

Desarrollos recientes y retos pendientes del mercado laboral español

Aitor Lacuesta
27 septiembre, 2017

Con la colaboración de:  **IBERDROLA
ESPAÑA**

Cada nuevo dato de empleo y de salarios genera multitud de titulares en los medios de comunicación, no necesariamente coherentes entre sí. Las incoherencias resultantes de las diferentes interpretaciones que se dan a las cifras suelen bien olvidar los desarrollos históricos de las mismas variables, bien obviar otros datos complementarios, ya sea por desconocimiento o por provenir de fuentes que se publican en diferentes momentos del tiempo o por instituciones distintas. El propósito de este artículo es utilizar de la forma más objetiva posible la información disponible del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Empleo para analizar los factores que permitirían responder a los retos que el mercado de trabajo plantea al crecimiento de la economía española. Para su descripción me remontaré a 2008 y, en algunos casos, compararé los desarrollos con lo sucedido

en otros períodos de recuperación, pues no pueden entenderse los datos más recientes sin ponerlos en su contexto histórico.

1) Desarrollos recientes de los salarios

Durante 2008 y 2009, a pesar de la ya evidente debilidad de la economía, la remuneración por asalariado siguió creciendo de forma notable, propiciando en algunos trimestres incrementos del salario real por encima del 4%. Esta evolución, en parte relacionada con la escasa flexibilidad del sistema de negociación colectiva vigente en el peor momento de la crisis económica y financiera¹, no favoreció la moderación de costes que hubiera facilitado la adaptación de las empresas ante la fuerte caída de la demanda. En los años posteriores, los crecimientos salariales de la economía privada se acercaron al 0% y, a grandes rasgos, han mantenido esa estabilidad hasta el día de hoy. En el período 2010-2013, con la inflación creciendo a tasas positivas, la moderación salarial generó una compresión importante de los salarios reales medios. Esta compresión no se observa en los datos a principios de los años ochenta y tan solo se percibe a lo largo de un par de trimestres en la anterior crisis de 1993. A partir de 2013, los salarios reales se mantuvieron estables gracias a que la inflación también creció a tasas cercanas al 0 o incluso negativas en algunos trimestres.

Un elemento clave para entender la evolución de la remuneración por asalariado reciente en España es el análisis de la negociación colectiva entre los agentes sociales. Esto es así porque en España existe una extensión general automática de las condiciones laborales negociadas en convenio a todos los trabajadores del mismo sector y región, independientemente de que estén o no representados por los sindicatos u organizaciones empresariales firmantes. Entre 2010 y 2013 se firmaron convenios por debajo de la inflación esperada, permitiendo superar la rigidez real (salarios creciendo por encima de la inflación esperada) que tradicionalmente había operado en la economía española. Desde 2013, los incrementos salariales pactados han sido cercanos al 0,5% y sólo se han recuperado ligeramente en 2016 y 2017, cuando se ha firmado un incremento del 1% siguiendo la recuperación de las tasas positivas de inflación. Los convenios colectivos registrados hasta junio de 2017 han confirmado esta leve recuperación, estableciendo una subida salarial del 1,3% para 2017, tres décimas por encima de lo pactado para 2016 y de nuevo por debajo de la inflación esperada, aunque aún es pronto para analizar los resultados de la negociación colectiva en este año, pues la mayor parte de los convenios registrados reflejan lo acordado en convenios plurianuales firmados en años previos.

Hay que mencionar que durante estos años se ha reducido considerablemente la posibilidad de que perturbaciones inesperadas en el índice de precios general, como el reciente repunte del precio del petróleo, repercutieran en los costes laborales de todas las empresas (los denominados efectos de segunda ronda). Concretamente, se han producido cambios a lo largo de estos años en las denominadas cláusulas de salvaguarda que protegían a los salarios de sorpresas inesperadas de la inflación y eran pactadas en convenio, empezando por las directrices que se dieron en los acuerdos interconfederales firmados a nivel estatal en 2012, y que incorporaban elementos de competitividad relativa de la economía española, y continuando con la reducción en el número de cláusulas, que pasaron de estar presentes en alrededor del 70% de los convenios al entorno del 20% en 2016. Es importante que esta tendencia se mantenga en el futuro porque, además de ser un elemento distintivo de nuestra economía en relación con otras, cuando se discute la inclusión de cláusulas de

salvaguarda en las negociaciones entre la patronal y las centrales sindicales, se plantean de forma asimétrica, esto es, sólo se activan ante sorpresas positivas de inflación, generando un sesgo al alza de los crecimientos salariales reales que puede afectar negativamente a la contratación a medio plazo.

Si se atiende a la estructura de la negociación colectiva, la mayor parte de los convenios siguen respondiendo a una negociación a nivel sectorial y provincial. La reforma laboral de 2012 impulsó la prioridad aplicativa de los convenios de empresa; sin embargo, el porcentaje de este tipo de convenios en el total es aún muy limitado, sin alcanzar el 7% en mayo de 2017. Lo que pretendía la reforma al dirigir la negociación al nivel de empresa era que los incrementos salariales se relacionaran en mayor medida con las condiciones particulares de cada una de ellas. Sin embargo, la estructura actual sigue sin aumentar de manera significativa la sensibilidad de la negociación a las condiciones particulares de las empresas y la heterogeneidad de la negociación es aún muy reducida en comparación con las diferencias de productividad entre empresas y sectores².

Se observa asimismo que la reforma de 2012 posibilitó otros mecanismos de flexibilidad interna, como las modificaciones unilaterales de las condiciones salariales o los descuelgues de convenio en la medida en que las empresas mantuvieran pérdidas durante varios trimestres consecutivos. Este tipo de mecanismos, especialmente los primeros, contribuyeron también a la moderación salarial, especialmente durante 2012 y 2013. En concreto, existe evidencia de que durante esos años los niveles salariales se han acercado a los mínimos de convenio, reduciendo la posibilidad de mayores ajustes en caso de necesidad futura³. A partir de 2014, en un contexto de creación neta de empleo, la mayor debilidad de la remuneración por asalariado respecto a los convenios colectivos puede entenderse por el diferencial existente entre el nivel salarial de los nuevos contratos de trabajadores entrantes y el salario medio de los que mantenían su empleo en la empresa. Este diferencial, en el entorno del 15%, se ha mantenido bastante constante según la Encuesta de Población Activa a lo largo de la crisis, aunque ha crecido ligeramente en los últimos años. La gran incidencia del paro de largo duración y sus efectos en la pérdida de habilidades de los desempleados puede haber desempeñado un papel relevante en el reciente crecimiento del diferencial, si bien habrá que analizar con más detenimiento las razones que puedan estar detrás de este desarrollo para proyectar su evolución futura.

2. Evolución del empleo

En términos de empleo, entre el primer trimestre de 2008 y el último de 2013 la economía española perdió más de cuatro millones de puestos de trabajo en términos de empleo a tiempo completo equivalente, lo que significa cerca del 20% del total. Durante esos años, la caída del PIB fue menor (de alrededor de un 10%), lo que generó un importante repunte de la productividad, algo tradicional en una economía como la española, donde el ajuste del empleo se realiza fundamentalmente a través del empleo temporal, que suele tener una menor productividad. Asimismo, las recuperaciones se producen a partir de empleo temporal, por lo que ha habido avances adicionales limitados de productividad desde 2014. Actualmente, el nivel de PIB es similar al observado en 2007, pero el de empleo es aún un 10% menor que en la época previa a la crisis. Estas cifras, a pesar del buen comportamiento reciente del empleo, nos recuerdan la magnitud del reto laboral que tiene aún por

delante la economía española.

El nivel de PIB es similar al observado en 2007, pero el de empleo es aún un 10% menor que en la época previa a la crisis

En términos de flujos de creación y destrucción de empleo, desde mediados de 2012, y a pesar de la caída de la actividad, los flujos de destrucción de empleo comenzaron a reducirse hasta alcanzar en la actualidad niveles similares a los observados en 2007. Por otro lado, los flujos de creación de empleo necesitaron algo más de tiempo para comenzar su recuperación y no fue hasta mediados de 2013 cuando empezaron a repuntar. Aun así, esos flujos son todavía menores que los observados en el período anterior a la crisis, donde la creación neta de empleo era mayor, acompañando también un crecimiento del PIB algo superior. De esta forma, no parece haber grandes cambios en la intensidad de generación de empleo a lo largo de la recuperación actual en comparación con anteriores ciclos expansivos.

Concretamente, si comparáramos la creación de empleo por unidad de producto en la actualidad con la observada en la anterior expansión, veríamos que el patrón es muy similar, con tres matices importantes. El primero es a nivel sectorial: en la actualidad, el empleo está concentrándose en mayor medida que en el pasado en los servicios de mercado, las Administraciones Públicas, la educación, la sanidad y la agricultura. Estos sectores han alcanzado un nivel de empleo similar, o incluso superior, al que tenían en 2008; por el contrario, el empleo en el sector de la construcción representa un 40% del nivel que tenía ese año y un 80% en la industria. Si bien este cambio puede revertir parcialmente en la recuperación, nada hace suponer que España vaya a volver a reasignar los recursos entre sectores como en 2007 gracias a los cambios estructurales en los mercados de la vivienda, alquiler e hipotecario, que necesariamente deberían reducir el peso de la construcción, y a una tendencia importante de desindustrialización de las economías desarrolladas. El segundo matiz relevante es un incremento importante de la creación de empleo a tiempo parcial. Concretamente, el porcentaje de contratos a tiempo parcial, que en 2007 era del 24%, actualmente supera el 35%. De esta forma, la ratio de parcialidad ha subido del 11,6% al 15,3%, y entre los jóvenes menores de treinta años alcanza el 27,7%. Este cambio parece responder en parte a un cambio estructural de la demanda de trabajo y a las modificaciones regulatorias que facilitaban este tipo de contratos, por lo que es esperable que este rasgo se mantenga al menos en parte en el futuro⁴. Finalmente, también está observándose un continuo incremento de las cualificaciones que se demandan, cada vez más distantes de las que poseen los desempleados. En particular, se observa que las posibilidades de empleo para los desempleados poco cualificados son muy reducidas, mientras que las cualificaciones que se solicitan para los desempleados de mayor nivel formativo son bastante diferentes a las que habían adquirido, bien en el sistema educativo, bien en su experiencia profesional anterior.

Por tipo de contrato, a pesar de los cambios en los costes de despido que aprobó la reforma laboral de 2012 para incentivar el contrato indefinido, los flujos de creación y destrucción aún se concentran de forma mayoritaria en los contratos temporales, sin grandes cambios en los flujos de indefinidos. Concretamente, en 2016 los contratos permanentes sólo representaron el 8,6% de todos los contratos, cuando esa cifra era del 11,9% en 2007. De esta forma, no es sorprendente que la tasa de temporalidad se redujera del 31,6% al 23,1% entre 2007 y 2013, años de destrucción de empleo, y

esté recuperándose poco a poco a medida que va aumentando la creación neta de puestos de trabajo. Actualmente, la tasa de temporalidad ha alcanzado el 26,8% del total de asalariados.

3. Conclusiones

Según el último dato de la Encuesta de Población Activa, existen poco menos de cuatro millones de parados, lo que sitúa la tasa de paro en el 17,2% de la población activa. Más del 50% de los desempleados lleva más de un año buscando trabajo; la incidencia del paro de larga duración es especialmente grave para grupos con salarios relativamente bajos, como colectivos de limitada formación que llevan años empeorando sus ya limitadas posibilidades de encontrar empleo. Esto hace que la reducción del desempleo siga siendo la máxima prioridad nacional.

La moderación salarial reciente, que ha ayudado a no perjudicar aún más a los anteriores colectivos, ha estado muy influida por el paro de larga duración, pero también por un contexto de inflación reducida que eventualmente puede desaparecer. En este sentido, es importante no favorecer medidas que aumenten de forma desproporcionada los costes de contratación, lo que sería bastante grave para los grupos más desfavorecidos. Asimismo, aún persiste una reducida adaptabilidad de los salarios a las condiciones individuales de cada empresa. Habrá que ver si, en el futuro, los cambios regulatorios han sido de suficiente calado como para mejorar en este aspecto en contextos de inflación más normales. Este es un elemento clave para facilitar la reasignación de recursos entre empresas en diferentes condiciones económicas e impedir que, en futuras crisis, España siga siendo el país que más empleo destruye por unidad de caída del PIB.

Por otro lado, la creación neta de empleo sigue presentando un sesgo claro hacia los ajustes de ocupados con contrato temporal, tendencia que debería reducirse en el futuro si no queremos volver a incurrir en los ajustes injustos entre trabajadores del pasado y evitar que este factor acabe lastrando aún más el débil crecimiento de la productividad futura en nuestro país.

Finalmente, no hay que olvidar el papel de las políticas activas de empleo, entre las que destacan las bonificaciones a la contratación, las medidas de orientación y las medidas de formación. En este sentido, antes de aumentar o reducir determinadas partidas, sería muy importante disponer de datos reales a partir de los cuales poder evaluar la efectividad de los diferentes programas existentes para asegurar que los recursos a nivel nacional y autonómico se dirijan a los mejores fines.

Aitor Lacuesta es doctor en Economía por la Universidad de Chicago y actualmente es el responsable de la División de Análisis Estructural de la Dirección General Adjunta de Economía e Investigación del Banco de España.

¹. Samuel Bentolila, Mario Izquierdo y Juan F. Jimeno, «Negociación colectiva: la gran reforma pendiente», *Papeles de Economía Española*, núm. 124 (julio de 2010), pp. 176-192.

². Paulino Font, Mario Izquierdo y Sergio Puente, «Real Wage Responsiveness to Unemployment in Spain: Asymmetries Along the Business Cycle».

3. Luis Díez-Catalan y Ernesto Villanueva, «Contract Staggering and Unemployment during the Great Recession: Evidence from Spain».
4. Véase Banco de España, «Medidas alternativas de desempleo para la economía española».