

ANÁLISIS DE LAS **VACANTES** **LABORALES** EN ESPAÑA

Un problema irreal que intenta
encubrir otro real:
la incapacidad empresarial
para generar pleno empleo de calidad

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Gabinete Económico de CCOO

Madrid. Junio de 2022

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
EL PROBLEMA DE VACANTES EN EUROPA QUE NO EXISTE EN ESPAÑA	7
Las malas condiciones laborales explican las vacantes en sectores de baja cualificación	9
Alta inestabilidad en el empleo	11
Largas jornadas de trabajo	12
Salarios bajos	14
Actualización permanente de cualificaciones	16
Falta de formación dentro de las empresas	16
La ruptura de los procesos orgánicos de formación en las empresas	18
Infradesarrollo del tejido empresarial	19
El bajo nivel de cualificación del empresariado español	23
ANEXO. Anticipar los cuellos de botella en el sector privado que pueden devenir del aumento de las inversiones en transición digital y verde. El ejemplo de los instaladores de paneles solares	25

RESUMEN EJECUTIVO

- En España no hay un problema de vacantes. En 2021 solo hubo un 0,7% sobre el total de personas asalariadas no agrarias (15 millones) frente al 2,3% de Europa. Las vacantes en España se deben no a falta de mano de obra, sino que reflejan el desfase de acomodación natural entre oferta y demanda de empleo, dado que las ofertas no se cubren automáticamente.
- El último dato disponible, procedente de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral del INE del primer trimestre de 2022, sitúa el porcentaje de vacantes en el 0,9% y el 0,7% si solo se consideran las actividades mercantiles fuera de las ramas donde opera el sector público y se excluyen las actividades artísticas, de ocio y otros servicios. Las ramas no mercantiles concentran el 44% de las vacantes. En la UE, en cambio, el porcentaje de vacantes es menor si se incluye el sector público 2,9%, que si no se incluye, 3,1%. El porcentaje global de vacantes en España no disminuye cuando se incluye al sector público, debido a la elevada tasa de temporalidad de este sector.
- España es, junto a Grecia, el país que menos porcentaje de vacantes tiene de la UE, lo que está relacionado con sus elevadas tasas de desempleo.
- Las malas condiciones laborales ofertadas en algunos sectores como la agricultura, hostelería o el transporte están en el origen de los problemas para cubrir vacantes en puestos de baja cualificación. Ofrecer regularizar la situación legal de personas que viven a España a cambio de aceptar malas condiciones de trabajo perpetúa las estructuras empresariales de explotación -que deberían desaparecer, pues impiden la modernización del aparato productivo- y tiñen la política migratoria de clasismo y racismo.
- El sector agrícola no está cubierto por la estadística oficial de vacantes, pero existen datos objetivos contundentes que indican que el problema de vacantes de este sector deviene de las malas condiciones de empleo ofertadas por sus empresarios. En concreto, todos los años 14.500 personas trabajadoras españolas se desplazan a Francia para la vendimia lo cual no ocurre en las cosechas de los invernaderos de Almería o Huelva. El agrícola es el sector donde España registra un mayor margen de beneficios por hora de trabajo en comparación con la eurozona indicativo del alto grado de explotación de la mano de obra en estas actividades.



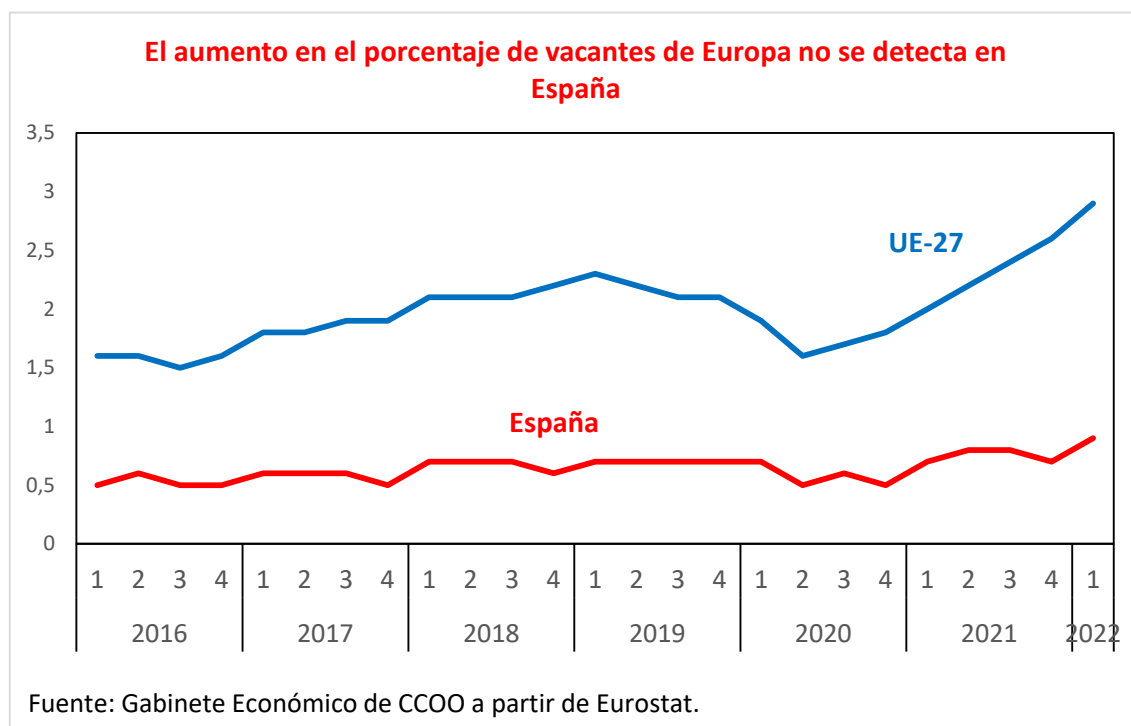
- La ruptura de los procesos de formación orgánicos en muchas empresas y sectores que han abusado de la temporalidad contractual y la inestabilidad en el empleo, como el sector de la construcción, así como el bajo interés de muchas empresas en formar a sus trabajadores y trabajadoras, están también en el origen de los problemas para cubrir vacantes en puestos cualificados.
- La escasa intermediación de los servicios públicos de empleo en la casación de ofertas y demandas de trabajo (2%-3% del total) es una importante carencia que ralentiza la cobertura de vacantes y aumenta la discriminación en el acceso al mercado de trabajo.
- Asimismo, los altos precios de la vivienda también contribuyen a dificultar la cobertura de vacantes.
- En España no hay un problema de vacantes o de mano de obra cualificada sino, por el contrario, de infradesarrollo del tejido empresarial que condena al 29,2% de los asalariados y asalariadas del sector privado a trabajar en empleos que requieren una cualificación inferior a la que tienen. Entre las explicaciones de este infradesarrollo está el bajo nivel de formación de los empresarios españoles cuando se comparan con los europeos.

EL PROBLEMA DE VACANTES¹ EN EUROPA QUE NO EXISTE EN ESPAÑA

En la UE-27 se observa un repunte del porcentaje de vacantes que no se detecta en España, ver gráfico nº1. El porcentaje de vacantes en Europa ha pasado del 2,3% en el primer trimestre de 2019 al 2,9% en el primer trimestre de 2022. En la eurozona este aumento ha sido más intenso, pasando del 2,3% al 3,1%. En España este porcentaje se sitúa muy por debajo del europeo, debido a la abultada diferencia en la tasa de desempleo con Europa (13,3% frente al 6,4%) y se ha mantenido prácticamente constante desde 2016, evolucionando de manera muy suave en el período analizado, en el que han pasado del 0,7% al 0,9%.

Pero, además, el porcentaje de vacantes en España disminuye y la diferencia con Europa se amplía si la comparación se centra en las ramas mercantiles, aquellas donde habitualmente no opera el sector público y excluidas las actividades artísticas, de ocio u otros servicios. Entonces las vacantes en la UE suben al 3,1% y en España disminuyen hasta el 0,7%. En conclusión, **no hay un problema de vacantes no cubiertas en España, sino que estas por su bajo nivel obedecen al desfase natural de acomodación entre oferta y demanda de empleo, que se da en un mercado de trabajo de más de 15,5 millones de personas asalariadas.**

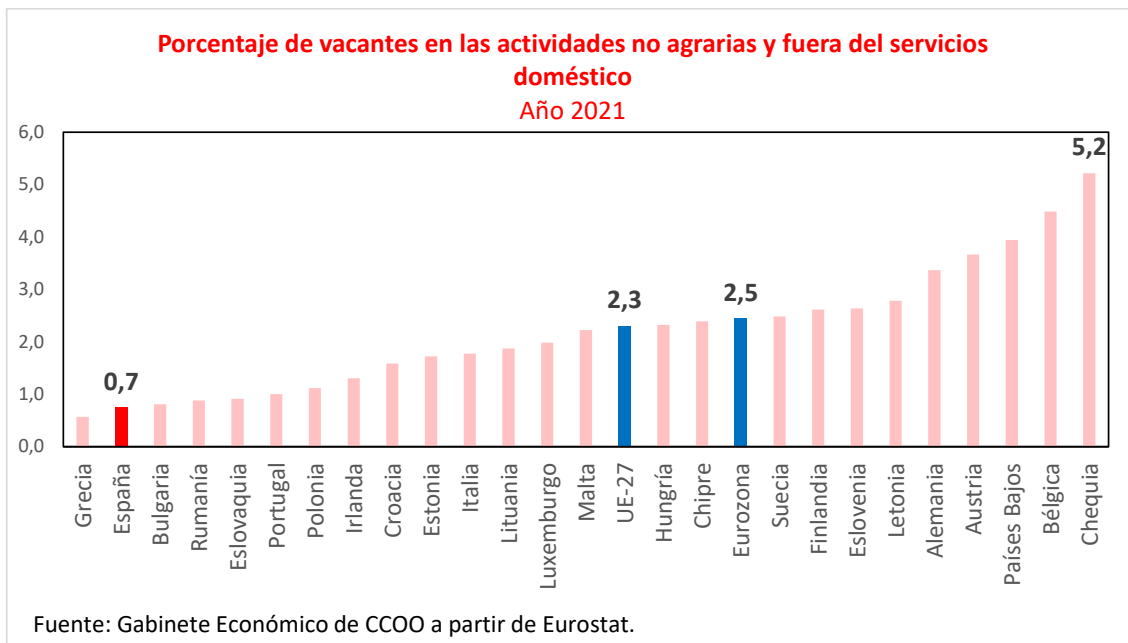
Gráfico nº1



¹.- Se consideran solo las actividades no agrarias y no se considera el servicio doméstico. Todas las estimaciones proceden de Eurostat y de las Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE.

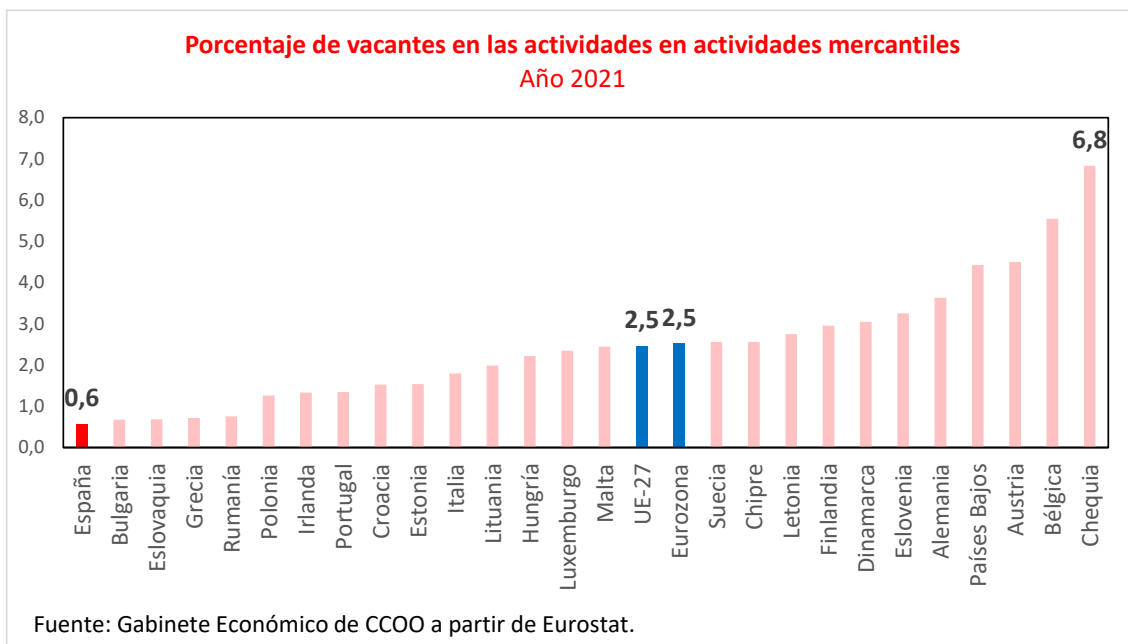


Gráfico nº2



España es, junto a Grecia, el país de la UE-27 con menor porcentaje de vacantes en 2021, ver gráfico nº2, y el de menor porcentaje si solo se consideran las ramas de actividad mercantiles, donde no opera el sector público, ver gráfico nº3. Esto obedece, como ya se apuntó, a sus elevadas tasas de paro en comparación con la media europea.

Gráfico nº3



Las ramas de actividad que presentan en España un mayor porcentaje de vacantes son las Administraciones Públicas, 2,8%; seguida de Información y comunicación, 1,7% (4,2% en la eurozona); y Actividades profesionales, técnicas y científicas, 1,2%; 4% en la eurozona. En el resto de ramas el porcentaje de vacantes se sitúa en el 1% o por debajo, ver tabla nº1. En la Construcción es del 0,6%, frente al 4,6% de la eurozona; en Hostelería del 0,6%, frente al 5,5% europeo; y en el Transporte y almacenamiento del 0,5%, frente al 2,6%.

No hay, por tanto, un problema estructural de vacantes en las ramas que habitualmente suelen aparecer en los medios de comunicación como problemáticas (construcción, transporte u hostelería) sino que las estadísticas oficiales muestran niveles bajos de vacantes que obedecen al proceso natural de acomodación entre oferta y demanda de empleo.

Las malas condiciones laborales explican las vacantes en sectores de baja cualificación

En los últimos meses ha aparecido un creciente número de artículos y llamadas de atención de distintos sectores empresariales que alertan de la falta de trabajadores y trabajadoras en sus respectivos sectores y de la gran cantidad de problemas que tendrán en el futuro para encontrar trabajadores y trabajadoras para satisfacer sus necesidades. Por ejemplo, el sector de la construcción plantea que en los próximos años va a necesitar 700.000 trabajadores y trabajadoras más, que en muchos casos serán cualificados. Igualmente, también han tenido eco mediático las quejas de empresarios de la hostelería en distintos puntos de España, como Almería o la Costa Brava, de empresarios del sector agrícola o del sector del transporte por carretera quejándose de sus dificultades para encontrar trabajadores y trabajadoras.



Tabla nº1

Vacantes laborales por ramas de actividad

Primer trimestre 2022

	España			Eurozona
	Vacantes	Asalariados	Tasa	Tasa
Industria construcción y servicios (sin serv. doméstico)	134.082	15.387.436	0,9	3,1
Ramas mercantiles	74.939	10.385.308	0,7	3,3
Industria y construcción	14.931	2.954.580	0,5	2,9
Industria sin construcción	9.445	2.048.779	0,5	2,3
Minería y cantera		22.908		2,5
Manufacturas	8.509	1.844.710	0,5	2,4
Electricidad y gas		34.653		1,6
Agua, alcantarillado y depuración	717	146.508	0,5	
Construcción	5.486	905.801	0,6	4,6
Servicios mercantiles	60.008	7.430.728	0,8	3,6
Comercio, transporte y hostelería	25.767	4.372.668	0,6	3,2
Comercio y reparación de vehículos	15.308	2.441.118	0,6	2,5
Transporte y almacenamiento	3.510	756.225	0,5	2,6
Hostelería	6.949	1.175.325	0,6	5,5
Información y comunicación	9.025	525.473	1,7	4,2
Actividades financieras y de seguros	1.697	315.704	0,5	2,2
Actividades inmobiliarias	699	96.764		2,4
Act. Prof. técnica y científicas; actv. admin. y ser. apoyo	22.820	2.120.119	1,1	4,5
Actividades profesionales, técnicas y científicas	9.447	810.427	1,2	4,0
Actividades de administración y servicios de apoyo	13.373	1.309.692	1,0	4,8
AA.PP., educación, sanidad y serv. sociales; act. artísticas, ocio y otro serv.	59.143	5.002.128	1,2	
AA.PP., educación, sanidad y serv. sociales	55.176	4.441.255	1,2	
Administraciones Públicas	38.685	1.368.137	2,8	
Educación	3.672	1.422.152	0,3	1,7
Sanidad y servicios sociales	12.819	1.650.966	0,8	3,1
Actividades artísticas y de ocio, y otros servicios	3.967	560.873	0,7	2,5
Actividades artísticas y de ocio	880	258.654	0,3	2,7
Otros servicios	3.087	302.219	1,0	2,4

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de estimaciones de Eurostat

Como se ha visto en el apartado anterior, esta alarma no se sostiene con datos objetivos. Los posibles cuellos de botella a la hora de encontrar trabajadores y trabajadoras son un problema puntual, que en los sectores que requieren menor cualificación se deben fundamentalmente a las malas condiciones laborales que ofrecen las empresas. Por ejemplo, en el caso recientemente publicado² de los problemas de algunos hosteleros de la Costa Brava para encontrar trabajadores/as se comprobó cómo la falta de vocaciones en el sector va acompañada de quejas de las plantillas sobre las malas condiciones laborales, la precariedad, las horas extras y la nocturnidad no pagadas o las jornadas interminables. Se comprobó cómo aquellos empresarios que respetan la jornada laboral de 40 horas y, en general, ofrecen mejores condiciones laborales en esa misma zona no tienen problemas para encontrar

² <https://elpais.com/espana/catalunya/2022-05-19/por-que-nadie-quiere-ser-camarero-este-verano-ni-horarios-ni-horas-extras-ni-estabilidad-se-trabaja-en-plan-salvaje.html>

trabajadores/trabajadoras. De hecho, de lo que se quejan los empresarios que ofrecen buenas condiciones de trabajo es de la competencia desleal de aquellos otros que incumplen los convenios colectivos e intentan competir a través de una mayor explotación de las personas trabajadoras.

De manera similar, algunas patronales agrícolas también se han quejado en varias ocasiones de la falta de mano de obra en su sector en épocas de mucho trabajo durante las cosechas. Sin embargo, cada año 14.500 españoles van a Francia a la vendimia por sus buenas condiciones laborales y no van en cambio a recoger la fresa a Huelva o Almería por las malas condiciones de trabajo.

Una situación parecida se ha podido observar recientemente en el caso de los transportistas, otro colectivo para el que se plantea que hay escasez de trabajadores/trabajadoras. Concretamente, aunque los empresarios plantean que faltan 15.000 conductores, los datos del SEPE indicaban que había 18.945 personas desempleadas cuya primera ocupación sería ser conductores de camión y hay 115.058 demandantes de empleo dispuestos a trabajar en el sector. El problema en este sector es, una vez más, la precariedad y las malas condiciones laborales que tienen que afrontar los camioneros, que se ven obligados por las empresas a no respetar los horarios de conducción y descanso, a dormir en los camiones en áreas de servicio para no gastar sus reducidos sueldos en alojamiento en sus viajes o incluso a trabajar a pérdidas; situación que se espera solucione la futura Ley de Trabajo a Precio Justo en el Transporte.

Estos datos y relatos de cómo las malas condiciones laborales están en el origen de las vacantes que puede haber en sectores como la hostelería, el transporte o la agricultura se pueden confirmar viendo los datos oficiales sobre temporalidad en el empleo, jornadas laborales o salarios en esos sectores.

Alta inestabilidad en el empleo

El indicador donde más claramente se puede apreciar la diferencia de condiciones laborales entre nuestro país y otros de nuestro entorno es en la temporalidad contractual, que tradicionalmente ha imperado en las relaciones laborales en España. Concretamente, en la tabla nº2 se puede observar cómo los contratos temporales se han utilizado en España para cubrir puestos estructurales que en otros países, como Alemania, se atienden con trabajadoras y trabajadores indefinidos. La temporalidad se manifiesta en España de manera muy intensa en la construcción, donde incluso en comparación con Italia, que tiene una temporalidad similar a la de nuestro país en la hostelería o la agricultura, es apreciablemente inferior.



Tabla nº2

Tasa de temporalidad en distintos sectores de la economía en 2019 en varios países europeos

País	Total	Hostelería	Construcción	Agricultura	Transporte
UE-27	15,00	21,84	12,40	11,89	11,08
Alemania	12,00	11,86	8,45	6,10	9,98
España	26,30	29,44	29,91	35,49	19,42
Francia	16,20	17,38	14,90	12,54	11,35
Italia	17,10	28,48	11,84	36,57	12,79

Largas jornadas de trabajo

Los sectores cuyas necesidades de trabajadores/trabajadoras están apareciendo más en la prensa en estos últimos meses son también aquellos en los que las jornadas laborales son más largas de media para las personas empleadas a tiempo completo. Los trabajadores/as de la hostelería a tiempo completo trabajan 43,6 horas a la semana, los del transporte 42,1, los de la construcción 41,6 y los de la agricultura 44,4, por sólo 40,6 horas a la semana de media de todos los trabajadores y trabajadoras de España.

Tabla nº3

Prolongación laboral no pactada-pagada por rama de actividad

Sector	Incidencia por cada 100 asalariados a jornada completa	Intensidad: horas por trabajador afectado	Trabajadores afectados
Total	8	10,5	1.046.000
Agricultura	5	13,3	23.000
Construcción	9	10,5	53.000
Transporte y almacenamiento	9	13,1	68.000
Hostelería	11	13,6	108.000

Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EPA y ETCL del INE

Sin embargo, estos datos no transmiten la imagen en su conjunto del problema de las largas jornadas de trabajo en diferentes sectores. Concretamente, tal y como se puede leer en el análisis "[La prolongación no retribuida de la jornada laboral](#)" del Gabinete Económico de CCOO de julio de 2019, el problema de las horas trabajadas en algunos de estos sectores se encuentra también en la elevada incidencia de las prolongaciones de jornada no retribuidas.

Concretamente, en el sector de la hostelería un 11% de sus trabajadores/as, 108.000 en 2018, trabajan 13,6 horas de media más a la semana de lo pactado con sus

empresarios sin contraprestación monetaria o en tiempo de descanso. Este problema también se replica de manera especialmente aguda en el sector del transporte y el almacenamiento, donde el porcentaje de trabajadores que tienen que hacer horas extraordinarias sin contraprestación es del 9%. Todos estos datos se resumen en la tabla nº3.

Las estadísticas reflejan que en algunos de estos sectores, con la hostelería y el transporte a la cabeza entre aquellos que más han insistido con el problema de las vacantes, las jornadas son más largas que en el conjunto de la economía. A esto se suma que, en muchos casos, estas jornadas incluyen horas extraordinarias no pagadas y, en casos como la hostelería, también implican frecuentemente horarios partidos y nocturnos, así como el trabajo en fines de semana, todo lo cual sumado da como resultado unas condiciones laborales que no están mejorando con el nivel de renta per cápita y desarrollo del país, quedándose ancladas en el pasado.

Tabla nº4

Salario anual medio a tiempo completo en distintos sectores de la economía en 2019 en España

Actividad	Salario anual (€)
B_S Todas las secciones	24.395,98
B Industrias extractivas	34.159,42
C Industria manufacturera	27.604,74
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.162,53
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	27.486,42
F Construcción	22.789,30
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	21.120,76
H Transporte y almacenamiento	24.368,80
I Hostelería	14.561,75
J Información y comunicaciones	34.641,28
K Actividades financieras y de seguros	44.302,71
L Actividades inmobiliarias	23.333,16
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	28.150,21
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	17.107,54
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	31.090,95
P Educación	25.913,06
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	27.557,20
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.088,10
S Otros servicios	17.066,82

Fuente: Encuesta de estructura salarial (INE)



Salarios bajos

En tercer lugar, las malas condiciones laborales también se reflejan muy claramente en los salarios que cobran los trabajadores y trabajadoras en las ramas de actividad con demandas empresariales con falta de personal. En este caso, a falta de los datos del sector de la agricultura, se aprecia claramente en la tabla nº4 como el sector de la hostelería destaca por sus malos salarios entre todos los sectores de nuestro país, con un salario medio en 2019 cercano al SMI vigente en 2022.

La comparación con los sueldos que cobran las trabajadoras y trabajadores europeos resalta aún más la precariedad de muchos de estos trabajos en España. Si se comparan los datos de la tabla nº4 con los datos de las remuneraciones en otros países, como se hace en la tabla nº5, se aprecia cómo los salarios en la construcción, el transporte o la hostelería en España están en todos los casos por debajo de la media europea, pero también muy por debajo de los salarios en otros países europeos de nuestro tamaño.

Tabla nº5

Salario anual medio a tiempo completo en empresas de 10 o más trabajadores

País	Total (sin administración pública, defensa y Seguridad Social)	Construcción	Transporte	Hostelería
UE-27	34.754	31.725	31.300	22.480
Alemania	44.933	39.150	36.213	25.372
España	28.725	26.517	29.451	20.259
Francia	37.956	35.512	37.375	26.158
Italia	34.793	31.967	33.007	24.886

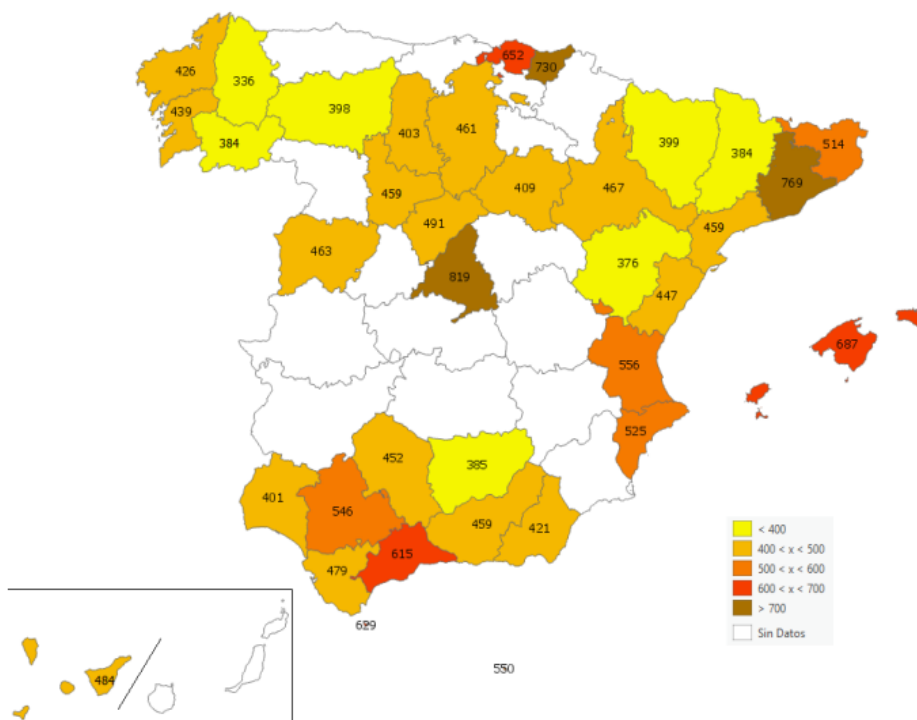
Fuente: Structure of Earnings Survey 2018 (Eurostat)

Hay que advertir que entre los salarios reportados por Eurostat y por el INE para España hay una diferencia metodológica. Eurostat sólo contempla a los trabajadores/as que trabajan más de 30 semanas al año, mientras que el INE contempla a todos para reflejar la alta temporalidad de la economía española. El resultado es, no obstante, una comparación más homogénea, pues contemplar o no a las personas asalariadas que trabajan menos de 30 semanas en el resto de países europeos no altera el salario medio, a diferencia de lo que ocurriría en España si se excluyeran.

En todas estas tablas se puede ver cómo los relatos presentados en muchos artículos de prensa sobre las condiciones laborales en sectores como la hostelería o el transporte se ven también reflejados en las estadísticas. Así, una persona joven que decida trabajar en la hostelería lo hará a través de contratos temporales, trabajará 43,6 horas semanales de media y ganará un salario apenas superior al SMI actual. A

estas condiciones de empleo hay que sumar que, en muchos casos, para encontrar un trabajo se tendrá que desplazarse a una zona turística en temporada alta y tendrá que encontrar una vivienda donde poder vivir los meses que esté trabajando allí. En el siguiente mapa se puede observar la situación a la que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras a la hora de alquilar un piso en aquellas provincias para las que el MITMA ofrece datos.

Mapa 1.9. Cuantía media del arrendamiento por provincias según información de depósitos de fianzas de las CCAA en el año 2018 (€/mes).



Fuente: Información de depósitos de fianza de CCAA y elaboración propia.

Fuente: MITMA. Observatorio de Vivienda y Suelo. Boletín Especial alquiler residencial 2019

Una persona empleada en la hostelería que cobre el sueldo medio de ese sector en 12 pagas y que se desplace a Mallorca, en verano, para trabajar allí el pago del alquiler le supondrá un 56,6% de sus ingresos mensuales de media. Además, este sería el caso teniendo en cuenta el alquiler medio de toda la provincia de Mallorca, pero si se tuviera que desplazarse a Palma de Mallorca el precio del alquiler ascendería a 714 euros y si se tuviera que ir a Ibiza subiría hasta los 957 euros, de acuerdo con este mismo Observatorio, creciendo el porcentaje de ingresos que tendría que dedicar a pagar el alquiler.

Ante este panorama no es extraño que muchas personas jóvenes y resto de trabajadores/as no se planteen la hostelería como una actividad donde es posible el desarrollo de una carrera profesional, sino como un trabajo circunstancial que se acepta cuando no hay otra opción y que se abandona en cuanto surgen mejores

oportunidades en otras actividades. Éste es el origen de la falta de profesionales con cualificaciones y experiencia adecuadas de la que se quejaban los hosteleros de la Costa Brava, al señalar que los posibles nuevos candidatos no saben idiomas.

Por tanto, si los empresarios de los sectores que requieren tener más candidatos cualificados, cómo el sector de la hostelería o el transporte, quieren evitar tener un problema de vacantes tendrán que concentrar y elevar la solidez y capacidades productivas y financieras de las empresas para poder ofrecer mejores condiciones laborales, como ocurre en otros países.

Las Administraciones Públicas también tendrán que hacer su parte para facilitar la movilidad de las personas desempleadas, a aquellas zonas donde puedan encontrar trabajos más fácilmente, ampliando los parques públicos de vivienda e introduciendo controles sobre los alquileres para evitar que los propietarios/propietarias puedan obtener beneficios exorbitados fijando precios excesivos. Esto, combinado con la mejora de las condiciones laborales anteriormente mencionada, permitiría que los trabajadores y trabajadoras se puedan plantear moverse a aquellos sitios con mayores ofertas de empleo y puedan querer trabajar en estas actividades.

Actualización permanente de cualificaciones

La actualización y refuerzo suficiente de la Formación Profesional debe ser una preocupación permanente para atender las demandas de trabajo en tiempo. A esto se suma la necesidad ampliar la financiación del SEPE para que, en algún momento, pueda realizar la imprescindible labor de casar ofertan y demandas de empleo que actualmente desgraciadamente no cumple. Estas son, sin duda, medidas necesarias para afrontar los cuellos de botella que puedan aparecer y, en particular, para afrontar las necesidades de reposición de trabajadoras y trabajadores que afrontará la economía española a lo largo de esta década conforme se vayan jubilando las personas de la generación del *baby boom*.

Falta de formación dentro de las empresas

La oferta de formación adecuada a las necesidades del mercado laboral por la Formación Profesional o el SEPE son imprescindibles, pero son las empresas las que deben desempeñar el papel central en la formación permanente y actualización constante de conocimientos de sus trabajadores que, sin embargo, actualmente deja mucho de desear.

Esto se comprueba claramente al ver que un 68% de las trabajadoras y trabajadores españoles no recibió ninguna formación por parte de sus empresas en los 12 meses anteriores a la realización de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de Eurofound. Este porcentaje se incrementa en el caso de los empleados y empleadas temporales hasta un 76%. Estos porcentajes se pueden comparar con los países que lo están haciendo mejor. Es el caso de Países Bajos, donde sólo el 50% de los trabajadores no recibió ninguna formación en esos 12 meses y donde el porcentaje en el caso de los temporales era de un 64%, o con los de Bélgica, donde los porcentajes eran de un 53% y un 64%, respectivamente.

Esta falta de interés por parte de las empresas también se aprecia al ver cómo desde 2015 hasta 2020 las empresas han dejado de utilizar 2.635 millones de euros que tenían disponibles para la formación de sus trabajadores/as procedentes de las cotizaciones sociales. Además, el porcentaje del dinero destinado a formación en manos de la FUNDAE que finalmente las empresas aprovechan para formación ocupacional no ha parado de caer en los últimos años, pasando de un 70,2% en 2015 a un 62,5% en 2019.

La caída del interés de las empresas en la formación se ha manifestado de manera más acusada en el caso de las grandes empresas, que, de acuerdo a la Encuesta Anual de Coste Laboral del INE, han reducido su gasto en formación por persona trabajadora de 193,9 euros a 80,2 euros. Asimismo, en esta encuesta también se ve cómo un 62% de las empresas prefieren contratar directamente a personal cualificado en lugar de formar a sus plantillas para realizar esas nuevas tareas. Estas preferencias son coherentes con el hecho de que sólo entre el 6% y el 11% de las empresas realizan actividades de formación relacionadas con las tecnologías de la información, a pesar de que la falta de técnicos con estas cualificaciones es una de las quejas habituales de las empresas.

En conclusión, se puede ver que el problema de la falta de personal cualificado no se debe a una falta de recursos destinados a formación, que además han recibido un fuerte impulso con la llegada de los fondos europeos, sino que se debe a un deficiente uso de estos fondos por parte de las empresas y a su limitado interés en la formación de sus trabajadores y trabajadoras.

Una parte del problema que existía hasta ahora era la falta de oferta de formación especializada en centros a los que tuvieran acceso las empresas, ya que, en muchos casos, la formación en los centros del SEPE es menos especializada. Sin embargo, esta situación se va a poder solucionar gracias a la nueva ley de Formación Profesional, que va a permitir a los centros de FP dividir sus módulos de formación profesional en



ofertas de formación de menor duración que van a poder ofrecerse a las empresas para poder formar a sus trabajadores/trabajadoras, ver anexo.

La ruptura de los procesos orgánicos de formación en las empresas

La mejora de la formación reglada por sí sola no es capaz de solucionar la falta de interés de los empresarios españoles por la formación, porque ésta tiene raíces más profundas en la regulación laboral vigente hasta hace poco y en el modelo de negocio de muchas empresas. La alta temporalidad contractual que ha imperado hasta ahora en el mercado laboral, así como el modelo de negocio basado en la apropiación de la parte de la productividad que correspondería a los trabajadores y que la hiper flexible regulación de la contratación temporal facilita, han hecho que una parte creciente del tejido empresarial no tenga interés en formar a los trabajadores.

La explicación para esta actitud es sencilla, un empresario que tiene pensado cambiar a un trabajador a los pocos meses de haberlo contratado o espera que cambie de empleo en cuanto pueda debido a las malas condiciones laborales, no invertirá en formarlo. La alta temporalidad y rotación contractual rompen a su vez los procesos de formación orgánicos dentro de las empresas, acabando con la “cantera” propia de empleados cualificados.

El sector de la construcción es un ejemplo paradigmático de esto. Sus empresarios se quejan de la falta de trabajadores cualificados, pero esto es resultado del modelo de negocio que han implantado. En este sector es habitual la “subcontratación en cascada” de la actividad contratada a las grandes constructoras. Esto ha conducido a que el tamaño medio de las empresas del sector se sitúe por debajo de la media de la UE. La diferencia se amplía en la construcción de edificios, donde el tamaño medio es en España de 2,7 trabajadores frente a los 3,8 de la UE-27 o los 13,2 de Alemania.

El menor y pequeño tamaño de las empresas, sumado al abuso que hacen de la contratación temporal, rompe los procesos de formación orgánicos o “naturales” en el puesto de trabajo, lo que en el pasado permitía que un joven si cualificación aprendiera el oficio y pudiera llegar a encofrador o encargado de obra.

Por tanto, para solucionar el problema que puede aparecer en algunos sectores en torno a la cuestión de la mano de obra cualificada no será suficiente con una mejora de la oferta de formación profesional o con un refuerzo del SEPE que le permita mejorar su labor de intermediación, sino que también será necesario un cambio de cultura empresarial que pase de privilegiar la obtención de beneficios a corto plazo a través de la reducción de costes laborales y de la precarización de los trabajadores a

privilegiar la retención del talento en las empresas y el incremento de la productividad de los trabajadores/as a través de la formación.

Si las empresas apostaran por construir relaciones a largo plazo con sus empleados a través de contratos indefinidos y buenas condiciones laborales los hosteleros tendrían, por ejemplo, acceso a una cantidad suficiente de camareros que sepan idiomas. Igualmente, los empresarios de la construcción encontrarían trabajadores con las cualificaciones necesarias para la rehabilitación energética si apostaran por retenerlos a largo plazo y por formarles de manera orgánica.

Este cambio de cultura empresarial lo facilita la última reforma laboral gracias a la prevalencia de la contratación indefinida. El uso preferente de la contratación permanente fomenta las empresas basadas en la creación de valor e innovación y desincentiva la inversión en negocios cuyo beneficio se obtiene de la rotación laboral y la explotación de la mano de obra.

Infradesarrollo del tejido empresarial

En España no solo no existe un problema de vacantes de empleo cualificado, sino que, por el contrario, sobra mano de obra cualificada como resultado del infradesarrollo del tejido empresarial. Éste es un problema permanente que ha impedido aprovechar adecuadamente las altas cualificaciones que han acumulado muchos trabajadores, precisamente, para defenderse de la incapacidad de las empresas para generar pleno empleo, menos aún suficientes empleos de calidad. Estos trabajadores se ven obligados a trabajar en ocupaciones que están por debajo de su nivel formativo lo que supone un importante despilfarro de recursos y desaprovechar todo el potencial de crecimiento económico que ofrece la fuerza de trabajo en España.

Para mostrar la dimensión de este problema, se ha calculado el porcentaje de trabajadores que tienen una titulación más alta que la necesaria para desempeñar su trabajo. Con este fin, se ha comparado en la EPA del primer trimestre de 2022, el máximo nivel de formación alcanzado por el trabajador con la formación más frecuente en las ocupaciones de cada rama de actividad, a tres dígitos de la CNO-11 y de la CNAE-2009. Una vez calculada dicha moda, se ha determinado qué trabajadores en cada rama y ocupación tienen un nivel de formación superior al requerido para llevar a cabo ese trabajo.

El resultado de este ejercicio es que el 29,2% de los asalariados del sector privado estarían sobrecualificados para el puesto de trabajo que ocupan. A continuación, en la tabla nº6, se presenta una selección de las ramas de actividad y ocupaciones en los



que es más frecuente que los empleados estén sobrecualificados. Se observa como sectores como la hostelería, el comercio al por menor o los trabajos domésticos y de cuidados son las actividades con más personas trabajadoras sobrecualificadas.

Tabla nº6

Sectores y ocupaciones con más de 50.000 empleados/as sobrecualificados y más de un 40% de empleados/as sobrecualificados

Sector	Ocupación	Formación requerida	Sobre cualificados	Porcentaje
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	Empleados domésticos	Graduado en ESO (22)	158.850	42,63
Comercio al por menor en establecimientos no especializados	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	Graduado en ESO (22)	74.826	60,21
Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)	Graduado en ESO (22)	54.630	48,29
Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados	Vendedores en tiendas y almacenes	Graduado en ESO (22)	138.126	70,24
Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	Vendedores en tiendas y almacenes	Graduado en ESO (22)	51.580	45,52
Restaurantes y puestos de comidas	Camareros asalariados	Graduado en ESO (22)	201.530	57,67
Restaurantes y puestos de comidas	Cocineros asalariados	Graduado en ESO (22)	76.521	51,42
Actividades de seguridad privada	Personal de seguridad privado	Graduado en ESO (22)	59.353	52,33
Comercio al por menor en establecimientos no especializados	Vendedores en tiendas y almacenes	Graduado en ESO (22)	85.814	47,72

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA

Estos resultados son una aproximación pues podrían darse casos como, por ejemplo, el de cocineros con un título de FP que aparezcan como sobrecualificados en la hostelería debido a que el título de la ESO es el más frecuente entre los cocineros de este sector. No obstante, la mayoría son casos de trabajadores, en efecto, sobrecualificados con titulación de bachiller o universidad que trabajan de camareros, dependientes o limpiadores.

Las personas trabajadoras sobrecualificadas no se distribuyen de manera uniforme por sexos, rangos de edad, sectores o comunidades autónomas. Con el fin de mostrar esta heterogeneidad se ha calculado la cantidad de personas que están sobrecualificadas en el sector privado para cada una de estas categorías. Los resultados de estos cálculos se recogen en las siguientes tablas.

Tabla nº7

Número de empleados del sector privado sobrecualificados por sexo

Sexo	Empleados no sobrecualificados	Empleados sobrecualificados	Total	Porcentaje
Hombres	5.355.074	1.957.435	7.312.509	26,77
Mujeres	4.179.311	1.968.516	6.147.827	32,02
Total	9.534.385	3.925.951	13.460.336	29,17

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA

En la tabla nº7 se puede observar cómo el problema del infradesarrollo del aparato productivo afecta de manera más intensa, como muchos otros problemas de nuestro mercado laboral, a las mujeres. Un 32% de las mujeres tiene más cualificación de la necesaria para llevar a cabo su puesto de trabajo frente al 26,7% de los hombres. Estas cifras reflejan, entre otras cosas, la importante feminización de sectores como el de las empleadas domésticas o las cuidadoras, donde, como se puede ver en la tabla nº6, la cantidad de personas sobrecualificadas es muy elevada.

Tabla nº8

Número de empleados del sector privado sobrecualificados en cada rango de edad

Rango de edad	Empleados no sobrecualificados	Empleados sobrecualificados	Total	Porcentaje
16-24	627.098	314.721	941.819	33,42
25-34	1.939.026	965.206	2.904.232	33,23
35-44	2.612.255	1.109.328	3.721.583	29,81
45-54	2.719.484	1.058.143	3.777.627	28,01
55 y más	1.636.522	478.553	2.115.075	22,63
Total	9.534.385	3.925.951	13.460.336	29,17

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA



Tabla nº9

Número de empleados del sector privado sobrecualificados por sector

Sector	Empleados no sobrecualificados	Empleados sobrecualificados	Total	Porcentaje
Agricultura	415.367	110.380	525.747	20,99
Industria	1.886.607	554.562	2.441.169	22,72
Construcción	721.376	234.129	955.505	24,50
Servicios	6.511.035	3.026.878	9.537.913	31,74
Total	9.534.385	3.925.949	13.460.334	29,17

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA

Tabla nº10

Número de empleados del sector privado sobrecualificados por CCAA

CCAA	Empleados no sobrecualificados	Empleados sobrecualificados	Total	Porcentaje
Andalucía	1.488.756	601.226	2.089.982	28,77
Aragón	249.149	129.931	379.080	34,28
Asturias, Principado de	165.038	77.707	242.745	32,01
Baleares, Illes	240.558	97.675	338.233	28,88
Canarias	383.177	224.213	607.390	36,91
Cantabria	94.977	60.364	155.341	38,86
Castilla y León	416.114	183.081	599.195	30,55
Castilla-La Mancha	399.917	150.362	550.279	27,32
Cataluña	1.818.980	627.737	2.446.717	25,66
Comunitat Valenciana	1.052.200	395.118	1.447.318	27,30
Extremadura	164.043	54.634	218.677	24,98
Galicia	466.697	232.095	698.792	33,21
Madrid, Comunidad de	1.626.794	660.278	2.287.072	28,87
Murcia, Región de	320.619	108.565	429.184	25,30
Navarra	122.386	77.086	199.472	38,65
País Vasco	438.166	209.146	647.312	32,31
Rioja, La	66.660	32.047	98.707	32,47
Ceuta	10.302	1.920	12.222	15,71
Melilla	9.851	2.767	12.618	21,93
Total	9.534.384	3.925.952	13.460.336	29,17

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA

En la tabla nº8 se distribuye a los sobrecualificados por rangos de edad. Se observa cómo los jóvenes también se cuentan entre los mayores perjudicados por el infradesarrollo del aparato productivo. En concreto, en estos datos se ven reflejados muchos tópicos del día a día como el de los jóvenes que han acumulado cualificaciones universitarias porque se les prometía que si estudiaban podrían tener una buena vida y que han visto truncadas sus aspiraciones, no han encontrado trabajo de lo suyo y se han visto abocados a trabajar de camareros a falta de algo mejor.

En la tabla nº9 se muestran los empleados sobrecualificados de los distintos sectores. Se observa, de nuevo, cómo los servicios son el sector que acaba dando empleo a muchas de las personas que se habían formado para poder tener un buen trabajo y que no han encontrado empleo de lo suyo.

Por último, en la tabla nº10 se distribuye a los trabajadores sobrecualificados por comunidades autónomas. Las comunidades con mayor porcentaje de sobrecualificados son Canarias, Navarra y Cantabria. Canarias es un ejemplo de cómo el elevado peso de la hostelería y la falta de diversificación productiva hace que el porcentaje de empleados sobrecualificados sea alto.

El bajo nivel de cualificación del empresariado español

Detrás del infradesarrollo del aparato productivo está, como uno de sus factores explicativos, el bajo nivel de cualificación del empresariado español. El 32,7% de los empresarios con empleados tienen un nivel de estudios terminados igual o inferior a los estudios primarios frente a solo al 16,4% de la UE-27. El 43,8% de los empresarios europeos tienen un nivel de estudios de secundaria o post secundaria no terciaria frente a solo el 26,2% de los españoles. Solo en el porcentaje de empresarios universitarios los españoles están ligeramente por encima de los europeos, ver gráfico nº4.

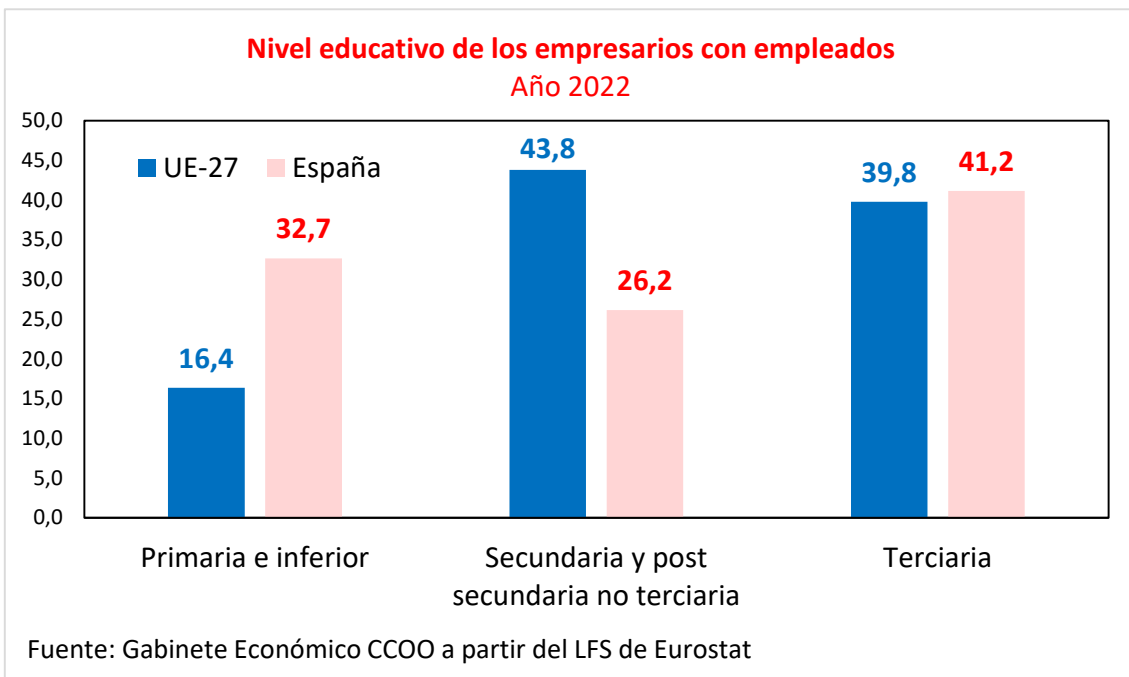
Muchos otros factores explican el menor desarrollo empresarial de España, pero el de la mejora de su cualificación es clave. Es curioso que se suela hablar de los problemas de vacantes para cubrir empleos cualificados en las empresas y, sin embargo, no se preste atención al problema de la baja cualificación del empresariado español que influye sobre su capacidad de innovación y crecimiento.

Los datos expuestos hasta aquí muestran que el mercado de trabajo español no tiene un problema estructural de vacantes, pero sí de infradesarrollo del aparato productivo que ha hecho que mucha gente cualificada tenga que trabajar en empleos que requieren una menor cualificación. El camino a seguir por parte de los distintos actores



frente a esta situación está claro. Por un lado, los empresarios deben estar seguros de que si quieren invertir, no van a tener problemas para encontrar gente con cualificaciones adecuadas que puedan llevar a cabo las tareas que esa actividad productiva requiera. Sin embargo, también deben saber que si las condiciones laborales que ofrecen son malas los trabajadores no querrán trabajar para ellos, aunque tengan la cualificación necesaria, y por tanto los empresarios de los sectores que peores condiciones laborales ofrecen deberán mejorarlas si quieren poder seguir llevando a cabo su actividad.

Gráfico nº4



En aquellas ocupaciones donde puntalmente pueda haber un problema estructural de vacantes debido a la escasez de personas con las cualificaciones adecuada, las soluciones interpelan a varios actores. Al Gobierno, que tendrá que mejorar la capacidad del SEPE para intermediar en el mercado laboral y desplegar eficientemente la FP en consonancia con las necesidades productivas de los distintos sectores y territorios. A los empresarios, que no sólo tendrán que aprovechar las ofertas de formación que haya sobre la mesa, sino que también tendrán que apostar por relaciones laborales más estables que hagan posible la formación orgánica de los trabajadores dentro de las empresas. Sólo si todos los actores involucrados cumplen con su parte se podrán llevar a cabo las transformaciones que exigen la transición ecológica y la digital.

ANEXO

Anticipar los cuellos de botella en el sector privado que pueden devenir del aumento de las inversiones en transición digital y verde. El ejemplo de los instaladores de paneles solares

La nueva Ley de Formación Profesional ha flexibilizado y facilitado la posibilidad de subdividir módulos de FP para ofrecer formación a los trabajadores de las empresas que necesiten recualificaciones o formaciones específicas. Esta herramienta se puede demostrar especialmente útil en un contexto como el actual, en el que las transiciones ecológica y digital van a generar una necesidad en el tejido productivo de muchos trabajadores y trabajadoras con unas cualificaciones especiales que, en algunos casos, hasta ahora no habían sido tan demandados.

Además, para reforzar el impacto de estas ofertas en la recualificación y la formación de las personas trabajadoras y en la cobertura de las vacantes que el impulso de estas transiciones puede generar se están canalizando parte de los fondos europeos como ayudas para que las empresas puedan sufragar este tipo de acciones formativas. Varios ejemplos de la canalización de estas ayudas serían la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional, mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas del Ministerio de Trabajo y Economía Social o la convocatoria del Ministerio de Educación y Formación Profesional reflejada en la Orden EFP/217/2022.

El aprovechamiento completo de las posibilidades que ofrece la Ley de Formación Profesional o las convocatorias de ayudas para la recualificación de los diferentes ministerios requerirá, sin embargo, de una mayor implicación de las distintas Administraciones. Concretamente, deberán establecer diálogos con los agentes sociales de los sectores que puedan llegar a estar más necesitados de nuevos profesionales con cualificaciones específicas para evaluar la situación en los distintos territorios y poder adecuar las ofertas de formación a lo requerido.

Un ejemplo es el de los instaladores de paneles solares, que son un perfil profesional muy demandado en la actualidad dado el *boom* actual del sector y en el que las empresas están teniendo problemas para encontrar trabajadores adecuadamente formados. Habría que realizar un análisis específico por territorios en el que se analicen las necesidades de personal que existan en cada sitio, así como la cantidad de personas que dispongan ya de competencias similares o las competencias exactas que



tendrían que adquirir los trabajadores y los desempleados de sectores cercanos al de los instaladores para poder realizar instalaciones de paneles solares con garantías.

El resultado de este proceso sería entonces la identificación de una serie de competencias exigidas para la obtención del Certificado de Profesionalidad de montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión que les faltarían a personas de esos territorios que tengan reconocimientos de competencias adquiridas por experiencia laboral o módulos de FP que recojan algunas de las competencias necesarias para la obtención de ese certificado. A partir de ahí, las Administraciones podrían facilitar o reforzar la oferta de cursos que permitan obtener esas competencias y acompañar a las empresas del sector solar para facilitar que puedan aprovechar estos cursos.

Esta forma de actuar sería la apropiada para que las comunidades autónomas, que son las que tienen las competencias sobre la FP, puedan ayudar a sus sectores productivos con necesidades de personal a solucionarlos. Sin embargo, tanto en el caso de los instaladores de paneles solares como en otros casos probablemente los diagnósticos en cuanto a los módulos de FP o las competencias cercanas a las necesidades de cualificación de cada sector serán comunes en muchos territorios, y por esa razón el Gobierno podría facilitar la labor de las comunidades autónomas con la realización de guías que recojan las competencias y cualificaciones que más necesiten ser reforzadas para atender las necesidades de personal de los distintos sectores, así como las convocatorias de subvenciones que puedan facilitar a las empresas la formación de sus trabajadores y trabajadoras o de personas desempleadas en esas competencias para cubrir las vacantes que tengan.

CCOO