

España

Observatorio trimestral del mercado de trabajo Instituto EY-Sagardoy de Talento e Innovación, BBVA Research y FEDEA

Florentino Felgueroso (FEDEA) y Rafael Doménech (BBVA Research), coordinadores*
Alfonso Arellano (BBVA Research), Ángel de la Fuente (FEDEA e IAE-CSIC), Juan Ramón García (BBVA Research), Marcel Jansen (UAM y FEDEA) y Analía Viola (FEDEA)

1 de marzo de 2023

En esta nueva edición del OTMT, analizamos la evolución del mercado de trabajo hasta diciembre de 2022 o 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). 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. 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, el relevo ocupacional y la formación continua (Bloques C, D y E).

El empleo evolucionó al ralentí en la segunda parte del año 2022 y las horas trabajadas no recuperan aún sus valores preandémicos

Aunque el balance del año 2022 haya sido positivo en materia de empleo, su fuerte crecimiento se detuvo a partir del verano.

En el cuarto trimestre, la ocupación apenas varió, mientras que los indicadores de horas trabajadas arrojaron señales mixtas. Las horas semanales trabajadas 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 preandemia, con la excepción de las horas y los puestos de trabajo de 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 tanto en el sector privado como, sobre todo, en el público. Aunque las horas semanales trabajadas menguaron de forma generalizada, el descenso fue más acusado entre los ocupados por cuenta propia.

*: Agradecemos los comentarios y sugerencias de Juan Pablo Riesgo, socio de EY.

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% trimestral en el cuarto trimestre de 2022 a pesar del crecimiento por tercer trimestre consecutivo del producto por hora trabajada. La causa se encuentra en la caída de un 0,6% trimestral de la intensidad en el empleo (horas por ocupado). 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 distanciaron de las cifras 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. Descontado el componente estacional, la tasa de paro disminuyó marginalmente hasta el 13,0% por la contracción de la población activa.

El incremento del número de desempleados que llevaban más de un año buscando trabajo en el cuarto trimestre de 2022 fue menor que el del total, 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 directos se ha multiplicado por 3,6, el de fijos discontinuos por 10,4, los contratos de obra y servicio se han suprimido y los de 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 crecimiento tan sustancial del empleo indefinido se alcanzó tanto con aumentos en el número de transiciones al empleo indefinidos desde situaciones de empleos 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 con 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 se acompañaron de una reducción del mantenimiento en la temporalidad y de las transiciones del no empleo a la temporalidad.

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

Uno de los factores principales 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 de 2022, este número de ocupaciones se redujo a 12, principalmente ocupaciones elementales y otras ocupaciones en la que el sector público tiene un peso relevante.

Se sigue sin observar que la RL2022 haya alterado la duración de la jornada de los trabajadores con contrato indefinido

Si existiera una compensación del aumento de los costes que supone la reducción de la temporalidad contractual, se deberían observar un cambio en la incidencia de la jornada a tiempo parcial y/o una evolución distinta de las horas en relación con los asalariados con contrato indefinido ordinario. Sin embargo, la incidencia de la jornada a tiempo parcial por tipo de contrato apenas ha cambiado. Además, la proporción de horas trabajadas replica la evolución de la distribución de los asalariados por modalidad contractual.

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

La contratación fija discontinua sigue creciendo a un ritmo casi constante desde abril de 2022, sin embargo, la afiliación en alta no ha prácticamente variado desde mayo.

Desde mayo, la afiliación en alta laboral de los fijos discontinuos es prácticamente el doble que la registrada a lo largo de 2019, sin embargo, para mantener dicha afiliación constante se necesitaron 2,3 millones de contratos de este tipo en 2022, 10 veces más que 2019.

Pasado el ajuste estadístico realizado el SEPE en octubre, el número de demandantes con relación laboral ha seguido creciendo aunque a menor ritmo que en los meses anteriores. Desde septiembre el “paro efectivo” (i.e., la suma del registrado y de los demandantes de empleo con relación laboral) ha crecido en 315 mil personas, mientras que el paro registrado solo ha caído en 34 mil personas.

El número de beneficiarios de prestaciones fijos discontinuos ha crecido a finales de año, pero se mantiene bajo 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 del empleo indefinido ordinario a otra empresa o al desempleo o inactividad han aumentado ligeramente en el último año. Este hecho se produce esencialmente entre aquellos trabajadores contratados a lo largo de 2022 y es compatible con el aumento del número de bajas en el Régimen General, tanto las de abandonos voluntario, como de las de otras causas de baja, 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, dicha tasa ya venía cayendo desde el año 2017, con la excepción de 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 las tendencias del mercado de trabajo. Una de las más relevantes es el cambio demográfico.

El aumento de los nacimientos durante la burbuja inmobiliaria (incluyendo los hijos de los inmigrantes) está provocando actualmente un crecimiento 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, es decir, con una actividad laboral máxima. Los *baby boomers* están llegando progresivamente a su edad de jubilación. Estos cambios demográficos han sido solo parcialmente compensados por la inmigración y están generando efectos en el mercado de trabajo que afectan rápidamente a la actividad, el empleo y las horas de trabajo.

Así, entre 2019T4 y 2022T4, la población y el empleo de los primeros (16-26 años) se ha incrementado en 300 mil y 100 mil personas respectivamente, frenando la caída registrada durante lustros entre los jóvenes que se incorpora al mercado de trabajo por primera vez. La población de los segundos (27-44 años) han caído en casi 700 mil, y su empleo en 500 mil. Los *baby boomers* (45-64 años) han crecido en 700 personas y 800 en empleo.

El desajuste entre la evolución de las horas de trabajo efectivas y el empleo se puede explicar en parte por el envejecimiento

En primer lugar, los grupos de edad que han experimentado un empleo, los más jóvenes y los de mayor edad, habitualmente con menores jornadas laborales medias, han tenido un menor aumento de las horas de trabajo efectivas, y, al contrario, los que han reducido su empleo, también han reducido más sus horas efectivas.

En segundo lugar, 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 edades avanzadas, en la prolongación de la vida laboral activa y en los relevos entre cohortes de una población joven con mayor nivel educativo, pero también de menor tamaño que la que irá finalizando su carrera laboral. 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 p.p. 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.

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 especialmente 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 continua sigan 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.

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.

La comparación de las ocupaciones en las que se produjeron las jubilaciones con las que están trabajando los jóvenes muestra que la mitad de las personas menores de 30 años están empleados en unas 50 ocupaciones con mayores ratios de jóvenes/jubilaciones en la que se ha producido un 14% de las jubilaciones. En otras 71

ocupaciones con menores ratios de jóvenes/jubilaciones se concentraron la mitad de las jubilaciones y se empleó 17% de los jóvenes.

Estos desajustes se deben en parte al cambio ocupacional que se está produciendo, y también a las diferencias formativas entre cohortes. El aumento del nivel educativo y formativo entre las personas de edad más avanzada podría minorar los problemas de relevo. Para ello, se deberá mantener el esfuerzo en la reducción del abandono escolar, en aumentar la intensidad de la formación continua y en mejorar el ajuste de la educación y formación profesionalizante y continua a las necesidades presentes y futuras de la actividad económica.

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 en su sitio web www.bbvaresearch.com.

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