

ENTREVISTA

«El mercado demanda un tipo de empleo que no pueden cubrir los parados»

Andreu Cruañas

Presidente de Asemplo (patronal de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo)

BEATRIZ P. GALDÓN
PND@20minutos.es / @20mMibolsillo

El mercado laboral ya no es el que era. La especialización está más valorada que nunca y las profesiones relacionadas con la digitalización son las más demandadas. Andreu Cruañas, presidente de Asemplo, considera fundamental que la formación de una persona se realice con criterio desde sus inicios. A su juicio, se necesitan reformar las políticas activas de empleo.

¿Se está creando empleo de calidad? No hay duda de que en términos cuantitativos se está creando empleo y que difícilmente la economía podría crecer a un ritmo muy superior a la media de los tres últimos años, con 500.000 nuevos puestos, como probablemente sucederá este ejercicio.

Si por calidad se entiende que hay que introducir elementos de empleabilidad, de formación, de orientación, de una buena selección, etc., la respuesta es sí. Pero si equiparamos temporalidad con precariedad, no es lo mismo.

¿Cómo ha cambiado el mercado laboral? No solo han cambiado el mercado y las necesidades de la sociedad, y por tanto los perfiles, sino también las empresas, que son principalmente pequeñas y medianas y que van incrementando su participación en la producción de empleo, que hasta el año pasado llegaba al 65%. Nos dirigimos a compañías de mucha especialización, de mucho nicho, también porque existe la externalización, el *outsourcing*.



¿Qué importancia tiene la formación? La vida profesional de una persona dura unos 44 años. No sabemos qué áreas de trabajo u ocupaciones habrá que desarrollar en unos años. La formación inicial es el principal defecto de origen del sistema, porque en el mercado de trabajo están entrando personas que tomaron una decisión en un momento que tenían 14 o 15 años y quizá no hicieron un buen diagnóstico. La formación tiene que estar en conexión con una orientación permanente.

¿Ha cambiado la demanda de ETT tras la crisis? La demanda ahora es más robusta. Cualitativamente hemos notado una diferencia: se están pidiendo personas en términos generales con mayor cualificación, aún en aquellas ocu-

«La formación inicial de las personas es el principal defecto de origen del sistema»

«Desde hace más de un año existen dificultades para encontrar personal cualificado en servicios»

«Los empleos más demandados tienen que ver con la digitalización, ingenierías y 'marketing'»

paciones en las que aparentemente se necesitaba menos. Por ejemplo, en el sector servicios se están valorando los idiomas y la digitalización.

También hemos notado mayor fragmentación en el mercado; es decir, cada vez hay más nichos especializados de empresas y ocupaciones.

¿Qué perspectivas manejan para este verano? La campaña turística está demostrando que superará las previsiones; estaremos entre un 8 y 12% por encima del empleo de 2016. Desde hace tiempo hay dificultades para encontrar candidatos cualificados, y ahora también hay escasez de capital humano en sectores como el de servicios.

¿Se concentrará en el sector servicios? Sí, pero esta actividad también está muy ligada a la logística o el transporte, y el comercio también se ve beneficiado claramente.

¿Qué empleos son los más demandados y los que menos? Los más solicitados son los de alta cualificación ligados a tecnologías, ingenierías, *marketing*, negocios en la red; todo lo que tenga que ver con la digitalización de forma directa o indirecta. Siempre, además, con el componente del idioma.

También están creciendo los que tienen que ver con ser-

vicios a las personas en el ámbito por ejemplo sociosanitario y educativo, y también los relacionados con los servicios menos cualificados.

Las personas procedentes de la industria manufacturera poco tecnificada son las que peor situación tienen.

¿Qué edades son las más problemáticas? La franja comprendida entre los 45 y 55 años. Son personas con necesidades de reciclaje, con cierta desmotivación, especialmente mujeres, que curiosamente en términos de empleo evolucionaron bien durante la crisis.

¿Por qué se marchan muchos jóvenes licenciados al extranjero? Tampoco es el Dorado. Es verdad que se están marchando a otros países de la Unión Europea y que quizá los niveles retribuidos en España tampoco son acordes con la profesión, pero la actividad económica es la que es y no se puede cambiar el modelo productivo. Por eso es muy importante orientar bien el acceso al mercado de trabajo y los estudios iniciales.

Hay un tema importante con el Reino Unido, donde existe una situación de incertidumbre [por el brexit]. Ya se está empezando a detectar el regreso de profesionales preparados procedentes de este país.

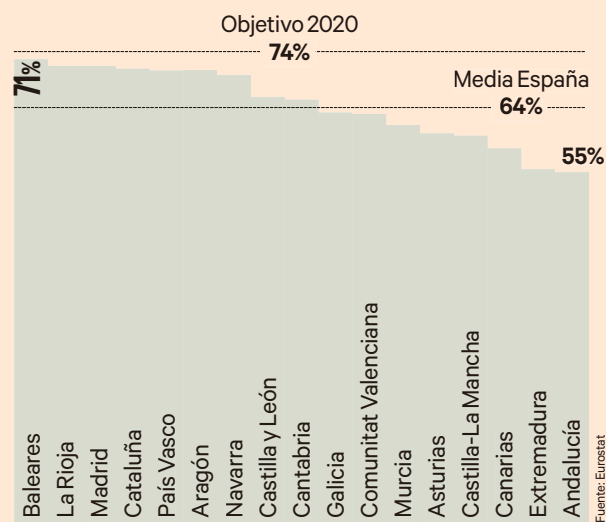
Me parece primordial que los jóvenes, durante los estudios o inmediatamente después, tomen contacto con el mundo del empleo, aunque no tengan que ver con su profesión porque adquieren habilidades laborales como cumplir horarios o tener jefes. Lo malo es que se enquistan en posiciones de sobre-cualificación.

¿Qué carreras tienen peor salida laboral? Tienen más dificultades las relacionadas con el ámbito de letras, humanida-

LA CLAVE

Objetivo en 2020: tasa de empleo del 74%

La UE puso en marcha un plan en 2010 para establecer las condiciones necesarias para un crecimiento sostenible, inteligente e integrador. Los países tienen hasta 2020 para alcanzar los objetivos en los ámbitos de empleo, I+D y educación. En España, la meta en la tasa de empleo es del 74%.



ENTREVISTA

VIENE DE PÁGINA ANTERIOR

des, filosofía, filología, historia... Pero de todas formas, cada vez detectamos más empresarios que partiendo de una especialización en una profesión valoran la influencia de este tipo de conocimientos.

¿Pueden tenerlo más fácil quienes se inclinan por aprender un oficio? Sin duda. Las personas que han cursado lo que se conoce como grado medio o superior tienen unos niveles de colocación altísimos. Una de cada tres ofertas de empleo que se publican en España están dirigidas hacia este tipo de titulaciones. El problema es que abandonen los estudios antes de terminar.

Hay que vencer esa resistencia psicológica de que todos los padres queremos que nuestros hijos sean universitarios. Un licenciado en una posición equivocada es una bomba de relojería porque no estará satisfecho y se irá en cuanto pueda; de hecho ya se está viendo que hay muchos sectores que se están llevando a los profesionales con mejores ofertas.

¿Cómo está la sobrecualificación en España? Desde 2013 el número de sobrecualificados ha crecido más de un 12%. En este momento suponen más del 53% del total de los ocupados, entendiéndose por 'sobrecualificados' a personas que están desempeñando un trabajo por debajo de su preparación. Mayoritariamente son jóvenes.

Por el contrario, hay un 3,6% de infracualificados; pero han crecido un 13% porque son personas de una determinada edad que han crecido dentro de su empresa y esta tiene confianza en ellos aunque no tengan la formación necesaria.

¿Qué perfil tiene la persona que acude a una ETT? El perfil medio es un joven de entre 20 y 35 años con estudios finalizados, preferentemente de Secundaria, que busca su primer empleo o entrar en empresas de su especialización. **¿Y antes de la crisis?** Había una mayor diversidad de edades. Había más casos de industria manufacturera, de operarios, cualificados y no cualificados, y del sector servicios, aunque menos intensivo en hostelería.

¿Cuánto empleo crean las ETT? La tasa de intermediación de las ETT sobre el total de la población asalariada es del 3%, y sobre la temporal, del 18,9%. El principal problema es que la mayoría de la temporalidad no se gestiona a través de una ETT y se producen defectos en la selección.

¿Cuál es su papel en el sector público? Hasta hace unos años, las ETT tenían prohibida la presencia en el sector público, y en la actualidad sigue siendo muy poco significativa. Y eso a pesar de que ofrecemos un proceso de selección ligado a los méritos y las necesidades, somos rápidos en la respuesta y actuamos con los controles y la transparencia necesarios. Además, las ETT estamos obligadas por ley a retribuir con el mismo salario de la empresa usuaria.

En Europa, solo en las actividades del ámbito sanitario y de educación para suplir atenciones puntuales, las ETT suponen el 30% de ese mercado.

Asemplo estima que se podrían crear un millón de puestos de trabajo entre este año y 2018. ¿Cómo? La economía ya los está creando. Hay consenso en que el

mercado laboral. O hacemos un esfuerzo intensivo de políticas activas en formación, reciclaje y en orientación profesional o a esas personas no las colocaremos.

En 2017 y 2018, se pueden crear un millón de puestos de trabajo si se mantiene la situación como hasta ahora. La clave está en que tengamos la calidad de empleo que se necesita. Hay muchas empresas que están frenando proyectos o ampliaciones del negocio porque no tienen el capital humano especializado. El reto es importante.

¿Esto nos acercaría a los objetivos marcados por Europa para 2020? Sí. Hay algunos que cumplimos y otros no. Por ejemplo, llegamos al de la tasa de universitarios de entre 30 y 34 años y también a la reducción del abandono escolar. En lo que más alejados estamos es en la inversión en I+D, que es precisamente lo que impide llegar al resto de objetivos fijados.

La OCDE considera vital que España ahonde en la reforma del mercado laboral... La reforma laboral ha hecho la salida del mercado de trabajo; de alguna forma permitió que no se lesione la unidad productiva cuando cae la actividad. Esto quizá permitió salvar puestos de trabajo y empresas.

Ahora hay que hacer una reforma de entrada al mercado de trabajo; hay que modificar la contratación y ligar a esto todas las reformas de políticas activas de empleo. Hay que eliminar toda la temporalidad fraudulenta, y la que sea legal, que esté justificada.

¿Qué impacto tendrá la tecnología en el empleo? Las necesidades de las empresas y las personas se van a mantener e incluso incrementar; la tecnología ayudará a estos procesos, pero no todo será nube. Todos somos buenos en algo, la clave está en encontrarlo y cada vez más la singularidad de cada uno va a ser más tenida en cuenta.

¿Cuáles son los retos de Asemplo a los cuatro años de su constitución? Tenemos el 80% de representación del sector de empresas de trabajo temporal. Es una patronal moderna, basada en un sector nuevo: el del capital humano. Nuestro reto en este momento es ser útil para el nuevo escenario del empleo, tanto para las empresas como para los trabajadores; queremos hacer una aportación de valor y ganar la confianza de la sociedad, de los candidatos y de nuestros clientes, las empresas. ●

BIO

Andreu Cruañas

Licenciado en Derecho, Andreu Cruañas ha desarrollado su carrera profesional ligada al mundo laboral. Ha sido director general de Empleo de la Generalitat de Catalunya y vicepresidente del consejo catalán de formación profesional. Tiene representación en CEOE y Cepyme.



20M.ES/MIBOLSILLO

Visita nuestra web para poder leer esta entrevista así como otras publicadas en anteriores números.

paro estructural está sobre el 18%. Es decir, la economía se está reactivando laboralmente en todas las actividades, pero el tipo que está demandando no lo puede ofrecer con los desempleados. Puede nutrirse de los estudiantes como va a ocurrir este mes, que van a entrar en

«Sin una política activa y orientativa en formación y reciclaje, los parados no se colocarán»

«Un licenciado en un puesto de trabajo infracualificado es una bomba de relojería»

«La franja de edad más problemática para encontrar empleo está entre los 45 y 55 años»



Formación de los jóvenes dentro de las empresas

Bankia financia proyectos de formación dual para que los estudiantes reciban una educación práctica y especializada

Bankia mantiene un compromiso con la formación dual, modelo que alterna la estancia entre el centro educativo y el empresarial. Es decir, se reparten el currículum y los dos son responsables de su formación. Durante el año 2016, la entidad dispuso una dotación para proyectos de Formación Profesional (FP) Dual de 3,8 millones de euros, un total de 234 personas se beneficiaron de las actuaciones de Bankia en esta materia y se entregaron 68 becas.

Además de financiar este tipo de proyectos –Bankia tiene firmados convenios con 13 comunidades autónomas para el fomento y la promoción de la formación dual–, la entidad ha puesto en marcha su propia iniciativa en Madrid y en Valencia, por la que 44 estudiantes de Administración y Finanzas han recibido una enseñanza

Las habilidades más buscadas

●●● **En colaboración con la Fundación Incyde y con el apoyo del Fondo Social Europeo, el proyecto Ditec ofrece 180 horas de formación adicional en competencias muy demandadas por las empresas como marketing digital, programación, gestión de proyectos, lenguaje digital o experiencia de usuario.**

práctica en aulas y en oficinas del banco como gestores de clientes en entidades financieras. Se han ejercitado en productos y servicios financieros, venta asesorada al cliente, gestión de riesgos, mercados e inversiones, entre otros aspectos, además de apren-

der a manejar el sistema operativo de Bankia. Más de 200 horas de formación dentro de la clase y otras 1.000 horas en oficinas de la entidad, que se añadieron al currículum de su ciclo formativo.

Todos ellos contaron con un tutor de empresa, encargado de asegurarles un proceso de aprendizaje de calidad en el centro de trabajo y coordinado con sus tutores en el centro educativo.

Tras dos años en los que los estudiantes han adquirido la misma formación que Bankia da a sus gestores especializados, la primera promoción de FP Dual Bankia se titula en junio de 2017. La segunda promoción comenzará este mes de junio, contando de nuevo con los estudiantes de los centros colaboradores del programa en Madrid y Valencia. Se ponen 50 plazas a su disposición.

Porque cada segundo cuenta
DAMOS CUERDA
Un proyecto de Bankia para Empresas y Pymes

<http://www.blogbankia.es/es/damos-cuerda/>

Bankia
SIGAMOS TRABAJANDO