



El experto



Julio Pomés
 Presidente del think tank Civismo

Estabilidad y oportunidades laborales

A menudo, tendemos a ver el mercado laboral como una foto fija en la que hay una cierta cantidad de trabajadores y de parados en grupos distintos, pero la realidad es muy distinta: se trata de un espacio en el que muchos bailarines (empleadores y empleados) se emparejan y separan continuamente. La calidad de la actividad depende tanto de la estabilidad de los emparejamientos como de la calidad o valía innovadora de los integrantes de cada pareja. La permanencia implica la probabilidad de que la relación entre trabajadores y empresas multiplique el capital humano. La creatividad constituye un componente versátil del talento que descubre cómo adaptarse a un escenario siempre cambiante. Un dato que refleja la pésima temporalidad es el de los camareros contratados en abril que alcanza el 91,43%. Por el contrario, en el caso de los 238 directores financieros, esa ratio se situó en un 17%.

Para medir la temporalidad y la calidad laboral resulta muy útil la estadística de flujos de la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE. En ella se muestra la situación de los españoles en el trimestre actual en relación a la actividad desarro-



llada en el periodo anterior. De este modo, es posible medir la estabilidad del empleo (qué porcentaje de trabajadores siguen ocupados tres meses después) y la cantidad de oportunidades (qué porcentaje de parados han encontrado un trabajo). A partir de estos dos criterios, el mapa español se divide en cuatro partes: las comunidades donde hay empleo estable y oportunidades, las que solo disponen de la pri-

mera o la segunda característica y las que carecen de ambas. Para ello, hay que tomar como referencia la media española, según la cual, un 92,7% de los trabajadores conservaron su empleo en los últimos doce meses, mientras que el 15,5% de los parados accedieron a un puesto en ese periodo.

Al disponer de industrias tradicionales y no poner grandes trabas a nuevos sectores, Nava-

rra, La Rioja, Aragón y Castilla y León consiguen posicionarse por encima de la media en ambos rankings. Otras comunidades, en cambio, reflejan una ocupación muy estable pero les cuesta dar entrada a nuevos trabajadores. Son País Vasco, Asturias, Madrid, Cataluña, Cantabria y Galicia. Se trata de regiones con una fuerte base exportadora, pero con ciertas restricciones en forma de impuestos (Cataluña) o una regu-

lación extenuante (Asturias). Madrid, en cambio, supone una 'rara avis' al situarse mejor que la media española en ambos apartados, a pesar de haber sufrido un revés en varios proyectos importantes que han deprimido la creación de empleo.

También cabe mencionar aquellas comunidades que sí generan oportunidades pero que no logran materializarlas en empleo de calidad. Se trata, en gran medida, de regiones vinculadas al turismo: Baleares, Murcia, Extremadura, Comunidad Valenciana y Andalucía. Estas CCAA tienen que aprovechar este impulso y articular políticas que atraigan capital, además de limitar toda la regulación que frena la creación de empresas. Para ello, resulta vital incrementar la seguridad jurídica con el fin de aumentar las inversiones. Finalmente, Canarias y Castilla-La Mancha no ofrecen ni oportunidades de calidad ni estabilidad en los escasos nuevos contratos, vetando incluso algunas actividades (es el caso del petróleo en Canarias). Estas comunidades tienen que seguir todas las recomendaciones anteriores y, además, depurar la burocracia para dar entrada al sector privado y permitir que éste revitalice el mercado laboral.