

CAPITAL HUMANO Y VACANTES DE EMPLEO

## Los empleos sin cubrir en España marcan un récord en 2023 al aumentar un 44% desde antes de la pandemia y ya suponen un coste de más de 8.000 millones para el PIB

Más de 148.000 puestos de trabajo quedaron vacantes a lo largo de 2023, lo que supone un récord histórico para España, con un crecimiento del 44% respecto a 2019 y multiplica por 2,3 veces el dato de 2013. Aunque el problema es menos grave que en la mayoría de países europeos, supone un cambio inesperado para muchas empresas que va a intensificarse en el futuro por la reducción del desempleo, el menor tamaño de las cohortes de jóvenes, la jubilación de la generación del baby boom, la emigración de talento al exterior y los desajustes formativos. En 2023 el coste estimado de los empleos que no se pudieron cubrir, en términos de menor PIB para el país, se sitúa en torno a los 8.150 millones de euros, una cifra que podría triplicarse en el futuro si el mercado laboral español sigue convergiendo al patrón europeo. Se trata de una situación especialmente preocupante si se considera el intenso proceso de envejecimiento demográfico que afecta a España.

El nivel de empleo ha alcanzado cifras récord en España, una vez superada la crisis de la pandemia. El número de afiliados medio en mayo de 2024 fue de 21.321.794, la cifra más alta de la historia. Una situación que confirma el último dato de la Encuesta de Población Activa (EPA), con una cifra de 21.250.000 ocupados durante el primer trimestre de 2024, 2,6 millones más que durante la pandemia y 4,3 millones más que al final de la Gran Recesión de 2008-2014. Un vuelco tan grande como el mencionado está teniendo un impacto profundo en otros aspectos del mercado de trabajo español. El aumento en el número de vacantes es uno de los efectos más evidentes, que implica un coste económico para las empresas directamente afectadas y para la economía y sociedad españolas en su conjunto.

Una vacante se define como un puesto de trabajo que o bien ha sido creado recientemente, o no está ocupado, o está a punto de quedar libre y para el cual el empleador está tomando medidas activas para encontrar un candidato adecuado fuera de la empresa.

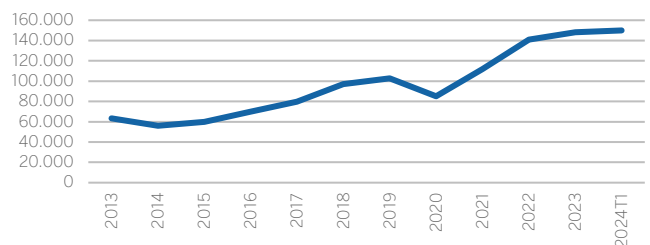
Las vacantes o empleos sin cubrir pueden tener diferentes causas. En ocasiones la demanda insatisfecha de mano de obra por parte de las empresas refleja simplemente la escasez de personas no ocupadas debido a una situación cercana al pleno empleo o una escasa tasa de actividad. Sin embargo, en otras responde a problemas de naturaleza más estructural, debidos a un deficiente funcionamiento de las instituciones laborales o el sistema formativo, con el consiguiente desajuste entre la capacidad, disponibilidad y competencias de los trabajadores y los requerimientos del puesto de trabajo. En el primer caso no hay candidatos porque apenas hay desempleo, en el segundo caso el problema es diferente y consiste en la falta de correspondencia entre el perfil de los parados y las necesidades productivas. Este segundo tipo de problema se agrava, lógicamente, en la medida que el cambio tecnológico es más intenso, rápido y disruptivo y las políticas activas de empleo y el sistema de formación son menos eficientes y ágiles en responder a los cambios.

En el caso de España las vacantes están marcando cifras récord desde que hay estadísticas al respecto. De acuerdo con los datos de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE), a lo largo de 2023 el número medio de vacantes fue de 148.212, multiplicando por 2,3 veces el dato de hace una década y aumentando un 44% respecto a 2019, el año previo a la pandemia. Una cifra que ha aumentado ligeramente durante el primer trimestre de 2024 hasta 149.962. Las señales de alarma por las dificultades para encontrar trabajadores son cada vez más frecuentes y generales. Los últimos resultados de la Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial (EBAE), referidos al segundo trimestre de este año, indican que el 41,1% de las compañías

declararon un impacto negativo sobre su actividad derivado de la falta de disponibilidad de mano de obra, un condicionante mucho más relevante que la falta de demanda o los problemas de suministros, semejante en importancia a los costes energéticos y solo algo por detrás de la incertidumbre política.

### Número medio de vacantes. España 2013-2023 y 1.º trimestre 2024

[Descargar >](#)



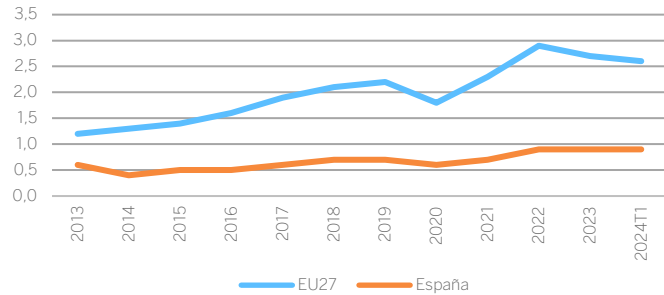
Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE)

A pesar de estas señales de alarma, en términos relativos, el problema de las vacantes es mucho menos frecuente en España que en el conjunto de la Unión Europea. Tal y como refleja el indicador de la tasa de vacantes, que aproxima el porcentaje de empleos totales potenciales que se mantienen sin cubrir, tanto en la UE como en España se observa un aumento de la tasa de vacantes, con un notable paréntesis, también común, durante la pandemia. Sin embargo, la tasa española es una tercera parte de la media europea. De hecho, en la actualidad España es uno de los países con menor tasa de vacantes (0,9%), por debajo del 1%, con Bulgaria, Rumania y Polonia, a una distancia sustancial de Austria, Bélgica o Países Bajos, todos con tasas por encima del 4%.

No obstante, la magnitud del problema es, en varios sentidos, un fenómeno nuevo en el caso español, caracterizado desde hace décadas por niveles muy elevados de paro, a diferencia de otros países más acostumbrados a situaciones próximas al pleno empleo y que cuentan con potentes políticas activas de empleo y sistemas de formación e inserción laboral contrastados, como es el caso de los países escandinavos y centroeuropeos. En la medida que el empleo continúe creciendo y la tasa de paro convergiendo a niveles como los normales en otros países, el problema de las vacantes continuará incrementándose en España, algo a lo que el tejido productivo y empresarial nacional no está tan acostumbrado y para lo que estará menos preparado que otros países. El mercado de trabajo español está transitando de una oferta de mano de obra relativamente

abundante respecto a unas oportunidades laborales escasas a otro escenario con mayor escasez de trabajadores y necesidades crecientes de las empresas.

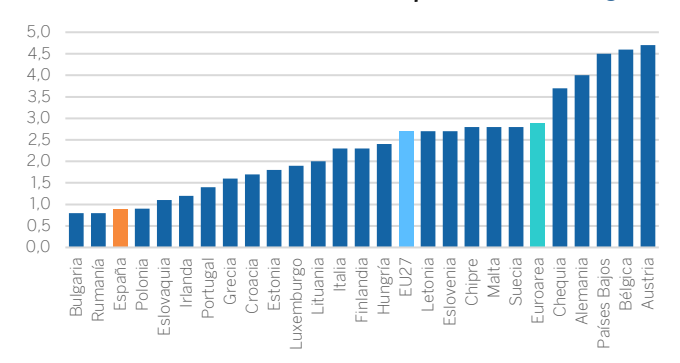
**Tasa de vacantes. España y EU27 2013-2023 y 1.º trimestre 2024** [Descargar >](#)



Fuente: Eurostat

La convergencia con el comportamiento laboral europeo tipo supondría multiplicar por tres la actual tasa de vacantes, hasta situarla entre el 2,5% y el 3%. Algo así resulta aún más probable dado el acusado proceso de envejecimiento demográfico que sufre España y el progresivo retiro de la generación de *baby boomers*. De cara al futuro esto va a suponer una presión adicional, con más vacantes por el aumento de las jubilaciones en muchos sectores y ocupaciones y la creciente necesidad de relevo generacional. Conviene tener presente que las estimaciones disponibles sobre el valor del capital humano en España (el valor presente de las rentas laborales brutas a generar por la actual población en edad de trabajar a lo largo de su restante vida laboral) apuntan a una caída del 19% del capital humano per cápita hasta 2050 asociada al mero proceso de envejecimiento. Por otra parte, la emigración de población joven y cualificada que ha repuntado en los últimos tiempos (ver esenciales 09/2023) complica aún más las perspectivas.

**Tasa de vacantes. Países Unión Europea. 2023** [Descargar >](#)

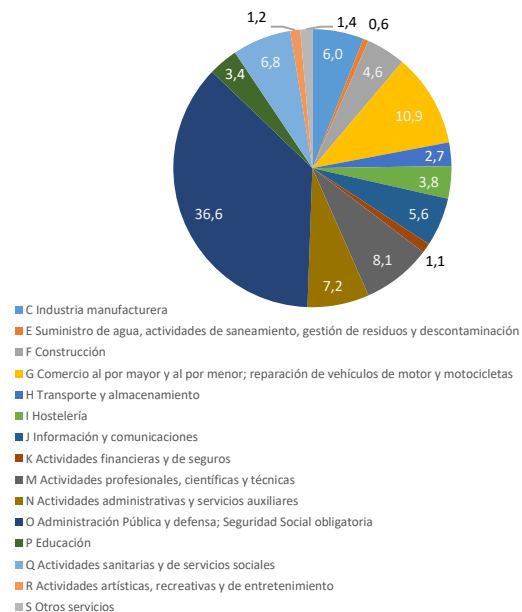


Fuente: Eurostat

Los problemas para encontrar trabajadores, aunque revisten naturalmente diferente intensidad según la ocupación, el sector o la región de que se trate, presentan cada vez un carácter más general, afectando tanto al sector privado como al público. De hecho, los últimos datos sobre vacantes del INE muestran que entre los principales sectores afectados se encuentran la Administración Pública (36,6% del total de vacantes), la Educación y las Actividades Sanitarias. Dentro del sector privado las vacantes afectan a todo tipo de sectores, algunos que requieren trabajadores relativamente más cualificados, como las actividades profesionales, científicas y técnicas (8,1% del total), y otros más tradicionales, como el comercio (10,9%) y la hostelería (3,8%).

Por otra parte, las demandas de empleo registradas en el SEPE muestran que, de las 15 ocupaciones más solicitadas en 2023 (que suponen casi la mitad del total de solicitudes), 8 corresponden a Ocupaciones Elementales, 4 a Trabajadores de los servicios de restauración, personales y vendedores, 2 a Empleados administrativos comunes y 1 a Trabajadores cualificados del sector agrícola. En suma, la mayor parte de los parados responden a perfiles de baja cualificación, por lo que las empresas tienen más dificultades para cubrir los empleos más cualificados. Eso no significa que no haya asimismo con frecuencia complicaciones para cubrir también los puestos de menor formación.

**Vacantes por sectores. España. 2023** [Descargar >](#)



Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE)

En cualquier caso, cada vacante implica una oportunidad de empleo previsiblemente rentable que queda sin materializarse, con la consiguiente pérdida de producción y creación de riqueza para la economía nacional. A partir de los datos sobre producción y empleo por sectores de la Contabilidad Nacional de España y de las cifras de vacantes por sectores del INE, y bajo el supuesto de que las vacantes en cada sector tienen unas características similares a las de los puestos de trabajo cubiertos, es posible realizar una estimación aproximada de la pérdida de PIB asociada. En 2023 la pérdida estimada de PIB provocada por las vacantes se situaría en torno a los 8.150 millones de euros, sin incluir el impacto de las vacantes en algunos sectores como la agricultura y pesca, el sector inmobiliario y el energético. La estimación aumentaría sustancialmente hasta los 25.000 millones de euros en un escenario de futuro con un acercamiento al patrón europeo de vacantes.

La solución al creciente problema de las vacantes en España y el objetivo de moderar sus efectos negativos pasa por diferentes vías: el aumento de la tasa de actividad, el incentivo a la prolongación de la vida laboral, la potenciación de políticas activas de empleo que primen la cualificación y activación más que el subsidio a los parados, la mejora de la formación, la atracción de talento foráneo o la retención del nacional. El sector público y el sistema educativo tienen un papel importante en esta tarea, pero también las empresas tendrán que replantearse sus estrategias de reclutamiento y de formación interna y reconfigurar el conjunto de características, salariales y no salariales, de los puestos de trabajo que ofrecen para aumentar su atractivo y atraer más y mejores candidatos.

