

71.500 afiliados en comparación con un año antes, respectivamente, al tiempo que el sector de las administraciones públicas ha perdido más de 84.000 cotizantes en este mismo período.

Quienes se han llevado la mejor parte de este comportamiento del empleo son las mujeres, el colectivo de autónomos y los extranjeros. La buena marcha de las actividades relacionadas con la hostelería y el turismo ha hecho que se intensificara la afiliación entre las mujeres, que se han incrementado en 108.957 afiliadas más —acercándose a los 10 millones de trabajadoras, el 47% del total—, frente a los 84.628 nuevos cotizantes masculinos.

Menos contratos

Los autónomos también parecen haber recuperado el tono tras meses flojeando. En marzo se registraron 15.434 nuevas afiliaciones entre el colectivo. Esto supone ganar en un solo mes, la mitad de los nuevos autónomos inscritos en los últimos 12 meses (hay 30.715 más que en marzo de 2023). Los extranjeros mantuvieron el pulso entre las nuevas contrataciones, con 62.573 cotizantes nuevos en marzo, representando un tercio del total de nuevos trabajadores en la Seguridad Social. Se mantiene así su relevancia en el mercado laboral: en los últimos 12 meses 4 de cada 10 nuevos afiliados fueron extranjeros.

En cuanto a la contratación, se repitió el número descendente en el número de contratos que se firmaron en el mes y también en comparación con 12 meses antes, lo que apuntaría a una menor rotación en el mercado laboral, lo cual es una noticia positiva. Sin embargo, no lo es tanto el hecho de que caigan con mucha más intensidad los contratos fijos —hay un 18% menos que hace un año— que los temporales (un 11,5% menos que en marzo de 2023).

De hecho, el mes pasado solo creció el número de contratos entre los menores de 25 años, especialmente entre las mujeres que firmaron un 6,8% de contratos más que en febrero frente al 3% más de los hombres de esa edad. Y por tipología, solo aumentaron los contratos fijos discontinuos (14.070 más que en febrero), mientras que los indefinidos a tiempo completo —que fueron la mayoría: 222.364 de los 504.893 que se firmaron en marzo— cayeron en 24.364 en el mes; y los fijos a tiempo parcial se redujeron en 8.258.

Esto ha dado pie a la oposición para que, una vez más, el portavoz del Grupo Parlamentario Popular, Miguel Tellado, insistiera ayer en que los datos “están dopados” por el efecto de los fijos discontinuos inactivos que no se muestran en las estadísticas. Si bien, la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, aportó por primera vez hace unos días este dato ampliamente demandado, al asegurar que en el último trimestre de 2023 solo había 55.300 fijos discontinuos inactivos en el cuarto trimestre.

Un programa clave. El programa SURE ayudó a 31,5 millones de asalariados y autónomos y a más de 2,5 millones de empresas, evitando una crisis socioeconómica aún más profunda

Proteger el empleo y apoyar a los trabajadores: lo que aprendimos de SURE

Análisis

PAOLO GENTILONI / NICOLAS SCHMIT

Han pasado cuatro años desde la sombría primavera de 2020, cuando la primera ola de Covid sumió a nuestro continente en una pesadilla hasta entonces inimaginable. La mayoría de los europeos pasaron aquella Semana Santa aislados de sus seres queridos, temiendo no solo por su salud sino también por sus medios de vida, mientras la actividad económica se desplomaba.

El mercado único europeo se enfrentaba a una gran fragmentación: los países más ricos podían gastar lo que hiciera falta para proteger a sus trabajadores y empresas, pero ¿qué pasaba con los que se enfrentaban a elevadas cargas de deuda pública? Las tensiones entre el norte y el sur, amargo legado de la crisis del euro, aún no se habían calmado: los argumentos a favor de la solidaridad europea estaban claros, pero no era fácil traducirlos en acciones conjuntas.

El acuerdo se produjo horas antes del fin de semana de Pascua. Tras una videoconferencia de 18 horas, los ministros de Economía de la UE dieron su respaldo a un amplio paquete de medidas de apoyo económico. El núcleo era SURE, un innovador programa de 100.000 millones de euros que permitía a la Comisión Europea recaudar fondos en los mercados para prestarlos a los Estados miembros a tipos de interés favorables, con el fin de financiar planes de trabajo a jornada reducida que proporcionarían ingresos a los trabajadores despedidos temporalmente mientras esperaban su reincorporación al trabajo.

SURE estuvo en vigor hasta finales de 2022 y su impacto fue notable. El programa ayudó a unos 31,5 millones de trabajadores asalariados y autónomos y a más de 2,5 millones de empresas, en su mayoría pymes, en los 19 países de la UE que lo solicitaron. En España, se estima que se salvaron hasta 670.000 puestos de trabajo en 2020 gracias a SURE. También contribuyó a allanar el camino a NextGenerationEU, el programa de financiación de 800.000 millones de euros que está apoyando inversiones y reformas en toda nuestra Unión. Ambos desempeñaron un papel clave para garantizar que nuestra economía pudiera recuperarse rápidamente del impacto de la Covid, evitando una crisis socioeconómica aún más profunda.

Desde la pandemia, el mercado laboral europeo ha seguido evolucionando. Los niveles históricamente bajos de desempleo esconden la persistencia de la escasez de mano de obra y de mano de obra cualificada. El modelo europeo de economía social de mercado ha resistido el paso del tiempo, pero las enormes transformaciones económicas y demográficas a las que nos enfrentamos plantean un enorme desafío. Para que estas transiciones tengan éxito, deben ser integradoras. Los interlocutores sociales —empresarios y sindicatos— tienen un papel fundamental que desempeñar. El plan de acción de la Comisión Europea de marzo de 2024 para hacer frente a la escasez de mano de obra y de cualificaciones incluye importantes com-



Dos operarios trabajaban en las obras de los Juegos Olímpicos de París, el viernes. REUTERS

Las transformaciones económicas y demográficas a las que se enfrenta el mercado son un enorme desafío

promisos de los interlocutores sociales para abordar las malas condiciones de trabajo e impulsar la formación.

Hay una necesidad acuciante de abordar la brecha en cualificaciones: tres cuartas partes de las empresas de la UE, especialmente las pymes, señalan dificultades para encontrar trabajadores con las cualificaciones necesarias. Debemos garantizar que las empresas puedan acceder al talento que necesitan y que los trabajadores, en todas las etapas de su carrera, puedan encontrar empleos de calidad. Esto requerirá una enorme inversión en capital humano. Los Estados miembros están invirtiendo alrededor de 65.000 millones de euros —en España, casi 10.000 millones— de sus fondos de la UE en programas de capacitación, en su mayoría procedentes de NextGenerationEU y del Fondo Social Europeo Plus.

Las empresas también tienen un papel clave que desempeñar en la identificación de las carencias de cualificaciones actuales y futuras. El Pacto de Capacidades público-privado, que la Comisión puso en marcha en 2020, está dando buenos resultados: ya se han beneficiado de programas de formación 3,5 millones de personas, con 310 millones de euros invertidos en la mejora y la actualización de las capacidades laborales. Los miembros del Pacto se han comprometido a formar a más de 25 millones de personas de aquí a 2030.

Sin embargo, la escasez de mano de obra en Europa no se solucionará únicamente sol-

ventando la brecha en cualificaciones. También debemos mejorar las condiciones de trabajo para hacer más atractivos determinados sectores como los cuidados de larga duración, la asistencia sanitaria y el transporte por carretera. Demasiados trabajadores de la UE carecen aún de un salario digno, seguridad en el empleo, conciliación de la vida laboral y familiar o igualdad de oportunidades.

La Presidencia belga del Consejo de la UE ha convocado una cumbre para los días 15 y 16 de abril en la que las instituciones y los gobiernos de la UE, los interlocutores sociales y la sociedad civil reafirmarán su compromiso de aplicar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, cuyos 20 principios buscan mejorar las condiciones de vida y de trabajo, y planificar futuras actuaciones.

Una buena noticia es que se prevé que los salarios sigan aumentando en los próximos trimestres, lo que permitirá a los trabajadores recuperar el poder adquisitivo perdido sin alimentar la inflación. Apoyando el consumo, esperamos que este crecimiento salarial sea un factor clave que impulse el repunte del crecimiento del PIB en el segundo semestre de este año y hasta 2025.

Siempre estuvo claro que SURE y NextGenerationEU, nacidos de una crisis sin precedentes, serían herramientas temporales. Pero también está claro que las necesidades de inversión a las que se enfrenta Europa —ya sea en cualificaciones, transición ecológica y digital o defensa— hacen que el establecimiento de nuevos instrumentos comunes de financiación deba ser una prioridad absoluta para la próxima Comisión Europea.

Paolo Gentiloni y Nicolas Schmit son los comisarios europeos responsables de Economía y de Empleo y Derechos Sociales.