La COVID-19: ¿Hacia un nuevo mercado de trabajo?

Ágora FGCSIC

La crisis económica provocada por la COVID-19 se suma a un proceso previo de reasignación laboral motivado por la polarización y la automatización que han traído consigo los avances tecnológicos. Juan Francisco Jimeno sostiene que es urgente plantear un enfoque integral de políticas sociales y de empleo acompañado de reformas estructurales, dirigido a proteger a los trabajadores más afectados por esta crisis.

Juan Francisco Jimeno Serrano

Doctor en Economía y profesor de la Universidad de Alcalá

Línea FGCSIC COVID

Casi un año después de que sus efectos se comenzaran a apreciar, la pandemia causada por la COVID-19 sigue su curso sin que, a pesar del inicio de las campañas de vacunación, se conozca a ciencia cierta cuándo será controlada totalmente. Lo que se anunció como un trastorno transitorio se ha convertido en un evento que ha cambiado y seguirá cambiando nuestras vidas en muchos aspectos durante un periodo duradero. Algunos de los más evidentes son hábitos de consumo, pautas de ahorro y, sobre todo, el empleo y la forma en la que realizamos el trabajo.

Por lo que respecta al mercado de trabajo, como consecuencia de las medidas restrictivas de la actividad económica implementadas por razones sanitarias, muchos trabajadores han perdido su empleo o han pasado bastantes meses en situación de suspensión temporal del mismo bajo los ya archiconocidos ERTE. Otros muchos de los que han mantenido su empleo lo han realizado en modo "telepresencial", a distancia de su puesto de trabajo. Muchas empresas se han visto obligadas a reorganizar sus modos de producción (por ejemplo, muchos restaurantes se han reconvertido en servicios de comida a domicilio).
Con el resurgimiento de los contagios de finales de 2020 y principios de 2021, es probable que las medidas de confinamiento, las restricciones de la actividad económica y sus consecuencias laborales se prolonguen más allá de lo previsto inicialmente; al menos, durante la primera mitad de este año. Con una duración tan prologada, numerosos puestos de trabajo no sobrevivirán, ni siquiera con la protección ofrecida por los ERTE; muchas empresas tendrán que reinventarse y aquellas con problemas de liquidez e incapaces de reestructurarse tampoco sobrevivirán. Como resultado, tras la pandemia vendrá un periodo de intensa reasignación del empleo, con muchos trabajadores cambiando sus ocupaciones profesionales y sus sectores de actividad.

Una reasignación tras otra con agravamiento de problemas estructurales

Para apreciar mejor las consecuencias laborales de la pandemia, conviene recordar la situación del mercado de trabajo español antes de la crisis causada por la COVID-19. Tras la Gran Recesión de 2008-2014, causada por el estallido de la burbuja inmobiliaria y las crisis europeas de deuda, tuvimos una recuperación económica con un aumento importante del empleo en el sector servicios y, en particular, en actividades asociadas al comercio, turismo, hostelería, información, comunicaciones y actividades de ocio y de carácter recreativo.

Desafortunadamente, han sido estos sectores los más negativamente afectados por las restricciones a la actividad económica adoptadas para controlar la pandemia. Tratándose de actividades en las que el distanciamiento social no es posible o es limitado y que no pueden realizarse por teletrabajo, las reducciones de empleo y de horas de trabajo han sido especialmente acusadas en dichos sectores.

Todo esto ha ocurrido al mismo tiempo que, por razones tecnológicas asociadas a los avances de la digitalización y de la automatización, se estaba produciendo ya un proceso de reasignación del empleo con dos características: la automatización y la polarización. Primero la digitalización y después el desarrollo de la robótica y de la inteligencia artificial han cambiado el conjunto de bienes y servicios que se producen y cómo se producen con una consecuencia directa: hace falta menos trabajo para producir esos bienes y servicios. La pérdida de peso del trabajo en la producción se origina por dos vías: por una parte, hacen falta menos trabajadores para producir cada uno de los bienes y servicios que producimos (margen intensivo); por otra, en el conjunto de bienes y servicios que se producen aumenta el peso de aquellos que se generan con menos trabajadores (margen extensivo). El resultado es, por tanto, que disminuye la parte de la renta nacional que se distribuye en forma de sueldos y salarios, lo que tiene implicaciones sobre las desigualdades de renta y de riqueza y sobre las fuentes de financiación de prestaciones sociales de tipo contributivo, que son aquellas que se determinan en función del historial laboral de los que las reciben.

La segunda característica de los cambios laborales recientes es la polarización del empleo, esto es, el hecho de que las ocupaciones profesionales que más peso han ganado en el empleo han sido las situadas en los extremos de la distribución, es decir las de menor cualificación y las de mayor cualificación. Son, por tanto, las ocupaciones de cualificación media, tanto las manuales como las no manuales, las que han disminuido su peso en el empleo, produciéndose lo que algunos han llamado la "gradual desaparición" de la clase media.

Las causas de la polarización son evidentes. Los empleos de baja cualificación que requieren interacciones personales son difícilmente automatizables y, por

Las ocupaciones profesionales de cualificación media han disminuido su peso en el empleo, produciéndose lo que algunos han llamado la "gradual desaparición" de la clase media

tanto, mantienen o aumentan su peso en el empleo. Los de alta cualificación se benefician en mayor medida de las ganancias de productividad asociadas a las nuevas tecnologías y, por tanto, su peso en el empleo también aumenta. Las consecuencias de la polarización también son claras: crecen las desigualdades económicas, por los aumentos del número de trabajadores de bajos salarios y de los que, desplazados de sus puestos de trabajo, tienen mayores dificultades para encontrar un nuevo empleo.

También ha sido desafortunada la coincidencia temporal entre la crisis de la COVID-19 y estos desarrollos estructurales derivados de los avances tecnológicos. Dado que la actividad económica se ha reducido mayormente en aquellos sectores y ocupaciones que se realizan con menores posibilidades de distanciamiento social, donde el peso de los trabajadores de menor cualificación es mayor, la pandemia ha tenido un efecto dramático sobre las desigualdades laborales y de renta. Han sido (y seguirán siendo) los trabajadores de las partes bajas de las distribuciones de cualificaciones profesionales y de salarios los que más han sufrido las reducciones de horas de trabajo, salarios y oportunidades de empleo causadas por la pandemia.

Juan Francisco Jimeno Serrano

Es licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Alcalá y doctor (PhD) en Economía por el Massachusetts Institute of Technology. *Ha sido jefe de las divisiones de investigación y de modelización y asesor de la Dirección General de Economía, Estadística e Investigación del Banco de España. Ha ocupado puestos docentes en varias universidades e institutos de investigación y ha colaborado como asesor con varios organismos internacionales. En la actualidad ejerce la docencia en la Universidad de Alcalá y es investigador asociado del CEPR* (Center for Economic Policy Research) *y del* IZA (Institute for the Study of Labor). *Ha publicado artículos sobre temas económicos en numerosas revistas académicas nacionales e internacionales. Sus principales líneas de investigación se refieren a la macroeconomía y a la economía laboral.*

Finalmente, en muchos países, pero aún más intensamente en España, el impacto laboral de la crisis de la COVID-19 se ha cebado fundamentalmente en los jóvenes, como, por otra parte, también ocurrió en crisis económicas pasadas. En buena parte, ello se debe a la peculiar estructura dual del empleo que mantenemos desde finales de los años ochenta. El hecho de que los jóvenes sean empleados en su inmensa mayoría con contratos de trabajo temporales hace que cuando las empresas encuentran necesario reajustar su fuerza de trabajo su primera medida sea la no renovación de estos contratos. Además, la circunstancia de que las medidas de protección de los trabajadores sean mayoritariamente de carácter contributivo (dependan del historial laboral) y más favorables para los trabajadores con contratos indefinidos (como pasa, por ejemplo, con los ERTE) hace que sobre los jóvenes recaiga la mayor parte del coste laboral, económico y social causado por las crisis económicas. Esto es especialmente inconveniente porque existe abundante evidencia empírica sobre los efectos a largo plazo del rendimiento laboral inmediatamente posterior a la transición del sistema educativo al mercado de trabajo: graduarse y entrar en el mercado de trabajo durante una recesión perjudica los ingresos laborales, no solo en el momento de la entrada en el mercado de trabajo sino también a lo largo del resto de la vida laboral. Y este efecto negativo es también mayor cuando se trata de mercados de trabajo segmentados en los que los jóvenes gozan de poca estabilidad laboral por la prevalencia de la contratación temporal.

El impacto laboral de la crisis de la COVID-19 se ha cebado fundamentalmente en los jóvenes

En definitiva, la reasignación de puestos de trabajo inducida por la nueva ola de cambios tecnológicos se intensificará y ampliará por las consecuencias económicas de la crisis de la COVID-19. Es concebible que, después de la Gran Moderación (1995-2006) y la Gran Recesión (2008-2014), ahora estemos entrando en la era de la "Gran Reubicación" que estará marcada por cambios radicales en la composición del empleo, el consumo y la actividad económica.

Dos cuestiones requieren especial atención. Una es en qué medida los efectos supuestamente transitorios de la crisis de la COVID-19 se acaban convirtiendo en permanentes (lo que en la jerga técnica se llama "histéresis"). A este respecto el impacto negativo sobre las oportunidades de empleo de los jóvenes es un posible origen de histéresis, pero no es el único. El paro de larga duración y la escasa eficacia de las políticas de empleo a la hora de elevar la empleabilidad de los trabajadores desempleados y el aumento del peso de los trabajadores con mayor estabilidad y poder de negociación (los llamados "insiders") son otros factores que contribuyen a la histéresis. Y esto lleva a la segunda cuestión: en qué medida el proceso de reasignación laboral y recolocación de los trabajadores se hace ahora más costoso y qué pueden hacer las políticas de empleo y sociales para reducir ese coste social.

Hacia un nuevo marco de políticas laborales y sociales

Los cambios estructurales asociados con la automatización y la polarización del empleo, junto a otros cambios demográficos y económicos que obligan a reconfigurar las bases y la financiación del estado del bienestar, ya justificaban que las políticas de empleo y sociales se adaptaran a la nueva realidad socioeconómica. Ahora, la crisis de la COVID-19 abunda en la presión sobre dichas políticas. Además, la reasignación de trabajo requerida y la reformulación de esas políticas brindan la oportunidad de luchar también contra otros riesgos (y crisis) que parecen probables en el futuro, como los desafíos asociados al cambio climático, que deberán afrontarse mediante una transición a nuevas fuentes de energía respetuosas con el medio ambiente y, por tanto, también requerirán la reasignación laboral de los trabajadores que ahora se ocupan en los sectores energéticos tradicionales.

El punto de partida para facilitar la reasignación laboral no es favorable. España sigue teniendo una regulación laboral que combina una protección al empleo rígida, solo relajada por elevada incidencia de contratos de trabajo "atípicos" (temporales, tiempo parcial, etc.), con una negociación colectiva sectorial con todavía poco margen de flexibilidad y una provisión de seguro de desempleo, pensiones y otros beneficios sociales de carácter contributivo, cuya financiación ya estaba sometida a fuertes presiones antes de la crisis de la COVID-19.

En el nuevo escenario descrito por la necesidad de reasignaciones masivas y costosas, crecientes desigualdades, la disminución del peso de la mano de obra en la producción (debido a la automatización), una participación laboral decreciente y una fuerte presión del envejecimiento de la población sobre los presupuestos públicos, parece inevitable una reconfiguración institucional del mercado laboral y de las políticas de empleo y sociales. Los períodos más prolongados de desempleo, los menores deechos de pensión asociados a la pérdida de puestos de trabajo poco calificados)

Las políticas de empleo tradicionales parecen inadecuadas para suavizar el proceso de ajuste del empleo y aumentar el crecimiento de la productividad

(especialmente entre los trabajadores poco calificados) y el envejecimiento de la población no solo provocarán mayores demandas de protección de los trabajadores, sino también un cambio de orientación en los instrumentos para conseguirla, con transiciones hacia aquellos menos contributivos y de carácter universal y asistencial, como, por ejemplo, la Renta Básica Universal, cada vez más presente en los debates sobre políticas sociales.

En concreto, las políticas de empleo tradicionales, junto con las instituciones disfuncionales que subyacen al alto desempleo estructural y las crecientes desigualdades en España, parecen inadecuadas para suavizar el proceso de ajuste del empleo y aumentar el crecimiento de la productividad. A este respecto, no parece haber señales de cambios notables en la voluntad política necesaria para abordar estas reformas estructurales. Persisten las fuertes resistencias a reformas laborales que ataquen los defectos fundamentales de nuestro mercado de trabajo. Y el enfoque adoptado en la UE, basado en el Fondo Social Europeo (y similares), el Pilar Social de la UE (el mecanismo de coordinación de las políticas de empleo y el fomento de las mejores prácticas en los Estados miembros), y ahora los fondos Next Generation EU, diseñados para ayudar a la recuperación económica y social en los países miembros, repiten los errores y las deficiencias de los fondos estructurales europeos utilizados en el pasado.

Así pues, parece necesario y urgente un enfoque de políticas de empleo y sociales más integral y dirigido a proteger a los trabajadores afectados negativamente por la crisis y el auge de la automatización. En dicho enfoque debe primar la provisión de incentivos para invertir en capital humano y favorecer respuestas óptimas de la oferta laboral a las perturbaciones y para asegurar un uso adecuado de los recursos públicos disponibles para la promoción del empleo (a todos los niveles: Unión Europea, Gobiernos centrales y Administraciones territoriales). Sin reformas estructurales que complementen la eficacia de esas políticas, los resultados serán magros y la necesaria reasignación laboral será larga y costosa.

** Este artículo se basa en ideas y análisis desarrollados en Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jimeno, J.F. (2021), "Past, present and future of the Spanish labour market: when the pandemic meets the megatrends", en Applied Economic Analysis, 5 enero 2021.*

https://doi.org/10.1108/AEA-11-2020-0154

Artículo núm. 12 | Enero 2021

COPYRIGHT © 2021 FUNDACIÓN GENERAL CSIC.
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.
Prohibida su reproducción total o parcial sin permiso de los autores