

El comportamiento del empleo, a examen



CARLOS PARDO
CEO de Meta4

El segundo día laborable de cada mes, la SEPE (el antiguo Inem) publica los datos de los parados en España inscritos en la Seguridad Social. Por su parte, la encuesta de población activa (EPA) aporta trimestralmente la estadística de los desempleados que (registrados o no en las listas del SEPE) declaran estar buscando trabajo. De ambas fuentes se extraen las cifras que sentencian si el paro sube o baja en España y surgen las conclusiones sobre el statu quo del empleo, a partir del número de contratos firmados y el porcentaje de los que son indefinidos. Básicamente, la calidad del trabajo creado se mide en función del número de contratos indefinidos que se generan.

De este modo, cuando se anuncia que cerca del 10% de los contratos que se suscriben en España son indefinidos, parece lógico pensar que, entonces, el 10% de los contratos existentes en nuestro país lo son. Sin embargo, estamos dejando fuera de la fórmula un factor esencial: se firman muchos más contratos que los empleos que se crean. Sin ir más lejos, en 2014 se generaron en España 16,7 millones –el 8% de carácter indefinido–, aunque los cotizantes a la Seguridad Social solo aumentaron en unas 340.000 personas. Así las cosas, la dificultad de desentrañar los datos, unida a sus (tan) diversas interpretaciones, coloca a menudo a los ciudadanos en un brete a la hora de saber si las cosas van, en realidad, bien o mal.

Si echamos la vista atrás, comprobamos que el promedio anual de contratos indefinidos, firmados du-

rante la última década, ha oscilado entre el 7,7% y el 11,9%. Es una variación escasa, sobre todo si tenemos en cuenta que esos diez años abarcan tiempos de bonanza –y por tanto, de creación de empleo–, como fue 2007, y tiempos de crisis, como 2011 o 2012.

Los números confirman que la contratación indefinida cambia poco, con independencia de que se cree empleo o se destruya. La tradicional

Los números confirman que la contratación indefinida cambia poco, ya se cree empleo o se destruya

Quienes disponen de un contrato indefinido apenas cambian de empresa voluntariamente

estabilidad de este factor evidencia que no hay correlación ninguna entre el volumen de contratos indefinidos firmados y la evolución del empleo indefinido. Y cualquier otra lectura que derive en una valoración positiva o negativa, en términos de temporalidad o calidad del empleo creado, responde a un razonamiento, cuanto menos, sesgado y, desde luego, no confirmado por los datos.

Si no podemos deducir si el trabajo es saludable o precario a partir del volumen de la contratación indefinida, que es el principal aspecto al que

se asocia la calidad del empleo, ¿es posible saber si el mercado laboral se mueve o no y cuál es su trayectoria? Para tratar de encontrar respuesta, el índice de dinamismo laboral Meta4 IDL deja a un lado la creación de puestos de trabajo y estudia el comportamiento de los que ya existen. Para ello, analiza los movimientos que se producen en los empleos en vigor y la renovación dentro de las empresas a partir del porcentaje de contratos que han experimentado algún cambio (siempre que no responde a la reducción o expansión del volumen de empleo total). Entre ellos se incluyen: la contratación temporal, las bajas voluntarias, las jubilaciones y las modificaciones en los contratos. Al fin y al cabo, su objetivo no es indicar si se crea o destruye empleo, sino conocer cómo actúa y qué ocurre con el que ya existe.

El índice apunta a que el mercado de trabajo español viene experimentando grandes movimientos desde 2013, de manera continua, hasta haberse estabilizado actualmente en los niveles máximos registrados. Además, la tasa de altas se sitúa cerca del 10% trimestral, el punto más alto desde 2010. Es decir, estamos viviendo un momento muy dinámico, en el que, concretamente, el 18,6% de los profesionales (casi uno de cada cinco) han experimentado alguno de los cambios citados durante la primera mitad del año. Tras un periodo de estancamiento laboral vivido entre 2010 y 2012, ahora se dan mayores tasas de entradas y salidas de trabajadores, realizadas a través de un aumento de los contratos temporales y,

en especial, de estos a tiempo parcial. Estos son los responsables del 60% del dinamismo observado –el 40% restante proviene de los temporales a tiempo completo–. He ahí el quid de la cuestión. Por el contrario, quienes disponen de un contrato indefinido apenas cambian de empresa voluntariamente, ni de departamento, ni mucho menos causan baja voluntaria. Un exiguo 0,4% de indefinidos se mueve (y no olvidemos que la jubilación está entre los posibles motivos de ese nimio dinamismo).

Por un lado, esta mayor temporalidad abre posibilidades para que quien esté desempleado pueda reengancharse al mercado laboral –a la vez que se tiende a relaciones profesionales más breves–. Por otro, esa misma flexibilidad puede dar pie a que la precariedad se torne en una vía de acceso al trabajo.

A la vista de la evolución del índice en los últimos años, creo que es posible que se esté dando un giro en los agentes que provocan el dinamismo. Hasta ahora, los movimientos provenían de la necesidad de las empresas de flexibilizar sus plantillas –sustituir empleados por otros, apostar por un departamento en detrimento de otro, etc.–. Próximamente, puede que la causa sean las decisiones de los propios trabajadores, que opten por salir a buscar mejores condiciones laborales, y que sean las compañías quienes deban esforzarse más por retener el talento. Tendremos que esperar a ver la evolución del dinamismo para descubrirlo o, cuanto menos, para tratar de entender la realidad, sin que los árboles nos impidan ver el bosque.

“Esta mayor temporalidad abre posibilidades para que quien esté desempleado pueda reengancharse al mercado laboral”