



Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

Boletín no. 8

FLORENTINO FELGUEROSO (coordinador)

RAFAEL DOMÉNECH (coordinador)

ALFONSO ARELLANO

JUAN RAMÓN GARCÍA

MARCEL JANSEN

ANALÍA VIOLA

Apuntes 2024/09

Febrero de 2024

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, FEDEA y Sagardoy Abogados

Boletín no. 8, 29 de febrero de 2024

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

Alfonso Arellano (BBVA Research)

Juan Ramón García (BBVA Research)

Marcel Jansen (UAM y FEDEA)

Analía Viola (FEDEA)

En esta nueva edición del OTMT, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta el cuarto trimestre de 2023. El informe consta de cuatro partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca el crecimiento del empleo a menor ritmo que en el tercer trimestre de 2023. En la segunda parte del informe, continuamos con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2022 iniciado en la primera edición de este observatorio. La tasa de temporalidad se mantuvo estable a lo largo de 2023. La contratación indefinida siguió creciendo en 2023, pero se redujeron sustancialmente las conversiones de contratos temporales en indefinidos. En esta segunda parte, ofrecemos, además, una primera estimación del número de afiliaciones y de personas que se encontraron en situación de fijos-discontinuos en el primer año de vigencia de la reforma. En la tercera parte, nos centramos en las dimisiones y abandonos voluntarios. El crecimiento de las bajas a la Seguridad Social de los trabajadores con contratos indefinidos por estas causas es uno de los hechos más destacables desde la aplicación de la Reforma Laboral. Finalmente, en la última parte del informe incorporamos una sección sobre la reducción del abandono escolar temprano y la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan. En concreto, nos centramos en la evolución de las diferencias en estos indicadores entre los jóvenes con padres de nacionalidad española y jóvenes con padres de nacionalidad extranjera.

1. Empleo, paro y actividad económica

La creación de empleo continuó en el cuarto trimestre de 2023, pero a menor ritmo que en los trimestres anteriores.

El aumento de los puestos de trabajo se situó en el 0,1% trimestral (datos CVEC¹) y el aumento de los ocupados fue del 0,8% según la contabilidad nacional. Esta variación fue menor a la registrada en el tercer trimestre de 2023.

Los asalariados del sector público y los trabajadores por cuenta propia explicaron el incremento de la ocupación en el 4T2023.

El aumento de la ocupación vino marcada por el crecimiento de los trabajadores por cuenta propia (2,1% trimestral CVEC en el cuarto trimestre tras descender en el tercero), y el de ocupados por cuenta ajena del sector público, en un 1,7% trimestral CVEC. Por el contrario, el nivel de empleo asalariado del sector privado apenas varió.

Las horas trabajadas totales repuntaron por el avance del empleo y la estabilidad de las horas por ocupado

La creación de empleo impulsó las horas trabajadas por el conjunto de los ocupados, que aumentaron un 0,7% trimestral CVEC. Las horas por ocupado, que habían disminuido en el tercer trimestre, se estabilizaron en el cuarto.

La ocupación y las horas trabajadas continuaron por encima de los registros preandemia, mientras que las horas por ocupado se mantuvieron por debajo

La recuperación de las horas trabajadas ha sido más modesta debido al retroceso del margen intensivo. Mientras que las horas totales se sitúan un 2,0% CVEC por encima de la cifra del 4T2019 en España, las horas por ocupado han caído un 2,2%.

Según la EPA, la reducción de la jornada laboral máxima legal podría afectar a 8 millones de asalariados e incrementar los costes laborales lo que deterioraría la actividad y el empleo si no se adoptan medidas compensatorias y se incentiva la cooperación entre empresas y trabajadores

El ‘exceso de horas trabajadas’, entendido como la diferencia entre la jornada efectiva y el nuevo límite propuesto, alcanza 28,9 millones de horas semanales en el último año, (el 5,5 % del total de horas efectivas).

Sin medidas compensatorias que alivien el aumento estimado de los costes laborales (1,5% del PIB), el recorte del tiempo de trabajo restaría en torno a 6 décimas al crecimiento medio anual del PIB durante el próximo bienio y 8 décimas al del empleo.

¹ CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

La productividad real por ocupado cayó, pero menos que en el trimestre precedente, y se situó un 1,4% por debajo del nivel prepandemia

Tanto el producto como las horas trabajadas por ocupado continuaron por debajo de los registros anteriores a la pandemia, mientras que la productividad por hora trabajada apenas se situó un 0,8% por encima.

La tasa de paro no varió a pesar de la estacionalidad desfavorable. La incidencia del desempleo de larga duración se redujo

La tasa de paro se estabilizó en el 11,8% porque la contracción de la población activa compensó la destrucción estacional de empleo. La incidencia del desempleo de larga duración se redujo cinco décimas hasta el 43,0%.

El crecimiento de las remuneraciones se moderó

La revalorización salarial se moderó, pero el crecimiento de los costes laborales unitarios superó el 6%.

La tasa de vacantes volvió a aumentar

La tasa de vacantes se situó en niveles no vistos desde el tercer trimestre de 2010, lo que indica que las dificultades para realizar emparejamientos laborales siguen incrementándose.

2. Seguimiento de la Reforma Laboral 2022

La reducción de la tasa de temporalidad se frenó en el año 2023 como consecuencia de la caída de las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Los efectos de la reforma laboral de 2021 (RL2021) sobre la tasa de temporalidad se concentraron esencialmente en su primer año de vigencia. Durante 2023, el porcentaje de asalariados con contrato temporal apenas varió.

En 2023, la contratación indefinida siguió creciendo y la contratación temporal también se redujo notablemente. No obstante, la conversión de contratos temporales en indefinidos que fue masiva durante los primeros meses de aplicación de la RL2021, y contribuyó a la caída de la tasa de temporalidad en 2022, se frenó en 2023: se produjeron 842 mil conversiones (un 63,2%) menos que en 2022. El número de conversiones fue incluso cerca de un 45% menor que antes de la aprobación de la reforma, contrarrestando los efectos del aumento de los contratos indefinidos y de la disminución de los temporales sobre la tasa de temporalidad.

La tasa de temporalidad en el sector público se redujo solo 1.3 p.p. desde la aprobación de la reforma (por 10,7% en el sector privado). Cerca de la mitad de esta tasa de temporalidad en el sector privado se debe a los contratos de sustitución (ante interinidad). El 57% de los 500 mil trabajadores interinos en el sector público tienen una antigüedad superior a 3 años.

Las empresas de trabajo temporal (ETT) concentraron ya cerca del 75% de la contratación fija discontinua en 2023

Aunque el crecimiento de la contratación fija discontinua se ha moderado, sigue representando un volumen de contratos muy superior al registrado antes de la reforma y, ha pasado a ser gestionados de forma progresiva y ya mayoritaria por las ETT.

2,2 millones de afiliaciones tuvieron un contrato fijo discontinuo en algún momento de 2022, un 22,4% de los trabajadores que dieron de alta una nueva afiliación

El SEPE y el Ministerio de Inclusión siguen sin publicar información del número total de trabajadores que se encuentran en una situación de fijos discontinuos, ya sea en alta laboral o en período de inactividad. En este observatorio, hemos calculado con la ayuda de la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2022, el número de afiliaciones o emparejamientos (entre cuentas de cotización secundarias y trabajadores) que estuvieron vigentes en algún momento del año 2022. Fueron 2,2 millones de afiliaciones, 75% de las cuales se iniciaron en 2022, y representaron cerca de un 15% de las afiliaciones vigentes en algún momento de este año.

El número de personas con al menos una afiliación con contrato fijo discontinuo en 2022 se puede estimar en cerca de 1,9 millones, un 54% de las cuáles fueron nuevos fijos discontinuos, es decir, no tenían este tipo de contrato en el año anterior. Entre las personas con nuevas afiliaciones en 2022, 22,4% tuvieron un contrato fijo discontinuo.

El ‘paro efectivo’ continuó ascendiendo en el segundo semestre de 2023. La diferencia entre el paro efectivo y el registrado alcanzó su máximo en enero de 2024

Mientras que el paro registrado se redujo en 141.000 personas entre enero de 2023 y enero de 2024, el ‘paro efectivo’, que se define como la suma del registrado y de los demandantes de empleo con relación laboral, disminuyó solo en 13.000. La evolución del paro efectivo sigue el mismo patrón que tenía el paro registrado antes de la reforma, cayendo en el primer semestre y subiendo en el segundo semestre (excepto septiembre, con el retorno a la actividad en el sector educativo). Por su parte, el paro registrado sigue ahora un patrón diferente que no recoge el aumento en la segunda parte del año.

3. Las dimisiones y los abandonos voluntarios

En esta parte abordamos el tema del abandono voluntario de los puestos de trabajo. Observamos que tanto la búsqueda de otros empleos por parte de los trabajadores ocupados como las bajas por dimisiones o abandono voluntario en las afiliaciones a la Seguridad Social han crecido en años recientes. Exponemos y documentamos aquí algunas hipótesis sobre qué factores pueden explicar estos fenómenos. La validez de estas hipótesis debe ser, en cualquier caso, contrastada con más datos y un análisis científico más riguroso.

En primer lugar, el porcentaje de asalariados que buscaron otro empleo se situó en máximos de los últimos 20 años

La proporción de trabajadores que buscan otro empleo aumentó sustancialmente en el año 2021 y siguió creciendo en 2022 y 2023. Este aumento se produjo para todos los tipos de contratos. Para los trabajadores con contratos indefinidos (ordinarios o fijos

discontinuos) este indicador se había mantenido muy estable a largo de toda la década previa a la pandemia. Para aquellos con contratos temporales tenía un comportamiento contracíclico, pero en 2023 se acercó al máximo registrado a finales de la Gran Recesión.

Las bajas de afiliación por abandono voluntario crecen, pero desde 2022 los indefinidos ordinarios se han convertido en el tipo de contrato mayoritario entre las bajas por dimisión o abandono voluntario

El número de bajas a la Seguridad Social por causas de abandono voluntario o dimisión ha retomado su senda de crecimiento iniciada a finales de la Gran Recesión y solo interrumpida durante los peores momentos de la pandemia. Sin embargo, el hecho más destacable es la explosión de los abandonos voluntarios de trabajadores con contratos indefinidos que se han multiplicado por 4 entre 2021 y 2023 y superan ya los abandonos de los afiliados con contratos temporales.

El porcentaje de abandono voluntario sobre el número total de bajas ha crecido unos 5 p.p. desde el año 2020, pero se mantiene en el rango de valores registrados desde el año 2017 (exceptuando el año 2020) tanto para los contratos indefinidos como para los temporales. Se ha producido, por lo tanto, un efecto composición: aumenta el peso de las bajas voluntarias porque los contratos indefinidos, con mayor proporción de bajas voluntarias, han aumentado su peso en las afiliaciones en años recientes.

Por otra parte, las bajas voluntarias en los contratos indefinidos no son las únicas que han crecido. También lo han hecho otras como no superar el período de prueba y otros tipos de despidos. Estos tres tipos de bajas se pueden explicar, en parte, porque se ha producido un aumento masivo de contratos indefinidos nuevos, y estas bajas se concentran esencialmente en los primeros años de la relación laboral. También han aumentado sobremanera las bajas por pases a situación de inactividad de los fijos discontinuos, en correspondencia con el aumento de la afiliación en este tipo de contratos. Los trabajadores fijos discontinuos tienen además una mayor proporción de trabajadores que buscan otro empleo que los indefinidos ordinarios.

No obstante, otras hipótesis son posibles para explicar el aumento de las bajas en las afiliaciones con contratos indefinido. Por ejemplo, que los asalariados con contratos temporales busquen en mayor proporción otro empleo que los asalariados con contrato indefinido, no significa que acaben teniendo mayores tasas de bajas voluntarias, dado que su cese puede llegar antes de que consigan otro empleo. Varios puestos de trabajo que antes tenían contratos temporales pasaron a ser indefinidos con la reforma, pero este hecho no significa que la satisfacción del trabajador con el puesto de trabajo haya mejorado al margen de una mayor estabilidad contractual. Los cambios de empleo con la finalidad de mejorar su situación laboral terminarían ahora con abandonos voluntarios indefinidos, y antes con ceses de contratos temporales.

Finalmente, también es posible que los abandonos voluntarios o dimisiones no sean en realidad tan voluntarios, si la relación laboral tiene una duración determinada acordada, aunque el contrato sea indefinido. En estos casos, al terminar esta relación no deberíamos observar necesariamente una mejora de las condiciones laborales en los sucesivos empleos que tenga el trabajador.

Intentamos aportar algo de evidencia, aunque sea meramente descriptiva, y, por lo tanto, requiera de un análisis más profundo y riguroso, usamos la Muestra Continua de Vidas

Laboral de 2022. En concreto, nos centramos en los abandonos voluntarios que se han producido a lo largo del año 2022.

Observamos que:

- ***Las afiliaciones con contratos indefinidos ordinarios han pasado a representar entre 60-70% de las bajas totales de este tipo, entre 2022 y los primeros meses de 2023.***
- El 10% de las bajas por abandono voluntario totales se produjo entre los fijos discontinuos. Estas bajas se han multiplicado por 7 en 2022. Ese decir, no solo son una de las causas más significativas del aumento total de las bajas de afiliación, sino que también supone una parte no despreciable de las bajas por abandono voluntario de los afiliados con contratos indefinidos. De hecho, ***el aumento de las bajas por abandono voluntario de los fijos discontinuos supuso el 24% del aumento de las bajas voluntarias de los contratos indefinidos totales.***
- ***La mayoría de los abandonos voluntarios no viene acompañada del acceso rápido a otro empleo.*** Solo el 23% de los afiliados no pluriempleados que se dan de baja por abandono voluntario tienen un nuevo empleo en el plazo de una semana. El 60% de las bajas por abandono voluntario no da lugar a la incorporación a un nuevo empleo en menos de dos meses.
- ***La mayoría de los empleos conseguidos después de abandonos voluntarios no suponen una mejoría en el grupo de cotización.*** Sólo el 27% de los empleos que se consiguen después de una baja por abandono voluntario tienen un grupo de cotización mayor que el empleo que se abandonó, y el 37% tiene un grupo de cotización inferior.
- Antes de la RL2021, una parte sustancial de las bajas por abandono voluntario suponía un empeoramiento posterior del tipo de contrato en el nuevo empleo (35%), si este era indefinido ordinario, o una no mejora (62%), si era temporal. En 2022, un 28% de los nuevos empleos de los que tenían contrato indefinido ordinario fueron temporales o fijos discontinuos, y el 40% de los que tenían contratos temporales continuaron con este tipo de contrato.

4. Jóvenes hijos de inmigrantes, abandono escolar y empleo

El número de jóvenes hijos de inmigrantes se multiplicó por 2,4 desde mediados de los 2000

El 15% de la población entre 18 y 24 años residente en España vive en hogares con progenitores extranjeros o de doble nacionalidad. Un 12% nació o reside en España desde antes de cumplir los 16 años. El número de personas con estas características se multiplicó por 4,5 desde 2006.

Las tasas de abandono escolar temprano entre los hijos de inmigrantes superan ampliamente a las de los jóvenes con padres nativos

Para el grupo de nacidos o residentes en España antes de los 16 años, la tasa de abandono escolar temprano supera en 7 pp a la de los jóvenes con padres nativos. Y en el caso de los residentes que llegaron luego de cumplir 16 años, la diferencia es mucho mayor, de 25 pp.

En general, el porcentaje de ‘ninis’ entre los hijos de inmigrantes también es mayor que entre los jóvenes con padres nativos

El porcentaje de personas entre 18-24 años que ni estudian ni trabajan (nini) difiere entre los que tienen padres extranjeros o nativos. Por ejemplo, el 25,8% de los nacidos o residentes en España después de los 16 años con algún padre o madre extranjero ni estudian ni trabajan mientras para aquellos con padres no extranjeros es del 12,2%.

Las diferencias entre regiones son notables tanto en las tasas de abandono escolar como de ninis.