

Luces y sombras

Si bien se han recuperado (e incluso superado) los niveles de empleo previos a la pandemia, siguen existiendo desajustes



RAÚL RAMOS

A pesar de las incertidumbres existentes desde principios de año, durante el mes de abril de 2022 el mercado de trabajo español ha superado por primera vez en su historia los 20 millones de afiliados a la Seguridad Social.

Podríamos pensar, por tanto, que gracias a la eliminación de la mayoría de las restricciones sanitarias y al papel protector que han tenido los expedientes de regulación temporal de empleo (erte) se ha podido superar el impacto negativo que ha tenido la pandemia sobre el empleo durante los dos últimos años y medio. Sin embargo, es importante recordar que, lejos de reducirse, las desigualdades en el mercado de trabajo han aumentado de manera considerable durante las últimas décadas, estando la temporalidad y los bajos salarios entre las principales causas de este fenómeno. Esta situación está llevando a repensar muchas de las políticas públicas, como por ejemplo el aumento del salario mínimo o la reciente reforma laboral que afronta de manera decidida el objetivo de conseguir una mayor estabilidad en el empleo.

Cambios en pandemia

Además, durante este periodo se han producido grandes cambios en la organización del trabajo que han afectado de manera distinta a los sectores productivos. Por ejemplo, la intensificación de la digitalización y del cambio tecnológico durante la pandemia ha llevado a una aceleración de la reestructuración de las empresas del sector bancario y financiero con la consiguiente pérdida de empleos. En cambio, en otros ámbitos como el del transporte y las comunicaciones, la pandemia ha abierto

Por primera vez en la historia, en abril se superaron los 20 millones de afiliados

nuevas oportunidades de negocio derivadas de los cambios en los hábitos de compra de los consumidores, lo que se ha traducido también en aumentos destacados del empleo en dichos sectores.

La 'gran renuncia'

En este contexto, no es de extrañar que muchos trabajadores hayan decidido reorientar su actividad laboral buscando una mayor estabilidad laboral, mejoras salariales, mayores posibilidades de promoción, un menor riesgo para su salud o más facilidades en la conciliación

Con una tasa de paro del 13% existen puestos de trabajo que no se pueden cubrir

de la vida laboral con la familiar, uno de los aspectos que más ha preocupado durante la pandemia con el auge del teletrabajo. En Estados Unidos ha hecho fortuna el término la *Gran Renuncia* para referirse al abandono voluntario del puesto de trabajo de manera masiva desde principios de 2021. Según cifras del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, casi 50 millones de trabajadores dejaron su empleo de forma voluntaria durante el año pasado, una cifra que no se había observado nunca anteriormente.

Punto de inflexión

Si bien no podemos hablar de una situación similar en España (u otros países de Europa), es cierto que la pandemia ha representado un punto de inflexión para muchas personas para repensar su relación con la actividad laboral e intentar encontrar un mayor equilibrio entre sus objetivos personales y profesionales.

Se da, por tanto, la paradoja de que con una tasa de paro por encima del 13% (más de tres millones de personas) existen puestos de trabajo que no se pueden cubrir. Según Eurostat, las ofertas nuevas de trabajo no cubiertas en España han crecido sustancialmente durante los últimos trimestres, situándose en 115.000 durante el primer trimestre de 2022, una de las cifras más altas de la última década.

La mayor parte de estas vacantes se encuentran en el sector servicios. De hecho, en las últimas semanas se ha podido constatar cómo, ante el inicio de una temporada turística sin restricciones, las empresas del sector de la hostelería y la restauración están teniendo serias dificultades para poder incorporar a sus plantillas el personal que necesitan. De hecho, este sector reúne la mayor parte de las características mencionadas anteriormente (largas jornadas, bajos salarios, riesgo de exposición al virus) a las que además se suman, por un lado, la elevada inestabilidad laboral debido a la estacionalidad de la actividad turística en muchas zonas de España y por otro lado, la reducción en la llegada de inmigrantes durante la pandemia, un colectivo clave para el sector.

Por último, existen discrepancias importantes entre los conocimientos y habilidades que requieren los puestos de trabajo ofrecidos por las empresas y aquellos de que disponen las personas que podrían ocuparlos. Iniciativas como la Formación Profesional dual podrían ayudar tanto a reducir el desajuste formativo como a conseguir atraer a más jóvenes a sectores que, sin duda, pueden llegar a ofrecer trayectorias laborales atractivas para muchos de ellos. ■

EVOLUCIÓN MENSUAL DEL PARO

Cifras de España. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



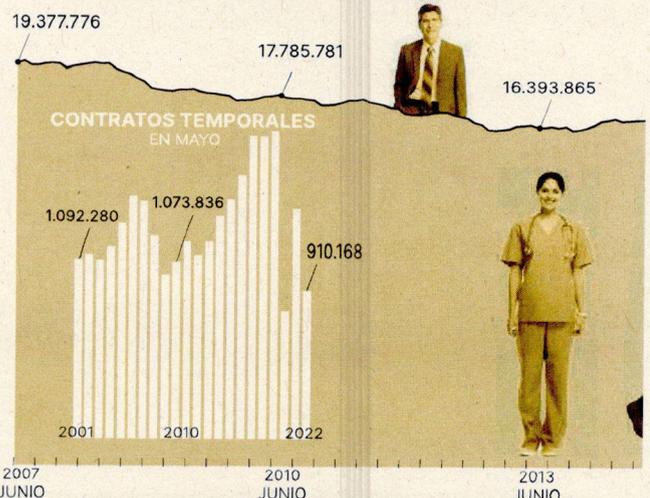
Entender + el empleo

Ineficiencias del mercado laboral

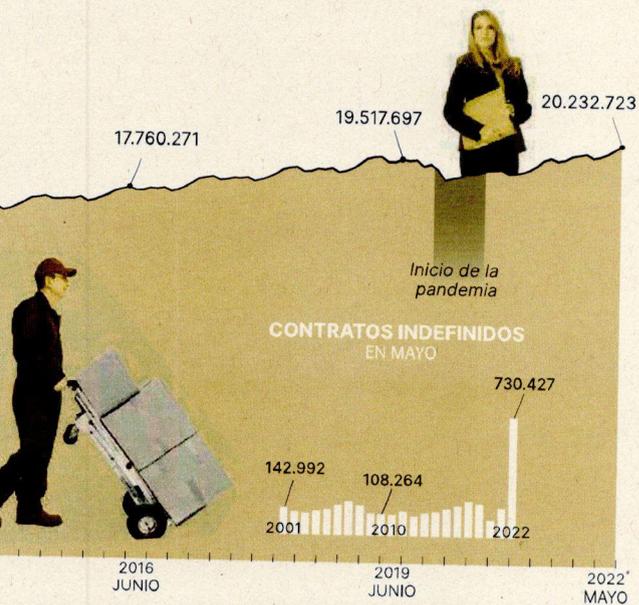
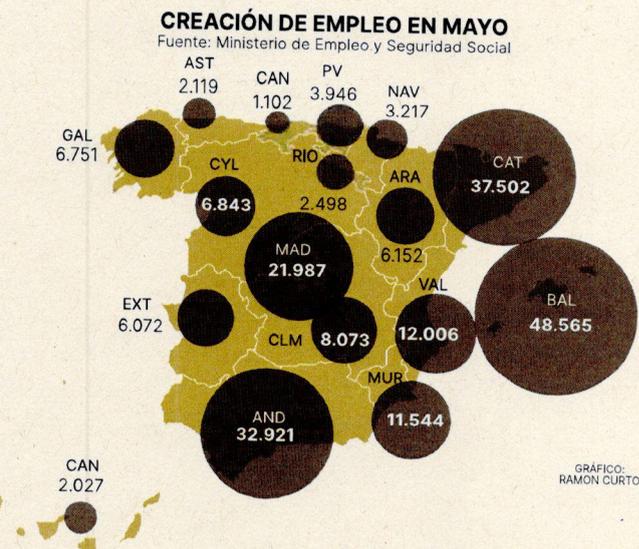
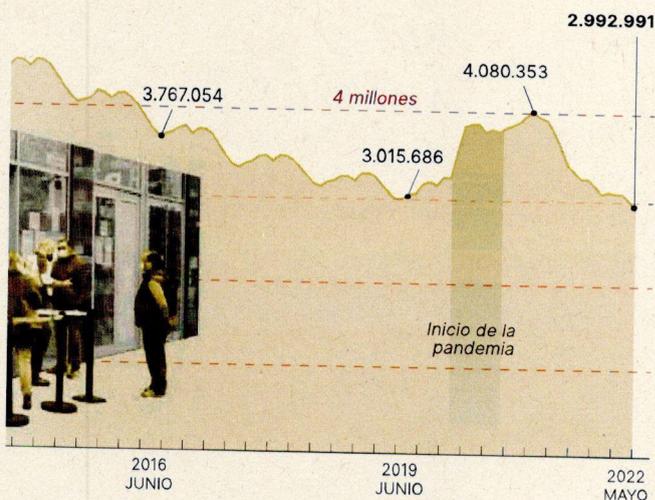
En las últimas décadas, y en comparación con los países de nuestro entorno, el mercado de trabajo español se ha caracterizado por el mantenimiento de elevadas tasas de desempleo y temporalidad. Si bien es cierto que en abril se alcanzó la cifra histórica de 20 millones de afiliados a la Seguridad Social y que crecen los contratos indefinidos, no es menos cierto que hay un desajuste entre oferta y demanda. La mayoría de las vacantes por cubrir se encuentran en el sector servicios.

AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Cifras de España. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



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



Nuestro mercado de trabajo ha sufrido históricamente una serie de problemas que las sucesivas reformas laborales no han sido capaces de solucionar de manera adecuada. Por un lado, una tasa de desempleo (general, juvenil y de larga duración) muy por encima de la media europea. Por otro, una altísima precariedad, reflejada en tasas de temporalidad y parcialidad muy elevadas que, en muchos casos, son desgraciadamente involuntarias.

Además, nuestro mercado laboral ha sido duramente castigado por la pandemia. Pese a que, gracias a mecanismos como los erte, se han logrado mantener de manera satisfactoria relaciones laborales que de otra manera se habrían roto, evitando así una mayor profundidad de la crisis y permitiendo una rápida recuperación del empleo cuando ha retornado el crecimiento, la evolución es muy desigual entre sectores. Finalmente, a los problemas estructurales y a los efectos de la pandemia se unen las tensiones inflacionistas, exacerbadas ahora por la reciente invasión de Ucrania.

En este contexto, la necesidad de acometer reformas decididas en nuestro mercado laboral, largamente aplazadas, es mayor que nunca. La generalización de la contratación indefinida requiere de la modificación de nuestro marco laboral con el fin de evitar el recurso a la contratación temporal para la cobertura de puestos de trabajo estructurales únicamente porque resulte ventajoso hacerlo. La lucha contra el desempleo, especialmente el de larga duración, requiere de la reforma de nuestras políticas activas de empleo, de nuestros servicios de orientación y de la formación profesional.

Un paso adelante

La recientemente aprobada reforma laboral constituye un paso en la dirección adecuada y un buen punto de partida para la modernización de nuestro mercado de trabajo. Entre sus objetivos declarados está lograr la necesaria flexibilidad laboral mediante mecanismos distintos al despido y a la contratación temporal. Para ello, entre otras medidas, se ha reducido la posibilidad de celebrar contratos temporales únicamente por circunstancias de la producción o para la sustitución de trabajadores y se ha buscado potenciar el uso del contrato fijo-discontinuo, con el fin de canalizar a través de la contratación indefinida aquellas actividades estructurales, aunque intermitentes, que tradicionalmente se habían venido realizando de forma temporal.

Una modernización más necesaria que nunca

En el contexto actual, acometer reformas decididas en el mercado laboral, largamente aplazadas, cobra mayor importancia



CARLOS VICTORIA LANZÓN

La última reforma va en el buen camino, pero aún es pronto para ver sus efectos

En una primera evaluación de esta reforma, hemos encontrado un efecto positivo sobre el empleo indefinido, sin efectos en el empleo temporal ni (en términos agregados) sobre la ocupación total: así, según los primeros datos disponibles, cuanto mayor era la proporción de contratos de obra y servicio antes de la reforma, mayor ha sido la creación de empleo indefinido. En cualquier caso, se trata de resultados preliminares, ya que, probablemente, no haya transcurrido suficiente tiempo para que la reforma haya desplegado sus efectos a medio y a largo plazo. En los próximos trimestres se podrán analizar de manera más completa sus potenciales efectos sobre aspectos como la creación de empleo o la composición de la contratación temporal.

Finalmente, conviene recordar que las medidas contenidas en la reforma laboral no pueden considerarse de manera aislada, sino en conjunto con otras reformas, como la recién aprobada ley de formación profesional, que será clave para enfrentar los desafíos de las revoluciones verde y digital, o la nueva (ahora en tramitación) ley de empleo, imprescindible para garantizar que las políticas activas de empleo son eficaces y eficientes, así como el resto de las inversiones en formación y capital humano contenidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Unir oferta y demanda

Ambas reformas legislativas cobran, si cabe, una mayor relevancia en un contexto como el actual, de elevada incertidumbre, y en el marco de un proceso de reasignación sectorial en el que se superponen el cambio tecnológico, la situación coyuntural y las prioridades de política económica nacionales y europeas. Al margen de problemáticas sectoriales concretas, es indiscutible que disponer de unos servicios de orientación profesional y académica dotados de unos recursos humanos y materiales suficientes, que empleen las últimas herramientas tecnológicas y hagan uso de los macrodatos disponibles, así como de una adecuada oferta de formación dirigida a la cualificación y recualificación de la fuerza laboral son dos de las palancas que mejor pueden contribuir a unir la oferta y la demanda de trabajo.

No debemos desaprovechar la oportunidad que brindan los fondos europeos para llevar a cabo las reformas necesarias que permitan modernizar nuestro mercado laboral para hacer frente a los retos de un futuro que ya está aquí. ■

Los fondos europeos brindan una gran oportunidad para la puesta al día

Carlos Victoria Lanzón es economista investigador en EsadeEcpol.