

Cada vez más empresas españolas se encuentran atrapadas en la paradoja de encontrar dificultades crecientes para contratar la mano de obra que necesitan, al tiempo que la economía mantiene una de las tasas de desempleo más altas de nuestro entorno. Según Eurostat, se estima que en el primer trimestre de 2023 había en España en torno a 143.000 vacantes, 0,9%, de los puestos de trabajo existentes. Este fenómeno no es exclusivo en España (de hecho, la tasa media de vacantes de la eurozona supera el 3%), pero sí es paradójico que en nuestro país conviva con una tasa de desempleo que ronda el 13% y con un paro juvenil que supera el 30%.

Otros estudios apuntan en esta misma dirección. El informe *The Talent Shortage*, de ManpowerGroup (2022), en el que participaron 39.000 empresas pertenecientes a 41 países, señala que el 80% de los empleadores españoles tienen dificultades para cubrir algunos puestos de trabajo (la media mundial se situó en el 77%). En esta misma línea, el Banco de España alertó a finales de 2022 de que el 34% de las empresas españolas preveían que la falta de mano de obra impactaría negativamente sobre su actividad. En el sector de la hostelería y la construcción, estas cifras alcanzaron al 62% y al 49% de las compañías, respectivamente.

El problema en nuestro país no es tanto el número de vacantes, que como ya indiqué es muy inferior a la media europea, como el desajuste entre el empleo deseado por los trabajadores y el demandado por las empresas —lo que se conoce por holgura laboral—, que afecta al 21% de los trabajadores, y que nos convierte en el país de la UE 27 con mayor desajuste laboral.

Para entender las causas explicativas de este desajuste laboral, es preciso un análisis en mayor profundidad.

Algunos expertos señalan, en primer lugar, que el talento disponible o capacitado para desempeñar empleos tecnológicos o que requieren altas cualificaciones técnicas es insuficiente. Esta situación tiene que ver, al menos en parte, con la inadecuada adaptación del sistema educativo a las demandas reales de nuestras empresas. La falta de conocimientos técnicos y la carencia de habilidades digitales, cada día más transversales, complican cada vez más la cobertura de determinados puestos de trabajo. En este contexto, las empresas se ven obligadas a competir por el talento, ofreciendo fórmulas que compatibilicen la conciliación y flexibilidad, planes de promoción y carreras profesionales adecuadas, políticas retributivas y planes de formación y recualificación atractivos. Las empresas tienen que adaptarse a los candidatos, no solo para captar profesionales, sino también para reducir la tasa de rotación de los mismos, que en el caso de los perfiles técnicos, afecta a siete de cada diez empresas y genera vacantes de forma continuada.

En segundo lugar, la escasez de mano de obra en España está motivada por un



Establecimiento de restauración en una calle de Toledo, EFE

La paradoja de la (alta) tasa de paro y los puestos vacantes en España

Por Alfonso Jesús Torres. El talento disponible para empleos tecnológicos o de altas cualificaciones técnicas es insuficiente, entre otras razones

Director del grado de ADE en UNIE Universidad

exceso de demanda laboral en relación con la oferta disponible en algunos sectores (la hostelería, la cadena de suministro, el sector agrario o la construcción son algunos ejemplos). Profesiones como operarios (torneros, fresadores, electromecánicos, etc.), administrativos, atención al cliente o comerciales se encuentran en esta situación en España. En Europa los sectores con mayor escasez de mano de obra se concentran en la industria del software, la salud, la construcción y los oficios relacionados con las ingenierías, según el *Informe Eures* sobre escasez y excedente de mano de obra 2022, elaborado por la Autoridad Laboral Europea.

En tercer lugar, los sindicatos consideran que los bajos salarios y las malas condiciones laborales ofertadas en algunos sectores como la agricultura, hostelería y transporte son causantes directos de las vacantes. Consideran, además, que muchas empresas han abusado de la temporalidad y de la inestabilidad en el empleo, rompiendo los procesos de formación internos que garantizaban la capacitación de las personas para cubrir los puestos de trabajo precisos.

Ante esta situación compleja, tendríamos que plantear mecanismos para mejorar la empleabilidad de los trabajadores españoles antes de recurrir a otros países para captar mano de obra. Para ello convendría reforzar las habilidades más demandadas: confiabilidad y autodisciplina, creatividad y originalidad, pensamiento crítico, capacidad de análisis y competencias digitales.

Para los jóvenes sería conveniente impulsar en la mayor medida de lo posible la FP Dual, que en España tan solo representa el 4% del total de los alumnos de la formación profesional y que está geográficamente muy concentrado en Madrid, Cataluña y Andalucía. La formación en este contexto se vuelve clave, pues es la que permitirá incrementar la competitividad y el salario de las personas. Son muchos los informes internacionales que ponen de manifiesto que el sistema educativo español tiene mucho recorrido de mejora y que la educación universitaria y la FP deben focalizarse hacia la empleabilidad, la orientación práctica y el desarrollo de competencias.

El impulso de la formación y recualificación en las empresas, las mejoras salariales, la revisión de las condiciones laborales en algunos sectores y la puesta en marcha de medidas de conciliación y flexibilidad para atraer y retener el talento también contribuirían a reducir los desajustes del mercado laboral español.

Por último, considero que habría que valorar la incorporación de incentivos, que podrían ser tanto positivos como negativos, para que las personas que se encuentran en situación de desempleo prefieran aceptar una oferta de empleo a permanecer en paro cobrando el subsidio.

Son muchos los informes internacionales que resaltan que el sistema educativo español tiene mucho recorrido de mejora