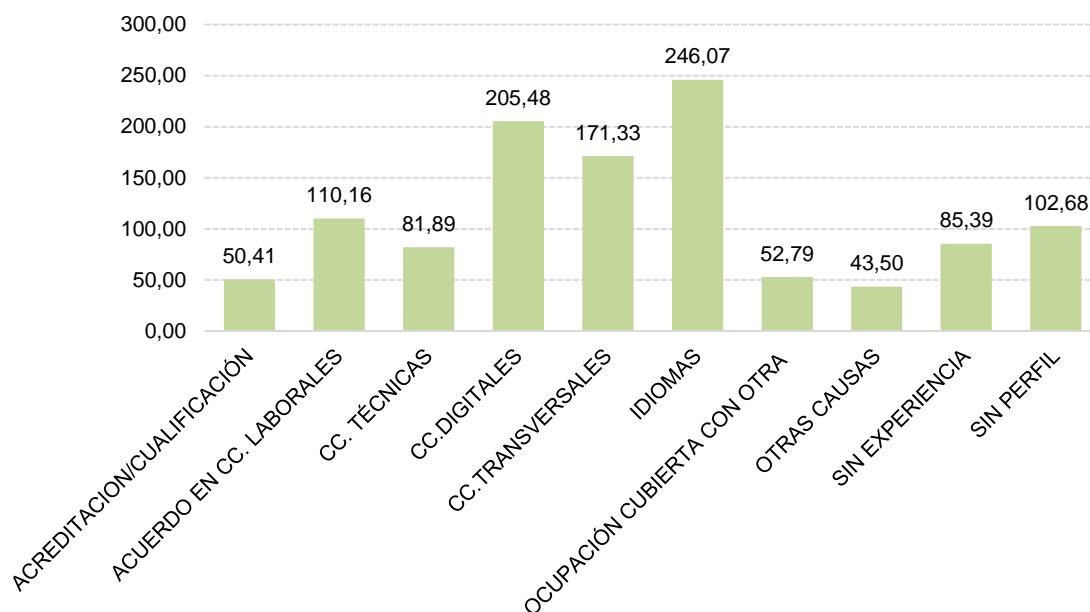
Llegamos a la última ocupación de un Gran grupo incluida entre las 20 más mencionadas. La primera perteneciente al Gran grupo 1: Directores y gerentes, y la número 12 en cuanto a la frecuencia de mención, con 437 causas de dificultad reportadas. Sus gráficos de distribución y predominio de causas sobre la media fueron:

GRÁFICO 35. EAL. DIRECTORES COMERCIALES Y DE VENTAS. DISTRIBUCIÓN DE LAS CAUSAS MENCIONADAS EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

GRÁFICO 36. EAL. DIRECTORES COMERCIALES Y DE VENTAS. ÍNDICE CON RESPECTO A LA MEDIA DE LAS OCUPACIONES (SOBRE 100)



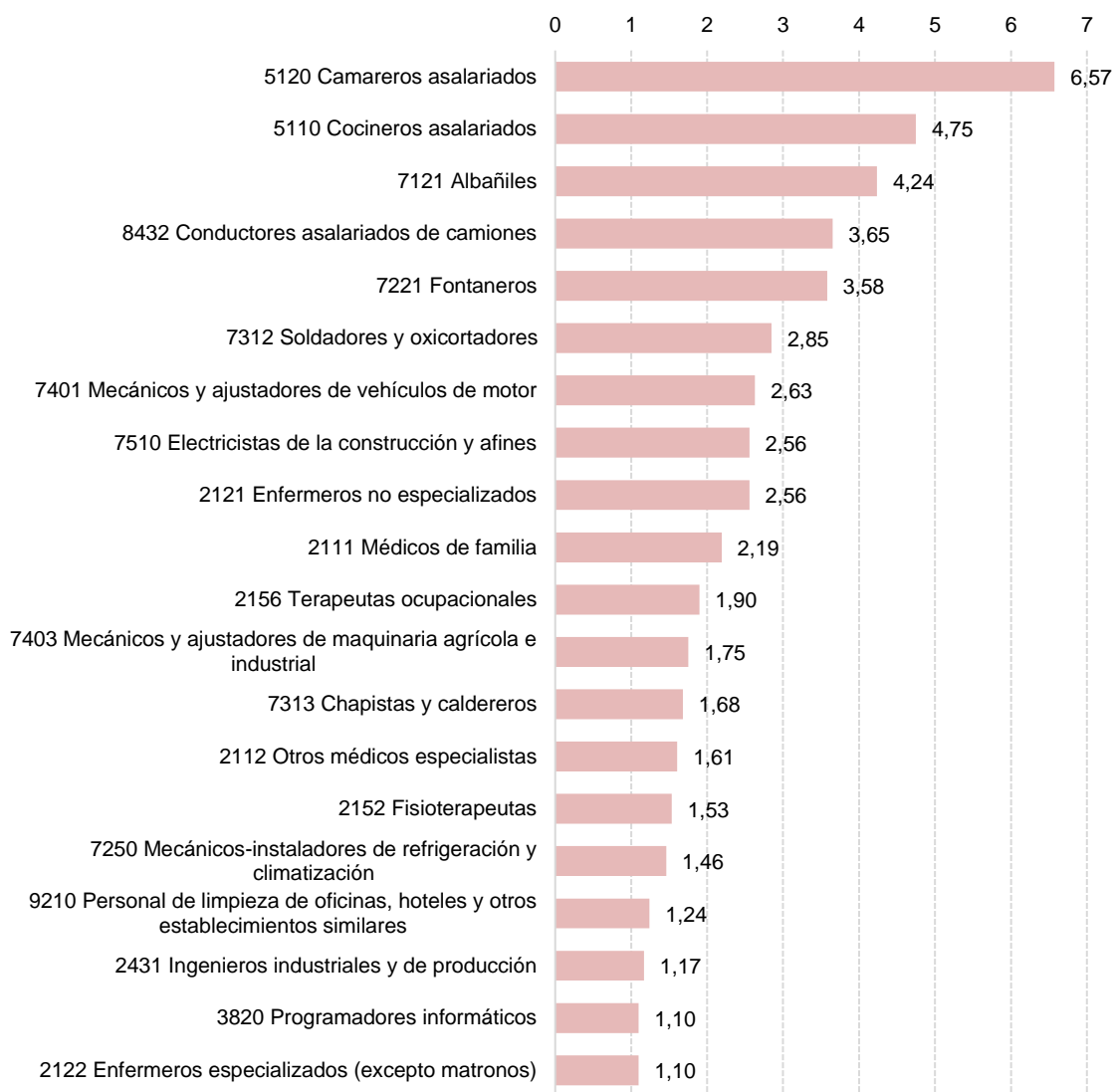
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

En este caso existen tres causas muy dominantes: la “falta de competencias digitales” y “transversales” y, sobre todo, “idiomas”. Todas las ocupaciones de este Gran grupo 1 muestran una distribución similar, ya que comparten perfiles muy parecidos, estando sus diferencias asociadas a la especificidad de la actividad de las empresas que dirigen o gestionan.

ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Se indican a continuación las ocupaciones más mencionadas por las personas expertas encuestadas.

GRÁFICO 37. LAS 20 OCUPACIONES CON DESAJUSTES MÁS MENCIONADAS (FRECUENCIA EN % SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de datos propios: Encuesta Desajustes.

Aunque el número de ocupaciones diferentes mencionadas en la encuesta es de 236, éstas 20 agrupan más del 50 % del total de registros.

Las dos ocupaciones con mayor número de menciones dentro de la sección de Hostelería, son, además, las únicas pertenecientes al Gran grupo 5. Por el contrario, en los Grandes grupos 2 y 7, se da una gran variedad de ocupaciones diferentes. Es destacable que las ocupaciones que se mencionan del Gran grupo 2 pertenecen, de forma casi exclusiva (seis de las siete que aparecen), a las actividades sanitarias y de servicios sociales.

# **R**ESULTADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS

## 5. RESULTADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS

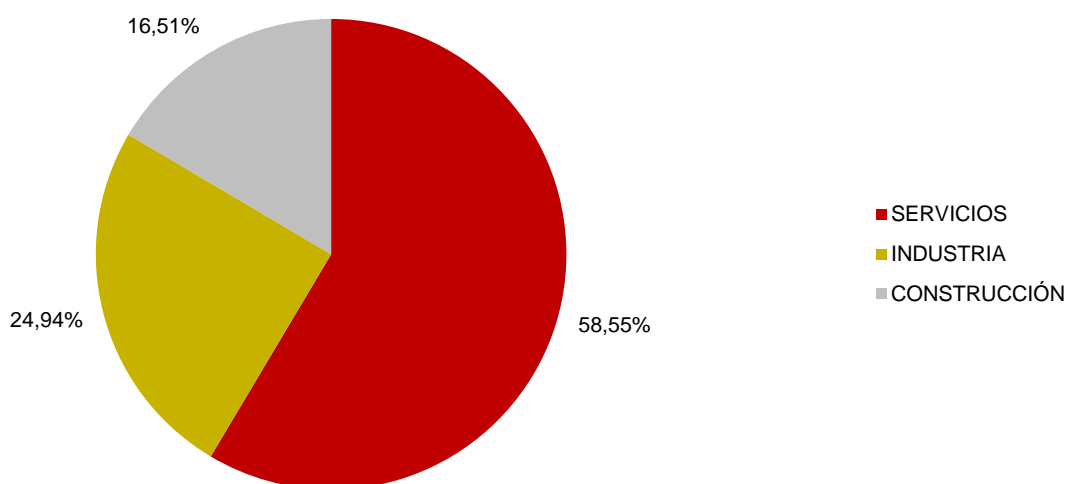
### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

La información sobre la actividad económica de las empresas encuestadas permite un análisis sectorial de las dificultades de cobertura. Es posible conocer qué sectores o divisiones de actividad reportan más dificultad, en términos relativos, para cubrir algunas ocupaciones. Por otro lado, permite conocer las causas con mayor peso en cada uno de los sectores o divisiones de actividad.

Hay que tener en cuenta la importante restricción que supone para el análisis la falta de empresas encuestadas pertenecientes a algunas secciones de actividad, tal y como se especifica en el punto 2. Evidentemente, su falta de presencia en la encuesta no implica la inexistencia de dificultades importantes en la cobertura de puestos en actividades tan importantes como la agricultura, la sanidad o la educación, como ya muestran otros estudios.

La distribución de las causas de dificultad mencionadas, de acuerdo con el sector al que pertenece la empresa encuestada, sería:

GRÁFICO 38. EAL. FRECUENCIA DE CAUSAS DE DIFICULTAD SEGÚN SECTOR ECONÓMICO



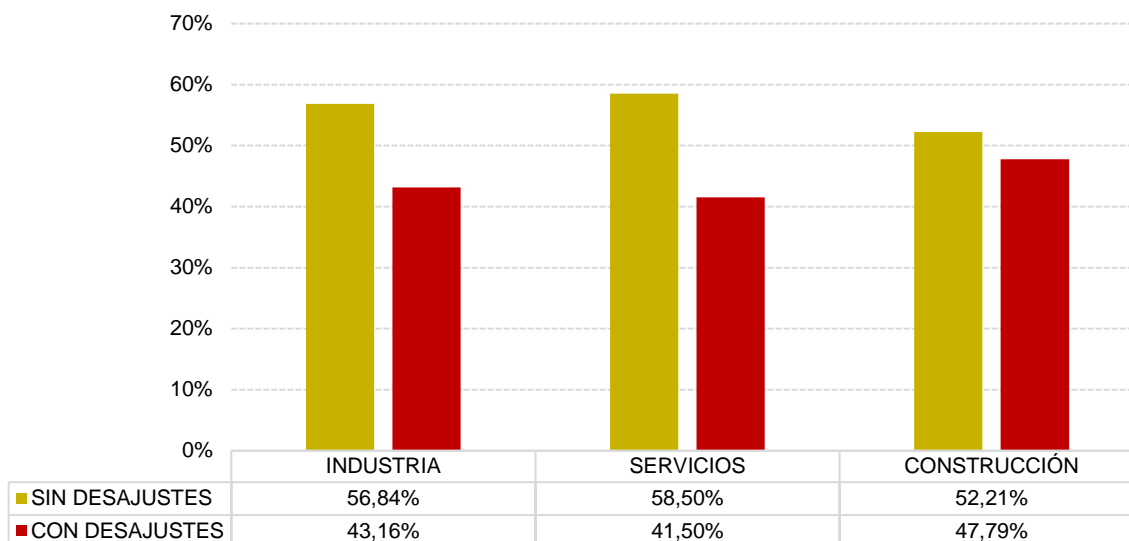
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Este gráfico, no obstante, refleja casi exactamente la distribución de la muestra global de empresas por sectores, por lo que no debe interpretarse que existe una mayor dificultad en un sector u otro.

A continuación, se indica globalmente, el porcentaje de empresas que encuentran dificultades en cubrir algún puesto, según el sector al que pertenecen.

El sector de la construcción presenta el porcentaje más elevado de empresas que reportaron alguna dificultad, seguido de la industria y los servicios. En todo caso, la disparidad de actividades económicas que integran este último sector, principalmente, requiere un examen más detallado de las actividades concretas.

GRÁFICO 39. EAL. DESAJUSTES REPORTADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

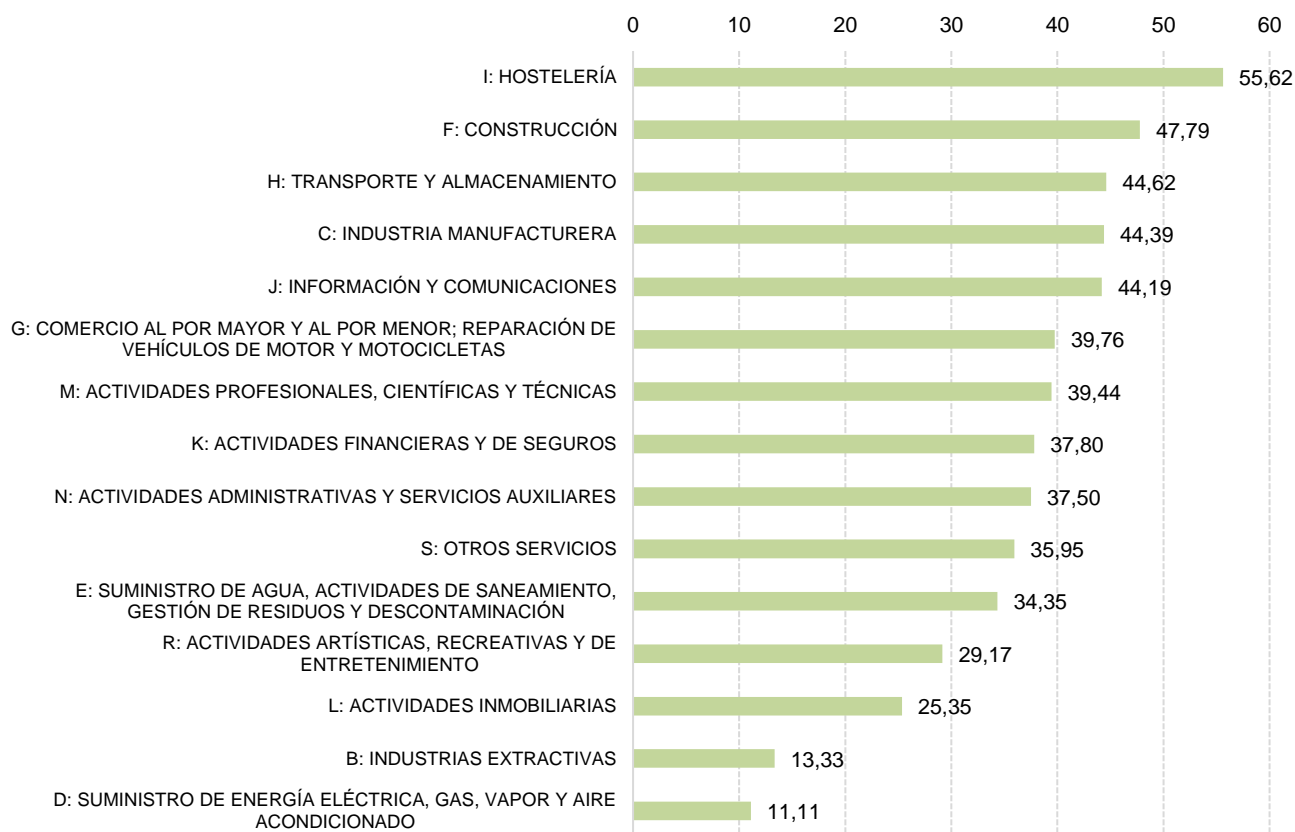


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Un análisis comparativo de las causas en cada sector económico, equivalente al que se hizo para los Grandes grupos, muestra que, en el sector de la construcción, la falta de acreditación/cualificación tuvo un peso relativo muy superior a la media de los tres sectores (11,07 % frente a una media del 6,81 %), mientras que en el sector servicios, el peso de las carencias en idiomas y en competencias digitales fue predominante. En la industria no destacó claramente ninguna causa sobre la media de los tres sectores. Recordemos, no obstante, que más de dos tercios de las causas reportadas globalmente correspondieron a la falta de perfil adecuado, la “falta de competencias técnicas” o la falta de experiencia. En la construcción, este porcentaje conjunto fue del 72 %, en la industria del 71 % y en los servicios del 66 %.

Considerando las 15 secciones de actividad que entraban en la muestra, los porcentajes de las empresas que reportaron dificultades sería como sigue:

GRÁFICO 40. EAL. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE REPORTARON DIFICULTAD SEGÚN SECCIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

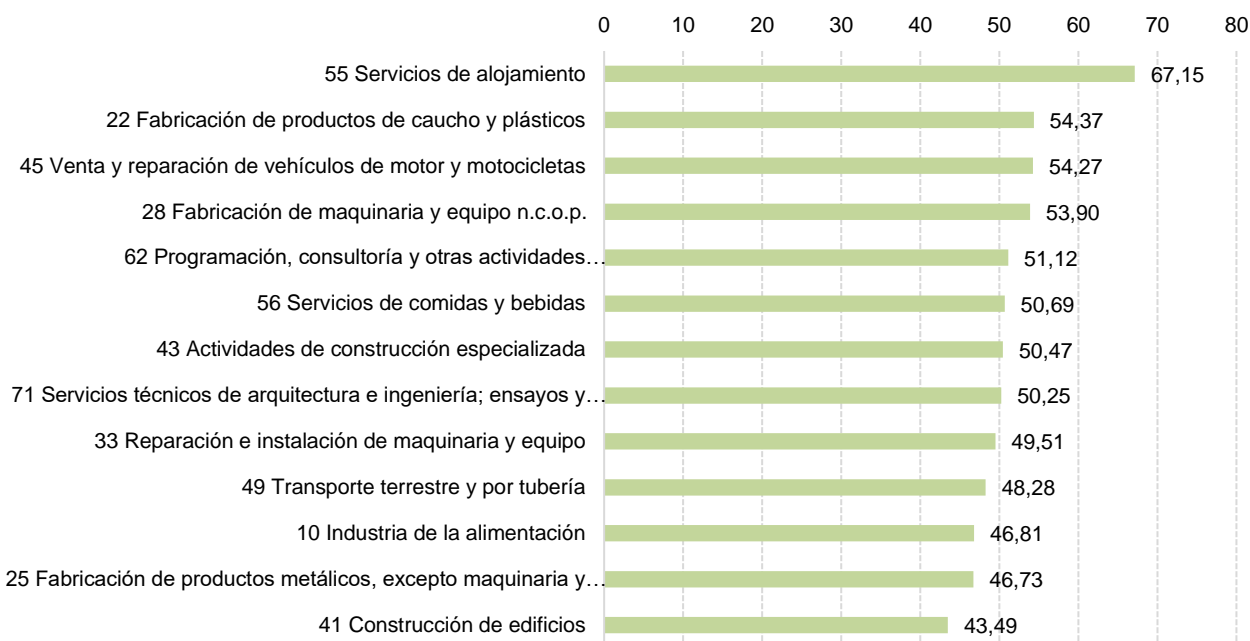
Las tres secciones que reportaron porcentajes más bajos coinciden, precisamente, con las menos representativas en la muestra. Debido al escaso número de empresas encuestadas en estas secciones, el error debido al muestreo puede ser importante.

Entre las restantes destaca por encima de todas, la sección de Hostelería, siendo la única en la que más de la mitad de las empresas refieren dificultades en cubrir alguna ocupación. La siguen, con valores más similares, Construcción, Transporte y almacenamiento, Industria manufacturera e Información y comunicaciones. Estas cinco secciones de actividad son las únicas que superan la media de la muestra global, que fue del 42,83 %.

La EAL permite un estudio sectorial más específico de las dificultades de cobertura, a través de las divisiones de actividad económica de las empresas encuestadas (clasificación CNAE a dos dígitos). En la muestra aparecen 74 divisiones de actividad diferentes. Seleccionando aquellas en las que el número de empresas encuestadas fue superior a 100, y en las que el porcentaje que encontró dificultad fue superior a la media (42,83 %), ordenando según el porcentaje de empresas que encontraron dificultades, obtenemos el gráfico:



GRÁFICO 41. EAL. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE REPORTARON DIFICULTAD SEGÚN DIVISIÓN ECONÓMICA

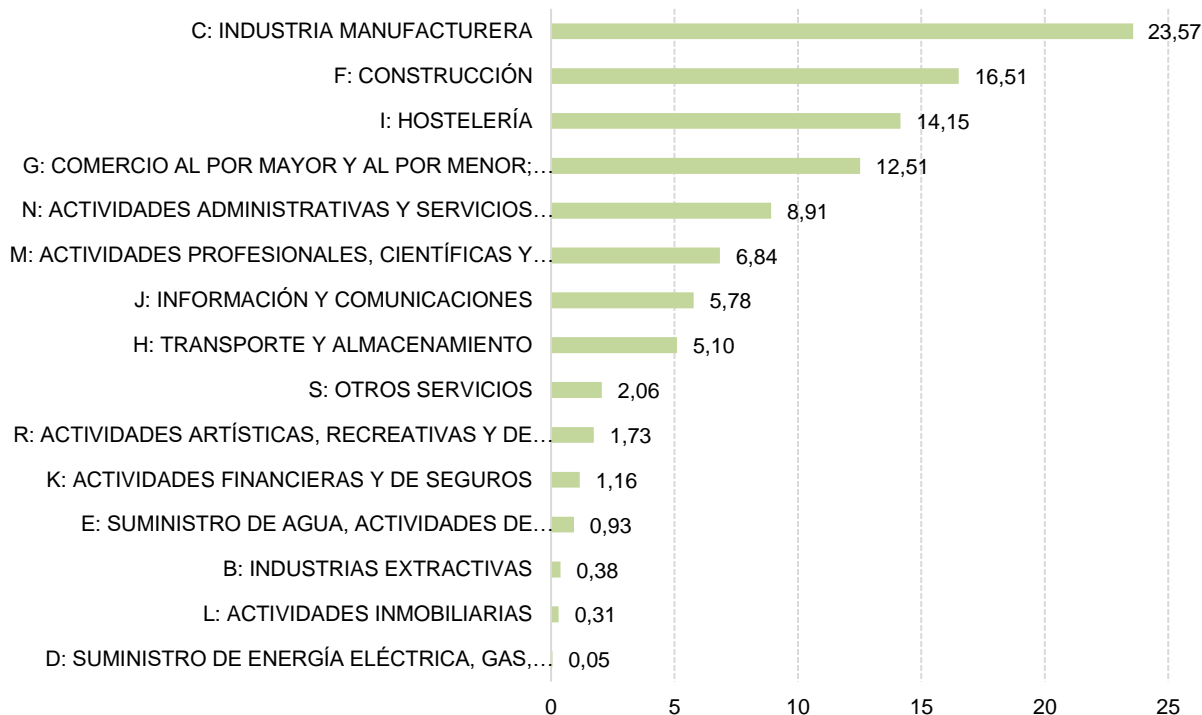


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Destaca de manera notable la división de Servicios de alojamiento, perteneciente a la sección de Hostelería. En esta actividad, dos de cada tres empresas declararon alguna ocupación con dificultad de cobertura.

Por último, considerando exclusivamente las empresas que sí declararon dificultad, la distribución del total de causas reportadas según la sección de actividad fue la siguiente:

GRÁFICO 42. EAL. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE CAUSAS REPORTADAS SEGÚN SECCIÓN DE ACTIVIDAD



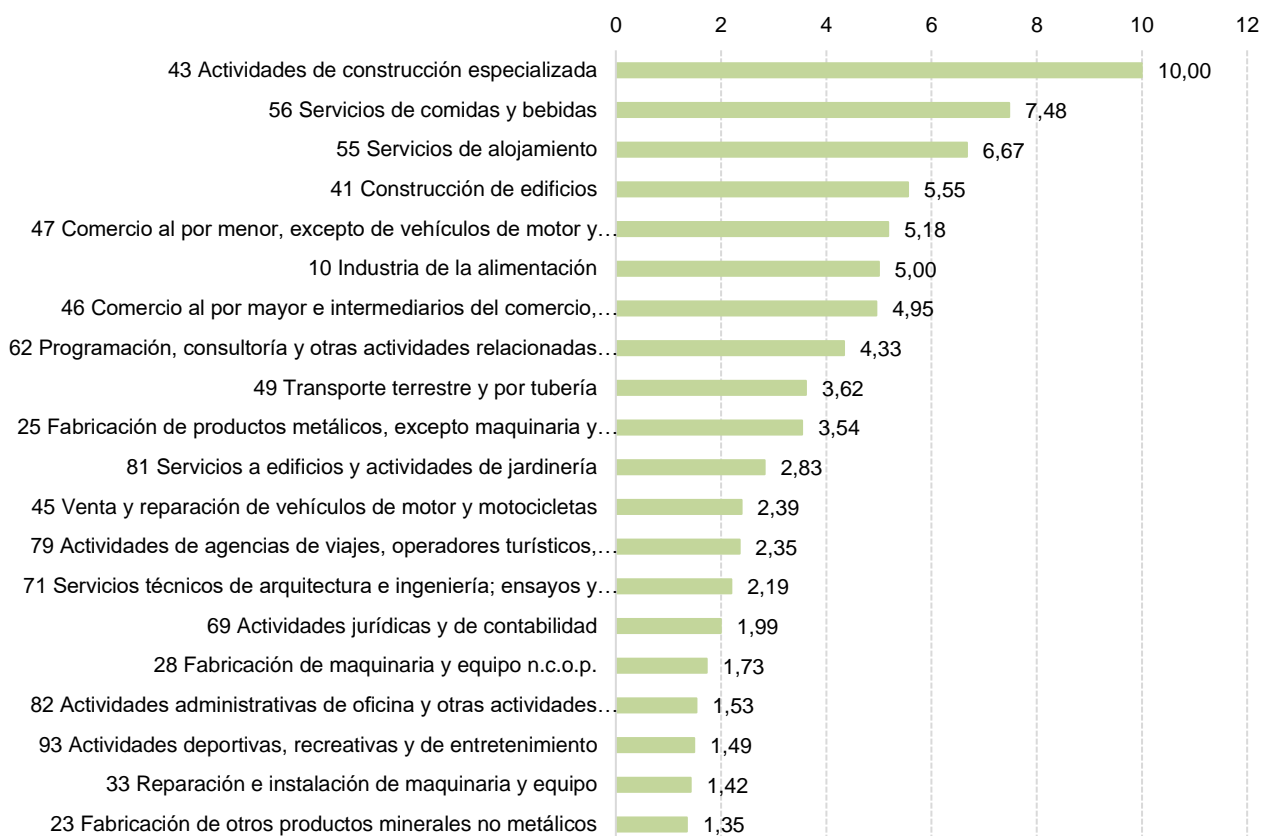
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Industria manufacturera, Construcción y Hostelería comparten los primeros puestos, tanto en número de causas reportadas como en porcentaje de empresas que declararon dificultad.

### 5.1 Las 20 divisiones de actividad con más causas de desajustes

Descendiendo otro nivel más de desagregación en la actividad económica, se alcanza una muestra de las 74 divisiones de actividad económica entre las empresas encuestadas. A continuación, se indican las 20 divisiones con más causas reportadas:

GRÁFICO 43. EAL. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON MÁS CAUSAS DE DESAJUSTE REPORTADAS (EN % SOBRE EL TOTAL)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Estas 20 actividades agrupan más del 75 % del total de causas reportadas. Sin embargo, puede resultar llamativo que entre las cinco primeras no se encuentre ninguna perteneciente a la sección de Industria manufacturera, la que agrupó más causas de desajuste. Esto es debido a que, en esta sección existen 20 divisiones de actividad económica diferentes, que constituyen esencialmente todo el sector industrial en cuanto a la muestra de empresas se refiere.

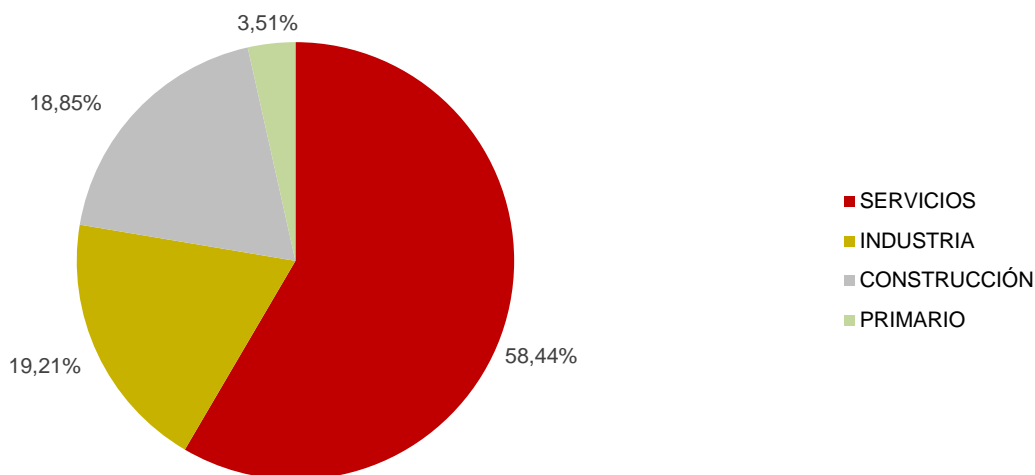
#### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

El análisis por actividades económicas con desajustes se puede realizar de igual forma que el de las ocupaciones, ya que también se les preguntó a los expertos por las divisiones de actividad económica (CNAE a dos dígitos) en las que han detectado esas dificultades, y que será la que asocian a la ocupación de que se trate. Es decir, por cada ocupación mencionada, la persona entrevistada asocia una actividad económica. No obstante, es presumible que, si el experto pertenece a una empresa, la actividad económica que mencione sea la propia.

Por el contrario, en la EAL no se introduce esta pregunta, ya que se registra la actividad económica de la empresa encuestada, lo que también permite un análisis estadístico sectorial.

En esta encuesta, pueden aparecer por lo tanto todos los sectores y todas las actividades económicas, sin el sesgo importante que supone la restricción de secciones en las empresas encuestadas de la EAL. La distribución de ocupaciones con desajustes, de acuerdo con el sector económico mencionado, se correspondería con el próximo gráfico.

GRÁFICO 44. ENCUESTA SEPE. FRECUENCIA DE OCUPACIONES DESAJUSTADAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

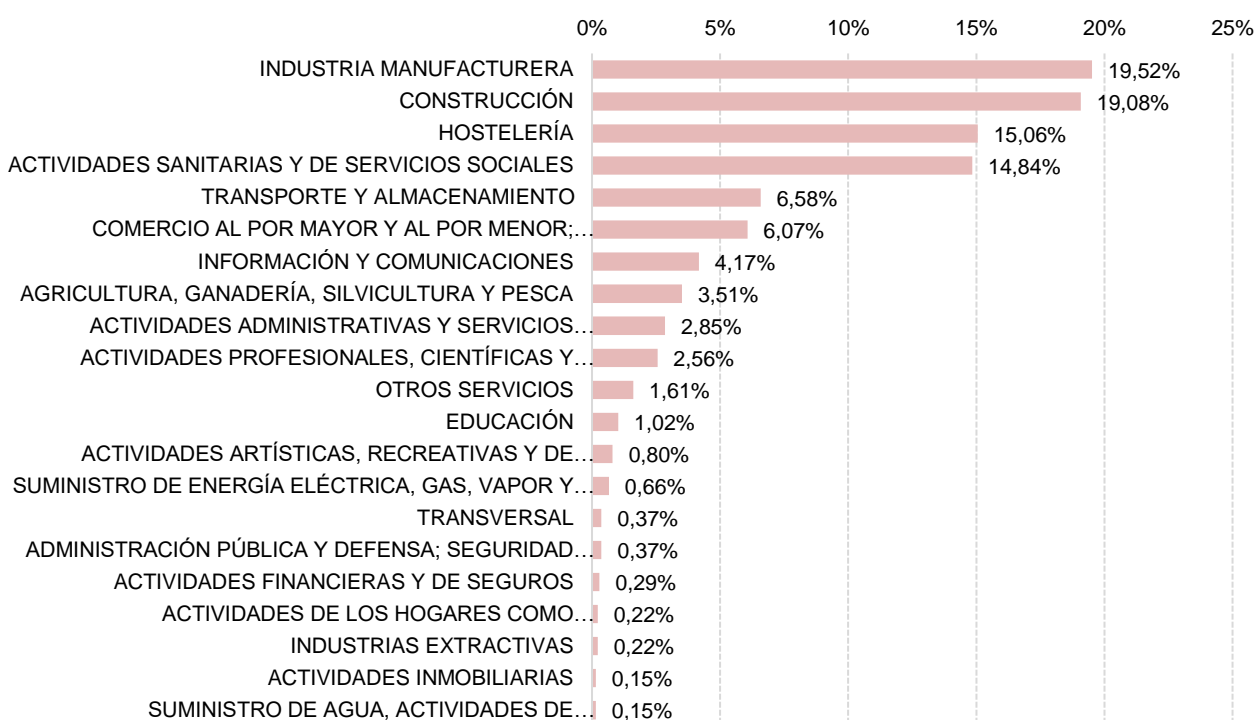


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de su propia Encuesta Desajustes.

Con un predominio amplio del sector servicios, dado que cuenta con un número de ocupaciones asociadas muy superior, tanto la industria como la construcción tuvieron una proporción similar, mientras que el sector primario fue residual.

En el próximo nivel de desagregación, el de las secciones de actividad económica, la distribución ha sido la siguiente:

GRÁFICO 45. ENCUESTA SEPE. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES SEGÚN SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA



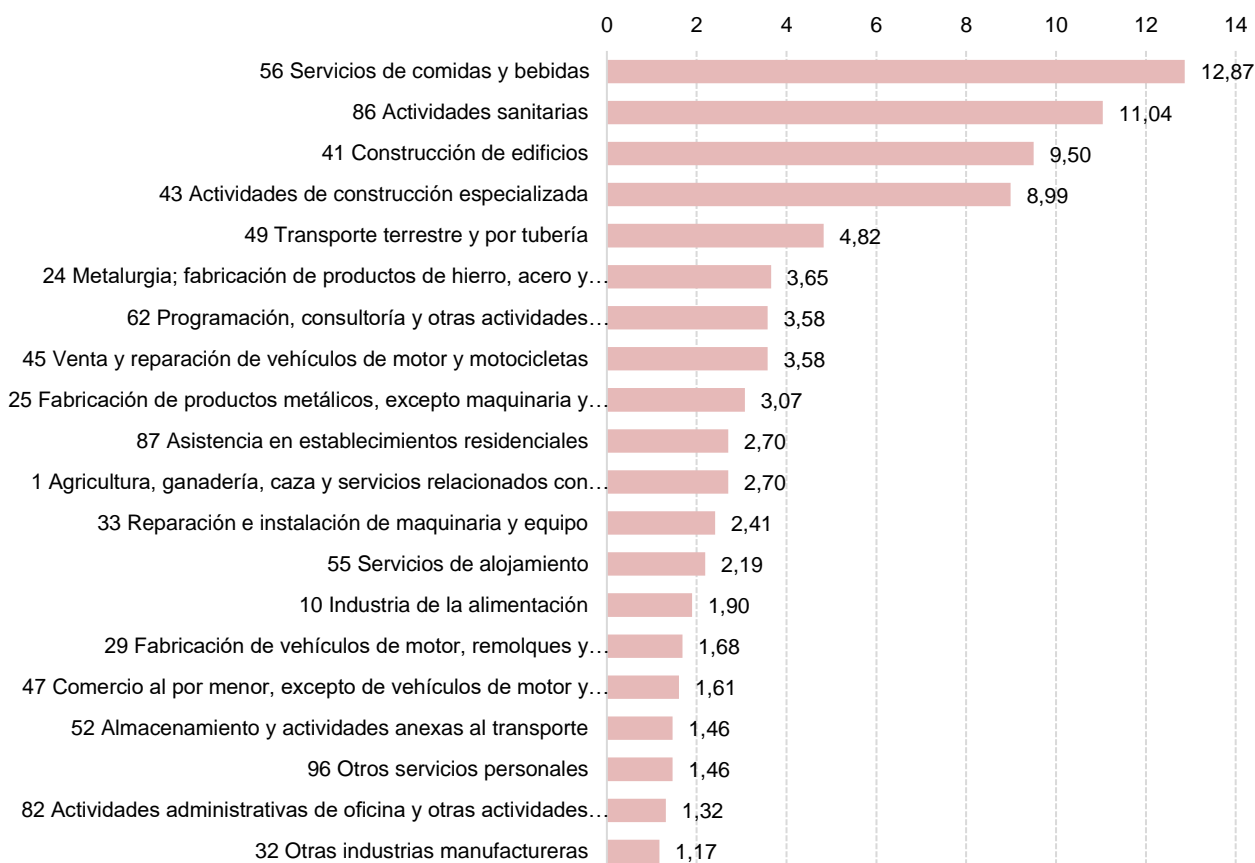
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de su propia Encuesta Desajustes.

Tan solo las cuatro primeras secciones agrupan un 68,5 % del total de ocupaciones mencionadas, siendo, además, las más representativas en tres de los cuatro sectores.

Entre las secciones se ha incluido la categoría de “TRANSVERSAL”, que hace referencia a que la ocupación mencionada pueda estar presente en distintas secciones de actividad, según indican los expertos encuestados.

Descendiendo al nivel de división de actividad económica, las actividades más mencionadas fueron:

GRÁFICO 46. ENCUESTA SEPE. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON MÁS OCUPACIONES CON DESAJUSTES (EN % SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de su propia Encuesta Desajustes.

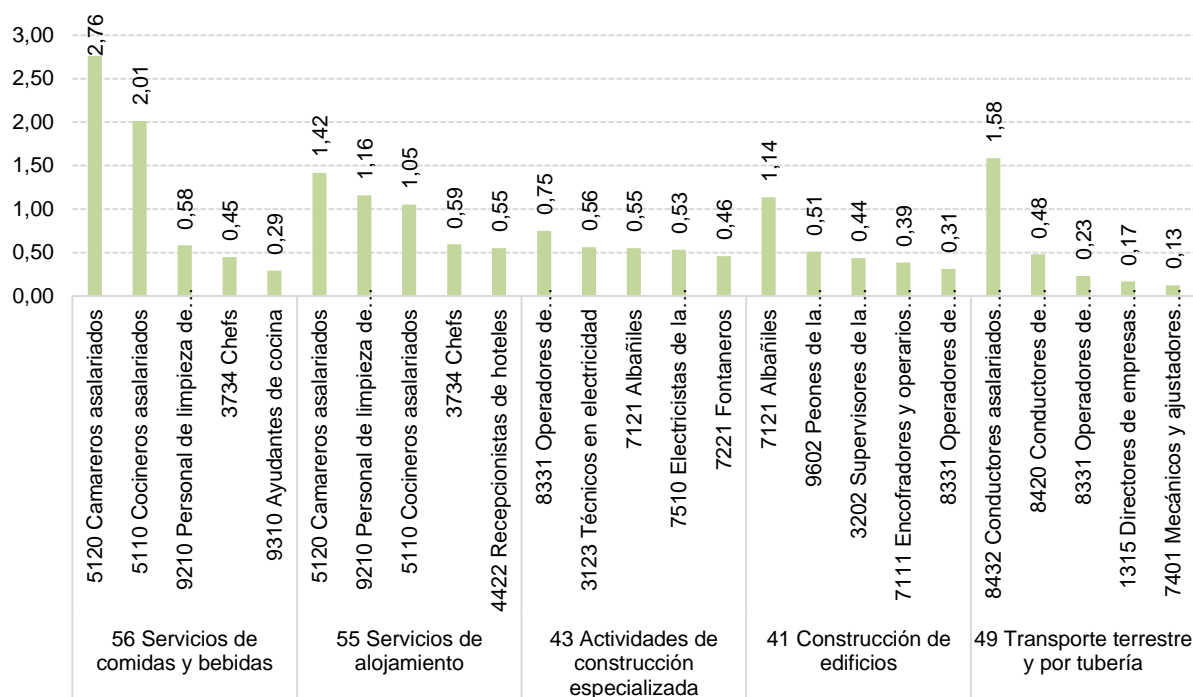
Nuevamente, a nivel de división económica también existe una gran concentración en los desajustes, ya que las cuatro primeras suponen un 42,4 % del total. El conjunto de las 20 con más desajustes llega al 81,73 %, a pesar de que el total de divisiones de actividad distintas, presentes en la encuesta, fue de 77.

Igual que ocurría con la EAL, a pesar de que la Industria manufacturera es la más mencionada entre las secciones de actividad, a nivel de división la primera perteneciente a esta sección aparece en sexto lugar. Como también se comentaba anteriormente, la razón es que el número de divisiones de actividad que componen esta sección es muy elevado, un total de 23, distribuyéndose los desajustes entre ellas de manera bastante uniforme.

Por último, se muestran unos gráficos resumen para ambos estudios (EAL y ENCUESTA DESAJUSTES), en los que se representan conjuntamente las actividades económicas más significativas, en cuanto a desajustes, y sus ocupaciones predominantes asociadas. En ellos, se muestran las cinco divisiones de actividad económica tales que, la suma de las cinco primeras ocupaciones es mayor, según orden decreciente:

ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

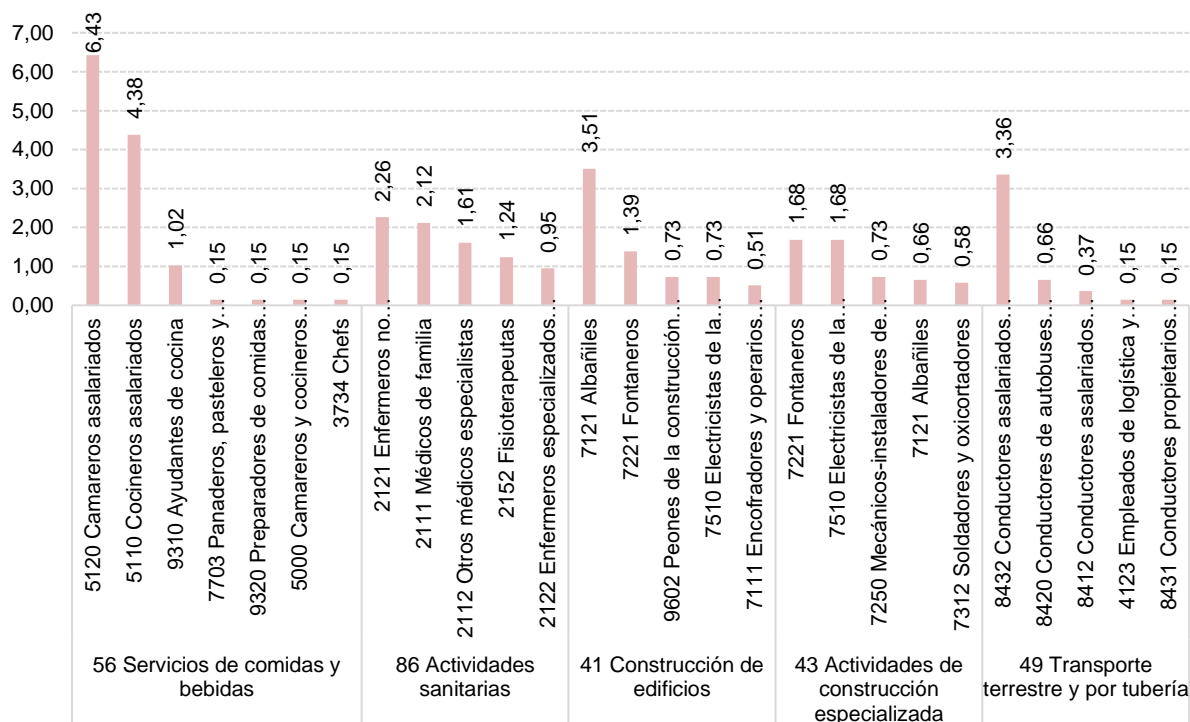
GRÁFICO 47. EAL. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES MENCIONADAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

GRÁFICO 48. ENCUESTA SEPE. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES MENCIONADAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de su propia Encuesta Desajustes.

# **C**AUSAS POR LAS QUE SE PRODUCEN LOS DESAJUSTES

---

## 6. CAUSAS POR LAS QUE SE PRODUCEN LOS DESAJUSTES

---

### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Otro enfoque a la hora de analizar las causas de dificultad en una ocupación o actividad es estudiar la representatividad de cada una de ellas en la causa de dificultad mencionada. Puesto que la presencia de cada ocupación o actividad en la muestra puede ser muy diferente, es preciso analizar el peso que tiene una determinada causa en cada una de las ocupaciones o actividades, de forma relativa. Se utiliza de nuevo un Índice de cada ocupación o actividad para una causa dada, que se ha definido como la relación en porcentaje, entre el peso de la causa en esa ocupación o actividad y el peso global de dicha causa.

Cabe recordar, de nuevo, que las causas por las que las empresas declaran que existió dificultad para las ocupaciones mencionadas no son excluyentes. De hecho, como ya se reflejó anteriormente, las empresas declararon una media de 2,27 causas por cada ocupación mencionada.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Cuando se presentaba esta encuesta se destacaba el carácter predominantemente cualitativo de la misma, al no disponer de una metodología de muestreo comparable a la de la EAL. Este hecho, unido a que el número de registros no es excesivamente numeroso, no aconseja realizar un análisis cuantitativo muy exhaustivo de la importancia de las causas de desajuste en las ocupaciones y actividades, ya que, cuanto mayor es el desglose, menor es el número de registros que pueden considerarse representativos en cada categoría estudiada.

No obstante, para no perder una información valiosa, se realizará un análisis cuantitativo de las causas, pero restringiendo el estudio a las 20 ocupaciones a cuatro dígitos más mencionadas, en el apartado de ocupaciones, y a las 20 actividades económicas más mencionadas para cada causa, en su apartado correspondiente.

En lugar de mostrar los gráficos ordenados de más a menos menciones de una determinada causa, se ha ordenado según el porcentaje de respuestas positivas a las preguntas correspondientes de si esa causa supone una dificultad en la cobertura. Si se ordenaran las ocupaciones o actividades directamente por número de menciones de cada causa, los gráficos serían muy similares, ya que las ocupaciones o actividades que más veces se mencionan a nivel general, también lo son para cada una de las causas. De esta forma, analizamos qué ocupaciones o actividades son más relevantes, de forma relativa, en el estudio de cada causa de desajuste.

#### 6.1 Por falta de competencias técnicas

---

### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Una de las posibles respuestas que las empresas encuestadas en la EAL pueden ofrecer, ante la dificultad de cobertura de una ocupación, es precisamente la “falta de competencias técnicas” de los candidatos, por lo que se mostrarán aquí los principales resultados obtenidos para esta causa, tanto en ocupaciones como en actividades económicas, con distintos niveles de desagregación.

Se tratará conjuntamente en este apartado la “falta de acreditación/cualificación” y, por último, la “falta de competencias digitales” como un caso especial de competencias técnicas.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Se realizará el análisis conjunto de la “falta de competencias técnicas” y la “falta de formación” en este apartado, ya que las dos preguntas aparecen explícitamente en la encuesta y tienen una vinculación muy importante, como mostrarán los resultados.

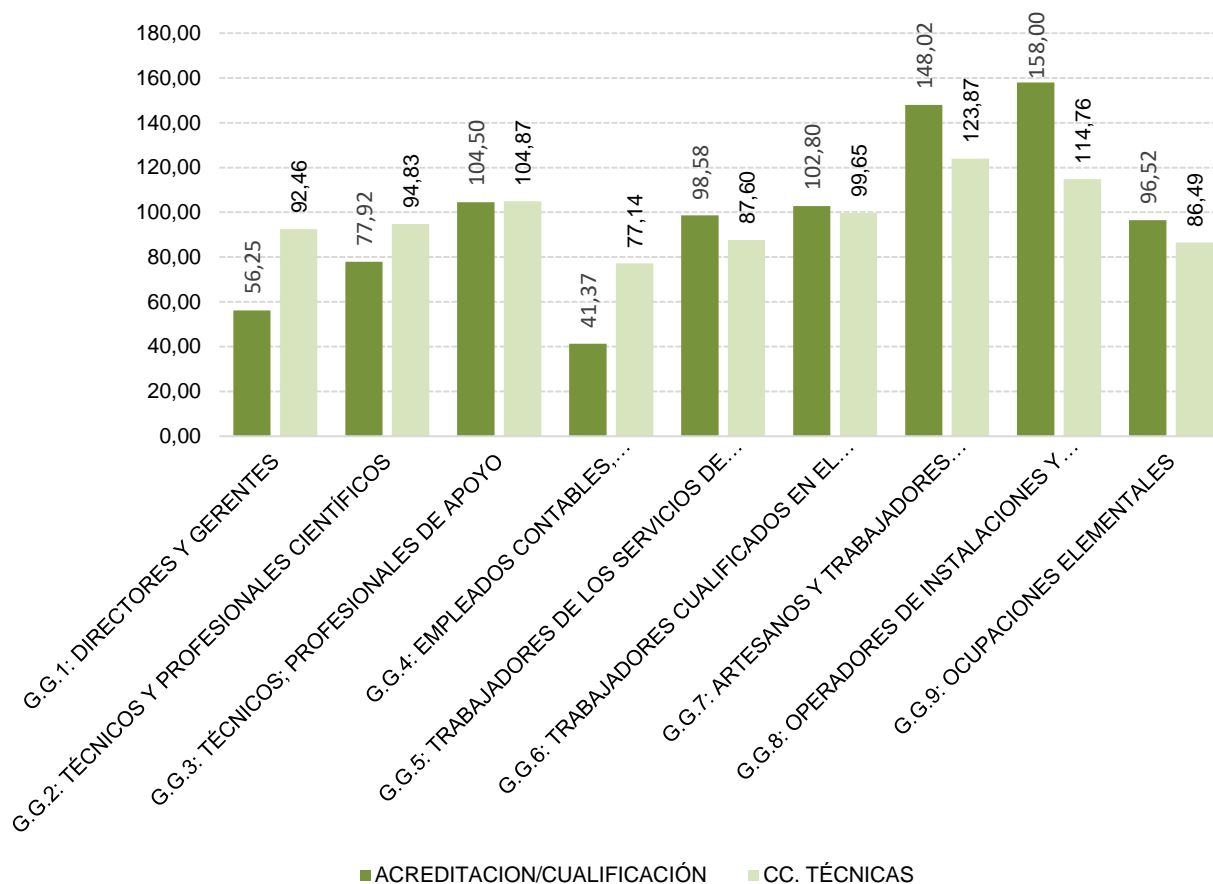
El número de veces que se señaló la “falta de competencias técnicas” como causa de desajuste fue de 697, lo que supone un 16,59 % del total. Por otro lado, la “falta de formación” se consideró causa de dificultad 754 veces, un 17,95 % del total.

## 6.1.1 SEGÚN OCUPACIÓN

### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

A nivel de Gran grupo de ocupación, se puede realizar un primer análisis de los desajustes debidos a la “falta de competencias técnicas” de los candidatos. Otra de las posibles causas que contempla la EAL es la “falta de acreditación/cualificación”. Ambas causas tienen una estrecha relación y así se refleja en una comparación directa:

GRÁFICO 49. EAL. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

La “falta de acreditación/cualificación” destaca claramente en los Grandes grupos 7 y 8, siendo poco relevante en los Grupos 1 y 4. Este resultado es bastante coherente, ya que en los Grupos 7 y 8 existe una gran cantidad de ocupaciones que requieren una cualificación específica para su desempeño, y en algunos casos una acreditación oficial, por lo que es en estos grupos donde más destaca. Por otro lado, tanto los Directores y Gerentes, como los Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina no suelen requerir un tipo de cualificación tan específica.

La “falta de competencias técnicas” tiene un comportamiento bastante similar a la de la “falta de acreditación/cualificación”, pero menos marcado, tanto en máximos como en mínimos. De nuevo destacan los Grandes grupos 7- 8 y tiene su valor mínimo en el Gran grupo 4.

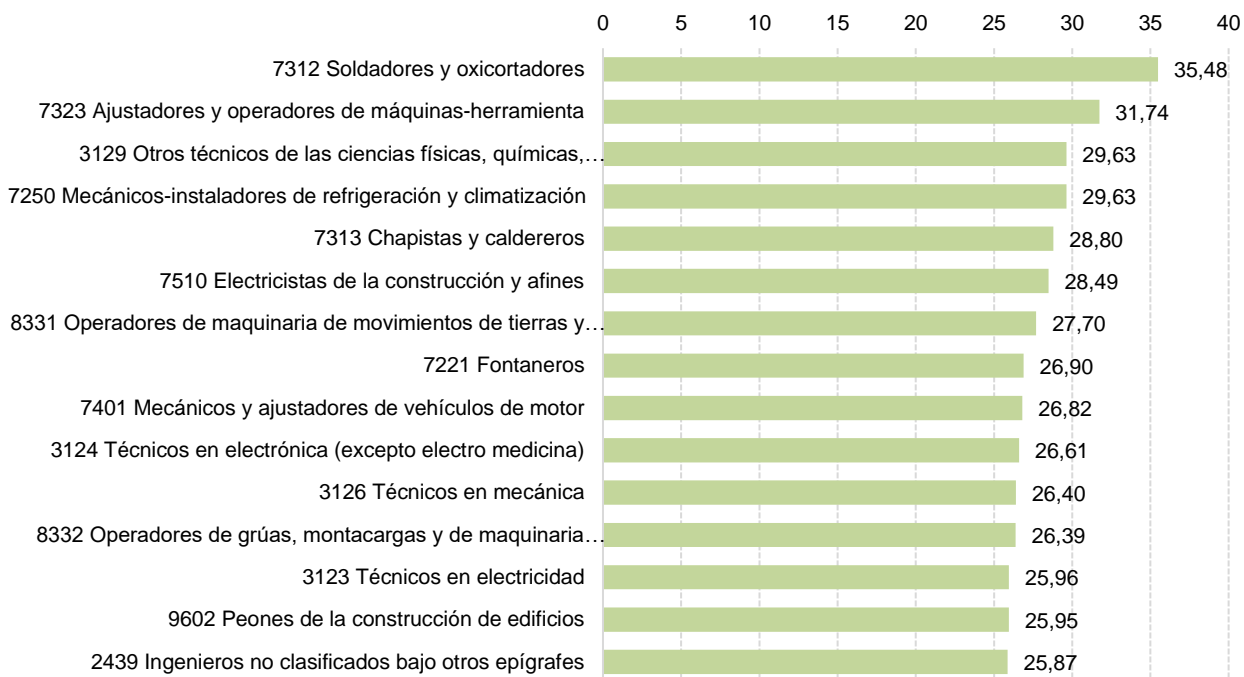
#### Ocupaciones a 4 dígitos:

Puesto que el índice antes definido puede dar un valor anómalo para ocupaciones con poca representatividad en la encuesta, se filtran con un valor umbral. Se incluyen en el análisis aquellas cuyo número global de causas reportadas fue superior a 100. Con este valor quedan incluidas aproximadamente el 70 % del total de causas, de forma tal que el estudio se restringe a 57 ocupaciones, en lugar de las 391 que aparecen mencionadas al menos una vez.



Se muestran a continuación las 15 ocupaciones en las que el peso de la “falta de competencias técnicas” sobre el total de causas de dificultad fue mayor.

GRÁFICO 50. EAL. COMPETENCIAS TÉCNICAS. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %

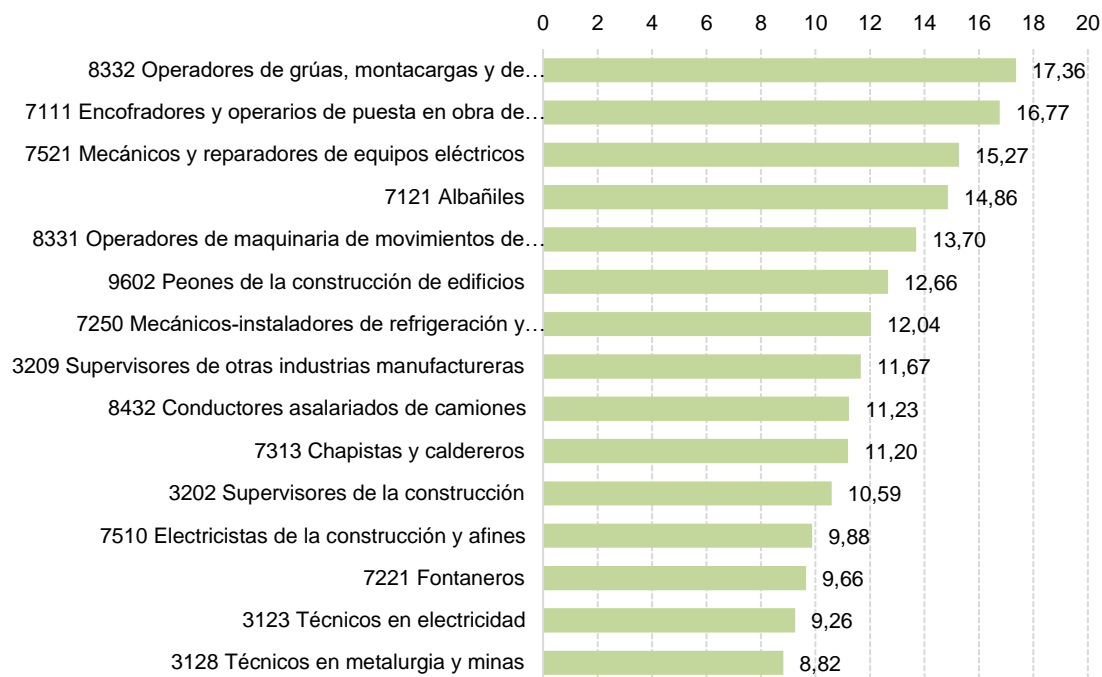


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Con un claro predominio de ocupaciones pertenecientes al Gran grupo 7 (siete de las diez primeras), todas ellas tuvieron un peso superior a la media para esta causa, que fue del 22 %.

Es posible observar como en los Grandes grupos, la “falta de competencias técnicas” y la “falta de acreditación/cualificación” están estrechamente relacionadas. Se representan a continuación las 20 ocupaciones en las que esta causa fue más significativa.

GRÁFICO 51. EAL. ACREDITACIÓN / CUALIFICACIÓN. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

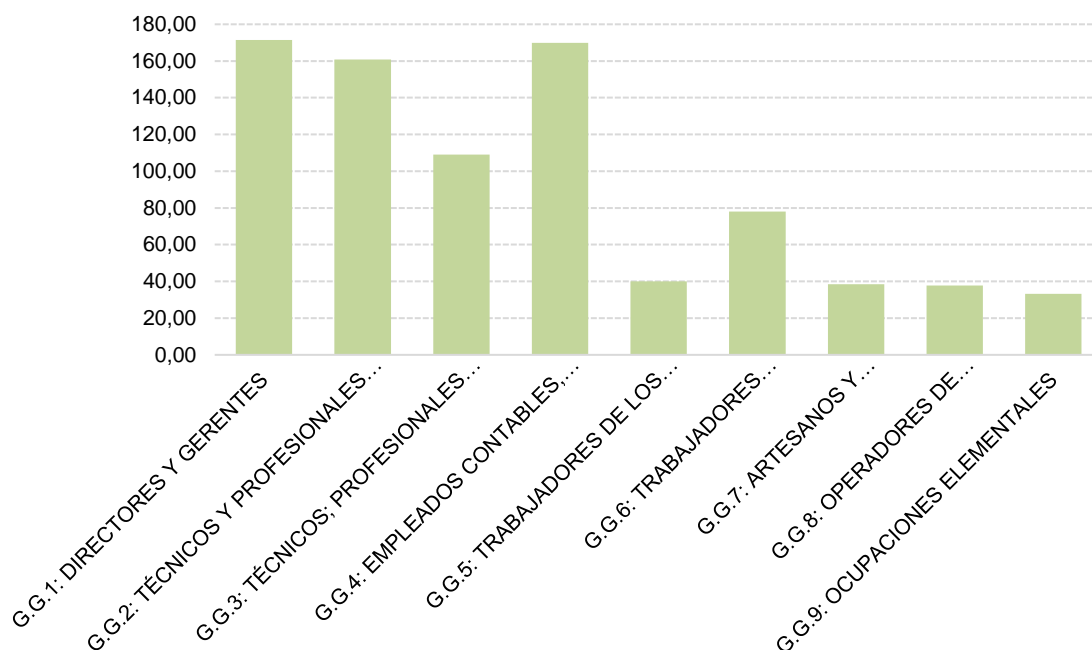
Nuevamente, los Grandes grupos 7 y 8 fueron los más frecuentes, surgiendo muchas ocupaciones en común con las que aparecían para la falta de competencias técnicas. El peso medio de esta causa para el global de las ocupaciones fue del 6,81 %.

Por último, otra de las opciones de respuesta en la encuesta de la EAL es la dificultad de cobertura por “falta de competencias digitales”. Este tipo de competencias se considera en algunas ocasiones como una parte de las competencias transversales, cuando se trata de habilidades básicas en tecnologías de la información, aplicables a la mayoría de los puestos de trabajo.

En este caso, se incluyen en este apartado de “falta de competencias técnicas” debido a que, según los resultados obtenidos, las empresas se refieren a competencias digitales más avanzadas y específicas de ciertas ocupaciones.

Las competencias digitales solo se mencionaron en el 2,56 % de las ocasiones. A nivel de Grandes grupos, el peso de esta causa tuvo la siguiente distribución:

GRÁFICO 52. EAL. COMPETENCIAS DIGITALES. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN



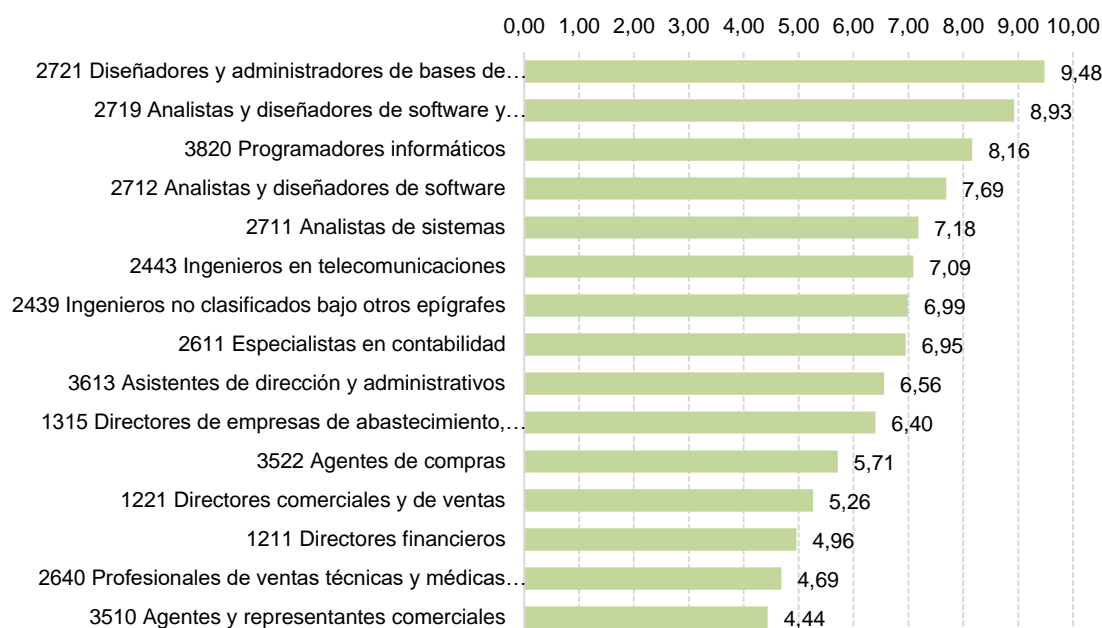
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Los cuatro primeros Grandes grupos, considerados como los de más alta cualificación, tuvieron un peso por encima de la media, mientras que fue poco relevante en el resto.

#### Ocupaciones a 4 dígitos

Una vez filtradas aquellas ocupaciones con más de 100 causas mencionadas, las 15 que tuvieron mayor porcentaje para la “falta de competencias digitales” fueron las siguientes:

GRÁFICO 53. EAL. COMPETENCIAS DIGITALES. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Los resultados indican que las empresas consideran las “competencias digitales” como un tipo de competencias técnicas específicas y avanzadas. Así, todas las ocupaciones que figuran en los primeros puestos tienen que ver con la informática y las tecnologías de la información y las comunicaciones. Es lógico pensar que las personas que desempeñan estos puestos no tienen carencias en competencias digitales básicas, que podrían considerarse transversales, sino que existe una falta de perfiles tecnológicos muy específicos.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

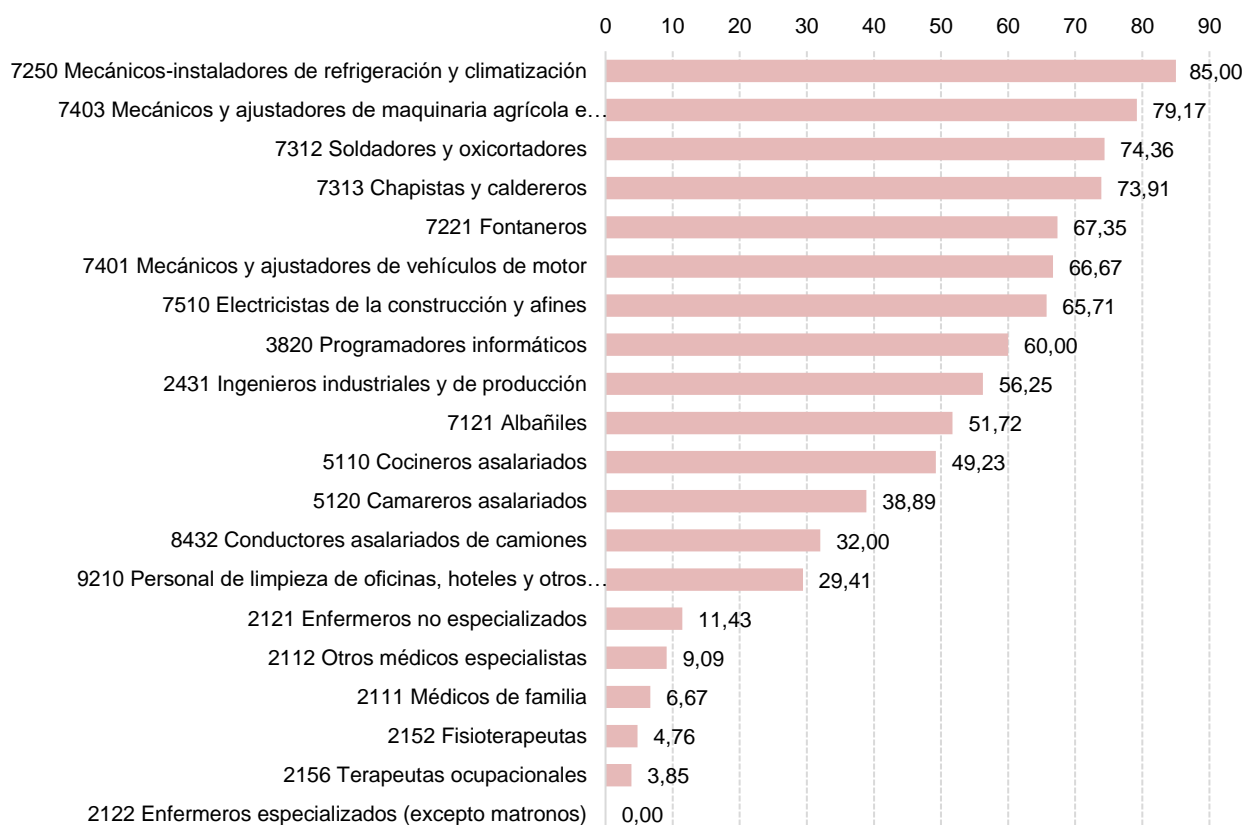
Como se ha comentado anteriormente, el análisis estadístico se ha restringido a las 20 ocupaciones más mencionadas, aunque antes se describen algunos datos globales de esta causa de desajuste.

Las carencias en “competencias técnicas” fueron consideradas una causa de dificultad en el 51 % de las ocupaciones mencionadas. También, muy relacionada con esta cuestión, se consultó a los expertos si consideraban que la “falta de formación” era una causa de dificultad, en este caso el porcentaje fue del 55,12 %.

Limitando el estudio a las 20 ocupaciones con desajustes más mencionadas, según el apartado 4, donde se muestran las obtenidas para esta encuesta, encontramos los resultados que se reflejan a continuación, tanto para la “falta de competencias técnicas” como para la “falta de formación”.

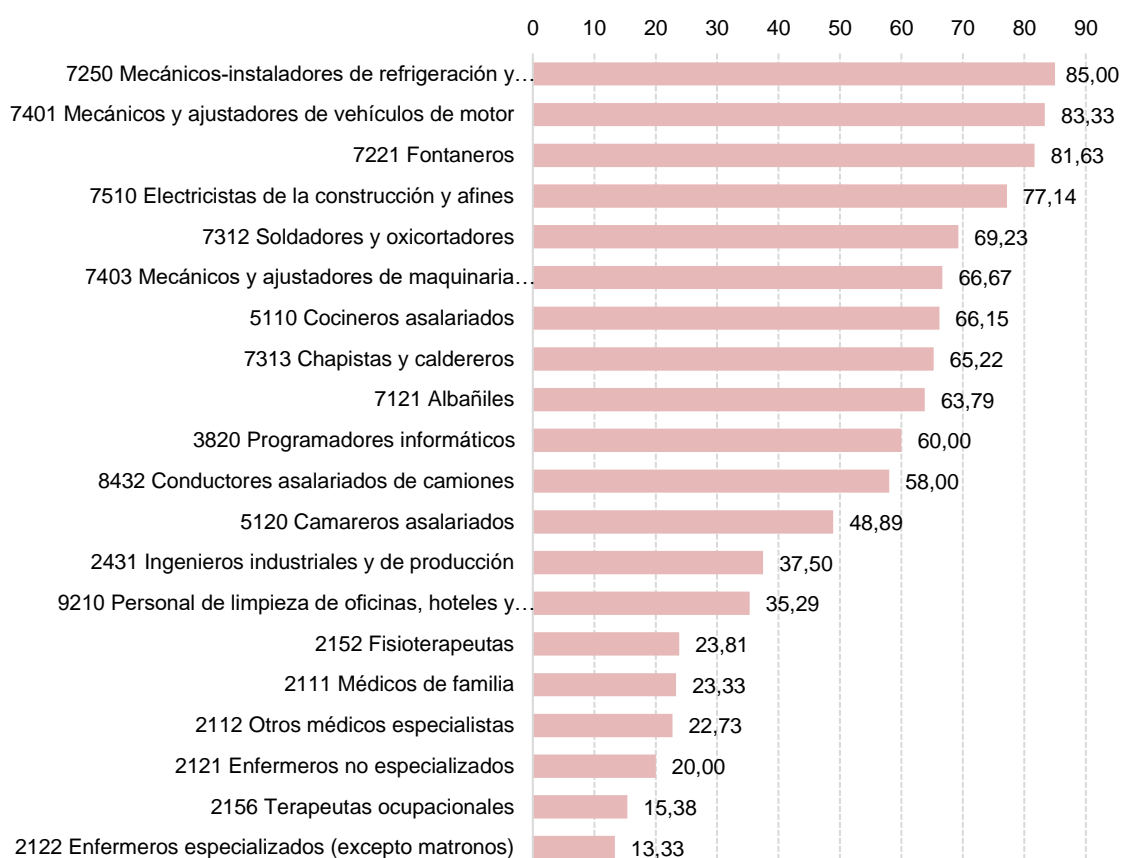
En los gráficos se representa el porcentaje de respuestas positivas en relación con la pregunta de si se consideraban causas de dificultad para la ocupación mencionada. Se muestran ordenadas de mayor a menor porcentaje.

GRÁFICO 54. ENCUESTA SEPE. FALTA DE COMPETENCIAS TÉCNICAS. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

GRÁFICO 55. ENCUESTA SEPE. FALTA DE FORMACIÓN. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

Al igual que ocurría con la EAL, en la que la “falta de competencias técnicas” y la “falta de acreditación/cualificación” daban resultados similares, en la Encuesta de Desajustes también ocurre lo mismo para la “falta de competencias técnicas” y la “falta de formación”. En este caso, comparten la ocupación con mayor porcentaje de respuestas positivas, así como las cinco con menor porcentaje.

Existe un claro predominio de ocupaciones del Gran grupo 7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, mientras que se consideró que, eran causas poco relevantes en las ocupaciones del Gran grupo 2, todas ellas pertenecientes a actividades sanitarias y de servicios sociales.

## 6.1.2 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

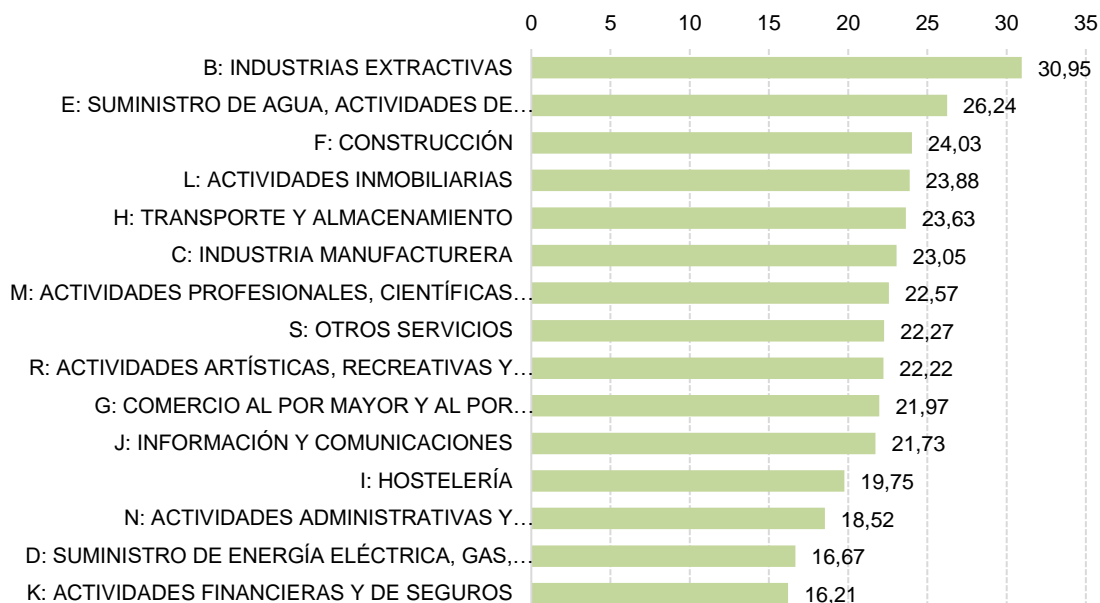
### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

La distribución por sectores de esta causa de desajuste, “falta de competencias técnicas” de los candidatos, no difiere mucho de la distribución global de causas de desajuste que, a su vez, es muy similar a la distribución sectorial de la propia encuesta. En cuanto al peso de esta causa en el global de causas reportadas, en el sector servicios fue del 21,01 %, algo menor que la media, del 22,08 %, mientras que en la industria y la construcción fue algo mayor, del 23,28 y 24,03 % respectivamente.

En la “falta de acreditación/cualificación”, sin embargo, la estructura sectorial fue muy distinta a la general de causas. En este caso, mientras que, en total de causas, la construcción supuso un 16,51 %, en la “falta de acreditación/cualificación” de los candidatos agrupó al 26,84 % de las causas reportadas con este motivo.

El peso de esta causa de desajuste en las distintas secciones de actividad económica se muestra a continuación:

GRÁFICO 56. EAL. COMPETENCIAS TÉCNICAS. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA

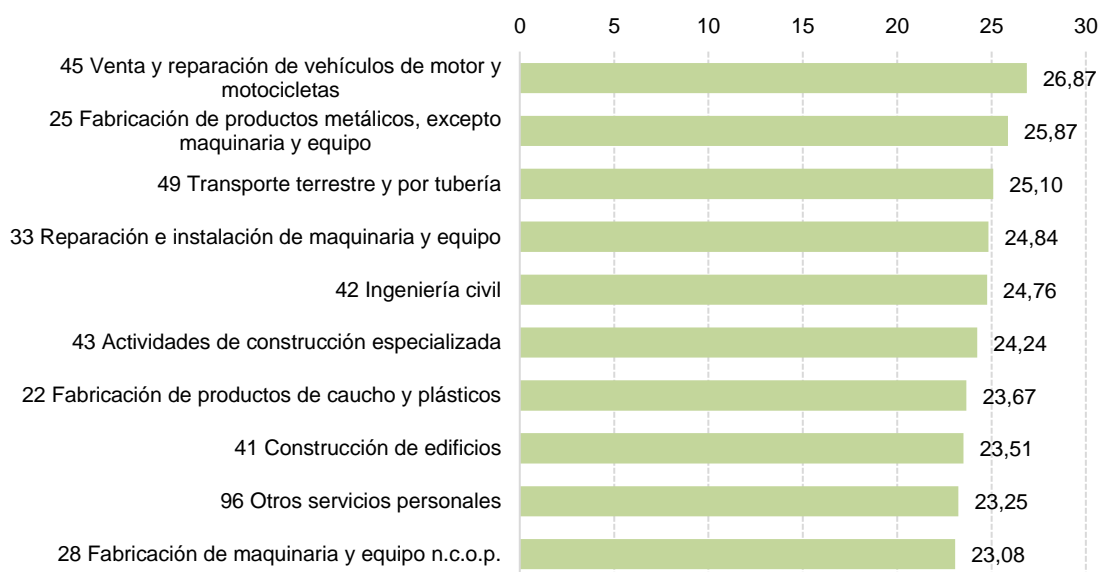


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Debe tenerse en cuenta que algunas secciones tuvieron una representación muy escasa en la muestra de empresas. Es el caso, precisamente de la sección B, de Industrias extractivas, con el peso más elevado para esta causa, ya que la muestra fue tan solo de 15 empresas. También tuvieron una representación muy baja la sección D, de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, y la sección L, de Actividades inmobiliarias.

Si descendemos al nivel de división económica, la desagregación de las causas reduce mucho la muestra en algunos casos conduciendo a posibles errores, por lo que, en este gráfico, el análisis se restringirá a aquellas divisiones de actividad en las que el número total de causas reportadas haya sido superior a 200. De todas ellas, representamos las diez en las que la “falta de competencias técnicas” tuvo mayor peso:

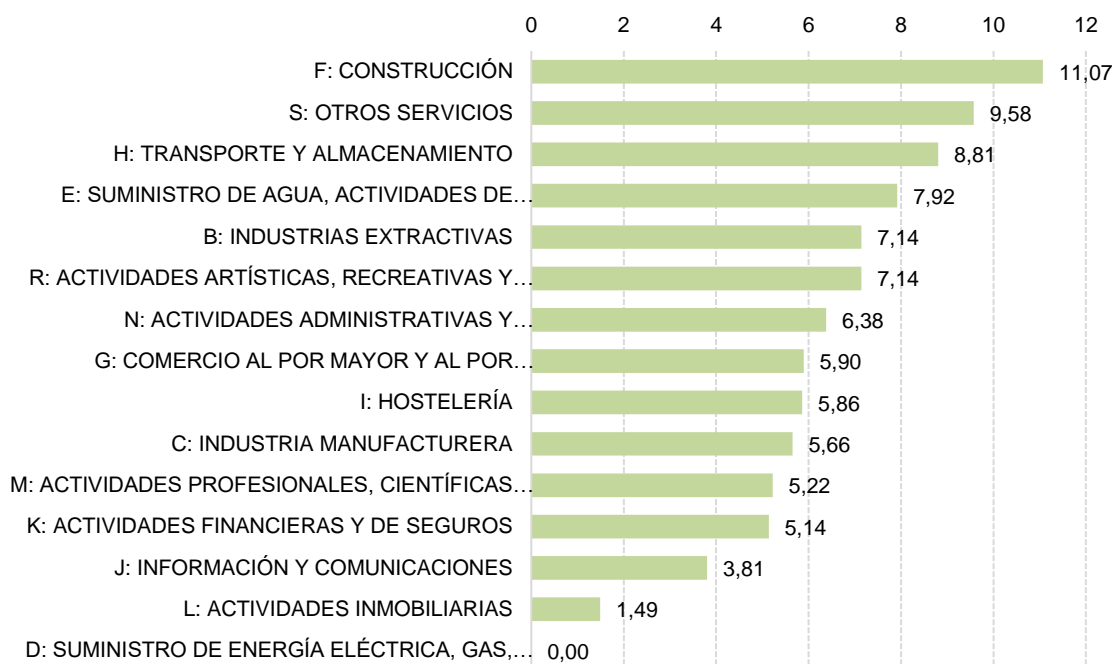
GRÁFICO 57. EAL. COMPETENCIAS TÉCNICAS. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

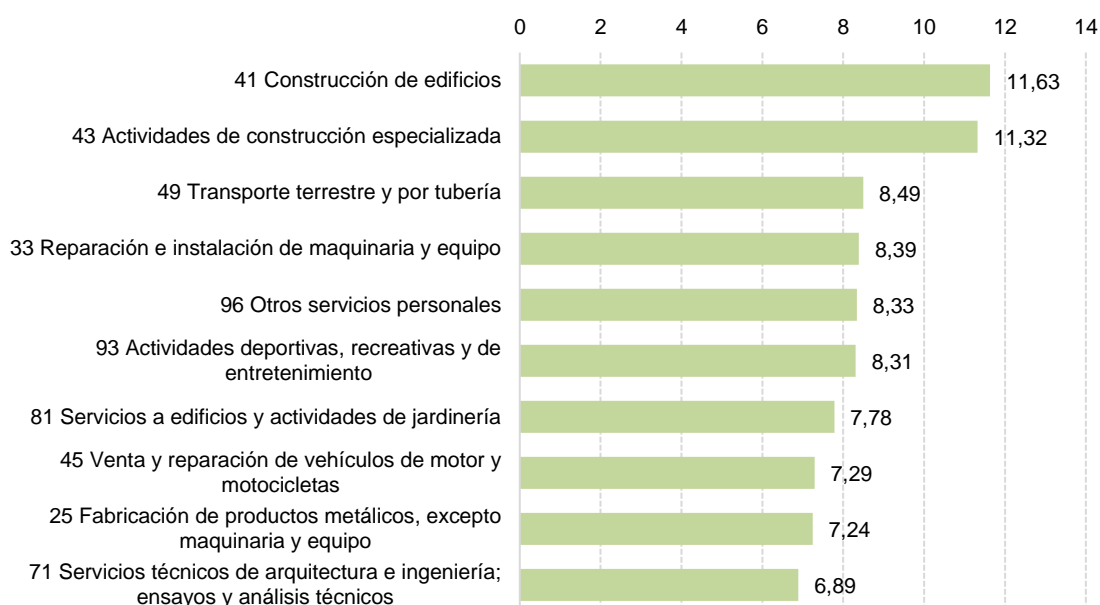
Siguiendo con la misma estructura adoptada para este apartado, representamos a continuación los mismos gráficos para la causa: falta de acreditación/cualificación, tanto para las secciones económicas como para las divisiones de actividad antes filtradas (causas totales superiores a 200):

GRÁFICO 58. EAL. ACREDITACIÓN / CUALIFICACIÓN. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

GRÁFICO 59. EAL. ACREDITACIÓN / CUALIFICACIÓN. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA



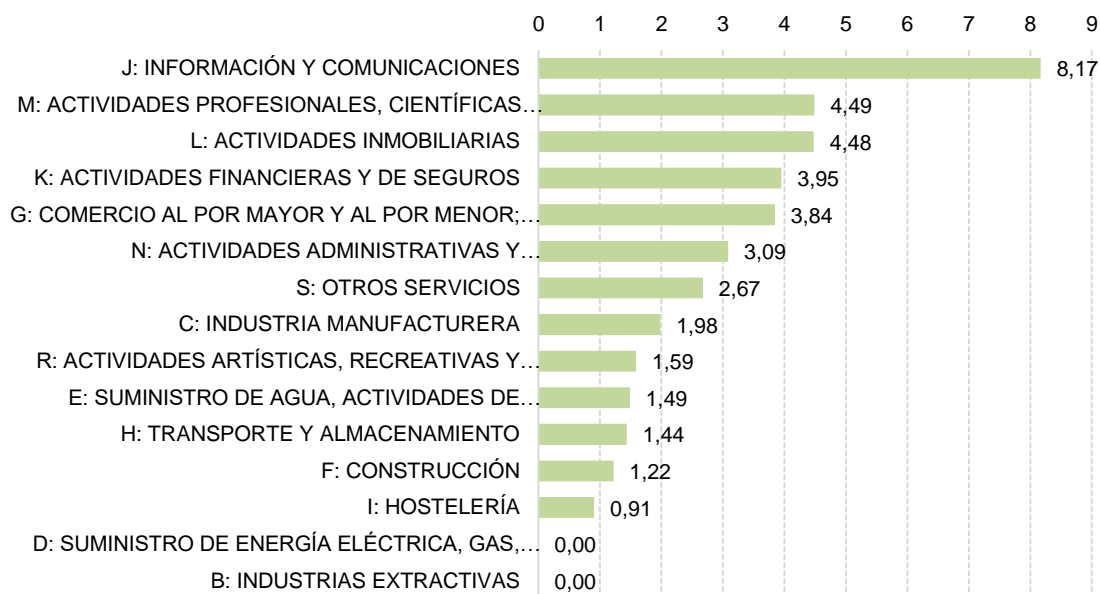
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Recordar que el peso medio de esta causa para el global de la muestra fue de 6,81 %, por lo que en todas las actividades económicas arriba representadas el peso fue mayor, destacando claramente la construcción.

Por último, la “falta de competencias digitales” tuvo un claro predominio en el sector servicios, ya que, tres de cada cuatro veces que se menciona esta causa, la empresa encuestada pertenecía a este sector.

En particular, una sección de actividad destacó sobre las demás, como se puede observar en el gráfico:

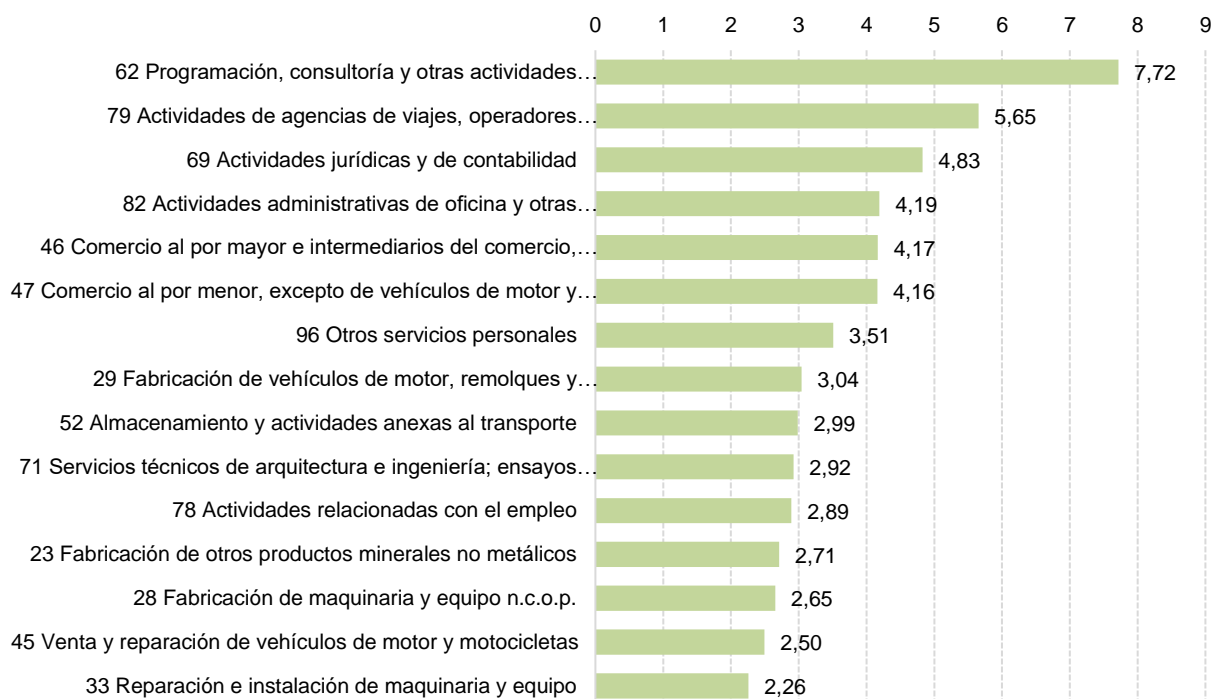
GRÁFICO 60. EAL. COMPETENCIAS DIGITALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

A su vez, dentro de la sección de Información y comunicaciones, la división de Programación consultoría y otras actividades relacionadas con la informática fue la más relevante. Recordemos que esta causa tuvo un peso global de 2,56 %, por lo que en esta división de actividad fue unas tres veces mayor que la media.

GRÁFICO 61. EAL. COMPETENCIAS DIGITALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.



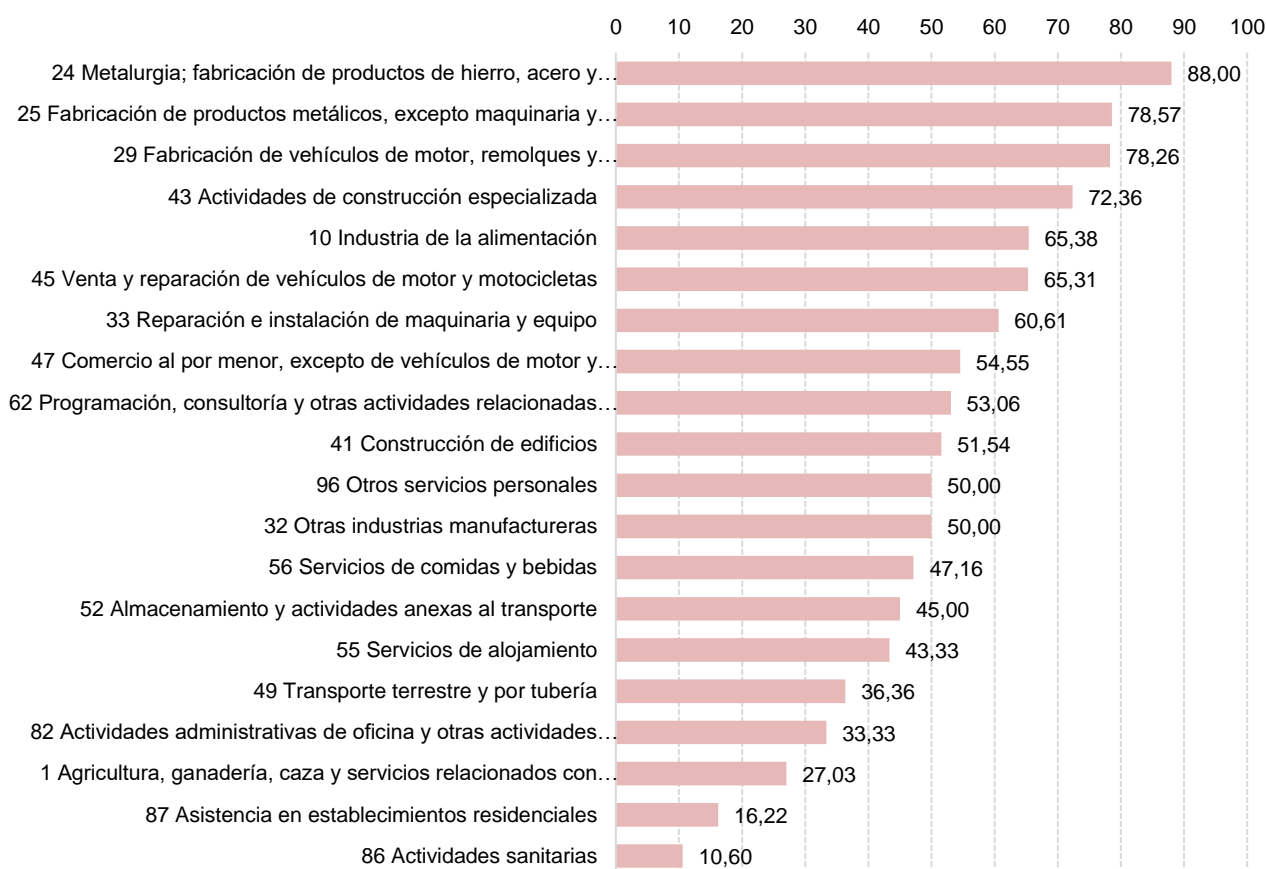
Según lo visto para las ocupaciones, la “falta de competencias digitales” tiene una relevancia especial, precisamente, en las empresas donde las competencias técnicas requeridas son las competencias tecnológicas, lo que justifica considerarlas aquí como competencias técnicas y no transversales.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Al igual que se ha hecho con las ocupaciones, también restringiremos el estudio a las 20 divisiones de actividad económica más representativas, en lugar de las 77 que aparecen en la encuesta. A pesar de esta restricción, estas 20 actividades económicas agrupan un 81,67 % del total de ocupaciones mencionadas.

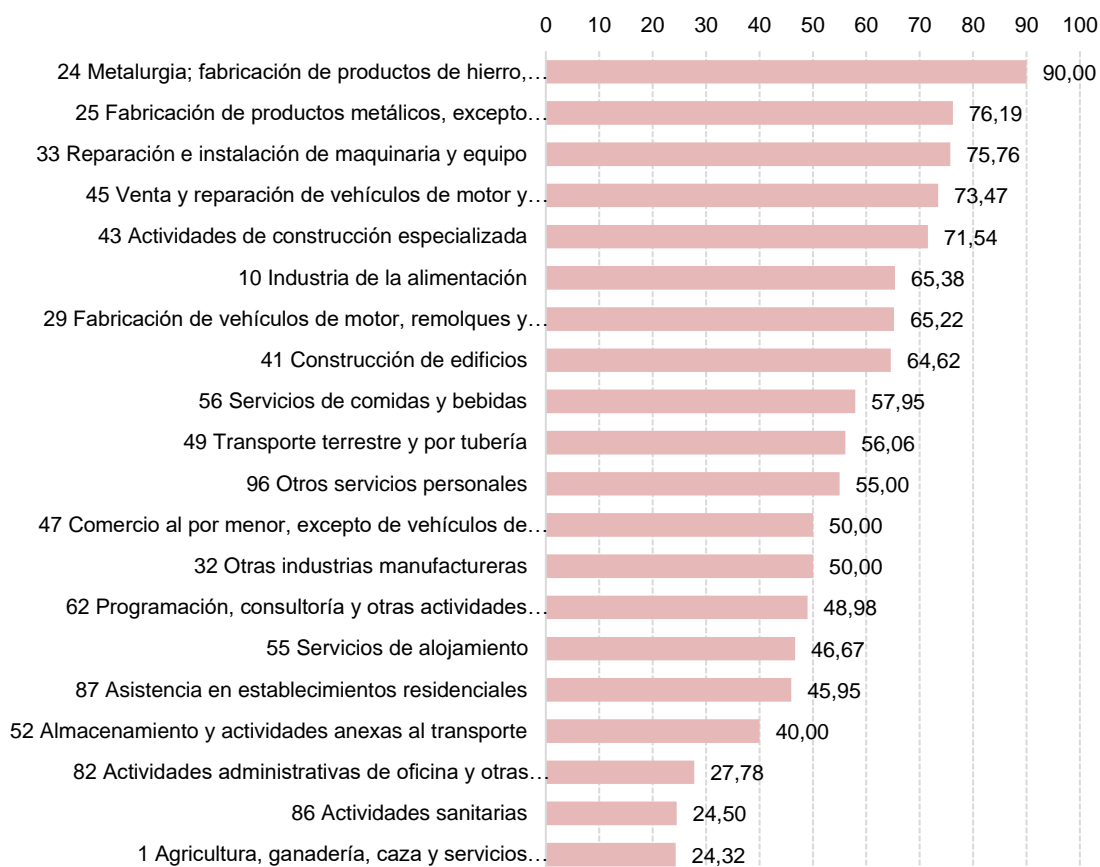
Se muestran a continuación las más representativas, tanto para la “falta de competencias técnicas” como para la “falta de formación”.

GRÁFICO 62. ENCUESTA SEPE. FALTA DE COMPETENCIAS TÉCNICAS. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

GRÁFICO 63. ENCUESTA SEPE. FALTA DE FORMACIÓN. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

En ambas causas, las actividades más y menos representativas ocupan posiciones similares, siendo las más destacadas las industrias manufactureras y las de menor porcentaje las actividades sanitarias y la agricultura.

## 6.2 Por falta de competencias transversales

En el ámbito empresarial es habitual diferenciar entre *hard skills*, más relacionadas con los conocimientos técnicos adquiridos con la formación y la experiencia profesional y *soft skills*, también llamadas blandas o transversales, que son competencias asociadas a la inteligencia emocional. El buen equilibrio entre unas y otras hará que la persona sea más empleable en función de las necesidades y circunstancias de la empresa. [Adecco](#)

Con ellas crecen las posibilidades de contratación, son esenciales para superar cualquier proceso de selección, y favorecen la movilidad (horizontal o vertical) una vez alcanzado el puesto de trabajo. En general, una persona con competencias blandas bien trabajadas tendrá mejores expectativas salariales. Para la empresa es un valor seguro, ya que también se adaptará con mayor rapidez a su puesto de trabajo, con la consecuente reducción de costes, aprovechando las oportunidades de aprendizaje en un proceso de mejora continua, obviamente muy beneficioso para la propia organización. [CEU Universities](#)

Tal y como se recoge en el informe [13 Competencias Clave para el Empleo](#) del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, la falta de este tipo de competencias puede hacer que la persona no esté satisfecha consigo misma e incluso pueda llegar a sufrir patologías laborales, como el agotamiento profesional o la desmotivación; todo ello puede derivar finalmente en dificultades para promocionar y contribuir a generar un clima de trabajo adecuado, pudiendo llegar a manifestarse problemas para mantener buenas relaciones dentro de un grupo.

Como vemos, son variados los problemas que la carencia de estas competencias puede representar para las empresas, de ahí su importancia a la hora de valorar las posibles candidaturas y, por ello, se ha considerado un ítem relevante en este análisis.

Sin embargo, conviene matizar que el concepto de competencia transversal puede identificar un mayor o menor número de elementos en función de la cultura de cada empresa. A continuación, se describe con más detalle cómo se ha considerado el ítem en cada encuesta consultada en este informe.

### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Otra de las posibles respuestas que las empresas encuestadas en la EAL pueden dar, ante la dificultad de cobertura de una ocupación, es la falta de competencias transversales de los candidatos.

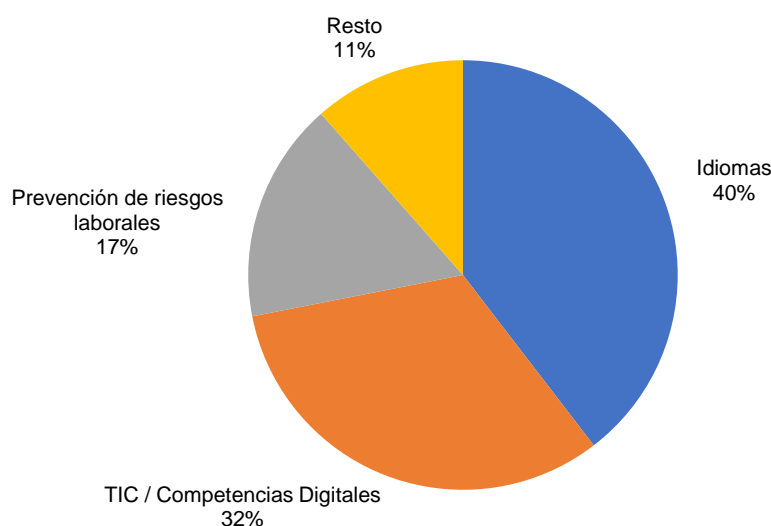
La EAL hace referencia en esta posible causa a competencias como el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la relación con clientes/comerciales, habilidades comunicativas, creatividad, polivalencia, cálculos, etc. Como ya hemos dicho, en otros ámbitos este tipo de competencias se consideran habilidades o competencias personales o *soft skills*, considerando como competencias transversales las básicas, genéricas y transferibles a otros empleos, como las competencias digitales básicas o los idiomas, que aquí constituyen una opción de respuesta propia y distinta de las transversales.

Se mostrarán aquí los principales resultados obtenidos para esta causa, tanto en ocupaciones como en actividades económicas, con distintos niveles de desagregación, teniendo en cuenta la interpretación que se hace de este tipo de competencias en las encuestas consultadas. Incluiremos también los idiomas en este epígrafe, ya que, como comentábamos, a veces se contemplan dentro de las competencias transversales.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

En la encuesta se incluye explícitamente la pregunta de si se considera la carencia de competencias transversales como causa de dificultad. A los efectos de esta encuesta, se consideraron causas transversales las relacionadas con los idiomas, las competencias digitales básicas, la prevención de riesgos laborales, etc. Se dejó un campo abierto para especificar cuáles eran las que los expertos consideraban una causa de dificultad para cubrir la ocupación. Se muestran las más mencionadas, en porcentaje sobre el total, que fue de 470.

GRÁFICO 64. ENCUESTA SEPE. COMPETENCIAS TRANSVERSALES REPORTADAS



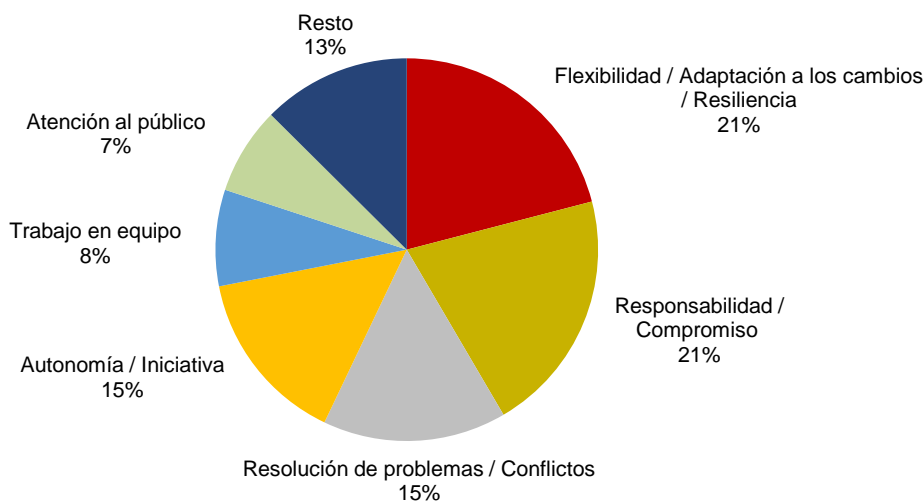
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

Dentro de la categoría “otras”, se mencionaron 34 diferentes, pero con una frecuencia muy pequeña.

Esta causa se indicó en 288 ocasiones, un 6,86 % del total.

Se introdujo de forma separada otra pregunta relativa a, si las dificultades estaban relacionadas con la falta de competencias personales, entre las que se incluían: Flexibilidad / Adaptación a los cambios / Resiliencia, responsabilidad / Compromiso, resolución de problemas / Conflictos, autonomía / Iniciativa, trabajo en equipo, atención al público, entre otras. Se muestran también, de forma separada, por frecuencia de mención sobre el total de las registradas, que fueron 1.179.

GRÁFICO 65. ENCUESTA SEPE. COMPETENCIAS PERSONALES REPORTADAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

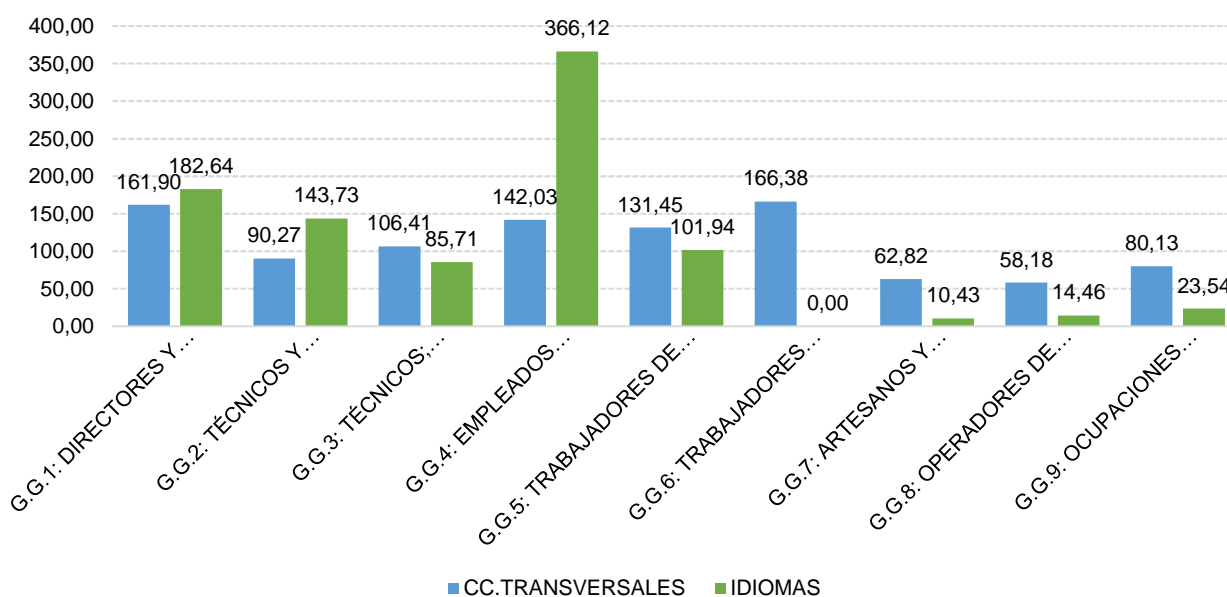
Esta causa tuvo un total de 387 menciones, lo que equivale al 9,21 % del total.

### 6.2.1. SEGÚN OCUPACIÓN

#### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

A nivel de Gran grupo, los índices de importancia de estas causas fueron los siguientes:

GRÁFICO 66. EAL. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

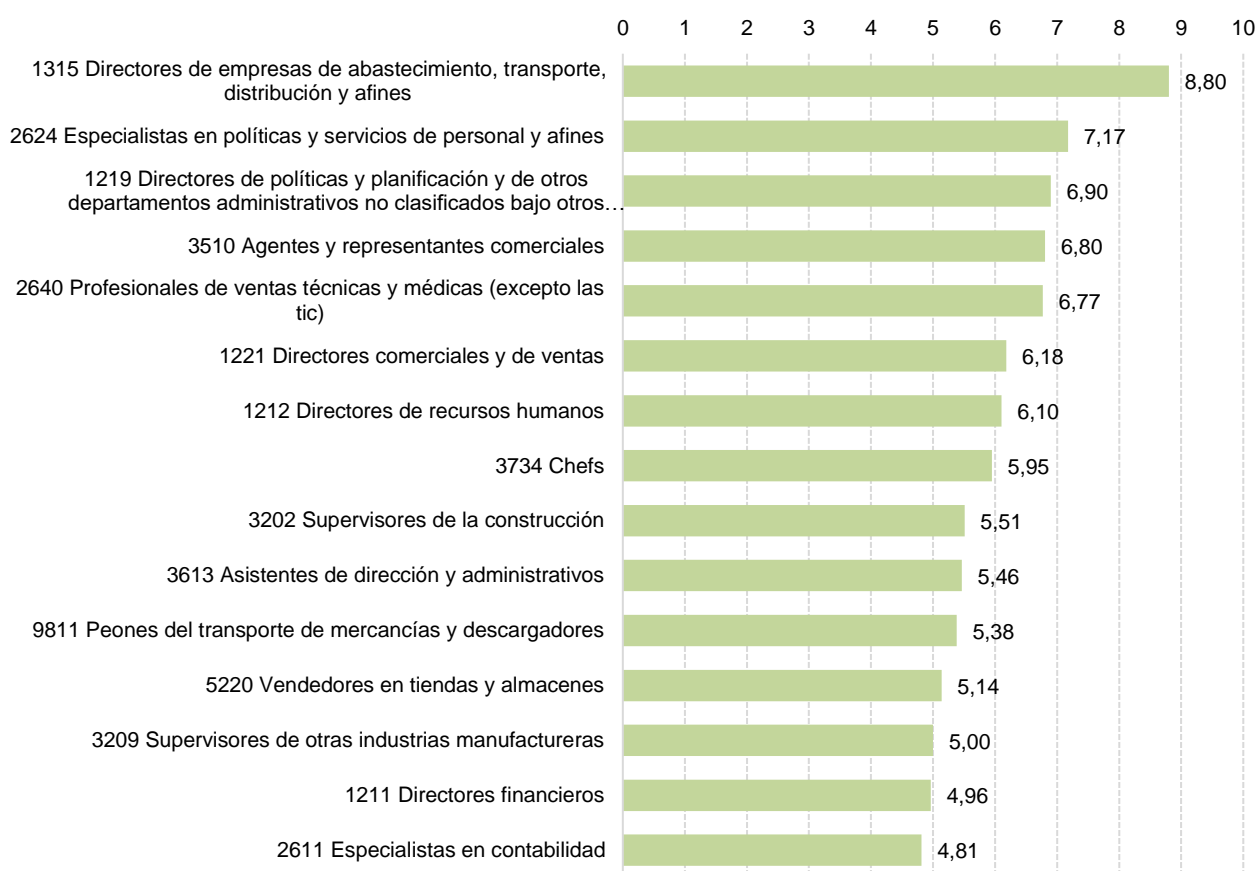
Los Grandes grupos 1 y 6 fueron aquellos en los que las competencias transversales han tenido mayor relevancia, seguidos de los Grandes grupos 4 y 5. Como ya se ha comentado anteriormente, las empresas a las que podrían asociarse las ocupaciones del Gran grupo 6 (Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero) no forman parte del muestreo de esta encuesta, por lo que la representatividad de estas ocupaciones fue muy escasa y por ello sería aconsejable no tenerlas en cuenta.

La “falta de competencias en idiomas” destacó claramente como causa de desajuste en el Gran grupo 4. También fue especialmente relevante en los Grandes grupos 1 y 2, aunque de forma menos determinante.

Ocupaciones a 4 dígitos:

Una vez filtradas las ocupaciones con más de 100 causas totales reportadas, en el conjunto se muestran las 15 en las que la proporción de “falta de competencias transversales” con respecto al total fue mayor.

GRÁFICO 67. EAL. COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Todas las ocupaciones que aparecen en el gráfico tuvieron una proporción muy superior a la global para esta causa, que fue del 3,61 %. Casi todas pertenecen a los tres primeros Grandes grupos, considerados los de más alta cualificación.

Si representamos el mismo gráfico para los idiomas:

GRÁFICO 68. EAL. IDIOMAS. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Este gráfico muestra de forma muy reveladora, qué ocupación es la responsable del elevado índice de relevancia de los “idiomas” en el Gran grupo 4: Recepcionistas de hoteles. De nuevo, el resto pertenece en exclusiva, a los tres primeros Grandes grupos. También en todas ellas el peso fue muy superior al global de esta causa, que fue del 4,09 %.

A nivel de Gran grupo es también destacable la escasa relevancia de “las competencias transversales” y los “idiomas” en los Grandes grupos 7, 8 y 9. De hecho, no aparece ninguna ocupación a cuatro dígitos que pertenezca a estos tres Grandes grupos entre las quince primeras para cualquiera de estas dos causas, a excepción de los Peones del transporte de mercancías y descargadores.

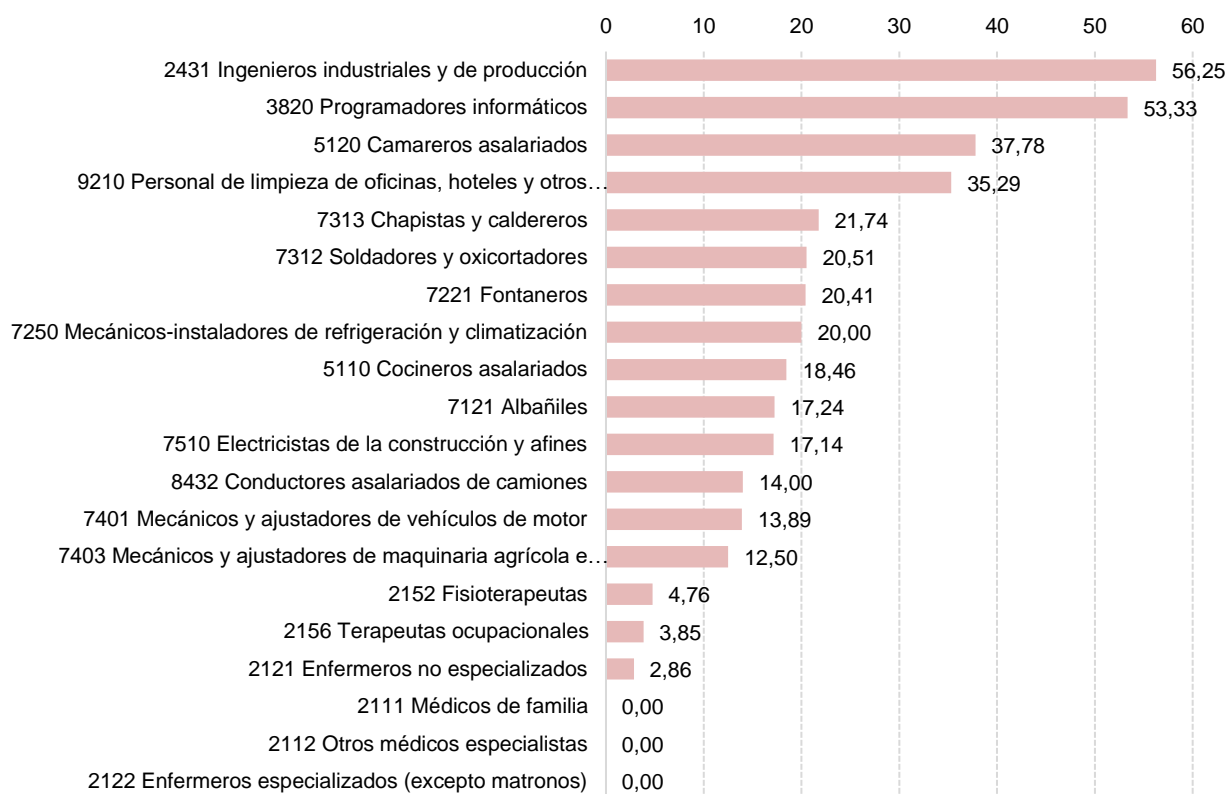
#### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

En el conjunto de las ocupaciones mencionadas, las carencias en “competencias transversales” fueron consideradas una causa de dificultad en el 21,04 % de las ocasiones. El porcentaje alcanzado en el caso de las “competencias personales” fue del 28,27 %.

Restringiendo el estudio a las 20 ocupaciones con desajustes más mencionadas, encontramos los resultados que se reflejan a continuación, tanto para la “falta de competencias transversales” como para las “personales”.

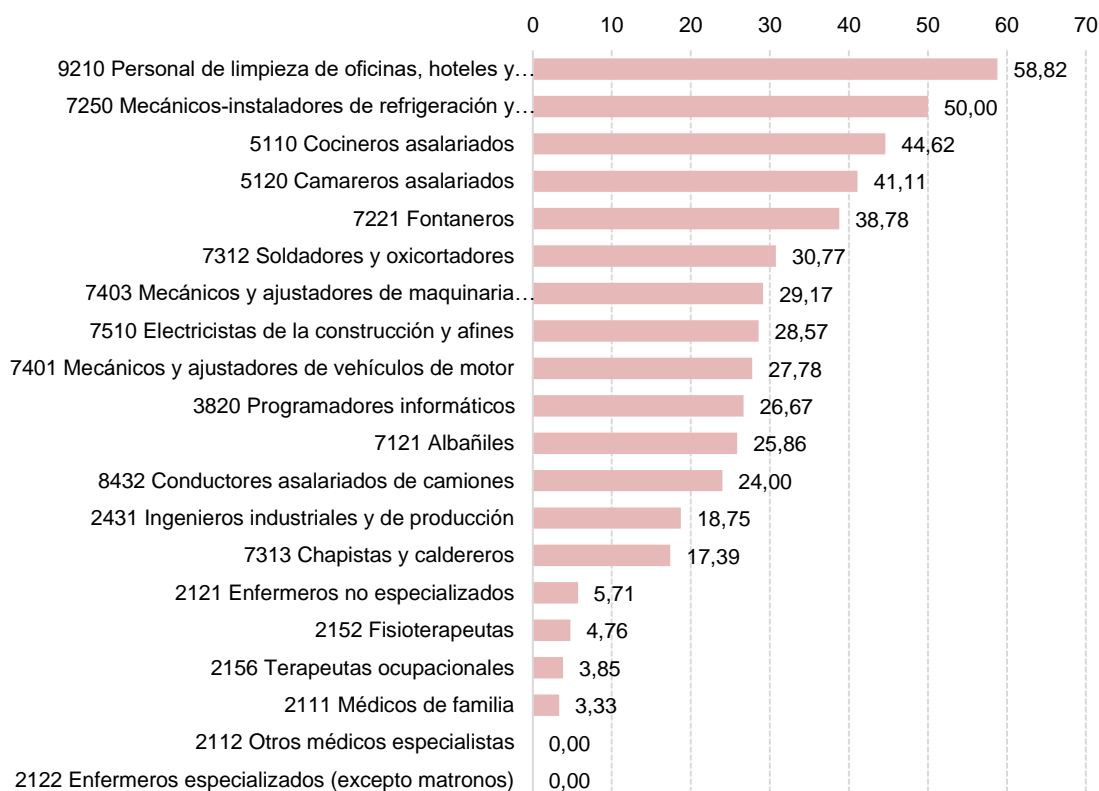
En los gráficos se representa el porcentaje de respuestas positivas sobre la pregunta de si se consideraban causas de dificultad para la ocupación mencionada. Se muestran ordenadas de mayor a menor porcentaje.

GRÁFICO 69. ENCUESTA SEPE. FALTA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

GRÁFICO 70. ENCUESTA SEPE. FALTA DE COMPETENCIAS PERSONALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

En ambos análisis, a pesar de la disparidad de resultados, los porcentajes fueron mucho menores que para el caso de la “falta de competencias técnicas”.

En el caso de las “competencias transversales”, los datos para estas ocupaciones están referidos principalmente a los “idiomas” y a las “competencias digitales”, tal y como se ha visto anteriormente.

Indicar que, cuando se menciona “falta de competencias digitales” en el caso de ingenieros o programadores, es presumible que las personas encuestadas no se están refiriendo a competencias transversales tal y cómo éstas se conciben habitualmente, sino técnicas digitales de carácter más avanzado asociado a su cualificación.

## 6.2.2. SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

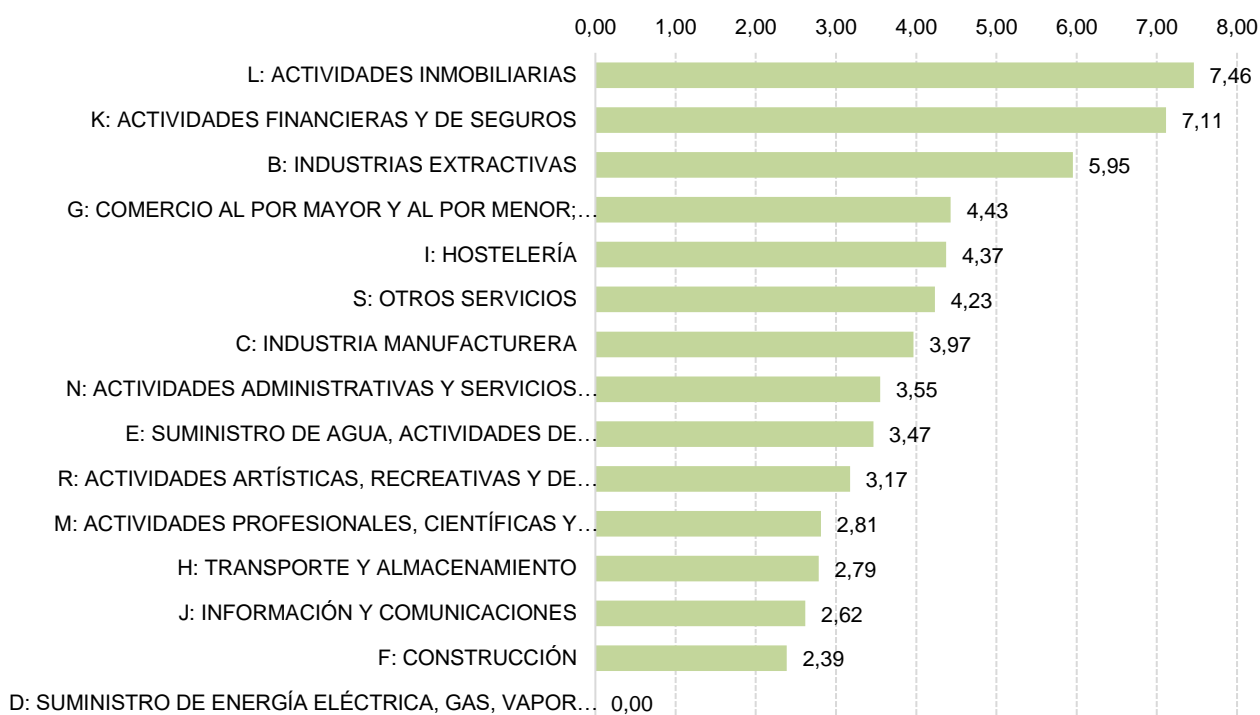
### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

El peso de la “falta de competencias transversales” como causa de dificultad de cobertura en el sector servicios y en la industria es algo mayor que en el global de estos sectores. Por el contrario, en la construcción es del 10,93 %, mientras que el total en este sector fue del 16,51 %.

En el caso de los “idiomas”, el peso de esta causa en la industria es igual que el general, mientras que en el sector servicios representa 71,89 %, frente al global del sector, del 58,55 %. En la construcción, la importancia de esta causa ha sido muy pequeña, tan solo del 3,25 %.

Se muestra a continuación el peso de las competencias transversales en las distintas secciones de actividad económica.

GRÁFICO 71. EAL. COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA



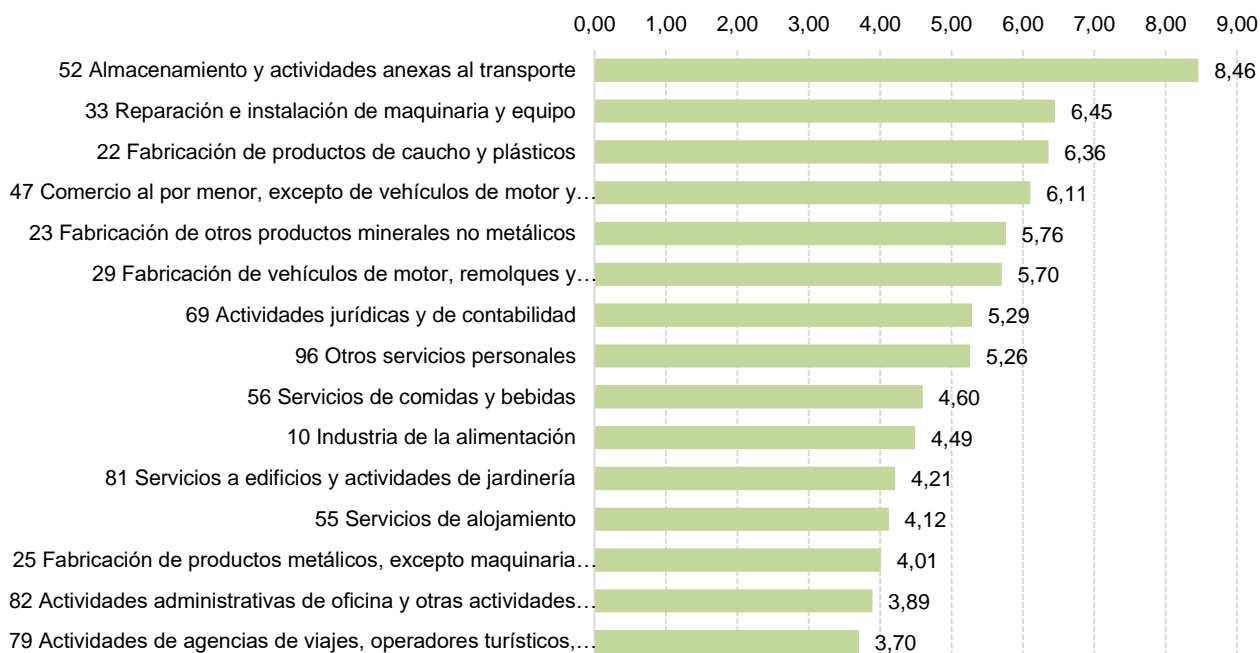
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Las siete primeras secciones superan la media de esta causa, que se encuentra en el 3,61 %. Recordemos que las secciones B, L y D han tenido una representatividad muy baja en la encuesta, por lo que sus resultados están sujetos a un gran error de muestreo.



En el nivel de divisiones de actividad económica, aquellas que reflejan mayor peso en esta causa, una vez aplicado el filtro indicado, se corresponden con:

GRÁFICO 72. EAL. COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Todas ellas superaron el global de esta causa, destacando la actividad de Almacenamiento y actividades anexas al transporte.

En el caso de los “idiomas”, estos serían los resultados obtenidos.

GRÁFICO 73. EAL. IDIOMAS. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA

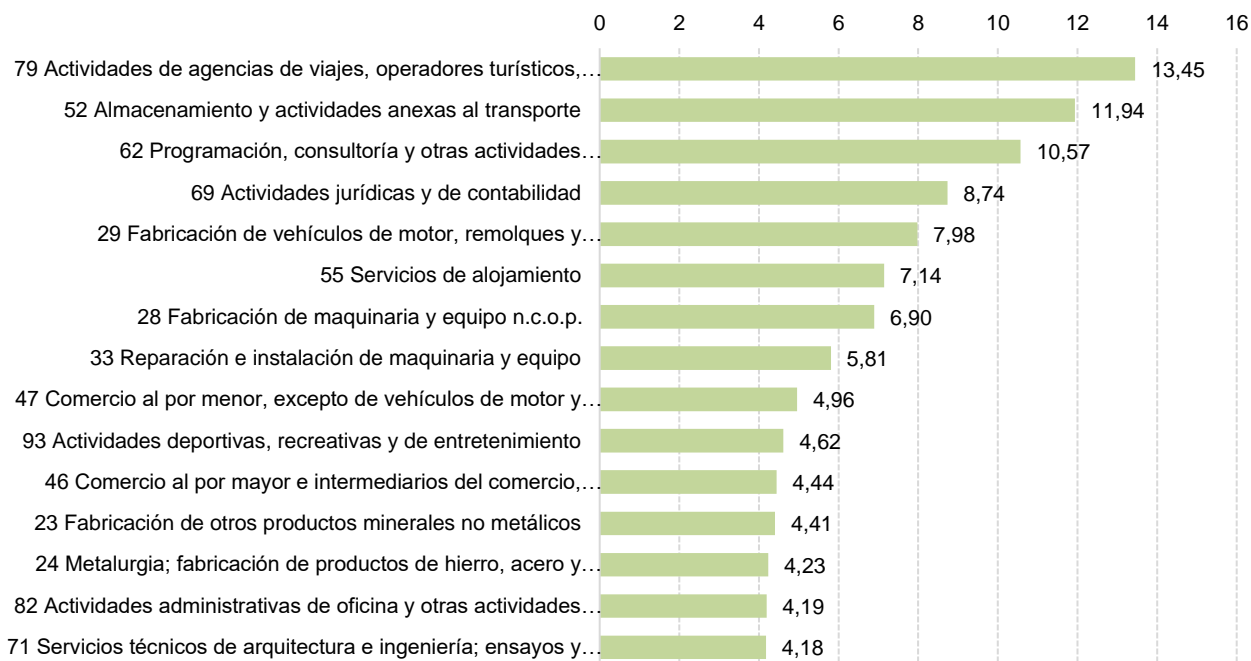


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Como se puede observar, las ocho primeras superaron el porcentaje global de la causa, del 4,09 %.

Por último, el gráfico de las divisiones económicas con porcentaje más alto:

GRÁFICO 74. EAL. IDIOMAS. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA

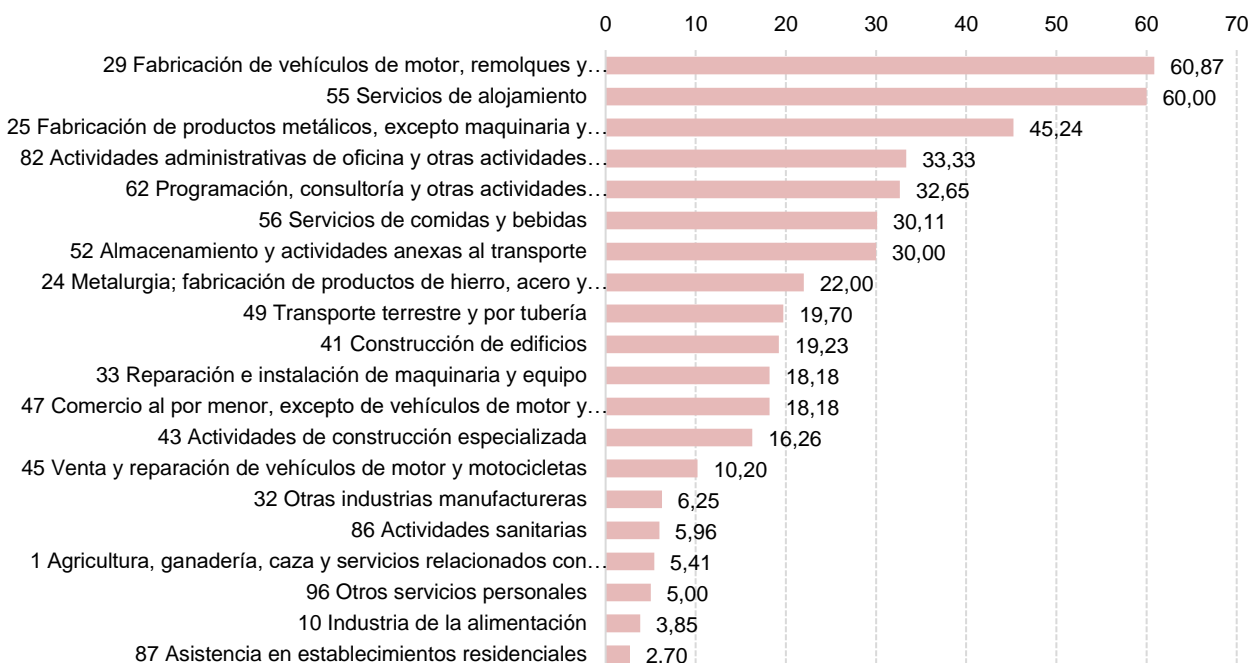


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

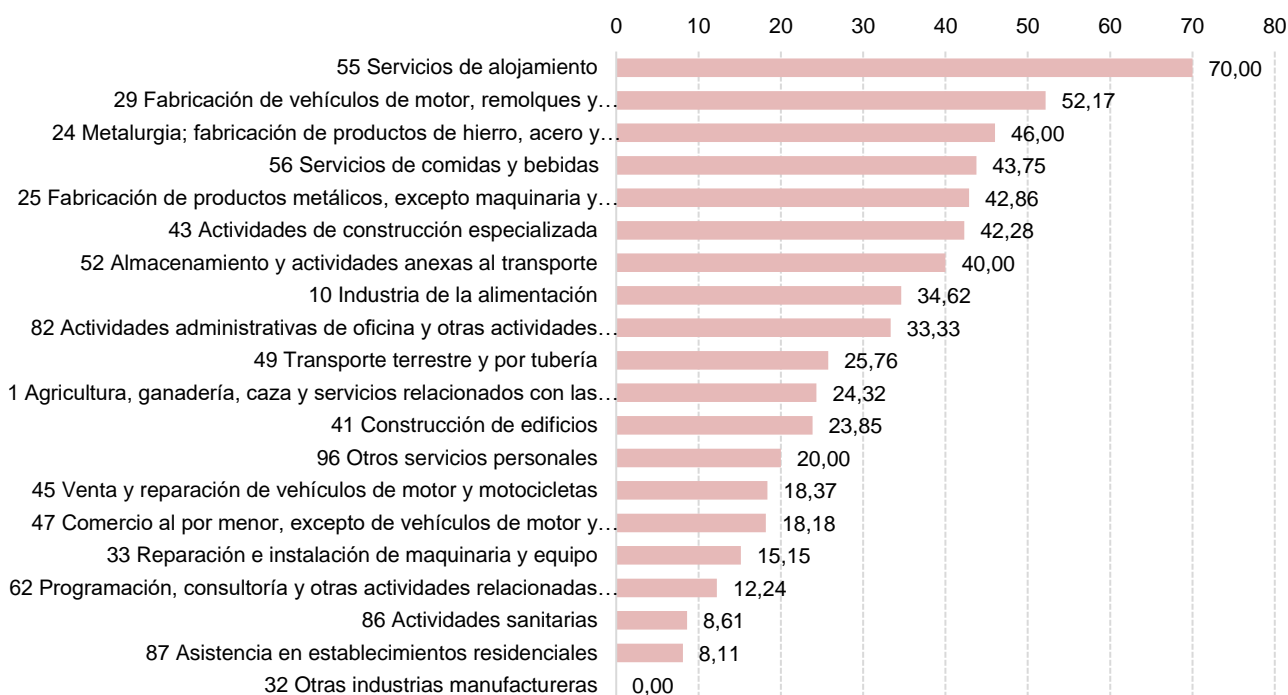
Se muestran a continuación las 20 actividades más representativas a nivel general, ordenadas de mayor a menor porcentaje de respuesta afirmativa, tanto para la falta de “competencias transversales” como “personales”:

GRÁFICO 75. ENCUESTA SEPE. COMPETENCIAS TRANSVERSALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

GRÁFICO 76. ENCUESTA SEPE. COMPETENCIAS PERSONALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

### 6.3 Por falta de acuerdo en las condiciones laborales

#### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

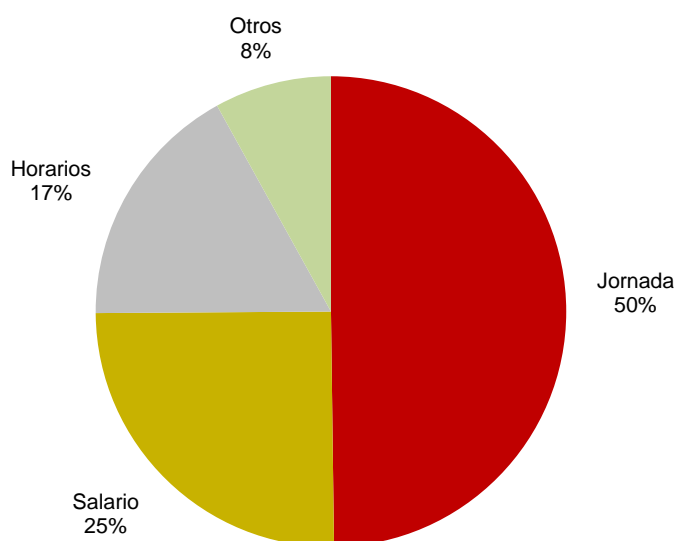
Otra de las posibles respuestas que las empresas encuestadas en la EAL pueden dar, ante la dificultad de cobertura de una ocupación, es la “falta de acuerdo en las condiciones laborales” entre el empleador y el candidato, como puede ser el salario, la jornada los horarios, entre otras. Se mostrarán a continuación los principales resultados obtenidos para esta causa, tanto en ocupaciones como en actividades económicas, con distintos niveles de desagregación.

#### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

En la encuesta se incluye explícitamente la pregunta de si se considera el “desacuerdo en las condiciones laborales”, como el salario, la jornada, los horarios y otros como causa de dificultad. Esta causa se indica en 721 ocasiones, un 17 % del total, y supuso un 52,7 % de respuestas afirmativas a la pregunta.

Se muestra a continuación la distribución porcentual de estas 721 causas, según la mención específica.

GRÁFICO 77. ENCUESTA SEPE. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES REPORTADAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

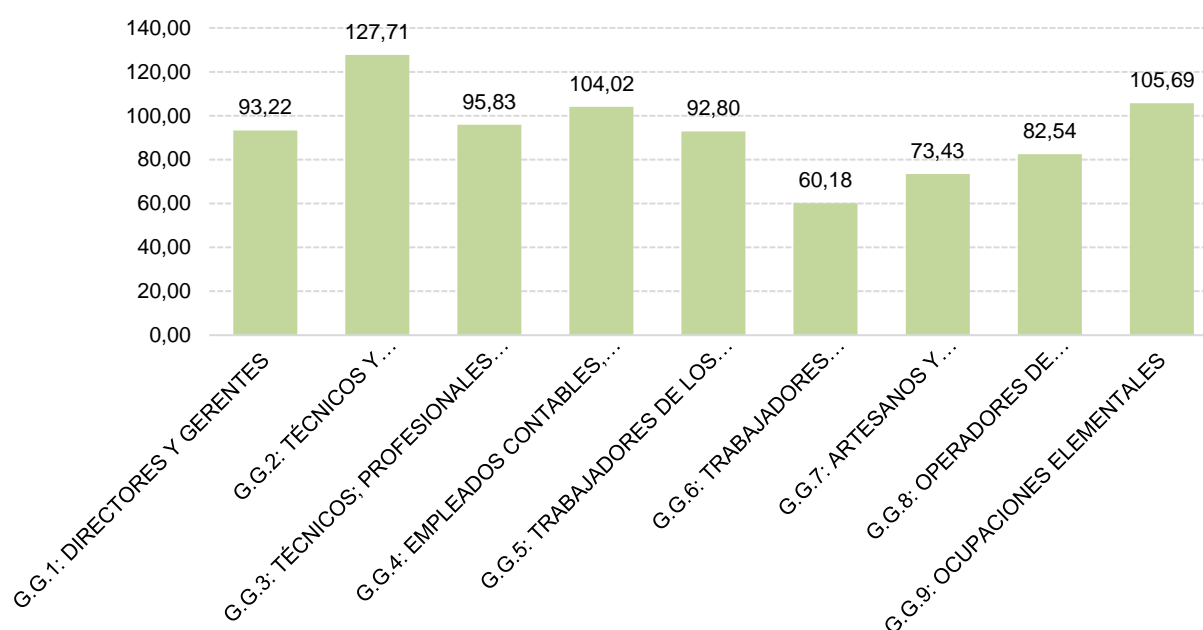
Predomina claramente la jornada como causa principal de desacuerdo en las condiciones laborales. Sin embargo, aunque no se analizarán estas causas más específicas por ocupaciones o actividades, ya que supone un exceso de desglose para la cantidad de datos disponibles, es razonable pensar que no se mantiene esta proporción en todas ellas.

### 6.3.1. SEGÚN OCUPACIÓN

#### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Estos son los índices de importancia observados en el nivel de Grandes grupos:

GRÁFICO 78. EAL. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN



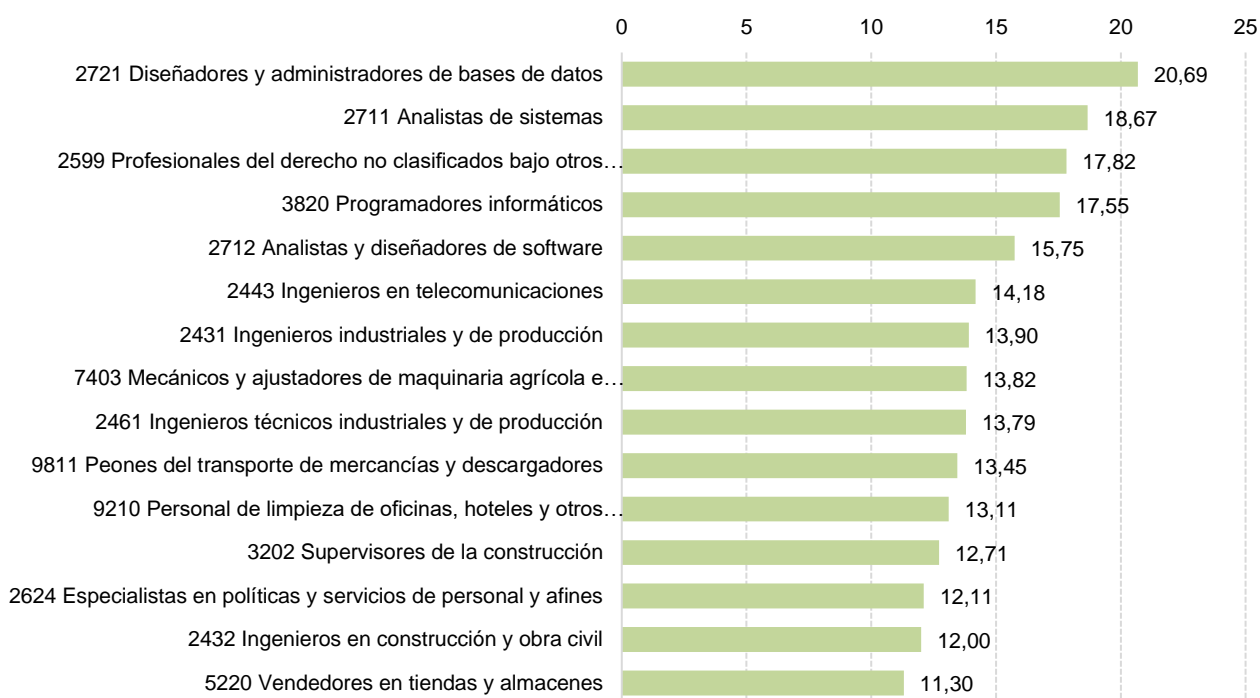
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

La “falta de acuerdo en las condiciones laborales” tuvo un peso importante en el Gran grupo 2 y también, aunque en menor medida, en los Grandes grupos 4 y 9. Este tipo de desajustes contrasta con la de “falta de acreditación/cualificación”, ya que para los Grandes grupos 7 y 8, ésta suponía un peso muy importante, mientras que, en “las condiciones laborales”, la menor proporción se produce en estos grupos, si exceptuamos el Gran grupo 6, que tuvo escasa representación en la encuesta, como ya se ha comentado anteriormente.

Ocupaciones a 4 dígitos:

Una vez filtradas las ocupaciones con más de 100 causas totales reportadas, en el global de causas, se muestran las 15 en las que la proporción de falta de acuerdo en las condiciones laborales con respecto al total de causas fue mayor:

GRÁFICO 79. EAL. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %



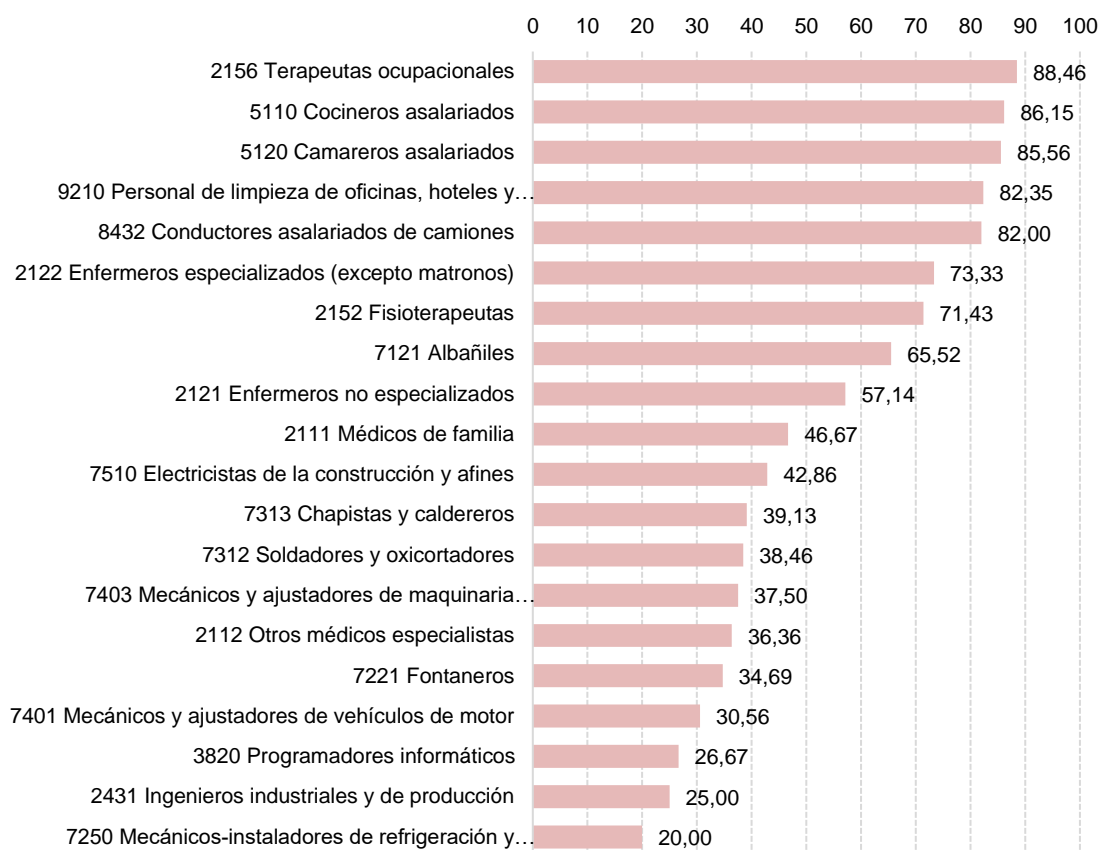
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Al contrario de lo que ocurre con otras causas de dificultad, donde las ocupaciones destacadas son más heterogéneas, en este caso, cuatro de las cinco primeras ocupaciones están relacionadas con la informática y con una alta cualificación.

**ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES**

Las 20 ocupaciones con más causas globales de desajuste, ordenadas de mayor a menor porcentaje de respuestas positivas a la pregunta sobre la consideración de las causas laborales como causa de desajuste, se muestran a continuación.

GRÁFICO 80. ENCUESTA SEPE. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

### 6.3.2. SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

#### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

A nivel sectorial, la “falta de acuerdo en las condiciones laborales” tuvo en el sector servicios un peso superior a la media, 3,7 puntos porcentuales, mientras que, en la construcción supuso un porcentaje menor, aproximadamente en la misma cantidad. En la industria esta causa tuvo un peso similar al general.

Se indica a continuación el peso de esta causa entre las secciones de actividad económica.

GRÁFICO 81. EAL. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

En las siete primeras, el peso ha sido mayor que la media para esta causa, que alcanza el 9,97 %.

El siguiente gráfico recoge el resultado obtenido a nivel de divisiones de actividad económica.

GRÁFICO 82. EAL. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

## ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

El gráfico del porcentaje de respuestas positivas a la pregunta relativa a esta causa de desajustes sería el siguiente:

GRÁFICO 83. ENCUESTA SEPE. DESACUERDO EN CONDICIONES LABORALES. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

Es destacable que, aunque el porcentaje global de respuestas positivas fue del 52,7 %, en las ocupaciones y actividades más destacadas para esta causa el porcentaje fue muy superior, lo que muestra la gran relevancia que supone para éstas.

#### 6.4 Por la no presentación o existencia de candidatos

##### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Entre las posibles respuestas que ofrece la EAL sobre la dificultad de cobertura de puestos, no existe una específica con esta denominación. Sin embargo, para poder analizar esta causa, consideraremos que la "falta de candidatos con el perfil buscado" es la que más se aproxima, siendo ésta una de las causas que sí contempla la encuesta.

La falta de candidatos con el perfil adecuado ha sido, como se ya mostró anteriormente, la causa más reportada por las empresas encuestadas, representando el 25,18 % del total.

##### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Al contrario de lo que ocurría con la EAL, en esta encuesta existe una pregunta específica sobre si la dificultad está relacionada con la "falta de presentación de candidatos".

Esta causa es sin duda la más frecuente de todas, con 1.092 respuestas positivas a la pregunta, lo que supone un 26 % sobre el total de causas y un porcentaje de respuestas positivas del 79,8 %. Es decir, en ocho de cada



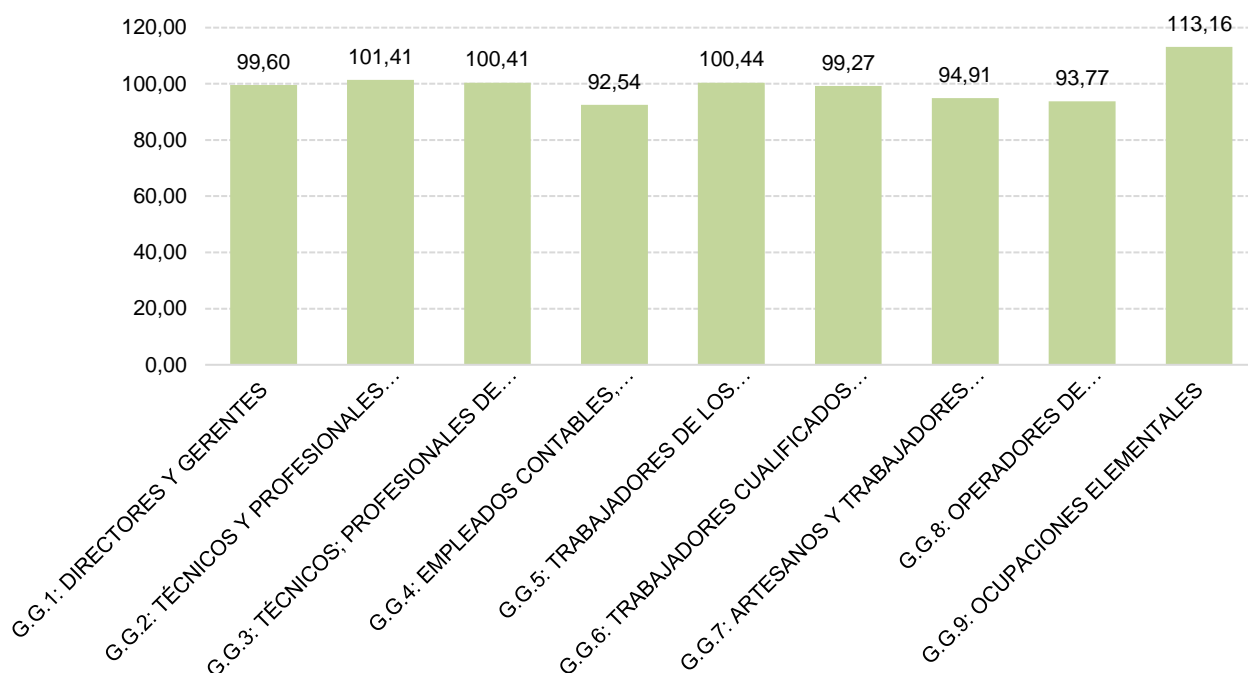
diez ocupaciones mencionadas, se considera que la “falta de presentación de candidatos” es una causa de dificultad para su cobertura.

### 6.4.1 SEGÚN OCUPACIÓN

#### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Los índices según el Gran grupo muestran esta distribución:

GRÁFICO 84. EAL. SIN PERFIL. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN

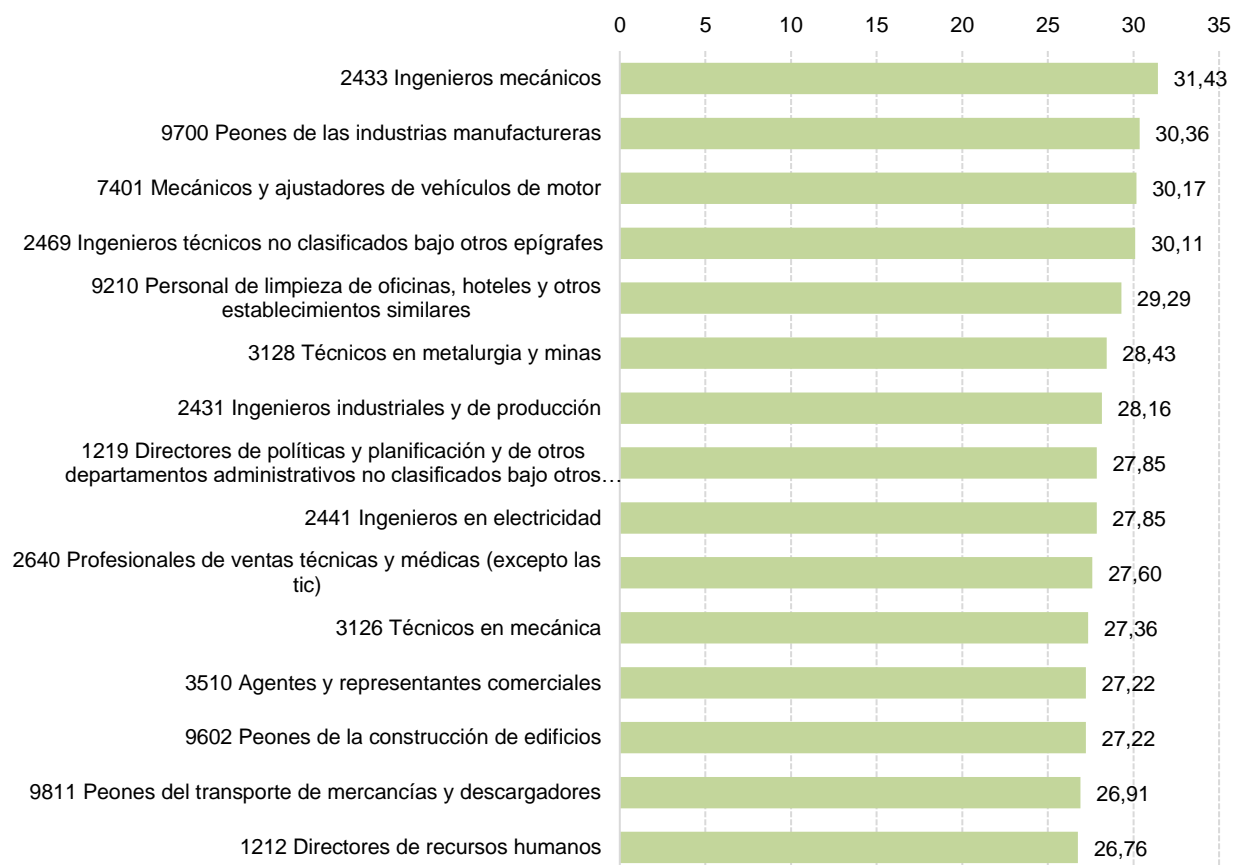


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

El peso de esta causa es bastante similar en todos los Grandes grupos. Destaca únicamente el Gran grupo 9: Ocupaciones elementales, aunque la diferencia con el Gran grupo 4, que es el de menor índice, apenas superó a los veinte puntos porcentuales.

Una vez filtradas las divisiones de actividad más significativas, éstas son las que mayor porcentaje presentan para esta causa:

GRÁFICO 85. EAL. SIN PERFIL. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Al igual que ocurría con los Grandes grupos, no existen ocupaciones que destaquen de manera muy notable sobre la media, si bien todas las representadas en el gráfico la superan. Dicho de otra forma, parece que la “falta de candidatos con el perfil adecuado” afecta casi por igual a una gran variedad de ocupaciones, sin importar el nivel de cualificación. Como puede apreciarse, afecta de manera similar a los Ingenieros mecánicos o industriales y a los Peones de las industrias manufactureras o el Personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares.

## ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Se muestran a continuación las 20 ocupaciones con más menciones globales, ordenadas según porcentaje de respuestas positivas a esta pregunta.

GRÁFICO 86. ENCUESTA SEPE. FALTA DE CANDIDATOS. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

El porcentaje global para esta causa es ya muy elevado, en algunas ocupaciones se acerca al 100 %. Resulta significativo, sin embargo, que las ocupaciones que aparecen con más frecuencia: Camareros y Cocineros asalariados, tienen un porcentaje por debajo de la media para esta causa. Por el contrario, entre los primeros lugares se encuentran varias de las ocupaciones sanitarias.

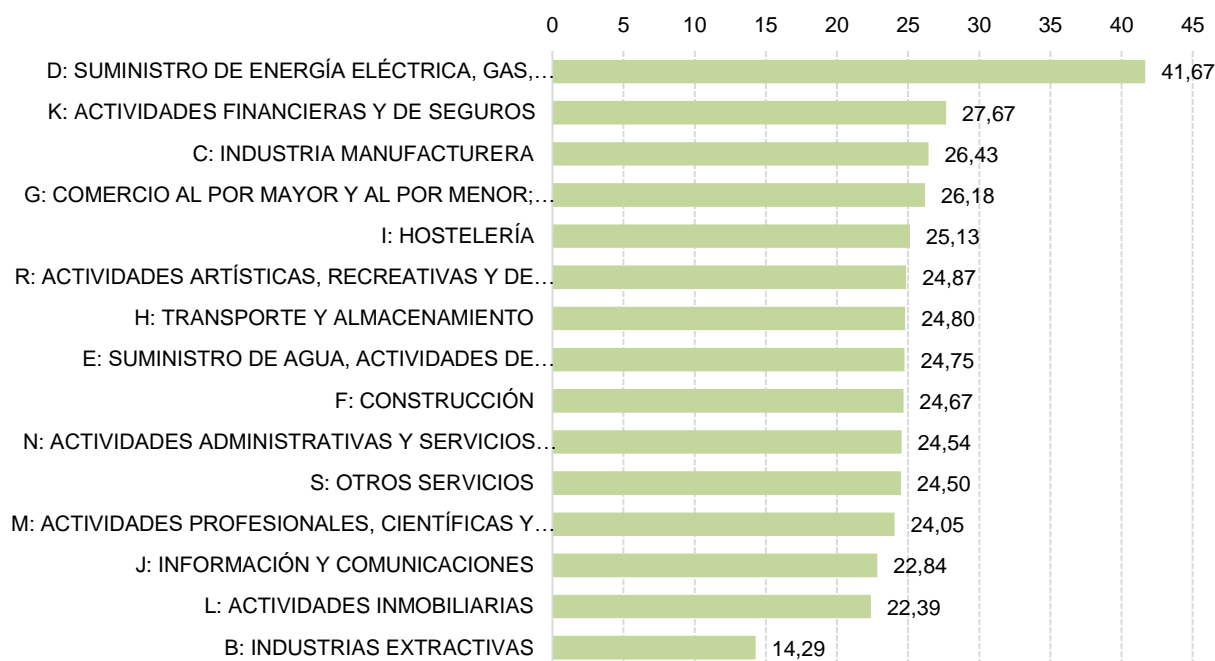
## 6.4.2 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

## ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

La homogeneidad en las ocupaciones se traslada también a los sectores económicos cuando se analiza esta causa de dificultad. Los porcentajes debidos a esta causa reproducen casi exactamente los que representa cada sector en el total de causas, si bien afecta ligeramente más al sector industrial, con un 25,96 % frente al 24,94 % que representa en general.

El peso de esta causa en las secciones de actividad se muestra a continuación:

GRÁFICO 87. EAL. SIN PERFIL. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Las secciones de actividad que ocupan los dos primeros lugares (junto con las que ocupan los dos últimos), conforman las cuatro menos representativas de la encuesta. Todas las empresas encuestadas integradas en estas cuatro secciones no llegaron al 1,6 % del total de empresas que encontraron dificultades, por lo que, si prescindimos de ellas para el análisis, nos encontramos de nuevo con una horquilla bastante estrecha de poco más de tres puntos porcentuales entre los extremos. Dicho de otra forma: a nivel de secciones de división económica, tampoco hay grandes diferencias en el peso que esta causa supone.

Se indican en este gráfico las divisiones de actividad económica con porcentajes más altos.

GRÁFICO 88. EAL. SIN PERFIL. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA



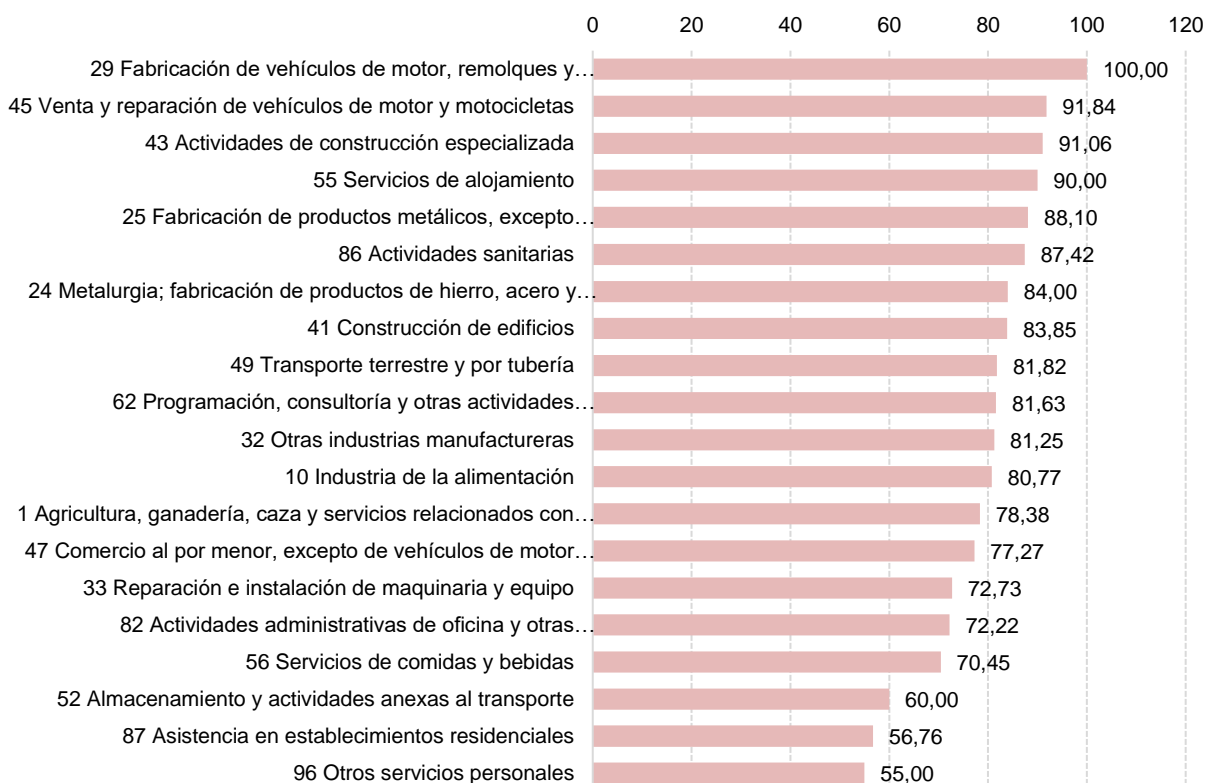
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Aunque hay un ligero predominio de actividades del sector industrial, no existen excesivas diferencias entre las actividades con más peso en esta causa, como ya se apreciaba con las secciones de actividad.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Las 20 divisiones de actividad económica más representativas muestran estos porcentajes de respuestas positivas para esta causa.

GRÁFICO 89. ENCUESTA SEPE. FALTA DE CANDIDATOS. PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS EN LA CONSIDERACIÓN COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

De forma similar a las ocupaciones, las actividades económicas también muestran los porcentajes más elevados para esta causa. Merece una mención especial la actividad de Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, para cuyas ocupaciones asociadas, todas las personas encuestadas consideraron la “falta de candidatos” como causa de dificultad.

## 6.5 Por falta de experiencia de los candidatos

### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Esta causa de dificultad aparece explícitamente como una de las opciones de respuesta de las empresas ante la dificultad de cubrir puestos. Fue la tercera causa más reportada por las empresas encuestadas, con un 20,9 %. Se analizará el peso de la misma en las distintas ocupaciones y actividades, igual que en las anteriores causas.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

En el cuestionario de esta encuesta del primer semestre de 2023 no se introdujo una pregunta específica sobre “la falta de experiencia” como posible causa de dificultad de cobertura. Sin embargo, fue incorporada en la encuesta posterior, por lo que es posible explotar la información de manera más adecuada. Se ha detectado, no obstante, que se menciona la “falta de experiencia” en numerosas ocasiones en los campos de texto libre, por lo

que también se realiza un breve análisis de estas aportaciones como si fuera otra causa independiente de desajustes.

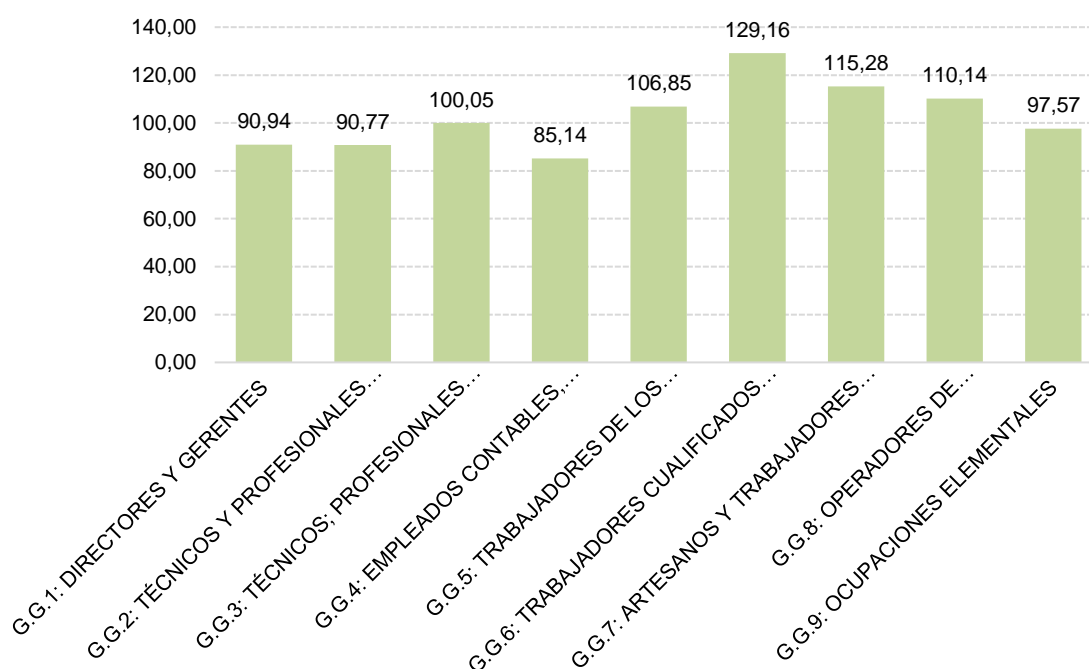
La “falta de experiencia” se mencionó un total de 262 veces, un 6 % del total de causas consideradas y apareció en el 19 % de las ocupaciones reportadas. Este último sería el equivalente al porcentaje de respuesta positiva, en el caso de que se hubiera planteado la pregunta específicamente. Adoptaremos esta interpretación en el análisis por ocupaciones y actividades económicas.

## 6.5.1 SEGÚN OCUPACIÓN

### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

Comenzando por el nivel de Grandes grupos, los índices obtenidos han sido los siguientes:

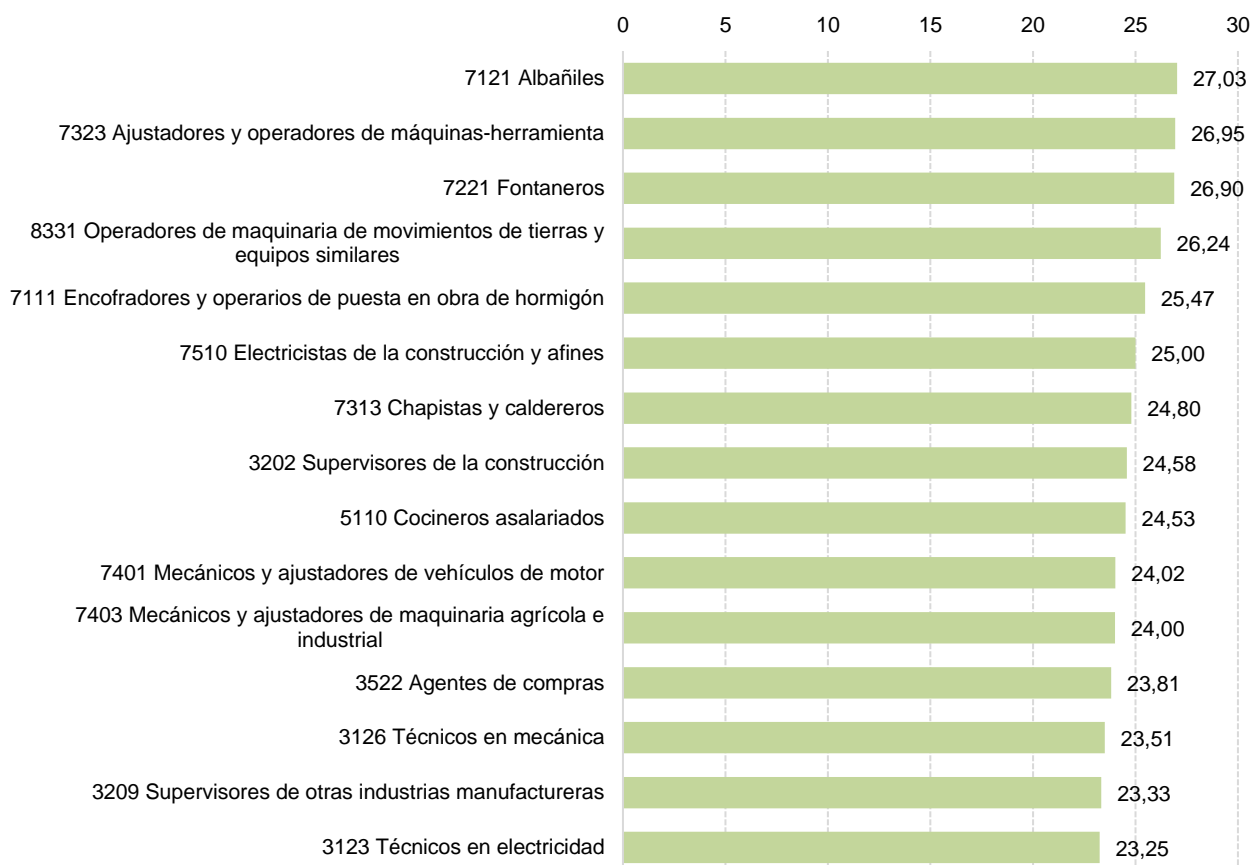
GRÁFICO 90. EAL. FALTA DE EXPERIENCIA. ÍNDICE DE IMPORTANCIA SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Dejando aparte el Gran grupo 6, que, como hemos comentado anteriormente, tuvo muy poca representación en la encuesta, destacó el Gran grupo 7, seguido del 8 y el 5. Aunque no se aprecian excesivas diferencias entre los Grandes grupos, a nivel de ocupaciones a cuatro dígitos han predominado las pertenecientes al Gran grupo 7. Algunas de ellas están relacionadas con la industria manufacturera, pero, sobre todo, con la construcción:

GRÁFICO 91. EAL. FALTA DE EXPERIENCIA. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %



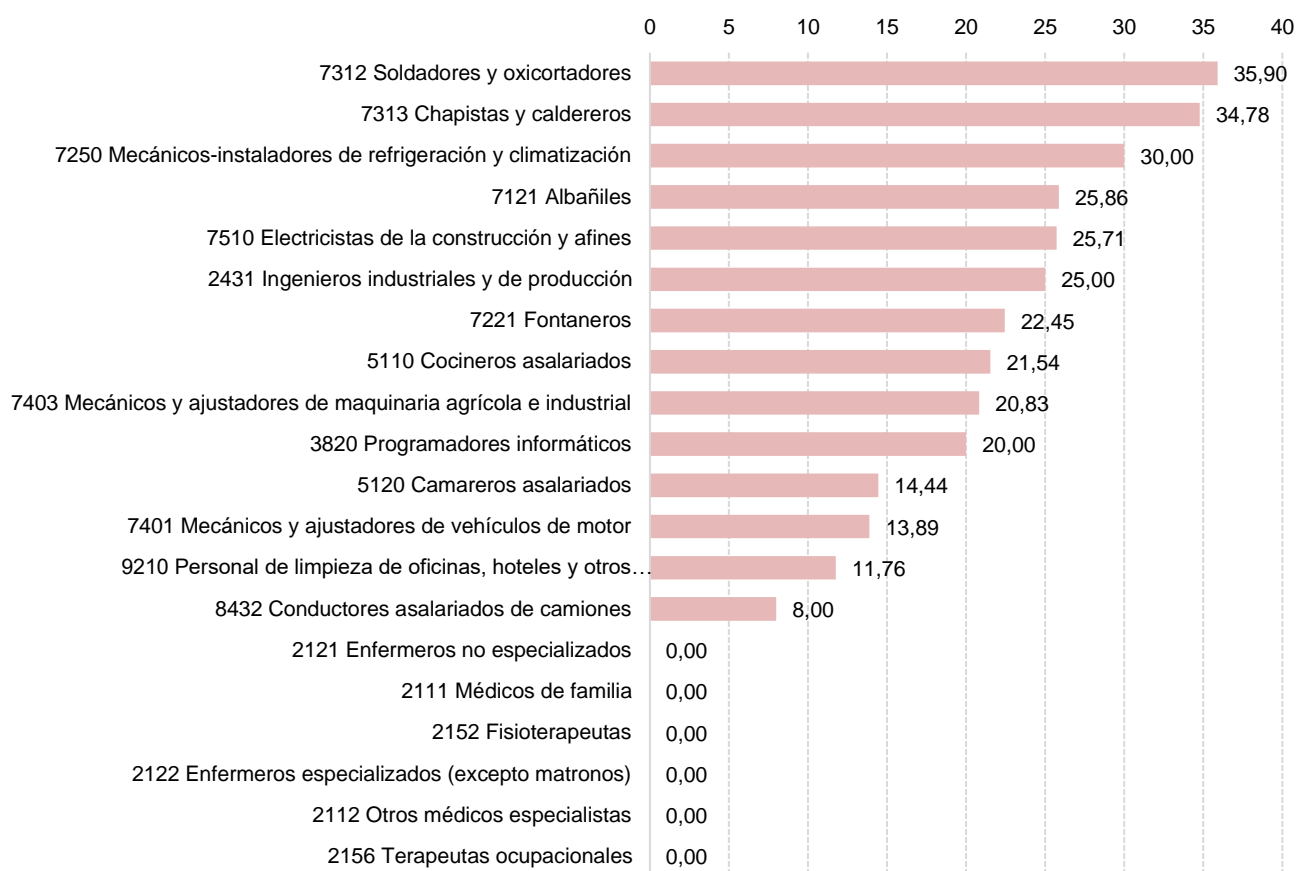
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

Recordemos que la frecuencia de mención de la “falta de experiencia” como causa de dificultad fue del 20,9 %, por lo que todas las ocupaciones que aparecen arriba superan ampliamente este valor. Conviene destacar, que muchas de ellas también aparecían entre los primeros puestos cuando analizábamos las ocupaciones en las que la “falta de competencias técnicas” o de “acreditación/cualificación” tenían mayor peso.

## ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Volviendo a nuestras habituales 20 ocupaciones con más desajustes, ése sería el gráfico representativo:

GRÁFICO 92. ENCUESTA SEPE. FALTA DE EXPERIENCIA. PORCENTAJE DE MENCIÓN EN TEXTO LIBRE COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

Destacan para esta causa, las ocupaciones del Gran grupo 7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, mientras que no se detecta ninguna mención sobre la “falta de experiencia” en ninguna de las ocupaciones sanitarias y de servicios sociales que aparecen entre estas 20. Las ya conocidas ocupaciones que encabezan el ranking global: Camareros y Cocineros asalariados, no destacaron aquí por tener los porcentajes más elevados.

Insistimos, no obstante, en que el tratamiento cuantitativo de la encuesta no debería considerarse ni preciso ni concluyente, por la escasez de registros y el método de muestreo, y menos aún en este caso de análisis de la falta de experiencia como causa, ya que ni siquiera se planteó como pregunta específica. En todo caso, sí parece ofrecer cierta tendencia.

## 6.5.2 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

## ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

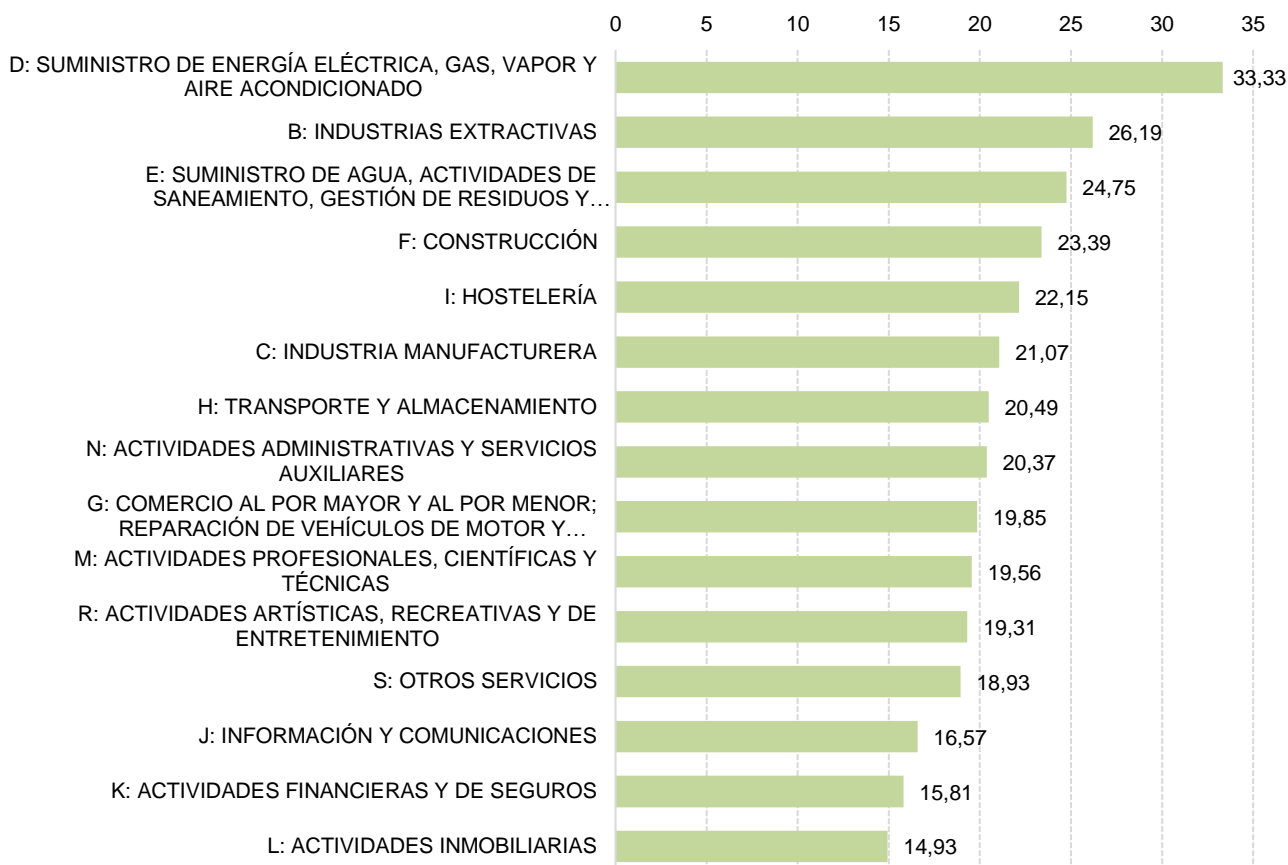
Por último, analizaremos esta causa desde el punto de vista sectorial, comenzando por los sectores y descendiendo a continuación hasta los niveles de sección de actividad económica y división.

Tal y como era esperable, el peso de esta causa ente los sectores económicos es ligeramente mayor en la construcción, con un 18,48 % frente al 16,51 % global del sector. En la industria también ha sido algo mayor y en los servicios representa el 56,09 %, mientras que el general en este sector alcanza el 58,55 %.



Entre las distintas secciones de división económica, los porcentajes revelan como causa de dificultad la “falta de experiencia” las siguientes:

GRÁFICO 93. EAL. SIN EXPERIENCIA. PESO EN % DE LA CAUSA POR SECCIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

De nuevo, las secciones que tienen mayor y menor porcentaje coinciden con las menos representativas de la muestra de empresas. Las empresas encuestadas pertenecientes a las secciones D, L, B, E y K que reportan alguna ocupación con dificultad no llegan al 3 % del total de empresas que han reportado dificultades. Si prescindimos de ellas, puesto que el error de muestreo puede ser importante, encontramos que la sección de Construcción tiene el mayor porcentaje, seguida de la Hostelería y la Industria manufacturera, siendo las únicas que superan la media de esta causa, que fue, como ya hemos comentado, del 20,9 %.

Descendiendo, por último, al nivel de división de actividad económica, con el filtro que venimos usando de más de 200 causas totales reportadas y, siguiendo un orden de mayor a menor, los resultados muestran esta distribución:

GRÁFICO 94. EAL. FALTA DE EXPERIENCIA. PESO EN % DE LA CAUSA POR DIVISIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

A la vista de los resultados anteriores sobre ocupaciones y secciones de actividad económica, no es de extrañar que las tres divisiones de actividad que componen el sector de la construcción, 41, 42 y 43, figuren entre las cinco primeras con mayor peso en esta causa.

## ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

Por último, en el análisis de la “falta de experiencia” en las 20 divisiones de actividad económica más representativas en cuanto a desajustes, obtenemos estos resultados:

GRÁFICO 95. ENCUESTA SEPE. FALTA DE EXPERIENCIA. PORCENTAJE DE MENCIÓN EN TEXTO LIBRE COMO CAUSA DE DIFICULTAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

Los resultados en actividades económicas son coherentes con los obtenidos en ocupaciones, con predominio de actividades industriales y de construcción y la menor representatividad en actividades sanitarias y en asistencia en establecimientos residenciales.

Como nota aclaratoria sobre la interpretación de estos resultados, el gráfico indica que, en más de la mitad de las ocupaciones asociadas a la actividad de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, los expertos mencionaron que la falta de experiencia es una causa de dificultad de cobertura, pese a no haberles preguntado explícitamente sobre ello.

## 6.6 Ocupaciones en las que la falta de candidatos ha provocado que la cobertura se realizara con otras ocupaciones distintas

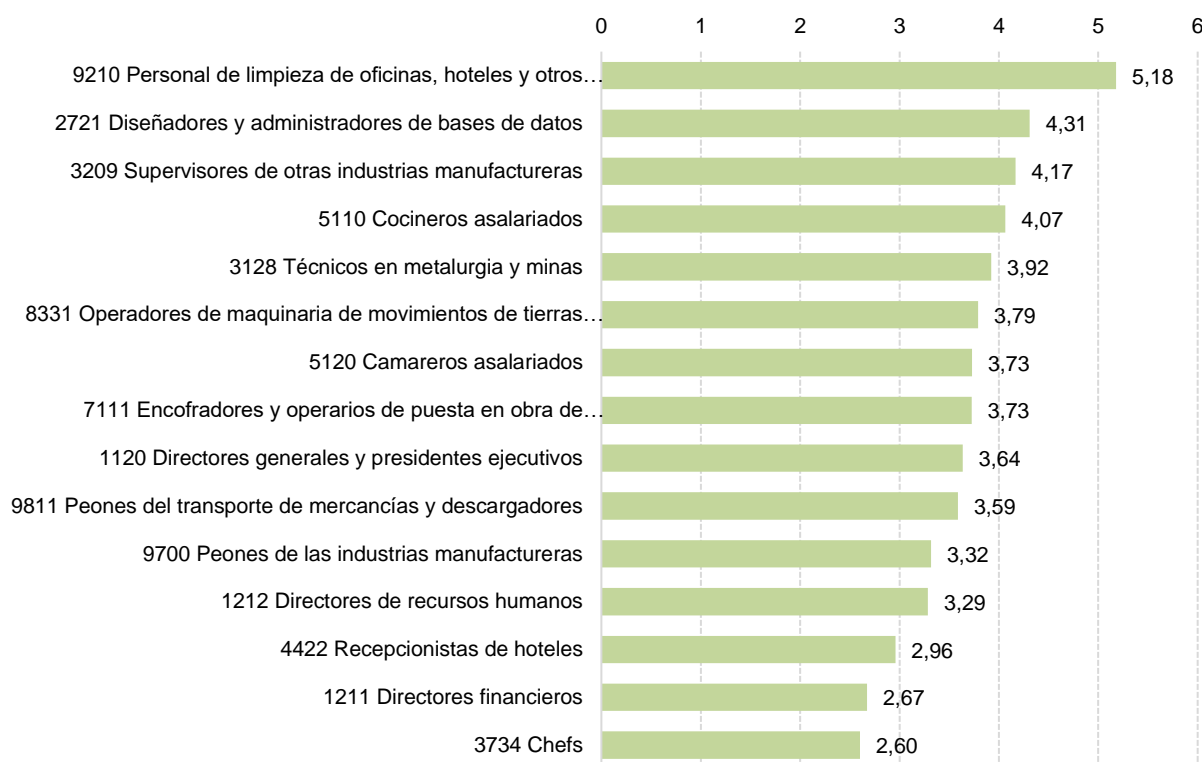
### ENCUESTA ANUAL LABORAL (EAL)

La EAL ofrece, entre sus opciones de respuesta ante las causas de dificultad para cubrir alguna ocupación, la de que no se encuentran candidatos y se tiene que cubrir con otra distinta. La interpretación de esta respuesta es compleja, ya que depende de lo que entendamos por cubrir con otra ocupación. Se puede considerar que el candidato tenía el perfil, las competencias o la experiencia para desempeñar alguna otra ocupación que no es la que busca la empresa, o que el candidato demandaba otra ocupación diferente al objetivo.

También es posible que las empresas marquen esta opción cuando no encuentran candidatos con el perfil, las competencias, la experiencia, etc., que ellas requieren, pero, aun así, han optado por contratar. Como no podemos determinar si alguna de estas interpretaciones es correcta o mayoritaria, dejamos abiertas todas las opciones.

En todo caso, esta opción ha sido la que menor porcentaje de respuestas tuvo, con un 2,17 %, por lo que es poco relevante en el conjunto de causas reportadas. De hecho, no se debería considerar una causa de dificultad, sino, más bien, el resultado de no haber podido encontrar al candidato adecuado en la ocupación buscada. Lo seguiremos denominando causa a efectos metodológicos.

GRÁFICO 96. EAL. OCUPACIÓN CUBIERTA CON OTRA. PESO DE LA CAUSA SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN %



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta Anual Laboral.

### ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES

En este apartado de la encuesta se solicita a la persona encuestada que indique si, como consecuencia de las dificultades encontradas, se ha tenido que cubrir la vacante con otra ocupación diferente, indicando cuál.

El número total de respuestas a esta pregunta con texto libre, excluyendo aquellas que aparecen en blanco, ha sido de tan sólo 114. Este total se distribuye entre 56 ocupaciones distintas, por lo que no se obtiene un dato con relevancia estadística suficiente para analizar adecuadamente este ítem.

La única respuesta significativa, repetida 14 veces, en la que se responde exactamente a la pregunta planteada, es la cobertura de Cocineros asalariados mediante Ayudantes de cocina. Otras respuestas indican casos similares en otras ocupaciones: cobertura de ocupaciones mediante trabajadores de categorías inferiores, como en el caso de Terapeutas ocupacionales o Albañiles.

En algún caso se alude a la contratación de personal sin experiencia. Sin embargo, estos casos ya se analizaron en la causa "falta de experiencia".

# **D**ESAJUSTES SEGÚN EL INDICADOR DE DISPONIBILIDAD

## 7. DESAJUSTES SEGÚN EL INDICADOR DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO

En este apartado abordamos la cuestión de los desajustes desde la perspectiva de la explotación de los datos registrales a disposición de los Servicios Públicos de Empleo (SPE en adelante).

Las series relevantes de cara a esta cuestión son las de demandantes de empleo parados en una determinada ocupación (que serían los potenciales candidatos para acceder a una contratación) y las personas efectivamente contratadas en dicha ocupación.

Para asegurar la máxima disponibilidad utilizamos la serie de demandantes parados, de la que se excluyen aquellos grupos de demandantes que, por distintas razones, no acreditan plena disponibilidad o bien no se consideran estadísticamente como paro registrado, según la O.M. de marzo de 1985 por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado. (BOE número 63, de 14 de marzo de 1985).

Aunque la condición de parado registrado no es obligatoria para registrar un contrato, sí es razonable suponer que las personas que buscan activamente un empleo, además de otros canales disponibles, también utilicen los SPE. Por otra parte, el uso de la serie de contratos deja fuera precisamente la situación más problemática, que sería la imposibilidad de casación de la oferta con cierre por contrato, por un desajuste máximo con las demandas o por la ausencia de candidatos.

No obstante, el estudio de la evolución temporal de la demanda y los contratos puede permitir anticipar previsiones de situaciones de desajuste, tanto a la baja (ocupaciones con tendencia de cruce entre demandas y contratos, líneas de pendiente convergentes) como aquellas que podríamos caracterizar como de desajuste al alza (ocupaciones con exceso de demanda en función de la contratación).

Bajo estos condicionantes, el SEPE ha elaborado un indicador, que hemos denominado de disponibilidad, que se construye desde las siguientes series y niveles de análisis:

### Series:

- Personas disponibles: número de Demandantes Parados (equivalentes en la serie mensual a Personas demandantes), en un determinado mes.
- Personas contratadas: personas contratadas en el siguiente mes.
- Ratio de disponibilidad: proporción entre las dos series: Personas disponibles y Personas contratadas.

### Niveles de análisis:

- A nivel temporal:
  - Largo plazo: Sería la serie de los últimos 10 años disponibles, mes a mes. En el caso del largo plazo, este rango amplio nos permitirá ver la tendencia subyacente, además de la posible estacionalidad.
  - Corto plazo: Serían los valores desde enero de 2022 a octubre de 2023, los más cercanos y que tendrían que tener una cierta similitud con los de las otras fuentes. Además, el corto plazo nos permitirá observar en detalle la tendencia reciente, teniendo en cuenta que en el año 2022 se han recuperado y normalizado muchas de las ocupaciones.

El análisis de la pendiente de las líneas de tendencia en las dos series, posible confluencia o punto de corte constituye un indicador complementario a la ratio de disponibilidad. En el largo plazo (10 años) como tendencia general, pero con especial énfasis en el corto plazo (desde 2022).

La comparativa de las pendientes permite diagnosticar si la situación tiende a corregirse o a empeorar tanto **intro** (dentro de la propia serie), como **inter** (comparativa entre las dos series).

- Desagregación de la serie de demandantes:
  - Se analiza a nivel de Gran grupo (1 dígito) y de Grupo primario (4 dígitos). Se presentan los resultados a 1 dígito. El análisis a nivel de grupo primario se ofrecerá para las ocupaciones más significativas tanto por déficit de demanda como por exceso. Si bien la base de datos permite analizar específicamente cualquiera de las ocupaciones.
- Despliegue geográfico:
  - El análisis tendrá un referente nacional, pero se contemplan análisis específicos a nivel provincial (que es el de recogida de los datos). Puede ocurrir que en el análisis nacional no se reflejen índices bajos de disponibilidad, pero que en algunas provincias concretas se refiera sistemáticamente este problema en las encuestas disponibles (Encuesta anual laboral y encuesta propia de Desajustes). La validación de esta información se puede realizar comparando los indicadores a nivel nacional y provincial.

Tanto el indicador de disponibilidad (ratio) como el análisis de la tendencia permiten comparativas objetivas entre ocupaciones y territorios. Por su parte, el análisis de la tendencia nos permite tanto anticipar futuros desajustes a la baja (intersecciones entre las pendientes), como detectar aquellas ocupaciones con exceso de demanda, que no deja de ser un desajuste también.

## 7.1 Desajustes por escasez de demandantes

### 7.1.1 SEGÚN GRAN GRUPO OCUPACIONAL

Hemos analizado en primer lugar al nivel del Gran grupo ocupacional (1 dígito), utilizando la serie corta, que comprende desde enero de 2022 hasta octubre 2023 (último mes disponible en el momento de redacción de este informe). En esta tabla se muestran las definiciones de cada Gran grupo:

TABLA 11. CLASIFICACIÓN DE LOS GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES

GGO	Literal
1	Directores y gerentes
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3	Técnicos; profesionales de apoyo
4	Empleados contables, administrativos y otros Empleados de oficina
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
6	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, Ganadero, forestal y pesquero
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias Manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y Maquinaria)
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
9	Ocupaciones elementales

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 12. DISPONIBILIDAD EN CADA GRAN GRUPO OCUPACIONAL

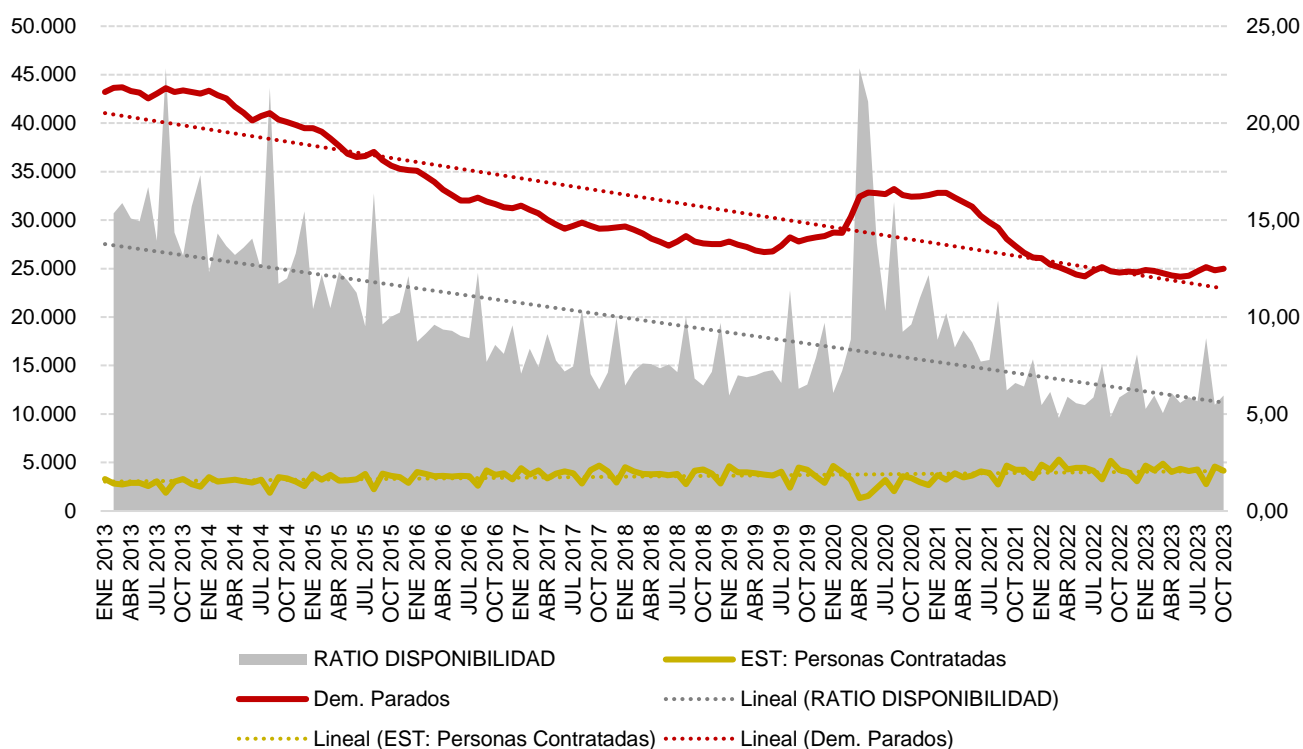
GRAN GRUPO 8	1,68
GRAN GRUPO 9	2,24
GRAN GRUPO 2	2,32
GRAN GRUPO 3	2,43
GRAN GRUPO 5	2,50
GRAN GRUPO 7	3,03
GRAN GRUPO 4	3,82
GRAN GRUPO 6	3,84
GRAN GRUPO 1	5,98

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE y la aplicación del indicador. Datos ordenados de menor a mayor disponibilidad.

Se observa que los grupos 8 y 9 son los de menor disponibilidad, mientras que el de mayor disponibilidad es el Grupo 1.

La evolución temporal de cada grupo se muestra a continuación en varios gráficos:

GRÁFICO 97. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. DIRECTORES Y GERENTES

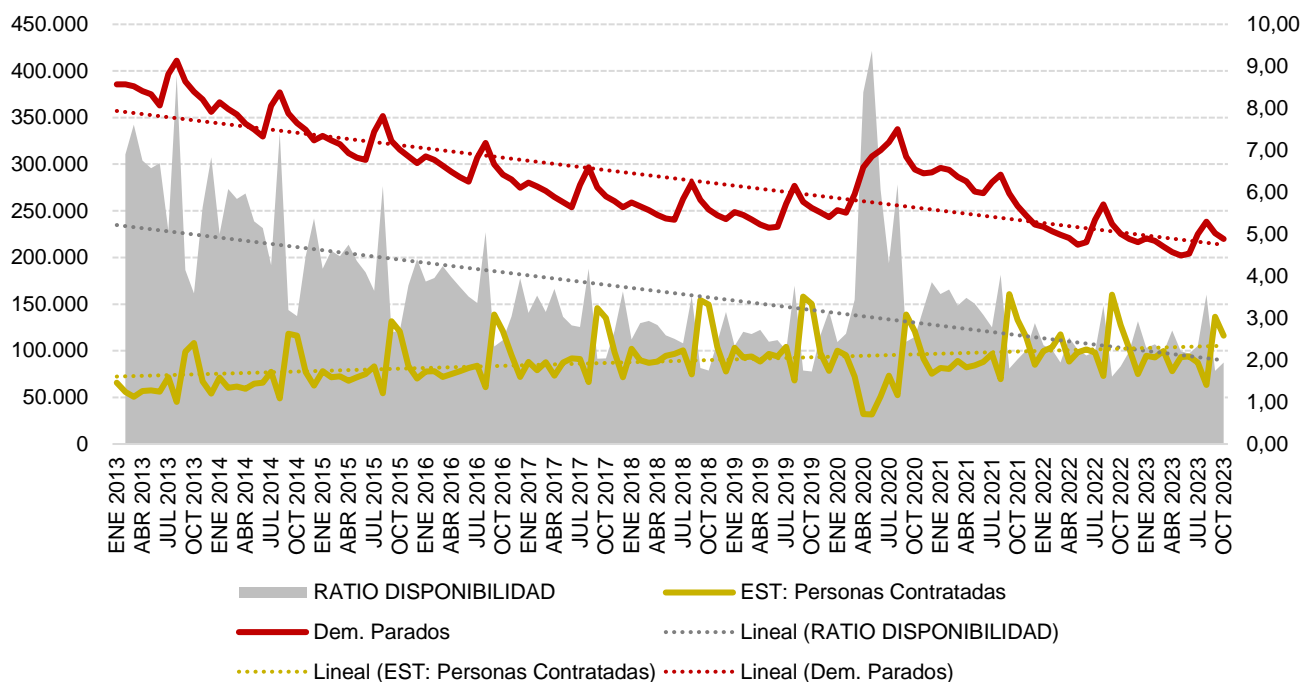


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

En este Gran grupo 1 es donde encontramos una mejor ratio de disponibilidad, si bien las líneas de tendencia presentan una trayectoria de confluencia. No obstante, la línea de contratos es prácticamente plana y la intersección no se aprecia inminente.



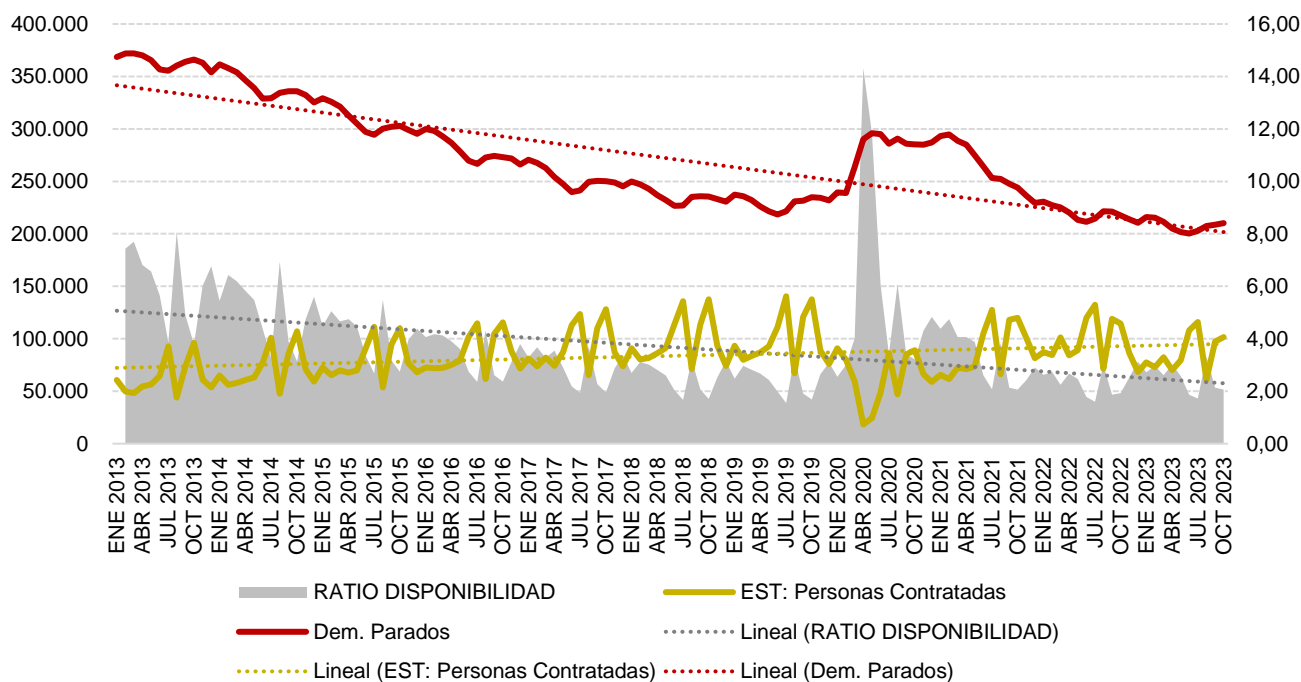
GRÁFICO 98. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

En este Gran grupo 2 los valores de la disponibilidad son algo más bajos y la trayectoria de las tendencias deja aún bastante margen.

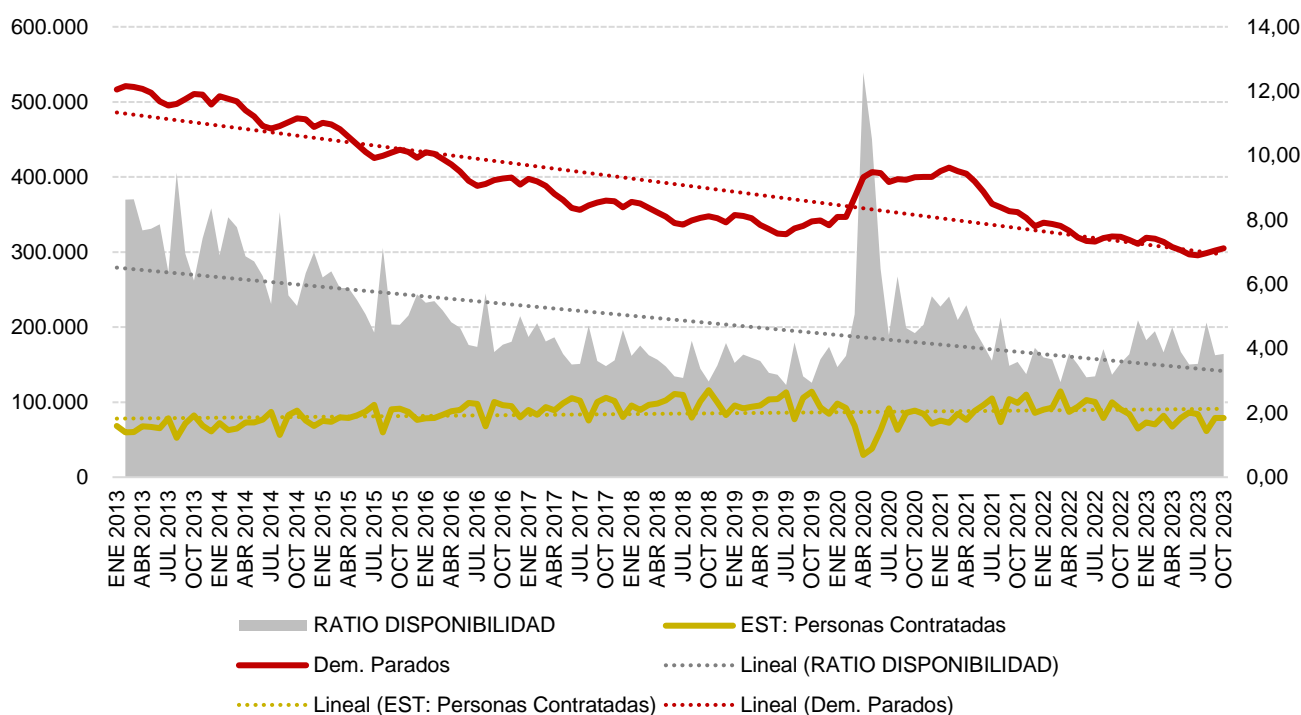
GRÁFICO 99. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Este GGO 3 presenta una evolución muy similar al anterior.

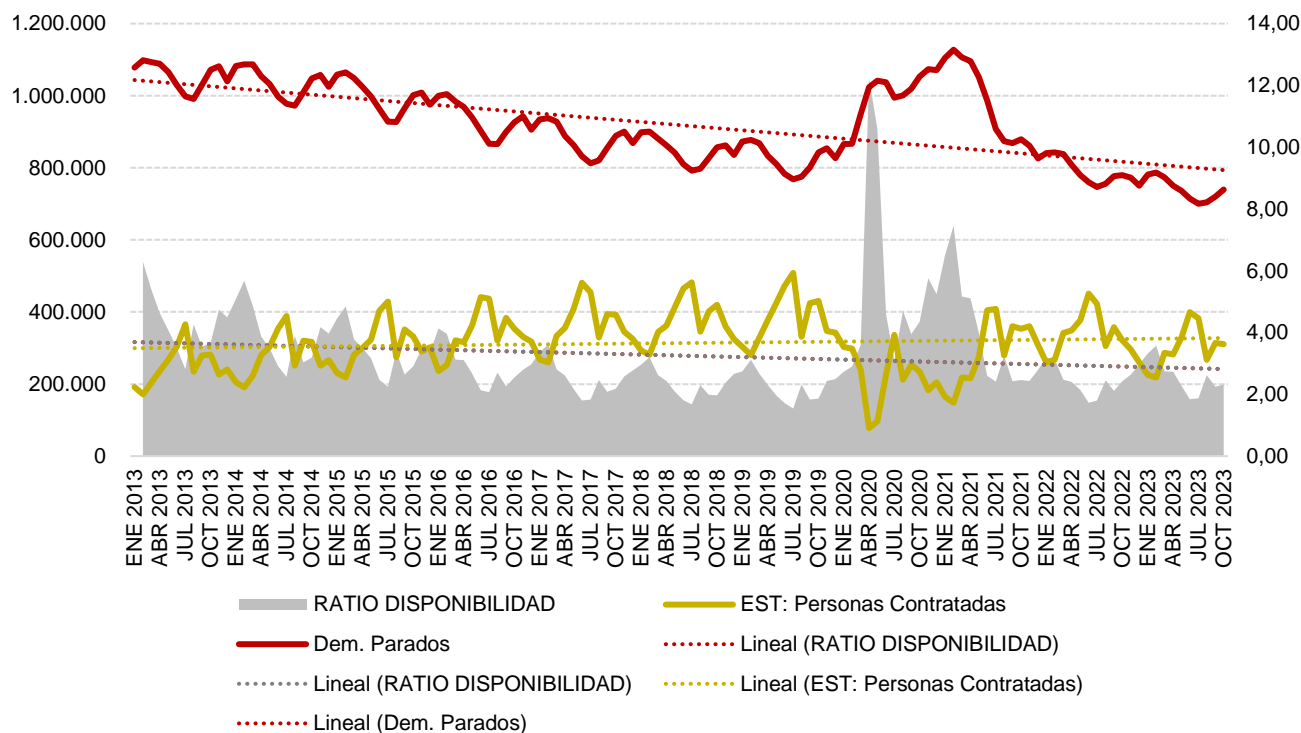
GRÁFICO 100. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

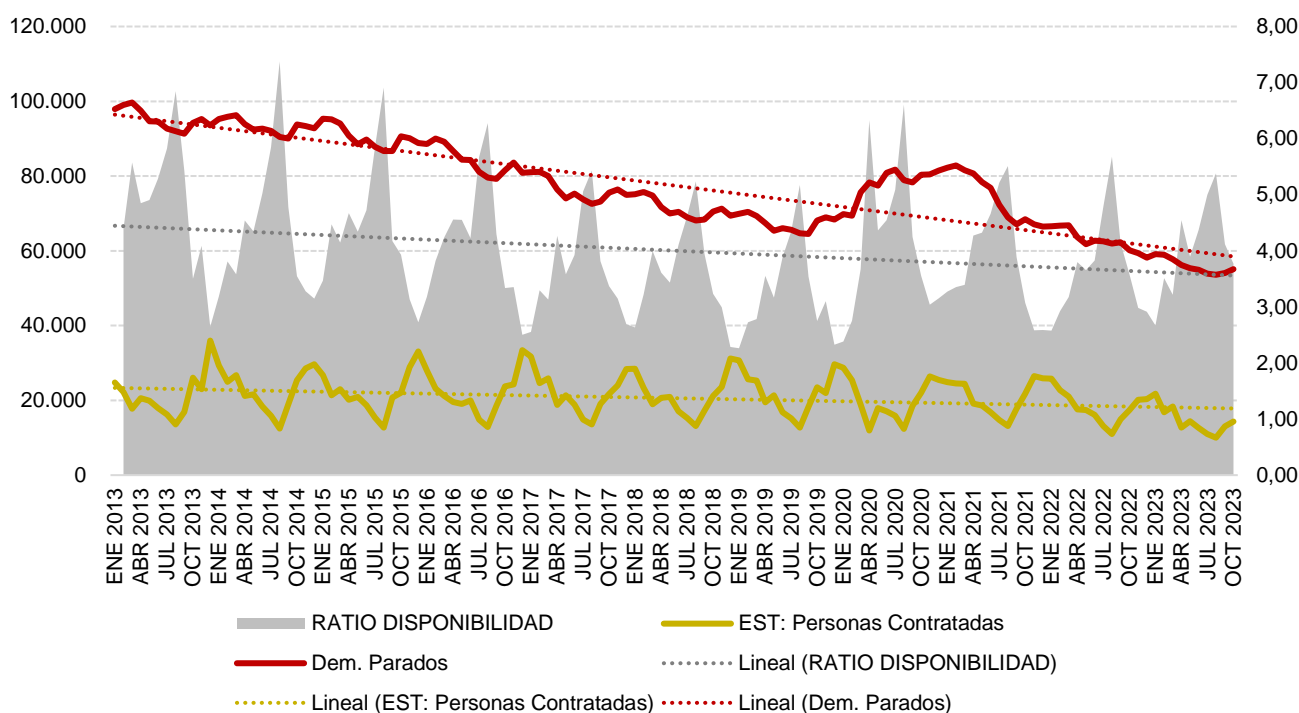
En el GGO 4 se mejora la ratio de disponibilidad en comparación con los dos anteriores.

GRÁFICO 101. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES



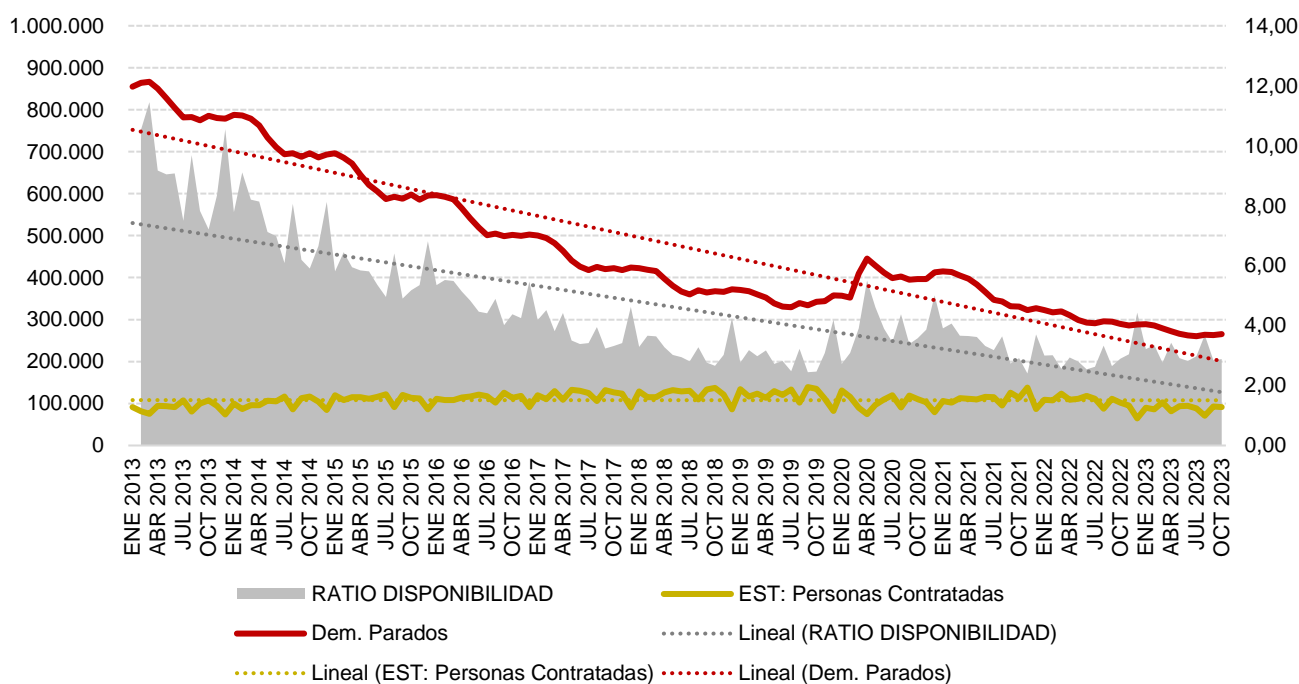
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

GRÁFICO 102. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO



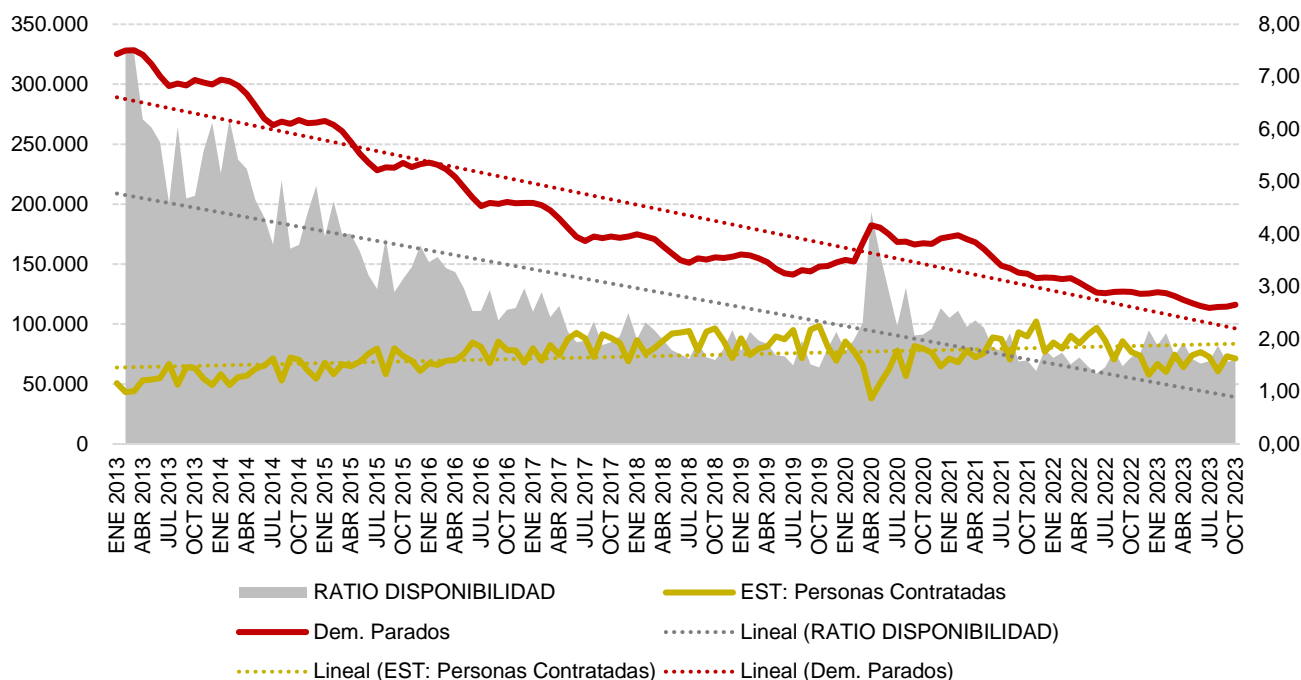
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

GRÁFICO 103. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

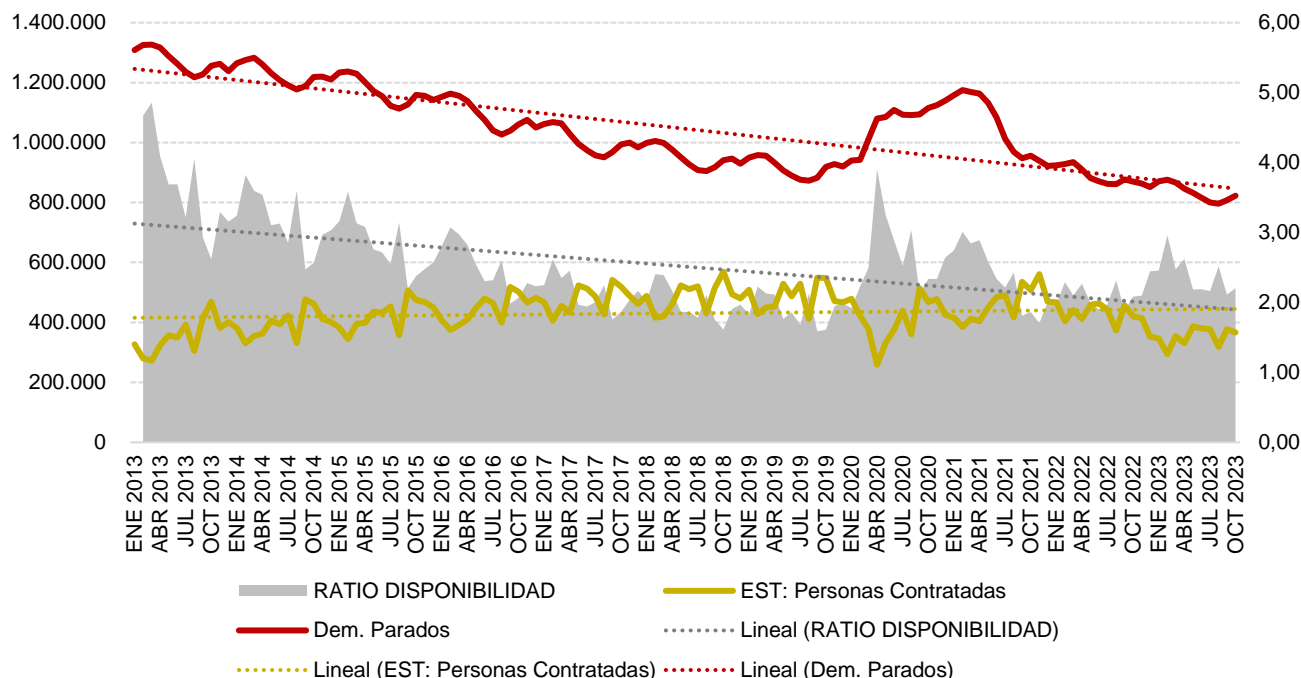
GRÁFICO 104. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Este Gran grupo 8 es el que peor ratio presenta, el único por debajo de 2 (1,68 de promedio en el corto plazo) y se aprecia una reducción progresiva de la horquilla diferencial que nos lleva a una intersección muy próxima.

GRÁFICO 105. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. OCUPACIONES ELEMENTALES



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

En este Gran grupo se ve con mucha claridad el impacto en el número de parados de la crisis del Covid 19 y una posterior recuperación, si bien todavía por debajo de la tendencia marcada previamente. Se aprecia también una mejoría de la disponibilidad, pero originada por la bajada en la contratación, lo que parece que podría demorar la intersección de las tendencias.

### 7.1.2 SEGÚN GRUPO PRIMARIO DE OCUPACIÓN

El Gran grupo presenta una agrupación muy amplia de ocupaciones y, por tanto, una visión muy general. Es necesario descender al nivel de análisis más desagregado que nos proporciona el Grupo primario (4 dígitos), que es el máximo al que se registra la contratación.

Para la selección de las ocupaciones de menor disponibilidad hemos realizado un filtrado previo, descartando aquellas de muy escaso peso, tanto en la contratación como en la demanda, y que hemos fijado en el 0,05 % en cada una de las series.

Realizada esta selección previa hemos calculado las ratios de disponibilidad promedio, tanto en la serie larga (desde enero de 2013 hasta octubre de 2023), como en la serie corta (desde enero 2022). Hemos puesto en común las 20 ocupaciones de menor disponibilidad de cada serie y seleccionado las ocupaciones coincidentes. Finalmente se han descartado aquellas ocupaciones “cajón de sastre” (aquellas que incluyen la denominación “no clasificados bajo otros epígrafes”), ya que no se puede establecer con la debida concreción qué ocupaciones se incluyen bajo esta denominación.

En esta tabla se relacionan las ocupaciones que, tanto en el largo plazo como en el corto, figuran entre las 20 de menor disponibilidad.

Tabla 13. GRUPO PRIMARIO. OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD

2935	Actores
5492	Promotores de venta
2932	Compositores, músicos y cantantes
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)
8420	Conductores de autobuses y tranvías
7314	Montadores de estructuras metálicas
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
8440	Conductores de motocicletas y ciclomotores
2121	Enfermeros no especializados
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines
5420	Operadores de telemarketing
4424	Teleoperadores
8160	Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco
2152	Fisioterapeutas

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones a partir de los datos SISPE. Mayor promedio de la ratio de disponibilidad.

Aparecen algunas ocupaciones que no habían sido mencionadas anteriormente, aunque sí hay una cierta coincidencia parcial, no en las mismas ocupaciones, pero sí en ocupaciones del mismo sector, relacionadas con la Logística (Conductores, de autobuses y ciclomotores) y la Sanidad (enfermeros no especializados). No es una contradicción, ya que no todas las dificultades provienen de la falta de candidatos.

No obstante, cuando se compara con las ocupaciones en las que en la encuesta de Desajustes se mencionaba con mayor intensidad como causa del desajuste la falta de presentación de candidatos, no siempre hay coincidencias. Sí se obtienen resultados congruentes en las dos primeras, Enfermeros no especializados (ratios de disponibilidad de 1,06 y 0,64, largo y corto plazo), y Médicos de familia (1,59 y 1,20), pero no es el caso de los Fontaneros (9,76 y 6,21). Sin embargo, es importante tener en cuenta que nuestra encuesta de Desajustes es de naturaleza cualitativa y la relevancia se puede obtener con resultados en alguna provincia concreta, mientras que la ratio se elabora que registros de ámbito nacional. Esto quiere decir que el desajuste puede ser muy visible en algún territorio concreto, pero difuminarse en los datos nacionales, por lo que sería necesario, posiblemente, un estudio ampliado, con desagregaciones territoriales provinciales, que es el ámbito de despliegue de las unidades de análisis del Observatorio de las ocupaciones del SEPE.

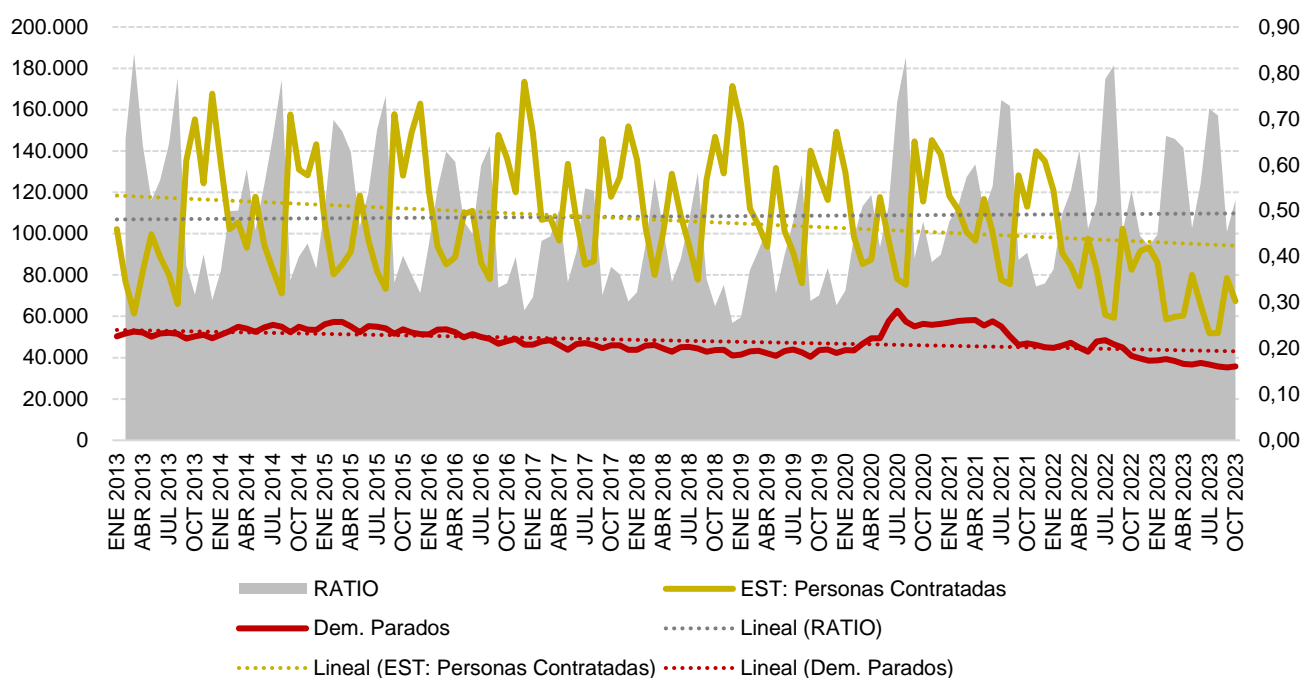
En las páginas siguientes se presentan gráficamente los resultados de alguna de las ocupaciones seleccionadas. Se muestra tanto la evolución larga (desde 2013) como la reciente, que puede ser más relevante de cara a previsiones a corto plazo de evolución.

Se muestran en formato mensual (en alguna ocupación se aprecia nítidamente la estacionalidad) las series de demandantes parados, la de personas contratadas y la ratio de disponibilidad, que, recordamos que es la razón entre las personas demandantes de un determinado mes, sobre las personas contratadas en el mes siguiente.

Las cifras de las series de demandantes y personas contratadas se muestran en el eje primario, mientras que la ratio se muestra en el eje secundario.

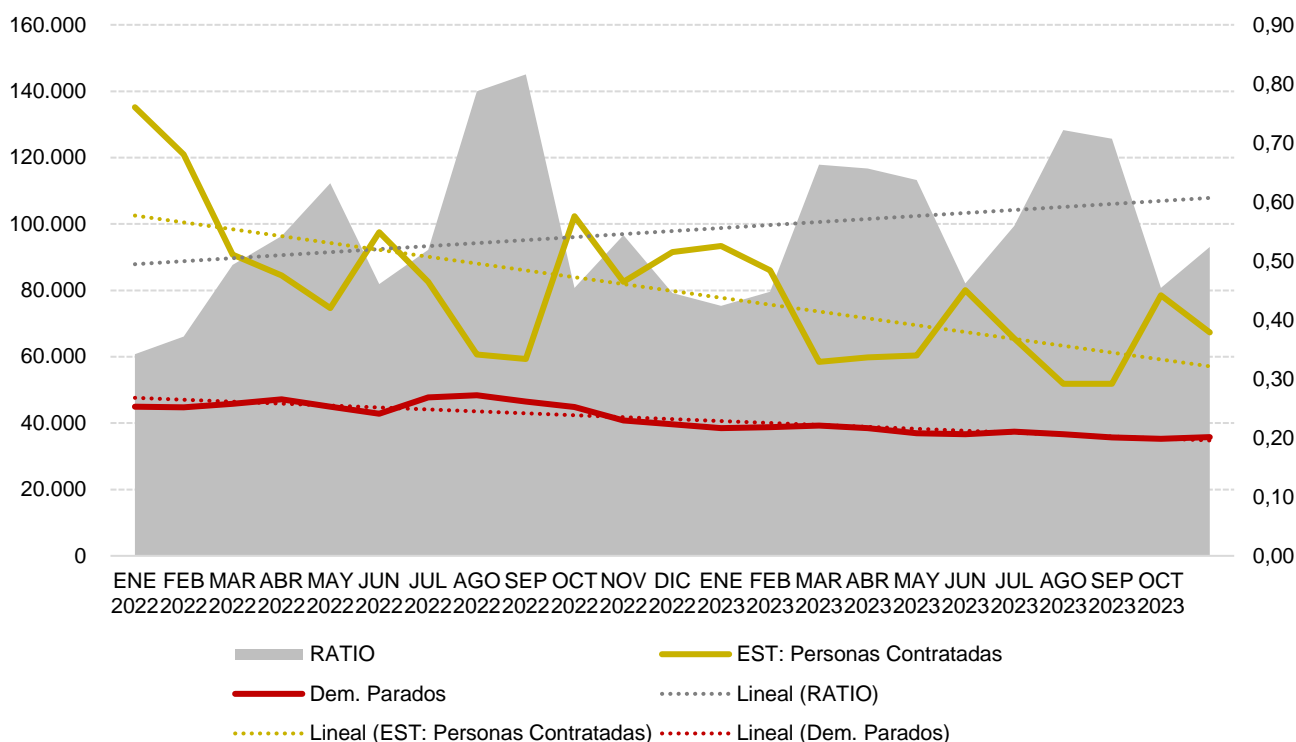
Para cada serie se muestra también la línea de tendencia (en formato línea discontinua), lo que permite anticipar puntos de intersección que se pueden traducir en situaciones críticas de disponibilidad.

GRÁFICO 106. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. PEONES AGRÍCOLAS (EXCEPTO EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

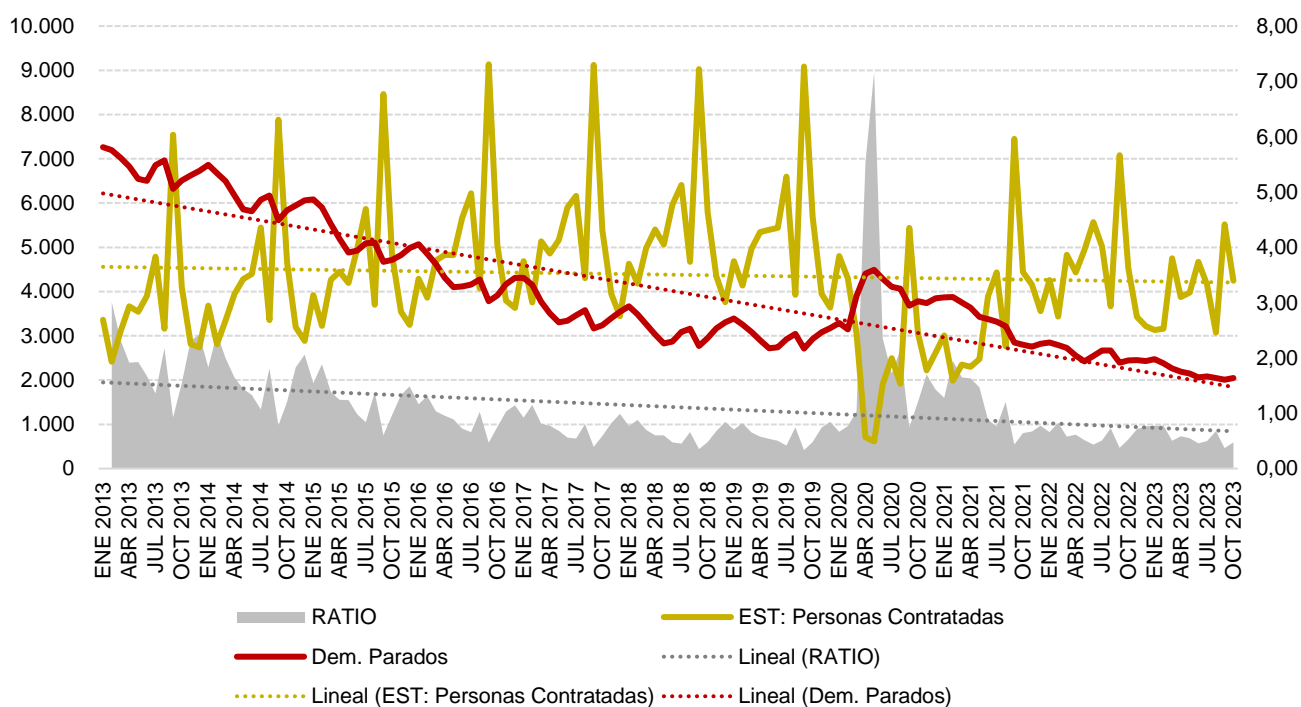
GRÁFICO 107. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. PEONES AGRÍCOLAS (EXCEPTO EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

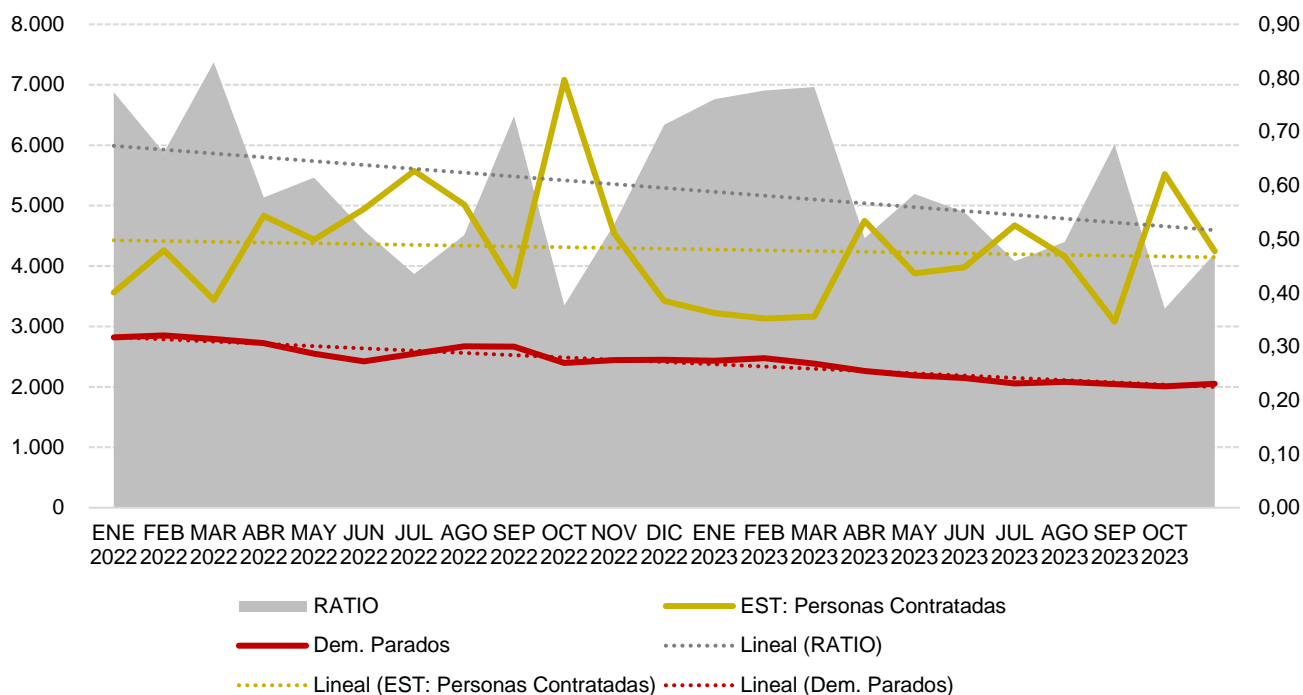
En el caso de los peones agrícolas (9511) se observa con claridad una marcada estacionalidad, una tendencia muy estable en las demandas (con tendencia a la baja)

GRÁFICO 108. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. CONDUCTORES DE AUTOBUSES Y TRANVÍAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

GRÁFICO 109. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. CONDUCTORES DE AUTOBUSES Y TRANVÍAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Esta ocupación muestra unos valores de disponibilidad muy bajos, indicando que las líneas de tendencia ya se han cruzado desde 2017. La recuperación de la crisis Covid 19 es incompleta pero la línea de parados sigue en descenso, lo que dibuja una previsión de aumento de la horquilla diferencial y por tanto una muy baja ratio de disponibilidad (1,11 en el largo plazo y 0,59 en el corto).

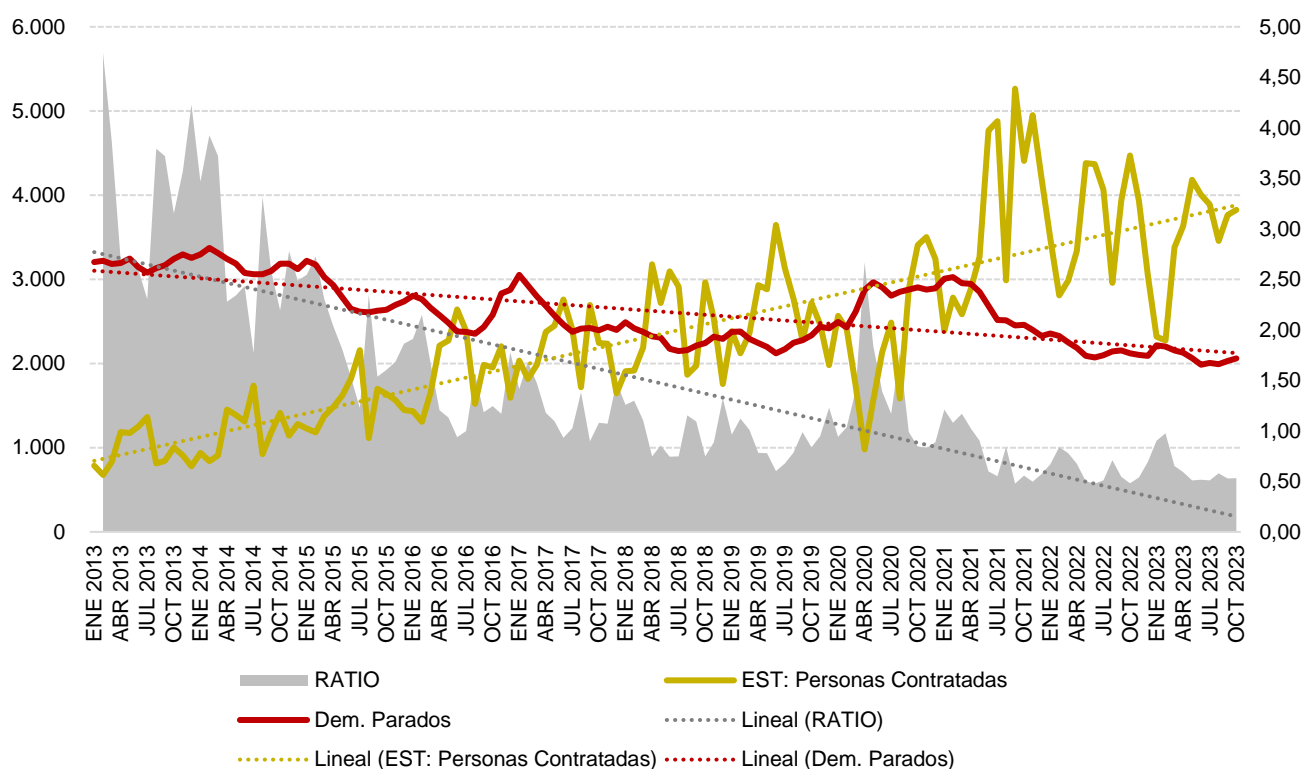
Algunas ocupaciones empeoran significativamente en el corto plazo:

Rescatamos para su análisis las ocupaciones que no están entre las 20 de peor disponibilidad en el largo plazo, pero que sí figuran en el análisis a corto plazo. Son ocupaciones que pierden posición en el ranking de disponibilidad teniendo en cuenta los resultados más recientes. Estas son:

- 4123 Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías.
- 9433 Repartidores, recadistas y mensajeros a pie.
- 5941 Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados.



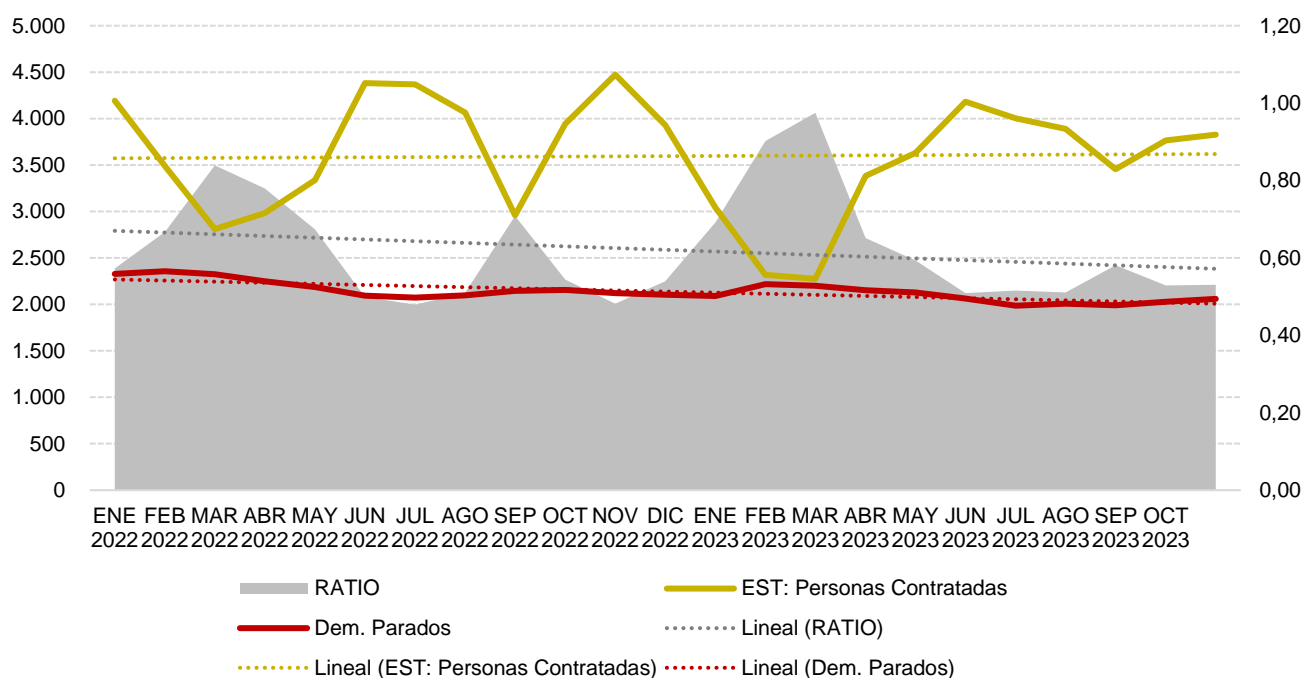
GRÁFICO 110. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. EMPLEADOS DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE DE PASAJEROS Y MERCANCÍAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

En el caso de esta ocupación se ve claramente que se produce una intersección de las líneas de tendencia, con una situación bastante más favorable, en términos de disponibilidad, en la primera parte de la serie, que en la segunda. La pendiente de la línea de tendencia de la ratio muestra un descenso importante, con una situación en el que el número de demandantes es casi la mitad de las personas contratadas.

GRÁFICO 111. DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES. EMPLEADOS DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE DE PASAJEROS Y MERCANCÍAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Si solo observamos el corto plazo, el *gap* entre demanda y contrato no parece tan amplio, pero las demandas siguen bajando y las personas contratadas tienen tendencia de crecimiento, y los valores de la ratio de disponibilidad dan el aviso de situación problemática.

## 7.2 Desajustes por exceso de demandantes

En este epígrafe se presentan y analizan aquellas ocupaciones que según el indicador de disponibilidad muestran una mayor ratio promedio. Para ello se ha establecido previamente un filtro para los demandantes parados, el cual se ha fijado en el 0,05 %, y se ha aplicado tanto en la serie a largo plazo (desde enero de 2013 a octubre de 2023) como en la serie a corto plazo (desde enero de 2022 a octubre de 2023).

Una vez obtenido el listado resultante, se ha aplicado un filtro del 0,01 % en la de personas contratadas, ya que para detectar aquellas ocupaciones con un exceso de disponibilidad no es tan relevante el volumen de contratación como sí el de demandantes parados que solicitan empleo en una ocupación o variedad de ocupaciones.

En virtud de lo anterior, se han descartado aquellas ocupaciones que, aun presentando una alta ratio de disponibilidad promedio, apenas hay personas contratadas (por debajo de ese 0,01 %) tanto en el corto como en el largo plazo. Es el caso de ocupaciones como Cuidadores de niños en domicilios (5722); Tenedores de libros (3403); Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas (2822); Joyeros, orfebres y plateros (7613); o Rotulistas, grabadores de vidrio, pintores decorativos de artículos diversos (7616). No obstante, no dejan de ser ocupaciones de las que podría decirse que hay un desajuste por exceso, pese a que no tengan un peso significativo en la contratación. También se han descartado aquellas que incluyen en su denominación la expresión “no clasificados bajo otros epígrafes”, por la falta de precisión o exactitud en relación a qué ocupaciones comprenden.

En la próxima tabla, una vez realizado el ejercicio de depuración de los resultados, se muestran las ocupaciones con una mayor disponibilidad promedio. La última destaca a corto plazo, mientras que el resto lo hacen en el largo plazo.

TABLA 14. GRUPO PRIMARIO. OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD

8153	Operadores de máquinas de coser y bordar
2810	Economistas
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas
7831	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros
3732	Diseñadores y decoradores de interior
2821	Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines
2484	Diseñadores gráficos y multimedia
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines
8152	Operadores de telares y otras máquinas tejedoras
3522	Agentes de compras
2511	Abogados
2622	Especialistas en administración de política de empresas
2482	Diseñadores de productos y de prendas
4441	Cajeros de bancos y afines
3812	Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información
8154	Operadores de máquinas de blanquear, teñir, estampar y acabar textiles
3731	Fotógrafos
2640	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones a partir de los datos SISPE. Mayor promedio de la ratio de disponibilidad.

Del listado anterior, ocho ocupaciones pertenecen al Gran grupo 2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales); cinco al Gran grupo 3 (Técnicos y profesionales de apoyo); tres al Gran grupo 8 (Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores); y una a los Grandes grupos 4 (Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina) y 7 (Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria). Se quedan sin representación entre las ocupaciones con mayor disponibilidad los Grandes grupos 1, 6 y 9. Además, de las ocupaciones anteriores, cinco de ellas tienen relación con el sector textil (8153, 7831, 8152, 2482 y 8154).

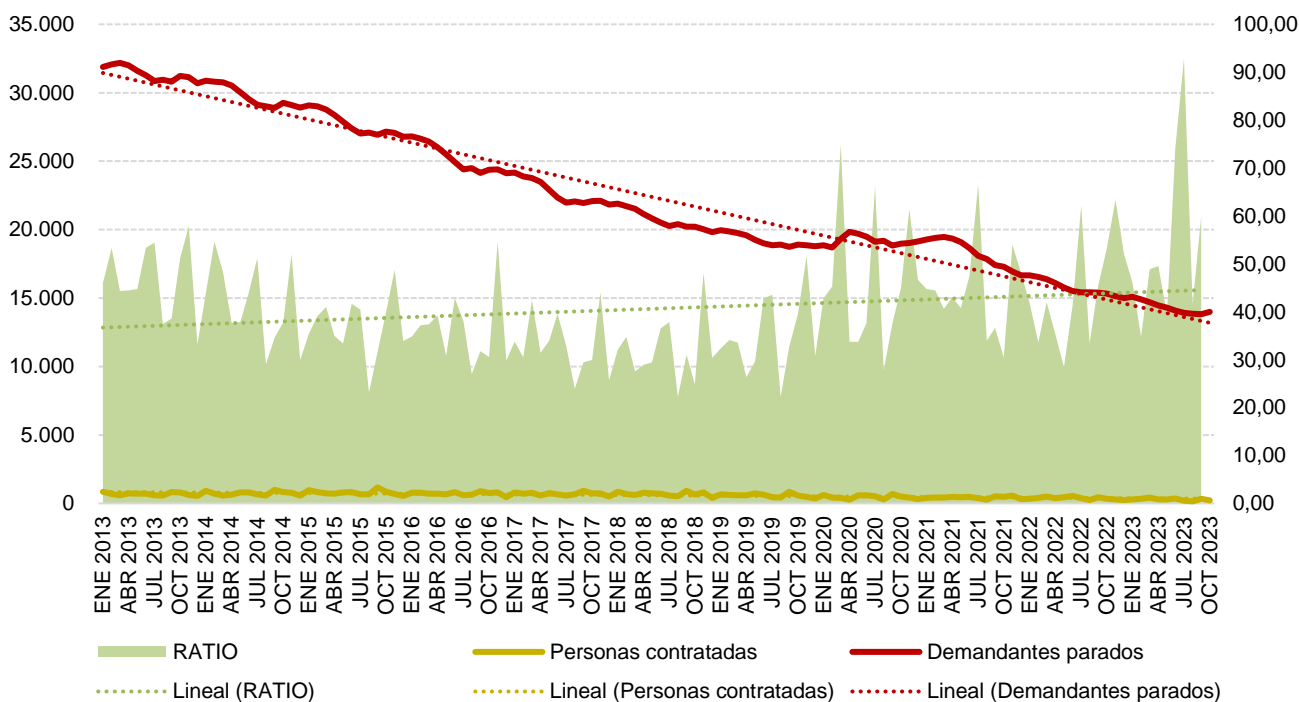
En los gráficos mostrados a continuación se refleja el comportamiento de algunas de las ocupaciones de mayor disponibilidad. Para cada ocupación mostrada se presenta, en primer lugar, su evolución a largo plazo (desde enero de 2013) y, en segundo lugar, a corto plazo (desde enero de 2022), que ofrece información más actual y útil para tomar decisiones.

Al igual que para las ocupaciones de menor disponibilidad, en los gráficos se muestran, para cada mes, los resultados de las series de personas contratadas, personas demandantes paradas y ratio de disponibilidad, que es el cociente entre las personas demandantes paradas en un mes entre las personas contratadas en el mes siguiente en cada una de las ocupaciones. Las cifras mensuales de personas contratadas y demandantes paradas se muestran sobre el eje primario (eje izquierdo) y la ratio de disponibilidad sobre el eje secundario (eje derecho). Por último, también se presenta la línea de tendencia de la ratio de disponibilidad (línea discontinua), la cual sirve para prever si en un futuro estas ocupaciones pueden disminuir su disponibilidad o, por el contrario, continuar en la misma situación.

En el caso de las ocupaciones de mayor disponibilidad, las altas ratios de disponibilidad se deben a que el volumen de personas contratadas en las mismas es escaso en comparación al total de personas contratadas en el total de ocupaciones. Sin embargo, muchas de ellas, mantienen un volumen considerable de personas demandantes paradas.

Esto ocurre, por ejemplo, en la ocupación que encabeza la lista, Operadores de máquinas de coser y bordar. En el largo plazo apenas alcanza las 600 personas contratadas mensualmente de promedio. Sin embargo, la media mensual de personas demandantes paradas en esta ocupación supera las 22.000. Además, se observa una cierta inestabilidad con picos al alza de la ratio de disponibilidad a raíz de la COVID-19, posiblemente por el cierre de empresas y talleres dedicados a la fabricación de prendas de vestir y otros productos textiles.

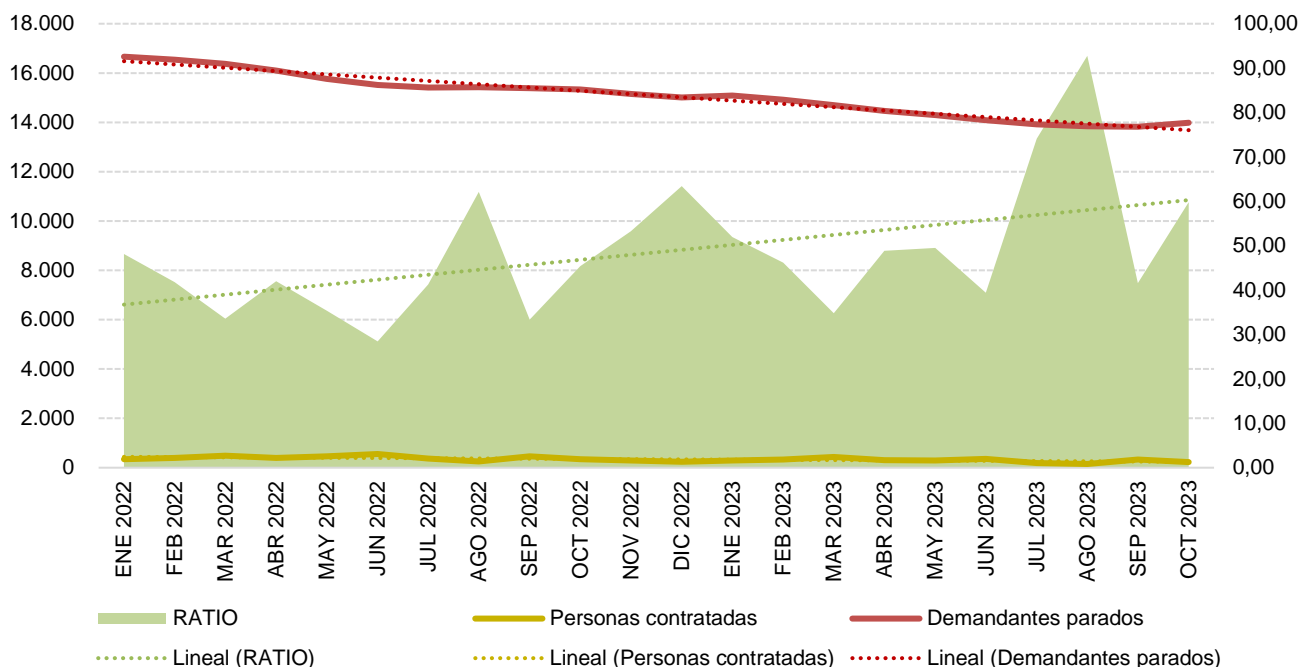
GRÁFICO 112. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. OPERADORES DE MÁQUINAS DE COSER Y BORDAR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

La tendencia de las cifras de personas demandantes paradas es a la baja, pero como el número de personas contratadas también tiende ligeramente a descender, la línea de tendencia de la ratio de disponibilidad es claramente al alza. Esta situación puede verse de forma más clara en su evolución a corto plazo. Por tanto, sería adecuado recomendar un reciclaje formativo para aquellas personas que solicitan empleo en esta ocupación.

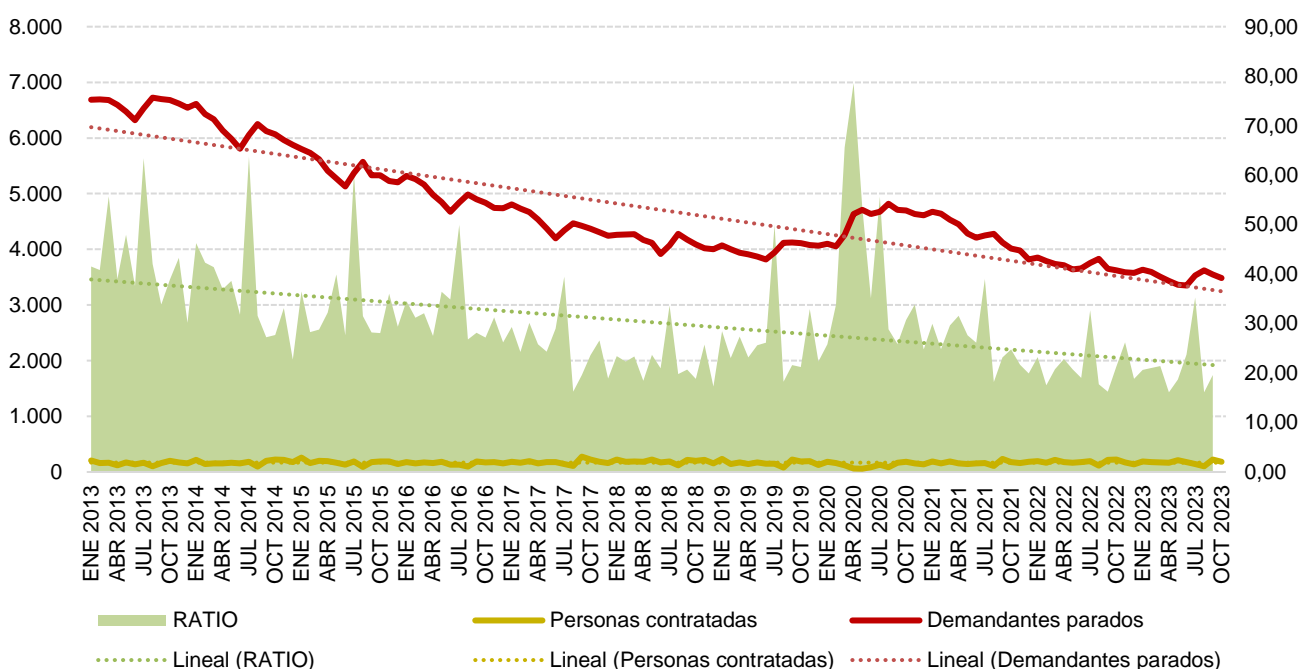
GRÁFICO 113. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. OPERADORES DE MÁQUINAS DE COSER Y BORDAR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Este problema no ocurre solo en ocupaciones ligadas a baja cualificación, precariedad laboral y poco atractivas, en general, para la población. Por ejemplo, en la ocupación de Economistas la tendencia a la baja en el número de demandantes parados es evidente, si obviamos el año 2020 y la primera mitad de 2021. Sin embargo, el número de personas contratadas no ha crecido durante todo el período considerado.

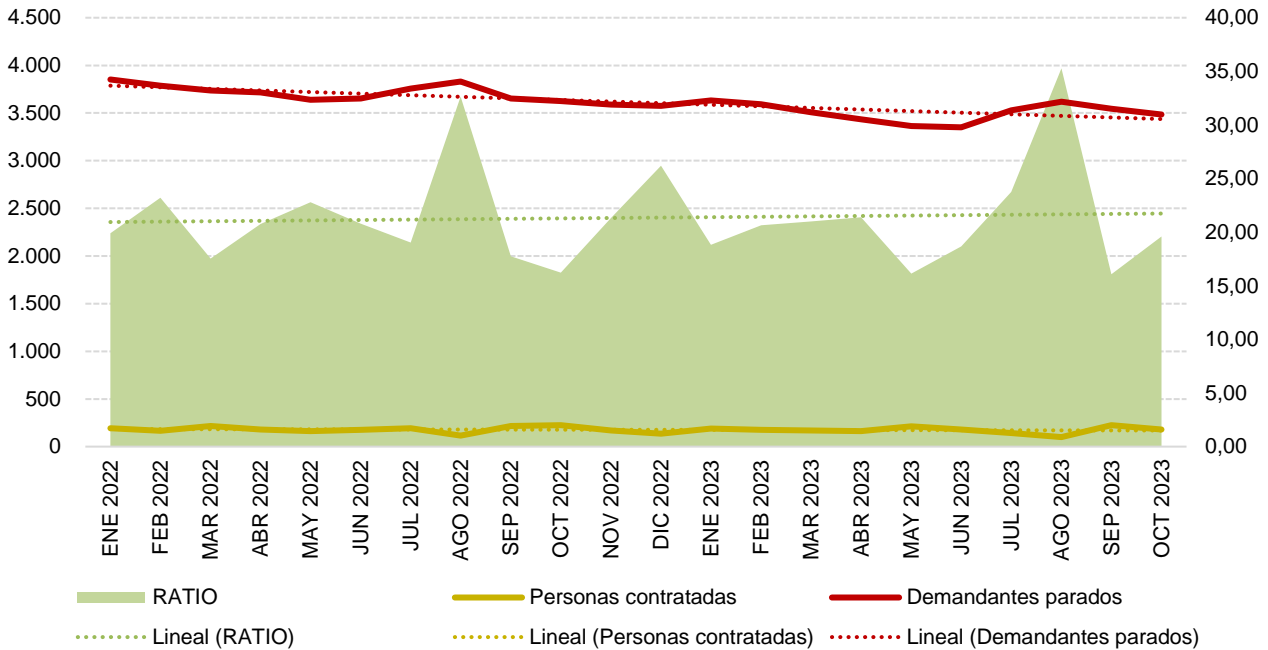
GRÁFICO 114. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. ECONOMISTAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

La línea de tendencia de la ratio de disponibilidad describe una pendiente negativa en el largo plazo y parece que en el futuro podrían llegar a converger las personas demandantes paradas con las contratadas. Ahora bien, si observamos el corto plazo las líneas de las personas demandantes paradas, contratadas y de la ratio son casi paralelas, con esta última dibujando, incluso, una leve tendencia al alza.

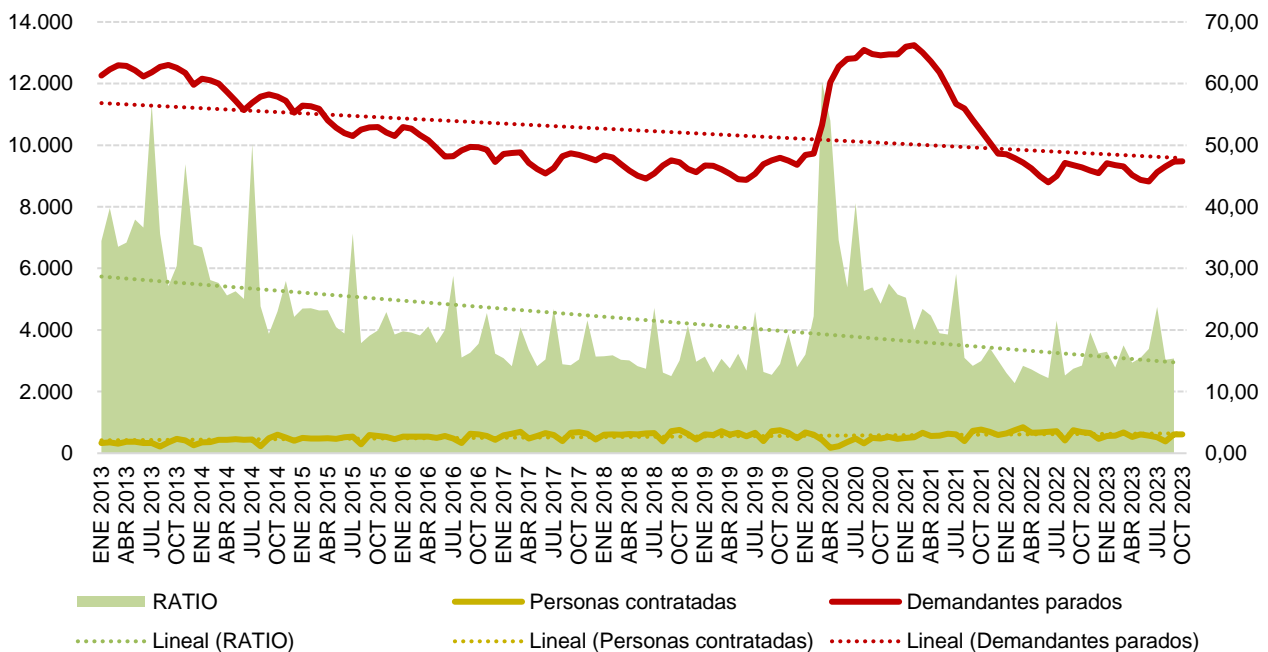
GRÁFICO 115. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. ECONOMISTAS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

En la última ocupación representada gráficamente, Diseñadores gráficos y multimedia, ocurre algo parecido a la anterior. En el largo plazo, la demanda parada tiende a la baja, exceptuando el rápido crecimiento durante el año 2020 y la primera mitad de 2021, mientras que en las personas contratadas también se aprecia un ligero crecimiento. Así pues, la línea de tendencia de la ratio de disponibilidad dibuja un descenso en el largo plazo.

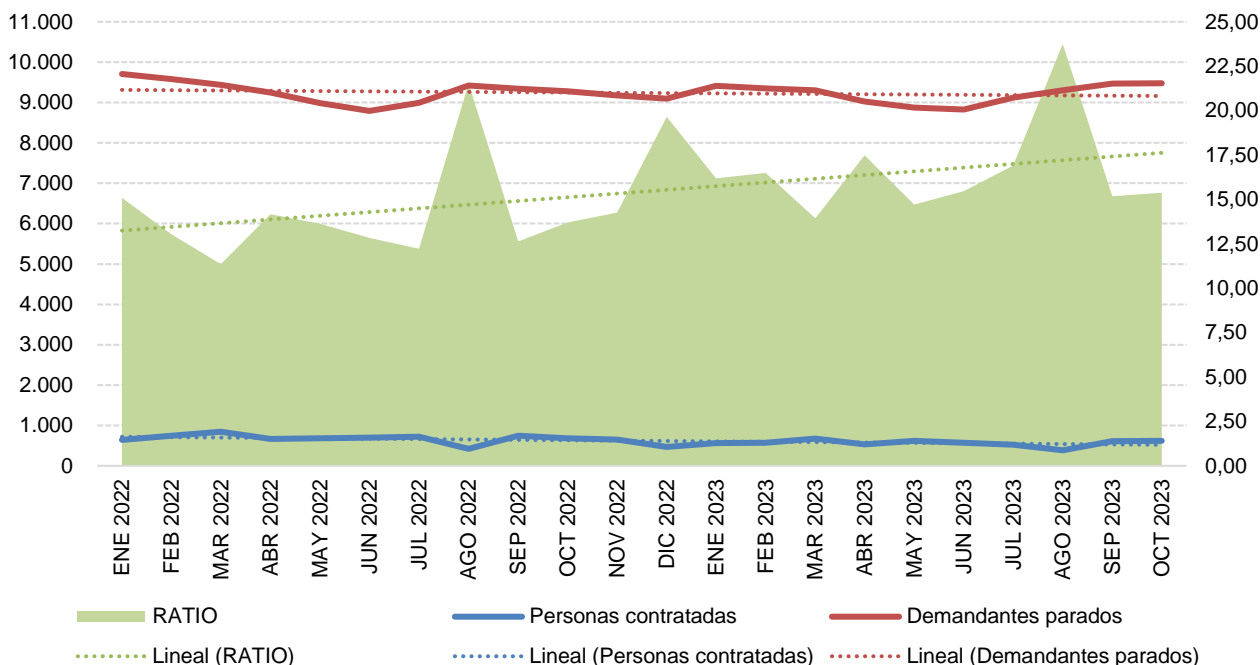
GRÁFICO 116. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. DISEÑADORES GRÁFICOS Y MULTIMEDIA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

No obstante, el corto plazo ofrece una imagen diferente. Las líneas de tendencia de la demanda parada y de las personas contratadas son prácticamente paralelas, mientras que la línea de tendencia de la ratio de disponibilidad tiene una pendiente claramente al alza. Por tanto, parece que en esta ocupación seguirá manteniéndose un desajuste por exceso, aunque habrá que observar su comportamiento, pues encaja en sectores en los que se prevé una evolución positiva en el empleo (videojuegos, redes sociales, publicidad digital, etc.).

GRÁFICO 117. DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES. DISEÑADORES GRÁFICOS Y MULTIMEDIA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

### 7.3 Análisis de las ocupaciones con menor y mayor disponibilidad desde la perspectiva de los colectivos de interés para el empleo

En este epígrafe se ofrece un análisis, utilizando el indicador y las ocupaciones de menor y mayor disponibilidad obtenidas, de los desajustes desde la perspectiva de aquellos colectivos considerados vulnerables en el mercado laboral, en la línea de informes de EURES como, por ejemplo, *Report on labor shortages and superpluses 2022*. Los colectivos analizados en este apartado son: mujeres, jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años y extranjeros. El objetivo es ver en qué medida estos colectivos están presentes en aquellas ocupaciones detectadas como de menor y mayor disponibilidad, especialmente en el segundo caso, pues es más difícil encontrar empleo en ocupaciones donde la competencia entre candidatos es mayor.

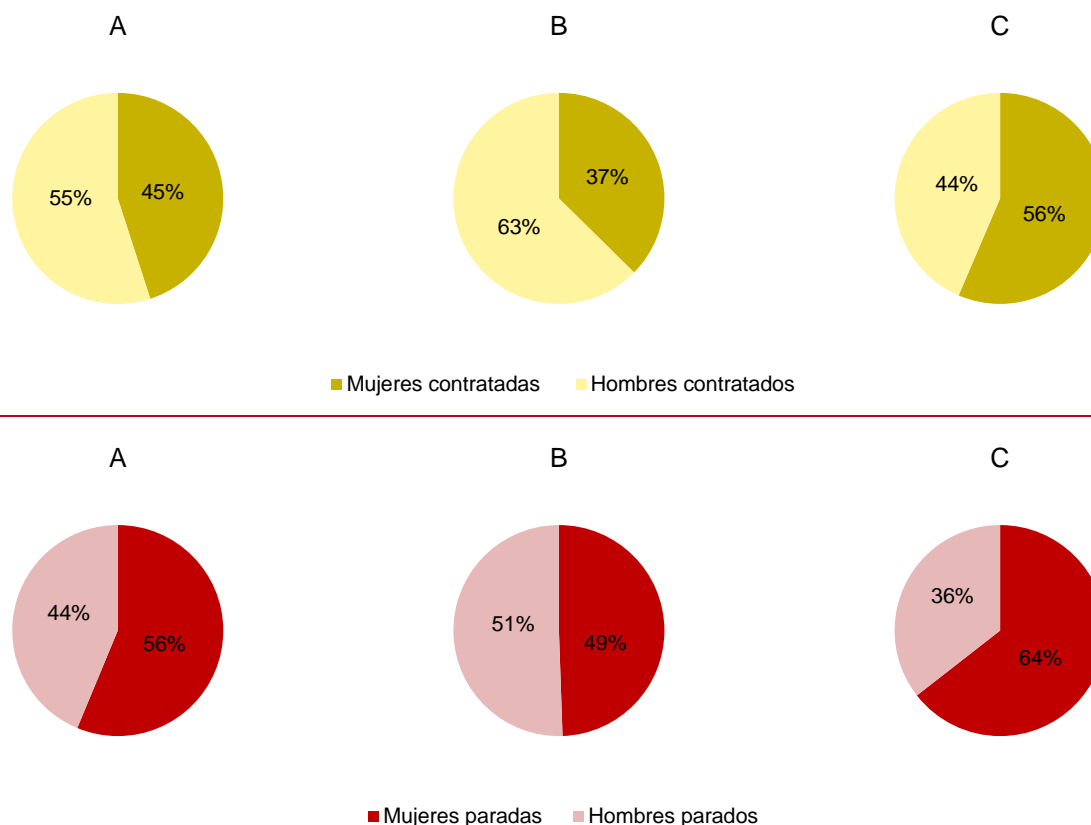
Durante todo el período considerado (enero de 2013 a octubre de 2023), en el total de ocupaciones, el número promedio de personas contratadas mensualmente fue de algo más de 1,2 millones, mientras que las personas demandantes parados mensuales fueron, en promedio, de casi 3,7 millones.

En las ocupaciones de menor disponibilidad, estas cifras son de casi 227 mil personas contratadas y de 132 mil personas demandantes parados mensuales de promedio, lo que supone una ratio media de 0,58 demandantes parados por persona contratada. Por el contrario, en las ocupaciones de mayor disponibilidad hubo de promedio algo más de 7 mil personas contratadas mensualmente y 126 mil personas demandantes parados, con una ratio media de 17,63 demandantes parados por persona contratada. Así pues, casi el 20 % de las personas contratadas mensualmente y el 7 % de los demandantes parados pertenecían a alguna ocupación de menor o mayor disponibilidad. Estas ocupaciones apenas representan el 8,9 % del total de ocupaciones.

## 7.3.1 MUJERES

El primero de los colectivos a analizar es el de las mujeres. Para ello, el gráfico inferior, que se encuentra dividido en dos partes, refleja la distribución por sexos tanto a nivel general del total de ocupaciones como en aquellas de menor y mayor disponibilidad.

GRÁFICO 118. PORCENTAJE DE MUJERES CONTRATADAS Y PARADAS\* EN GENERAL (A), EN OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD (B) Y EN OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD (C)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023.

\* No son demandantes parados únicos, sino que cada demandante parado puede solicitar empleo en hasta seis ocupaciones distintas.

En el caso de las personas contratadas, puede observarse que, en el conjunto de ocupaciones, las mujeres representan el 45 %, mientras que en las ocupaciones con menor disponibilidad el porcentaje cae hasta el 37 % y sube al 56 % en las de mayor disponibilidad.

En cuanto a las personas demandantes ocurre de forma similar salvo a nivel general, donde las mujeres suponen el 56 % frente al 44 % de los hombres. En las ocupaciones de menor disponibilidad puede decirse que hay paridad, pero en las de mayor disponibilidad el porcentaje de mujeres demandantes paradas constituyen casi dos tercios con el 64 %.

Por tanto, puede decirse que las mujeres se encuentran en una situación más delicada que los hombres, pues a nivel general tienen un peso menor en la contratación y mayor en la demanda parada; en las de menor disponibilidad encuentran más dificultades para encontrar empleo; y en las de mayor disponibilidad se encuentran sobrerrepresentadas. Así pues, de perder el empleo, se enfrentarían a una situación de desempleo más complicada que los hombres.

GRÁFICO 119. PORCENTAJE DE MUJERES CONTRATADAS Y PARADAS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de mayor a menor por el número de personas contratadas.

Si se analizan las ocupaciones con menor disponibilidad, solo en seis de ellas las mujeres representan más del 50 % de las personas contratadas. Dos de ellas pertenecen a actividades sanitarias (Enfermeros no especializados y Fisioterapeutas); dos son muy similares (Teleoperadores y Operadores de telemarketing) y una tercera podría relacionarse con las anteriores en aquellas actividades de ventas (Promotores de venta); mientras que la restante es Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento, muy vinculada a fechas vacacionales y, por tanto, a contratos temporales.

Sin embargo, en ocupaciones en las que existe actualmente una alta demanda de trabajadores, como repartidores, conductores o profesiones del sector de la construcción como Montadores de estructuras metálicas, apenas hay presencia de mujeres, y en otras que emplean a un alto volumen de trabajadores como Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancía o Peones agrícolas (ambos tipos), el porcentaje de mujeres contratadas se sitúa en torno al 30 %.

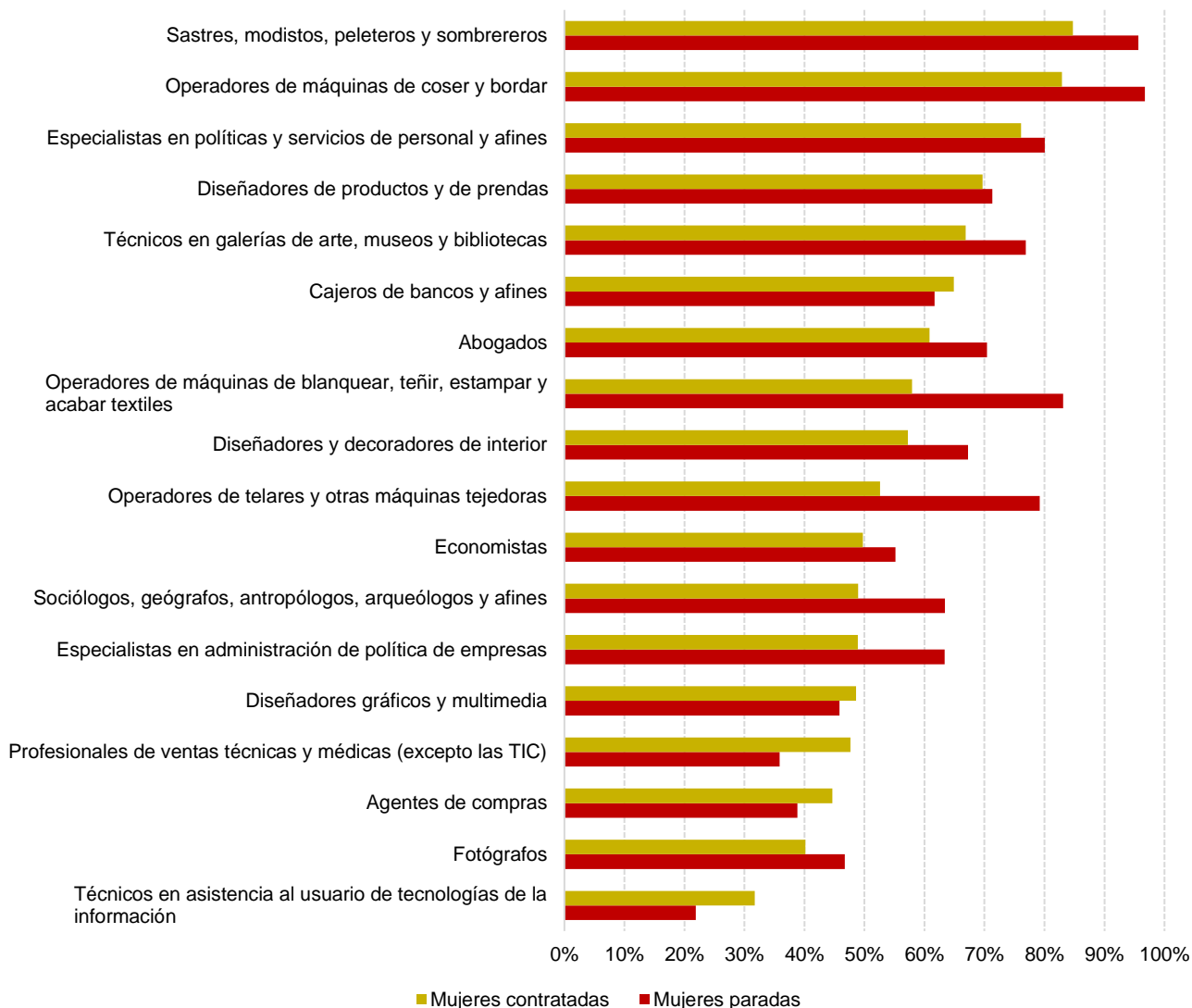
Ahora bien, desde el punto de vista del número de personas demandantes paradas, la representatividad de las mujeres es mayor, alcanzando en algunas de estas ocupaciones porcentajes superiores al 80 % y en casi la mitad de las mismas superando el 50 %. Además, salvo en las dos últimas ocupaciones, en todas las demás el porcentaje de mujeres demandantes paradas es mayor que el de mujeres contratadas.

En cambio, la presencia de mujeres en aquellas ocupaciones detectadas con mayor disponibilidad, tanto contratadas como demandantes paradas, es muy elevada. Este hecho pone de manifiesto las mayores dificultades que se encuentra este colectivo en el mercado laboral.



De las dieciocho ocupaciones que componen la lista, en diez de ellas el porcentaje de mujeres contratadas supera el 50 %, alcanzando en algunas de ellas más del 80 %. De estas diez ocupaciones, la mitad están relacionadas con el sector textil. Por su parte, las mujeres demandantes paradas son mayoría en trece de las dieciocho ocupaciones, llegando a superar el 70 % del total de demandantes parados en ocho de ellas.

GRÁFICO 120. PORCENTAJE DE MUJERES CONTRATADAS Y PARADAS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de mayor a menor por el número de personas contratadas.

En resumen, las mujeres tienen menos peso en la contratación y en la demanda parada en aquellas ocupaciones consideradas de menor disponibilidad, y más representación en las de mayor disponibilidad, lo que empeora una hipotética situación de desempleo.

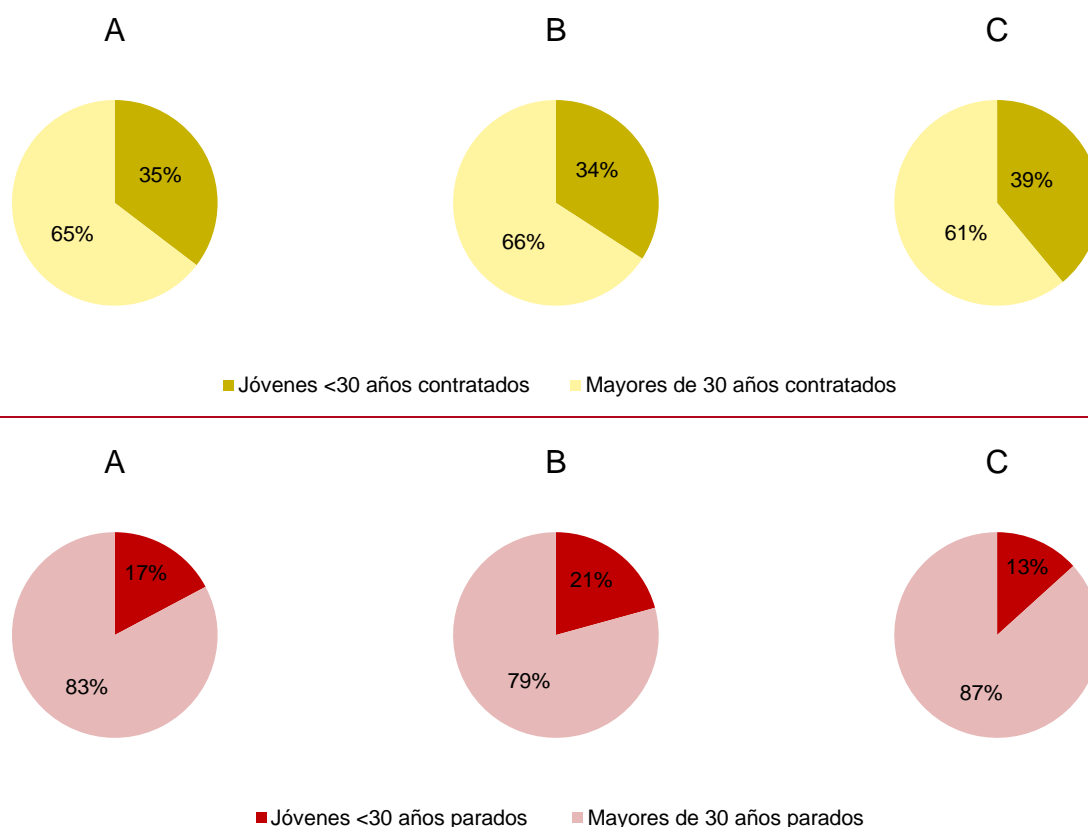
### 7.3.2 JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS

Durante el período considerado desde enero de 2013 a octubre de 2023, mensualmente de media, se contrataron 434.778 jóvenes menores de 30 años, lo que supone aproximadamente el 35 % sobre el total de personas contratadas en todas las ocupaciones durante este período de tiempo. Respecto a los jóvenes demandantes parados, que tuvieron un volumen mensual promedio durante este tiempo de 2.544.148, solo representaron el 17 % sobre el total de demandantes parados.

En las ocupaciones con menor disponibilidad, los jóvenes contratados tuvieron una representatividad similar a la que alcanzaron sobre el total de personas contratadas, con un volumen mensual promedio de 77.467. En cambio, en las ocupaciones con mayor disponibilidad, el porcentaje crece hasta el 39 %, con 2.792 jóvenes contratados de media mensual. Este peso es el mayor de la triple comparativa.

En cuanto a los jóvenes demandantes parados, la cuota se incrementa hasta el 21 % (la mayor de las tres) con una media mensual de 161.984 jóvenes parados en aquellas ocupaciones con menor disponibilidad, mientras que solo representaron el 13 % en las de mayor disponibilidad con 54.935 jóvenes demandantes parados de media mensual.

GRÁFICO 121. PORCENTAJE DE JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS\* EN GENERAL (A), EN OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD (B) Y EN OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD (C)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023.

\* No son demandantes parados únicos, sino que cada demandante parado puede solicitar empleo en hasta seis ocupaciones distintas.

El gráfico de abajo muestra el porcentaje de jóvenes menores de 30 años contratados y demandantes parados en las ocupaciones de menor disponibilidad. Diez de las diecisiete ocupaciones de la lista muestran una proporción de jóvenes contratados superior a la media del 35 % sobre el total de personas contratadas en todas las ocupaciones. Conductores de motocicletas y ciclomotores es la ocupación que presenta una mayor cuota de jóvenes contratados con un 72 %, si bien suele estar ligada a bajos niveles formativos y precariedad laboral; le sigue Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento con un 67 %, pero igualmente suele tratarse de una ocupación con una alta temporalidad. También se encuentran arriba de la lista dos ocupaciones del sector sanitario, Fisioterapeutas (67 %) y Enfermeros no especializados (56 %), así como Promotores de venta (63 %).

Por el contrario, en la parte de abajo se encuentran ocupaciones como Peones agrícolas (ambos tipos) cuya cuota de jóvenes contratados se mueve en torno al 25 %, aunque se caracterizan por tener una proporción elevada de personas extranjeras y bajo nivel formativo. También tienen una baja proporción de jóvenes contratados Montadores de estructuras metálicas, Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados y Conductores de autobuses y tranvías, que apenas llega al 7 %.

En cuanto a los jóvenes demandantes parados en estas ocupaciones, únicamente seis de ellas registraron porcentajes superiores a la media del 21 %, que ya de por sí es una discreta proporción, por lo que en general se trata de ocupaciones en las que el relevo generacional puede verse comprometido en los próximos años.

GRÁFICO 122. PORCENTAJE DE JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD



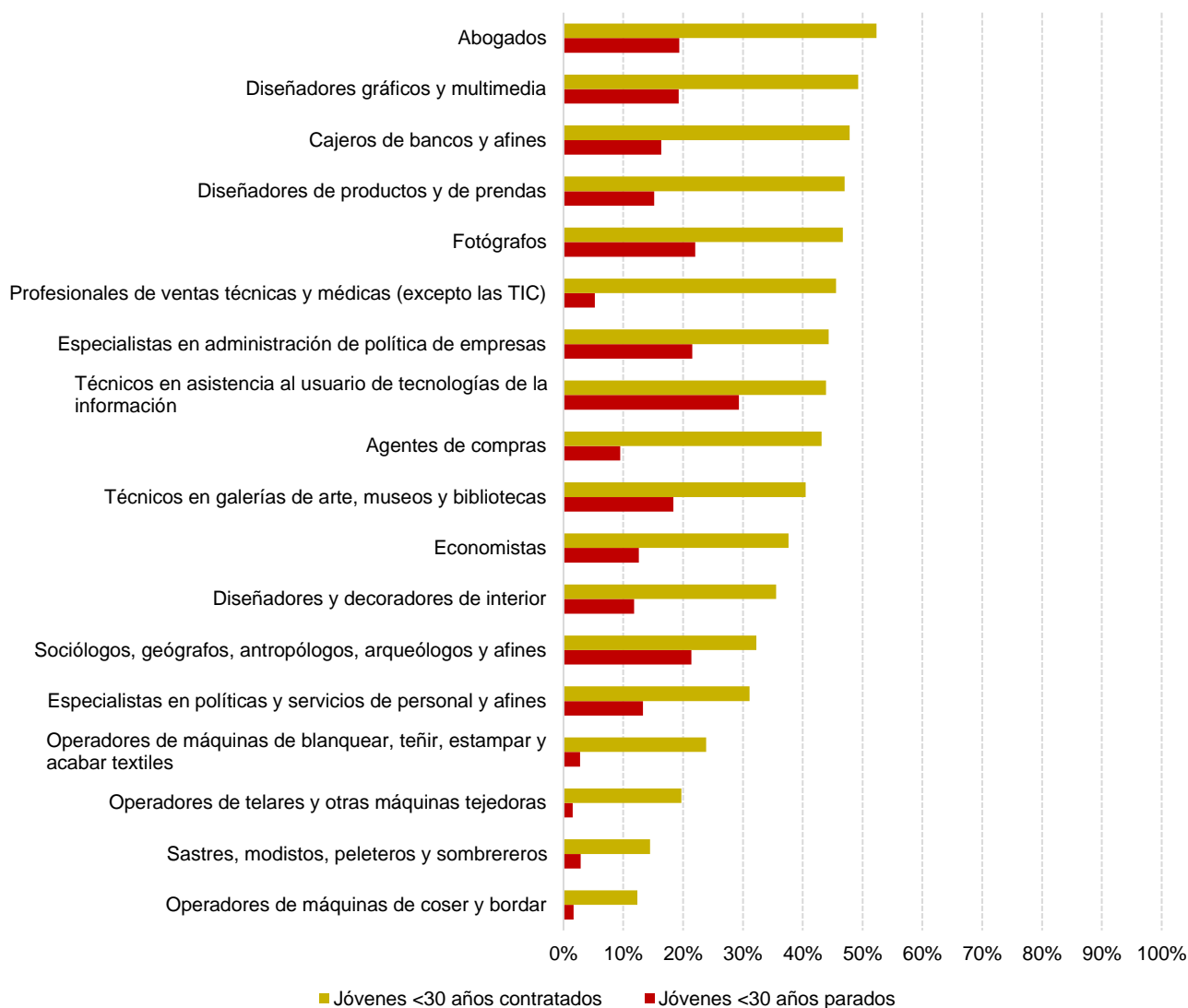
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de mayor a menor por el número de personas contratadas.

Los problemas de relevo generacional apuntados en las ocupaciones de menor disponibilidad se acrecientan en las de mayor disponibilidad. Aunque son ocupaciones en las que el volumen de personas contratadas respecto al total de la contratación no es especialmente reseñable, solo en una de ellas la contratación de jóvenes supera el 50 %. No obstante, la mayoría de ocupaciones en las que el porcentaje de jóvenes contratados supera la media del 35 % sobre el total de personas contratadas en el global de ocupaciones requieren un nivel formativo medio o alto.

Además, como ya se ha indicado, el porcentaje de jóvenes demandantes parados que solicitan empleo en alguna de estas ocupaciones es muy bajo en comparación con el volumen total de demandantes parados en ellas.

Especialmente crítica parece ser la situación de las ocupaciones de la parte baja del gráfico, donde las cuatro últimas pertenecen al sector textil.

GRÁFICO 123. PORCENTAJE DE JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de mayor a menor por el número de personas contratadas.

En conclusión, el mercado laboral español puede encontrar dificultades en un futuro próximo para llevar a cabo un proceso de relevo generacional, especialmente en determinadas ocupaciones que por sus características y condiciones resultan poco atractivas para la población joven.

### 7.3.3 MAYORES DE 45 AÑOS

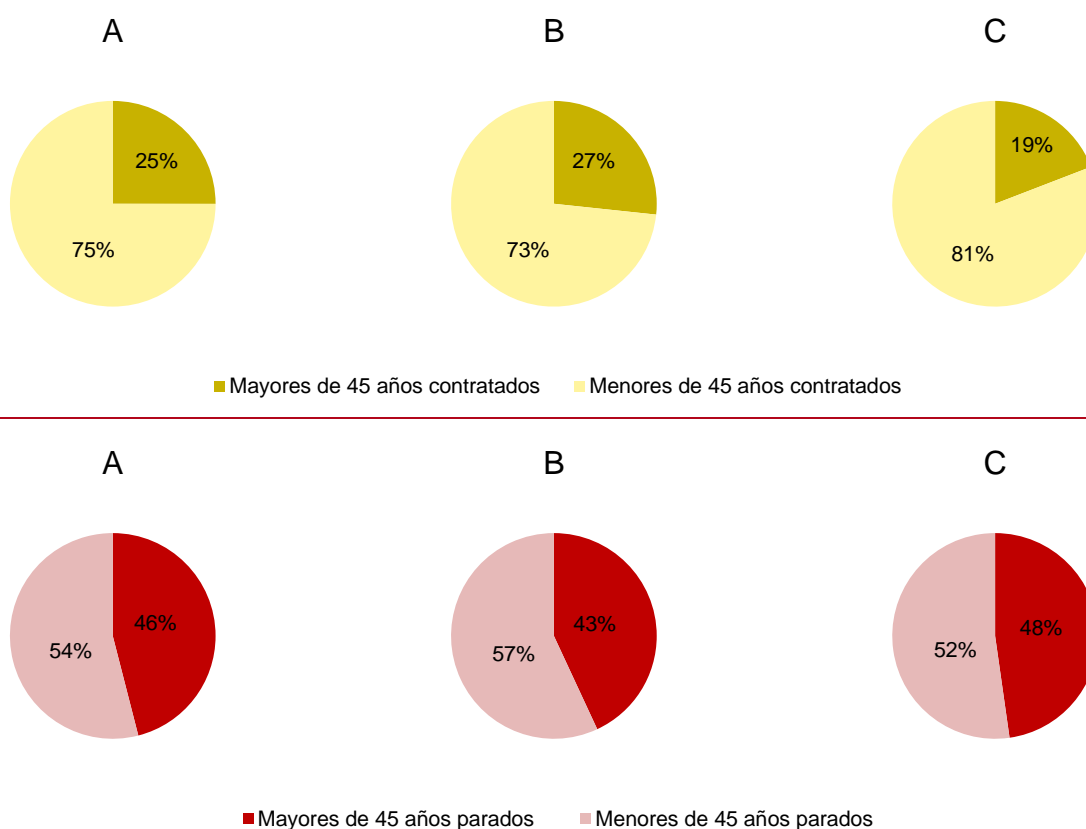
Los mayores de 45 años es otro colectivo a evaluar, pues suelen encontrar dificultad para encontrar un empleo, especialmente si parten de una situación de desempleo de larga duración.

Como puede observarse en el gráfico inferior, solo una cuarta parte de las personas contratadas en el conjunto de ocupaciones durante el período comprendido entre enero de 2013 y octubre de 2023 son mayores de 45 años. Esta proporción es ligeramente superior en las ocupaciones de menor disponibilidad (27 %), pero sensiblemente inferior en las de mayor disponibilidad (19 %).

En cambio, los mayores de 45 años representan el 46 % del total de personas demandantes paradas en el total de ocupaciones, que baja hasta el 43 % en las ocupaciones de menor disponibilidad, pero que llega a rozar la paridad en las de mayor disponibilidad (48 %).

Así pues, la baja representatividad del colectivo en la contratación y la elevada en la demanda parada son un claro indicativo de los problemas a los que se enfrentan los mayores de 45 años en el mercado laboral de nuestro país.

GRÁFICO 124. PORCENTAJE DE MAYORES DE 45 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS\* EN GENERAL (A), EN OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD (B) Y EN OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD (C)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023.

\* No son demandantes parados únicos, sino que cada demandante parado puede solicitar empleo en hasta seis ocupaciones distintas.

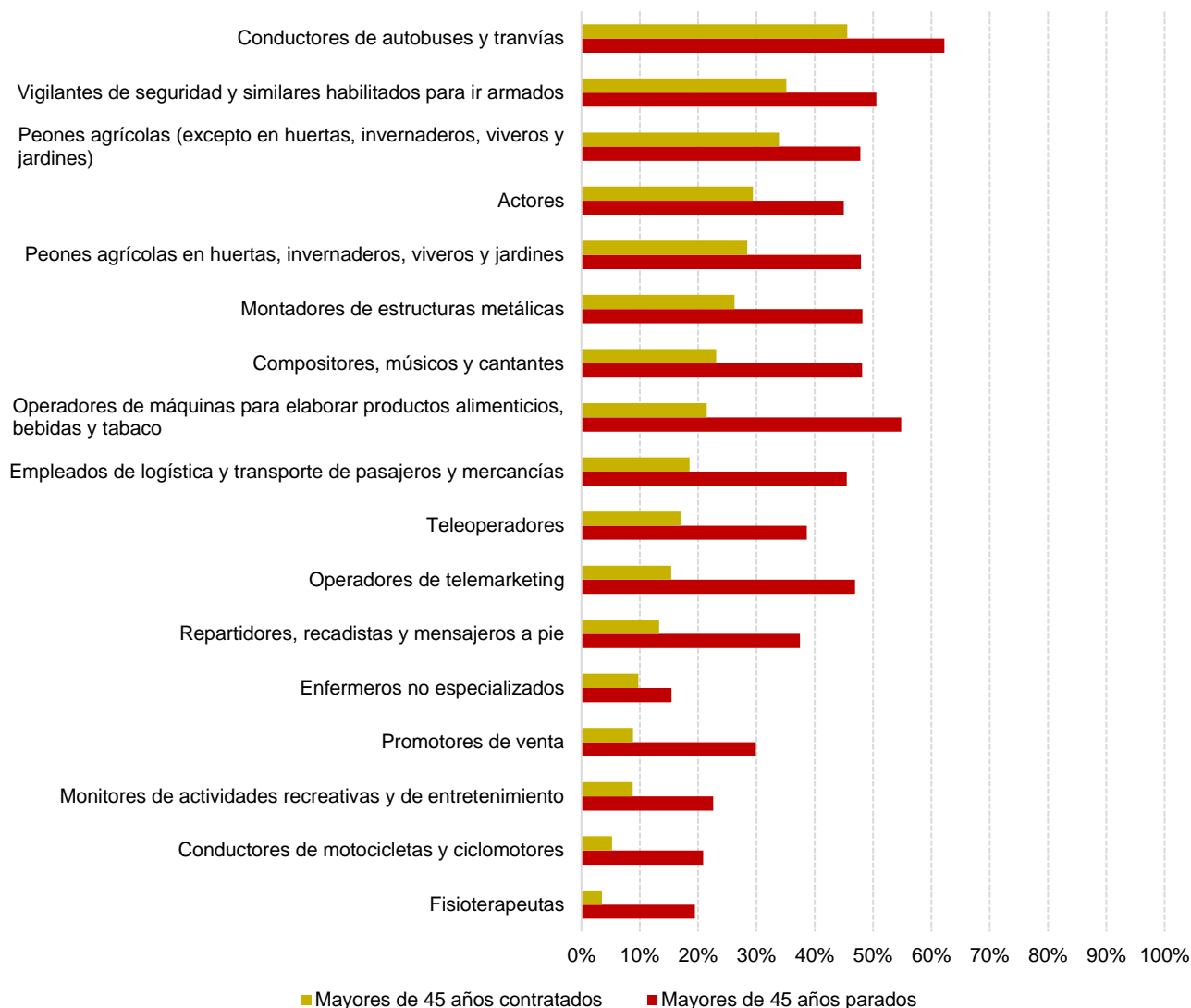
El análisis de las ocupaciones tanto de menor como de mayor disponibilidad respecto a este colectivo es prácticamente el inverso al de los jóvenes menores de 30 años.

En el primer grupo de ocupaciones, solo en seis de ellas el porcentaje de personas contratadas mayores de 45 años supera la media del 25 % de personas contratadas en el conjunto de ocupaciones. Pero, además, estas ocupaciones que encabezan la lista están vinculadas a niveles formativos más bajos, temporalidad y precariedad laboral, mientras que algunas de las que se sitúan en la parte baja del gráfico se asocian a mayores niveles formativos y estabilidad laboral.

Por el contrario, en más de la mitad de estas ocupaciones la presencia de personas mayores de 45 años entre los demandantes parados supera la media del 46 %, sobre todo en ocupaciones de los Grandes grupos 8

(Conductores de autobuses y tranvías y Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco) y 5 (Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados), así como en ambas ocupaciones de Peones agrícolas.

GRÁFICO 125. PORCENTAJE DE MAYORES DE 45 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de mayor a menor por el número de personas contratadas.

Si en las ocupaciones de menor disponibilidad la diferencia entre personas mayores de 45 años contratadas y demandantes paradas era clara, en las ocupaciones de mayor disponibilidad se hace aún más evidente.

Solo en cuatro de las dieciocho que conforman la lista de ocupaciones de mayor disponibilidad, el porcentaje de personas contratadas pertenecientes a este colectivo superan la media del 25 % sobre el total de personas contratadas en todas las ocupaciones. Estas cuatro ocupaciones pertenecen al sector textil y tres de ellas pertenecen al Gran grupo 8. Por el contrario, la mitad inferior de la lista está dominada por ocupaciones del Gran grupo 2, normalmente ligadas a niveles formativos más altos y mejores condiciones laborales.

En cuanto al porcentaje de personas demandantes paradas mayores de 45 años en las ocupaciones de mayor disponibilidad, en siete se sobrepasa la media del 46 % sobre el total de personas demandantes paradas en el global de ocupaciones. Aunque el mayor problema es que hay ocupaciones en las que este colectivo representa más de la mitad de las personas paradas, llegando a alcanzar valores superiores al 70 % e, incluso, rondar el 80 %, como ocurre con Sastres, modistos, peleteros y sombrereros y Operadores de telares y otras máquinas tejedoras.

GRÁFICO 126. PORCENTAJE DE MAYORES DE 45 AÑOS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de mayor a menor por el número de personas contratadas.

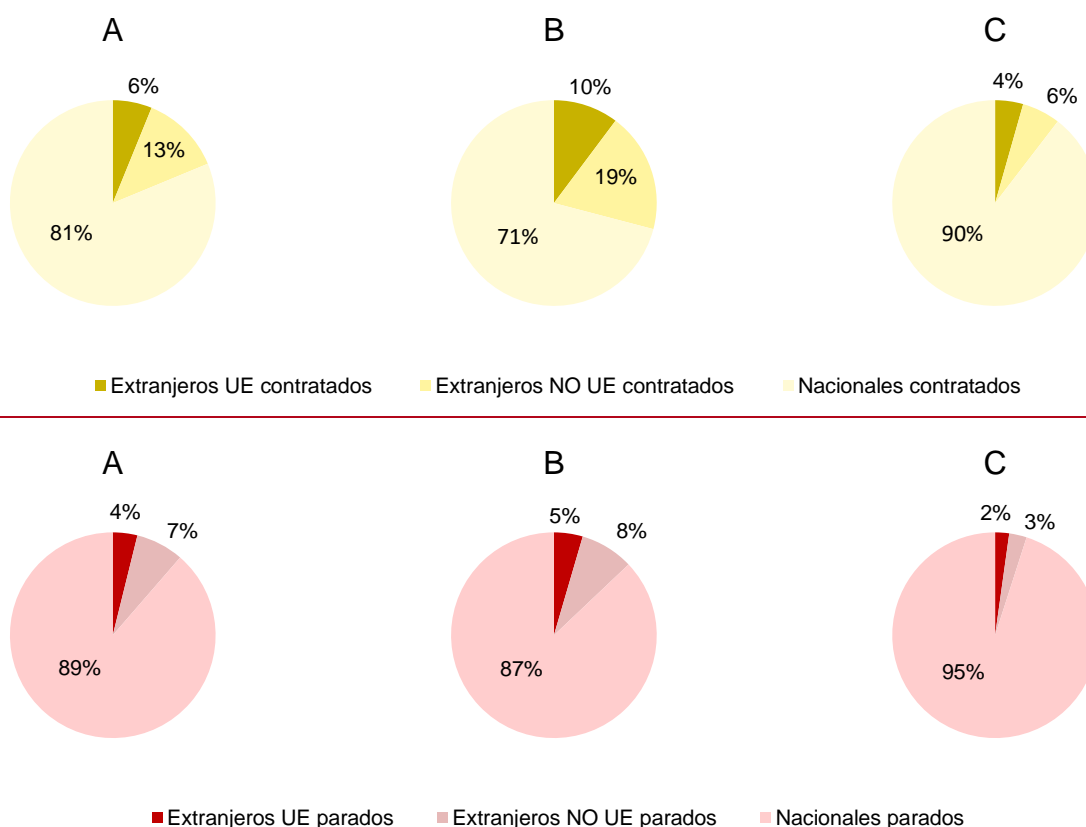
En resumen, los datos referentes a los jóvenes menores de 30 años ponían de manifiesto las posibles dificultades en el relevo generacional, sobre todo en algunas ocupaciones, las cifras del colectivo de mayores de 45 años evidencian aún más si cabe esta problemática.

### 7.3.4 EXTRANJEROS

Durante el período comprendido desde enero de 2013 a octubre de 2023, mensualmente de media, fueron contratadas 1.229.666 personas, de las cuales 75.748 eran extranjeros de países de la UE (6 %) y 154.873 (13 %) procedían de países de fuera de la UE. Por tanto, en torno al 19 % de las personas contratadas cada mes eran extranjeros.

Por el lado de la demanda parada, en el mismo período de tiempo y mensualmente de media, había 14.765.561 personas demandantes paradas, de las que 569.616 pertenecían a país de la UE (4 %) y 1.109.086 era de países de fuera de la UE (7 %). Así pues, aproximadamente un 11 % de las personas demandantes paradas mensualmente eran extranjeros.

GRÁFICO 127. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS CONTRATADOS Y PARADOS\* EN GENERAL (A), EN OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD (B) Y EN OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD (C)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023.

\* No son demandantes parados únicos, sino que cada demandante parado puede solicitar empleo en hasta seis ocupaciones distintas.

En el gráfico anterior se puede observar que el porcentaje de extranjeros contratados en las ocupaciones de menor disponibilidad es significativamente superior (29 %) al que se obtiene si se considera el total de ocupaciones. Por el contrario, en las ocupaciones de mayor disponibilidad, la presencia de extranjeros es sensiblemente inferior (10 %), especialmente de extranjeros de fuera de la UE.

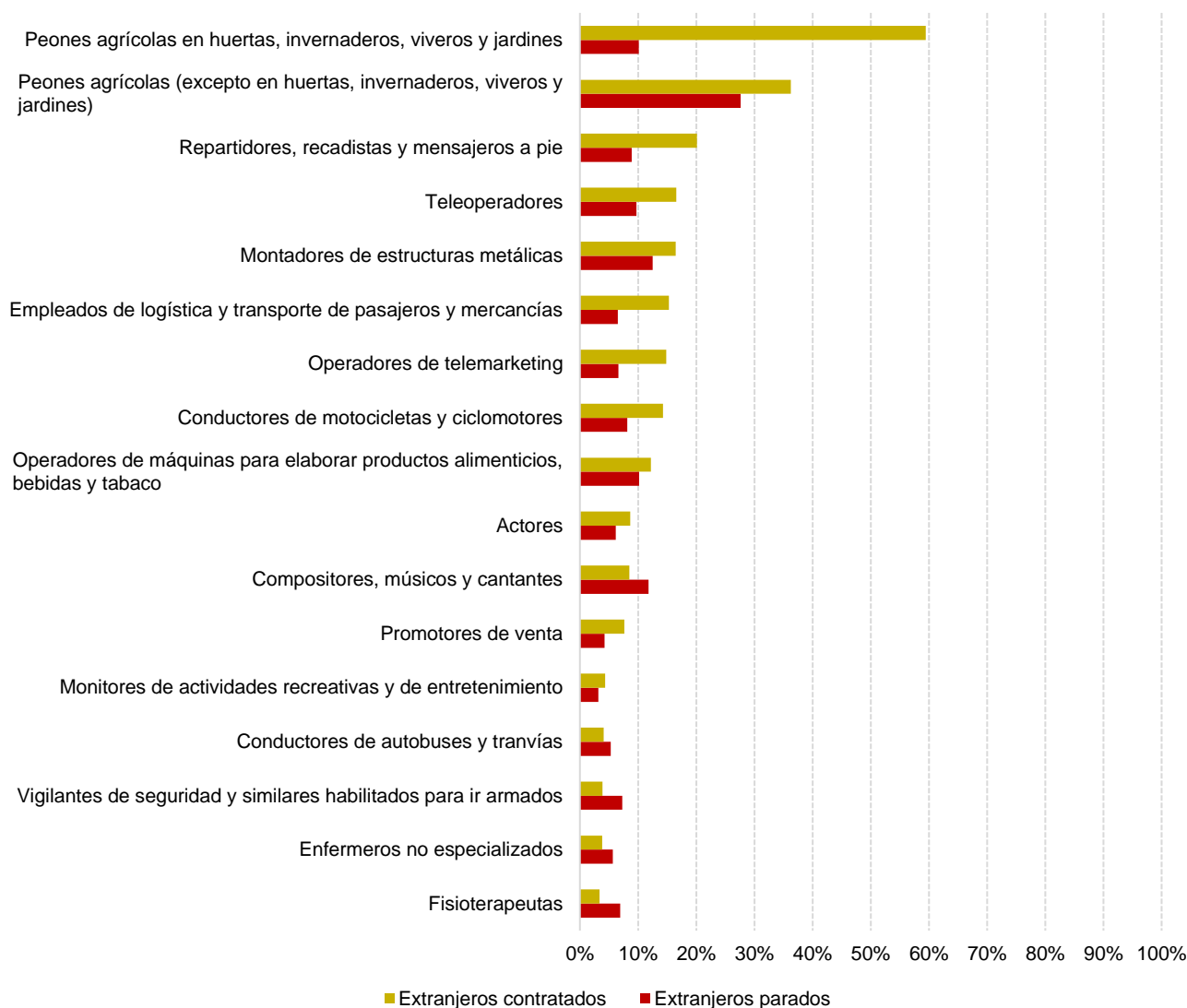
En el caso de las personas extranjeras demandantes paradas la situación es similar, aunque las diferencias porcentuales no son tan grandes. En las ocupaciones de menor disponibilidad, el peso de los extranjeros es más alto (13 %) que en el global de ocupaciones (11 %), mientras que en las de mayor disponibilidad el porcentaje de extranjeros demandantes parados sí es claramente menor (5 %).

En las ocupaciones de menor disponibilidad, la mayor cuota de extranjeros, tanto en la contratación como en la demanda parada, se debe principalmente a las ocupaciones de Peones agrícolas, sobre todo, debido a la contratación producida en Andalucía y en la zona del Levante español. En el caso de Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines, el porcentaje de extranjeros supone casi el 60 % de las personas contratadas. En Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines), esta cuota de extranjeros contratados es del 36 % y destaca, además, por su porcentaje de personas extranjeras demandantes paradas, que alcanza el 28 %.

Respecto al resto de estas ocupaciones, también se encuentran en la parte superior del gráfico otras como Repartidores, recadistas y mensajeros a pie, Teleoperadores o Montadores de estructuras metálicas, si bien con unos porcentajes en la contratación y la demanda parada más aproximados a la media del total de ocupaciones.



GRÁFICO 128. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de mayor a menor por el número de personas contratadas.

En la tabla siguiente se desganan los porcentajes de personas extranjeras tanto contratadas como demandantes paradas según su procedencia para cada una de las ocupaciones de menor disponibilidad.

Como ya se ha señalado anteriormente, el mayor porcentaje de personas extranjeras contratadas en estas ocupaciones se debe a Peones agrícolas. Dentro de estas, destaca la cuota de extranjeros de países de fuera de la UE, tanto de los contratados para trabajar en huertas, invernaderos, viveros y jardines (44,07 %) como a excepción de ellas (22,49 %).

También es destacable las personas extranjeras de países de la UE contratadas en las ocupaciones de Teleoperadores; Operadores de telemarketing; y Montadores de estructuras metálicas, pues en estas tres se supera la media del 6 % en el total de ocupaciones. Igualmente ocurre con Repartidores, recadistas y mensajeros a pie en el caso de la contratación de personas procedentes de países de fuera de la UE, donde también se supera la media del 13 %.

Para la demanda parada los resultados son similares, si bien la distribución porcentual está menos concentrada. Peones agrícolas destaca igualmente, sobre todo, aquellos que no trabajan en huertas, invernaderos, viveros y jardines, donde un 18,31 % de personas demandantes paradas procede de países externos a la UE y el 9,30 % a Estados miembros de la UE.

Igualmente hay otras ocupaciones que destacan por su cuota de personas extranjeras demandantes paradas, como Montadores de estructuras metálicas; Compositores, músicos y cantantes; y Operadores de máquinas para

elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco, aunque no superan la media del 11 % del global de ocupaciones.

TABLA 15. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS UE Y NO UE CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD

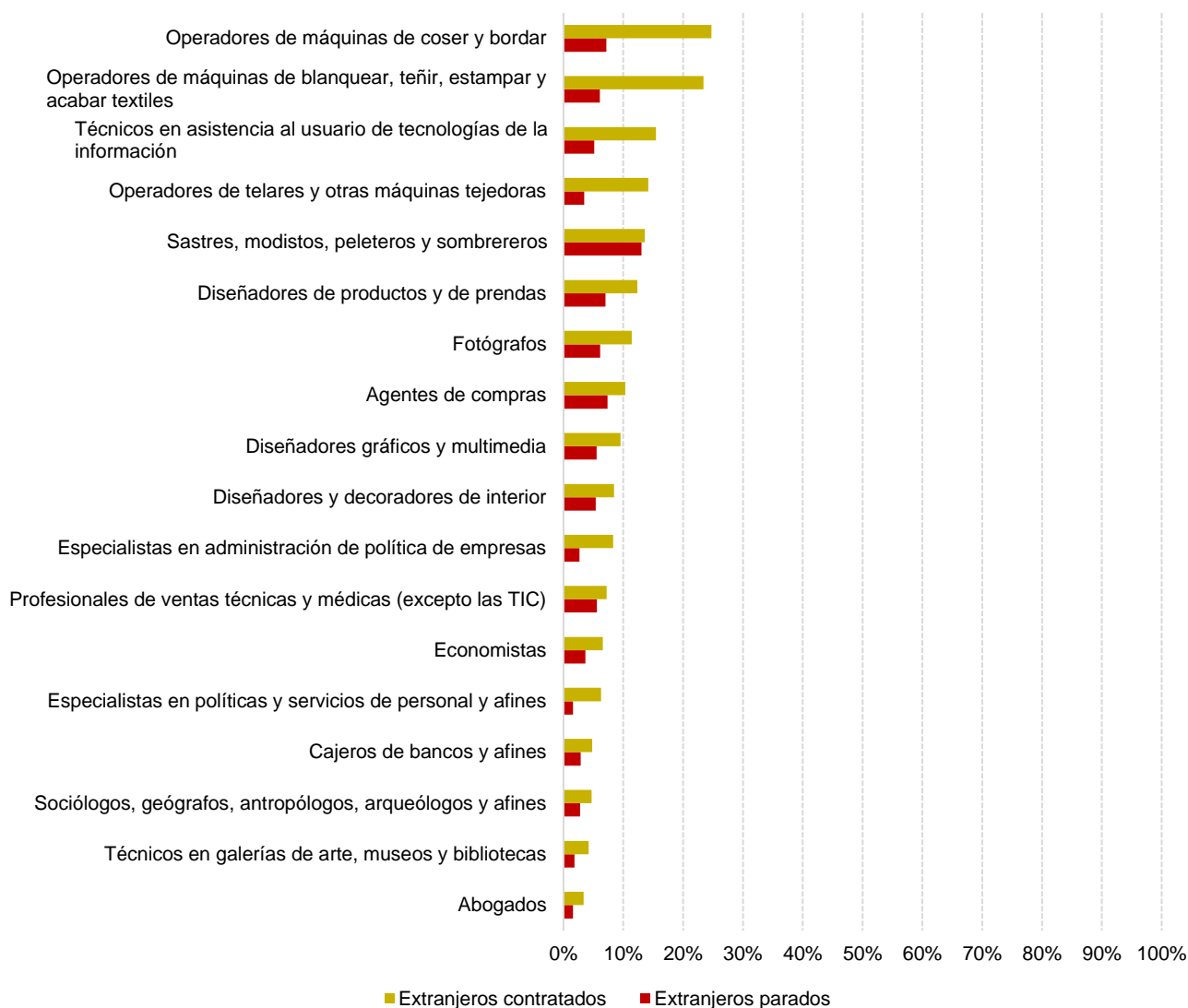
Ocupación	Extranjeros contratados			Extranjeros parados		
	UE	NO UE	Total	UE	NO UE	Total
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	15,39	44,07	59,46	3,08	7,06	10,14
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	13,77	22,49	36,26	9,30	18,31	27,61
Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	4,09	16,03	20,12	2,67	6,21	8,88
Teleoperadores	9,32	7,26	16,58	3,30	6,39	9,70
Montadores de estructuras metálicas	6,80	9,69	16,49	5,85	6,66	12,51
Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	5,37	9,93	15,30	3,70	2,81	6,50
Operadores de telemarketing	8,08	6,75	14,84	2,38	4,23	6,61
Conductores de motocicletas y ciclomotores	3,12	11,14	14,26	2,54	5,62	8,16
Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	3,99	8,21	12,20	3,72	6,46	10,18
Actores	3,72	4,94	8,66	3,04	3,14	6,18
Compositores, músicos y cantantes	4,24	4,27	8,51	5,29	6,50	11,79
Promotores de venta	2,83	4,79	7,62	1,51	2,73	4,23
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	2,44	1,88	4,32	1,53	1,62	3,14
Conductores de autobuses y tranvías	2,33	1,77	4,10	3,64	1,68	5,32
Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	3,08	0,78	3,86	3,40	3,86	7,27
Enfermeros no especializados	1,77	2,07	3,84	3,19	2,45	5,65
Fisioterapeutas	2,05	1,31	3,36	3,94	3,00	6,94

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Datos ordenados por porcentaje total de personas extranjeras contratadas.

En las ocupaciones de mayor disponibilidad, tanto para la contratación como para la demanda parada, la presencia de personas extranjeras no es tan relevante. Aunque en casi la mitad de ellas el porcentaje de personas extranjeras contratadas es igual o mayor al 10 %, que es la media en estas ocupaciones, lo cierto es que, salvo en Operadores de máquinas de coser y bordar y Operadores de máquinas de blanquear, teñir, estampar y acabar textiles, en ninguna se supera la media del 19 % de personas extranjeras contratadas en el total de ocupaciones.

Respecto a la demanda parada ocurre prácticamente lo mismo. En la mitad de las ocupaciones de mayor disponibilidad se alcanza o sobrepasa la media del 5 %, pero si comparamos las cuotas de personas extranjeras demandantes paradas en estas ocupaciones con el total de ocupaciones, solo en sastres, modistos, peleteros y sombrereros se supera la media del 11 %.

GRÁFICO 129. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Divisiones de actividad económica ordenadas de mayor a menor por el número de personas contratadas.

En la próxima tabla se desglosan los porcentajes de personas extranjeras tanto contratadas, como demandantes paradas, según su procedencia para cada una de las ocupaciones, en este caso, de mayor disponibilidad.

Salvo en las ocupaciones ya indicadas para la contratación y la demanda parada, no hay ninguna otra que supere las medias sobre el total de ocupaciones. No obstante, en el caso de las personas extranjeras contratadas de países de la UE, en las ocupaciones de Fotógrafos; Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información; y Diseñadores de productos y de prendas, la cuota de personas extranjeras supera la media del 6 % obtenida si se considera el global de ocupaciones.

TABLA 16. PORCENTAJE DE EXTRANJEROS UE Y NO UE CONTRATADOS Y PARADOS EN LAS OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD

Ocupación	Extranjeros contratados			Extranjeros parados		
	UE	NO UE	Total	UE	NO UE	Total
Operadores de máquinas de coser y bordar	4,17	20,59	24,76	2,51	4,67	7,18
Operadores de máquinas de blanquear, teñir, estampar y acabar textiles	4,97	18,41	23,38	2,29	3,80	6,09
Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	7,95	7,50	15,45	2,03	3,09	5,12
Operadores de telares y otras máquinas tejedoras	4,11	10,04	14,15	1,22	2,26	3,48
Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	4,01	9,57	13,57	4,51	8,55	13,06
Diseñadores de productos y de prendas	7,90	4,45	12,36	3,54	3,47	7,00
Fotógrafos	8,48	2,92	11,40	3,23	2,92	6,15
Agentes de compras	4,64	5,70	10,35	3,65	3,72	7,37
Diseñadores gráficos y multimedia	5,06	4,49	9,55	2,70	2,82	5,52
Diseñadores y decoradores de interior	4,32	4,13	8,44	2,98	2,40	5,38
Especialistas en administración de política de empresas	4,51	3,81	8,32	1,45	1,23	2,68
Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	3,30	3,89	7,19	2,84	2,76	5,60
Economistas	3,71	2,84	6,55	2,03	1,62	3,66
Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	3,89	2,37	6,26	0,83	0,75	1,58
Cajeros de bancos y afines	1,68	3,14	4,81	1,30	1,56	2,86
Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines	3,16	1,53	4,69	1,78	0,98	2,76
Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	2,12	2,07	4,19	0,80	1,05	1,85
Abogados	1,92	1,46	3,38	0,78	0,80	1,58

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Promedio desde enero de 2013 a octubre de 2023. Datos ordenados por porcentaje total de personas extranjeras contratadas.

En conclusión, la presencia de personas extranjeras es superior a la media en las ocupaciones de menor disponibilidad, sobre todo, debido a las ocupaciones de Peones agrícolas, con porcentajes que oscilan, aproximadamente, entre el 40 % y el 60 % en la contratación y entre el 10 % y el 28 % en la demanda parada. Dentro de estas, es mayoritaria la presencia de personas procedentes de países de fuera de la UE. Por el contrario, en las ocupaciones de mayor disponibilidad, la cuota de personas extranjeras no es tan reseñable, salvo en ocupaciones puntuales.

# **R**ESUMEN Y CONCLUSIONES

## 8. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Podemos resumir las principales conclusiones de este estudio en los siguientes puntos:

1. La cuestión de los desajustes entre la oferta y la demanda de empleo ha adquirido una gran relevancia en el contexto de los estudios que abordan el Mercado de trabajo. Es por ello que el SEPE inicia esta serie de publicaciones, que pretenden aportar materiales para la reflexión colectiva y la toma de decisiones por parte de todos los agentes (públicos y privados, administraciones y particulares) que operan en el mercado de trabajo.
2. Con independencia de los valores estimados que puedan llegar a alcanzar los indicadores cuantitativos (estimados o registrales) establecidos para tratar de contextualizar el problema, es notorio que la existencia de las dificultades para ajustar demanda y empleo tiene una repercusión negativa en todos los agentes y operadores del mercado de trabajo.
3. La existencia de estas dificultades de ajuste parece suscitar un amplio consenso, si bien es cierto que resulta más complejo el acuerdo en cuanto a la causalidad de estos desajustes, que muestran un amplio repertorio de opiniones, que ponen el foco, bien en la demanda de empleo, es decir en la falta de perfiles adecuados, o bien en la oferta, especialmente en el desacuerdo en las condiciones laborales, especialmente las salariales y de jornada y horario.
4. También resulta relevante, en algunas ocupaciones y actividades económicas, la inexistencia de profesionales (“escasez de talento”), que remite a que las necesidades productivas son mayores que la oferta de demandantes. No hay, por tanto, un desajuste competencial, sino, digamos que demográfico (falta de relevo generacional) o de preferencias. Algunos sectores parecen menos atractivos por sus propias condiciones, como puede ser el caso de la hostelería, la construcción o la logística. También permanecen determinados estereotipos de género que orientan las preferencias de la población femenina hacia ocupaciones relacionadas con los cuidados y la alejan de ocupaciones tradicionalmente masculinas (del ámbito STEAM, por ejemplo).
5. Este estudio inicial aborda un enfoque amplio, que recoge los resultados de encuestas de contrastada representatividad, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (elaborada por el INE con 28.000 muestras de estudio) y la Encuesta Anual Laboral (elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con más de 10.000 empresas encuestadas). También analizamos los resultados de una encuesta propia, de enfoque cualitativo, realizado entre expertos y entidades que colaboran habitualmente con el SEPE, entre los que se encuentran asociaciones patronales y agentes sociales, tanto de ámbito generalista como sectorial. Por último, incluimos un apartado en el que se analiza un indicador propio, la ratio de disponibilidad, que utiliza datos registrales de demanda y contratación.
6. La cuestión es compleja y requiere una aproximación desde diferentes perspectivas. Un aspecto a considerar, que se apunta en la introducción, es el estudio de la oferta de la demanda de empleo presente en los portales de empleo, que es la parte más importante de la gestión de la oferta. La fuente de información, basada en el “web scraping” puede aportar información relevante, pero tiene algunos inconvenientes, entre ellos que deja fuera el desajuste más relevante, las ofertas que se cierran sin casación. Compartir información de la gestión de esta oferta, que incluya todos los aspectos incidentales y de resultados, contribuiría, sin duda, a un diagnóstico más ajustado de las dificultades.
7. En el capítulo 2 abordamos el estudio de las vacantes desde una perspectiva sectorial, utilizando para ello los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE). También se realiza un estudio detallado de dos macro sectores muy relevantes, relacionados con la transición ecológica y la transformación digital, señalando cuales son las ocupaciones clave encontradas y las que puedan presentar dificultades de ajuste.
8. Aunque el enfoque de las dos encuestas estudiadas para este informe es diferente, ya que el de la Encuesta Anual Laboral es cuantitativo y el del SEPE sobre desajustes es cualitativo, hay similitudes en los resultados obtenidos.

En general, los expertos consultados y las empresas coinciden en que hay dificultad para cubrir algunas ocupaciones cualificadas relacionadas con la industria manufacturera y la construcción y, sobre todo, en la hostelería.

La coincidencia no es mayor debido a que la frecuencia de menciones en la EAL está condicionada por el muestreo por actividades económicas. Por otro lado, la EAL excluye de su muestreo ciertas secciones de actividad económica, como las relacionadas con la agricultura, la sanidad o la educación, mientras que en la encuesta de desajustes del SEPE no existe esta limitación.

9. En los resultados globales de ambas encuestas, la EAL y la encuesta de desajustes, existe coincidencia en que Camareros y Cocineros asalariados son las ocupaciones con dificultad de cobertura que más veces se mencionan. Otras ocupaciones, entre las más mencionadas por ambas, fueron la de Conductores asalariados de camiones y Albañiles. También aparecen, entre los primeros puestos, ocupaciones tan dispares como Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares e Ingenieros industriales y de producción. Les siguen otras vinculadas a la industria, como Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial y Soldadores y oxicortadores.

Por otro lado, se pueden destacar otras ocupaciones que no aparecen en las dos encuestas simultáneamente, pero sí en alguna de ellas en lugar destacado. Es el caso, por ejemplo, de los Directores comerciales y de ventas, que se menciona en la EAL, junto con otras del Gran grupo 1, o varias ocupaciones relacionadas con la sanidad y los servicios sociales, como Enfermeros, Médicos de familia y especialistas y Terapeutas ocupacionales, que ocupan un lugar destacado en la encuesta de Desajustes.

10. Existe una lógica correspondencia entre las ocupaciones más mencionadas por ambas encuestas y las divisiones de actividad económica donde aparecen más desajustes. Así, ocupan los lugares más destacados la actividad de Servicios de comidas y bebidas y la Construcción de edificios, junto con las Actividades de construcción especializada. También figuran entre los primeros puestos para ambas encuestas el Transporte terrestre y por tubería o la Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática.

Las diferentes divisiones de actividad que componen la sección de Industria manufacturera aparecen también de forma destacada, de forma que constituyen la sección dominante en ambas encuestas. Entre las que aparecen con más desajustes en esta sección, se encuentran la Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, y la Industria de la alimentación.

Como ya ocurría con las ocupaciones, en la encuesta de Desajustes aparecen las Actividades sanitarias en segundo lugar entre las más mencionadas.

11. Las principales causas por las que se producen los desajustes, según las dos encuestas analizadas en este informe, difieren dependiendo de las ocupaciones de que se trate. Así, la “falta de competencias técnicas” fue muy relevante en las ocupaciones del Gran grupo 7, de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria). Casi todas las ocupaciones en las que esta causa fue más relevante pertenecen a este grupo. Entre las más mencionadas, figuran: Soldadores y oxicortadores, Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización, Chapistas y caldereros, Electricistas de la construcción y afines y Fontaneros.

Debido a la falta de acreditación o cualificación, también fueron muy relevantes algunas ocupaciones del Gran grupo 8, de Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, como los Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales, los Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares y los Conductores asalariados de camiones.

Un caso especial lo forman las competencias digitales. La falta de estas competencias, cuando se consideran como competencias técnicas con un nivel alto de cualificación, fue muy significativa en ocupaciones como Diseñadores y administradores de bases de datos, Analistas y diseñadores de software, Programadores informáticos o Analistas de sistemas.

12. La falta de competencias transversales se contempla en ambas encuestas como una posible causa de dificultad. Aquí los resultados de ambas encuestas difieren considerablemente. En la EAL esta causa es muy significativa en ocupaciones de los tres primeros grandes grupos, considerados de la más alta cualificación. En especial, las vinculadas a la gestión de recursos humanos o las comerciales. Entre ellas, figuran: Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines, Especialistas en políticas y servicios de personal y afines, Agentes y representantes

comerciales, Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC), Directores comerciales y de ventas o Directores de recursos humanos.

Por su parte, en la encuesta de Desajustes, los expertos consideraron relevante esta causa en ocupaciones muy dispares, como Ingenieros industriales y de producción, Programadores informáticos, Camareros asalariados o Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares. Concretando más en las competencias mencionadas, se observó que, mayoritariamente, los expertos se refieren a los idiomas y a las competencias digitales. Estas últimas se podrían considerar competencias técnicas en el caso de los Ingenieros industriales y los Programadores, como ocurría con las competencias técnicas en la EAL.

En la encuesta de Desajustes del SEPE se consideró la falta de competencias personales como otra posible causa de desajustes, independiente de las competencias transversales. Entre ellas, se consideraron la flexibilidad o adaptación a los cambios, la responsabilidad y el compromiso, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la atención al público, entre otras. Entre las ocupaciones en las que esta causa se consideró relevante, figuran: Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización, Camareros y Cocineros asalariados.

La carencia en el conocimiento de idiomas figuraba como una causa independiente en la EAL. La ocupación de Recepcionista de hoteles destacó claramente en la importancia de esta causa como dificultad de cobertura.

13. Resulta especialmente llamativa la diferencia de resultados entre la EAL y la encuesta del SEPE sobre la falta de acuerdo en las condiciones laborales (como el salario, la jornada o los horarios), como causa de dificultad. En la EAL, las ocupaciones más relevantes para esta causa pertenecen a los Profesionales de las tecnologías de la información, dentro del Gran grupo 2: Diseñadores y administradores de bases de datos, Analistas de sistemas y Analistas y diseñadores de software, así como los Programadores informáticos, dentro del Gran grupo 3.

En la encuesta del SEPE sobre desajustes, el desacuerdo en las condiciones laborales resultó muy relevante en las ocupaciones que, en general, figuran entre las más problemáticas: Camareros y cocineros asalariados, Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares o Conductores asalariados de camiones. Incluso por encima de estas, tuvo un mayor peso en Ayudantes de cocina, así como en Terapeutas ocupacionales y Trabajadores de los cuidados personales a domicilio. En esta última, más del 93 % de los expertos consideraron que el desacuerdo en las condiciones laborales era una causa que dificulta la cobertura de esta ocupación.

14. La falta de candidatos con el perfil adecuado fue la causa más mencionada por las empresas encuestadas en la EAL, con una de cada cuatro menciones. No hubo ocupaciones en las que esta causa fuera especialmente significativa, aunque podría destacarse la presencia de ingenieros entre las más relevantes: Ingenieros en electricidad, industriales y de producción, Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes, y la que encabezó este ranking: Ingenieros mecánicos.

Por otro lado, en la encuesta del SEPE sobre desajustes, se preguntó a los expertos sobre la falta de candidatos como causa de dificultad. También aquí fue la que tuvo un porcentaje más alto de respuestas positivas, y destacaron varias ocupaciones sanitarias, como Enfermeros, Médicos de familia o Fisioterapeutas. También fue una causa especialmente relevante en Electricistas de las construcción y afines, Fontaneros y Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización. En todo caso, tampoco hubo grandes diferencias entre ocupaciones.

15. Por último, se analizó la falta de experiencia como causa de dificultad. En la EAL se consideró explícitamente esta opción, que también tuvo una especial relevancia entre todas las causas. Destacaron, sobre todo, las ocupaciones relacionadas con la construcción: Supervisores de la construcción, Electricistas de la construcción y afines, Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón, Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares, Fontaneros y Albañiles.

En la encuesta de desajustes del SEPE no se preguntó explícitamente por la falta de experiencia como causa de dificultad. Sin embargo, del análisis de las menciones por los expertos en los apartados de texto libre, se pudieron obtener algunos resultados. Resultaron especialmente relevantes, además de las ocupaciones relacionadas con la construcción, al igual que en la EAL, las de Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización, Chapistas y caldereros y Soldadores y



oxicortadores. Para esta última, casi un 36 % de los expertos encuestados que la mencionaron, consideraron la falta de experiencia como un motivo de dificultad.

16. La posibilidad de que, debido a las dificultades, una ocupación haya tenido que ser cubierta con otra, también fue contemplada en la EAL. El número de empresas que marcaron esta opción fue muy pequeño y, en todo caso, tiene una difícil interpretación. Las ocupaciones que tuvieron mayor relevancia en esta mención fueron muy heterogéneas: Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, Diseñadores y administradores de bases de datos, Supervisores de otras industrias manufactureras o Cocineros asalariados.

En la encuesta de desajustes del SEPE también se incluyó esta pregunta, con texto abierto como repuesta. La única ocupación representativa en este caso fue la de Cocineros asalariados, cubierta con la de Ayudantes de cocina. En general, las respuestas indicaron que algunas ocupaciones tuvieron que ser cubiertas con otras de inferior categoría o por personal sin experiencia.

17. Tomando como referencia los datos registrales propios del SEPE de demandantes de empleo y personas contratadas, hemos elaborado un indicador propio, denominado “ratio de disponibilidad”, que es la razón entre los demandantes disponibles a final de cada mes entre las personas contratadas en el mes siguiente, según cada ocupación. Se pretende que este indicador pueda ser de utilidad, tanto para la detección de las ocupaciones con escasez de demandantes en función de la contratación, como para los supuestos en que existe un exceso de demanda. El análisis de un amplio rango temporal nos proporciona también, como herramienta de diagnóstico, la tendencia de ambas series, lo que permite establecer una previsión de puntos críticos de intersección de las series.

También debería servir de contraste con la información obtenida de la explotación de las encuestas, aunque ya hemos visto que no siempre es coincidente. En este sentido, no se observan muchas coincidencias, ya que únicamente tres de las ocupaciones finalmente seleccionadas muestran una coincidencia parcial, con las que ya se citaban en la EAL y Desajustes: nos referimos a Conductores de autobuses y tranvías y de motocicletas y ciclomotores (en las encuestas figuran los conductores de camiones), comunes del sector de la Logística, y a los enfermeros no especializados (en Desajustes aparecen Enfermeros especializados, Médicos de familia y Médicos especialistas), comunes al sector de Sanidad.

La falta de coincidencia puede deberse a que algunas ocupaciones se pueden caracterizar por una intensidad muy alta de contratos (Promotores de venta, por ejemplo) o bien tienen canales específicos de reclutamiento (ajenos a los Servicios públicos de empleo), como pueden ser los Compositores, músicos y cantantes o los Operadores de telemarketing. En algunos casos pueden confluir ambas causas, siendo que ambas afectan a la baja a la ratio de disponibilidad. También a que no siempre la causa del desajuste es la falta de disponibilidad de demandantes de empleo.

No obstante, si analizamos la evolución de la ratio de las ocupaciones más mencionadas en ambas encuestas, los resultados muestran coherencia. Por ejemplo, en el caso de los Camareros el promedio de la ratio en el largo plazo es 1,94, mientras que en el corto plazo desciende a 1,09, lo que muestra una dificultad importante y un punto de intersección de tendencias cercano. Algo mejor está la situación de los Cocineros, aunque con tendencia de intersección (ratio de 3,34 en el largo plazo y de 2,04 en el corto). En situación similar se encuentran el resto de las ocupaciones coincidentes: Conductores de camión (1,97 y 1,00, respectivamente), Albañiles (4,08 y 2,61). Mejor ratio presentan las ocupaciones del entorno industrial: Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial (5,56 y 3,32) y Soldadores y oxicortadores (5,63 y 4,01).

Sin embargo, en el caso del Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos no parece existir un problema de disponibilidad, ya que la ratio presenta unos valores más altos (6,10 u 5,11) y no parece que la tendencia de corto plazo muestre puntos de intersección en el medio plazo. Por tanto, en esta ocupación, parece que el desajuste no obedece a la falta de disponibilidad, sino a otros factores.

Sí se esperan coincidencias con las ocupaciones más mencionadas en la encuesta de Desajustes en las que se menciona como causa del desajuste la no presentación de candidatos. En el caso de las tres primeras los valores de la ratio son los siguientes: Enfermeros no especializados (1,06 y 0,64), Médicos de familia (1,59 Y 1,20) y Fontaneros (9,76 y 6,21), lo que es congruente en las dos primeras ocupaciones, pero menos en el caso de los fontaneros.

18. Al igual que para detectar ocupaciones que presentan una baja ratio de disponibilidad, el indicador también se ha utilizado para encontrar ocupaciones en las que puede existir un desajuste por exceso de personas demandantes paradas en comparación con el número de personas contratadas en ellas. Se han aplicado una serie de filtros y una vez depurado los resultados, se ha obtenido un listado de dieciocho ocupaciones. La mayoría pertenecen a los Grandes grupos 2, 3 y 8.

Posteriormente, se han representado gráficamente tres de estas ocupaciones: Operadores de máquinas de coser y bordar; Economistas; y Diseñadores gráficos y multimedia. En las tres se analiza, mensualmente, su evolución tanto a largo como a corto plazo, para las series de demandantes parados y personas contratadas, así como la línea de tendencia de la ratio de disponibilidad. La línea de tendencia de la ratio de disponibilidad a corto plazo es creciente en las tres ocupaciones, por lo que se prevé que en estas ocupaciones el desajuste por exceso de demandantes parados en comparación al número de personas contratadas siga existiendo.

19. Por último, se presenta un análisis de los desajustes, a partir del indicador y las ocupaciones detectadas como de menor y mayor disponibilidad, desde la perspectiva de determinados colectivos considerados vulnerables en el mercado de trabajo. La finalidad es evaluar en qué medida están presentes estos colectivos en las ocupaciones de menor y mayor disponibilidad, sobre todo, en el segundo caso, pues es más probable que la dificultad para encontrar un empleo sea superior. Los colectivos incluidos en este informe son: mujeres, jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años y extranjeros.

Las mujeres se encuentran en una situación más difícil que los hombres en el mercado laboral, pues en el total de las ocupaciones tienen una cuota menor en la contratación y mayor en la demanda parada; en las ocupaciones de menor disponibilidad son menos contratadas y hay paridad en la demanda parada; y en las de mayor disponibilidad se encuentran sobrerrepresentadas tanto en la contratación como en la demanda parada.

En cuanto a la edad, se analizan los colectivos de jóvenes menores de 30 años y los mayores de 45 años. Del análisis de ambos se concluye que existen o existirán en un futuro cercano problemas de relevo generacional, especialmente en ocupaciones que, por sus características y condiciones, resultan poco atractivas para los jóvenes.

Los jóvenes menores de 30 años se encuentran más representados, a nivel de contratación, en ocupaciones como Conductores de motocicletas y ciclomotores; Monitores de actividades recreativas; Fisioterapeutas; o Enfermeros no especializados. Por el contrario, su representación es muy escasa en otras como Peones agrícolas; Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados; Conductores de autobuses y tranvías; u Operadores de máquinas de coser y bordar. Y, en general, su demanda parada, tanto en ocupaciones de menor como de mayor disponibilidad, es baja.

Los mayores de 45 años se encuentran poco representados en la contratación en general, sobre todo, en las de mayor disponibilidad, mientras que su volumen de demandantes parados oscila entre el 43 % en las de menor disponibilidad y el 48 % en las de mayor disponibilidad.

En las ocupaciones de menor disponibilidad, el porcentaje de personas extranjeras es superior a la media registrada en el total de ocupaciones, tanto en la contratación como en la demanda parada. Esto se debe, principalmente, a las ocupaciones de Peones agrícolas, en las que sobresalen las personas extranjeras procedentes de países de fuera de la UE. También son destacables otras ocupaciones como Teleoperadores; Operadores de telemarketing; o Montadores de estructuras metálicas, con un porcentaje superior a la media de personas extranjeras de países de la UE. En las ocupaciones de mayor disponibilidad, la presencia de personas extranjeras no es tan reseñable, salvo en algunas ocupaciones determinadas como Sastres, modistos, peleteros y sombrereros.

**A**NEXO

## 9. ANEXO I. TABLA DE OCUPACIONES SELECCIONADAS

Se indican en la siguiente Tabla las ocupaciones que han sido mencionadas en algunas de las fuentes utilizadas en este Informe. En las procedentes de las encuestas EAL y Desajustes, se indican la posición en el ranking (20 primeras). En las originadas por el indicador de disponibilidad, se indica el correspondiente índice.

TABLA 17. LISTADO DE OCUPACIONES SELECCIONADAS, CON INDICACIÓN DE LAS FUENTES

CNO y Literal de la Ocupación	Encuesta EAL	Encuesta DESAJUSTES	Baja disponibilidad	Exceso disponibilidad
2121 Enfermeros no especializados		9	0,64	
2152 Fisioterapeutas		15	0,96	
2431 Ingenieros industriales y de producción	2	18	1,52	
5110 Cocineros asalariados	3	2	2,04	
5120 Camareros asalariados	1	1	1,09	
7121 Albañiles	10	3	2,61	
7403 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	19	12	3,32	
8432 Conductores asalariados de camiones	5	4	1	
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	4	17	5,11	
1211 Directores financieros	17		6,1	
1219 Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	13		1,72	
1221 Directores comerciales y de ventas	12		8,56	
2111 Médicos de familia		10	1,2	
2112 Otros médicos especialistas		14	0,29	
2122 Enfermeros especializados (excepto matronos)		20	0,25	
2156 Terapeutas ocupacionales		11	1,07	
2220 Profesores de formación profesional (materias específicas)	16		2,51	
2482 Diseñadores de productos y de prendas				13,05
2484 Diseñadores gráficos y multimedia				15,43
2511 Abogados				10,45
2622 Especialistas en administración de política de empresas				11,27
2624 Especialistas en políticas y servicios de personal y afines				9,99

TABLA 17. LISTADO DE OCUPACIONES SELECCIONADAS, CON INDICACIÓN DE LAS FUENTES

CNO y Literal de la Ocupación	Encuesta EAL	Encuesta DESAJUSTES	Baja disponibilidad	Exceso disponibilidad
2640 Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)				16,06
2711 Analistas de sistemas	6		1,66	
2712 Analistas y diseñadores de software	20		2,66	
2810 Economistas				21,34
2821 Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines				13,58
2932 Compositores, músicos y cantantes			0,42	
3123 Técnicos en electricidad	9		2,24	
3126 Técnicos en mecánica	7		3,05	
3510 Agentes y representantes comerciales	14		4,12	
3522 Agentes de compras				15,04
3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento			0,61	
3731 Fotógrafos				10,69
3732 Diseñadores y decoradores de interior				19,21
3733 Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas				23,67
3812 Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información				10,82
3820 Programadores informáticos		19	1,42	
3935 Actores			0,25	
4123 Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías			0,62	
4424 Teleoperadores			0,79	
4441 Cajeros de bancos y afines				5,3
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	15		4,98	
5420 Operadores de telemarketing			0,77	
5492 Promotores de venta			0,33	
5941 Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados			1	
7221 Fontaneros		5	6,21	
7250 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización		16	2,75	
7312 Soldadores y oxicortadores		6	4,01	
7313 Chapistas y caldereros		13	4,85	
7314 Montadores de estructuras metálicas			0,6	

TABLA 17. LISTADO DE OCUPACIONES SELECCIONADAS, CON INDICACIÓN DE LAS FUENTES

CNO y Literal de la Ocupación	Encuesta EAL	Encuesta DESAJUSTES	Baja disponibilidad	Exceso disponibilidad
7401 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor		7	4,35	
7510 Electricistas de la construcción y afines		8	3,71	
7831 Sastres, modistos, peleteros y sombrereros				19,55
8152 Operadores de telares y otras máquinas tejedoras				16,49
8153 Operadores de máquinas de coser y bordar				48,5
8154 Operadores de máquinas de blanquear, teñir, estampar y acabar textiles				13,77
8160 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco			0,89	
8331 Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	11		3,25	
8420 Conductores de autobuses y tranvías			0,59	
8440 Conductores de motocicletas y ciclomotores			0,61	
9433 Repartidores, recadistas y mensajeros a pie.			0,69	
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)			0,56	
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines			0,73	
9700 Peones de las industrias manufactureras	8		2,53	
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	19		2,11	

Nota: Las ocupaciones sombreadas en verde, se han seleccionado expresamente por su baja disponibilidad. No obstante, como información complementaria indicamos el valor del indicador de disponibilidad en el resto de ocupaciones seleccionadas.

# **B**BIBLIOGRAFÍA

## 10. BIBLIOGRAFÍA

---

Chiavenato, Idalberto. (1999) “Administración de recursos humanos”. Editorial Mc Graw Hill.

Weber Tina; Adascalitei Dragos; Isusi Íñigo; Durán López Jessica; Spielhofer Thomas; Hadjivassiliou. (2023). “Medidas para hacer frente a la escasez de mano de obra: lecciones para la política futura” [Eurofound](#).

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) [Skills Forecast](#)

Fernández Cerezo, Alejandro y Mario Izquierdo. (2023). “Encuesta a las empresas españolas sobre la evolución de su actividad: cuarto trimestre de 2023”. Boletín Económico - Banco de España, 2023/T4, 07. <https://doi.org/10.53479/35613>

Manpower Group. (2023) [Desajuste de talento 2023](#)

Price Waterhouse Coopers. (2018) [European Private Business Survey](#)

Eurofound 2021 Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo ([EWCS](#))

Conde-Ruiz, José Ignacio y Lahera Fortez, Jesús. 2023. [Retos Futuros del Mercado de Trabajo en España](#) Fedea Policy Paper.

Ocaña Orbis, Carlos; Junquera Temprano, San Martín; Fernando; Juan y Conde-Ruiz, José Ignacio. 2017. [La Transformación digital de la economía](#). Fundación Alternativas Editorial.

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal- AIREF. 2019. [Los programas de rentas mínimas en España](#)

OIT. 2012. [Hacia el desarrollo sostenible \(2012\)](#)

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo (OTMT) del BBVA, FEDEA y Sagardoy Abogados, Boletín nº7 de 20 de noviembre de 2023 [OT2023 Observatorio Trimestral del Mercado Trabajo](#)

Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2023) “Estudio Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral, y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España” [Empleo y transición ecológica](#),

Eurostat. 2023. [ICT specialists in employment](#)

GlobalData. 2022. [The Future of Work](#)

[DigitalES](#) .2022. [Radiografía de las vacantes en el sector tecnológico](#),

[Fundación Telefónica](#) [Mapa de Empleo](#),

IndesIA (<http://www.indesia.org>) y [Talenthackers](#) informe 2023 [Mercado de talento de IA y DATOS](#)

Hana Řihova. 2017. [El uso de la información sobre el mercado de trabajo](#) OIT - CINTERFOR

González González, Antonio. 2023. [Los desajustes actuales oferta-demanda en el mercado de trabajo español](#). Artículo en Cuadernos de Mercado de Trabajo, número 10.

Martín Hernández, Elisa. 2023. [La estadística de vacantes, una medida de la demanda de trabajo insatisfecha](#). Artículo en Cuadernos de Mercado de Trabajo, número 10.

Adrian Pawel. 2023. [Medir la actividad del mercado laboral a través de las ofertas de empleo en línea](#). Artículo en Cuadernos de Mercado de Trabajo, número 10.



European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2023. [Employment and Social Developments in Europe 2023](#)

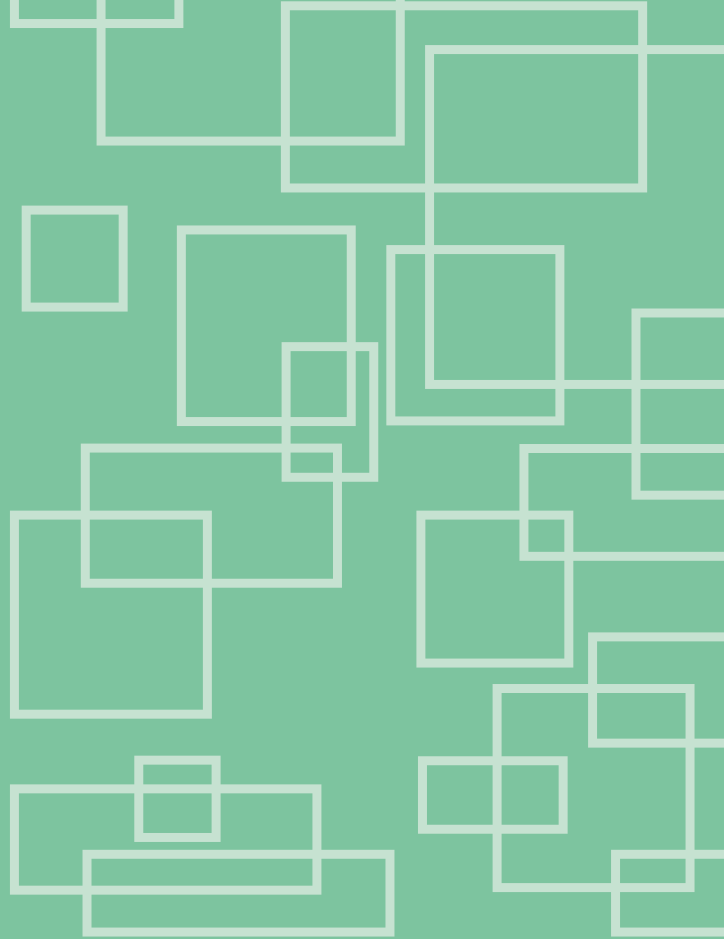
Eurofound. 2023. [Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy](#). Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Labour Authority. [Report on labour shortages and superpluses. 2022](#)

Instituto Nacional de Estadística. [Encuesta Trimestral de Coste Laboral](#). Primer y segundo trimestre de 2023.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. [Encuesta Anual Laboral](#). 2022.

Servicio Público de Empleo Estatal.



Para más información:

**Servicio Público de Empleo Estatal**  
[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

Síguenos en:



[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

*Trabajamos para ti*