

**EL AJUSTE DE LA OFERTA Y LA
DEMANDA DE EMPLEO
EN EXTREMADURA**

El ajuste de la oferta y la demanda de empleo en Extremadura 2024-2025

El debate sobre si existe o no un problema real en Extremadura con el número de puestos de trabajo sin cubrir, así como los factores que lo explicarían, sigue presente en el ámbito público, resurgiendo como polémica en los medios de comunicación regionales de forma recurrente.

El presente documento pretende aportar los datos oficiales que existen sobre este fenómeno y las interpretaciones que desde los organismos públicos y los interlocutores sociales se hacen sobre el mismo. Para ello se acude a los informes y estudios emitidos desde el SEPE, el INE, el Banco de España, y, por otra parte, desde CEPYME y UGT.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) elabora anualmente el informe “El ajuste de la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo” en relación con la dificultad de cubrir determinados puestos de trabajo. Para responder a esta cuestión, el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE inició en 2023 una nueva línea de trabajo para recopilar información sobre el desajuste entre la oferta y la demanda de empleo que va más allá de la propia definición e incide en la imposibilidad o dificultad para encontrar a la persona candidata para cubrir ese puesto de trabajo.

Se trata de conocer los desajustes existentes porque afectan a la posibilidad de que las personas trabajadoras encuentren un trabajo decente y productivo, incidiendo también en el crecimiento del empleo, la mejora de la productividad y el desarrollo económico y social. Más concretamente los objetivos de este Informe del Observatorio se dirigen a:

- Ofrecer información sobre la problemática de los desajustes entre la oferta y la demanda de empleo.
- Presentar aquellas actividades económicas y ocupaciones en las que se detectan desajustes, así como explorar y analizar sus causas.
- Analizar la evolución observada en las series de demandantes parados y contratación en aquellas actividades económicas y ocupaciones que presentan desajustes o resulta previsible que lo hagan para poder determinar posibles escenarios y anticiparse a los mismos.

Las fuentes de datos utilizadas para analizar la oferta, la demanda y el desajuste de las competencias son:

- Encuesta de población activa (INE)
- Encuesta trimestral de coste laboral (INE)
- Encuesta anual laboral (Ministerio de Trabajo y Economía social)
- Estadísticas oficiales relativas a contratos y a las personas que buscan empleo
- Encuestas a empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales

En el presente documento se hace referencia a la territorialización para Extremadura de dicho informe con el objetivo de dar a conocer con más profundidad los desajustes endógenos de la región entre la oferta y la demanda de empleo, sin olvidar datos básicos de referencia como que la tasa de actividad está estancada en Extremadura desde hace años, que la tasa de paro en la región se colocó en el 14% de media en 2025 y que se alcanzó un máximo de 428.400 ocupados de media anual.

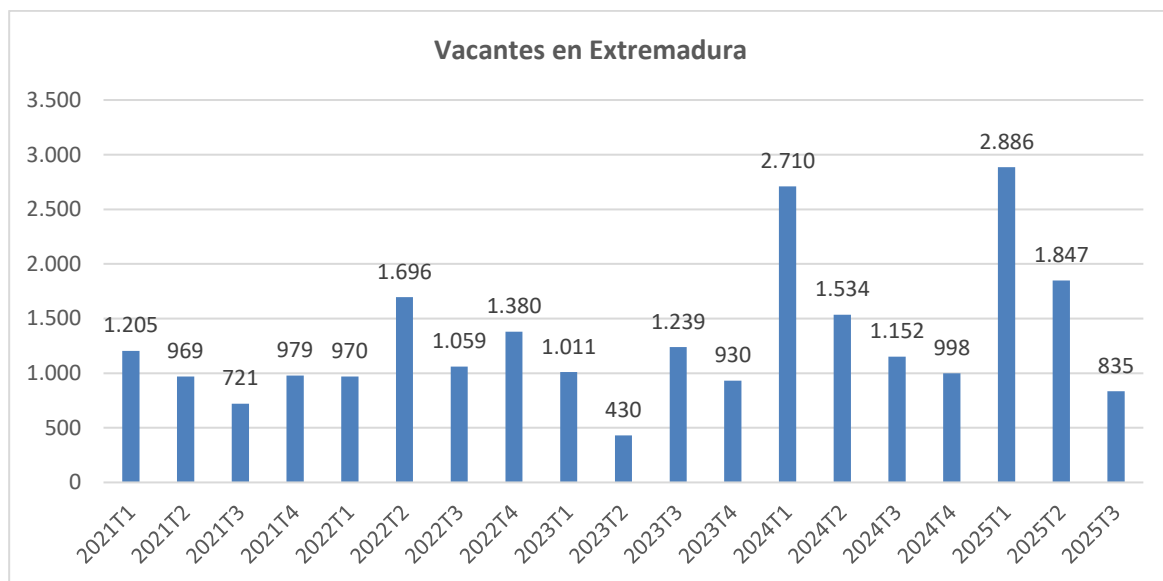
1.- El enfoque sectorial: La Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral es realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y trata, entre otros asuntos, las vacantes desde la perspectiva de la actividad económica. No obstante, esta encuesta tiene ciertas limitaciones, pues excluye al sector agrícola y determinadas actividades económicas, y no recoge información por ocupaciones. Sin embargo, es la única que cuantifica las vacantes y complementa a otras fuentes como la Encuesta Anual Laboral o la propia del Servicio Público de Empleo Estatal.

Metodológicamente, la expresión “Vacante de empleo” se refiere a un puesto remunerado creado recientemente o no ocupado, o que está a punto de quedar libre, para el cual el empleador:

- a) está tomando medidas activas y está preparado para tomar otras al objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa en cuestión, y
- b) tiene la intención de cubrirlo inmediatamente o en un plazo de tiempo determinado.

En el siguiente gráfico se aprecia la evolución del número de vacantes en Extremadura en los últimos cinco años, todas ellas de una cuantía bastante limitada, con un máximo de 2.886 en el primer trimestre de 2025.



Fuente: Elaboración propia a partir de ETCL del INE.

Para ampliar el análisis, se toman como base los datos del IV Trimestre de 2024. En Extremadura se registraban 998 vacantes, el 0,67% del total nacional (148.018).

En dicho trimestre, el 96,60% de las empresas extremeñas no declaran vacantes (91,05% en España) lo que pone evidencia, con base en esta estadística, que no se trata de un problema recurrente entre el tejido empresarial extremeño.

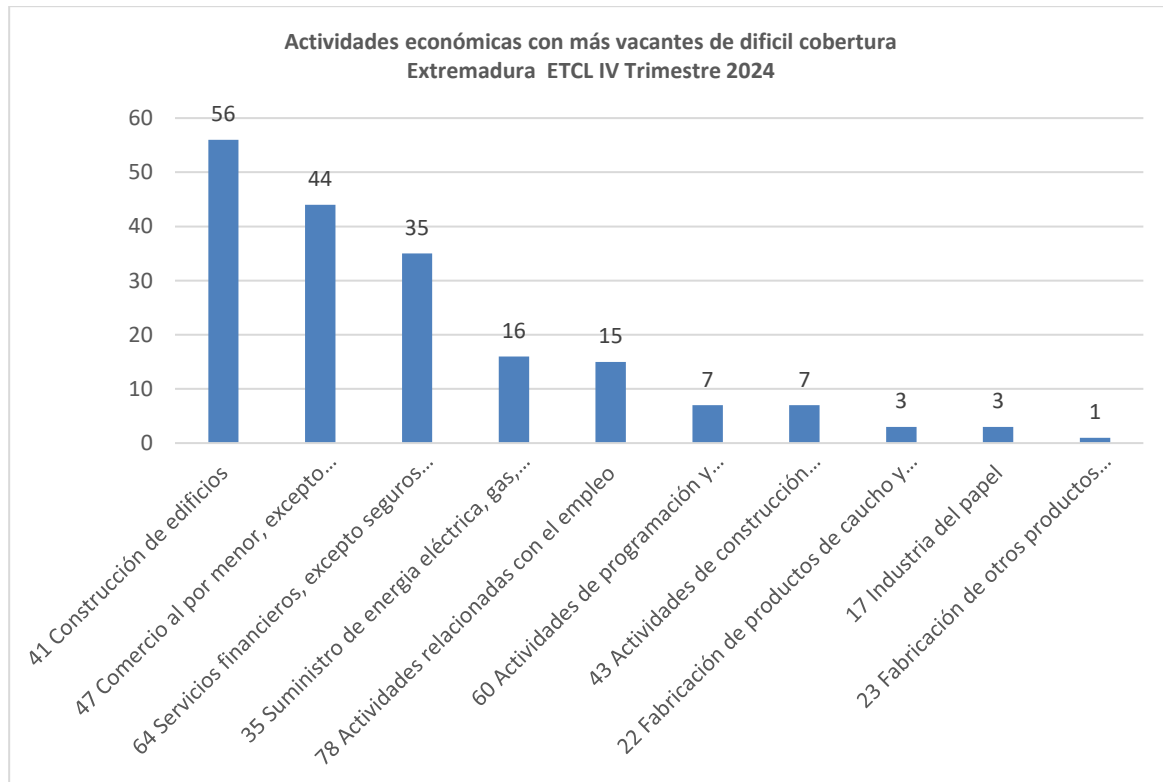
Dentro del 4,40% restante, el 73,81% no son de difícil cobertura frente a un 26,19% que se consideran de difícil cobertura (42,93% en España). Se consideran como tales aquellas que

permanecen sin ser cubiertas durante 90 días o más.

Los motivos para que no existan vacantes son tres:

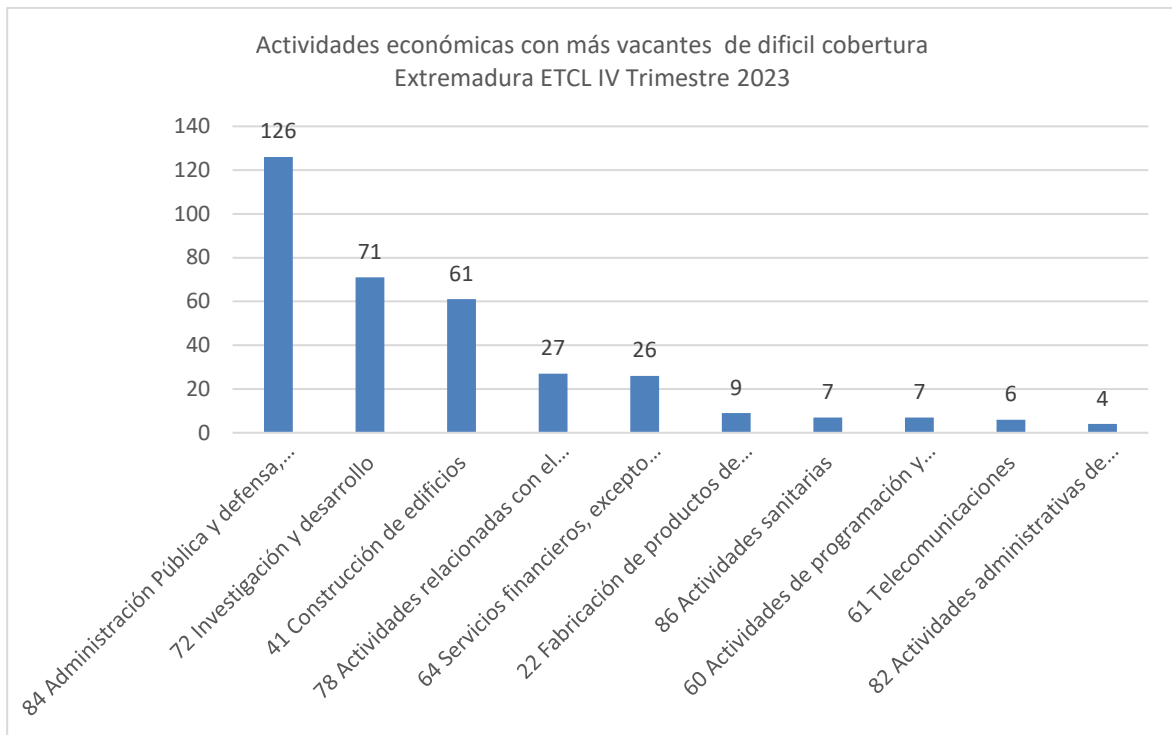
- ✓ En un 90,6% de los casos no se necesita nuevo personal
- ✓ En un 8% de los casos no existen vacantes por el elevado coste de la contratación
- ✓ En un 1,4% se trata de otros motivos

Por actividades económicas, de las diez divisiones con más vacantes de difícil cobertura a fines de 2024 destacan trabajadores para la construcción de edificios y para el comercio al por menor.



Fuente: Elaboración propia a partir de ETCL del INE.

Por su parte, en relación con el cuarto trimestre de 2023, permanecen las vacantes relacionadas con la construcción, las actividades relacionadas con el empleo, los servicios financieros, y la fabricación de productos de caucho y plástico. En este trimestre final de 2023 aparecían como destacadas la administración pública y la investigación y el desarrollo, que desaparecen en 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de ETCL del INE.

4.- Encuesta Anual Laboral (EAL) del INE

La EAL es una investigación de carácter cuantitativo, fundamentada en un muestreo aleatorio estratificado, que refleja la perspectiva de las empresas españolas.

Entre las 10 ocupaciones mencionadas en esta Encuesta con más frecuencia por las empresas extremeñas por disponer de vacantes destacan los conductores de camiones y los camareros.



Fuente: Elaboración propia a partir de EAL del INE.

Las causas que las empresas extremeñas encuestadas consideran origen de que no se cubran los puestos ofertados son:

- ✓ La falta de candidatos, en el 26% de los casos
- ✓ La falta de experiencia, en otro 26% de los casos
- ✓ La falta de competencias técnicas (12%)
- ✓ Carencia de formación (10%)
- ✓ Desacuerdo en las condiciones laborales (9%)
- ✓ Falta de competencias personales (6%)
- ✓ Otras causas (11%).

2.- Encuesta de Desajustes del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE

En esta Encuesta de desajustes, elaborada en el primer semestre de 2025, 439 expertos mencionaron a nivel provincial un total de 1.221 ocupaciones y 3.839 causas de desajuste.

En Extremadura las 10 actividades económicas con más dificultades de cobertura serían las siguientes:



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Desajustes SEPE.

Destacan las actividades de construcción especializada y de servicios sociales con alojamiento (ayuda a domicilio). En el caso de la actividad del comercio minorista los encuestados agravan la situación al hablar no ya de dificultad sino de imposibilidad.

El desacuerdo en las condiciones laborales es una causa relevante del desajuste. en Extremadura. Concretamente en este caso los motivos son:

- ✓ La movilidad en un 23% de los casos
- ✓ El salario en un 20%
- ✓ La jornada (17%)
- ✓ Los horarios (14%)
- ✓ Otros (26%)

3.- El Indicador de disponibilidad del SEPE

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE ha desarrollado el denominado de indicador de disponibilidad, cuyo objetivo es detectar situaciones de desajuste entre la oferta de empleo, estimadas por las que se terminan convirtiendo en contrato y las personas demandantes de empleo inscritas en los servicios públicos de empleo.

La ratio entre ambas variables, y su distribución normalizada, permite situar a cada ocupación en parámetros de ajuste (situadas alrededor de la media y una desviación típica) y las desajustadas, tanto en términos de escasez como de exceso, situadas en los extremos de la distribución.

En el caso de Extremadura las ocupaciones con Escasez (baja ratio y alta contratación) serían:

- 7899 Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes
- 2939 Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes
- 8131 Operaciones en plantas industriales químicas
- 9320 Preparadores de comidas rápidas
- 2932 Compositores, músicos y cantantes

Por el contrario, las principales ocupaciones con exceso (ratio muy alta de disponibilidad y elevado número de demandantes) serían:

- 7831 Sastres, modistos, peleteros y sombrereros
- 7834 Costureros a mano, bordadores y afines
- 8153 Operadores de maquinas de coser y bordar
- 5722 Cuidadores de niños en domicilios
- 3733 Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas

4.- Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

Este catálogo, elaborado por el SEPE, contiene las ocupaciones en las que los Servicios Públicos de Empleo han encontrado dificultad para gestionar las ofertas de empleo que los empleadores les presentan cuando quieren cubrir puestos de trabajo vacantes.

El catálogo se elabora trimestralmente para cada provincia y tiene carácter trimestral, extendiéndose su vigencia desde el primer hasta el último día laborable del trimestre natural siguiente al de su publicación.

Para el primer trimestre de 2026 el catálogo establece las siguientes ocupaciones. En este caso coinciden las profesiones en ambas provincias y son similares a las del primer trimestre de 2025 y a las del primer trimestre de 2024, lo que refleja una cierta inmovilidad a la hora del SEPE de detectar la evolución de este tipo de ocupaciones de difícil cobertura. En cualquier caso, destaca la presencia de diversas ocupaciones directamente relacionadas con la construcción y los transportes.

Provincia de Badajoz:

- Deportistas profesionales
- Entrenadores deportivos
- Carpinteros de aluminio, metálico y pvc
- Montadores de carpintería metálica, aluminio y pvc
- Instaladores electricistas de edificios y viviendas
- Instaladores electricistas, en general
- Conductores-operadores de grúa en camión
- Conductores-operadores de grúa fija, en general
- Conductores-operadores de grúa móvil

Provincia de Cáceres:

- Deportistas profesionales
- Entrenadores deportivos
- Carpinteros de aluminio, metálico y pvc
- Montadores de carpintería metálica, aluminio y pvc
- Instaladores electricistas de edificios y viviendas
- Instaladores electricistas, en general
- Conductores-operadores de grúa en camión
- Conductores-operadores de grúa fija, en general
- Conductores-operadores de grúa móvil

5.- Banco de España¹

Aunque no se ofrecen datos regionalizados, por su interés se hace referencia a lo que se indica en el último Informe Anual publicado del Banco de España referido a 2024 donde se introduce un apartado referido a las vacantes.

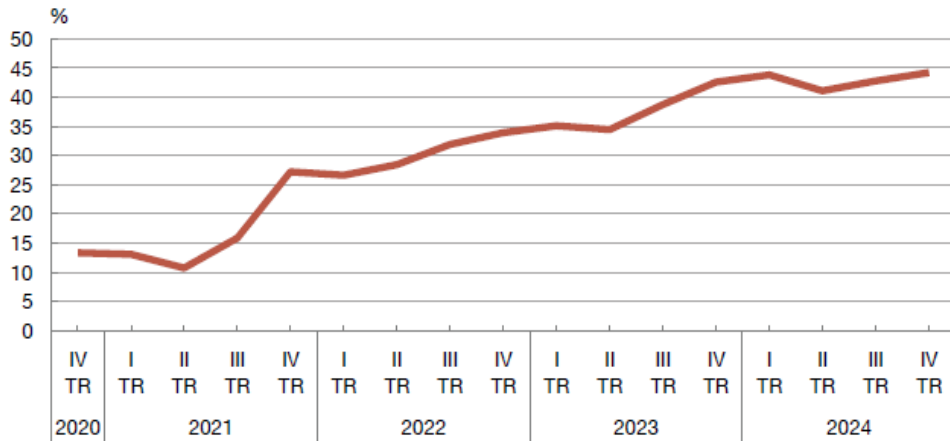
En dicho informe se refleja que “desde finales de 2022, tanto las encuestas regulares de la Comisión Europea como la EBAE² han mostrado un crecimiento significativo del porcentaje de empresas que declaran falta de disponibilidad de mano de obra. Así, según la EBAE, entre 2021 y 2024 el porcentaje de empresas que manifestaban que la falta de mano de obra limitaba su actividad aumentó del 10% al 43% (véase siguiente gráfico 3.13.a). La escasez de trabajadores es especialmente marcada en hostelería y en construcción, donde el 64% y el 56% de las empresas, respectivamente, declaran verse afectadas por la falta de mano de obra.

1

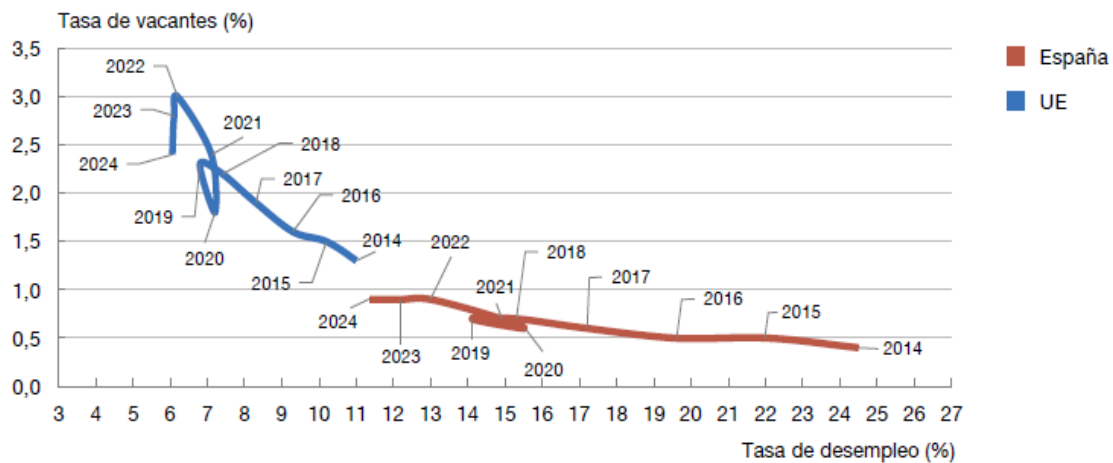
https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/24/Fich/InfAnual_2024.pdf

² La Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial (EBAE) consiste en un cuestionario *on line* realizado trimestralmente por el propio Banco de España sobre una muestra de empresas seleccionadas por la Central de Balances del propio banco.

3.13.a Empresas cuya actividad se ve condicionada por la falta de mano de obra (a)



3.13.b Curva de Beveridge (b)



Las necesidades de mano de obra también se pueden medir mediante el número de vacantes que una empresa no logra cubrir. Según Eurostat, la tasa de vacantes sobre la población ocupada en España fue del 0,9% en el cuarto trimestre de 2024, un porcentaje similar al de 2023 y 0,2 puntos porcentuales superior al observado entre 2018 y 2019. Por sectores, los problemas fueron especialmente marcados en Administraciones Públicas, información y comunicaciones, y actividades profesionales, científicas y técnicas.

Del mismo modo, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, a lo largo de 2023 el 50% de las empresas que no pudieron cubrir una vacante activa en el trimestre precedente mencionaban la falta de personal apropiado como un factor limitador.

Este fenómeno ha sido muy acusado en sectores que requieren cualificaciones relativamente especializadas (como información y comunicaciones, y actividades profesionales, científicas y técnicas), en los que más del 75% de las empresas declaran falta de personal cualificado.

El aumento de las vacantes puede deberse a que las habilidades de las personas que buscan empleo no siempre coinciden con las demandadas por las empresas, lo que genera un desajuste en el mercado laboral.

También puede deberse a elementos cíclicos: en una fase expansiva, aumenta el número de empresas que demandan nuevos puestos de trabajo, pero, al mismo tiempo, también se eleva el salario mínimo que las personas desempleadas están dispuestas a aceptar, lo que lleva a una relación inversa entre la tasa de desempleo y la de vacantes”.

6.- Informe “El Reto de las Vacantes en España” de CEPYME³

El análisis y visión empresarial acerca de la cuestión de las vacantes se incluye dentro del Informe “El reto de las vacantes en España” elaborado en 2023 por la Confederación Española de la Mediana y Pequeña Empresa (CEPYME).

En dicho estudio se indica que: “El mercado laboral español manifiesta un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajadores que se ha visto agravado en los últimos años, especialmente tras la pandemia del coronavirus en 2020.

Si bien antes la dificultad de encontrar trabajadores para cubrir los puestos ofertados se focalizaba en sectores con una mayor especialización, al requerir estos a su vez una formación específica, el espectro de vacantes se ha ido ampliando con bastante intensidad en consonancia con la recuperación de la actividad económica.

Entre las causas, se esgrimen pautas demográficas, cambios culturales y sociales, y cuestiones educativas y de formación, entre otras razones.

El problema alcanza a numerosas ramas de actividad de todos los sectores económicos. Con mayor intensidad se puede observar un déficit de trabajadores en profesiones técnicas, afectando tanto a industria como a construcción, pero también la transformación digital y los cambios que ha originado en las empresas extiende el problema a la mayor parte de ramas de actividad desde el sector primario hasta el terciario. Así mismo, la concentración estacional de actividad en sectores como el turístico y la despoblación territorial son factores que acentúan esta problemática.

(...)

Diversos motivos hacen que siempre exista un cierto número de vacantes. Entre muchos otros, pueden, por ejemplo, señalarse los siguientes:

- La información de la disponibilidad de un puesto de trabajo tarda en difundirse.
- Existencia de barreras (económicas, culturales, etc.) a la movilidad geográfica de los trabajadores.
- Disparidad más o menos amplia entre los conocimientos necesarios para cubrir el puesto y aquellos que tienen los potenciales candidatos.
- Las expectativas de los candidatos pueden no corresponder con la realidad económica.”

(...)

Con respecto a las posibles causas de esta situación el informe de CEPYME indica que: “Son múltiples y diversas las causas que subyacen en la persistencia de una elevada proporción de vacantes en el mercado laboral español.

³ <https://cepyme.es/wp-content/uploads/2023/09/CEPYME.-Informe-El-Reto-de-las-Vacantes-en-Espana-def.pdf>

Entre ellas, factores como el envejecimiento de la población, la despoblación en determinados territorios, la falta de cualificación en determinadas áreas de actividad, especialmente relacionadas con las nuevas tecnologías y, estrechamente relacionado con ello, el desarrollo de la formación en todos los niveles educativos y su falta de conexión con las necesidades del sector productivo”.

Por último, como conclusiones reseñables se indican:

- Se requiere una reconsideración de las políticas activas y pasivas de empleo con eje en un mejor y más eficaz encaje entre la demanda y la oferta de trabajos, así como una redefinición de las tareas de intermediación del SEPE.
- El tejido productivo español requiere un reequilibrio que sostenga la población y el tejido productivo en la España afectada por la despoblación.
- Es preciso rediseñar los programas formativos en todos los niveles -enseñanza básica, superior y formación profesional, para incorporar las nuevas competencias profesionales, marcadas por las nuevas tecnologías, y adecuarlos a las demandas de las empresas. En este sentido, es esencial estrechar la colaboración entre el sistema educativo y los interlocutores sociales.

7.- Informe “Radiografía de las vacantes de empleo en España” de UGT⁴

En junio de 2022 UGT presentó el Informe “¿Gran dimisión? No, precariedad excluyente. Radiografía de las vacantes de empleo en España” en el que se indica que “el número de vacantes en España, si bien registra una tendencia creciente en los últimos años, no representa un problema sistémico y extendido, puesto que posee una dimensión, tanto absoluta como relativa, muy reducida, y se muestra concentrado en determinados sectores y Comunidades Autónomas (la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana acumulan un 70% de todas las vacantes).

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

La baja calidad de las condiciones laborales ofertadas supone, sin lugar a duda, una de las principales razones que explicarían el número de vacantes en España, en sus múltiples variables: unos salarios muy bajos insuficiente en muchos casos para poder permitir siquiera acceder a una vivienda; unas elevadas tasas de temporalidad o parcialidad; un fraudulento uso de las horas extras; o una política de prevención de riesgos laborales deficitaria, por citar algunos de los problemas más extendidos en nuestro mercado laboral”

⁴ <https://servicioestudiosugt.com/gran-dimision-no-precariedad-excluyente/>

Como conclusión se afirma que: “los datos desmienten en términos generales la existencia de un problema significativo en este aspecto en España y, además, ofrecen pistas sobre las raíces que poseen aquellas situaciones en las que sí se puede constatar algún tipo de fricción a la hora de encontrar personas para cubrir determinados empleos, y que se concentran en tres factores: la elevada precariedad laboral existente, la ineficacia de las políticas activas de empleo y las disfunciones en la interacción entre el modelo formativo y el productivo, que afectarían especialmente a aquellos sectores de alto nivel tecnológico.

(...)

Lo que existe, en los casos en los que se constata la eventual existencia de vacantes, es la imposibilidad real de acceder a un empleo en condiciones dignas, tengan los trabajadores la nacionalidad que tengan. Todo ello como consecuencia de un sistema económico y laboral que se ha basado tradicionalmente en un empeoramiento continuo de las condiciones de trabajo y los salarios, generando unas rentas laborales cada vez más insuficientes para llegar a fin de mes o emanciparse de la vivienda familiar.

En este contexto, la solución pasa por un cambio estructural que promueva una revalorización del trabajo, generando empleos más estables, seguros y mejor retribuidos”.

7.- Conclusiones

- ❖ El impacto de las vacantes en Extremadura es muy reducido y no evidencia una tendencia ni significativa ni creciente. Nueve de cada diez empresas extremeñas encuestadas declaran no tener vacantes por no necesitar ningún trabajador adicional.
- ❖ Las vacantes calificadas de difícil cobertura suponen el 26% del total frente al 43% nacional.
- ❖ La construcción, el comercio minorista y los servicios financieros son las actividades económicas en las que las empresas extremeñas localizan un mayor número de vacantes, según el INE.
- ❖ Por ocupaciones, conductores de camiones, camareros y peones de la industria manufacturera son donde se considera existen más vacantes.
- ❖ Las causas de las vacantes en opinión de las empresas se centran en la falta de candidatos y la falta de experiencia. A más distancia se encuentra la falta de competencias técnicas.
- ❖ De acuerdo con las entrevistas del SEPE las actividades con más dificultades de cobertura serían la construcción y la ayuda a domicilio. A ello se une el comercio minorista cuya cobertura se considera imposible.

- ❖ Hay una cierta concordancia a la hora de señalar por parte de las empresas a la construcción y la hostelería como los sectores donde la presencia de vacantes es más marcada y que coinciden con características determinantes como salarios más bajos y peores condiciones laborales. En este sentido, el desacuerdo en las condiciones laborales es una causa relevante del desajuste en Extremadura por aspectos como la movilidad, el salario, o la jornada.
- ❖ La detección de una brecha formativa y técnica respecto del nivel de formación demandado por las empresas exige la potenciación y el rediseño, si fuera necesario, de las políticas educativas y de cualificación, lo que requeriría un consenso reforzado de las administraciones competentes dado que existen mecanismos que pueden ponerle remedio.
- ❖ Asimismo, los potenciales desajustes tendrían que abordarse de forma estratégica a través de las políticas activas de empleo que necesitan ser reformadas de cara a mejorar la empleabilidad e inserción de las personas trabajadoras, especialmente de las desempleadas de larga duración.
- ❖ De igual forma, la potenciación del servicio de intermediación del SEXPE se revela como determinante para casar la oferta y la demanda de empleo en la región.
- ❖ De los datos aportados en este Informe se extrae la consideración de que la existencia de vacantes puede suponer que el desarrollo de las actividades productivas esté, de alguna manera, condicionado pero no limitado, dadas las cifras y la evolución de la contratación y la creación de empleo en la región.
- ❖ Algunas entidades⁵ consideran que en torno al 50% del avance del PIB en los últimos años en España se debe al avance de la población en edad de trabajar, en particular de la inmigración. En Extremadura parece evidente que la tendencia demográfica de envejecimiento y falta de reemplazo ocupacional, dada la todavía poco significativa inmigración que se registra en la región, puede suponer una limitación a la capacidad de creación de empleo, provisión de servicios y de crecimiento económico. Habrá que incidir necesariamente en otras fórmulas complementarias: reducir la tasa de paro, e impulsar la inversión, la innovación y la adaptación a las nuevas tecnologías.

⁵ BBVA Research