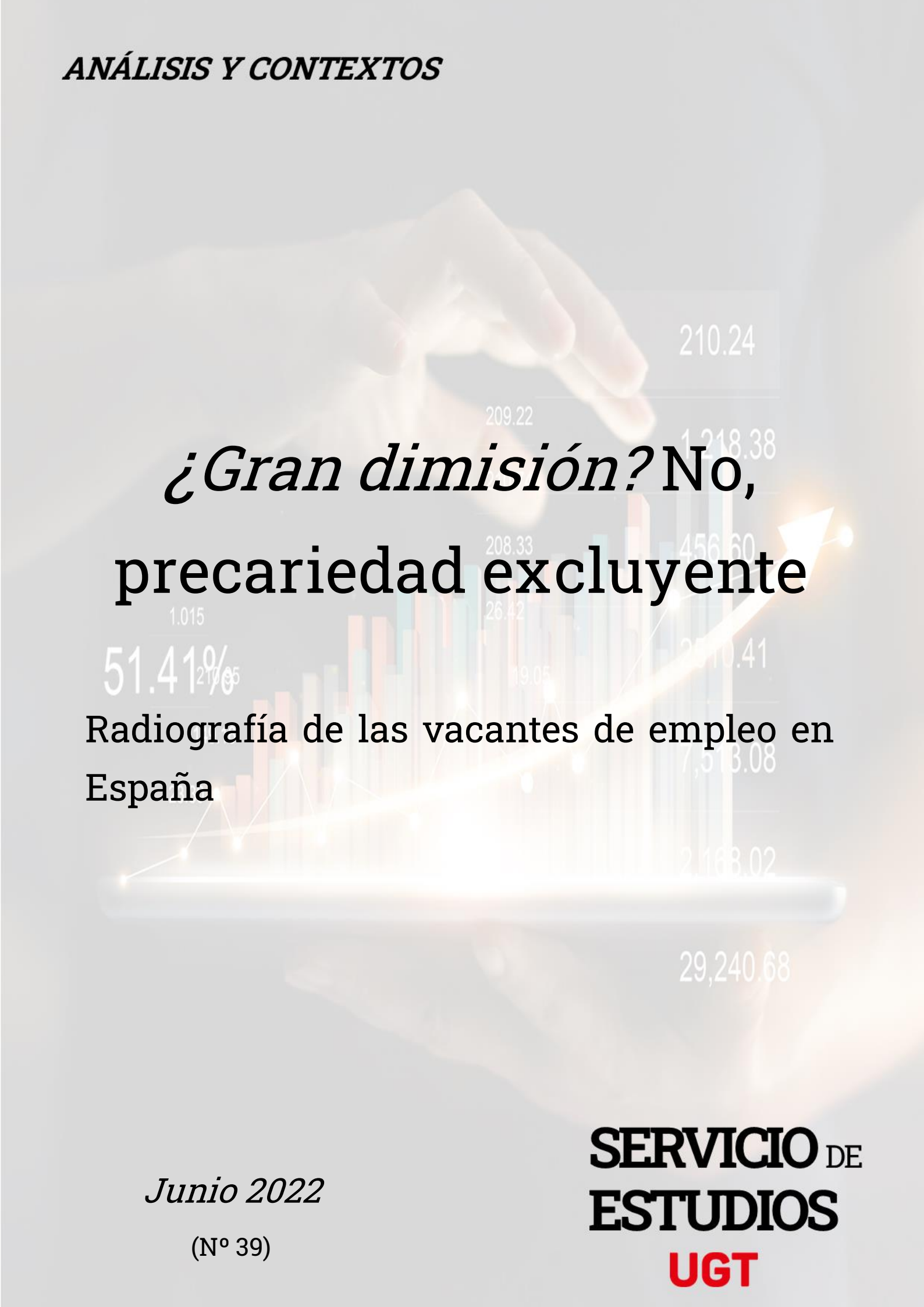
ANÁLISIS Y CONTEXTOS



¿Gran dimisión? No, precariedad excluyente

Radiografía de las vacantes de empleo en España

Junio 2022

(Nº 39)

SERVICIO DE ESTUDIOS
UGT

CONTENIDO

- Introducción
- El número de vacantes en España muestra una tendencia creciente…
- … aunque registra la tasa más baja de toda Europa
- El repunte de dimisiones no explica el incremento de vacantes
- Un fenómeno localizado geográficamente: el 70% de las vacantes se concentran en cuatro Comunidades Autónomas
- Las PYMES acumulan dos de cada tres vacantes
- Necesidades sociales no cubiertas y la elevada precariedad laboral explican la diferente incidencia sectorial
    - Casi la mitad de las vacantes se agrupan en ramas con un peso importante del empleo público
    - Un tercio de las vacantes se encuentra en actividades del sector privado con elevada precariedad laboral
    - En el 20% restante de las vacantes ganan peso otros factores, además de la baja calidad del empleo
- Conclusiones
- Anexo: Tabla-Resumen de los principales indicadores laborales por sección de actividad (CNAE-09)

Introducción

El debate sobre si existe un problema real en España con el número de puestos de trabajo sin cubrir, así como los factores que lo explicarían, ha tomado fuerza en las últimas semanas. En este sentido, desde algunos sectores se argumenta que nuestro país estaría sufriendo el denominado fenómeno de la ***gran dimisión*** -trazando un paralelismo con la situación del mercado laboral en EEUU-, esto es, un repunte del volumen de bajas voluntarias y un excesivo número de vacantes, de forma que, a pesar de registrar más de 3 millones de desempleados y la mayor tasa de paro de la Unión Europea, muchas empresas tendrían serias dificultades para encontrar empleados que acepten y se ajusten a las condiciones ofertadas.

En este mismo sentido, desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, sin contar con el diálogo social, se ha lanzado recientemente la propuesta de **reformar el reglamento de Extranjería** para **facilitar la entrada de miles de personas trabajadoras al mercado laboral**, asumiendo las tesis de la patronal y dando por sentada la existencia de ese problema y la necesidad de que las empresas acudan a otros países para cubrir sus necesidades de trabajo.

Sin embargo, el número de vacantes en España, si bien registra una tendencia creciente en los últimos años, **no representa un problema sistémico y extendido**, puesto que posee una dimensión, tanto absoluta como relativa, muy reducida, y se muestra concentrado en determinados sectores y Comunidades Autónomas.

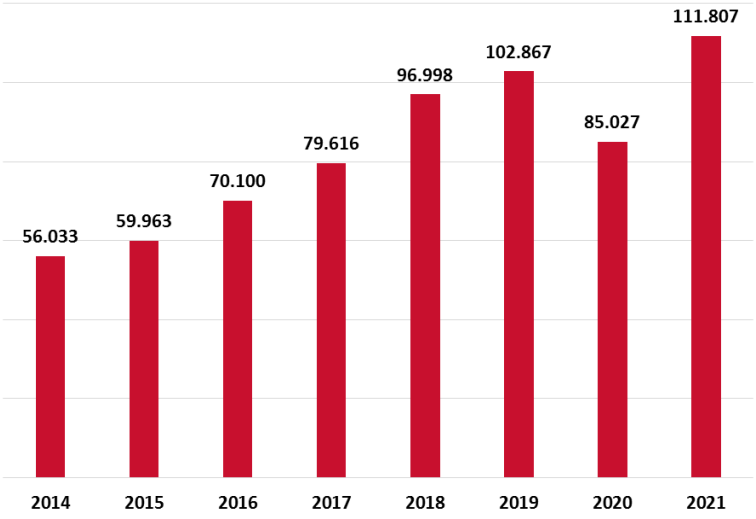
Además, lejos de explicarse por un éxodo masivo y voluntario de las personas trabajadoras, viene motivado esencialmente por **dos factores** derivados directamente del contenido de los puestos de trabajo: **de un lado, por la elevada precariedad** que reproduce nuestro mercado laboral; **de otro, y de manera mucho más localizada, por la falta de formación específica en algunas ocupaciones** (especialmente en competencias digitales), donde registramos una amplia brecha respecto a los países del entorno europeo. Además, a todo ello se añade un factor externo y de carácter horizontal, que es **la ineficacia de las políticas activas de empleo**.

Igualmente, **cabe también relativizar el aumento progresivo del número de bajas voluntarias**, en tanto no dejan de suponer un **escaso peso respecto al volumen de empleo que se está creando.**

El número de vacantes en España muestra una tendencia creciente…

En 2021 se contabilizaron 111.807 vacantes[1], lo cual supone **la cifra más alta desde el inicio de la serie** (2014). Además, representa un **crecimiento del 31,5% respecto a 2020**, aunque este repunte puede estar determinado por la fuerte contracción del mercado laboral y la actividad económica sufrida durante el primer año de pandemia, afectando así a la oferta de empleo. No obstante, el aumento del número de puestos de trabajo sin cubrir es **un fenómeno creciente en los últimos años**, registrándose variaciones anuales positivas en los últimos 7 años (a excepción de 2020), lo cual es reflejo también de la **ineficacia de las políticas activas de empleo**, que necesitan ser reformadas de cara a mejorar la empleabilidad e inserción de las personas trabajadoras, especialmente de las desempleadas de larga duración.

G1 - Número de vacantes
Datos absolutos (promedio anual), 2014-2021



Fuente: SEC UGT a partir de INE.

… aunque registra la tasa más baja de toda Europa

A pesar de ello, **España presenta la tasa de vacantes[2] más baja de toda Europa** (0,7%), 2,1 puntos por debajo de la media de la Zona Euro y hasta 3,2 puntos menos que Alemania. Esto pone de relieve que, a pesar de tratarse de una cuestión relevante desde

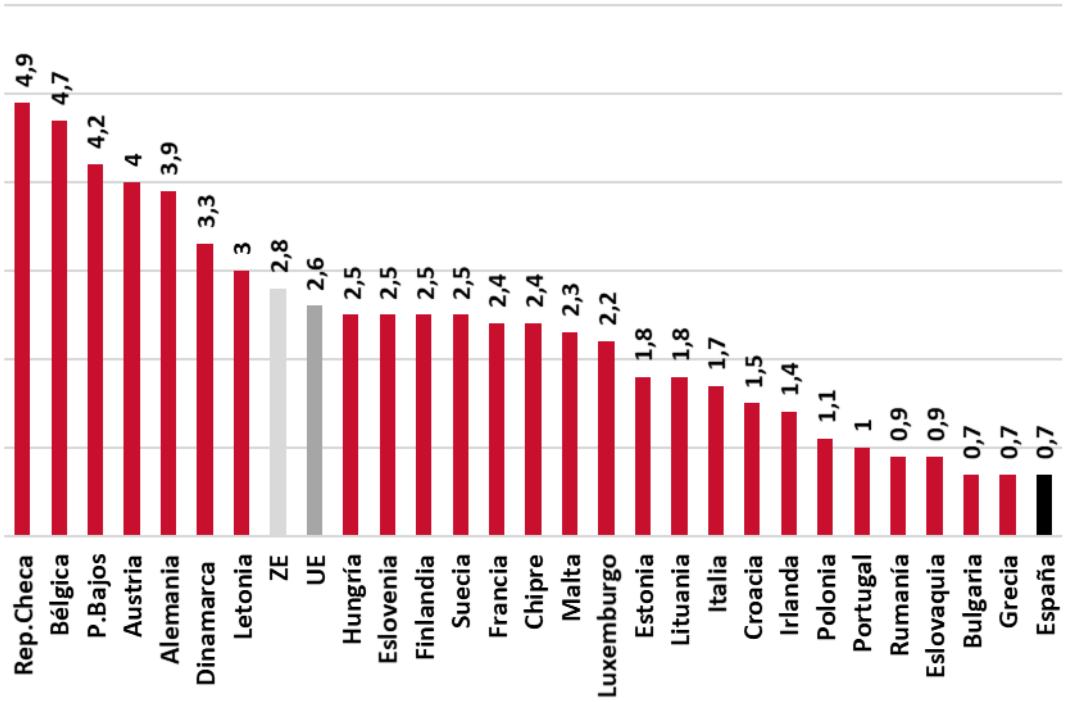
[1]Según la definición del INE, una vacante de empleo se refiere a *un puesto remunerado creado recientemente o no ocupado, o que está a punto de quedar libre, para el cual el empleador está tomando medidas activas y está preparado para tomar otras al objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa en cuestión; y tiene la intención de cubrirlo inmediatamente o en un plazo de tiempo determinado.*

[2] Calculada por Eurostat de la siguiente manera: = número de puestos vacantes / (número de puestos ocupados + número de puestos vacantes) * 100

el punto de vista económico y social**, su impacto en un país como el nuestro es aún reducido**.

Sin embargo, cabe destacar que **España presenta la tercera tasa más alta de Europa de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social**, afectando a un 27% de la población (Eurostat, 2020), porcentaje que se eleva al 66% en el caso del colectivo de personas desempleadas (la media europea es del 65,9%). Así pues, el hecho de que tengamos una ratio de vacantes tan reducida **podría guardar una estrecha relación con el importante porcentaje de la población que no puede permitirse rechazar una oferta de empleo**, con indiferencia de las condiciones asociadas al mismo.

G2 - Tasa de vacantes en Europa
Datos en porcentaje, IVT 2021



Fuente: SEC UGT a partir de INE.

El repunte de dimisiones no explica el incremento de vacantes

Por su parte, el principal fenómeno que nutre la narrativa de la ***gran dimisión*** o ***renuncia*** americana es el creciente número de **bajas voluntarias** entre las personas trabajadoras, cuyo objetivo final sería la búsqueda de nuevos retos personales y profesionales, intensificando así el problema de las vacantes sin cubrir. En este sentido, hay quienes argumentan que podría estar sucediendo algo similar en nuestro país a tenor del repunte de las dimisiones, lo cual es en parte cierto. Según los datos del Ministerio Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se constata un **aumento progresivo del número de bajas voluntarias durante el primer cuatrimestre del año**, registrándose un total acumulado

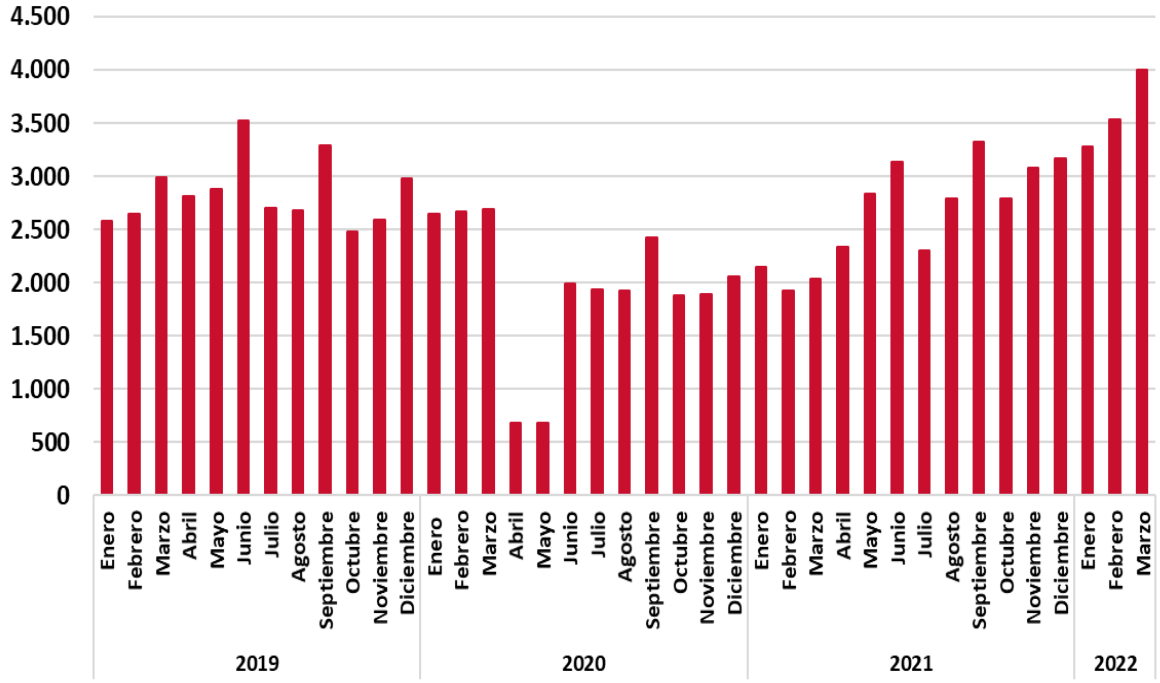
de 10.800, un 77% más que en el mismo periodo de 2021 y un 31% más que en la etapa prepandémica (2019).

Sin embargo, **estos resultados no significan *per se* algo negativo**, ya que, en un contexto de alto ritmo de creación de empleo, los trabajadores y trabajadoras pueden estar más tentados a renunciar a su puesto de trabajo habitual a la espera de encontrar un empleo con mejores condiciones laborales. En el sentido contrario, en los primeros meses de pandemia el volumen de dimisiones fue más reducido, en tanto la esperanza de encontrar un nuevo trabajo era menor.

De este modo, igual que es cierto que se ha producido un incremento notable de las dimisiones, también lo es que, **durante los primeros meses del año, se está creando más empleo y de mejor calidad**, en gran parte por los cambios normativos que introduce la nueva reforma laboral. En 2022, la Seguridad Social sumó 410 mil afiliados indefinidos más durante los 3 primeros meses, **lo cual supone una ratio de 38 afiliados indefinidos más por cada dimisión**; en contraste, **en 2019,** donde el volumen de dimisiones fue menor, se registra una ratio más desfavorable, con **siete trabajadores indefinidos adicionales por cada dimisión.**

Por tanto, **el repunte del número de bajas voluntarias no está teniendo un impacto negativo relevante sobre el volumen de empleo.**

G3 - Número de dimisiones o bajas voluntarias de afiliados indefinidos
Datos absolutos, 2019-2022



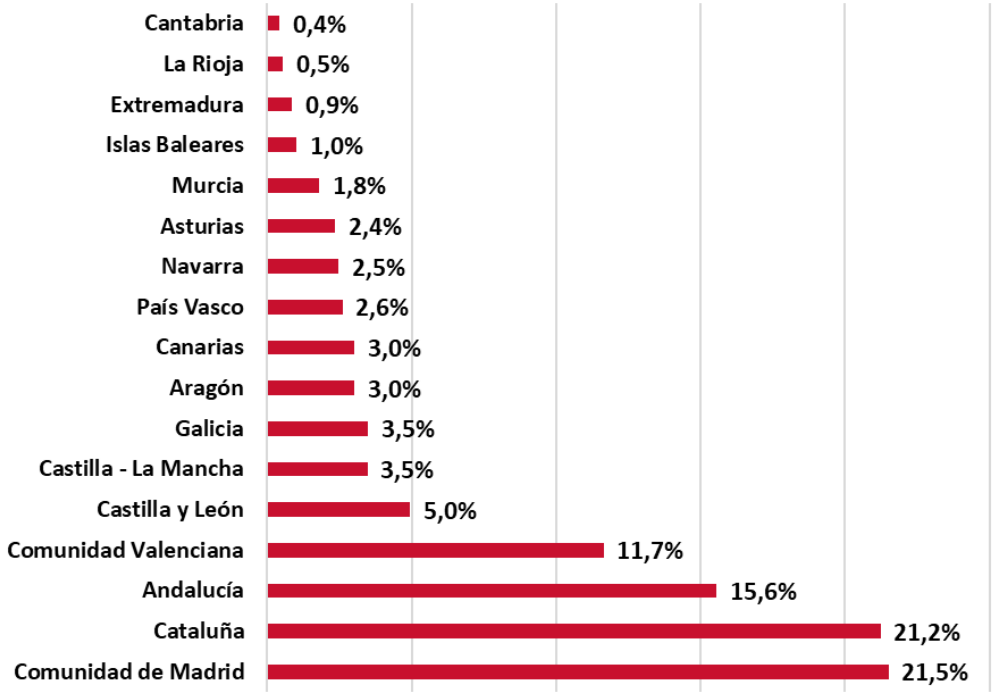
Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Por último, el hecho de que el colectivo de **inactivos *desmotivados*[3] se esté reduciendo considerablemente** (en el primer trimestre de 2022 se contabilizan un total de 155 mil personas, un 31% menos que en 2021, porcentaje que amplía al 48% si lo comparamos con 2019), resulta también un argumento convincente a la hora de rechazar la explicación del alto número de vacantes como resultado de un proceso de renuncia o desistimiento de un segmento de la población trabajadora.

Un fenómeno localizado geográficamente: el 70% de las vacantes se concentran en cuatro Comunidades Autónomas

El número de vacantes se encuentra concentrado geográficamente, ya que, **entre la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana acumulan 78.210 de los 111.807 puestos sin cubrir en 2021**, esto es, **un 70% de todos ellos,** superior al cerca de 60% que suponen estas mismas cuatro CCAA respecto de la ocupación o de la actividad totales**.**

G4 - Distribución de vacantes por Comunidad Autónoma
Datos en porcentaje, 2021



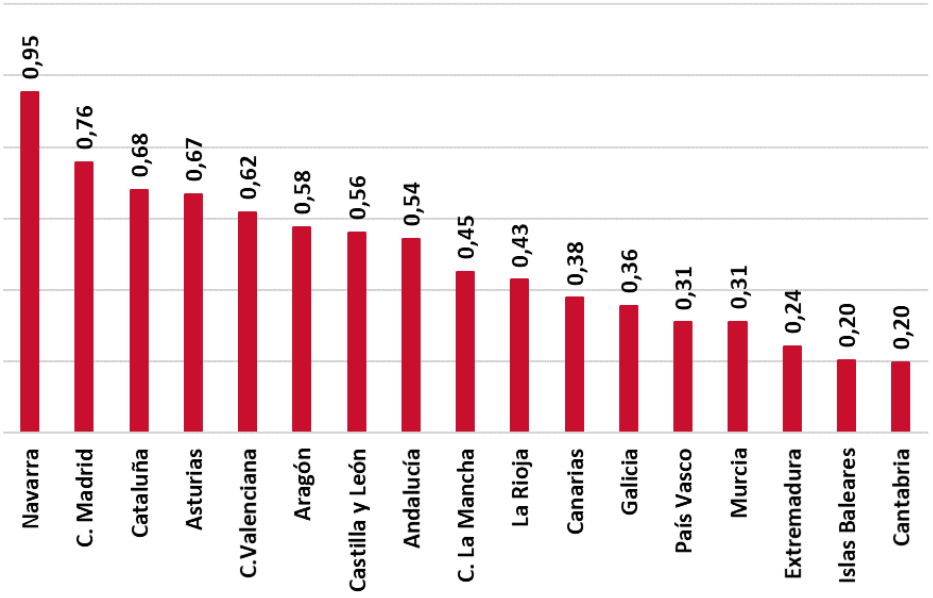
Fuente: SEC UGT a partir de INE.

Por su parte, la **tasa de vacantes por Comunidad Autónoma oscila entre el 0,20%** (Cantabria) y el **0,95%** (Navarra), existiendo también una **relación positiva entre el volumen total de vacantes y su ratio** (a excepción de Andalucía, que se sitúa en mitad de

[3] Por inactivos *desmotivados* se considera a aquellas personas que dejan de buscar empleo porque creen que no lo van a poder encontrar. Se puede consultar su evolución en el siguiente enlace: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4163&L=0

la distribución). Cabe resaltar que **ningún territorio presenta una tasa excesivamente elevada,** en tanto el valor más elevado solo se distancia en 2,5 décimas respecto a la media nacional (0,7) y, además, suponen **porcentajes muy alejados de la media europea** (2,8%).

G5 - Tasa de vacantes Comunidad Autónoma
Datos en porcentaje, 2021



Fuente: SEC UGT a partir de INE.

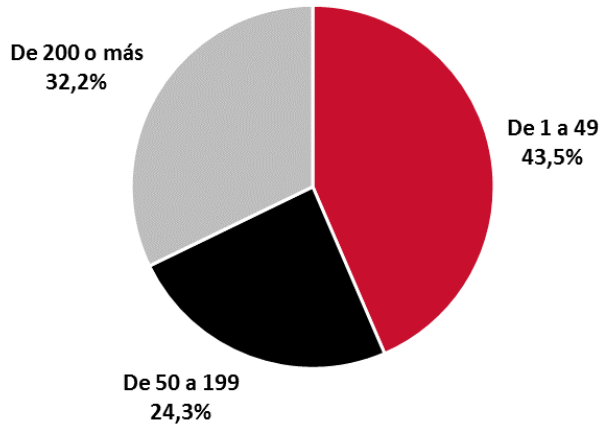
Las PYMES acumulan dos de cada tres vacantes

El 67,8% de las vacantes se ubican en pequeñas y medianas empresas, siendo las que cuentan con menos de 50 trabajadores en nómina las que mayor cuota de puestos sin cubrir acumulan (43,5%). Se trata de un fenómeno a seguir de cerca, pues no hay que olvidar que el 98% de las empresas en España son consideradas PYMEs, proporcionando un 64% del empleo total[4].

Sin embargo, según la última Encuesta Trimestral de Coste Laboral (IVT 2021), **hasta un 95% de las empresas españolas encuestadas declararon no tener vacantes por no necesitar ningún trabajador adicional,** por lo que no se trata de un problema recurrente entre el tejido empresarial. Respecto al porcentaje restante, sólo un 2,9% declaró tener vacantes por el elevado coste de contratación, mientras que un 2,3% arguyeron otros motivos.

[4] Datos del último informe 'Cifras Pyme', elaborado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-abril2022.pdf

G6 - Distribución de vacantes por tamaño empresarial
Datos en porcentaje, 2021

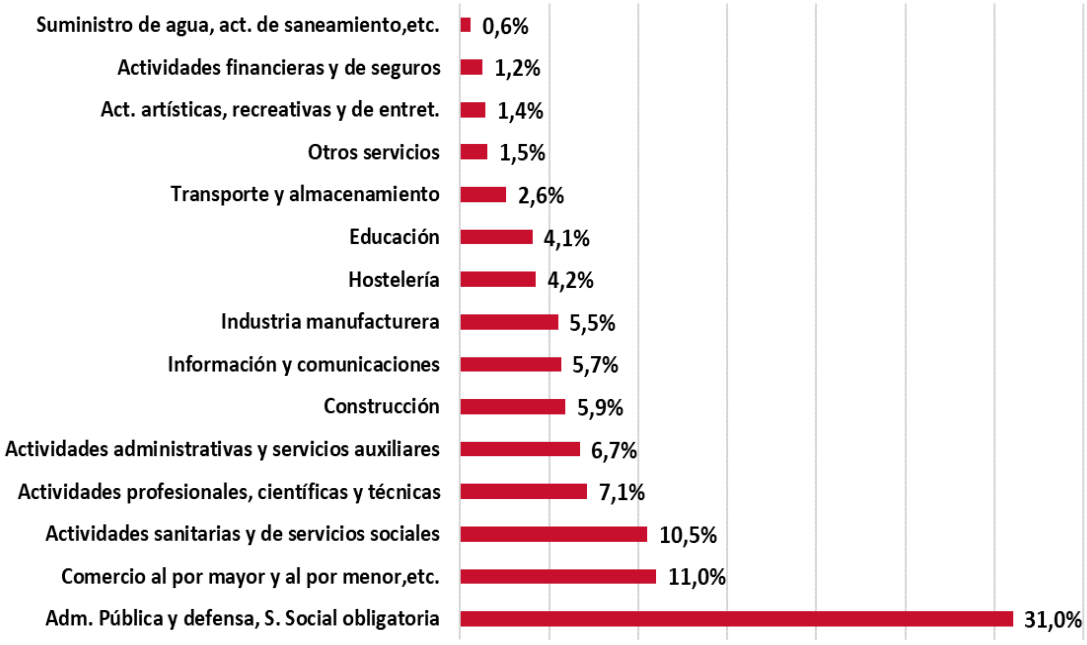


Fuente: SEC UGT a partir de INE.

Necesidades sociales no cubiertas y la elevada precariedad laboral explican la diferente incidencia sectorial

Por **ramas de actividad**, se observan comportamientos diferenciados, aunque en muchos casos se pueden encontrar causas comunes, como se refiere en los siguientes apartados.

G7 - Distribución de vacantes por sección económica
Porcentaje sobre el total, 2021



Fuente: SEC UGT a partir de INE.

Casi la mitad de las vacantes se agrupan en ramas con un peso importante del empleo público

Un porcentaje destacable del número de vacantes se ubica en actividades económicas con una fuerte presencia de empleo público:

- **Casi un tercio (31%) de los puestos sin cubrir en 2021 se concentraban en la rama de 'Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria'**, donde la práctica totalidad de los afiliados son empleados públicos.

- **Si se incorpora las secciones de 'Actividades sanitarias y de servicios sociales' y 'Educación',** con un nivel de afiliación pública del 69% y 44%, respectivamente[5], **la cuota de vacantes se incrementa hasta el 45,6%**, esto es, **casi la mitad del total de vacantes**.

Estos resultados guardan una estrecha relación con **dos factores**:

- De un lado, el **ineficiente funcionamiento de los procesos de oposición pública hasta 2021**, ya que **las plazas ofertadas no se han cubierto en su totalidad**, con **tasas de cobertura inferiores al 70% en muchos cuerpos y escalas de Administración del Estado[6].** Todo ello a pesar de la **necesidad de rejuvenecer las plantillas** (los menores de 40 años apenas representan un 12,33% del total) **y reforzar los efectivos**, ya que en los últimos 10 años las Administraciones Públicas solo han aumentado un 1% el volumen de empleados[7].

- De otro lado, -y especialmente en el caso de las actividades sanitarias y la educación, que suponen también una fuente de empleo privado- cabe destacar también **la elevada precariedad como uno de los factores explicativos del alto número de vacantes**. En este sentido, se trata de actividades económicas donde ha existido **un alto porcentaje temporalidad[8]** (influido también por el importante peso de las contrataciones de interinos), que se sitúa **por encima de la media nacional** (34,7% en Actividades sanitarias y un 29,8% en Educación, frente a un promedio nacional del 25,1%). De igual modo, han sido áreas de empleo donde la **tasa de parcialidad también ha sido más elevada**, registrándose porcentajes del 14,5 y 17,7%, respectivamente (mientras que la media nacional fue del 13,9% en 2021).

[5] Datos de diciembre de 2021.

[6] Los datos se pueden consultar en el siguiente informe elaborado por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública:
https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/prensa/notas_de_prensa/notas/2021/05/ORIENTACIONES.pdf

[7] Datos del último 'Boletín del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas', de julio de 2021, que se puede consultar en el siguiente enlace:
https://www.mptfp.gob.es/portal/prensa/actualidad/noticias/2021/06/20210630.html

[8] Se puede consultar un resumen de los principales indicadores que definen la calidad del empleo por rama económica en la tabla Anexo situada al final del documento.

No obstante, es preciso señalar que **esta situación ha comenzado a modificarse**. Los **recientes acuerdos entre el Gobierno y los sindicatos**[9] -entre ellos UGT- **suponen un giro importante en esta situación, abriendo un importante número de plazas de empleo público, impulsando su estabilización** e incorporando medidas para agilizar los procesos selectivos a través del diálogo social y que la cobertura de las plazas sea más rápida, aproximando el máximo posible el momento de incorporación de los nuevos efectivos a la publicación de las ofertas.

Un tercio de las vacantes se encuentra en actividades del sector privado con elevada precariedad laboral

La **baja calidad de las condiciones laborales** ofertadas supone, sin lugar a duda, una de las principales razones **que explicarían** el número de vacantes en España, en sus múltiples variables: **unos salarios muy bajos** (el sueldo más habitual es de apenas 1.000 euros netos al mes), insuficiente en muchos casos para poder permitir siquiera acceder a una vivienda[10]; **unas elevadas tasas de temporalidad o parcialidad; un fraudulento uso de las horas extras; o una política de prevención de riesgos laborales deficitaria,** por citar algunos de los problemas más extendidos en nuestro mercado laboral. En este sentido, **alrededor del 33% de las vacantes** (cerca de 37 mil) **parecen mostrar una relación directa con al menos dos de los factores señalados anteriormente**, pudiéndose desglosar el análisis en **dos grupos:**

- Por un lado, las ramas de '**Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas'**, '**Actividades administrativas y servicios auxiliares'**, **'Hostelería, 'Otros servicios'** y '**Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento',** que agrupan 28 mil vacantes (casi un 25% del total) y presentan un **salario anual promedio que, como mínimo, es un 25% inferior a la media nacional**[11]**.** En suma, a la escasa retribución salarial, en todos los casos se registran también tasas de temporalidad y/o parcialidad superiores a la media nacional.

- Por otro, las ramas de **'Construcción'** y **'Transporte y almacenamiento', que acumulan 9.500 vacantes (un 8,5% del total).** En este caso, si bien presentan un promedio salarial por debajo de la media nacional, no se aprecia una brecha tan amplia como en el anterior grupo; aunque si **se pueden identificarse otros rasgos de precariedad específicos.**

[9] Estos acuerdos del diálogo social se han plasmado en la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público,* y en el *Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022*.

[10] Según los últimos datos de Eurostat (2020), un 48,7% de los inquilinos e inquilinas viven en riesgo de pobreza o exclusión social, dedicando un promedio del 35,9% de su renta a pagar el alquiler, en contraste con el 25,8% del promedio europeo.

[11] A excepción de la rama de 'Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas', donde el salario anual es un 13,4% inferior a la media nacional, aunque la brecha registrada en el promedio salarial a tiempo completo se eleva al 21%.

- En **'Construcción'** cabe destacar la **elevada tasa de temporalidad (35,1%),** 10 puntos por encima de la media nacional, por lo que **la alta rotación laboral imposibilita en muchos casos un desarrollo profesional estable y duradero en el tiempo.** Además, se trata de una actividad que exige, en muchas ocupaciones, un esfuerzo físico notable, un problema que se agrava debido al **excesivo número de horas trabajadas** (registrando un promedio de 41,1 horas a tiempo completo, 0,9 más que el promedio nacional). Como tercer factor a destacar, y directamente relacionado con los dos anteriores, cabe añadir que se trata de una actividad asociada a **una política de prevención de riesgos históricamente deficitaria,** un problema que se hace extensible también a la rama de la industria manufacturera. Sin ir más lejos, durante el primer trimestre del año el sector de la construcción ha registrado el tercer dato más elevado de accidentes de trabajo en jornada con baja, hasta un total de 19 mil, acumulando a su vez el segundo mayor número de accidentes de trabajo mortales (35)[12].

- Por último, en '**Transporte y almacenamiento'**, el salario anual prácticamente está en línea con la media nacional (en términos absolutos, solo existe una diferencia de 27 euros), aunque la brecha en la modalidad de jornada a tiempo completo es de un 11%. Sin embargo, se trata de **una de las actividades donde existe un mayor uso abusivo de las horas extras**, con un alto porcentaje –respecto al resto de ramas- de asalariados que declaran hacer horas extras, de las cuales **hasta un 45,9% no se acaban pagando**. Esto explica, además, el elevado número de horas trabajadas a tiempo completo, alcanzando un promedio de 41,4 semanales, 1,2 más que la media nacional.

En el 20% restante de las vacantes ganan peso otros factores, además de la baja calidad del empleo

En este sentido, se trata de ramas económicas donde **sería necesario un análisis más detallado de las ocupaciones específicas en las que se ubican las vacantes**, sobre todo en el caso de **'Actividades profesionales, científicas y técnicas'** y '**Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación'**, donde más allá del alto número de horas extras no pagadas (más de un 70% en ambos casos), no se registran valores especialmente desfavorables respecto a los principales indicadores que definen la precariedad laboral.

Sin embargo, cabe detenerse en el caso específico de los puestos sin cubrir en la rama de '**Información y comunicaciones'**, donde el número de vacantes (hasta 6.334 en 2021, un 5,7% del total) puede estar influido por una **posible brecha respecto al nivel de formación solicitada**, especialmente en competencia digitales específicas, al tratarse de un área de empleo que incorpora actividades de informática y las telecomunicaciones. En todo caso,

[12] Se pueden consultar los datos en el siguiente informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat22_03/ATR_03_2022_Resumen.pdf

es precisar matizar la trascendencia de esta situación, a menudo magnificada en los medios.

Lo cierto es que **solo un 10% de las empresas españolas intentaron contratar a un tecnólogo en 2021**. Dicho de otro modo, el 90% de las empresas de nuestro país no necesitó a un perfil tecnológico durante 2021, y de ellas, **solo el 2,5% tuvieron alguna dificultad para cubrir el puesto**. Sólo en el caso de las empresas grandes (más de 250 personas trabajadoras) la necesidad de este empleo especializado podría llegar a ser un cierto problema, puesto el porcentaje de las que intentaron contratar a alguien con este perfil de cualificación alcanzó el 36%, y el 15% de ellas manifestó haber tenido dificultades para hacerlo. En el resto de las compañías, el empleo digital es, hoy por hoy, casi testimonial[13]. Por otro lado, nada de esto es ajeno al **problema generalizado que afecta al conjunto del tejido empresarial** español, cuyo grado de inversión en I+D+I y aprovechamiento de las TIC se encuentra muy retrasado respecto a la media europea[14].

Conclusiones

A pesar de la recurrencia de noticias en los últimos meses sobre las supuestas dificultades de algunas empresas y actividades para contratar trabajadores que ocupen puestos de trabajo vacantes, **los datos desmienten en términos generales la existencia de un problema significativo en este aspecto en España** y, además, ofrecen pistas sobre las raíces que poseen aquellas situaciones en las que sí se puede constatar algún tipo de fricción a la hora de encontrar personas para cubrir determinados empleos, y que se concentran en **tres factores: la elevada precariedad laboral existente, la ineficacia de las políticas activas de empleo y las disfunciones en la interacción entre el modelo formativo y el productivo, que afectarían especialmente a aquellos sectores de alto nivel tecnológico.**

En este sentido, algunas de las cuestiones que se observan en el análisis son las siguientes:

- Aunque el número de empleos vacantes en España sigue una tendencia creciente y en 2021 alcanzó la cifra más elevada desde 2014 (111.087), **su tasa de vacantes es la más baja de toda la Unión Europea** (0,7% frente a 2,8% de media de la eurozona). Por tanto, aunque se trate de un fenómeno que precise atención, **su impacto es aún reducido, y no existen razones para la alarma.**

- **Las vacantes existentes se encuentran bastante concentradas geográficamente.** La suma de las existentes en la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana acumulan 78.210 de los 111.807 puestos sin cubrir en 2021, esto es, un 70% de todos ellos, superior al cerca de 60% que suponen estas mismas cuatro CCAA respecto de la ocupación o de la actividad totales**.**

[13] *Empleo tecnológico en el mercado laboral español. Una visión crítica*. Estudio nº 23. Servicio de Estudios de la Confederación UGT. Abril 2022.

[14] Para profundizar más al respecto, consultar: *Digitalización de la empresa española. 3ª edición 2021*. Estudio nº 18. Servicio de Estudios de la Confederación UGT. Noviembre 2021.

- **Dos de cada tres vacantes** (67,8%) **se ubican en pequeñas y medianas empresas**, siendo las que cuentan con menos de 50 trabajadores en nómina las que mayor cuota de puestos sin cubrir acumulan (43,5%). Sin embargo, hasta **un 95% de las empresas españolas encuestadas declararon no tener vacantes por no necesitar ningún trabajador adicional**, por lo que no se trata de un problema recurrente entre el tejido empresarial.

- Por **ramas de actividad**, se observan comportamientos diferenciados, aunque en muchos casos se pueden encontrar causas comunes:

    - **Casi la mitad de las vacantes** (45,6%) **se agrupan en ramas con un peso importante del empleo público:** 'Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria' (31%); 'Actividades sanitarias y de servicios sociales' y 'Educación'. Esto tiene relación con **dos factores**: de un lado, **el ineficiente funcionamiento de los procesos de oposición pública hasta 2021**, con tasas de cobertura insuficientes, a pesar de la existencia de necesidades sociales no cubiertas y de la necesidad de rejuvenecer las plantillas; de otro, la **elevada temporalidad** (influido por el importante peso de los interinos) **y parcialidad que ha existido**, que se han situado por encima de la media nacional. Esta situación ha comenzado a modificarse con los **recientes acuerdos entre el Gobierno y los sindicatos**, que han modificado la política pública de empleo y que suponen un giro importante en esta situación, **aumentando la cobertura de puestos e impulsando su estabilización**.

    - **Un tercio de las vacantes** (cerca de 37 mil) **se encuentra en actividades del sector privado con muy alta precariedad labor**al, definida en función de sus diversas variables: bajos salarios, elevadas tasas de temporalidad o parcialidad, uso abusivo y fraudulento de las horas extras o una política de prevención de riesgos laborales deficitaria, por citar los principales.

    - **En el 20% restante de las vacantes**, además de la baja calidad del empleo, **pueden ganar peso otros factores**, como pueden ser, entre otros, un **desacople entre la formación o cualificación de la persona trabajadora y la requerida por la empresa**, que se puede hacer más evidente en el caso de algunas competencias digitales específicas y de reciente desarrollo, especialmente en determinadas ocupaciones de la rama de 'Información y Comunicaciones'. No obstante, hay que recordar que solo un 10% de las empresas españolas intentaron contratar a un tecnólogo en 2021, y de ellas, únicamente el 2,5% tuvieron alguna dificultad para cubrir el puesto, si bien las dificultades son mayores en las empresas grandes.

Por último, cabe recordar que dos de cada tres personas en situación de desempleo se encuentran en España en riesgo de pobreza o exclusión social, por lo que no pueden permitirse rechazar una oferta de empleo, con indiferencia de las condiciones asociadas al mismo. Son datos que refuerzan la idea de que **las causas de la puntual falta de personas dispuestas a trabajar en alguna actividad son, en términos generales, ajenas a la voluntariedad de las mismas.**

No hay, en definitiva, un problema de *gran dimisión* voluntaria de las personas trabajadoras (especialmente jóvenes) de sus empleos en busca de nuevos horizontes vitales; ni tampoco existe la necesidad efectiva de modificar las condiciones de entrada a España de personas migrantes para cubrir puestos de trabajo vacantes. Lo que existe, en los casos en los que se constata la eventual existencia de vacantes, es la **imposibilidad real de acceder a un empleo en condiciones dignas, tengan los trabajadores la nacionalidad que tengan.** Todo ello como consecuencia de un sistema económico y laboral que se ha basado tradicionalmente en un empeoramiento continuo de las condiciones de trabajo y los salarios, generando unas rentas laborales cada vez más insuficientes para llegar a fin de mes o emanciparse de la vivienda familiar.

En este contexto, **la solución pasa por un cambio estructural que promueva una revalorización del trabajo, generando empleos más estables, seguros y mejor retribuidos.** La última reforma laboral camina en el sentido correcto, al atacar algunas de las principales disfunciones de nuestro sistema de contratación y recuperar algunos equilibrios esenciales de la negociación colectiva. Pero no es suficiente. Estos cambios deberán ampliarse a ámbitos de las relaciones laborales que aún reflejan disfunciones fundamentales, como la regulación del despido o la introducción de mecanismos más eficientes de flexibilidad interna y conciliación con la vida personal, e inscribirse en un contexto de cambio de mayor calado para construir de manera colectiva un nuevo contrato social y medioambiental.

Anexo: Tabla-Resumen de los principales indicadores laborales por sección de actividad (CNAE-09)

Últimos datos disponibles

	NÚMERO DE VACANTES	TIPO DE CONTRATO Y JORNADA		SALARIOS BRUTOS			HORAS EXTRAS			PROMEDIO HORAS SEMANALES EN EMPLEO PRINCIPAL	
		Tasa de temporalidad	Tasa de parcialidad	Salario medio anual	Salario medio mensual - T.completo	Salario medio mensual - T.parcial	Horas extras no pagadas (% del total)	Asalariados que realizan horas extras (% del total)	Asalariados que realizan horas extras no pagadas (% del total)	T.Completo	T. Parcial
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	34.705	23,7	4,0	31.091	2.876	1.066	48,1%	3,6%	1,7%	37,5	22,0
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12.313	18,9	15,6	21.121	1.783	793	51,3%	4,4%	1,9%	37,1	17,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	11.767	34,7	14,5	27.557	2.608	1.078	21,9%	4,6%	1,4%	39,1	18,2
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	7.964	16,9	9,9	28.150	2.475	1.026	72,1%	7,0%	5,0%	39,9	20,0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	7.505	25,0	24,4	17.108	1.696	658	28,0%	3,6%	0,9%	38,9	20,2
F Construcción	6.599	35,1	4,8	22.789	1.916	997	22,1%	5,5%	1,4%	41,1	21,4
J Información y comunicaciones	6.334	13,7	6,4	34.641	2.966	1.049	68,3%	6,2%	4,0%	41,3	22,4
C Industria manufacturera	6.140	17,6	4,9	27.605	2.338	930	35,6%	5,6%	2,0%	40,6	21,9
I Hostelería	4.746	32,6	27,7	14.562	1.376	556	38,6%	4,7%	1,4%	41,2	22,2
P Educación	4.539	29,8	17,7	25.913	2.900	1.092	88,1%	4,1%	3,4%	37,9	21,5
H Transporte y almacenamiento	2.896	22,1	8,5	24.369	2.027	882	45,9%	5,6%	2,2%	41,4	21,4
S Otros servicios	1.702	21,9	21,0	17.067	1.724	715	47,7%	3,3%	1,5%	40,3	22,5
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.575	28,8	29,9	18.088	1.890	659	46,5%	3,3%	0,9%	39,2	21,4
K Actividades financieras y de seguros	1.393	7,8	5,6	44.303	3.283	1.150	84,6%	7,5%	6,2%	40,2	21,8
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	673	15,0	4,8	27.486	2.321	864	26,6%	5,7%	1,5%	43,1	18,4
Total	111.807	25,1	13,9	24.396	2.258	800	45,3%	4,7%	2,1%	40,2	19,8

NOTA: las casillas en verde señalan los datos por sección económica que muestran un peor resultado (o resultado desfavorable) respecto al promedio nacional.

Fuente: SEC UGT a partir de INE. 'Tasa de temporalidad y parcialidad' (Encuesta de Población Activa, 2021); 'Salario medio bruto anual' (Encuesta de Estructura Salarial, 2019); Salarios medios mensuales a tiempo completo y tiempo parcial (Encuesta de Población Activa, 2020); 'Horas extras' (Encuesta de Población Activa, 2021); 'Promedio de horas semanales en empleo principal' (Encuesta de Población Activa, 2021).

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.– que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica a fin de servir a la mayoría

UGT