

## **El 17,8% de los puestos de trabajo que cuesta cubrir en España se aglutina en el sector de Transporte y Almacenamiento**

**The Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, presenta la segunda edición del informe "Necesidades del mercado de trabajo", un estudio que aborda las profesiones de difícil cobertura en España basado en una encuesta lanzada a cerca de 43.000 empresas representativas del mercado de trabajo**

Las vacantes laborales, las preferencias de los trabajadores y la formación real de los candidatos son los componentes de un mercado de trabajo que atraviesa una época de incertidumbre marcada por la inflación, un conflicto bélico en suelo europeo y la incertidumbre general del contexto actual. La tasa de vacantes de empleo (JVR) en España fue del 0,9 en el primer trimestre de 2023, una cifra que está a 1,9 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE y a casi cuatro puntos de diferencia de la tasa más alta. Únicamente se encuentra por encima de la JVR de Bulgaria, a la que supera por 0,1 p.p.

En concreto, en España hubo 16.161.122 puestos ocupados y 143.428 puestos vacantes en el primer trimestre de 2023, de donde se obtiene esta tasa de vacantes de empleo del 0,9%.

Para arrojar luz y entender las tensiones entre oferta y demanda de empleo, The Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, presenta la segunda edición del informe "Necesidades del mercado de trabajo", una publicación que, centrada en los perfiles profesionales de más difícil cobertura, pretende abordar los desajustes que actualmente lastran la creación de empleo.

### Un análisis en profundidad

Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute, pone de manifiesto en este análisis el problema de la escasez de talento en España para ciertos perfiles y sectores y qué posibles soluciones plantear a una dificultad que se acrecienta año a año y que tiene muchas variables activas.

"Según datos de Eurostat (job vacancy statistics) España, teniendo sólo por detrás a Bulgaria, es uno de los dos países con menor porcentaje de empleos vacantes (0,9%) frente a la Eurozona (2,8%). El país empeora la cifra del año pasado (0,7%) al tiempo que la UE mejora algo la tasa de cobertura del anterior ejercicio (3,1%). Esta cifra podría aliviarse, al menos en la comparativa de la escasez de talento, si no se tuviese en cuenta que uno de cada cinco desempleados de la Unión reside en España. Es decir, que la patología difiere ostensiblemente de la del resto de Europa. A este debate de las estadísticas los últimos en sumarse han sido el Consejo Económico y Social y el Banco de España", señala Blasco.

"Según estos datos de Eurostat, no hay un problema de vacantes. Hay un problema mayor porque las tensiones entre oferta y demanda no sólo vienen de la escasez del talento necesario, sino que en

España debe sumarse la escasez del talento disponible, o, en algunos casos, del talento dispuesto a aceptar un empleo, o que esté capacitado para el mismo. Esto tiene que ver con la escasa activación del mercado de trabajo y con problemas de cualificación", señala Blasco.

Sobre la atracción de talento, Javier Blasco indica que "a la hora de analizar el problema, por la parte de la atracción, el 75% de las empresas ya reconoce tener problemas para cubrir sus puestos de trabajo. Amén de la falta de talento con los conocimientos técnicos necesarios, la realidad muestra que cada vez más se demandan competencias de difícil cobertura. Se puede decir que hay una demanda de nuevas "skills" específicas que acompañan a la fenomenología de la disrupción tecnológica y las nuevas formas de trabajo. Ante el reto de atraer candidatos, las preferencias de las personas siguen estando en las medidas de conciliación y flexibilidad, el estilo de liderazgo y dirección, los planes de promoción y carrera profesional, las políticas retributivas y los planes de formación y recualificación. Cada vez más interesa la cultura corporativa y la identificación de las personas con las organizaciones independientemente de la generación a que pertenezcan. La flexibilidad ya no es solo una aspiración de las organizaciones, sino que se posiciona como un derecho universal. Por eso es tan importante preguntar a las personas sobre qué les mueve. La batalla por el talento solo la ganarán aquellos que entiendan cómo piensan los candidatos".

"Desde la óptica de la retención, la situación tampoco es más fácil. Es verdad que las cifras indican que en España no se está teniendo un problema de "gran renuncia", pero 7 de cada 10 empresas sí sufren el fenómeno de la rotación y el 44% de las demandas de profesionales derivadas de la rotación están en los perfiles de carácter técnico. Sólo en el segmento directivo el salario es el leitmotiv que la justifica. Algunos se preguntan si la ausencia de una "quick quitting" al estilo americano parece haber derivado en España en una gran permanencia que corra el riesgo de acabar en una renuncia silenciosa (silent quitting)", concluye Blasco.

Por último, analizando posibles soluciones al problema, el director de The Adecco Group Institute indica que "la flexibilidad y el teletrabajo permitirán que muchas organizaciones se reubiquen donde se concentre el talento. Las preferencias de los profesionales más demandados ya no tienen que ver solo con el salario. La escasez de profesionales y el envejecimiento de la población exigen que la cultura de la inserción, retención, recualificación y compromiso pongan en el centro a las personas para no fracasar en el intento".

"La formación apunta a ser el eje vertebrador de la competitividad y del deseado crecimiento salarial. La nueva normativa sobre formación (Universitaria y Formación Profesional) debe focalizar su implantación en la empleabilidad de los títulos, la orientación práctica y el mayor contenido en competencias. Pero la nueva FP y el proyecto de estatuto de las prácticas no laborales pueden llevar al overbooking de estudiantes para el acceso a las prácticas en empresas y que más de 1.000.000 de estudiantes de grado o FP no puedan obtener sus títulos. Estudiar, sobre todo una FP, seguirá siendo una garantía de empleo y reciclarse también. De hecho, uno de cada tres egresados reconoce que no volverían a cursar su carrera y el 54% de los alumnos estudiaría otra cosa si tuviera salida laboral garantizada. Si se mira el diagnóstico de la OCDE sobre el sistema educativo español (tasas de abandono escolar, porcentaje de NEETs, etc.), parece que sólo hay un camino por el que avanzar", finaliza Blasco.

## El atípico caso español

En este análisis no se pueden entender las tensiones entre oferta y demanda del mercado de trabajo utilizando solo la job vacancy rate. Es normal que países con bajo nivel de desempleo tengan mayores niveles de vacantes. En el caso de España el problema es más complejo y casi único en su entorno, ya que hay que entender cómo pueden ser compatibles altos niveles de paro con considerables tensiones en la cobertura de vacantes que en los últimos trimestres se incrementan en muchos sectores de actividad.

En el caso de España, desde 2010 hasta 2013 la tasa de vacantes va disminuyendo y al mismo tiempo el desempleo aumenta. En 2014 la tasa de vacantes continuó descendiendo, pero también lo hizo la tasa de paro y comenzó un periodo hasta 2019 en el que la tasa de vacantes ascendía mientras la tasa de paro bajaba. En 2019 este movimiento se estanca y en 2020 la tasa de paro vuelve a crecer mientras la tasa de vacantes decrece. En 2021 vuelve a invertirse este movimiento, aumentando la tasa de vacantes hasta el 0,7% y la tasa de paro disminuye hasta el 14,8%.

En 2022 se observa una situación de estancamiento en torno al 0,9% de vacantes y el 13% de desempleo. Cabe destacar que la tasa de vacantes no era tan alta desde 2011 y además no convivía con una tasa de desempleo inferior al 13%, sino que lo hacía con una del 21,4%.

En el primer trimestre de 2023 esta situación se mantiene estancada en cuanto al número de vacantes se refiere, a lo que se suma además una tasa de desempleo del 13,3%.

Atendiendo a los datos del INE, si se divide el número de vacantes en España entre el número de parados, se observa que en 2022 hubo un promedio de 5 vacantes por cada 100 parados. En el primer trimestre de 2023 esta cifra aumenta 0,1 puntos porcentuales con respecto al promedio de 2022 con 3.127.800 parados.

## Ofertas de empleo de difícil cobertura

Existe un importante porcentaje de ofertas que se quedan sin cubrir o que son de difícil cobertura y unos sectores se ven más afectados que otros por esta problemática. Es el caso de ofertas pertenecientes a la división de actividad económica "Transporte y almacenamiento", donde se registra el 17,8% de puestos que cuesta cubrir en España.

Le siguen "Industria", donde el porcentaje de ofertas de difícil cobertura asciende al 15,9%, "Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería" y "Actividades de las sedes centrales" que representan el 11% de este tipo de ofertas cada una, y "Comercio y ventas" (9,7%).

Por comunidades autónomas, las actividades de más difícil cobertura son "Industria", con un 65% en Navarra; seguida de "Comercio al por menor", con un 50% en Extremadura; y de "Transporte y almacenamiento", con un 50% en Canarias.

En la parte baja de la tabla, está "Comercio y ventas", con un 35% en Asturias; "Hostelería", con un

27% en Islas Baleares; y "Actividades de las sedes centrales", con un 22%, que se registra en la Comunidad de Madrid.

Bajando a profesiones concretas, los puestos de trabajo que más se solicitan en las ofertas de empleo publicadas entre enero y mayo de 2023 son operario (que engloba profesiones como tornero, fresador, electromecánico, montaje, pintura, chapa, soldador, mozo de almacén, carretillero, limpieza, electricista, mecánico, frigorista, carpintero, fontanero, mantenimiento...), que ocupa la primera posición de un ranking de cerca de 60 vacantes con el 30,3% de las ofertas.

Le sigue administrativo, financiero y auxiliares, con el 20,9%; atención al cliente, teleoperadores y comerciales, que aglutina el 10,5% de las ofertas; el puesto de director, responsable o coordinador (8,8% de las ofertas); y, en quinta posición, ingeniero (3,9%).

Perfiles de difícil cobertura según el Catálogo Nacional de Ocupaciones

Si se tiene en cuenta la clasificación de perfiles que se contempla en el Catálogo Nacional de Ocupaciones que edita el Instituto Nacional de Estadística, el 25,6% de los expertos encuestados por el Adecco Group Institute consideran "Mecánicos y ajustadores de maquinaria" como perfiles de difícil cobertura.

En segundo lugar, se encuentra el grupo que conforman "Trabajadores especializados en electricidad", con el 23,9% de las respuestas. Le siguen "Soldadores, chapistas y montadores de estructuras", con el 21,1% de las respuestas.

En el polo opuesto, "Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines" y "Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de la cultura, el espectáculo y deportes" ocupan el nivel más bajo con un 0,3%.

**Datos de contacto:**

Ana Maíllo  
914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Madrid](#) [Logística](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>