Artículos de Prensa

Madrid,
8 de noviembre de 2013
Análisis Económico

Expansión

Rafael Doménech
Economista Jefe de Economías
Desarrolladas de BBVA Research

Juan Ramón García
Economista de la unidad de
España de BBVA Research

El reto de la creación de empleo

Todo indica que la economía española ha iniciado su recuperación económica, que de confirmarse las previsiones sobre la economía mundial y la reducción de las tensiones en los mercados financieros, irá ganando dinamismo a lo largo de los próximos trimestres. De acuerdo con los datos más recientes, la tasa de crecimiento intertrimestral anualizada del PIB del cuarto trimestre de 2013 podría situarse alrededor del 1,2% y aumentar hasta el 2% a finales de 2014.

Por supuesto, en un mundo sometido a constantes perturbaciones, esta recuperación no está asegurada y hay que trabajar para consolidarla. Y las incertidumbres son aún mayores en lo que respecta a la tasa de crecimiento potencial de la economía española para los próximos años. El problema radica en que hay múltiples equilibrios probables. Las diferencias entre las posibles tasas de crecimiento potencial tienen enormes implicaciones sobre el tiempo que tardaremos en recuperar los niveles de empleo previos a la crisis, en la que se han destruido más de 3.800.000 empleos, casi 19 puntos porcentuales. Si suponemos que la productividad del trabajo crece un 0,6% de media, como en el ciclo económico completo entre 1992 y 2008, con un crecimiento del PIB del 1,5% tardaríamos 25 años a partir de ahora en recuperar el nivel de empleo del tercer trimestre de 2007, 30 años si añadimos los cinco que ya llevamos de crisis. Con un crecimiento del 2,5%, algo menos de la mitad, 12 años.

Estas tasas de crecimiento sostenido durante tanto tiempo sólo se pueden alcanzar con políticas de oferta adecuadas. Además hay otra razón que las justifica. En contra de lo que buena parte de la opinión pública cree, la productividad no es la causa del desempleo ni el trabajo es un bien fijo y escaso. La evidencia regional en España es concluyente: las CCAA con menor productividad del trabajo (30% por debajo de las más productivas) son aquellas con mayores niveles de desempleo (35% frente al 15%). De hecho, las diferencias en productividad explican un 80% de las diferencias regionales en las tasas de paro en 2012. Si el problema fuera sólo de demanda agregada, las regiones más productivas necesitarían menos empleo para satisfacerla. Por el contrario, la correlación negativa entre productividad y desempleo indica que el problema es principalmente de oferta agregada: la distancia de los salarios reales respecto a los niveles que eliminarían el problema del paro es mayor en las regiones menos productivas.

La reforma laboral de 2012 ha marcado un antes y un después en el mercado de trabajo, con efectos muy sustantivos tanto en términos de moderación salarial como de menor destrucción de empleo. Una moderación salarial que de haber operado en 2008 y 2009 podría haber evitado un millón de puestos de trabajo perdidos, como hemos estimado en BBVA Research.

Se ha hecho mucho, pero hay que hacer todavía más dado el nivel actual de empleo y una tasa de desempleo por encima del 25%. No es solo un reto para el Gobierno, también para las distintas administraciones públicas, agentes sociales y, sobre todo, la sociedad española. No hay recetas mágicas ni atajos fáciles, pero tampoco podemos desestimar ninguna idea o aportación que ayude, aunque sea marginalmente, a reducir la magnitud del problema. Para ello es necesario seguir trabajando con más medidas en tres ámbitos que interactúan entre sí: flexibilidad salarial, contratación y políticas de empleo.

Por lo que respecta a la flexibilidad salarial, nos remitimos a un artículo anterior en estas páginas para no repetir los argumentos. Obviamente, eliminar los obstáculos que impiden adecuar salarios a productividad aumentará la dispersión salarial: los salarios crecerán para algunas empresas, trabajadores y ocupaciones mientras que disminuirán para otras. Es el precio a corto plazo de un menor desempleo, por lo que hay que llevar a cabo medidas para que, a medio y largo plazo, esa desigualdad pueda reducirse gracias a los efectos sobre los salarios de la mayor estabilidad en el empleo y la formación en el puesto de trabajo. La desigualdad en la renta es menos persistente y más fácil de combatir cuando está causada por diferencias salariales que cuando se debe a diferencias en el desempleo estructural.

Para que el mercado de trabajo sea más eficiente y el empleo de mayor calidad, los incentivos económicos deben ser tales que el contrato indefinido sea la opción preferida con la que las empresas cubran sus vacantes. El contrato temporal debe ser causal y tener un carácter casi residual en el mercado de trabajo. Es importante que los trabajadores accedan a un puesto de trabajo con expectativas de hacer una carrera laboral en la que aumenten sus salarios a medida que lo hace su cualificación profesional y formación en el puesto de trabajo, algo imposible cuando los trabajadores se encuentran "atrapados en el tiempo" con contratos temporales.

La simplificación administrativa de contratos en la que trabaja el Gobierno es un paso importante, pero hay que estudiar cómo se pueden mejorar los incentivos económicos a la contratación indefinida frente a la temporal. Las bonificaciones por parte del sector público pueden ayudar transitoriamente, siempre que su diseño sea adecuado, pero no pueden ser la solución permanente. La experiencia internacional nos enseña que hay muchas formas de conseguir que el contrato indefinido sea más atractivo que el temporal sin necesidad de que aumente el coste laboral de éste último. Para ello habría que graduar las indemnizaciones por despido de manera que el valor presente de las mismas, una vez que se tiene en cuenta la probabilidad de rescisión del contrato, sea inferior en un contrato indefinido que en uno temporal.

Opción atractiva

La constitución progresiva de cuentas individuales en las que se vayan depositando las aportaciones con las que hacer frente a esas indemnizaciones (como ocurre con el fondo austriaco) es una opción muy atractiva para las nuevas contrataciones. Al cabo de un par de décadas, un porcentaje elevado de la población ocupada podría estar operando bajo este sistema, que fomenta la contratación indefinida y beneficia doblemente a los trabajadores: más estabilidad y un salario diferido al final de su carrera laboral por la indemnización que no hubiera percibido.

Por último, también se ha avanzado en la modernización de las políticas del mercado de trabajo, pero todavía queda mucho por hacer para aumentar la eficiencia de las bonificaciones, incrementar la competencia en la formación para el empleo, condicionar las políticas a los resultados, intensificar la colaboración público-privada en la intermediación laboral o incrementar la eficiencia de las prestaciones por desempleo sin recortar su generosidad para, entre otros objetivos, reducir las diferencias regionales en las tasas de desempleo.

En definitiva, hay que hacer todo lo posible para crear más y mejor empleo. Un crecimiento potencial del 2,5%, o incluso mayor, es factible si se adoptan las políticas adecuadas. No nos demoremos.