



2024

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





2024

El ajuste de la oferta y la demanda de empleo



Catálogo general de publicaciones oficiales

[Publicaciones Oficiales de la Administración General del Estado](#)

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

NIPO: 120-24-050-7

PRESENTACIÓN

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) presenta, a través de su página web (www.sepe.es), la segunda edición del informe “*El ajuste de la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo. 2024*” elaborada por el Observatorio de las Ocupaciones. Este informe sigue la línea de la investigación prospectiva enfocada en conocer la situación del mercado de trabajo, prever su evolución futura y anticiparse a su comportamiento, para ofrecer diagnósticos y soluciones a los posibles desajustes detectados.

El Reglamento (CE) No 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 define una oferta de empleo como un puesto remunerado creado recientemente o no ocupado, o que está a punto de quedar libre, para el cual el empleador: a) está tomando medidas activas y está preparado para tomar otras al objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa, y b) tiene la intención de cubrirlo inmediatamente o en un plazo de tiempo determinado.

De la definición anterior se desprenden tres aspectos: necesidad de cubrir esa posición, búsqueda de alguien que cumpla con los requisitos y habilidades necesarios para desempeñar el trabajo y la oportunidad de empleo disponible que necesita ser ocupada.

Actualmente, algunas empresas manifiestan ciertas dificultades para cubrir ciertos puestos dentro de sus compañías, tanto para perfiles de baja como de alta cualificación. Pero, por qué se está produciendo esta situación. Para responder a esta pregunta, el Observatorio de las Ocupaciones inició una nueva línea de trabajo para recopilar información sobre el desajuste entre la oferta y la demanda de empleo que va más allá de la propia definición e incide en la imposibilidad o dificultad para encontrar a la persona candidata para cubrir ese puesto de trabajo.

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.

Son varias las razones argumentadas por los expertos consultados; 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 algunas ocupaciones asociadas a la falta de titulados en Formación Profesional, aspecto ya identificado desde hace varios años. Una situación que se intenta paliar con algunas medidas como las establecidas en la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

En los próximos años empresas y trabajadores deben afrontar cambios en el ámbito laboral. Factores 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 esta unidad, tanto de carácter estatal como provincial, así como publicaciones específicas sobre ocupaciones, actividades económicas o titulaciones, necesidades formativas en el mercado laboral, estudios sectoriales, perfiles profesionales o las relacionadas con la movilidad laboral.

Diciembre de 2024

Gerardo Gutiérrez Ardoy
Director General del SEPE

ÍNDICE GENERAL

ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	7
FUENTES.....	8
OBJETIVOS.....	8
1. AJUSTAR LA OFERTA A LA DEMANDA DE TRABAJO.....	11
2. EL ENFOQUE SECTORIAL	14
2.1 LA ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL	14
2.1.1 ANÁLISIS GENERAL	14
2.1.2 VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA.....	23
3. ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES. ANÁLISIS GENERAL DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA	29
4. RESULTADOS POR OCUPACIONES	32
4.1 DESAJUSTES SEGÚN GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN	32
4.1.1 PREVALENCIA DE CAUSAS EN LOS GRANDES GRUPOS	33
4.2 DESAJUSTES SEGÚN GRUPO PRIMARIO DE OCUPACIÓN	35
4.2.1 PREVALENCIA DE CAUSAS EN LOS GRUPOS PRIMARIOS DE OCUPACIÓN CON MÁS DESAJUSTES.....	36
5. RESULTADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS.....	39
5.1 DESAJUSTES SEGÚN SECTOR ECONÓMICO	39
5.1.1 PREVALENCIA DE CAUSAS EN LOS SECTORES ECONÓMICOS	40
5.2 DESAJUSTES SEGÚN DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	41
5.2.2 PREVALENCIA DE CAUSAS EN LAS DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON MÁS DESAJUSTES	42
6. DESAJUSTES SEGÚN EL INDICADOR DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO	45
6.1 DESAJUSTES POR ESCASEZ DE DEMANDANTES.....	46
6.1.1 SEGÚN GRAN GRUPO OCUPACIONAL	46
6.1.2 SEGÚN GRUPO PRIMARIO DE OCUPACIÓN	48
6.2 DESAJUSTES POR EXCESO DE DEMANDANTES	53
7. RESUMEN Y CONCLUSIONES	64
ANEXO I. DATOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71

ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA 1. VACANTES POR SECTORES	15
TABLA 2. VACANTES POR TIPO DE JORNADA Y TAMAÑO DEL CENTRO O EMPRESA.....	17
TABLA 3. VACANTES POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA ¹	18
TABLA 4. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON MÁS VACANTES Y SU DISTRIBUCIÓN POR SECCIONES	20
TABLA 5. VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	21
TABLA 6. VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	25
TABLA 7. FRECUENCIAS DE LAS CAUSAS DE DIFICULTAD	34
TABLA 8. FRECUENCIAS DE LAS CAUSAS DE DIFICULTAD POR OCUPACIONES	36
TABLA 9. FRECUENCIA DE LAS CAUSAS DE DIFICULTAD EN PORCENTAJE.	40
TABLA 10. FRECUENCIA DE LAS CAUSAS DE DIFICULTAD POR ACTIVIDAD ECONÓMICA - SECCIÓN	43
TABLA 11. CLASIFICACIÓN DE LOS GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES.....	46
TABLA 12. GRUPO PRIMARIO. OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD.....	49
TABLA 13. GRUPO PRIMARIO. OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD.....	53
TABLA 14. OCUPACIONES CON MAYOR ESCASEZ DE DEMANDANTES SOBRE PERSONAS CONTRATADAS.....	57
TABLA 15. OCUPACIONES CON MAYOR EXCESO DE DEMANDANTES	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE VACANTES	15
GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE LAS VACANTES POR SECTOR	16
GRÁFICO 3. TENDENCIA DE LAS VACANTES POR SECCIÓN.....	19
GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE DECLARAN VACANTES SEGÚN SECTOR.....	22
GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN Y PESO PORCENTUAL DE LAS VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA SEGÚN SECTOR.....	23
GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA Y SECTOR	24
GRÁFICO 7. CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA SEGÚN SECTOR.....	26
GRÁFICO 8. CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA EN LAS 25 DIVISIONES DE AA.EE. CON MÁS VACANTES ¹	27
GRÁFICO 9. ENCUESTA SEPE. CAUSAS DE DESAJUSTES REPORTADAS POR FRECUENCIA.....	29
GRÁFICO 10. ENCUESTA SEPE. INTENSIDAD DE LA DIFICULTAD EN LA COBERTURA DE LA OCUPACIÓN	30
GRÁFICO 11. ENCUESTA SEPE. OCUPACIONES SEGÚN FRECUENCIA MENCIONADA	32
GRÁFICO 12. ENCUESTA SEPE. INTENSIDAD DEL DESAJUSTE POR GRAN GRUPO.....	33
GRÁFICO 13. LAS 20 OCUPACIONES CON DESAJUSTES MÁS MENCIONADAS (FRECUENCIA EN % SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES)	35
GRÁFICO 14. ENCUESTA SEPE. FRECUENCIA DE OCUPACIONES DESAJUSTADAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO	39
GRÁFICO 15. INTENSIDAD DEL DESAJUSTE POR SECTOR ECONÓMICO	40
GRÁFICO 16. ENCUESTA SEPE. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON MÁS OCUPACIONES CON DESAJUSTES (EN % SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES).....	41
GRÁFICO 17. ENCUESTA SEPE. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE OCUPACIONES MENCIONADAS	42

ÍNDICE DE MAPAS

MAPA 1. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – MOZOS DE EQUIPAJE Y AFINES	50
MAPA.2. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – PEONES AGROPECUARIOS	51
MAPA 3. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – OPERADORES DE MÁQUINAS PARA FABRICAR PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	51
MAPA.4. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – ANALISTAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN	52
MAPA.5. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – PROMOTORES DE VENTA	52
MAPA.6. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – CUIDADORES DE NIÑOS EN DOMICILIOS	54
MAPA.7. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – DIRECTORES DE SUCURSALES DE BANCOS, DE SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	55
MAPA.8. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – TENEDORES DE LIBROS	55
MAPA.9. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – OPERADORES DE MÁQUINAS DE COSER Y BORDAR	56
MAPA.10. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – TÉCNICOS SUPERIORES EN DIETÉTICA.....	56

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 ha remitido cuestionarios a empresas y organizaciones del ámbito social laboral (asociaciones patronales y sindicales), de diferentes sectores económicos, tamaño y zona geográfica, así como a otras instituciones y expertos conocedores del mercado de trabajo. 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 de la administración que realizan encuestas coincidentes con el ámbito de estudio de este informe, como es 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 seis capítulos y un anexo. Los datos recogidos corresponden al segundo semestre de 2023 y al primer semestre del año 2024.

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 que toma como referencia la Encuesta Trimestral de Coste Laboral.

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.

El capítulo sexto aborda el análisis de los desajustes a través de un indicador propio del SEPE que relaciona personas contratadas con personas que demandan empleo. Los resultados obtenidos, tanto por déficit como por exceso, se analizan a nivel de comunidad autónoma.

El capítulo séptimo recoge las conclusiones que se obtienen a lo largo del informe.

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 (ETCL):** 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.
- **Estadísticas de los Servicios Públicos de Empleo** relativas a contratos y a las personas que buscan empleo.
- **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.
- **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.

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 con 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

En el contexto del mercado laboral español, al igual que en el europeo, el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo es un fenómeno complejo y persistente. Este problema se manifiesta cuando las cualificaciones y competencias de la población activa no se alinean con los requerimientos de las empresas, que afecta, tanto a las personas que buscan empleo, como a las que intentan cubrir puestos vacantes.

En este informe se entiende por oferta de trabajo la disponibilidad de personas en busca de empleo, mientras que la demanda de trabajo hace referencia a los empleadores que buscan candidatos. La relación entre ambos es asimétrica: la oferta no varía directamente en función de la demanda, salvo en términos de dificultad para cubrir determinados puestos.

El origen del desajuste

El desajuste laboral se produce cuando las empresas no encuentran trabajadores con las competencias necesarias para cubrir las vacantes. Este fenómeno puede deberse a la rapidez con la que cambian las exigencias del mercado laboral, impulsadas por la tecnología y la digitalización, junto con la transición ecológica. Las empresas, en muchas ocasiones, rebajan los requisitos de los puestos o recurren a formación interna, lo cual resulta ineficiente y supone un coste adicional.

A pesar de la evolución positiva del empleo en España, con una tasa de desempleo del 11,21 % en el tercer trimestre del 2024 y con 21,82 millones de personas ocupadas, el desajuste sigue siendo un problema. Mientras más de 2 millones de personas buscan empleo, el sector empresarial tiene dificultades para cubrir ciertos puestos. Esta paradoja evidencia que el desajuste no siempre es directamente observable y que la oferta y la demanda no se sincronizan adecuadamente.

Vacantes de empleo: definición y contexto europeo

En el contexto de este informe, las vacantes, como fenómeno asociado al desajuste laboral, son puestos que no se logran cubrir, ya sea por falta de candidatos o por un desajuste entre las cualificaciones de los demandantes y los requisitos de los empleadores. Eurostat define una vacante como un puesto de trabajo que ha sido creado o está a punto de quedar libre, y para el cual el empleador busca activamente un candidato adecuado.

En la zona euro, la tasa de vacantes en el primer trimestre de 2024 fue del 2,9 %, mientras que en España fue del 0,9 %, una de las tasas más bajas de la UE, sólo por encima de Bulgaria (0,8 %) y Rumania (0,7 %), y con el mismo valor que Polonia. En el otro extremo, se sitúan Austria con un 4,5 % y Países Bajos y Bélgica con un 4,4 %. Se pueden consultar el resto de los datos en la página de Eurostat.

En España, las vacantes se concentran en sectores como la Administración Pública, actividades administrativas, servicios auxiliares, y el ámbito sanitario y social. El Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de su Encuesta Trimestral de Coste Laboral (en adelante, ETCL), estima que en el primer trimestre de 2024 había 149.962 puestos de trabajo vacantes, con un aumento del 1,26 % respecto al trimestre anterior.

Causas del desajuste

El desajuste entre la oferta y la demanda de empleo puede tener varias causas. En algunos casos, se trata de un desajuste de competencias, donde la oferta de trabajo disponible (los demandantes de empleo) no posee las cualificaciones adecuadas para cubrir los puestos solicitados. Además, los cambios tecnológicos acelerados hacen que muchas competencias se vuelvan obsoletas o insuficientes para los empleadores actuales.

Otra causa relevante es la falta de incentivos: los demandantes de empleo pueden rechazar ciertos puestos debido a las condiciones laborales, salariales o a la escasa flexibilidad que ofrecen. Por otro lado, la formación inadecuada es otro factor clave en este desajuste. Muchas empresas recurren a candidatos con formación generalista y ofrecen formación adicional para adaptarlos a las necesidades específicas del puesto, lo cual genera un coste adicional.

El envejecimiento de la población, la falta de movilidad geográfica, y una educación no alineada con las demandas del mercado también son factores que agravan este desajuste. Las limitaciones en la información disponible sobre el mercado de trabajo dificultan que tanto empresas como trabajadores tomen decisiones informadas para reducir el desajuste entre oferta y demanda.

El papel de los organismos y encuestas en la medición del desajuste

El Banco de España, en su Encuesta a las Empresas Españolas sobre la Evolución de su Actividad (I trimestre 2024) recoge, como uno de los factores que condicionan la actividad de este periodo, los elevados problemas de disponibilidad de mano de obra. Esta es una percepción compartida por casi el 43,85 % de las compañías y mantiene la tendencia creciente y se sitúa solo por debajo de la incertidumbre sobre la política económica y del coste energético.

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.

El estudio de Manpower Group, Desajuste de talento 2024, recoge, como en el caso de España, el desajuste de talento registra un ligero descenso hasta el 78 %, después de dos años consecutivos en máximo histórico. La tendencia en los últimos 10 años ha sido mayoritariamente ascendente, que pasa de un 3 % en 2014, hasta alcanzar el 80 % en los años 2022 y 2023; en 2024 se registra el primer descenso.

A nivel global se observa el mismo comportamiento que a nivel nacional al registrarse un leve descenso en 2024 hasta el 75 %, pero, igualmente, con un claro ascenso durante la última década, que parte del 36 % en 2014 y con un máximo del 77 % en el ejercicio 2023.

A nivel nacional, las zonas que muestran mayor desajuste son el noroeste con un 81 %, norte y sur con el 80 %. Por el contrario, el menor desajuste de talento se observa en la zona noreste con un 78 %, levante 77 % y centro 76 %.

Según el tamaño de las organizaciones, las empresas de 50 - 249 personas trabajadoras, así como las de 250 a 999 son las que informan de mayores problemas en cuanto a la captación y retención del talento, con un 79 % y un 81 %, respectivamente, frente a las empresas de menos de 10 trabajadores y las de más de 5.000, que rondan el 75 %.

Medidas para reducir el desajuste

A pesar de las dificultades estructurales, existen varias formas de mitigar el desajuste entre la oferta y la demanda laboral. Algunas propuestas incluyen:

- Fomentar la colaboración entre instituciones educativas y empresas para mejorar la adecuación de los perfiles profesionales mediante sistemas duales de aprendizaje y contratos formativos.
- Promover la movilidad laboral mediante la eliminación de barreras geográficas o legales.
- Mejorar la calidad de la información sobre el mercado laboral, proporcionando a empresas y trabajadores una visión más clara de las competencias demandadas y la evolución del empleo.
- Potenciar las políticas activas de empleo, como la formación continua, para facilitar la adaptación de los trabajadores a los nuevos requerimientos del mercado.
- Adopción de medidas de carácter legislativo que habiliten la posibilidad de compatibilizar la prestación por desempleo o el subsidio, con un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o parcial, tal y como intenta con el Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo.

Finalmente, el desajuste entre la oferta y la demanda de empleo, aunque complejo, puede abordarse mediante una acción coordinada entre el sector público y privado, fomentando la educación orientada al empleo y adaptando las condiciones laborales a las necesidades de las personas trabajadoras.

E EL ENFOQUE SECTORIAL



2. EL ENFOQUE SECTORIAL

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

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 empresas o cuentas de cotización a la Seguridad Social¹ 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 y que facilita 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 idóneos a la empresa. Entre las medidas activas se incluyen, entre otras, publicar la vacante a través de distintos medios (Internet, periódicos, etc.), comunicarla a los servicios públicos de empleo, realizar procesos de selección o recurrir a agencias de colocación.

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 su elaboración:

- Incluye datos de los sectores industria, construcción y servicios, pero no del agrícola.
- La mayor desagregación de los datos es a nivel de división de actividad económica, según la CNAE - 2009².
- Recopila datos de 82 divisiones de actividad económica (secciones B a S), excluyendo las comprendidas en las secciones de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A); Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (T); y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (U).
- No hay información por ocupaciones.

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 es el caso de la elaborada por el SEPE.

2.1.1 ANÁLISIS GENERAL

Según la ETCL, el número de vacantes reportadas por las empresas fue de 149.962 durante el primer trimestre de 2024, lo que supone la cifra más alta para un comienzo de año desde que se registra este dato, si bien se queda por debajo del récord histórico de 155.797 vacantes marcado durante el tercer trimestre de 2023. Aun así, en este primer trimestre de 2024, las vacantes crecieron un 7,64 % respecto al cuarto trimestre de 2023 y ligeramente respecto al primer trimestre de 2023 (0,21 %).

¹ 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).

² Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009.

Por sectores, servicios continúa siendo el sector económico que aglutina mayor número de vacantes con el 87,16 %. Esto se debe también, no obstante, a la mayor cantidad y heterogeneidad de actividades económicas que lo integran. Respecto al cuarto trimestre de 2023 crecieron las vacantes en servicios un 5,68 %, aunque en cómputo anual se han visto reducidas un 2,11 %.

Más sensible parece la situación en industria y construcción, no tanto por el número de vacantes sino por los crecimientos relativos que están experimentando, sobre todo, teniendo en cuenta que se trata de sectores en los que en muchas ocasiones se requiere de mano obra cualificada. Industria, que comprendía el 6,98 % de las vacantes durante este primer trimestre de 2024, registró un crecimiento relativo del 12,34 % en su variación trimestral y del 5,60 % en la anual. Por su parte, el sector de la construcción, pese a reflejar el menor número de vacantes con un 5,86 %, resultó ser el que experimentó los mayores crecimientos relativos, tanto respecto al trimestre anterior como al primer trimestre de 2023, con aumentos del 39,19 % y del 41,68 %, respectivamente.

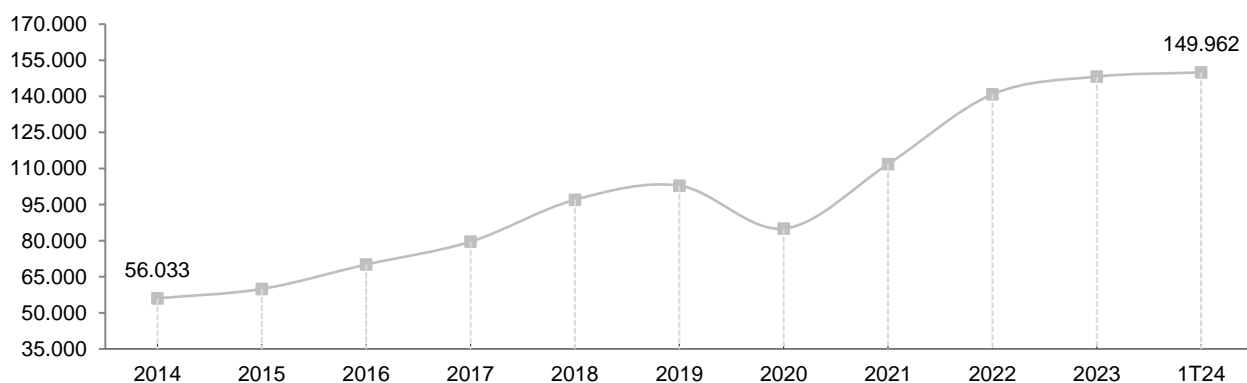
TABLA 1. VACANTES POR SECTORES

Sector	I Trimestre de 2024		% Variación	
	Total vacantes	% Total	Trimestre anterior	Mismo trimestre año anterior
Industria	10.472	6,98	12,34	5,60
Construcción	8.785	5,86	39,19	41,68
Servicios	130.705	87,16	5,68	-2,11
Total	149.962	100,00	7,64	0,21

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I trimestre de 2024.

Como se muestra en el gráfico siguiente, en la última década el número de vacantes no ha parado de crecer en España. Dicha evolución está marcada por dos recesiones de la economía y sus respectivas recuperaciones, aunque con comportamientos distintos en el tiempo.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE 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 número de vacantes anuales para el periodo 2014-2023 y dato del primer trimestre de 2024.

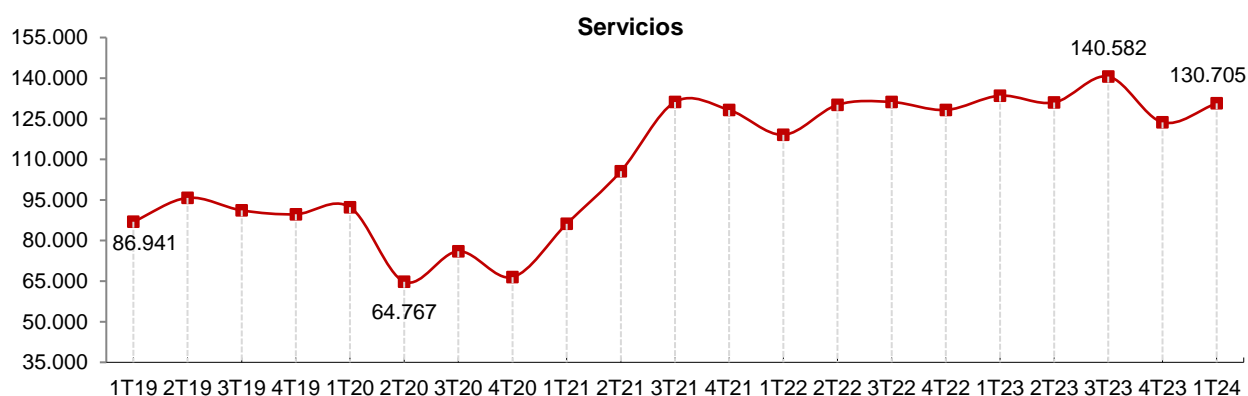
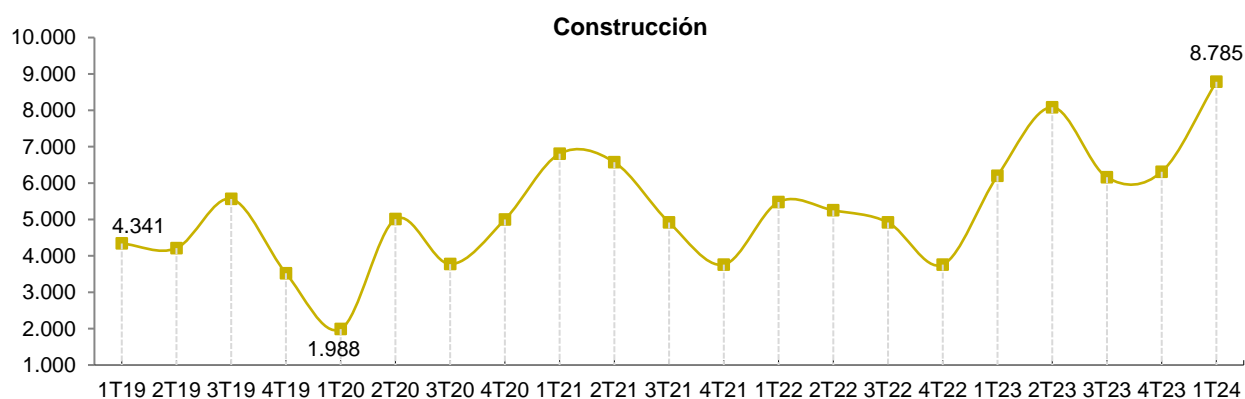
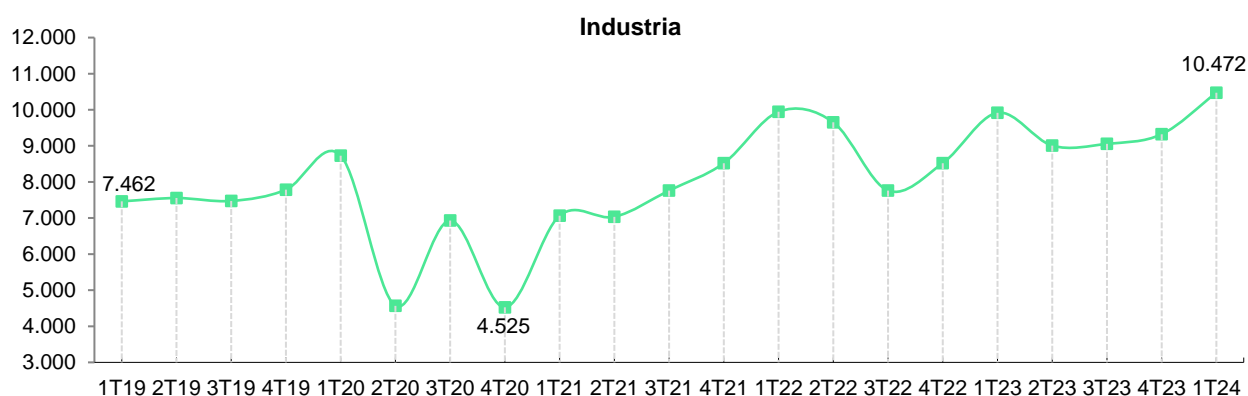
Al principio de estos diez años se estaba iniciando la senda de la recuperación tras la crisis económica y financiera que afectó a la economía mundial y que en España tuvo una especial repercusión. Esta recuperación fue lenta durante los primeros años, de manera que el número de vacantes crecían a un ritmo más moderado conforme las empresas aumentaban su actividad. A partir de 2017 esta recuperación se acelera y en 2019, el número de vacantes ya había crecido un 83,58 % respecto a 2014.

La segunda de las recuperaciones es la que se produjo tras el paro económico que tuvo lugar en 2020 como consecuencia de la pandemia. Sin embargo, a diferencia de la anterior, esta recuperación es mucho más enérgica e inmediata, por lo que el número de vacantes aumentaba a mayor ritmo al demandar las empresas simultáneamente una gran cantidad de mano de obra para volver a niveles de actividad previos.

La cifra de vacantes registrada en el primer trimestre de 2024 supone un 45,78 % más respecto al promedio registrado durante 2019 y un 167,63 % superior a la que había al inicio de la década. Esta tendencia seguirá al

alza, pues se prevé que la economía española siga creciendo por encima del 2 % durante 2024 y 2025 y cercano a este porcentaje durante 2026, según el Banco de España.

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN TRIMESTRAL 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.

Por sectores, durante el último quinquenio se aprecia una clara tendencia al alza en el número de vacantes en cada uno de los sectores. Las empresas del sector servicios han pasado de reportar 64.767 vacantes en pleno estado de alarma durante el segundo trimestre de 2020 (punto mínimo) a las 130.705 vacantes del primer trimestre de 2024, aunque el punto máximo se alcanzó en el tercer trimestre de 2023 con 140.582 vacantes. No obstante, nos encontramos ante incrementos que superan el 100 %, es decir, hay más del doble de vacantes respecto al mínimo de 2020 y casi 1,5 veces las que había a cierre de 2019. Esto es indicativo de que fue el sector que más sufrió durante la pandemia y el que ha experimentado un mayor impulso en la recuperación económica.

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 1.988 vacantes. En el primer trimestre de 2024 ha alcanzado su pico máximo con 8.785 vacantes, lo que supone un aumento del 341,90 % entre ambos puntos.

Esto es un reflejo de la buena tendencia que mantiene este sector desde hace unos años, pero también supone un gran desafío ante la falta de profesionales cualificados y de relevo generacional.

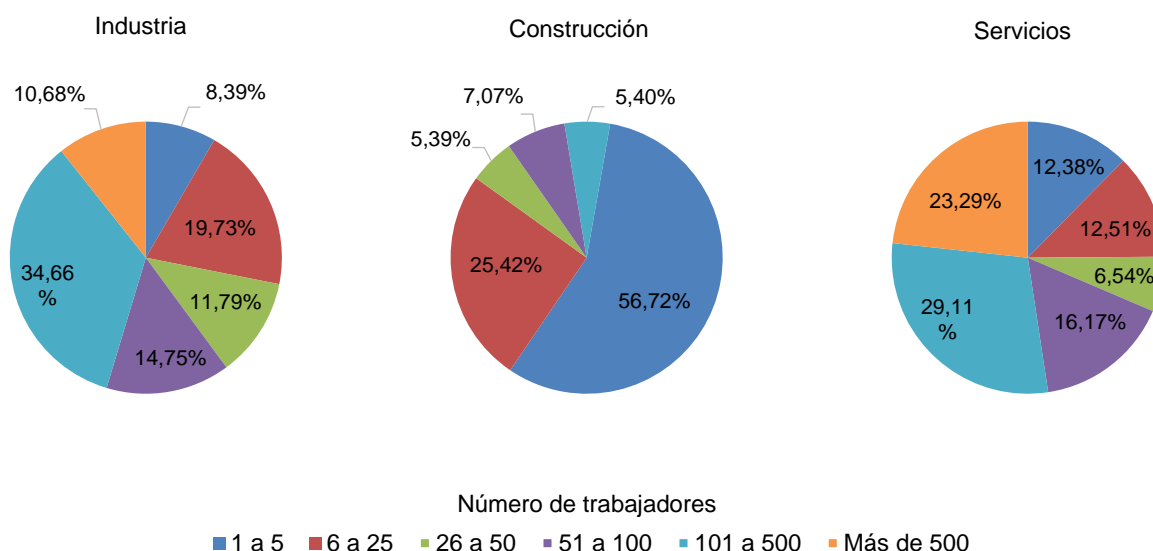
Por su parte, las vacantes en industria continúan creciendo y alcanzan su máximo en el inicio de 2024, con un significativo crecimiento relativo del 131,43 % respecto a su mínimo. Igualmente, se trata de un sector que encuentra dificultades para cubrir sus vacantes por la falta de perfiles técnicos, si bien estos problemas tienen un carácter más estructural.

Si se analizan las vacantes desde el punto de vista del tamaño del centro de trabajo o empresa, casi el 50 % se concentran en centros o empresas de más de 100 trabajadores, seguido de aquellas con menos de 25 trabajadores con el 28,47 %. También hay que destacar, por un lado, el ascenso del número de vacantes en microempresas de 1 a 5 trabajadores con incrementos trimestrales y anuales del 24,23 % y 20,39 %, respectivamente, y, por otro, la disminución producida en las empresas de 26 a 50 trabajadores con descensos del 15,04 % y del 29,90 %.

TABLA 2. VACANTES POR TIPO DE JORNADA Y TAMAÑO DEL CENTRO O EMPRESA

Perfil		I Trimestre de 2024		% Variación	
		Total vacantes	% Total	Trimestre anterior	Mismo trimestre año anterior
Tipo de jornada	Tiempo completo	132.988	88,68	8,80	-0,74
	Tiempo parcial	16.975	11,32	-0,64	8,38
Tamaño del centro o empresa	1-5 trabajadores	22.043	14,70	24,23	20,39
	6-25 trabajadores	20.650	13,77	10,06	-1,17
	26-50 trabajadores	10.255	6,84	-15,04	-29,90
	51-100 trabajadores	23.304	15,54	-0,57	2,46
	101-500 trabajadores	42.149	28,11	11,25	-6,81
	Más de 500 trabajadores	31.562	21,05	7,31	13,37
Total		149.962	100,00	7,64	0,21

Distribución porcentual de las vacantes según tamaño del centro o empresa por sectores



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I trimestre de 2024.

No obstante, esta distribución de las vacantes por tamaño del centro o empresa difiere según el sector. La mayor diferencia la encontramos en construcción, donde el 56,72 % de las vacantes se encuentran en las microempresas de 1 a 5 trabajadores; este porcentaje sube hasta el 82,14 % si consideramos todas aquellas empresas de 25 o menos trabajadores. Por el contrario, en industria, el 45,34 % se concentran en empresas grandes de más de 100 trabajadores, seguido de aquellas de 6 a 25 trabajadores con el 19,73 %. Algo similar

ocurre en servicios, donde el 52,44 % de las vacantes están en empresas de 100 o más trabajadores, seguido de las de menos de 25 trabajadores con el 24,89 %.

Por otra parte, el 88,68 % de las vacantes se produce en empresas cuyos puestos de trabajo son, principalmente, a tiempo completo.

Por secciones de actividad económica, con las limitaciones ya señaladas, se puede observar que tanto el sector público como el privado se ven afectados. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (O) es la sección que presentó un mayor número de vacantes durante el primer trimestre de 2024 con 49.951, lo que supone un 33,31 % sobre el total reportado, si bien muestra descensos tanto en variación trimestral (1,49 %) como interanual (2,77 %); le siguen Actividades administrativas y servicios auxiliares (N); Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (G); y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q). En conjunto, estas cuatro secciones suponen el 58,42 % del total de vacantes reportadas durante el primer trimestre de 2024.

TABLA 3. VACANTES POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA¹

Código	Sección de AA.EE.	I Trimestre de 2024		% Variación	
		Total vacantes	% total	Trimestre anterior	Mismo trimestre año anterior
B	Industrias extractivas	54	0,04	1,72	27,72
C	Industria manufacturera	8.822	5,88	6,63	0,01
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	214	0,14	83,39	118,26
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1.382	0,92	57,39	44,67
F	Construcción	8.785	5,86	39,19	41,68
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12.308	8,21	-18,22	-14,99
H	Transporte y almacenamiento	4.403	2,94	16,62	-11,97
I	Hostelería	7.449	4,97	42,17	-9,36
J	Información y comunicaciones	10.441	6,96	23,60	-13,79
K	Actividades financieras y de seguros	1.828	1,22	15,74	-3,37
L	Actividades inmobiliarias	2.297	1,53	-18,32	13,86
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	8.090	5,39	-3,31	-7,12
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	12.984	8,66	30,67	36,73
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	49.951	33,31	-1,49	-2,77
P	Educación	4.664	3,11	-1,74	-8,15
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	12.360	8,24	30,30	8,05
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.367	0,91	-14,45	-22,57
S	Otros servicios	2.565	1,71	32,50	31,63
Total		149.962	100,00	7,64	0,21

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I trimestre de 2024.

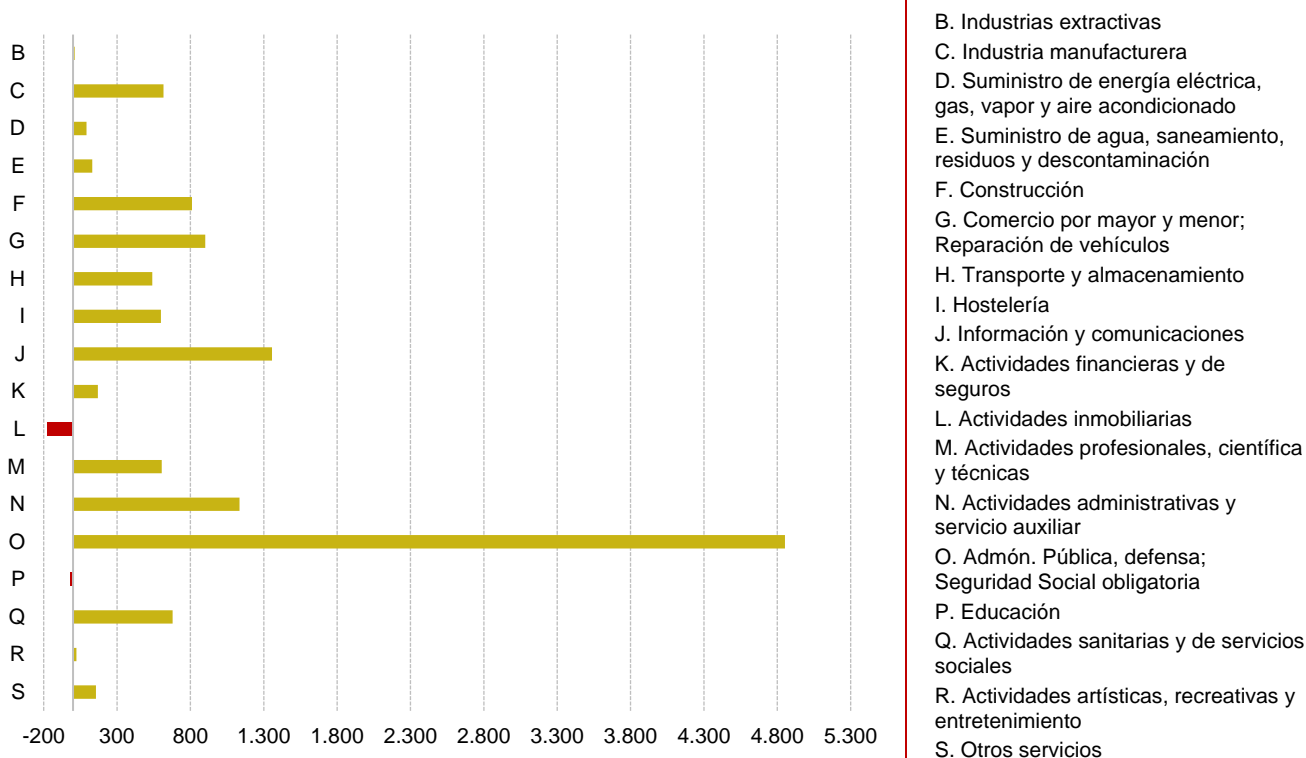
¹ No se incluyen las secciones A, T y U.

Respecto a la evolución de las secciones, las que presentan peor comportamiento en el último año son Industrias extractivas (B); Industria manufacturera (C); Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (D);

Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (E); Construcción (F); Actividades administrativas y servicios auxiliares (N); Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q); y Otros servicios (S), pues han visto aumentado su número de vacantes tanto en variación trimestral como interanual. Casi todas ellas requieren mano de obra especializada y cualificada.

Por el contrario, las que han mostrado una mejor evolución son Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (G); Actividades profesionales, científicas y técnicas (M); Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (O); Educación (P); Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), ya que les ha ocurrido la situación inversa.

GRÁFICO 3. TENDENCIA DE LAS VACANTES POR SECCIÓN



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Pendiente calculada con datos de vacantes de los últimos cinco años (2019-2023) y I trimestre de 2024.

Otra manera de ver el comportamiento de las vacantes por sección es analizar su tendencia a través de la pendiente³. Para ello se ha considerado el promedio de cada año para el período de 2019 a 2023 (cinco años) y el dato del primer trimestre de 2024 (último dato disponible).

Todas las secciones han incrementado sus vacantes en los últimos cinco años, a excepción de Actividades inmobiliarias (L) y Educación (P). Destaca muy por encima de las demás la actividad económica Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (O), si bien se debe en muchos casos a Ofertas de Empleo Público pendientes de convocar o en proceso selectivo. Otras actividades económicas que presentan un gran número de vacantes como Construcción (F) o Actividades administrativas y servicios auxiliares (N) han consolidado la presencia de vacantes.

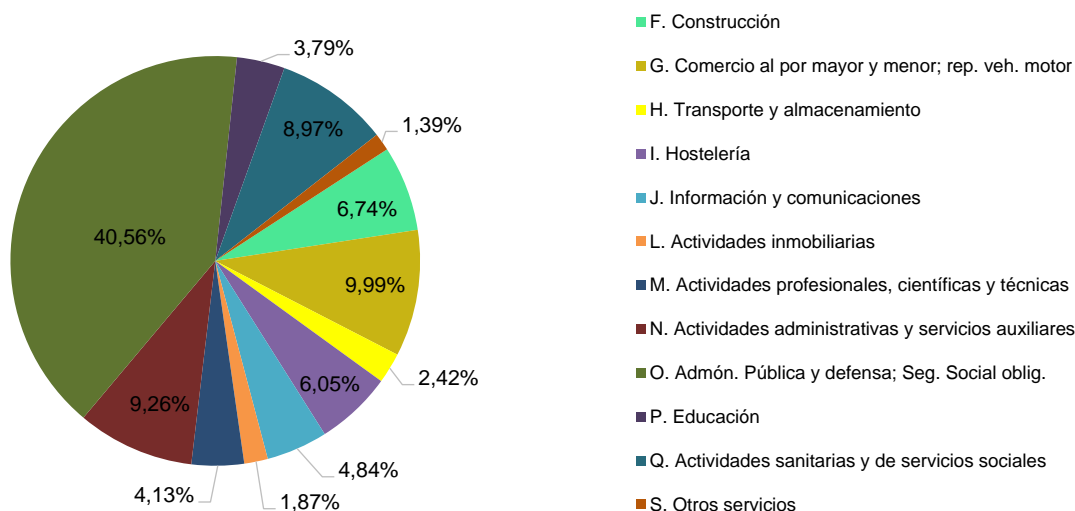
También se observa que hay actividades económicas que, aunque presentan pendientes positivas, han registrado variaciones negativas en el último año, según puede verse en la tabla anterior. Este es el caso de Información y comunicaciones (J); Transporte y almacenamiento (H); u Hostelería (I), así como otras ya mencionadas como Comercio (G). Por tanto, habrá que ver si en los próximos trimestres continúan reduciendo su número de vacantes o si, por el contrario, se trata de descensos puntuales, pues algunas han crecido respecto al cuarto trimestre de 2023.

³ En una representación gráfica de una serie temporal con el número de vacantes y su línea de tendencia (línea que trata de pasar lo más cerca posible por cada uno de los valores), la pendiente es el grado de inclinación de esta línea. Si va hacia arriba, la tendencia es positiva, si va hacia abajo, es negativa. En nuestro caso, su valor puede entenderse como lo que crece o decrece por cada año (o unidad temporal utilizada) el número de vacantes. Por tanto, la pendiente nos sirve para ver si hay o no crecimiento.

TABLA 4. LAS 20 DIVISIONES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CON MÁS VACANTES Y SU DISTRIBUCIÓN POR SECCIONES

Código	División de AA.EE.	I Trimestre de 2024		% Variación	
		Total vacantes	% total	Trimestre anterior	Mismo trimestre año anterior
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	49.951	33,31%	-1,49	-2,77
86	Actividades sanitarias	8.691	5,80%	29,23	9,88
78	Actividades relacionadas con el empleo	7.296	4,87%	45,10	66,71
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	6.488	4,33%	-10,96	-3,77
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	5.965	3,98%	16,81	-26,10
85	Educación	4.664	3,11%	-1,74	-8,15
41	Construcción de edificios	4.474	2,98%	36,77	67,62
56	Servicios de comidas y bebidas	4.334	2,89%	7,81	-32,74
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3.927	2,62%	-43,57	-36,99
43	Actividades de construcción especializada	3.824	2,55%	44,10	26,47
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	3.163	2,11%	-22,76	-25,02
55	Servicios de alojamiento	3.115	2,08%	155,52	75,62
49	Transporte terrestre y por tubería	2.974	1,98%	22,73	-26,27
87	Asistencia en establecimientos residenciales	2.351	1,57%	61,83	37,07
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	2.300	1,53%	54,00	105,41
69	Actividades jurídicas y de contabilidad	2.297	1,53%	-18,32	13,86
72	Investigación y desarrollo	1.928	1,29%	8,79	9,54
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.893	1,26%	135,15	25,86
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	1.806	1,20%	-23,90	-35,19
96	Otros servicios personales	1.707	1,14%	30,72	75,35

Distribución por secciones de las 20 divisiones de AA.EE. 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. I trimestre de 2024.

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 obligatorio; Actividades sanitarias y de servicios sociales; Actividades administrativas y servicios auxiliares; 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); Educación (sección P); Construcción de edificios y Actividades de construcción especializada (sección F); Servicios de comidas y bebidas y Servicios de alojamiento (sección I) Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos (sección M); o Transporte terrestre y por tuberías (sección H).

Como puede verse en el gráfico, entre las veinte divisiones de actividad económica con más vacantes no se encuentra ninguna perteneciente a las secciones B, C, D, E, K y R, es decir, seis divisiones de las dieciocho que contempla la ETCL. Además, dieciocho de estas veinte actividades económicas pertenecen al sector servicios, mientras que las otras dos corresponden a construcción. Se queda sin representación, pues, el sector industria; de hecho, para encontrar la primera división de actividad perteneciente a este sector habría que irse hasta el puesto veinticuatro, en el que aparece Industrias de la alimentación (división 10) con 1.108 vacantes (0,74 % sobre el total de vacantes del primer trimestre de 2024).

A nivel geográfico, las comunidades autónomas que presentaron un mayor número de vacantes durante el primer trimestre de 2024 fueron Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía (también incluye las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) y Comunitat Valenciana. En conjunto, estas cuatro comunidades autónomas representaron el 64,51 % del total de vacantes a nivel nacional.

TABLA 5. VACANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Comunidad autónoma	I Trimestre de 2024		% Variación	
	Total vacantes	% Total	Trimestre anterior	Mismo trimestre año anterior
Andalucía ¹	20.234	13,49	5,32	13,43
Aragón	4.436	2,96	-3,45	23,52
P. de Asturias	1.452	0,97	-14,64	-13,45
Illes Balears	3.559	2,37	147,43	42,25
Canarias	7.524	5,02	49,49	4,50
Cantabria	1.902	1,27	235,43	69,37
Castilla y León	4.136	2,76	-20,38	-29,42
Castilla-La Mancha	9.581	6,39	3,94	6,31
Cataluña	28.062	18,71	4,21	-4,27
C. Valenciana	15.773	10,52	-8,89	-8,00
Extremadura	2.710	1,81	191,49	168,16
Galicia	7.084	4,72	26,94	2,24
C. de Madrid	32.669	21,78	3,80	-11,25
Región de Murcia	1.373	0,92	14,32	2,33
C. F. de Navarra	3.860	2,57	12,63	15,82
País Vasco	4.936	3,29	-0,15	11,25
La Rioja	671	0,45	19,84	28,91
Total	149.962	100,00	7,64	0,21

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I trimestre de 2024.

¹ Andalucía comprende las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

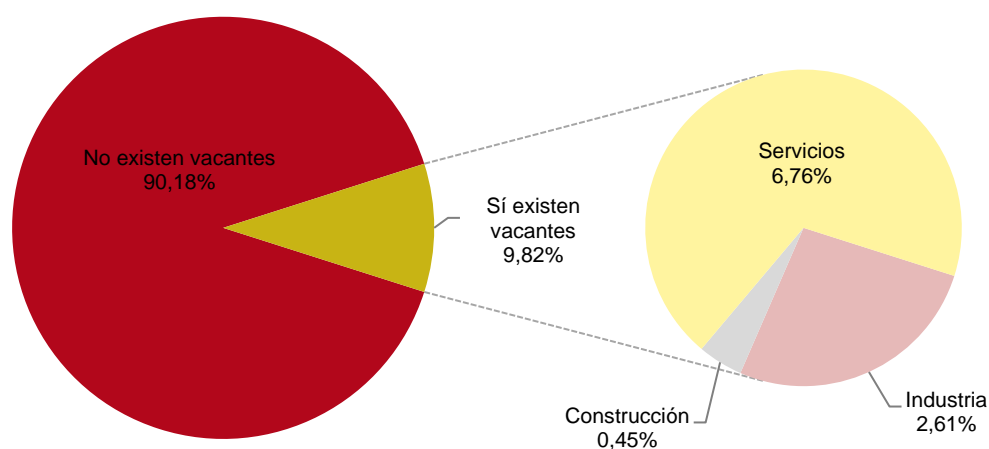
Si se analizan las variaciones trimestrales e interanuales hay algunas diferencias. A nivel nacional, el número de vacantes aumentó un 7,64 % respecto al cuarto trimestre de 2023, aunque interanualmente casi ha permanecido invariable, con un escueto incremento del 0,21 %. Diez de las diecisiete comunidades autónomas han aumentado el número de vacantes, tanto en variación trimestral como interanual y destaca Extremadura en las dos. Por otro lado, tres han registrado descensos en ambas variaciones.

En variación trimestral, doce comunidades autónomas presentaron aumentos. Las oscilaciones positivas se comprenden entre el 235,43 % de Cantabria y el 3,80 % de la Comunidad de Madrid; en el resto descendieron las vacantes y fue Castilla y León la que reflejó una mayor caída relativa (20,38 %).

En variación interanual, igualmente son doce las comunidades autónomas que registraron aumentos, si bien hay alguna diferencia respecto a las que lo hacen en variación trimestral. Entre los incrementos destacan los de Extremadura, Cantabria, Illes Balears, La Rioja y Aragón, mientras que entre los descensos sobresalen los de Castilla y León, Comunidad de Madrid y Principado de Asturias.

En otro orden de cosas, la ETCL también arroja resultados acerca del volumen de empresas que declaran la ausencia o inexistencia de vacantes. Como se refleja a continuación en el gráfico, del total de unidades muestrales, el 90,18 % declaró que no tenían vacantes y solo un 9,82 % reportaron su existencia. De las que sí informaron de ellas, el 68,77 % pertenecían al sector servicios, por el 26,62 % de industria y solo el 4,62 % en construcción.

GRÁFICO 4. 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. I trimestre de 2024.

Respecto a aquellas empresas que declaran no tener vacantes, la ETCL recoge las causas de esta respuesta negativa diferenciando entre: 1. No se necesitan más trabajadores; 2. Elevado coste de contratación; 3. Falta de demandantes con la cualificación y formación adecuadas; y 4. Otros.

Cabe señalar que, en relación con estas causas, solo se podría considerar en términos estrictos como causa de la inexistencia de vacantes, la primera de ellas, mientras que la segunda y la tercera parecen apuntar más a un desistimiento en la cobertura de vacantes que a la propia inexistencia de estas. En el caso del elevado coste de contratación, si este fuera inferior, posibilitaría que sí existiera la vacante. En cuanto a la falta de demandantes con la cualificación y formación adecuadas, todo parece indicar que la vacante ha pretendido cubrirse y que, tras contrastar la inexistencia de candidatos idóneos, 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 un caso, ya no se buscan trabajadores (desistimiento), mientras que en el otro se sigue buscando la cobertura de la vacante. No obstante, 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, en el sentido que suponen una imposibilidad de cobertura.

Con independencia del sector al que pertenezcan, en torno al 90,00 % de las unidades muestrales que declararon no tener vacantes esgrimieron que se debía a que no necesitaban ningún trabajador más. En cuanto al resto de causas hay algo de más disparidad. En el caso de construcción, la falta de candidatos con la cualificación y formación adecuada exigida por la empresa es indicada en segundo lugar (6,39 %), mientras que en servicios es la tercera (2,55 %), siendo ligeramente más relevante el coste de contratación (3,35 %). En industria estas dos causas están casi a la par (3,10 % y 3,22 %, respectivamente). En cuanto a la causa "Otros", es especialmente relevante en servicios (5,55 %), sobre todo, por la influencia de las secciones Administración

Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria (O) y Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q), en las que las unidades muestrales consultadas señalan, principalmente, la falta de Ofertas de Empleo Público.

2.1.2 VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA

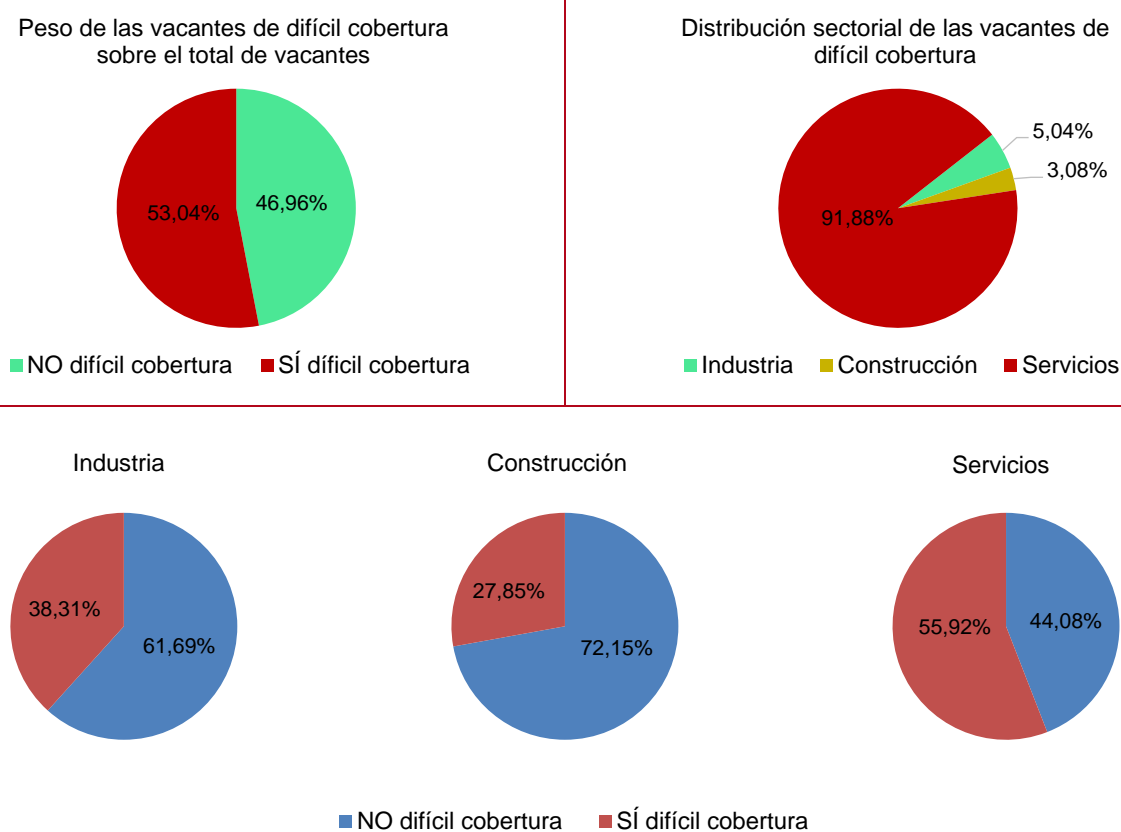
Como hemos visto, una vez que las empresas han respondido a la pregunta de si tienen o no vacantes pueden, en caso negativo, indicar las causas de su inexistencia. Pero, además, aquellas que hayan contestado afirmativamente tienen la posibilidad de responder, en una segunda pregunta, si contaban con vacantes durante el trimestre anterior a la realización de la encuesta señalando, en su caso, las razones por las que no han podido cubrirlos. Este tipo de vacantes que se quedan sin cubrir, al menos, durante 90 días, podemos considerarlas como de difícil cobertura.

En este sentido, en las siguientes páginas se va a hacer un breve análisis de este tipo de vacantes siguiendo la línea anterior. Estas vacantes denominadas de difícil cobertura son importantes, pues en el primer trimestre de 2024 representaban el 53,04 % del total (79.545 de un total de 149.962 vacantes) y suponen un problema real sobre el que verdaderamente se necesitaría poner el foco, ya sea mediante políticas activas de empleo, formación y recualificación profesional, orientación, etc.

En un primer vistazo podemos observar que estas vacantes de difícil cobertura no se distribuyen igual en cada uno de los sectores. Como ya se ha señalado, el sector servicios es el que reúne más vacantes por una simple cuestión de representación y de tratarse del sector que más empleo genera. Ocurre igual con las vacantes de difícil cobertura; de las 79.545 vacantes de difícil cobertura, el 91,88 % pertenecen a actividades económicas de servicios, mientras un 5,04 % serían de industria y solo un 3,08 % de construcción.

No obstante, quizás la cuestión más interesante es ver qué peso o importancia tienen estas vacantes en cada uno de los sectores. Como se puede comprobar en la segunda parte del gráfico siguiente, en los tres sectores las vacantes de difícil cobertura suponen un porcentaje elevado del total de vacantes reportadas por las empresas encuestadas, si bien hay diferentes intensidades. Construcción es el sector en el que este tipo de vacantes posee un menor peso con un 27,85 %; en industria representan el 38,31 %, y en servicios alcanza el 55,92 %.

GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN Y PESO PORCENTUAL DE LAS VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA SEGÚN SECTOR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I trimestre de 2024.

En el caso de construcción se debe, en primer lugar, a ocupaciones encuadradas dentro de la división Actividades de construcción especializada, es decir, electricistas, fontaneros, instaladores de ascensores, pintores, carpinteros, personal de demolición y perforación, etc. y, en segundo lugar, a ocupaciones pertenecientes a la división Construcción de edificios, como son las relacionadas con la promoción inmobiliaria y la construcción completa de edificios residenciales y no residenciales, ya sea obra nueva o reforma y rehabilitación de los mismos.

Las vacantes de difícil cobertura en industria son más heterogéneas, pues están relacionadas con un número mayor de divisiones como son Industrias de la alimentación; Fabricación y Reparación e instalación de maquinaria y equipo; Industria química; o Fabricación de productos farmacéuticos, entre otras.

Por último, el porcentaje de estas vacantes en el sector servicios está claramente influenciado por la división Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, donde la causa de que las vacantes duren tres o más meses se debe a los largos procesos que conllevan las Ofertas Públicas de Empleo. Aun así, hay otras divisiones que cuentan con un buen número de vacantes sin cubrir, las cuales coinciden en gran medida con las listadas anteriormente como las que más vacantes registran. Estamos hablando de Actividades sanitarias; Actividades relacionadas con el empleo; Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; Comercio; o Educación, entre otras.

En resumen, más de la mitad de las vacantes del sector servicios son de difícil cobertura (con los matices apuntados), mientras que en industria y construcción alcanzan, aproximadamente, entre el 40 % y 30 %, respectivamente.

GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA Y SECTOR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I trimestre de 2024.

Otra perspectiva de analizar estas vacantes de difícil cobertura es ver para cada uno de los sectores cómo se distribuyen las mismas en función del tamaño de la empresa, es decir, qué empresas están encontrando más problemas para cubrir sus puestos vacantes.

El hecho que más llama la atención es el elevado porcentaje de vacantes de difícil cobertura en empresas de 1 a 5 trabajadores del sector de la construcción, un 65,70 %. Si se suman también las existentes en empresas de 6 a 25 trabajadores, tenemos que un 75 % de las pequeñas empresas de este sector tienen problemas para cubrir sus vacantes.

En el caso de industria hay una mayor disparidad, siendo las empresas de 101 a 500 trabajadores donde existen más vacantes con el 40,85 %, seguidas de las de 6 a 25 trabajadores con el 21,04 %. Por su parte, las vacantes de difícil cobertura en el sector servicios se sitúan en las empresas más grandes con casi un 65 %. En este sentido, hay que tener en cuenta que muchas de ellas son Administraciones Públicas, que cuentan con un elevado número de trabajadores.

En la tabla siguiente se listan estas vacantes por comunidades autónomas. Al igual que ocurría en la tabla que recogía el total de vacantes registradas en la ETCL, las comunidades autónomas que presentan más vacantes de difícil cobertura son las mismas (con el intercambio de las dos primeras posiciones), es decir, Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y Comunitat Valenciana. Ahora bien, en este caso son quince los territorios en los que han crecido estas vacantes en el intervalo de un año, esto es, respecto al primer trimestre de 2023.

En esta tabla, además, se han incorporado a la misma las tasas de actividad, empleo y paro obtenidas en la Encuesta de Población Activa (EPA) durante el primer trimestre de 2024. La tasa de actividad relaciona la población activa (aquella que trabaja o está buscando empleo) con la población total en edad de trabajar, mientras que las tasas de empleo y paro relacionan, respectivamente, las personas ocupadas (aquellas que trabajan) y las paradas (no trabajan, pero buscan activamente un empleo) con la población activa. Como se puede ver, la tasa de paro se sitúa en el mejor de los casos por encima del 7 % (Cantabria) y llega a superar el 17 % en Andalucía y Extremadura. Se trata, pues, de una situación lejana al porcentaje teórico del 4 %, que es el que se consideraría de pleno empleo. Por su parte, la tasa de actividad se encuentra entre el 50 % y el 64 %, mientras que la tasa de empleo lo hace entre el 45 % y el 55 %. Así pues, hay una gran parte de la población en edad de trabajar que quiere hacerlo y otra que, por diferentes causas, no está demandando empleo.

En definitiva, con estas tasas se trata de poner de manifiesto que las vacantes de difícil cobertura no se deben a una situación de escasez de trabajadores porque nos encontremos cercanos al pleno empleo, sino por otras causas. Como se verá más adelante, una de las principales razones es la falta de ajuste o correspondencia entre la formación y cualificación, entendiéndose por estas las competencias profesionales y personales, habilidades y demás capacidades de los candidatos, y las exigencias de los puestos ofertados por las empresas.

TABLA 6. VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Comunidad autónoma	I Trimestre de 2024		% Variación		Tasas		
	Total vacantes	% Total	Trimestre anterior	Mismo trimestre año anterior	Actividad	Empleo	Paro
Andalucía ¹	11.511	13,49	0,72	49,17	56,55	46,50	17,77
Aragón	2.418	2,96	23,91	4,54	58,47	53,77	8,04
P. de Asturias	911	0,97	-15,74	10,75	50,81	45,02	11,40
Illes Balears	920	2,37	17,15	30,25	61,47	51,95	15,48
Canarias	4.080	5,02	10,55	51,60	60,20	51,24	14,88
Cantabria	563	1,27	77,46	55,86	55,80	51,60	7,53
Castilla y León	2.275	2,76	-43,68	-33,29	53,66	48,16	10,26
Castilla-La Mancha	5.185	6,39	-9,00	56,90	57,80	49,13	15,00
Cataluña	15.872	18,71	-5,15	9,04	61,74	55,89	9,48
C. Valenciana	9.872	10,52	-17,04	8,49	58,75	50,85	13,44
Extremadura	347	1,81	86,56	155,95	54,50	44,91	17,61
Galicia	2.986	4,72	-2,55	18,10	53,18	47,62	10,45
C. de Madrid	16.617	21,78	1,35	-18,28	63,27	57,46	9,19
Región de Murcia	683	0,92	-13,10	36,75	59,44	51,74	12,95
C. F. de Navarra	2.665	2,57	-8,61	31,03	58,75	53,57	8,82
País Vasco	2.304	3,29	-4,47	17,65	56,40	51,59	8,53
La Rioja	336	0,45	-23,28	7,46	58,18	51,75	11,04
Total	79.545	100,00	-5,10	9,29	58,63	51,42	12,29

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral y EPA. I trimestre de 2024.

¹ Andalucía comprende las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Los motivos que la ETCL permite indicar a las empresas cuando estas declaran la existencia de vacantes de difícil cobertura son: 1. Falta de demandantes con la cualificación y formación adecuada; 2. Los candidatos no han considerado idóneas las condiciones económicas; 3. Los candidatos no han considerado idóneas otro tipo de circunstancias del puesto; y 4. Otros.

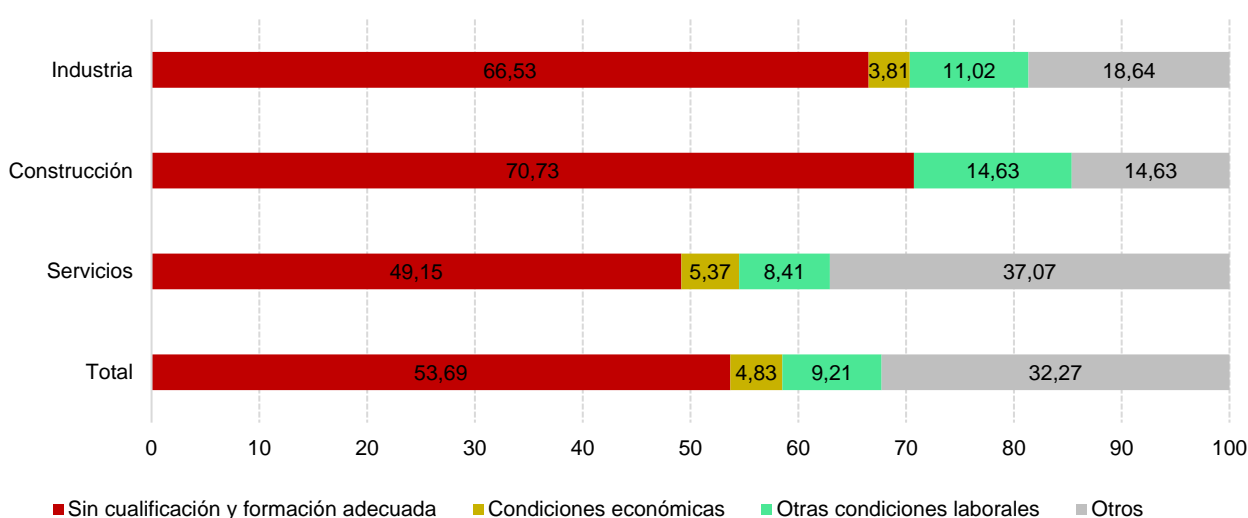
A este respecto, hay algunas diferencias sectoriales, no tanto en cuanto al orden de las causas, que es el mismo en los tres, sino en cuanto a su peso. La primera causa indicada en todos los sectores es la dificultad para encontrar candidatos que posean la cualificación y formación demandadas. Esta causa es especialmente

importante en construcción (70,73 %) e industria (66,53 %) debido al carácter técnico y especializado de la mayoría de sus actividades económicas y ocupaciones. En servicios, también es la primera causa más señalada, pero se queda por debajo del 50 %.

El segundo lugar lo ocupó la categoría “Otros”, especialmente en el sector servicios, alcanzando el 37,07 %. Hay que volver a hacer hincapié en que dentro de esta respuesta se encuentran los procesos derivados de las ofertas de empleo público (OEP). En industria (18,64 %) y construcción (14,63 %) dentro de esta opción se encuentran, entre otras razones, procesos de selección que se han dilatado en el tiempo o un escalado rápido de las necesidades de personal debido al crecimiento de la empresa.

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; destaca el 14,63 % del sector de la construcción, dado que se trata de profesiones muy dadas a desarrollarse bajo difíciles condiciones climáticas o del terreno, alta exigencia física y con largas jornadas laborales. Por último, la relativa a las “condiciones económicas” ocupó el cuarto lugar y, en el caso de construcción, ni siquiera fue señalada por las empresas encuestadas.

GRÁFICO 7. CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA SEGÚN SECTOR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I trimestre de 2024.

Por último, se representa gráficamente el peso de estas causas en aquellas divisiones de actividad económica con más vacantes en total. El listado se ha ampliado a veinticinco divisiones con el fin de que los tres sectores queden representados, al menos, con una 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 de difícil cobertura, especialmente en Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas; Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas; Construcción de edificios; Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial; y Servicios de alojamiento, todas ellas con porcentajes cercanos o superiores al 75 %.

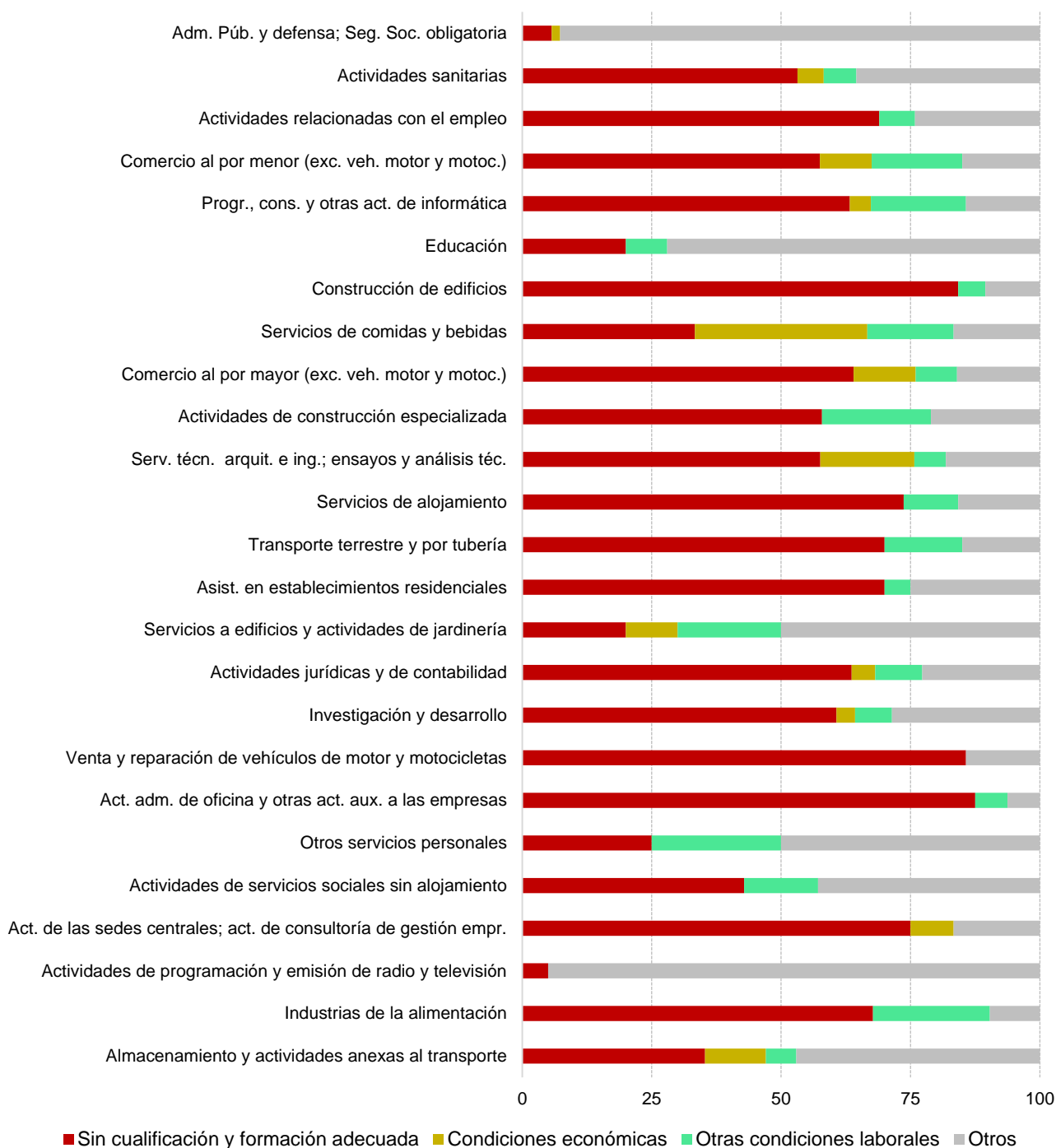
En otras, como Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria; Educación; y Actividades de programación y emisión de radio y televisión, la causa que sobresale muy significativamente es la de “Otros”, debido a los largos procesos de las OEPs o de otros procesos selectivos.

Las condiciones económicas como causa para la dificultad a la hora de cubrir la vacante sobresalen, sobre todo, en Servicios de comidas y bebidas. Por su parte, otras condiciones laborales (horarios, tipo de jornada, funciones del puesto de trabajo, movilidad, etc.) destacan en divisiones de actividad económicas muy diversas como Comercio al por menor; Actividades de construcción especializada; Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; Servicios a edificios y actividades de jardinería; Industrias de la alimentación; Servicios de comidas y bebidas; y Otros servicios personales.

A destacar también el hecho de que hay actividades económicas en las que algunas de las causas no se ven reflejadas. Por ejemplo, las condiciones económicas no se señalan como causa, entre otras, en Educación;

Construcción de edificios; Actividades de construcción especializada; Servicios de alojamiento; o Transporte terrestre y por tubería. En cambio, otras condiciones laborales no son consideradas como causa en actividades económicas como Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria; o Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial. En el caso de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas; y Actividades de programación y emisión de radio y televisión, ninguna de estas dos causas tiene peso alguno.

GRÁFICO 8. CAUSAS DE LA EXISTENCIA DE VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA EN LAS 25 DIVISIONES DE AA.EE. CON MÁS VACANTES¹



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. I trimestre de 2024.

¹ Divisiones de actividad económica ordenadas de más a menos vacantes.

ENCUESTA SEPE DE
**DESAJUSTES. Análisis
general de la información
recogida**

3. ENCUESTA SEPE DE DESAJUSTES. ANÁLISIS GENERAL DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA

Se presentan los principales resultados de las encuestas elaboradas en el segundo semestre de 2023 y el primer semestre de 2024, de las que se dispone de los resultados, una vez depurados y explotados.

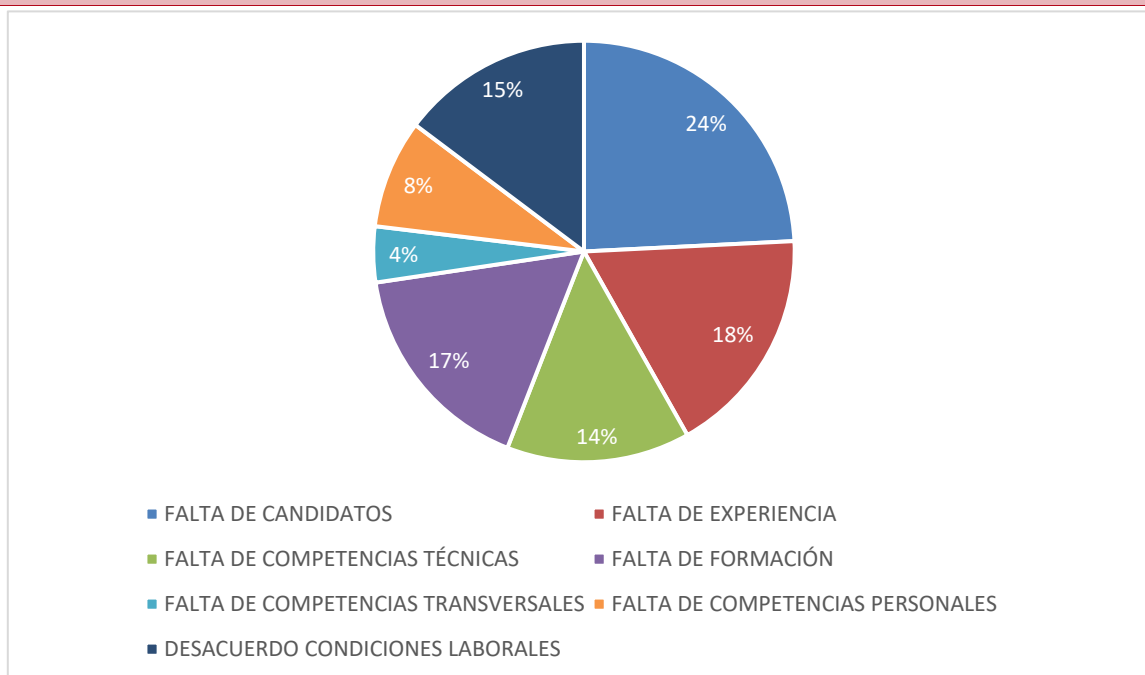
A pesar de que se puede elaborar un análisis cuantitativo de los resultados, puesto que el número de registros es suficientemente importante, el carácter de la encuesta es principalmente cualitativo, ya que no existe una metodología de muestreo al uso, sino que se ha consultado a los expertos que, a 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 657. El número de registros de ocupaciones codificados fue de 2.380, por lo que la ratio de registros por experto fue de 3,6, aproximadamente. El número de grupos primarios de ocupación distintos fue de 244, aunque, de estos, 191 tuvieron menos de 10 menciones. Por último, el número de causas de desajuste asociadas a estas 2.380 ocupaciones fue de 7.661. Por tanto, el promedio de número de causas por ocupación mencionada fue de, aproximadamente, 3,22, ya que las posibles causas no son excluyentes entre sí.

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

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

GRÁFICO 9. ENCUESTA SEPE. CAUSAS DE DESAJUSTES REPORTADAS POR FRECUENCIA



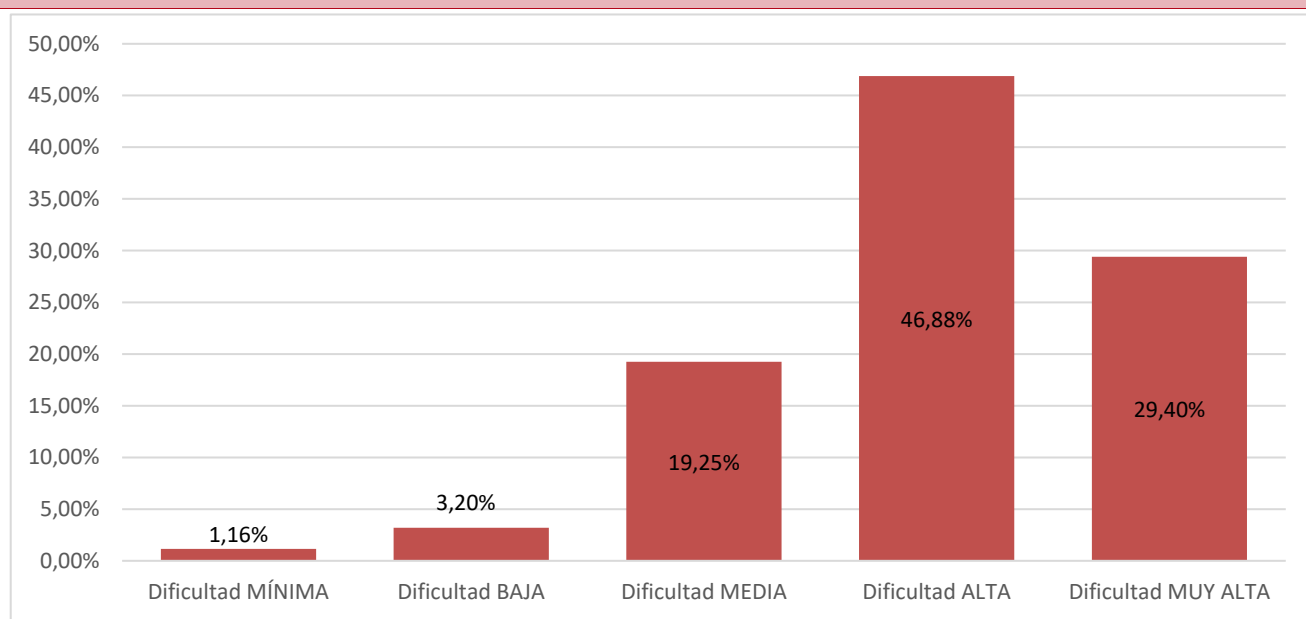
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la encuesta propia de Desajustes.

En un primer análisis, se observa que la “falta de candidatos” tiene un carácter predominante, con casi una de cada cuatro menciones. Por otro lado, si unimos la “falta de formación” y la “falta de competencias técnicas”, la suma se acerca al 32 % de las menciones y podría considerarse, por tanto, como la causa conjunta más

relevante. Les siguen, en importancia, la “falta de experiencia” y el “desacuerdo con las condiciones laborales ofrecidas”. Por último, con menor frecuencia de mención, están la “falta de competencias transversales y personales”. Se analizarán posteriormente estas causas, tanto en actividades económicas como en ocupaciones, con distintos niveles de desagregación.

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 casi un 23 % de los casos, los encuestados indicaron la imposibilidad de cobertura, mientras que, en el 77 % restante, la intensidad de la dificultad tuvo la siguiente distribución:

GRÁFICO 10. ENCUESTA SEPE. INTENSIDAD DE LA DIFICULTAD EN LA COBERTURA DE LA OCUPACIÓN



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

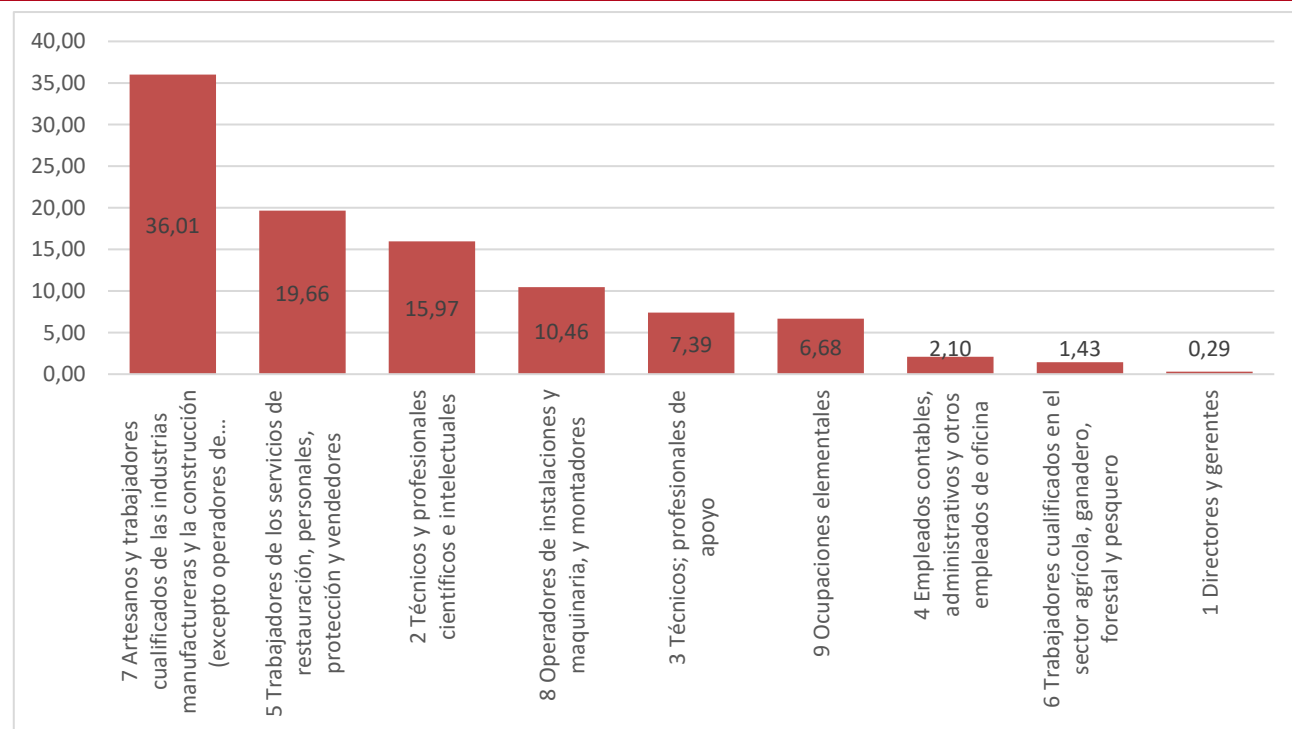
RESULTADOS POR OCUPACIONES

4. RESULTADOS POR OCUPACIONES

4.1 Desajustes según gran grupo de ocupación

La distribución de frecuencia de los 2.380 registros de ocupaciones, según su pertenencia a los grandes grupos de ocupación, fue la siguiente:

GRÁFICO 11. ENCUESTA SEPE. OCUPACIONES SEGÚN FRECUENCIA MENCIONADA



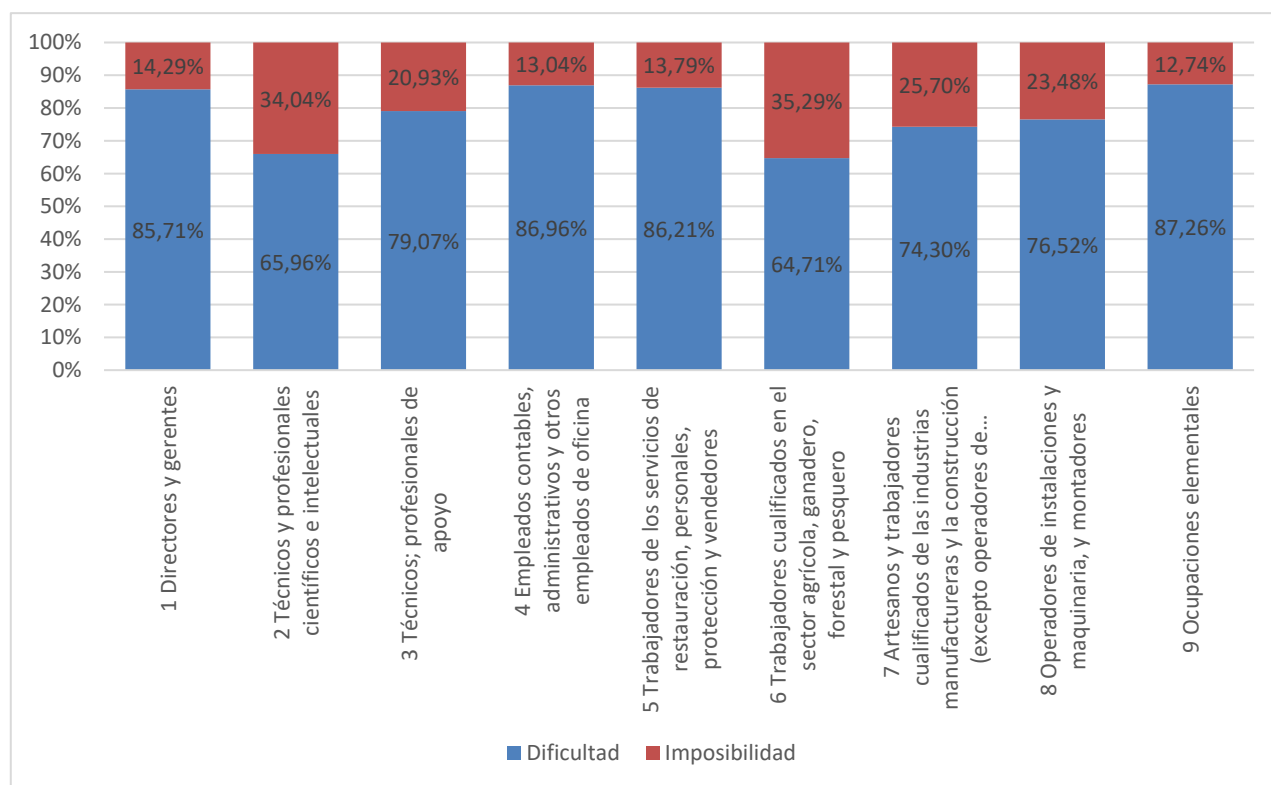
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de su propia Encuesta Desajustes.

En ella se observa claramente un predominio del Gran grupo 7, con más de una de cada tres menciones. Le siguieron, con una de cada cinco menciones, el Gran grupo 5, y el Gran grupo 2, con casi un 16 %. Como se verá en el análisis por grupos primarios, la distribución dentro de estos grupos fue muy dispar, muy concentrada en unas pocas ocupaciones en el Gran grupo 5 y más dispersa en los otros.

Según la intensidad de los desajustes en las ocupaciones mencionadas, la distribución en el nivel de grandes grupos se aprecia en el gráfico de la página siguiente.

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 35 % de las veces en las que se mencionaron ocupaciones pertenecientes a estos grupos, los expertos encuestados consideraron imposible su cobertura. Recordemos que la media de todas las ocupaciones fue del 23 %.

GRÁFICO 12. 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.

4.1.1 PREVALENCIA DE CAUSAS EN LOS GRANDES GRUPOS

Se muestran, en la siguiente tabla, las frecuencias con las que se ha considerado una determinada razón como causa de dificultad. Por ejemplo, para las ocupaciones pertenecientes al Gran grupo 6, un 94 % de las veces se consideró que la falta de candidatos es una causa de dificultad para su cobertura.

La longitud de la barra indica, para una determinada causa (columna), en qué grandes grupos (filas) dicha causa fue más significativa. Según este criterio, se pueden hacer algunas consideraciones sobre la prevalencia de las distintas causas:

- La falta de candidatos fue especialmente relevante en las ocupaciones del Gran grupo 6.
- La falta de experiencia destacó, sobre todo en el Gran grupo 7.
- La falta de competencias técnicas y de formación alcanzaron su máximo, también, en el Gran grupo 7.
- La falta de competencias transversales fue muy significativa en el Gran grupo 1, donde el porcentaje fue cuatro veces superior a la media para esta causa.
- La falta de competencias personales destacó en los grandes grupos 1 y 5.
- El desacuerdo en las condiciones laborales fue especialmente relevante en el Gran grupo 5.

Un enfoque complementario a este, desde el punto de vista de los grandes grupos, es el análisis de las causas que más destacaron en cada uno de los grandes grupos. Puesto que las causas tienen un peso muy diferente, tanto a nivel global como a nivel de gran grupo, un posible indicador de predominio consiste en calcular la relación entre la frecuencia de una causa en un gran grupo y la media global de esa causa en todos ellos. Un valor elevado de este indicador muestra, de alguna manera, una mayor importancia de esa causa.

Una vez calculado este indicador, que no se refleja por no recargar el informe con más valores numéricos, se pueden resumir las siguientes conclusiones generales sobre las causas que prevalecen en los grandes grupos:

- GG1: Competencias transversales, como habíamos visto.
- GG2: No destacó ninguna especialmente, aunque el desacuerdo en las condiciones laborales estuvo ligeramente por encima de la media.
- GG3: La falta de competencias transversales fue la más destacada, aunque mucho menos que en el Gran grupo 1.
- GG4: También prevalece la falta de competencias transversales y, en menor medida, las personales.
- GG5: La falta de competencias transversales y personales, así como el desacuerdo en las condiciones laborales, tuvieron valores por encima de la media.
- GG6: La falta de candidatos y, con un valor inferior, la falta de experiencia.
- GG7: La falta de competencias técnicas, así como la falta de experiencia y la falta de formación.
- GG8: Apenas destacó ninguna, aunque la falta de formación, la falta de candidatos y de experiencia estuvieron ligeramente por encima de la media.
- GG9: La falta de competencias personales y el desacuerdo en las condiciones laborales.

TABLA.7. FRECUENCIAS DE LAS CAUSAS DE DIFICULTAD

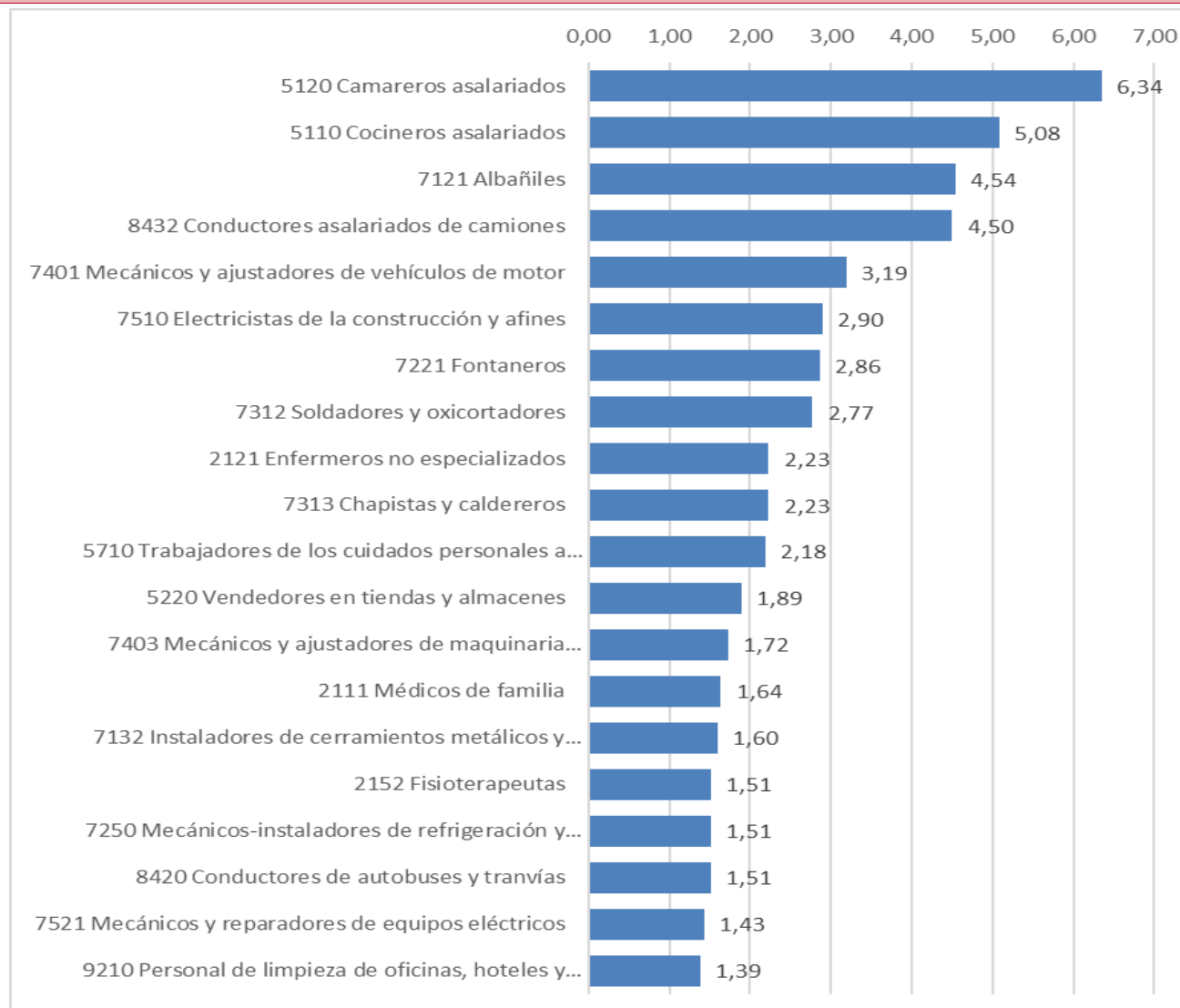
Causa de dificultad	Falta de candidatos	Falta de experiencia	Falta de competencias técnicas	Falta de formación	Falta de competencias transversales	Falta de competencias personales	Desacuerdo condiciones laborales
Gran grupo de ocupación							
1 Directores y gerentes	■	■	■	■	■	■	■
2 Técnicos y profesionales 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	■	■	■	■	■	■	■
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	■	■	■	■	■	■	■
9 Ocupaciones elementales	■	■	■	■	■	■	■

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

4.2 Desajustes según grupo primario de ocupación

Se indican a continuación las ocupaciones más mencionadas por los expertos encuestados.

GRÁFICO 13. 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 244, éstas 20 agrupan más del 53 % del total de registros.

Las dos ocupaciones con mayor número de menciones pertenecen al Gran grupo 5. Además, ambas son las más representativas de la sección de Hostelería: Camareros y Cocineros asalariados. Por el contrario, en el Gran grupo 7, que son la amplia mayoría, ya que son diez de las veinte que aparecen, se da una gran variedad de ocupaciones diferentes. Es destacable, por otro lado, que las ocupaciones que se mencionan del Gran grupo 2 pertenecen, exclusivamente, a las actividades sanitarias: Enfermeros no especializados, Médicos de familia y Fisioterapeutas.

4.2.1 PREVALENCIA DE CAUSAS EN LOS GRUPOS PRIMARIOS DE OCUPACIÓN CON MÁS DESAJUSTES

Un análisis conjunto de las causas en las ocupaciones más mencionadas puede resumirse en la siguiente tabla, en la que la longitud de la barra, para cada una de las causas, es mayor a medida que aumenta la consideración de esta como causa de dificultad, como ya se hizo con los grandes grupos.

TABLA 8. FRECUENCIAS DE LAS CAUSAS DE DIFICULTAD POR OCUPACIONES

Causa de dificultad	Causa de dificultad						
	Falta de candidatos	Falta de experiencia	Falta de competencias técnicas	Falta de formación	Falta de competencias transversales	Falta de competencias personales	Desacuerdo condiciones laborales
Ocupación (4 dígitos)							
5120 Camareros asalariados	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
5110 Cocineros asalariados	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7121 Albañiles	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
8432 Conductores asalariados de camiones	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7401 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7510 Electricistas de la construcción y afines	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7221 Fontaneros	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7312 Soldadores y oxicortadores	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7313 Chapistas y caldereros	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
2121 Enfermeros no especializados	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7403 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
2111 Médicos de familia	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7132 Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
2152 Fisioterapeutas	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7250 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
8420 Conductores de autobuses y tranvías	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
7521 Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████

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

A partir de estos resultados, haremos un breve análisis de las ocupaciones que más destacaron en cada causa:

- La falta de candidatos, la causa más importante en términos generales, fue aún más relevante en ocupaciones como Chapistas y caldereros, Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas), Fisioterapeutas y Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización. En todas ellas fue considerada como causa de dificultad de cobertura en un 92 % de las ocasiones.
- La falta de experiencia, falta de competencias técnicas y de formación tuvieron una relevancia superior a la media, sobre todo, en ocupaciones pertenecientes al Gran grupo 7: Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor, Electricistas de la construcción y afines, Soldadores y oxicortadores, Chapistas y caldereros, Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial, Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas), Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización y Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos. También fue muy destacada en los Vendedores en tiendas y almacenes.
- La falta de competencias transversales y personales, las menos mencionadas a nivel global, tuvieron una relevancia mucho más destacada en los Vendedores en tiendas y almacenes y, en menor medida, en los Camareros asalariados y en el Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares.

- El desacuerdo en las condiciones laborales tuvo un papel muy destacado en los Camareros y Cocineros asalariados, los Trabajadores de los cuidados personales a domicilio y los Conductores asalariados de camiones. En las ocupaciones del Gran grupo 7, esta causa fue muy poco relevante (en todas ellas por debajo de la media), al contrario de lo que ocurría con la falta de experiencia, de formación o de competencias técnicas.

Merecen una mención especial las ocupaciones sanitarias que se recogen en la tabla: Enfermeros no especializados, Médicos de familia y Fisioterapeutas. En todas ellas, las únicas causas relevantes en la dificultad de cobertura fueron la falta de candidatos y el desacuerdo en las condiciones laborales. Con ello, se indica que el problema para cubrir estos puestos no reside, casi nunca, en la falta de experiencia, de formación o de cualquier tipo de competencia.

RESULTADOS POR
ACTIVIDADES
ECONÓMICAS

5. RESULTADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS

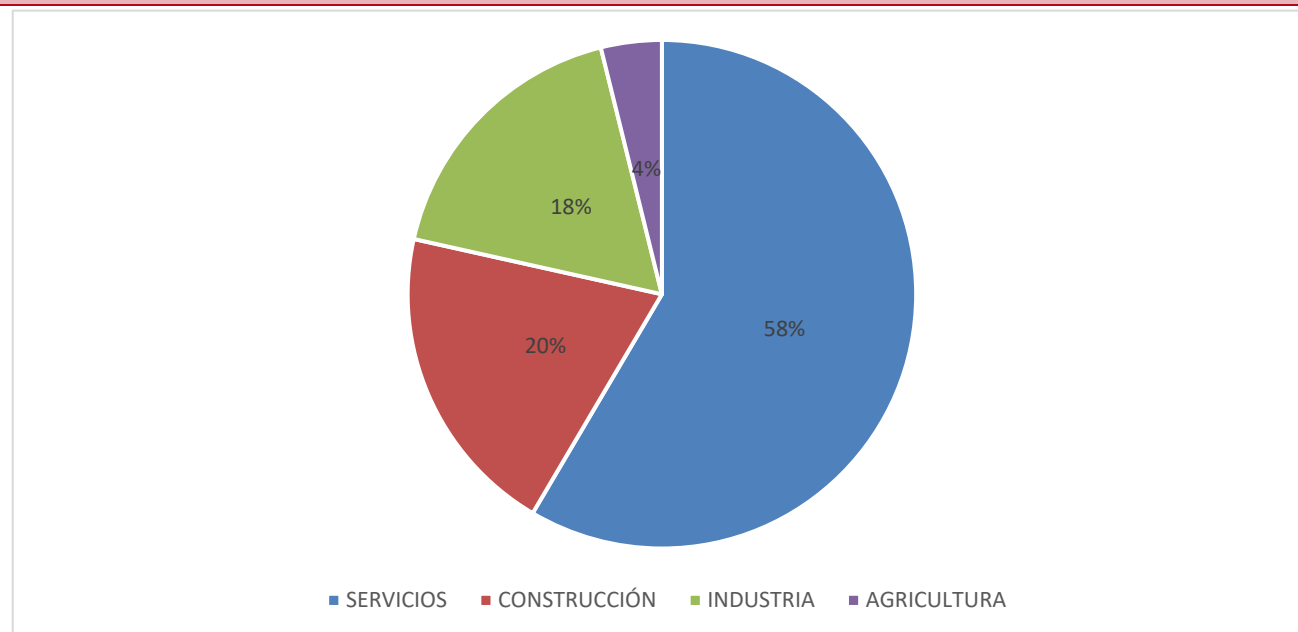
El análisis por actividades económicas con desajustes se puede realizar de igual forma que el de las ocupaciones, ya que también se les preguntó a los expertos por las divisiones de actividad económica (CNAE a dos dígitos) en las que han detectado esas dificultades, y que será la que asocian a la ocupación 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.

En esta encuesta pueden aparecer, por lo tanto, todos los sectores y todas las actividades económicas.

5.1 Desajustes según sector económico

La distribución de ocupaciones con desajustes, de acuerdo con el sector económico asociado, se corresponde con el siguiente gráfico:

GRÁFICO 14. ENCUESTA SEPE. FRECUENCIA DE OCUPACIONES DESAJUSTADAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

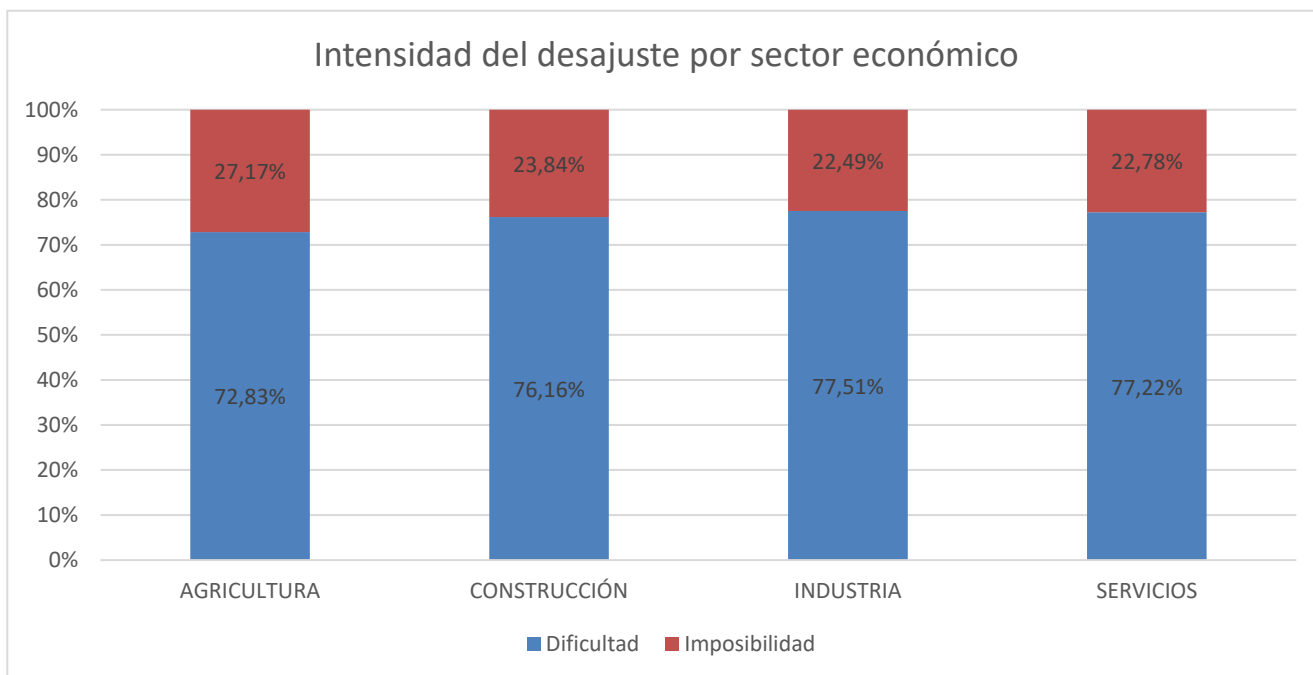


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de su propia Encuesta Desajustes.

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.

Con relación al grado de intensidad en la dificultad para cubrir los puestos, el siguiente gráfico muestra unos porcentajes similares en todos los sectores, aunque ligeramente superior en la agricultura, donde los expertos indicaron la imposibilidad de cubrir los puestos en más de un 27 % de las ocasiones.

GRÁFICO 15. INTENSIDAD DEL DESAJUSTE POR SECTOR ECONÓMICO



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

5.1.1 PREVALENCIA DE CAUSAS EN LOS SECTORES ECONÓMICOS

La frecuencia, en porcentaje, con la que se consideró cada una de las distintas causas como causa de dificultad, fue diferente según el sector considerado. En un análisis conjunto, podría destacarse lo siguiente:

- En las ocupaciones pertenecientes a la agricultura, la falta de candidatos y el desacuerdo en las condiciones laborales fueron claramente predominantes.
- En construcción y en industria, las causas predominantes fueron bastante similares; destacan: falta de candidatos, falta de experiencia, falta de competencias técnicas y de formación.
- En el sector servicios, las causas predominantes fueron, en cierta medida, complementarias a las de industria y construcción: falta de competencias transversales y personales y desacuerdo en las condiciones laborales. En todas estas categorías, los porcentajes obtenidos en el sector servicios fueron superiores a la media.

TABLA 9. FRECUENCIA DE LAS CAUSAS DE DIFICULTAD EN PORCENTAJE.

CAUSA DIFICULTAD	FALTA DE CANDIDATOS	FALTA DE EXPERIENCIA	FALTA DE COMPETENCIAS TÉCNICAS	FALTA DE FORMACIÓN	FALTA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES	FALTA DE COMPETENCIAS PERSONALES	DESACUERDO CONDICIONES LABORALES
SECTOR							
AGRICULTURA	Alta	Alta	Baja	Baja	Muy Baja	Baja	Alta
CONSTRUCCIÓN	Alta	Alta	Alta	Alta	Muy Baja	Baja	Baja
INDUSTRIA	Alta	Alta	Alta	Alta	Muy Baja	Baja	Baja
SERVICIOS	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Alta

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

5.2 Desajustes según división de actividad económica

A nivel de división, las actividades económicas más mencionadas se muestran en el siguiente gráfico:

GRÁFICO 16. 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.

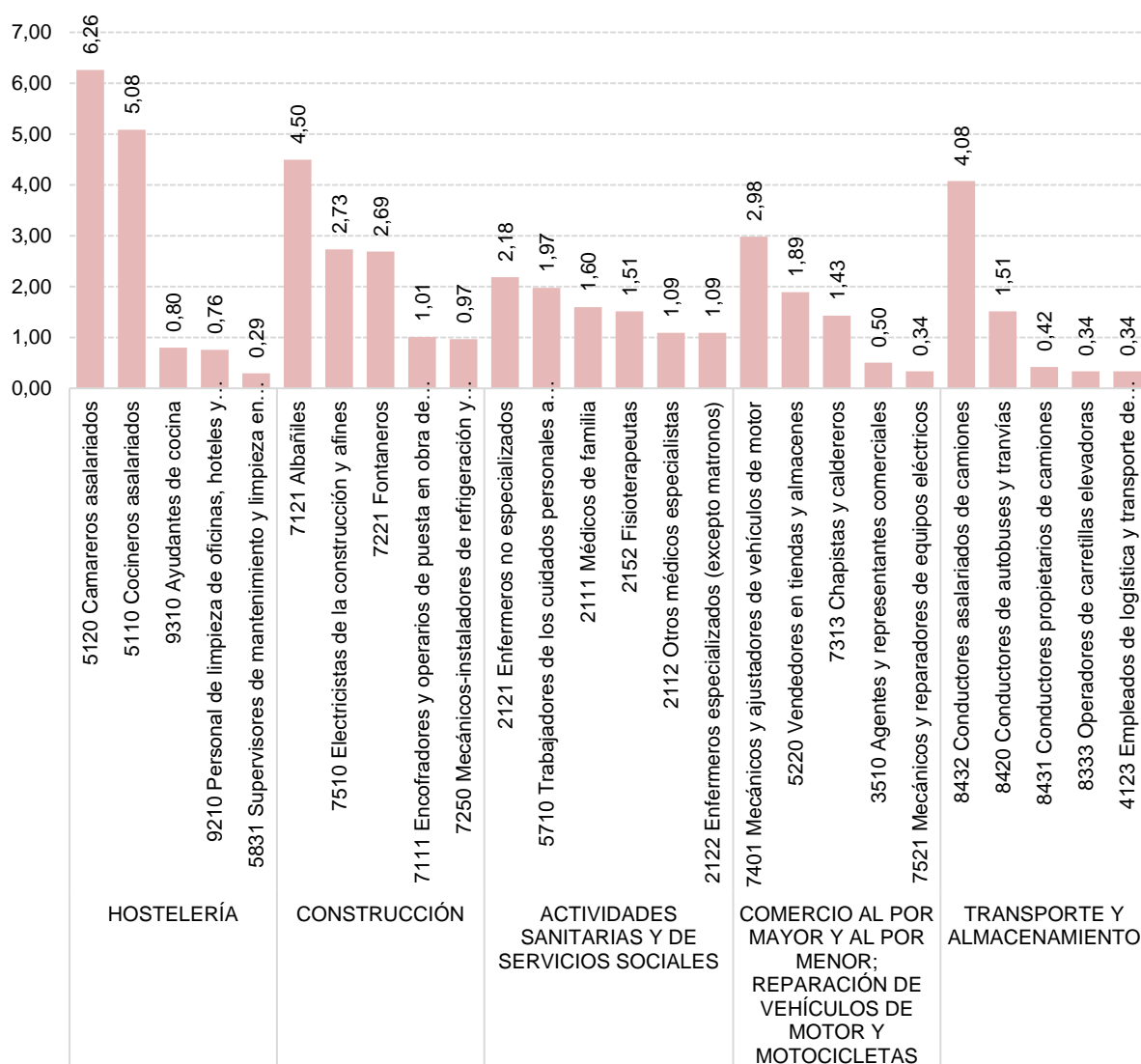
El desajuste entre oferta y demanda se encuentra bastante concentrado en unas pocas actividades. Las tres primeras, que comprenden las más representativas de las secciones de Hostelería y Construcción, ya suponen más del 30 % del total de actividades mencionadas, que fueron 70. Es decir, una de cada tres ocupaciones con desajustes mencionadas pertenecía a alguna de estas dos secciones. El conjunto de las 20 actividades que aparecen en este gráfico agrupa más del 83 % del total de ocupaciones mencionadas.

A pesar de que no aparece, entre las seis primeras de este ranking, ninguna actividad perteneciente a la sección de Industria manufacturera; esta fue la segunda en importancia en cuanto a desajustes, solo superada por la de Construcción. Esto se debe a que es una sección muy amplia, que comprende muchas divisiones de actividad económica, y los desajustes no se encuentran concentrados en ninguna de ellas. Además, el número de ocupaciones presentes en Industria manufacturera es enormemente extenso, ya que se mencionaron 84.

Las actividades industriales que más destacaron fueron las de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, Reparación e instalación de maquinaria y equipo e Industria de la alimentación. Las ocupaciones asociadas a estas tres actividades agruparon aproximadamente un 10 % del total.

Por último, se muestra un gráfico resumen, en el que se representan conjuntamente las secciones de actividad económica más significativas, en cuanto a desajustes, y sus ocupaciones predominantes asociadas. En ellos se muestran las cinco secciones de actividad económica tales que la suma de menciones de las cinco primeras ocupaciones es mayor, según orden decreciente:

GRÁFICO 17. 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.

5.2.2 PREVALENCIA DE CAUSAS EN LAS DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON MÁS DESAJUSTES

Concluimos el capítulo con un breve análisis de las causas en las divisiones de actividad económica con más desajustes. Al igual que se ha realizado con las ocupaciones y los sectores económicos, se puede realizar una aproximación al análisis de la prevalencia de las causas mediante un gráfico de barras.

No existe un patrón muy claro de las actividades dominantes en cada una de las causas. No obstante, se pueden destacar algunos resultados:

- La falta de candidatos fue especialmente relevante en ocupaciones asociadas a la industria y la construcción, concretamente en Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones y en Actividades de construcción especializada, en las que se consideró como causa de dificultad en más de un 90 % de las ocasiones.
- La falta de experiencia, falta de competencias técnicas y de formación tuvieron de nuevo, en general, mayor importancia en las actividades relacionadas con la industria y la construcción, aunque también fueron especialmente relevantes en el caso de la Venta y reparación de vehículos de motor y

motocicletas (en este caso, sobre todo, debido a los mecánicos de automóviles), así como en Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas.

- La falta de competencias transversales y personales tuvieron una prevalencia más marcada en unas pocas actividades. En el caso de las transversales, tuvieron mucha más relevancia en Educación y en Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas. En el caso de las competencias personales, destacaron Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas y, sobre todo, Servicios de alojamiento.
- El desacuerdo en las condiciones laborales también tuvo unas actividades económicas claramente destacadas con respecto al resto. En Asistencia en establecimientos residenciales y en Actividades de servicios sociales sin alojamiento, en torno al 70 % de los encuestados consideraron que era una causa de dificultad en la cobertura y, en Servicios de comidas y bebidas, fue cercano al 80 %.

De nuevo, al igual que ocurría con los grupos primarios de ocupación, tanto las Actividades sanitarias como la Asistencia en establecimientos residenciales destacaron por tener, como únicas causas relevantes, la falta de candidatos y el desacuerdo en las condiciones laborales, indicando que no existe un problema de falta de experiencia o de ausencia de cualquier tipo de competencia a la hora de cubrir vacantes en estas actividades.

TABLA 10. FRECUENCIA DE LAS CAUSAS DE DIFICULTAD POR ACTIVIDAD ECONÓMICA - SECCIÓN

CAUSA DE DIFICULTAD	FALTA DE CANDIDATOS	FALTA DE EXPERIENCIA	FALTA DE COMPETENCIAS TÉCNICAS	FALTA DE FORMACIÓN	FALTA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES	FALTA DE COMPETENCIAS PERSONALES	DESACUERDO CONDICIONES LABORALES
ACTIVIDAD ECONÓMICA - DIVISIÓN							
56 Servicios de comidas y bebidas	10	15	15	15	5	20	80
41 Construcción de edificios	15	15	15	15	5	10	20
43 Actividades de construcción especializada	20	15	15	15	5	10	5
49 Transporte terrestre y por tubería	15	10	10	15	5	10	20
86 Actividades sanitarias	15	5	5	5	5	5	20
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	15	15	15	15	5	10	10
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	15	15	15	15	5	10	5
87 Asistencia en establecimientos residenciales	15	5	5	5	5	5	70
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	15	10	5	5	5	10	20
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	15	10	10	15	15	5	10
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	15	15	15	15	15	20	20
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	15	15	15	15	5	10	10
55 Servicios de alojamiento	15	15	15	15	15	20	20
10 Industria de la alimentación	15	15	15	15	5	5	20
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	15	10	10	15	5	10	70
85 Educación	15	10	15	15	15	10	10
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	15	15	15	15	5	5	5
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	15	10	5	5	5	5	10
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	15	15	15	15	15	20	20
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	15	15	15	15	5	10	20

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

DESAJUSTES SEGÚN EL INDICADOR DE DISPONIBILIDAD

6. 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 en una determinada ocupación (que serían los potenciales candidatos para acceder a una contratación) y las personas efectivamente contratadas en dicha ocupación.

En este informe de 2024 hemos incluido a todos los demandantes de empleo, ya que no hay razón para suponer que los no considerados estadísticamente como parados, 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), no puedan estar disponibles si efectivamente reciben una oferta de empleo.

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 de empleo, en el último día de un determinado mes.
- Personas contratadas: personas distintas contratadas en el siguiente mes. Es decir, si una persona es contratada más de una vez en el mismo mes, solo se cuenta una vez, ya que ya ha sido contada como demandante y volvería a estar disponible.
- 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 datos del último año disponible. En este informe, a la fecha de redacción, se disponen de la serie de septiembre 2023 a agosto de 2024. El corto plazo nos permitirá observar en detalle la tendencia reciente, ya que, desde 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 (último año).

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 de comunidad autónoma. Puede ocurrir que en el análisis nacional no se reflejen índices bajos de disponibilidad, pero que en algunas comunidades concretas se refiera sistemáticamente este problema en nuestra propia encuesta de Desajustes. La validación de esta información se puede realizar comparando los indicadores a nivel nacional y autonómico.

Respecto al despliegue geográfico, y aunque en este informe nos hemos limitado al ámbito autonómico, cabe considerar que el indicador puede resultar muy útil en territorios más pequeños, como puede ser la provincia o incluso el municipio o la agrupación de municipios. La disponibilidad teórica en ámbitos territoriales extensos podría considerarse mucho más recortada en el ámbito natural de cada mercado específico, sujeto, en muchas ocasiones, a restricciones de movilidad. En estos nichos de mercado reales, que es preciso identificar, es donde puede ser muy práctica la información proporcionada por el indicador.

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 también es un desajuste a detectar, de cara a posibles acciones de orientación profesional o recualificación.

6.1 Desajustes por escasez de demandantes

6.1.1 SEGÚN GRAN GRUPO OCUPACIONAL

Hemos analizado en primer lugar al nivel del Gran grupo ocupacional (1 dígito), utilizando la serie corta, que comprende desde septiembre de 2023 hasta agosto de 2024 (último mes disponible en el momento de redacción de este informe). En esta tabla se muestran las definiciones de cada Gran grupo y los resultados obtenidos:

TABLA 11. CLASIFICACIÓN DE LOS GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES

GGO	Literal	Ratio de disponibilidad	Personas contratadas último año
1	Directores y gerentes	9,37	48.099
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4,15	1.104.607
3	Técnicos; profesionales de apoyo	4,15	1.004.780
4	Empleados contables, administrativos y otros Empleados de oficina	4,56	893.548
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3,91	3.559.891
6	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, Ganadero, forestal y pesquero	11,09	173.770
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias Manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y Maquinaria)	4,76	1.019.425
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,81	820.963
9	Ocupaciones elementales	3,80	4.151.042

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE – 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

En comparación con los resultados del informe anterior, si bien el marco temporal no es el mismo, tal como indicamos, se observa que todos los grandes grupos ocupacionales mejoran su ratio, siendo especialmente llamativa la mejoría en el grupo 6 (7,25 puntos de ratio) y en el grupo 1 (3,39).

En posiciones de ranking se observa que los grupos 8 y 9 son los de menor disponibilidad, mientras que los de mayor disponibilidad son los grupos 6 y 1.

En las siguientes líneas, ofrecemos un resumen de resultados por gran grupo que analiza la tendencia y desglosa las principales ocupaciones con desajuste, tanto por escasez como por exceso.

1. El grupo 1 de Directores y gerentes presenta una buena disponibilidad (9,37) y una previsión de mantenimiento, ya que la tendencia reciente de las demandas es bastante plana, con un pequeño descenso, mientras que las personas contratadas también disminuyen.

No obstante, hay grandes diferencias cuando se analiza a nivel de grupo primario: La menor ratio se da en Directores de servicios de educación (4,37) y Directores de investigación y desarrollo (4,69); mientras que se observan importantes desajustes por exceso en Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros (205,81) y Directores de empresas de construcción (22,38)

2. El grupo 2, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, tiene una disponibilidad de 4,15 que tiende a mantenerse, o incluso mejorar, ya que la pendiente de los demandantes de empleo apunta hacia el crecimiento, mientras que las personas contratadas muestran una pendiente negativa.

También se observa importantes variaciones al descender al nivel de análisis del grupo primario: Analistas de gestión y organización (0,45); Especialistas en formación de personal (0,47); Otros médicos especialistas (0,49) muestran una escasez intensa (menos de 0,5 de ratio); mientras que Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas (64,13); Economistas (37,57); Diseñadores gráficos y multimedia (27,02) y Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines (25,53) son las más desajustadas por exceso.

3. El grupo 3, Técnicos; profesionales de apoyo, también tiene una ratio de 4,15 y muestra una pendiente de demandantes bastante plana desde mayo de 2022, mientras que las personas contratadas tienen una ligera pendiente negativa. No se aprecia que sea inminente una bajada significativa de la ratio de disponibilidad.

La desagregación al grupo primario indica que las ocupaciones con mayor escasez son: Técnicos en control de procesos de producción de metales (0,62) y Técnicos en operaciones de sistemas informáticos (0,84). Otras ocupaciones de este gran grupo presentan desajustes importantes por exceso: Tenedores de libros (128,99); Técnicos superiores en dietética (74,99); Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas (47,55) y Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas (43,37).

4. El grupo 4, Empleados contables, administrativos y otros Empleados de oficina, obtiene una ratio de 4,56 y muestra un descenso prácticamente paralelo de las líneas de pendiente de las series de análisis, por lo que no es previsible que entre en rangos de escasez de demandantes.

No obstante, algunas de las ocupaciones que comprende sí muestran escasez, especialmente: Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías (0,87) y Empleados de servicio de personal (0,99). El desajuste por exceso se centra en: Empleados de mostrador de correos (218,19) y Codificadores y correctores de imprenta (17,38)

5. El grupo 5, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, presenta una ratio de 3,91 y una alta intensidad de contratación, siendo el segundo de mayor cuantía. Presenta una pendiente negativa en los demandantes y positiva en la contratación, sin que la proyección de la tendencia muestre una intersección cercana.

Algunas ocupaciones relacionadas con la venta y la sanidad son las que muestran mayores indicadores de escasez: Promotores de venta (0,47); Vendedores a domicilio (0,54); Azafatos de tierra (0,65); Auxiliares de enfermería de atención primaria (0,69) y Operadores de telemarketing (0,92).

En cuanto al exceso son: Cuidadores de niños en domicilios (216,23); Comerciantes propietarios de tiendas (91,95); Asistentes personales o personas de compañía (20,28) y Peluqueros (15,21).

6. El grupo 6, Trabajadores cualificados en el sector agrícola, Ganadero, forestal y pesquero, presenta la mayor tasa de disponibilidad de los grandes grupos (11,09), aunque un bajo nivel de personas contratadas. La pendiente del último año de los demandantes es negativa, pero también la de personas contratadas, por lo que, dada la alta disponibilidad, no resulta previsible una situación de escasez en el corto plazo.

Solo una ocupación del grupo queda por debajo de la ratio considerada de escasez: Pescadores de aguas costeras y aguas dulces (0,85).

Lo mismo ocurre con el desajuste por exceso: solo supera la ratio una ocupación: Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines (16,42).

7. El grupo 7, Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias Manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y Maquinaria) tiene una ratio general de 4,76. Las pendientes de las líneas de tendencia son negativas en ambas series (demandantes y personas contratadas), pero de mayor intensidad en el caso de los demandantes. La proyección no indica una situación de escasez en el corto plazo.

En el desglose por ocupación destacamos las siguientes ocupaciones en situación de escasez: Mecánicos y ajustadores de maquinaria naval y ferroviaria (0,63); Montadores de estructuras metálicas (0,93) e Instaladores y reparadores de líneas eléctricas (0,95).

Un total de 9 ocupaciones superan las ratios de exceso. Las de mayor desajuste son: Joyeros, orfebres y plateros (58,70); Sastres, modistos, peleteros y sombrereros (32,24); Clasificadores y probadores de productos (excepto alimentos, bebidas y tabaco) (25,12) y Cortadores de tejidos, cuero, piel y otros materiales (25,04).

8. El grupo 8, Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, presenta la menor ratio de disponibilidad, 2,81, y una pendiente negativa de ambas series, siendo más intensa en el caso de los demandantes (-1.099 en el último año) que en las personas contratadas (-15). Esta situación caracteriza a este grupo como el de mayor riesgo de llegar a una situación de escasez de demandantes, si bien las proyecciones no indican que sea en el corto plazo.

Las ocupaciones del grupo en mayor riesgo de escasez serían: Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón (0,43); Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales (0,48); Operadores de maquinaria agrícola móvil (0,84) y Operadores de maquinaria forestal móvil (0,90).

También hay ocupaciones que indican desajuste por exceso: Operadores de máquinas de coser y bordar (81,11); Mineros y otros operadores en instalaciones mineras (45,09) y Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel (44,63)

9. El grupo 9, Ocupaciones elementales, presenta una ratio de 3,80 y el mayor nivel de personas contratadas (abarcaban el 32,49 % de la contratación total). No se detectan riesgos de escasez al nivel del gran grupo, ya que, aunque las pendientes de las dos series son negativas, esta es más acusada en el caso de las personas contratadas, lo que apuntaría a una mejora del indicador de disponibilidad.

Por debajo de la ratio de escasez se sitúan 7 ocupaciones del grupo, de las que destacamos: Otro personal de limpieza (0,09); Mozos de equipaje y afines (0,10); Peones agropecuarios (0,15) y Preparadores de comidas rápidas (0,53).

En el caso de este grupo no se detecta ninguna ocupación en desajuste por exceso de demandantes.

6.1.2 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: aquellas ocupaciones que no superen el umbral mínimo de contratación del 0,01 %, ya que, si no hay contratación, tampoco resulta preocupante la escasez de demandantes.

Para la elaboración final del ranking, se han descartado también las 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 la selección final de ocupaciones con escasez se han incluido todas aquellas con una ratio inferior a 1 y para la ordenación final hemos utilizado la ratio de disponibilidad. Resultan un total de 30 ocupaciones.

TABLA 12. GRUPO PRIMARIO. OCUPACIONES CON MENOR DISPONIBILIDAD

CNO	Literal de la ocupación	Ratio de disponibilidad	Contratos último año
9432	Mozos de equipaje y afines	0,10	51.640
9530	Peones agropecuarios	0,15	113.854
8143	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	0,43	20.908
2621	Analistas de gestión y organización	0,45	12.595
5492	Promotores de venta	0,47	63.332
2625	Especialistas en formación de personal	0,47	1.640
8121	Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	0,48	44.658
2112	Otros médicos especialistas	0,49	23.637
9320	Preparadores de comidas rápidas	0,53	23.457
5491	Vendedores a domicilio	0,54	3.140
2122	Enfermeros especializados (excepto matronos)	0,57	19.351
9541	Peones de la pesca	0,59	1.804
3135	Técnicos en control de procesos de producción de metales	0,62	2.163
7404	Mecánicos y ajustadores de maquinaria naval y ferroviaria	0,63	3.153
5824	Azafatos de tierra	0,65	40.829
5612	Auxiliares de enfermería de atención primaria	0,69	31.710
9442	Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	0,76	9.589
2325	Instructores en tecnologías de la información en enseñanza no reglada	0,79	1.375
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	0,84	23.592
8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	0,84	31.245
6422	Pescadores de aguas costeras y aguas dulces	0,85	4.807
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	0,87	47.638
2623	Especialistas de la administración pública	0,89	3.306
8322	Operadores de maquinaria forestal móvil	0,90	1.952
5420	Operadores de telemarketing	0,92	29.037
7314	Montadores de estructuras metálicas	0,93	41.091
2312	Técnicos educadores de educación especial	0,93	12.773
7522	Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	0,95	7.459
4223	Empleados de servicio de personal	0,99	4.475
8132	Operadores de máquinas para fabricar productos farmacéuticos, cosméticos y afines	0,99	6.998

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones a partir de los datos SISPE. Menor promedio de la ratio de disponibilidad del último año.

Los datos de ratio se corresponden con el comportamiento en todo el territorio nacional, pero se observan comportamientos territoriales diferenciados. A continuación, mostramos los mapas de calor de las 5 ocupaciones con mayor escasez, referidos a las comunidades autónomas.

Para la escasez (ratio inferior a 1) hemos segmentado la misma en tres gradientes de color naranja, según la escala que se muestra en cada mapa. La situación de ajuste (ratio entre 1 y 15) se muestra con un tono verde, mientras que el desajuste por exceso (más de 15 de ratio), en caso de darse, se muestra con un único tono de azul. El color gris en una determinada comunidad significa que la ocupación ha sido descartada por la aplicación de los filtros previos de representatividad.

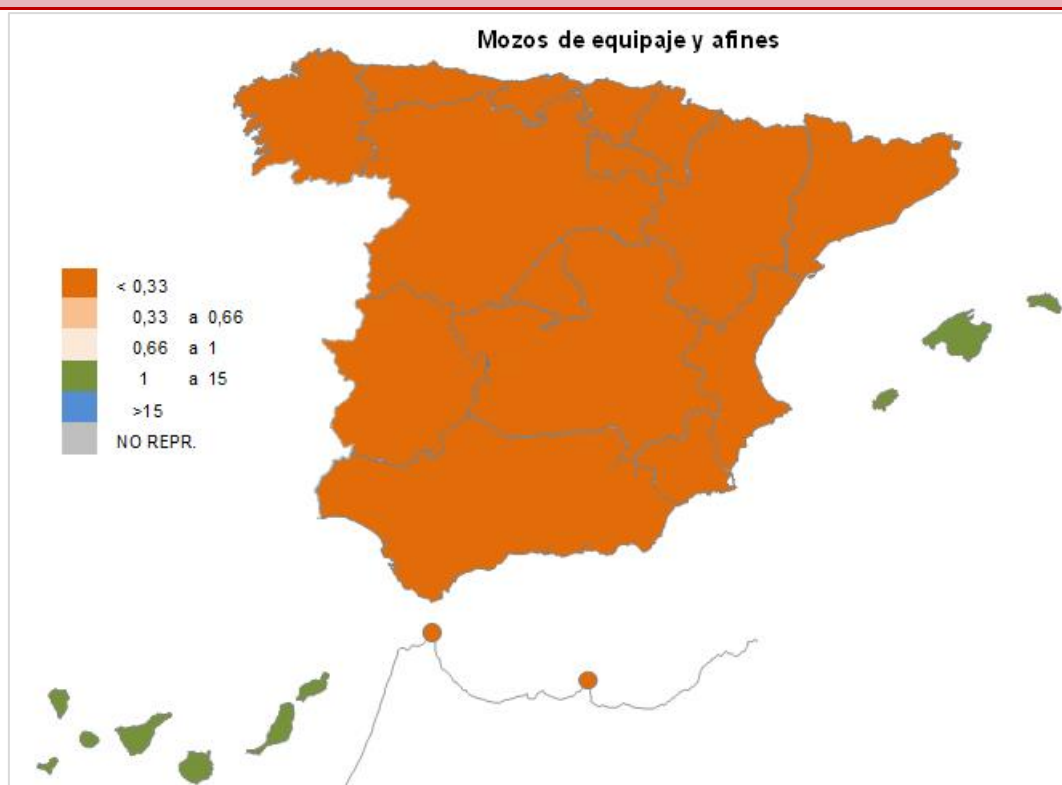
Aunque hay variabilidad en los resultados, la elección de esta escala resume la situación de cada ocupación en el contexto autonómico.

Resulta de interés destacar que, en el caso de la escasez, el comportamiento de las comunidades autónomas muestra, en algunas ocupaciones, una distribución más uniforme, como es el caso de los Mozos de equipaje y afines, la de ratio más baja en el conjunto de España y con valores de escasez muy aguda en prácticamente todo el territorio, siendo la excepción Baleares y Canarias.

En otros casos se observa mayor dispersión de los resultados, como sería el caso de los Peones agropecuarios, con distintas intensidades de desajuste y algunas comunidades en las que esta ocupación no tiene representatividad.

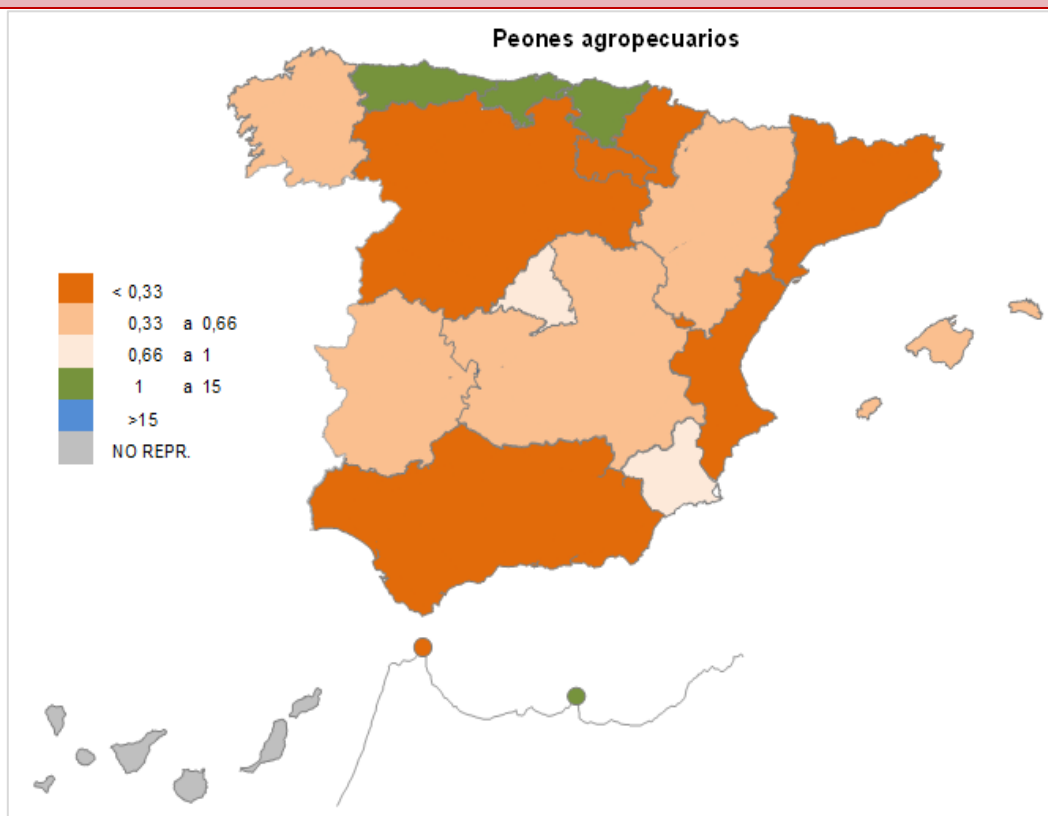
En una primera exploración no hemos detectado el caso de que ocupaciones seleccionadas por escasez muestren, a la vez, desajustes por exceso en alguna comunidad autónoma.

MAPA 1. OCUPIACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – MOZOS DE EQUIPAJE Y AFINES



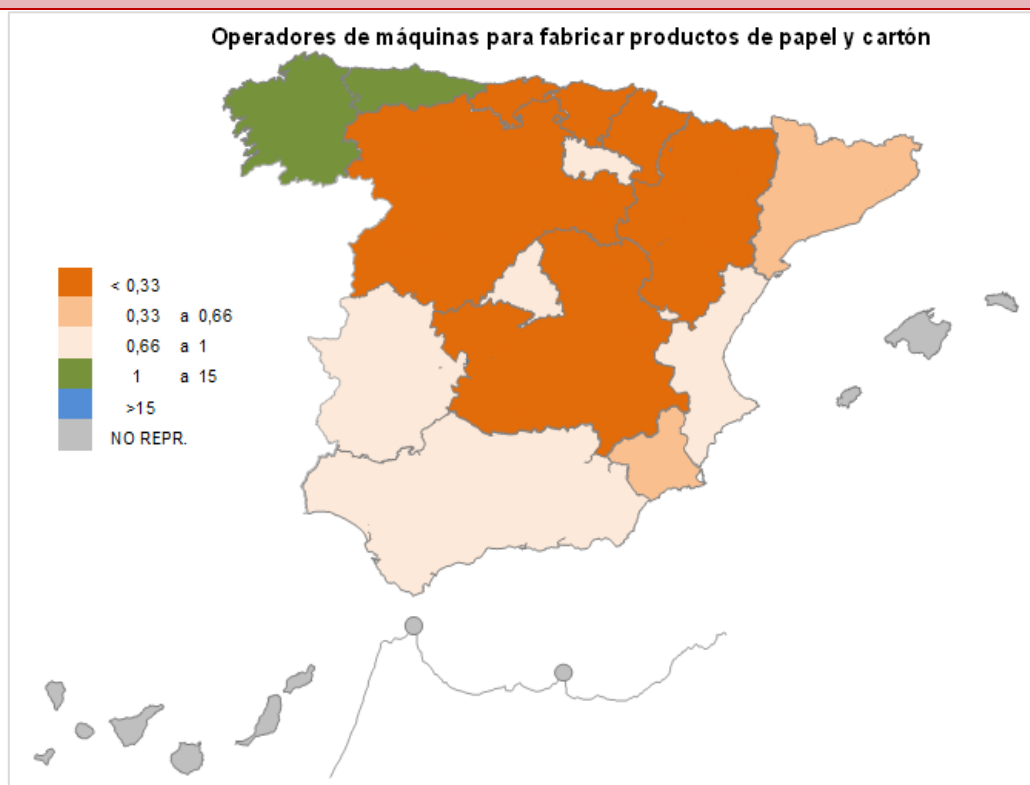
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

MAPA.2. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – PEONES AGROPECUARIOS



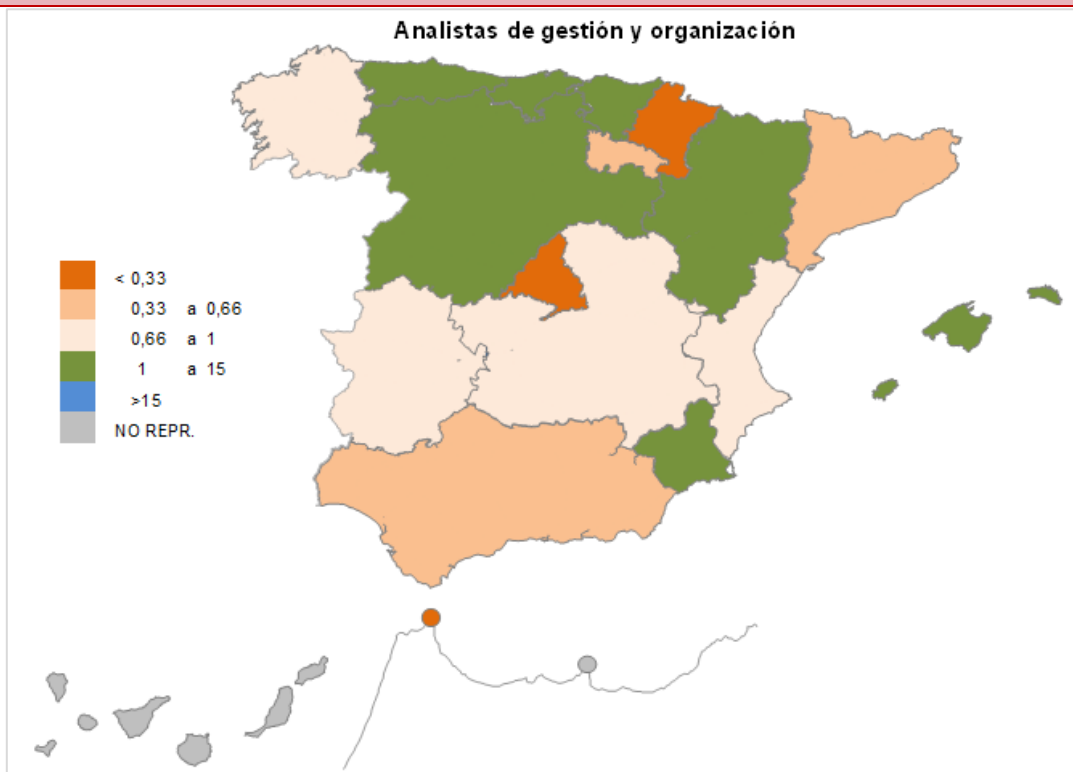
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

MAPA 3. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – OPERADORES DE MÁQUINAS PARA FABRICAR PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN



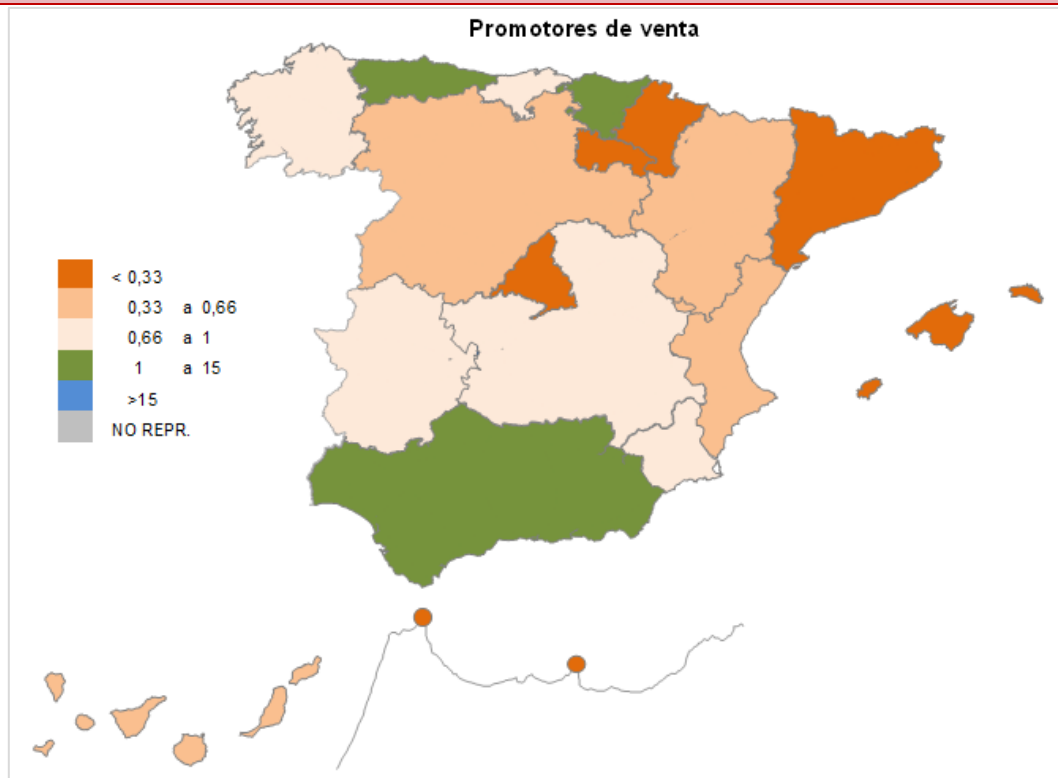
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

MAPA.4. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – ANALISTAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

MAPA.5. OCUPACIÓN CON ESCASEZ DE CANDIDATOS POR CCAA – PROMOTORES DE VENTA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

6.2 Desajustes por exceso de demandantes

Para la selección de las ocupaciones de mayor disponibilidad hemos realizado un filtrado previo, descartando aquellas de muy escaso peso: las ocupaciones que no superen, en promedio del último año, el 0,01 % de los demandantes.

Para la elaboración final del ranking, se han descartado, las 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 el caso del desajuste por exceso de demandantes, las ocupaciones seleccionadas presentan una ratio superior o igual a 15 y su ordenación final se ha realizado conforme a la mayor ratio de disponibilidad promedio del último año.

TABLA 13. GRUPO PRIMARIO. OCUPACIONES CON MAYOR DISPONIBILIDAD

CNO	Literal de la ocupación	Ratio de disponibilidad	Promedio demandantes último año
5722	Cuidadores de niños en domicilios	216,23	20.373
1327	Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros	205,81	2.516
3403	Tenedores de libros	128,99	2.844
8153	Operadores de máquinas de coser y bordar	81,81	20.556
3323	Técnicos superiores en dietética	74,99	1.390
2822	Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas	64,13	3.117
7613	Joyereros, orfebres y plateros	58,70	1.615
3401	Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas	47,55	2.573
8111	Mineros y otros operadores en instalaciones mineras	45,09	3.156
8156	Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel	44,63	8.247
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	43,37	4.544
2810	Economistas	37,57	5.449
7831	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	32,24	6.721
3732	Diseñadores y decoradores de interior	27,54	6.523
2484	Diseñadores gráficos y multimedia	27,02	13.604
3522	Agentes de compras	26,49	9.128
2821	Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines	25,53	4.076
2923	Filólogos, intérpretes y traductores	24,90	8.139
2622	Especialistas en administración de política de empresas	23,99	8.676
7834	Costureros a mano, bordadores y afines	22,91	6.339
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	22,21	14.521
2482	Diseñadores de productos y de prendas	21,28	2.800
2640	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las Tic)	21,23	9.920
5891	Asistentes personales o personas de compañía	20,28	16.355
3812	Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	19,98	12.021
3325	Ayudantes fisioterapeutas	17,46	2.595
2511	Abogados	16,92	11.294
7240	Soladores, colocadores de parquet y afines	16,90	6.013
3731	Fotógrafos	16,77	4.648
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	16,44	2.535
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	16,42	46.394
7131	Carpinteros (excepto ebanistas)	15,81	19.103
2251	Maestros de educación infantil	15,27	13.744

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

Los datos de ratio se corresponden con el comportamiento en todo el territorio nacional, pero se observan comportamientos territoriales diferenciados. A continuación, mostramos los mapas de calor de las 5 ocupaciones con mayor exceso de demandantes, referidos a las comunidades autónomas.

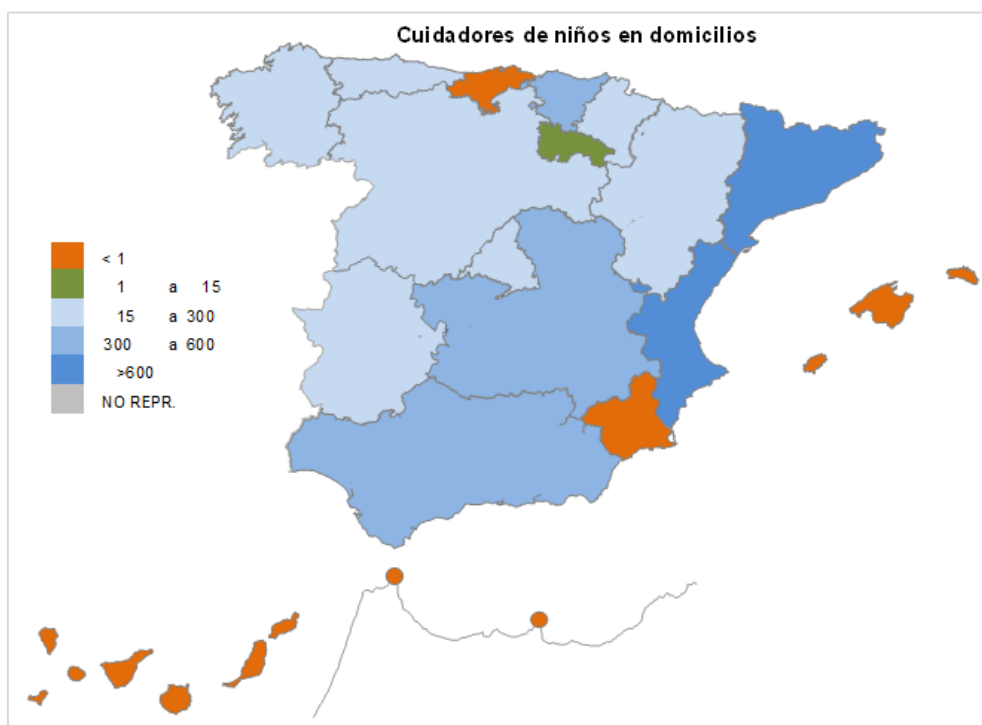
Resaltamos que en el caso del exceso se observa un amplio rango del valor del indicador, por lo que cada gráfica tendrá su propia escala, en función del valor medio nacional.

En este caso de exceso (ratio superior a 15) hemos segmentado el mismo en tres gradientes de color azul, según la escala que se muestra en cada mapa. La situación de ajuste (ratio entre 1 y 15) se mantiene con un tono verde único, mientras que el desajuste por escasez (menos de 1 de ratio) se muestra con un tono único de naranja.

El color gris en una determinada comunidad significa que la ocupación ha sido descartada por la aplicación de los filtros previos de representatividad.

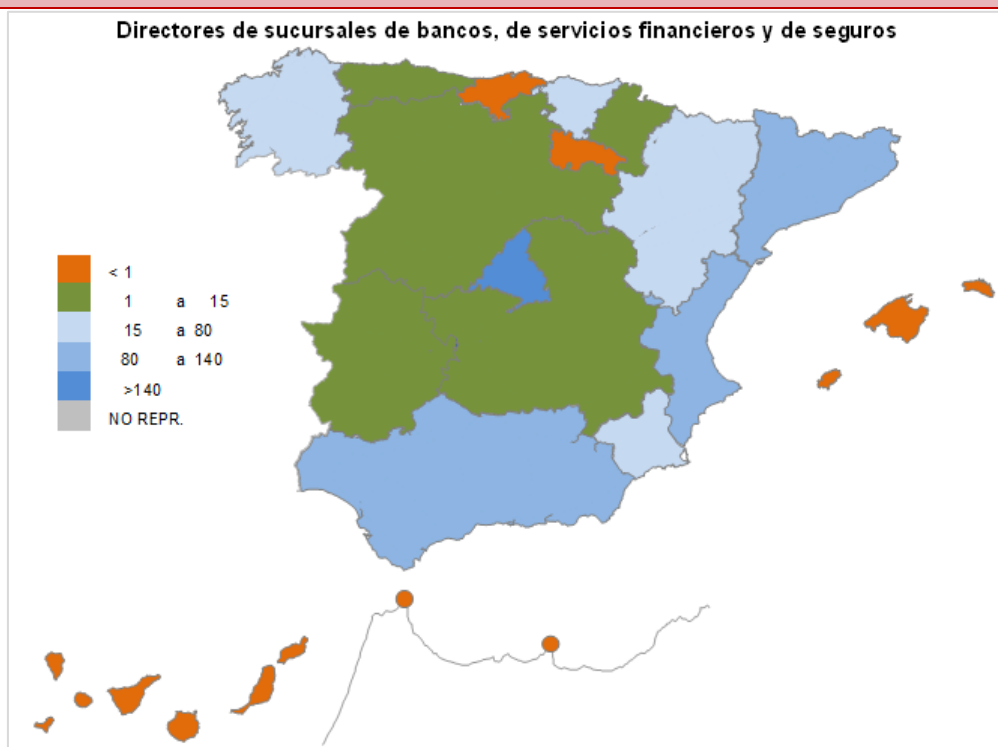
Una primera cuestión a destacar es que, al contrario de lo que ocurría en la escasez, el exceso presenta distribuciones mucho más dispersas en el despliegue autonómico, siendo muy frecuente el caso de que ocupaciones que en el ámbito nacional son consideradas de exceso, presentan algunas comunidades con indicadores de ajuste e, incluso, con el desajuste inverso, es decir, con ratios de escasez.

MAPA.6. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – CUIDADORES DE NIÑOS EN DOMICILIOS



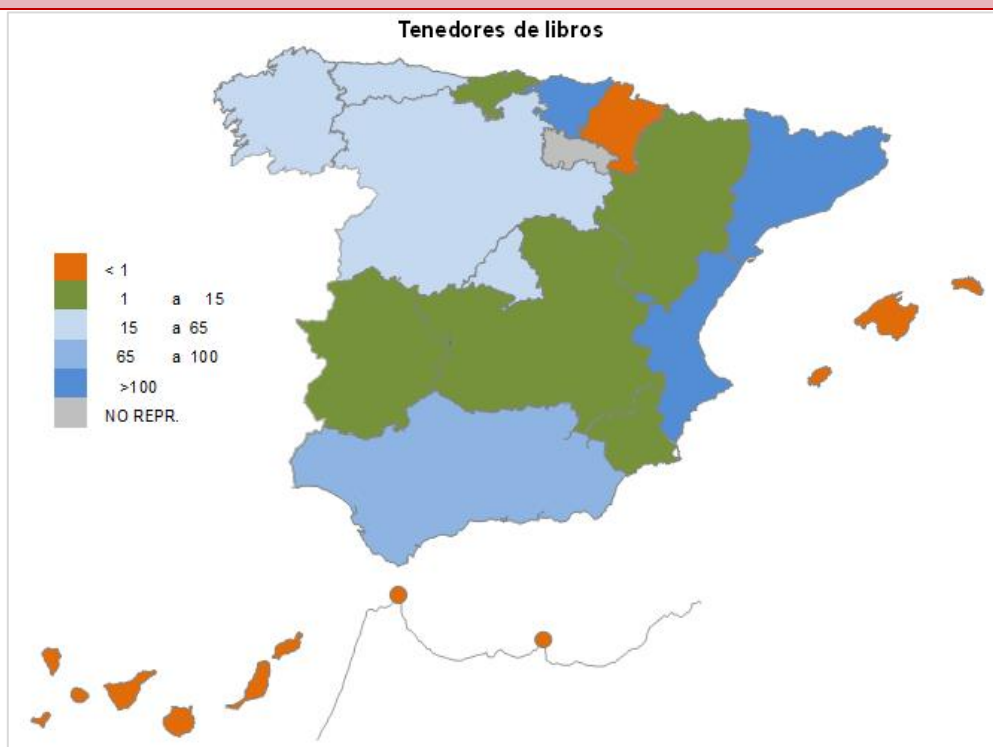
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

MAPA.7. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – DIRECTORES DE SUCURSALES DE BANCOS, DE SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS



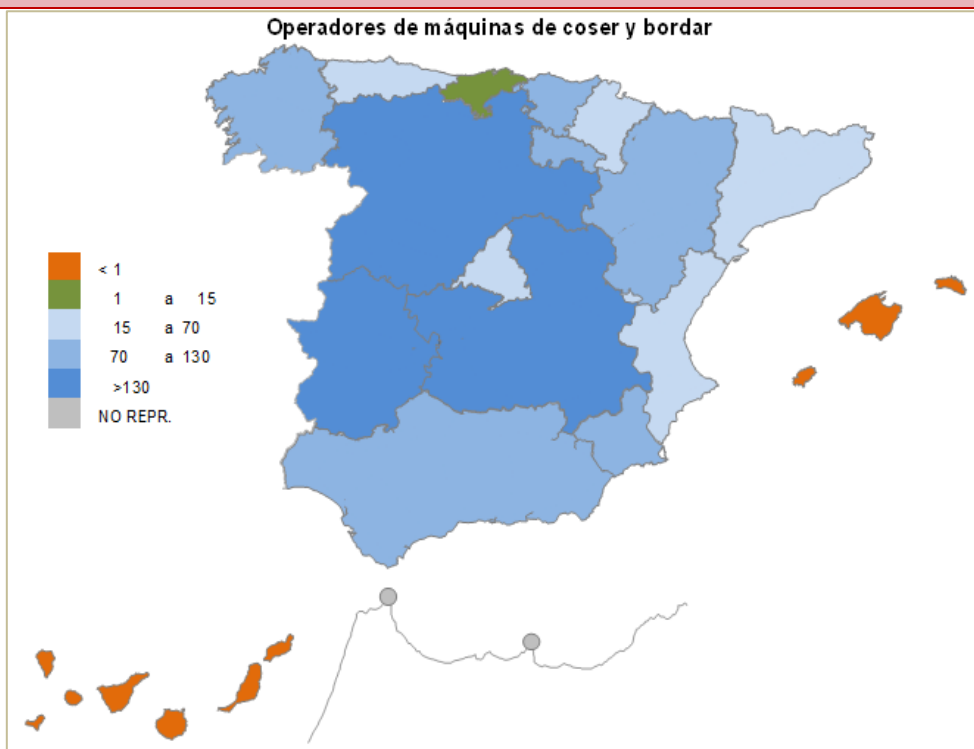
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

MAPA.8. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – TENEDORES DE LIBROS



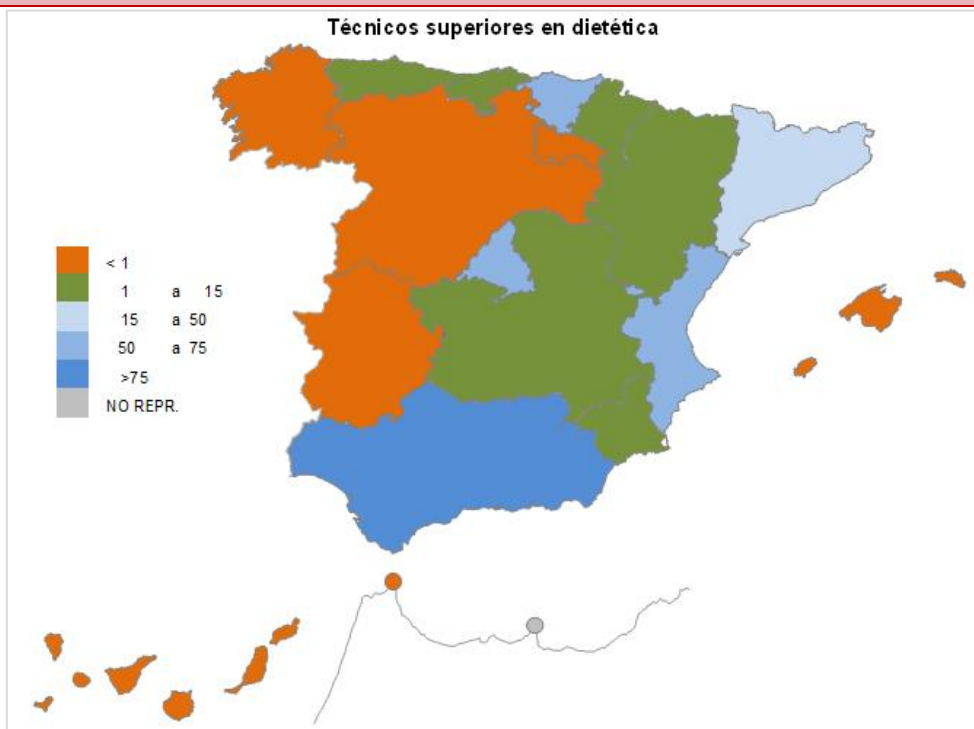
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

MAPA.9. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – OPERADORES DE MÁQUINAS DE COSER Y BORDAR



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

MAPA.10. OCUPACIÓN CON EXCESO DE DEMANDANTES POR CCAA – TÉCNICOS SUPERIORES EN DIETÉTICA



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE - 2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

En las siguientes Tablas se muestran las 6 ocupaciones de mayor escasez y exceso de demandantes en cada comunidad autónoma. Las celdas sombreadas en salmón coinciden en más de una comunidad:

TABLA 14. OCUPACIONES CON MAYOR ESCASEZ DE DEMANDANTES SOBRE PERSONAS CONTRATADAS

Andalucía	Peones agropecuarios	Otro personal de limpieza	Mozos de equipaje y afines	Trabajadores cualificados en actividades cinegéticas	Técnicos en control de procesos de producción de metales	Vendedores callejeros
Aragón	Mozos de equipaje y afines	Podólogos	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	Otro personal de limpieza	Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	Otras ocupaciones elementales
Asturias	Trabajadores de la elaboración del vino	Otro personal de limpieza	Mozos de equipaje y afines	Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	Técnicos en control de procesos de producción de metales	Vendedores a domicilio
Illes Balears	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	Organizadores de conferencias y eventos	Atletas y deportistas	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	Peones de las industrias manufactureras
Canarias	Tenedores de libros	Cuidadores de niños en domicilios	Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros	Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas	Técnicos superiores en dietética	Comerciantes propietarios de tiendas
Cantabria	Mozos de equipaje y afines	Otro personal de limpieza	Peones de la minería, canteras y otras industrias extractivas	Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	Otros profesionales de apoyo de la administración pública para tareas de inspección y control y tareas similares	Pescadores de aguas costeras y aguas dulces
Castilla La Mancha	Trabajadores cualificados en actividades cinegéticas	Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas	Otro personal de limpieza	Mozos de equipaje y afines	Jefes y oficiales de máquinas	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías
Castilla León	Mozos de equipaje y afines	Jefes y oficiales de máquinas	Otro personal de limpieza	Peones de la acuicultura	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	Operadores de máquinas para fabricar productos farmacéuticos, cosméticos y afines

Cataluña	Mozos de equipaje y afines	Otro personal de limpieza	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	Matronos	Peones agropecuarios	Promotores de venta
Comunitat Valenciana	Mozos de equipaje y afines	Otro personal de limpieza	Peones agropecuarios	Pescadores de aguas costeras y aguas dulces	Enfermeros especializados (excepto matronos)	Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales
Extremadura	Mozos de equipaje y afines	Preparadores de comidas rápidas	Operadores en plantas industriales químicas	Empleados de servicio de personal	Trabajadores cualificados en actividades cinegéticas	Otro personal de limpieza
Galicia	Mozos de equipaje y afines	Otro personal de limpieza	Trabajadores de la elaboración de bebidas alcohólicas distintas del vino	Conductores propietarios de camiones	Vendedores a domicilio	Especialistas en formación de personal
Comunidad de Madrid	Mozos de equipaje y afines	Promotores de venta	Otro personal de limpieza	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	Jefes y oficiales de máquinas	Trabajadores del tratamiento de la madera
Región de Murcia	Otro personal de limpieza	Mozos de equipaje y afines	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	Pescadores de aguas costeras y aguas dulces	Preparadores de comidas rápidas	Instaladores y reparadores de líneas eléctricas
Comunidad Foral de Navarra	Jefes y oficiales de máquinas	Operadores de máquinas para fabricar productos farmacéuticos, cosméticos y afines	Mozos de equipaje y afines	Supervisores de secretaría	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	Operadores de máquinas pulidoras, galvanizadoras y recubridoras de metales
País Vasco	Otro personal de limpieza	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	Mozos de equipaje y afines	Actores	Auxiliares de enfermería de atención primaria

La Rioja	Instructores en tecnologías de la información en enseñanza no reglada	Jefes y oficiales de máquinas	Vendedores a domicilio	Operadores de máquinas para fabricar productos farmacéuticos, cosméticos y afines	Vendedores callejeros	Peones de la acuicultura
Ceuta	Especialistas en formación de personal	Locutores de radio, televisión y otros presentadores	Otro personal de limpieza	Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	Empleados de venta de apuestas	Empleados domésticos
Melilla	Profesionales de la educación ambiental	Bomberos (excepto forestales)	Operadores de máquinas pulidoras, galvanizadoras y recubridoras de metales	Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	Preparadores de comidas rápidas	Mozos de equipaje y afines

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE-2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

Del total de 119 ocupaciones seleccionadas resultan 56 ocupaciones distintas. Las ocupaciones más citadas son: Mozos de equipaje y afines (15 menciones), Otro personal de limpieza (14) y Jefes y oficiales de máquinas (5).

Un total de 36 ocupaciones se mencionan una sola vez. Destacamos el hecho de que algunas comunidades parecen tener una situación distintiva en cuanto a las ocupaciones con escasez de demandantes. Es el caso de Baleares (las 6 ocupaciones seleccionadas son exclusivas de su comunidad), Canarias, con 5 ocupaciones únicas, y Ceuta y Melilla, con tres ocupaciones únicas cada una.

Estos resultados sugieren que la insularidad y/o el alejamiento geográfico determinan una situación específica en cuanto a las ocupaciones con desajustes de disponibilidad.

TABLA 15. OCUPACIONES CON MAYOR EXCESO DE DEMANDANTES

Andalucía	Cuidadores de niños en domicilios	Operadores de máquinas de coser y bordar	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	Técnicos superiores en dietética	Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros	Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas
Aragón	Operadores de máquinas de coser y bordar	Cuidadores de niños en domicilios	Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel	Agentes de compras	Asistentes personales o personas de compañía	Mineros y otros operadores en instalaciones mineras
Asturias	Mineros y otros operadores en instalaciones mineras	Cuidadores de niños en domicilios	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	Diseñadores gráficos y multimedia	Profesores de enseñanza primaria	Especialistas en administración de política de empresas
Illes Balears	Conductores de vehículos de tracción animal para el transporte de personas y similares	Canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	Peones de la minería, canteras y otras industrias extractivas	Mecánicos y ajustadores de motores de avión	Montadores de prefabricados estructurales (sólo hormigón)	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas
Canarias	Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas	Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	Otro personal de limpieza	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	Personal de limpieza de fachadas de edificios y chimeneas	Mozos de equipaje y afines
Cantabria	Asistentes personales o personas de compañía	Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines	Diseñadores y decoradores de interior	Diseñadores gráficos y multimedia
Castilla La Mancha	Cuidadores de niños en domicilios	Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel	Operadores de máquinas de coser y bordar	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	Operadores de máquinas de blanquear, teñir, estampar y acabar textiles
Castilla León	Cuidadores de niños en domicilios	Operadores de máquinas de coser y bordar	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	Especialistas en administración de política de empresas	Profesores de enseñanza primaria	Mineros y otros operadores en instalaciones mineras
Cataluña	Cuidadores de niños en domicilios	Tenedores de libros	Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros	Pescadores de altura	Joyereros, orfebres y plateros	Operadores de máquinas de coser y bordar

Comunitat Valenciana	Cuidadores de niños en domicilios	Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas	Tenedores de libros	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	Tropa y marinería de las fuerzas armadas	Joyeros, orfebres y plateros
Extremadura	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	Operadores de máquinas de coser y bordar	Costureros a mano, bordadores y afines	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	Cuidadores de niños en domicilios	Bañistas-socorristas
Galicia	Cuidadores de niños en domicilios	Economistas	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas	Operadores de máquinas de blanquear, teñir, estampar y acabar textiles	Archivistas y conservadores de museos
Comunidad de Madrid	Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros	Cuidadores de niños en domicilios	Artisanos en tejidos, cueros y materiales similares, preparadores de fibra y tejedores con telares artesanos o de tejidos de punto y afines	Técnicos superiores en dietética	Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas	Tenedores de libros
Región de Murcia	Asistentes personales o personas de compañía	Operadores de máquinas de coser y bordar	Artisanos en tejidos, cueros y materiales similares, preparadores de fibra y tejedores con telares artesanos o de tejidos de punto y afines	Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel	Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)
Comunidad Foral de Navarra	Operadores de máquinas de coser y bordar	Cuidadores de niños en domicilios	Especialistas en administración de política de empresas	Diseñadores y decoradores de interior	Diseñadores gráficos y multimedia	Sastres, modistos, peleteros y sombrereros
País Vasco	Cuidadores de niños en domicilios	Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas	Tenedores de libros	Especialistas en administración de política de empresas	Diseñadores y administradores de bases de datos	Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas
La Rioja	Asistentes personales o personas de compañía	Operadores de máquinas de coser y bordar	Abogados	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	Agentes de compras	Periodistas
Ceuta	Peones de las industrias manufactureras	Conserjes de edificios	Ordenanzas	Reponedores	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	Técnicos en educación infantil

Melilla	Ordenanzas	Peones de las industrias manufactureras	Peones de obras públicas	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)
---------	------------	---	--------------------------	---	---	---

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INE (CNAE-2009) y el resultado de la aplicación del indicador.

Los resultados del desajuste por exceso son similares, en cuanto a cifras, a los del déficit.

Del total de 119 ocupaciones seleccionadas resultan 56 ocupaciones distintas. Las ocupaciones más citadas son: Cuidadores de niños en domicilios (12 menciones), Operadores de máquinas de coser y bordar (9) y Sastres, modistos, peleteros y sombrereros (6).

Un total de 33 ocupaciones se mencionan una sola vez. Destacamos el hecho de que algunas comunidades parecen tener una situación distintiva en cuanto a las ocupaciones con escasez de demandantes. Es el caso de Baleares y Canarias (las 6 ocupaciones seleccionadas son exclusivas de sus comunidades), Ceuta (3 ocupaciones únicas) y Melilla (4 ocupaciones).

Estos resultados sugieren que, tal como hemos dicho en la escasez de demandantes, la insularidad y/o el alejamiento geográfico determinan una situación específica en cuanto a las ocupaciones con desajustes de disponibilidad, también por exceso de demandantes.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

7. 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. Por ello, el Observatorio de las Ocupaciones del 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.
5. Este estudio inicial aborda un enfoque amplio, que recoge los resultados de una encuesta de contrastada representatividad, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (elaborada por el INE con 28.000 muestras de estudio). 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 que hay que 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 se aborda el estudio de las vacantes desde una perspectiva sectorial, en la que se utiliza los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE). En la primera parte se trata el asunto desde el punto de vista del total de vacantes, mientras que en la segunda se analiza la problemática de aquellas consideradas de difícil cobertura, es decir, aquellas que llevan sin cubrirse, al menos, 90 días.

El número de vacantes continúa creciendo, tanto a nivel general como en cada uno de los sectores considerados en la ETCL. Es servicios el que reporta un mayor número de ellas y construcción el que presenta un mayor crecimiento relativo en el último quinquenio. Por tamaño de empresa, las vacantes se concentran en las más grandes en industria y servicios, mientras que en construcción lo hacen en las más pequeñas. A nivel geográfico, Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y Comunitat Valenciana comprenden alrededor del 65 % de las vacantes, si bien Extremadura y Cantabria son las que presentan mayores incrementos porcentuales.

Por secciones y divisiones de actividad económica, las vacantes están presentes tanto en el sector público como en el privado. Las más afectadas tienen que ver con Administración Pública; Actividades sanitarias; Comercio; Actividades administrativas y servicios auxiliares; Construcción; Educación; o Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática.

Un 90 % de las empresas consultadas declaran no tener vacantes debido, principalmente, a que no necesitan más trabajadores. No obstante, el 53 % de las vacantes de aquellas empresas que sí dicen

tenerlas, resultan ser de difícil cobertura. Por sectores, este tipo de vacantes alcanzan el 38 % en industria, el 28 % en construcción y el 56 % en servicios. La causa más señalada es la falta de candidatos con la cualificación y formación adecuadas, especialmente, en industria y construcción, debido al perfil técnico de sus actividades económicas y ocupaciones.

8. Por actividades económicas aparecen coincidencias entre las que registran mayores vacantes en la ETCL y las más mencionadas por los expertos en nuestra encuesta de Desajustes. Hay una coincidencia de 14 actividades económicas que figuran en ambos listados, aunque sí existen diferencias en la posición de ranking. Las de mayor coincidencia de ranking son Actividades sanitarias, Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, Construcción de edificios y Servicios de alojamiento.

Si dejamos fuera la actividad 84. Administración Pública (no encuestada desde SEPE) y 78. Actividades relacionadas con el empleo (en las que nos cabe la duda de si las vacantes se refieren a la propia actividad económica de estas empresas o la de las empresas cesionarias), las 13 primeras de la ETCL son citadas también en la encuesta SEPE. Por otra parte, las 6 primeras de la encuesta SEPE, también figuran en las de mayor número de vacantes, según ETCL.

9. La encuesta elaborada por el SEPE sobre las ocupaciones y actividades económicas con dificultades de cobertura y sus posibles causas ofrece unos resultados que pueden interpretarse desde distintos enfoques. Por un lado, nos muestra las ocupaciones y actividades que se mencionan con más frecuencia e indica una mayor dificultad en el ajuste entre oferta y demanda, con distintos niveles de desagregación. Por otro lado, se pueden analizar las causas que provocan esos desajustes y en qué ocupaciones o actividades tienen una mayor importancia relativa.
10. Desde el punto de vista de las ocupaciones, destacaron, a nivel de gran grupo, el de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), ya que más de una de cada tres ocupaciones mencionadas pertenecían a este gran grupo. A continuación, aunque con una frecuencia mucho menor, destacó el grupo de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, seguido del de los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

Cuando descendemos al nivel de grupo primario de ocupación, que es el dato que aportaban los expertos directamente en la encuesta, destacan dos pertenecientes al Gran grupo 5, de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores: Camareros y cocineros asalariados. Con menor frecuencia de mención, también destacan las ocupaciones de Albañiles y Conductores asalariados de camiones, entre otras.

11. Desde una perspectiva sectorial, el sector servicios fue el claro dominante. Cerca del 60 % de las ocupaciones mencionadas pertenecían a este sector. Le siguió la construcción con un 20 %, y la industria, con un porcentaje similar. El número de menciones de ocupaciones pertenecientes al sector agrícola fue residual.

Con un mayor nivel de desagregación, los expertos indicaron la actividad económica a la que asociaban la ocupación mencionada. El análisis se realizó a dos dígitos, correspondiente a la división de actividad, y mostró unos resultados coherentes con las ocupaciones con las que se asocian: un claro predominio de Servicios de comidas y bebidas (casi exclusivamente por los Camareros y Cocineros asalariados), seguido de la Construcción de edificios y las Actividades de construcción especializada. También tuvieron un elevado número de menciones algunas ocupaciones pertenecientes a la actividad de Transporte terrestre y por tubería (con la de Conductores asalariados de camiones como claro referente), y las Actividades sanitarias, sobre todo con médicos y enfermeros en sus diferentes clasificaciones.

12. Entre las posibles causas de dificultad en la cobertura de puestos contempladas en la encuesta, la más relevante fue, a nivel global, la falta de candidatos. Los expertos encuestados consideraron que era una causa de dificultad en un 78 % de las ocupaciones mencionadas. Una relevancia media, entre el 57 % y el 45 %, tuvieron la falta de experiencia, la falta de formación, la falta de competencias técnicas y el desacuerdo en las condiciones laborales. Con respecto a estas últimas, salario, horarios y jornada se mencionaron con proporciones similares, donde domina el salario. Por último, tanto la falta de competencias personales como transversales fueron las menos relevantes en su consideración como causa de la dificultad de cobertura, entre un 27 % y un 14 %, respectivamente.
13. En un análisis más detallado de las causas de dificultad en las ocupaciones mencionadas, se puede observar que algunas causas tuvieron cierta prevalencia sobre otras. La falta de experiencia, falta de competencias técnicas y de formación, tuvieron una relevancia superior a la media, sobre todo, en

ocupaciones pertenecientes al Gran grupo 7, como Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor, Electricistas de la construcción y afines, Soldadores y oxicortadores o Chapistas y caldereros.

La falta de competencias transversales y personales, a pesar de ser las menos mencionadas a nivel global, tuvieron una relevancia mucho más destacada en los Vendedores en tiendas y almacenes y, en menor medida, en los Camareros asalariados y en el Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares.

El desacuerdo en las condiciones laborales tuvo un papel muy destacado en los Camareros y Cocineros asalariados, los Trabajadores de los cuidados personales a domicilio y los Conductores asalariados de camiones. En las ocupaciones del Gran grupo 7, esta causa fue muy poco relevante (en todas ellas por debajo de la media), al contrario de lo que ocurría con la falta de experiencia, de formación o de competencias técnicas.

Un caso especial lo componen algunas de las ocupaciones sanitarias más mencionadas: Enfermeros no especializados, Médicos de familia y Fisioterapeutas. En todas ellas, las únicas causas relevantes en la dificultad de cobertura fueron la falta de candidatos y el desacuerdo en las condiciones laborales. Con ello, se indica que el problema para cubrir estos puestos no reside, casi nunca, en la falta de experiencia, de formación o de cualquier tipo de competencia.

14. Entre los sectores productivos, también hubo diferencias con respecto a las posibles causas de dificultad en la cobertura de puestos, aunque la falta de candidatos siguió siendo la más mencionada en todos los sectores.

La falta de experiencia, de competencias técnicas y de formación fueron más relevantes en construcción e industria, mientras que el desacuerdo en las condiciones laborales tuvo un peso más importante en agricultura y servicios. La falta de competencias transversales y personales no se consideró muy relevante en ningún sector como causa de dificultad, aunque fue algo más mencionada en el sector servicios.

Si descendemos a un nivel más detallado, de divisiones de actividad económica, pueden destacarse, aunque no de una manera muy marcada, algunas en las que la falta de experiencia, de formación o de competencias técnicas fue más significativa, como la Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, la Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo o las Actividades de construcción especializada.

El desacuerdo en las condiciones laborales tuvo una relevancia destacada en algunas actividades del sector servicios, como Servicios de comidas y bebidas, Asistencia en establecimientos residenciales o Actividades de servicios sociales sin alojamiento.

Por último, la falta de competencias transversales y personales, aunque menos relevantes que el resto de las causas, tuvo una importancia muy por encima de la media en actividades como Comercio al por mayor y al por menor y Servicios de alojamiento. En el último caso se detectó, sobre todo, la carencia en idiomas.

15. Según 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 relación entre los demandantes disponibles a final de cada mes y 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.
16. Los desajustes por escasez de demandantes se distribuyen mayoritariamente en los grupos 2 (23,33 %) y los grupos 5, 8 y 9, con un 16,67 % de las menciones cada una de ellas.
17. Al igual que para detectar ocupaciones que presentan una baja ratio de disponibilidad, el indicador también se ha utilizado para detectar ocupaciones en las que puede existir un desajuste por exceso de personas demandantes 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 treinta y tres ocupaciones. La mayoría pertenecen a los Grandes grupos 2 (33,33 %), 3 (27,27 %) y 7 (15,15 %). Destacamos la presencia del grupo 2 en la primera posición de los dos rankings que, por tanto, es el de mayor desajuste, por escasez y exceso de demandantes.
18. En el nivel de análisis de gran grupo (1 dígito) hay algunas discrepancias y coincidencias entre los resultados del indicador y los de nuestra encuesta. Existe coincidencia en que los grupos 1 (Directores y gerentes) y 6 (Trabajadores cualificados sectores agrícola, ganadero forestal y pesquero) son los que

menores dificultades presentan (pocas menciones en la encuesta y una alta ratio de disponibilidad). Sin embargo, los grupos 8 (Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores) y 9 (Ocupaciones elementales), que encabezan la baja disponibilidad en nuestro indicador, obtienen resultados medios en la encuesta. La mayor discrepancia se observa en el grupo 7, que encabeza las menciones en la encuesta de desajustes, pero que presenta un buen nivel de disponibilidad (4,76).

No obstante, es necesario precisar que el desajuste medido en la encuesta abarca cuestiones más amplias que la mera escasez de demandantes y serían perfectamente compatibles estos resultados si hay suficiente disponibilidad, pero desajuste por falta de adecuación al perfil o a las competencias requeridas. De hecho, vemos que la prevalencia de la falta de competencias técnicas y de formación alcanza su máximo en este grupo 7, que también destacó en la mención de falta de experiencia.

19. Existen menos coincidencias en el nivel de detalle del grupo primario, únicamente algunas coincidencias parciales en ocupaciones relacionadas con la Sanidad (médicos, enfermeros...) los servicios de ventas y algunas ocupaciones del ámbito industrial (mecánicos, instaladores).

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, ya 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.

Se puede obtener información adicional, si analizamos la evolución de la ratio de las ocupaciones más mencionadas en la encuesta SEPE. Por ejemplo, en el caso de los Camareros el promedio de la ratio en el largo plazo es de 0,60, mientras que en el corto plazo asciende a 1,79, lo que parece indicar una mejora en la disponibilidad. Mejora también la ratio en los cocineros asalariados (de 0,27 a 3,33) y en los albañiles (de 0,25 a 3,78), por citar las tres primeras. No obstante, es preciso indicar que en alguna ocupación puede estar afectando la prevalencia de contratos bajo la modalidad de jornada fijo discontinuo, ya que las entradas y salidas de la actividad, bajo esta modalidad de contratación, no se contabilizan como un nuevo contrato, sino que tienen la naturaleza de llamamiento. Esto supondría un sesgo al alza del indicador, al existir menos contratos que entradas y salidas a la actividad.

En el caso de los Camareros, que es la ocupación con más desajustes, según la encuesta, el porcentaje de fijos discontinuos era en 2021 del 1,32 % (prácticamente testimonial) y pasa en 2022 al 15,31 %, por lo que la mejora de la ratio de disponibilidad tendrá un componente importante atribuible al no cómputo de los llamamientos asociados a esta modalidad de contratación, por lo que se requiere una mayor investigación sobre el comportamiento de esta contratación, que contabilice o tenga en cuenta la intermitencia en la prestación de servicios propia de esta modalidad.

ANEXO I

ANEXO I. DATOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

El [Anexo I](#) se publica de forma independiente a este informe. Este anexo presenta la información sobre los desajustes entre la demanda y la oferta de empleo desde el plano autonómico. En España, existen grandes diferencias entre unas y otras comunidades; en algunas, la demanda de empleo no llega a poder cubrir la oferta de trabajo, mientras que, en otros casos, existe mucha demanda de empleo insatisfecha por falta de oferta. También se producen desajustes en habilidades que causan falta de candidatos para los puestos ofertados y por la poca tendencia a la movilidad de los trabajadores.

El mapa del empleo en el país es muy desigual, algunas zonas concentran la mayoría de las industrias o el turismo, en las zonas más despobladas hay pocas oportunidades. El sur sigue registrando mucho desempleo, debido principalmente a la estacionalidad. En los archipiélagos la movilidad y el acceso a la vivienda influyen negativamente en el mercado de trabajo.

En el citado Anexo se presenta un pequeño resumen visual de las ocupaciones y actividades económicas que destacan por su dificultad de cobertura. Se muestran las causas principales del desacuerdo en las condiciones laborales señaladas. Y las causas más repetidas en los desajustes.

Toda la información se ha obtenido de la encuesta sobre desajustes realizada por el SEPE y de la Encuesta Anual de Coste Laboral del INE (I Trimestre de 2024).

BBIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

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.

Alejandro Fernández Cerezo y Mario Izquierdo. “Encuesta a las empresas españolas sobre la evolución de su actividad: tercer trimestre de 2024”. Boletín Económico - Banco de España, 2024/T3, 10.

BBVA Research, FEDEA y Sagardoy Abogados. Boletín no. 10, 19 de septiembre de 2024. Observatorio Trimestral del Mercado Trabajo 2T2024

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). Skills Forecast.

Conde-Ruiz, José Ignacio y Lahera Fortez, Jesús. 2023. Retos Futuros del Mercado de Trabajo en España. Fedea Policy Paper

DigitalES .2022-2024. Radiografía de las vacantes en el sector tecnológico. Anatomía de la brecha de talento tecnológico.

Eurofound 2021 Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS).

European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2023. Employment and Social Developments in Europe 2024.

Eurostat. 2024. ICT specialists in employment y Estadísticas de ofertas de empleo por actividades de la NACE Rev. 2 – datos trimestrales

Fundación Telefónica. Mapa de Empleo.

GlobalData. 2024. The Future of Work - Strategic Intelligence.

González González, Antonio. 2023. Los desajustes actuales oferta-demanda en el mercado de trabajo español. Artículo en Cuadernos de Mercado de Trabajo, número 10.

IndesIA (<http://www.indesia.org>) Informe 2024: “El futuro del talento en Inteligencia Artificial y Data en España”.

Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Primer trimestre de 2024.

Manpower Group. Desajuste de talento 2024.

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.

OIT. 2012. Hacia el desarrollo sostenible (2012).

[Servicio Público de Empleo Estatal](#).

Para más información:

Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es

Síguenos en:



www.sepe.es

Trabajamos para ti