

## Valoración ASEMPELO\_Paro Registrado y Afiliación

Los datos conocidos esta misma mañana de Paro Registrado y Afiliación dan continuidad a la estela de incertidumbre que rodea a la sostenibilidad de nuestro mercado de trabajo en el corto y medio plazo. El desempleo vuelve a subir atraído como un imán a la barrera de los tres millones de parados de la que parece, estamos condenados a no alejarnos. Por su parte, la afiliación cae con mucha más intensidad que en el mismo periodo del año pasado y el crecimiento del empleo desestacionalizado pierde fuerza respecto a la serie histórica.

Posiblemente la resiliencia de la que ha hecho su fuerza en la última etapa del año 2022 ha sido un mero espejismo estadístico y, como ya avisábamos muchos expertos, nuestro mercado de trabajo llevaba mandando señales de alerta desde hace mucho tiempo.

El continuo desgaste de nuestra gran bolsa de desempleo, el enquistamiento de los problemas endémicos de los que ya hemos venido avisando desde hace muchos meses, las continuas señales de que el mercado de trabajo necesita una solución estratégica de país y la inamovible posición de nuestro país como líder en desempleo en Europa deben hacer tomar decisiones inmediatas en este sentido.

No podemos mirar hacia otro lado y esconder los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo bajo la premisa de la reducción de la temporalidad en un alto porcentaje. Seguimos cometiendo los mismos errores que en el pasado asumiendo que la flexibilidad y las necesidades temporales de las empresas no existen y que son un problema.

Debemos de utilizar todos los recursos disponibles de los que dispone nuestro sistema para satisfacer las necesidades reales de las empresas y hacerlo encajar con una fuerza laboral que puede y quiere trabajar. Debemos abrir nuevas pasarelas al empleo a una gran bolsa de personas con las condiciones suficientes de calidad, seguridad y empleabilidad que les permitan permanecer en la rueda del empleo de forma estable.

La modalidad de un contrato no dota de mayor seguridad a un trabajador. El seguimiento individualizado de las personas, las correctas píldoras formativas que complementen y mejoren la empleabilidad y la detección de necesidades de empresas acorde con perfiles idóneos son algunos de los grandes retos que demos de mejorar para dotar de calidad real a los trabajadores y a los empleos.

**Para Andreu Cruañas, presidente de ASEMPELO.** *“Debemos reforzar las seguridades jurídicas y de derechos que otorga la modalidad contractual y fortalecer con inversión la empleabilidad y una política de inclusión. Con empleabilidad me refiero a realizar esfuerzos de formación que conecten con las necesidades de las empresas, contar con todos los recursos para la intermediación y dar oportunidades de acceso a jóvenes y de reingreso de desempleados excluidos del mercado de trabajo como puedan ser los parados de larga duración. Por otro lado, la inclusión se debe entender como prevención en la*

---

*exclusión laboral de colectivos enquistados del desempleo registrado. No hay que hacer oposición a las seguridades que otorga el marco de contratación pero es imprescindible que se refuerce con oportunidades y empleabilidad para estar en condiciones de aprovechar las oportunas de recuperación cuando aparezcan”.*

---