

Más calidad para un mercado laboral en plena transformación

Con una tasa de paro del 14%, la creación de empleo sigue siendo el principal desafío del mercado laboral español.



En los últimos doce meses se han creado en España 460.800 empleos. El sector público y las pymes han sido los principales motores de un mercado laboral que afronta el reto de seguir creciendo, crear empleo de calidad y contar con profesionales preparados para las nuevas demandas del mercado.

ELVIRA ARROYO

✉ elviraarroyocorrales@gmail.com



ESPAÑA tiene 19.804.900 personas ocupadas, un 2,38% más que el año anterior, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2019. El sector servicios ha sido el que más ha crecido en el último año, con 371.200 ocupados más, seguido de la construcción e industria.

Estas cifras confirman la tendencia de los últimos seis años, en los que nuestro país ha creado empleo de forma continuada, logrando rebajar la tasa de paro en casi 13 puntos desde 2013 —cuando llegó a rozar el 27%— hasta situarse en el 14,02%. Aun así, estamos en un porcentaje todavía muy alto, por lo que es prioritario “intensificar el ritmo de creación de empleo para reducir más eficazmente la elevada tasa de paro, que sigue siendo el principal problema de nuestra economía”, recuerda Gerardo Cueva, presidente de Cepyme.

A la vez, España necesita empleo de calidad, algo que según la OCDE resultaría de la combinación de tres factores: salario, seguridad del mercado laboral y entorno de trabajo. Tras analizar la situación española, este organismo concluye que la calidad de nuestros ingresos es similar al promedio de la OCDE, pero el alto nivel de paros convierte en el segundo país con mayor inseguridad en el mercado laboral. Además, España es el cuarto país de la OCDE con más tensión laboral (porcentaje de trabajadores que ocupan puestos caracterizados por un elevado nivel de exigencia y pocos recursos para satisfacerla).

Cuando se habla de calidad, el presidente de Cepyme considera que no es acertada la asociación directa y excesivamente reiterada del empleo temporal con precariedad y baja calidad. “Los empresarios siempre apostamos por el empleo y por un empleo de calidad, con indepen-

dencia de la modalidad de contrato que se ajuste a cada tipo de actividad. En todo caso, es preciso desarrollar medidas de apoyo a la actividad de las pymes y de los autónomos, que son los principales generadores de empleo en nuestro país”.

La aportación de las pymes. Solo en 2018, las pequeñas y medianas empresas crearon 349.078 empleos y se prevé que en el periodo 2019-2020 generen más de 543.000 nuevas afiliaciones, lo que equivale al 70% del empleo que se creará en estos dos años (Boletín Trimestral de Empleo en las Pymes, Cepyme-Randstad Research, primer trimestre de 2019).

El sector servicios será el mayor impulsor del mercado laboral en términos absolutos, mientras que el sector de la construcción será el que más aumente en valores porcentuales.

También se esperan contribuciones notables de las ramas de actividad vinculadas al cambio tecnológico, que cada vez tiene más peso en las ofertas de trabajo, pues casi todas las empresas se están adaptando a esta realidad. Según el último *Observatorio de Empleo Digital en España* de ISDI, las compañías tradicionales ofertan el 60% del empleo digital, mientras que las *pure players* (empresas que solo operan en internet) proporcionan el 40%.

Por otro lado, el informe *La reinversión digital: una oportunidad para España*, de Cotec, calcula que la digitalización tendrá un impacto en la productividad que podría ser de entre 150.000 y 225.000 millones de euros hasta 2025, lo que supondría un incremento de entre 1,3 y 1,8% anual del PIB.

Alternativa creciente. Otro importante dinamizador del empleo es el sector público, al que se han incorporado 76.700 personas en los últimos doce meses. En la actualidad, España tiene 3.194.500 trabajadores en la Administración Pública, lo que equivale al 16,1% de la ocupación total, y se prevé que siga ganando peso en el mercado laboral.

Gloria Oliveros, directora de Empleo Público de ADAMS Formación, recuerda que “las ofertas de este año, con casi 34.000 plazas en el caso del Estado, a las que hay que sumar las de Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, contribuyen al afianzamiento del empleo público”.

La convocatoria de nuevas plazas responde, por un lado, a la necesidad de reponer los empleados públicos perdidos en los últimos años, sobre todo en la Administración Estatal. Por otro lado, es preciso afrontar el envejecimiento de las plantillas, que en la Administración General del Estado tienen una edad media de 52 años, por lo que habrá un número relevante de jubilaciones en la próxima década.

Para muchas personas, ser empleado público es una alternativa de trabajo muy interesante “porque supone prestar un servicio a los ciudadanos y asumir unas res-



Otros enfoques, mismo tema



Transformación empresarial: Nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales. Marzo de 2019. Este estudio de la OIT y la OIE concluye que la innovación y la flexibilidad son fundamentales para afrontar los grandes cambios que afectan a las empresas en todo el mundo.

► <https://cutt.ly/5GTmT8> 



Déficit de Talento y Desajuste de Competencias. Randstad Research. Enero de 2018. Informe pionero realizado a partir de un cuestionario a más de 4.000 personas entre empresas y trabajadores de todo el territorio español.

► <https://cutt.ly/7GTowe>



La reinversión digital. Una oportunidad para España. Julio de 2017. COTEC. Informe realizado bajo la metodología del índice McKinsey que aboga por la transformación digital como una oportunidad para España.

► <https://cutt.ly/MLy1qY>



La calidad del empleo en España. Artículo de José Villaverde Castro, catedrático de Fundamentos del Análisis Económico. Universidad de Cantabria, publicado en el blog *La riqueza de las regiones* de la Asociación Española de Ciencia Regional (AECR).

► <https://cutt.ly/ULTbb4>



Perspectivas de empleo 2019. OCDE (resumen en español). La última edición de este informe anual señala que la digitalización, la globalización y el envejecimiento traen nuevas oportunidades, pero también riesgos de aumentar las desigualdades entre los trabajadores.

► <https://cutt.ly/cLtISE>

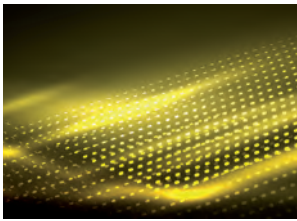


La calidad de los ingresos en España es similar al promedio de la OCDE, pero el alto nivel de paro nos convierte en el segundo país con mayor inseguridad laboral

Distribución de los empleados públicos en España

Administración Pública Estatal:	19,70%
Administración de las Comunidades Autónomas:	51,94%
Administración Local:	22,32%
Universidades:	6,05%

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Ministerio de Política Territorial y Función Pública.



La digitalización podría aportar entre 150.000 y 225.000 millones de euros hasta 2025, lo que supondría un incremento de entre 1,3 y 1,8% anual del PIB

Especialidades de empleo digital con más oferta

Marketing:	29%
Estrategia:	22%
Ecommerce:	9%
Big Data:	7%
Social Media:	7%
Comunicación:	5%
Publicidad:	5%
Consultoría:	4%
Tecnología:	4%
Ventas:	4%

Fuente: Observatorio de Empleo Digital en España de ISDI 2017.

responsabilidades compensadas con unas condiciones laborales de estabilidad e igualdad”, señala Gloria Oliveros.

En cualquier caso, la entrada o la permanencia en el mercado laboral va a depender cada vez más de tener una formación acorde a las nuevas necesidades. Un estudio de la OIT/OIE (Organización Internacional del Trabajo-Organización Internacional de Empleadores) publicado en marzo de 2019 subraya que el 78% de los ejecutivos de las empresas piensan que los planes de estudio académicos no atienden a las necesidades de los futuros empleadores.

Por otra parte, una investigación de *Randstad Research* concluye que hay puestos vacantes en el 65,6 % de las empresas españolas, pero dos tercios de estos son difíciles de cubrir. La escasez de talento se produce tanto entre los empleados altamente cualificados como entre los perfiles de formación profesional.

Una parte significativa de estas carencias está relacionada con el cambio tecnológico -el Ministerio de Trabajo destaca que hay más de 80.000 puestos de trabajo digitales sin ocupar por la falta de trabajadores cualificados, pero también con las nuevas profesiones que van surgiendo en torno a la economía verde (adopción de prácticas sostenibles en el sector de la energía, cambios en la combinación de fuentes de energía, vehículos eléctricos, mejora de la eficiencia energética de los edificios...). La OIT calcula que las acciones destinadas a limitar el calentamiento global darán lugar a más de 24 millones de nuevos empleos de aquí a 2030.

Todo esto requiere diseñar políticas educativas que se anticipen a las necesidades del mercado laboral y que

La OIT calcula que las acciones para limitar el calentamiento global darán lugar a más de 24 millones de nuevos empleos en el mundo de aquí a 2030



Es necesario que las empresas inviertan en la formación de sus empleados.

las empresas inviertan en la preparación de sus trabajadores. También el sector público ha incrementado sus esfuerzos en este ámbito: “Cada vez con mayor frecuencia, la Administración nos pide más contenidos relacionados con transformación digital, competencias digitales o temáticas de ese tipo en las acciones formativas para quienes ya son empleados públicos”, afirma Eva Pérez, directora de Editorial de Adams Formación.

El objetivo es adaptarse a los cambios y crear empleo que ayude al desarrollo económico. Para ello, Cepyme reclama reformas en áreas como la energía, la Administración y las relaciones laborales. “Es importante flexibilizar los sistemas de contratación y simplificar los actuales modelos de contratos; facilitar la contratación indefinida, pero también la temporal y la contratación a tiempo parcial, que en el modelo económico español tienen una utilidad incuestionable”, insiste Gerardo Cuerva. ●



CARLOS SÁNCHEZ,
director adjunto de *El Confidencial*

📍 @mientrastanto

Un mercado laboral ciclotímico

Es paradójico que el segundo país con mayor tasa de desempleo de la UE (solo por delante de Grecia) sea, precisamente, el que más reformas laborales ha hecho desde que el primer ejecutivo socialista, en 1984, introdujera la contratación temporal.

Desde entonces, al menos en media docena de ocasiones, los sucesivos gobiernos –de derechas e izquierdas– han aprobado reformas más o menos intensas, pero todas han demostrado una cierta inutilidad (ahí están las series históricas de desempleo). Probablemente, porque se ha entendido erróneamente que cambiando de leyes se modificaba la realidad económica de un país, cuando la legislación laboral es solo un aspecto más (sin duda muy relevante) de los múltiples factores que influyen en el mercado de trabajo: el modelo productivo, los costes de la energía o de otros insumos, la productividad, la internacionalización de la economía, el tamaño de las empresas, la unidad de mercado o el sistema fiscal.

En España, sin embargo, erre que erre, el debate siempre ha girado en torno a los costes de la indemnización por despido, y, en menor medida, a otros factores, lo que explica, en parte, que al menos en tres ocasiones, tras sendas recesiones, se haya roto la barrera del 20% de paro, algo que no ha sucedido en ningún otro país de Europa. España, incluso, ha ‘normalizado’ una tasa de desempleo anormalmente alta que en cualquier otro país sería una emergencia nacional.

Esa es, en realidad, la singularidad española en el mercado de trabajo, caracterizado por una enorme ciclotimia. España crea mucho empleo en momentos de expansión y destruye de forma espasmódica, a la manera de una gran convulsión, cuando el ciclo es recesivo o, simplemente, se da la vuelta.

Existe coincidencia en que una de las causas de tanta ciclotimia laboral tiene que ver con la dualidad del mercado de trabajo entre fijos y temporales, que supone un incentivo perverso a despedir en los momentos de debilidad de la economía. Esto es lo que ocurrió tras la Gran Recesión, cuando las empresas ajustaron sus plantillas despidiendo masivamente a los empleados con contratos más precarios y de menor cualificación, pero como quiera que eso acabó depreciando la demanda nacional, al final también cayeron los indefinidos. La crisis se llevó por delante 3,8 millones de empleos y aún faltan por recuperar 949.000 puestos de trabajo.

El hecho de que el ajuste se haga por la contratación más precaria no es irrelevante. Está

demostrado que la temporalidad (el 41,3% incluyendo temporales y a tiempo parcial) reduce de forma significativa los incentivos por parte del trabajador y del empresario a la hora de invertir en formación, que es esencial en la transición hacia un mercado laboral basado en el conocimiento.

Es decir, basada en la productividad, es la clave de bóveda de cualquier sistema económico que mire al futuro. En España, sin embargo, y aquí está el problema, la productividad solo ha crecido de manera relevante cuando se ha destruido empleo (menos trabajadores producen lo mismo), pero cuando se empieza a recuperar el empleo sucede justo lo contrario.

Es por eso por lo que el debate sobre la calidad del empleo (menos contratación temporal y más indefinida), en realidad, debería ser sobre el patrón de crecimiento. O, como se prefiera, sobre el modelo productivo, que es lo que determina en última instancia la calidad del empleo. Y si un país se terciariza –como sucede en España– especializándose en actividades de bajo valor añadido –hostelería, construcción, inmobiliarias– parece evidente que pierde el tren de la digitalización.

El cambio tecnológico es irrelevante, desgraciadamente, cuando el país se especializa en tareas que requieren escasa cualificación. O cuando el escaso tamaño de la empresa (el 81% de las que tienen empleados ocupa a menos de cinco asalariados) hace inviable la innovación y más complicada su adaptación a las nuevas tecnologías.

La consecuencia, como no puede ser de otra manera, es una preocupante polarización del empleo. Por un lado, trabajadores muy cualificados, y, por otro, una enorme bolsa de trabajo muy sensible al ciclo económico, que entra y sale del desempleo con relativa facilidad, lo que produce, además, y como efecto secundario, una caída de los salarios, lo que en última instancia influye en la demanda nacional.

El trabajador en paro –lo que antes se llamaba ejército de reserva– tiende a aceptar cualquier empleo, aunque su cualificación sea mucho mayor. Algunos estudios han estimado que uno de cada cinco trabajadores tiene un nivel educativo superior al necesario para desempeñar su empleo. Es decir, que, paradójicamente, España tiene un problema de infracualificación para afrontar la revolución digital, pero, al mismo tiempo, hay demasiada sobrecualificación.

La ocupación en actividades de alto valor añadido –en estos momentos relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones– no es nunca asunto baladí. Pero es mucho más importante en un contexto de envejecimiento de la población, que hace que la fuerza laboral entre los mayores de 18 años y los menores de 40 tienda a reducirse. Esto quiere decir, que habrá menos ocupados para financiar el sistema de pensiones, y si esos ocupados no aumentan su productividad la ecuación no sale. El Estado de bienestar se contrae y eso puede provocar tensiones sociales que necesariamente se trasladarán a la política.

«Es paradójico que el segundo país con mayor tasa de desempleo de la UE (solo por delante de Grecia) sea, precisamente, el que más reformas laborales ha hecho»

“Sierra Leona:
capital
Londres”

