

140.000 puestos están vacantes en España, algunos por falta de capacitación

Faltan empleados... o hay que subir sueldos

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO, **Madrid**
En España había 140.000 empleos vacantes a final de 2022, el 0,9% del total. Los sindicatos aseguran que no faltan trabajadores, sino mejores condiciones laborales. Los empresarios aseguran que encuentran obstáculos para encontrar mano de obra. El diagnóstico difiere para cada sector.

En la metalurgia, todas las partes admiten que cuesta encontrar perfiles como los de tornero o fresador. En la hostelería o en la construcción, señalan los sindicatos, los bajos salarios (combinados con alquileres disparados) son disuasorios. De fondo, el debate sobre si reclutar mano de obra extranjera.

PÁGINAS 40 Y 41



España registra el nivel más alto de vacantes en su historia.
Líderes sindicales y patronales opinan sobre las causas y los remedios

El problema de los 140.000 empleos sin cubrir, sector a sector

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO, Madrid
No hay problema más difícil que aquel cuya existencia no es reconocida por las partes. También aquellos en que los interlocutores difieren en las causas. El debate sobre los puestos de trabajo sin cubrir tiene bastante de lo primero y mucho de lo segundo. Los sindicatos defienden que, de forma global, no faltan trabajadores, sino mejores condiciones laborales. Su argumento más repetido es la tasa de desempleo: de un 13%, tres millones de personas que buscan trabajo. Los patronos rechazan esta premisa y esgrimen las múltiples encuestas a empresarios en las que la mayoría manifiesta trabas para encontrar mano de obra. No hay consenso ni en el Gobierno. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones defiende recurrir a la mano de obra extranjera para algunos perfiles, ya sea mediante regularizaciones o contingentes, mientras que el de Trabajo calca el discurso sindical.

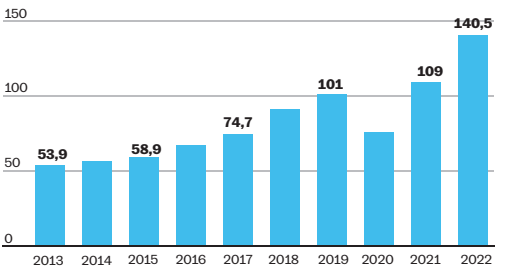
La Encuesta de Población Activa, que elabora el Instituto Nacional de Estadística, indica que en el último trimestre de 2022 había 140.000 vacantes sin cubrir. Es el registro más alto en ese periodo al menos desde 2013, cuando empieza la estadística, que ha ido creciendo progresivamente desde entonces —con la excepción de 2020—. En la comparación europea, España destaca como uno de los países con un menor nivel de vacantes, con una tasa del 0,9%, frente a la media europea de un 2,8%. Solo Bulgaria y Rumania notifican un porcentaje inferior (0,8%). Los que arrojan registros más altos son Austria (4,6%), Bélgica y Países Bajos (4,5%).

Cuando se aterriza el debate a sectores concretos aparecen algunas sintonías. Y se da la circunstancia de que la coincidencia es mayor cuanto mejores son las retribuciones. EL PAÍS ha conversado con responsables patronales y sindicales de sectores en los que los empresarios denuncian escasez de mano de obra.

Sector metalúrgico. José Miguel Guerrero, presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, y Alberto Villalta, secretario de Siderurgia y Transformación de Metales de UGT FICA, sintonizan al señalar que faltan trabajadores. “Sí, hay carencia para algunos perfiles, como los de tornero o fresador”, dice el sindicalista. “Los problemas más graves se dan en las posiciones tradicionales, como la de soldador”, coincide el jefe empresarial, que también apunta a la escasez de instaladores eléctricos o gasísticos y en puestos tecnológicos. El informe de Adecco de junio de 2022 *Necesidades del mercado de trabajo*

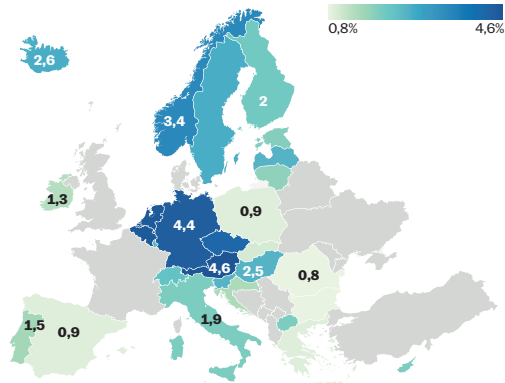
Vacantes sin cubrir en España

Datos en el cuarto trimestre



Tasa de vacantes en Europa en el cuarto trimestre de 2022

La tasa es el resultado de dividir el número de vacantes entre la suma del total de puestos de trabajo y el número de vacantes. La media de la UE es del 2,8%



Hay datos más actualizados, del primer trimestre de 2023, pero de muy pocos países. Entre ellos está España, que se mantiene en el 0,9%

Por sectores

	Sector metalúrgico	Hostelería	Construcción	Tecnología	Transporte y almacenam.
Salario bruto medio mensual (Euros en 2021. INE)	2.342,73	1.225,84	2.056,69	2.822,22	2.084,56
Incremento del salario (En 2022. Ministerio de Trabajo)	3,29%	2,52%	3,02%	2,62%	3,36%
Desempleados (Primer trimestre de 2023. INE)	148.200	322.300	133.400	30.600	87.500
Ofertas de empleo de difícil cobertura (Adecco)	12,1%	2,4%	4,6%	6%	19,6%

Fuente: INE y Eurostat.

EL PAÍS

jo confirma la percepción: un 29% de los encuestados señalan a los ajustadores de máquinas y especialistas en electricidad como los perfiles de más difícil cobertura. Al diseccionar los motivos, los dos empiezan por la escasez de titulados en FP. “Hay muchísimas personas con estudios universita-

rios peor pagados que en este sector”, indica Villalta. Guerrero abunda: “La formación tiene que orientarse a las necesidades reales de las empresas”. También coinciden al señalar que la solución a esta cuestión ya está en marcha. “La nueva ley de FP va en la buena dirección”, considera

el jefe patronal. La carencia de trabajadores está generando un círculo virtuoso en las condiciones salariales, según los dos expertos. “Las grandes empresas son las que menos problemas tienen para encontrar trabajadores porque son las que mejores condiciones ofrecen”, dice Villalta. Guerrero esquivo esta relación de ideas, pero sí reconoce que “sin duda” las empresas pequeñas tienen más problemas de captación de personal.

Hostelería. Las opiniones del secretario general de la patronal Hostelería de España, Emilio Gallego, y la del responsable de Hostelería y Turismo de CC OO, Gonzalo Fuentes, son contrarias en muchos aspectos. “Hay mucha escasez de trabajadores”, dice el líder patronal. “En España no falta personal. Lo que faltan son condiciones de trabajo dignas y mejores salarios”, sentencia el representante de los trabajadores. Según Adecco, la hostelería es uno de los sectores con menos problemas para cubrir vacantes: solo un 2,4% de las ofertas eran de difícil cobertura. Además, están entre las profesiones menos solicitadas en las ofertas publicadas: solo un 1,8% son de camarero.

Gallego cree que los salarios no son el factor diferencial: “Por supuesto, cuanto más se paga más fácil es tener disponibilidad, pero los mercados funcionan con sus propios equilibrios”, afirma. Entre los motivos de que falten trabajadores apunta al envejecimiento de la población y la caída en la tasa de actividad de los jóvenes: ahora hay 1,5 millones de activos de 16 a 24 años, casi un millón menos que hace 20 años; además, el plan Bolonia ha acortado las vacaciones y hay menos estudiantes que trabajan en verano”. También cree que es importante la “rigidez” en las políticas de empleo: “Deberían incentivar la inserción laboral de los parados, por ejemplo, con la posibilidad de seguir obteniendo el subsidio durante el periodo de prueba”.

Fuentes también cree que los altos precios de los alquileres contraen la plantilla disponible en hostelería, un problema que se solucionaría “con mejores salarios”. Alrededor de este factor orbita todo su análisis: “Por la pandemia hubo una fuga de 70.000 trabajadores de la hostelería”, argumenta. “Se fueron a buscar más estabilidad en otros sectores y no han vuelto”. Al mismo tiempo, esgrime que si la hostelería tuviera tantos problemas para cubrir vacantes, el sector no habría creado tantos empleos en el último año (62.000 más respecto al primer trimestre de 2022).

Tampoco coinciden en la posibilidad de que los trabajadores extranjeros completen las vacantes.



“Estamos a favor de que a España puedan venir personas de fuera. Pero no podemos enfrentar a los últimos con los penúltimos de la cadena de producción para reparar las miserias”, dice Fuentes. Gallego defiende la llegada de extranjeros en temporada alta y que vuelvan a sus países en temporada baja. “Creemos que se puede hacer también en hostelería. Tenemos gran confianza en los últimos anuncios sobre las políticas de migración del Gobierno”. También defiende la movilidad entre comunidades. Ante esta idea, Fuentes vuelve a recordar lo altos que son los alquileres donde los pisos turísticos han devorado a los residenciales.

Construcción. Daniel Barragán, secretario general de CC OO del Hábitat, considera “obvio” que no hay tantos empleados interesados en trabajar en la construcción como necesita el sector. “Pero esta afirmación lleva muchos matices. No hay su-

Publicación	El País Nacional, 41
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	231 140
Difusión	180 765
Audiencia	758 000

Fecha	23/05/2023
País	España
V. Comunicación	254 275 EUR (275,007 USD)
Tamaño	541,94 cm² (86,9%)
V.Publicitario	48 703 EUR (52 674 USD)



Dos camareros, ayer en un bar en Santiago de Compostela. OSCAR CORRAL

cuya utilidad no siempre está clara". Cree que esa retórica también busca "rebajar los costes laborales; cuantos más candidatos haya, peores pueden ser los salarios".

Los datos de Infojobs refuerzan la idea de que faltan perfiles concretos: como el de arquitecto de *software* o la de desarrollador de bases de datos. Por otro lado, la portavoz de Ametic rechaza que la solución pase por la mano de obra extranjera: "Tenemos que fomentar y retener el mucho talento que ya hay aquí", y apuesta por la recualificación.

Transporte y almacenamiento. Los datos de Adecco señalan a este sector como el que sufre una mayor proporción de vacantes, con un 19,6%. "En 2022 se han publicado 27.598 puestos para conductor de camiones pesados, más del doble que en 2021. Tenemos un problema de falta de mano de obra", certifica Francisco Aranda, presidente de la organización empresarial UNO. Francisco Vegas, secretario general de Carretera y Logística de CC OO, coincide en que "no se cubren todas las ofertas que plantean las empresas". Pero matiza: "El problema no es grave. De hecho, llevamos escuchando esta queja desde hace años y no se ha producido hasta la fecha ningún problema de desabastecimiento o de cobertura de rutas".

Aranda cree que los principales problemas se dan en perfiles tecnológicos —especialmente en analistas de datos— por el "escaso desarrollo de la FP" y en conductores. Para los segundos, el jefe patronal cree que hay "barreras de entrada económicas", entre las que menciona los certificados que deben obtener los camioneros. También ve "barreras emocionales, ya que el trabajador prefiere empleos con más reconocimiento profesional y que faciliten más la conciliación". Ante la pregunta sobre si ayudaría un aumento de salarios, Aranda responde que "no es la base del problema".

Vegas cree, en cambio, que "hay vacantes porque los conductores no aceptan condiciones económicas que no se corresponden ni con los convenios establecidos ni con la penosidad y peligrosidad de la profesión". "Por otro lado", continúa el sindicalista, "se da una negativa de las empresas a contratar conductores desempleados", asegura. "Están generando una alarma social con la letanía de la falta de conductores, pero lo que realmente persiguen es que existan trabajadores dispuestos a trabajar en condiciones indignas".

Aranda cree que "no hay soluciones mágicas" al problema que denuncia, "sino un conjunto de microsoluciones estructurales". Entre ellas opina que puede estar buscando profesionales fuera, "pero con la tasa de paro más alta de Europa hay que dar oportunidades a la recualificación".

ficientes porque, aunque las tablas salariales estén bastante por encima del salario mínimo, ese extra no compensa ante lo duro que es este trabajo y el riesgo de accidentes". En 2022, 150 personas murieron en la obra, 30 más que el año pasado y más que en cualquier otro sector.

Pedro Fernández, presidente de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), cree que los salarios no son obstáculo: "No es ese el problema, cuando por convenio todos cobran un 30% por encima del salario mínimo. Y el salario real es aún mayor". Barragán cree que hay margen para subir salarios sin incrementar precios.

En otros aspectos, sí coinciden en el análisis. Los dos creen que la "mala fama" del sector no ayuda. "Tenemos que hacer ver que este ya no es el sector de la arena y la carretilla". Barragán considera que "hay que mejorar en seguridad y en estabilidad". Los dos creen que las caren-

cias en FP en las últimas décadas —"que soluciona la nueva ley", según Fernández— afectan negativamente. "Tenemos que caminar hacia itinerarios cortos y acumulables", añade Fernández, que defiende la compatibilidad de los subsidios y el salario durante los periodos de prueba.

Fernández no esgrime la llegada de trabajadores extranjeros al estilo de los temporeros: "Es algo que ya se ha probado y no ha tenido éxito porque la formación es muy importante. Yo no sé si el encofrador de Perú encofra como el de aquí".

Sin embargo, sí ve con buenos ojos la regularización de personas sin papeles: "Si le das un pequeño curso a una persona que ya está aquí, ya sea extranjera o desempleada de larga duración, es una solución". Barragán también rechaza los contingentes y abre la puerta a las regularizaciones, "pero con garantías de que haya las mismas condiciones y con seguridad".

El volumen sigue siendo menor que en el resto de la Unión Europea

Cuanto peor retribuye el sector, más diferencias hay en el análisis

El transporte es la actividad en la que hacen falta más incorporaciones

Tecnología. El responsable de Digitalización en el Trabajo de UGT, José Varela, cree que el sector tecnológico español no padece un problema de vacantes, "más allá de algunos puestos muy específicos". Cree que la escasez se concentra en actividades muy novedosas. Elena Díaz-Alejo, presidenta de la Comisión de Desarrollo de Talento de la Asociación Multisectorial de Empresas Españolas de Electrónica y Comunicaciones (Ametic), cree que el problema es más general de lo que señala Varela, pero las complicaciones "de verdad" se concentran "en posiciones concretas", entre las que menciona las mismas que el experto de UGT. "Tenemos la sensación de que la formación no se adapta con suficiente rapidez", añade Díaz-Alejo. Varela cree que a las empresas tecnológicas les interesa "inflar" este discurso para "mantener una gran industria de formación, con muchos cursos y másteres