

Informe del CES
de Castilla y León



Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León



Consejo Económico y Social
de Castilla y León

Edición electrónica disponible en internet:

<https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia>

La reproducción de esta publicación está permitida citando su procedencia.

Edita: Consejo Económico y Social de Castilla y León
Avda. Salamanca, 51 • 47014 Valladolid. España
Tel.: 983 394 200 – 983 394 355
cescyl@cescyl.es – www.cescyl.es

ISBN: 978-84-95308-40-5

**Informe del CES
de Castilla y León**



Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León



Consejo **Económico y Social**
de **Castilla y León**

**Informe del CES
de Castilla y León**



Informe a iniciativa propia

1/2026

ÍNDICE

PARTE I

Informe a iniciativa propia sobre

Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León 5

PARTE II

Documento técnico 37

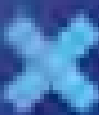


Informe a iniciativa propia sobre Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León



PARTE I

Informe a iniciativa propia aprobado en el Pleno de 13 de febrero de 2026 del Consejo Económico y Social de Castilla y León



Informe del CES de Castilla y León



Informe a iniciativa propia sobre Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León

ÍNDICE

0.- CRONOLOGÍA.....	9
1.- INTRODUCCIÓN.....	11
2.- LAS NECESIDADES DE EMPLEO EN LAS EMPRESAS.....	13
3. CONCLUSIONES.....	21
4. RECOMENDACIONES.....	25



0.- CRONOLOGÍA DEL INFORME

- La Comisión de Mercado Laboral, en su reunión de 19 de marzo de 2024 estudió varias propuestas de Informes a Iniciativa Propia, entre las que se encontraba el análisis provincial de las necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León, acordando trasladar al Presidente del CES las propuestas debatidas en la reunión como posibles temas a estudiar.
- El 13 de noviembre de 2024 el Pleno del CES aprobó por unanimidad la elaboración de un Informe a Iniciativa Propia con el título “Análisis provincial de las necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León”, así como la propuesta de equipo redactor del Documento Técnico, correspondiendo su elaboración a la Comisión de Mercado Laboral.
- La Comisión de Mercado Laboral en su reunión del día 10 de febrero de 2025, en la que participó el Director del equipo redactor propuesto por el Pleno del CES, aprobó el índice y contenido del Documento Técnico del Informe a Iniciativa Propia sobre “Análisis provincial de las necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León”.
- El día 3 de marzo de 2025 se firmó el contrato para la realización de trabajos de carácter científico-técnico del proyecto sobre “Necesidades de Empleo en las empresas de Castilla y León”, siendo responsable del desarrollo del trabajo la Universidad de Salamanca y director del equipo D. Miguel Ángel Malo Ocaña.
- Con fecha 24 de noviembre de 2025, se recibió el Documento Técnico en el CES con el título “Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León” y el día 25 de noviembre es remitido a la Comisión de Mercado Laboral.
- El 16 de diciembre de 2025, se presentó en la Comisión de Mercado Laboral, por parte del director del equipo redactor, el Documento Técnico sobre “Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León”.
- El día 26 de enero de 2026 se reunió la Comisión de Mercado Laboral para analizar y debatir el borrador de Informe a Iniciativa Propia. En esta reunión se acordó que, aunque inicialmente el título acordado incluía el término “análisis provincial”, en base a los datos disponibles para elaborar el Informe definitivamente el título será el mismo que el del Documento Técnico:



“Necesidades de Empleo en las empresas de Castilla y León”. En esta reunión, con las aportaciones de las personas integrantes de la Comisión de Mercado Laboral se hicieron modificaciones en el borrador de Informe y se dio traslado a la Comisión Permanente del CES.

- El 9 de febrero de 2026, la Comisión Permanente del CES analizó el Informe a Iniciativa Propia y lo informó favorablemente, dando traslado al Pleno.
- El Pleno del CES, en su sesión del día 13 de febrero de 2026 aprobó por unanimidad el Informe a Iniciativa Propia 1/2026 sobre “Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León”.



1.- INTRODUCCIÓN

Es de sobra conocido que en los últimos años se viene manifestando por parte de las empresas que cuentan con dificultades para encontrar personas trabajadoras en algunos sectores, territorios y ocupaciones, fenómeno que tiene lugar a nivel internacional en las economías occidentales y de lo que no es ajena España y nuestra Comunidad Autónoma.

La escasez de mano de obra actual viene produciéndose desde antes de la pandemia del COVID19, aunque en los últimos años parece haberse intensificado debido a cambios cíclicos relacionados con la reactivación de la economía tras la crisis de la pandemia, por lo que consideramos pertinente estudiar la escasez de mano de obra como una variable importante a tener en cuenta en el comportamiento del mercado de trabajo.

La escasez de personas trabajadoras tiene lugar a la vez que se dan tasas de desempleo autonómicas y estatales elevadas, lo que hace necesario, desde el punto de vista del CES, profundizar en los problemas de emparejamiento entre las personas que buscan empleo y las vacantes existentes en las empresas.

Según se apunta en el Documento Técnico que acompaña a este Informe la escasez de mano de obra se manifiesta básicamente de dos formas: la primera sería la insuficiencia de fuerza laboral, que tiene lugar cuando la cifra de personas cualificadas para desempeñar de manera adecuada determinados puestos de trabajo es inferior a la cifra de puestos ofertados; mientras la segunda sería el desajuste de competencias, esto es que pudiendo haber suficientes personas demandantes de empleo, estas no cuentan con las competencias necesarias para cubrir las vacantes de las empresas, o pueden estar sobrecualificadas para el puesto o las ofertas no reúnen las condiciones laborales, salariales y de movilidad, entre otras, para poder ser aceptadas.

En el Documento Técnico también se evidencia que el problema de las necesidades de empleo una característica del nuevo mercado laboral, derivada de la falta de personas trabajadoras disponibles, el desajuste en el mercado laboral con personas tanto con baja cualificación como sobrecualificadas, la movilidad geográfica y la pérdida de población.



En el CES consideramos que el problema de emparejamiento y desajuste entre las vacantes existentes y las personas trabajadoras y desempleadas requiere de su análisis como un fenómeno derivado de múltiples causas que, entre todas, tienden a ser un problema estructural, no cíclico, en nuestras sociedades modernas, y que afecta no solo a nuestra Comunidad, sino a nuestro país y a los demás países de la UE-27.

Asimismo, pensamos que las causas de este problema se deben abordar teniendo en cuenta las características concretas y las limitaciones que presenta la oferta de trabajo y, también, los desajustes de competencias profesionales que se producen para cubrir dichas vacantes. En el Consejo consideramos que, ante esta problemática, uno de los retos es mejorar el sistema de intermediación laboral y, que, para ello, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, incorpora herramientas en este sentido, como la Agencia de Empleo, pendientes de desarrollo.

En el Documento Técnico que acompaña a este Informe se apunta que en la Unión Europea se pueden identificar tres factores principales detrás de la escasez de personas trabajadoras: el cambio demográfico, las transiciones digital y ecológica, y las condiciones laborales inadecuadas, lo que tenemos en cuenta en nuestro Informe.



2.- LAS NECESIDADES DE EMPLEO EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN

La fuente estadística principal para estudiar las vacantes es la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), del Instituto Nacional de Estadística (INE) según la cual "se entiende como vacante u oferta de empleo el 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 empresario está tomando medidas activas con objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa". Esta definición sigue la definición estandarizada que se utiliza en los países de la Unión Europea. En las estadísticas de Eurostat la tasa de vacantes se calcula como el número de puestos vacantes dividido por la suma del número de puestos ocupados más el número de vacantes, multiplicado el resultado por cien.

Para completar el análisis de los datos de la ETCL, en el Documento Técnico que acompaña a este informe, se utilizan también los datos de la Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial (EBAE) y los datos de registro de los servicios públicos de empleo.

En lo que se refiere a los datos de **Eurostat** que se pueden analizar en el documento técnico que acompaña a este informe, observamos que la tasa de vacantes para el conjunto de la UE-27 aumentó en el periodo analizado (2013-2025) pasando del 1,2% en 2013 hasta el 3% en 2022 para descender hasta el 2,1% en el segundo trimestre de 2025.

En el caso de España la tasa de vacantes era del 0,6% en 2013, aumentando hasta el 0,9% en los años de 2022 a 2025, siendo la tasa a segundo trimestre de 2025 del 0,8%.

Es decir, los países de la Unión Europea muestran una tendencia al alza en la tasa de vacantes a la que no es ajena nuestro país, pero con cambios más suaves a lo largo del tiempo y valores de la tasa de vacantes en el ámbito nacional y autonómico bastante por debajo de la media de la UE-27.

Según los datos de la **ETCL**, en España se observa una tendencia ascendente en el número total de vacantes, pasando de las 70.000 a las 140.000 en el periodo estudiado (2013-2025), es decir que las vacantes en los últimos años se han duplicado. En Castilla y León también se ha observado una tendencia

ascendente en la cifra de vacantes, pasando de unas 5.000 a 10.000 en el periodo reseñado. Además, en términos relativos, este crecimiento también supera al observado a nivel nacional.

No obstante, hemos de apuntar que en diversos estudios se indica que en España se da un problema de infraestimación de las vacantes, por lo que los datos de la ETCL muestran la tendencia, pero no indican la magnitud del problema con el que cuentan las empresas. Tanto es así que el Instituto Nacional de Estadística anunció en diciembre de 2024 que estudiará una mejora estadística de la ETCL con un proyecto para completar la información de la encuesta con la incorporación de los datos de los portales web de empleo, tanto de datos privados que aparecen en portales web como los de organismos públicos como el SEPE. Se anunciaba igualmente que los datos no estarían disponibles antes de 2027.

Al problema de la medición de vacantes se añade otro, el afloramiento de las vacantes, esto es, que hay un elevado número de empresas que no abren vacantes porque consideran que supondrá un elevado coste cubrirlas, aunque hay que recordar que el coste laboral no es igual en todos los territorios, estando Castilla y León en el puesto octavo en el conjunto de las Comunidades Autónomas españolas con menor coste laboral, según datos de la ETCL de segundo trimestre de 2025. Podemos asimilar la situación de las empresas que no abren vacantes por el elevado coste a la de las personas desempleadas desanimadas, que no buscan empleo porque supone un elevado esfuerzo y estadísticamente serían personas inactivas, pero en el momento que la economía mejora y hay más oportunidades laborales comienzan a buscar activamente empleo y pasan de la situación estadística de inactividad a la de actividad o a la de ocupación, si encuentran empleo.

Se observa en el Documento Técnico, continuando con datos de la ETCL, que la mayoría de las Comunidades Autónomas españolas han permanecido en los mismos niveles de vacantes en el periodo analizado (2013-2025) mientras otras CCAA han experimentado un continuo crecimiento del número de vacantes desde 2013 (Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana). Castilla y León se encuentra en un punto intermedio con un importante crecimiento a partir del primer trimestre del año 2018, frenado por la pandemia, y una tendencia de crecimiento desde el primer trimestre de 2021. De esta forma, desde 2021, la tasa de vacantes de Castilla y León se ha situado entre las más altas del conjunto nacional, de modo que se está intensificado el problema de las vacantes en los últimos años.

Por sectores, según datos de la ETCL en España se observa que entre el tercer trimestre de 2022 y el segundo de 2025, había dos sectores en los que la tasa de vacantes está por encima de la media (en torno al 1,5%), construcción e información y comunicación. Por el contrario, la industria presenta las tasas de vacantes más bajas, en torno al 0,5%.

Según la ETCL hay empresas que no abren vacantes por no tener necesidad, esto es, "porque no necesita ningún trabajador", "por el elevado coste de la contratación" o "por otros motivos", recordando que según esta misma



Encuesta los costes laborales en Castilla y León son más bajos que la media nacional.

En cuanto a las empresas que no abren vacantes por no tener necesidad, tanto para toda España como en Castilla y León el porcentaje se sitúa en torno al 93% subiendo en 2020 y en 2021 hasta casi el 96%. Posteriormente, el porcentaje ha ido disminuyendo, en el caso de España en su conjunto hasta el 91,4% en el segundo trimestre de 2025 y en el de Castilla y León hasta el 88,7%, por debajo de la del conjunto del país. Este descenso muestra que, tras la pandemia, hay un porcentaje mayor de empresas con vacantes abiertas. La brecha entre Castilla y León y el conjunto de España muestra una mayor intensidad de esta tendencia en nuestra Comunidad.

Por su parte, el porcentaje de empresas que dicen no tener vacantes abiertas debido a un elevado coste, tanto en Castilla y León y el conjunto de España tras la pandemia se ha incrementado, especialmente en Castilla y León, que ha llegado en el segundo trimestre de 2025 al 6% (4,20% en el conjunto de España). Los datos de empresas que no abren vacantes por el elevado coste en función del tamaño de la empresa no están disponibles por comunidades autónomas, pero la evolución nacional muestra que el porcentaje de empresas que dicen no tener vacantes por el alto coste de contratación es más elevado en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, oscilando entre el 4% y el 5% antes de la pandemia, bajando al 3% hasta mediados de 2022, y subiendo hasta el 5% en 2025. Al analizar la evolución del mismo porcentaje, pero por sector de actividad, se aprecia que, tras la pandemia, el porcentaje de empresas que no abren vacantes es más alto en el sector de la construcción (superando el 6% en varios trimestres en el ámbito nacional).

Por último, el porcentaje de empresas que dicen no tener vacantes abiertas debido a otros motivos distintos de no necesitarlo o por los elevados costes aumentó a partir de la recuperación de la pandemia y también en mayor medida en Castilla y León que en el conjunto nacional. Estos resultados de la ETCL sobre las empresas que no abren vacantes por una serie de factores que no son no necesitarlos, indican que existe una demanda de empleo por parte de las empresas que no llega a hacerse realidad y explica la existencia de una cierta baja tasa total de vacantes en el ETCL, tanto en nuestra Comunidad como en el resto de las Comunidades Autónomas.

Para completar la información de la ETCL el Documento Técnico que acompaña a este Informe ofrece los datos de la EBAE del Banco de España.

En España, aunque la tasa de vacantes parece baja (alrededor del 0,9%, como hemos apuntado), el 45,6% de las empresas sienten la falta de personal como un freno a su actividad, según los datos sobre condicionantes de la actividad empresarial de la **EBAE (Banco de España)**. Así, la disponibilidad de mano de obra ha más que triplicado su importancia como factor condicionante de la actividad desde finales de 2020 a mediados de 2025, según estos datos, pasando de un 13,3% de empresas que veían la disponibilidad de personas trabajadoras como una limitación relevante al 45,6% referido.

A este problema de escasez de recursos humanos que apuntan las empresas se añade otro, que es que cuanto mayores son las limitaciones para disponer de mano de obra adicional, menor es la inversión planeada por las empresas, es decir, que la falta de personas trabajadoras desincentiva a las empresas para invertir. Además, se muestra que los sectores que planean reducir la inversión son los que cuentan con mayores dificultades para cubrir sus vacantes: hostelería, construcción y agricultura. Por el contrario, las empresas que mayor inversión planean realizar pertenecen a sectores con menos dificultades para cubrir sus empleos, como industria, transporte u ocio y entretenimiento.

Además, y continuando con los datos del Banco de España, en el periodo analizado las empresas se ven afectadas por el problema de cubrir sus vacantes abiertas, aunque las más grandes parecen estar algo menos afectadas.

Otra fuente adicional utilizada en el Documento Técnico que acompaña a este Informe son los **datos registrales de los servicios públicos de empleo**. Es necesario incidir en que no todas las personas desempleadas ni las empresas utilizan los mecanismos de intermediación que ofrecen los servicios públicos de empleo, es más, sólo para los puestos de más difícil cobertura y cuando ya se han agotado otros recursos es cuando se tiende a ofrecer vacantes a través de estos servicios. Por tanto, estadísticamente, los datos representan un porcentaje mínimo y, por lo tanto, no son suficientemente representativos, pero sí dan una imagen de la intensidad del problema, que son aquellos puestos de trabajo más difícil cobertura.

Se han estudiado los datos del periodo comprendido entre 2022 y 2025 sobre demandantes de empleo y de puestos ofertados y contratados en relación a las 50 ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas en cada una de las provincias de Castilla y León.

En primer lugar, al analizar la relación entre las ocupaciones demandadas y las ofertadas, se observa que existe un cierto grado de similitud entre ellas por las empresas en el conjunto de Castilla y León, teniendo Burgos el mayor encaje entre ocupaciones demandadas y ofertadas (correlación del 60%) y Ávila la menor semejanza entre ocupaciones demandadas y ofertadas (correlación del 24%). Las correlaciones bajas ponen de manifiesto la existencia de desajustes en el mercado laboral, debido a que determinadas ocupaciones muy demandadas no se encuentran entre las más ofertadas y viceversa. Aunque, como se ha puesto de manifiesto los desajustes de algunas provincias se compensan con otras, resultando un cierto equilibrio cuando se considera la Comunidad Autónoma en su totalidad. Por sexos se observa una correlación superior para mujeres en comparación con los hombres en la mayoría de las provincias, especialmente en Ávila y Segovia. Es decir que el ajuste entre las ocupaciones solicitadas por las mujeres y las que se concretan en contratos laborales es más elevado que para los hombres.

En cuanto a las ocupaciones más demandadas en las provincias de nuestra Comunidad destacan cuatro: personal de limpieza, vendedores en tiendas



y almacenes, empleados administrativos y peones de industrias manufactureras. En general, las ocupaciones más demandadas en el Servicio Público de Empleo son de baja cualificación, con algunas excepciones de nivel medio. Esto nos lleva a reforzar la idea de que las personas con mayor nivel educativo utilizan otros canales de búsqueda de empleo y que las personas jóvenes altamente cualificadas salen de nuestra Comunidad en busca de oportunidades laborales una vez formadas.

En cuanto a las ocupaciones más ofertadas destacan los auxiliares de enfermería hospitalaria, los ensambladores de maquinaria mecánica y los albañiles, en su mayoría, de cualificación media junto con algunas de cualificación baja, como el personal de limpieza o los peones de la construcción y de la obra pública, siendo estas últimas las que finalmente registran un mayor número de contrataciones.

En lo que se refiere a las ocupaciones más demandadas y ofertadas y aquellas que finalmente se concretan en nuevos contratos en el caso de los hombres, la mayoría de las contrataciones masculinas son de camareros asalariados, peones de industrias manufactureras y peones agrícolas. En el caso de las mujeres las ocupaciones más demandadas son personal de limpieza, vendedoras en tiendas y almacenes, peones de industrias manufactureras y empleadas administrativas coincidiendo mayoritariamente, con las que presentan mayores niveles de contratación en casi todas las provincias, siendo camareras asalariadas la ocupación más contratada en la Comunidad Autónoma. Así, la demanda laboral femenina muestra un mayor grado de correspondencia con las ocupaciones ofertadas que la demanda laboral masculina en general.

Podemos decir que las necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León cuentan con unas características particulares. El problema de desajuste entre los puestos demandados y los puestos ofertados se ve intensificado por factores demográficos muy importantes como son la **despoblación y el envejecimiento** de los que adolece nuestra Comunidad con más intensidad que en otros territorios. Castilla y León, además de perder población (lo que conlleva tener menos personas en edad de trabajar) es una de las comunidades con mayor **dispersión de la población** y un índice de envejecimiento entre los más altos de España, por lo que cabe esperar que ello tenga un impacto directo y negativo en la disponibilidad de mano de obra.

A ello se añade el problema de **la emigración juvenil**, ya que las personas más jóvenes, en ocasiones altamente cualificadas, detectan falta de oportunidades acordes con sus titulaciones y optan por la salida de la Comunidad hacia otros territorios con más oportunidades laborales. Ello a su vez genera un problema de creación de vacantes en puestos cualificados. La emigración juvenil conlleva, por tanto, un problema de coordinación, de una parte, una baja absorción del mercado de trabajo castellano y leonés de personas jóvenes tituladas y por otro lado generación de vacantes de empleos de alta cualificación.

Es decir, que el problema demográfico afecta a las vacantes directamente de modo que la despoblación interactúa con menos personas en edad de trabajar y, además, en nuestra Comunidad con la fuga de talento joven, ya que hay menos personas, las personas que hay son mayores (envejecimiento de la población) y se produce a la vez una salida de personas jóvenes cualificadas (lo que conlleva un desperdicio de talento). Además, la dispersión geográfica, agravada con múltiples y pequeños asentamientos poblacionales existentes en una Comunidad Autónoma tan extensa como la nuestra, empeora esta situación.

Asimismo, existe un claro desajuste del empleo en Castilla y León en cuanto a puestos ofertados y demandados, ya que, según los datos del SEPE, mayoritariamente las personas desempleadas buscan puestos de baja cualificación, mientras que las empresas ofertan vacantes de cualificación media. Siendo los puestos más demandados personal de limpieza, vendedores en tiendas y peones de industrias manufactureras, mientras los puestos más ofertados por las empresas son auxiliares de enfermería, ensambladores de maquinaria y albañiles.

Los sectores que presentan **problemas de desajuste en toda la Comunidad son hostelería y construcción**, pero el desajuste del empleo no es homogéneo desde el punto de vista geográfico, ya que cada una de las provincias de nuestra Comunidad tiene unas peculiaridades propias en cuanto a vacantes en determinados sectores y puestos. Así, a modo de ejemplo, en la provincia de Burgos se detecta una necesidad de oficios industriales, en la provincia de León existe una alta demanda de perfiles técnicos y sanitarios, en la provincia de Valladolid se observan necesidades de la industria (como mecánicos y ajustadores) y sanidad, mientras en Segovia, además de algunos de los puestos anteriores se detecta una necesidad de profesores de formación profesional.

Asimismo, en el Documento Técnico se ofrecen datos procedentes de **encuestas cualitativas realizadas a expertos** contenidos en los informes provinciales del SEPE (Observatorio de las Ocupaciones). Se trata de un análisis que muestra que las dificultades por la escasez de personas trabajadoras se dan en todas las provincias en perfiles como cocineros, camareros, albañiles, fontaneros y conductores de camión, habiendo diferencias entre provincias relacionadas con las diferencias sectoriales de sus mercados de trabajo. Estos sectores en los que hay escasez de fuerza laboral coinciden en general con los de más dificultad en España y Europa, **hostelería, transporte y construcción**. Por lo que respecta a las causas señaladas para la dificultad de cobertura de las vacantes, por un lado, se señala que existe una falta de personas candidatas sobre lo que tiene mucha influencia en nuestra Comunidad las cuestiones demográficas y por otro lado apuntan a unas condiciones laborales y salariales que no resultan atractivas para la fuerza laboral. Además de ello se añaden otros factores como falta de competencias técnicas o falta de experiencia. A todo ello habría que añadir los problemas de movilidad, el transporte y, sobre todo, el de la vivienda en general (escasez, costes, etc.) y, en particular, los altos costes de la vivienda en alquiler, que dificultan sobremanera dicha movilidad.



Además de lo señalado, en Castilla y León se observan vacantes de perfil “agroindustrial” con ocupaciones difíciles de cubrir en mantenimiento de maquinaria e industria alimentaria. Esto es debido a que la estructura productiva de la Comunidad en la que tiene una significativa importancia el sector agrícola y la industria manufacturera genera necesidades de empleo específicas que resultan de difícil cobertura. Se ha detectado una carencia de mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial, matarifes, panaderos y trabajadores cualificados para la industria alimentaria, especialmente en Valladolid, Palencia o Zamora.

En la Unión Europea las ocupaciones con mayor escasez de personas trabajadoras se dan en sanidad, software, construcción e ingeniería, de modo que las mayores vacantes se dan en profesiones de alta cualificación, especialmente en TIC. Los factores principales de la escasez de personas trabajadoras en la UE son el cambio demográfico (menos personas en edad de trabajar), las transiciones digital y ecológica (con la creación de empleo ligado a nuevos requisitos profesionales) y las condiciones laborales inadecuadas (especialmente en ocupaciones que requieren habilidades manuales, menores niveles educativos o implican mayores riesgos para la salud y la seguridad en los sectores de la salud, los cuidados residenciales, el transporte y el sector agrícola). La escasez de personas trabajadoras no se manifiesta de la misma manera en todos los países de la UE, elaborándose en el Documento Técnico una comparativa de Alemania, Italia y Francia.

En cuanto a las medidas puestas en marcha, algunos países cuentan con programas específicos para mejorar las competencias digitales (ReDI en Alemania, GEN en Francia, Crescere in Digitale en Italia). Francia destaca por una iniciativa centrada en el sector de la agricultura (Hectar).

En lo que se refiere a las medidas que se están llevando a cabo por las diferentes administraciones públicas y en distintos territorios de España, para intentar paliar el problema de las necesidades de empleo de las empresas, se observa en el Documento Técnico que se trata de planes o estrategias que ya venían aplicándose con anterioridad a las que se le añaden algunas medidas relativas a la problemática de las vacantes.

En España las necesidades de empleo afectan de forma general a empresas de los sectores de la construcción y la hostelería, y las comunidades autónomas coinciden mayoritariamente en el uso de medidas articuladas a través de la Garantía Juvenil y fórmulas mixtas de formación y empleo.

Para mitigar la escasez de mano de obra, Castilla y León implementa medidas que están en línea con la tendencia nacional, destacando la formación profesional con compromiso de contratación, programas de digitalización y de retorno de talento. Si bien estas herramientas se consideran pertinentes, el análisis sugiere que podrían resultar insuficientes para cubrir las necesidades más específicas del tejido productivo regional, como las de la industria cárnica o la reparación de maquinaria agrícola, sectores donde la falta de relevo generacional y el escaso atractivo para los jóvenes son determinantes.



Aunque en la actualidad se están llevando a cabo políticas que pueden incidir en las vacantes, es cierto que no se están realizando programas o planes integrales para acometer un problema que, desde el punto de vista del CES, es uno de los principales, ahora ya de carácter estructural, con el que cuenta el mercado de trabajo actual y, previsiblemente, de futuro, que requiere de medidas y posibles soluciones integrales, no dispersas, y que se lleven a cabo a corto, medio y largo plazo.



3. CONCLUSIONES

Como cuestión previa es preciso señalar que el problema de las necesidades de empleo de las empresas como demanda de fuerza laboral insatisfecha se extiende, no sólo a nuestra Comunidad, sino al resto de España y a los países de nuestro entorno e incluso a otros países de renta media o en vías de desarrollo.

Por tanto, una de las principales conclusiones a las que llegamos con el análisis realizado es que el problema de las vacantes es un fenómeno estructural que afecta al mercado laboral en toda la UE-27, ya que desde 2013, la tasa de vacantes en la UE-27 llegó a más que duplicarse.

Asimismo, debemos apuntar que los datos muestran que las necesidades de empleo se detectaban antes de la pandemia, si bien después del retorno a la actividad y recuperación económica posterior a la pandemia se ha retomado la tendencia, señalándose como una característica propia del mercado de trabajo.

El problema de las necesidades de empleo de las empresas, o vacantes, debemos entenderlo desde, al menos, dos perspectivas. La primera como escasez desde el punto de vista demográfico, de pocas personas disponibles para ocupar los puestos ofertados y otra como desajuste, tanto de competencias y de condiciones laborales, así como desajuste geográfico o de movilidad.

Nuestra Comunidad no es ajena a este problema del mercado laboral, y si bien teniendo características compartidas con el resto de España y otros países de nuestro entorno, cuenta con características propias que han de tener, desde el punto de vista del CES, una atención más específica.

En este sentido en Castilla y León el problema de las vacantes se ve condicionado por el **reto demográfico** como consecuencia de la baja natalidad desde hace ya muchos años y el decreciente saldo vegetativo entre nacimientos y defunciones, que va muy previsiblemente a continuar siendo así durante muchos años, el cual tiene, al menos de momento, como solución la llegada de personas inmigrantes. Es decir, que no sólo es que haya una población más envejecida y dispersa que en otros territorios, sino que además la salida de jóvenes (mayoritariamente altamente cualificados) viene a

intensificar el problema. Por otra parte, además el problema de las necesidades de empleo en nuestra Comunidad es más intenso que en el resto de España.

Castilla y León ha experimentado un incremento significativo de la cifra de vacantes desde 2018 y que se acentuado tras la pandemia. Además, nuestra Comunidad presenta una de las **tasas de vacantes más elevadas del conjunto de las Comunidades Autónomas** desde 2021. Estos datos contrastan con los de otras Comunidades Autónomas con características socioeconómicas similares, por lo que podemos concluir que se trata de un problema estructural por los motivos ya expuestos (falta de personas autóctonas, despoblación, dispersión, fuga de jóvenes, etc.) y el desajuste multicausal entre la oferta y la demanda de trabajo, donde se encuentran las competencias laborales requeridas y las ofrecidas por la población activa, las condiciones laborales y salariales, los problemas de movilidad y de vivienda, etc.

Además, al estudiar los motivos que alegan algunas de las empresas para no tener vacantes abiertas desde 2021, aumenta el porcentaje de aquellas que alegan no tener vacantes abiertas por los costes asociados a las mismas o por otros motivos, como ya hemos mencionado anteriormente. En Castilla y León el motivo de los costes laborales asociados (6,0%) es más intenso que en el conjunto de España (4,2%), aunque recordemos que los costes laborales son más bajos en nuestra Comunidad que en el conjunto de España.

A un nivel más global, en toda esta problemática incide, además, el cierto consenso existente en que **las estadísticas actuales no realizan una medición adecuada** del problema de la escasez de personas trabajadoras en España, lo que impediría tener una imagen más fiel de esta realidad, de tal manera que las estadísticas de Eurostat muestran una tendencia en España similar a la de otros países de la UE, pero en un nivel más bajo. En este sentido, los datos disponibles a segundo trimestre de 2025 reflejan una *JVR* (Job Vacancy Rate; esto es, un porcentaje de puestos de trabajo vacantes sobre el total de puestos disponibles del 0,8% (superando únicamente a Polonia y Rumanía), lejos de la media de la Unión del 2,1% y aún más del país que presentaba el valor más elevado, Países Bajos (con un 4,2%).

En nuestro país, y tal y como ya hemos apuntado, la principal fuente de datos para la medición oficial de puestos vacantes es la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) que reflejan, a segundo trimestre de 2025, la existencia de 149.739 puestos vacantes a nivel nacional y 9.632 en nuestra Comunidad. Aunque la metodología de esta Encuesta cumple plenamente con los requerimientos del Reglamento CE 453/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativo a las estadísticas trimestrales sobre vacantes de empleo, así como con los de su Reglamento de aplicación (CE) 19/2009 de la Comisión, de 13 de enero de 2009, el propio INE en su Boletín Estadístico 02/2024 sobre "La estadística de vacantes en España y en la UE" de mayo de dicho año, viene a reconocer la conveniencia de incluir en las estadísticas actuales datos de los portales web de búsqueda de empleo (convenientemente depurados a través de técnicas de rastreo web o acceso directo mediante una interfaz de programación de aplicaciones) para completar la información que hasta el momento viene obteniéndose a través de



la ETCL, en similares términos a como viene haciéndose desde hace un tiempo desde Eurostat y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP).

También la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo abarca esta problemática** previendo el establecimiento de una tasa de intermediación que permita medir el impacto de las atenciones a las personas en sus transiciones al empleo y la efectividad en la atención a las empresas que solicitan cubrir sus puestos vacantes (artículo 36). Además, entre el catálogo de servicios garantizados de la nueva Agencia Española de Empleo y de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas se encuentra la *“identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa”* (artículo 57) y para poder acceder a este catálogo de servicios garantizados una de las obligaciones que se establecen para personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo es comunicar los puestos vacantes con los que cuenten *“en los términos que reglamentariamente se establezcan”* (artículo 59).

Sin embargo, ninguno de los desarrollos reglamentarios previstos se han acometido hasta el presente momento y sin que, de hecho, se haya producido aún la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la nueva Agencia, por lo que todas estas prescripciones no han podido producir aún efecto alguno en el mercado de trabajo, incluyendo la relativa a la comunicación de los puestos vacantes, lo que podría favorecer tener un conocimiento más ajustado de la realidad laboral en este ámbito y ante las ciertas limitaciones que parecen presentar las estadísticas actualmente.

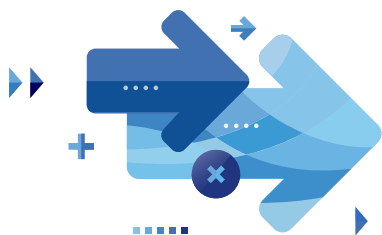
A juicio del Consejo, y aunque la cuestión de la metodología de las estadísticas excede del ámbito competencial de nuestra Comunidad, estamos ante una cuestión importante, en cuanto que contar con datos más ajustados a la realidad facilitaría conocer mejor los desajustes existentes en el mercado laboral y en qué medida debe mejorar la oferta de las demandas formativas que no estén siendo satisfechas tanto por los servicios públicos de empleo (el ECyL, en nuestro caso) como por el propio sistema educativo, con especial énfasis en la cobertura por el sistema de Formación Profesional o por las propias empresas. Desde esta perspectiva, creemos que seguir mejorando en la detección y el diagnóstico de las necesidades de empleo del sector productivo de nuestra Comunidad puede resultar un aspecto clave a la hora de diseñar la política formativa de empleo.

En este sentido y tal y como ya se ha adelantado en el apartado 2 de este Informe, del análisis efectuado en el Documento Técnico se deriva que, si bien el desajuste que se viene observando en el ámbito nacional (hostelería, construcción, transportes, principalmente) se reproduce también en nuestra Comunidad, lo cierto es que Castilla y León presentaría especificidades relacionadas tanto con lo mencionado previamente (esto es, que la despoblación y baja densidad de población existente en buena parte de nuestro ámbito territorial estaría fomentando que personas jóvenes cualificadas abandonen nuestra Comunidad y desincentivando la creación de empresas con puestos de alta cualificación) como con nuestro propio tejido produc-



tivo, observándose una falta de vacantes relacionadas con la maquinaria y mantenimiento e industria del sector agroindustrial propias de nuestro territorio.

Por otra parte, el análisis efectuado a partir de los datos extraídos del ECyL y de los Informes Provinciales del SEPE (la única manera de contar con referencias provincializadas, aunque debe tenerse en cuenta que las vacantes con las que cuentan los Servicios Públicos de Empleo al menos hasta el momento suelen ser las que presentan mayores dificultades de cobertura, con lo que ello implica a la hora de interpretar estos datos) evidencian, asimismo, **particularidades en las distintas provincias de nuestra Comunidad** (con ciertos déficits específicos como los de perfiles técnicos de León, personal en industria y personal sanitario en Valladolid o profesorado de Formación Profesional en Segovia) lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir mejorando las actuaciones en una escala provincial, lo que entendemos tiene diversas implicaciones como plantear nuevos sistemas de recogida de información que permitieran una mejor gestión integrada del mayor número posible de vacantes o el fomento de una participación más activa de agentes económicos y sociales en los ámbitos de la organización provincial de los servicios públicos de empleo, tanto estatal (SEPE) como autonómico (ECyL).



4. RECOMENDACIONES

- 1.- En primer lugar, y como recomendación general, consideramos necesario **abordar el problema de las vacantes en las empresas de forma global**, por todos los organismos implicados en la materia (que son muchos y de los tres ámbitos territoriales) y, también de las organizaciones empresariales y sindicales en general, y las más representativas en particular, de manera seria y urgente, tratando de dar respuesta a este problema que afecta a las empresas y a las personas trabajadoras. Además, en países como el nuestro el mencionado problema coexiste con tasas de desempleo relativamente altas y, por tanto, conlleva una variable importante más que debe coadyuvar en la lucha contra el desempleo y la posible consecución del pleno empleo en todos los ámbitos territoriales, objetivo de país y de nuestra Comunidad.
- 2.- Como se ha indicado en este Informe, la dificultad de las necesidades de empleo de las empresas se ha convertido seguramente en un problema estructural del mercado de trabajo por lo que, desde el punto de vista del CES, es necesario que, para intentar solucionarlo o al menos paliarlo de forma importante, se ejecuten **medidas integrales con perspectiva a corto, medio y largo plazo**, estatales, autonómicas y por las entidades locales, mejorando las actuales medidas que son dispersas y aisladas en este ámbito. Desde esta perspectiva, son de vital importancia e influencia en los Estados miembros las políticas laborales, de empleo y formación articuladas desde la Unión Europea.
- 3.- El CES considera que para Castilla y León las dificultades en esta materia son mayores, en general, que en otros territorios debido a las **características propias de nuestra Comunidad**: entre ellas, la despoblación, la falta de personas en edad de trabajar, la fuga de personas jóvenes principalmente bien cualificadas, la gran dispersión geográfica, el gran número de núcleos pequeños urbanos y, también, por la dispersión empresarial en zonas muy concretas de la Comunidad y, asimismo, influyen los aspectos derivados del tamaño de las empresas, al tener mayor presencia de micropymes y autónomos que otros ámbitos territoriales.

A ello habría que añadir las características de los sectores, actividades y puestos concretos en el conjunto de España y de la Unión Europea: en muchos casos las condiciones salariales y laborales (jornada, conciliación, etc.), claves en la mayoría de los casos de vacantes de tipo sectorial, así como las derivadas de la falta de competencias y/o formación profesionales necesarias para casar oferta y demanda, los problemas de intermediación y de acreditación de competencias o los derivados del transporte y la movilidad en general, así como los provenientes, en estos tiempos más si cabe, de la carestía de la vivienda en propiedad y especialmente de la vivienda en alquiler.

- 4.- En todo caso, el CES constata que el problema de las vacantes en España y en Castilla y León siendo importante, es menor en términos cuantitativos, en las tasas de vacantes, que en la inmensa mayoría de los países de Europa y dicha tasa se sitúa bastante por debajo de la media europea, un 0,9% por un 3,0% respectivamente. No obstante, el problema existe, es muy posible y probable que vaya a más dicha tasa de vacantes, por los motivos explicados, y por falta de mano de obra, que de forma general afecta a la mayoría de las provincias de nuestra Comunidad y que, a juicio del Consejo, puede solucionarse, al menos en parte, a través de personas migrantes de otros territorios.
- 5.- Uno de los principales problemas detectados en el análisis efectuado en el Documento Técnico que acompaña a este Informe tiene que ver con la falta de fuentes estadísticas suficientes y fiables para hacer un diagnóstico de las necesidades de empleo de las empresas. Además, la fuente estadística oficial, la ETCL del INE, que trimestralmente ofrece los datos de vacantes comparables con las estadísticas del resto de países de la UE, con los que se nutre Eurostat para ofrecer la tasa de vacantes, detecta una infrarrepresentación de los datos ofrecidos y está llevando a cabo actualmente un proyecto para mejorar esta estadística. Es por ello por lo que desde el Consejo recomendamos que se agilice lo máximo posible la **mejora estadística** que se está desarrollando en el ámbito estatal, a fin de poder realizar buenos diagnósticos del problema existente. En esta línea, el CES recomienda a la Administración regional que también actualice las variables de la estadística autonómica y comience a trabajar en esta materia con mayor rigor, incidiendo dichas estadísticas en los sectores y provincias de nuestra Comunidad.
- 6.- Una de las principales recomendaciones a las que llegamos tras el análisis realizado es que es necesario y urgente mejorar la **intermediación laboral** que se lleva a cabo en los servicios públicos de empleo a fin de conectar mejor la oferta y la demanda de puestos de trabajo en nuestra Comunidad. En el CES consideramos la necesidad de modernizar y actualizar los servicios públicos de empleo, mejorar la formación, la orientación, la acreditación de competencias, los procesos de intermediación, etc., para invertir y mejorar la gestión del emparejamiento entre vacantes y personas desempleadas, a fin de



que las personas desempleadas encuentren trabajo, combatir el desempleo y cubrir las vacantes de las empresas, reduciendo los esfuerzos y los costes que supone la búsqueda de personas candidatas para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas, mayoritarias en nuestra Comunidad.

- 7.- Esta Institución considera que el incremento de la eficiencia en el funcionamiento de la intermediación en los servicios públicos de empleo, además de mejorar el servicio prestado a las empresas y personas trabajadoras influirá en el **afloramiento de aquellas posibles vacantes ocultas** que, como se ha señalado en el informe, las empresas no publican debido a que se anticipan a los elevados costes que les va a suponer la búsqueda y selección de las personas adecuadas para cubrir determinados puestos.
- 8.- En el Consejo pensamos que los objetivos planteados han de ser cuantificables a fin de realizar **evaluaciones fiables** que permitan tomar decisiones en cuanto a las medidas establecidas y su continuidad o no a lo largo del tiempo. Es decir, consideramos necesario valorar si las medidas que se establezcan son capaces de cambiar, al menos en buena medida, la realidad actual, implantando evaluaciones de manera rigurosa, y mejorando los canales de información de las empresas.
- 9.- El análisis llevado a cabo muestra una importante brecha entre los empleos más buscados y las necesidades de las empresas, de modo que la demanda se concentra mayoritariamente en ocupaciones de baja cualificación (limpieza, peones de industria, empleados administrativos básicos), mientras las empresas ofertan puestos de cualificación técnica media o específica (auxiliares de enfermería, ensambladores, oficiales de construcción). En el CES consideramos imprescindible una **coordinación entre los sistemas educativo y laboral**, de modo que se oriente y se forme adecuadamente a las personas demandantes sobre los puestos más demandados y las posibilidades de formación a fin de casar oferta y demanda con la máxima eficacia.
- 10.- En este sentido, consideramos imprescindible que se lleve a cabo una estrecha colaboración entre las empresas y los centros formativos, incentivando la formación dual que cubra las especialidades que se demandan en la Comunidad, las prácticas concertadas en empresas con compromiso de contratación o cursos diseñados por las propias empresas para sus plantillas o con participación empresarial necesaria en aquellos perfiles que sean más demandados por los sectores y empresas. Asimismo, consideramos que se deben establecer programas de incentivos para la figura de los tutores, a fin de cubrir los costes asociados al tiempo invertido en la formación, especialmente en el caso de las micropymes.

- 11.-** En el Informe se ha puesto de relieve la importancia del problema demográfico sobre las necesidades de empleo de las empresas, y en particular, la **dispersión geográfica** de una Comunidad tan extensa como la nuestra, cuando en determinadas zonas puede haber personas desempleadas y en otras zonas puestos de trabajo sin cubrir, de modo que el emparejamiento de personas desempleadas y vacantes se ve agravado por la falta de movilidad, derivada de los problemas de transporte, alojamiento y de la escasez de vivienda disponible o los altos costes de la vivienda para la compra o el alquiler. Es por ello por lo que en el CES creemos que las políticas de empleo que se contemplan deben estar articuladas, en la medida de lo posible, con las políticas de transporte y vivienda que faciliten la movilidad intrarregional de las personas trabajadoras, es decir, con la puesta en marcha de medidas que faciliten o incentiven la movilidad geográfica. Para que las citadas políticas de transporte y vivienda sean efectivas, en el CES consideramos que pueden estudiarse fórmulas de apoyo a las empresas que faciliten el desplazamiento y la vivienda de sus personas trabajadoras, además de las necesarias medidas de apoyo a las personas trabajadoras para transporte y vivienda, en general.
- 12.-** La dispersión geográfica añade costes tanto a las personas desempleadas en cuanto a movilidad como a las empresas, al tener que hacer sus procesos de selección en un área suficientemente amplia para tener éxito en su búsqueda de personas candidatas al puesto de trabajo. El CES considera que una medida a tener en cuenta en esta dirección de **facilitar la movilidad** ha sido la puesta en marcha del transporte gratuito interurbano, por parte de la Junta de Castilla y León, a través del programa Buscyl que, aunque cuenta con aspectos de mejora, puede ser una buena medida de movilidad y puede tener efectos positivos también en este campo de las vacantes en las empresas. El Consejo considera que en materia de vivienda el camino por recorrer es mucho mayor y más complicado de resolver, ya que el objetivo de poder abaratar los costes de compra o del alquiler de dichas viviendas se antoja de mucha más dificultad.
- 13.-** En todo caso, desde el Consejo, estimamos imprescindible para el futuro a medio plazo de la actividad económica de Castilla y León que las medidas que se pongan en marcha aborden de fondo el reto demográfico en nuestra Comunidad, a fin de combatir la despoblación con la llegada de personas migrantes, evitando la salida de jóvenes, con políticas que mejoren las tasas de natalidad, con creación de empleo en los sectores más cualificados, etc., para tratar de romper el vínculo entre despoblación y **emigración juvenil**, reteniendo el talento y evitando la salida de jóvenes por falta de oportunidades laborales adecuadas a su formación.
- 14.-** En Castilla y León se necesita para este fin, a juicio del CES, el aumento y la mejora de las ofertas de trabajo por parte de las empresas y de las administraciones públicas, para **retener, atraer y movilizar talento, especialmente joven**. Es aconsejable establecer medidas



para hacer atractivos los puestos de trabajo de la Comunidad (mejores salarios, mejores condiciones de trabajo en conciliación, jornada, teletrabajo, en el ámbito de la negociación colectiva) y de condiciones de vida (servicios públicos de calidad, servicios de proximidad, transporte, et..) de forma que las personas jóvenes vean en su territorio posibilidades de realizar un proyecto laboral, por cuenta propia o ajena, empresarial o asalariado, en definitiva, un proyecto de vida. Para atraer talento, y en relación con estas medidas, una de las premisas es la competitividad de las empresas; difícilmente pueden crearse puestos atractivos sin un ecosistema que favorezca el crecimiento empresarial.

- 15.-** En septiembre de 2024 se aprobó en la Comunidad la I Estrategia integral de ámbito autonómico denominada Talento 2031, basada en la colaboración público-privada cuyo objetivo es crear las condiciones adecuadas para la generación, atracción y fidelización del talento, a través de la mejora de la competitividad empresarial, e impulsar el desarrollo profesional y personal para la creación de riqueza. En el marco de la nombrada Estrategia se aprobó el Plan de Acción Integral de Talento de la Junta de Castilla y León (2024-2027) centrado en definir las medidas de actuación concretas a realizar por las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León con competencias en materia de Talento o vinculadas a otras políticas facilitadoras. Igualmente, el IV Acuerdo del Consejo de Diálogo Social de competitividad y la innovación empresarial de Castilla y León 2021-2027 presta una especial atención a esta materia, dedicando por entero su Eje 11 al Capital Humano y la Formación.

En el CES valoramos estas medidas cuyo fin es la retención y atracción del talento a fin de que las empresas de la Comunidad no tengan tantas dificultades para incorporar los perfiles que necesitan para cubrir las oportunidades profesionales que ofertan y, además, las personas no tengan que emigrar, especialmente las personas jóvenes más formadas.

- 16.-** En este Consejo se ha puesto de manifiesto que nuestra Comunidad atrae a personas de otras comunidades autónomas y países para recibir formación, sobre todo universitaria, pero una vez formadas se van fuera de ella. Es por ello por lo que consideramos que es necesario coordinar de forma global las políticas de empleo y de educación, y la formación profesional y formación para el empleo, que contemplen la orientación profesional, la acreditación de competencias y la homologación de títulos para personas extranjeras, a fin de aprovechar este atractivo que tiene Castilla y León como lugar de formación para intentar que esas personas formadas opten por quedarse con condiciones sociolaborales adecuadas.

En este sentido el CES quiere recordar que en el Acuerdo del Diálogo Social en materia de Empleo en Castilla y León 2025-2028 se acordó constituir en el seno del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León una Comisión Especializada, constituida por los Agentes del Diálogo

Social y las Consejerías de Industria, Comercio y Empleo y de Educación para el estudio y coordinación de todos los aspectos comunes de tales consejerías relacionados con la orientación, formación, acreditación de competencias profesionales y evaluación de competencias básicas.

- 17.- Desde el CES se viene recomendando la incorporación a los modelos de coordinación de las **entidades Alumni de las cuatro universidades públicas de Castilla y León**, (Burgos, León, Salamanca y Valladolid) pues los buenos resultados en este sentido se han podido constatar ya en programas como “Empresas Amigas-Alumni Universidad de Salamanca”, que empezó a aplicarse en octubre de 2024. Es una oportunidad basada en la implicación en el proceso de gestión y captación de talento a las numerosas personas tituladas en el sistema universitario de Castilla y León con experiencias de éxito en instituciones, empresas y otras entidades empleadoras, como las del tercer sector, así como en organizaciones sociales de diversa naturaleza.
- 18.- En el Consejo estimamos necesario que se lleven a cabo medidas de colaboración para conectar la formación y el mercado laboral, favoreciendo la inserción profesional y el desarrollo de las habilidades demandadas por las empresas de nuestra Comunidad. En este sentido es positivo que la Junta de Castilla y León colabore con las cuatro universidades públicas de la Comunidad para desarrollar el nuevo Programa Universidad–Empresa TALENTOCYL y facilitar la conexión entre universidades y empresas, con el objetivo de impulsar la inserción laboral de los futuros egresados en empresas de la Comunidad.
- 19.- A fin de alinear la oferta formativa con las necesidades productivas en nuestra Comunidad, en el CES entendemos que la oferta formativa formal (Formación Profesional y Universidad) ha de seguir complementándose con sistemas como el de **microcredenciales** (certificaciones derivadas de formaciones breves focalizadas en la adquisición de conocimientos, habilidades o competencias específicas) y otras fórmulas flexibles, como complemento para cubrir las necesidades de empleo de las empresas en un entorno cambiante en el que se requiere en ocasiones rapidez en la especialización y ajustar destrezas puntuales, considerando que la especialización y la adaptabilidad son claves en el mercado laboral.
- 20.- Desde el punto de vista del Consejo es necesario llevar a cabo una fuerte inversión en capital humano relevante de forma que se conecte la formación con las necesidades de empleo de las empresas. En este sentido queremos resaltar la importancia de la Formación Profesional Dual, que a partir del curso 2025-2026 es obligatoria para todos los ciclos formativos, de forma que los estudiantes han de realizar una parte significativa de su aprendizaje en un centro de trabajo y se exige que las empresas y centros educativos firmen convenios detallados que aseguren que la formación impartida responde a las competencias técnicas reales que el mercado demanda en ese



momento. También consideramos que ha de ampliarse el número de **titulaciones universitarias con mención dual** y de fomentarse el **doctorado industrial**.

21.- La **formación para el empleo**, en sus diversos ámbitos y regulaciones, incluyendo la formación bonificada a las empresas, ha actuado en el mercado laboral europeo y español, y lo debe seguir haciendo, tanto en la formación de personas ocupadas como en la de desempleadas. Ha sido, aunque contiene aspectos de mejora, el mecanismo de formación e inserción en el mercado laboral de millones de personas trabajadoras y de cobertura necesidades de las empresas y sectores durante cuarenta años. El CES considera que en nuestro país y en nuestra Comunidad particularmente, hay que mejorar presupuestos y reformar las respectivas normativas, que permitan mejorar en la ejecución de todos estos programas, ajustando la oferta formativa a lo que necesitan las personas, las empresas y los diferentes sectores, incidiendo en los perfiles actuales de las personas trabajadoras ocupadas y en la composición real del desempleo.

22.- En el CES pensamos que las medidas que se están llevando a cabo ante las necesidades de empleo de las empresas tanto a nivel nacional (como son Garantía Juvenil o Escuelas Taller), como en Castilla y León en particular (programas de Formación Profesional con compromiso de contratación, iniciativas para la digitalización de personas jóvenes y trabajadoras, o el plan destinado a incentivar el retorno de los emigrados) son necesarias, pero pueden resultar insuficientes para resolver el problema de las vacantes.

Desde el punto de vista del CES, es preciso ejecutar políticas públicas como incentivos a las empresas para la contratación de personas trabajadoras, además de otras medidas orientadas a mejorar la adecuación entre oferta y demanda de empleo, fomentar la retención de talento y promover una mayor cohesión territorial en el acceso a las oportunidades laborales.

23.- Este Consejo considera conveniente aprovechar el potencial de formas jurídicas como pueden ser las diferentes formas de la **economía social** (como por ejemplo cooperativas o sociedades laborales) para fomentar el empleo en nuestra Comunidad y que puede contribuir a reducir el número de vacantes, ya que estas formas jurídicas son idóneas para retener el talento de las personas jóvenes en nuestro territorio por la vinculación de estos modelos empresariales con las zonas rurales y ciudades intermedias y por su resiliencia a la destrucción de empleo.

24.- En el análisis realizado se ha observado que hay empresas de la Comunidad que no llegan a abrir formalmente procesos de selección porque anticipan que no encontrarán candidatos o porque los costes de búsqueda y selección son demasiado elevados. Esto se da especialmente en las pequeñas **empresas de menos de 50 personas trabajadoras**, que constituyen una parte esencial del tejido productivo

regional. En el CES queremos mostrar nuestra preocupación por las Pymes, mayoritarias en nuestra Comunidad, considerando necesario que se sigan estableciendo medidas como las contenidas en el Plan de Empleo 2025-2028 acordado en el Diálogo Social, para que las dificultades a la hora de realizar estos procesos no frenen su crecimiento e inversión.

- 25.-** En esta Institución pensamos que en el **medio rural** el problema de las vacantes laborales tiende a ser más grave o, al menos, más específico y estructuralmente complicado de resolver que en el medio urbano, ya que, lógicamente, contar con menos población activa disponible conlleva una mayor dificultad para cubrir puestos de trabajo. Además, la salida de personas jóvenes, especialmente con alto nivel de cualificación, es más acuciante en las zonas rurales, particularmente en las más aisladas, que en las urbanas o en las zonas cercanas a ciudades, lo que agrava aún más el problema del envejecimiento.

En el CES consideramos que abordar este desequilibrio entre lo rural y lo urbano requiere de políticas que fomenten la formación específica para los puestos ofertados, la movilidad entre las diferentes zonas o comarcas de la Comunidad, unas condiciones laborales atractivas en las vacantes de las zonas rurales y, de forma general, promover los servicios básicos en el medio rural de forma que sea atractivo llevar a cabo un proyecto laboral y de vida en estas zonas.

- 26.-** Como ya hemos comentado, a los problemas de desajustes de empleo que tienen lugar en nuestro país, principalmente en hostelería y construcción, Castilla y León se ve afectada por la despoblación y la salida de población joven cualificada y con vacantes difíciles de cubrir en puestos agroindustriales en mantenimiento de maquinaria e industria alimentaria. En el CES estimamos imprescindible establecer medidas que favorezcan el **relevo generacional** particularmente en determinados oficios de perfil agroindustrial (según se ha señalado en el Documento Técnico) siendo necesario que haya formación para personas jóvenes de la Comunidad a fin de cubrir estos perfiles técnicos del sector agrícola y la industria manufacturera para los que hay alta demanda de personal.

- 27.-** Esta Institución considera que la **inmigración** tiene un papel esencial en la cobertura de las necesidades de empleo de las empresas, mitigando la escasez de mano de obra, en especial en determinados sectores ya mencionados y en puestos de trabajo concretos. Esto es una realidad palpable en nuestra Comunidad. Es por ello que desde el Consejo consideramos que han de ejecutarse unas políticas de inmigración adecuadas para atraer a personas trabajadoras migrantes al territorio de Castilla y León, que permitan mitigar los efectos de las bajas tasas de natalidad, de la salida de jóvenes de nuestra Comunidad y del envejecimiento de la población, para cubrir las necesidades de mano de obra y, en particular, las vacantes de las empresas.



28.- Desde el Consejo consideramos que los esfuerzos para combatir la falta de personas trabajadoras han de incidir en la retención de talento, ya que, a nuestro juicio, se necesita un notable flujo de inmigración en Castilla y León y la retención de personas en las cohortes jóvenes para cubrir, además de las vacantes existentes, las próximas jubilaciones de un elevado número de personas nacidas en los años finales de los cincuenta y década de los sesenta del siglo pasado en nuestro país.

29.- Asimismo, en el CES consideramos imprescindible mejorar el **sistema de homologación de titulaciones** de personas extranjeras que pueden tener la formación obtenida en su país de origen adecuada para un puesto de trabajo con vacantes disponibles en nuestro país, sin embargo, los procesos de homologación pueden alargarse en el tiempo. En este sentido en el CES recomendamos que se pongan en marcha medidas como el Procedimiento AGILIZA del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades iniciado en septiembre de 2025 para personas que ya cuentan con una oferta de empleo de alta cualificación en sectores con vacantes críticas.

Asimismo, consideramos necesario que se simplifique el acceso al empleo de las personas extranjeras, pudiendo establecerse mecanismos para permitir que personas con experiencia demostrable puedan trabajar en ciertos sectores sin esperar a la homologación completa.

30.- En cuanto a las nuevas tecnologías y la IA, en el CES consideramos fundamental que se forme a las personas en tecnologías **STEM**, sin olvidar el cambio tecnológico que se está desarrollando actualmente con la **Inteligencia Artificial** y su aplicación en los entornos laborales. En el CES somos conscientes de que la IA está cambiando el mundo laboral y lo seguirá haciendo en los próximos años, afectando a los modos de trabajo, siendo importante, a nuestro juicio, trabajar para que su aplicación tenga escaso impacto negativo en el número de personas trabajadoras. Es por ello por lo que este Consejo no puede obviar que el mundo laboral está inmerso en un momento de cambio profundo y consideramos las políticas que se lleven a cabo han de tener en cuenta este nuevo paradigma.

En el Informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre Tendencias del mercado de trabajo en España 2025 se apunta que la reposición de los puestos vacantes requiere mayor nivel de habilidades y competencias, principalmente digitales y se destaca la carencia de profesionales STEM, así como de perfiles en Inteligencia Artificial. En el CES opinamos que es fundamental que la oferta formativa de la Comunidad ofrezca estos perfiles y se fomente el atractivo de estos puestos para las personas jóvenes de Castilla y León, considerando que puede ser uno de los nichos de empleo más importantes a corto plazo. Asimismo, a nuestro juicio se debe, además de apostar por la formación competencias digitales o IA, potenciar la formación en competencias verdes, economía circular o sostenibilidad, como materias claves en un futuro próximo.

- 31.-** En el CES consideramos que los procesos de diálogo, negociación y acuerdo en el ámbito laboral en el denominado **Diálogo Social Tripartito** en Castilla y León, son una política clave y necesaria para, una vez detectados los problemas de empleo de las empresas de la Comunidad, se estudie y se aborde a corto, medio y largo plazo una estrategia integral en la que el gobierno regional con los representantes de las personas trabajadoras y las empresas busquen soluciones a un problema nuevo e importante del mercado laboral actual.

En este sentido, el reciente Acuerdo del Diálogo Social en materia de empleo en Castilla y León 2025-2028 presta una especial atención al problema de las vacantes y al desajuste entre las necesidades de empleo de las empresas y la formación de las personas trabajadoras; además el IV Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de competitividad y la innovación empresarial de Castilla y León 2021-2027 dedica al capital humano y la formación su Eje 11. Esta Institución considera que la materia abordada en este Informe debe ser prioritaria a la hora de abordar los cambios futuros en el mercado laboral, particularmente articulando una mayor coordinación entre los ámbitos autonómico y locales del diálogo social tripartito en nuestra Comunidad, máxime cuando del análisis efectuado se derivan desajustes entre formación laboral y necesidades productivas propios de toda nuestra Comunidad pero también posibles déficits de carácter provincial, tal y como ya hemos apuntado. A juicio del Consejo, los órganos de participación provinciales en el ámbito de las políticas de empleo (ECyL y SEPE) deben jugar un papel más importante en estas materias, así como también debería reforzarse a través de los Consejos de Diálogo Social locales existentes en nuestra Comunidad en todas las Diputaciones (salvo Salamanca) y los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes.


- 32.-** En el CES entendemos que la **negociación colectiva**, siempre con el máximo respeto a la autonomía de las partes negociadoras, es el cauce más oportuno para mejorar las condiciones de empleo en los sectores económicos y en las empresas, en particular en los sectores señalados en el Documento Técnico y en este mismo Informe, a fin de incrementar el atractivo de los puestos de trabajo disponibles. Asimismo, la negociación colectiva también puede ser un medio para reducir las vacantes a través de la mejora de la formación de las personas trabajadoras en aquellos puestos de trabajo que requieran cualificación específica, a través de los planes sectoriales de formación de la negociación colectiva.
- 33.-** En el CES pensamos que, cuando los puestos ofertados tengan difícil cobertura por escasez o desajuste de cualificaciones o competencias, es necesario invertir en la **mejora de las competencias** de la fuerza laboral a través de la formación continua y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, así como los sistemas de certificación de competencias. En el Consejo, tal y como hemos apuntado, consideramos que es necesario mejorar e impulsar el sistema de microcredenciales y evi-



tar los largos procedimientos burocráticos en la gestión de las acreditaciones profesionales. No obstante, y aunque se ha señalado que las medidas que se están llevando a cabo pueden resultar insuficientes, es de interés, a juicio del Consejo, estudiar la puesta en marcha de algunos programas específicos como los que se han puesto en funcionamiento en otros países o en otras Comunidades Autónomas.

- 34.-** Se ha constatado en el Documento Técnico que acompaña a este Informe que algunas ocupaciones con escasez de personas trabajadoras no muestran diferencias por sexos (por ejemplo, camareros/as), pero sí se observa segmentación por género en vacantes de carácter industrial y técnico, en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. En este sentido en el CES consideramos que es necesario seguir potenciando **programas para integrar a las mujeres en el sector agrícola o industrial**, tradicionalmente masculinizados, aumentando así las personas candidatas a puestos agroindustriales y ayudar a su vez a reducir la segregación ocupacional de género.
- 35.-** En el CES consideramos esencial llevar a cabo una adecuada coordinación y **colaboración** estrecha entre empresas, sus asociaciones representativas, las organizaciones sindicales, instituciones educativas y laborales, y todas las administraciones públicas concernidas (estatal, autonómica y local), además de las políticas en este ámbito que provengan de la Unión Europea. Sin estas **políticas, de carácter general y estructural**, el problema de las vacantes, a juicio de esta Institución, seguirá siendo un obstáculo en el objetivo del crecimiento económico, el pleno empleo y la cohesión social en Europa, en España y en Castilla y León.





Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León

PARTE II

Documento técnico

Elaborado por encargo del
Consejo Económico y Social de Castilla y León

Autores:

Miguel Ángel Malo (Universidad de Salamanca) [Director]

Guillermo Orfao (Universidad de Salamanca)

Informe del CES de Castilla y León



Documento técnico Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS	41
RESUMEN NO TÉCNICO	43
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	47
1.1. La escasez de trabajadores: un nuevo desafío	48
1.2. La escasez de trabajadores: determinantes, estrategias empresariales y políticas	48
1.2.1. Determinantes	48
1.2.2. Estrategias de ajuste de las empresas	50
1.2.3. Políticas	51
1.3. Conclusiones	52
CAPÍTULO 2. SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN RECIENTE DE LAS VACANTES	52
2.1. Fuentes existentes y definición empírica de las vacantes	52
2.2. Evolución internacional de las vacantes	56
2.3. Evolución de las vacantes en España y en Castilla y León	58
2.4. Análisis provincial de las vacantes en Castilla y León	74
Anexo del capítulo 2	84



CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN	85
3.1. Grandes tendencias del mercado de trabajo: el caso de Castilla y León	85
3.2. Evolución demográfica de Castilla y León como marco del mercado de trabajo autonómico	91
3.3. Análisis de las medidas realizadas en relación con las necesidades de mano de obra	94
3.3.1. Análisis comparativo internacional: Unión Europea, Alemania, Francia e Italia	95
3.3.1.1. Unión Europea	95
3.3.1.2. Análisis comparativo de Alemania, Francia e Italia	97
3.3.2. Análisis comparativo entre comunidades autónomas españolas	100
3.3.3. Síntesis del análisis comparativo: enseñanzas para Castilla y León	112
Anexo del capítulo 3	113
CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES	119
CAPÍTULO 5. BIBLIOGRAFÍA	125
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS	127



PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Este informe se corresponde con el contrato firmado entre el Consejo Económico y Social de Castilla y León y la Universidad de Salamanca, en relación con la realización del Informe a Iniciativa Propia sobre “Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León”. El equipo de investigación ha estado formado por los profesores Miguel Ángel Malo (como director del equipo) y Guillermo Orfao, ambos de la Universidad de Salamanca, aunque este último era investigador de la Universitat Pompeu Fabra durante buena parte de su participación en este proyecto.

El presente informe se abre con un resumen no técnico, que presenta las principales cuestiones y resultados.

El capítulo primero introduce las bases del análisis posterior, presentando los principales conceptos económicos utilizados en el análisis de la escasez de trabajadores y las necesidades de empleo de las empresas.

El segundo capítulo del estudio se centra en la situación y evolución reciente de las vacantes, tomando el caso de Castilla y León como eje del análisis. Inicialmente, se detallan las fuentes existentes para el análisis de vacantes, sobre todo la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), que, a pesar de algunas limitaciones relevantes, se trata de la única fuente estadística que proporciona información comparable a nivel internacional y que utiliza una definición estandarizada de vacantes (establecida por Eurostat). Con esta y otras fuentes complementarias se realiza un análisis desagregado por comunidades autónomas y por provincias de Castilla y León. Como punto de comparación, se examina brevemente la evolución internacional de las vacantes. Se analizan también los motivos alegados por las empresas que dicen no tener vacantes. El análisis provincial se basa en los datos de los registros administrativos de los servicios públicos de empleo, los cuales no proporcionan una imagen del promedio de las vacantes existentes, pero sí que proporcionan una buena aproximación de las vacantes de más difícil cobertura.

El tercer capítulo se dedica al análisis de las necesidades de empleo en Castilla y León, en conexión con las medidas puestas en marcha para paliar el problema de la escasez de trabajadores. Se establece primero el contexto autonómico, ofreciendo un breve repaso de la situación laboral de Castilla y León, abordando la evolución demográfica de Castilla y León como marco



del mercado de trabajo autonómico que condiciona su evolución general y la escasez de jóvenes cualificados en particular. El análisis de las medidas parte de una comparativa internacional con el conjunto de la Unión Europea y los casos nacionales de Alemania, Francia e Italia. Al igual que en el capítulo anterior, el examen de las medidas existentes en las comunidades autónomas españolas relacionadas con las necesidades de empleo se realiza tomando como eje el caso de Castilla y León. Hasta donde es posible, la situación de la región se construye a partir de la situación del desajuste en cada provincia.

El informe se cierra con un cuarto capítulo en el que se describen las conclusiones derivadas de los análisis realizados.

Por último, el equipo de investigación agradece al Consejo Económico y Social de Castilla y León la confianza depositada en el equipo de investigación para la realización de este informe científico-técnico. También queremos expresar nuestro agradecimiento al personal de gestión y administración de la Universidad de Salamanca por todo su buen trabajo durante las diferentes fases de gestión del proyecto. Finalmente, el equipo de investigación agradece a la economista Candela Paniagua su imprescindible colaboración en la realización de las tareas de recopilación y síntesis de la información de base para el análisis internacional, autonómico y provincial de las medidas relacionadas con la escasez de trabajadores.



RESUMEN NOTÉCNICO

La escasez de trabajadores como transformación estructural del mercado de trabajo

La escasez de trabajadores en España se ha dejado sentir con fuerza desde el fin de la pandemia, pero es un fenómeno que trasciende la coyuntura de ese periodo y debe reconocerse como un desafío estructural y de largo plazo para la política de empleo. A nivel general, los factores determinantes son el cambio técnico (digitalización e inteligencia artificial), el envejecimiento demográfico y la transición hacia una economía verde. Castilla y León no es una excepción a esta tendencia, aunque presenta peculiaridades propias derivadas de su estructura demográfica, donde el reto de la despoblación agrava la situación.

Castilla y León: el carácter crucial de la demografía

Aunque Castilla y León ha logrado recuperar e incluso superar los niveles de ocupación previos a la pandemia, su mercado laboral se enfrenta a limitaciones severas que condicionan su potencial de crecimiento futuro. La comunidad se caracteriza por una alta dispersión y un índice de envejecimiento superior al promedio nacional, habiendo perdido población de forma continua desde 1990. Este declive no es homogéneo: mientras provincias como Zamora lideran la pérdida poblacional, solo Valladolid y Segovia han mostrado cierta capacidad de resistencia o crecimiento en periodos puntuales. Este contexto se traduce en una menor disponibilidad de mano de obra, reflejada en una tasa de actividad aproximadamente 10 puntos porcentuales inferior a la media nacional.

Este escenario demográfico restrictivo es, a la vez, causa y consecuencia de la emigración juvenil. Castilla y León presenta la mayor proporción de España en movilidad interregional de jóvenes de 15 a 29 años, quienes protagonizan el 55% de las salidas. Este éxodo no solo reduce la fuerza laboral cuantitativamente, sino que priva a la región de sus perfiles más cualificados, generando un círculo vicioso: los jóvenes emigran por la falta de oportunidades acordes a su formación, mientras que las empresas no generan puestos de alta cualificación precisamente porque anticipan dificultades para cubrirlos.

Las vacantes en Castilla y León: una tendencia al alza con peculiaridades propias

El análisis de los datos de vacantes revela que Castilla y León ha experimentado un incremento de las necesidades de mano de obra no cubiertas más intenso que en otras comunidades autónomas. Especialmente desde 2021, la tasa de vacantes de la comunidad se ha situado entre las más altas de España. Al mismo tiempo, muchas empresas de la región no llegan siquiera a abrir formalmente procesos de selección porque anticipan que no encontrarán candidatos o porque los costes de búsqueda y contratación son demasiado elevados. Existe, por tanto, una demanda de trabajo “desalentada” por parte de las empresas, que deciden no crecer o sobrecargar a sus plantillas actuales ante la imposibilidad de contratar. Este fenómeno es particularmente visible en las pequeñas empresas de menos de 50 trabajadores, que constituyen una parte esencial del tejido productivo regional.

Al descender al detalle de qué tipo de trabajadores faltan y en qué sectores se produce esa escasez, aparece un patrón dual. Por un lado, Castilla y León comparte con el resto de España y Europa una escasez crítica en ocupaciones propias de sectores como la hostelería, la construcción y el transporte. En todas las provincias de Castilla y León, faltan cocineros, camareros, albañiles, fontaneros y conductores de camión. Las causas que se señalan detrás de estas vacantes suelen ser una combinación de falta de candidatos disponibles (cuestión demográfica) y condiciones laborales que no resultan atractivas para la fuerza laboral local (salarios, horarios, etc).

Por otro lado, y esto es lo que diferencia a Castilla y León de otras comunidades, existe un perfil de desajuste que podría denominarse como “agroindustrial”. La estructura productiva de la región, con un peso del sector agrícola y de la industria manufacturera superior a la media nacional, genera necesidades específicas que resultan de difícil cobertura. Hay una carencia notable de mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial, matarifes, panaderos y trabajadores cualificados para la industria alimentaria. Este problema es especialmente visible en provincias como Valladolid, Palencia o Zamora. En estos oficios industriales el problema principal es la falta de relevo generacional: los trabajadores actuales se jubilan y no hay jóvenes formados o interesados en aprender estos oficios técnicos.

El análisis de los datos de los servicios públicos de empleo confirma la existencia de una brecha significativa entre lo que buscan los desempleados y lo que necesitan las empresas. Mientras que la demanda de empleo por parte de los ciudadanos se concentra mayoritariamente en ocupaciones de baja cualificación (limpieza, peones de industria, empleados administrativos básicos), las empresas ofertan puestos que requieren una cualificación técnica media o específica (auxiliares de enfermería, ensambladores, oficiales de construcción). Además, aunque hay ocupaciones con escasez en las que no aparecen apenas diferencias en la contratación (por ejemplo, camareros/as), también se observa segmentación por género: las mujeres tienden a ser contratadas para cubrir vacantes ofertadas en sectores de cuidados y servicios, mientras que los desajustes son más pronunciados en las ofertas



de carácter industrial y técnico, en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.

Análisis de las medidas y políticas públicas

En el ámbito internacional, países como Alemania y Francia han puesto en marcha estrategias decididas para mitigar la escasez de trabajadores. Sus medidas incluyen la potenciación de la formación profesional dual, programas masivos de competencias digitales y, en el caso alemán, leyes específicas para atraer inmigración cualificada. Francia ha apostado también por programas de formación adaptados a las necesidades de los distintos territorios y por iniciativas sectoriales en agricultura y tecnología alimentaria.

En el contexto español, las medidas ante la escasez de trabajadores son más bien homogéneas entre las comunidades autónomas, basándose principalmente en la Garantía Juvenil y en programas mixtos de formación y empleo (escuelas taller). Castilla y León no es una excepción y sus políticas actuales se alinean con esta tendencia nacional. Las medidas más claramente relacionadas con la escasez de trabajadores puestas en marcha en Castilla y León incluyen los programas de Formación Profesional con compromiso de contratación, iniciativas para la digitalización de jóvenes y trabajadores, y el plan destinado a incentivar el retorno de los emigrados.

Estas medidas, aunque necesarias, pueden resultar insuficientes dada la magnitud y especificidad del problema de escasez de mano de obra en la región. Las medidas genéricas de digitalización o formación básica no resuelven el cuello de botella específico de la industria agroalimentaria o del mantenimiento de maquinaria, donde se requiere una inversión en formación específica que los trabajadores difícilmente pueden usar en otros sectores. En cuanto a los programas de retorno de talento, si no van acompañados de otras medidas que colaboren en una creación efectiva de tejido empresarial que demande esos perfiles cualificados, tienen un impacto limitado, ya que no atacan la raíz del problema de la falta de demanda de alta cualificación.

Vías de acción futura

El análisis realizado permite formular una serie de recomendaciones estratégicas para Castilla y León. En primer lugar, como medida general, se recomienda una mejora radical de la intermediación laboral. Los servicios públicos de empleo deben modernizarse para convertirse en gestores del emparejamiento entre vacantes y trabajadores que buscan empleo, reduciendo los costes de búsqueda para las empresas, especialmente en las pequeñas y medianas. Si el servicio público funciona eficientemente como intermediador, aflorarán muchas de esas vacantes “ocultas” que en la actualidad las empresas no publicitan por los elevados costes de la búsqueda y selección de los trabajadores adecuados.

En segundo lugar, se recomienda mirar hacia otras regiones españolas que han innovado con programas sectoriales específicos. Por ejemplo, destacan

los bonos de formación para cubrir la crítica falta de conductores y operadores de maquinaria agrícola o también programas originalmente diseñados para integrar a la mujer en sectores industriales masculinizados, que podrían ser clave en Castilla y León para ampliar la base de candidatos en la industria regional, rompiendo a la vez con la segregación ocupacional de género.

En tercer lugar, las medidas sobre escasez de trabajadores deben abordar explícitamente la dispersión geográfica. En una región tan extensa, el mercado laboral está fragmentado, es decir, puede haber desempleados en una comarca y vacantes en la vecina, pero la falta de movilidad (o su carestía) impide el emparejamiento de desempleados y vacantes. Por tanto, las políticas de empleo deben estar articuladas con las políticas de transporte y vivienda que faciliten la movilidad intrarregional.

Por último, hay que resaltar la importancia del diálogo social bipartito (negociación colectiva) y tripartito (grandes acuerdos con la administración) para encauzar las medidas para reducir la escasez de trabajadores en la región. En sectores como la hostelería, donde el problema no es solo la falta de personas, sino también las condiciones de trabajo, la negociación colectiva entre sindicatos y organizaciones empresariales es insustituible para mejorar el atractivo de los puestos. Del mismo modo, las empresas deben asumir un rol más activo en la formación específica que necesitan en sus ocupaciones de difícil cobertura. Los acuerdos entre sindicatos, organizaciones empresariales y administración pública son esenciales para dar coherencia a todas estas medidas, pues necesitan de la articulación con medidas en otros ámbitos para ser realmente efectivas.

Conclusión

La evolución y composición de las vacantes en Castilla y León, junto con la difícil cobertura de muchas de ellas, son síntomas claros de que la región se encuentra ante una transformación profunda del mercado de trabajo. Las medidas existentes para reducir la escasez de trabajadores se parecen en general a las puestas en marcha en otros territorios, pero la evolución de las vacantes en la región muestra que es necesario ir más allá de adaptar algunas experiencias interesantes que han resultado exitosas en otros lugares, articulando un conjunto de medidas coherente entre sí y con otras políticas relacionadas (como la de transporte o vivienda). Incrementar la eficiencia de los servicios públicos de empleo como intermediarios en el mercado de trabajo es una de las medidas imprescindibles. Finalmente, que las medidas que se pongan en marcha acaben rompiendo el vínculo entre despoblación y emigración juvenil es imprescindible para el futuro a medio plazo de la actividad económica de Castilla y León.



CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. La escasez de trabajadores: un nuevo desafío

Un nuevo reto en un mercado de trabajo en transformación

En los últimos años, las empresas están manifestando a través de diferentes medios que experimentan una **significativa escasez de trabajadores**. Este fenómeno parece ser más intenso en algunos sectores, pero se extiende a diferentes sectores y ocupaciones, de manera que se puede considerar una **característica del conjunto del mercado de trabajo**. De hecho, se trata de un fenómeno internacional que se ha vuelto más visible tras la pandemia del COVID-19 (Malo, 2024).

Esta escasez, que en países como **España** coexiste con **tasas de desempleo relativamente altas**, pone de relieve un desafío que va más allá de una visión simplista del mercado. La simultaneidad de vacantes sin cubrir y desempleados subraya la necesidad de profundizar en los problemas de emparejamiento entre los trabajadores desempleados y las vacantes existentes en las empresas.

La falta de mano de obra para determinadas ocupaciones y en ciertos sectores no es nada nuevo en el análisis del mercado de trabajo. No obstante, la persistencia de elevados niveles de desempleo en España parecía haber confinado este problema a ocupaciones muy específicas y ligadas a sectores altamente innovadores. A esto se añadía que la percepción social y empresarial era más bien que, precisamente por el elevado desempleo, los problemas para cubrir vacantes normales era más bien una cuestión de desajuste geográfico o sectorial: esos trabajadores existían, pero estaban en otra parte (en otro territorio o procedían de otros sectores).

Un problema de largo plazo, más allá de la pandemia

El **aumento del número de vacantes** viene produciéndose en España desde antes de la pandemia. Ahora bien, durante la salida de la “congelación” de la economía aplicada en buena parte del mundo (Malo, 2021) muchas empresas han visto cómo sus necesidades de trabajadores quedaban sin cubrir o costaba mucho más tiempo cubrir las vacantes (Eurofound, 2022).

La **dislocación económica creada por la pandemia** provocó que una parte de los trabajadores que solían estar disponibles se movieran a **otros sectores y ocupaciones**. Estos nuevos destinos resultaron ser más atractivos, bien en términos de **salarios** o de **condiciones de trabajo**. El **sector turístico** y, en particular, la **hostelería**, se encuentran entre los más afectados por este desplazamiento (Eurofound, 2023).

No obstante, es muy importante destacar que la situación actual no solo está relacionada con la reactivación de la demanda de trabajo tras la pandemia y con la evolución del ciclo económico. La recuperación económica ha hecho más visible un fenómeno que ya estaba en nuestros mercados de trabajo y que refleja **cambios estructurales** de las economías e, incluso, de las preferencias de los trabajadores (Causa et al., 2022).

La **escasez de mano de obra actual** conjuga dos aspectos diferentes: **tendencias de largo plazo** ya presentes antes de la pandemia y **cambios cíclicos** relacionados con la reactivación de la economía tras la crisis de la pandemia. Por mucho que los cambios cíclicos pueden crear pautas nuevas, conviene diagnosticar y tratar la escasez de mano de obra como un problema estructural que va a caracterizar el mercado de trabajo a largo plazo.

1.2. La escasez de trabajadores: determinantes, estrategias empresariales y políticas

1.2.1. Determinantes

Determinantes y formas de la escasez de trabajadores

Existen tres **razones básicas de la escasez de mano de obra** (Ernst y Feist, 2024):

- Primera, limitaciones impulsadas **desde el lado de la demanda**, las cuales, por su propia naturaleza, **tenderían a ser temporales**.
- Segunda, cambios en el **lado de la oferta**, relacionados con **el tamaño y la composición de la fuerza laboral**. En este caso, se trata de **transformaciones de largo plazo de los mercados de trabajo**.
- Tercera, limitaciones relacionadas con **desajustes de competencias**, es decir, los trabajadores disponibles no tendrían las competencias o cualificaciones requeridas por los puestos.

Teniendo esto en cuenta, **la escasez de mano de obra se manifiesta de dos formas que no son mutuamente excluyentes** (Brunello y Wruuck, 2021): primera, la **carencia de suficientes personas** con las competencias requeridas para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo vacante; y, segunda, el **desajuste entre las competencias** de los trabajadores y las requeridas por el puesto vacante. La primera (la escasez de mano de obra) ocurre cuando la demanda de puestos de trabajo supera la oferta de personas cualificadas para desempeñar de manera adecuada las tareas de esos puestos de trabajo. La segunda (el desajuste de competencias) implica que



puede haber suficientes candidatos, pero sus competencias no coinciden con las que se necesitan en las vacantes abiertas en las empresas.

Suelen señalarse varios **factores externos** al mercado de trabajo que contribuyen a la escasez de trabajadores (Malo, 2024): las **nuevas tecnologías** (digitalización e inteligencia artificial); la disminución de la participación laboral por el **envejecimiento demográfico**; la **discrepancia entre el sistema educativo y las necesidades empresariales**; y la **transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono** que requeriría de competencias “verdes” en puestos de trabajo ya existentes. No todos estos factores tienen por qué ser igual de importantes en todo momento en todos los territorios.

Algo que en muchas ocasiones no suele tenerse en cuenta para entender el fenómeno de la escasez de trabajadores y las medidas para reducirla es el funcionamiento del mercado de trabajo, en concreto, la posibilidad de competencia imperfecta en el lado de la demanda de trabajo, es decir, con monopsonio. La existencia de poder de mercado de las empresas en el mercado de trabajo da lugar a salarios bajos y a un volumen de empleo menor del que se tendría en un mercado con más competencia. Los salarios bajos pueden disuadir a los trabajadores de aceptar empleos en esos sectores, haciendo que las mejoras en cualificaciones sean insuficientes sin mejoras en las condiciones laborales.

La escasez de trabajadores en los estudios empíricos internacionales

En la práctica, ¿qué factores están detrás de la escasez de trabajadores según los análisis empíricos? De acuerdo con OECD (2024), **la escasez de trabajadores se da hoy en día en todas las economías occidentales y también en bastantes países de renta media.**

En Europa, parecen ser los factores estructurales de oferta los que priman sobre los cíclicos o de demanda en la escasez existente de trabajadores. Estos factores estructurales se corresponden, sobre todo, con **desajustes en las competencias** de los trabajadores en relación con las requeridas por los puestos y **desajustes de las condiciones de trabajo** preferidas por los trabajadores disponibles y las que tienen los puestos vacantes disponibles. Le seguiría en importancia el descenso de la población en edad de trabajar (por el **envejecimiento demográfico**) y la **oferta insuficiente de trabajadores con competencias y habilidades altamente especializadas**, como las STEM¹ (relacionadas con el actual cambio técnico relacionado con la digitalización y la introducción de la inteligencia artificial). Aunque no son las únicas, **las empresas que requieren niveles de cualificación más altos y son más innovadoras pueden estar experimentando las mayores tensiones** en cuanto a escasez de trabajadores (Groiss y Sonderman, 2023).

¹ STEM se corresponde con las siglas en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (*science, technology, engineering, mathematics*). En definitiva, se trata de competencias y habilidades relacionadas en general con la ciencia y la ingeniería.

1.2.2. Estrategias de ajuste de las empresas²

La cobertura de vacantes es un problema de potencial interés para **todo tipo de empresas y prácticamente en todos los sectores, aunque las causas de sus problemas de escasez sean distintas**. El ajuste empresarial ante la escasez de mano de obra puede producirse a través de varias vías (Ernst y Frey, 2024), en especial: **inversión en formación, mejora del proceso de búsqueda y selección, aumento de salarios y prácticas laborales flexibles**.

Inversión y búsqueda de candidatos

La **inversión en formación** y la **mejora del proceso de búsqueda** solo compensan a las empresas para las vacantes más “**valiosas**” o de elevada productividad. La inversión en capital humano general (aplicable fuera de la empresa) es poco incentivada, ya que aumenta el riesgo de que el trabajador migre a otra compañía.

En cuanto a la búsqueda, un mayor gasto solo es atractivo para cubrir puestos altamente cualificados. No obstante, la **intermediación pública** (Servicios Públicos de Empleo) puede ser fundamental si logra una **gestión individualizada de las vacantes**, actuando como un mecanismo de búsqueda de candidatos para las empresas.

Mejoras salariales y prácticas flexibles

La mejora de los salarios es una vía para atraer candidatos y trabajadores más productivos, compensando la subida salarial a largo plazo. Es la opción adecuada si existe **monopsonio** (poder de mercado del empleador), pues mitiga este desequilibrio. Estudios empíricos confirman que las empresas con mayor escasez reportan primas salariales más elevadas (Groiss y Sonderman, 2024) y que las tasas de vacantes difíciles de cubrir se relacionan positivamente con el aumento salarial posterior (Fang, 2009).

El caso de las prácticas laborales flexibles implica **distribuir las tareas** que se realizarían en el desempeño de la vacante no cubierta entre el personal existente, lo que se traduce en **aumento de horas extraordinarias**, mayor uso de **trabajadores a tiempo parcial o temporales**, o bien rotación de puestos. Las empresas con mayor escasez tienden a contratar menos que el promedio, sugiriendo que, a pesar de los aumentos salariales, las **ineficiencias de emparejamiento** o una **oferta insuficiente de mano de obra** persisten.

La forma más habitual en que las empresas resuelven la escasez es a través de **respuestas de corto plazo** (flexibilizando jornadas y aumentando horas extras), recurriendo en pocas ocasiones a las mejoras salariales, como lo subraya Fang (2009).

² Esta sección sintetiza la revisión de la literatura académica al respecto presentada en Malo (2025).



1.2.3. Políticas

Ante la escasez de trabajadores, **la intermediación laboral es una especie de gran medida general** que siempre conviene tener en cuenta y aplicar. La intermediación laboral (pública y privada) aumenta la cantidad de información disponible para los desempleados y para las empresas que quieren cubrir una vacante (Malo, 2018). Por tanto, medidas en la línea de mejorar la intermediación laboral redundará en reducciones de los desajustes del mercado de trabajo, prácticamente sea cual sea el origen de estos. No obstante, para el caso específico de la escasez de trabajadores, se pueden plantear políticas que estén diseñadas para tener en cuenta los diferentes determinantes de la escasez de trabajadores (Ernst y Feist, 2024; Malo, 2024).

Por un lado, **en las situaciones de escasez de personas para ocupar los puestos, tendríamos políticas que pretenden aumentar la oferta de mano de obra**. Estas políticas se centran en aumentar la cantidad de trabajadores en determinadas ocupaciones. Esto puede incluir medidas para aumentar la participación laboral de grupos que suelen tener baja participación (como las mujeres o los trabajadores mayores) o atraer inmigración para determinados puestos, tanto cualificados (por ejemplo, en profesiones sanitarias) como no cualificados (por ejemplo, en la agricultura). Tendríamos en este caso medidas que faciliten o incentiven la movilidad geográfica y, también, medidas para hacer atractivas las vacantes. En este último caso, hay que señalar que la existencia de diferentes grados de poder de mercado en el mercado de trabajo por parte de las empresas (diferentes grados de monopsonio) puede hacer que los salarios sean demasiado bajos como para atraer trabajadores hacia las vacantes abiertas en esas empresas. En este caso, las políticas aplicadas deben ir acompañadas de mejoras en las condiciones laborales, siendo la negociación colectiva en sus diferentes niveles el ámbito para que esos cambios se adapten a la variedad geográfica, sectorial y empresarial.

Por otro lado, **cuando se trate de escasez o desajuste de cualificaciones o competencias, las políticas estarían dirigidas a invertir en la mejora de las competencias de la fuerza laboral** (Brunello y Wruuck, 2021). Tenemos aquí la formación continua y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, pero también sistemas de certificación de competencias (por ejemplo, las llamadas “micro-credenciales”) para facilitar la movilidad de los trabajadores hacia los puestos donde se requieran esas competencias y abaratar el proceso de selección para las empresas. En esta línea, tendríamos políticas para adaptar las competencias de los desempleados a las vacantes mejorando sus competencias (*upskilling*) y actualizando y reciclando las competencias que ya poseen (*reskilling*).

1.3. Conclusiones

La escasez de trabajadores se ha consolidado como un fenómeno estructural e internacional que, más allá de la recuperación económica tras la pandemia, refleja transformaciones profundas y de largo plazo en el mercado de trabajo, como el envejecimiento demográfico y el cambio tecnológico.

En países como España, esta situación presenta la paradoja de coexistir con un desempleo elevado, lo que evidencia un problema de emparejamiento y desajustes entre las vacantes existentes y los desempleados. Por tanto, el análisis debe ir más allá de verlo como un fenómeno cíclico o de corto plazo y abordar la escasez de trabajadores como una característica persistente derivada, sobre todo, de limitaciones de oferta y desajustes de competencias.

Para mitigar este desafío, las políticas deben partir, en primer lugar, de una mejora general en la intermediación laboral que mejore la información entre oferentes y demandantes. Sin embargo, deberían también diseñarse políticas que, de manera específica, aborden el objetivo de reducir este desajuste. En concreto, cuando la escasez se debe a la falta de personas, las medidas deben enfocarse en aumentar la oferta laboral mediante la atracción de trabajadores y la mejora de las condiciones laborales para hacer atractivos los puestos. Cuando el problema sea más bien de un desajuste de cualificaciones, la estrategia debería incidir más en la inversión en capital humano, fomentando el aprendizaje permanente, la certificación de competencias y procesos de mejora o reciclaje de competencias que adapten los perfiles a las necesidades empresariales.

CAPÍTULO 2. SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN RECIENTE DE LAS VACANTES

2.1. Fuentes existentes y definición empírica de las vacantes

La medición de la escasez de trabajadores se puede realizar de diferentes maneras. A primera vista, la que parece más sencilla es preguntar de manera directa a las empresas si experimentan este tipo de problemas a la hora de contratar a nuevos trabajadores. Sin embargo, este procedimiento resulta problemático, pues cada empresa estaría proporcionando la información a partir de un concepto propio de vacante o de competencias requeridas. Estas autoevaluaciones incorporan ambigüedades sobre el propio concepto de competencias, que pueden no significar lo mismo para distintos empleadores (Green et al., 1998). Incluso el concepto de escasez no siempre se entiende como un cierto grado de dificultad para ocupar las vacantes disponibles en la empresa. El problema es que las empresas suelen valorar de manera diferente ese grado de dificultad para, a partir de un cierto umbral, hablar de escasez de un cierto tipo de trabajadores. Fang (2009), en un estudio sobre empresas canadienses, encontró que, en un



número sustancial de casos, la escasez o desajuste de competencias parecía significar para los empresarios algo más amplio o diferente que vacantes difíciles de cubrir.

Este problema es parecido al que puede aparecer si se pretende medir el desempleo preguntando a las personas sin empleo en edad de trabajar si están desempleadas. Las respuestas estarían basadas en diferentes conceptos subjetivos de desempleo. Por esta razón, en las estadísticas oficiales se utiliza una definición de desempleo que se aplica a todas las personas por igual, a partir de preguntas que recogen información sobre tres cuestiones clave: si la persona ni siquiera ha trabajado una hora en la semana previa a la encuesta, si está disponible para trabajar en un determinado lapso de tiempo (habitualmente, dos semanas) y si ha desarrollado una búsqueda activa en las últimas semanas. Quienes proporcionan respuestas afirmativas a las tres preguntas se contabilizan como desempleados. Esta definición fue establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es seguida por la mayor parte de las oficinas estadísticas nacionales en las encuestas de población activa y en muchas encuestas de condiciones de vida. En el ámbito de la Unión Europea, Eurostat ha desarrollado una serie de reglamentos para unificar todos los detalles de la definición de la OIT, siendo las oficinas estadísticas nacionales las que las aplican en la práctica de las encuestas de población activa, como sucede en España con el Instituto Nacional de Estadística (INE).

En el caso de las vacantes, se procede de una manera semejante a la del desempleo. En este caso, la fuente estadística que utiliza el concepto estandarizado a nivel internacional sobre vacantes es la **Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)**. Según la metodología de esta encuesta, la definición de vacante es la siguiente (INE, 2023; pág. 10):

“Se entiende como vacante u oferta de empleo el 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 empresario está tomando medidas activas con objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa.”

Esta definición sigue la definición estandarizada que se utiliza en todas las versiones nacionales de la ETCL que se realizan en la Unión Europea bajo las directrices de Eurostat. Se puede apreciar que **la definición de vacante tiene una estructura semejante a la definición del desempleo:**

- Primero, **tiene que existir un puesto de trabajo recién creado o no ocupado o a punto de quedar libre**. Aquí se observa que tiene que existir la posibilidad de la contratación, es decir, un puesto de trabajo “vacío” o “disponible” para ser ocupado, pero que aún no se ha producido.
- Segundo, **tiene que haberse producido algún tipo de búsqueda activa de candidatos para llevar a cabo una contratación**. Se trata de un requisito similar al de la búsqueda activa por parte de los desempleados que se podía ver en la definición de desempleo.

En definitiva, la **definición estadística de vacante** sigue la misma lógica que la de desempleo: **la existencia de un proceso de búsqueda abierto**

en el momento de la encuesta y que está en proceso de realización. Esta manera de medir las vacantes refleja la demanda insatisfecha de mano de obra. Aplicando esta definición, la ETCL proporciona una estimación del número de vacantes en el trimestre de referencia.

Al tratarse de una definición estandarizada aplicada a una estadística común a los países que implementan la **ETCL en Europa**, se trata de **la fuente habitual con la que se estima el número de vacantes y puede ser comparada con las estimaciones de vacantes que usan la misma metodología.** En las estadísticas de EUROSTAT la tasa de vacantes se calcula como el número de puestos vacantes dividido por la suma del número de puestos ocupados más el número de vacantes, multiplicado el resultado por cien. Este cálculo muestra, una vez más, cómo **la estadística de vacantes sigue muy de cerca las definiciones de desempleo y de tasa de desempleo.**

Por último, en la ETCL las preguntas para estimar el número de vacantes se completan preguntando a las **empresas que no tienen vacantes, considerando los motivos de dicha situación.** Las empresas **pueden contestar si no han abierto por no necesitarlas**, pero también pueden contestar que no abren vacantes debido a otras cuestiones, siendo especialmente interesante la **posibilidad de no abrir vacantes debido al coste de contratación**; es decir, se trata de empresas que se han planteado abrir una vacante (la necesidad de trabajadores existe), pero no se procede al proceso de búsqueda para cubrir la vacante debido a que el coste hace que no sea rentable. Se trata, pues, de la expresión de **una limitación externa que afecta a la gestión efectiva de la vacante** y, por tanto, a la evolución del tamaño de su plantilla.

Dicho lo anterior, existe un cierto consenso según el cual **las estadísticas existentes posiblemente infraestiman el nivel de vacantes en España**³ (Mato, 2023), aunque **la ETCL sí que proporciona una estimación adecuada de los cambios en dicho nivel a lo largo del tiempo.**

Otras dos fuentes que se utilizarán son la Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial (EBAE) y los datos registrales de demandas y ofertas de empleo de los servicios públicos de empleo. En primer lugar, la EBAE proporciona información coyuntural desde el cuarto trimestre de 2020 en cuanto a si la disponibilidad de trabajadores tiene efectos sobre la actividad de la empresa.⁴ Las respuestas posibles son cualitativas: muy negativo, negativo, neutral, positivo, y muy positivo. Esta fuente se utilizará de forma puntual para complementar la información ofrecida procedente de la ETCL. En segundo lugar, la información publicada procedente de datos registrales

³ El problema de infraestimación de las cifras de vacantes no es reciente y ha llevado a diferentes intentos de "corrección" de las series de vacantes en el pasado (Antolín, 1999) y de homogeneización de las diferentes fuentes del número de vacantes (Boscá et al., 2017).

⁴ Los otros condicionantes de la actividad económica de la empresa sobre los que se pregunta en la EBAE son: incertidumbre sobre la política económica, presión de la competencia, demanda insuficiente, suministro de proveedores, cobro de clientes, acceso a financiación, coste de inputs energéticos (desde el cuarto trimestre de 2021) y gastos por intereses de la deuda (desde el cuarto trimestre de 2023). El cuestionario completo se puede consultar en Fernández Cerezo e Izquierdo (2025).



es amplia y disponible hasta el nivel de la provincia. Ahora bien, es muy posible que **las vacantes que las empresas ofrecen a través de los servicios públicos de empleo sean las más difíciles de cubrir, por lo que no ofrecen una imagen representativa del promedio de vacantes, sino de aquellas ocupaciones donde el problema de escasez de trabajadores es más intenso** (Malo, 2018).

En el ámbito de este estudio, hay que resaltar la **dificultad para obtener datos por debajo del nivel autonómico**. En los datos publicados de la ETCL se ofrecen ciertas desagregaciones por comunidades autónomas, pero no por provincias. En cuanto a la EBAE, esta fuente no publica datos desagregados por comunidades autónomas ni por provincias.⁵ Esto nos lleva a la utilización de los datos provinciales publicados del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL). Dichos datos no solo recogen una parte muy reducida del total de vacantes, sino que no ofrecen una buena representación de ese total de vacantes (Boscá et al, 2017; Mato, 2023). El motivo principal es que, **en España, las empresas ofrecen pocas vacantes a través de los servicios públicos de empleo**. Por tanto, **el análisis provincial de esos datos debe interpretarse como las necesidades de mano de obra más intensas o problemáticas para las empresas en cada provincia de Castilla y León**. Ahora bien, esta interpretación también significa que **no es un tipo de datos que ofrezcan una imagen representativa del total de necesidades de mano de obra** de las empresas de la región.

Por último, hay que señalar la **dificultad básica para tener en cuenta al colectivo de los trabajadores autónomos** en cualquier estudio sobre vacantes. En cierto sentido, un autónomo es el “nivel cero” de una empresa, al tratarse de una empresa que no tiene más trabajador que ese trabajador por cuenta propia. En general, las encuestas a empresas suelen diseñarse, en el mejor de los casos, a partir de centros de cotización donde hay al menos un trabajador contratado por cuenta ajena, lo cual impide tener en cuenta a los autónomos en los estudios sobre vacantes. En cuanto a los datos registrales, cabe la posibilidad de que un autónomo acuda a los servicios públicos de empleo a ofrecer una vacante. Ahora bien, hasta donde sabemos, en los datos públicos no se ofrece información que permita identificar este tipo de situaciones. Por último, puede suceder que en encuestas cualitativas sí que aparezca la posibilidad de plantear la existencia de vacantes para que sean cubiertas por trabajadores autónomos. Este caso aparecerá más adelante en el análisis provincial de la sección 3.3.3.

⁵Tras las inundaciones sufridas en la Comunidad Valenciana en octubre de 2024, el Banco de España publicó información procedente de la EBAE comparando los datos de dicha comunidad con los del conjunto de España (Banco de España, 2025, págs. 161-163). Sin embargo, en ningún caso ofrece datos desagregados para todas las comunidades autónomas. Dado el reducido tamaño muestral de esta encuesta, es muy posible que, en general, no se ofrezcan desgloses por comunidad autónoma porque tendrían una baja fiabilidad estadística.

2.2. Evolución internacional de las vacantes

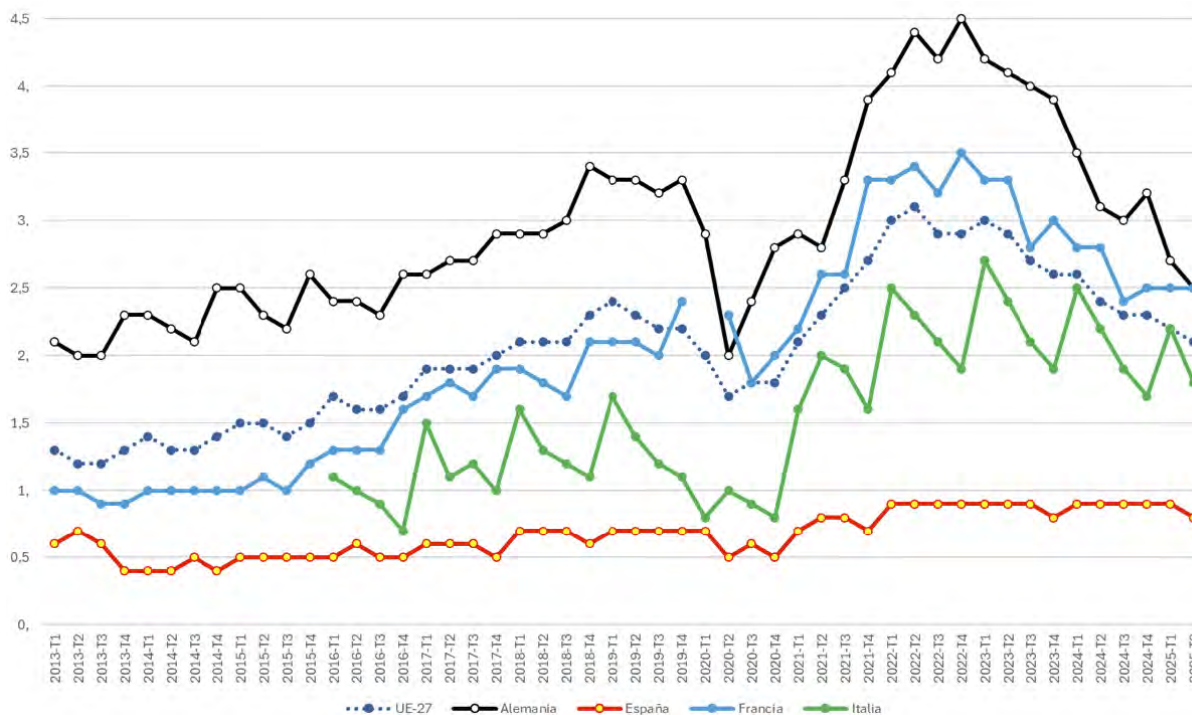
La ETCL se realiza en diferentes países europeos, bajo la coordinación de EUROSTAT. El Gráfico 1 muestra **la tasa de vacantes en España, en los tres países seleccionados para el análisis comparativo (Alemania, Francia e Italia) y la Unión Europea 27 (UE-27).**

Se aprecia que la tasa de vacantes para **el conjunto de la UE-27 ha ido creciendo con claridad, desde aproximadamente 1,2% en 2013 hasta alrededor del 3% en 2022 y, a partir de ese máximo, ha descendido hasta el 2,1% en el segundo trimestre de 2025** (que es el último trimestre disponible al cierre de este informe). En el segundo trimestre de 2020, en el momento de la pandemia de COVID-19 en que la mayor parte de países europeos habían aplicado medidas de confinamiento, la tasa de vacantes descendió bruscamente hasta 1,7%, pero recuperó la tendencia anterior en los dos años siguientes. Los países europeos seleccionados siguen esta pauta. No obstante, **los valores para Alemania están por encima de todos los demás en todo momento** (salvo en 2020T2 en comparación con Francia) y nunca con una tasa de vacantes inferior al 2%, alcanzando un máximo de 4,5% en el último trimestre de 2022 y descendiendo hasta 2,5% en el segundo trimestre de 2025. Francia inicia el periodo representado por debajo de la media de la UE-27 hasta la pandemia, superando dicha media tras ella, pero siempre con valores muy semejantes. Tan solo parece que Francia parece que se ha separado de la media de la UE-27 en 2025, pues en Francia la tasa de vacantes parece estabilizarse en 2,5% mientras que en la UE-27 ha bajado hasta casi el 2%. En cuanto a Italia, el primer dato observado corresponde a 2016, en torno al 1% y sigue la tendencia general, aunque por debajo siempre de la media de la UE-27. Después de la pandemia parece haberse aproximado a la media de la UE-27 hasta alcanzar valores en torno al 2,3% en 2023 y al 2% en 2024 y 2025. Finalmente, **España presenta el dato de tasa de vacantes más bajo**, comenzando con 0,6% en 2013 y en ningún momento alcanza el 1%. De 2022 a 2025, la tasa de vacantes española muestra los valores más elevados, llegando al 0,9% en los años mencionados, aunque en el último trimestre observado (segundo de 2025) ha bajado al 0,8%. En todo caso, si existe un descenso significativo en 2025 o no es algo que solo se podrá confirmar cuando se cuente con todos los trimestres de este año.



Gráfico 1

Tasa de vacantes en Alemania, España, Francia, Italia y la UE-27 (2013T1-2025T2).



Nota: los sectores de actividad económica incluidos en el cálculo de la tasa de vacantes son la industria, la construcción y los servicios (excepto las actividades de los hogares como empleadores y las organizaciones extraterritoriales).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (EUROSTAT).

Así pues, **tanto la media de la UE-27, como los países seleccionados muestran una tendencia de largo plazo al incremento de la tasa de vacantes** desde antes de la pandemia, aunque tras ella el aumento parece haberse acelerado primero y frenado algo en 2024. El patrón se repite para todos los países, aunque con diferentes grados de intensidad y para diferentes niveles en cada país. **España sigue esta pauta, pero con cambios mucho más suaves a lo largo del tiempo y valores de la tasa de vacantes mucho más bajos** que la media de la UE-27 y que los otros países europeos seleccionados. En definitiva, **todos los países parecen compartir la misma tendencia en el aumento de la tasa de vacantes y en la escasez de trabajadores, pero con peculiaridades nacionales que afectarían a la intensidad del proceso y a sus niveles.**⁶

⁶ El análisis se ha repetido considerando solo las empresas de 10 o más trabajadores y las pautas de la evolución temporal son las mismas. En todos los casos, las tasas de vacantes considerando solo las empresas de 10 más trabajadores son mayores o iguales que cuando se consideran todas las empresas, lo cual mostraría que los problemas de vacantes están algo menos presentes en las empresas de tamaño reducido. Ahora bien, estas diferencias, como mucho llegan a 1 punto porcentual, y en promedio están alrededor de 0,3 puntos porcentuales.

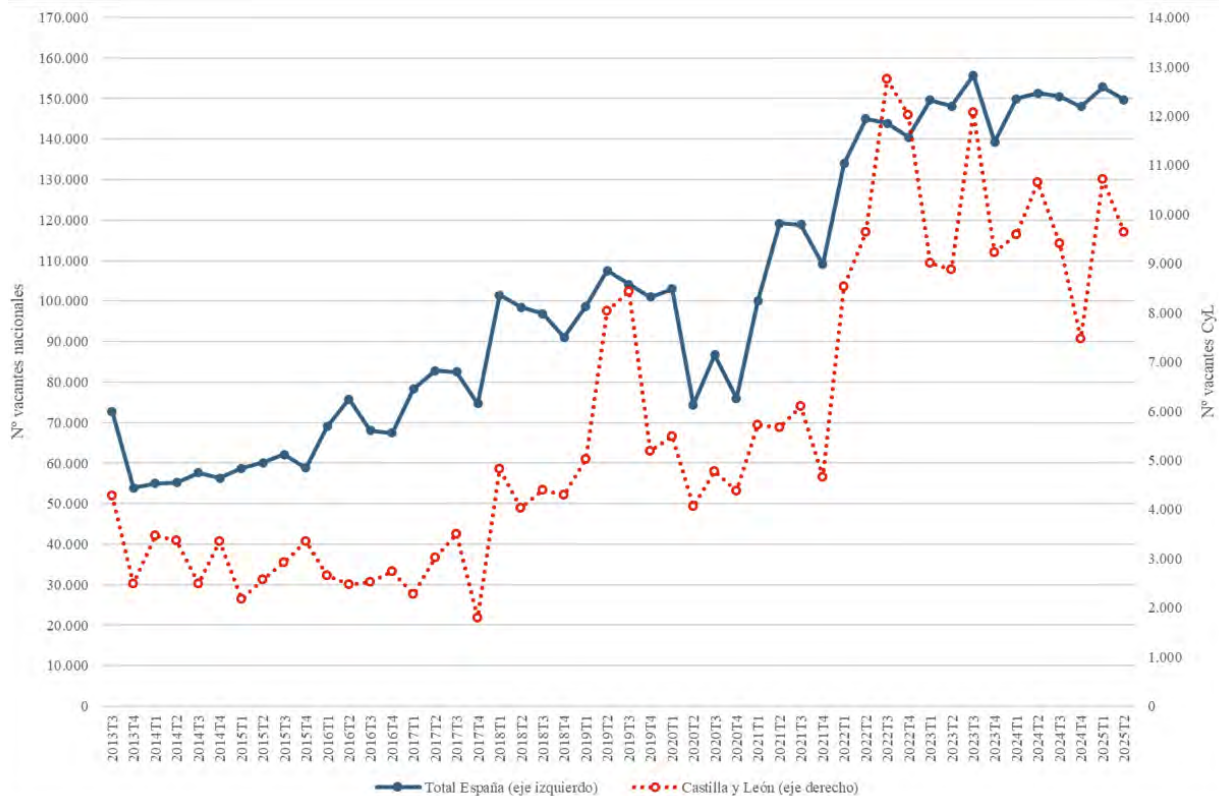
2.3. Evolución de las vacantes en España y en Castilla y León

Vacantes en España y en Castilla y León

En España, al igual que en otros países europeos, las disparidades regionales están adquiriendo una relevancia creciente debido a la concentración de la actividad económica en determinados puntos geográficos. El desigual crecimiento económico, junto con el aumento de la movilidad de los individuos, pueden ser factores determinantes en la evolución regional de la tasa y el número total de vacantes, a partir de los datos de vacantes de la ETCL⁷.

Gráfico 2

Evolución trimestral del número total de vacantes a nivel nacional (eje izquierdo) y en Castilla y León (eje derecho), 2013T3-2025T2.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

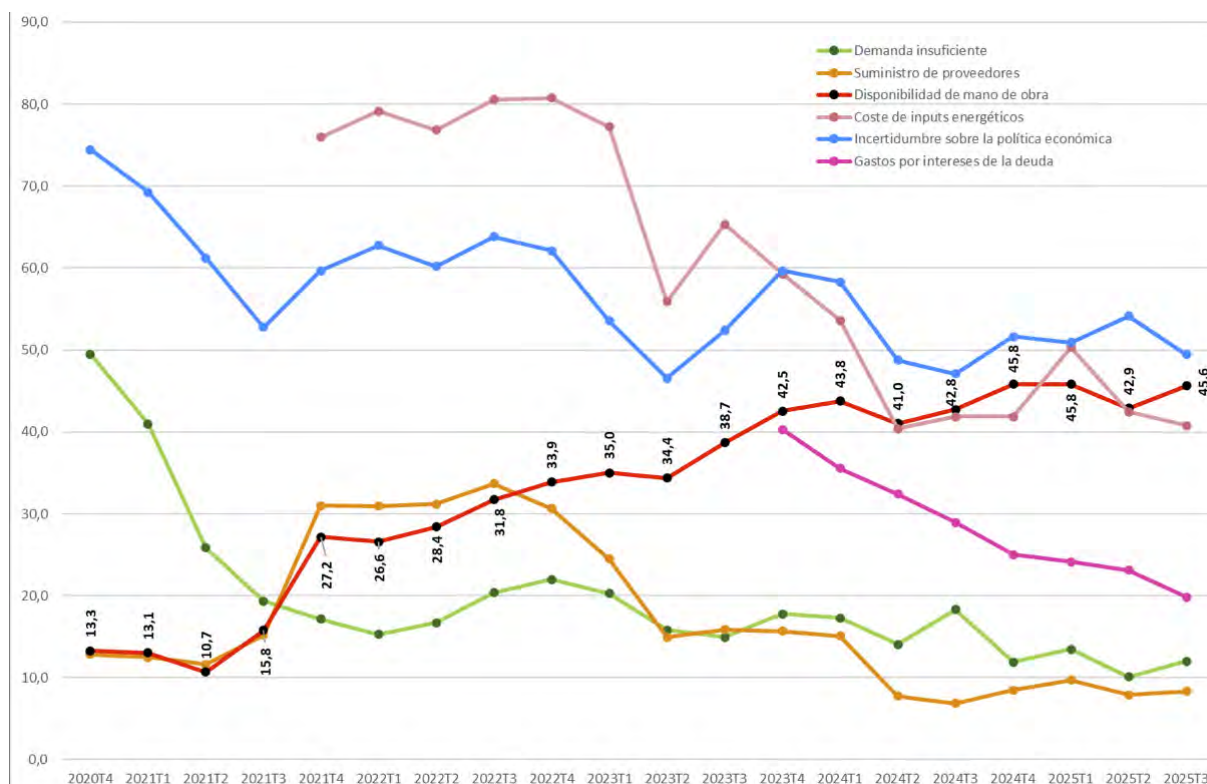
El Gráfico 2 muestra la evolución trimestral del número total de vacantes a nivel nacional y en Castilla y León entre los años 2013 y 2024. En primer lugar, **el número total de vacantes ha aumentado de forma considerable**

⁷ En concreto, para calcular las tasas de vacantes a nivel regional se han tomado los datos de vacantes publicados de la ETCL para el numerador de la tasa y se han utilizado los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) proporcionados por la misma institución para estimar el total de población ocupada en el sector privado a nivel nacional y regional. El denominador de la tasa se calcula sumando el número de vacantes y el total de ocupados mencionado.



en España durante el período analizado, duplicándose desde aproximadamente 70 mil hasta más de 140 mil. **De manera similar, en el caso de Castilla y León se observa una tendencia ascendente**, pasando de unas 5 mil vacantes a alrededor de 10 mil en el mismo periodo de diez años. Aunque la tendencia creciente es compartida tanto a nivel nacional como en Castilla y León, en esta última el incremento en el número de vacantes solo se hace evidente a partir de 2018, justo antes de la pandemia de COVID-19. Durante la crisis de la pandemia, el número de vacantes disminuyó notablemente; sin embargo, tras el levantamiento de las restricciones impuestas durante la pandemia, se observa nuevamente un patrón de fuerte crecimiento, retomando la tendencia previa. Además, **en términos relativos, este crecimiento también supera al observado a nivel nacional.**

Gráfico 3
Condicionantes de la actividad empresarial en España, 2020T4-2025T3.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la EBAE (Banco de España).

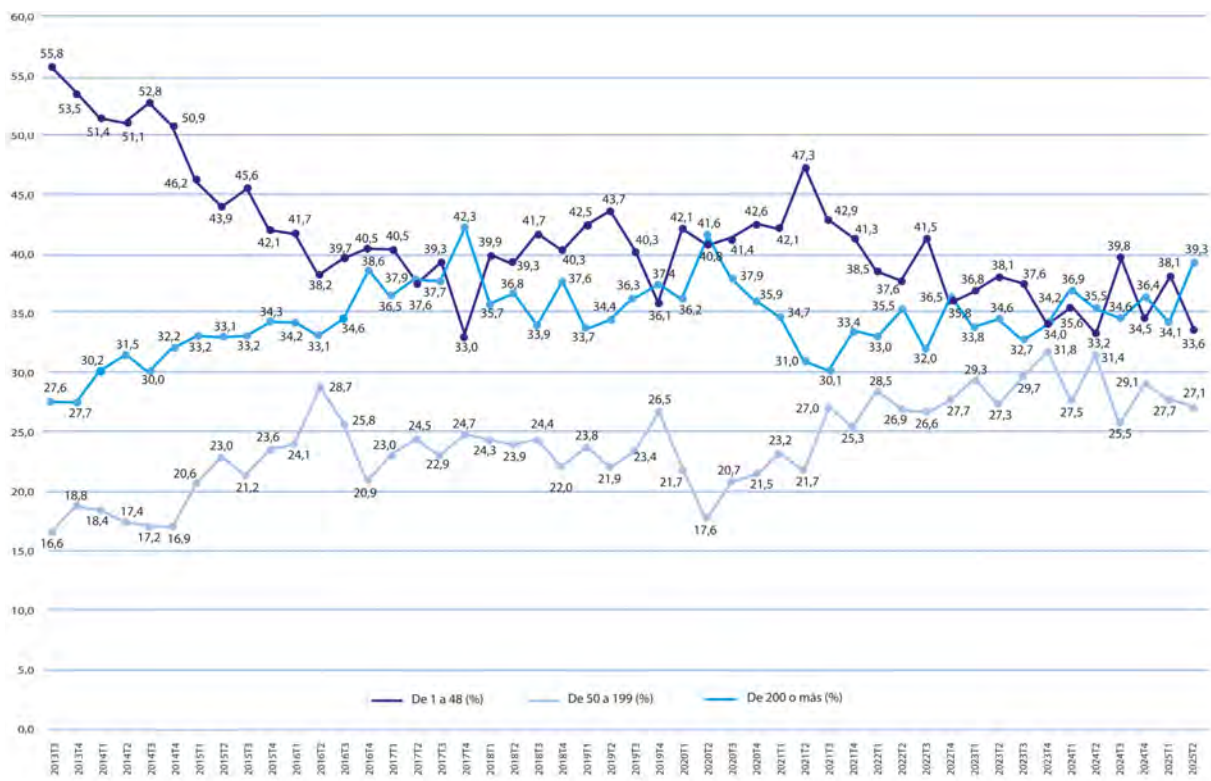
Para valorar hasta qué punto esta evolución de las vacantes puede ser problemática para las empresas el Gráfico 3 muestra, para el conjunto de España, la valoración de las empresas en cuanto a qué factores están condicionando la actividad de la empresa. **La disponibilidad de mano de obra ha más que triplicado su importancia como factor condicionante de la actividad desde finales de 2020 a mediados de 2025:** en el cuarto trimes-

tre de 2020, el porcentaje de empresas que veían la disponibilidad de trabajadores como una limitación relevante estaba en el 13,3%, mientras que en el tercer trimestre de 2025 alcanza algo menos de la mitad de todas las empresas, en concreto, el 45,6%. Desde inicios de 2024, tan solo la incertidumbre política tiene una importancia mayor, junto con el coste de los inputs energéticos, que evolucionan a la par de la disponibilidad de mano de obra como factor limitante de la actividad empresarial.

Vacantes por tamaño del establecimiento y por sectores de actividad

En cuanto a qué tipo de empresas tienen vacantes, el Gráfico 4 muestra su distribución por tamaño de la empresa para el conjunto de España.⁸ Se aprecia que de 2013 a 20217, las empresas con menos de 50 trabajadores han ido bajando desde tener la mayor parte de las vacantes (algo más de la mitad

Gráfico 4
Distribución de las vacantes por tamaño de la empresa en España, 2013T2-2025-T2.



Nota: Como se representa una distribución la suma en cada año de los tres valores es 100%.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

⁸ No se ofrece el mismo análisis para Castilla y León porque el INE no proporciona la desagregación por esta variable en los datos disponibles por comunidad autónoma.



del total de vacantes) hasta alrededor del 37%. En ese subperiodo, las empresas de 200 o más trabajadores han ido teniendo cada vez más vacantes, desde algo menos del 30% hasta alcanzar los mismos porcentajes aproximadamente que las empresas de 200 o más trabajadores. En cuanto a las empresas de tamaño intermedio (de 50 a 199 trabajadores), en los mismos años ha ido aumentando desde valores por debajo del 20% hasta alrededor del 25%. Con posterioridad se aprecia un periodo de estabilidad con cambios durante la pandemia. Con la recuperación posterior, las tres categorías de empresas se han ido aproximando, de manera que las de menos de 50 y las que de 200 más oscilan entre el 34% y el 38% y el grupo intermedio (de 50 a 199 trabajadores) están algo por debajo del 30%.

En definitiva, en los últimos años lo que se ve es que, cada vez más, las vacantes vienen a distribuirse si no por igual entre los tres tamaños de empresas considerados, si de forma muy parecida. La interpretación que damos a esta tendencia es que encaja con una situación en la que **todas las empresas se ven afectadas por el problema de cubrir sus vacantes abiertas, aunque las más grandes parecen estar algo menos afectadas.**

Por lo que respecta a la evolución sectorial de las vacantes, el Gráfico 5 presenta la tasa de vacantes para España por sectores de actividad entre el tercer trimestre de 2022 y el segundo de 2025.⁹ Se aprecia que por encima de la tasa de vacantes para el conjunto de España hay dos sectores: por un lado, construcción y, por otro, información y comunicación. Mientras que la tasa de vacantes de España está por debajo del 1% entre 2022 y 2025, la tasa de vacantes de ambos sectores está en torno al 1,5%. En el otro extremo, la industria presenta las tasas de vacantes más bajas en dichos años, situándose por debajo del 0,5%, excepto en 2025, que ha alcanzado el 0,6% en el primer trimestre y 0,5% en el segundo. En definitiva, **existe una variabilidad sectorial no desdeñable en la tasa de vacantes en España, destacando la de los sectores de la construcción y el de información y comunicación.**¹⁰ La escasez de mano de obra como factor limitante clave de la construcción también aparece en otras bases de datos, como la EBAE, según la cual, a lo largo de 2024, el 55% de las empresas españolas del sector de la construcción consideran que la falta de mano de obra limitó de manera negativa su actividad (Banco de España, 2025, pág. 164).

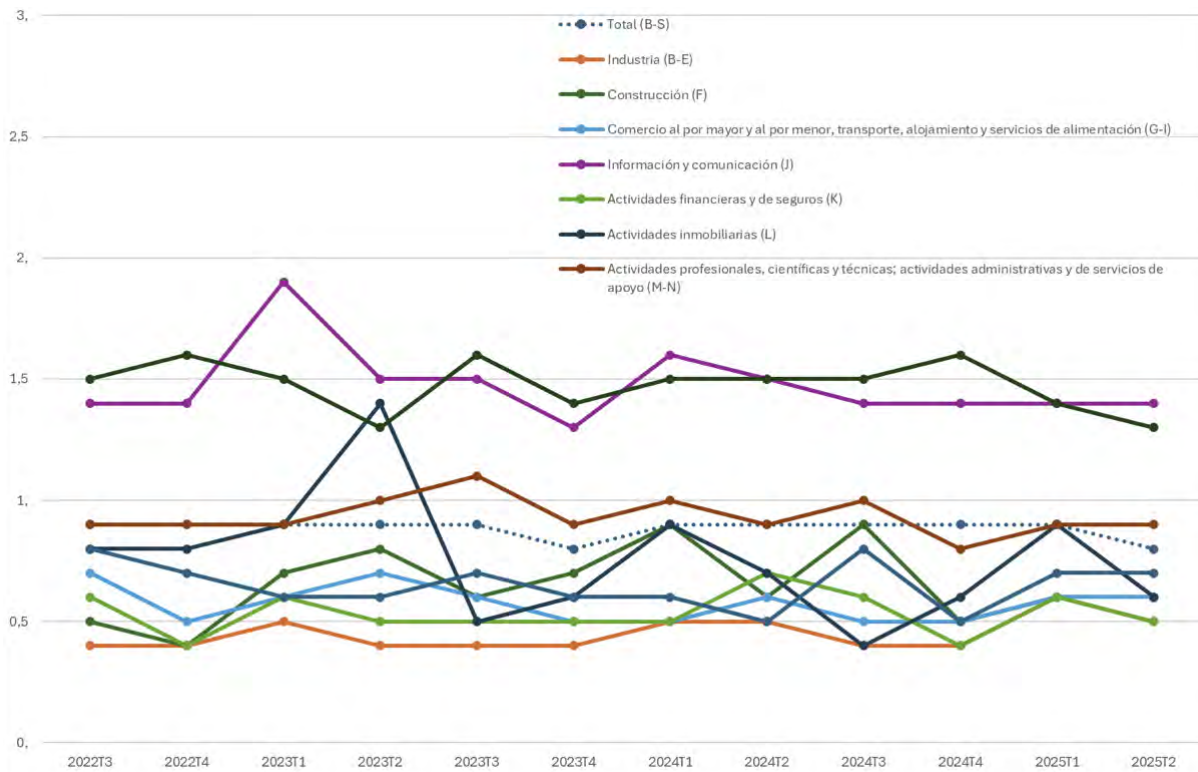
Se vio con anterioridad que las dificultades para disponer de mano de obra suponen en la actualidad una limitación para casi la mitad de las empresas. Ahora bien, los efectos de esas dificultades pueden ser diferentes en función del sector de actividad de la empresa. El Gráfico 6 presenta, para el conjunto de España, la asociación entre el porcentaje de empresas con limitaciones en la disponibilidad de mano de obra en el tercer trimestre de 2025 y la inversión planeada para el siguiente trimestre, el cuarto de 2025. En primer

⁹ El periodo cubierto se corresponde con los disponibles en Eurostat para las desagregaciones por actividades de la tasa de vacantes.

¹⁰ Aunque no se ha podido llegar aquí a una desagregación mayor, más adelante se verá que la hostelería es uno de los sectores de servicios más afectados por la falta de cobertura de vacantes en España, tanto a nivel nacional como autonómico.

Gráfico 5

Porcentaje de empresas con problemas en la disponibilidad de mano de obra en 2025T3 e inversión planeada para el siguiente trimestre, en España.



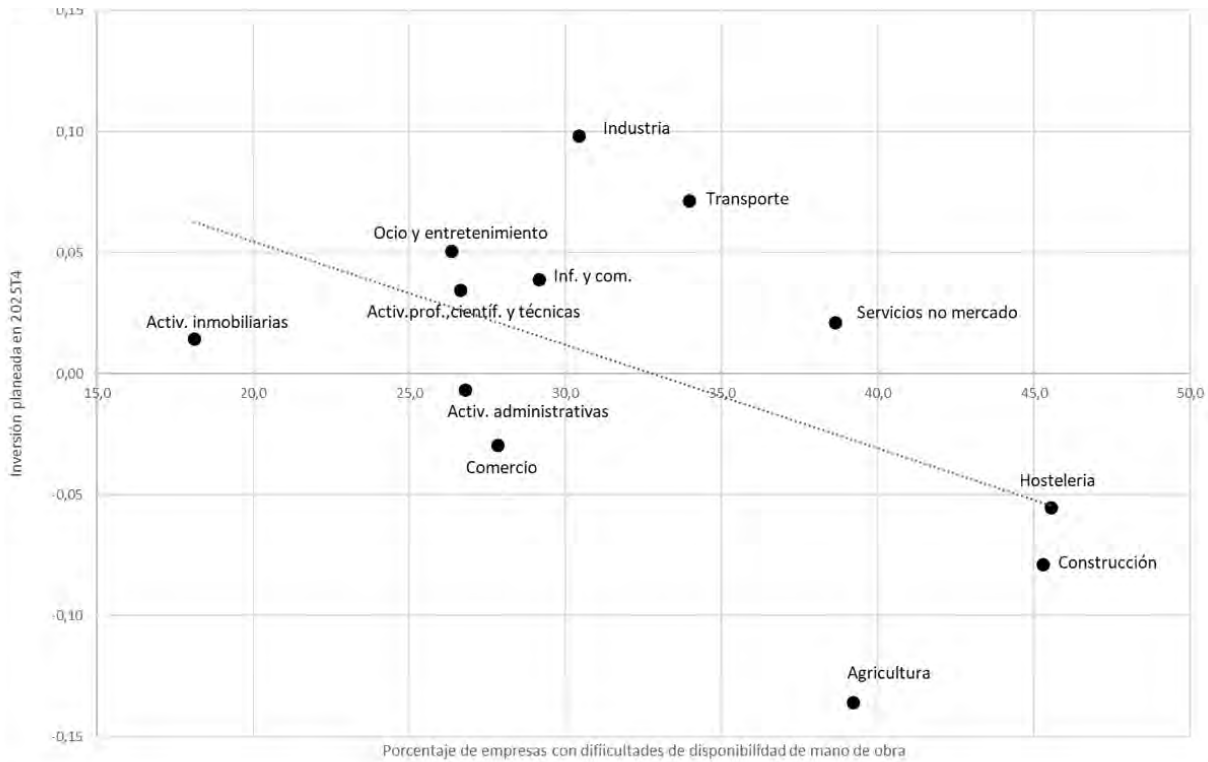
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (EUROSTAT).

lugar, se aprecia una asociación inversa, de manera que **cuanto mayores son las limitaciones para disponer de mano de obra adicional, menor es la inversión planeada**, existiendo incluso varios sectores que planean reducirla, los cuales son, a la vez, los que dicen tener mayores dificultades en la disponibilidad de trabajadores (Hostelería, Construcción y Agricultura). No obstante, las empresas que mayor inversión planean realizar para el trimestre siguiente pertenecen a sectores con valores más bien medios de dificultades para disponer de trabajadores adicionales, como Industria, Transporte u Ocio y entretenimiento. Por tanto, la relación inversa existe, pero también está matizada posiblemente por otros factores, como el tamaño de la empresa. De hecho, **la no disponibilidad de mano de obra condiciona las decisiones de inversión de las empresas de manera más importante para las empresas con menos de 10 empleados**, tal como muestran Fernández Cerezo et al (2025) en un análisis sobre la debilidad de la inversión en España tras la pandemia con datos de la EBAE.



Gráfico 6

Porcentaje de empresas con problemas en la disponibilidad de mano de obra en 2025T3 e inversión planeada para el siguiente trimestre en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la EBAE (Banco de España).

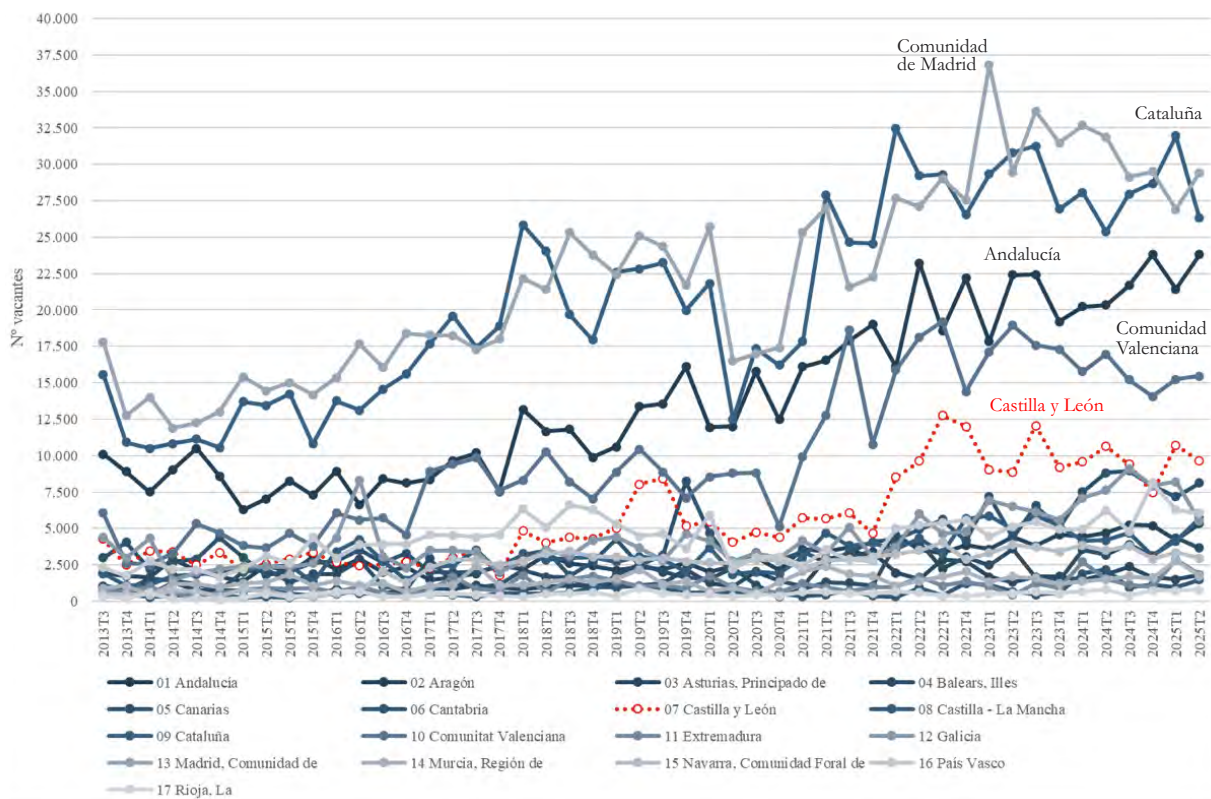
Las vacantes en Castilla y León en comparación con otras regiones

Para contextualizar la situación de Castilla y León y las desigualdades regionales, el Gráfico 7 ilustra la evolución trimestral del número total de vacantes en todas las Comunidades Autónomas (CCAA). En esta figura se pueden observar **dos patrones generales en la evolución del número total de vacantes a nivel regional**. Por un lado, **la mayoría de CCAA españolas han experimentado una evolución constante en las que los niveles del número de vacantes han permanecido en los mismos niveles entre los años 2013 y 2024**. Por otro lado, **determinadas regiones han experimentado un continuo crecimiento del número de vacantes desde 2013**. En este segundo grupo, se encuentran la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana. Cabe destacar que estas regiones son precisamente aquellas que han experimentado un mayor crecimiento económico en la última década, especialmente la Comunidad de Madrid y Cataluña. En un punto intermedio, se encuentra Castilla y León, donde destaca un incremento tanto en términos absolutos como relativos muy superior al de otras regiones con un contexto económico y demográfico similar, como

es el caso de Extremadura o Castilla la Mancha. **En Castilla y León, durante el periodo 2013-2024, se observa un fuerte crecimiento a partir del primer trimestre del año 2018, y aunque este fue frenado por la llegada de la pandemia, desde el primer trimestre de 2021 experimentó de nuevo una fuerte tendencia de crecimiento.**

Gráfico 7

Evolución trimestral del número total de vacantes en las regiones españolas (nivel NUTS2 – CCAA), 2013T3-2025T2.



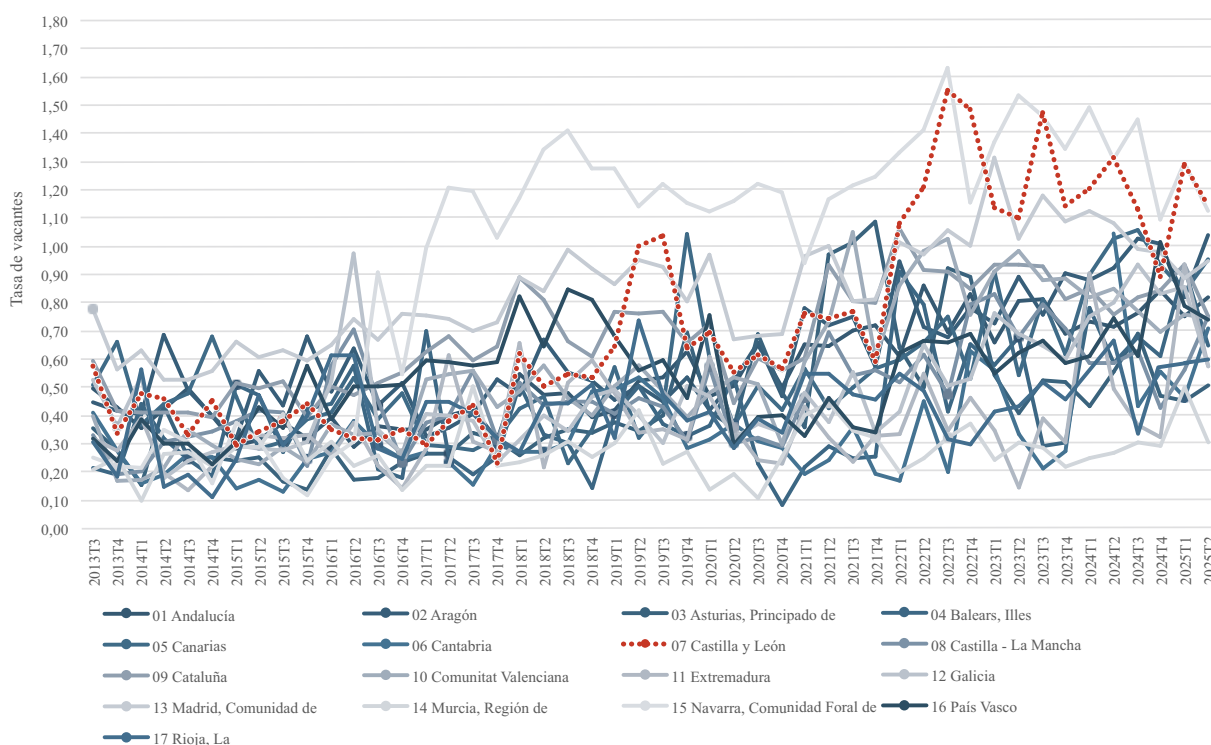
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

La disminución durante la pandemia puede explicarse por las dificultades experimentadas por algunas empresas, provocando una disminución drástica de la necesidad de mano de obra, al igual que por los movimientos migratorios internos de regreso hacia la región. No obstante, desde la recuperación y el fin de las medidas restrictivas, el número total de vacantes no ha dejado de aumentar. Como se ha mencionado previamente, esto puede deberse a dos motivos: a la escasez de mano de obra (falta de oferta laboral) o al desajuste entre las competencias demandadas para los puestos de trabajo y las de los individuos que buscan empleo. En Castilla y León, parece ser que este fuerte incremento podría estar explicado por una mezcla de ambos motivos. Por un lado, el éxodo de jóvenes hacia otras regiones y prin-



principalmente a la Comunidad de Madrid, ha generado una escasez de mano de obra en algunas ocupaciones. Por otro lado, la mayor formación de los jóvenes y el mayor porcentaje de estos que cuentan con estudios universitarios en diferentes campos de estudios puede haber aumentado el desajuste respecto de los puestos de trabajo que se crean en la Comunidad Autónoma, acentuando el número total de vacantes. Sin embargo, cabe mencionar que al comparar el número total de vacantes no se tiene en cuenta el tamaño del mercado laboral, el cual varía considerablemente a través de las regiones. Es decir, aunque el número total de vacantes en la Comunidad de Madrid es muy superior al de Castilla y León, ello puede deberse a que el mercado de trabajo (y en particular el número de empleados en el sector privado) es mucho mayor, y en términos relativos el desajuste o la escasez de trabajadores puede ser menor. Por ello, debemos analizar la evolución de la tasa de vacantes.

Gráfico 8
Evolución trimestral de la tasa de vacantes en las regiones españolas (nivel NUTS2 – CCAA), 2013T3-2025T2.



Nota: La tasa de vacantes para cada región (CCAA) se ha calculado siguiendo la definición propuesta por Eurostat, es decir, como el número total de vacantes dividido por la población empleada total en el sector privado, multiplicado por cien.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

El Gráfico 8 muestra la evolución trimestral de la tasa de vacantes en las CCAA españolas durante el periodo 2013-2025. En este sentido, esta figura permite comparar cuáles son las necesidades del sector privado no cubiertas en relación con el tamaño del mercado de trabajo, que, como se ha mencionado, difiere considerablemente a nivel regional. **A diferencia del número total de vacantes, al centrar la atención en la evolución de la tasa de vacantes, las diferencias a nivel regional disminuyen considerablemente.** Cataluña, que mostraba un mayor incremento del número total de vacantes, tiene valores más moderados de la tasa de vacantes en comparación con el resto, si bien la Comunidad de Madrid -que también tiene un alto nivel de vacantes- figura a la vez entre las comunidades autónomas con mayores tasas, en especial al final del periodo. **Entre las regiones que presentan una mayor tasa de vacantes emerge Castilla y León,** junto a la Comunidad Foral de Navarra, Aragón, Canarias y la ya mencionada Comunidad de Madrid. Podemos afirmar, por tanto, que la mayor escasez de mano de obra o mayor desajuste de competencias entre los puestos de empleo y los trabajadores se producen en estas tres regiones. Además, cabe destacar que, de nuevo, **se observa un cierto crecimiento en la tasa de vacantes en estas regiones, y especialmente en Castilla y León durante el periodo 2021-2025.** Ello pone de manifiesto la existente desigualdad regional en relación con la escasez de empleo, la cual se ha acrecentado en los últimos años debido en parte a las transformaciones demográficas y a la movilidad intrarregional, mayoritariamente de las cohortes de población joven que acceden al mercado laboral.

¿Qué sucede en las empresas que no abren vacantes en España y en Castilla y León?

Igualmente, es interesante analizar no solo la evolución de la escasez de mano de obra, sino el otro lado de este fenómeno, es decir, conocer los motivos por los que las empresas dicen no tener vacantes. A continuación, se analiza la evolución del porcentaje de empresas que dicen no tener vacantes por diferentes motivos, como son:

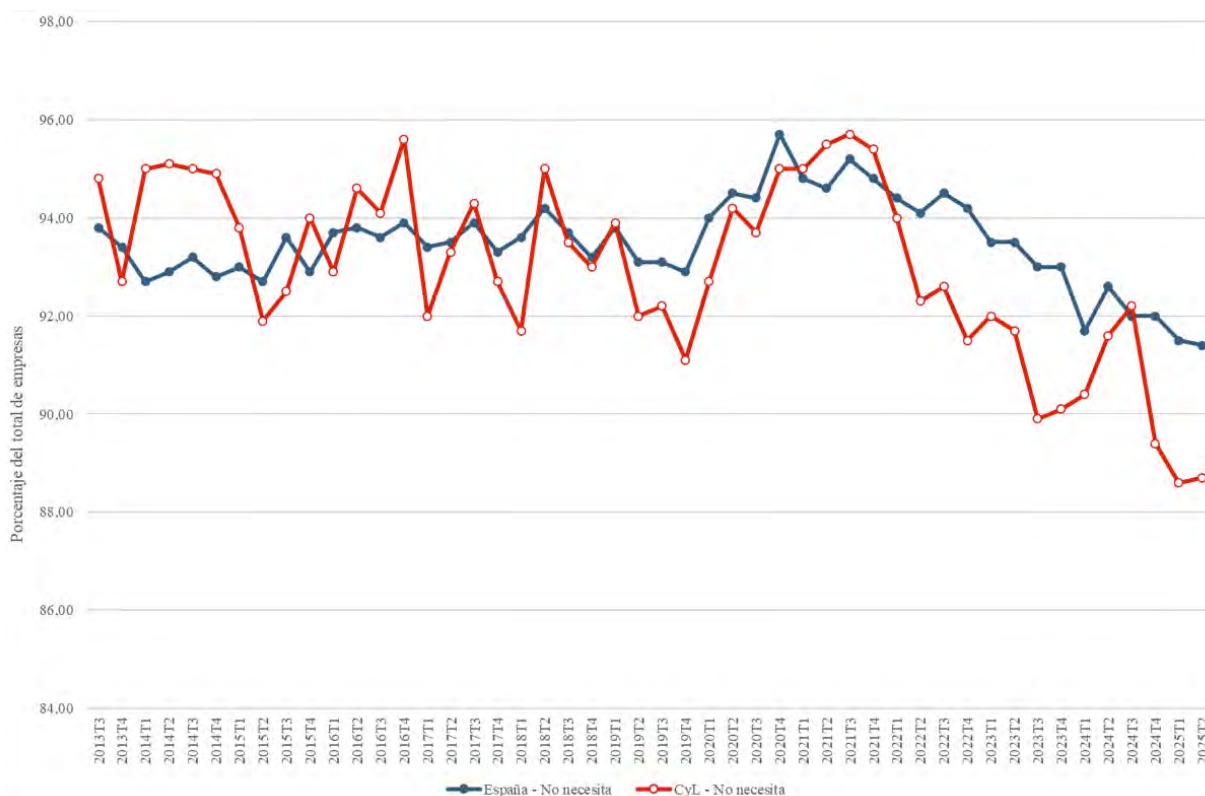
- la no necesidad.
- los elevados costes asociados principalmente a la contratación, pero también al despido.
- otros motivos, entre los que se encuentran la falta de demandantes con la cualificación y formación adecuadas (lo cual incluye tanto no encontrar individuos para el puesto como existe de trabajadores disponibles pero con desajuste con las competencias requeridas).

El Gráfico 9 muestra la evolución trimestral para el periodo 2013-2025 del porcentaje del total de empresas que dicen no tener vacantes abiertas por no necesitarlo, tanto para toda España como en Castilla y León. Hasta aproximadamente la pandemia, la evolución en España en general y en Castilla y León en particular oscila en torno al 93%. Esto mostraría una importante posibilidad de sustitución de tareas o de asumir cargas adicionales entre los distintos trabajadores de la empresa sin aumentar la plantilla. Sin embargo,



Gráfico 9

Evolución trimestral del porcentaje de empresas que no tienen vacantes abiertas por no necesitarlas, en el conjunto de España y en Castilla y León cuyas tareas se cubren por otros empleados, 2013T3-2025T2.



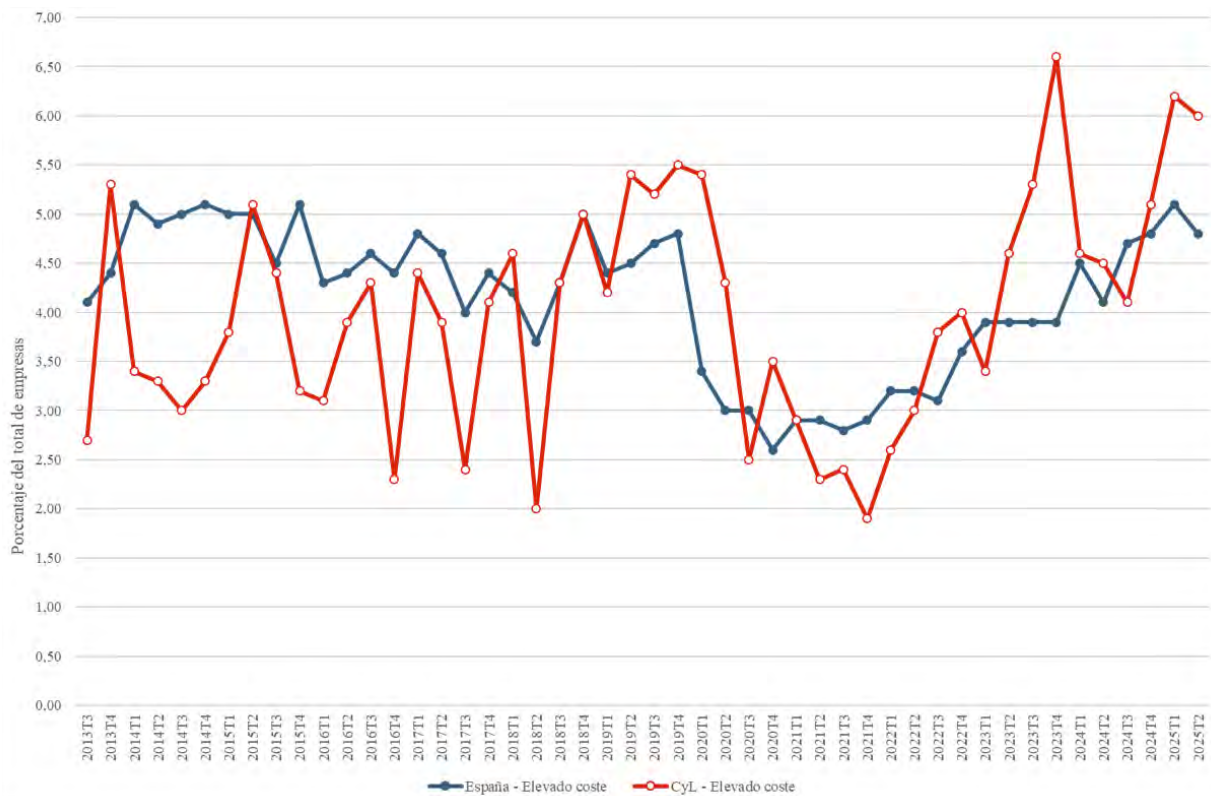
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

tras una subida desde 2020 hasta casi el 96% a principios de 2021 para España y finales de dicho año para Castilla y León, el porcentaje ha ido disminuyendo; en el caso de España en su conjunto hasta el 91,4% en el segundo trimestre de 2025 y en el de Castilla y León hasta el 88,7%, pero con una evolución más errática, aunque en general por debajo de la del conjunto del país. Esta bajada estaría mostrando que, **tras la pandemia, hay con claridad un porcentaje mayor de empresas con vacantes abiertas**. La brecha entre **Castilla y León** y el conjunto de España muestra una **mayor intensidad de esta tendencia** en la región en comparación con el conjunto del país.

En el Gráfico 10 se puede observar la evolución del porcentaje de empresas que dicen no tener vacantes abiertas debido a un elevado coste, tanto en Castilla y León y el conjunto de España. Aunque se observan mayores oscilaciones estacionales Castilla y León, la evolución en el tiempo es pareja. En ambos casos, se ve una evolución sin una tendencia clara antes de la pandemia, para pasar a disminuir desde inicios de 2020 a finales de 2021. No obstante, en la recuperación tras la pandemia, en España se han recuperado los valores previos a 2020, mientras que en Castilla y León se sitúan por

Gráfico 10

Evolución trimestral del porcentaje de vacantes asociadas a un elevado coste en España y Castilla y León, 2013T3-2025T2.



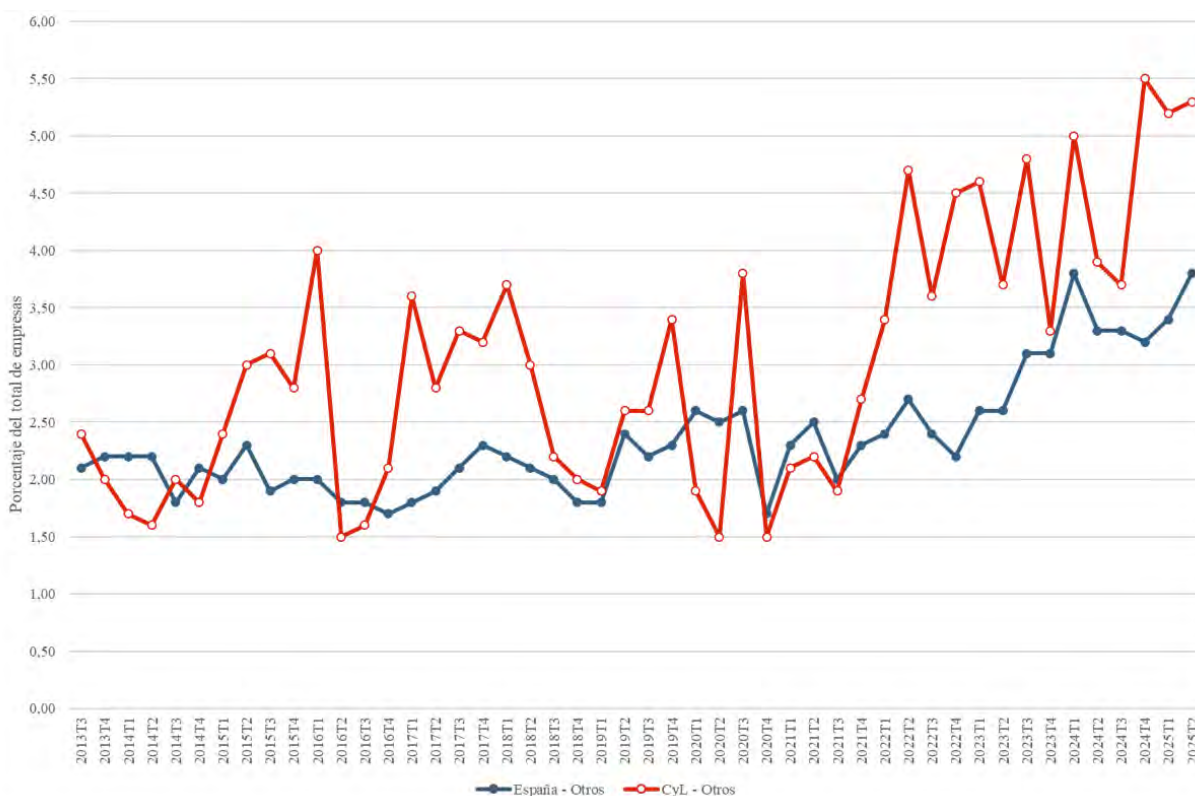
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

encima. Así pues, **en Castilla y León se está produciendo en los últimos años un incremento de la no apertura de vacantes por considerar las empresas que afrontarían elevados costes**, sobre todo de contratación.

El Gráfico 11 muestra la evolución trimestral del porcentaje de empresas que no tienen vacantes abiertas por otros motivos, de nuevo tanto en Castilla y León y España para el mismo periodo. De forma consistente con la tendencia observada con anterioridad, la tendencia a partir de la recuperación de la pandemia cambia y aumenta el porcentaje de empresas que dicen no tener vacantes abiertas debida a otros motivos distintos de no necesitarlo o por elevados costes. En Castilla y León, de nuevo, se observa un aumento mayor de este porcentaje que en el conjunto de España. Estos resultados confirman que las vacantes abiertas según la ETCL podrían ser más (en especial en Castilla y León), pero que las empresas no abren estas oportunidades de empleo por una serie de factores que no son no necesitarlos; es decir, se trata de una demanda de empleo por parte de las empresas regionales que no llega a hacerse realidad, pero que, seguramente, se nota en el día a día de la empresa, explicando así la coexistencia de una cierta baja tasa total de



Gráfico 11

Evolución trimestral del porcentaje de vacantes asociadas a otros factores en España y Castilla y León, 2013T3-2025T2.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

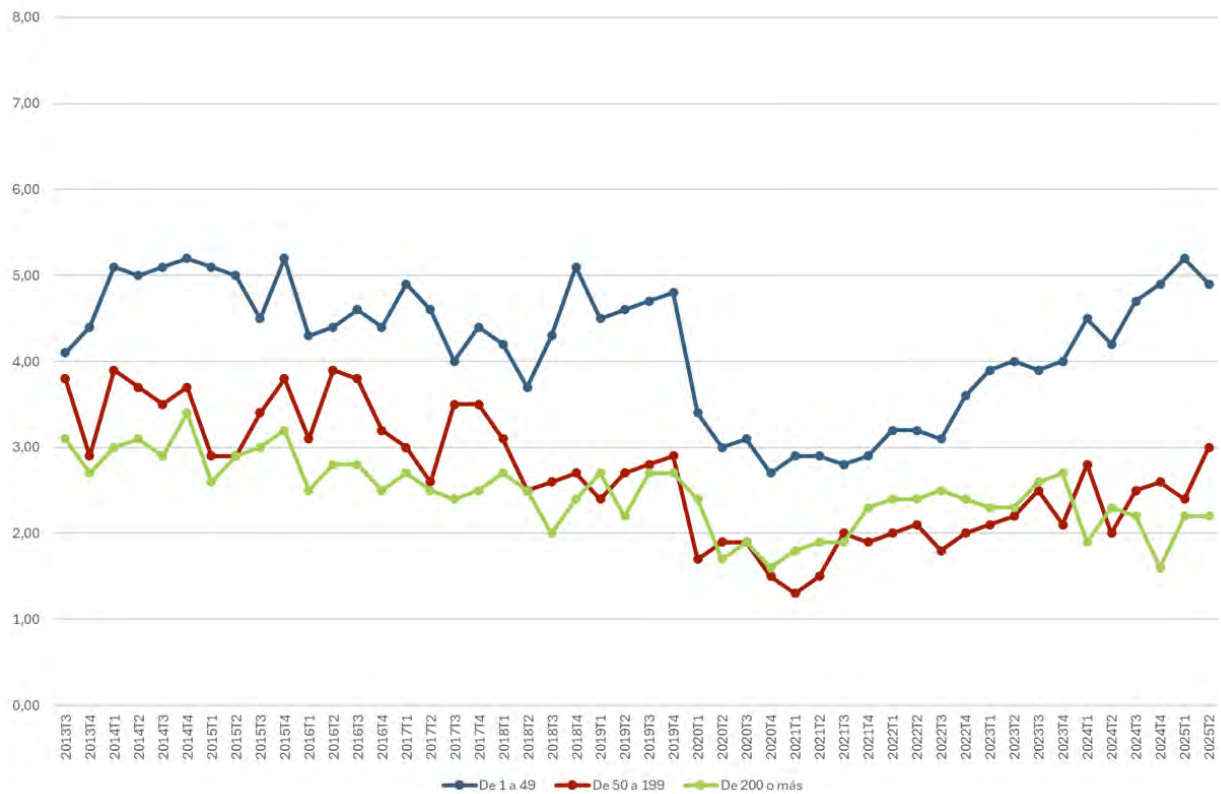
vacantes en el ETCL y de las declaraciones subjetivas de no encontrar suficientes o adecuados trabajadores para los puestos de trabajo vacantes. Esto también está sucediendo en el conjunto España, pero conviene resaltar que en Castilla y León está pautada es algo más intensa.

Dada la evolución creciente del porcentaje de empresas que dicen no abrir vacantes por el elevado coste de contratación, analizamos si existen diferencias en cuanto al tamaño del establecimiento y del sector de actividad. Aunque estos datos no están disponibles por comunidades autónomas, la evolución nacional presenta resultados de interés.

Así, el Gráfico 12 muestra la evolución de dicho porcentaje en función del tamaño de la empresa. En todos los años, el porcentaje de empresas que dicen no tener vacantes por razón del alto de contratación es más elevado en las empresas de 1 a 49 trabajadores, oscilando entre el 4% y el 5% antes de la pandemia; después se produce una caída hasta el 3% que continúa hasta mediados de 2022, para luego ascender hasta el 5% en 2025. Por tanto, **la actual tendencia creciente que se apreciaba en el conjunto de España (y de Castilla y León) está relacionada con las empresas de menos de 50**

Gráfico 12

Porcentaje de empresas que no abren vacantes por el elevado coste de contratación, por tamaño de la empresa, 2013T3-2025T2.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

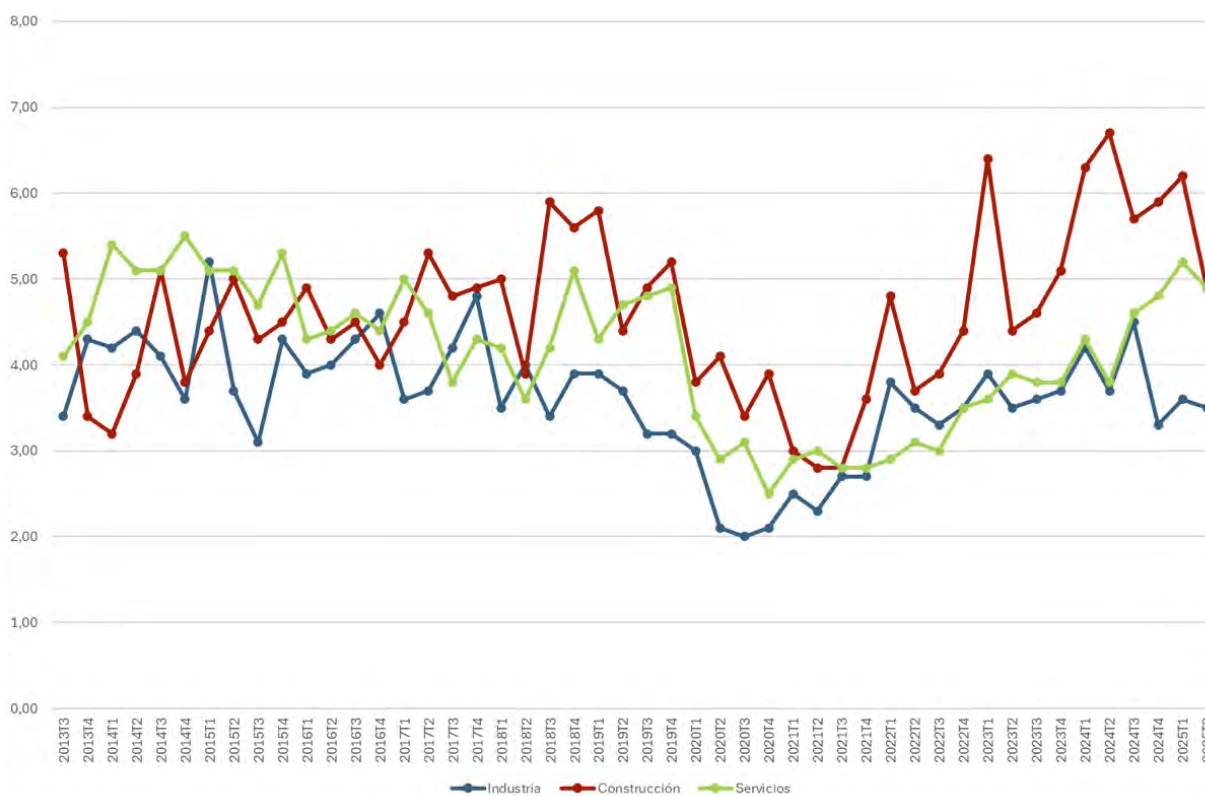
trabajadores, que son las que más alegan no abrir vacantes por razón del elevado coste de contratación.

Por su parte, el Gráfico 13 ofrece la evolución del mismo porcentaje, pero ahora por sector de actividad. Se aprecia que, mientras que antes de la pandemia la evolución por sector apenas presentaba diferencias claras, con la recuperación de la pandemia el porcentaje de empresas que no abren vacantes es más alto en la construcción (superando el 6% en varios trimestres). El sector servicios ha experimentado una senda temporal semejante, mientras que la industria ha visto decrecer este porcentaje desde inicios del 2024, situándose en 2025 en el entorno del 3,5%. Por tanto, **la construcción es el sector que reporta mayores porcentajes de empresas que alegan no tener vacantes debido al elevado coste de contratación**, en el conjunto de España.



Gráfico 13

Porcentaje de empresas que no abren vacantes por el elevado coste de contratación, por sector de actividad, 2013T3-2025T2.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

La tasa de vacantes y el coste salarial

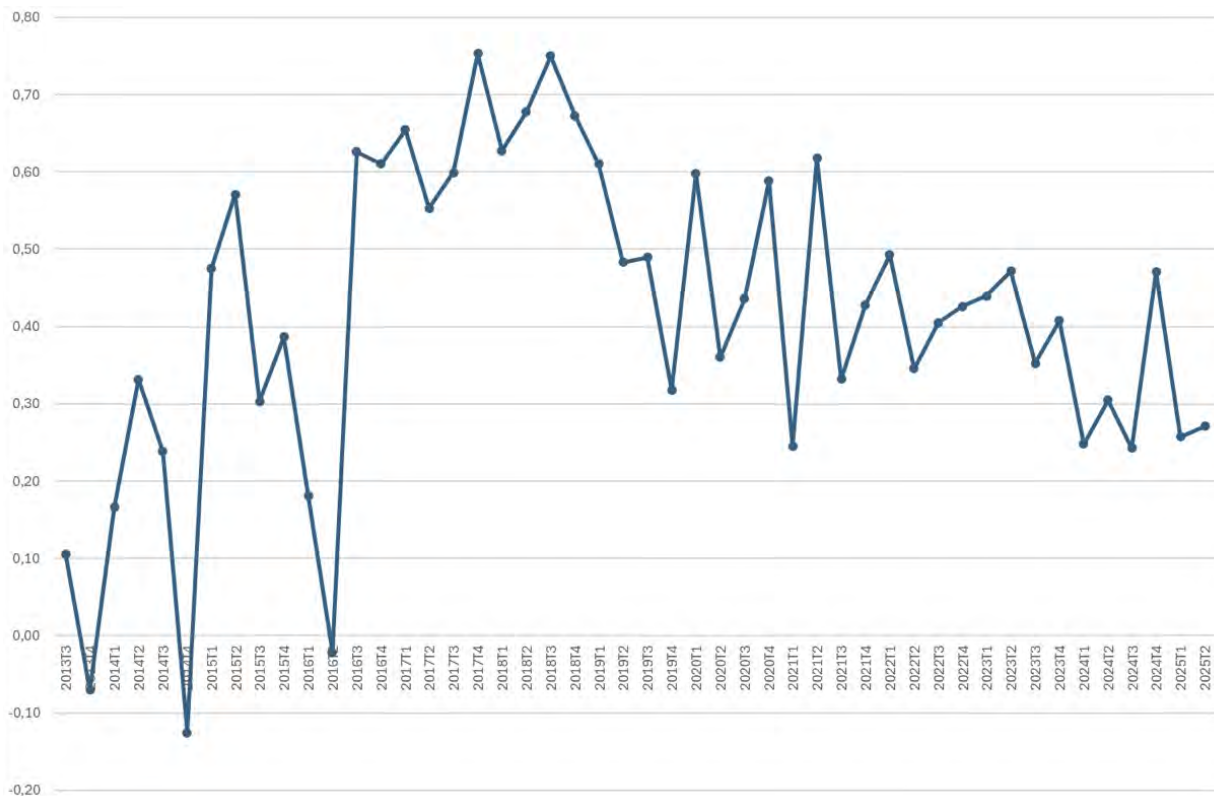
Finalmente, se revisa la posible asociación entre la tasa de vacantes y el coste salarial. En primer lugar, se explora la asociación entre la tasa de vacantes y el coste salarial total por hora efectiva trabajada, tomando los datos de todas las comunidades autónomas en cada trimestre. El Gráfico 14 muestra que, entre 2013 y 2016 la asociación tiende a ser positiva, pero es muy errática, llegando a alcanzarse valores negativos. Ahora bien, a partir de 2017 la correlación es siempre positiva y comienza estando en valores relativamente elevados, entre el 60 y el 70%. Posteriormente, parece haber ido disminuyendo hasta el entorno del 30% en 2024 y 2025. Por tanto, se encuentra que, **en general, los datos autonómicos muestran que un coste salarial más alto se suele corresponder con una tasa de vacantes más alta, aunque recientemente esta asociación no es tan fuerte** como llegó a serlo entre 2017 y 2018; de hecho, parece apreciarse una cierta tendencia a la baja en los últimos años.

Por su parte, el Gráfico 15 profundiza en la misma cuestión, pero mostrando la evolución del coste laboral total por hora efectiva y de la tasa de vacantes para para el conjunto de España y Castilla y León. Se ha calculado la correlación en ambos casos y es de 64,3% para España y 64,2% para Castilla y León. Por tanto, **la asociación positiva entre coste laboral total y tasa de vacantes se da tanto para el conjunto de España como para el caso de Castilla y León**. Resulta tentador inferir una relación causal entre ambas variables (por ejemplo, que el mayor coste laboral por hora efectiva hace que las empresas tarden más en ocupar las vacantes abiertas, porque contratar a una persona que no sea lo bastante productiva es un error más caro), pero los datos no permiten realizar ese tipo de afirmaciones más allá de la mera asociación positiva de las dos variables.

En definitiva, el análisis realizado pone de manifiesto la **creciente importancia de las disparidades regionales** en la evolución del número y la tasa de vacantes en España, en un contexto marcado por transformaciones demográficas, cambios en el mercado laboral y un aumento de la movilidad territorial. En particular, **Castilla y León destaca por un incremento significativo en el número de vacantes desde 2018, acentuado tras la pan-**

Gráfico 14

Correlación en tantos por uno en cada trimestre entre el coste laboral por hora efectiva y la tasa de vacantes en las 17 comunidades autónomas españolas (2013T3-2025T2).

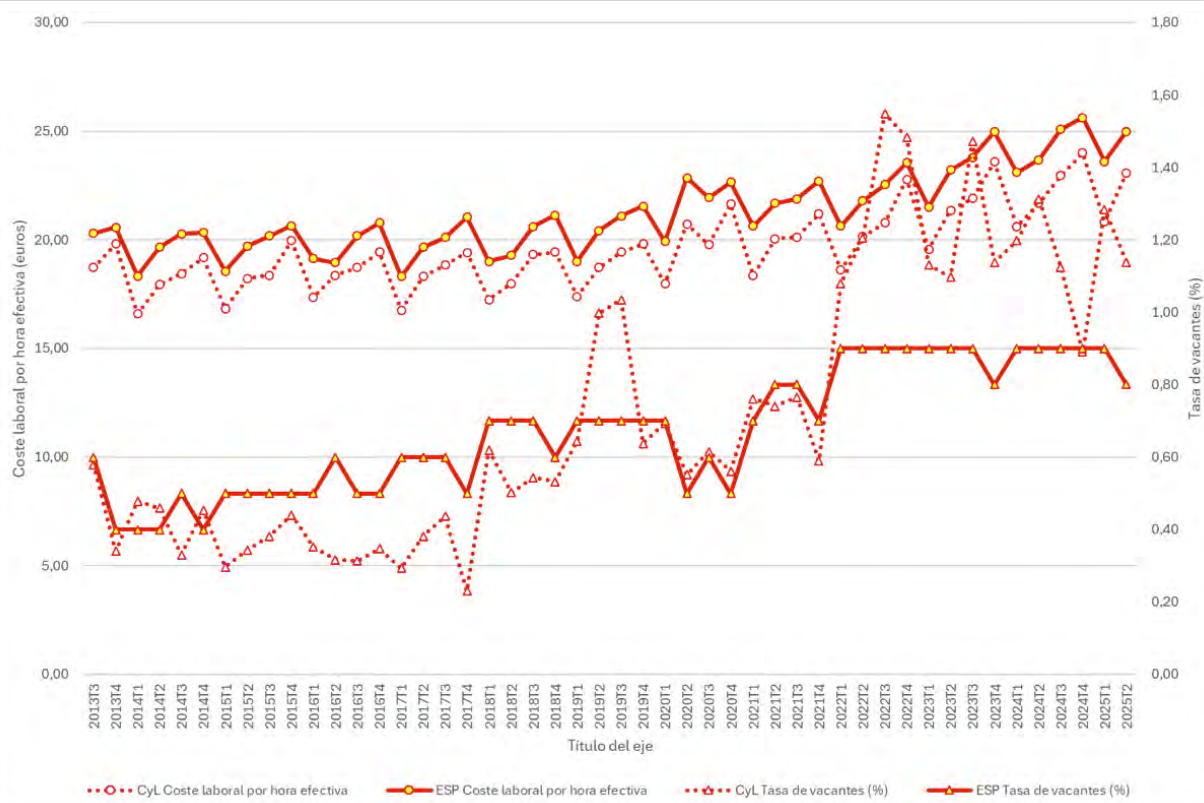


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).



Gráfico 15

Coste laboral por hora efectiva (euros corrientes) y tasas de vacantes, en Castilla y León y en el conjunto de España (2013T3-2025T2).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados de la ETCL (Instituto Nacional de Estadística).

demia, y por presentar **una de las tasas de vacantes más elevadas del país en el período 2021-2024**. Esta evolución contrasta con el de otras regiones con características socioeconómicas similares y estaría mostrando un **problema estructural relacionado con la escasez de mano de obra** y el desajuste entre las competencias laborales requeridas y las ofrecidas por la población activa.

Asimismo, el estudio de los motivos que alegan las empresas para no tener vacantes abiertas permite identificar un cambio relevante a partir de 2021: **mientras disminuye el porcentaje de empresas que alegan que no necesitan más trabajadores, aumentan los porcentajes de empresas que dicen no tener vacantes abiertas por los costes asociados a las mismas o por otros motivos**. En el caso de **Castilla y León**, esta **tendencia es más marcada e intensa** que en el conjunto de España.

Síntesis del análisis cuantitativo nacional y regional

Analizando los datos autonómicos, se ha encontrado **una asociación positiva general y también en Castilla y León entre el coste laboral total por hora efectiva trabajada y la tasa de vacantes**, es decir, cuando se dan mayores costes por hora efectiva a la vez la tasa de vacantes es más elevada.

Estos resultados muestran la necesidad de políticas públicas orientadas a mejorar la adecuación entre oferta y demanda de empleo, fomentar la retención de talento y promover una mayor cohesión territorial en el acceso a oportunidades laborales, donde el papel de los sectores públicos de empleo puede ser clave.

2.4. Análisis provincial de las vacantes en Castilla y León

Las vacantes más difíciles de cubrir

A partir de los datos disponibles del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, se ha recopilado información relativa a las **ocupaciones más demandadas por los individuos, ofertadas por las empresas y contratadas, tanto en las provincias de Castilla y León como en el conjunto de la comunidad autónoma**. Como se dijo al inicio, este análisis permite aproximar la situación entre las vacantes más difíciles de cubrir, dado que los incentivos de las empresas para gestionar sus necesidades de trabajadores adicionales a través de los servicios públicos de empleo son reducidos y, habitualmente, acuden a ellos cuando el resto de los medios ha resultado infructuoso. Así pues, **el análisis de esta sección no es representativo de lo que sucede con el promedio de las vacantes, sino precisamente de las vacantes más complicadas de cerrar** para las empresas.

En particular, se han empleado los datos trimestrales correspondientes al periodo comprendido entre 2022 y 2025, a fin de excluir los años afectados por la pandemia de la COVID-19 y de utilizar la información más reciente disponible. Los datos analizados incluyen información tanto en términos absolutos (número de demandantes de empleo y de puestos ofertados y contratados) como relativos (porcentajes) sobre las 50 ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas en cada una de las provincias de Castilla y León, así como los valores agregados para el conjunto de la comunidad autónoma.

Con esta información, se ha realizado un **análisis de la relación existente entre las ocupaciones más demandadas y las más ofertadas**. Para ello, se han examinado, a partir de los datos trimestrales, las ocupaciones que aparecen con mayor frecuencia entre las cinco más ofertadas, demandadas y contratadas, así como el porcentaje medio que representan respecto al total de ocupaciones a lo largo del tiempo. Posteriormente, se ha efectuado un análisis de correlación entre las posiciones medias que ocupan las diferentes ocupaciones en las listas de empleos demandados, ofertados y contratados. Igualmente, el análisis de correlaciones se ha **desagregado por género para las ocupaciones demandadas por los individuos y las con-**



tratadas, con el propósito de estudiar si existe un mejor ajuste entre las necesidades laborales de hombres y mujeres y la oferta de empleo disponible por parte de las empresas a nivel provincial. Cabe señalar que esta diferenciación por género no es aplicable a las ocupaciones ofertadas, ya que los puestos de trabajo ofertados no pueden vincularse a un género específico.

Correlaciones de las ocupaciones demandadas, ofertadas y contratadas

El Cuadro 1 presenta las correlaciones entre la posición media de las ocupaciones demandadas, ofertadas¹¹ y contratadas en el periodo 2022-2025, a nivel provincial.

En primer lugar, al analizar la **relación entre las ocupaciones demandadas y las ofertadas**, se observa que, en términos generales, **la mayoría de las provincias presentan una correlación leve, con la excepción de Burgos, que presenta la más elevada y, en el otro extremo, la de Ávila, que tiene la más baja.** En este sentido, puede afirmarse que **existe un cierto grado de similitud entre las ocupaciones más demandadas por los individuos y aquellas que ofrecen las empresas.** Siguiendo las dos provincias mencionadas, con una correlación del 60% **en Burgos se da el mayor encaje entre ocupaciones demandadas y ofertadas, mientras que en Ávila se da la menor semejanza entre ocupaciones demandadas y ofertadas**, con una correlación del 24%.

No obstante, las relativamente bajas correlaciones registradas en general ponen de manifiesto la presencia de desajustes en el mercado laboral, relacionados con el hecho de que determinadas ocupaciones muy demandadas no se encuentran entre las más ofertadas y viceversa. Un aspecto destacable es la **correlación moderada identificada a nivel agregado para el conjunto de Castilla y León.** Este resultado sugiere la existencia de un componente territorial relevante: **los desajustes detectados a escala provincial tienden a suavizarse cuando se considera la comunidad autónoma en su totalidad.** En otras palabras, en los cálculos la alta demanda de una ocupación en una provincia se ve compensada por una oferta elevada de la misma en otras provincias, equilibrando parcialmente las diferencias observadas.

En relación con las ocupaciones ofertadas y las contratadas, se observan correlaciones por debajo del 50%, salvo para el caso de Soria (54,4%), si bien hay una mayor homogeneidad entre provincias que en el caso anterior. Aunque para toda Castilla y León, la correlación entre ocupaciones más ofertadas y contratadas es menor que entre ocupaciones más demandadas y ofertadas (45,3% frente a 59,6%, respectivamente), al comparar provincia por provincia tenemos que, salvo en Burgos y Zamora, las correlaciones son

¹¹ En las estadísticas de los servicios públicos de empleo, ocupaciones demandadas se refiere a las ocupaciones que demandan los trabajadores y ocupaciones ofertadas se refiere a las ocupaciones que ofrecen las empresas (es decir, las ocupaciones referidas a vacantes que las empresas desean cubrir).

más elevadas al comparar las ocupaciones más contratadas con las ofertadas. Esto indica la **existencia de una correspondencia algo mayor entre la posición media de las ocupaciones más ofertadas por las empresas y aquellas que finalmente se cubren a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.**

Cuadro 1

Correlaciones entre las posiciones medias de las ocupaciones demandadas, ofertadas y contratadas, por provincias y en el conjunto de Castilla y León, 2022T1–2025T2.

Provincia	Demandadas vs Ofertadas		Contratadas vs Ofertadas	
	Correlación	P valor	Correlación	P valor
	Total		Total	
Ávila	0,244	0,094	0,372	0,003
Burgos	0,6	0	0,372	0,006
León	0,424	0	0,436	0,001
Palencia	0,363	0,007	0,476	0
Salamanca	0,285	0,055	0,307	0,023
Segovia	0,311	0,018	0,387	0,002
Soria	0,398	0,002	0,544	0
Valladolid	0,13	0,399	0,389	0,003
Zamora	0,454	0,001	0,444	0,001
CyL	0,596	0	0,453	0,002

Provincia	Demandadas vs Contratadas		Hombres		Mujeres	
	Correlación	P valor	Correlación	P valor	Correlación	P valor
	Total		Hombres		Mujeres	
Ávila	0,418	0,007	0,452	0,002	0,644	0
Burgos	0,627	0	0,592	0	0,561	0
León	0,536	0	0,541	0	0,575	0
Palencia	0,53	0	0,625	0	0,613	0
Salamanca	0,443	0,004	0,601	0	0,508	0
Segovia	0,507	0	0,482	0	0,713	0
Soria	0,655	0	0,638	0	0,687	0
Valladolid	0,394	0,017	0,451	0,003	0,56	0
Zamora	0,454	0,003	0,459	0,002	0,559	0
CyL	0,52	0,002	0,482	0,003	0,512	0,002

Nota: Las columnas denominadas “Correlación” muestran el coeficiente de correlación lineal de Pearson (conocido como “r de Pearson”).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.



Por último, **el análisis desagregado por género muestra una correlación superior entre las ocupaciones demandadas y las contratadas por las mujeres en comparación con los hombres** (panel inferior del Cuadro 1). Este patrón se repite en la mayoría de las provincias, destacando **especialmente los casos de Ávila y Segovia**. Ello sugiere que, en estas provincias, el ajuste entre las ocupaciones solicitadas por las mujeres y las que se concretan en contratos laborales es más elevado que en el caso masculino.

Grado de desajuste entre las ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas

El Cuadro 2 muestra las tres ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas para el total de individuos en cada provincia y en el conjunto de Castilla y León. De esta manera, se profundiza en el grado de desajuste entre las ocupaciones más demandadas y ofertadas, así como en aquellas que finalmente se materializan en nuevos contratos para el conjunto de individuos. **Los resultados refuerzan los hallazgos obtenidos en el análisis de correlaciones, aportando un mayor nivel de detalle** sobre los desajustes específicos entre las ocupaciones más representativas en cada provincia.

En primer lugar, **destacan cuatro ocupaciones como las más demandadas en el conjunto de provincias castellanoleonesas: personal de limpieza, vendedores en tiendas y almacenes, empleados administrativos y peones de industrias manufactureras**. Aunque el peso relativo de cada una de estas ocupaciones varía entre provincias, se observa una notable homogeneidad entre provincias. En términos generales, **las ocupaciones más demandadas por los individuos a través del Servicio Público de Empleo corresponden a empleos de baja cualificación, con algunas excepciones de nivel medio**. Este patrón refuerza la evidencia existente de **dos fenómenos: por un lado, el desdoblamiento asociado a la salida de jóvenes altamente cualificados, y por otro, el uso de canales alternativos de búsqueda de empleo por parte de las personas con mayor nivel educativo**.

En segundo lugar, resulta significativo el **desajuste existente entre las ocupaciones más demandadas y las más ofertadas por las empresas, siendo estas últimas, en su mayoría, de cualificación media**. Entre las ocupaciones más ofertadas destacan los auxiliares de enfermería hospitalaria, los ensambladores de maquinaria mecánica y los albañiles, junto con algunas excepciones de cualificación baja, como el personal de limpieza o los peones de la construcción y de la obra pública. De hecho, estas últimas son las que finalmente registran un mayor número de contrataciones, tal como muestran las ocupaciones más contratadas a nivel provincial. Dichas ocupaciones coinciden, además, con las que aparecen simultáneamente en las categorías de empleos demandados y ofertados, siendo el personal de limpieza un caso representativo.

Desajuste entre las ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas, por sexo

El Cuadro 3 presenta el desajuste entre las ocupaciones más demandadas y ofertadas y aquellas que finalmente se concretan en nuevos contratos en el caso de los hombres. Cabe señalar que las ocupaciones ofertadas se refieren al conjunto de vacantes registradas por las empresas, sin distinción por género, ya que dicha variable no se asocia a las ofertas laborales. En este contexto, se observa nuevamente que **las ocupaciones más demandadas por los hombres corresponden, en términos generales, a empleos de baja cualificación**. En consecuencia, las ocupaciones con mayor número de contrataciones masculinas son los peones de industrias manufactureras, los camareros asalariados y los peones agrícolas. Destaca, además, el elevado peso relativo de los camareros asalariados, que constituyen una proporción considerable dentro de las ocupaciones más contratadas por hombres.

Por su parte, el Cuadro 4 muestra el desajuste entre las ocupaciones más demandadas y ofertadas y aquellas que derivan en nuevas contrataciones **en el caso de las mujeres. Entre las ocupaciones más demandadas por este grupo destacan cuatro perfiles claramente definidos: personal de limpieza, vendedores en tiendas y almacenes, peones de industrias manufactureras y empleados administrativos**. Estas ocupaciones coinciden, en su mayoría, con las que presentan mayores niveles de contratación en casi todas las provincias, sobresaliendo también el caso de los camareros asalariados, que constituye la ocupación más contratada en el conjunto de la comunidad autónoma. En comparación con los hombres, **la demanda laboral femenina muestra un mayor grado de correspondencia con las ocupaciones ofertadas, especialmente en el caso del personal de limpieza**. Estos resultados respaldan la existencia de una diferenciación por género observada previamente en el análisis de correlaciones. En particular, sugiere la **persistencia de una segmentación laboral por sexo en el mercado de trabajo regional**.

Síntesis del análisis provincial en Castilla y León

En resumen, el análisis de los datos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León para el periodo 2022-2025 permite identificar, para las vacantes más difíciles de cubrir, los patrones de demanda, oferta y contratación de ocupaciones a nivel provincial y autonómico, así como sus desajustes y diferencias por género. En términos generales, se observa que **las ocupaciones más demandadas por los individuos corresponden mayoritariamente a empleos de baja cualificación, con algunas excepciones de nivel medio, mientras que las ocupaciones más ofertadas por las empresas tienden a requerir cualificación media**, como es el caso de auxiliares de enfermería, ensambladores de maquinaria o albañiles. Esta discrepancia se refleja en las correlaciones bajas a nivel provincial entre demanda y oferta, aunque se suaviza cuando se considera la comunidad autónoma en su conjunto.



En las ocupaciones contratadas existe una correspondencia más estrecha con las ocupaciones demandadas por los individuos que con las ofertadas por las empresas, reflejando la existencia de desajustes en ciertas ocupaciones ofertadas que no encuentran demanda suficiente. Al diferenciar por sexo, se observa que **entre las mujeres hay un mayor grado de correspondencia entre las ocupaciones demandadas y las contratadas**, destacando perfiles como personal de limpieza y peones de industrias manufactureras, mientras que entre los hombres predominan los peones industriales, camareros asalariados y peones agrícolas. En conjunto, estos resultados evidencian tanto la **segmentación ocupacional por género** como los **desafíos derivados de la escasez de mano de obra en determinados perfiles**, así como la **influencia del factor territorial en la alineación entre oferta y demanda laboral**.

Por último, cabe mencionar el **papel predominante de los camareros tanto en hombres como en mujeres respecto del total de ocupaciones contratadas en todas las provincias de la comunidad**. Esto refleja también la importancia relativa de esta ocupación específica vinculada al sector servicios en el mercado laboral regional de Castilla y León, así como su capacidad para absorber mano de obra de los demandantes de empleo.

Cuadro 2

Resumen del desajuste entre las tres ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas por el total de individuos en cada provincia y en el conjunto de Castilla y León, 2022T1–2025T2.

	Demandadas		Ofertadas		Contratadas	
	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio
Ávila	Personal de limpieza	14,7%	Cocineros asalariados	9,5%	Camareros asalariados	17,2%
	Vendedores	10,9%	Albañiles	8,8%	Peones de las industrias manufactureras	13,8%
	Empleados administrativos	9,7%	Personal de limpieza	8,5%	Personal de limpieza	6%
Burgos	Peones de las industrias manufactureras	19,6%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	10,4%	Peones de las industrias manufactureras	19%
	Personal de limpieza	13,1%	Personal de limpieza	8%	Camareros asalariados	14%
	Vendedores	11,7%	Peones de obras públicas	7,6%	Personal de limpieza	8,5%
León	Vendedores	14,8%	Peones de obras públicas	15,3%	Camareros asalariados	20,8%
	Personal de limpieza	13,9%	Personal de limpieza	6,9%	Peones de las industrias manufactureras	7,3%
	Empleados administrativos	8%	Albañiles	6,1%	Vendedores	7%

...Continúa..

...viene de la página anterior.

	Demandadas		Ofertadas		Contratadas	
	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio
Palencia	Personal de limpieza	14,5%	Peones de obras públicas	13,4%	Peones de las industrias manufactureras	49,4%
	Vendedores	12,7%	Ensambladores de maquinaria mecánica	11,5%	Operadores de máquinas	6,1%
	Peones de las industrias manufactureras	11,4%	Personal de limpieza	6,7%	Camareros asalariados	5,8%
Salamanca	Personal de limpieza	16,5%	Peones de la construcción	16%	Camareros asalariados	24,9%
	Vendedores	15,1%	Peones de obras públicas	11,4%	Personal de limpieza	7,1%
	Empleados administrativos	8,5%	Albañiles	6,5%	Peones de las industrias manufactureras	5,5%
Segovia	Personal de limpieza	15,4%	Peones agrícolas	39,6%	Peones de las industrias manufactureras	24,6%
	Vendedores	10,2%	Peones de obras públicas	14%	Camareros asalariados	15,9%
	Empleados administrativos	9%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	7,7%	Peones agrícolas	6,2%
Soria	Peones de las industrias manufactureras	19,5%	Conductores asalariados de camiones	21,7%	Camareros asalariados	17,2%
	Personal de limpieza	11,9%	Peones de obras públicas	10%	Peones de las industrias manufactureras	14%
	Vendedores	9,5%	Personal de limpieza	7,2%	Personal de limpieza	7,3%
Valladolid	Personal de limpieza	15,9%	Ensambladores de maquinaria mecánica	14,6%	Peones de las industrias manufactureras	13,4%
	Vendedores	13,3%	Peones de obras públicas	13%	Camareros asalariados	13,1%
	Empleados administrativos	9%	Personal de limpieza	7,4%	Peones agrícolas	6,8%
Zamora	Vendedores	14,6%	Peones de obras públicas	21,1%	Peones de las industrias manufactureras	20,9%
	Personal de limpieza	14,5%	Peones de la construcción	13,5%	Camareros asalariados	16,2%
	Peones de la construcción	7,9%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	5,3%	Personal de limpieza	5,2%
CyL	Personal de limpieza	14,9%	Peones de obras públicas	12%	Peones de las industrias manufactureras	18,3%
	Vendedores	13,5%	Peones agrícolas	11,5%	Camareros asalariados	16,4%
	Peones de las industrias manufactureras	9,1%	Personal de limpieza	6,8%	Personal de limpieza	6,7%

Nota: La información detallada sobre el nombre completo y código ISCO-08 a 4 dígitos de las ocupaciones se encuentra en el anexo de este capítulo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.



Cuadro 3

Resumen del desajuste entre las tres ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas entre los hombres, por provincias y en el conjunto de Castilla y León, 2022T1–2025T2.

	Demandadas		Ofertadas		Contratadas	
	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio
Ávila	Peones de la construcción	12,7%	Cocineros asalariados	9,5%	Camareros asalariados	17,7%
	Albañiles	8,3%	Albañiles	8,8%	Peones de las industrias manufactureras	15,4%
	Mecánicos	6,6%	Personal de limpieza	8,5%	Peones de obras públicas	4,9%
Burgos	Peones de las industrias manufactureras	25,7%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	10,4%	Peones de las industrias manufactureras	25,2%
	Peones de la construcción	7,6%	Personal de limpieza	8%	Camareros asalariados	11,8%
	Camareros asalariados	4,3%	Peones de obras públicas	7,6%	Peones agrícolas	8,1%
León	Peones de las industrias manufactureras	9,3%	Peones de obras públicas	15,3%	Camareros asalariados	19,3%
	Peones de la construcción	7,9%	Personal de limpieza	6,9%	Peones de las industrias manufactureras	9,4%
	Mineros	6,8%	Albañiles	6,1%	Conductores asalariados de camiones	5,3%
Palencia	Peones de las industrias manufactureras	15%	Peones de obras públicas	13,4%	Peones de las industrias manufactureras	52,9%
	Peones de la construcción	8,5%	Ensambladores de maquinaria mecánica	11,5%	Operadores de máquinas	5,4%
	Peones de obras públicas	4,6%	Personal de limpieza	6,7%	Camareros asalariados	4,7%
Salamanca	Peones de la construcción	12,2%	Peones de la construcción	16%	Camareros asalariados	24,7%
	Camareros asalariados	7,8%	Peones de obras públicas	11,4%	Peones de las industrias manufactureras	9,9%
	Vendedores	6,4%	Albañiles	6,5%	Compositores, músicos y cantantes	5,5%
Segovia	Peones de las industrias manufactureras	9%	Peones agrícolas	39,6%	Peones de las industrias manufactureras	26,9%
	Peones de la construcción	8,6%	Peones de obras públicas	14%	Camareros asalariados	16%
	Peones de obras públicas	7,4%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	7,7%	Peones agrícolas en huertas	6%
Soria	Peones de las industrias manufactureras	22,7%	Conductores asalariados de camiones	21,7%	Camareros asalariados	17,8%
	Peones de la construcción	7,8%	Peones de obras públicas	10%	Peones de las industrias manufactureras	17%
	Camareros asalariados	4,5%	Personal de limpieza	7,2%	Peones agrícolas	8,3%

...Continúa..

...viene de la página anterior.

	Demandadas		Ofertadas		Contratadas	
	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio
Valladolid	Peones de las industrias manufactureras	12,2%	Ensambladores de maquinaria mecánica	14,6%	Peones de las industrias manufactureras	15,6%
	Peones de la construcción	6,9%	Peones de obras públicas	13%	Camareros asalariados	11,7%
	Peones del transporte de mercancías	5,4%	Personal de limpieza	7,4%	Peones agrícolas	8,7%
Zamora	Peones de la construcción	15,8%	Peones de obras públicas	21,1%	Peones de las industrias manufactureras	20,8%
	Peones de las industrias manufactureras	10,5%	Peones de la construcción	13,5%	Camareros asalariados	14,5%
	Camareros asalariados	5,9%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	5,3%	Ajustadores y operadores de máquinas	6,2%
CyL	Peones de las industrias manufactureras	12,3%	Peones de obras públicas	12%	Peones de las industrias manufactureras	21,7%
	Peones de la construcción	9,7%	Peones agrícolas	11,5%	Camareros asalariados	15,4%
	Camareros asalariados	5,5%	Personal de limpieza	6,8%	Peones agrícolas	5,4%

Nota: La información detallada sobre el nombre completo y código ISCO-08 a 4 dígitos de las ocupaciones se encuentra disponible en el anexo de este capítulo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Cuadro 4

Resumen del desajuste entre las tres ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas entre las mujeres por provincias y en el conjunto de Castilla y León, 2022T1–2025T2.

	Demandadas		Ofertadas		Contratadas	
	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio
Ávila	Personal de limpieza	21,8%	Cocineros asalariados	9,5%	Camareros asalariados	15,9%
	Vendedores	14,6%	Albañiles	8,8%	Peones de las industrias manufactureras	11,6%
	Empleados administrativos	12,5%	Personal de limpieza	8,5%	Personal de limpieza	9,8%

...Continúa..



...viene de la página anterior.

	Demandadas		Ofertadas		Contratadas	
	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio
Burgos	Personal de limpieza	18,8%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	10,4%	Camareros asalariados	15,1%
	Vendedores	16,6%	Personal de limpieza	8%	Personal de limpieza	12,8%
	Peones de las industrias manufactureras	14%	Peones de obras públicas	7,6%	Peones de las industrias manufactureras	12%
León	Vendedores	20%	Peones de obras públicas	15,3%	Camareros asalariados	20,5%
	Personal de limpieza	19,9%	Personal de limpieza	6,9%	Personal de limpieza	10,2%
	Empleados administrativos	9,9%	Albañiles	6,1%	Vendedores	9,5%
Palencia	Personal de limpieza	20,8%	Peones de obras públicas	13,4%	Peones de las industrias manufactureras	43,5%
	Vendedores	17,1%	Ensambladores de maquinaria mecánica	11,5%	Camareros asalariados	6,9%
	Peones de las industrias manufactureras	9,4%	Personal de limpieza	6,7%	Personal de limpieza	6,6%
Salamanca	Personal de limpieza	23,1%	Peones de la construcción	16%	Camareros asalariados	22,1%
	Vendedores	18,8%	Peones de obras públicas	11,4%	Personal de limpieza	11,4%
	Peones de las industrias manufactureras	9,8%	Albañiles	6,5%	Vendedores	7,1%
Segovia	Personal de limpieza	23,2%	Peones agrícolas	39,6%	Peones de las industrias manufactureras	21,2%
	Vendedores	14,2%	Peones de obras públicas	14%	Camareros asalariados	15%
	Peones de las industrias manufactureras	12,2%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	7,7%	Personal de limpieza	10,1%
Soria	Personal de limpieza	18,1%	Conductores asalariados de camiones	21,7%	Camareros asalariados	15,5%
	Peones de las industrias manufactureras	14,5%	Peones de obras públicas	10%	Personal de limpieza	12,6%
	Vendedores	13,4%	Personal de limpieza	7,2%	Peones de las industrias manufactureras	10,2%
Valladolid	Personal de limpieza	21,5%	Ensambladores de maquinaria mecánica	14,6%	Camareros asalariados	13,7%
	Vendedores	17,4%	Peones de obras públicas	13%	Peones de las industrias manufactureras	10,5%
	Peones de las industrias manufactureras	10,8%	Personal de limpieza	7,4%	Personal de limpieza	9,6%
Zamora	Personal de limpieza	21,4%	Peones de obras públicas	21,1%	Peones de las industrias manufactureras	19,5%
	Vendedores	19,6%	Peones de la construcción	13,5%	Camareros asalariados	16,9%
	Peones de las industrias manufactureras	9,2%	Auxiliares de enfermería hospitalaria	5,3%	Personal de limpieza	8,5%

...Continúa..

...viene de la página anterior.

CyL	Demandadas		Ofertadas		Contratadas	
	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio	Top 3 ocupaciones	% medio
	Personal de limpieza	21%	Peones de obras públicas	12%	Camareros asalariados	16,4%
	Vendedores	16,9%	Peones agrícolas	11,5%	Peones de las industrias manufactureras	14,2%
	Peones de las industrias manufactureras	9,8%	Personal de limpieza	6,8%	Personal de limpieza	10,5%

Nota: La información detallada sobre el nombre completo y código ISCO-08 a 4 dígitos de las ocupaciones se encuentra disponible en el anexo de este capítulo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Anexo del capítulo 2

Resumen de ocupaciones (nombre y código) más demandadas, ofertadas y contratadas

Ocupación	Código ISCO-08
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	9210
Vendedores en tiendas y almacenes	5220
Peones de la construcción de edificios	9602
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	4309
Operadores de máquinas para elaborar productos	8160
Peones del transporte de mercancías y descargadores	9811
Mineros y otros operadores en instalaciones mineras	8111
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	7401
Peones agrícolas en huertas, invernadero	9512
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos)	9511
Peones de las industrias manufactureras	9700
Camareros asalariados	5120
Albañiles	7121
Cocineros asalariados	5110
Auxiliares de enfermería hospitalaria	5611
Peones de obras públicas	9601
Ensambladores de maquinaria mecánica	8201
Conductores asalariados de camiones	8432
Compositores, músicos y cantantes	2932
Ajustadores y operadores de máquinas	7323

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.



CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN

En este capítulo, se realiza un análisis de las necesidades de empleo en Castilla y León, centrado en las medidas puestas en marcha en relación con los desajustes del mercado de trabajo regional.

Para ello, en primer lugar, se hace una breve presentación de la situación general del mercado de trabajo en Castilla y León, junto con una síntesis de la importancia de la situación demográfica regional para entender los problemas de escasez de mano de obra y las medidas que puedan ponerse en marcha. En segundo lugar, se revisan las medidas realizadas en relación con las necesidades de mano de obra, partiendo de un análisis comparativo internacional (con Alemania, Francia, Italia y la UE en su conjunto) y siguiendo con un análisis regional con el que se pretende ver la situación de la región en comparación con otras comunidades autónomas, para cerrar con un análisis de las diferencias provinciales hasta donde permiten las fuentes existentes.

3.1. Grandes tendencias del mercado de trabajo: el caso de Castilla y León

Ocupación, desempleo y actividad en Castilla y León

El mercado de trabajo de Castilla y León en los últimos diez años ha estado marcado por la superación de la crisis financiera de 2008, la manifestación de tendencias estructurales vinculadas al envejecimiento y, de forma más reciente y definitiva, por el impacto y la posterior recuperación tras la pandemia de COVID-19.

La recuperación económica tras la pandemia ha permitido a Castilla y León, al igual que al conjunto del país, incrementar la ocupación, alcanzando 1,025 millones en 2024 (CESCYL, 2025) y 1,057 millones en el tercer trimestre de 2025 (Gráfico 18, última columna). No obstante, **el mercado de trabajo en Castilla y León mantiene una tendencia respecto del conjunto de España de menor tasa de ocupación, menor tasa de desempleo y una tasa de actividad bastante más reducida**. El Gráfico 16 muestra la evolución de esas tres tasas por sexo, lo cual también permite ver que el patrón anterior se da tanto entre mujeres como entre hombres. La tasa de ocupación es más baja en Castilla y León en comparación con el conjunto de España, para ambos sexos, de manera que la diferencia entre Castilla y León y España viene a ser recientemente en torno a 3 puntos porcentuales. En cuanto a la tasa de desempleo, también es más baja para hombres y mujeres en comparación con el conjunto del país, siendo esta brecha en los últimos años entre 1 y 3 puntos porcentuales. **Es en la tasa de actividad donde se aprecia una distancia mayor entre España y Castilla y León, en torno a 10 puntos porcentuales más baja en la región, para mujeres y hombres**. Esta tasa de actividad más baja está relacionada con una mayor edad media, relacionada con el proceso de despoblación que afecta a la región desde tiempo atrás, tal como se verá un poco más adelante.

Gráfico 16

Tasas de ocupación, desempleo y actividad en España y en Castilla y León.





Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

El empleo en las provincias de Castilla y León

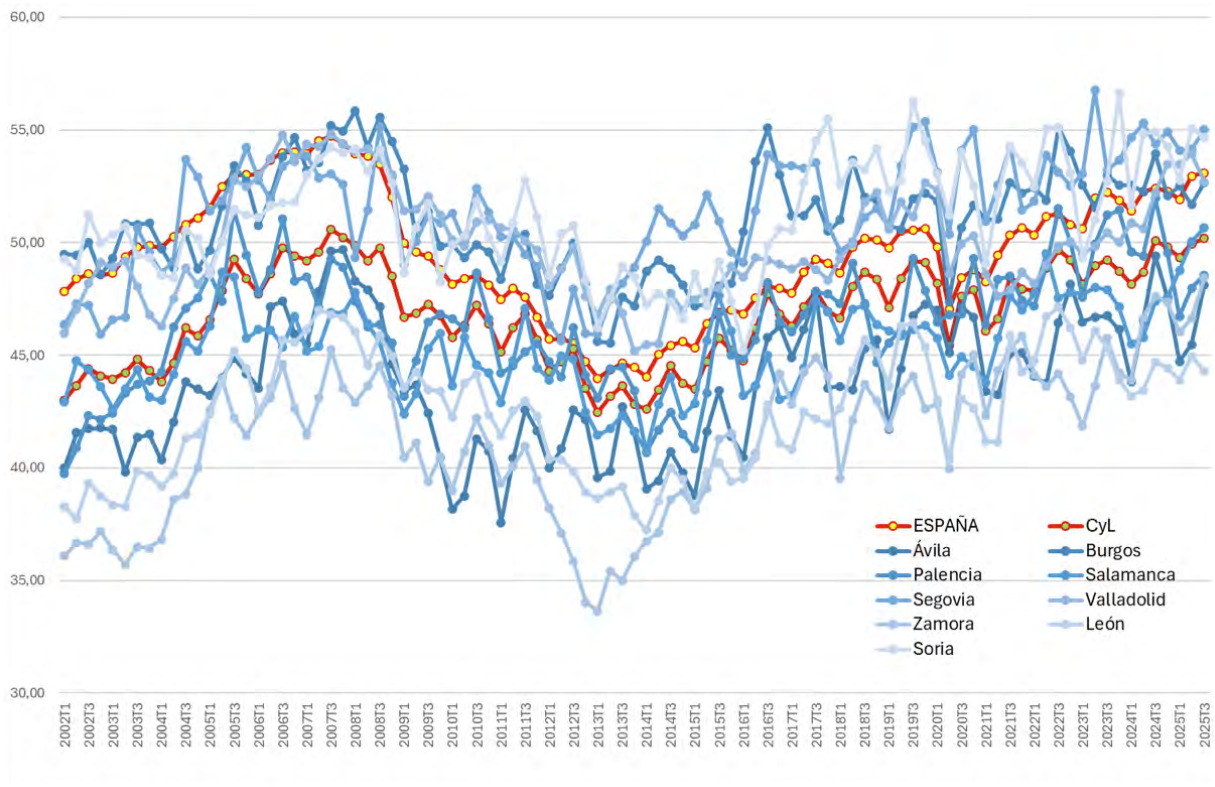
La evolución de la tasa de ocupación en las diferentes provincias de Castilla y León sigue una tendencia semejante en todas ellas (Gráfico 17): primero, se produce un ascenso durante el periodo del auge del sector de la construcción durante la primera década del presente siglo; a continuación, sigue una rápida caída con la crisis financiera (2008 en adelante); la tasa de ocupación comienza a recuperarse de forma sostenida a partir de finales de 2014 y principios de 2015; esta recuperación se frena de forma súbita con la llegada de la pandemia (2020), aunque la recuperación es bastante más rápida y, a partir de 2022 se recupera en general la tendencia creciente previa. Dentro de este patrón común, **se aprecia una cierta convergencia en las tasas de ocupación, pues a inicios de siglo había mayores diferencias entre las tasas de ocupación provinciales (hasta unos 14 puntos porcentuales), mientras que en 2025 estas diferencias se han reducido a aproximadamente la mitad (casi 7 puntos porcentuales)**. En concreto, en el último trimestre observado (el tercero de 2025) la tasa de ocupación más elevada es la de Segovia (55,02%) y la más baja es la de León (44,3%). A efectos de comparación, la tasa de ocupación de toda España se sitúa en 53,1% y la de Castilla y León en 50,18%.

Dentro de esta similar evolución general, resalta las **bajas tasas de ocupación a la que llegó Zamora** durante las políticas de ajuste a la crisis financiera (2012-2013), que llegaron a situarse por debajo del 35%, es decir, de todas las personas de 16 y más años tan solo tenían un empleo poco más que la tercera parte de ellas. También durante la mayor parte del periodo de expansión correspondiente a la burbuja inmobiliaria en la primera década del siglo actual, Zamora tuvo la tasa de ocupación más baja, llegando al 36,64% en el primer trimestre de 2013. Desde la recuperación de la pandemia, sin embargo, **la posición relativa de Zamora parece haber mejorado un poco, aunque sigue siendo de las provincias de la región con menor tasa de ocupación seguida de León y Ávila.**

En el extremo opuesto y siempre dentro de una evolución general similar, **las provincias de Segovia, Burgos y Soria son las que han mantenido las tasas de ocupación más elevadas.** La más alta fue alcanzada en Segovia en el segundo trimestre de 2023 y fue 56,76%, mientras que en ese mismo trimestre en el conjunto de España era de 51,99% y en la región de 48,97%.

Gráfico 17

Evolución de la tasa de ocupación en las provincias de Castilla y León, el conjunto de Castilla y León, y de España.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).



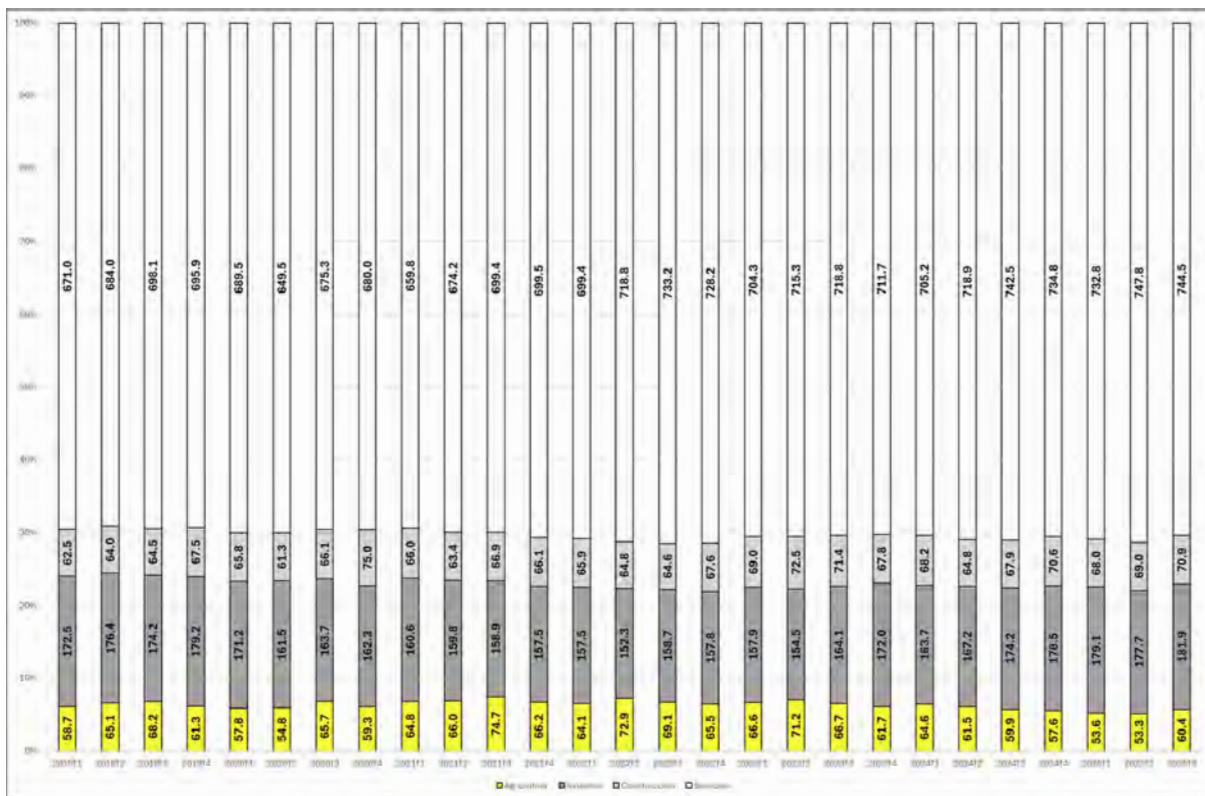
Estructura sectorial del empleo en Castilla y León

En cuanto a la estructura productiva sectorial, Castilla y León se diferencia de la media nacional por tener un peso mayor en el sector público (20,9% vs. 17,8%), la agricultura (5,2% vs. 2,6%) y la industria manufacturera (16,4% vs. 12,5%). A la vez, presenta una participación inferior en sectores como comercio, transporte, hostelería y ocio (24,4% vs. 28,4%) y servicios ligados a la industria (22,1% vs. 28,5%), una especialización que moldea la dinámica de la demanda de empleo y las vacantes.¹²

En cuanto a la evolución sectorial del mercado de trabajo castellano y leonés, los **ocupados del sector de servicios se incrementaron con claridad una vez que se levantaron las restricciones**. Mientras que en los peores momentos de la pandemia llegó a caer hasta apenas 650 mil ocupados, al inicio de 2022 ya alcanzaba los 700 mil y, a mediados de 2025, se encuentra

Gráfico 18

Evolución de la distribución del empleo en Castilla y León por sectores de actividad y del número de ocupados en cada sector (en miles).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

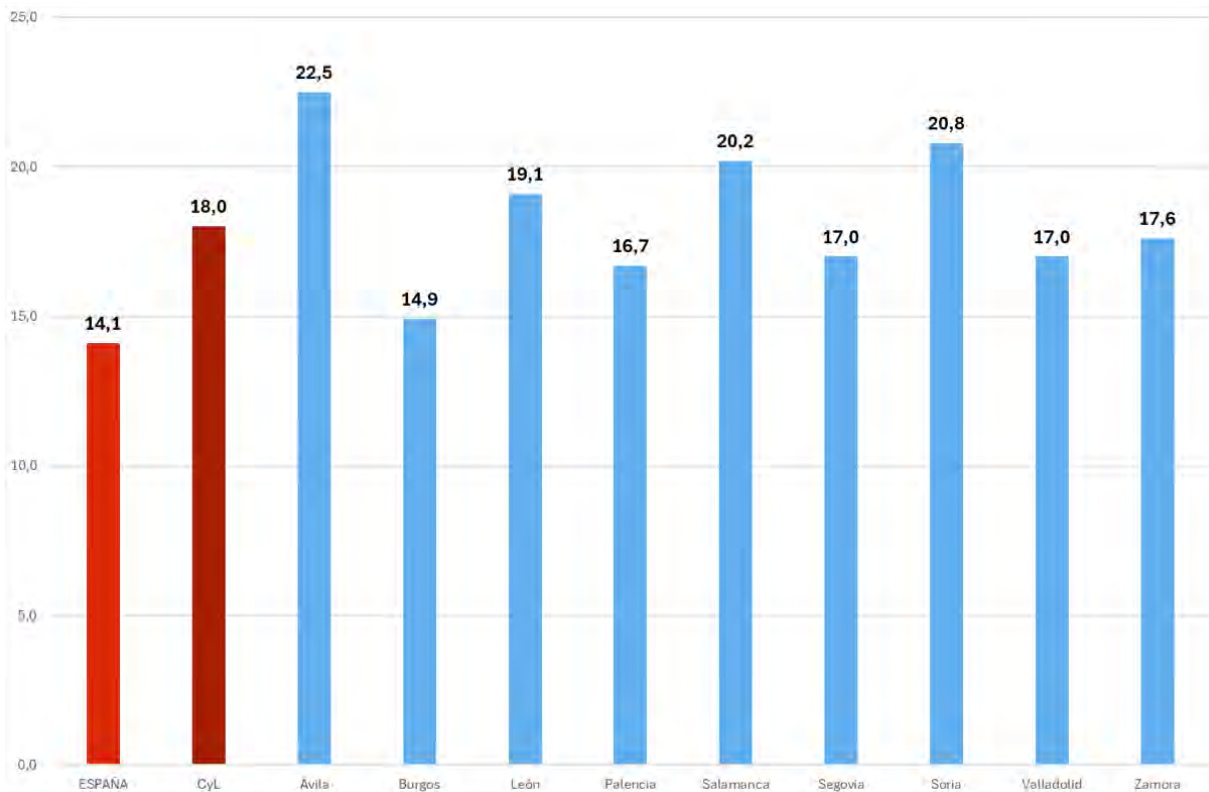
¹² Todos los datos de este párrafo se refieren a 2024 (CaixaBank Research, 2024).

en torno a los 745 mil ocupados. De hecho, **entre 2024 y principios de 2025 se han alcanzado los valores más altos de empleo en el sector servicios de la serie histórica**, tal como se ve en el Gráfico 18 Esta evolución positiva se da en casi todas las ramas del sector servicios, en especial en actividades financieras y seguros junto con actividades artísticas, si bien el comercio, transporte y hostelería han experimentado una peor evolución del empleo en la región (CESCYL, 2025, pág. 147).

En cuanto al resto de sectores, también la construcción y la industria han experimentado un aumento reciente de los niveles de empleo, mientras que la agricultura ha experimentado tanto una caída de la proporción de ocupados como del nivel (Gráfico 18). Por su parte, la industria, que en Castilla y León tiene un peso significativo con ramas como la agroalimentaria, automoción y químico-farmacéutica (CaixaBank Research, 2024). La agricultura -que tiene un peso en la estructura productiva en torno al 5%, mayor que en el conjunto de España, donde está en torno al 2,5% (CaixaBank Research, 2024)- se enfrenta, al igual que en otras regiones españolas y europeas, a un desafío profundo, tal como veremos más adelante.

Gráfico 19

Proporción de la población ocupada que trabaja en la administración pública en el conjunto de España, de Castilla y León, y en cada provincia de Castilla y León.



Fuente: Datos de 2024 procedentes de la EPA y del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (tomados de CESCYL, 2025, pág.55).



El mercado de trabajo de Castilla y León se enfrenta a factores estructurales que limitan su dinamismo laboral. El principal es el envejecimiento poblacional (el 27% tiene más de 65 años) y la baja tasa de actividad (Gráfico 16). Este contexto demográfico anticipa una creciente necesidad de empleo de reposición en sectores envejecidos como la administración pública, la enseñanza y la sanidad (CESCYL, 2025, pág. 188), lo que subraya la importancia de atraer y retener talento joven (OECD, 2024).

Por último, cabe señalar en relación con la estructura del empleo en Castilla y León que existe una mayor presencia relativa del empleo público, tanto cuando se compara Castilla y León con el conjunto de España (18% frente a 14,1% en 2024), como al comparar todas y cada una de las provincias con el total nacional, tal como se puede ver en el Gráfico 19. La provincia con menor presencia relativa de la administración pública es Burgos (14,9%) y la mayor corresponde a Ávila (22,5%). En relación con las tasas de empleo provinciales que se presentaron con anterioridad, Burgos es una de las provincias con elevada tasa de ocupación en comparación con el resto de las provincias de la región, mientras que Ávila es una de las que tiene una tasa de ocupación más baja.

3.2. Evolución demográfica de Castilla y León como marco del mercado de trabajo autonómico

La demografía como limitación: despoblación y envejecimiento

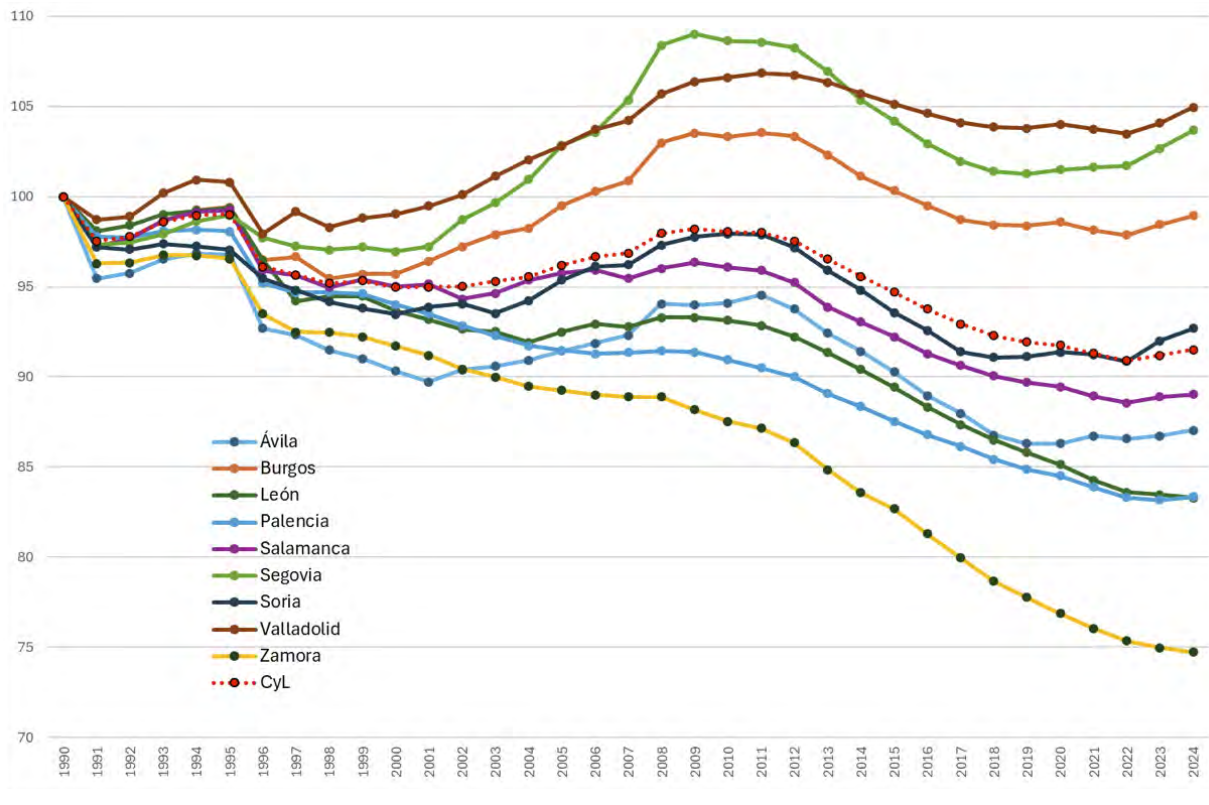
Cualquier análisis del mercado de trabajo de Castilla y León, quedaría incompleto si no se trata de manera explícita la tendencia demográfica más crítica que enfrenta la comunidad: el intenso proceso de **despoblación** y el consiguiente **envejecimiento** de la población. Así, de 2019 a 2024 la población en Castilla y León ha pasado de 2.399.548 a 2.391.682 personas, lo que supone una caída de 7.866 o una disminución de -0,33%. En el mismo periodo, las dos únicas comunidades autónomas con descensos de población son el Principado de Asturias (-1,29%) y Extremadura (-1,22%). Estos descensos se han dado dentro de un crecimiento de la población en el conjunto de España (3,39%)¹³.

El Gráfico 20 muestra que el descenso de la población en Castilla y León no es algo circunscrito a los últimos años, pues desde 1990 la región ha perdido continuamente población. Por provincias, la evolución de la población no ha sido la misma. En primer lugar, dos provincias (Segovia y Valladolid) han ganado población, en especial desde principios de los años 2000 y, en los últimos años, tienen una tendencia creciente, aunque ninguna ha alcanzado el crecimiento que tuvieron en torno a 2010. En segundo lugar, Burgos tiene

¹³ Datos tomados de la Tabla 1.1 de CESCYL (2025b, pág. 7), que, a su vez, provienen del INE (Padrón Continuo y Censo). Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla también experimentaron pérdidas de población en ese periodo (-1,88% y -0,58%), respectivamente, pero no son estrictamente comparables con lo sucedido en las comunidades autónomas al ser ciudades.

Gráfico 20

Evolución de la población en Castilla y León y sus provincias en números índice (1990=100) (1990-2024).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados del Padrón Continuo (INE).

una evolución en torno a la misma población que tenía en 1990, aunque en los últimos años sigue estando ligeramente por debajo de la población de 1990. En tercer lugar, el resto de las provincias tiene una evolución de pérdida de población más intensa que la media de Castilla y León (salvo Soria, que ha tenido una evolución algo más positiva en 2023 y 2024). En cuarto y último lugar, destaca Zamora por la caída continua y más intensa de población respecto de 1990.

En definitiva, **las provincias con mejor evolución de la población son aquellas que, a la vez, han tenido tasas de ocupación más altas, en especial Segovia y Valladolid**, aunque también tenemos un caso como el de Soria, que ha tenido unas tasas de ocupación entre las más altas y, sin embargo, tiene una evolución de la población en el promedio de Castilla y León. Destaca el caso de **Zamora como la provincia que une la tendencia más intensa de despoblación y las tasas de ocupación más reducidas**.

Así pues, lo que cabe esperar es que la evolución hacia la disminución de la población tenga un impacto directo y negativo en la disponibili-



dad de mano de obra. De acuerdo con estimaciones de la OECD (2024), en las regiones con una estructura poblacional más envejecida, el cambio demográfico incrementará la escasez de trabajadores en 2042 aproximadamente el doble que en la media de los países de la OECD. En último término, **el efecto de la despoblación y el envejecimiento sobre la escasez de trabajadores a nivel regional puede tener importantes efectos negativos en el dinamismo económico regional.**

Castilla y León es una de las comunidades con mayor dispersión de la población y un índice de envejecimiento entre los más altos de España. Este marco demográfico restrictivo conlleva una reducción progresiva de la población activa, limitando el potencial de crecimiento económico. Las tasas de actividad de Castilla y León (representadas en el Gráfico 16) están entre las más bajas de España y reflejan una estructura demográfica donde hay una mayor parte de la población en situación de inactividad, en especial por tener una edad elevada.

Los **factores detrás del proceso de despoblación** son: el **descenso natural de la población**, las **bajas tasas de fecundidad** (1,1 nacimientos por mujer) y **la continua emigración de los jóvenes**. Desde la perspectiva del tema del presente estudio, la emigración juvenil es un desafío particular importancia: las personas de 15 a 29 años representan el 55% de la movilidad interregional neta de Castilla y León, la proporción más alta entre las regiones españolas (OECD, 2025). Así pues, **la despoblación no solo reduce el número de trabajadores disponibles, sino que agrava el problema de la integración laboral de las nuevas generaciones.** El éxodo juvenil responde fundamentalmente a la búsqueda de mejores oportunidades de empleo y desarrollo profesional. El sencillo análisis provincial realizado con anterioridad muestra que la variabilidad provincial en cuanto a las tendencias de la despoblación está relacionada con la evolución de la ocupación, en definitiva, de las posibilidades de empleo. Por tanto, **este problema a quien afectará más es a aquellas personas que están en el margen de ser contratados, en especial, a los jóvenes**, que, precisamente, están en las primeras fases de su biografía laboral y buscan empleos acordes con su formación y con las competencias acumuladas en su paso por el sistema educativo.

La emigración juvenil: baja absorción de titulados y falta de vacantes cualificadas

En el contexto de este informe, cabe destacar **dos factores tras la emigración juvenil: la baja absorción de titulados del mercado de trabajo autónomo y la falta de vacantes cualificadas.** En cuanto al primer factor, a pesar de que Castilla y León cuenta con un sistema universitario amplio y de calidad, la región no retiene el talento que genera. **Los egresados universitarios (y también los de formación profesional) se trasladan a regiones con mercados laborales que se perciben como más dinámicos**, con mayor concentración de sectores de alta tecnología o con servicios avanzados, como es el caso de Madrid o del País Vasco, donde se perciben

mejores salarios y un acceso más rápido a empleos de mayor calidad. Por lo que respecta al segundo factor, **la falta de vacantes cualificadas está relacionada con la estructura productiva regional**. En concreto, tienen más peso sectores tradicionales como la industria manufacturera y la agricultura, junto con una menor proporción de servicios ligados a la industria (22,1% frente a 28,5% de media nacional; CaixaBank Research, 2024). Esta estructura limita la generación de las vacantes de alta cualificación que demanda la población joven y mejor formada. **Esto crea un desajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral local**.

En definitiva, la persistente emigración juvenil no solo contribuye al envejecimiento de la población activa en la región, sino que también dificulta la adaptación de la comunidad autónoma a los nuevos retos de la digitalización y la transición ecológica, al dificultar a las empresas de los perfiles profesionales más adaptables e innovadores. En cierto sentido, **se trata de un problema de coordinación social**: los jóvenes cualificados prefieren moverse a otras regiones con mejores oportunidades de empleo y las posibles vacantes más cualificadas apenas se producen porque las empresas juzgan que les resultará muy difícil cubrir las, lo cual también frena la creación de empresas de alto valor añadido que son las que generan este tipo de vacantes deseadas. **La persistente emigración, combinada con la limitada creación de empleo cualificado, pone a Castilla y León en riesgo de caer en una “trampa de desarrollo del talento”, como se señala en OECD (2025). La despoblación se convierte en causa y efecto de la escasez de buenas oportunidades laborales, en especial para los trabajadores más cualificados, creando un “círculo vicioso” difícil de romper.**

3.3. Análisis de las medidas realizadas en relación con las necesidades de mano de obra

En esta sección se presentan los principales resultados del análisis de la recolección de medidas que se están implementando en diferentes ámbitos territoriales, desde la UE a la comunidad autónoma de Castilla y León.

En primer lugar, se ha realizado una revisión centrada en la Unión Europea, atendiendo después a los casos particulares de tres países: Alemania, Francia e Italia. En segundo lugar, se ha realizado una revisión para España, en su conjunto y por comunidades autónomas. En el cuerpo principal del texto, se han incluido solo el caso de España en su conjunto, un resumen de lo que sucede en las diferentes autonomías¹⁴ y la situación en Castilla y León.

Conviene hacer notar que los programas enumerados en cada caso son aquellos a los que se ha tenido acceso a través de las páginas web de los diferentes observatorios de mercado de trabajo y de los servicios públicos

¹⁴ No obstante, se ha realizado un análisis detallado como el de Castilla y León y el conjunto de España para cada comunidad autónoma. No se incluye por razones de espacio.



de empleo. No se trata, pues, de programas seleccionados por ser exitosos en sus objetivos o porque, desde algún punto de vista, se consideren recomendables. No obstante, cabe mencionar el caso de Eurofound (2023), como un análisis de medidas enfocadas hacia la reducción de diferentes desajustes del mercado de trabajo en el ámbito de la UE que cuentan con evaluaciones de impacto, que se resumen en Malo (2024).

A la revisión de medidas le antecede en cada subsección una breve descripción de la situación de los desajustes de mano de obra en cada ámbito geográfico para enmarcar las medidas enumeradas comentadas.

3.3.1. Análisis comparativo internacional: Unión Europea, Alemania, Francia e Italia

3.3.1.1. Unión Europea

En los últimos años, **la escasez de mano de obra y de competencias ha aumentado de manera constante en todos los Estados miembros de la UE**. Aunque la pandemia interrumpió temporalmente esta tendencia, el déficit de trabajadores con las competencias y habilidades adecuadas se incrementó rápidamente con la recuperación económica tras la pandemia. A pesar de la desaceleración económica relacionada con la guerra en Ucrania, **la escasez de mano de obra sigue siendo una preocupación fundamental en la UE, especialmente porque podría frenar las transiciones ecológica y digital, y comprometer la competitividad, seguridad y autonomía estratégica de la UE** (European Commission, 2024).

En la UE, las **ocupaciones con mayor escasez** se concentran principalmente en cuatro sectores: **sanidad, software, construcción e ingeniería**, destacando los primeros dos por la gravedad de las carencias. Por otro lado, cuando se comparan las ocupaciones en escasez con aquellas en excedente, se concluye que **la movilidad intraeuropea no podrá reducir significativamente estos desajustes**. Actualmente, la movilidad se centra en ocupaciones de baja y media cualificación, como limpiadores y ayudantes, donde las barreras lingüísticas son menores. Sin embargo, **las mayores vacantes se dan en profesiones de alta cualificación**, especialmente en el sector TIC.

En la UE, se pueden identificar **tres factores principales detrás de la escasez de trabajadores: el cambio demográfico, las transiciones digital y ecológica, y las condiciones laborales inadecuadas**.

En primer lugar, **el cambio demográfico, junto con las edades de jubilación fijas o de ajuste lento, provoca una reducción paulatina de la fuerza laboral**. Esta tendencia se intensificó durante la pandemia. De manera paralela, a medida que disminuye la población en edad de trabajar, aumentan las necesidades de atención de la población de mayor edad y se hacen más numerosas las situaciones de dependencia en distintos grados de las personas mayores. Así, **el cambio demográfico se manifiesta como el efecto combinado de una fuerza laboral en contracción y una creciente**

demanda de servicios específicos, como la atención sanitaria y los cuidados de larga duración. Más de un tercio de los médicos y una cuarta parte de los enfermeros en la Unión Europea tienen más de 55 años y se espera su jubilación en los próximos años, mientras que el interés de los jóvenes por las carreras sanitarias, especialmente la enfermería, ha disminuido (OECD/European Commission, 2024). **Esta situación se ve aún más agravada en las regiones rurales, donde los desafíos en la calidad y cobertura de los servicios sociales son más pronunciados.** Por último, también debe mencionarse que la escasez de candidatos en la educación y la construcción están estrechamente vinculadas al envejecimiento de la población de una manera similar a la del sector sanitario.

En segundo lugar, se prevé el **crecimiento del empleo ligado a la aparición de nuevos requisitos profesionales.** Este fenómeno es una consecuencia directa de las **transiciones ecológica y digital.** Además, está impulsado por el objetivo de la Unión Europea de alcanzar una **mayor autonomía estratégica**, una meta clave ante la creciente fragilidad de la estructura actual de globalización y de sus cadenas de suministro.

Actualmente, **la carencia de competencias afecta a todos los niveles de cualificación, abarcando tanto perfiles académicos como técnicos, y resulta especialmente crítica en ámbitos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM).** La pandemia, además, aceleró la digitalización en todos los sectores, provocando la obsolescencia de muchas competencias existentes.

En particular, el creciente uso de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial (IA), el manejo y la explotación de *big data*, el aumento de los riesgos de ciberseguridad y la digitalización de los servicios, intensifican la **demanda de nuevas competencias digitales.** Asimismo, las profesiones relacionadas con las TIC y las STEM sufren actualmente una escasez de titulados de educación secundaria superior y superior para cubrir la creciente demanda. Por lo general, estos puestos cuentan con una calidad laboral y salarios por encima de las medias nacionales (Eurofound, 2023, 2024), lo que puede ser un factor de atracción hacia estas ocupaciones a medio plazo. De forma paralela, **la industria relacionada con la defensa también afronta serias dificultades debido a la falta de mano de obra cualificada y de competencias específicas.**

Por último, **un factor clave que dificulta tanto la cobertura de vacantes como la retención de trabajadores son las condiciones laborales inadecuadas, especialmente en ocupaciones que requieren habilidades manuales, menores niveles educativos o implican mayores riesgos para la salud y la seguridad.** Esta situación se manifiesta de forma especialmente intensa en los sectores de la salud, los cuidados residenciales, el transporte y el sector agrícola.

En cuanto al **sector de salud y cuidados a largo plazo**, los problemas relacionados con las **condiciones laborales** tienen que ver, sobre todo, con largas y poco convencionales jornadas laborales, patrones de trabajo por turnos y de gran intensidad laboral.



En el **ámbito agrícola, las condiciones laborales** también son la clave, pues los trabajadores se enfrentan a altos niveles de estrés, riesgos para la salud y bajos salarios, a menudo con situaciones de empleo precario y un bajo cumplimiento de los estándares básicos de seguridad laboral.¹⁵

No obstante, todas estas situaciones de escasez de trabajadores y de dificultades para cubrir vacantes abiertas **no parecen haber incidido en un incremento generalizado de los salarios reales en la etapa de recuperación de la pandemia**. De hecho, en 2021 los salarios reales permanecieron relativamente estables, mientras que en 2022 se observó una reducción, relacionada con el aumento de la inflación en dicho año (Eurofound, 2023). Esa caída en los salarios reales afectó sobre todo a trabajadores de bajos ingresos, muchos de los cuales trabajan en sectores que se enfrentan a escasez de mano de obra, como la construcción o los cuidados de larga duración. Situaciones como esta de bajada de salarios reales en este tipo de sectores podría hacerlos todavía menos atractivos para quienes buscan un nuevo empleo, disminuyendo la oferta de trabajadores en esos puestos y, por tanto, aumentando la escasez de mano de obra ya existente en ellos.

Finalmente, en cuanto a los **sectores vinculados con la transición “verde”**, se prevé un cambio estructural en el empleo en detrimento de los sectores intensivos en carbono y a favor de aquellos que contribuyan al proceso de transición verde. A este respecto, se espera que este proceso afecte a la **movilidad de los trabajadores**.¹⁶

3.3.1.2. Análisis comparativo de Alemania, Francia e Italia

Todos los problemas señalados de escasez de trabajadores que aquejan a la UE no se manifiestan de la misma manera en todos los países. Ahora bien, sí que parece haber grupos de países en función de la intensidad y tipos de escasez de trabajadores. En concreto, se pueden distinguir tres grandes grupos (Eurofound, 2023):

- » El primer grupo abarca aquellos países en los que la escasez de trabajadores ha experimentado aumentos significativos durante la última década y en los que la tasa de vacantes se encuentra en un nivel superior al 4%. Se incluye Alemania en este grupo.

¹⁵ El sector agroalimentario ha experimentado problemas propios durante la pandemia. En un primer momento, el confinamiento y el consiguiente bloqueo de la movilidad (intraeuropea y extraeuropea) generó una escasez de mano de obra que acentuó el papel de los trabajadores migrantes como esenciales para este sector, ya que ellos son quienes suelen ocupar las vacantes en puestos que, debido a sus condiciones laborales o por la necesidad de desplazamiento a zonas rurales, suelen ser rechazadas por parte de la población nacional.

¹⁶ Hay que matizar que estos efectos sobre el empleo de la transición verde se prevé que sean más bien de recolocación y transformación de puestos existentes. Los estudios realizados en relación con los efectos de las políticas europeas enfocadas en la transición verde muestran que el efecto directo sobre el empleo agregado cabe esperar que sea de pequeña magnitud (Vandeplas et al, 2022).

- » En el segundo grupo se incluyen países en los que la tasa de vacantes se encuentra entre el 2% y el 3% (datos del tercer trimestre de 2023), en línea con la media europea. Italia y Francia se incluyen en este grupo.
- » El tercer grupo se caracteriza por presentar ligeros incrementos en la tasa de vacantes en la última década y por unos elevados niveles de desempleo y de empleo en la economía sumergida. En estos países, los problemas laborales no se deben a la existencia de unas elevadas tasas de vacantes; sino a los desajustes entre la oferta laboral disponible y las vacantes existentes. España pertenece a este grupo.

El Cuadro 5 resume las características ocupacionales y sectoriales de los desajustes por escasez de mano de obra en Alemania, Francia e Italia.¹⁷

En cuanto a los desajustes por ocupaciones y sectores, se observa una **fuerte coincidencia en los tres países en la escasez estructural de perfiles técnicos y STEM** (ciencia, tecnología e ingeniería) **y de trabajadores en la construcción**, sector que tiene altas tasas de vacantes en las tres economías. **La hostelería es otro punto crítico común**, presentando las tasas de vacantes más altas en Francia (4,6%) e Italia (3,2%) y siendo muy relevante en Alemania (3,8%). Finalmente, la transición digital ha generado una demanda transversal e insatisfecha de profesionales TIC en los tres territorios, lo cual muestra de manera indirecta una **carencia bastante general de competencias digitales**.

También existen **matices diferenciadores** de los tres países: **Alemania sufre una presión notable en servicios administrativos y de apoyo; Francia destaca problemas específicos en oficios del metal y maquinaria, e Italia reporta carencias singulares en operadores de instalaciones fijas y perfiles jurídicos o de ventas**.

Por lo que respecta a las **medidas** puestas en marcha, estas comparten un enfoque que parece dar **prioridad a la juventud y a la digitalización, aunque con implementaciones distintas**. Los tres países despliegan programas específicos para mejorar las competencias digitales (ReDI en Alemania, GEN en Francia, Crescere in Digitale en Italia). Alemania parece apostar fuertemente por la formación profesional dual y asistida (AsA, EQ) y por medidas específicas para migrantes (IQ). Francia se diferencia por una mayor regionalización (PRF) y por soluciones a distancia masivas, además de una iniciativa enfocada en la agricultura (“Hectar”¹⁸). Italia, por su parte, concentra gran parte de sus esfuerzos en la inserción juvenil temprana y la educación técnica superior, sumando también programas de conexión laboral para refugiados.

¹⁷ En el Anexo de este capítulo se presentan de manera detallada las características de los desajustes por escasez de trabajadores y las medidas implementadas en Alemania, Francia e Italia.

¹⁸ “Hectar” está organizado como un campus agrícola y de tecnología alimentaria, donde se realiza formación para emprendedores agrícolas, pero también incluye una incubadora y aceleradora de “startups” del sector, una granja piloto y otras actividades relacionadas con la transición “verde”, la agricultura y la tecnología alimentaria. En sentido estricto, “Hectar” es una iniciativa principalmente privada.



Cuadro 5

Análisis comparativo de Alemania, Francia e Italia, según características de la escasez de mano de obra por ocupaciones y sectores, y programas y medidas de apoyo existentes al respecto.

País	Ocupaciones y Sectores	Programas y Medidas de Apoyo
Alemania	<p>Ocupaciones: Ciencia, ingeniería, construcción, sanidad y TIC/digitalización</p> <p>Sectores (mayor tasa de vacantes): Servicios administrativos (7,4%), Construcción (4,6%), Info/Comunicaciones (4,3%), Economía empresarial y Hostelería.</p>	<p>Formación Gral.: <i>AsA</i> (asistida para jóvenes), <i>BvB</i> (preparatoria), <i>EQ</i> (prácticas iniciales) y <i>Aufstiegs-BAföG</i> (financiamiento formación avanzada).</p> <p>Sectorial: <i>KAP</i> (atracción y cualificación en Salud), <i>IQ</i> (migrantes), y <i>ReDI School</i> (digital para grupos vulnerables).</p>
Francia	<p>Ocupaciones: Ciencia, ingeniería, construcción, metal/maquinaria, sanidad, educación y perfiles TIC (desarrolladores, ciberseguridad).</p> <p>Sectores (mayor tasa de vacantes): Hostelería (4,6%), Servicios, Artes/Recreación, Salud y Construcción.</p>	<p>Formación Gral.: <i>PRF</i> (regional/local), Formación 100% a distancia (online multisectorial) y <i>Skills Investment Plan</i> (jóvenes/no cualificados).</p> <p>Sectorial: <i>Programme Hectar</i> (Agricultura/ IA) y <i>GEN</i> (competencias digitales inclusivas).</p>
Italia	<p>Ocupaciones: Operadores de maquinaria, jurídico/social, ventas, oficios del metal (soldadores), técnicos (ingeniería/sanidad) y perfiles TIC.</p> <p>Sectores (mayor tasa de vacantes): Hostelería (3,2%), Construcción (3%), Prof./Científico/Técnico y Educación.</p>	<p>Formación Gral.: <i>Garanzia Giovani</i> (jóvenes 15-29), <i>Dote Lavoro</i> (orientación/inserción), <i>PICE</i> (competencias básicas) y programa para refugiados.</p> <p>Sectorial: <i>Crescere in Digitale</i> (jóvenes/TIC) y <i>Tertiary Technical Education</i> (educación superior técnica).</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información existente en las páginas web de los correspondientes servicios públicos de empleo. Fecha de cierre de la recogida de información: abril de 2025.

En definitiva, **las medidas parecen alinearse con el desafío de la digitalización, ya que todos los países ofrecen formación TIC para las crecientes vacantes que requieren esas competencias.** Por otro lado, en el caso de Alemania, la existencia del programa KAP responde directamente a la crisis en el sector sanitario, mostrando una buena coherencia con los problemas de escasez de trabajadores en el sector existente en este país. En Francia, el programa “Hectar” se dirige al sector agrícola, aunque la gran demanda en hostelería y construcción dependería de programas más genéricos. En Italia se detecta una posible brecha: mientras que la escasez es aguda en oficios manuales especializados (soldadores, fundidores) y operadores de maqui-

na, los programas destacados se inclinan hacia la educación técnica superior o competencias digitales para jóvenes, lo que podría dejar descubierta la necesidad inmediata de mano de obra técnica más tradicional.

3.3.2. Análisis comparativo entre comunidades autónomas españolas¹⁹

A continuación, se presenta el análisis comparativo correspondiente a las comunidades autónomas españolas y al conjunto de España, tomando a Castilla y León como punto de referencia. El Cuadro 6 recoge el resumen de los desajustes en dichos ámbitos territoriales teniendo en cuenta las principales características del desajuste por escasez de trabajadores (por ocupaciones y sector) y una enumeración de los programas y medidas existentes relacionadas con dicho desajuste. Conviene tener en cuenta que estas medidas son las existentes, lo cual no significa necesariamente que sean efectivas para conseguir el objetivo de reducir la escasez de mano de obra en sus respectivos ámbitos.

Cuadro 6

Análisis comparativo de España y de cada una de las comunidades autónomas españolas, según características de la escasez de mano de obra por ocupaciones y sectores, y programas y medidas de apoyo existentes al respecto.

España (general)

Ocupaciones: Albañiles, mecánicos, electricistas, soldadores, camareros, cocineros, sanitarios, conductores.

Sectores: Hostelería, Agricultura, Construcción, Industria, Transporte, Servicios (limpieza/comercio).

Programas y Medidas de Apoyo:

Estatal: SNGJ (Garantía Juvenil), TándEM (formación/empleo joven), *Investigo* (investigación), *PROFEA* (empleo agrario), *Apoyo mujeres rural/urbano*.

Movilidad UE: *EURES*, *Erasmus+*, *Eurodisca*.

Andalucía

Ocupaciones: Cocineros, camareros, conductores, albañiles, programadores, sanitarios.

Sectores: Hostelería, Transporte, Construcción, Informática, Reparación vehículos/maquinaria, Agrario, Sanidad.

Programas y Medidas de Apoyo:

Desafía&Aprende (aprendizaje gamificado), *T-Acompañamos* (inserción joven), *Apoyo a Mujeres* (rural y urbano).

...Continúa..

¹⁹ La información referida a España en su conjunto procede del Observatorio de las Ocupaciones y se refiere mayoritariamente a 2024 (SEPE, 2025a, 2025b). La información que desagrega información por comunidades autónomas procede de los servicios públicos de empleo autonómicos y de los informes provinciales con datos referidos mayoritariamente a 2024.



...viene de la página anterior

Aragón

Ocupaciones: Albañiles, fontaneros, sanitarios, soldadores, programadores, cocineros, conductores.

Sectores: Construcción, Sanidad, Metalmecánica, Informática, Hostelería, Transporte.

Programas y Medidas de Apoyo:

Prácticas no laborales (titulados), Programas con compromiso de contratación, Programas experienciales (empleo-formación), *Aragón Retorno Joven*.

Asturias

Ocupaciones: Albañiles, electricistas, soldadores, camareros, ingenieros, programadores, cuidadores.

Sectores: Construcción, Metalmecánica, Hostelería, Ingeniería, Informática.

Programas y Medidas de Apoyo:

Talleres de Empleo (+30 años), *Escuelas Taller y Casas de Oficios* (<30 años), *Joven Océpate* (sin graduado ESO).

Canarias

Ocupaciones: Personal de limpieza, supervisores.

Sectores: Servicios de alojamiento (Hostelería).

Programas y Medidas de Apoyo:

Incentíivate (contratación joven), *Practícate* (prácticas no laborales), *Proyectos Cataliza VI* (prácticas de titulados), *Programa Segunda Oportunidad*.

Cantabria

Ocupaciones: Soldadores, oxicortadores, chapistas.

Sectores: Industria metalmecánica.

Programas y Medidas de Apoyo:

Escuelas de Talento Joven, *Talleres de empleo*, Programas con compromiso de contratación, *Empleo-Mujer*, *Experienciales*, *Talento y Empleo*.

Castilla-La Mancha

Ocupaciones: Fontaneros, instaladores (placas solares/gas).

Sectores: Construcción especializada.

Programas y Medidas de Apoyo:

Talleres+ (mixto empleo-formación), *DUAL Empleo*, *CREA* (formación empresa), *Formación PLUS* (garantía juvenil).

Castilla y León

Ocupaciones: Cocineros, camareros, albañiles, mecánicos maquinaria (agrícola/industrial), panaderos, matarifes, profesores FP, soldadores.

Sectores: Hostelería, Construcción, Mantenimiento maquinaria, Industria alimentaria, Educación, Metalmecánica.

Programas y Medidas de Apoyo:

FEMP (FP con compromiso de contratación), *Programa de digitalización para jóvenes*, *Competencias digitales* (ocupados), *Pasaporte de Vuelta* (retorno talento).

...Continúa..



...viene de la página anterior

Cataluña

Ocupaciones: Cocineros, camareros.

Sectores: Hostelería.

Programas y Medidas de Apoyo:

Proyectos singulares (jóvenes), Contratación jóvenes en prácticas, *Trabajo y Formación* (colectivos difíciles), *Forma e Inserta* (compromiso contratación).

Comunidad de Madrid

Ocupaciones: Mecánicos clima, encofradores, cerramientos.

Sectores: Construcción.

Programas y Medidas de Apoyo:

Fomento de contratación (indefinida/vulnerables), Formación prioritaria desempleados, Educación adultos, Subvenciones empleados de hogar.

Comunidad Valenciana

Ocupaciones: Fontaneros, instaladores de cerramientos metálicos, electricistas de la construcción, y albañiles y peones. Camareros y cocineros. Médicos y enfermeros.

Sectores: Construcción, Hostelería, Santidad.

Programas y Medidas de Apoyo:

Subvenciones contratación indefinida, Programas Mixtos (*Talleres Empleo, Te Avalamos, Te Forman*), Subvenciones contratación jóvenes.

Extremadura

Ocupaciones: Fontaneros, electricistas.

Sectores: Construcción especializada.

Programas y Medidas de Apoyo:

ESCALA (formación/empleo), Fomento Empleo Estable, *Ayudas Nómadas Digitales, Bono formación transporte*.

Galicia

Ocupaciones: Camareros, cocineros.

Sectores: Hostelería.

Programas y Medidas de Apoyo:

PIE (Integrados de Empleo), *Talleres empleo dual*, Cooperación organizaciones intermediarias, Empleo jóvenes, *Arraigo Formativo* (inmigrantes).

Islas Baleares

Ocupaciones: Albañiles, técnicos construcción.

Sectores: Construcción.

Programas y Medidas de Apoyo:

SOIB Reactiva (contratación pública), *SOIB Joven, SOIB Investigación*, Prácticas no laborales.

...Continúa..



...viene de la página anterior

La Rioja

Ocupaciones: Albañiles, electricistas, mecánicos clima, conductores.

Sectores: Construcción, Transporte.

Programas y Medidas de Apoyo:

Primera Experiencia en Administración, Formación sectorial y transversal, Volver a La Rioja.

Navarra

Ocupaciones: Conductores (camión/bus), operadores grúa.

Sectores: Transporte terrestre.

Programas y Medidas de Apoyo:

Ayudas Entidades Locales, Alternancia empleo-formación, Escuelas Taller, *Programa Lidera* (directivos), Subvención sector agrario, Formación TIC.

País Vasco

Ocupaciones: Ingenieros, perfiles TIC, arquitectos.

Sectores: Servicios técnicos, Industria.

Programas y Medidas de Apoyo:

Prácticas Novia Salcedo, Hezibi (alternancia), *Programa 30+*, *Morrokotudak* (género), *Lehen Aukera, Ikerlan* (I+D).

Región de Murcia

Ocupaciones: Mecánicos-instaladores refrigeración.

Sectores: Construcción.

Programas y Medidas de Apoyo:

PMEF-MY (+25 años), *Habla Idiomas*, Cualificación profesional (abandono escolar).

Fuente: Elaboración propia a partir de la información existente en las páginas web de los correspondientes servicios públicos de empleo, junto con SEPE (2025a, 2025b).

Análisis general: semejanzas y diferencias entre comunidades autónomas

Las dificultades de cobertura de vacantes y escasez de trabajadores en España reflejan un **desajuste complejo**, donde **ciertos grupos (como los trabajadores cualificados agrícolas y los profesionales sanitarios) enfrentan una escasez crítica de candidatos**, mientras que otras áreas de alta demanda (como ocupaciones cualificadas de la construcción y ocupaciones relacionadas con la hostelería) se enfrentan a la falta de cualificación y a condiciones laborales poco atractivas.

A nivel nacional, existe una fuerte **coincidencia en los desajustes estructurales**: la **falta de candidatos es la causa principal señalada en casi todas las regiones**, afectando transversalmente a la **construcción** (presente

en la mayoría de las comunidades como Madrid, Baleares o Comunidad Valenciana) y la **hostelería** (dominante en Andalucía, Canarias, Galicia y Cataluña). Sin embargo, surgen **diferencias notables en la especialización del desajuste**: mientras Cantabria sufre una carencia relevante en la industria del metal, Navarra y La Rioja destacan problemas específicos en transporte, y el País Vasco presenta un perfil único con escasez de trabajadores en ocupaciones de alta cualificación (ingenieros, arquitectos). Respecto a las medidas, **la semejanza entre comunidades autónomas radica en el uso generalizado de fórmulas mixtas de formación y empleo, y la implementación de la Garantía Juvenil.**

Ocupaciones de más difícil cobertura para toda España

No todas las vacantes son igual de difíciles de cubrir que otras. Para ello se ha elaborado el Cuadro 7, donde se resume la información recogida sobre las ocupaciones (en términos de grandes grupos de ocupación) con alta dificultad de cobertura y de casi imposible cobertura.

Por lo que se refiere a **vacantes con alta dificultad de cobertura** tenemos las pertenecientes a las correspondientes al **Gran Grupo 7 (Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción)** y el **Gran Grupo 8 (Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores)**.

Cuadro 7

Grandes grupos de ocupación en función del grado de dificultad de cobertura de vacantes, a partir de los datos de las comunidades autónomas.

Alta dificultad de cobertura

- **Gran Grupo 7:** Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción.
- **Gran Grupo 8:** Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.

Casi imposible cobertura

- **Gran Grupo 6:** Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.
- **Gran Grupo 2:** Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE (2005a, 2005b).

En cuanto a las **vacantes señaladas como de casi imposible cobertura**, tenemos ocupaciones del **Gran Grupo 6 (Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero)** y del **Gran Grupo 2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales)**. Cabe señalar que las ocupaciones del Gran Grupo 6, relacionadas con el sector primario, son señaladas solo ocasionalmente como una parte relevante del desajuste por escasez de mano de obra (a nivel de toda España); ahora bien, se trata de un tipo



de vacantes que difícilmente se cubren. La causa predominante es la falta de candidatos, seguida de la falta de experiencia. Por lo que respecta las vacantes del Gran Grupo 2, relacionadas con puestos de alta cualificación, presenta una alta intensidad de desajuste, ya que en aproximadamente la tercera parte de los casos se consideran de casi imposible cobertura, siendo la causa las condiciones laborales.

Ocupaciones de difícil cobertura y causas en las provincias en Castilla y León

El Cuadro 8 ofrece la información sobre ocupaciones de difícil cobertura en las provincias de Castilla y León, desagregadas por provincias. Conviene tener en cuenta que la información contenida en el Cuadro 4 se ha sistematizado a partir exclusivamente de la **información sobre desajuste en el mercado de trabajo procedente de una encuesta cualitativa realizada en todas las provincias**. Esta encuesta se realiza a expertos que conocen la situación de los mercados provinciales. Por tanto, a la hora de contestar sobre las ocupaciones que tienen más problemas de cobertura y la razón de que no se cubran esas vacantes, están respondiendo sobre la **situación promedio del mercado de trabajo provincial y no solo de las vacantes intermediadas por los servicios públicos de empleo**, que son las que aparecen en los datos registrales.

En cuanto a las **semejanzas entre provincias**, parece existir un patrón estructural transversal en toda la comunidad. El sector de la **hostelería** (Camareros y Cocineros) presenta dificultades de cobertura **en casi todas las provincias**, desde Ávila hasta Zamora. **Lo mismo ocurre con el transporte** (Conductores de camiones) y la **construcción** (Albañiles, Electricistas), que son problemas compartidos por **Burgos, León, Salamanca y Valladolid**. Asimismo, la **falta de profesionales sanitarios** (médicos y enfermeros) es señalada en provincias como **León, Soria y Valladolid**. En cuanto a las causas, **la falta de candidatos y el desacuerdo con las condiciones laborales son los motivos predominantes y repetidos en todas las provincias**.

Por lo que respecta a las **diferencias entre provincias**, la diversidad de vacantes varía notablemente. **León y Salamanca presentan desajustes más heterogéneos**, incluyendo perfiles muy técnicos como analistas web, programadores y terapeutas ocupacionales. Por el contrario, **Palencia muestra las necesidades más acotadas** (vendedores y camareros). Destacan algunas necesidades que parecen ser muy locales, como trabajadores ganaderos en **Burgos** o profesores de FP en **Segovia**.

Por último, cabe señalar que en **Salamanca** aparece como una de las ocupaciones de difícil cobertura la de **Conductores propietarios de camiones**. Dado que aparece de manera explícita como una categoría separada de la de Conductores (que se refiere a conductores asalariados) se trataría de **vacantes no cubiertas de trabajadores autónomos conductores de camiones**. Es el único caso en el que aflora la posibilidad de vacantes referidas a trabajadores autónomos.

En conclusión, **el análisis provincial muestra que las dificultades de escasez de mano de obra se asemejan entre provincias en lo referido a ocupaciones típicas de hostelería, transporte y construcción.** No obstante, también existe una **variedad no desdeñable entre provincias**, relacionadas en gran medida con las diferencias sectoriales de sus mercados de trabajo. Por lo que respecta a las **causas** señaladas para la dificultad de cobertura de las vacantes, **las más repetidas son la falta de candidatos (escasez de personas) y las condiciones laborales**, aunque siempre aparecen falta de competencias (técnicas, más que transversales) y falta de experiencia.

Cuadro 8

Ocupaciones con vacantes de difícil cobertura y causa, por provincia, en Castilla y León.

Ocupación	Causa predominante de difícil cobertura (orden de importancia)
<p>Avila</p> <ul style="list-style-type: none"> – Camareros – Peones de la construcción – Médicos de familia – Panaderos, pasteleros y confiteros – Peones ganaderos – Conductores de camiones – Vendedores en tiendas y almacenes – Electricistas – Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de porcino 	<ul style="list-style-type: none"> – Falta de candidatos. – Falta de acuerdo en las condiciones laborales. – Falta de experiencia. – Falta de competencias técnicas
<p>Burgos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Conductores de camiones – Camareros – Fontaneros – Cocineros – Ensambladores de maquinaria mecánica – Enfermeros no especializados – Albañiles – Carpinteros – Chapistas y caldereros – Programadores de informática 	<ul style="list-style-type: none"> – Falta de candidatos. – Desacuerdo con las condiciones laborales. – Falta de competencias técnicas. – Falta de experiencia.
<p>León</p> <ul style="list-style-type: none"> – Albañiles – Camareros asalariados – Enfermeros no especializados – Terapeutas ocupacionales – Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud – Trabajadores de los cuidados personales a domicilio – Fisioterapeutas – Conductores de camiones – Electricistas 	<ul style="list-style-type: none"> – Falta de candidatos. – Desacuerdo con las condiciones laborales. – Falta de experiencia – Falta de competencias técnicas.

....Continúa..



...viene de la página anterior

- Cocineros
- Vendedores en tiendas y almacenes
- Médicos de familia
- Chapistas y caldereros
- Analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia
- Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor

Palencia	<ul style="list-style-type: none">– Vendedores en tiendas y almacenes– Camareros– Conductores de camiones– Conductores de autobuses– Albañiles– Ingenieros técnicos mecánicos– Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón.	<ul style="list-style-type: none">– Falta de candidatos.– Falta de experiencia.– Falta de competencias técnicas.– Desacuerdo con las condiciones laborales.
Salamanca	<ul style="list-style-type: none">– Camareros asalariados– Vendedores en tiendas y almacenes– Cocineros– Fontaneros– Conductores de camiones– Electricistas de la construcción– Conductores propietarios de camiones– Programadores informáticos– Terapeutas ocupacionales– Fisioterapeutas– Peones ganaderos– Peones agropecuarios– Médicos especialistas– Albañiles– Soldadores y oxicortadores– Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos.	<ul style="list-style-type: none">– Falta de acuerdo en las condiciones laborales.– Falta de experiencia.– Competencias técnicas.– Falta de candidatos.
Segovia	<ul style="list-style-type: none">– Profesores de formación profesional.– Camareros.– Albañiles.– Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial.– Chapistas y caldereros.– Cocineros.– Enfermeros no especializados.– Médicos de familia.– Técnicos en mecánica– Soladores, colocadores de parquet y afines– Conductores de camiones– Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos– Electricistas– Auxiliares de enfermería hospitalaria– Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	<ul style="list-style-type: none">– Falta de candidatos.– Desacuerdo en las condiciones laborales.– Falta de experiencia.– Falta de competencias técnicas.

...Continúa..

...viene de la página anterior

Soria	<ul style="list-style-type: none"> – Camareros – Ingenieros industriales y de producción – Moldeadores y macheros. – Directores de investigación y desarrollo. – Técnicos en electricidad – Soldadores y oxicortadores – Electricistas – Operadores de maquinaria de movimientos de tierras – Peones de la construcción – Auxiliares de enfermería hospitalaria 	<ul style="list-style-type: none"> – Falta de candidatos. – Falta de experiencia. – Falta de competencias técnicas. – Falta de competencias transversales.
Valladolid	<ul style="list-style-type: none"> – Camareros – Conductores de camiones – Cocineros – Médicos de familia – Montadores de estructuras metálicas – Enfermeros no especializados – Auxiliares de enfermería hospitalaria – Enfermeros especializados – Fontaneros – Fisioterapeutas 	<ul style="list-style-type: none"> – Falta de candidatos. – Descuerdo en las condiciones laborales. – Falta de competencias técnicas. – Falta de experiencia
Zamora	<ul style="list-style-type: none"> – Vendedores – Conductores de camiones – Enfermeros especializados – Albañiles – Panaderos, pasteleros y confiteros – Auxiliares de enfermería hospitalaria – Conductores de autobuses – Cocineros – Canteros y similares – Profesores 	<ul style="list-style-type: none"> – Falta de experiencia – Falta de candidatos. – Falta de competencias técnicas – Desacuerdo en las condiciones laborales

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas cualitativas a expertos, contenidos en los informes provinciales del SEPE (Observatorio de las ocupaciones) de 2025 (con datos de 2024).

Castilla y León en comparación con el resto de España: (i) desajuste por sectores y ocupaciones

Atendiendo con algo más de detalle a las peculiaridades sectoriales y ocupacionales de la escasez de mano de obra en Castilla y León, la **hostelería** (Cocineros y Camareros asalariados) encabeza el número de vacantes, aunque presenta un bajo nivel de imposibilidad de cobertura. Las causas predominantes son las condiciones laborales y la falta de candidatos. En el caso de los Cocineros, también incide la carencia de competencias técnicas, mientras que en camareros y ayudantes de cocina destacan las transversales. Además, es una de las pocas actividades en las que la falta de experiencia resulta significativa.



Le sigue la **construcción**, cuyas vacantes se deben a la falta de personal cualificado y a las condiciones laborales. Las actividades de construcción de edificios (Albañiles y Peones de construcción de edificios) generan más vacantes y se ven afectadas por la falta de experiencia, mientras que las especializadas (Electricistas de la construcción, Fontanero y Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón) registran una mayor imposibilidad de cobertura.

A continuación, destacan los servicios de **asistencia en establecimientos residenciales** (fundamentalmente en León y Soria), donde la imposibilidad de cobertura se considera elevada, lo cual se atribuye a la falta de formación técnica y a las condiciones laborales. Le sigue el **sector sanitario** (Enfermeros no especializados, Médicos de familia y Fisioterapeutas), que presenta un gran desajuste, debido a la escasez de candidatos, seguida por las condiciones laborales.

En la región, también se observa dificultad de cobertura en el **transporte terrestre y por tubería** (Conductores asalariados de camiones, tercera ocupación más citada, Conductores de autobuses y tranvías, Operadores de maquinaria de movimientos de tierras) cuyas causas de falta de cobertura son las condiciones laborales y la falta de candidatos. Por otro lado, el **comercio minorista** (en concreto, Vendedores en tiendas y almacenes) presenta también una alta dificultad de cobertura.

En definitiva, **Castilla y León comparte el problema troncal de la hostelería y la construcción con el resto de España**, pero **se diferencia por sufrir desajustes muy específicos en la industria alimentaria** (matarifes, panaderos) y en el **mantenimiento de maquinaria agrícola e industrial**. Este perfil que podríamos llamar "agroindustrial" parece ser la peculiaridad más relevante en comparación con el resto de las comunidades autónomas.

Además de las peculiaridades sectoriales y ocupacionales descritas, hay **actividades económicas en Castilla y León con un volumen importante de vacantes, aunque con especial incidencia provincial**. Son las siguientes:

- **Mantenimiento y reparación de vehículos** (Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor) **en Burgos, León y Segovia**; y de **maquinaria** (Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial) **en León, Segovia y Valladolid**. Las causas principales de su escasa cobertura son la falta de personal cualificado y, en menor medida, las condiciones laborales.
- **Industria alimentaria** (Panaderos, pasteleros y confiteros, y Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas) **en Ávila, Valladolid y Zamora**, debido a la falta de candidatos y las condiciones laborales.
- **Educación** (Profesores de formación profesional) **en Segovia**, donde la escasez de candidatos es el principal factor.

Por último, a estas actividades económicas se añaden otras **actividades que no son las más relevantes a nivel autonómico en Castilla y León, pero que resultan significativas en varias provincias**:

- **Industria metalmecánica**, (Soldadores y oxicortadores, Chapistas y caldereros, y Técnicos en control de procesos de producción de metales), **relevante especialmente en Burgos**, la cual cuenta con un desajuste debido a falta de candidatos (vinculada a su escaso atractivo para los jóvenes y la falta de relevo generacional) y la escasa cualificación técnica (habilidades para interpretar planos y dibujos técnicos).
- **Ganadería** (Peones ganaderos y agropecuarios, Trabajadores cualificados en la avicultura y cunicultura, y en actividades ganaderas de porcino, ovino y caprino) **relevante en Ávila, Salamanca, Soria y Zamora**. El desajuste se debe a la escasez de candidatos y a las condiciones laborales, en particular entre los peones.
- **Sector informático** (Programadores informáticos y Analistas y diseñadores de software) **en León, Salamanca y Valladolid**. En este caso, predomina la carencia de candidatos y la falta de formación técnica. Cabe señalar que en este sector la emigración de profesionales cualificados hacia otras regiones con más oportunidades y mejores condiciones, como Madrid, es un factor relevante, tal como se ha señalado en otras secciones de este informe.

Castilla y León en comparación con el resto de España: (ii) medidas

En cierto sentido, casi cualquier programa que se implemente con la finalidad de mejorar la intermediación laboral y conectar a oferentes con demandantes puede interpretarse en la línea de paliar la escasez de trabajadores. Por ello, la revisión realizada de medidas (resumida en el Cuadro 6) ha pretendido seleccionar aquellos **programas existentes en Castilla y León que están conectados de manera más directa con la finalidad de atender las necesidades de mano de obra** en la comunidad autónoma.

Por un lado, están **programas de formación o experiencia laboral** cuya finalidad es la mejora de la empleabilidad de los oferentes:

- **Itinerarios integrados de orientación, formación e inserción profesional (OFI)**: se basan en la mejora de la cualificación profesional de las personas desempleadas.
- **Programa Mixto de Formación y Empleo**: con la finalidad de facilitar la creación de puestos de trabajo y la inserción de los desempleados al mercado laboral. Se fomenta la realización de acciones que combinan formación y experiencia práctica.
- **Prácticas no laborales en empresas**: programa para empresas interesadas en la realización de prácticas no laborales en sus centros de trabajo por jóvenes con titulación y con baja experiencia, con el fin de contribuir a mejorar su empleabilidad.
- **Programa de Formación Profesional Específica con compromiso de contratación (FEMP)**: subvenciones que tienen por finalidad la financiación de acciones específicas de formación profesional para el empleo dirigidas a la mejora de la empleabilidad de trabajadores desempleados.



dos, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales.

Por otro lado, se implementan programas formativos centrados en las competencias más demandadas actualmente en el mercado laboral, como las competencias transversales relacionadas con las nuevas tecnologías:

- Programa de digitalización para jóvenes: su objetivo es fomentar las competencias en esta área como método de mejora de la empleabilidad de los jóvenes.
- Programas formación competencias digitales: dirigido a trabajadores por cuenta ajena o propia ocupados en Castilla y León.

Finalmente, existe el programa conocido como Programa de Ayudas “Pasaporte de Vuelta”, con el objetivo de incentivar el retorno de trabajadores a Castilla y León.

En general, se aprecia que **Castilla y León se alinea con la tendencia nacional de formación con compromiso de contratación (FEMP) y programas de retorno de talento** (“Pasaporte de Vuelta”), similar este último, por ejemplo, a Aragón o La Rioja.

Las medidas actuales de Castilla y León (FEMP y digitalización) **van en la dirección de los desajustes existentes y, en este sentido, son útiles, pero dada la existencia de desajustes específicos podrían resultar insuficientes** incluso suponiendo que fueran eficaces. Aunque la formación con compromiso de contratación encaja bien con la industria, el énfasis en competencias digitales podría no estar cubriendo algunas de las necesidades más específicas. A este respecto, cabe recordar que los análisis de los servicios públicos de empleo que utilizan los datos registrales de demandas de empleo y vacantes tramitadas por ellos mismos, como sucede, por ejemplo, con los indicadores de disponibilidad de personas demandantes de empleo (como en SEPE, 2025a, sección 6) no se corresponden con las vacantes promedio, sino más bien con las más difíciles de cubrir, que son las que acaban llevando a las empresas a los servicios públicos de empleo (precisamente por las dificultades que han experimentado para contratar candidatos adecuados).²⁰ **Para estas vacantes más difíciles de cubrir es posible que ciertas experiencias de otras comunidades autónomas se puedan explorar para valorar su adaptación e implementación en Castilla y León.** A modo ilustrativo, en este sentido, estarían medidas como: el “Bono formación en el sector transporte” de Extremadura, que podría replicarse y adaptarse hacia los operarios de maquinaria agrícola y logística; el programa “Morrokotudak” del País Vasco podría adaptarse para atraer mujeres a sectores como el mantenimiento de maquinaria o la industria cárnica, ampliando así la base de candidatos disponibles, que es uno de los problemas de la región relacionado con la despoblación y la emigración juvenil.

²⁰ También se utiliza una encuesta cualitativa a expertos para determinar las grandes tendencias de los desajustes. Estas valoraciones sí que se refieren a las vacantes en general, pero no permiten un análisis cuantitativo detallado.

Por último, se podrían explorar programas para paliar la falta de relevo generacional que parece existir en la industria alimentaria.

A la vez, conviene resaltar que, además, de seguir experiencias interesantes implementadas en otros territorios, **sería aconsejable innovar en nuevos programas centrados totalmente en el objetivo específico de mitigar la escasez de trabajadores**, puesto que no es un problema transitorio, sino que es una característica estructural que define el mercado de trabajo actual.

En todo caso, **convendría en todos los programas implementados dar un paso más allá y realizar evaluaciones de impacto** de estos. De esta manera, se podrían focalizar los recursos en aquellos más efectivos y rediseñar (o abandonar) los que no estén consiguiendo un impacto significativo en cuanto a la reducción de la escasez de mano de obra.

3.3.3. Síntesis del análisis comparativo: enseñanzas para Castilla y León

El análisis de las medidas para afrontar la escasez de mano de obra revela un contexto internacional marcado por el cambio demográfico y las transiciones digital y ecológica, ante lo cual países como Alemania o Francia han desplegado programas de formación dual, de mejora de las competencias digitales (Alemania, Francia e Italia) y, en algunos casos, centrados en las necesidades de sectores específicos (Francia). En España, donde la falta de candidatos afecta transversalmente a la construcción y la hostelería, las comunidades autónomas coinciden mayoritariamente en el uso de medidas articuladas a través de la Garantía Juvenil y fórmulas mixtas de formación y empleo.

Castilla y León comparte los desajustes básicos (en hostelería y construcción, sobre todo), pero se diferencia del resto por: un proceso de despoblación que alimenta la emigración de jóvenes cualificados y la creación de empresas con puestos de alta cualificación; y por perfiles propios de desajuste, como el “agroindustrial”, con vacantes difíciles de cubrir en mantenimiento de maquinaria e industria alimentaria, aunque también en educación en algunas provincias.

Para mitigar la escasez de mano de obra, Castilla y León implementa medidas que están en línea con la tendencia nacional, destacando la formación profesional con compromiso de contratación, programas de digitalización y de retorno de talento. Si bien estas herramientas se consideran pertinentes, el análisis sugiere que podrían resultar insuficientes para cubrir las necesidades más específicas del tejido productivo regional, como las de la industria cárnica o la reparación de maquinaria agrícola, sectores donde la falta de relevo generacional y el escaso atractivo para los jóvenes son determinantes.

Ante esta situación, merece la pena explorar la adaptación de programas de otras regiones para las vacantes de difícil cobertura que no responden a las medidas genéricas actuales. En concreto, iniciativas como el “Bono formación en el sector transporte” de Extremadura, adaptándolo a la maquinaria



logística y agrícola, o programas de inclusión femenina en sectores industriales, similares al modelo “Morrokotudak” del País Vasco. De este modo, se podría ampliar la base de candidatos disponibles y atacar las causas estructurales de la escasez laboral en Castilla y León más allá de la formación estándar. No obstante, seguir experiencias interesantes de medidas implementadas en otras regiones no debería cerrar la puerta a innovar en nuevos programas específicos para disminuir la escasez de trabajadores, dado que se trata de un fenómeno estructural del mercado de trabajo actual.

Anexo del capítulo 3.

Presentación detallada de las características de la escasez de mano de obra y medidas existentes en Alemania, Francia e Italia.

A.1. Alemania

Características de la escasez de trabajadores en Alemania

En 2024, en Alemania, los grupos ocupacionales que presentaron mayor escasez de profesionales (exceso de demanda) fueron:

- Profesionales asociados en ciencia e ingeniería.
- Trabajadores de la construcción y oficios relacionados (excluyendo electricistas).
- Profesionales asociados del ámbito sanitario.

Por otro lado, los grupos ocupacionales con mayor exceso de oferta fueron:

- Peones en minería, construcción, manufactura y transporte.
- Personal de limpieza y ayudantes.
- Empleados de atención al cliente.

En cuanto a la tasa de vacantes en Alemania, en 2024 fue del 3,2 % en los sectores de la industria, la construcción y los servicios, 0,8 puntos porcentuales por encima del promedio de la UE-27. Esta tasa ha disminuido en 0,9 puntos porcentuales con respecto a 2023.

Los sectores con las tasas de vacantes más altas en 2024 fueron:

- Actividades administrativas y de servicios de apoyo (7,4%)
- Construcción (4,6%)
- Información y comunicaciones (4,3%)
- Servicios de la economía empresarial (3,9%)
- Actividades de alojamiento y de servicios de comida (3,8%)
- Actividades profesionales, científicas y técnicas (3,3%)
- Actividades de salud humana y asistencia social (3,2%)
- Comercio mayorista y minorista, transporte, alojamiento y servicios de comida (3,1%)
- Transporte y almacenamiento (3,1%)

Cabe señalar que la escasez de mano de obra es especialmente evidente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y en ocupaciones vinculadas a la digitalización. Esta carencia responde, en gran medida, a una falta de adecuación entre las cualificaciones disponibles y las exigidas por el mercado. Por ejemplo, en áreas técnicas como la electricidad y la electrónica, las empresas tienen dificultades para encontrar candidatos con formación profesional de nivel medio. Esta situación se ve agravada por los desafíos estructurales

del sistema educativo, donde aún persiste la necesidad de fortalecer las competencias digitales entre los jóvenes, a fin de preparar a la futura fuerza laboral para los cambios tecnológicos en curso.

Por otro lado, en los sectores del comercio, el transporte, la hostelería y los servicios de alimentación, el número de empleados ha disminuido o se ha mantenido estable, mientras las vacantes han ido en aumento. Durante la pandemia, las restricciones sanitarias provocaron una salida masiva de trabajadores del sector de la hostelería, muchos de los cuales no han regresado. Aunque una parte de ellos se reubicó en el comercio minorista, persisten dificultades para cubrir los puestos vacantes. Además, las condiciones laborales poco atractivas, junto con salarios bajos, han provocado que muchos jóvenes no consideren estas ocupaciones como una opción viable. De hecho, los datos sectoriales sobre tasas de vacantes muestran que, en ocasiones, son las propias preferencias de los jóvenes las que alimentan estas carencias.

El sector de la salud también se ve afectado por el envejecimiento demográfico. Por un lado, la demanda de profesionales sanitarios y de cuidados continúa en aumento debido al envejecimiento de la población; por otro, el propio personal del sector también envejece, lo que amenaza la sostenibilidad de la oferta de trabajo a largo plazo. A esto se suman condiciones laborales exigentes, jornadas extensas, escasez de personal y remuneraciones poco competitivas, que dificultan la captación y retención de profesionales. Esta situación cobra aún más relevancia si se tiene en cuenta que se estima que, para 2036, la jubilación de la generación del baby boom reducirá la fuerza laboral en unos siete millones de personas. Aunque la migración ha contribuido a aliviar en parte esta pérdida, la creciente demanda de servicios de atención a personas mayores ejercerá una presión adicional sobre el sistema.

La construcción, que logró mantenerse estable durante la pandemia y retomó su crecimiento con rapidez, ha comenzado a experimentar una desaceleración reciente. Factores como el aumento de los tipos de interés, los elevados precios de la energía y la incertidumbre en torno a los costes laborales están afectando negativamente al dinamismo del sector. Además, resulta complicado atraer nuevas generaciones al oficio, ya que muchas personas jóvenes optan por estudios universitarios en lugar de formación profesional en la construcción, debido a las duras condiciones de trabajo que caracterizan a este ámbito.

En este contexto de transformaciones estructurales, también cobra protagonismo la transición ecológica, que está impulsando la creación de nuevos empleos, en especial en sectores como las energías renovables (eólica, solar, hidráulica), la producción de hidrógeno verde o la expansión del transporte público. En la fabricación de automóviles también existe una escasez de conductores y personal técnico. No obstante, esta reconversión también implica ciertos riesgos laborales, como en el caso del sector automotriz, donde el paso hacia la electromovilidad podría suponer, al menos en una primera fase, la pérdida de empleos tradicionales.

Finalmente, la inmigración desempeña un papel clave en la cobertura de vacantes, especialmente en profesiones con alta demanda como cuidadores, técnicos, conductores del transporte público y trabajadores del sector logístico. Su papel será cada vez más esencial ante el previsible descenso del número de trabajadores disponibles en las próximas décadas.

Programas de mercado laboral en Alemania.

En la actualidad se cuenta con los siguientes programas de apoyo a la formación profesional:

- **Assistierte Ausbildung (AsA):** principalmente orientada a los jóvenes, ofrece formación profesional asistida con la finalidad de cerrar la brecha entre las necesidades de las empresas y el potencial de los candidatos.
- **Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB):** dirigida a jóvenes que buscan formación preparatoria para una profesión, proporciona clases y asesoramiento para mejorar su preparación. En el caso de aquellos que abandonaron la formación, permite obtener un certificado de escuela secundaria.
- **Einstiegsqualifizierung (EQ):** permite a los jóvenes realizar formación inicial en empresas a través de un contrato de prácticas con la finalidad de adquirir conocimientos y habilidades básicas.
- **Aufstiegs-BAföG:** apoyo financiero para formación continua. Promueve la preparación para más de 700 cualificaciones de formación avanzada, como maestro artesano, educador, economista de empresa o técnico.



También se han encontrado diversos programas orientados a sectores concretos:

Sectores de la salud y el cuidado:

- KAP: busca atraer empleo. Cuenta con un enfoque completo que incluye formación, adquisición de cualificaciones adecuadas y mejora de las condiciones laborales, así como la atracción de trabajadores cualificados del extranjero.
- IQ: busca la activación de empleo subutilizado facilitando a los migrantes que ya residen en Alemania su incorporación laboral a través del reconocimiento de sus cualificaciones obtenidas en el extranjero y de la adquisición de competencias adicionales.

Sector TIC:

- ReDI School of Digital Integration: busca la integración de mano de obra subutilizada. Se trata de cursos gratuitos de habilidades digitales y soft skills para migrantes, solicitantes de asilo y refugiados, así como para otros ciudadanos sin acceso a educación digital o una red profesional.

A.2. Francia

Características de la escasez de trabajadores en Francia

En 2024, los grupos ocupacionales que presentaron mayor escasez de profesiones en Francia fueron:

- Profesionales asociados en ciencia e ingeniería.
- Trabajadores de la construcción y oficios relacionados (excluyendo electricistas).
- Trabajadores del metal, maquinaria y oficios afines.

Por otro lado, los grupos ocupacionales con mayor exceso de oferta fueron:

- Profesionales del ámbito jurídico, social y cultural.
- Profesionales asociados en los mismos campos.
- Trabajadores de los servicios personales.

Entre los profesionales con mayores dificultades de contratación destacan el personal sanitario, los animadores socioculturales y los formadores. Además, los sectores con mayor estacionalidad corresponden a actividades deportivas, de animación y de educación.

En cuanto a la tasa de vacantes de empleo, en 2024 fue del 2,6%, muy cercana al promedio de la UE-27 (2,4%). Esta tasa ha disminuido en 0,5 puntos porcentuales respecto a 2023.

Los sectores con las tasas de vacantes más altas en 2024 fueron:

- Actividades de alojamiento y de servicios de comida (4,6%).
- Otras actividades de servicios (3,5%).
- Artes, entretenimiento y recreación (3,3%).
- Actividades de salud humana y asistencia social (3,2%).
- Construcción (3,1%).
- Actividades profesionales, científicas y técnicas (3%).
- Comercio mayorista y minorista, transporte, alojamiento y servicios de comida (2,7%).
- Información y comunicaciones (2,7%).
- Servicios de la economía empresarial (2,6%).
- Actividades inmobiliarias (2,6%).

En el tercer trimestre de 2024, el mercado laboral francés mostró ciertos signos de inestabilidad, con diferencias notables entre grupos de edad y género. Los jóvenes fueron los principales beneficiados por el descenso del desempleo.

Más del 60% de los empleadores preveían dificultades para contratar personal durante el año. Los sectores más afectados por la escasez de competencias incluyen:

- Tecnologías de la información y la comunicación (TIC): con alta demanda de desarrolladores de software, expertos en ciencia de datos, ingenieros en ciberseguridad y especialistas en computación en la nube.
- Sanidad y cuidados sociales: médicos, personal de enfermería, auxiliares de enfermería, cuidadores y otros profesionales sanitarios.
- Construcción y obras públicas: albañiles, electricistas, fontaneros y jefes de obra.
- Industria e ingeniería: ingenieros, técnicos y especialistas en automatización y mantenimiento industrial.
- Comercio y ventas: representantes comerciales, gerentes de tienda y profesionales del comercio electrónico.
- Transporte y logística: conductores, responsables de cadena logística y operadores de carretillas elevadoras.
- Hostelería: camareros de cafés y restaurantes, cocineros y ayudantes de cocina.
- Sector primario: agricultores, viticultores y arboricultores.

Cabe señalar que el 39,7% de los establecimientos que intentaron contratar en 2024 reportaron dificultades, una leve mejora respecto a años anteriores. Cerca del 20% también señalaron problemas para retener a su personal.

Las dificultades de contratación se explican, en parte, por el desajuste entre la oferta y la demanda de perfiles:

- 68,4% de los empleadores recibió pocas o ninguna candidatura.
- 74,7% consideró que los perfiles recibidos eran inadecuados.
- 43,2% no concretó la contratación porque el candidato rechazó el puesto.

Entre los factores que explican esta escasez de candidatos adecuados se encuentran:

- Competencia entre empresas (44,6%).
- Remuneración poco atractiva (40,7%).
- Alta tecnicidad de los puestos (33,3%).
- Naturaleza de los contratos (19,2%).
- Horarios difíciles o extensos (26,4%).
- Exigentes condiciones físicas o riesgos del trabajo (31,1%).

Respecto al perfil de los candidatos, los principales obstáculos fueron:

- Falta de experiencia profesional (64,8%).
- Escasa motivación (63,1%).
- Carencia de competencias técnicas (51,8%).
- Insuficiente formación o titulación (54,2%).

Programas de mercado laboral en Francia.

Existen diversos programas de formación profesional y/o prácticas empresariales:

- **Programme Hectar:** iniciativa privada que ofrece formación gratuita en agricultura. Existen tres modalidades: Programa corto, Formación en alternancia y Formación en IA aplicada a la agricultura.
- **Programme Régional de Formation (PRF):** programa de formación financiado por las regiones francesas, en colaboración con France Travail, que ofrece cursos adaptados a las necesidades del mercado laboral local, lo que permite a sus participantes adquirir una cualificación o competencias complementarias.



- **Dispositif national de formation 100 % à distance:** ofrece más de 150 formaciones en línea gratuitas y remuneradas en sectores como el digital, comercio, construcción, entre otros. Incluye la adquisición de un diploma, título profesional o certificación, así como prácticas en empresa.

Además, existen programas dirigidos a las ocupaciones del sector TIC y vinculadas con la transformación digital:

- **GEN:** busca la integración de mano de obra subutilizada. Responde tanto a la escasez de mano de obra en las profesiones digitales, como a las dificultades de integración profesional para los jóvenes que ni estudian ni trabajan en áreas urbanas y mujeres, mediante el desarrollo de cursos de formación de alta calidad en habilidades digitales
- **Skills Investment Plan:** busca la integración de la mano de obra subutilizada. Centrado en los jóvenes y desempleados de menor cualificación, se basa en la provisión de formación profesional, dando prioridad al fortalecimiento de las habilidades digitales y los empleos del futuro.

A.3. Italia

Características de la escasez de trabajadores en Italia

En 2024, en Italia, los grupos ocupacionales que presentaron mayor escasez de trabajadores fueron:

- Operadores de instalaciones fijas y maquinaria.
- Profesionales del ámbito jurídico, social y cultural.
- Trabajadores de ventas.

En cuanto a la tasa de vacantes de empleo, en 2024 fue del 2,1%, muy cercana al promedio de la UE-27 (2,4%). Esta tasa ha disminuido en 0,2 puntos porcentuales respecto a 2023.

Los sectores con las tasas de vacantes más altas en 2024 fueron:

- Actividades de alojamiento y de servicios de comida (3,2%).
- Construcción (3%).
- Actividades profesionales, científicas y técnicas (2,7%).
- Otras actividades de servicios (2,4%).
- Educación (2,3%).
- Comercio mayorista y minorista, transporte, alojamiento y servicios de comida (2,2%).
- Información y comunicaciones (2,2%).
- Servicios de la economía empresarial (2,1%).

Italia enfrenta importantes desafíos estructurales que explican la persistente escasez de personal cualificado. Entre ellos se encuentran el envejecimiento de la población, la baja participación femenina en el mercado laboral, y una formación que no siempre se ajusta a las competencias requeridas por las transformaciones económicas. En particular, la digitalización y la transición ecológica han intensificado la demanda de perfiles técnicos y especializados, dificultando la adaptación del sistema educativo y formativo. Por otro lado, factores como los salarios poco competitivos, la falta de conciliación entre vida laboral y personal, y la percepción negativa de ciertas profesiones contribuyen a este fenómeno.

Cerca de la mitad de los procesos de contratación enfrentaron dificultades en 2024, especialmente en sectores como la logística, la sanidad y la industria. Esta cifra alcanza el 66,2% en el caso de los trabajadores especializados y el 52,4% en profesiones técnicas. Los perfiles más escasos incluyen fundidores, soldadores, caldereros, montadores de carpintería metálica (79% de difícil cobertura) y herreros o matriceros (76,8%). En el ámbito técnico, destacan los técnicos en ingeniería (65,5%) y los técnicos sanitarios (59,5%).

Durante el último trimestre de 2024, las mayores oportunidades para los jóvenes se concentraron en los sectores de servicios financieros y de seguros (48,6% de contrataciones previstas), tecnologías de la información y tele-

comunicaciones (45,9%), comercio (40,5%), hostelería y restauración (40,2%), así como en las industrias químico-farmacéutica, del plástico y caucho (39,4%).

En paralelo, la transición digital ha impulsado la demanda de profesionales en los sectores TIC. Se requieren analistas de software, ingenieros electrónicos y de telecomunicaciones, técnicos en programación y administradores de redes y sistemas telemáticos. Más del 20 % de los perfiles solicitados requieren competencias digitales combinadas, como habilidades básicas en informática, dominio de lenguajes matemáticos y capacidad para gestionar soluciones innovadoras. Esta tendencia es especialmente visible en campos como la inteligencia artificial, el análisis de datos y la ciberseguridad.

Finalmente, la inmigración ha tenido un papel clave en compensar el descenso de la población activa nacional. Las comunidades más representadas en el mercado laboral italiano son la rumana, seguida por la albanesa y la marroquí, aunque también destaca el aumento de trabajadores de origen ucraniano, impulsado por la guerra y la acogida de refugiados. Los sectores que más recurren a mano de obra extranjera son: transporte, logística y almacenamiento (29,4%); servicios a empresas y particulares (28,3%); hostelería (22,7%); construcción (22,2%) y metalurgia (19,7%).

Programas de mercado laboral en Italia.

Existen varios programas de formación y/o prácticas empresariales:

- **Garanzia Giovani:** su objetivo es ayudar a los jóvenes de entre 15 y 29 años a integrarse en el mercado laboral a través de cursos de capacitación vocacional y ayuda a la búsqueda de empleo.
- **Dote Lavoro:** con la finalidad de ayudar a la inserción laboral de los jóvenes, ofrece servicios de orientación profesional, balance de competencias, formación para la búsqueda de empleo, cursos de formación y prácticas.
- **Programa PICE:** ofrece apoyo para mejorar las competencias básicas y ampliar las oportunidades de desarrollo profesional.

También se han encontrado programas orientados a las ocupaciones vinculadas con la transformación digital:

- **Crescere in Digitale:** busca la integración de la mano de obra subutilizada. Capacita a jóvenes desempleados con las últimas habilidades digitales y los empareja con empresas locales.
- **Tertiary Technical Education:** busca mejorar el uso de la mano de obra existente. Trata de mejorar la atracción de candidatos a estudios superiores de alto nivel vinculados a habilidades digitales necesarias en diferentes sectores y ocupaciones.

Por último, como respuesta a la inmigración por parte de refugiados se ha desarrollado un programa para refugiados, diseñado para conectar las capacidades de los refugiados con las necesidades de las empresas italianas.



CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES

La escasez de trabajadores en un nuevo mercado de trabajo

La escasez de trabajadores es un fenómeno que, con rapidez, ha pasado a ser una característica ineludible en el análisis del mercado de trabajo español, tanto a nivel nacional como regional. De hecho, **la disponibilidad de mano de obra ha más que triplicado su importancia como factor condicionante de la actividad desde finales de 2020 a mediados de 2025**. Se trata de un fenómeno que responde a **grandes tendencias estructurales** que están transformando los mercados laborales de todos los países, afectando a la mayoría de los sectores, aunque de maneras distintas. España es un ejemplo más de estas transformaciones, que afecta de manera más intensa a otros países de nuestro entorno, como Alemania, Francia o Italia.

Los principales **factores estructurales** que impulsan la escasez de trabajadores son:

- El **cambio tecnológico**, sobre todo a través de la digitalización y la inteligencia artificial. Este cambio no solo aumenta con rapidez la demanda de **trabajadores expertos**, sino que transforma los **puestos existentes** al requerir la realización de nuevas tareas y el dominio de estas tecnologías.
- El **envejecimiento demográfico**, que da lugar a una **disminución de la población activa por** la transición hacia la jubilación de unas cohortes mucho mayores que las de los jóvenes actuales, lo que genera dificultades para cubrir vacantes en multitud de ocupaciones. A la vez, el envejecimiento incrementa la demanda de ocupaciones relacionadas con la salud y los cuidados de larga duración.
- La **transición “verde”**, que da lugar a la **transformación de ciertos sectores y, por tanto, de una parte de sus puestos de trabajo**, al requerir nuevos conocimientos y competencias.

La escasez de trabajadores en Castilla y León: el mismo problema con matices propios

En el contexto nacional, Castilla y León **destaca por un incremento significativo en el número de vacantes desde 2018, acentuado tras la pandemia**, y por presentar **una de las tasas de vacantes más elevadas del país en el período 2021-2024**. Esta evolución contrasta con el de otras comunidades autónomas con características socioeconómicas similares. Esto es una muestra de un **problema estructural profundo de escasez de trabajadores**. Se ha constatado que la escasez de trabajadores está relacionada con la inversión planeada de las empresas, de manera que una mayor dificultad para disponer de mano de obra adicional está asociada con menos planes de inversión.

El problema de escasez de mano de obra está **infraestimado** en las estadísticas habituales. De hecho, hay una parte de las **vacantes que no llegan a**

afloorar como tales debido a los **costes** de ofrecerlas en el mercado de trabajo y seleccionar los candidatos adecuados. Tanto en Castilla y León como en el conjunto de España, mayores (menores) costes por hora efectiva trabajada están asociados con una tasa de vacantes más elevada (más baja).

Los **sectores más afectados** por las elevadas vacantes son la **hostelería**, la **construcción** y el **transporte**, aunque algunas fuentes también información y comunicación, y las actividades profesionales, científicas y técnicas tienen tasas de vacantes relativamente elevadas. Por otro lado, con independencia de su tamaño, todas las empresas se ven afectadas por el problema de cubrir sus vacantes abiertas, aunque las empresas de 200 o más trabajadores parecen tener estar algo menos afectadas que el resto, posiblemente por una mayor capacidad para asumir procesos de búsqueda y selección más largos o costosos.

En comparación con otras comunidades autónomas, **Castilla y León comparte los desajustes básicos** (en hostelería, construcción y transportes, sobre todo), pero **con unas peculiaridades** propias relevantes: primera, un proceso de **despoblación** que **alimenta la emigración de jóvenes cualificados** y **desincentiva la creación de empresas** con puestos de alta cualificación; y, segunda, por **perfiles propios de desajuste**, como el “agroindustrial”, con vacantes difíciles de cubrir en mantenimiento de maquinaria e industria alimentaria, aunque también en educación en algunas provincias.

En cuanto a las provincias de Castilla y León, el análisis cuantitativo enseña que **las ocupaciones más demandadas por las personas desempleadas se corresponden mayoritariamente con empleos de baja cualificación** (con algunas excepciones de nivel medio). Ahora bien, **las ocupaciones más ofertadas por las empresas tienden a requerir cualificación media**, como es el caso de auxiliares de enfermería, ensambladores de maquinaria o albañiles. Esta discrepancia se suaviza cuando se considera la comunidad autónoma en su conjunto, en lugar de provincia por provincia. Así pues, **el tamaño del mercado de trabajo es importante** a la hora de considerar si se ajustan las ocupaciones más demandadas con las más ofertadas, lo cual apunta a que la ampliación de la búsqueda de empleo puede ayudar a disminuir la escasez de trabajadores en Castilla y León y requeriría de **medidas que facilitasen la movilidad geográfica**.

En las ocupaciones contratadas existe una correspondencia más estrecha con las ocupaciones demandadas por los individuos que con las ofertadas por las empresas. Esto refleja la existencia de desajustes en ciertas ocupaciones ofertadas que no encuentran demanda suficiente. El análisis por sexo evidencia una segmentación ocupacional relevante, pues hombres y mujeres se concentran en ocupaciones contratadas y demandadas diferentes.

Por lo que respecta al análisis provincial de la información cualitativa proporcionada por expertos, **las dificultades de escasez de mano de obra se asemejan entre provincias en lo referido a ocupaciones típicas de hostelería, transporte y construcción.** El sector sanitario y de cuidados tam-



bién es señalado por los expertos como relevante en cuanto a la dificultad de cobertura de vacantes en varias provincias. No obstante, también existe una **variedad no desdeñable entre provincias**, relacionadas en gran medida con las diferencias sectoriales de sus mercados de trabajo. Así, **León y Salamanca parecen presentar desajustes más heterogéneos**, incluyendo perfiles muy técnicos (Analistas web, Programadores y ocupaciones del sector sanitario). Destacan algunas necesidades que parecen ser muy locales, como trabajadores ganaderos en **Burgos** o profesores de FP en **Segovia**. Cabe señalar que en **Salamanca** se menciona como una de las ocupaciones de difícil cobertura la de **Conductores propietarios de camiones**. Dado que aparece de manera explícita como una categoría separada de la de Conductores (que se refiere a conductores asalariados) se trataría, presumiblemente, de **vacantes no cubiertas de trabajadores autónomos conductores de camiones**. Es el único caso en el que los expertos señalan la posibilidad de vacantes referidas a trabajadores autónomos.

Por lo que respecta a las **causas** señaladas para la dificultad de cobertura de las vacantes, **las más repetidas son la falta de candidatos (escasez de personas) y las condiciones laborales**, aunque siempre aparecen falta de competencias (técnicas, más que transversales) y falta de experiencia.

Aunque no son las mayoritarias, cabe señalar que existe una serie de vacantes de muy difícil o casi imposible cobertura. Así, se consideran de alta dificultad las ocupaciones clasificadas en el **Gran Grupo 7 (Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción)** y el **Gran Grupo 8 (Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores)**. En cuanto a las **vacantes señaladas como de casi imposible cobertura**, tenemos ocupaciones del **Gran Grupo 6 (Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero)** y del **Gran Grupo 2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales)**. En estos grandes grupos se aprecia que hay una variedad significativa de los niveles y tipos de cualificaciones de estas ocupaciones, pero que son ocupaciones caracterizadas por cualificaciones o competencias específicas. Las causas señaladas para la gran dificultad de cobertura es la falta de candidatos y la falta de experiencia, aunque resulta llamativo que en el caso de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales es el desacuerdo en las condiciones laborales.

Análisis comparativo de las medidas existentes para reducir la escasez de trabajadores

El análisis de las **medidas** para afrontar la escasez de mano de obra revela un **contexto internacional marcado por el cambio demográfico y las transiciones digital y ecológica**. Destacan los **programas de formación dual** (Alemania y Francia), de **mejora de las competencias digitales** (Alemania, Francia e Italia) y, en algunos casos, centrados en las **necesidades de sectores específicos**, como el agrícola (Francia). En España, donde la falta de candidatos afecta transversalmente a la construcción y la hostelería,

las **comunidades autónomas** coinciden en gran medida en el uso de **medidas articuladas a través de la Garantía Juvenil y de fórmulas mixtas de formación y empleo**. Las medidas implementadas en Castilla y León en relación con la escasez de mano de obra están en línea con las que existen en el resto de España. Cabe destacar la formación profesional con compromiso de contratación, programas de digitalización y de retorno de talento.

La primera y más importante medida recomendada, que puede considerarse el marco de todas las demás, es una mejora general de los servicios públicos de empleo en cuanto a las tareas de intermediación laboral, a fin de conectar mejor y más rápidamente oferentes y demandantes. La mejora de la intermediación laboral pública llevaría a que aflorasen las vacantes que ahora mismo no se abren por los elevados costes de seleccionar y contratar a los candidatos idóneos. Una comunicación más fluida con las empresas y un conocimiento más detallado de las economías locales por parte de los servicios públicos de empleo puede abaratar y agilizar sensiblemente el proceso de cobertura de las vacantes.

También debería considerarse la colaboración con servicios privados de intermediación laboral para facilitar la cobertura de vacantes en los casos de ocupaciones específicas en las que estos pudieran estar especializados o tener experiencia previa colocando trabajadores en determinado tipo de ocupaciones o sectores.

Es imprescindible que se diseñen medidas y programas con el objetivo específico de la reducción del desajuste.

Para las situaciones de escasez por falta de personas, las medidas deben enfocarse hacia el aumento de la oferta laboral mediante la atracción de trabajadores. Dada la importancia de las condiciones laborales para atraer más trabajadores a ciertos sectores y ocupaciones, en este caso no se trata solo de implementar medidas desde la administración pública, sino de lograr acuerdos en la negociación colectiva para hacer atractivos las ocupaciones con problemas de este tipo de escasez.

Cuando la escasez esté más relacionada con un desajuste de cualificaciones, la estrategia debería estar centrada en la inversión en capital humano. En este sentido están medidas generales como las relacionadas con el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida y las competencias transversales (como las digitales y las “verdes”). Ahora bien, para los casos de escasez por falta de competencias específicas, las empresas y las asociaciones de empresarios deberían tener un papel proactivo en el diseño y puesta en marcha de programas que atiendan a sus necesidades de competencias específicas.

Castilla y León tiene dos características peculiares que condicionan los desajustes de falta de mano de obra y afectan a las posibles medidas para mitigarla: la intensidad de la despoblación y del envejecimiento; y la dispersión de la población.

En cuanto a la primera, la despoblación está íntimamente relacionada con la emigración juvenil, que afecta a todos los jóvenes, pero en especial a los más cualificados, lo cual desincentiva la creación de empresas que podrían



usar ese talento que abandona la comunidad autónoma. Los programas de retorno de talento tienen aquí un papel que desempeñar, pero deberían estar articulados con la creación de empresas que potencialmente demandarían este tipo de trabajadores jóvenes y cualificados. Si no se coordinan con las iniciativas de creación de empresas los programas de retorno tendrán necesariamente un impacto muy limitado, porque no romperían el círculo vicioso que une la despoblación, el envejecimiento y la emigración juvenil.

Por lo que respecta a la segunda, una población dispersa da lugar a unos mercados de trabajo fragmentados, por los costes más elevados de movilidad, lo cual restringe geográficamente la búsqueda de empleo de las personas desempleadas y aumenta la duración de los procesos de cobertura de vacantes por falta de candidatos. La difusión de información a través de internet y plataformas no resuelve totalmente este problema, ya que, si los desempleados están dispersos, aceptar un puesto de trabajo en un mercado de trabajo más amplio presenta costes fijos elevados. Se trata, pues, de adoptar una perspectiva de coordinación de mercados de trabajo de diferentes ámbitos, haciéndolos funcionar de hecho como si fueran un solo mercado de trabajo. En este sentido, programas de ayuda a (o facilitación de) la movilidad geográfica permitirían mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en un contexto de población dispersa. También políticas más amplias, no específicas del mercado de trabajo, como mejores comunicaciones y transportes públicos colectivos para facilitar los desplazamientos diarios de los trabajadores desempeñan el mismo papel que los programas de ayuda a la movilidad geográfica mencionados.

Las medidas existentes más relacionadas con la reducción de la escasez de trabajadores están en línea con lo que se hace en otras comunidades autónomas. Ahora bien, el análisis también sugiere que estas medidas podrían resultar insuficientes para cubrir las necesidades más específicas del tejido productivo regional, pues la evolución de las vacantes en Castilla y León es al alza. Por ello, se necesitan nuevas medidas más específicas, dirigidas de forma explícita a paliar los desajustes más amplios detectados, en especial en los sectores donde la falta de relevo generacional y la escasez de candidatos son los problemas principales para cubrir las vacantes.

Sin ánimo exhaustivo ni exclusivo, experiencias de otras comunidades autónomas que podrían ser útiles son el “Bono formación en el sector transporte” de Extremadura, adaptándolo a la maquinaria logística y agrícola, y programas de inclusión femenina en sectores industriales, similares al modelo “Morrokotudak” del País Vasco. Su atractivo radica en que son programas que atacan algunas de las causas estructurales de la escasez laboral en Castilla y León, ampliando la base de candidatos disponibles, en especial el segundo.

Sin embargo, dado el tamaño del problema de la falta de cobertura de vacantes y su carácter estructural se recomienda también innovar en nuevos programas dirigidos de forma explícita a disminuir la escasez de trabajadores. Al respecto, no deben desecharse programas para sectores específicos



con problemas particulares para la cobertura de vacantes (por ejemplo, con inspiración en la iniciativa “Hectar” en Francia centrada en la agricultura).

El diálogo social es un elemento imprescindible para la gestión de estos desajustes. En cuanto al diálogo social bipartito, la negociación colectiva sectorial y la interacción diaria entre empresarios y representantes de los trabajadores son herramientas con las que se puede atacar el problema de las condiciones laborales como dificultad para la cobertura de vacantes, en especial en la hostelería (en ocupaciones como camareros y cocineros), donde aparecen de forma reiterada las condiciones laborales como limitador fundamental para cubrir vacantes. Por lo que se refiere al diálogo social tripartito (sindicatos, asociaciones empresariales y gobiernos de diferentes niveles), previsiblemente serán necesarios grandes acuerdos para marcar las líneas generales de las medidas para atender los desafíos actuales de las transformaciones de los mercados de trabajos, entre los que figura la escasez de trabajadores. Acuerdos sobre medidas en el ámbito autonómico serán necesarios para dotar de unidad a los programas que se pongan en marcha y coordinarlos con otras iniciativas cruciales como la formación a lo largo de la vida o la articulación del sistema educativo reglado con las diferentes iniciativas de formación para el empleo.

España se enfrenta a un grave obstáculo en relación con las fuentes de información estadística sobre vacantes, lo cual es un impedimento serio para realizar diagnósticos precisos a nivel sectorial o regional y para planificar políticas efectivas. Aunque mejorar directamente las estadísticas nacionales es algo que va más allá de las posibilidades de las políticas autonómicas, los servicios públicos de empleo autonómicos deberían plantear nuevos sistemas de recogida de información que permitieran una mejor gestión integrada del mayor número posible de vacantes.

El actual sistema de recogida de información cualitativa por provincias es un instrumento útil, pero depende de manera crítica de la cantidad y calidad de expertos consultados en cada provincia. La mejora de la representatividad de las estadísticas registrales sobre vacantes pasa necesariamente por la ampliación de la participación de los servicios públicos de empleo en la intermediación de las vacantes.



CAPÍTULO 5. BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, P. y MÜLLER, N. (2018). The role of cognitive and socio-emotional skills in labor markets. *IZA World of Work*, 453.
- ALBERT, C., GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2005). Firm-provided training and temporary contracts. *Spanish Economic Review*, 7: 67–88.
- ANTOLÍN, P. (1999). La curva Beveridge y las disparidades regionales en España. *Papeles de Economía Española*, 80, 69-78.
- ASTROV, V. y LEITNER, S. (coords.) (2021). How do economies in EU-CEE cope with labour shortages? Research Report, No. 452. Vienna Institute for International Economic Studies. Viena.
- BANCO DE ESPAÑA (2025). *Informe anual 2024*. Banco de España, Madrid.
- BOSCA, J.E., DOMÉNECH, R., FERRI, J. y GARCÍA, J.R. (2017). Shifts in the Beveridge curve in Spain and their macroeconomic effects. *Revista de Economía Aplicada*, 25 (75), 5-27.
- BRUNELLO, G. y WRUUCK, P. (2021). Skill shortages and skill mismatch: a review of the literature. *Journal of Economic Surveys* 2021; 35: 1145–1167.
- CAIXABANK RESEARCH (2024). *Fichas Comunidades Autónomas. Castilla y León*. CaixaBank Research. Enlace (última consulta: 18/11/2025): <https://www.caixabankresearch.com/es/publicaciones/fichas-comunidades-autonomas/castilla-y-leon>
- CAUSA, O., ABENDSCHEIN, M., LUU, N., SOLDANI, E. y SORIOLO, C. (2022). The post-COVID-19 rise in labour shortages. OECD Economics Department Working Papers No 1721.
- CEDEFOP (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Cedefop reference series; No 106. Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- ERNST, E. y FEIST, L. (2024). Tomorrow at Work: The Age of Shortages. *Intereconomics* 59(3), 125-131.
- EUROFOUND (2022). Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series. Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- EUROFOUND (2023). *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- EUROFOUND (2024). *Multiannual research programme 2025–2028 – Responding to Europe's new opportunities and challenges*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- EUROPEAN COMMISSION. (2024). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Labour and skills shortages in the EU: An action plan. Brussels, 20.3.2024, COM(2024) 131 final.

- FERNÁNDEZ CEREZO, A. e IZQUIERDO, M. (2025). La Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial (EBAE) – Nota metodológica. Banco de España, Madrid.
- FERNÁNDEZ CEREZO, A., PUENTE DÍAZ, S. y VEIGA DUARTE, R. (2025). La debilidad de la inversión empresarial en España tras la pandemia: un análisis basado en la EBAE. *Boletín Económico*, artículo 2, 2025T1. Banco de España, Madrid.
- GROSS, M. y SONDERMANN, D. (2024). Help wanted: the drivers and implications of labour shortages. *Applied Economics*, 57(33), 4882-4896.
- INE (2023). Encuesta Trimestral de Coste Laboral - Metodología. Instituto Nacional de Estadística.
- MALO, M.Á. (2018). La intermediación laboral como servicio de información. *Economistas*, 156-157, 123-132.
- (2021). El empleo en España durante la pandemia de COVID-19. *Panorama Social*, 33, 55-73.
- (2024). Escasez de trabajadores y políticas de mercado de trabajo: análisis comparativo del caso español. *Cuadernos de Información económica*, 302, 9-17.
- (2025). Determinantes y desafíos de la escasez de trabajadores. *Cuadernos de Mercado de Trabajo* 13.
- MATO, F.J. (2023). ¿Se necesita personal? Políticas de empleo para un mercado de trabajo con vacantes, *Panorama Social*, 37, 81-96.
- OECD (2024). *Job Creation and Local Economic Development 2024: The Geography of Generative AI*, OECD Publishing, Paris.
- (2025). *Preparing for Demographic Change in Castilla y León, Spain*. OECD Regional Development Studies, OECD Publishing, Paris.
- OECD/EUROPEAN COMMISSION (2024). *Health at a Glance: Europe 2024. State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing. Paris.
- SEPE (2025a). *2024 – El ajuste de la oferta y la demanda de empleo*. Observatorio de las ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal.
- (2025b). *El ajuste de la oferta y la demanda de empleo. Anexo I – Información autonómica*. Observatorio de las ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal.
- VANDEPLAS, A., VANYOLOS, I., VIGANI, M. and VOGEL, L. (2022). The possible implications of the green transition for the EU labour market, Discussion Paper 176, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.



Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León

● ● ● ● ●

Índice de cuadros y gráficos



ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1

Correlaciones entre las posiciones medias de las ocupaciones demandadas, ofertadas y contratadas, por provincias y en el conjunto de Castilla y León, 2022T1–2025T2..... 76

Cuadro 2

Resumen del desajuste entre las tres ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas por el total de individuos en cada provincia y en el conjunto de Castilla y León, 2022T1–2025T2 79

Cuadro 3

Resumen del desajuste entre las tres ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas entre los hombres, por provincias y en el conjunto de Castilla y León, 2022T1–2025T281

Cuadro 4

Resumen del desajuste entre las tres ocupaciones más demandadas, ofertadas y contratadas entre las mujeres por provincias y en el conjunto de Castilla y León, 2022T1–2025T2 82

Cuadro 5

Análisis comparativo de Alemania, Francia e Italia, según características de la escasez de mano de obra por ocupaciones y sectores, y programas y medidas de apoyo existentes al respecto 99

Cuadro 6

Análisis comparativo de España y de cada una de las comunidades autónomas españolas, según características de la escasez de mano de obra por ocupaciones y sectores, y programas y medidas de apoyo existentes al respecto 100

Cuadro 7

Grandes grupos de ocupación en función del grado de dificultad de cobertura de vacantes, a partir de los datos de las comunidades autónomas104

Cuadro 8

Ocupaciones con vacantes de difícil cobertura y causa, por provincia, en Castilla y León..... 106

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	
Tasa de vacantes en Alemania, España, Francia, Italia y la UE-27 (2013T1-2025T2)	57
Gráfico 2	
Evolución trimestral del número total de vacantes a nivel nacional (eje izquierdo) y en Castilla y León (eje derecho), 2013T3-2025T2	58
Gráfico 3	
Condicionantes de la actividad empresarial en España, 2020T4-2025T3	59
Gráfico 4	
Distribución de las vacantes por tamaño de la empresa en España, 2013T2-2025-T2	60
Gráfico 5	
Porcentaje de empresas con problemas en la disponibilidad de mano de obra en 2025T3 e inversión planeada para el siguiente trimestre, en España	62
Gráfico 6	
Porcentaje de empresas con problemas en la disponibilidad de mano de obra en 2025T3 e inversión planeada para el siguiente trimestre, en España	63
Gráfico 7	
Evolución trimestral del número total de vacantes en las regiones españolas (nivel NUTS2 – CCAA), 2013T3-2025T2	64
Gráfico 8	
Evolución trimestral de la tasa de vacantes en las regiones españolas (nivel NUTS2 – CCAA), 2013T3-2025T2)	65
Gráfico 9	
Evolución trimestral del porcentaje de empresas que no tienen vacantes abiertas por no necesitarlas, en el conjunto de España y en Castilla y León cuyas tareas se cubren por otros empleados, 2013T3-2025T	67
Gráfico 10	
Evolución trimestral del porcentaje de vacantes asociadas a un elevado coste en España y Castilla y León, 2013T3-2025T2	68
Gráfico 11	
Evolución trimestral del porcentaje de vacantes asociadas a otros factores en España y Castilla y León, 2013T3-2025T2	69
Gráfico 12	
Porcentaje de empresas que no abren vacantes por el elevado coste de contratación, por tamaño de la empresa, 2013T3-2025T2	70
Gráfico 13	
Porcentaje de empresas que no abren vacantes por el elevado coste de contratación, por sector de actividad, 2013T3-2025T2	71



Gráfico 14 Correlación en tantos por uno en cada trimestre entre el coste laboral por hora efectiva y la tasa de vacantes en las 17 comunidades autónomas españolas (2013T3-2025T2)	72
Gráfico 15 Coste laboral por hora efectiva (euros corrientes) y tasas de vacantes, en Castilla y León y en el conjunto de España (2013T3-2025T2)	73
Gráfico 16 Tasas de ocupación, desempleo y actividad en España y en Castilla y León	86
Gráfico 17 Evolución de la tasa de ocupación en las provincias de Castilla y León, el conjunto de Castilla y León, y de España.	88
Gráfico 18 Evolución de la distribución del empleo en Castilla y León por sectores de actividad y del número de ocupados en cada sector (en miles)	89
Gráfico 19 Proporción de la población ocupada que trabaja en la administración pública en el conjunto de España, de Castilla y León, y en cada provincia de Castilla y León	90
Gráfico 20 Evolución de la población en Castilla y León y sus provincias en números índice (1990=100) (1990-2024)	92



Consejo **Económico y Social**
de **Castilla y León**

Avda. Salamanca, 51 • 47014 Valladolid. España

Tel.: 983 394 200 – 983 394 355

cescyl@cescyl.es – www.cescyl.es