

Una crisis sin precedentes

La pandemia ha vuelto a poner de manifiesto las debilidades de nuestro mercado de trabajo



RAÚL RAMOS

Un año después del inicio de la pandemia ya no hay ninguna duda de que estamos ante la crisis económica más profunda de nuestra historia reciente. Según el INE, el PIB en términos reales cayó un 11% en 2020 respecto al año anterior. Entre 2008 y 2013, los peores años de la que fue etiquetada como gran recesión, la caída acumulada del PIB fue del 8,5%. Ahora se ha experimentado una caída muy superior en solo dos trimestres.

Esta caída sin precedentes ha sido el resultado de la combinación del shock de oferta que han supuesto las restricciones a la actividad económica con el objetivo de frenar la pandemia junto al shock de demanda vinculado a la caída de la renta disponible para muchas familias, pero también a un aumento de la tasa de ahorro por motivos de precaución. Con algún matiz, las previsiones más recientes no esperan que se recuperen los niveles de actividad precovid hasta finales del año 2022 y siempre condicionadas a que se haya conseguido la inmunidad de grupo no solo en España, sino también a nivel global.

Los principales indicadores que muestran la evolución del mercado de trabajo español también recogen la intensidad de la crisis vivida durante el último año. Sin embargo, y a diferencia de lo ocurrido durante la crisis de 2008, las medidas adoptadas por el Gobierno se han centrado en garantizar unos niveles de renta mínimos para las familias más afectadas a través del despliegue del ingreso mínimo vital así como de mantener el vínculo entre empresas y trabajadores a través de los expedientes de regulación temporal de empleo (erte) y, por tanto, se ha amorti-

Unos 900.000 trabajadores están en erte. Su futuro laboral es altamente incierto

guado parcialmente el impacto de la pandemia sobre la evolución del empleo y del desempleo. Según cifras del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el número de trabajadores cubiertos por erte alcanzó un máximo durante el mes de abril superando los 3,5 millones de personas y se redujo sustancialmente una vez finalizado el confinamiento más estricto.

Aun así, y a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE, durante el segundo trimestre de 2020 se redujo el número de ocupados en más de un millón de personas con relación al mismo trimestre del año anterior, un 6,0% menos, pero la caída más importante fue en términos de horas trabajadas

España hace un buen diagnóstico, pero está por ver cómo se concretan las medidas

con una reducción del 26,5% respecto el mismo periodo de 2019.

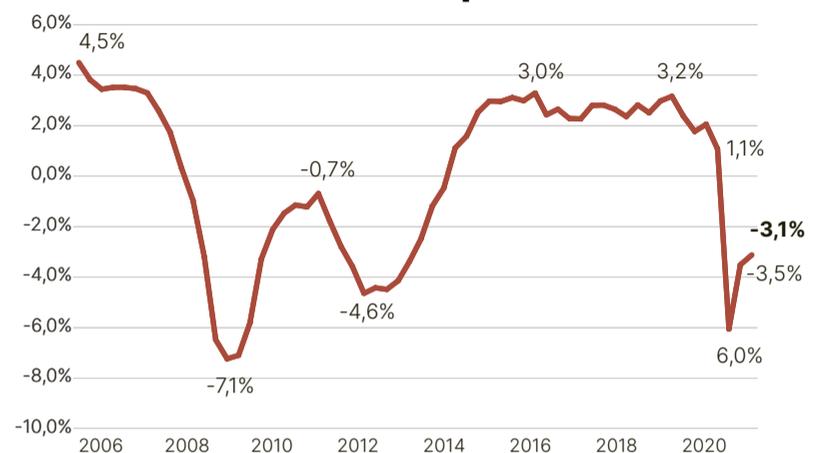
Lamentablemente, la dualidad de nuestro mercado de trabajo entre trabajadores fijos y temporales no garantiza el mismo nivel de protección para todos ellos y, además, teniendo en cuenta la concentración de estos colectivos más desprotegidos en actividades con mayores restricciones, ambos factores explican el fuerte incremento del desempleo, especialmente durante la segunda mitad del año y que está castigando especialmente a los más jóvenes.

No hay que olvidar además que aún existe un importante número de trabajadores (alrededor de 900.000) afectados por erte y cuyo futuro laboral es altamente incierto. El Plan de recuperación, transformación y resiliencia del Gobierno de España reconoce la necesidad de reducir la excesiva temporalidad, simplificar los tipos de contratos disponibles y reformar las políticas activas de empleo. Un diagnóstico acertado, pero falta concreción en cómo se pretende conseguir esos objetivos.

Si ponemos ahora el foco en la actividad empresarial que evidentemente es determinante en la evolución del mercado laboral, también podemos observar luces y sombras. Comenzando por las sombras, la pandemia ha afectado muy negativamente a la dinámica empresarial. A título de ejemplo, según la estadística de sociedades mercantiles elaborada por el INE, en 2020 se crearon un 16% menos de sociedades que el año anterior y se disolvieron un 13% más. Las políticas públicas adoptadas para ayudar a mantener la liquidez de las empresas y garantizar su supervivencia han sido insuficientes, especialmente en los sectores más afectados por las restricciones.

Sin embargo, de todas las crisis nacen nuevas oportunidades y, en este caso, la oportunidad surge en el ámbito de las nuevas tecnologías y su mayor utilización durante este periodo por parte de muchas empresas pequeñas y medianas, que probablemente hasta ahora no eran conscientes de las posibilidades que les ofrecían. Aumentar la productividad de nuestra economía (y especialmente de las pymes) es nuestra gran asignatura pendiente y otro de los ejes del plan del Gobierno citado anteriormente. No se puede desaprovechar la oportunidad que brindan los fondos de recuperación Next Generation EU para mejorar nuestra competitividad a través de una mayor capacidad de innovación y de una cooperación estable entre empresas, administraciones y centros de innovación como las universidades. No será una tarea fácil. ■

Variación interanual de ocupados

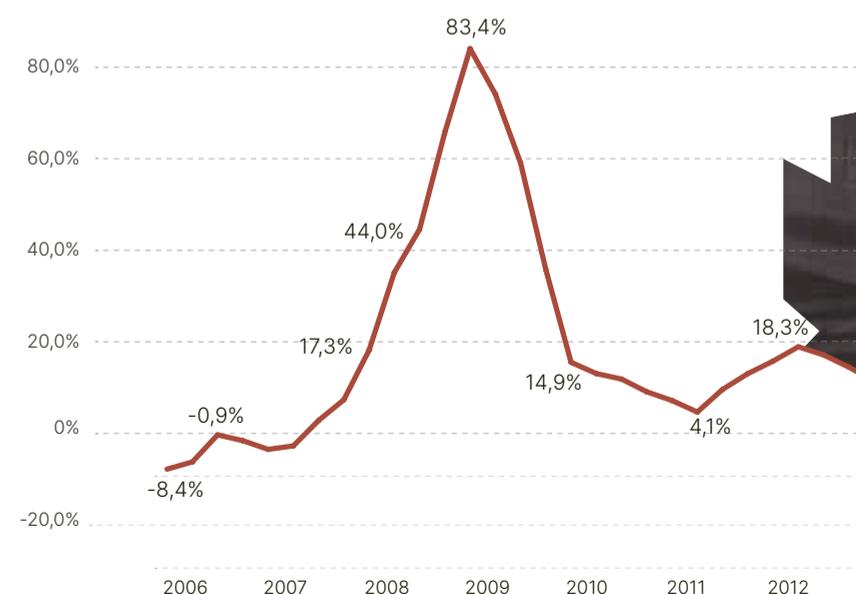


Entender + el empleo

Hacia un nuevo marco laboral

La tercera ola del covid ha pasado factura a la recuperación del mercado laboral: febrero cerró con 400.118 trabajadores en activo menos y 762.742 parados más que un año antes. La pandemia ha vuelto a poner de manifiesto las debilidades del mercado de trabajo. La intención del Gobierno es proceder a su reforma a lo largo del año. Los cambios deben hacerse con el concurso de los agentes sociales y deben estar alineados con las políticas fijadas como prioritarias por las instituciones europeas.

Variación interanual de parados



■ Raúl Ramos es catedrático de Economía Aplicada e Investigador de AQR-IREA de la UB

Fuentes: Encuesta de Población Activa, Eurostat y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones



Variación interanual de horas trabajadas



Trabajadores cubiertos por ertes

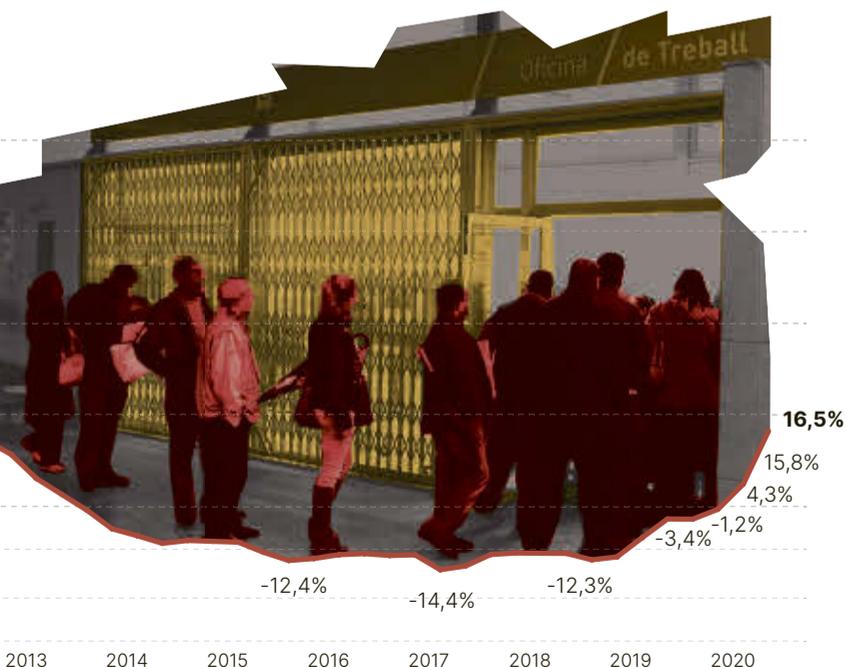
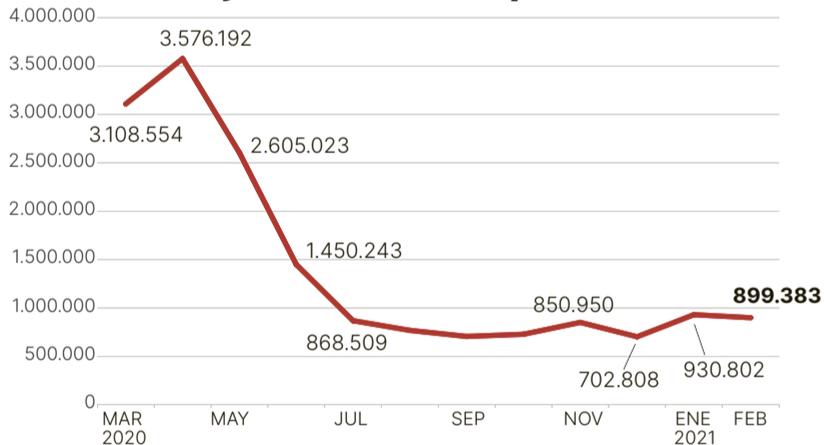


GRÁFICO: RAMON CURTO

El Plan de recuperación, transformación y resiliencia de la economía española fue presentado en octubre de 2020 por el Gobierno para hacer frente a las consecuencias de la pandemia del covid-19. Estos días, con la participación de los agentes sociales, se está ultimando, pues debe ser aprobado en abril por las instituciones europeas, por lo que es probable que el definitivo difiera en alguna medida del conocido hace unos meses. En él se incluyen 10 políticas claves, denominadas *políticas palancas* a través de las cuales se quiere transformar la sociedad española, combatir el cambio climático a partir de la transición ecológica y la descarbonización, impulsar la revolución digital y la innovación para alcanzar un crecimiento inclusivo, justo y sostenible a largo plazo. De estas 10 palancas, al menos seis están relacionadas con el mundo del empleo.

Es importante destacar que estas políticas prioritarias deben estar alineadas con siete iniciativas bandera o ejes establecidos por la UE. Y hay dos relacionadas con el ámbito laboral. Por un lado, la mejora de las cualificaciones profesionales, en particular de las competencias digitales y de la formación profesional, por la cual observamos cómo la capacitación de los trabajadores pasa a ser un asunto central ya no solo en el ámbito de los recursos humanos de las empresas, sino para el conjunto de la economía europea, cuyo futuro depende más que nunca de la capacidad de innovación y desarrollo. Por otro, Europa marca como vector estratégico la modernización y digitalización de la Administración pública, lo que tiene una consecuencia clara en la reforma del servicio público de empleo proyectada en el plan de recuperación.

Las 10 políticas se van a concretar en 30 proyectos, conocidos técnicamente como *componentes*. Y cinco tienen un marcado carácter laboral. Como reflexión general, a resaltar que el plan de recuperación del Gobierno resucita la industria como elemento neurálgico para el futuro de nuestra economía. Es una gran noticia pues hacía demasiado tiempo que no hablábamos de la política industrial como factor prioritario en la creación de empleo.

Los *componentes* más estrechamente vinculados con el trabajo y la Seguridad Social, y en donde se vislumbra la reforma laboral venidera, son el número 23 (nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo) y 30 (sostenibilidad del sistema público de pensiones).

Además, debemos hacer referencia a los componentes 19 y 20 que desarrollarán, respectivamente, el plan nacional de capacidades digitales y el plan estratégico de impulso de la formación profesional mediante la modernización de las titulaciones, el desarrollo de sistemas de cualificación en el trabajo (*life-long learning*) y el impulso de la FP dual, cuya relevancia para el mundo jurídico-laboral será también evidente.

Asimismo, es menester resaltar el componente 22, que versa sobre un plan de choque para la economía de cuidados y refuerzo para las políticas de inclusión, que engloba la modernización del sistema de

En tanto que generadora de empleo, es positivo que se apueste por la industria

■ Carlos de Fuentes es profesor de Derecho del Trabajo en el Instituto de Estudios Bursátiles (IEB), centro adscrito a la UMC

La reforma que viene

El 'Plan de recuperación, transformación y resiliencia' señala ya los aspectos clave que serán objeto de modificación



CARLOS DE FUENTES

Reducir la excesiva temporalidad y la precariedad, entre las medidas

atención a las personas dependientes, el plan *España, país accesible*, y la extensión de la protección integral a todas las formas de violencia contra las mujeres.

Centrándonos en la futura reforma laboral, el plan apunta los siguientes asuntos prioritarios:

1. Introducir modificaciones en los erte, que se nutran de la experiencia acumulada durante la pandemia, y que permitan preservar el empleo ante *shocks* adversos para la economía.

2. Adoptar medidas para reducir la excesiva temporalidad y la precariedad laboral, y se simplificarán los tipos de contratos laborales disponibles.

3. Reforma profunda de las políticas activas de empleo, desarrollando nuevos instrumentos para la activación de los trabajadores, creando un fondo para la generación de nuevo empleo e incorporando la evaluación de la actividad de los servicios públicos de empleo. Además, se crearán itinerarios de inclusión experimentales con la investigación científica de resultados en perceptores del ingreso mínimo vital.

4. Cambios en el sistema de Seguridad Social, a través del consenso del Pacto de Toledo:

a. Revisión de la jubilación anticipada, para desincentivarla, con propuesta de modificación de la jubilación forzosa.

b. Enmienda de los incentivos a la demora de la edad de jubilación.

c. Transformación del sistema de previsión social complementaria, fomentando su uso y desarrollo por las empresas.

d. Integración y convergencia de los distintos regímenes de pensiones, como los de autónomos. ■