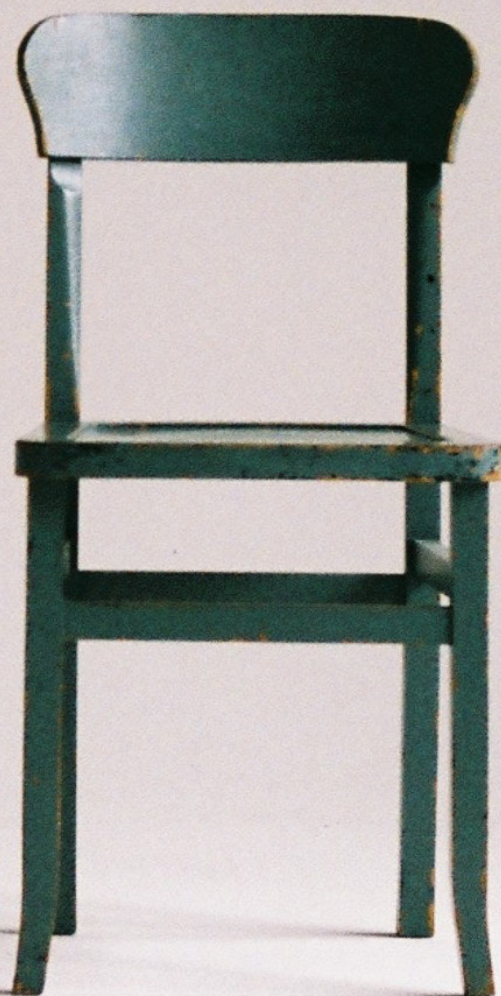


EL RETO DE LAS VACANTES EN ESPAÑA



SEPTIEMBRE 2023

CEPYME
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA



Informe sobre “El Reto de las vacantes en España”

Edición Septiembre 2023

Este informe ha sido elaborado por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

Dirección y coordinación: CEPYME

Realización técnica: CEPYME

© CEPYME

C/Diego de León, 50 • 28006 Madrid

Teléfono: (+34) 914 11 61 61

www.cepyme.es

Resumen ejecutivo

El mercado laboral español adolece de un problema acuciante para las empresas: la dificultad para casar la oferta y la demanda de trabajo. Esta característica del mercado laboral español se torna especialmente paradójica si atendemos a que, junto con Grecia, España es el país con mayor tasa de paro de la Unión Europea.

En este desacople entre la oferta y la demanda de empleo **subyacen causas demográficas, cambios culturales y sociales y razones educativas**. Entre ellas, la despoblación de grandes zonas del país, el soporte familiar, y en algunos casos los subsidios, reducen la urgencia por la colocación, la escasa intermediación de los Servicios Públicos de Empleo (SEPE) y una educación pobre en perfiles tecnológicos, técnicos, o poco habituada a la formación continua.

Son varias las consecuencias que surgen de esta debilidad del mercado laboral español: lastra tanto la producción como la productividad, dificulta la plena utilización de los bienes de equipo, reduce las posibilidades de relevo generacional en las empresas familiares, provoca otro obstáculo para el crecimiento de las pymes e, incluso, **produce cierres de empresas, pérdida de proyectos y una diáspora del tejido productivo de las zonas despobladas** hacia las más dinámicas, sin que ello evite que también se produzcan vacantes en las provincias con mayor actividad económica.

El problema es de importancia capital para un país con un 11,6% de paro, según la última Encuesta de Población Activa (EPA) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

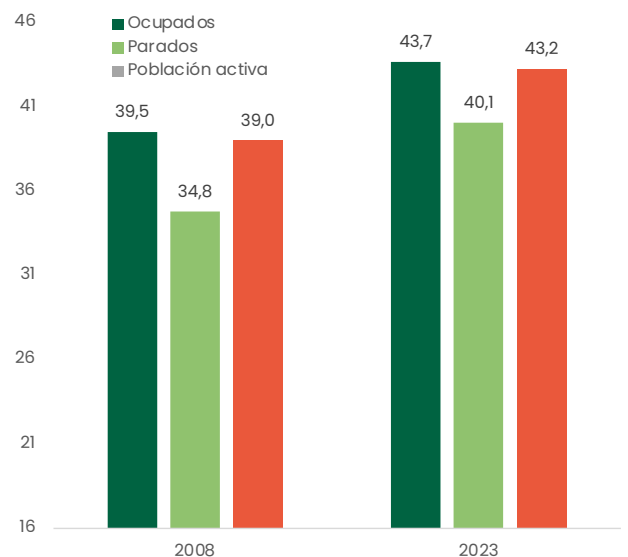
Desde el servicio de estudios de CEPYME se aborda una evaluación continua del problema, en pro de la toma de conciencia por parte de todas las partes implicadas del grave menoscabo que esta circunstancia suscita en las empresas y en aras de la búsqueda de soluciones desde una óptica multilateral.



Claves

- El desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo ahonda en el problema de la despoblación de la llamada España vaciada, minando su tejido productivo y concentrando el mercado laboral español en un puñado de zonas de mayor dinamismo.
- Se encuentra especial dificultad para encontrar perfiles STEM (sigla en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) o muy técnicos; todo ello en un contexto de cambio en muchos sectores antes más intensivos en mano de obra no cualificada, como la construcción, pero que cada vez más precisan trabajadores formados en tecnologías.
- La consecuencia directa es el freno de la producción en las empresas. La situación es más acusada en el caso de las empresas medianas, lastrando procesos de expansión y de crecimiento en las compañías.
- Algunas empresas deben reducir su oferta u horario de producción y de atención al cliente debido a la falta de personal. Entre otros, el sector hostelero en plena campaña veraniega y en zonas con mayor afluencia de turistas.
- Se observa la desaparición de algunos oficios tradicionales, pero también la falta de personal alcanza al propio relevo generacional de las empresas. Mayormente en zonas despobladas, se están registrando de forma más intensa cierres de empresas por falta de personal.
- El envejecimiento de la población se traslada al mercado laboral. La edad promedio de los trabajadores ha aumentado en más de 4 años desde 2008 hasta ahora, pasando de 39,5 a 43,7 años.
- El envejecimiento afecta a la modernización de las tareas y a la necesidad de formación continua o de incorporaciones de trabajadores en puestos que reequilibren las plantillas hacia un modelo inevitablemente más basado en las TIC.
- Si bien en España el porcentaje oficial de vacantes sobre la población desempleada es menor que en otras grandes economías de la Unión Europea, en nuestro país esta situación convive con una fuerte tasa de paro. Ello supone que ante menores tasas de paro el desajuste se agravaría.
- En las últimas décadas se han producido numerosos cambios sociales que modifican el interés ante una oferta de trabajo. La familia es un soporte económico sólido para los demandantes de empleo y el desajuste entre la formación impartida en los estudios oficiales y los perfiles demandados por las empresas fuerzan a una educación complementaria que alarga los periodos de formación.
- La desvinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo reduce en muchas ocasiones el incentivo a aceptar un empleo, aspecto que perjudica especialmente a ciertas actividades intensivas en mano de obra no cualificada.
- El problema es difícilmente evaluable debido, en parte, a que las vacantes registradas en las pymes decaen con mayor rapidez, al no poder emplear los recursos necesarios para la búsqueda activa de trabajadores.

La Población activa envejece desde 2008. Edades promedio



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Desajuste entre oferta y demanda

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.

En España, actualmente, según datos del Instituto Nacional de Estadística, están registradas 150.000 vacantes laborales, ofertas de empleo sin cubrir. No obstante, la cifra se vislumbra notablemente superior, debido a la complejidad de poder medir dicha problemática especialmente entre las pequeñas y medianas empresas españolas. Es imprescindible observar que, en una empresa de menor tamaño en la que no existe un departamento de Recursos Humanos propio, la limitación de los medios empleados en la búsqueda de un trabajador provoca que esta acción decaiga al poco tiempo y tan solo se concentren en los puestos imprescindibles de cubrir. Esto conlleva una caída de actividad para la pyme o el no desarrollo de los proyectos previstos.

Por otra parte, las empresas tratan de buscar otras soluciones como puede ser el cambio de procesos para no necesitar cubrir la vacante, la automatización, la paralización de dicha actividad, la subcontratación de la tarea o la no realización de dicha tarea. El resultado es que una vacante podría desaparecer aun sin haberse cubierto. Por tanto, la necesidad de trabajadores que puede manifestar una empresa no coincide en muchos casos con sus acciones de búsqueda de trabajadores activas, perjudi-

cando directamente a la capacidad de desarrollo y de crecimiento de dicha empresa, lo que representa además un importante freno al crecimiento del tamaño empresarial.

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.

El conocimiento del número de vacantes y su evolución es una información relevante para el análisis de un mercado de trabajo. Sin embargo, su interpretación no es simple ni directa. Un número de vacantes relativamente alto podría sugerir que la economía está en crecimiento y que las empresas demandan más personal, pero también podría ser el resultado de la escasez de las habilidades requeridas (por ejemplo, por un cambio tecnológico acelerado). Paradójicamente, una cifra elevada de vacantes también podría indicar cautela por parte de las empresas a la hora de incorporar más personal, por ejemplo, por un empeoramiento de las expectativas económicas. Al mismo tiempo, la cantidad de vacantes podría ser alta debido a una excesiva rotación de personal, por ejemplo, por insatisfacción en el empleo.

En España hay 1,1 millones de microempresas (aquellas con menos de 10 asalariados) que ocupan a 3,5 millones de personas. Además, hay 168.800 empresas pequeñas (tienen entre 10 y 49 empleados), que emplean a otros 3,3 millones de personas. Ambos grupos (1,3 millones de empresas que ocupan a casi 7 millones de personas) representan el 38% del parque empresarial y del empleo privado español (ver tabla en Anexo con datos de la estructura del parque empresarial español). La composición del tejido productivo español hace más complejo profundizar en esta problemática sin entender la organización y procesos que se llevan a cabo en las pymes en cuanto a la búsqueda de trabajadores.



Estructura empresarial española.

Datos al 2º trimestre de 2023

	Empresas	Ocupados	Tamaño medio
Microempresas	3.233.600	5.605.000	1,7
Sin empleados (autónomos)	2.099.800	2.099.800	1,0
Con empleados	1.133.800	3.505.200	3,1
Pequeñas empresas	168.800	3.336.900	19,8
Empresas medianas	27.500	2.727.300	99,2
Total pymes	3.429.900	11.669.200	3,4
Grandes empresas	5.470	6.299.400	1.151,6
Total Empresas	3.435.370	17.968.600	5,2

Composición %

	Empresas	Ocupados
Microempresas	94,1%	31,2%
Sin empleados (autónomos)	61,1%	11,7%
Con empleados	33,0%	19,5%
Pequeñas empresas	4,9%	18,6%
Empresas medianas	0,8%	15,2%
Total pymes	99,8%	64,9%
Grandes empresas	0,16%	35,06%
Total Empresas	100,0%	100,0%

Fuente: CEPYME sobre la base de INE y Seguridad Social

Qué se entiende por vacante:

Se entiende como vacante el puesto de trabajo de reciente creación, o que no esté ocupado, o que esté a punto de quedar libre, para el cual el empleador está tomando medidas en aras a encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa.

Las vacantes, en máximos históricos

El análisis de la relación de vacantes con el total de asalariados ofrece una perspectiva útil.

Si se analiza la evolución del ratio vacantes/asalariados, se ve que el dato del primer trimestre de 2023 es el máximo desde septiembre de 2013, que es cuando comienza la estadística de vacantes.

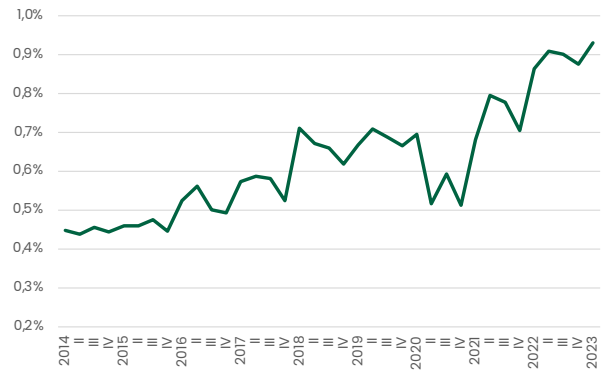
Grandes sectores

Tanto la industria como los servicios muestran también el máximo ratio vacantes/asalariados desde que hay datos. Si se compara el ratio actual de cada uno de los tres sectores con la respectiva media del período 2013-2022, se encuentra que también la construcción, aunque no esté en el máximo histórico, tiene una mayor proporción de vacantes.

Secciones de actividad

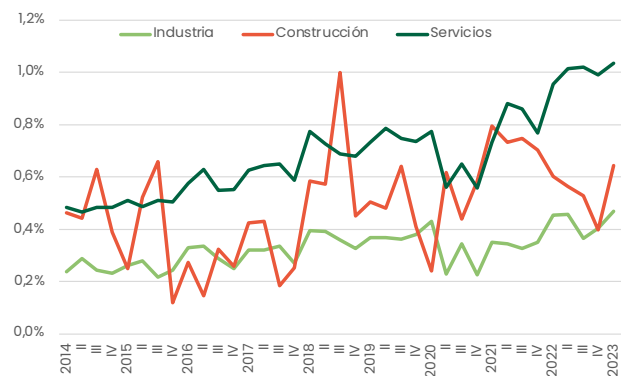
Los tres principales sectores productivos se subdividen en 18 secciones de actividad, de las cuales tres (Industrias extractivas, Suministro de gas y electricidad y Actividades inmobiliarias) no reportaron vacantes en ninguno de los últimos 23 trimestres (es decir, desde el tercero de 2017 inclusive), lo que cabe atribuir a las dificultades para captar esta variable que señalábamos antes.

Vacantes declaradas como % de los asalariados



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Vacantes declaradas por sector como % de los asalariados

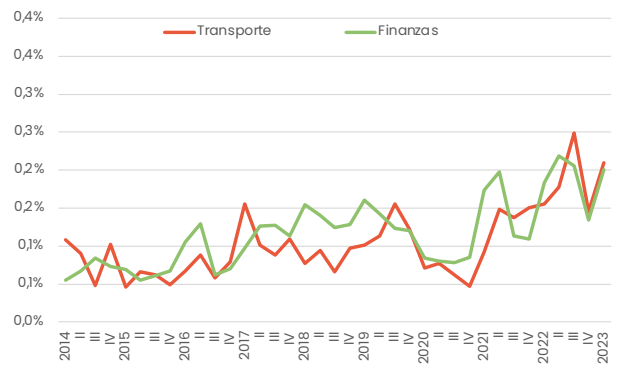
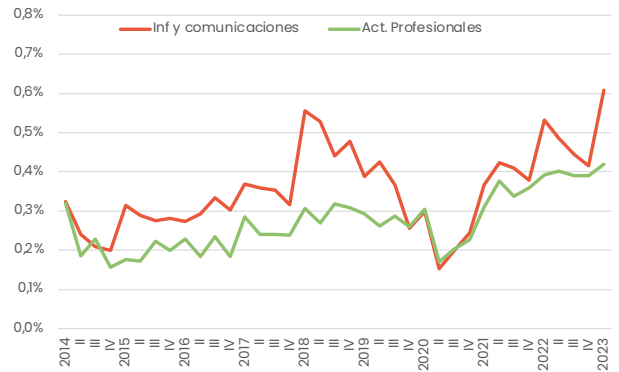


Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Siguiendo el ejercicio de analizar la evolución del ratio vacantes/asalariados, vemos que de las 15 secciones restantes, hay dos (**información y comunicaciones y actividades profesionales**) que ahora se sitúan en el máximo histórico.

Comparando el último dato (1º trimestre de 2023) con la media 2013-2022, también se encuentra que las vacantes actuales exceden marcadamente el promedio histórico en los casos de **transporte, y finanzas y seguros**.

Vacantes declaradas por sección de actividad como % de los asalariados



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

En mayor o menor medida, el crecimiento del número de vacantes también puede observarse desde la perspectiva del tamaño de las empresas y a nivel territorial.

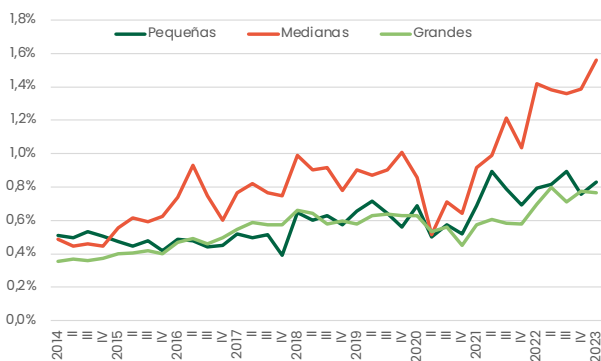
Tamaño de empresas

Repetiendo el procedimiento anterior, de comparar la actual relación entre vacantes y asalariados con la media del período 2013-2022, ahora para los tres principales tamaños de empresa, se observa que tanto las empresas pequeñas, como las medianas y las grandes tienen ahora más vacantes de lo que podría considerarse normal. La situación es más acusada en el caso de las empresas medianas.

Comunidades Autónomas

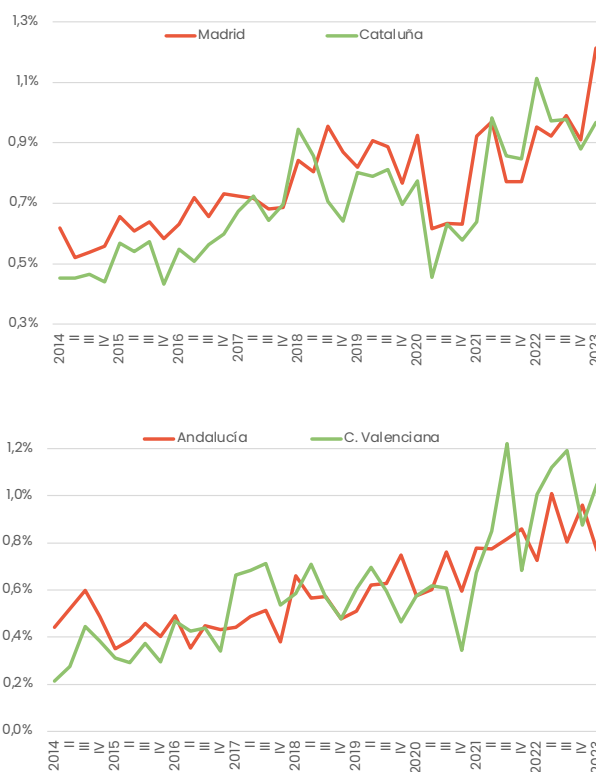
Con matices, también predomina a nivel de las autonomías, una tendencia creciente en la relación entre vacantes y número de asalariados. Si bien solamente **Madrid** y **Castilla-La Mancha** muestran ahora el máximo histórico de esa relación, todas las comunidades (con las solas excepciones de Extremadura y Murcia), presentan en la actualidad una mayor cantidad de vacantes de lo habitual.

Vacantes declaradas por tamaño de empresa como % de los asalariados



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Vacantes declaradas por autonomía como % de los asalariados



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Causas

Son múltiples y diversas las causas que subyacen en la persistencia de una elevada proporción de vacantes en el mercado laboral español. 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.

El factor demográfico

El envejecimiento de la población es una evidencia que afecta a todos los países de nuestro entorno; quizá más

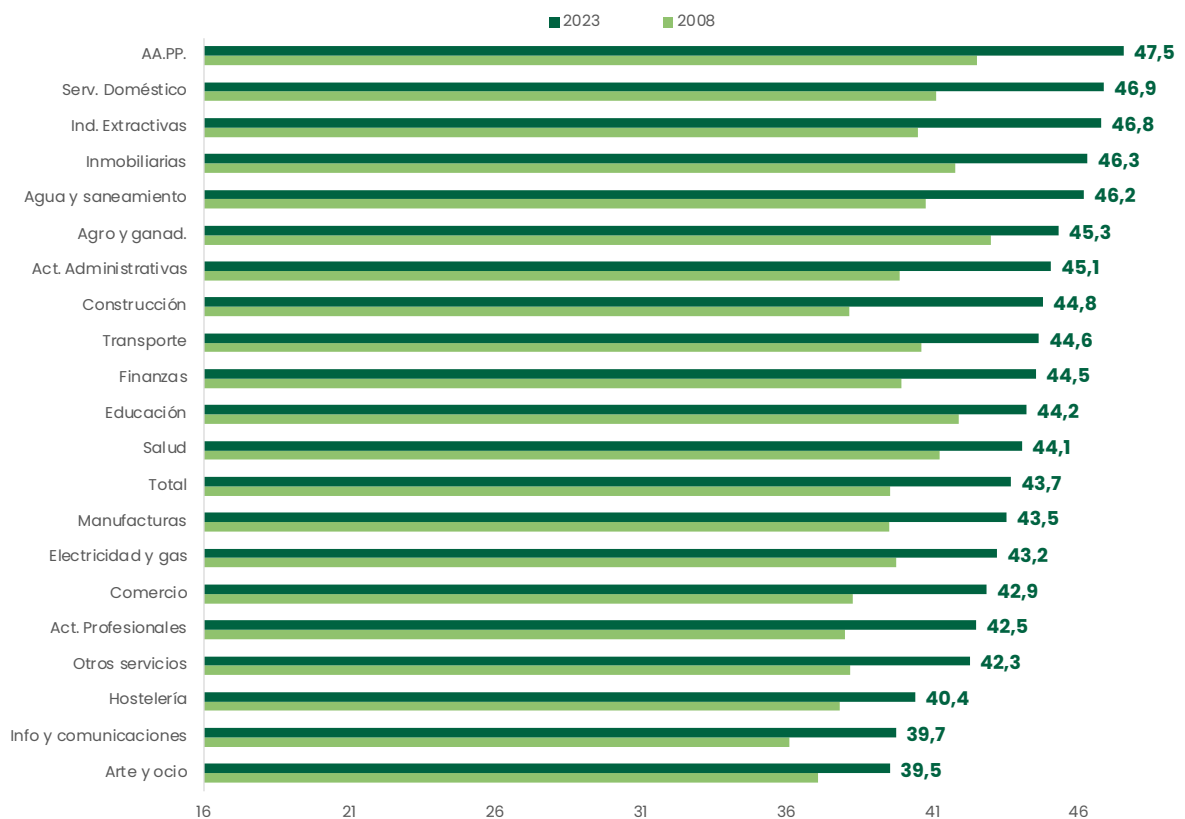
preocupante en nuestro país, que posee una de las tasas de natalidad más bajas de la Unión Europea. Esta situación se refleja en un menor número de jóvenes en disposición de trabajar y cubrir los puestos que quedan vacantes, pero también en una menor disponibilidad de una oferta laboral cualificada para puestos más relacionados con las nuevas tecnologías y profesiones nuevas.

La edad media de la población española aumenta y eso también tiene su reflejo en la edad media de los ocupados, que entre 2008 y 2023 aumentó poco más de cuatro años, para llegar ahora a 43,7 años.

Los datos muestran un **incremento de la edad media generalizado, en ramas de actividad, ocupaciones y situación profesional**. En 2008, la rama de actividad cuyos ocupados tenían la mayor edad media era la **agricultura y ganadería**, con 43 años. Ahora, en 12 de las 20 ramas de



La edad media de los ocupados aumenta en todas las ramas de actividad



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

actividad, la edad media de los trabajadores supera los 44 años, con **5 de ellas superando los 46**.

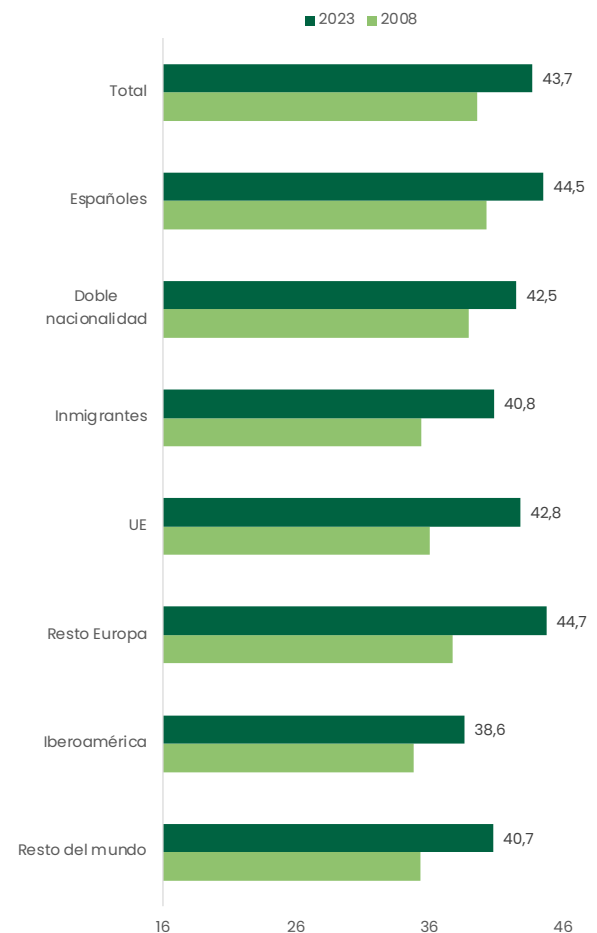
Hasta cierto punto, el aumento de la edad media de los ocupados no es per se un problema, pues conlleva un aumento de la experiencia. Sin embargo, cuando es muy marcado, deriva en varios problemas desde el punto de vista de la ocupación de las vacantes:

- En ocupaciones que exigen esfuerzo físico o manual, la mayor edad, además de poder mermar el rendimiento, puede derivar el rechazo de ese tipo de tareas.
- La mayor edad media suele ir aparejada de expectativas salariales más altas, si bien en la actualidad, el nivel de los salarios no es señalado por las empresas como un problema relevante a la hora de ocupar las vacantes;
- La mayor edad media puede derivar en la preferencia por empleos con ciertas características (por ejemplo, que no exijan viajes u horarios nocturnos o por turnos);
- Cuando escasea la mano de obra joven, el conocimiento acumulado por los trabajadores de más edad en determinados puestos puede no ser transmitido, perdiéndose en perjuicio de todos.

Una forma rápida de moderar el incremento de la edad media de la fuerza de trabajo es la inmigración de trabajadores jóvenes. Sin embargo, **no es el caso de España en donde la edad media de los ocupados extranjeros ha crecido proporcionalmente más que la de los españoles:** entre 2008 y 2023, la edad media de los ocupados de nacionalidad española aumentó poco más de 4 años, mientras que la de los ocupados inmigrantes lo hizo en más de 5 años.

De hecho, mientras en 2008 los ocupados de nacionalidad española eran el único grupo que superaba los 40 años de edad, ahora los trabajadores procedentes de países europeos no comunitarios tienen una edad media que supera la de sus colegas españoles.

La inmigración no rejuvenece la fuerza de trabajo. Edad media de los ocupados según nacionalidad



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Cambios sociales

En los últimos 20 años, la población total ha crecido un 13,4%. Sin embargo, en el mismo período, **la población de 16 a 24 años ha descendido un 10%** (ahora hay 490.000 jóvenes menos que entonces). España tiene menos población joven y eso conlleva una serie de transformaciones en el mercado laboral que afectan al problema de las vacantes.

Los problemas de la falta de jóvenes en el mercado laboral se potencian porque la proporción de los mismos que quiere trabajar (tasa de actividad) ha caído 11,5 puntos porcentuales, **bajando desde 48,4% hasta 36,9%**.

La reducción en la proporción de jóvenes activos obedece a **diversas causas**: cambios en **hábitos sociales** (los jóvenes tienden a trabajar o estudiar, pero no a hacer las dos cosas simultáneamente) o **prolongación de los años dedicados al estudio**, cosas que a su vez están vinculadas, por ejemplo, con una modificación de **tradiciones familiares** (una mayor preferencia porque los hijos estudien a que trabajen).

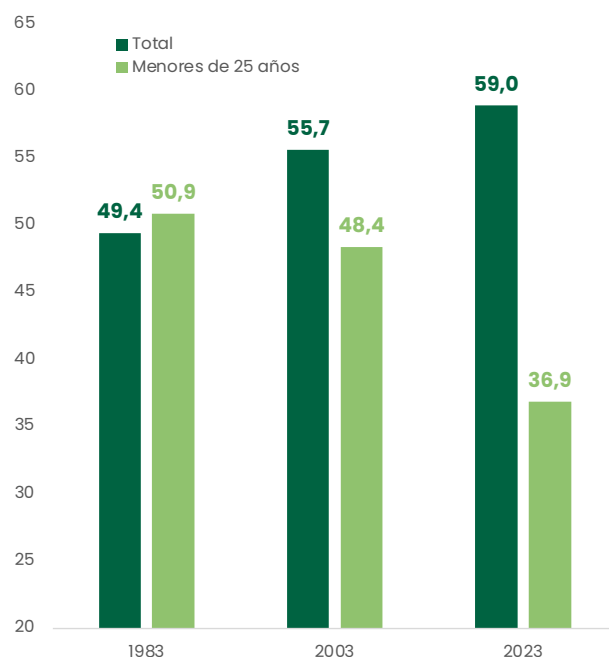
Formación

Uno de los problemas del sistema formativo español es la falta de adecuación entre las competencias formativas y las demandas de las empresas. La persistente desconexión entre el sistema formativo y el productivo se traduce en la dificultad para encontrar trabajadores en determinados puestos, la falta de cualificados en determinadas áreas o incluso la sobrecualificación del personal en algunas otras. Todo ello genera distorsiones en el mercado laboral, que requerirían una revisión de los programas educativos, en coordinación con los representantes de empresas y trabajadores, para adecuarlos a las necesidades presentes y futuras del sistema productivo.

Debido a la evolución demográfica y la mayor proporción de inactivos, **el número de jóvenes que trabajan o buscan empleo disminuyó un 31% desde 2003**. Eso equivale a la pérdida de 761.000 jóvenes del mercado laboral. Eso significa que, de media, que el mercado laboral perdió 38.000 jóvenes cada año (o casi 3.200 por mes durante los últimos 20 años).

Las preferencias de los estudiantes a la hora de escoger un campo de estudio pueden estar derivando en un **desacople entre el perfil de los egresados universitarios y el que necesitan las empresas**.

Cae la proporción de jóvenes activos. Tasa de actividad; 2º trimestre de cada año.



Tasa de actividad = (ocupados + parados) / población (del grupo de edad)

Fuente: CEPYME sobre la base de Eurostat

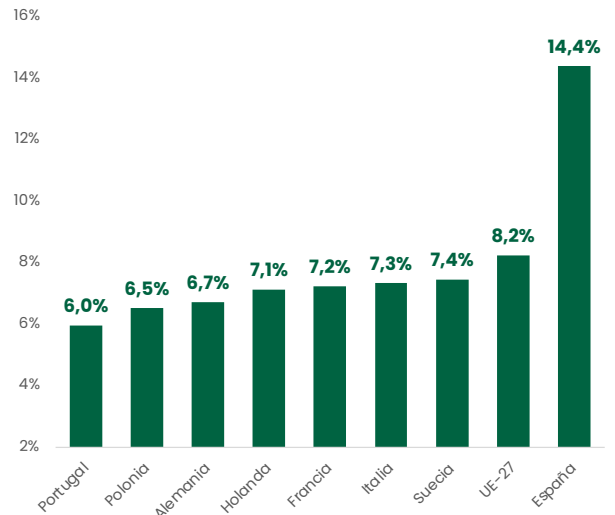
Eso es lo que sugiere el hecho de que España es, entre los países más grandes de la UE, el que tiene una mayor proporción de personas con educación terciaria que realiza tareas no cualificadas.

Con relación a la media europea, los estudiantes terciarios españoles tienen una menor preferencia por ingenierías y arquitectura, y una mayor preferencia por estudios de artes y humanidades.

Las dificultades para cubrir las vacantes no se limitan a los perfiles cualificados. También se registran en aquellos de cualificación intermedia, básicamente en el ámbito de la formación profesional. Es difícil encontrar perfiles especializados y faltan competencias, también en el ámbito digital, lo que puede dificultar el proceso de transformación digital de las empresas españolas y perjudicar su competitividad.

La reciente reforma de la Formación Empresarial contempla medidas para solventar estas dificultades, entre ellas la ampliación del catálogo de competencias, con nuevos grados formativos más acordes con las demandas del mercado de trabajo, pero sus efectos no se notarán más que a medio o largo plazo.

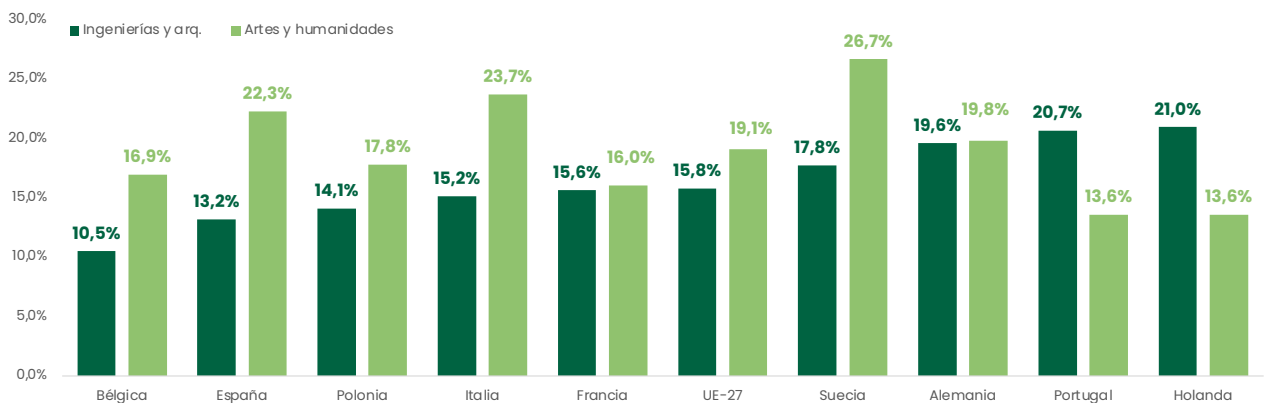
Personas con educación terciaria en tareas no cualificadas.
% sobre el total de ocupados con educación terciaria; 2022



Nota: personas con educación terciaria que trabajan en tareas elementales y actividades de servicios y venta (comerciales, dependientes, hostelería, etc.). Educación terciaria: incluye grado, maestría, doctorado y terciaria no universitaria.

Fuente: CEPYME sobre la base de Eurostat y Adecco Institute

Menos estudiantes de ingenierías en España.
% sobre el total de alumnos matriculados en educación terciaria.



Fuente: CEPYME sobre la base de Eurostat

Políticas activas

El **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** no contribuye todo lo que podría a aliviar esta situación del mercado laboral, pues sus resultados a la hora de intermediar en la colocación no son lo exitosos que será deseable: apenas logra colocar a menos del 5% de los inscritos como demandantes de empleo.

La falta de recursos, especialmente en las pymes, para buscar trabajadores y perfiles adecuados es notoria, por lo que la labor del SEPE resultaría indispensable para estas empresas, lo que requiere mejorar sus recursos y gestión.

Despoblación

La despoblación de determinados territorios de nuestra geografía y las dificultades para cubrir las demandas laborales en dichos territorios son dos problemas que se retroalimentan.

La concentración de la población en ciudades grandes, que ofrecen mayores oportunidades y recursos ha dejado a muchas provincias en situación de práctica despoblación, lo que se ha dado en llamar la España vaciada.

Esta situación afecta sustancialmente a las empresas, que no encuentran trabajadores, pero también reducen sus potenciales clientes y ven seriamente comprometido su futuro y su supervivencia. Un problema que se une al envejecimiento y condiciona la sucesión y continuidad de las empresas.



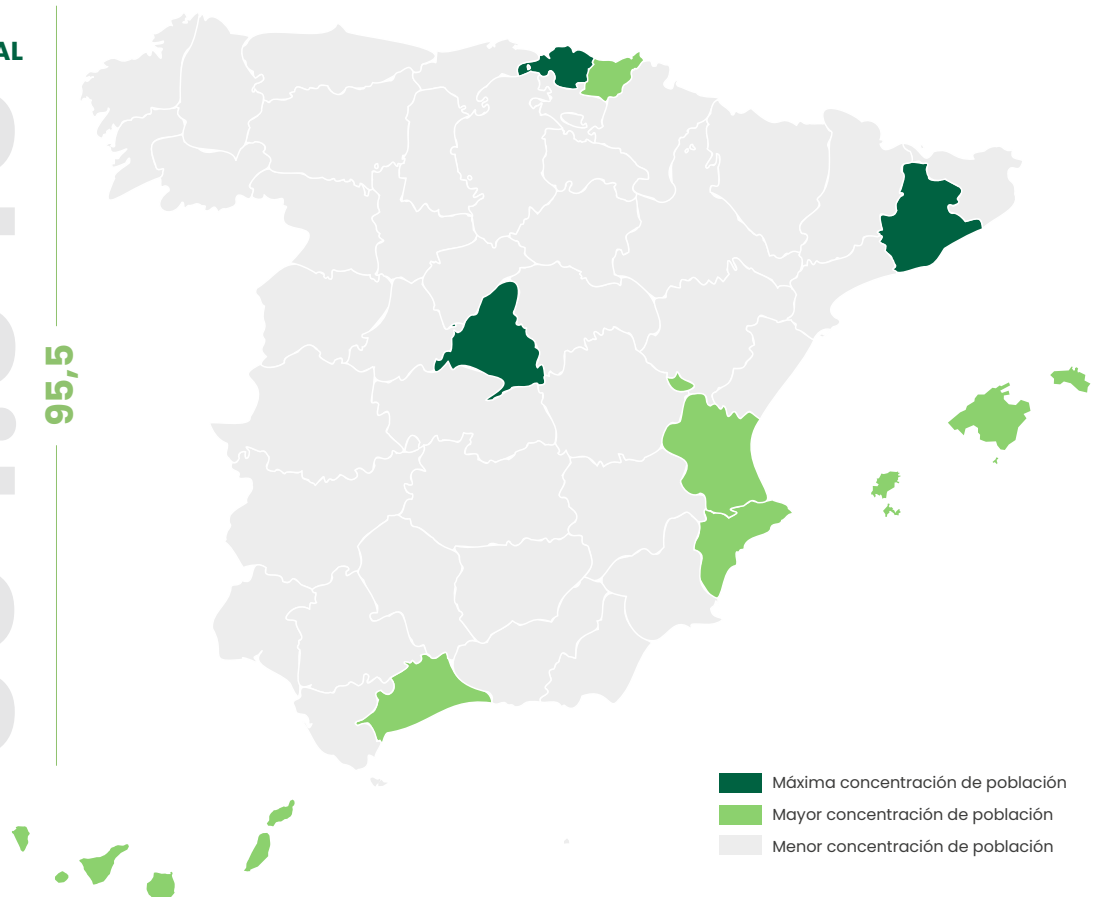
Mapa concentración de población y áreas despobladas.

Densidad de población. Habitantes por Km². Datos para 2023

TOTAL NACIONAL

504.645

95,5



- Máxima concentración de población
- Mayor concentración de población
- Menor concentración de población



Tabla concentración de población y áreas despobladas.

Densidad de población. Habitantes por Km². Datos para 2023

CCAA Provincias	Densidad	Superficie
Andalucía	98,0	87.591
Almería	85,7	8.775
Cádiz	168,7	7.436
Córdoba	56,1	13.771
Granada	73,9	12.647
Huelva	52,6	10.128
Jaén	46,0	13.489
Málaga	240,6	7.308
Sevilla	139,7	14.036
Aragón	28,3	47.698
Huesca	14,5	15.626
Teruel	9,1	14.797
Zaragoza	57,3	17.274
Principado de Asturias	95,0	10.604
Illes Balears	242,4	4.992
Canarias	297,8	7.447
Las Palmas	282,3	4.066
Santa Cruz de Tenerife	316,5	3.381
Cantabria	110,7	5.253
Castilla y León	25,3	93.814
Ávila	19,7	8.050
Burgos	25,1	14.022
León	28,7	15.570
Palencia	19,6	8.052
Salamanca	26,5	12.349
Segovia	22,4	6.796
Soria	8,7	10.303
Valladolid	64,4	8.110
Castilla - La Mancha	26,2	79.409
Albacete	26,0	14.918
Ciudad Real	24,8	19.813
Cuenca	11,6	17.141
Guadalajara	22,6	12.167
Toledo	47,5	15.370

CCAA Provincias	Densidad	Superficie
Cataluña	247,1	32.091
Barcelona	753,7	7.728
Girona	137,6	5.910
Lleida	36,8	12.150
Tarragona	134,9	6.303
Com. Valenciana	225,6	23.254
Alicante/Alacant	337,8	13.489
Castellón/Castelló	91,5	7.308
Valencia/València	247,4	14.036
Extremadura	25,3	41.634
Badajoz	30,6	21.766
Cáceres	19,5	19.868
Galicia	91,3	29.574
A Coruña	141,4	7.950
Lugo	32,9	9.856
Ourense	41,9	7.273
Pontevedra	210,8	4.495
Comunidad de Madrid	858,3	8.022
Región de Murcia	137,6	11.313
Com. Foral de Navarra	64,8	9.801
País Vasco	307,2	7.089
Álava	111,1	2.963
Guipúzcoa	367,8	1.909
Vizcaya	521,7	2.217
La Rioja	64,0	5.028
Ceuta y Melilla	-	33
Ceuta	-	19
Melilla	-	13
Total	-	504.645

Consecuencias

La dificultad para cubrir vacantes deriva en una menor utilización de la maquinaria y bienes de equipo disponibles, cosa que conlleva una **menor producción**.

Al mismo tiempo, el envejecimiento de las plantillas (y su consecuencia de mayor absentismo), es uno de los motivos detrás del **estancamiento de la productividad** (producción por persona ocupada).

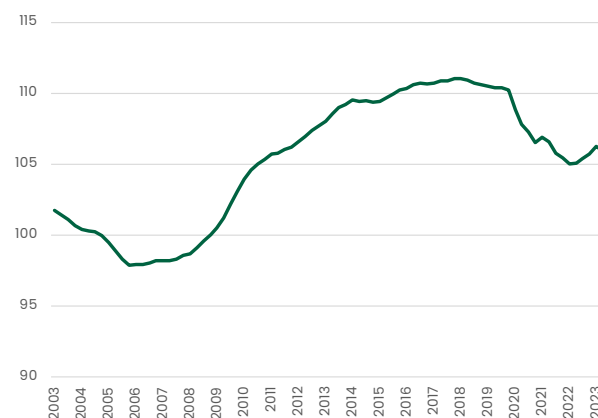
Si hubiese seguido creciendo al ritmo medio del período 1989-2019, ahora la productividad media sería un 8,5% mayor. Es decir que **el PIB anual español podría ser de unos € 115.000 millones mayor de lo que es**, con la consecuente pérdida de actividad, salarios y recaudación tributaria.

Cuando las plantillas envejecen aparece otro problema: la **falta de relevo generacional** entre los directivos; cuando estos se jubilan no hay quien se haga cargo de la empresa, lo que deriva cierres, con la consecuente pérdida de empleo y actividad, cosa que golpea en particular en las zonas relativamente despobladas de España.

La poca disponibilidad de mano de obra para ocupar algunas vacantes también está produciendo tensiones salariales. La necesidad de cubrir determinadas posiciones en las empresas y la elevada demanda de algunos perfiles junto a la falta de oferta eleva el salario de entrada, afectando de forma directa a los costes salariales.

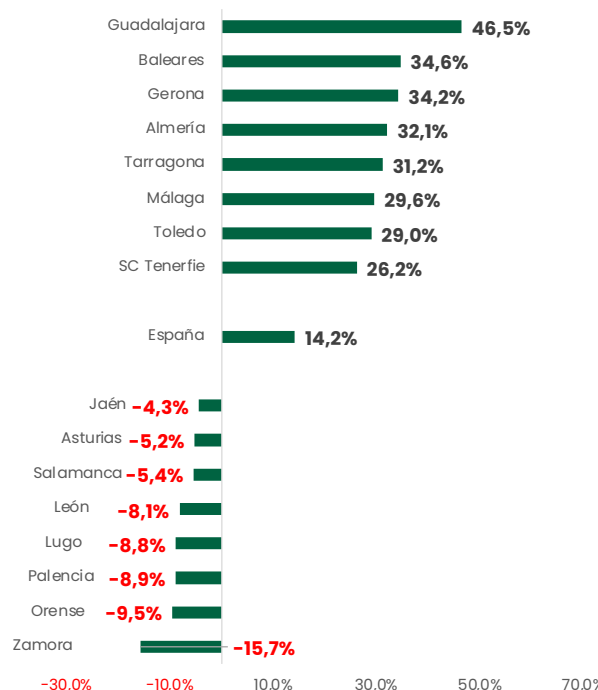
La falta de mano de obra lleva a muchas pequeñas empresas a "canibalizarse" entre sí, debiendo quitarse personal entre competidores, creando una inestabilidad general en el mercado.

La productividad media es ahora igual que en 2011. PIB por ocupado; índice 2008 = 100; media móvil de cuatro trimestres



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Disímil evolución de la población en provincias. 8 provincias con mayores y menores variaciones de la población.



Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Conclusiones

- Es urgente abordar la reflexión sobre un problema que aqueja al tejido productivo español hasta en sus sectores más dinámicos, y dada la multitud de factores que lo producen, tejer soluciones multiministeriales, ya que son varios los ámbitos de los que deriva el desajuste. Ello requiere una implicación desde todas las carteras ministeriales afectadas y todos los niveles de la Administración.
- Es de importancia capital contener el agravamiento de la falta de mano de obra para el buen desempeño de las empresas, su mayor productividad y competitividad, así como para apuntalar los mimbres que permiten a las pymes atar el relevo generacional, ganar tamaño, ampliar el negocio y aumentar el empleo y, con ese aumento de la fuerza de trabajo, reequilibrar las cuentas de la Seguridad Social vía aumento del empleo y no vía aumento de los costes laborales.
- 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 y, en tal sentido, se han pronunciado la Red de Áreas Escasamente Pobladas del Sur de Europa (SSPA) así como las organizaciones empresariales de territorios -con Soria, Cuenca y Teruel a la cabeza- especialmente afectados por esta diáspora de habitantes que deja envejecida la pirámide demográfica de las zonas más despobladas y ahuyenta de ellas la inversión empresarial. Un problema cuyos efectos se dejan sentir también en los territorios colindantes.
- 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.



EL RETO DE LAS VACANTES EN ESPAÑA

CEPYME

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

www.cepyme.es