EDITORIALES

Reforma urgente

El plazo fijado a empresarios y sindicatos obliga al Gobierno a presentar un decreto-ley para la revisión laboral después de navidades

El plazo fijado por Mariano Rajoy para que empresarios y sindicatos se pongan de acuerdo en torno a una reforma más en profundidad del mercado laboral permite suponer que dentro de poco más de un mes el nuevo Gobierno aprobará el correspondiente decreto-ley, sea como fruto del diálogo social o por iniciativa propia. No queda claro si el PP antes del 23 de diciembre y el ejecutivo de Rajoy después se limitarán a urgir el pacto requerido o lo auspiciarán activamente. Los actores del diálogo social deberían evitar planteamientos de 'todo o nada' respecto al acuerdo que se les ha solicitado, consignando formalmente cuantas modificaciones normativas cuenten con el respaldo de ambas partes, de modo que partiendo de éstas el Gobierno pudiera completarlas en aquellas vertientes que susciten discrepancia entre empresarios y sindicatos y en aquellas otras que prefieran soslayar. Esto último podría ocurrir con la reticencia común a trasladar la negociación colectiva al ámbito de cada empresa, idea con la que Rajoy se comprometió a lo largo de la campaña. Aunque sería más amplio el capítulo de las cuestiones en las que la iniciativa legislativa del Gobierno mediaría entre las partes o se inclinaría claramente del lado de una de ellas. Lo que ocurriría con la simplificación de las modalidades de contratación y sus características o con el margen de discrecionalidad que la empresa pueda tener en cuestiones que atañan a la organización de la producción. Un tratamiento aparte merecería la creación de un fondo de capitalización individualizada para cada trabajador para afrontar tanto la cobertura en caso de desempleo como su formación continua; propuesta popular que por su naturaleza haría aconsejable la anuencia de los agentes económicos y sociales y el más amplio consenso parlamentario. En cualquier caso conviene precisar que la reforma laboral pendiente ha de servir, en lo inmediato, para recuperar la confianza exterior sobre el futuro de la economía española, situando en un plazo medio la generación de puestos de trabajo, dado que estos dependen fundamentalmente de la reactivación general, objetivo al que contribuiría la flexibilización del mercado de trabajo.

Los errores de Irán

El Gobierno iraní –aunque tal vez sería más exacto hablar del régimen iraní– decidió resolver sus diferencias políticas con el Reino Unido azuzando desde el Parlamento y en la calle lo que terminó siendo el asalto de la embajada británica por violentos comandos de jóvenes que incluso llegaron a retener a funcionarios extranjeros y solo a duras penas cejaron en sus ataques. Incluso si no han sido orquestados o posibilitados por los órganos de seguridad, resultan inaceptables, un adjetivo que hasta un portavoz iraní del ministerio de Exteriores utilizó para describir el incidente. A tal condición de ataque a la inviolabilidad de las sedes diplomáticos, un logro histórico de las relaciones diplomáticas, se une la condición de grave error iraní. En primer lugar, la condena es literalmente mundial y solo contribuye a acrecentar el aislamiento internacional del país, sobre todo en Europa, donde la UE prepara una severa respuesta colectiva. Y, además, hay indicios de que este desastre oficial se entiende en el marco de la guerra de tendencias visible en el interior del opaco régimen islámico iraní. No es seguro que el Ministerio de Exteriores o la presidencia del Parlamento estén conformes con lo sucedido, obra de elementos más fuera de control de lo que cabría esperar.

EL COMERCIO LA VOZ DE AVILÉS
DIARIO DECANO DE LA PRENSA ASTURIANA
EDITA EL COMERCIO, S.A. Siglo II. Año XXXIII. Número 11611

Director General Julio Maese Guisasola
Director gerente Goyo Ezama Meabe
Publicidad: CM Asturias
Gerente Julio Valle Ruíz

Director Íñigo Noriega Gómez
Subdirector Ángel M. González Bermúdez, jefe de Información
Jefe de Edición Marcelino Gutiérrez
Coordinación editorial Juan Neira
Adjuntos a la Dirección Rubén Espiniella y Andrés Presedo

Jefe de Redacción de LA VOZ DE AVILÉS José María Urbano
Jefes de Área Leticia Álvarez (GIJÓN Y ASTURIAS), José Javier Rodríguez Medina (POLÍTICA Y ECONOMÍA), María de Álvaro (FIN DE SEMANA Y CULTURA), Daniel Fernández (DEPORTES) y José Simal Ordás (FOTOGRAFÍA)
Subjefes de área Octavio Villa, Laura Mayordomo, José Manuel García Len y Adrián Ausín (GIJÓN Y ASTURIAS), Juan Carlos Rodríguez Villar (POLÍTICA Y ECONOMÍA), Miguel Rojo (CULTURA Y SOCIEDAD) y Eduardo Alonso (DEPORTES)
Jefe de Redacción de Oviedo David Remartínez

Visión de futuro

JOSÉ D. CANSECO
PROFESOR ASOCIADO DE LA EAE BUSSINESS SCHOOL Y SOCIO-DIRECTOR DE THEHUMAN TOUCH

Brasil, Singapur o China están contratando a miles de profesionales a golpe de talonario. La 'guerra por el talento' no tiene fronteras

Como profesional dedicado a la dirección y gestión de personas en diversas compañías, llevo años predicando que en torno al año 2020 empezaríamos a tener un importante problema demográfico en España. Los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) no hacen más que corroborarlo. De aquí al año 2021 (fecha de las proyecciones publicadas el pasado mes de octubre por el INE) el número de nacimientos en España habrá descendido un 18,1%, el número de defunciones habrá crecido un 9,7% y las personas en edad teórica de jubilación (a partir de los 64 años) experimentarán un crecimiento del 17,8% de la población. Es más, algunos estudios calculan que en torno al año 2025 en España habrá unos 10 millones de personas en edad de jubilación. Proyectando unos simples cálculos, podemos conjeturar que la población activa (personas en edad de trabajar que tienen un empleo o que lo buscan activamente) disminuirá en torno a un 6% en 2021, donde es importante señalar que, de éstas, el número de personas de entre 50 y 64 años aumentará un increíble 18,4%. Todo ello comparado con las cifras actuales.

Estos datos, aunque estimaciones, son realmente preocupantes. Si además tenemos en cuenta los siguientes aspectos: en los próximos años se darán unos menores índices de inmigración hacia nuestro país que los recogidos en los últimos años de bonanza; el cambio en los valores y las preferencias de las nuevas generaciones de jóvenes que se incorporan al mercado laboral; la aparición de la llamada generación 'ni-ni' (un 14% de los jóvenes entre 16 y 24 años, ni estudian ni trabajan); las cada vez más modestas tasas de formación y calidad profesional, y una más que previsible emigración de los españoles hacia mercados laborales foráneos con mayores oportunidades (hecho que está aumentando aceleradamente en los últimos meses y que constituye una de las principales elecciones de los jóvenes que inician su carrera laboral), dispondremos entonces de una enorme perspectiva del tipo de sociedad y de las claves del mercado laboral de la próxima década.

:: GASPAR MEANA

Podemos decir que se pone de manifiesto a medio plazo una auténtica 'guerra por el talento' que exigirá importantes dosis de innovación, flexibilidad y competencia. La escasez de talento no se refiere exclusivamente a un determinado perfil profesional. Según un estudio de 'The Economist', los trabajos de responsabilidad y retribución media están decreciendo en todos los países europeos, debido a que son trabajos con un alto porcentaje de procesos rutinarios que la tecnología hace irrelevantes y por ello son sustituibles. Los puestos de responsabilidad y retribución baja no pueden ser sustituidos y siguen necesitando a una persona física detrás, si bien necesitan de poca formación. Los puestos de responsabilidad y retribución alta están creciendo en todos los países europeos, son intensivos en conocimiento y procesos de valor añadido, por lo que no pueden ser sustituidos. Necesitan altos niveles de formación y desarrollo de habilidades.

Como vemos, las personas incluso en las tareas aparentemente más mecánicas o manuales, cada vez trabajamos menos con cosas y más con información. La economía en este sentido se vuelve intangible, porque todo depende del capital humano.

La 'guerra por el talento' generalizada que se percibe para los próximos años ya se da hoy. La sufren y la combaten algunos sectores de negocio, profesiones y trabajos específicos en nuestro país. Hoy, en España, el 44% de las compañías afirman atravesar dificultades para cubrir determinadas funciones críticas. Este problema de la escasez de talento que se da en toda Europa y en EE UU, se ha agravado además por la entrada de los países emergentes. Brasil, Singapur o China están contratando a miles de profesionales a golpe de talonario. La 'guerra por el talento' no tiene fronteras.

Esta 'fuga' se debe principalmente a la inexistencia de oportunidades en nuestro mercado laboral. Tengamos en cuenta que los jóvenes que se están incorporando al mercado son mayoritariamente de la llamada generación 'Y', personas que buscan autonomía, flexibilidad, uso de nuevas tecnologías y experiencias internacionales. Jóvenes que valoran por encima de todo las posibilidades de desarrollo profesional.

¿Qué tipo de empresas y de economía queremos para nuestros hijos? ¿Cómo queremos competir con el resto del mundo, a través de bajos costes o por valor añadido e innovación? Las empresas españolas son punteras en muchos sectores de negocio; muchas son ejemplo para otros; aprovechemos nuestro enorme potencial porque esto nos permitirá crear grandes oportunidades y posibilidades de desarrollo profesional para nuestros profesionales y evitar la fuga de ese talento.

Asturias es un región donde cualquiera de los datos anteriormente citados son, aún si cabe, más alarmantes. Una región de las más envejecidas del mundo, con unas tasas de emigración desorbitadas y con unas previsiones de población activa para 2020 desalentadoras. Por ello, hoy más que nunca es prioritario trabajar para dejar una herencia digna a las generaciones que vienen. Una herencia en forma de competitividad y posibilidades de futuro. El momento actual es crítico, lo que hagamos ahora en buena medida decidirá el grado de competitividad de nuestras empresas, nuestra posición en el mundo, el nivel de bienestar y el tipo de sociedad, de los próximos veinte años.