

Análisis Regional España

Una estrategia para mejorar el mercado de trabajo en España

Vozpópuli (España)

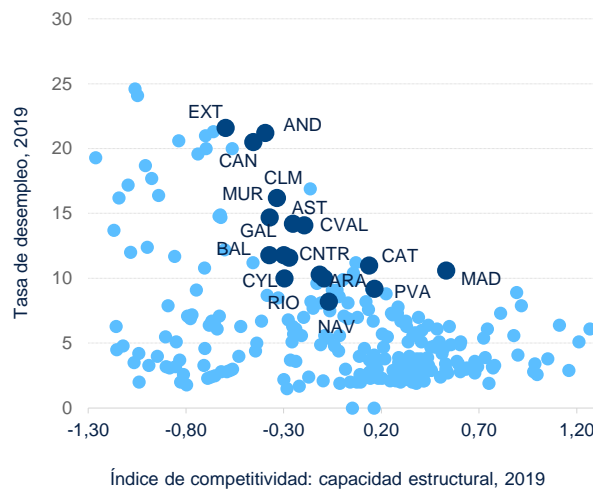
Javier Andrés / Rafael Doménech

A pesar de los avances que se han producido en el mercado de trabajo español, sigue siendo ineficiente y poco equitativo. Desde 1980 España ha sido testigo de un aumento del empleo en 8 millones de personas y de la tasa de empleo de las mujeres en 30 puntos, así como de la reducción de la brecha de género en los salarios, de la incorporación de millones de inmigrantes, o del aumento del nivel medio de cualificación de la población activa. Sin embargo, España es lamentablemente una anomalía en Europa con una tasa media de paro desde 1980 del 16,9% frente al 6,9% de los ocho países de la UE más avanzados (UE-8). La tasa de empleo se encuentra diez puntos por debajo de la de estos países. Nuestro desempleo es también muy duradero: en 2019 un 36.1% de los desempleados llevaba más de un año buscando trabajo. La tasa de paro juvenil entre 16 y 24 años, que normalmente duplica la tasa de paro general, era en 2019 del 33% frente al 13% de la UE-8. La tasa de temporalidad (actualmente del 22% en el sector privado y del 30,4% en el público) y la de empleo parcial involuntario también duplican la de la UE-8. A todo lo anterior se une la elevada insatisfacción laboral por la precariedad de muchos empleos y de sus reducidos salarios, consecuencia también de nuestro atraso en productividad. Un mercado de trabajo dual como el nuestro supone además un gran riesgo a la hora de afrontar la automatización y la digitalización.

Las causas de todas estas deficiencias son bien conocidas. Aunque España tiene una estructura económica y una fuerza de trabajo con capacidad para producir bienes y servicios de calidad por encima de la mayor parte de países en el mundo y similar a la de otros países en la UE, no son suficientes como para hacer frente a las ineficiencias de nuestras regulaciones y políticas. Lógicamente, los sectores y empresas más productivos y competitivos son capaces de generar mejores empleos, más estables, con menor temporalidad y mayores salarios, por lo que en las regiones en las que estas empresas son más numerosas y tienen una mayor disponibilidad de capital humano, las tasas de desempleo y temporalidad son también más bajas. Pero las ineficiencias de nuestro mercado de trabajo son tan importantes que incluso nuestras regiones más punteras tienen tasas de desempleo superiores a otras menos desarrolladas en el resto de Europa.

Nuestra regulación laboral dificulta la contratación indefinida frente a la temporal con unos costes extintivos más elevados, inseguridad jurídica en las causas objetivas de despido y rigideces para afrontar cambios económicos, técnicos, organizativos o de producción a los que las empresas se ven sometidas. Frente a las ventajas que otorga en países como Alemania, la negociación colectiva en España se ve afectada negativamente por el alcance de representatividad de los interlocutores sociales, y la insuficiente adaptación a las necesidades específicas de empresas y trabajadores para aprovechar la innovación, mejorar la productividad y la formación, o aumentar la flexibilidad interna. Las políticas activas de empleo y los servicios públicos de empleo cuentan con recursos insuficientes y utilizan ineficientemente los que disponen. Por su parte, las prestaciones y otras políticas de rentas adolecen de problemas de diseño, por lo que con frecuencia se convierten más en un lastre que un incentivo para aumentar la empleabilidad de quienes las reciben.

Gráfico 1. **ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD Y TASA DE DESEMPLEO 2019**



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat y RDI (2019), <https://bit.ly/3fMvpUW>

Más tarde o más temprano, el mercado de trabajo superará la crisis del COVID-19, pero seguirá quedando pendiente la resolución de sus debilidades estructurales, al tiempo que se tiene que abordar la transformación digital, la transición energética y el envejecimiento de la población. Como explicamos en nuestro libro *La Era de la Disrupción Digital*, las innovaciones asociadas a la cuarta revolución industrial transformarán de forma radical muchas de las ocupaciones actuales y otras desaparecerán, pero también surgirán muchas nuevas. Algunos países tendrán más capacidad que otros para que el balance neto sea positivo, como ya ha ocurrido en las revoluciones industriales anteriores. De hecho, actualmente ya vemos que algunas de las sociedades más avanzadas en términos de digitalización y automatización presentan menores tasas de desempleo y mayores tasas de participación laboral. España no puede permitirse desaprovechar esta oportunidad.

¿Qué hacer para alcanzar estos objetivos? La estrategia *España 2050* que se presentó hace unas semanas propone trabajar en ocho frentes.

1. Mejorar la productividad de las empresas y el funcionamiento de los mercados de bienes y servicios, con los incentivos y las políticas adecuadas.
2. Reforzar y mejorar la eficiencia de las políticas activas y el capital humano, fomentar la formación profesional y continua, crear una plataforma digital nacional que funcione como un job marketplace que permita asignar de forma rápida y eficiente los demandantes de empleo con las empresas que tengan vacantes por cubrir (aplicando, para ello, la inteligencia artificial a datos masivos), y aumentar la eficiencia de los servicios públicos de empleo.
3. Modernizar las regulaciones para reducir el paro y la temporalidad, y adaptarlas a las nuevas necesidades económicas y sociales. Entre otras medidas, es fundamental eliminar las rigideces y barreras relativas de la contratación indefinida frente a la temporal (por ejemplo, en los costes de extinción, o introduciendo cuentas para la provisión de potenciales costes de despido y esquemas del tipo bonus malus), aumentar la certidumbre jurídica en momentos de ajustes de plantilla y la flexibilidad interna de los contratos indefinidos, e igualar derechos y obligaciones independientemente de la relación laboral para afrontar con éxito la aparición de nuevas formas de empleo en la economía digital.
4. Modernizar la protección social para adaptarla a las nuevas necesidades.

5. Ampliar y actualizar la negociación colectiva para que se adecúe mejor a una realidad económica cambiante, fortalecer la representación y representatividad, adaptándolas a la realidad del tejido productivo y de la economía digital, y fomentar la participación de los trabajadores en los resultados de sus empresas.
6. Aumentar la participación laboral, especialmente de jóvenes, mujeres y mayores de 55 años, y reducir brechas de género.
7. Atraer talento y mejorar la cantidad y calidad del capital humano a través de la inmigración.
8. Mejorar la satisfacción en el trabajo, impulsar nuevas formas de trabajo y aumentar la flexibilidad de horarios y la conciliación.

España lleva cuatro décadas en las que las ineficiencias de su mercado de trabajo imponen un enorme coste individual y social, y un lastre que impide la convergencia en bienestar con los países europeos más avanzados. Corregir las causas de estos problemas y prepararnos para afrontar los retos presentes y los que ya se anticipan para el futuro es una responsabilidad que no permite más demora.

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA.

INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).
Tel.: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25
bbvaresearch@bbva.com www.bbvaresearch.com

