Pérdida de empleo, déficit de talento y menor temporalidad: el mercado de trabajo en Aragón en 2022

Valentín Bote Álvarez-Carrasco
Director Randstad Research

Resumen

El artículo analiza tres factores que han influido en el mercado laboral aragonés en el último año: una coyuntura económica progresivamente negativa, que ha terminado generando pérdida interanual de empleo; un problema creciente de escasez de talento, cada vez más transversal y asociado a un problema de 'cantidad' (insuficiente oferta, muy llamativa en el retroceso de la nueva oferta de profesionales STEM), pero no de 'precio'; y una reducción estadística de la temporalidad asociada a la reforma laboral de 2022, de la que sale triunfante el contrato fijo discontinuo.

Palabras Clave

Desaceleración económica y laboral, pérdida de empleo, vacantes, escasez de talento, perfiles STEM, Formación Profesional, rigidez del mercado de trabajo, temporalidad, contrato fijo discontinuo

Introducción

El pasado año 2022 ha resultado ser notablemente peculiar, y complejo, en lo referente a la evolución del mercado de trabajo, tanto en el conjunto de España como en el caso particular de Aragón, donde se han observado una serie de especificidades que merece la pena analizar en cierto detalle.

La complejidad a la que se hace referencia procede de la confluencia en el mismo momento del tiempo de una serie de factores de naturaleza muy diferente y cuyos impactos en el mercado laboral se han ido superponiendo a lo largo de los meses del pasado 2022. Poniendo algo de orden en dichos factores, pueden identificarse por lo menos tres:

- El primero de los factores deriva de la propia conexión entre la coyuntura económica y la laboral. El año 2022 comenzó con una fuerte aceleración económica, fruto de la tardía -en comparación con el resto de países de la UE- recuperación postpandemia. El gran dinamismo económico impulsó el mercado laboral, con fuertes crecimientos del empleo. Pero esta tendencia se truncó durante la segunda mitad del año y en período de tiempo muy corto el mercado laboral empezó a dar señales de una fuerte desaceleración, que marcó los últimos meses del año y el inicio de 2023.
- El segundo de los factores es el creciente tensionamiento que ha vivido el mercado laboral en 2022 en materia de escasez de talento, un término del mundo de los recursos humanos que pone de manifiesto un exceso de demanda de profesionales de ciertas características. No se trata de un problema nuevo, pero sí de un fenómeno que se ha agravado durante la recuperación laboral del pasado año y que, además, ha cobrado alguna dimensión novedosa, tanto en España como en el caso de Aragón.
- En tercer lugar, debe también mencionarse la reforma laboral de 2022, definida por el Real Decreto-ley 32/2021, que introdujo nuevas restricciones al ya de por sí rígido mercado laboral español y que ha cambiado la estructura de la contratación en España, pese a no haber introducido ninguna modificación en la estructura productiva nacional.

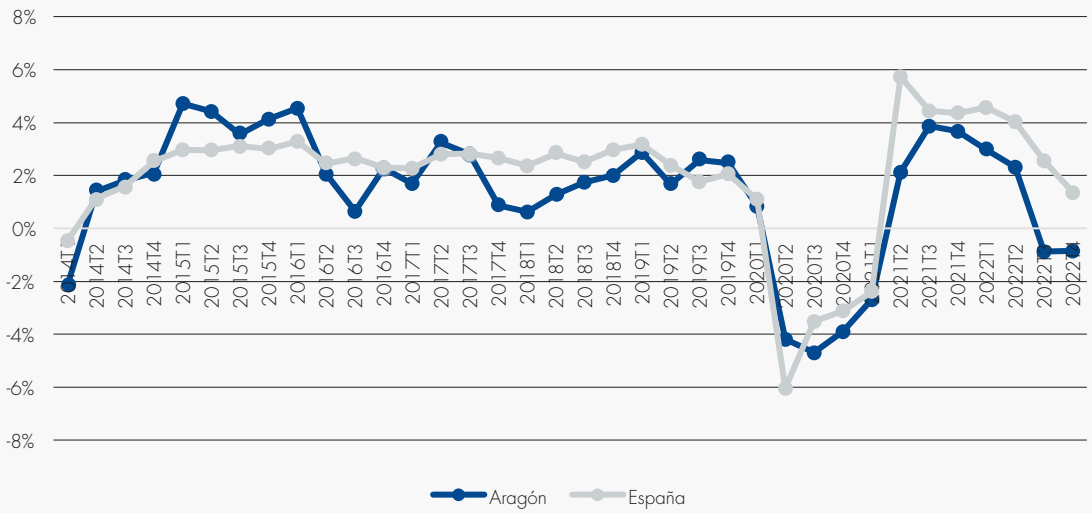
En los epígrafes siguientes se procede a dar cierto desarrollo y aportar detalle sobre estos tres factores, buscando, en la medida de lo posible una concreción para el caso del mercado laboral en Aragón.

Coyuntura económica y laboral cambiante en 2022

Tras registrar en 2020 la mayor caída del PIB de la Unión Europea, la recuperación económica española en 2021 fue esencialmente decepcionante y puso a España en los puestos más rezagados en lo referente a la superación de los niveles de producción prepandemia. Una parte sustancial de la recuperación se esperaba en 2022, y el inicio del año fue prometedor, con un gran dinamismo del PIB.

El buen comportamiento de la producción fue acompañado por el consiguiente crecimiento del empleo en la primera mitad de 2022. En el gráfico 1 se aprecia que en los primeros dos trimestres del pasado año el empleo creció en España a ritmos interanuales elevados, por encima del 4%. En Aragón, aunque en niveles inferiores, la ocupación también se comportó de forma positiva en el período referido. Tanto en la segunda mitad de 2021 como en la primera mitad de 2022 la creación de empleo en la región se mantuvo en valores comprendidos entre el 3,9% y el 2,3%, lo que supone un ritmo sano de crecimiento interanual.

Gráfico 1. Evolución temporal de las tasas interanuales de variación de la ocupación EPA. Aragón y España. 2014-2022



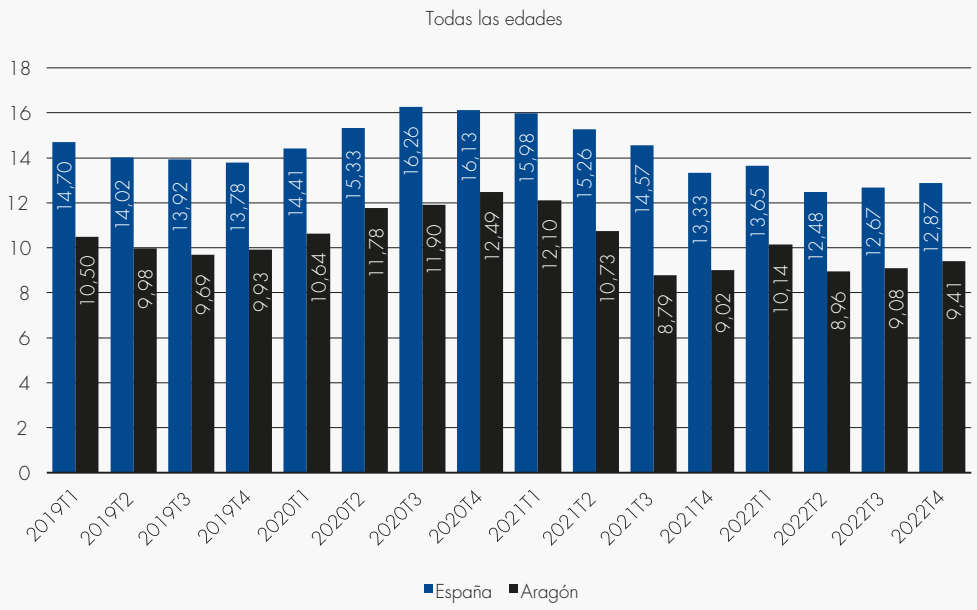
FUENTE: Randstad Research a partir de INE.

La evolución durante la segunda mitad de 2022 es algo muy diferente. En muy poco tiempo se produjo una tormenta perfecta en términos de factores de riesgo económico. La lista de problemas de índole económica, tanto nacionales como internacionales, es bien conocida. Sin ánimo de ser exhaustiva, pueden mencionarse unos muy elevados costes de todas las materias primas energéticas, una inflación de doble dígito con gran impacto en la cesta de la compra de todas las familias, la repentina e intensa subida de los tipos de interés y su consecuencia directa en las cuotas hipotecarias para millones de hogares, las subidas de la presión fiscal, tanto personal como empresarial, la guerra en Ucrania, el agravamiento de los problemas vinculados a las cadenas de suministro para las empresas, etc.

El frenazo económico durante la segunda mitad del año fue inmediato y el impacto en el mercado laboral fue una de sus consecuencias. En el gráfico 1 se aprecia como en los últimos dos trimestres de 2022 la creación de empleo en España se desacelera notablemente, cerrándose el año con un escueto avance de un 1,4% en términos interanuales. El caso de Aragón es mucho más preocupante, puesto que durante los últimos dos trimestres del año pasado el empleo, según la EPA, no solo no creció, sino que experimentó un decrecimiento interanual de un 0,8%. En términos más crudos, en un año que se presumía de fuerte recuperación, Aragón terminó 2022 con menos personas ocupadas de las que tenía a final de 2021.

De forma complementaria, puede verse, en el gráfico 2, que la tendencia de descenso de las tasas de paro, que se había iniciado ya en el tercer trimestre de 2020 en España y un trimestre después en Aragón, también se vio truncada en la segunda mitad de 2022. En el caso de España la tasa de paro se incrementó cuatro décimas durante los últimos dos tri-

Gráficos 2. Evolución de las tasas de paro en España y Aragón



FUENTE: Randstad Research a partir de INE

mestres del pasado año, mientras que en el caso de Aragón, si bien es cierto que partiendo de unas tasas de paro sistemáticamente más reducidas que las medidas en el conjunto nacional, el incremento fue de casi cinco décimas en el mismo período. Al final de 2022 Aragón contaba, según la EPA, con 60.700 parados, equivalentes a una tasa de paro de un 9,4%, lo que además suponía cuatro décimas más de lo medido a final de 2021.

En definitiva, tanto en términos de creación de empleo como de evolución del paro, la segunda mitad del pasado año fue muy negativa tanto para España como para Aragón. En esta comunidad autónoma, de hecho, el año 2022 se saldó con destrucción neta de empleo y con un incremento de la tasa de paro de 4 décimas, desde el 9,0% del último trimestre de 2021 al 9,4% actual. Estos datos dan la vuelta a los de los primeros trimestres del pasado año, que fueron claramente positivos y son una clara muestra de los problemas coyunturales que han afectado al mercado laboral tanto español como aragonés en el período analizado.

Creciente escasez de talento durante 2022

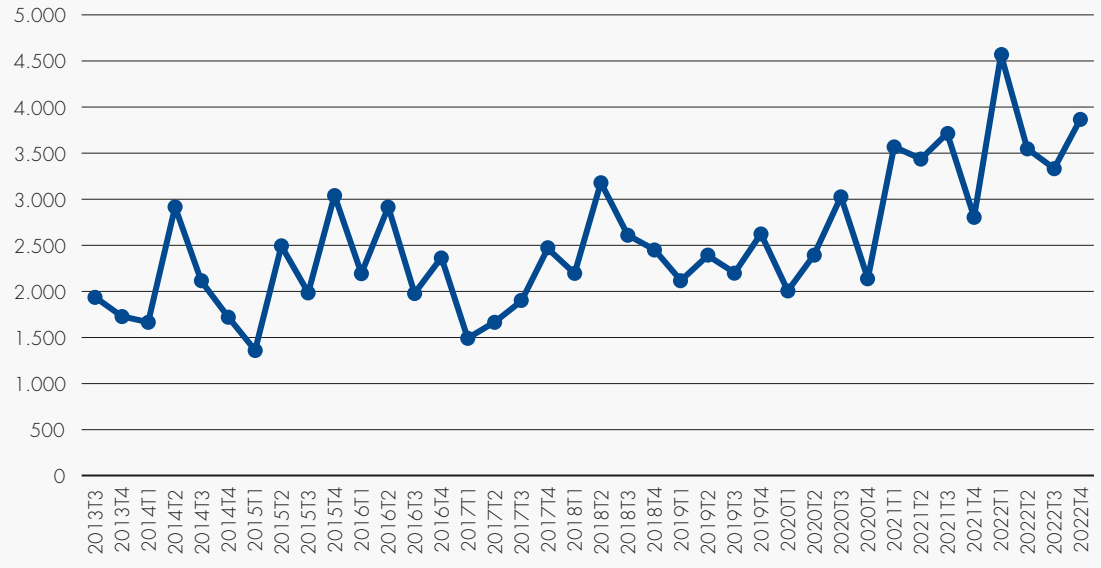
La escasez de talento ha sido un problema laboral muy generalizado en el período de recuperación tras la pandemia. El problema podría definirse como la creciente dificultad para encontrar en el mercado laboral trabajadores suficientes con los perfiles requeridos por parte de aquellas empresas que están realizando contrataciones y que ofrecen condiciones acordes a mercado. Y el hecho es que el problema se ha agravado. En un estudio llevado a cabo por Randstad Research con anterioridad a la pandemia, se ponía de manifiesto que el problema afectaba al 55% de las empresas españolas. En noviembre de 2022 publicamos un nuevo estudio de Tendencias de RRHH, en el que la medición del fenómeno de déficit de talento indicaba que se

había agravado y ya afecta al 72% de las empresas en España.

Una manifestación clara de la escasez de talento es una tendencia creciente en el número de vacantes sin cubrir que tienen las empresas. Y en el caso de Aragón, el gráfico 3 es muy explícito, ya que recoge la evolución de dicha variable en la última década. Lo primero que se aprecia al observar el gráfico es que en el período analizado existe una clara tendencia positiva: una vez aisladas las oscilaciones propias de la estacionalidad y la coyuntura, la tendencia es creciente y, de hecho, en el año 2022 se han medido en Aragón valores de récord en el número de vacantes sin cubrir por parte de las empresas, con un promedio anual superior a 3.800 vacantes sin cubrir y un pico histórico de más de 4.500 en el primer trimestre del pasado año.

Este fuerte crecimiento en el número de vacantes sin cubrir en las empresas aragonesas parece complicado de explicar a la luz de lo descrito en el apartado anterior, específicamente lo referido al desempleo. La pregunta es obvia, ¿cómo puede estar Aragón experimentando cifras de récord en materia de vacantes sin cubrir cuando la tasa de paro en el último año ha crecido cuatro décimas y, además, había más de 60 mil parados al cierre de 2022? Desde luego, parece una paradoja para la que no es sencillo encontrar una explicación. Desde determinados ámbitos se apunta, interesadamente, en una dirección equivocada al mencionar que se trata de un problema de desajuste salarial: si las empresas no encuentran trabajadores es que pagan poco, por lo que si elevasen el nivel de salarios el problema no existiría. Volveremos a ese argumento falaz, más adelante. Pero primero es necesario desmenuzar las

Gráfico 3. Evolución de las posiciones vacantes en Aragón en la última década



FUENTE: Randstad Research a partir de INE

características y la naturaleza de la escasez de talento experimentada por las empresas.

En primer lugar, una parte del fenómeno no es nuevo. La escasez de talento no es un fenómeno que surja en el mercado laboral postpandemia, sino que en muchos sectores y para numerosos perfiles se trata de un problema bien conocido desde hace muchos años. Determinados perfiles profesionales, tanto de tipo universitario (perfiles STEM) como de Formación Profesional (por ejemplo, de las familias de Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica o Informática y Comunicaciones) ya arrastraban un largo histórico de escasez de oferta, aunque en esta reciente fase de recuperación en 2022 el exceso de demanda se haya podido acentuar.

Nadie se sorprenderá al escuchar que en las últimas dos décadas la demanda de perfiles STEM ha crecido de forma acelerada en todo el mundo. No es algo que se limite a España o a Aragón. No es una revelación que la demanda de ingenieros o informáticos, por citar solo algunos perfiles, ha crecido de forma sostenida. Pero algo está fallando en los últimos años en cuanto a la capacidad de generar mayor oferta, tal y como se aprecia en la tabla 1. Dicha tabla compara el número de egresados universitarios de 2017 y 2021 tanto en España como en Aragón. En el caso de España, el número de recién graduados en 2021 ascendió a 207.606 personas, lo que superó en 9.078 jóvenes los que consiguieron graduarse en el curso 2016/17. En el caso de Aragón, en 2021 se graduaron 5.145 jóvenes en sus universidades, lo que superó en 198 los que lo habían hecho cuatro años atrás.

Pero cuando se analizan determinadas titulaciones en concreto, los resultados son muy llamativos: en 2021 se graduaron 7.138 ingenieros menos en España, y en Aragón la cifra se redujo en 81 respecto a los que se habían graduado cuatro años atrás. También se produjo una caída en el número de nuevos médicos. Y en Aragón el aumento en nuevos matemáticos o informáticos fue enormemente limitado.

Para cualquiera de estas disciplinas queda claro que la evolución en la oferta de nuevos profesionales está totalmente por debajo de la demanda creciente de los mismos.

Tabla 1. Comparación entre los nuevos egresados universitarios en los cursos 2016/17 y 2020/21 en determinadas disciplinas. España y Aragón

	Graduados en España			Aragón		
	2016-17	2020-21	Var. 21 - 17	2016-17	2020-21	Var. 21 - 17
Matemáticas y Estadística	1.144	1.846	702	29	38	9
Informática	5.144	6.037	893	99	103	4
Total Ingenierías	29.821	22.683	-7.138	944	863	-81
Medicina	6.749	6.718	-31	248	233	-15
Total egresados	**198.568**	**207.646**	**9.078**	**4.947**	**5.145**	**198**

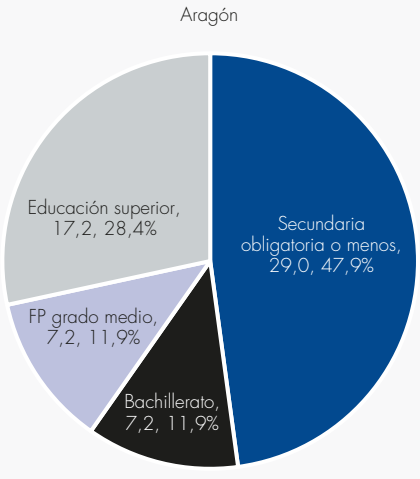
FUENTE: Randstad Research a partir de Min. Universidades.

Nuestro sistema universitario no está siendo capaz de proporcionar los profesionales demandados en el volumen que se precisan, lo que deriva en un problema de 'cantidad', no de 'precio'. No existen profesionales de estos perfiles en el paro, indignados por unos salarios reducidos, sino que sus tasas de paro son cero y viven en un contexto de inflación salarial muy aguda.

El fenómeno de la escasez de talento se ve agravado, además, por el hecho de que, progresivamente, el nuevo empleo que se crea exige niveles de cualificación cada vez más exigentes, lo que dificulta por un lado encontrar profesionales con todos los requerimientos y, por otra parte, complica la vuelta al mercado laboral de las personas que se encuentran desempleadas. El gráfico 4 pone de manifiesto que actualmente en Aragón solo 4 de cada 10 desempleados (un 40,3%) cuenta con estudios universitarios (del tipo que sean) o de FP. El resto de los desempleados no cuentan con estudios que les cualifiquen profesionalmente y, en el mejor de los casos, solo pueden aportar determinada experiencia laboral en el caso de contar con ella en el pasado. De este análisis se desprende que no es relevante cuántos parados existen (más de 60 mil en Aragón), sino en qué medida cuentan con los requerimientos necesarios para poder ocupar alguna de esas miles de vacantes que las empresas no consiguen cubrir en la región.

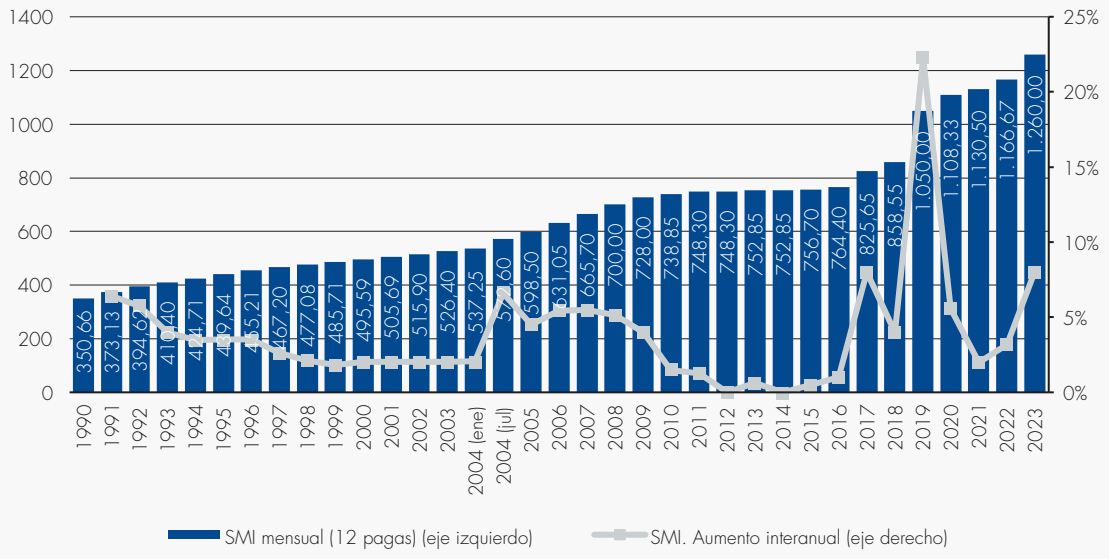
Finalmente, debe hacerse mención al hecho de que durante 2022 se ha producido un fenómeno, que sí es relativamente nuevo, consistente en la aparición de problemas de escasez de talento incluso en perfiles de baja cualificación. No ha sido un fenómeno tan generalizado como el descrito para perfiles STEM o de algunas familias de FP, pero sí se ha localizado, por ejemplo, en sectores como la Hostelería, que ha tenido mayores

Gráfico 4. Distribución de los parados EPA en Aragón por nivel de estudios (2022T4)



FUENTE: Randstad Research a partir de INE

Gráfico 5. Evolución del SMI mensual en España (12 pagas)



FUENTE: Randstad Research a partir de MTES.

dificultades que en el pasado para contratar los profesionales que se requieren, o en sectores de Logística o algunas ramas de la Industria Manufacturera.

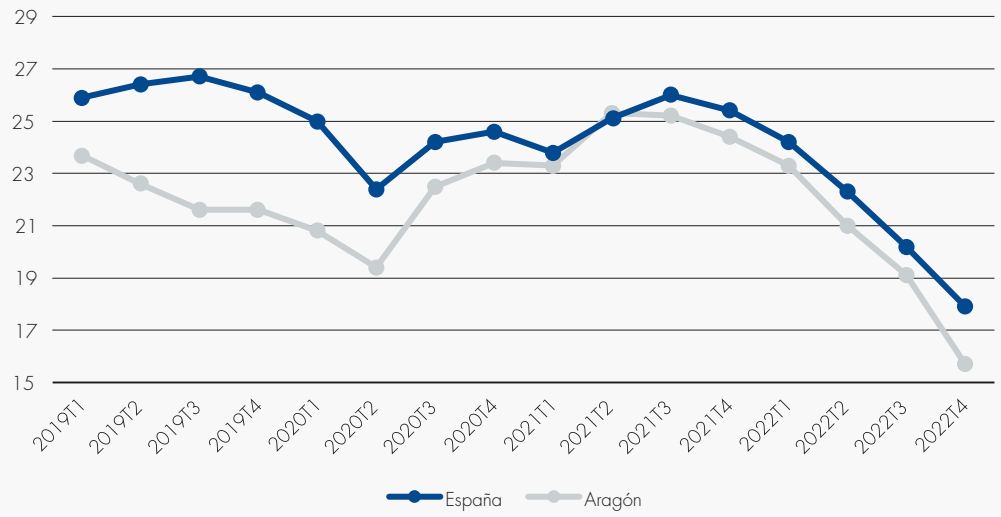
Y en dichos casos el argumento del salario insuficiente es difícilmente explicable, puesto que, como se aprecia en el gráfico 5, la subida del salario mínimo (SMI) en los últimos cinco años asciende a un 46,8%, por lo que los salarios pagados a los perfiles de menos cualificación en el mercado de trabajo español son, con enorme diferencia, los que más se han incrementado en los últimos años.

Una reforma laboral que camufla la temporalidad

Finalmente, el mercado de trabajo se ha visto afectado en el último año por una reforma laboral cuyo objetivo, al prohibir la celebración con carácter general de contratos por obra y servicio, introducir restricciones adicionales en otras figuras de contratación temporal y tratar de reconducir a más de 1,4 millones de ocupados en España hacia figuras de contratación indefinida -aunque el tipo de trabajo que desarrollaran fuera de carácter temporal o estacional-, era reducir estadísticamente las cifras de temporalidad.

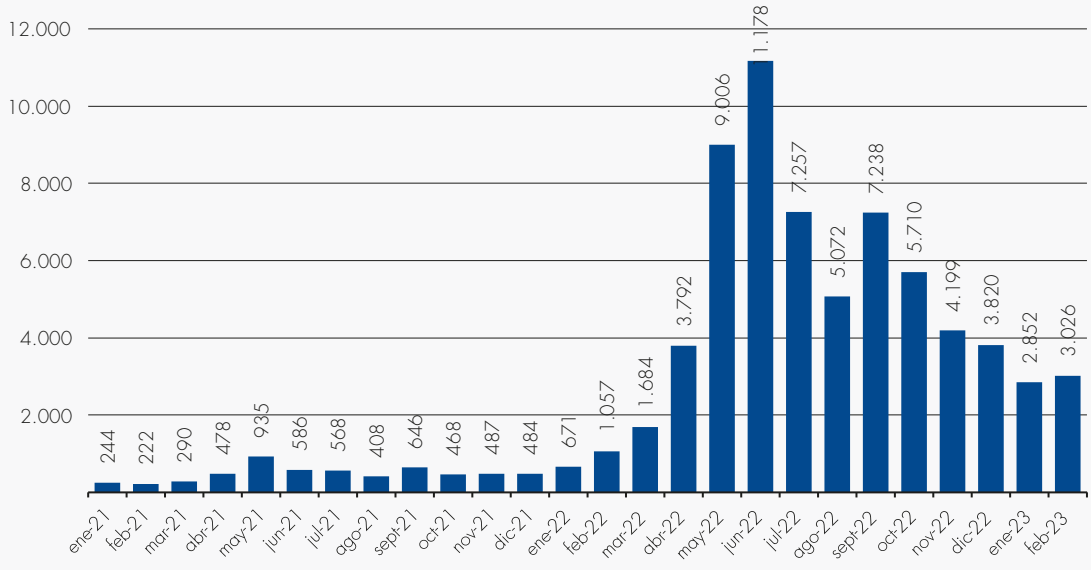
Y como no podía ser de otra manera -si prohíbes gran parte de la contratación temporal, la relación laboral que se siga desarrollando será casi siempre indefinida-, la temporalidad se ha reducido de forma significativa. El gráfico 6 pone de manifiesto que la temporalidad en España se ha reducido desde el 25,4% a final de 2021 hasta un 17,9% en el último trimestre de 2022. En Aragón, por su parte, la reducción ha sido de un 24,4% a un 15,7% en el mismo período. En ambos casos el grueso de la reducción se explica por el ajuste experimentado en el sector privado, ya que el sector público mantuvo tasas de temporalidad superiores al 30% durante el pasado año tanto en España como en Aragón.

Gráfico 6. Evolución de la tasa de temporalidad. Aragón y España



FUENTE: Randstad Research a partir de INE.

Gráfico 7. Contratos Fijos Discontinuos firmados en Aragón



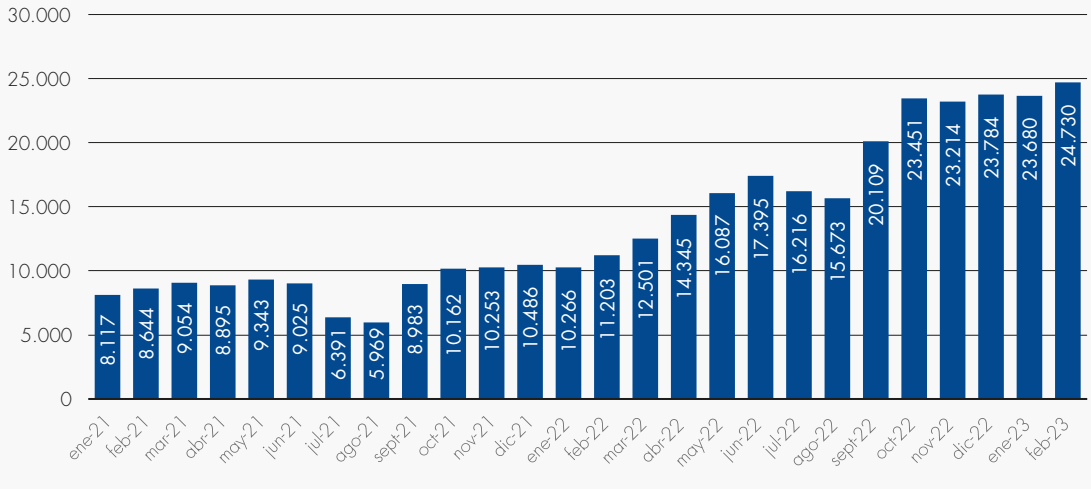
FUENTE: Randstad Research a partir de MTES

El gran protagonista de 2022 en materia de contratación fue el contrato fijo discontinuo. Una figura ya existente con anterioridad, pero utilizada de forma mucho menos frecuente, pero que ha vivido un año de fuerte crecimiento al ser utilizado en gran medida, para cubrir necesidades laborales de tipo temporal pero para las que ya no había soporte legal a través de un contrato temporal. El gráfico 7 es explicito en el caso de Aragón, donde el promedio mensual en 2021 reflejaba la firma de 485 contratos fijos discontinuos al mes y dicha cifra se ha disparado por encima de los 5.700 contratos, en promedio mensual, de dicha naturaleza desde la entrada plena en vigor de la reforma (abril 2022).

En paralelo con esta explosión en la firma de contratos fijos discontinuos en la región, también se ha medido un crecimiento en el número de afiliados en alta en la Seguridad Social gracias a un contrato fijo discontinuo. En el gráfico 8 se aprecia dicho crecimiento: mientras que a principios de 2022 el número de afiliados a la Seguridad Social que estaban de alta en Aragón con una relación laboral marcada por el contrato fijo discontinuo se situaba ligeramente por encima de las 10 mil personas, en febrero de 2023 se acerca a las 25 mil personas, habiéndose más que duplicado en un año.

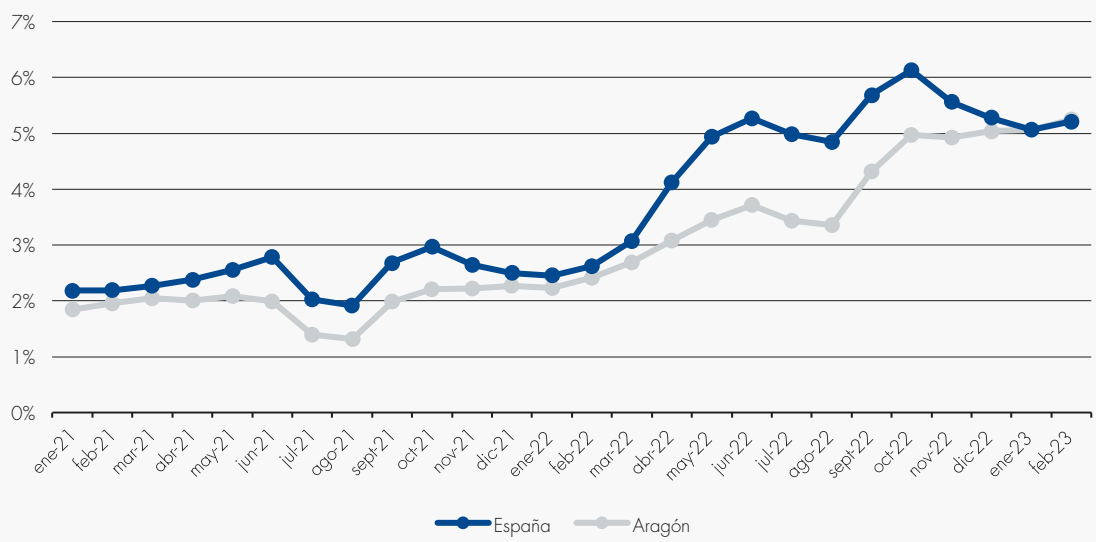
¿Y qué suponen estos casi 25 mil afiliados en una región de la dimensión de Aragón? El gráfico 9 responde a dicha pregunta: en la actualidad el 5,2% de los afiliados en alta en el Régimen General de la Seguridad Social en la región cuentan con un contrato fijo discontinuo, y dicha proporción es virtualmente idéntica en estos momentos a la media nacional, aunque no ha sido así históricamente. De hecho, se puede apreciar como en Aragón el peso que los trabajadores con contrato fijo discontinuo han tenido en el total se ha mantenido por debajo de la media nacional y solo de manera muy reciente, ya en 2023, se han igualado dichos pesos.

Gráfico 8. Afiliados con contrato FD en Aragón



FUENTE: Randstad Research a partir de MISSM

Gráfico 9. Evolución temporal del peso de los afiliados con contrato FD en el total de afiliados en el Régimen General. España vs Aragón



FUENTE: Randstad Research a partir de MISSM

Ideas fuerza

Retroceso del mercado de trabajo: Aragón ha experimentado una reducción interanual de un 0,8% en su ocupación y un repunte de 4 décimas de su tasa de paro, según la EPA.

Déficit de talento: el 72% de las empresas españolas, ofreciendo condiciones laborales adecuadas, tienen dificultad para cubrir sus vacantes.

Vacantes sin cubrir: Aragón ha alcanzado en 2022 cifras récord en términos de vacantes sin cubrir, con picos por encima de las 4.500.

Perfiles STEM: en los últimos 4 años ha caído el número de graduados en muchas disciplinas STEM en las universidades españolas y aragonesas

Reducción de la temporalidad: la reforma laboral ha reducido estadísticamente la tasa de temporalidad en Aragón en casi 9 puntos

Fijos discontinuos: el 5,2% de los afiliados en Aragón trabajan con un contrato fijo discontinuo, una proporción similar a la media nacional

Valentín Bote. Director Randstad Research España y Portugal, licenciado con premio extraordinario en CC. Económicas y Empresariales (UCM) y Master in Economics and Finance (CEMFI) inició su andadura profesional vinculado a la universidad, como profesor de Economía en la Universidad Rey Juan Carlos. De ahí, y tras un paréntesis de dos años para realizar un postgrado en Economía y Finanzas trabajó durante tres años como asesor en el Gabinete del Presidente del Gobierno, entre 2001 y 2004. Tras dicho período, Valentín volvió a dedicarse a la docencia, en la Universidad Autónoma de Madrid, desde 2004 –como profesor de Teoría Económica-, y en el Instituto de Empresa, desde 2005 –como profesor de Gestión Pública y de Entorno Económico-. Desde julio 2007 a marzo de 2015, sin abandonar su dedicación docente –que sigue manteniendo todavía en la actualidad- fue Director General de Empleo en la Comunidad de Madrid. A finales de marzo de 2015 se incorpora a Randstad para dirigir Randstad Research, un servicio de estudios especializado en temática laboral y de recursos humanos.