



Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo Boletín no. 4

Florentino Felgueroso (Coordinador)

Rafael Doménech (Coordinador)

Alfonso Arellano

Angel de la Fuente

Juan Ramón García

Marcel Jansen

Analía Viola

Apuntes 2023/05

Marzo de 2023

fedea

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores
y no coinciden necesariamente con las de Fedea.*

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

BBVA Research y FEDEA

Boletín no. 4, Febrero de 2023

Florentino Felgueroso (FEDEA) y Rafael Doménech (BBVA Research), coordinadores

Alfonso Arellano (BBVA Research)

Angel de la Fuente (FEDEA e IAE-CSIC)

Juan Ramón García (BBVA Research)

Marcel Jansen (UAM y FEDEA)

Analía Viola (FEDEA)

En esta nueva edición del OTML, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta enero de 2023. El informe consta de tres partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (Bloque A, Empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca que la desaceleración del empleo registrada en la segunda mitad del año ha retrasado un poco más la recuperación de los niveles prepandemia de esta variable. Seguidamente, ponemos el foco sobre la contratación y las condiciones laborales (Bloque B), y en especial sobre aquellos indicadores que permiten realizar un seguimiento de los efectos de la reciente reforma laboral. Constatamos que la rápida reducción de la temporalidad contractual conseguida mediante el cambio en el menú de contratos disponibles no implica necesariamente una reducción paralela de la temporalidad real.

En la tercera parte, nos centramos en los aspectos más tendenciales del mercado de trabajo, en particular, los efectos del envejecimiento demográfico en el empleo, las horas de trabajo y el relevo ocupacional (Bloques C), así como en la formación continua (Bloque D), que mantiene su positiva tendencia al alza.

El empleo evolucionó al ralenti en la segunda parte del año 2022 y las horas trabajadas todavía no han recuperado sus valores prepandémicos.

Aunque el balance global de 2022 ha sido positivo en materia de empleo, su fuerte crecimiento se ralentizó a partir del verano. En el cuarto trimestre la ocupación apenas varió, mientras que los indicadores de horas trabajadas arrojaron señales mixtas. Las horas trabajadas semanales aumentaron, pero las totales volvieron a caer. En cualquier caso, por segundo trimestre consecutivo, todos los indicadores de empleo se situaron por encima de los niveles prepandemia, con la excepción de las horas y los puestos de trabajo de la Contabilidad Nacional.

Por otra parte, el retroceso del número de trabajadores por cuenta propia se agravó en el cuarto trimestre de 2022 y contrarrestó el repunte del empleo asalariado registrado tanto en el sector privado como, sobre todo, en el público. Las horas semanales trabajadas por los no asalariados se estabilizaron, mientras que las trabajadas por los ocupados por cuenta ajena crecieron, sobre todo en el sector privado.

El producto por hora trabajada superó los registros prepandemia, pero fue insuficiente para contrarrestar el descenso de la intensidad en el empleo

El PIB por ocupado disminuyó el 0,2% intertrimestral en el cuarto trimestre de 2022 a pesar de que el producto por hora trabajada creció por tercer trimestre consecutivo. La causa se encuentra en la caída en la intensidad del empleo (horas por ocupado) en un 0,6% intertrimestral. Como resultado, la productividad por hora trabajada se situó por encima del nivel anterior a la pandemia, mientras que la jornada laboral por trabajador y el PIB por ocupado se mantuvieron por debajo de los niveles del cuarto trimestre de 2019.

La tasa de paro aumentó por causas estacionales pero el desempleo de larga duración creció menos que el total

La tasa de desempleo repuntó hasta el 12,9% en el cuarto trimestre, en línea con otras medidas de infrautilización de la mano de obra. Descontando el componente estacional, la tasa de paro disminuyó marginalmente hasta el 13,0% por la contracción de la población activa.

En el cuarto trimestre de 2022 el incremento del número de desempleados que llevan más de un año buscando trabajo fue menor que el del total de desempleados, por lo que la incidencia del paro de larga duración se redujo hasta el 44,8% y se mantuvo, por tanto, por debajo de las cifras prepandemia.

Un mercado laboral más tensionado

El comportamiento de la relación desempleo-vacantes en el segundo semestre del pasado año evidencia dificultades crecientes para realizar emparejamientos laborales que podrían incrementar las presiones salariales en algunos sectores u ocupaciones.

La reforma laboral ha conseguido reducir la temporalidad contractual a niveles mínimos desde hace más de tres décadas

Desde abril 2022 a enero 2023, el número de contratos indefinidos ordinarios se ha multiplicado por 3,6 y el de fijos discontinuos por 10,4, mientras que los contratos por

obra y servicio se han suprimido y los de por circunstancias de producción se han reducido un 27%. La tasa de temporalidad ha alcanzado el 17,9%, su nivel mínimo de los últimos 35 años.

El sustancial crecimiento del empleo indefinido se ha alcanzado tanto con aumentos en el número de transiciones al empleo indefinidos desde situaciones de empleo con contratos temporales como desde situaciones de no empleo, es decir, de paro o inactividad. Este tipo de transiciones ya habían sido más frecuente en 2021, aunque entonces fueron acompañadas por una reducción de las transiciones de la temporalidad al no empleo y de la permanencia en el no empleo. Por lo contrario, en el 2022 coincidieron con una reducción del mantenimiento en la temporalidad y de las transiciones del no empleo a la temporalidad.

La caída de la temporalidad ha sido generalizada, pero ésta se mantiene excesivamente alta en varias ocupaciones elementales y del sector público.

Uno de los principales determinantes de la temporalidad contractual es el tipo de ocupación. Con la reforma laboral, se ha producido una reducción de las tasas de temporalidad en prácticamente todas las ocupaciones. Las mayores reducciones en puntos porcentuales se han producido, además, en las que tenían mayores tasas de temporalidad previas. A finales de año 2021, existían 27 ocupaciones en la Clasificación Nacional de Ocupaciones a 2 dígitos que tenían una tasa de temporalidad superior al 25%. A finales del 2022, este número se había reducido a 12, principalmente ocupaciones de menor cualificación y otras ocupaciones en la que el sector público tiene un peso relevante

Continúa la paradójica evolución de los empleos fijos discontinuos: se siguen registrando millones de contratos, pero se mantiene constante la afiliación en alta laboral.

La evolución del empleo y la afiliación fijos discontinuos sigue mostrando un patrón sorprendente. Desde mayo hasta ahora, la afiliación fija discontinua no ha variado prácticamente, a pesar de que se han registrado más de 2 millones de contratos nuevos, 10 veces más que en el mismo período de 2019. Este fenómeno se debe a las elevadas tasas de baja de estos contratos (reflejando fundamentalmente los pases a situaciones de inactividad).

Tras el ajuste estadístico realizado por el SEPE en octubre, el número de demandantes de empleo con relación laboral (esencialmente trabajadores fijos discontinuos en situación de inactividad) ha seguido creciendo, aunque a menor ritmo que en los meses anteriores. Desde septiembre el “paro efectivo” (esto es, la suma del paro registrado y de los demandantes de empleo con relación laboral) ha crecido en 315 mil personas, mientras que el paro registrado ha caído en 34 mil.

El número de fijos discontinuos beneficiarios de prestaciones por desempleo ha crecido a finales de año, pero se mantiene reducido en relación con los demandantes con relación laboral.

Caen las tasas de permanencia en la empresa de los trabajadores con contrato indefinido ordinario y una antigüedad menor al año

Las transiciones trimestrales desde el empleo indefinido ordinario hacia otra empresa, al desempleo o a la inactividad han aumentado ligeramente en el último año. Este hecho se produce esencialmente entre los trabajadores contratados a lo largo del 2022 y es consistente con el aumento del número de bajas en el Régimen General, tanto por abandonos voluntarios como por otras causas, como no superar el período de prueba.

Esta última causa puede ser relevante para explicar la reducción de la tasa de permanencia con una antigüedad menor de 6 meses, que ya venía cayendo desde el año 2017, con la excepción del 2020.

Por otra parte, la tasa de permanencia con una antigüedad entre 6 y 12 meses cae hasta alcanzar valores más cercanos a los años posteriores a la gran recesión. Desconocemos qué parte de las transiciones fuera de la empresa se deben a un abandono voluntario postcrisis en búsqueda de un mejor empleo y qué parte se debe a despidos.

Volviendo a las tendencias... los efectos de unos cambios demográficos rápidos e intensos

La preocupación por la evolución coyuntural del empleo desde el inicio de la pandemia ha llevado a un segundo plano la atención a las tendencias de medio y largo plazo del mercado de trabajo. Una de las más relevantes es el cambio demográfico.

El aumento transitorio de los nacimientos durante la burbuja inmobiliaria (alimentado en buena medida por el fuerte influjo de inmigrantes con mayores tasas de natalidad) está provocando actualmente un repunte de la población joven que se incorpora al mercado de trabajo. El descenso de los nacimientos durante la crisis de finales de los 70 y los 80 está reduciendo la población de mediana edad, mientras que los *baby boomers* están comenzando a llegar a su edad de jubilación. Estos cambios demográficos han sido solo parcialmente compensados por la inmigración y están teniendo ya efectos perceptibles en el mercado de trabajo que afectan a la actividad, el empleo y las horas de trabajo.

Así, entre 2019T4 y 2022T4, la población y el empleo joven (de 16-26 años) se ha incrementado en 300 mil y 100 mil personas respectivamente, frenando por primera vez en lustros la caída registrada entre los jóvenes que se incorpora al mercado de trabajo. La población del segmento intermedio de edad (27-44 años) ha caído en casi 700 mil y su empleo en 500 mil. Finalmente, el segmento de entre 45 y 64 años ha aumentado en 700 mil personas y 800 mil empleos.

El envejecimiento puede ayudar a explicar el desajuste entre la evolución de las horas de trabajo efectivas y el empleo.

El envejecimiento ha contribuido a aumentar el número de personas que no han trabajado por enfermedad o incapacidad, por efecto composición (las personas de mayor edad tienen una mayor probabilidad de enfermar o de sufrir una incapacidad laboral). Además, el número de personas que no trabajaron por enfermedad ha aumentado significativamente durante la pandemia y se ha resistido a bajar en el año 2022, especialmente entre las personas de más edad.

Los empleados mayores 55 años con estudios superiores ya igualan a los que tienen estudios de secundaria obligatoria o menos.

Este hecho tiene y tendrá un efecto importante en la actividad laboral, la productividad en las edades más avanzadas, en la prolongación de la vida laboral activa. La tasa de actividad laboral de las personas con estudios superiores es unos 20 p.p. superior que las de las personas con menor nivel educativo a los 61 años y 14 pp a los 65. Además, se mantiene en el 20% a los 66 años y entre 9 y 11% entre 67 y 69 años, siendo por lo tanto mayor la propensión a mantener una vida laboral activa pasada la edad ordinaria de jubilación.

Los problemas de relevo que genera el envejecimiento pueden limitar el crecimiento del empleo en varias Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas más envejecidas han experimentado menores tasas de crecimiento del empleo durante la última fase expansiva y en la actualidad emplean menos jóvenes que el número de personas jubiladas en la última década para varios niveles educativos.

Por niveles educativos, no se ha producido el relevo de jubilados con ESO o menor nivel educativo por jóvenes de nivel educativo similar en ninguna CCAA. Por el contrario, para el nivel educativo superior, sí que se ha producido este relevo y ha sido de mayor holgura en las CCAA menos envejecidas.

Existe un desajuste ocupacional notable entre las personas que se jubilan y las que se incorporan al mercado de trabajo

El envejecimiento demográfico también genera preocupación por los problemas de relevo ocupacional entre las cohortes que se jubilan y las que se incorporan al mercado de trabajo.

En esta edición del Observatorio aportamos información sobre los tipos de ocupaciones en las que se han producido las jubilaciones y los pases a situaciones de incapacidad desde el año 2014. El número total de personas jubiladas en este período coincide con el de jóvenes menores de 30 años en 2022T4.

Se constata que se ha producido una cierta disimilitud entre el tipo de ocupaciones que dejaron las personas que se jubilaron en la última década y aquellas en las que trabajan los jóvenes en la actualidad. Las 100 primeras ocupaciones según el ratio entre jubilados y jóvenes sumaron un 80% de las personas jubiladas y emplean en la actualidad a un 40% de los jóvenes ocupados. En las 69 ocupaciones restantes, se jubiló un 20% y emplean en la actualidad a un 60% de los jóvenes ocupados.

Sigue el crecimiento de la formación continua en todas las edades

La tasa de participación de los adultos en el sistema educativo y formativo sigue creciendo y alcanza el 15%, objetivo fijado en la estrategia Europa 2020. Este crecimiento que se inició a lo largo del año 2021 se produce entre las personas activas, siendo especialmente notable entre los trabajadores ocupados. Se produce además para todas las edades y sobre todo entre las personas con titulaciones de la enseñanza superior. Aunque las tasas de formación siguen estando bastante por debajo de los países de Europa del Norte, es importante que sigan creciendo para evitar las pérdidas de productividad que pueden acompañar el envejecimiento demográfico.

