

turismo y el consumo

hecho de que las capacidades de los parados cada vez se encuentran más distantes de las necesidades de las empresas. todo apunta a que la debilidad del empleo se mantendrá hasta final de año, extendiéndose al comercio y la distribución.

crecimiento del Euribor, que eleva el coste de las hipotecas, han hecho mella en el poder adquisitivo de las familias españolas, ya no tienen más margen para recurrir al crédito. Por todo ello, la creación de empleo se podría frenar al 2,3% hacia final de año según las previsiones que presentará hoy Asemplo, la patronal de las agencias de trabajo. Con las cifras adelantadas a EXPANSIÓN, en noviembre apenas se generarían 420.000 puestos de trabajo respecto al mismo mes del año anterior, una

desaceleración notable respecto a los 615.000 nuevos empleos que llegaron a registrarse a principios de año. Y el próximo ejercicio esta cifra caería todavía más, hasta el entorno de los 360.000 puestos de trabajo.

Además, las agencias de colocación están notando un

La duración de las nuevas ofertas de empleo se reduce, por la desconfianza de los empresarios

cambio de patrón en las nuevas ofertas de empleo: si bien su número se mantiene, la duración de los contratos se reduce. Esto, que en la práctica se traduce en una menor creación de empleo, se debe a la menor confianza de los empresarios, que no se atreven a hacer contratos de larga duración en un momento en el que su facturación y los pedidos están retrocediendo. La gran esperanza del empleo en el comercio es la recta final del año, que cada vez tiene más tirón desde el *Black Friday*. El

ejercicio pasado se generaron 387.000 contratos en el sector comercial, más del doble que hace diez años. Tras un ejercicio en el que las ventas se han ralentizado notablemente, los empresarios intentarán poner toda la carne en el asador para mejorar sus ingresos entre noviembre y enero. Ahora

Los expertos reclaman dar un impulso a la formación y hacerla más individualizada

bien, ésta puede ser una bala de plata que, si no resulta, podría confirmar definitivamente la desaceleración del mercado laboral.

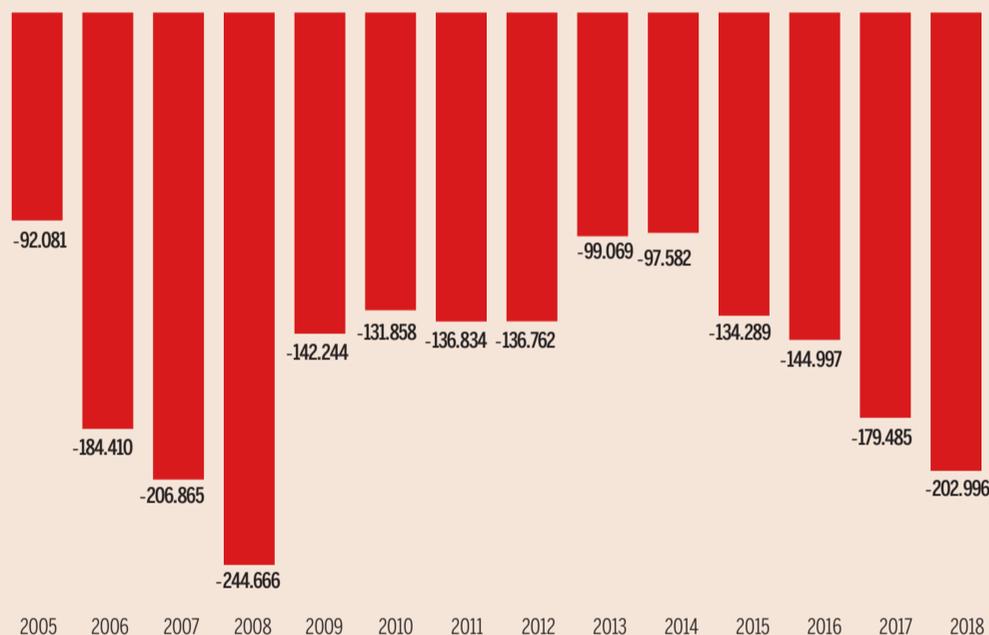
Largo plazo

Sin embargo, la menor oferta de empleo no es el único problema del mercado laboral, que se enfrenta a otro reto de mayor calado y que puede ser más complicado de resolver: la cada vez mayor distancia entre las capacidades de los desempleados y las necesidades de las empresas. “Era previsible

que esta reducción del paro se iba a frenar cuando tocase a los desempleados de larga duración”, explica Marcel Jansen, profesor de la Universidad Autónoma de Madrid e investigador de Fedea. Si bien en la salida de la recesión, con seis millones de parados y buena parte de ellos muy cualificados era fácil que éstos se incorporaran al mercado laboral, “ahora la mitad de los desempleados tiene más de 45 años y sus tasas de reincorporación al empleo son muy bajas”, explica Jansen. Por ello, reclama hacer un esfuerzo para dar formación individualizada a los parados.

Se trata de una carrera contra el horizonte del paro estructural: el momento en el que el paro dejará de reducirse por la fuerte divergencia entre la oferta y la demanda de empleo. El gran problema es que mientras que en otros países de Europa esta línea se sitúa en el 5%, en España se podría quedar por encima del 10%, según los expertos. Durante los últimos años, la reforma laboral y la contención de costes laborales han permitido ir reduciendo esta cifra, pero es necesario ir más allá. Al mencionado esfuerzo por mejorar la formación se une también la necesidad de aliviar el coste de la contratación. Sin embargo, el aumento de la carga impositiva anunciado por el Gobierno puede jugar un papel en contra de la creación de empleo.

> Pérdida de empleo en agosto respecto a julio



> Creación/Pérdida de empleo en agosto



larga duración y que, para mayor preocupación, han visto deteriorarse sus habilidades y competencias profesionales a medida que se distancian de su última experiencia laboral y también están perdiendo, con mayor rapidez, el derecho a percibir prestaciones, es una “mochila” que no es el mejor equipaje para encarar cualesquiera cambios.

Entonces, ¿debemos preocuparnos? ¿Hay espacio para ser moderadamente optimistas?

Absolutamente. Ambas cosas. Debemos preocuparnos porque no se han hecho los deberes y la capacitación de los trabajadores actuales y futuros no se ha acometido. Por no hacerse, no se ha hecho una pros-

pectiva fiable y una detección de necesidades ocupacionales a medio plazo. Sin esto y una buena diagnosis de los candidatos, no es posible reprogramar con criterios prácticos la formación para el empleo y disponer de trabajadores con las habilidades y competencias que más se están demandando. No es un secreto que venimos experimentando una creciente dificultad para cubrir vacantes que requieren conocimientos digitales, habilidades interpersonales, dotes de comunicación, resolución de conflictos, orientación al cliente, trabajo en equipo y capacidad de adaptación. No se trata únicamente de puestos de trabajo con conocimientos especializados en TIC, ingenie-

rías o *big data*. Hay empresas que están retrasando proyectos o limitando su expansión porque les cuesta acceder a profesionales polivalentes con cualificación media o alta.

A esto hay que sumar la necesidad de sumar esfuerzos, recursos y experiencias públicas y privados para facilitar la movilidad y ofrecer oportunidades de trabajo a jóvenes, mayores de 45 años y a todos aquéllos que desean, necesitan y merecen poder cambiar de empleo y ampliar sus expectativas profesionales.

En estas dos cuestiones hay que decir que el sector privado del empleo, las empresas de selección, las Empresas de Trabajo Temporal, las agencias de empleo, están resultan-

do efectivas para ayudar a candidatos y a empresas. No tan sólo ofrecen una canalización legal a la contratación temporal que necesitan las empresas y nuestra economía con todas las garantías laborales y salariales, sino que están detrás de la más eficaz puerta de entrada al empleo y mejora de empleabilidad para personas que han quedado excluidas del mercado o necesitan reincorporarse a la rueda del empleo (el 32,9% de las personas que acceden a empleo a través de una ETT acaban quedándose en la empresa). Es una muestra de que la flexibilidad no está reñida con el empleo digno y la mejora de su calidad ahora que el Gobierno, con el *Plan Director*, está actuando

sobre la precariedad de la contratación ilegal, el empleo no declarado y la economía sumergida.

Y, por supuesto, hay motivos para permanecer en la ilusión y el optimismo: porque las previsiones mantienen crecimientos aceptables del empleo para 2018 (2,2%) y 2019 (1,9%) y también porque los cambios que necesariamente tendrán que abordar sectores como el turismo, la logística o la distribución comercial y una parte de la industria manufacturera, pueden conducirnos a un escenario de estabilidad, mayor productividad y mayor competitividad a través de un mercado de trabajo más inclusivo, dinámico y eficiente.

Presidente de Asemplo