

ECONOMÍA / POLÍTICA

El Banco de España alerta de que la falta de profesionales dispara los salarios al 6%

ANÁLISIS DEL GOBERNADOR/ El supervisor advierte de que estos aumentos retributivos pueden empezar a tener efectos negativos sobre el empleo. “Especialmente si se mantuvieran los crecimientos reducidos de la productividad”.

M.Valverde. Madrid

El Banco de España está detectando que las empresas se ven obligadas a ofrecer elevados salarios, más allá del alcance de la negociación colectiva, a los trabajadores que necesitan de forma perentoria, y que muchas veces no encuentran, para poder seguir produciendo. Dicho de otra manera, la institución sostiene que “en los últimos meses los salarios de las nuevas vacantes de empleo estarían creciendo a una tasa interanual cercana al 6%”. Hasta septiembre –último dato publicado por Trabajo de la negociación colectiva– el incremento salarial medio pactado en convenio es del 3,4%.

En una reciente intervención del gobernador, Pablo Hernández de Cos, en el *Foro Canarias, eje de inversión*, en la Facultad de Económicas de Las Palmas de Gran Canaria, pronunció conferencia titulada *Hechos estilizados de la evolución del mercado de trabajo español en la pospandemia y retos del futuro*, en la que, por primera vez, hizo un análisis sobre el esfuerzo salarial que deben hacer las empresas para resolver los problemas que tienen para cubrir determinados puestos de trabajo, que requieren una elevada o una determinada formación.

En la conferencia, Hernández de Cos explica que “los

Crece el rechazo de los desempleados a trabajar por un salario similar a la prestación

aumentos del salario medio [para cubrir estos puestos de trabajo] están siendo superiores al incremento pactado en la negociación colectiva”. Y este hecho “refleja diferentes efectos composición derivados, por ejemplo, de los mayores salarios de quienes ingresan por primera vez en el mercado laboral o de quienes cambian de empleo, en un contexto de tensionamiento del mercado laboral”.

Nuevos empleos

Vale la pena llamar la atención sobre el hecho de que las retribuciones crecen con las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo. Esto significa que muchos trabajadores proceden de carreras universitarias o de cursos de formación profesional que tienen la cualificación que buscan las empresas o que puede servirles para comenzar a trabajar con estas personas.

Habitualmente, hasta ahora, quienes entran en el mercado de trabajo empiezan con bajos salarios. Sobre todo en determinados sectores, como la hostelería, la construcción, la agroalimentación

LA PRODUCTIVIDAD Y EL EMPLEO

En porcentaje.

> PIB y empleo

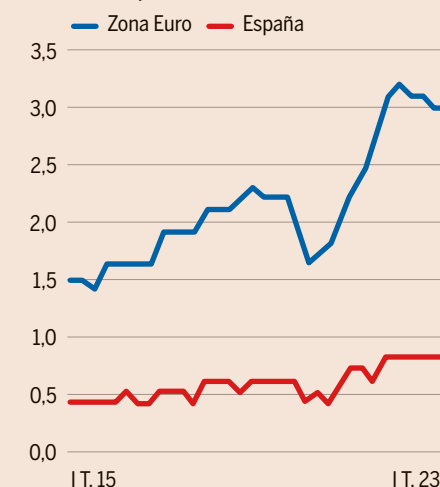
Base 100 de 2019.



Expansión

> Tasa de vacantes

En % sobre la oferta de empleo de las empresas.



Fuente: Banco de España

o servicios de ayuda a las empresas. Pero la falta de trabajadores está cambiando las cosas. Así, el gobernador dice lo siguiente, en un pie de página de su discurso, “la información correspondiente a los salarios de las nuevas vacantes de empleo apunta a que, según la base de datos *Indeed*, en los últimos meses las remuneraciones estarían creciendo a una tasa interanual cercana al 6%”.

La base de datos *Indeed* es una plataforma internacional que mide la evolución de los

salarios a través de las ofertas de empleo. Actualmente, publica los datos del mercado laboral de Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y seis países del euro: España, Alemania, Francia, Italia, Irlanda y Países Bajos, “que representan el 80% del empleo en la zona”. De hecho, están representadas las cuatro economías más grandes del euro y de la UE. En todo caso, Hernández de Cos apunta que “estos aumentos [salariales] podrían empezar a tener consecuencias negativas sobre la

demanda de trabajo. Especialmente si se mantuvieran crecimientos reducidos de la productividad, como los observados en los últimos años”.

Un mercado tensionado

El gobernador explica varias causas del “tensionamiento del mercado de trabajo” que está empezando a producir incrementos salariales por encima de la negociación colectiva. En primer lugar, que “los trabajadores muestran una exigencia mayor con las

condiciones laborales requeridas para aceptar una oferta de empleo”. “Esto refleja, entre otros factores, un aumento del denominado salario de reserva de dichos trabajadores”. Es decir, el nivel de retribución por encima del cual a una persona le viene bien aceptar un trabajo. O, en sentido contrario, cuando el salario ofrecido es tan bajo que no le merece la pena trabajar cuando tiene una prestación.

Por este motivo, el Gobierno puso en marcha en la última legislatura la compatibilidad entre el Ingreso Mínimo Vital y un salario bajo o muy moderado. Para que los beneficiarios de la prestación comprueben que pueden vivir un poco mejor aceptando un trabajo, aunque sea precario. Este es un hecho que se refleja mucho en aquellos sectores y ocupaciones de cualificación baja y con salarios cercanos al Salario Mínimo Interprofesional. Es decir, 1.080 euros mensuales.

Otra razón del tensionamiento del mercado de trabajo es que está aumentando “el desajuste” entre la formación que piden las empresas y las cualificaciones de los trabajadores. Y está aumentando de tal manera que, cada vez más, los empresarios “se muestran más reacios a despedir [a los trabajadores formados] y recurren a lo que se denomina *atesorar trabajo*”. Máxime “tras la experiencia de la pandemia [del coronavirus, que estalló en 2020] y las mayores dificultades e incertidumbres a la hora de contratar a nuevos trabajadores”.

El desajuste ocupacional y el denominado atesoramiento del trabajo “pueden ser más significativos en sectores y ocupaciones de cualificación alta o en sectores con procesos de selección más complejos y con una oferta de trabajo menor”.

De hecho, por esta razón, la última encuesta del banco sobre la actividad empresarial “muestra un incremento del porcentaje de compañías que mantienen o aumentan sus plantillas a pesar de haber observado un descenso en su nivel de producción o de ventas”.

Puestos difíciles de cubrir, una tara estructural

Entre un 70% y un 80% de las empresas españolas se quejan desde hace una década de que no encuentran el talento necesario para cubrir puestos esenciales. Y muchos de los perfiles para los que no hay candidatos adecuados se corresponden con profesiones muy demandadas y cotizadas. Ya no sorprende a casi nadie que, a pesar de que los perfiles tecnológicos se encuentran entre los más demandados por las empresas y son los más atractivos para las jóvenes

generaciones, son precisamente los que registran una brecha de talento más amplia. Los **especialistas en inteligencia artificial y ‘machine learning’**, **expertos en ciberseguridad**, **científicos y analistas de datos**, **desarrolladores de ‘software’**, y **especialistas en tecnología y transformación digital** presentan una brecha mayor. Pero la lista crece y se renueva cada año en España, al ritmo del desajuste de talento. El último ‘Estudio

ManpowerGroup de Proyección de Empleo’ reflejaba las dificultades para encontrar profesionales en el sector de **Tecnologías de la Información y datos**, en **operaciones y logística**, **atención al cliente**, **ventas y marketing**. El abanico se abre con **mecánicos y ajustadores de maquinaria**, **trabajadores especializados en electricidad**, **soldadores**, **chapistas y montadores de estructuras**. A todos estos hay que unir los **comerciales expertos y representantes de ventas**, o

los **técnicos, ingenieros y conductores** (sobre todo los de camiones y maquinaria pesada o para la construcción). La lista se actualiza además con **gestores y ejecutivos**; **personal financiero y contable** (sobre todo **analistas financieros**); **secretarías, asistentes y personal de apoyo de oficina**; **personal de tecnologías de la información (desarrolladores y programadores, administradores de bases de datos y gestores de tecnología de la**

información); y **operadores de producción**. Sin olvidar el **déficit de enfermeras, profesores y personal legal**. Si se tiene en cuenta el tiempo que pasa desde que se publica la oferta para un puesto de trabajo hasta que el empleador informa que está ocupado, LinkedIn Economic Graph hace una clasificación particular de los perfiles más difíciles de cubrir: consultoría muestra la espera más larga, seguida de finanzas, ingeniería, cuidados sanitarios, gestión, educación, legal, recursos humanos y marketing.