

# Mercado Laboral

Boletín Nº 105 | Abril 2016

## Las claves del mes

- La afiliación a la Seguridad Social crece según lo previsto (138.086 personas) y el paro registrado desciende algo más de lo anticipado (58.216 personas) por el indicador AML Afi ASEMPLEO.
- El perfil sectorial del aumento del empleo y la desaceleración de otros indicadores de coyuntura refuerzan la previsión de que la Semana Santa haya pospuesto una ralentización más acusada de la afiliación.
- La ocupación EPA disminuirá en unas 121.000 personas en el 1T16 y la tasa de paro repuntará hasta el 21,2%.

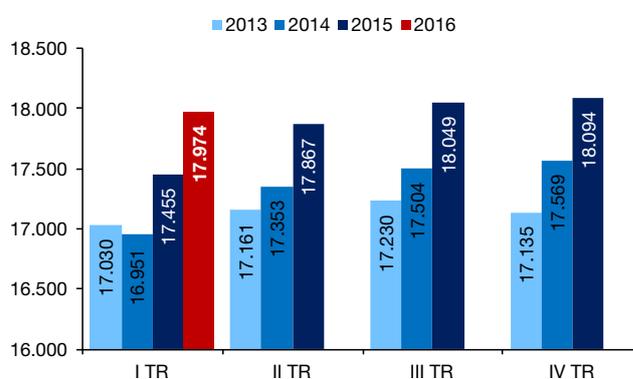
## La tasa de paro se elevará hasta el 21,2% en el 1T16

El perfil sectorial del aumento del empleo en marzo y la desaceleración de otros indicadores de coyuntura refuerzan la tendencia apuntada por el indicador AML Afi-ASEMPLEO en anteriores boletines de que la Semana Santa ha pospuesto una ralentización más acusada del crecimiento de la afiliación. La tasa interanual de la ocupación reflejada por el indicador comenzaría a reducir su ritmo de crecimiento a partir de abril, aun cuando se mantenga en niveles elevados y característicos de una fase de consolidación de la recuperación, como la que atraviesa la economía española en estos momentos.

Previsión para la ocupación EPA: el empleo en el 1T16 aumentaría en 519.000 efectivos respecto al 1T15, pero caería respecto al 4T15 en unas 121.000 personas, haciéndolo con algo más de intensidad que el mismo trimestre del año anterior. Este comportamiento sería coherente con la senda de la afiliación a la Seguridad Social, ya que en el primer trimestre de este año, el número de cotizantes se redujo en 58.000 efectivos, mientras que el año pasado lo hizo en unos 27.000.

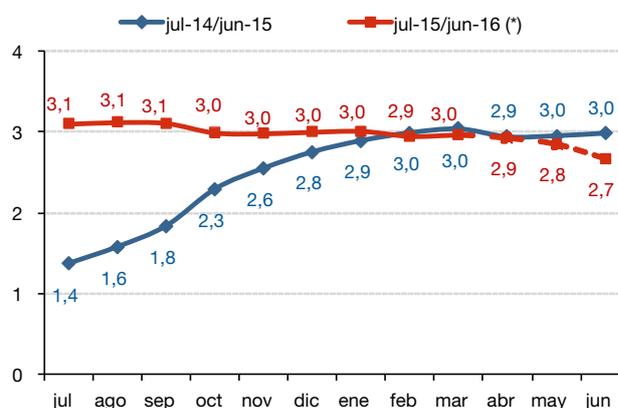
La tasa de paro se reduciría con respecto al 1T15 en 2,6 puntos porcentuales y se situaría en el 21,2%. Con respecto al 4T15, repuntaría aunque de forma modesta (tres décimas). Además de la evolución del empleo, esta previsión contempla una menor caída de la población activa de la observada con anterioridad.

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)



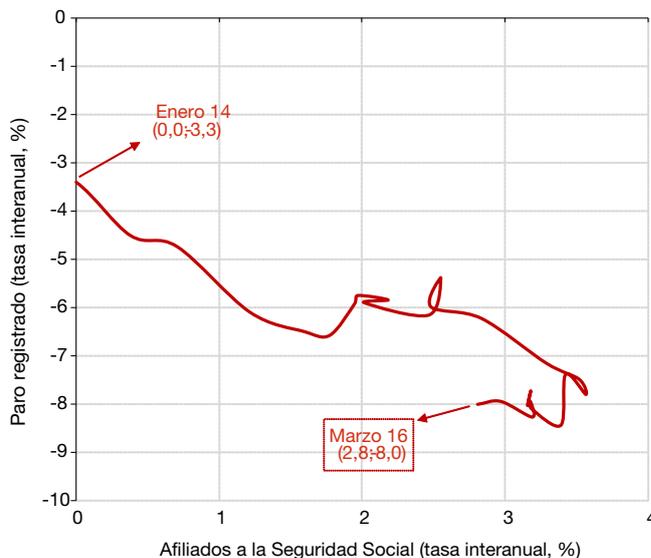
Fuente: Afi, (\*) abr-16 / jun-16: previsión

La afiliación a la Seguridad Social aumenta en 138.086 personas en marzo respecto al mes anterior, lo que confirma la desaceleración anticipada del ritmo de creación de empleo (2,81% interanual), aun cuando ésta se haya contenido por la íntegra celebración de la Semana Santa en este mes (el año pasado también afectó al mes de abril). Sin este efecto estacional, los afiliados también se habrían incrementado en 59.116 personas. La hostelería y el comercio sustentan el crecimiento de la afiliación, al albor del buen momento que atraviesa el sector turístico y la recuperación del consumo de los hogares. La construcción y la industria, en cambio, frenan su ritmo de crecimiento.

El paro registrado descendió algo más de lo previsto (concretamente, en 58.216 personas respecto al mes anterior), manteniendo la tasa de reducción interanual en el 8%.

Los contratos de trabajo, por su parte, crecieron un 4,7% interanual en marzo. Aumentan con la misma intensidad los temporales e indefinidos, aunque el mayor peso de los primeros hace que su aportación al agregado sea más importante. Por tipo de jornada, en cambio, aumenta la contratación a tiempo completo, pero se reduce a tiempo parcial.

**El reloj AML Afi-ASEMPLEO, 2014 - 2016**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## La valoración de ASEMPELO

### Palanca de competitividad y mejora

Los datos que refleja el monográfico nos hablan de un tejido productivo poco intensivo en procesos digitalizados en comparación con la media europea, en línea con lo que se observa también en cuanto a inversión en I+D+i. Este fenómeno, por otra parte, contrasta con una buena capacitación digital de los trabajadores españoles en línea con el elevado nivel general de formación de las personas menores de 35 años. Nuevamente, estamos ante un desajuste entre oferta y demanda. Aunque, en este caso, a la inversa de lo que se ha venido denunciando: lo más frecuente era ver ofertas de empleo de alta cualificación que presentan dificultad para ser cubiertas por candidatos idóneos; a la hora de valorar detenidamente este fenómeno hay que diferenciar entre competencias digitales básicas, nuevos empleos digitales y empresas digitalizadas o apoyadas en las nuevas tecnologías. Estamos también ante un buen instrumento para la integración (y re-integración) laboral y ante un desafío para quienes, desde las empresas y desde los profesionales de la intermediación laboral tenemos que analizar en profundidad las habilidades y competencias necesarias para cada puesto y, entre ellas, las digitales. Sobre todo, si tenemos en cuenta el peso que tienen las PYMES en el tejido empresarial español. Y esta reflexión es válida también para el sector de la intermediación y la interposición laborales (reclutamiento, selección, puesta a disposición temporal y recolocación). Hay que tener en cuenta que alrededor del 80% de los procesos de reclutamiento y selección ya utilizan un entorno digital para contactar candidatos y la mitad de ellos incluye también las redes sociales, y que estas herramientas, lejos de suplir nuestra función, debe servir para sumarlas a la experiencia y el buen hacer de nuestros profesionales y obtener unos resultados mejores.

**Andreu Cruañas.** Presidente de Asempleo

## El destacado de Afi

### Digitalización: ¡por ahí, no!

Es la palabra viral. El tótem. La coletilla, a veces, de quienes no saben qué decir. La excusa para ver lo que se quiere y no ver lo que no se quiere. ¿Estamos seguros de que sabemos lo que “ser digital” implica para una empresa o un trabajador? Desde luego, no basta con tener un dispositivo (no hace falta que sea un ordenador, basta con un *smart watch*), ni conexión a internet. Un dispositivo y una conexión a datos son el *kit* básico de supervivencia para un nativo digital. Pero la calidad de la vida digital radica en los protocolos digitales que se utilizan para el desempeño (empresarial, profesional, personal), no en los cacharros ni en la fibra óptica.

Mirando a la evidencia que se analiza más abajo, diríase que se han confundido algunas cosas. ¿Somos digitales en España, o eso es lo que queremos que se creen lo demás? Contando con que dicha evidencia refleje una verdadera inmersión digital y no una mera capacidad para ver vídeos on line y utilizar aplicaciones ociosas, ya estamos en niveles muy modestos de “autoestima” digital, que escasamente nos sirve para resolver los graves problemas de inserción laboral y desempleo que sufrimos.

Pero lo más llamativo es que en España, son muy pocas las empresas que declaran tener problemas para cubrir vacantes que requieran altas habilidades digitales. Bueno, puede haber dos razones para ello: que sobren trabajadores digitales o que falten empresas que tengas vacantes de ese tipo. Mucho es de temer que faltando los primeros, falten aún más clamorosamente las segundas.

**José Antonio Herce,** Director Asociado de Afi

# El monográfico del Mercado Laboral

Boletín Nº 105 | Abril 2016

## El 30% de los españoles tienen más habilidades digitales que las básicas

La mejora de las habilidades digitales de los trabajadores españoles les otorga una mayor competitividad en el mercado laboral. España cuenta con un menor porcentaje de personas con altas habilidades digitales de la población de más de 45 años y con bajo nivel formativo. Las habilidades digitales son cada vez más valoradas por las empresas a la hora de contratar y se espera que su demanda en España crezca a una tasa media anual del 2% hasta 2020, el doble que la media europea.

Dentro de la estrategia digital europea, uno de los objetivos que se marca la Unión Europea tiene que ver con la mejora de las habilidades digitales de los trabajadores, ya que de ella dependerá su futura, cuando no actual, productividad, competitividad y remuneración laboral y, por tanto, el progreso económico de los países miembros.

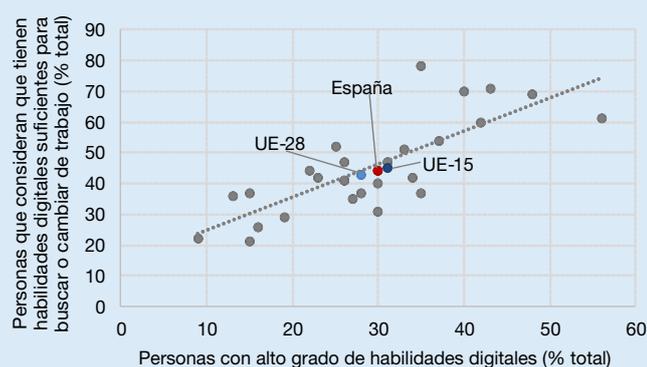
**El 30% de los españoles tiene más habilidades digitales que las básicas...**

Uno de los indicadores que permite comprobar el progreso digital de los europeos es el porcentaje de personas que manifiestan tener más habilidades digitales que las que se consideran básicas (procesamiento de texto, base de datos, gestión y tratamiento de la información, comprensión de oportunidades y posibles riesgos de Internet). El 30% de los españoles contaba con estas habilidades en 2015, un porcentaje que es similar al que presenta la media europea, tanto la calculada a partir de los 15 miembros más avanzados económica y digitalmente, como de los 28 miembros (31% y 28%, respectivamente).

**...lo que les otorga una mayor competitividad en el mercado laboral.**

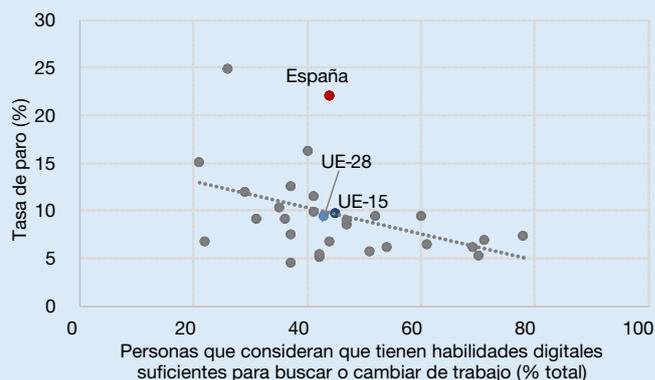
Disponer de más y mejores habilidades digitales que el resto de trabajadores otorga, a priori, una mayor capacidad competitiva en un mundo laboral cada vez más globalizado. De hecho, y aunque este no sea el principal motivo del alto volumen de desempleo en España, se observa una cierta relación entre los países europeos con mayor proporción de personas que consideran que tienen habilidades digitales suficientes para buscar o cambiar de trabajo y aquellos que cuentan con una tasa de paro más baja que la media. En este sentido, destaca el caso de los países centroeuropeos y nórdicos.

**Habilidades digitales de las personas y suficiencia de las mismas para buscar o cambiar de trabajo por países europeos, 2015**



Fuente: Eurostat

**Suficiencia de las habilidades de las personas para buscar o caminar de trabajo y tasa de paro por países europeos, 2015**



Fuente: Eurostat

**España cuenta con un menor porcentaje de personas con altas habilidades digitales de más de 45 años ...**

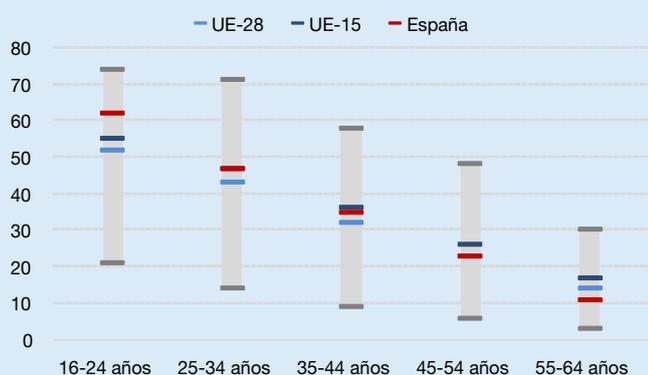
**... y con bajo nivel de estudios.**

Aunque la media refleja que los trabajadores españoles están en similares niveles de competitividad digital que el resto de europeos, el análisis por edad y nivel educativo revela ciertas disparidades que conviene destacar e intentar corregir.

A medida que aumenta la edad de los trabajadores, se reduce el porcentaje de los que cuentan con más habilidades digitales que las básicas, lo que manifiesta una cierta obsolescencia de estas segundas en los trabajadores de mayor edad, menores incentivos o una dificultad de adaptación de los mismos a las nuevas tecnologías y formas de trabajo que impone el mercado. En cambio, la dispersión por países es mayor en los colectivos más jóvenes (sobre todo, entre los menores de 35 años), probablemente, como consecuencia del diferente proceso de implantación y desarrollo de la digitalización. En el caso particular de España, existe un mayor porcentaje de jóvenes con gran habilidad digital que en la media europea, lo que les confiere una mayor capacidad competitiva que al resto, teniendo en cuenta que son también los que presentan una mayor movilidad laboral geográfica.

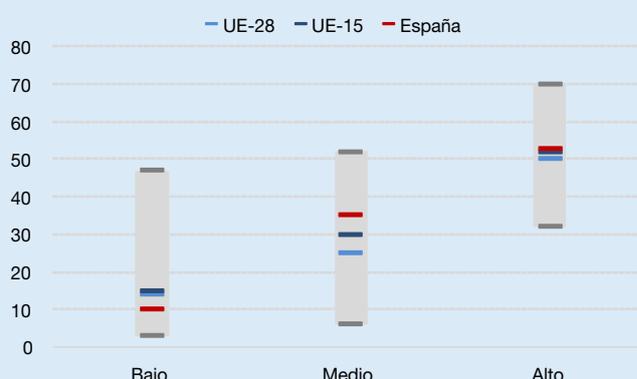
Por nivel educativo se observa la tendencia contraria: a mayor nivel de estudios completados por los trabajadores, mayor es la habilidad digital de los mismos, siendo esta otra de las características que les permite obtener más éxito en el mercado de trabajo. En el caso de España, conviene destacar, en este caso, el retraso que manifiestan los trabajadores con un bajo nivel de formación, ya que su grado de digitalización es inferior a la media europea (UE-15 y UE-28).

**Habilidades digitales de las personas por tramos de edad (% sobre total), 2015**



Fuente: Eurostat

**Habilidades digitales de las personas por nivel educativo (% sobre total), 2015**

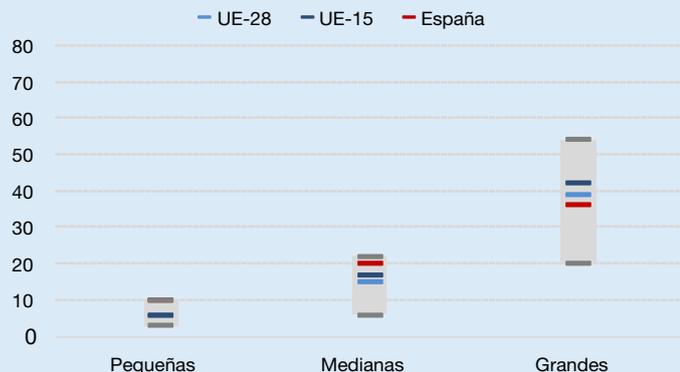


Fuente: Eurostat

**Las habilidades digitales son cada vez más valoradas por las empresas...**

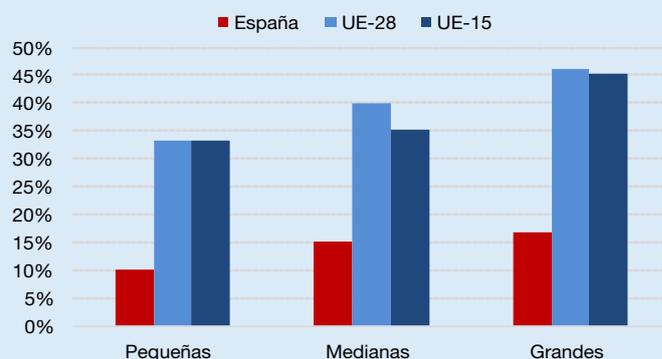
Estas habilidades digitales que ofrecen los trabajadores son muy valoradas por las empresas. Tanto es así que cada vez son más las que contratan personas con estas características. Si bien es verdad que estas habilidades son más apreciadas en las empresas de mayor tamaño, si se considera el porcentaje de las que contratan a este tipo de trabajadores. En 2015, mientras que el 36% de las grandes empresas intentó o llegó a contratar a personas con habilidades digitales en España, de las pequeñas sólo lo hizo el 10% del total. A pesar de esta gran diferencia a favor de las grandes empresas españolas, hay que tener en cuenta también que el porcentaje de empresas de gran tamaño que contratan personas con habilidades digitales es inferior al de la media europea. El hecho de no contratar a más personas con estas características puede responder, o bien a que no necesitan este tipo de perfiles porque la estructura productiva no lo requiere, o bien a que tienen dificultades para encontrar o identificar a trabajadores con estas habilidades. El motivo parece estar más próximo a la segunda posibilidad que a la primera, ya que menos del 20% de las empresas españolas manifestó tener problemas de cobertura de las vacantes ofertadas, frente al 38% de la media de la UE-28 o 33% de la UE-15.

**Empresas que intentaron o contrataron personas con habilidades digitales según tamaño empresarial (% sobre total), 2015**



Fuente: Eurostat

**Empresas con problemas de cobertura de las vacantes que requieren habilidades digitales según tamaño empresarial (% sobre total), 2015**



Fuente: Eurostat

**... y se espera que su demanda crezca el doble que la media europea hasta 2020.**

**Las regiones españolas más avanzadas son las que tienen mayor proporción de población con altas competencias digitales.**

Atendiendo a la primera posibilidad, es más que probable que el número de empresas que contrata a este tipo de trabajadores aumente en los próximos años, como consecuencia de los agigantados avances de la economía española hacia la era digital. La Comisión Europea, en su informe “E-skills for Jobs in Europe: measuring progress and moving ahead” publicado a principios de 2014 (último disponible), estimaba que el número de empleos que requerirán de habilidades digitales en España aumentará a un ritmo medio anual del 2% en España hasta 2020, el doble de lo que lo hará en la media europea.

A día de hoy, considerando que los usuarios que utilizan diariamente el ordenador e Internet son los que cuentan con mayores habilidades digitales que las básicas, se observa que existe una cierta relación entre el grado de digitalización de la población y el nivel de renta per cápita de las regiones españolas. En este sentido, las comunidades autónomas con mayores habilidades digitales son aquellas que cuentan con un mayor nivel de renta per cápita, como es el caso de la Comunidad de Madrid y Cataluña (ambas con un 57% y 70% de la población como usuarios diarios del ordenador e Internet, respectivamente). En el lado opuesto, se sitúan Andalucía y Extremadura, que además de ser las regiones con menor renta per cápita de España, apenas cuentan con el 40% de la población digitalizada.

