

# Vacantes y otros seres mitológicos del mercado de trabajo en España

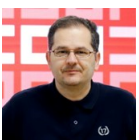
---

El autor argumenta que España no tiene un problema estructural y generalizado de vacantes tal y como reflejan las estadísticas del INE y Eurostat, sino que la tasa de vacantes es la más baja de la Unión Europea en todos los sectores económicos y solo tienen una intensidad relativa importante en la Administración Pública, sanidad y educación. **Luis Zarapuz** considera que esta situación contrasta con la imagen que reiteradamente trasladan determinados sectores desde los medios de comunicación y considera que el objetivo de culpabilizar al trabajador/a de los desajustes del mercado de trabajo (alto paro, vacantes, sobrecualificación,...) cuando los cuellos de botella estarían en las empresas y no en los trabajadores: la sobrecualificación se explica por el infradesarrollo del tejido productivo en España, el tamaño medio empresarial es inferior a la media europea y el sector público tiene un tamaño inferior al de los países más desarrollados.



OCTUBRE 2023

oferta de empleo - vacantes de empleo



**Luis Zarapuz Puertas**

*Miembro del Gabinete Económico de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras*

## SUMARIO

Resumen .....	2
En España no existe un problema de vacantes .....	2
Culpar de los desajustes laborales al trabajador/a para disciplinarle .....	13
Los cuellos de botella están en las empresas no en los trabajadores .....	13

## **Resumen**

En España no hay un problema relevante de vacantes laborales. La tasa de vacantes de España es la más baja de Europa, muy por debajo del promedio de la Unión Europea o la Eurozona. El problema de España, que tiene más de 4 millones de demandantes de empleo y la tasa de paro más alta de Europa es el contrario: la falta de suficientes buenos puestos de trabajo deriva del infradesarrollo del tejido productivo y sus debilidades. Corregir estas debilidades es la mejor forma de solucionar los desajustes en el mercado de trabajo en España.

Abstract:

In Spain there is no relevant problem of job vacancies. Spain's vacancy rate is the lowest in Europe, well below the European Union or Eurozone average. The problem in Spain where more than 4 million people are looking for a job and there is the highest unemployment rate in Europe is the opposite: the lack of enough good jobs derives from the underdevelopment of the productive and business structure and its weaknesses. Correcting these weaknesses is the best way to resolve imbalances in the labor market in Spain.

## **En España no existe un problema de vacantes**

España tiene pocas vacantes laborales, muchas menos que en Europa y además un porcentaje relevante no son realmente puestos laborales sin cubrir, ya que corresponden a ofertas públicas de empleo vinculadas a procesos de estabilización de empleos temporales ya existentes. Esas plazas de las Administraciones Públicas se consideran vacantes desde que se crean hasta que culmina el proceso de selección, un periodo que suele prolongarse bastantes meses, elevando la cifra de puestos vacantes. Es lógico el bajo volumen de vacantes laborales en España, dado que todavía registra la tasa de paro más alta de Europa. A nivel europeo allí donde las tasas de paro son bajas, las vacantes son más elevadas. Por lo que una tasa alta de vacantes no viene asociada a un mal funcionamiento del mercado laboral sino, al contrario, a un mercado laboral más desarrollado y con menores tasa de paro.

En España la tasa de vacantes se sitúa en el 0,9%. Es decir, existe menos de una vacante pendiente de cubrir por cada 100 personas asalariadas. En el conjunto de la Unión Europea la tasa de vacantes es del 2,8% y en la Eurozona del 3,1%. La incidencia de las vacantes en España supone menos de un tercio de la intensidad que tiene en Europa, lo que evidencia su limitado impacto.

Y, sin embargo, en España periódicamente se intenta instalar en la opinión pública la gravedad de un problema de vacantes que no es real, cuyo objetivo es lograr cambios regulatorios y laborales preventivos en beneficio de los intereses empresariales y en contra de los derechos de la clase trabajadora.

España no tiene un problema estructural y generalizado de vacantes. Su nivel es mínimo y podemos considerarlo “friccional”, más allá de alguna ocupación específica. Como es habitual en el funcionamiento del mercado laboral, hay empresas que buscan trabajadores/as y hay trabajadores/as que buscan un empleo, y ambas partes deben ponerse de acuerdo en las condiciones laborales, lo que supone un tiempo de desajuste. Con la elevada cifra de población en paro que persiste en España en la mayoría de las provincias, las vacantes, en general, tardan poco en cubrirse, y aquellas que tardan más no es por falta de trabajadores con el perfil buscado sino por insuficiencia de las condiciones laborales ofrecidas o los altos costes asociados en los que debe incurrir el trabajador/a para aceptarla (por ejemplo, el coste de la vivienda en zonas turísticas) que hace estos trabajos menos atractivos.

La tasa de vacantes en España es mínima e incluso una mayor tasa de vacantes sería representativa, como lo es en toda Europa, de la existencia de una situación de casi pleno empleo y un mayor desarrollo del tejido productivo, donde en lugar de tener millones de personas desempleadas para las pocas vacantes existentes habría mayor abundancia de vacantes y menos personas en paro. Las vacantes reflejan que en un mercado laboral los desequilibrios han cambiado de bando, y la mayor abundancia de vacantes suele reflejar una mejor situación del mercado laboral para la clase trabajadora y mayor margen para lograr mejores condiciones laborales.

En España, los datos del SEPE de julio de 2023 muestran que había 4,3 millones de personas demandantes de empleo (2,7 millones en paro registrado y otros 1,6 millones de personas que demandan un empleo) de las que 0,75 millones cuentan con estudios terciarios/superiores, 2,55 disponen de estudios secundarios como máximo y 1 millón no ha logrado titular más allá de los estudios primarios. Según la EPA del segundo trimestre de 2023, el 11,6% de la población activa estaba en paro en España, muy por encima de los niveles de paro friccional y muy lejos de la situación de pleno empleo que pudiera generar tensiones a las empresas por falta de personal.

Por lo tanto, el problema del mercado laboral en España no es el exceso de vacantes sino todo lo contrario: el infradesarrollo del tejido productivo para incorporar a los millones de personas desempleadas, demandantes de empleo o desanimadas que nos harían converger con los niveles europeos de actividad laboral. Necesitamos un tejido productivo mayor y más pujante, con capacidad de generar los millones de empleos que necesita nuestra economía para hacer efectivo el derecho al trabajo al conjunto de su población.

La existencia de vacantes, contrariamente a la opinión que se pretende instalar desde algunos ámbitos, en Europa es indicador de un mayor desarrollo del tejido productivo y de la actividad laboral, donde los niveles de paro se sitúan en porcentajes bajos, cercanos al pleno empleo. En ese contexto sí podrían aparecer cuellos de botella en la contratación por falta de personas o ineficiencias en la intermediación. En ese caso, al igual que ocurre en Europa, sería un indicador de la bonanza del mercado de trabajo, donde los desajustes recaerían no del lado

de la abundancia relativa de trabajadores que busca un empleo sino del lado de las empresas que buscan trabajadores. Y eso llevaría a una mayor competencia entre las empresas para atraer trabajadores y trabajadoras, una mejora de las condiciones ofertadas, así como de la formación y recualificación de la población trabajadora hacia ocupaciones y sectores más productivos y demandados.

### **« En España la tasa de vacantes solo es relevante en la Administración Pública »**

Según los datos del INE (Encuesta Trimestral de Coste Laboral) las vacantes en España tienen un peso mínimo en la mayoría de los sectores, y solo tienen una incidencia relevante en la Administración Pública, donde equivalen al 3,6% del empleo asalariado, un porcentaje ligado al aumento de la convocatoria de ofertas públicas de empleo, cuyo largo periodo de cobertura desde que se convocan hasta que se cierra el proceso, les hace aparecer en la estadística de vacantes laborales, aunque muchos de esos puestos ya están cubiertos durante todo el proceso con personal laboral temporal o interino.

Descontadas las administraciones públicas, el nivel de vacantes en España presenta cifras - aún más- bajas en el resto de los sectores, y solo otras tres ramas registran una incidencia de vacantes igual o superior al uno por ciento: información y comunicaciones (1,7%), actividades profesionales, científicas y técnicas (1,4%) y actividades administrativas y servicios auxiliares (1,0%). Son tasas reducidas en todo caso y muy por debajo de la que registran esos mismos sectores de actividad a nivel europeo.

Otras ramas cuya supuesta falta de trabajadores suele recibir mucha atención mediática registran en España unas tasas de vacantes ínfimas: hostelería (0,7%), construcción (0,6%), comercio (0,6%), sanidad y servicios sociales (0,6%), transporte y almacenamiento (0,5%), industria manufacturera (0,4%), entre las más relevantes como muestra el gráfico siguiente.

## En España las vacantes solo son relevantes en la Administración Pública (% población asalariada)



Fuente: Gabinete Económico de la CS de CCOO a partir de datos del INE

Como ya se ha analizado, las vacantes solo tienen una intensidad relativa importante en la Administración Pública. En cifras absolutas (número de vacantes) es también la Administración Pública el sector que concentra el mayor volumen de vacantes, lo que refuerza el argumento de que, excluido este sector, la existencia de vacantes en nuestro mercado de trabajo es prácticamente anecdótica. La mitad de las vacantes en España se concentra en Administración Pública, sanidad y educación.

Según el INE, en España había 149.600 vacantes en el primer trimestre de 2023, en la industria, la construcción y los servicios<sup>1</sup>, sectores donde trabajan 16,3 millones de personas asalariadas, lo que supone una tasa de vacantes del 0,9%. La Administración Pública, defensa

y seguridad social concentra la mayor parte de esas vacantes (51.400, el 34,3% del total) ligado al mayor tamaño de las convocatorias públicas de empleo en vigor. A continuación, las siguientes ramas con un mayor volumen de vacantes son comercio y reparación de vehículos (14.500), actividades sanitarias y de servicios sociales (11.400), información y comunicaciones (11.200), actividades profesionales, científicas y técnicas (10.700), actividades administrativas y servicios auxiliares (9.500), industria manufacturera (8.800) y hostelería (8.200), como figura en la tabla siguiente.

*Fuente: Gabinete Económico de la CS de CCOO a partir de datos del INE (ETCL y EPA)*

Las vacantes se concentran en la AAPP y algunas otras ramas de los servicios

Las vacantes se concentran en la AAPP y algunas otras ramas de los servicios			
2023T1	Tasa de vacantes	Vacantes (miles)	Población asalariada (miles)
O AAPP y defensa; Seguridad Social obligatoria	3,6	51,4	1.438,00
J Información y comunicaciones	1,7	11,2	652,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,4	10,7	776,4
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1	9,5	930
B_S Industria, construcción y servicios	0,9	149,6	16.318,90
E Agua, saneamiento, residuos y descontaminación	0,7	1	135
I Hostelería	0,7	8,2	1.258,00
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	0,6	11,4	1.765,80
F Construcción	0,6	6,2	962,6
S Otros servicios	0,6	1,9	308,8
G Comercio; reparación de vehículos	0,6	14,5	2.401,20
R Actividades artísticas, recreativas y de ocio	0,5	1,8	333
H Transporte y almacenamiento	0,5	5	947,7
K Actividades financieras y de seguros	0,5	1,9	418,4
C Industria manufacturera	0,4	8,8	2.303,70
P Educación	0,3	5,1	1.481,00
B Industrias extractivas	s/d	s/d	26,9
D Energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	s/d	s/d	85,6
L Actividades inmobiliarias	s/d	s/d	94,1

Fuente: Gabinete Económico de la CS de CCOO a partir de datos del INE (ETCL y EPA)



Los bajos datos de vacantes en España que muestran las estadísticas públicas contrastan con la imagen que reiteradamente se traslada desde los medios de comunicación por algunos sectores interesados.

En septiembre de 2021 numerosas noticias reflejaban que existía una necesidad de “700.000 puestos de trabajo en la construcción y no encontraban mano de obra cualificada” según fuentes de la patronal del sector. La realidad es que las vacantes en la construcción eran 6.700 en el 4t2021 y habían bajado a 6.200 en el 1t2023 según el INE, lo que supone una tasa de vacantes del 0,6% del empleo asalariado del sector, muy por debajo de la media nacional y de la tasa media de la construcción a nivel europeo.

En septiembre de 2023 se publica la noticia de que “hay 30.000 vacantes en ciberseguridad sin cubrir y que se necesitarán 80.000 profesionales en la materia para 2024” según el Incibe. Esas cifras no cuadran con las que reflejan las estadísticas oficiales, donde las vacantes en estos sectores son mucho menores: 11.200 en el sector de información y comunicaciones en el 1t2023, donde la tasa de vacantes es del 1,7%.

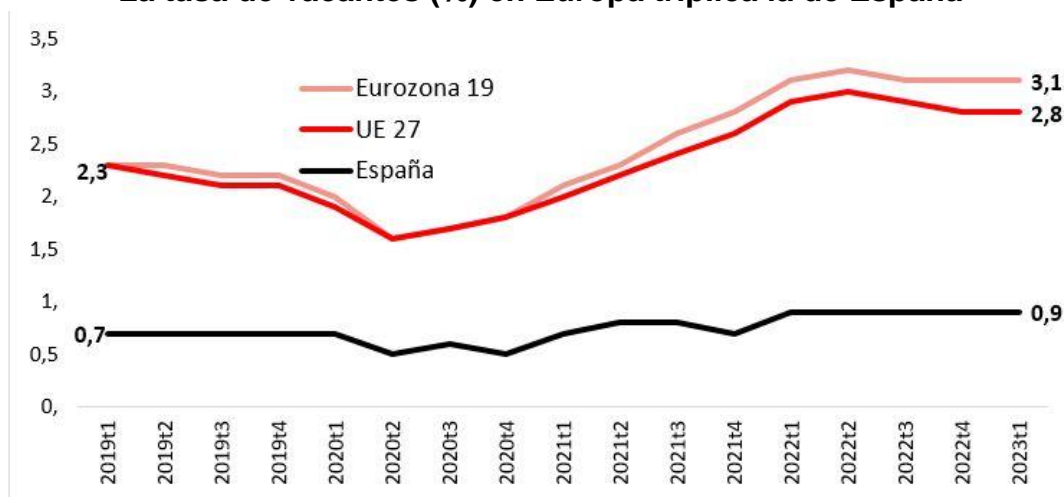
Se ha buscado, y se sigue buscando, construir relato a golpe de titular intencionado pero que no corresponde con la realidad de España.

### **« La tasa de vacantes en España es la más baja de la Unión Europea »**

La tasa de vacantes en la Eurozona (3,1%) y en el conjunto de la Unión Europea (2,8%) triplica con creces la que existe en España (0,9%) en el primer trimestre de 2023. Una gran distancia que sitúa a España como el país con la tasa de vacantes más baja de todos los países de nuestra zona.

Como indica el gráfico adjunto, las tasas de vacantes se sitúan en la actualidad por encima de los niveles previos a la pandemia, sobre todo en el conjunto de la Eurozona y de la UE, y de forma más moderada en España. Este repunte de las tasas de vacantes en Europa está vinculado con el descenso de las tasas de paro en la UE y la Eurozona, que en 2022 se han situado (en 2022 se situaron en torno del 6-7%, por debajo de los niveles prepandemia) explicarían el repunte de la tasa de vacantes en Europa. La persistencia de tasas de paro todavía elevadas en España justificaría las menores tensiones de los empleadores para encontrar trabajadores y el menor repunte de la tasa de vacantes en nuestro país, como se refleja en el gráfico.

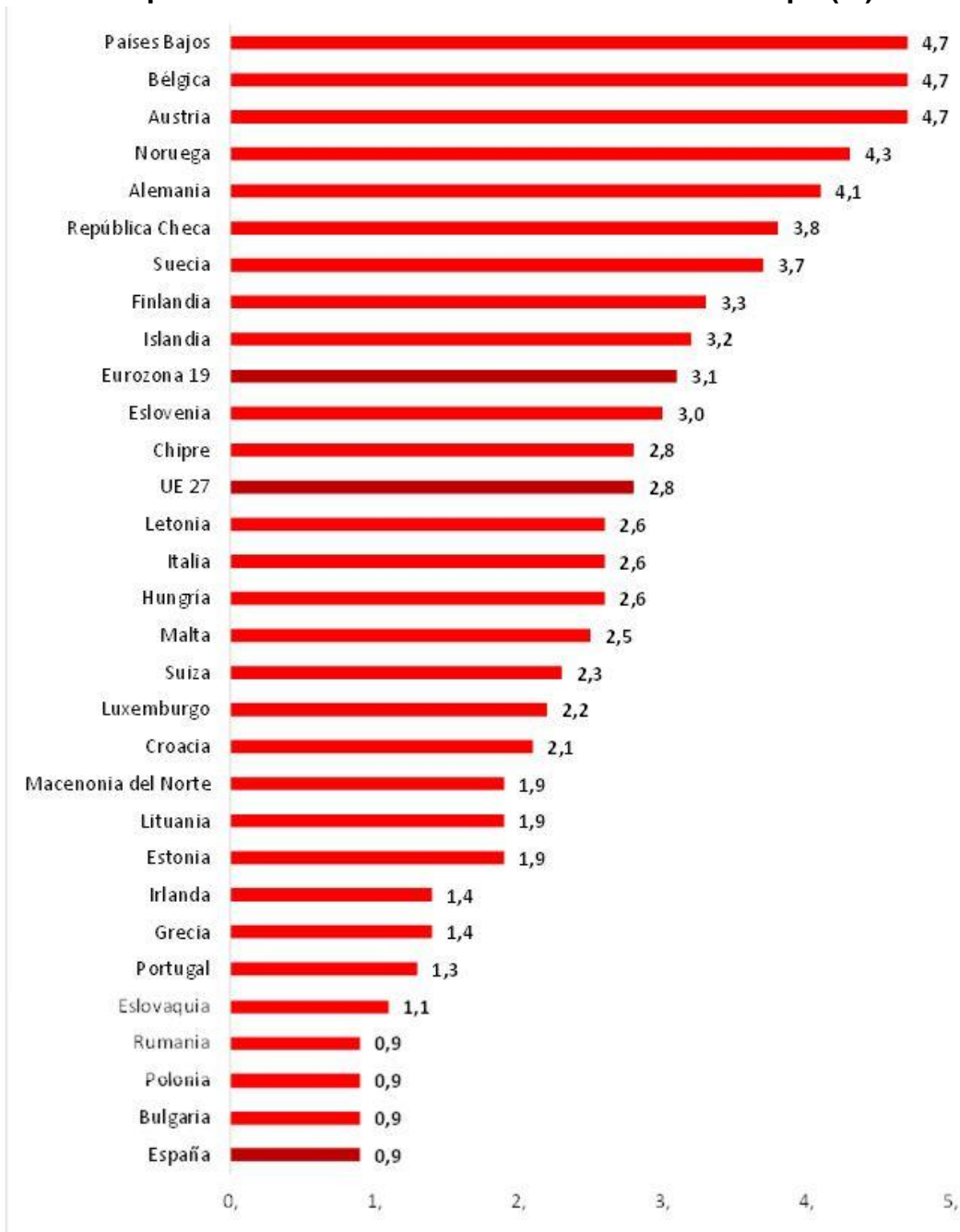
## La tasa de vacantes (%) en Europa triplica la de España



Fuente: Gabinete Económico de la CS de CCOO con datos de Eurostat para la industria, construcción y servicios (datos brutos sin desestacionalizar)

La tasa de vacantes de España (0,9%) es la más baja de Europa, junto con la de Bulgaria, Polonia y Rumanía. Las economías más desarrolladas de Europa, con altos niveles de actividad laboral y niveles de paro muy bajos, presentan tasas de vacantes mucho más elevadas, como es el caso de Países Bajos (4,7%), Bélgica (4,7%), Austria (4,7%), Noruega (4,3%) o Alemania (4,1%). El nivel de vacantes de una economía guarda relación con el nivel de desarrollo económico de ese país y su nivel de actividad laboral y desempleo, como se refleja en el gráfico siguiente.

## España tiene la menor tasa de vacantes de Europa (%)



*Gabinete Económico de la CS de CCOO con datos Eurostat (2023 t1)*

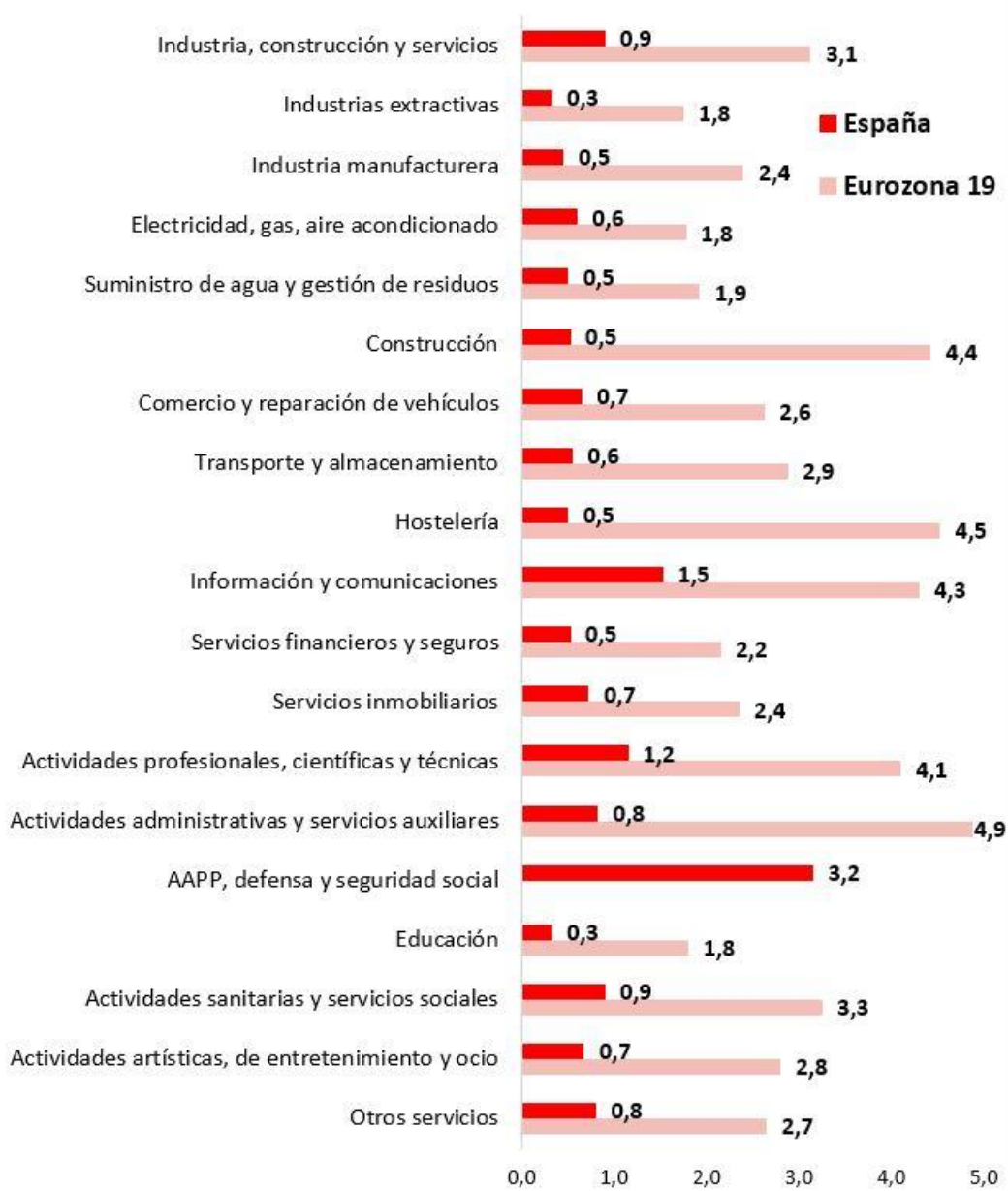
### « Todos los sectores registran una tasa de vacantes menor en España que en Europa »

España no solo tiene una tasa de vacantes inferior a la de la Eurozona y la Unión Europea para el conjunto de su economía. También registra esa menor tasa de vacantes para todos los sectores para los que se dispone de datos comparables, lo que confirma la inexistencia de un problema de vacantes en España, ni en términos agregados ni en términos sectoriales. Las empresas no tienen un problema estructural para cubrir sus vacantes en España. No existe

ningún sector con “tensiones” o “cuellos de botella” importantes y su dificultad para conseguir personas trabajadoras con las que cubrir sus necesidades de contratación es mucho menor que las que enfrentan las empresas a nivel europeo.

Según los datos de Eurostat, en los sectores donde las vacantes son algo más relevantes en España (información y comunicaciones, actividades profesionales, científicas y técnicas) su intensidad apenas equivale a la tercera parte de las existentes en la Eurozona, como se aprecia en el gráfico adjunto. En otros sectores que periódicamente copan titulares sobre la falta de trabajadores, como hostelería, construcción, actividades administrativas y servicios auxiliares o transporte y almacenamiento, la tasa de vacantes en España apenas supone una ínfima parte de la tasa que existe en la Eurozona, como se muestra en el gráfico siguiente.

## La tasa de vacantes en España es menor en todos los sectores económicos (%)



Fuente: Gabinete Económico de la CS de CCOO con datos de Eurostat, media 2022

España solo presenta una tasa de vacantes relevante en administración pública, defensa y seguridad social (3,2%). Esta tasa es similar a la tasa de vacantes promedio en la eurozona (3,1%) aunque, en este caso, no hay disponibles los datos específicos para la administración pública a nivel europeo que permita comparar el sector.

## **Culpar de los desajustes laborales al trabajador/a para disciplinarle**

Si España no tiene un problema de vacantes, ¿por qué la insistencia reiterada en convencernos de que sí lo tiene? Lo que algunos sectores empresariales buscan es desequilibrar aún más la negociación de las condiciones laborales para favorecer sus intereses de parte a costa de los salarios y los derechos laborales.

El “problema” que se pretende instalar en la opinión pública con el tema de las vacantes laborales responde a la misma lógica aplicada para abordar otros desajustes del mercado de trabajo: culpabilizar a la clase trabajadora de los desequilibrios del mercado laboral para disciplinarla y hacerla aceptar peores condiciones laborales, o abrir la cobertura de esas vacantes a soluciones excepcionales que sirven para frenar las mejoras en derechos.

Siguiendo esta lógica se ha culpado de los altos niveles de paro a la población trabajadora, bien por falta de cualificación o -todo lo contrario- por su exceso de formación -por haber estudiado demasiado y haberse cualificado por encima de lo necesario -sobrecualificación- derrochando recursos educativos, o por no querer aceptar los puestos de trabajo en las condiciones ofrecidas. El ejemplo extremo lo sufre la población joven, a la que se etiqueta como “ninis” -ni estudian ni quieren trabajar-, cuando la inmensa mayoría de la población joven está estudiando y/o ya está incorporada al mercado laboral trabajando o buscando empleo.

El objetivo reiterado es claro; culpabilizar al trabajador/a de los desajustes del mercado de trabajo (alto paro, vacantes, sobrecualificación, ...) y plantear por tanto ajustes a costa de las personas trabajadoras sus derechos, en lugar de que los empleadores deban mejorar las condiciones laborales y productivas.

## **Los cuellos de botella están en las empresas no en los trabajadores**

El problema no son las vacantes, sino el infradesarrollo del tejido productivo en nuestro país. En España las vacantes registran su tasa más baja a nivel europeo, al mismo tiempo que la tasa de paro registra su nivel más alto de todo el continente. Hay pocas vacantes porque las empresas no tienen necesidades que cubrir con nuevos trabajadores y/o perfiles profesionales. En España, el 94% de las empresas que no tienen vacantes “no necesitan ningún trabajador” y apenas el 4% alega “un elevado coste de contratación”, menos incluso que antes de la pandemia.

El problema de una economía como España no es de exceso de vacantes, sino todo lo contrario, de falta de puestos por cubrir, que es el escenario que se da en los países más desarrollados de Europa y que es un síntoma que refleja un mayor dinamismo empresarial, mayores niveles de empleo y actividad laboral y menores tasas de paro. Las tasas elevadas de vacantes aparecen en economías más desarrolladas y con altos niveles de empleo y bajo de desempleo, donde sí deben preocuparse de buscar fórmulas para cubrir esos puestos

disponibles, pero no es el caso de España.

La reflexión clave en materia de vacantes es cómo mejoramos la dimensión y capacidad de nuestro tejido productivo y económico para generar más puestos de trabajo e incorporar a los millones de personas que están excluidos del empleo, un problema mucho más grave y urgente que los mínimos cuellos de botella existentes en la cobertura de vacantes en la actualidad en España.

Para lograr corregir los desajustes laborales existentes es necesario ampliar el foco del análisis del mercado laboral, excesivamente centrado en la cantidad y calidad de la fuerza de trabajo, para incluir en el análisis la cantidad y calidad de nuestro tejido productivo y empresarial y sus características (fortalezas y debilidades) más relevantes. Si España progresa en la mejora, dimensión y capacidad productiva de su tejido empresarial y de su sector público, podrá generar y ofrecer más empleos con mejores condiciones laborales.

Es necesaria una reflexión profunda sobre el funcionamiento de la economía española, sobre las fórmulas de competitividad de nuestro tejido productivo, sobre su especialización sectorial, y su ubicación dentro de las cadenas globales de valor. Algunas de las claves pasan por superar algunas de sus debilidades: fomentar el desarrollo y aumento del tamaño medio del tejido empresarial, limitar la capacidad de competencia desleal de las grandes empresas (fiscalidad y otras) respecto a las pequeñas y medianas empresas, estabilizar las plantillas y apostar por su formación, cualificación y desarrollo profesional, mejorar el acceso a la financiación externa de las empresas, incrementar la formación y cualificación de los propietarios y gestores de las empresas, aumentar el esfuerzo de nuestro tejido empresarial en investigación, innovación y digitalización.

La estabilización del mercado de trabajo propiciada por la última reforma laboral está sirviendo para suavizar los picos estacionales de contratación y despido y estabilizar las plantillas. Esto favorecerá que los trabajadores puedan acumular una mayor permanencia y experiencia laboral, y facilitar su acceso a la formación y cualificación interna, lo que reducirá la necesidad de tener que buscar fuera perfiles cualificados que se habrán podido formar y desarrollar en el interno de las empresas. El objetivo es potenciar y mejorar de los procesos formativos internos y durante toda la vida laboral desde que las personas contratadas acceden a la empresa, y según van aumentando su experiencia y formación, puedan desempeñar labores más cualificadas, ascender profesionalmente y acceder a mejores condiciones salariales y laborales.

**« La sobrecualificación se explica por el infradesarrollo del tejido productivo en España  
»**

La población en edad de trabajar en España no está sobrecualificada, su nivel formativo sigue siendo inferior al de la UE, el problema es el infradesarrollo del tejido productivo y empresarial,

cuya reducida dimensión no es capaz de incorporar el talento y la formación de las y los trabajadores

Los datos de Eurostat ponen de manifiesto que, en 2022, las tasas de “sobrecualificación” en la economía española (que afectan al 35,6% de la población asalariada) se sitúan muy por encima del promedio de la UE (21,7%) y de la Eurozona (23,0%). La cuestión relevante es si ese desajuste entre formación y ocupación procede de un exceso de formación por parte de la población (habría estudiado por encima de las necesidades) o si por el contrario es el infradesarrollo del tejido productivo el que explica su incapacidad de generar buenos empleos y las personas con más formación ocupan los empleos disponibles de todo tipo, desplazando a las personas con menor cualificación y formación.

La población activa en España tiene todavía un nivel de formación y estudios inferior al promedio de la Unión Europea, por lo que no es cierto que exista un exceso de cualificación entre la población española en comparación a la UE. De hecho, el porcentaje de población en España con bajos niveles de estudios sigue siendo muy superior al promedio europeo. Tenemos mucha población que no titula más allá de la etapa obligatoria, y como consecuencia, tenemos un menor peso de población con estudios secundarios, déficit que se concentra en el bajo porcentaje de población con estudios secundarios no generalistas (ciclos formativos de grado medio). Los niveles de población con estudios superiores es algo más alto en España, debido al elevado peso que tienen los ciclos formativos de grado medio y no tanto las titulaciones universitarias.

Con datos de Eurostat para el 1t2023, un 35,8% de la población en España de 25 a 64 años tiene un nivel de estudios titulados que no supera la etapa secundaria obligatoria (y una parte relevante ni siquiera titula la etapa obligatoria) frente al 23,0% de la Eurozona o el 20,4% de la UE. Es decir, el porcentaje de población que cuenta con estudios secundarios postobligatorios o estudios terciarios es menor en España al promedio de la UE o de la Eurozona. Se considera que titular en la segunda etapa de educación secundaria (postobligatoria) es el nivel mínimo necesario para abordar con éxito el acceso al mercado de trabajo en la actualidad y además es el requisito para acceder a los estudios superiores.

En los últimos años se ha cerrado gran parte de la brecha en tasas de escolarización y permanencia en los estudios que nos separaba de Europa entre las cohortes de población joven, pero el nivel de estudios de la población en edad laboral (25-64 años) sigue claramente por debajo.

- España ya ha logrado tasas de escolarización en su población de 15 a 19 años en la segunda etapa de educación secundaria (87%) similares a los de la UE22 (88%).
- En España el porcentaje que se gradúa en secundaria superior se concentra en mayor medida en formación general (64,7%) que en la UE22 (56,3%) y en menor medida en formación profesional (35,3% versus 43,7%).
- España converge con la UE en escolarización 17 años por el alto porcentaje de jóvenes en



estudios secundarios segunda etapa general (que facilita el acceso posterior a estudios superiores) y una muy baja presencia en la segunda etapa de secundaria profesional.

- España tiene una tasa de bruta de escolarización en educación terciaria del 90%

El tamaño medio empresarial en España es inferior a la media europea

La estructura empresarial en España por tamaño de empresa es similar al promedio de la UE, pero con un tamaño medio algo inferior en términos de número medio de trabajadores por empresa (4,9 en España, frente a una media en la UE de 5,1 o de 12,1 en Alemania). La dimensión y el tamaño del tejido empresarial español es muy inferior al de países como Alemania, y a pesar de contar con un número similar de empresas, en Alemania trabaja asalariadamente más del doble de personas que en España.

España tiene un número de empresas (3,12 millones) ligeramente superior al de Alemania (3,10 millones), a pesar del menor tamaño de su economía. España tiene más microempresas que Alemania (313.000 empresas más de 0 a 9 empleados), pero tiene menos pequeñas, medianas, grandes y muy grandes empresas: 162.000 empresas menos de 10 a 19 empleados, 80.000 empresas menos de 20 a 49 empleados, 41.000 empresas menos de 50 a 249 empleados y 10.000 empresas menos de 250 empleados o más.

En España, el 35% del empleo se concentra en las empresas de 0 a 9 empleados, por encima del promedio de la UE27 (30%) y sobre todo de países como Francia (28%) o Alemania (19%). Por el contrario, en España “solo” el 32% del empleo se concentra en empresas de 250 y más empleados, frente al 36% en el promedio de la UE27, el 45% en Alemania o el 46% en Francia.

En los últimos años en España ha aumentado la cifra de empresas medianas y grandes, más allá de las omnipresentes microempresas y pequeñas empresas en España, pero este cambio en la composición se está produciendo muy lentamente

El sector público tiene un tamaño en España inferior al de los países más desarrollados

El infradesarrollo del tejido productivo en España también tiene su equivalencia en el menor desarrollo del sector público en España. La menor dimensión del sector público en España se sustancia en un menor desarrollo de los servicios públicos y, por tanto, una menor presencia de empleo público, lo que se traduce en menos oportunidades de empleo, menos vacantes y mayores niveles de desempleo para la población

Según los datos de la OCDE de 2021, el empleo público en España supone solo el 16,6% del empleo total, uno de los porcentajes más bajos de Europa, dos puntos por debajo del promedio de la OCDE (18,6%) y prácticamente la mitad del alcance del empleo público en los países más desarrollados: Noruega (30,9%), Suecia (29,3%), Dinamarca (28,0%), ...

Como se ha defendido en este artículo, en España no hay un problema estructural de vacantes sino de infradesarrollo del aparato productivo. Pero en todo caso es importante

identificar correctamente la causa que explique aquellos casos de vacantes que tardan más tiempo en ser cubiertas, para que las posibles soluciones ayuden a resolver los desajustes y agraven los problemas laborales realmente existentes (baja actividad, alto paro, bajos salarios). Si las vacantes son pocas y la población en paro o inactiva es elevada, y además cuenta con la formación y cualificación requerida, es evidente que el problema no es la falta de trabajadores cualificados, y sí la insuficiencia de las condiciones laborales y salariales ofrecidas o complementariamente, la ineficiencia de los sistemas de intermediación laboral.

Es evidente que siempre puede y debe mejorarse la formación y cualificación de la población trabajadora, así como mejorar los sistemas públicos de intermediación laboral para favorecer la rápida cobertura de las vacantes, pero esos no parecen los factores determinantes para caracterizar los desajustes actuales en la situación laboral de España.

## NOTAS DEL ARTÍCULO

<sup>1</sup> .No incluye la agricultura, ganadería y pesca, ni los hogares empleadores de personal doméstico.