

# 430.000 NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO EN 2017

La inestabilidad en el empleo, con una tasa de temporalidad todavía muy elevada, y el paro juvenil y de larga duración, principales retos del mercado laboral el próximo año

ISABEL MUNERA MADRID

Faltan apenas dos semanas para despedir 2016, un año en el que la recuperación del empleo se ha consolidado. Y aunque la falta de Gobierno provocó durante algunos meses un ligero parón en la creación de puestos de trabajo, los 560.000 nuevos empleos con los que se cerrará este año permiten ser optimistas de cara a 2017.

Según las previsiones de las Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal (Asempleo), el año que viene se generarán 430.000 nuevos puestos de trabajo, una cifra buena, aunque sensiblemente inferior a la del año que está a punto de acabar. Si estas estimaciones se cumplen, la tasa de paro podría bajar hasta el 17,8%, con lo que España se situaría a la cabeza de la reducción del desempleo en Europa.

Sin embargo, aún quedan importantes desigualdades que corregir. La tasa de temporalidad en nuestro mercado laboral continúa siendo muy elevada, del 27% en el tercer trimestre de 2016. Y, según los expertos consultados por MERCADOS, la inestabilidad en el empleo continuará el año próximo. Además, habrá que hacer frente a dos importantes desafíos: reducir el paro juvenil y el de larga duración.

Consciente de estos retos, desde Asempleo, su presidente, **Andreu Cruañas**, advierte de que «aunque el crecimiento del empleo en 2016 ha superado todas las previsiones, una parte importante de reformas del mercado de trabajo quedan todavía por acometer». Entre ellas cita, por ejemplo, las que tienen que ver con «fortalecer la empleabilidad» de los trabajadores, y con que se aproveche todo «el potencial de las ofertas de trabajo que genera nuestra economía».

«Se trata», explica, «de poner en pie todas las capacidades de intermediación, diagnóstico y capacitación. Y de hacerlo de una forma coherente, relacionada y con perspectiva de futuro. Toca, pues, lograr un gran compromiso social y político con la reforma de las llamadas políticas activas de empleo y con los instrumentos privados y públicos que deben posibilitar que funcionen, por lo menos, como lo hacen en los países de la Unión Europea».

Por lo que respecta a las perspectivas de contratación se mantendrán en los primeros meses del año en la misma senda que en 2016. De acuerdo a un estudio de Manpower, que analiza la intención de los directivos de incrementar o reducir las plantillas trimestralmente, la proyección de empleo neto, una vez aplicados los ajustes estacionales, se situará en un 3%, un porcentaje idéntico al que se registró en el mismo periodo del año pasado, aunque un punto por debajo de la del cuarto trimestre de 2016.

«El mercado laboral español mantiene la estabilidad en lo que respecta a la contratación con previsiones similares en los últimos trimestres, constatando un recuperación que, aunque lenta, parece firme y duradera», explica Raúl Grijalba, presidente ejecutivo de ManpowerGroup en España.

Por sectores, los directivos de Hostelería son los que se muestran más optimistas en las previsiones de contratación para los primeros meses del año, seguidos de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones y Comercio y Reparaciones. Cierran la clasificación Intermediación Financiera y Servicios Empresariales e Industria Manufacturera y Minería e Industrias Extractivas.

Otros de los retos a los que tendrán que hacer frente las empresas el próximo año será la escasez de talento. Las compañías tendrán dificultades para encontrar a los profesionales adecuados. De acuerdo al informe Anual de Tendencias en Recursos Humanos de Randstad Research, tres de cada 10 empresas aseguran que ya están teniendo problemas para encontrar el trabajador idóneo.

Como apunta Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad: «La reactivación del mercado laboral hace que los mejores profesionales tengan mayores oportunidades laborales y las compañías compitan de una manera directa por atraer el talento a su organización. Por eso, es imprescindible que las compañías conozcan cuáles son las políticas de atracción y retención más efectivas para contar con aquellos trabajadores que les puedan proporcionar una ventaja competitiva respecto al resto de compañías de su sector».



Un hombre en una oficina de Empleo del barrio de la Concepción en Madrid. BERNARDO DÍAZ