

Mercado Laboral

Boletín Nº 93 | Abril 2015

Las claves del mes

- Marzo nos deja los mejores registros laborales para este mes desde 2001. El crecimiento interanual de la afiliación ya supera el 3%.
- La ocupación EPA en el 1T15 aumentaría en 522.000 efectivos respecto al 1T14, pero caería respecto al 4T14, si bien lo haría con mucha menos intensidad que en el mismo trimestre del año pasado.
- El efecto “desánimo” en la búsqueda de empleo se seguiría diluyendo en el arranque de ejercicio. La tasa de paro, que descendería 2 puntos respecto al 1T14, repuntaría 2 décimas en el trimestre hasta el 23,9%.

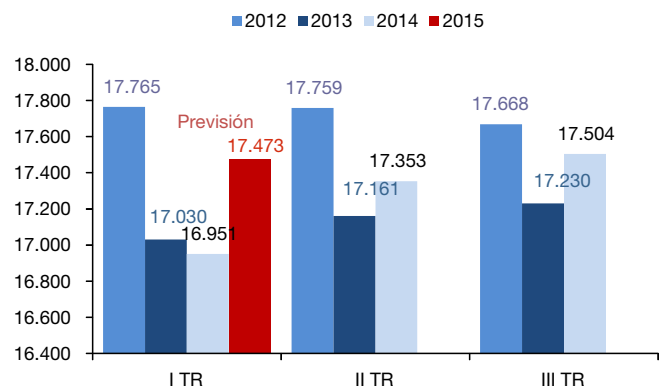
La Semana Santa impulsa los registros de empleo

Los registros laborales de marzo son los mejores para ese mes desde 2001. Con 160.579 afiliados más y 60.120 parados menos, los datos superan ampliamente lo anticipado por el indicador AML Afi-ASEMPLEO (88.000 afiliados, caída del paro de 18.000 personas). Aun cuando es posible que la Semana Santa haya sesgado los resultados en materia de generación de empleo (el año pasado se celebró a mediados del mes de abril), lo cierto es que la dinámica de mejora laboral se confirma y gana intensidad en la primera mitad de 2015.

Previsión para la ocupación EPA: el empleo en el 1T15 aumentaría en 522.000 efectivos respecto al 1T14, pero caería respecto al 4T14, si bien lo haría con mucha menos intensidad que en el mismo trimestre del año pasado. La tasa interanual de la ocupación reflejada por el indicador AML Afi-ASEMPLEO escalaría por encima del 3% en marzo recogiendo el saldo excepcionalmente bueno del empleo en dicho mes y se mantendría en este umbral en los próximos tres meses.

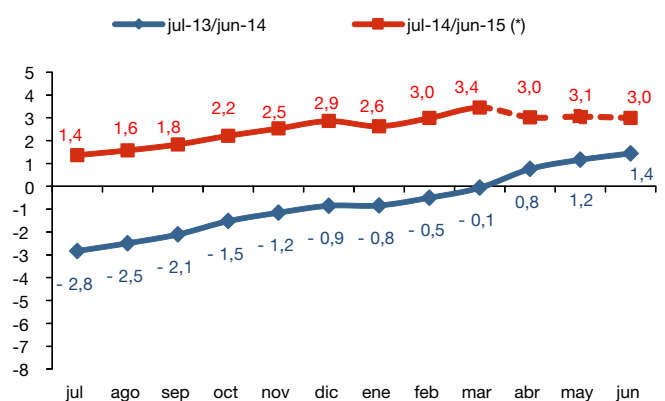
En este contexto, la tasa de paro se reduciría con respecto a 1T14 en 2 puntos porcentuales y se situaría en el 23,9%. Con respecto al 4T14, eso sí, repuntaría aunque de forma modesta (solo dos décimas). Además de la evolución del empleo, aquí se recoge una menor caída de la población activa con respecto a 1T14, representativa del efecto llamada que sobre la población “desanimada” está teniendo la subida de ocupados.

Evolución del número de ocupados EPA (miles)



Fuente: EPA (INE) y previsiones Afi

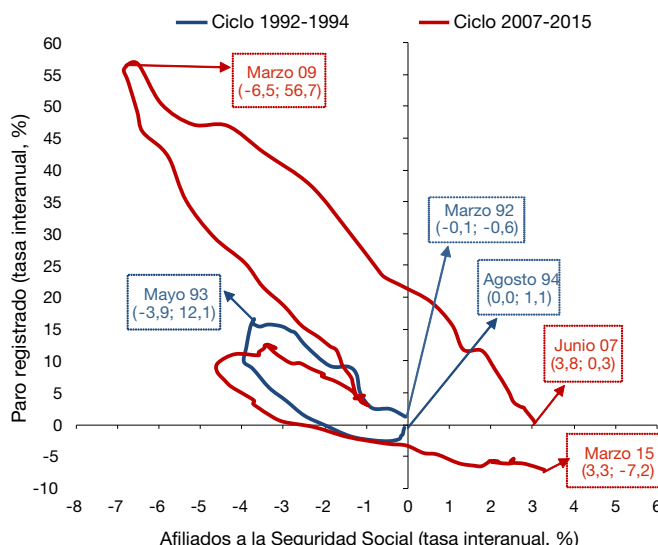
Evolución de la previsión mensual del número de ocupados del AML (tasa interanual)



Fuente: Afi, (*) mar-15 / may-15: previsión

Los registros laborales de marzo son positivos sin paliativos, en un contexto de aceleración de todos los indicadores del mercado de trabajo y de la actividad económica. Se registran 160.579 afiliados más que el mes anterior (3,3% interanual), superando a la media del periodo 2001-2007 en un 33%. Por regímenes, el general sigue acelerando su ritmo interanual (4,0%), mientras que el de autónomos mantiene su crecimiento en el 2,4% interanual. Por sectores, la construcción es el que más crece (7,2% interanual), aunque el comercio, la hostelería y las actividades administrativas siguen siendo los que más contribuyen al incremento interanual del total. El paro registrado desciende en 60.214 personas en el mes (7,2% interanual), muy por encima de la media observada en el periodo 2001-07 (unos 29.700 parados). El número de contratos avanza un 18,5% interanual, incentivado por un incremento interanual de indefinidos (27,1%) y temporales (17,6%). El aumento más significativo se produce en los trabajadores con jornada parcial (25,7% interanual), aunque es la completa la que explica el avance del agregado. Si bien, la Semana Santa podría estar sesgando los resultados, de forma que los datos de abril permitirán un análisis más completo de la aceleración del mercado de trabajo.

El reloj AML Afi-ASEMPLEO



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La valoración de **ÁSEMPLEO**

Competencias ajustadas, empleos eficaces

España se encuentra en un punto de inflexión. Su economía ha comenzado a mostrar signos de crecimiento moderado tras un período de recesión. La disminución del paro, y la creación de empleo ponen de manifiesto la necesidad de contar con un modelo que asegure la prosperidad a largo plazo. Para ello, será crucial estar a la altura de los cambios y se requiere una mano de obra altamente cualificada, con capacidad de adaptación, flexibilidad y un desarrollo de competencias adecuado.

El desajuste de competencias actual es un reto al que debemos enfrentarnos. La sobrecualificación se debe a una falta de correspondencia entre las competencias que los trabajadores poseen y las que realmente son necesarias para realizar los puestos de trabajo ofertados. En contraposición existen también altas tasas de adultos con niveles de competencias inferiores a la media, en comparación con otros países. Lo cierto es que existen obstáculos considerables para los adultos que quieren formarse, entre los cuales podemos destacar: estar demasiado ocupado en el trabajo, conciliar la vida familiar, y no tener requisitos previos para la formación. La puesta en marcha de medidas de apoyo a la formación ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo y a mantener y/o desarrollar sus competencias.

A través de la reciente reforma del sistema de formación profesional para el empleo, se introducen elementos de eficacia, mayor conexión con las necesidades detectadas en los sectores, y la ejecución a través de entidades acreditadas conforme a criterios de profesionalidad, calidad y solvencia.

El enfoque estratégico para el diseño y ejecución de políticas más eficaces resulta clave y requiere aunar esfuerzos entre los actores implicados: administraciones públicas, instituciones educativas, empresas y agentes sociales.

Andreu Cruañas. Presidente de Asempleo

El destacado de **Afi**

Trans-Formación

La formación profesional debería abarcar a todos los trabajadores, de todas las edades y en todos los sectores productivos. Debería definirles profesionalmente desde su nacimiento a la vida laboral hasta su definitivo abandono de la misma, tras la jubilación. La "cuenta de formación" y el "cheque de formación", ya presentes en nuestra normativa del mercado de trabajo, son herramientas clave que deben activarse al máximo.

Uno de los hitos que la experiencia cotidiana muestra crudamente tiene lugar alrededor de los 50 años. A esta edad un número significativo de trabajadores se encuentra en paro, de baja por depresión o incapacidad transitoria o temeroso de acabar en una de esas situaciones a causa de un manifiesto desajuste entre su formación y capacidad para desempeñar sus cometidos laborales y las obligaciones físicas cotidianas que entrañan los mismos. Sería bueno diseñar un programa de "sabáticos laborales" que requalificasen a estos trabajadores a fondo para nuevos trabajos más asequibles física y anímicamente pasada esa edad.

Con ello, se evitarían muchos episodios de baja laboral o desempleo posteriores, muy costosos para los trabajadores que los sufren y para la sociedad en su conjunto. Los Servicios de Empleo, por su parte, incurrirían en gastos de cierta entidad, pero se ahorrarían las enormes prestaciones de desempleo que de otra forma pagarían. Muchos trabajadores, por fin, podrían prolongar sus vidas laborales sensiblemente más allá de la edad a la que tendrían que jubilarse en ausencia de este incentivo.

El sabático laboral encaja perfectamente con la cuenta y el cheque formativos. Una verdadera trans-formación.

José Antonio Herce. Director Asociado de Afi

El monográfico del Mercado Laboral

Boletín Nº 93 | Abril 2015

Sólo el 11,1% de los ocupados realiza cursos

El RDL de reforma de la formación para el empleo se marca como objetivo la formación continua de los trabajadores, ya que en 2014 sólo lo hizo el 11,1%. El porcentaje de empresas que forman a sus empleados es menor en las microempresas del sector de la hostelería y actividades administrativas. Las competencias más valoradas son el trabajo en equipo y la atención al público. La financiación y la escasez de tiempo limitan la formación en las empresas. Las regiones que más valoran la educación son las que más forman a sus trabajadores.

El RDL de reforma de la formación para el empleo se marca como objetivo la formación continua de los trabajadores...

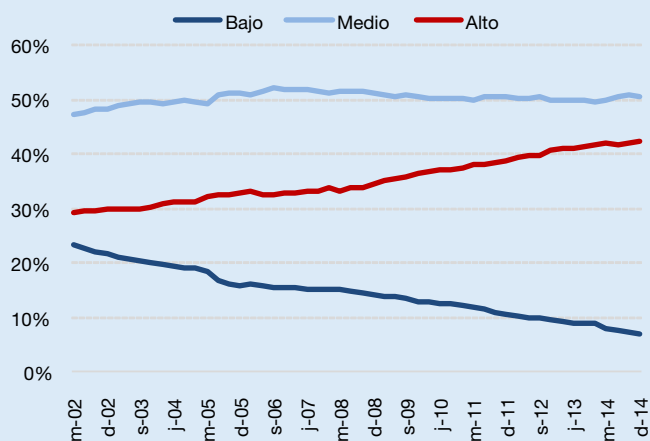
Ya en el boletín AML Afí-ASEMPLEO de marzo se analizó la importancia de la formación entre el colectivo de parados, al ponerse de manifiesto que se trata de un factor determinante, tanto en el mantenimiento del empleo, como en el éxito en la búsqueda del mismo. En esta ocasión y a raíz del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se analiza la importancia de la educación continua entre los ocupados y las competencias que las empresas consideran más relevantes de tal forma que los cursos que se diseñen a partir de ahora estén orientados, entre otros objetivos, a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

En los últimos años, como se evidenció en el anterior boletín AML, se ha producido un aumento progresivo del número de ocupados que cuenta con una alta cualificación, en detrimento de aquellos que sólo han completado una formación básica. A finales de 2014, algo más del 40% de los ocupados tenía un título de educación superior.

... ya que en 2014, sólo lo hizo el 11,1%.

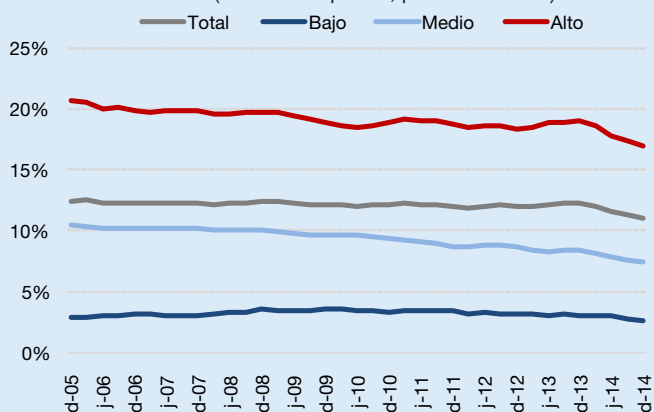
Además de la formación de partida, resulta también importante actualizar las aptitudes de los trabajadores. En el 2014, sólo lo hizo el 11,1% de los ocupados, siendo más frecuente entre los trabajadores que cuentan con un alto nivel de cualificación, que entre los que lo tienen menor. Un hecho que pone de manifiesto que el reciclaje es más relevante entre los que están más formados.

Ocupados por nivel de formación (% total)



Fuente: INE

Ocupados de cursan estudios (reglados o no) por nivel de formación (% total ocupados, promedio anual)



Fuente: INE

El porcentaje de empresas que forman a sus empleados es menor en las microempresas...

... del sector de la hostelería y actividades administrativas.

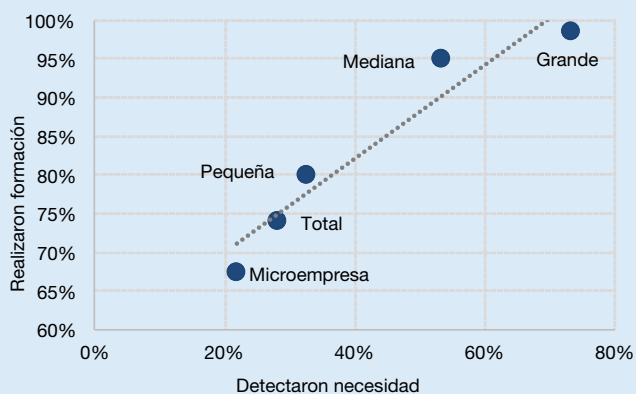
Las competencias más valoradas son el trabajo en equipo y la atención al público.

Atendiendo a las características de la empresa, se detecta que cuanto mayor es su tamaño, mayor es el porcentaje de las que detectan necesidades formativas y desarrollan cursos entre sus trabajadores. Según la Encuesta Anual Laboral de 2013 que acaba de publicarse, el 67,6% de las microempresas (entre 5 y 9 trabajadores) realizaron cursos, mientras que en las grandes empresas (más de 499 trabajadores) ese mismo porcentaje se elevaba hasta el 99,6%. La reciente reforma de la formación para el empleo pretende, precisamente, incentivar la formación continua entre las primeras, pues representan más del 90% del tejido empresarial y emplean a otro tanto de ocupados.

Por actividad económica, las empresas más formadoras en 2013, con un 80,7%, fueron las de actividades profesionales, científicas y técnicas. Le siguió la construcción, con un 80,1%. Por el contrario, el porcentaje en la hostelería y en las de actividades administrativas y servicios auxiliares se situó por debajo del 70%.

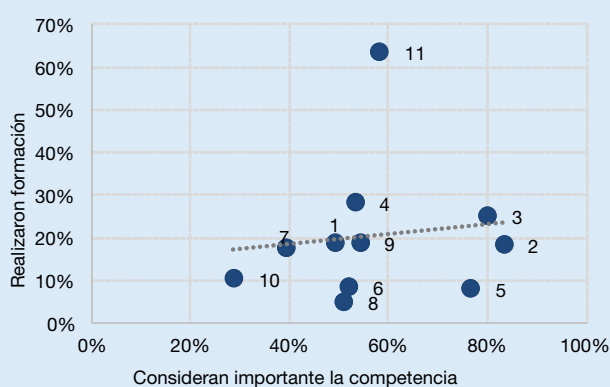
Cuando se analizan las competencias que más valoran las empresas y se contrastan con los tipos de cursos impartidos a empleados, sorprende que no haya una relación directa entre ambas variables. Sin embargo, al analizar las competencias más importantes, el trabajo en equipo y la atención al público, se llega a la conclusión de que estas aptitudes probablemente estén asociadas a la personalidad del trabajador y no sean tan fácilmente adquiridas en cursos. De ahí que la formación que más se realice sea aquella que trata de mejorar las habilidades que necesariamente deben tener los trabajadores para desempeñar adecuadamente sus puestos de trabajo. Según la Fundación Tripartita, los cursos que más éxito tuvieron en 2012 (último dato disponible), tanto en número de participantes como en horas lectivas, fueron los de prevención en riesgos laborales e inglés (entre ambos, representaron un 18% del total).

Empresas que detectaron necesidades formativas y formaron a sus empleados por tamaño (% total), 2013



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Competencias importantes para las empresas y formación a trabajadores en las mismas (% total), 2013



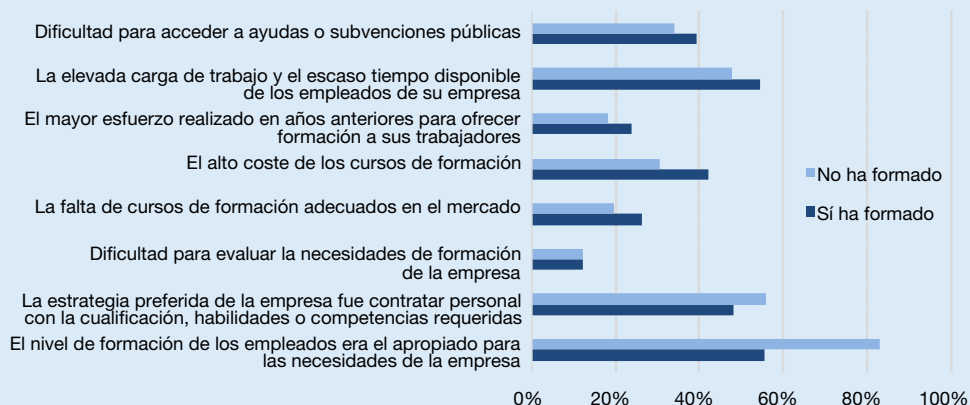
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

* Leyenda de competencias: 1= de dirección; 2= De trabajo en equipo; 3= De atención al público/ trato a clientes; 4= Administrativas de oficina; 5= Técnicas específicas del puesto de trabajo; 6= De resolución de problemas/ conflictos; 7= En lenguas extranjeras; 8= Básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita; 9= Generales de tecnologías de la información; 10= Profesionales de tecnologías de la información; 11= Otras obligatorias para el puesto de trabajo.

La financiación y la escasez de tiempo limitan la formación en las empresas.

La dificultad de financiación de la formación (acceso a ayudas o subvenciones públicas) y la escasez de tiempo de los empleados con motivo de la elevada carga de trabajo se perfilan como los aspectos que más limitan la formación continua en la empresa. Respecto al segundo aspecto, la reforma recientemente aprobada pretende impulsar la tele-formación, aprovechando el grado de penetración y uso de las nuevas tecnologías en las empresas, para solventar este problema, aunque según los últimos datos disponibles de la Fundación Tripartita, correspondientes a 2013, apenas representa el 12,2% de las acciones formativas realizadas.

Aspectos que limitaron o influyeron las acciones formativas en la empresa según realización o no de las mismas (% total), 2013



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Las regiones que más valoran la educación son las que más forman a sus trabajadores.

Donde se detectan más necesidades formativas no es donde existe un mayor porcentaje de ocupados infracualificados, sino donde existe un mayor porcentaje de ocupados con alto nivel de formación. Las empresas existentes en estas regiones valoran más la formación de sus trabajadores y, por lo tanto, también su reciclaje formativo, de ahí que desarrollen también más cantidad de cursos de formación entre sus empleados. La alta cualificación requerida en estos puestos de trabajo y el interés por estar actualizado formativamente son algunos de los motivos que pueden estar detrás de este comportamiento. Hay que advertir también que estas regiones son, por otro lado, las que soportan un menor nivel de paro o mayor permanencia del empleo. En este sentido, es destacable el caso del País Vasco, ya que se trata de la región que más consciente es de la importancia de la formación continua entre sus trabajadores y también la más ágil al detectar una carencia formativa entre sus empleados y solventarla con la impartición de cursos.

