

El 78% del empleo creado en 2023 se generó entre enero y abril

DATOS DESESTACIONALIZADOS/ La evolución mensual de los afiliados a la Seguridad Social se frenó del 0,5% en el primer cuatrimestre del año pasado, en promedio, al 0,1% en los dos siguientes.

Pablo Cerezal, Madrid

Aunque la evolución del mercado laboral en 2023, en conjunto, fue muy positiva, con 534.929 nuevos afiliados a la Seguridad Social, el dinamismo del empleo a lo largo del ejercicio fue muy desigual, ya que este creció con fuerza entre enero y abril de 2023 y se detuvo en seco a partir de mayo, lo que no arroja muy buenas perspectivas para este año. En concreto, el 78,6% de los empleos creados a lo largo del año pasado se generaron entre enero y abril, tomando los datos desestacionalizados, mientras que este ritmo de crecimiento se ralentizó “bastante” en el resto del año. De acuerdo con las cifras de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), el incremento medio mensual de la afiliación a la Seguridad Social se frenó del 0,5% en el primer cuatrimestre del año al 0,1% en los ocho últimos meses, según un informe de Fedea publicado este lunes en el que se analiza la evolución de la afiliación a la Seguridad Social el año pasado.

Así, el documento *Evolución de la afiliación a la Seguridad Social en 2023 y comparación con la situación antes de la pandemia*, elaborado por Miguel Ángel García para Fedea, sostiene que “la evolución anual en 2023 ha sido muy positiva con un crecimiento de 534.929 afiliaciones, si bien

merece la pena reseñar que la mayor parte del aumento se produjo en el primer cuatrimestre del año (420.301 afiliados, el 78,6% del total)”, mientras que en el resto del año “el ritmo de creación de empleo se ha ralentizado mucho”. Esto se puede deber tanto a un enfriamiento de la economía en la segunda mitad del año (el PIB creció un 1% en el primer semestre, casi el doble que el 0,6% previsto para el segundo) como al efecto de los contratos fijos discontinuos (que implica menos contratos en verano) o a un cambio en el patrón del empleo creado en los últimos años respecto a épocas anteriores (con un menor peso del empleo turístico).

Aunque la ralentización económica ha podido jugar un papel importante, hay que tener en cuenta que ya en 2022 el primer cuatrimestre presenció la creación del 62,9% de todo el empleo generado a lo largo del ejercicio, lo que abre la puerta a los otros dos factores. Así, si antes de la generalización de la figura de los fijos discontinuos en 2022 el mercado laboral español generaba empleo fundamentalmente en verano y se estancaba a partir de octubre, ahora buena parte de los empleos de la temporada estival ya están creados antes de su inicio, por lo que la desestacionalización con los criterios

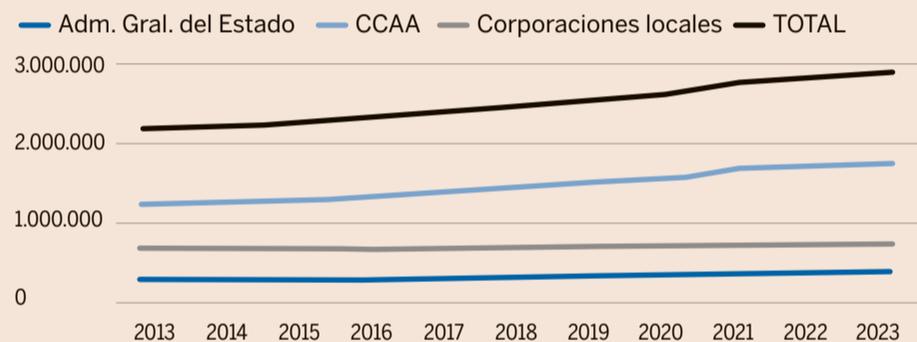
RADIOGRAFÍA DEL MERCADO LABORAL

En afiliados a la Seguridad Social

Evolución mensual desestacionalizada de los afiliados en 2023



Evolución de las plantillas del sector público



Expansión

Fuente: Ministerio de Seguridad Social y Fedea

previos puede arrojar una nueva anomalía estadística. Pero a ello hay que añadir el hecho de que la economía española en los últimos años ha generado empleo en sectores muy alejados de la hostelería del turismo de verano.

De esta forma, hay “cuatro sectores de actividad que ex-

plican la mitad del aumento de la afiliación en el periodo 2019-2023”: actividades sanitarias y de servicios sociales (el 18,1% del total), educación (el 12,1%), actividades profesionales, científicas y técnicas (9,8%) e información y comunicaciones (9,5%). “Los dos últimos, que no estaban den-

tro de los habituales en la creación de empleo en España, absorben casi el 20% del aumento en la afiliación en esta etapa posterior al inicio de la pandemia”, aunque “su peso dentro de la afiliación total del sistema sigue siendo todavía reducido”, añade García. De hecho, antes de poder ce-

Los sectores de bajo valor añadido suponen buena parte del empleo creado el año pasado

El empleo en el sector público crece un 13,6% desde 2019, más del doble que el privado

lebrar un cambio en el patrón del empleo creado en los últimos años, habría que ver hasta qué punto estos sectores bastan para marcar la diferencia tras la normalización de la economía, ya que si se toman únicamente los datos de 2023, “se observa que cuatro sectores, todos de bajo valor añadido, absorben el 40%: comercio (15,8%), hostelería (8,9%), actividades administrativas y servicios auxiliares (8,7%) y construcción (6%)”.

Sector público

Por otro lado, buena parte de la creación de empleo en los últimos años se debe también a la contratación pública, ligada en buena medida a las necesidades derivadas de la pandemia del coronavirus pero también al aumento de las plantillas dedicadas a la administración en sí. “El sector público es el destino 25,5% del total [de las] 347.254 afiliaciones” registradas entre 2019 y 2023, indica el informe, casi el doble que su peso en el mercado laboral antes de la pandemia. “Esta cifra implica un incremento de las plantillas públicas del 13,6% desde 2019”, más del doble que el 6,1% en el sector privado, “que se ha dirigido en su mayor parte a las comunidades autónomas (16,9%, un incremento de 252.789 afiliados)” y a la Administración General del Estado (18,8%).

Las empresas planean subir un 3,5% los salarios en 2024

P.C. Madrid

Las empresas españolas incrementarán de media un 3,5% los salarios de sus trabajadores a lo largo de este año frente al 5% registrado en 2023, según el estudio sobre *Tendencias retributivas e incrementos salariales 2024*, publicado ayer por KPMG Abogados y que se basa en una encuesta a 85 empresas de diferentes sectores (energía, construcción, distribución, turismo, entre otras) realizada entre noviembre y diciembre de 2023. Según el estudio, esta tendencia sugiere una “cautela” en la toma de decisiones salariales, posible-

mente influenciada por la moderación de la inflación, aunque quizá también por el incremento de otros costes, como pueden ser la energía y otros insumos, los impuestos y cotizaciones sociales y la subida salarial encubierta que supone el recorte de la jornada laboral planteado por el Gobierno. De hecho, el estudio señala que la reducción en el ritmo de incremento podría reflejar también un enfoque “más conservador” por parte de las empresas, adaptándose a las condiciones cambiantes y buscando un equilibrio entre la retención del talento y la gestión pru-

dente de los recursos financieros ante la previsible debilidad de la demanda por la ralentización económica.

Con todo, el informe también destaca que la confianza empresarial aumentó ligeramente respecto al año anterior, pues un 52% de las compañías españolas encuestadas muestra optimismo sobre las perspectivas económicas en el ritmo de incremento podría reflejar también un enfoque “más conservador” por parte de las empresas, adaptándose a las condiciones cambiantes y buscando un equilibrio entre la retención del talento y la gestión pru-

la atracción y rotación de talento es uno de los desafíos más significativos a los que se enfrentan. Respecto a esto, la directora de Compensación General, de Consejeros y Directivos de KPMG Abogados, Mónica San Nicolás, afirma que “las empresas encuestadas, de momento, siguen teniendo planes de crecer y expandirse, por lo que van a seguir afrontando importantes

Este incremento supone una mayor cautela que en 2023, cuando tuvieron lugar alzas del 5%

retos en cuanto a la gestión de su talento se refiere”.

Además, el informe señala que los supervisores y mandos intermedios se posicionaron como los colectivos con la rotación “más destacada”, con subidas del 3,9% y del 3,7%, respectivamente, siendo las razones principales la falta de competitividad en la retribución y la escasez de perfiles específicos en el mercado, según el 63% de las empresas consultadas. De acuerdo con KPMG, estos factores combinados plantean “desafíos significativos” para las empresas, subrayando la necesidad de estrategias “efica-

ces de gestión del talento y políticas salariales atractivas para afrontar la competencia y la demanda de habilidades específicas”. Las prioridades de las empresas se centran en la revisión de las estructuras salariales, para el 58% de los encuestados, y analizar el mercado y la competitividad retributiva externa, para el 40% de las compañías consultadas. Por último, el informe destaca que las empresas atribuyen “gran importancia a garantizar una compensación justa y competitiva, así como a adaptarse a las dinámicas cambiantes del mercado laboral”.