

Análisis Regional España

Vacantes sin ocupar

Invertia, El Español (España)

Miguel Cardoso

La falta de trabajadores que puedan satisfacer la demanda de empleo en España es uno de los temas que más aristas parece tener. A corto plazo, las consecuencias del incremento en las vacantes sin cubrir pueden ser importantes para los salarios, la inflación y el mantenimiento del empleo. A largo, el que estos problemas de encaje entre empresas y trabajadores se produzcan a niveles de paro tan elevados, continuará teniendo efectos relevantes para la capacidad de crecimiento de la economía española.

La reducción en la tasa de paro ha venido acompañada por una mayor dificultad por parte de las empresas para encontrar personas dispuestas a trabajar al salario de mercado. Esto es natural durante el ciclo económico. Después de una recesión, hay un exceso de personas desempleadas con todo tipo de cualificaciones. Esto permite a las empresas acceder a mano de obra altamente productiva, con compensaciones inferiores al rendimiento que producen los contratados. Esta situación perdura por un tiempo, gracias a que el flujo de talento se mantiene alimentado por las personas que habían abandonado la fuerza laboral ante la falta de oportunidades. Avanzado el ciclo económico, ciertos sectores comienzan a encontrarse con escasez de talento, lo que incrementa el tiempo y los costes de búsqueda de las empresas. A medida que la recuperación continúa, esto lleva a una competencia por el capital humano escaso, lo que empuja a una mejora de los salarios y de las condiciones laborales para poder atraer a los trabajadores.

Sin embargo, en esta ocasión la falta de disponibilidad de mano de obra no se ha traducido en un despegue de los salarios. Hoy en día, las vacantes sin cubrir, como porcentaje de la población activa, son cuatro veces más altas que las observadas en 2014. Por su parte, el paro se ha reducido desde el 26% hasta el 13%. A pesar de esto, existen pocas señales de una presión importante sobre las retribuciones: los datos del tercer trimestre apuntan a que el salario medio por trabajador apenas estaría aumentando un 1,5% en términos nominales. Los salarios fijados en convenio muestran una mejor evolución, pero la subida no sobrepasa el 3%.

Uno de los factores que podría estar limitando el crecimiento de las remuneraciones sería el aumento en costes que se ha observado desde el año anterior. En particular, el encarecimiento de la factura energética estaría reduciendo los márgenes de las empresas por unidad producida. En este contexto, aumentar los salarios podría hacer que ya no les fuera rentable contratar al trabajador. El dilema para ellas es que esto se produce en un entorno de fuerte crecimiento de la demanda, resultado de la flexibilización de restricciones en el sector servicios y de la posible utilización del ahorro acumulado durante el confinamiento. En aquellos sectores en los que es posible trasladar el aumento en costes a los precios, sí se está observando uno mayor en salarios. Este es el caso de la construcción. En otros, en los que la competencia es más elevada y los márgenes reducidos, las empresas querrían contratar, pero solamente al salario actual.

Otro factor que podría estar limitando la mejora de las retribuciones es el entorno de incertidumbre que se observa. Los datos de empleo y actividad del tercer trimestre posicionan a la economía en una situación de estancamiento. Justo cuando los efectos positivos de la eliminación de las restricciones por la COVID se diluyen y a punto de que comencemos a ver el impacto negativo de la inflación y del incremento en los tipos de interés. Ante la posibilidad de que se observe una recesión en la eurozona y en España, los departamentos de recursos humanos estarían poco dispuestos a mejorar las condiciones de trabajo.

Finalmente, decir que este análisis puede quedar anacrónico durante los próximos meses. Parte de la falta de respuesta de los salarios tiene que ver con la reducción en el porcentaje de trabajadores con cláusulas de salvaguarda que los protegían frente a la inflación. Esto es lo que se ha dado en llamar como la desindexación de la economía. Sin embargo, durante los próximos meses asistiremos a la renegociación de acuerdos y ahí es donde se verán las consecuencias del incremento en precios sobre los salarios.

Hacia delante, la negociación colectiva se verá influida por el entorno de recesión que probablemente se observará en la eurozona. A este respecto, el elevado número de vacantes sin cubrir puede contribuir a que el ajuste del empleo sea moderado. Este es un argumento que varios economistas han puesto sobre la mesa para los EE. UU., y que puede aplicar para España. En particular, es posible que los recursos que se estuvieran asignando en las empresas para expandir la plantilla, sean ahora utilizados para sostener el empleo internamente. Esto permitiría una recesión con moderado efecto sobre el empleo. A lo anterior habría que añadir la posible reducción en la volatilidad de la contratación que supone la disminución de la temporalidad, sobre todo en el sector privado y la posible utilización de los ERTes.

En todo caso, hay que decir que el incremento en las vacantes sin cubrir se produce a tasas de paro considerablemente superiores a las que se observan en otras economías desarrolladas. La implicación es desalentadora: con una tasa de paro promedio superior al 10% y que en algunas provincias todavía está alrededor del 20%, las empresas no son capaces de encontrar personal cualificado. Esto debería motivar a la acción, con urgencia, a toda la sociedad.

Las políticas para salir de esta situación deberían concentrarse en varios ámbitos. El primero tiene que ser el estudio de las razones detrás de esta falta de encaje entre las necesidades del mercado y la oferta laboral. Hay que desarrollar mejores instrumentos que les permitan a los estudiantes escoger con tiempo las carreras que pueden tener mejores oportunidades, además de mecanismos para que puedan corregir a tiempo su decisión. Asimismo, para aquellos que ya han dejado la universidad, es necesario una mayor inversión de recursos en su formación y el compromiso social de las empresas con ellos para que puedan acceder a un puesto de trabajo sin discriminación. Rescatar a los trabajadores en situación de paro estructural, promover una mayor participación de la mujer en el mercado laboral y extender las carreras laborales incentivando retrasar la edad de jubilación son todos factores que deberían ayudar.

Igual de importante tiene que ser la modificación de cómo se accede y cuánto duran los beneficios por desempleo. Esta es una política social clave, en la que es necesario tanto asegurar la protección de las personas que se encuentran paradas, y la de sus familias, como también buscar mecanismos eficientes que aseguren que encuentren empleo pronto y que fomenten el uso adecuado de los recursos públicos.

Finalmente, y dado el cambio que se está observando en la pirámide poblacional, la solución a la falta de capital humano cualificado debe incluir una estrategia de inmigración. Esta debe ser consistente con las necesidades de las empresas y formar parte de un consenso social. Ambos factores son indispensables para que las personas que lleguen tengan asegurado un puesto de trabajo y que su inclusión en la sociedad tenga beneficios para todos.

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA en su sitio web www.bbvarresearch.com.

INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).
Tel: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25
bbvarresearch@bbva.com www.bbvarresearch.com