



**EMPLEO Y TRANSICIÓN
DEMOGRÁFICA EN LA
CAPV Y NAVARRA
Horizonte 2036**

Departamento de Estudios
Director: Joseba Madariaga
Equipo de trabajo: **IKEI** research & consultancy, S.A.
Lide Salvador (Coordinadora)
Leyre Dilla
Javier Martínez
Aitziber Usabiaga
Nerea Zaldúa
Joseba Madariaga (Colaborador externo)

© Laboral Kutxa
ISBN: 978-84-125750-5-7

1. PRESENTACIÓN	8
1.1. EL IMPACTO DE LAS TRES TRANSICIONES EN EL EMPLEO	9
1.2. OBJETIVO: APORTAR UN CONTEXTO PARA LA REFLEXIÓN	11
1.3. PRINCIPALES RESULTADOS (ANTICIPANDO LA REFLEXIÓN)	14
2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA CAPV Y NAVARRA.....	18
2.1. LAS GRANDES CIFRAS DEL EMPLEO	19
2.1.1 CONTEXTO; CRECIMIENTO ECONÓMICO Y DEL EMPLEO.....	19
2.1.2 EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL; LOS INDICADORES DE EMPLEO.....	25
2.2. LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA ÚLTIMA DÉCADA.....	31
2.2.1 CONSOLIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA.....	31
2.2.2 PROGRESIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DE LAS PERSONAS	35
2.2.3 CONTRIBUCIÓN DEL EMPLEO FORÁNEO-EXTRANJERO	41
2.2.4 RITMOS DIFERENCIADOS EN EL DINAMISMO SECTORIAL DEL EMPLEO	46
2.2.5 ESTRUCTURA DEL EMPLEO TERCIALIZADA	52
2.2.6 RELEVANCIA CRECIENTE DEL EMPLEO ASALARIADO	57
2.2.7 PESO CRECIENTE DEL EMPLEO PÚBLICO	63
2.2.8 REDIMENSIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS.....	67
2.2.9 DESCENSO PROGRESIVO DE LAS HORAS ANUALES TRABAJADAS.....	74
2.2.10 PERFIL DE PÉRDIDA DE IMPULSO DE LA PRODUCTIVIDAD.....	79
3. ESCENARIOS DE EMPLEO EN LA CAPV Y NAVARRA EN 2036	87
3.1. EL FACTOR DEMOGRÁFICO EN EL EMPLEO	88
3.1.1 ALGUNOS RESULTADOS EXPLORATORIOS.....	88
3.1.2 LAS CLAVES DEL EJERCICIO REALIZADO.....	92
3.2. LAS PERSONAS QUE TRABAJARÁN, EN EL AÑO 2036.....	94
3.2.1 LA POBLACIÓN TOTAL, EN 2036.....	94
3.2.2 LAS PERSONAS EN EDAD DE TRABAJAR, EN 2036.....	97
3.2.3 LA COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN, DE 20-64 AÑOS, EN 2036.....	102
3.2.4 LA TASA DE EMPLEO (20-64 AÑOS) EN EL ESCENARIO 2036	110
3.2.5 LA ESTIMACIÓN DE LAS PERSONAS QUE TRABAJARÁN EN 2036.....	114
3.3. CONTRASTAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS.....	117
3.3.1 CONTRASTE DE RESULTADOS PARA LA CAPV (FUTURELAN).....	117
3.3.2 EJERCICIO PARA CONTRASTAR LAS ESTIMACIONES REALIZADAS.....	119
4. ENVEJECIMIENTO Y GESTIÓN DE PERSONAS.....	123
4.1. TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA: IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL	124
4.1.1 DINÁMICA DEMOGRÁFICA Y DÉFICIT DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	124
4.1.2 DÉFICIT DE PERSONAS, QUE YA ES UN RIESGO PARA LA ECONOMÍA.....	125
4.1.3 UN RIESGO CUANTIFICADO, QUE APUNTA A SECTORES Y PERFILES.....	126
4.1.4 UN DESAJUSTE EN CUALIFICACIONES, COMPETENCIAS Y HABILIDADES.....	129
4.2. PREPARÁNDOSE PARA EL FUTURO DEL TRABAJO	131
4.2.1 PLANTILLAS QUE ENVEJECEN: LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL	131
4.2.2 PLANTILLAS QUE ENVEJECEN: TALENTO Y PRODUCTIVIDAD	133
4.3. MEDIDAS (PÚBLICAS Y PRIVADAS) PARA LA EMPLEABILIDAD A LO LARGO DE LA VIDA.....	135
4.3.1 EMPLEABILIDAD A LO LARGO DE LA VIDA: MEDIDAS DEL ÁMBITO PÚBLICO	135
4.3.2 EMPLEABILIDAD A LO LARGO DE LA VIDA: MEDIDAS DEL ÁMBITO PRIVADO.....	138

Índice de cuadros

Cuadro nº 1	Contexto de referencia; evolución del crecimiento económico.....	20
Cuadro nº 2	Empleo (PTE ¹) correspondiente a los momentos señalados.....	23
Cuadro nº 3	Indicadores de empleo en la CAPV, Navarra y España.....	25
Cuadro nº 4	Tasa de empleo (20-64 años) en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia. Total, y según género.....	26
Cuadro nº 5	Tasa de empleo joven y senior en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia, según género.....	28
Cuadro nº 6	Tasa de paro (16-74 años) en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia. Total y según género.....	29
Cuadro nº 7	Afiliación según género, en la CAPV, Navarra y España.....	31
Cuadro nº 8	Evolución del empleo femenino y masculino (afiliación) en la CAPV, Navarra y España.....	33
Cuadro nº 9	Afiliación según género en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.....	34
Cuadro nº 10	Evolución del empleo femenino y masculino (afiliación) en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.....	34
Cuadro nº 11	Afiliación y grupos de edad (joven y senior) en la CAPV, Navarra y España.....	36
Cuadro nº 12	Afiliación y grupos de edad (joven y senior) en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.....	39
Cuadro nº 13	Población extranjera* en el total de la población, según grupos de edad.....	41
Cuadro nº 14	Afiliación extranjera a la Seguridad Social en la CAPV, Navarra y España.....	42
Cuadro nº 15	Evolución de la ratio de afiliación extranjera en la afiliación total, según subperiodos. CAPV, Navarra y España.....	45
Cuadro nº 16	Evolución de la ratio de afiliación extranjera en la afiliación total, según subperiodos. Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.....	45
Cuadro nº 17	Afiliación en la CAPV, Navarra y España, según sectores de actividad.....	46
Cuadro nº 18	Afiliación en la CAPV, Navarra y España, según las actividades de servicios*.....	48
Cuadro nº 19	Dinamismo relativo del empleo ¹ según ramas de actividad.....	49
Cuadro nº 20	Afiliación en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, según sectores de actividad.....	50
Cuadro nº 21	Afiliación en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, según actividades de los servicios*.....	51
Cuadro nº 22	Distribución de la afiliación por sectores. CAPV, Navarra y España.....	52
Cuadro nº 23	Distribución de la afiliación en las actividades de servicios en la CAPV, Navarra y España y su evolución.....	53
Cuadro nº 24	Distribución de la afiliación por sectores en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.....	55
Cuadro nº 25	Distribución de la afiliación en las actividades de servicios en Álava-Araba Bizkaia y Gipuzkoa y su evolución.....	56
Cuadro nº 26	Tasa de asalarización en el entorno europeo.....	58
Cuadro nº 27	Tasa de asalarización por sectores de actividad, en la CAPV, Navarra y España.....	59
Cuadro nº 28	Tasa de asalarización en las actividades de los servicios; CAPV, Navarra y España.....	60
Cuadro nº 29	Tasa de empleo por cuenta propia en el empleo total. CAPV, Navarra y España.....	60
Cuadro nº 30	Afiliación en el régimen de autónomos (RETA). CAPV, Navarra y España.....	61
Cuadro nº 31	Población asalariada del sector público en la CAPV, Navarra y España.....	63
Cuadro nº 32	Afiliación a la Administración Pública* en la CAPV, Navarra y España.....	66
Cuadro nº 33	Empresas según el estrato de empleo. CAPV, Navarra y España.....	67
Cuadro nº 34	Distribución de las empresas (con empleo asalariado), según el estrato de empleo en la CAPV, Navarra y España.....	67
Cuadro nº 35	Tamaño medio de las empresas (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España, según ramas del sector industrial.....	70
Cuadro nº 36	Tamaño medio de las empresas (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España, según ramas del sector de servicios.....	70
Cuadro nº 37	Distribución del empleo según el segmento de tamaño de las empresas (con personal asalariado) en la CAPV, Navarra y España.....	71
Cuadro nº 38	Tamaño medio de las empresas, según ramas industriales y de servicios.....	73
Cuadro nº 39	Horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España.....	74

Cuadro nº 40	Horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España, según sector de actividad.....	75
Cuadro nº 41	Evolución de las horas anuales trabajadas en la CAPV, Navarra y España, según sector de actividad.....	76
Cuadro nº 42	Jornada laboral anual en la CAPV, Navarra y España	77
Cuadro nº 43	Horas anuales por persona empleada según sector de actividad, para la CAPV, Navarra y España	78
Cuadro nº 44	Indicadores de productividad y horas trabajadas. Panel de países europeos.....	79
Cuadro nº 45	Productividad por hora trabajada (precios corrientes) en la CAPV, Navarra y España, según actividad económica.....	83
Cuadro nº 46	Crecimiento del VAB en la CAPV, Navarra y España.....	85
Cuadro nº 47	Población total, real y proyectada. CAPV, Navarra y España. 2009-2036.....	94
Cuadro nº 48	Población de 65 y más años. CAPV, Navarra y España. 2009-2036.....	95
Cuadro nº 49	Población 20-64 años, real y proyectada. CAPV, Navarra y España. 2009-2036	98
Cuadro nº 50	Población de 20-64 años, según grupos quinquenales de edad. CAPV, Navarra y España. 2009, 2023 y 2036	102
Cuadro nº 51	Evolución de la población de 20-64 años, según grupos quinquenales de edad. CAPV, Navarra y España. 2009, 2023 y 2036.....	103
Cuadro nº 52	Composición de la población (20-64 años). CAPV, Navarra y España. 2009, 2023 y 2036..	104
Cuadro nº 53	Población de 20-64 años, según grupos quinquenales de edad. Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009, 2023 y 2036.....	106
Cuadro nº 54	Población potencialmente activa, de 20 a 64 años y de 20 a 69 años, en la CAPV, Navarra y España. 2009, 2023 y 2036.....	109
Cuadro nº 55	Población potencialmente activa, de 20 a 64 años y de 20 a 69 años, en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009, 2023 y 2036.....	109
Cuadro nº 56	Tasas de empleo según grupo quinquenal en las hipótesis 1, 2 y 3, en el horizonte 2036. CAPV, Navarra y España.....	113
Cuadro nº 57	Personas empleadas (2012-13 y 2022-23) y personas que trabajar en 2036; CAPV, Navarra y España.....	114
Cuadro nº 58	Proyección del empleo y ramas de actividad. CAPV, 2023 y 2035.....	118
Cuadro nº 59	Matriz de escenarios del crecimiento económico y empleo en 2036. CAPV, Navarra y España.....	119
Cuadro nº 60	Ejercicio de contraste, en 2036. CAPV, Navarra y España.....	120

Índice de gráficos

Gráfico nº 1	La trayectoria económica (PIB) en la CAPV (TT.HH), Navarra y España.....	19
Gráfico nº 2	Contexto de evolución de la inflación.....	21
Gráfico nº 3	La trayectoria del empleo (PTE ¹) en la CAPV, Navarra y España.....	22
Gráfico nº 4	Creación/destrucción de empleo ¹ entre los momentos señalados.....	24
Gráfico nº 5	Evolución de la tasa de empleo (20-64 años) según género, en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia.....	27
Gráfico nº 6	Brecha de género en la tasa de empleo (20-64 años) en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia.....	27
Gráfico nº 7	Tasa de paro joven (15-24 años) en la CAPV y Navarra, en el contexto de países europeos de referencia.....	30
Gráfico nº 8	Afiliación según género, en la CAPV, Navarra y España. Evolución detallada.....	32
Gráfico nº 9	Evolución de las ratios joven (hasta 35 años) y senior (55 y más años) de la afiliación en la CAPV, Navarra y España.....	37
Gráfico nº 10	Pirámide de edad de la afiliación en la CAPV, Navarra y España.....	38
Gráfico nº 11	Pirámide de edad de la afiliación en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.....	40
Gráfico nº 12	Población foránea en el total de la población. CAPV, Navarra y España.....	41
Gráfico nº 13	Evolución de la afiliación en la CAPV, Navarra y España, según nacionalidad.....	43
Gráfico nº 14	Ratio de afiliación extranjera sobre afiliación total. CAPV, (TT.HH), Navarra y España, 2012-2023.....	44
Gráfico nº 15	Evolución de la tasa de asalarización (Asalariados/Personas empleadas).....	57
Gráfico nº 16	Personas emprendedoras y grupo de edad. CAPV, Navarra y España y países de referencia.....	61
Gráfico nº 17	Tasa de actividad emprendedora en la CAPV, Navarra y España y países de referencia. 2022-23.....	62
Gráfico nº 18	Crecimiento comparado de la población asalariada del sector público en la CAPV, Navarra y España.....	63
Gráfico nº 19	Población asalariada del sector público en la CAPV, Navarra y España. Evolución detallada.....	64
Gráfico nº 20	Cuota del empleo público sobre el empleo total. Evolución detallada.....	65
Gráfico nº 21	Tamaño medio de las empresas (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España.....	68
Gráfico nº 22	Tamaño medio de las empresas (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España, según sectores de actividad.....	69
Gráfico nº 23	Estructura empresarial y contribución al empleo, según segmento de tamaño.....	72
Gráfico nº 24	Evolución de las horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España.....	74
Gráfico nº 25	Evolución de las horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España, según sector de actividad (2022 s/2012-13).....	75
Gráfico nº 26	Evolución de las horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España, según las actividades del sector de servicios (2022 s/2012-13).....	76
Gráfico nº 27	Horas anuales por persona empleada en la CAPV, Navarra y España.....	77
Gráfico nº 28	Diferencia en el índice de productividad real por persona empleada y de productividad real por hora trabajada. Países europeos seleccionados.....	80
Gráfico nº 29	Evolución de la productividad en la CAPV, Navarra y España.....	81
Gráfico nº 30	Productividad laboral por persona empleada en la CAPV, Navarra y España y panel de países europeos.....	82
Gráfico nº 31	Diferencia (2021-22 sobre 2011-12) en el índice de productividad por hora trabajada de la CAPV y Navarra.....	84
Gráfico nº 32	Productividad empresarial según segmento de tamaño.....	84
Gráfico nº 33	PIB per cápita en paridad de poder de compra. CAPV, Navarra y España.....	86
Gráfico nº 34	Diferencia en la ratio de población de 65 y más años sobre la población total en el inicio y cierre de las décadas 2013-2023 y 2023-2036.....	96
Gráfico nº 35	Crecimiento anual medio (%) de la población según grupo de edad, entre 2023 (dato real) y 2036 (proyección).....	96
Gráfico nº 36	Secuencia de los nacimientos anuales medios, según década.....	97
Gráfico nº 37	Crecimiento anual medio (%) de la población potencialmente activa (20-64 años) entre 2009 y 2023 (dato real) y 2023 y 2036 (proyección).....	99

Gráfico nº 38	Ratio de población potencialmente activa sobre la población total (real y proyectada). CAPV, Navarra y España. 2009, 2023, 2036.....	100
Gráfico nº 39	Ratio de la CAPV y Navarra sobre España, en la población total y potencialmente activa (20-64 años). 2009, 2023 y 2036.....	100
Gráfico nº 40	Composición de la población de 20-64 años. CAPV, Navarra y España según grandes agrupaciones de edad; 2009-2023 y 2036.....	105
Gráfico nº 41	Ratio joven y ratio senior en la estructura de la población de 20-64 años, de la CAPV, Navarra y España; 2009-2036.....	106
Gráfico nº 42	Ratio joven y ratio senior en la estructura de la población de 20-64 años, de Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa; 2009-2036.....	107
Gráfico nº 43	Composición de la población de 20-64 años. Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa según grandes agrupaciones de edad; 2009-2023 y 2036.....	108
Gráfico nº 44	Mapa del proceso; estimación de las personas empleadas en el horizonte 2036.....	110
Gráfico nº 45	Tasa de empleo (20-64 años) en la década previa y en las tres hipótesis construidas para 2036. CAPV, Navarra y España.....	111
Gráfico nº 46	Secuencia de las personas empleadas (20-64 años) en la CAPV, Navarra y España; datos de 2012-13 y 2022-23 y estimaciones para 2036.....	116
Gráfico nº 47	Proyecciones del empleo (puestos de trabajo EJC) en la CAPV, 2035.....	117

1. PRESENTACIÓN

1.1. EL IMPACTO DE LAS TRES TRANSICIONES EN EL EMPLEO

El mundo laboral está cambiando condicionado, inevitablemente, por las tres grandes transiciones (demográfica, medioambiental y tecnológica) cuyos efectos se superponen entre sí. Si bien la transición tecnológica, con la llegada de la inteligencia artificial generativa, como elemento disruptivo, complica establecer escenarios a futuro, la transición medioambiental y, sobre todo, la demográfica son “fenómenos conocidos” cuyos impactos ya se vislumbran. Así, el impacto que tendrán las tres transiciones en la composición y características del mercado laboral, aunque difíciles de predecir en su totalidad, ya dejan entrever tendencias, retos y oportunidades que tendrán sus consecuencias en las personas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Concretamente, la transición medioambiental, como una preocupación de orden mundial, lleva asociada diferentes medidas para avanzar hacia nuevas fuentes de energía y abandonar los combustibles fósiles. Favorecida por la implantación de regulaciones cada vez más exigentes -la sostenibilidad sigue siendo una de las máximas prioridades para gobiernos, empresas y personas- se prevé un crecimiento neto de empleo gracias a la inversión asociada a la transición ecológica y la mitigación del cambio climático.

No obstante, algunas previsiones de diferentes organismos internacionales¹, recogidas en el cuadro adjunto, hacen hincapié en el crecimiento futuro del empleo verde siempre y cuando no se produzcan sistemáticamente desequilibrios entre la oferta y la demanda, frenando así el avance de la transición medioambiental.

OIT	la transición a una economía verde podría crear 60 millones de empleos en los próximos 15 años.
Comisión Europea	la transición medioambiental creará entre 1 y 2,5 millones de empleos adicionales hasta 2030, en gran parte como respuesta a los cambios normativos.
Eurofound	las medidas específicas del Objetivo 55 supondrán la creación neta de 204.000 nuevos empleos en la UE (100.000, en España)
Foro Económico Mundial	El aumento de la demanda mundial de perfiles formativos verdes ha crecido un 40% desde 2015

La transición tecnológica añade complejidad a la predicción de escenarios de empleo futuros, tal y como muestra el cuadro adjunto², dada la variedad de tecnologías desarrolladas (y aún por desarrollar) así como el grado de facilidad o dificultad que pueda tener incorporarlas al mundo laboral (como creadoras y/o destructoras de empleo). Y, a

¹ Ambos paneles incluyen resultados ilustrativos que han sido aportados por organizaciones diferentes.

² Un panel ilustrativo, como el anterior, y para establecer el contexto.

ello se suma la irrupción de elementos como la inteligencia artificial¹ generativa, todavía en un estadio casi experimental, con un potencial e impacto aún desconocidos.

OCDE	el 27% de los empleos actuales podrían estar en riesgo de automatización y especialmente las ocupaciones cuya principal actividad tenga que ver con el manejo de datos e información <i>(descontado el impacto de la IA generativa, aún difícil de estimar)</i>
Comisión Europea	faltan 11 millones de profesionales (tecnologías de la información y la comunicación) para contar con 20 millones en 2030
OIT	los avances digitales y tecnológicos, que también incluyen las tecnologías de la información y comunicación, crearán nuevas oportunidades para los trabajadores y las empresas
Foro Económico Mundial	en 2027 casi la mitad (44%) de las habilidades básicas de los trabajadores se verán afectadas ante un avance de la tecnología más rápido que la puesta en marcha de programas de capacitación que resuelvan ese déficit
Accenture	las empresas dispondrán en los próximos años de una enorme variedad de potentes tecnologías que abrirán nuevas vías para liberar un mayor potencial humano, productividad y creatividad

En definitiva, parece que el impacto de estas dos transiciones en el mercado laboral futuro presenta claro-oscuros, en un contexto que anticipa el descenso de los recursos humanos: de hecho, el reto demográfico es la tercera gran transición a la que se ve expuesto el mundo. Como bien recoge la ONU, *"el envejecimiento de la población está a punto de convertirse en una de las transformaciones sociales más importantes del siglo XXI, con implicaciones para casi todos los sectores de la sociedad, incluidos los mercados laborales y financieros, la demanda de bienes y servicios, como la vivienda, el transporte y la protección social, así como estructuras familiares y lazos intergeneracionales"*.

En consecuencia, "el dividendo demográfico", como palanca de crecimiento económico ha desaparecido en una parte significativa de las económicas avanzadas, siendo la productividad y la competitividad las claves en el crecimiento económico de medio plazo, que no se traducirá, necesariamente, en un mayor volumen de empleo. En la próxima década, las instituciones, organizaciones y empresas deberán adaptarse de forma "inteligente" a los retos que plantean, en el mercado laboral, estas tres transiciones.

¹ Con un cierto consenso en cuanto a que el riesgo no es que las personas pierdan sus trabajos debido a la IA sino que algunas personas serán sustituidas por otras que saben cómo usar la IA y, se estima que dicho desplazamiento será mucho mayor.

1.2. OBJETIVO: APORTAR UN CONTEXTO PARA LA REFLEXIÓN

El objetivo de este proyecto es aportar una base de reflexión para los agentes públicos y privados, para la sociedad en general, de la CAPV y Navarra, con respecto de la evolución del mercado de trabajo y del empleo, en la próxima década, que se verá condicionado por el impacto de las tres transiciones mencionadas.

Esta primera etapa del proyecto¹, se centra en el análisis de la transición demográfica de la CAPV y de Navarra, en un horizonte tentativo de 2036, centrada en su impacto (cuantitativo) en el empleo (las personas que trabajarán en 2036). Este objetivo general que se desglosa en las siguientes áreas de trabajo, bajo la vocación de cuantificar o establecer el escenario resultante de dicha transición demográfica, a partir de:

- **La evolución del empleo en la CAPV y Navarra** (capítulo 2). Es el punto de partida indispensable, centrado en la evolución y caracterización del mercado de trabajo de la CAPV y Navarra en la última década, que se aborda en dos partes.

La primera se centra en las grandes cifras, relativas a la actividad económica y del empleo junto con los indicadores de desempeño del empleo en la sociedad, como principal instrumento de la inclusión social. La segunda parte incluye los principales hechos que caracterizan la evolución del empleo (género, edad, dinamismo sectorial o productividad, entre otros) articulada en un decálogo de resultados.

- **Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra, en 2036** (capítulo 3). También consta de dos partes. La primera se centra en la estimación de las personas que trabajarán en 2036, que sintetiza el impacto de la transición demográfica en el empleo; se construyen a partir de las proyecciones demográficas y las tendencias que se anticipan en las ratios de población activa y ocupada, principalmente.

La segunda parte es un ejercicio tentativo de la trayectoria tendencial de los puestos de trabajo como referencia de contraste con respecto de las estimaciones realizadas referidas a las personas "que trabajarán". Esta es la parte que, con mayor seguridad, se puede anticipar: el envejecimiento demográfico reducirá la masa poblacional en edad de trabajar y aumentará la edad media de las personas empleadas.

- **Envejecimiento y gestión de las personas** (capítulo 4). Cierra este análisis y recoge los resultados del benchmarking realizado, poniendo el foco en el entorno europeo, de utilidad para la CAPV y Navarra. Se centra en los resultados más actualizados relativos al impacto del envejecimiento en el empleo y la actividad económica, desde la perspectiva del efecto que ya se está poniendo de manifiesto en medidas y estrategias encaminadas a minorar sus peores consecuencias, gestionando el mejor desempeño de las personas a lo largo de un ciclo de vida laboral que se alarga.

¹ Que se completará posteriormente con el análisis dedicado a la transición energético-climática y medioambiental y la tecnología y digital.

Por último, cabe señalar que se han utilizado fuentes de información estadística oficiales, lo que garantiza la calidad, comparabilidad y robustez de los resultados obtenidos. La elección de cada fuente u operación estadística concreta ha dependido de su utilidad con respecto del aspecto a analizar, el ritmo de actualización y la desagregación disponible (geográfica y según género, edad, etc.), principalmente. Se han priorizado las fuentes que mejor se aproximan al aspecto concreto que se analiza y que, en conjunto, construyen una panorámica del empleo en la actualidad y la evolución que ha registrado (sobre todo) en la última década, y su potencial traslación hacia la siguiente década.

En este sentido, el contraste de resultados entre distintas fuentes de información disponibles y las diferencias entre las distintas medidas que aportan¹ e incluso, sus divergencias quedan fuera de este análisis que, aun siendo muy interesante, no revierte en una utilidad concreta en el marco de este proyecto. El cuadro adjunto presenta las principales fuentes de información utilizadas en la elaboración de los capítulos 2 y 3.

Entidad	Operación	Variable	Desagregación
Eustat	Cuentas Económicas	PIB (IVE) Variables de empleo	CAPV, TT.HH
	Ind. estructurales	Tasa de empleo	CC.AA, TT.HH Grupos de edad; sexo
	DIRAE	Empresas	CAPV, TT.HH Estrato empleo
Nastat	Cuentas Económicas	PIB (IVE) Variables empleo	Navarra
INE	Padrón continuo	Población	España; CC.AA Población total y extranjera
	Contabilidad Nacional	PIB (IVE) Variables de empleo	España; CC.AA
	Contabilidad Regional	Variables: Personas empleadas, asalariados/as, horas anuales	CC.AA Total y ramas actividad
	EPA	Asalariados Sector Público	España; CC.AA
	DIRCE	Empresas	CC.AA Estrato empleo
Seguridad Social	Registro administrativo	Afiliación	CC.AA; TT.HH Edad; sexo; nacionalidad; sectores de actividad
Eurostat	Índice Precios de Consumo Armonizado	IPCA	Países
		Tasa de empleo y de paro	Países, CC.AA Grupos de edad y sexo
	Labour Force Survey	Personas ocupadas; asalariado/as; total y sector público	Países

¹ Aspectos tratados en distintos trabajos (Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo, 9 de mayo de 2024, Fedea), por ejemplo, centrados en los resultados a nivel del Estado (INE, Seguridad Social) que también ocurren entre organismos estadísticos (INE y Eustat), que se suelen agudizar en los cambios de las bases de referencia (población, año de referencia, etc.).

Con todo, pueden tener una cierta relevancia en un análisis coyuntural, pero, normalmente, tiene menor importancia desde la perspectiva de tendencia (estructura) o en la comparativo internacional (hacia donde deberían de encaminarse) que es el eje de este proyecto.

Con respecto del benchmarking realizado que nutre el capítulo 4 y, en general, en el conjunto del trabajo realizado, se han aplicado los siguientes criterios. En primer lugar, se han seleccionado informes que provienen de entidades oficiales que son referentes en este contexto de análisis, recogidas en el cuadro adjunto. En segundo lugar, se ha dado preferencia a las publicaciones más recientes y, en su mayoría, se han publicado en el último trienio. En el cuadro adjunto se presenta una muestra de los informes de referencia (internacionales) con respecto del impacto del envejecimiento en el empleo.

Organismos internacionales	Naciones Unidas, Banco Mundial, OIT, OECD, Foro Económico Mundial Comisión Europea, Cedefop, Eurofound, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), European Employment Services (EURES)
Organismos nacionales	Banco de España, Funcas, Fedea
Entidades privadas internacionales	McKinsey, Accenture, AARP, Businesseurope, BSI Group
Entidades privadas nacionales	Caixabank Research, BBVA Research, Fundación Adecco

Algunos documentos de referencia

OECD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enhancing productivity and growth in an ageing society: Key mechanisms and policy options. 2024 2. Retaining Talent at all ages, Ageing and Employment Policies. 2023
Foro Económico Mundial	<ol style="list-style-type: none"> 3. Longevity Economy Principles: The Foundation for a Financially Resilient Future. 2024 4. Future of Jobs. 2023
Comisión Europea	<ol style="list-style-type: none"> 5. Labour and skills shortages in the EU: an action plan. 2024 6. The impact of Demographic Change in a changing environment. 2023 7. Global Demography Expert Survey on the Drivers and Consequences of Demographic Change. 2023
Cedefop	<ol style="list-style-type: none"> 8. Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? 2024
Eurofound	<ol style="list-style-type: none"> 9. Employment and labour markets. Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy. 2023
EURES	<ol style="list-style-type: none"> 10. Report on labour shortages and surpluses, 2023

1.3. PRINCIPALES RESULTADOS (ANTICIPANDO LA REFLEXIÓN)

Dos reflexiones iniciales, sobre el contexto general para el empleo, que muestran que hemos vivido más de una “década perdida” ...

- La trayectoria de la última década y media evidencia que sólo el crecimiento económico sostenido garantizará (si acaso) la senda de mejora del empleo. El factor contexto gana cada vez más relevancia, en sociedades y economías abiertas e interconectadas en un mundo (hiper) globalizado, que es una palanca generadora de valor pero que conlleva también efectos indeseados.

Prueba de ello fue la crisis 2008-2012, con un impacto generalizado, pero con derivadas específicas en cada país, mientras que el reciente cuatrienio de 2020-2023, de la pandemia y repunte inflacionista, registró un impacto de orden mundial, siendo la salida bastante más alineada, pero con claroscuros.

La CAPV, Navarra y España comparten este escenario, especialmente en su entronque europeo, y una trayectoria del empleo que apenas les ha permitido recuperar los valores¹ máximos alcanzados en 2007-2008.

- Asimismo, el empleo es la herramienta fundamental para la inclusión social y desarrollo equilibrado de una sociedad. La UE-27 propuso como estrategia de sostenibilidad económica, social y personal que, en 2030, todas las sociedades que la integran alcanzaran la ratio del 78% de personas empleadas en el colectivo de personas de 20 a 64 años. Pero, en 2022-2023, la CAPV (74,3%), Navarra (73,3%) y España (69,9%) no han alcanzado este registro, si bien, y derivada de la mejora registrada en el empleo, alcanzan los registros máximos² de 2007-2008.

Tres conclusiones y un reto, con respecto a la evolución en la composición del empleo:

- El cambio en la diversidad de las personas que trabajan: mujer, edad y población foránea. Los tres mercados laborales (CAPV, Navarra y España) han progresado de forma notoria en la incorporación de la mujer en el mercado laboral, que son prácticamente la mitad³, al tiempo que una parte de esta progresión se debe a que “generación a generación” se van consolidando en el empleo.

El efecto del envejecimiento de las personas que trabajan es un factor muy evidente, ya que una parte sustancial de la recuperación del empleo se ha debido al aumento de los grupos de más edad, que se manifiesta en el peso creciente del

¹ En puestos de trabajo PTE (equivalencia de jornada completa, la CAPV tenía 997,3 y 982,0 miles de puestos y España, 19.558,0 y 19.595,0 miles de puestos, en promedio 2007-2008 y 2023, respectivamente. Para Navarra, el dato de referencia son los puestos de trabajo totales, que recientemente se han alcanzado (316, 0 y 320,0 miles de puestos de trabajo totales).

² Correspondiendo 71,5%, 74,7% y 69,1% a la CAPV, Navarra y España, respectivamente.

³ Son el 47,9%, 46,2% y 47,0%, de las personas afiliadas a la Seguridad Social, promedio 2022-2023, frente al 45,8%, 44,8% y 46,2%, en 2012-2013, en la CAPV, Navarra y España, respectivamente.

colectivo senior¹ mientras que retrocede el joven, transformando la pirámide de edad del empleo. Asimismo, hay que subrayar que una parte sustancial de la recuperación del empleo se ha debido a la importante contribución de la población foránea².

- Una estructura sectorial que tiende a ser mayoritariamente de servicios, pero con matices. Las tres economías comparten una estructura productiva en la que los servicios son determinantes; sin embargo, la CAPV y Navarra mantienen un peso industrial relevante³, así como, por ejemplo, una menor especialización en servicios a las personas (turismo-hostelería) frente a España.

De forma transversal, se observa el dinamismo compartido en las actividades de servicios⁴ y especialmente en las actividades de valor añadido (educación sanidad, servicios de consultoría, I+D+i) mientras que se van replegando el empleo más tradicional (agropecuario) o el que absorbe un cierto shock tecnológico (servicios financieros y de seguros y servicios administrativos y de apoyo, por ejemplo). Y, por último, se puede decir que se mantiene o crece el empleo, pero tendencialmente, se reducen las horas trabajadas⁵.

- En todos los casos, prevalece la consolidación del empleo asalariado⁶, como figura que absorbe el grueso del empleo, frente a una situación de regresión del empleo autónomo (CAPV) o de menor dinamismo (Navarra y CAPV) frente al formato de asalariado/a. Al mismo tiempo se confirma el redimensionamiento de las organizaciones empresariales, en general, al alza⁷ siendo las de mayor tamaño las industriales⁸ frente a las de servicios. Este es un hecho relevante, puesto que con la dimensión se gana capacidad (recursos) para afrontar cualquier cambio.

Por último, señalar la relevancia del empleo público⁹ (formalmente, asalariado, y con gran presencia del empleo femenino), que se genera desde organizaciones que también son de “cierta dimensión”.

- Reto: perfil de pérdida de impulso de la productividad. Hecho ampliamente constado, que está en el centro del debate desde la UE-27 ya que la brecha de productividad con respecto de EE.UU. y China no ha dejado de ampliarse, y

¹ Ratio de personas de 55 y más años sobre el total de las personas afiliadas a la Seguridad Social. En 2023, 23%, 22% y 21% y en 2012, 16%, 15% y 15%, para la CAPV, Navarra y España.

² Es el 8,5%, 11,2% y 12,3% de la afiliación total en la CAPV, Navarra y España, en 2022-2023.

³ Es el 18,3% y 24,3% del empleo total, mientras que en España es el 11,5%.

⁴ Que ha sustentado la recuperación del empleo, con un crecimiento medio del 1,4%, 2,0% y 2,3%, en tasa de variación interanual media, entre 2012 y 2023, en la afiliación ligada a servicios.

⁵ Entre 2007-2008 y 2022, -9,4%, -7,7% y -6,4%, en la CAPV, Navarra y España, respectivamente.

⁶ Es el 88,3%, 87,9% y 86,2% de las personas empleadas (2022).

⁷ Con 10,7, 12,0 y 9,7 personas asalariadas por empresa (con empleo asalariado), en la CAPV, Navarra y España, en 2023 (9,2, 10,5 y 8,4, personas asalariadas por empresa, en 2012-2013).

⁸ En 2023, 27,2, 36,5 y 20,7 personas asalariadas por empresa (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España.

⁹ Es el 17,1%, 16,7% y 16,6% en la CAPV, Navarra y España, en 2023.

asimismo de España¹, y con respecto de la media comunitaria y/o de países referentes. Una parte relevante del crecimiento económico de una sociedad avanzada y, además, progresivamente envejecida debería de apoyarse en la creación de valor: sin embargo, y aunque desde niveles distintos, la CAPV, Navarra y España confirman una tendencia ralentizada en la mejora de la productividad².

Que se completa con la **aproximación al impacto del envejecimiento en el empleo**, en el horizonte de 2036, contrastada con **un panel de posibles tendencias del empleo...**

- Las proyecciones demográficas establecen el orden de magnitud de las personas potencialmente activas para el empleo (20 a 64 años, principalmente), que se completa con respecto de la ratio de empleo que se pudiera alcanzar, como resultado global de desempeño del mercado laboral. Se articulan tres hipótesis referidas a dos momentos pasados (2017-2018 y 2022-2023) junto con la ratio de personas empleadas del 78%, que no ha sido alcanzado, para la CAPV, Navarra y España. De esa forma, para cada ámbito, se dispone de una horquilla de tres soluciones que muestran que...
 - La CAPV sólo rebasaría el volumen de personas empleadas actual si se contempla una población empleada de 20-69 años, con una ratio de personas empleadas del 73% -que sería del 78%, para 20-64 años-.
 - Navarra aumentará el volumen de personas empleadas, aunque no mejore la ratio de empleo e, indudablemente, por el alargamiento del ciclo de vida laboral (67 años).
 - España aumentará el volumen de personas empleadas, debido al efecto combinado del incremento en la población potencialmente activa y cualquier mejora que se produzca en la ratio de empleo.
- Pero ¿cada una de estas sociedades generará empleo suficiente para que dichas personas estén efectivamente empleadas en 2036? Para este contraste, se han construido tres escenarios tendenciales de posible evolución del empleo, a partir de lo que efectivamente ya ha pasado³, que son de bajo (2009-2015), intermedio (2009-2023) y alto (2012-2023) crecimiento de las personas empleadas, desde la oferta de puestos de trabajo.

Los resultados obtenidos se contrastan con las hipótesis establecidas desde las personas que serían demandantes de empleo, de forma que la CAPV muestra una alta probabilidad de no contar con las personas suficientes, mientras que Navarra tendría cierta probabilidad de no contar con este volumen de personas (en algún

¹ En las distintas medidas de productividad (por personas o por hora trabajada).

² Con una pérdida de posiciones en el PIB per cápita en paridad de poder de compra (UE 27 = 100); en 2023, es 108,0, 102,8 y 85,3 para la CAPV, Navarra y España (124,0, 118,5 y 96,3 de 2010, respectivamente).

³ No hay una hipótesis de probabilidad ni se corresponden con una potencial evolución de la productividad, entre otras cuestiones. Se construyen únicamente, a modo de contrafactual.

escenario no se alcanzan) y, sólo España, en principio, tendría mayor probabilidad de contar con las personas suficientes para cualquier escenario de empleo.

Dos reflexiones, derivadas del ejercicio realizado y contrastadas con el benchmarking relativo al efecto del cambio demográfico en el empleo:

- La variable edad es, simplemente, un nuevo factor a integrar, en el contexto de la gestión de la diversidad: las personas en las organizaciones han dejado de ser un grupo homogéneo y, en la medida en que conviven más generaciones, se van diversificando las formas de atender a las personas, en respuesta a la búsqueda de las soluciones de consenso que reviertan en el mejor desempeño, de acuerdo con la mejor empleabilidad de las personas a lo largo de su vida.

A este respecto, la sociedad, las organizaciones y las personas tienen interiorizado un perfil de "persona empleada" en la que (mayoritariamente) prevalece la componente joven mientras que hay que afrontar el alargamiento de su ciclo de vida laboral y el peso creciente de las personas senior en las organizaciones: ¿cómo se concilia esta falta de sintonía?

- El reto sigue siendo la productividad: claramente, que se disponga o no de un volumen total de personas no garantiza el encaje "fino", perfil a perfil, que ya se está evidenciando. No sólo se trata de contar con suficientes personas formadas, puesto que ya en la actualidad se están detectando dificultades al respecto, sino que esta brecha puede ir agrandándose con respecto de ocupaciones tradicionales (efecto de reposición) sino también en cuanto a la demanda generada desde las transiciones tecnológica-digital y medio ambiental.

La cuestión es que la batalla por la captación (internacional) de talento ya está servida y queda, todavía, mucho por mejorar para hacer del aprendizaje a lo largo de la vida una herramienta real y efectiva para garantizar la empleabilidad de las personas y la cobertura de las necesidades de las organizaciones.

2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA CAPV Y NAVARRA

2.1. LAS GRANDES CIFRAS DEL EMPLEO

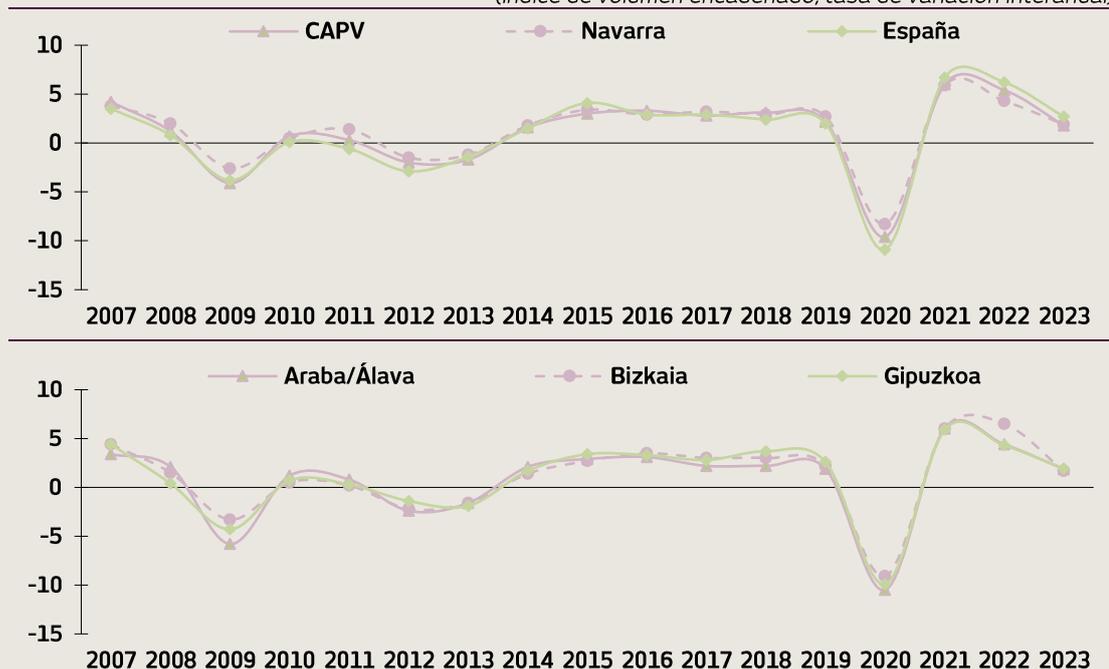
2.1.1 Contexto; crecimiento económico y del empleo

La trayectoria económica marca la evolución del empleo en una doble vertiente: de una parte, la oferta de puestos de trabajo para cubrir las necesidades productivas y, de otra, las personas, como demandantes de empleo, para garantizar su desarrollo vital. El gráfico adjunto recoge la trayectoria económica de la CAPV, Navarra y España, en términos de crecimiento interanual real del Producto Interior Bruto (PIB), indicador sintético representativo de la capacidad de generar riqueza y empleo de una economía.

Así, a lo largo de los últimos 15 años, la CAPV¹, Navarra y España² comparten los momentos clave, al igual que Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y las economías del entorno y, en general, de tendencia mundial, que ha confirmado y subrayado el factor de la globalización, resultado reflejado en la evolución económica de un panel de países europeos, la UE-27, la Eurozona y las grandes economías mundiales (China y EE.UU.).

Gráfico nº 1 La trayectoria económica (PIB) en la CAPV (TT.HH), Navarra y España

(índice de volumen encadenado; tasa de variación interanual)



Fuente: Eustat (Cuentas Económicas), Nastat (Cuentas Económicas), INE (Contabilidad Nacional).

¹ Eustat ha actualizado (24 de septiembre) los datos de Cuentas Económicas de 2021 a 2023, pero pospone a los próximos meses la revisión completa (hasta 2007). Por lo tanto, para mantener la homogeneidad, se mantiene la serie original (sin esta última actualización).

² Contabilidad Nacional, INE, datos actualizados el 19 de septiembre de 2024.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

En esta década y media, el primero de estos momentos clave fue el impacto de la crisis inmobiliaria y financiera, que se inició en el 15 de septiembre de 2008 con la quiebra de Lehman Brothers, que puso al descubierto la fragilidad financiera de una parte importante del sistema a nivel internacional¹. Específicamente, en España, el sistema estuvo muy afectado debido a la alta exposición al crédito hipotecario y a la construcción y promoción inmobiliaria (crédito a las empresas). La crisis registrada se saldó, entre otras, con tres grandes consecuencias: el saneamiento de los balances de las entidades financieras², la reestructuración sectorial (fusiones de entidades) y la prevalencia del desapalancamiento financiero³ y, en definitiva, la contención del gasto e inversión por parte de los agentes.

Cuadro nº 1 Contexto de referencia; evolución del crecimiento económico

(índice de volumen encadenado; tasa de variación interanual)

	2009	2010-2011	2012-2013	2014-2019	2020	2021-2023
España	-3,8	-0,3	-2,2	2,6	-11,2	4,9
Francia	-2,8	2,2	0,5	1,4	-7,4	3,5
Alemania	-5,5	4,0	0,4	1,8	-4,1	1,6
Italia	-5,3	1,2	-2,4	0,9	-9,0	4,4
Eurozona	-4,5	1,9	-0,5	1,9	-6,1	3,3
UE-27	-4,3	2,0	-0,4	2,1	-5,6	3,3
EE.UU.	-2,6	2,1	2,2	2,5	-2,2	3,4
China	9,4	10,1	7,8	6,8	2,2	5,6
Economía Mundial	-0,1	4,8	3,5	3,4	-2,7	4,4

Fuente: Eurostat y FMI.

El segundo momento corresponde al periodo comprendido entre 2010 y 2014, siendo éste el primer año con una variación positiva del PIB (CAPV, Navarra y España), tras la leve recuperación registrada en 2010, truncada por la crisis del euro o de la deuda soberana. Evidenció la debilidad estructural de esta moneda, que no contaba con las herramientas de respuesta⁴ suficientes ante la debilidad de la calificación crediticia de algunos de sus países integrantes. Todo ello justificó unas medidas extraordinarias⁵ para los países afectados (Irlanda, España, Grecia y Portugal, principalmente⁶), así como el despliegue de una serie de iniciativas que construyeron una respuesta conjunta y coordinada.

De esta forma, la tercera etapa compartida es la salida de este periodo de crisis, con la recuperación de la actividad económica y del empleo, que se prolongó hasta 2019,

¹ Desarrollo de instrumentos financieros (derivados financieros y otros derivados de crédito), que acrecentaron los riesgos de contagio en un sistema financiero globalizado.

² Con la creación del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) y la Sareb, entre otras herramientas específicas. Al mismo tiempo que se refuerzan los sistemas internacionales de supervisión bancaria, concretamente los Acuerdos de Basilea III (16 de diciembre de 2010).

³ El saldo vivo crediticio ha descendido continuamente desde dicha fecha, desde un máximo que superó los 2 billones de euros.

⁴ Un pacto monetario, pero no fiscal, con un BCE limitado en su capacidad de acción y la necesidad continuada de pactos y acuerdos políticos para la acción, entre otros factores.

⁵ Comisión Europea, BCE y FMI, a través del Mecanismo Europeo de Estabilidad Financiera, y de las operaciones de compra de deuda por parte del BCE.

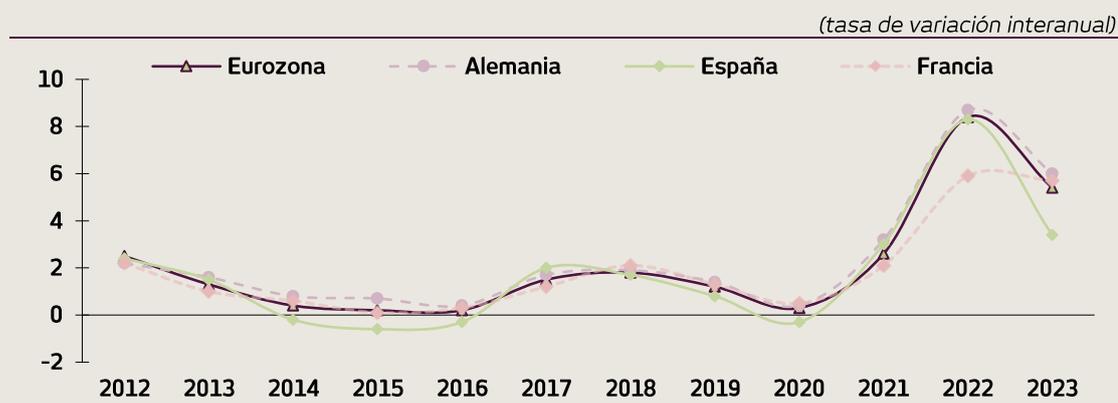
⁶ También Finlandia, Eslovaquia, Eslovenia y Chipre.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

apoyada en la recuperación de la demanda interna (sobre todo, de las cuatro grandes economías europeas), las medidas de estímulo financiero¹, las distintas reformas laborales y, en general, una tendencia de recuperación a nivel mundial.

En este escenario, en marzo de 2020, llegó la pandemia generada por el Covid-19, que requirió de una acción unitaria inusitada a nivel mundial sustentada en las restricciones casi totales² de reunión y movilidad de las personas y un decalaje en la apertura, que llegó casi hasta el primer trimestre de 2022³, condicionado por el seguimiento exhaustivo de la incidencia de la enfermedad y el avance del aseguramiento sanitario de la población (vacunación). Esta acción conjunta en defensa de la salud y la seguridad sanitaria, incluso por delante del impacto económico y del empleo, vino acompañado de una batería de recursos económico-financieros⁴ para la salida de esta crisis, con un grado de acuerdo internacional, asimismo, no visto con anterioridad.

Gráfico nº 2 Contexto de evolución de la inflación



Fuente: Eurostat (Índice de Precios de Consumo Armonizados, IPCA).

En principio, el mayor impacto de la pandemia se absorbió entre 2020 y 2021, dejando otra serie de elementos (no previstos) de una salida simultánea y acelerada de la crisis generada por el control de la pandemia a nivel mundial. Los primeros efectos se observan en los cuellos de botella de productos concretos, coste del transporte y, sobre todo, de los precios de las materias primas y, específicamente, de los productos energéticos, que arrancaron en el otoño de 2021, cerrando dicho ejercicio con un crecimiento de los precios superior al 2%, registro no alcanzado desde 2012 (de salida de la crisis anterior).

¹ Con unos tipos de interés de referencia en la Eurozona que se quedaron en el 0% (2016).

² Declaración del estado de alarma, 14 de marzo de 2020, que se prorrogó hasta el 21 de junio de 2020.

³ Siendo un condicionante de los flujos internacionales de viajeros/as.

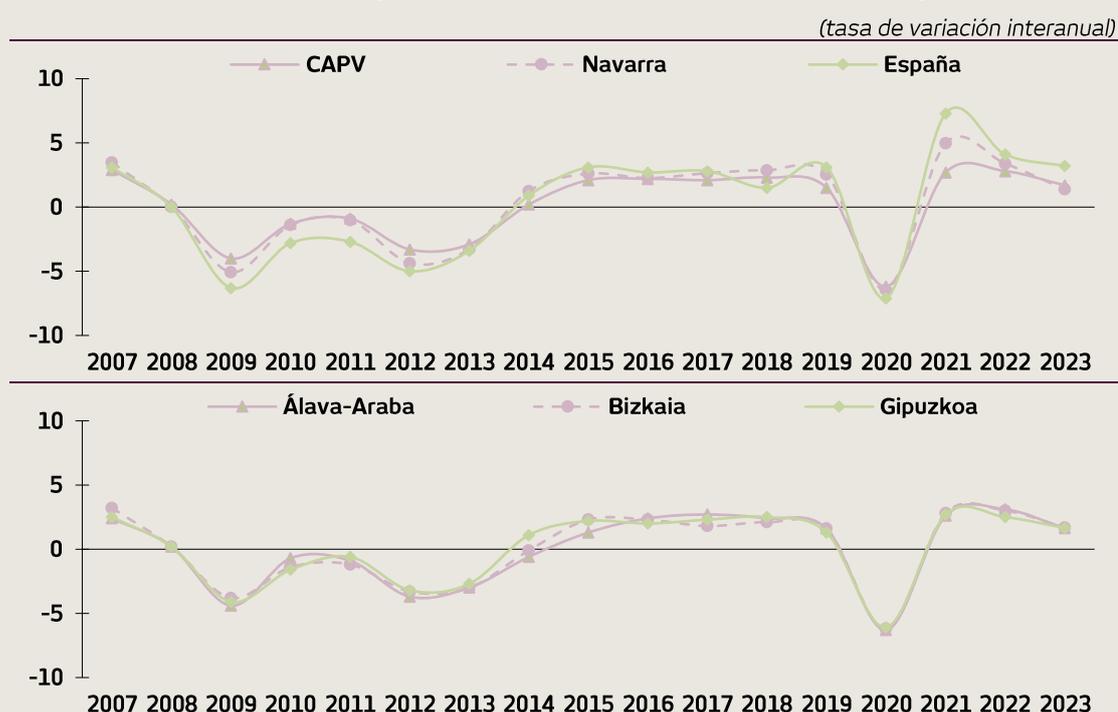
⁴ Desde la aplicación de los ERTE, que permitió el sostenimiento del empleo a diferencia de lo que ocurrió en crisis anteriores, con fuertes destrucciones de empleo, hasta la extensión de la digitalización de la sociedad, que facilitó los formatos de teletrabajo y teleservicio. E, indudablemente, los recursos financieros (desde créditos Covid hasta los fondos Next Generation EU).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

El conflicto bélico generado por la invasión rusa de Ucrania terminó de desbaratar los mercados energéticos, con un impacto sobre la inflación muy relevante, alcanzando casi los dos dígitos al cierre de 2022. Todo ello justificó el viraje de la política monetaria para enfriar dicha trayectoria, mediante la subida de los tipos de interés y la detracción de liquidez de los sistemas financieros. Por lo tanto, el bienio 2022-2023, que se anticipaba de vuelta a la normalidad, supuso un nuevo cambio de escenario para todos los agentes, que habrían afrontado una trayectoria inflacionista que, si bien se ha rebajado más rápido y en mayor medida de lo previsto, se espera que no baje del 2% hasta 2025.

En definitiva, la trayectoria económica de la CAPV, Navarra y España ha sido similar a lo largo de esta década y media, si bien el impacto puntual de cada momento de recesión y recuperación tiene sus particularidades, de acuerdo con el impacto diferencial ligado a la composición productiva de cada economía. Así, tanto la CAPV como Navarra cuentan con una mayor especialización relativa industrial¹, mientras que España tendría, comparativamente, un mayor peso de los servicios, y especialmente de algunas actividades que dependen en gran medida de factores externos², como es el turismo.

Gráfico nº 3 La trayectoria del empleo (PTE¹) en la CAPV, Navarra y España



1. Empleo PTE; puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo o en equivalencia de jornada completa excepto para Navarra, que son puestos de trabajo totales.

Fuente: Eustat (Cuentas Económicas), Nastat (Cuentas Económicas), INE (Contabilidad Nacional).

¹ Con mayor exposición a la competitividad internacional.

² Desde la capacidad de gasto de otras economías, en lo que se refiere al turismo internacional, hasta el impacto de la gestión de la pandemia, con un fuerte impacto en la movilidad de las personas.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Frente a este escenario ligado a la evolución económica, la trayectoria del empleo¹ muestra un perfil que es compartido, pero con matices: el principal factor de cambio es que, hasta el bienio 2020-2021, de fortísima contracción económica, lo normal hubiera sido que el impacto en el empleo hubiera sido aún mayor y la evolución registrada refrenda dicha hipótesis. De hecho, en el gráfico se aprecia un deterioro sostenido del empleo hasta 2015, a resultas de la crisis iniciada en 2008. Esto es, tradicionalmente, el ajuste del empleo ha amplificado la desaceleración económica, mientras que la recuperación del empleo siempre es más moderada que la fase alcista del ciclo.

No obstante, el último cuatrienio está siendo una excepción, con un rango de fluctuación del empleo que es relativamente cercana a la constatada en términos de PIB, lo que está permitiendo la consolidación del empleo en máximos históricos y que, progresivamente, se recupere y supere el máximo de empleo que se alcanzó en 2008.

Cuadro nº 2 Empleo (PTE¹) correspondiente a los momentos señalados

	2007-08	2013-14	2018-19	2020-21	2022	2023
	<i>(miles)</i>					
CAPV	997,3	880,1	967,6	926,9	966,0	982,1
Álava - Araba	163,2	143,0	156,9	150,1	156,7	159,3
Bizkaia	503,6	443,1	485,6	465,6	486,0	494,2
Gipuzkoa	330,5	294,0	325,1	311,2	323,2	328,5
Navarra	316,0	272,5	307,7	298,7	316,4	320,7
España	19.558,0	16.001,2	18.031,7	17.618,9	18.983,8	19.595,0
CAPV s/España (%)	5,1	5,5	5,4	5,3	5,1	5,0
Navarra s/España (%)	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6

1. Puestos de trabajo en equivalencia de jornada completa, excepto Navarra, que son puestos de trabajo totales
Fuente: Eustat (Cuentas Económicas), Nastat (Cuentas Económicas), INE (Contabilidad Nacional).

Los datos de empleo (puestos de trabajo equivalentes, PTE) muestran la fuerte destrucción registrada como consecuencia de la crisis iniciada en el otoño de 2008, que se confirma en el valor mínimo del empleo registrado en el bienio de 2013-14. No obstante, los retrocesos registrados en la CAPV (-11,8%) y Navarra (-13,7%) se superaron en el conjunto del Estado (-18,2%), pero sin perder de vista la importante magnitud en el volumen de empleo perdido (117, 43 y 3.557 miles de empleos, respectivamente).

En el bienio 2018-19 las tres economías recuperaron empleo (+9,9%, +12,9% y +12,7%, en la CAPV, Navarra y España, sobre 2013-14), pero necesitaron una década para recuperar el 75%, 81% y 57% del empleo destruido desde la crisis de 2008. El bienio 2020-2021, dentro de su absoluta anomalía, supuso un nuevo retroceso del empleo, pero dentro de un rango de impacto muy inferior a cualquier otra crisis anterior y, sobre todo, seguido de un importante repunte, confirmando y consolidando los valores máximos de empleo.

¹ CAPV (TT.HH) y España se refiere a los puestos de trabajo en equivalencia de jornada completa (EJC, Eustat) o puestos de trabajo equivalentes (PTE, INE). INE no proporciona esta variable por comunidades autónomas y Nastat tampoco la estima (proporciona los puestos de trabajo totales).

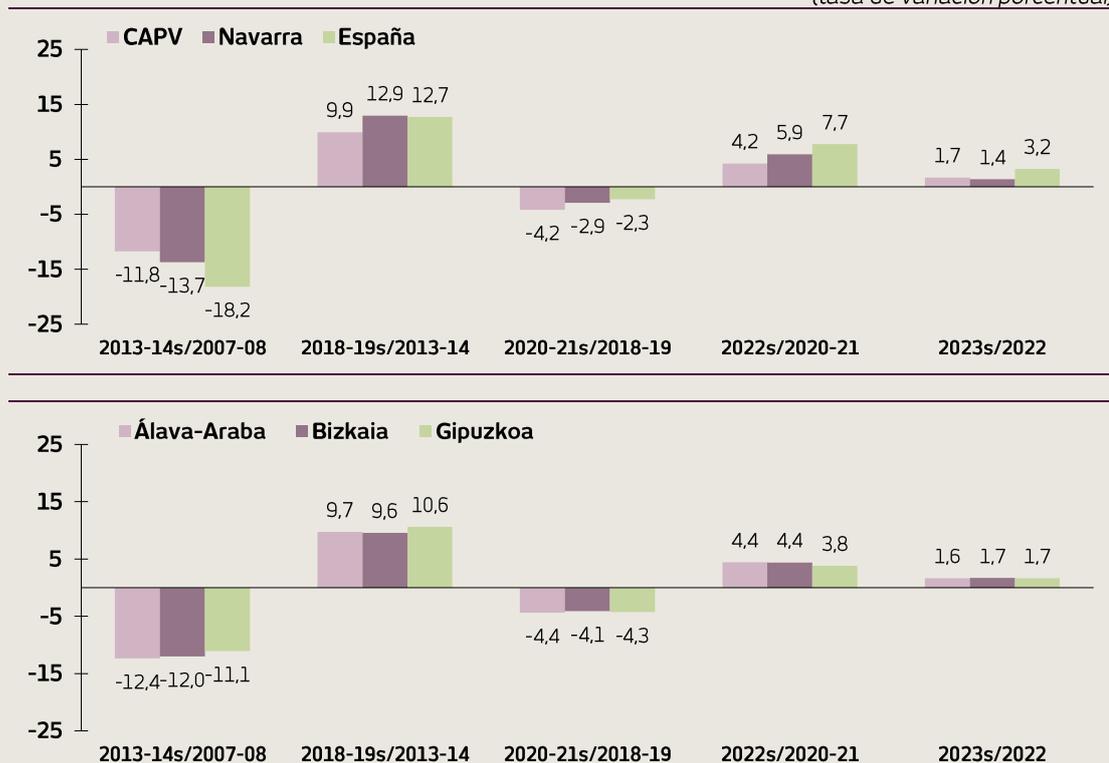
2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Asimismo, cabe señalar que en los momentos de contracción de la actividad económica y del empleo, la CAPV y Navarra han mantenido o, incluso, mejorado su peso relativo en el Estado. Pero, en 2023, de fase expansiva y sobre todo de impulso de las actividades de servicios, la CAPV y Navarra sólo mantienen (o pierden) peso relativo en España. El efecto acumulado de esta trayectoria es que, en 2023, Navarra (+1,5%) y España (+0,2%) ya han superado el nivel de empleo máximo del bienio 2007-08, mientras que la CAPV no lo habría recuperado (-1,5%). Además, los tres Territorios siguen sin recuperarla, siendo menor la diferencia de Gipuzkoa (-0,6%) frente a Bizkaia y (-1,9%) y Álava-Araba (-2,4%).

Por último, cabe señalar que la evolución del empleo en Álava-Araba, Bizkaia o Gipuzkoa sigue la pauta señalada, con una importante contracción hasta el bienio 2012-13 (-12,4%, -12,0% y -11,1%, respectivamente), seguida de una recuperación que llegó hasta 2018-19 y rondó el 10% en los tres Territorios, junto con el impacto de la pandemia (en el entorno del 4%) y la mejora registrada hasta 2023. La trayectoria es compartida, por lo que, salvo fluctuaciones muy puntuales, la contribución territorial del empleo se mantiene (16,2%, 50,3% y 33,5%, para Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, en 2023).

Gráfico nº 4 Creación/destrucción de empleo¹ entre los momentos señalados

(tasa de variación porcentual)



1. CAPV-TT.HH y España son puestos de trabajo en equivalencia de jornada completa; para Navarra, sobre puestos de trabajo totales.

Fuente: Eustat (Cuentas Económicas), Nastat (Cuentas Económicas), INE (Contabilidad Nacional).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

2.1.2 Empleo e inclusión social; los indicadores de empleo

Los indicadores relativos a la tasa de empleo y de paro indican el grado de ajuste entre la oferta de puestos de trabajo ligado a las necesidades derivadas de la actividad productiva y la demanda de empleo que realizan las personas.

La tasa de empleo de la CAPV (74,3%), Navarra (73,3%) y España (69,9%) alcanza en 2022-2023 los mayores valores de la década, con una evidente mejora con respecto de los valores mínimos registrados en 2013-2014 (+8,8pp, +6,4pp y +10,6pp, respectivamente). Los tres ámbitos dibujan un perfil de la tasa de empleo en "U", entre los valores máximos de 2007-2008 y 2022-2023, y se puede decir que se han necesitado 15 años para recuperar la tasa de empleo previa a la gran crisis iniciada en 2008. Asimismo, hay que destacar que Gipuzkoa ha mantenido en todo el periodo analizado una tasa de empleo más elevada, siendo en 2023 el territorio con mejor resultado (76,6%) y superando en al menos tres puntos porcentuales la tasa referida a Álava-Araba (73,6%) y Bizkaia (73,0%).

La tasa de paro muestra el perfil inverso: la CAPV (6,4%), Navarra (5,8%) y España (9,8%) partían de valores históricamente bajos, que aumentaron de forma notoria hasta 2013-14 (+10,1pp, +11,1pp y +15,5pp, respectivamente), momento a partir del cual dicha tasa comenzó a doblarse. Con todo, en 2022-23, la tasa de paro en la CAPV (8,3%), Navarra (9,8%) y España (12,6%) es la mitad que hace una década, pero sigue siendo más alta que en 2007-08 (+1,9pp, +4,0pp y +2,8pp, respectivamente). En definitiva, los tres ámbitos geográficos (y los tres Territorios Históricos) comparten la evolución de la tasa de paro, destacando que, en todo momento, es mayor en España que en la CAPV y Navarra, mostrando Gipuzkoa el menor registro entre los tres Territorios.

Cuadro nº 3 Indicadores de empleo en la CAPV, Navarra y España

	2007-08	2013-14	2018-19	2020-21	2022-23
					(%)
Tasa de empleo (20-64 años)					
CAPV	71,5	65,5	71,9	71,4	74,3
Álava-Araba	n.d.	66,5	73,2	72,4	73,6
Bizkaia	n.d.	64,2	70,7	69,9	73,0
Gipuzkoa	n.d.	69,5	74,5	73,8	76,6
Navarra	74,7	66,9	73,1	71,1	73,3
España	69,1	59,3	67,5	66,6	69,9
Tasa de paro (16-74 años)					
CAPV	6,4	16,5	9,6	9,9	8,3
Álava-Araba	n.d.	16,1	11,0	10,9	8,7
Bizkaia	n.d.	17,0	11,5	11,6	9,0
Gipuzkoa	n.d.	13,2	7,8	8,1	6,7
Navarra	5,8	16,9	9,1	10,4	9,8
España	9,8	25,3	14,7	15,2	12,6

2007-2008, no disponible por TT.HH

Fuente: Eurostat (LFS; tasa de empleo), INE (EPA; tasa de paro) y Eustat (TT.HH).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

La CAPV y Navarra han reforzado su tasa de empleo (20-64 años), pero todavía alejadas del 78%, que es la cifra objetivo que se recoge en la agenda europea 2030¹. Así, centrando la atención en los últimos cinco años (periodo 2019-2023), se confirma que la CAPV y Navarra ya están en niveles promedio de la UE-27, pero con distintos resultados en la comparativa con el panel de países europeos de referencia².

Concretamente, la tasa de empleo de la CAPV (75,3%, en 2023) y Navarra (73,2%) superan los registros de España (70,5%) e Italia (66,3%) -inferior al 70%-, se asemejan al resultado de Francia (74,4%) -cerca del objetivo del 78%- y siguen muy lejos de los registros de Alemania (81,1%), Países Bajos (83,5%) o Suecia (82,6%) -que claramente lo superan-. Así, la CAPV y Navarra, aunque confirman la trayectoria de mejora en el desempeño del empleo, ésta no ha sido suficiente para alcanzar el umbral del 78% (objetivo 2030), ni para llegar a converger con los países de referencia (Francia o Alemania, por ejemplo).

Cuadro nº 4 Tasa de empleo (20-64 años) en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia. Total, y según género

	Tasa de empleo (20-64 años)					Dif. 23-19	2023 (%)	
	2019	2020	2021	2022	2023		Mujer	Hombre
CAPV	72,4	70,9	71,8	73,3	75,3	2,9	71,1	79,6
Navarra	73,7	70,4	71,8	73,4	73,2	-0,5	68,3	78,0
España	68,0	65,7	67,5	69,3	70,5	2,5	65,4	75,7
Italia	63,6	62,5	62,7	64,8	66,3	2,7	56,5	76,0
Francia	71,5	71,3	73,2	74,0	74,4	2,9	71,7	77,2
Alemania	80,6	79,2	79,4	80,7	81,1	0,5	77,2	84,9
Países Bajos	80,1	80,0	81,7	82,9	83,5	3,4	79,6	87,4
Suecia	82,1	80,8	80,4	82,0	82,6	0,5	80,2	84,9
UE-27	73,1	72,2	73,0	74,6	75,3	2,2	70,2	80,4

Fuente: Eurostat (LFS).

En este quinquenio, todas las economías consideradas han consolidado su tasa de empleo, salvo Navarra (-0,5pp), destacando el importante incremento de la CAPV (+2,9pp), en valores parecidos a los registrados por Francia (+2,9pp), Italia (+2,7pp) y España (+2,5pp). Estos países superan, claramente, la mejora media de la UE-27 (+2,2pp) y de países como Alemania o Suecia (+0,5pp, en ambos casos), con un menor margen para la mejora debido a la ratio que ya venían alcanzando. Por lo tanto, la recuperación de la tasa de empleo se ha mantenido, a pesar de las incertidumbres del quinquenio, y se va acercando al objetivo del 78%, desde cada punto de partida.

¹ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>

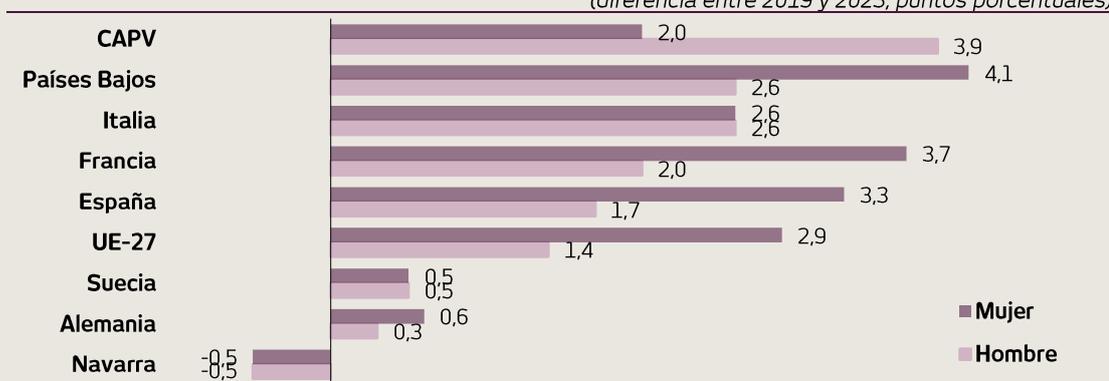
² Se ha elegido un panel de países europeos ilustrativo para la CAPV y Navarra, puesto que comparten la estructura económica, social y normativa (España), son socios comerciales relevantes (Francia, Alemania, Italia) o referentes en la trayectoria económica y de empleo (Suecia y Países Bajos).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Uno de los factores clave en este resultado es la mejora generalizada de la tasa de empleo femenina, de forma que el aumento en su tasa de empleo supera a la del colectivo masculino, siendo la única excepción la CAPV (+2,0pp frente a +3,9pp). Destaca la mejora registrada en la tasa de empleo femenina de los Países Bajos (+4,1pp frente a +2,6pp), seguida de las registradas en Francia, España o la UE-27 (+3,7pp, +3,3pp y +2,9pp), que superan la mejora de colectivo masculino (+2,0pp, +1,7pp y +1,4pp). Lógicamente, en los países con mayores tasas de empleo, el comportamiento según género es más parecido y, en general, de menor aumento (Alemania y Suecia).

Gráfico nº 5 Evolución de la tasa de empleo (20-64 años) según género, en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia

(diferencia entre 2019 y 2023, puntos porcentuales)



Fuente: Eurostat (LFS).

Gráfico nº 6 Brecha de género en la tasa de empleo (20-64 años) en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia

(diferencia entre la tasa de empleo masculina y femenina, en puntos porcentuales)



Fuente: Eurostat (LFS).

Por lo tanto, la CAPV y Navarra refuerzan la tasa de empleo, con un balance compartido por mujeres y hombres. Pero, la brecha de género sigue vigente y desfavorable para el colectivo femenino, lo que explica (en parte) una menor tasa de empleo global. El gráfico adjunto muestra que, entre 2019 y 2023, esta brecha se estrecha ligeramente, excepto en Italia -que se estanca- y la CAPV -que aumenta (de 6,6pp a 8,5pp)-.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Además de la variable de género, en el resultado y evolución de la tasa de empleo general, destaca el diferente comportamiento en los momentos de entrada y salida de las personas en la trayectoria laboral. Así, la tasa de empleo joven¹ (15-24 años) viene siendo inferior en los países del sur de Europa, y los resultados de la CAPV² y Navarra también son inferiores a la media comunitaria tanto en mujeres (-9,0pp y -12,8pp) como en hombres (-10,6pp y -11,8pp) y apenas ha cambiado³.

Este diferencial con respecto de la media comunitaria es menor en el segmento senior (55-64 años), siendo favorable para la CAPV en los dos casos (+3,1pp y +1,4pp), no así para Navarra, que lo es en las mujeres, pero no en los hombres (+2,0pp y -2,0pp). Nótese que este tramo de edad se encuentra especialmente condicionado por la progresión en el alargamiento del ciclo de vida laboral, como requerimiento de acceso pleno al sistema público de pensiones. En este sentido, la estrategia de sostenibilidad que van aplicando la gran mayoría de los países europeos -aquejados por el mismo fenómeno de envejecimiento- conlleva que se alargue la fecha de jubilación normalizada.

Cuadro nº 5 Tasa de empleo joven y senior en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia, según género

(%)

	Joven (15-24 años)						Senior (55-64 años)					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	2019	2023	Dif.	2019	2023	Dif.	2019	2023	Dif.	2019	2023	Dif.
CAPV	22,5	24,0	1,5	21,8	26,7	4,9	54,3	61,2	6,9	66,9	71,5	4,6
Álava-Araba	19,0	20,3	1,3	25,7	34,0	8,3	54,0	62,1	8,1	67,6	75,6	8,0
Bizkaia	21,8	21,1	-0,7	17,9	22,8	4,9	53,2	61,3	8,1	65,8	69,1	3,3
Gipuzkoa	25,1	30,0	4,9	25,8	28,9	3,1	56,5	60,6	4,1	68,4	73,8	5,4
Navarra	20,3	20,2	-0,1	22,2	25,5	3,3	51,6	60,1	8,5	66,2	68,1	1,9
España	20,1	22,1	2,0	24,3	25,0	0,7	46,9	53,0	6,1	61,1	66,3	5,2
Italia	15,2	16,2	1,0	21,4	24,3	2,9	44,6	47,2	2,6	64,6	67,8	3,2
Francia	27,7	33,6	5,9	31,3	36,7	5,4	50,9	57,2	6,3	55,5	59,7	4,2
Alemania	46,1	48,7	2,6	50,6	52,8	2,2	68,4	71,0	2,6	77,1	78,2	1,1
Países Bajos	66,0	76,2	10,2	64,6	76,8	12,2	61,2	68,3	7,1	78,3	81,8	3,5
Suecia	45,1	44,8	-0,3	42,9	44,8	1,9	75,6	75,3	-0,3	79,8	80,7	0,9
UE-27	31,0	33,0	2,0	35,6	37,3	1,7	52,6	58,1	5,5	66	70,1	4,1

Fuente: Eurostat (LFS, para Navarra, España y países europeos) y Eustat (PRA, para la CAPV y TT.HH).

Finalmente, Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa comparten este balance que, en general, se traduce en una cierta progresión de mejora, pero con matices. Así, con respecto de la tasa de empleo joven, ninguno de los tres Territorios alcanza en 2023 la media comunitaria, ni en mujeres ni en hombres, correspondiendo a Gipuzkoa (30,0%) y Álava-Araba (34,0%) los

¹ Siendo fundamental el resultado de "sólo trabajar" y "trabajar y estudiar", para que revierta en una tasa de empleo joven elevada (Países Bajos y Alemania, por ejemplo).

² Según la EPA (INE), la diferencia con respecto de la tasa de empleo joven de la UE-27 sería de -10,1pp y -12,7pp, para mujeres y hombres. En esta desagregación se recurre al dato de PRA (Eustat) que, metodológicamente, es compatible con EPA, pero en algunos resultados están muy desajustados.

³ En 2019, la diferencia era de -8,5pp y -10,7pp y de -13,8pp y -13,4pp, respectivamente.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

mejores registros en el colectivo femenino y masculino, pero en ambos casos, alejados de la media comunitaria (-3,0pp y -3,3pp, respectivamente). Además, coinciden en que la mejora en la tasa de empleo joven ha sido mayor entre el colectivo masculino que femenino¹ en los tres Territorios, por lo que la brecha de género se mantiene.

Asimismo, los tres Territorios evolucionan de forma similar en la tasa de empleo senior y confirman los resultados ya expuestos. De una parte, la tasa de empleo senior masculina supera a la femenina en todos los casos, con el mejor registro correspondiente a Álava-Araba en ambos colectivos (62,1% y 75,6%, para mujeres y hombres) y, de otra, que la mejora es compartida, resultado del efecto combinado de dos factores, como son la consolidación generacional de la presencia femenina en el empleo y el alargamiento del ciclo de vida laboral, que propiciarán que dicha tasa siga mejorando en los próximos años.

Esta breve panorámica de la situación de la CAPV y Navarra en el contexto europeo se completa con la relativa a la tasa de paro. El cuadro (tasa de paro total y según género) y gráfico adjunto (tasa de paro joven) recogen ambos indicadores para la CAPV y Navarra en el contexto de referencia (España y países europeos seleccionados).

Cuadro nº 6 Tasa de paro (16-74 años) en la CAPV y Navarra, en el contexto de los países europeos de referencia. Total y según género

	Tasa de paro					Dif. 23-19	2023	
	2019	2020	2021	2022	2023		Mujer	Hombre
CAPV	9,2	9,5	10,3	8,9	7,7	-1,5	8,6	7,0
Álava-Araba	10,8	11,1	10,6	9,5	7,9	-2,9	7,4	8,2
Bizkaia	11,1	11,9	11,2	9,3	8,7	-2,4	9,1	8,3
Gipuzkoa	7,4	8,2	7,9	7,0	6,4	-1,0	6,6	6,3
Navarra	8,2	10,1	10,7	9,7	9,9	1,7	10,8	9,2
España	14,1	15,5	14,9	13,0	12,2	-1,9	13,9	10,7
Italia	9,9	9,2	9,5	8,1	7,7	-2,2	8,8	6,8
Francia	8,5	8,1	7,9	7,3	7,3	-1,2	7,2	7,5
Alemania	3,1	3,9	3,7	3,2	3,1	0,0	2,8	3,3
Países Bajos	3,4	3,8	4,2	3,5	3,6	0,2	3,8	3,4
Suecia	6,8	8,3	8,9	7,5	7,7	0,9	7,9	7,5
UE-27	6,7	7,1	7,1	6,2	6,1	-0,6	6,4	5,8

Fuente: Eurostat (LFS) y Eustat (TT.HH).

Lógicamente, la positiva evolución de la tasa de empleo anticipa un perfil descendente de la tasa de paro: en 2023, la CAPV (7,7%) y España (12,2%) mejoran con respecto del registro de 2019 (-1,5pp y -1,9pp), pero no así Navarra (+1,7pp), con una tasa de paro (9,9%) mayor que antes de la pandemia. Además, la CAPV (+1,6pp) y Navarra (+3,8pp) mantienen una posición de brecha desfavorable con respecto de la media comunitaria, si bien es inferior a la correspondiente a España (+6,1pp). Con todo, tanto la CAPV como Navarra

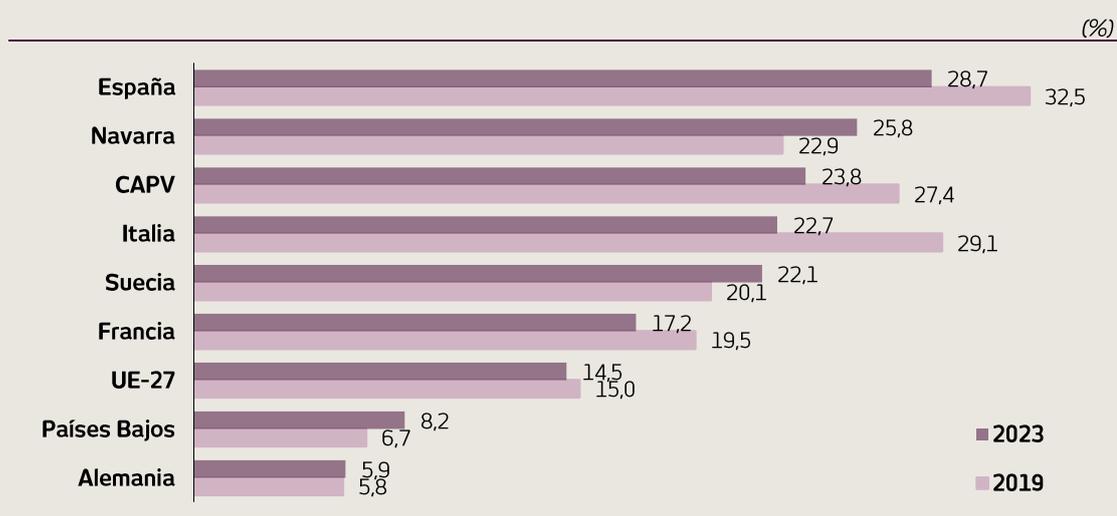
¹ Hecho compartido con el resto de los ámbitos considerados y que en parte apunta hacia la mayor elección de estudios universitarios entre las chicas, lo que retrasa la incorporación al empleo.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

están muy alejadas del valor de Alemania (3,1%) -en valores mínimos de la UE-27-, pero similares a Francia (7,3%) o Italia (7,7%). En definitiva, prevalece un resultado generalizado de descenso de la tasa de paro, siendo especialmente notorio en los países del sur de Europa, pero que no ha sido suficiente como para acortar la brecha con respecto de la media comunitaria ni con los países de referencia (menor tasa de paro).

Hay dos cuestiones compartidas que suelen ayudar a explicar (al menos, en parte) la evolución y la tasa de paro alcanzada. De una parte, la tasa de paro femenina ha venido superando a la masculina; este hecho se mantiene si bien la brecha en 2023 es muy pequeña y, ocasionalmente, incluso favorable a las mujeres. Por otra parte, la tasa de paro joven¹ (15-24 años) puede llegar a duplicar la tasa de la población total; este resultado mantiene su vigencia, tal y como se constata en el gráfico adjunto, evidenciando el margen de mejora para cualquier país en relación con Alemania o Países Bajos, en valores mínimos.

Gráfico nº 7 Tasa de paro joven (15-24 años) en la CAPV y Navarra, en el contexto de países europeos de referencia



Fuente: Eurostat (LFS).

En definitiva, los resultados obtenidos confirman la importancia de seguir trabajando en la mejor integración laboral de ambos colectivos (mujeres y jóvenes) para la consecución del objetivo de una tasa de empleo del 78%. De hecho, los países con mejor desempeño en ambos colectivos son los que cuentan con menor tasa de paro y mayor tasa de empleo.

¹ Los resultados recogidos en el gráfico se completan a continuación, destacando los valores registrados en Grecia (26,7%), Rumania (21,8%), Portugal (20,3%), Eslovaquia (19,8%), Croacia (19,0%), Luxemburgo (18,8%), Estonia (17,3%), Chipre (16,9%), Finlandia (16,2%) y Bélgica (16,1%), que superan la media comunitaria (14,5%), frente a Lituania (13,8%), Hungría (12,8%), Letonia (12,3%), Bulgaria (12,1%), Dinamarca (11,5%), Polonia (11,4%), Irlanda (10,7%), Austria (10,4%), Eslovenia (9,9%), Malta (9,1%) y República Checa (8,3%), en valores inferiores a dicho registro.

2.2. LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA ÚLTIMA DÉCADA

2.2.1 Consolidación de la participación femenina

La evolución del empleo en las últimas tres o cuatro décadas viene marcado por la progresión¹ de la presencia femenina: es un hecho compartido por todas las economías avanzadas y del entorno y supone, de facto, el reconocimiento del papel de las mujeres en la generación de riqueza desde su participación en el empleo remunerado². Así, a lo largo de la última década (periodo 2012-13 a 2022-23), la evolución del empleo según género recogido en la afiliación a la Seguridad Social muestra que la componente femenina ha crecido más que la masculina en los tres ámbitos geográficos analizados. Concretamente, los crecimientos medios anuales registrados en dicho periodo son del 1,4%, 2,0% y 2,1% para las mujeres afiliadas en la CAPV, Navarra y España, frente al 0,5%, 1,3% y 1,7% para los hombres afiliados, respectivamente.

Cuadro nº 7 Afiliación según género, en la CAPV, Navarra y España

(en miles)

		2012-13	2018-19	2022-23	Variación media anual	
					Nº (miles)	%
CAPV	Total	887,5	957,4	990,6	8,8	0,9
	Mujeres	406,6	450,4	474,2	6,2	1,4
	Hombres	480,9	507	516,4	2,6	0,5
	% mujeres	45,8	47,0	47,9	--	--
Navarra	Total	251,6	283,4	301,7	4,4	1,6
	Mujeres	112,6	128,9	139,4	2,5	2,0
	Hombres	139,0	154,5	162,3	1,9	1,3
	% mujeres	44,8	45,5	46,2	--	--
España	Total	16.571,9	19.032,9	20.375,1	345,2	1,9
	Mujeres	7.651,0	8.816,8	9.573,4	178,2	2,1
	Hombres	8.920,8	10.216,2	10.801,7	167,0	1,7
	% mujeres	46,2	46,3	47,0	--	--

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

Asimismo, cabe señalar que la afiliación femenina ha sido comparativamente más dinámica (crecimiento anual medio) en Navarra (+2,0%) y España (+2,1%) que en la CAPV (+1,4%). Por otra parte, la mayor diferencia en el dinamismo registrado según género corresponde a la CAPV (+0,9pp), siendo muy parecida en Navarra (+0,7pp) y que superan en ambos casos el resultado de España (+0,4pp). Por último, hay que tener en cuenta que los tres ámbitos considerados aumentan su base de afiliación total, pero este aumento es menor en la CAPV (+0,9%) frente a Navarra (+1,6%) y España (+1,9%).

¹ Proceso de entrada y consolidación (continuidad) en el empleo, realizado "generación a generación".

² Más allá de la participación informal en negocios familiares, explotaciones agropecuarias, etc. que ha estado presente en mayor o menor medida, pero no que estaba aflorando como empleo regularizado.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Los datos muestran que, en los tres ámbitos, el crecimiento registrado por la afiliación femenina, en valor absoluto, es más del doble que el registrado por el colectivo masculino. Así, en la última década, más del 50% del aumento registrado en la afiliación corresponde a la componente femenina, ratio que ha sido considerablemente más elevada en la CAPV (65,6%) frente a Navarra (53,1%) y España (50,5%). Esto es, dos de cada tres empleos sumados en la última década en la CAPV se corresponden con mujeres, mientras que este ratio se queda en algo más de la mitad en Navarra y España.

Gráfico nº 8 Afiliación según género, en la CAPV, Navarra y España. Evolución detallada

(número de afiliaciones)



Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Los gráficos adjuntos muestran la tendencia de mejora continuada de la afiliación en los tres ámbitos considerados y se observan los siguientes resultados. En primer lugar, a lo largo de la década prevalece la progresión de mejora del empleo, si bien, el impacto de la crisis iniciada en 2008 fue tangible hasta 2014, de forma que el nivel de empleo femenino y masculino está por debajo del umbral de 2012 hasta dicho año.

En segundo lugar, y tomando como referencia el empleo de 2012 (año base, valor = 100), se observa que el empleo femenino recupera en 2015 el nivel de partida en la CAPV, Navarra y España (101, 102 y 102, respectivamente). Sin embargo, el empleo masculino pospone esta recuperación, que se produce antes en España que en Navarra y la CAPV (2015, 2016 y 2017, con valor 101 en los tres casos, respectivamente).

En tercer lugar, el impacto de la pandemia queda patente en la evolución de la afiliación en ambos géneros y en los tres ámbitos, pero en un grado muy contenido, ya que únicamente ha supuesto un cierto retranqueo en el ritmo de mejora, sobre todo para la componente masculina. De hecho, el bienio 2022-2023 consolida la base del empleo y, al cierre de la década, la afiliación femenina es un 16%, 24% y 25% mayor que al inicio (2012) en la CAPV, Navarra y España, siendo la mejora masculina algo inferior en cada uno de los ámbitos (6%, 15% y 20%, respectivamente).

Finalmente, la mayor mejora relativa del empleo femenino ha sido clave para el estrechamiento de la brecha de género en la participación en el mercado laboral. El punto de partida (promedio 2012-2013) era del 45,8%, 44,8% y 46,2%, en la CAPV, Navarra y España y, a lo largo de la década, la CAPV (+2,1pp) registra la mayor mejoría lo que facilita que en el bienio de 2022-2023 llegue a una participación casi paritaria (47,9%), superando ligeramente la ratio de Navarra (46,2%) y España (47,0%).

Cuadro nº 8 Evolución del empleo femenino y masculino (afiliación) en la CAPV, Navarra y España

(2012 = 100)

	CAPV		Navarra		España	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2012	100	100	100	100	100	100
2013	98	96	98	96	97	96
2014	99	95	99	96	99	98
2015	101	97	102	99	102	101
2016	103	99	105	101	105	104
2017	106	101	108	104	109	108
2018	108	103	112	107	112	111
2019	111	104	115	110	115	114
2020	111	102	115	109	113	111
2021	112	102	118	111	116	114
2022	114	104	121	114	121	118
2023	116	106	124	115	125	120

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Los resultados de Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa comparten el mismo patrón, con un mejor desempeño de la afiliación femenina (+1,5%, +1,3% y +1,5%) que la masculina (+0,5%, +0,5% y +0,6%) y, de hecho, en los tres casos, dos tercios del empleo neto creado en la última década corresponden al empleo femenino (63,6%, 67,7% y 63,8%).

Por lo tanto, en los tres casos, la ratio de mujeres en el empleo mejora (+2,2pp, +2,0pp y +2,0pp) y, en el momento actual (promedio 2022-2023), es casi la mitad del empleo de cada Territorio, con una mejor ratio en Bizkaia (48,8%) y Gipuzkoa (47,6%) frente a Álava-Araba (45,9%). En definitiva, los tres Territorios progresan hacia una participación casi paritaria en el empleo según sexo, si bien Álava-Araba sería el más rezagado.

Cuadro nº 9 Afiliación según género en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

(número de afiliaciones)

		2012-13	2018-19	2022-23	Variación anual media	
					Nº	%
Álava-Araba	Total	145.284	157.798	162.955	1.459	1,0
	Mujeres	63.524	71.090	74.770	1.011	1,5
	Hombres	81.757	86.708	88.184	448	0,5
	% mujeres	43,7	45,1	45,9	--	--
Bizkaia	Total	447.753	478.623	496.539	4.105	0,9
	Mujeres	209.161	229.551	242.094	2.998	1,3
	Hombres	238.590	249.068	254.445	1.106	0,5
	% mujeres	46,7	48,0	48,8	--	--
Gipuzkoa	Total	294.431	320.983	331.080	3.191	1,0
	Mujeres	133.919	149.767	157.312	2.145	1,5
	Hombres	160.511	171.216	173.767	1.046	0,6
	% mujeres	45,5	46,7	47,5	--	--

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

Cuadro nº 10 Evolución del empleo femenino y masculino (afiliación) en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

(2012 = 100)

	Álava-Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2012	100	100	100	100	100	100
2013	97	95	98	95	98	97
2014	98	95	99	95	99	97
2015	101	96	101	96	102	98
2016	103	98	103	98	104	100
2017	106	101	105	100	107	102
2018	109	103	107	101	109	104
2019	112	104	110	103	112	106
2020	110	101	110	101	112	104
2021	112	102	111	102	113	104
2022	115	105	114	103	115	106
2023	117	106	116	105	117	107

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2.2.2 Progresión del envejecimiento de las personas

El impacto del envejecimiento es uno de los factores que caracteriza, sobre todo, a las sociedades avanzadas y es el resultado de los dos saldos que determinan la evolución de la población (total): de una parte, el resultado del crecimiento vegetativo (la diferencia entre nacimientos y defunciones) y, por otra, de los flujos migratorios (diferencia entre la componente de emigración e inmigración). En este sentido, la evolución de ambos saldos determina la base demográfica de la sociedad y, en consecuencia, la capacidad de contar con las personas suficientes para trabajar, ahora y en el futuro.

Este hecho fue opacado por el fuerte deterioro del empleo registrado hasta 2014-2015, pero que ha aflorado muy claramente antes de la pandemia (2019) y es muy evidente en el momento actual, de forma que, desde distintas entidades¹ se alude a un déficit general y de perfiles concretos, en particular. Pero, además de este gap de personas y perfiles, hay un segundo aspecto que enlaza con el efecto del envejecimiento en el empleo, y es el cambio en la estructura de edad del colectivo de personas que trabajan.

En la última década (de 2012-13 a 2022-23), la CAPV, Navarra y España han aumentado su afiliación (+0,9%, +1,6% y +1,9%, respectivamente) debido, sobre todo, a la trayectoria de envejecimiento acumulada². De hecho, el grupo joven es sensiblemente menos dinámico que el conjunto de la afiliación, con un desempeño que es negativo en la CAPV (-0,4%, descenso medio anual) y apenas es positivo en Navarra (+0,1%) y algo más claramente en España (+0,5%). Esta tendencia de pérdida de (volumen) personas jóvenes en el empleo se mantendrá o mejorará un poco puntualmente³, para volver a descender⁴.

Mientras tanto, en esta década las generaciones más numerosas (nacidas en los 60 y 70) son las que, por cumplimiento de edad, van trasladándose progresivamente al grupo senior, que es el que crece de forma notoria en la CAPV (+4,3%), Navarra (+5,3%) y España (+5,6%). Es un fenómeno que continuará, alineado con los cambios⁵ introducidos con relación a los requerimientos de acceso a la pensión pública completa.

¹ Dos ejemplos. La encuesta de Coyuntura de Confebask (enero, 2024) alude a la preocupación de las empresas para contratar y retener a las personas. El informe ¿Por qué debería de trabajar en Euskadi? (EY, mayo de 2024) estima un déficit anual de 10.000 personas, para la próxima década, en la CAPV.

² El deterioro de la natalidad arranca en los años 90, con unas cohortes de edad que son la mitad que la de sus progenitores (años 60), siendo el grupo que, por cumplimiento de edad, es el que ha entrado al mercado de trabajo sobre todo en esta década.

³ Las personas nacidas entre 2000 y 2019 repuntan con respecto de la década de los 90 (+20,9%, +30,1% y +20,7%, en la CAPV, Navarra y España), pero no recuperan el nivel de la década de los 80 y siguen siendo algo más de la mitad de los nacimientos registrados en los años 70 (Estadística de Nacimientos, INE).

⁴ La CAPV, Navarra y España suman más de una década de pérdida continuada de nacimientos, a pesar del aporte migratorio referido al aumento de madres potenciales, de forma que el promedio registrado entre 2012 y 2022 (17.039, 5.665 y 388.487, para la CAPV, Navarra y España) se va acercando a los registrados en la década de los 90 (16.079, 4.799 y 379.055, respectivamente).

⁵ En 2027, la edad ordinaria será de 65 años, para un periodo de cotización de 38 años y 6 meses, y de 67 años, para un periodo de cotización inferior. <https://www.seg-social.es/wps/portal/>

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

El efecto resultante del cambio registrado es que hace una década, en Navarra (184%) y España (194%) había prácticamente dos empleos jóvenes por un empleo senior, siendo la ratio algo más baja en la CAPV (148%). En la actualidad, ambos grupos han asimilado su dimensión, de forma que apenas hay algo más de un empleo joven por cada persona senior empleada en Navarra (111%) y España (122%), con un registro que es inferior en la CAPV (94%), en la que el empleo senior ha sobrepasado al segmento joven.

Cuadro nº 11 Afiliación y grupos de edad (joven y senior) en la CAPV, Navarra y España

(en miles)

		2012-13	2018-19	2022-23	Variación anual media	
					Nº (miles)	%
CAPV	Total	887,5	957,4	990,6	8,8	0,9
	Joven	216,7	202,6	211,5	-1,1	-0,4
	Senior	146,0	191,9	228,6	7,8	4,3
	% joven/senior	148	106	93	--	--
Navarra	Total	251,6	283,4	301,7	4,4	1,6
	Joven	69	67,3	72	0,0	0,1
	Senior	37,4	52,1	65	2,7	5,4
	% joven/senior	184	129	111	--	--
España	Total	16.571,9	19.032,9	20.375,1	345,1	1,9
	Joven	4.749,5	4.805,9	5.095,5	21,9	0,5
	Senior	2.445,6	3.364,2	4.167,7	166,2	5,2
	% joven/senior	194	143	122	--	--

Joven; hasta 35 años. Senior, de 55 y más años.

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

De este modo, el mayor crecimiento del colectivo de afiliados senior respecto del joven ha motivado que la ratio de afiliación joven (cociente entre el colectivo de afiliados joven y la afiliación total) haya descendido de forma generalizada en la última década, al tiempo que la ratio de afiliación senior (cociente entre el colectivo de afiliados senior y la afiliación total) haya aumentado también de forma generalizada.

En términos comparativos, España mantiene una ratio de afiliación joven un poco más alta (25%), seguida por Navarra (23%) y la CAPV (22%), mientras que en lo referido a la ratio de afiliación senior el orden se invierte, con la mayor ratio relativa en la CAPV (23%) frente a Navarra (22%) y España (21%). Finalmente, los tres ámbitos confirman el estrechamiento de la brecha entre ambas ratios, que pasa de una distancia de 9-14 puntos porcentuales, en la CAPV y España, a ser casi coincidentes en la actualidad, con apenas una diferencia de 2-4 puntos porcentuales en Navarra y España, mientras que en la CAPV la ratio de empleo senior supera a la ratio joven desde 2020.

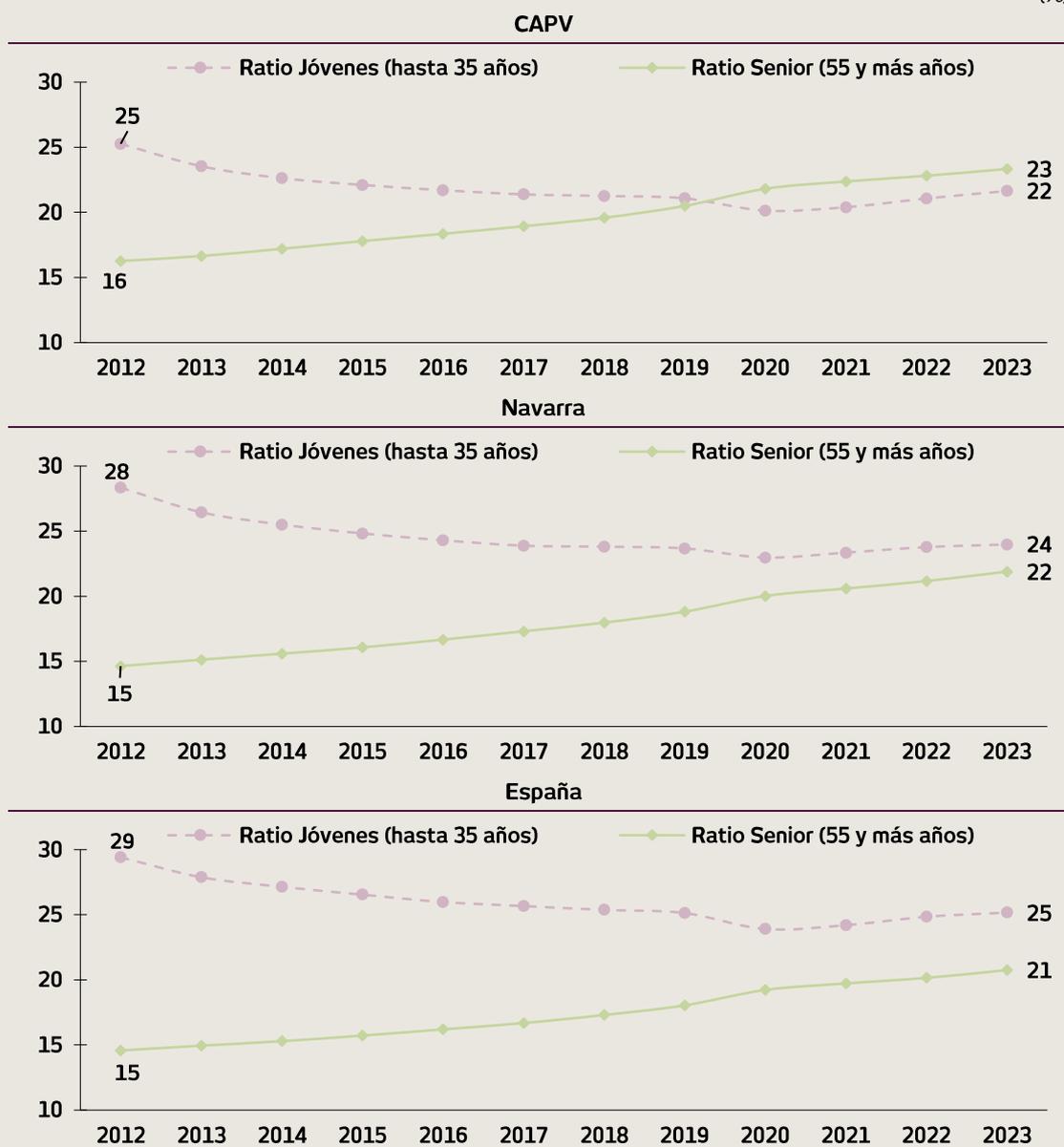
Así, en la última década, el cambio en la pirámide de edad de las personas empleadas es muy evidente y, progresivamente, pierde el perfil de "pirámide" en favor de una figura que se alarga, en la que la parte alta va cobrando protagonismo. En la CAPV, Navarra y España aflora una composición del empleo con cambios que auguran distintos tipos de retos. En

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

primer lugar, un colectivo cada vez más diverso en la edad, lo que requerirá de nuevos abordajes en la gestión de personas. En segundo lugar, habrá que absorber el impacto de la salida de las generaciones numerosas, que son las que integran e integrarán los grupos senior, con el consiguiente reto vinculado con la reposición. Y, en tercer lugar, se irán evidenciando otro tipo de retos, como son los generados desde una base de empleo joven más estrecha, que puede generar tensiones en la cobertura de puestos clave.

Gráfico nº 9 Evolución de las ratios joven (hasta 35 años) y senior (55 y más años) de la afiliación en la CAPV, Navarra y España

(%)



Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

En definitiva, las pirámides de edad de la población empleada en la CAPV, Navarra y España evidencian el envejecimiento de las personas que trabajan, lo que abre nuevos retos en la gestión de personas que deberán afrontar el estrechamiento de la base joven (incorporación) e intermedia (promoción en la carrera profesional) mientras se amplían los grupos senior (salidas y reemplazo), al tiempo que atiende un panel de necesidades que se diversifican (convivencia de cinco generaciones).

Gráfico nº 10 Pirámide de edad de la afiliación en la CAPV, Navarra y España

(estructura porcentual)



Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Los resultados según Territorio Histórico se mueven en la misma dirección. Tal y como se recoge en el cuadro adjunto, el empleo (afiliación) a lo largo de la década ha crecido en torno al 1% anual en los tres Territorios, debido al impacto (sobre todo) de dos factores, como son la pérdida progresiva del grupo joven y el aumento continuado del grupo senior.

Cuadro nº 12 Afiliación y grupos de edad (joven y senior) en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

(en miles)

		2012-13	2018-19	2022-23	Variación anual media	
					Nº (miles)	%
Álava-Araba	Total	145,3	157,8	163,0	1,5	1,0
	Joven	37,4	35,5	35,8	-0,3	-0,6
	Senior	23,5	29,6	35,8	1,2	4,0
	% joven/senior	159	120	100	--	--
Bizkaia	Total	447,8	478,6	496,5	4,1	0,9
	Joven	107,7	97,7	102,1	-0,8	-0,7
	Senior	73,3	98,2	116,5	4,1	4,5
	% joven/senior	147	99	88	--	--
Gipuzkoa	Total	294,4	321,0	331,1	3,2	1,0
	Joven	71,6	69,4	73,6	0,0	0,1
	Senior	49,2	64,1	76,3	2,6	4,2
	% joven/senior	146	108	96	--	--

Joven; hasta 35 años. Senior de 55 y más años.

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

Los tres Territorios comparten la misma trayectoria demográfica, por lo que están igualmente afectados por el estrechamiento de las cohortes de edad que se han incorporado en la última década (nacidos/as en los años 90), que son las generaciones históricamente más cortas. Este hecho supone la pérdida de base demográfica para el empleo, que debe de ser compensado por el aporte migratorio. Con todo, el resultado final de la década es que Álava-Araba (-0,6%) y Bizkaia (-0,7%) pierden afiliación joven y en Gipuzkoa (+0,1%) apenas crece.

En el otro extremo según edad, los tres Territorios confirman el incremento continuado de la afiliación senior, que es el resultado del cumplimiento de edad de las generaciones más numerosas (nacidas en la década de los 60 y 70) que, además, tienen un papel significativo en la incorporación y continuidad de las mujeres en el empleo.

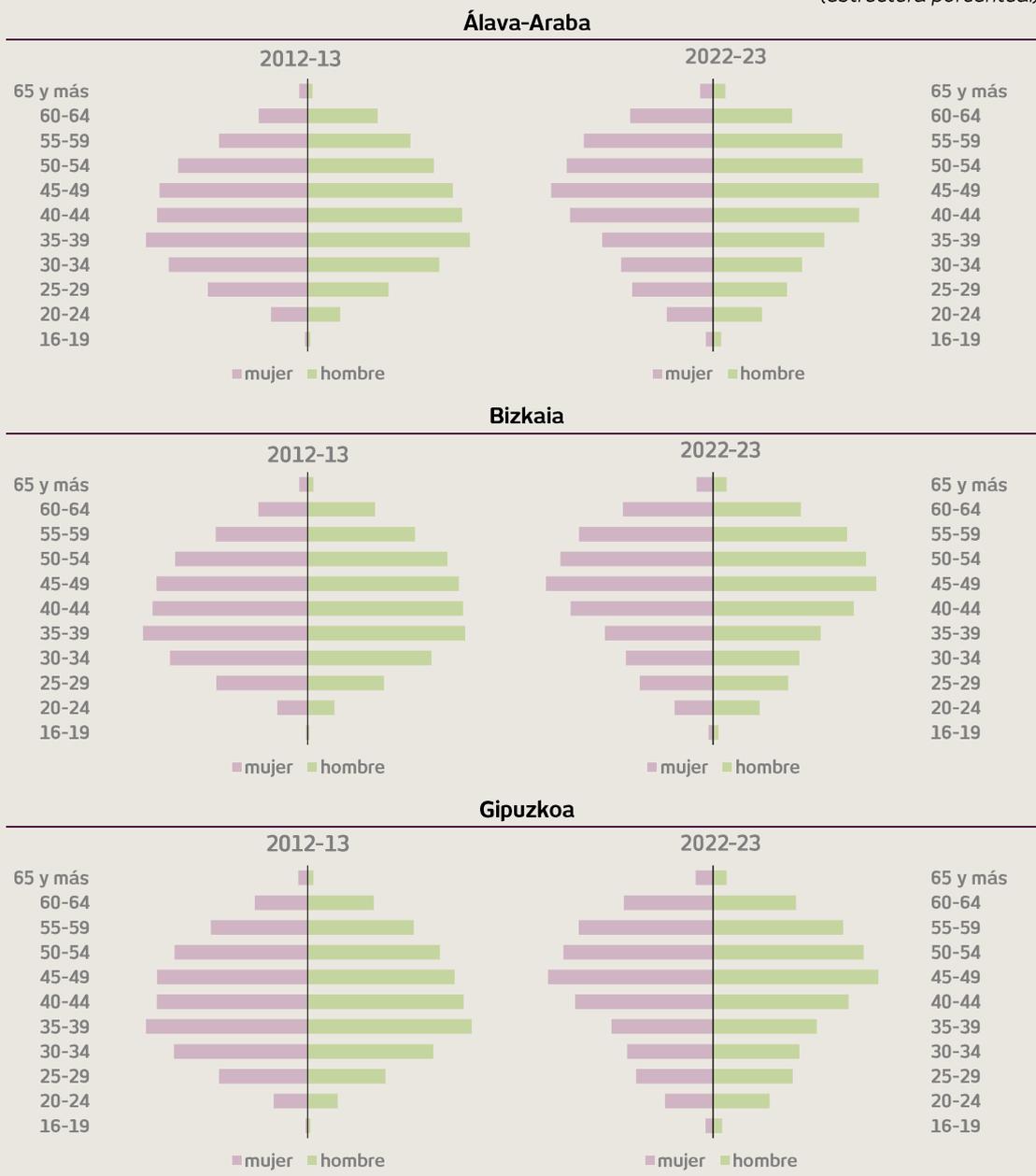
Este grupo ha crecido en torno al 4%, de media anual, y claramente cierra la década superando el volumen del grupo joven en los tres Territorios. Así, al inicio de la década, por cada 100 personas afiliadas senior, había 159, 148 y 156 afiliaciones jóvenes en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. Pero, al cierre de la década, lo que ocurre es que por cada 100 afiliaciones senior, sólo se llega a 100, 88 y 96 afiliaciones jóvenes.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Las pirámides de edad de las personas que trabajan en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa también van dejando de serlo, representando una figura que se va alargando, en la que cobra mayor peso relativo la parte intermedia y alta (45-54 y 55 y más años) en detrimento de los tramos jóvenes (sobre todo, de 29-44 años). Se confirma que la captación y fidelización del talento, así como la gestión de la edad, son y serán retos prioritarios.

Gráfico nº 11 Pirámide de edad de la afiliación en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

(estructura porcentual)

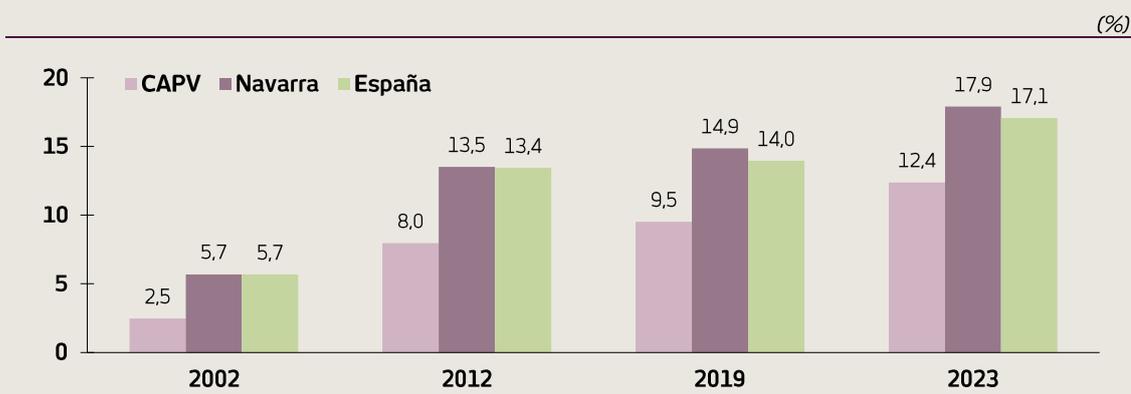


Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2.2.3 Contribución del empleo foráneo-extranjero

Uno de los aspectos que ha contenido el envejecimiento de la población en general, y de la población empleada en particular, es la aportación del flujo migratorio. Así, como punto de partida, el gráfico adjunto muestra la contribución de la población foránea¹, con un perfil claramente creciente en las dos últimas décadas, que ha pasado de tener en la CAPV, Navarra y España un peso "casi" marginal (2,5%, 5,7% y 5,7%, respectivamente) a ser significativo en cada uno de estos ámbitos (12,4%, 17,9% y 17,1%, respectivamente).

Gráfico nº 12 Población foránea en el total de la población. CAPV, Navarra y España



Población foránea: nacimiento en un país que no es España

Fuente: INE (Padrón continuo, a 1 de enero de cada año).

El cuadro adjunto recoge el peso de las personas con nacionalidad extranjera según grupo de edad, confirmando que es un flujo de personas que llega y se consolida (una parte se nacionaliza). Este cambio es evidente, ya que reduce la ratio de aportación de la población foránea con respecto de la ratio de población extranjera en los tres ámbitos considerados (-2,6pp, -5,0pp y -3,5pp en la CAPV, Navarra y España, en 2023).

Cuadro nº 13 Población extranjera* en el total de la población, según grupos de edad

(%)

	CAPV			Navarra			España		
	2002	2012	2023	2002	2012	2023	2002	2012	2023
0-14 años	1,9	8,1	10,9	5,5	11,6	14,4	4,4	11,8	13,4
15-24 años	2,6	13,9	13,5	8,6	15,8	15,6	5,3	14,9	15,2
25-44 años	3,0	14,3	20,5	9,1	18,1	22,8	7,1	18,4	22,6
45-64 años	1,0	3,7	6,7	2,1	6,4	10,1	3,4	8,7	11,3
65 y más años	0,4	0,6	1,5	0,5	1,1	2,8	1,8	4,3	5,6
Total	1,8	6,9	9,8	5,4	10,8	12,9	4,7	12,1	13,6

(*): Que no tienen nacionalidad española.

Fuente: INE (Padrón continuo, a 1 de enero de cada año).

¹ Foránea (forastera), que es o viene de fuera del lugar. El término extranjero hace referencia a la nacionalidad de la persona, que es independiente de donde venga (proceso de nacionalización).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Además, la contribución de la población extranjera cobra relevancia en los grupos de edad principalmente vinculados con el empleo¹. Así, en primer lugar, hay que destacar que, en 2023, una de cada cinco personas de 25 a 44 años tiene nacionalidad extranjera en la CAPV (20,5%), Navarra (22,8%) y España (22,6%), refrendando el importante papel del flujo migratorio en el sostenimiento de la base poblacional en edad de trabajar.

Por otra parte, el segundo grupo de edad a destacar es el integrado por personas de 15 a 24 años, que puede estar parcialmente incorporado en el empleo o estaría (o sería deseable que estuviera) dentro de su proceso formativo. Son más de una de cada diez personas en la CAPV (13,5%), Navarra (15,6%) y España (15,2%). Por último, el grupo de 45-64 años tiene la menor contribución a la población total, en valores que son inferiores a los otros dos grupos (6,7%, 10,1% y 11,3%, en la CAPV, Navarra y España).

Este recorrido sobre la contribución de las personas con nacionalidad extranjera en el conjunto de la población es relevante, ya que establece el contexto que explica la trayectoria y dinamismo de este colectivo en la afiliación.

Cuadro nº 14 Afiliación extranjera a la Seguridad Social en la CAPV, Navarra y España

	(miles de afiliaciones)			Tasa de variación interanual (%)		
	CAPV	Navarra	España	CAPV	Navarra	España
2012	49,4	23,1	1.647,5	--	--	--
2013	48,8	21,4	1.602,3	-1,2	-7,4	-2,7
2014	47,3	19,7	1.565,7	-3,1	-7,9	-2,3
2015	49,3	20,5	1.615,0	4,2	4,1	3,1
2016	51,9	21,2	1.697,5	5,3	3,4	5,1
2017	55,3	22,7	1.813,5	6,6	7,1	6,8
2018	61,2	25,3	1.956,0	10,7	11,5	7,9
2019	66,9	27,7	2.103,8	9,3	9,5	7,6
2020	68,1	28,2	2.059,3	1,8	1,8	-2,1
2021	72,1	30,1	2.179,6	5,9	6,7	5,8
2022	79,5	32,6	2.397,2	10,3	8,3	10,0
2023	88,9	35,2	2.624,4	11,8	8,0	9,5

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

En la última década, la afiliación extranjera es claramente creciente en los tres ámbitos geográficos considerados, recogiendo una tendencia estructural sujeta al ciclo, ya que registra una variación interanual negativa entre 2012 y 2014, repunta hasta 2019, se retranquea en el bienio 2020-2021 y despega con notoriedad en 2022-2023. El crecimiento registrado en 2023 es el más alto de la década para la CAPV (+11,8%) -junto con 2018 y 2022, que superan el 10%-, y es uno de las tres más elevados en Navarra (2018, 2022 y 2023, con +11,5%, +8,3% y +8,0%) y España (+7,9%, +10,0% y +9,5%, respectivamente).

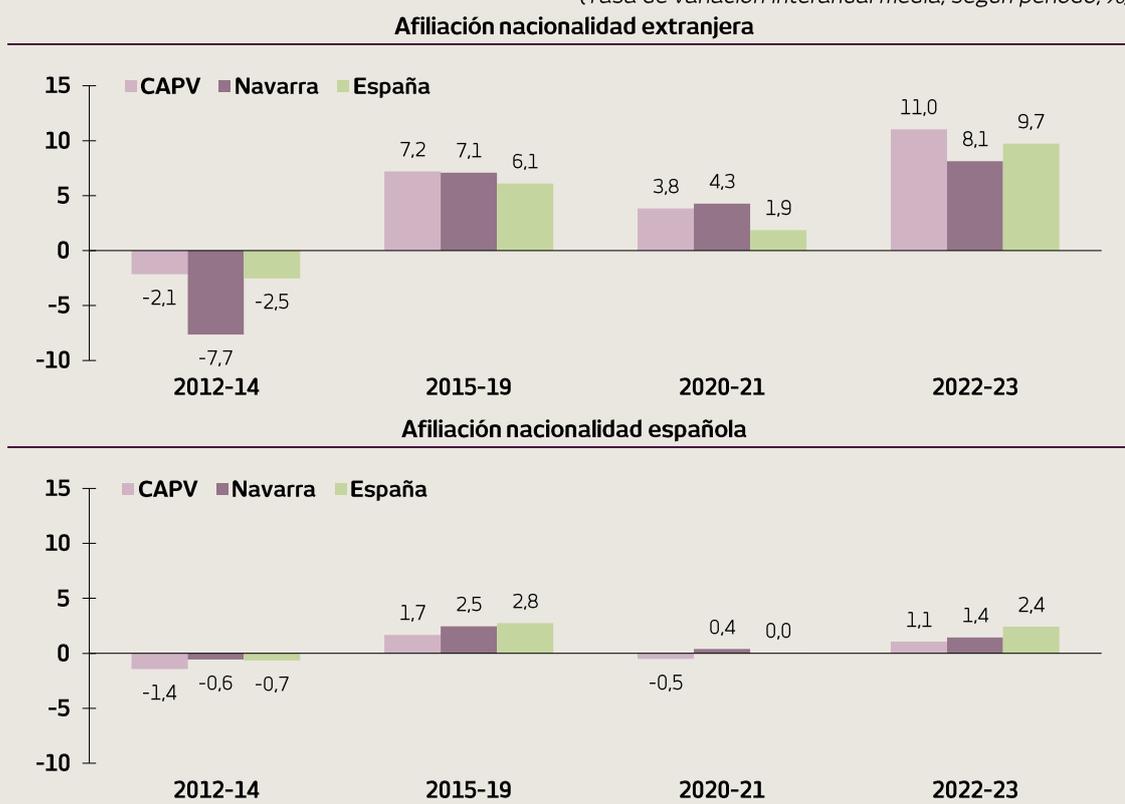
¹ El menor peso relativo del grupo infantil (0-14 años) se debe a distintos factores como es la adscripción de la nacionalidad española por nacimiento, los procesos de nacionalización y el menor peso relativo de este grupo en el flujo migratorio (llegada en segunda etapa, reagrupamiento familiar, por ejemplo).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Este dinamismo es realmente notorio si se compara con el registrado por la afiliación de nacionalidad española, con un comportamiento que ha sido claramente más plano. El gráfico adjunto contrapone la evolución interanual media en los cuatro subperiodos para ambos colectivos de afiliación (según la nacionalidad): está claro que comparten el perfil evolutivo, pero es más afilado para el segmento extranjero, en el sentido de que crece (o retrocede) en mayor magnitud que el segmento de nacionalidad española.

Gráfico nº 13 Evolución de la afiliación en la CAPV, Navarra y España, según nacionalidad

(Tasa de variación interanual media, según periodo, %)



Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

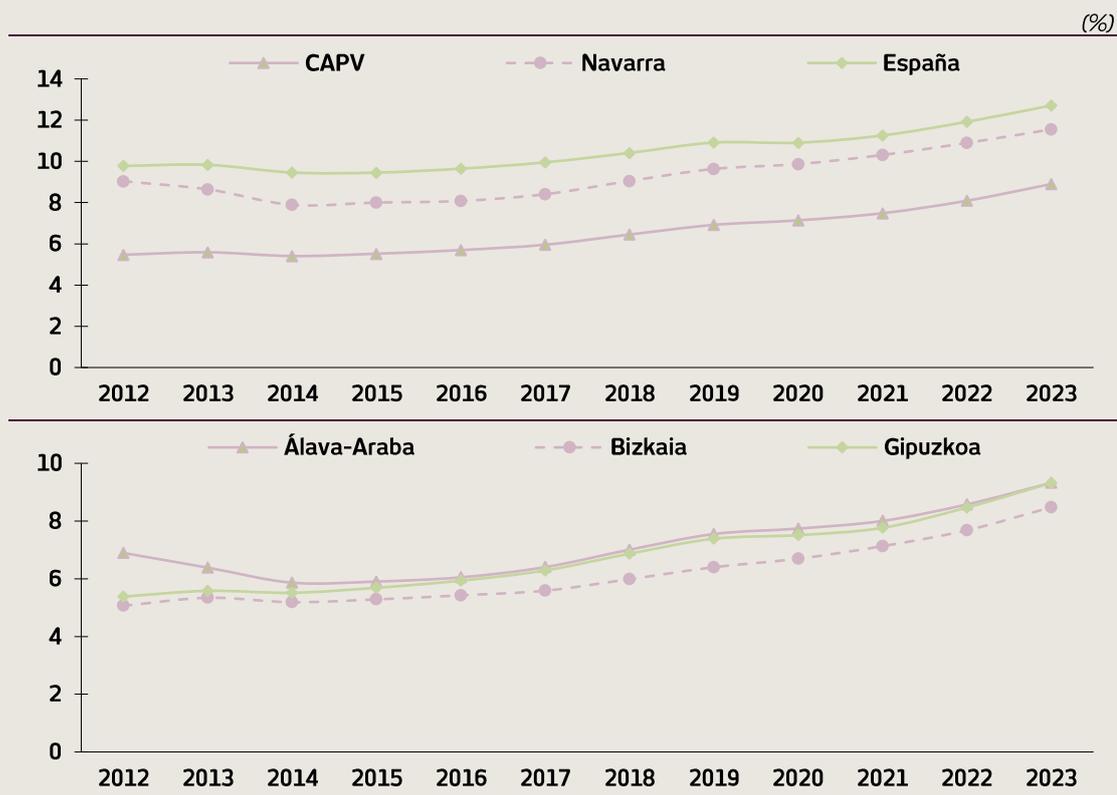
El mayor dinamismo de la afiliación extranjera frente a la de componente nacional explica que vaya ganando peso en la afiliación total y, tal y como muestra el gráfico adjunto, sea un resultado compartido por los tres ámbitos considerados. En la actualidad (promedio 2022-2023), la afiliación extranjera supera el 10% del empleo total afiliado en Navarra (11,2%) y España (12,3%) y se acerca a dicha magnitud en la CAPV (8,5%), que registra el mayor incremento (+3,0pp, frente a +2,4pp y +2,5pp, en Navarra y España) si bien partía de una ratio más reducida (5,5% frente a 8,8% y 9,8%, respectivamente).

En definitiva, la relevancia de la afiliación extranjera es evidente: representa un tercio del empleo neto creado en la última década en la CAPV (34,0%) y una cuarta parte en Navarra y España (23,3%, en ambos casos), ámbitos que contaban con una mayor presencia.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

En consecuencia, la ratio de la afiliación extranjera sobre la afiliación total es creciente a lo largo de la década, con una ganancia de entre dos y tres puntos porcentuales (+3,0pp, +2,4pp y +2,5pp, para la CAPV, Navarra y España). Es un resultado compartido, aunque al cierre de la década la brecha inicial se mantiene, de forma que la componente extranjera tiene un mayor peso¹ en España (12,3%) y Navarra (11,2%) que en la CAPV (8,5%).

Gráfico nº 14 Ratio de afiliación extranjera sobre afiliación total. CAPV, (TT.HH), Navarra y España, 2012-2023



Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

Este fenómeno también ocurre en los tres Territorios, con un incremento continuado de la ratio de afiliación extranjera sobre la afiliación total en los últimos diez años. Cabe señalar que la ganancia registrada es algo mayor en Gipuzkoa (+3,4pp) que en Bizkaia (+2,9pp) y Álava-Araba (+2,3pp). De esta forma, la brecha entre los tres ámbitos se ha ido cerrando y, en la actualidad, la ratio de afiliación extranjera ronda el 9% en Álava-Araba (9,0%) y Gipuzkoa (8,9%) siendo ligeramente inferior en Bizkaia (8,1%).

¹ En coherencia con las actividades (sector primario, construcción, hostelería o servicios de limpieza, entre otros) o perfiles ocupacionales (empleo doméstico), de mayor presencia de la afiliación extranjera.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Cuadro nº 15 Evolución de la ratio de afiliación extranjera en la afiliación total, según subperiodos. CAPV, Navarra y España

(promedio según subperíodo, miles de personas y %)

	CAPV			Navarra			España		
	Extr.	Total	%	Extr.	Total	%	Extr.	Total	%
2012-13	49,1	887,5	5,5	22,2	251,6	8,8	1.624,9	16.571,9	9,8
2018-19	64,0	957,4	6,7	26,5	283,4	9,4	2.029,8	19.032,9	10,7
2022-23	84,2	990,6	8,5	33,9	301,7	11,2	2.510,8	20.375,1	12,3
Dif. 22-23 s/12-13	35,1	103,1	3,0pp	11,7	50,1	2,4pp	885,9	3.803,2	2,5pp

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

Cuadro nº 16 Evolución de la ratio de afiliación extranjera en la afiliación total, según subperiodos. Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

(promedio según subperíodo, miles de personas y %)

	Álava-Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	Extr.	Total	%	Extr.	Total	%	Extr.	Total	%
2012-13	9,7	145,3	6,7	23,3	447,8	5,2	16,1	294,4	5,5
2018-19	11,5	157,8	7,3	29,7	478,6	6,2	22,9	321,0	7,1
2022-23	14,6	163,0	9,0	40,1	496,5	8,1	29,5	331,1	8,9
Dif. 22-23 s/12-13	4,9	17,7	2,3pp	16,8	48,7	2,9pp	13,4	36,7	3,4pp

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2.2.4 Ritmos diferenciados en el dinamismo sectorial del empleo

La evolución del empleo según los cuatro grandes sectores de actividad¹ confirma un dinamismo sectorial diferenciado en los tres ámbitos geográficos analizados. El cuadro adjunto recoge la información mencionada, presentada en valores promedio para el momento de arranque de la década (2012-13), la recuperación del empleo registrada hasta el momento previo a la pandemia (2018-19) y la situación actual (2022-23).

Claramente, el balance de la década muestra que, en la CAPV, Navarra y España, el dinamismo del empleo del sector de servicios determina la evolución global del empleo: el crecimiento anual medio de la afiliación del sector terciario supera el 2% en Navarra y España (+2,0% y +2,3%, respectivamente), siendo inferior en la CAPV (+1,4%).

Cuadro nº 17 Afiliación en la CAPV, Navarra y España, según sectores de actividad

		2012-13	2018-19	2022-23	Variación anual media	
					Nº	%
CAPV	Primario	13.101	12.780	12.182	-139	-1,0
	Industria	183.221	184.399	181.255	-465	-0,2
	Construcción	58.174	56.129	58.281	-305	-0,4
	Servicios	632.972	704.097	738.856	9.664	1,4
	Total	887.468	957.405	990.574	8.755	0,9
Navarra	Primario	11.504	11.845	11.664	-18	-0,1
	Industria	61.903	69.972	73.285	967	1,4
	Construcción	17.323	16.575	18.177	-28	0,0
	Servicios	160.870	185.001	198.588	3.501	2,0
	Total	251.600	283.393	301.713	4.422	1,6
España	Primario	1.170.938	1.169.704	1.097.590	-10.952	-0,9
	Industria	2.062.675	2.264.975	2.342.726	23.107	1,1
	Construcción	1.065.946	1.223.969	1.358.648	22.618	2,0
	Servicios	12.272.377	14.374.301	15.576.169	310.385	2,3
	Total	16.571.935	19.032.949	20.375.132	345.158	1,9

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

La evolución del empleo en los otros tres sectores de actividad varía en los tres ámbitos considerados. Así, la CAPV muestra un perfil (a partir del promedio de la tasa de variación interanual) de pérdida de empleo afiliado en industria y construcción (-0,2% y -0,4%) y, sobre todo, en el sector primario (-1,0%). Por otra parte, en Navarra y España, sólo retrocede el empleo primario (-0,1% y -0,9%) al tiempo que comparten la mejora del empleo industrial (+1,4% y +1,1%) frente a una evolución diferente del sector de la construcción, que mantiene su empleo en Navarra (0,0%) frente al repunte registrado en España (+2,0%).

¹ La Contabilidad Nacional proporciona la información desagregada del empleo según ramas de actividad, pero actualizada hasta 2021. Para mejorar el detalle del empleo sectorial y tener una referencia más actualizada, se recurre a la información proporcionada por la afiliación (Seguridad Social), con una desagregación a dos dígitos de la CNAE-09 (98 grupos) que son la base del análisis realizado.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Por lo tanto, y como resultado general, la mejora del empleo registrada en la última década se ha apoyado claramente en el dinamismo del sector de servicios y, en la evolución comparada destaca el peor desempeño medio de la CAPV que pierde empleo afiliado en los otros sectores frente a Navarra y España, que lo sostienen o lo aumentan.

Además, y como reflexión complementaria, cabe destacar que el impacto y salida de la pandemia habría sido más favorable para el empleo en España puesto que, además de ganar empleo terciario, como hecho compartido, mejora la afiliación en industria y construcción¹. Esta situación es compartida con Navarra² pero no por la CAPV, que destaca por la pérdida de empleo industrial³.

La información recogida a continuación refleja la afiliación en las catorce ramas de actividad integrantes del sector de servicios en los tres momentos clave de la última década (promedio 2012-13, 2018-19 y 2022-23) junto con la evolución registrada (tasa de variación interanual media) en la década (entre 2012 y 2023) y el último quinquenio, resultado del impacto y salida de la pandemia (entre 2019 y 2023). Para cada uno de los ámbitos considerados, el dinamismo de cada actividad se evalúa con respecto del comportamiento medio del sector de servicios, con un crecimiento anual medio en la década del 1,4%, 2,0% y 2,3%, en la CAPV, Navarra y España.

El balance de la década es compartido, ya que son, básicamente, las mismas actividades las que mejoran, se estancan o retroceden en los tres ámbitos considerados. La evolución registrada se resume en que el dinamismo ha sido más relevante entre las actividades de mayor valor añadido y, en general, vinculadas a perfiles cualificados, mientras que el estancamiento se corresponde con las actividades terciarias maduras.

Dentro de este grupo, se confirma que las actividades que vienen afrontando un cambio sustancial en la forma en que se proveen sus servicios⁴ tienen menor dinamismo, e incluso registran un retroceso en el empleo. En este sentido, la CAPV, Navarra y España sólo han perdido empleo en las actividades financieras, a las que se suman comercio y otros servicios -con un balance negativo en la CAPV y el menor crecimiento en Navarra y España-, confirmando que es el bloque de actividades que está claramente en regresión en lo que al empleo se refiere⁵.

¹ Con 77.751 y 134.679 afiliaciones más en la industria y construcción entre los valores medios relativos a 2018-19 y 2022-23.

² Con 3.313 y 1.602 afiliaciones más en la industria y construcción.

³ Con 3.144 afiliaciones menos en industria. El aumento registrado en la construcción (2.152 afiliaciones más) le devuelve al nivel de 2012-2013, por lo que el perfil de la década es bastante plano.

⁴ Tendencias de reestructuración sectorial, cambio de hábitos y/o digitalización de la sociedad, entre otros factores, que son visibles "a pie de calle" sobre todo con respecto del comercio minorista y la red de oficinas bancarias, que van perdiendo presencia.

⁵ Se genera el mismo (o mayor) nivel de actividad, con un menor volumen de recursos humanos, de acuerdo con un mayor impacto tecnológico y/o el acceso a los servicios a través de plataformas online.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Cuadro nº 18 Afiliación en la CAPV, Navarra y España, según las actividades de servicios*

	2012-13	2018-19	2022-23	Variación anual media				
				2012-2023		2019-2023		
				Nº	%	Nº	%	
CAPV	Comercio	134.282	138.338	134.982	-79	-0,1	-784	-0,6
	Transporte	38.357	41.879	44.408	538	1,3	660	1,5
	Hostelería	56.213	65.633	67.073	1.081	1,8	436	0,8
	Información y comunic.	20.512	22.722	25.946	519	2,3	905	3,7
	Act. financieras	20.878	18.023	16.882	-390	-2,0	-263	-1,5
	Act.inmobiliarias	3.709	4.035	4.298	61	1,6	56	1,3
	Act. prof. científ. técnicas	48.620	55.886	61.007	1.165	2,1	1.333	2,3
	Act. admin. serv. aux.	57.363	66.341	68.488	921	1,5	469	0,7
	Administración Pública	46.322	47.874	51.255	444	0,9	870	1,8
	Educación	56.650	70.726	78.274	2.101	3,2	1.854	2,5
	Act. sanitarias; s. sociales	84.784	98.177	112.035	2.231	2,3	2.746	2,6
	Act. recreat.culturales	12.483	16.031	18.212	556	3,7	561	3,4
	Otros servicios	27.439	28.028	26.815	-80	-0,3	-278	-1,0
	Hogares (empleadores)	25.327	30.346	29.100	592	2,5	-189	-0,6
Navarra	Comercio	34.698	36.938	36.997	177	0,5	13	0,0
	Transporte	10.690	12.008	12.609	165	1,4	103	0,8
	Hostelería	15.170	18.244	18.522	324	2,1	64	0,6
	Información y comunic.	3.362	3.605	4.118	71	1,9	165	4,3
	Act. financieras	4.607	4.037	3.865	-78	-1,8	-40	-1,0
	Act.inmobiliarias	548	828	973	42	5,8	33	3,6
	Act. prof. científ. técnicas	11.478	13.306	15.179	338	2,6	443	3,1
	Act. admin. serv. aux.	13.518	17.611	17.468	347	2,4	-27	0,0
	Administración Pública	10.131	11.790	13.222	315	2,7	408	3,3
	Educación	14.345	18.266	21.953	723	4,1	881	4,4
	Act. sanitarias; s. sociales	23.609	28.195	32.725	812	2,9	1.047	3,5
	Act. recreat.-culturales	4.323	5.465	6.452	205	4,0	239	4,1
	Otros servicios	6.952	7.026	7.378	39	0,6	106	1,5
	Hogares (empleadores)	7.433	7.672	7.111	21	0,4	-100	-1,3
España	Comercio	2.937.875	3.221.882	3.275.084	29.579	1,0	14.724	0,5
	Transporte	781.057	918.528	1.011.668	22.020	2,5	24.374	2,5
	Hostelería	1.299.054	1.646.000	1.719.419	42.334	3,0	23.255	1,8
	Información y comunic.	414.596	544.467	686.593	26.190	4,9	36.547	6,0
	Act. financieras	404.430	381.628	373.071	-3.149	-0,8	-1.444	-0,4
	Act.inmobiliarias	96.831	141.995	158.219	5.980	4,9	3.792	2,5
	Act. prof. científ. técnicas	829.995	1.026.137	1.186.479	34.649	3,5	42.452	3,9
	Act. admin. serv. aux.	1.151.026	1.439.268	1.535.012	34.803	2,7	22.101	1,5
	Administración Pública	995.033	1.094.763	1.203.512	18.171	1,7	25.098	2,2
	Educación	746.811	989.759	1.155.969	40.243	4,3	44.591	4,2
	Act. sanitarias; s. sociales	1.440.876	1.648.474	1.935.125	41.046	2,5	68.238	3,8
	Act. recreat.-culturales	243.751	329.004	368.576	12.362	4,2	10.492	3,3
	Otros servicios	493.855	535.772	547.624	4.575	0,9	3.021	0,6
	Hogares (empleadores)	434.441	453.013	416.480	1.524	0,5	-7.475	-1,7

* Excluidos Organismos Extraterritoriales.

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Estos resultados son perfectamente compatibles con lo que ha pasado en el último quinquenio, como referencia del shock coyuntural más reciente que engloba el impacto y la salida de la pandemia y el impacto de la espiral inflacionista que, con todo y a pesar de todas las incertidumbres vividas, se ha resuelto en un momento actual de máximos de empleo. Así, en los tres ámbitos considerados, no hay cambios de posición, en el sentido de que son las mismas actividades las que crecen o no lo hacen, por lo que el resultado más reciente viene a confirmar la tendencia previa, de componente más estructural.

Cuadro nº 19 Dinamismo relativo del empleo¹ según ramas de actividad

Menor dinamismo	Dinamismo medio	Mayor dinamismo
Administración pública (CAPV, España)	Actividades inmobiliarias (CAPV)	Actividades artísticas, recreativas y culturales ²
Comercio ²	Actividades administrativas y servicios auxiliares (CAPV)	Educación ²
Actividades financieras ²	Transporte (CAPV, España)	Actividades profesionales, científicas y técnicas ²
Otros servicios ²	Hostelería (Navarra)	Información y comunicación (España, CAPV)
Hogares (Navarra, España)	Información y comunicaciones (Navarra)	Hostelería (España, CAPV)
Transportes (Navarra)	Actividades sanitarias y servicios sociales (España)	Actividades sanitarias y serv. sociales (CAPV, Navarra)
		Actividades inmobiliarias (Navarra y España)
		Actividades administrativas y servicios auxiliares (Navarra y España)
		Hogares (CAPV)

1. *Dinamismo relativo con respecto de la media del sector de servicios de cada ámbito (+1,4%, +2,0% y +2,3%, para la CAPV, Navarra y España, respectivamente).*

2. *CAPV, Navarra y España*

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

Este balance es extensible a la evolución del empleo según sectores de actividad y ramas de actividad en los Territorios Históricos. Así, comparten la regresión del empleo del sector primario (-2,4%, -0,5% y -0,4%, para Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa), lastrado por las dificultades inherentes al sector¹, y de la construcción (-0,7%, -0,3% y -0,6%), que ha tenido que absorber, entre otros factores, el pinchazo inmobiliario derivado de la crisis iniciada en 2008². Además, Álava-Araba mantiene su empleo industrial mientras se reduce en Bizkaia (-0,5%) y Gipuzkoa (-0,1%), de forma que tienen un volumen de empleo industrial parecido que supera ligeramente las 71 mil afiliaciones. Por lo tanto, la mejora del empleo

¹ Rentabilidad-dimensión y continuidad de la actividad y relevo generacional, principalmente.

² Con una ralentización tan importante que ha condicionado que la oferta actual sea insuficiente, especialmente en lo que corresponde a vivienda nueva. Así, en el informe "Construcción en Gipuzkoa, 2023" (ADEGI) se alude a: 1) "Respecto a las viviendas de obra libre nueva iniciada en Gipuzkoa, aunque ha crecido un 29% en 2023, sólo suponen 1.459 viviendas en 2023, entre las cifras más bajas de los últimos 30 años, y 2) "Se ha pasado de stocks de más de 6.000 viviendas entre 2011 y 2014, a situarse en 1.437 viviendas nuevas disponibles en 2023. Una cifra muy insuficiente para hacer frente a las necesidades de acceso y cambio de vivienda".

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

se sustenta en el dinamismo de la actividad terciaria, con un mayor dinamismo medio anual en Álava-Araba (+1,6%) y Gipuzkoa (+1,6%) que en Bizkaia (+1,3%).

Cuadro nº 20 Afiliación en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, según sectores de actividad

		2012-13	2018-19	2022-23	Variación anual media	
					Nº	%
Álava-Araba	Primario	3.819	3.420	3.191	-93	-2,4
	Industria	38.103	39.538	38.481	-26	0,0
	Construcción	7.747	7.076	7.573	-69	-0,7
	Servicios	95.615	107.764	113.710	1.647	1,6
	Total	145.284	157.798	162.955	1.459	1,0
Bizkaia	Primario	5.842	5.899	5.635	-32	-0,5
	Industria	74.351	73.868	71.672	-364	-0,5
	Construcción	31.618	30.814	32.186	-115	-0,3
	Servicios	335.942	368.042	387.045	4.615	1,3
Total	447.753	478.623	496.539	4.105	0,9	
Gipuzkoa	Primario	3.440	3.461	3.356	-14	-0,4
	Industria	70.768	70.992	71.102	-75	-0,1
	Construcción	18.808	18.239	18.522	-121	-0,6
	Servicios	201.415	228.291	238.100	3.401	1,6
Total	294.431	320.983	331.080	3.191	1,0	

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

El cuadro adjunto recoge el detalle por ramas de actividad, evidenciando que las actividades terciarias en retroceso son compartidas¹ (actividades financieras y otros servicios), así como las estancadas y, en general, maduras (hostelería, transporte y servicios auxiliares y administrativos) y con algunos matices entre las que más crecen que, en general, son de mayor valor añadido (servicios profesionales y técnicos, educación, sanidad o información y comunicación, por ejemplo).

¹ En Gipuzkoa y Bizkaia, también comercio, no así en Álava-Araba, que está estancada (+0,2%).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Cuadro nº 21 Afiliación en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, según actividades de los servicios*

	2012-13	2018-19	2022-23	Variación anual media				
				2012-2023		2019-2023		
				Nº	%	Nº	%	
Álava-Araba	Comercio	18.439	18.946	19.089	48	0,3	37	0,2
	Transporte	5.486	7.091	7.852	213	3,3	186	2,5
	Hostelería	8.315	9.396	9.324	107	1,3	-14	0,0
	Información y comunic.	2.235	2.499	2.796	44	1,8	60	2,3
	Act. financieras	2.213	1.739	1.568	-67	-3,4	-42	-2,5
	Act.inmobiliarias	520	407	496	-1	0,6	21	4,7
	Act. prof. científ. técnicas	6.491	7.016	7.214	70	1,0	67	1,0
	Act. admin. serv. aux.	9.288	11.611	12.106	256	2,5	146	1,3
	Administración Pública	11.534	12.310	13.320	145	1,2	241	1,9
	Educación	8.259	10.718	12.085	372	3,8	337	3,0
	Act. sanitarias; s. sociales	13.903	15.981	18.193	358	2,3	491	2,9
	Act. recreat.culturales	2.002	2.772	2.999	95	4,0	45	1,8
	Otros servicios	3.974	4.146	3.811	-12	-0,2	-69	-1,6
	Hogares (empleadores)	2.956	3.127	2.856	18	0,9	-58	-1,9
Bizkaia	Comercio	74.306	75.620	74.077	-116	-0,1	-339	-0,4
	Transporte	20.704	21.142	22.409	151	0,7	351	1,6
	Hostelería	28.175	32.456	32.920	448	1,5	123	0,5
	Información y comunic.	13.301	14.897	17.128	368	2,4	634	4,0
	Act. financieras	11.077	9.952	9.495	-164	-1,5	-109	-1,1
	Act.inmobiliarias	2.125	2.302	2.548	41	1,8	53	2,2
	Act. prof. científ. técnicas	26.646	30.040	33.432	639	2,1	879	2,8
	Act. admin. serv. aux.	33.211	37.294	37.921	342	1,0	59	0,2
	Administración Pública	21.233	21.399	22.647	127	0,6	323	1,5
	Educación	28.414	35.589	39.577	1.096	3,3	1.000	2,7
	Act. sanitarias; s. sociales	41.956	48.404	55.530	1.107	2,3	1.401	2,7
	Act. recreat.-culturales	5.859	7.460	8.655	274	3,9	325	4,1
	Otros servicios	14.328	14.548	14.234	-20	-0,1	-63	-0,4
	Hogares (empleadores)	14.578	16.895	16.419	319	2,4	-53	-0,3
Gipuzkoa	Comercio	41.536	43.772	41.816	-12	0,0	-482	-1,1
	Transporte	12.167	13.646	14.147	174	1,3	124	0,9
	Hostelería	19.723	23.780	24.829	526	2,4	328	1,5
	Información y comunic.	4.976	5.325	6.022	106	1,9	211	3,7
	Act. financieras	7.587	6.333	5.820	-158	-2,3	-113	-1,8
	Act.inmobiliarias	1.064	1.326	1.254	20	1,8	-18	-1,3
	Act. prof. científ. técnicas	15.484	18.830	20.362	457	2,6	388	2,0
	Act. admin. serv. aux.	14.865	17.436	18.461	323	2,0	264	1,5
	Administración Pública	13.555	14.165	15.288	172	1,2	306	2,1
	Educación	19.977	24.419	26.613	633	2,8	517	2,0
	Act. sanitarias; s. sociales	28.925	33.792	38.312	766	2,3	854	2,4
	Act. recreat.-culturales	4.622	5.799	6.558	187	3,4	191	3,2
	Otros servicios	9.138	9.334	8.770	-49	-0,5	-146	-1,6
	Hogares (empleadores)	7.793	10.324	9.825	254	3,3	-78	-0,8

* Excluidos Organismos Extraterritoriales.

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2.2.5 Estructura del empleo terciarizada

Los servicios han sido la componente más dinámica en la creación de empleo en la última década, por lo que la CAPV, Navarra y España prosiguen en la terciarización de la estructura de su empleo, pero con matices. Así, el peso del sector de servicios es algo mayor en España (76,4%) que en la CAPV (74,6%) y, sobre todo, en Navarra (65,8%), siendo la CAPV (+3,3pp) el ámbito que ha registrado el mayor incremento del peso relativo del sector de servicios en esta década (+1,9pp y +2,3pp, en Navarra y España).

El peso de las otras actividades marca las diferencias entre los ámbitos considerados, asumido el papel determinante del empleo terciario. En la CAPV (18,3%) y Navarra (24,3%) el empleo industrial tiene una cuota más alta que en España (11,5%), alineado con su especialización industrial relativa. Además, Navarra afianza su ratio de empleo industrial, ya que apenas cambia su peso en la década (-0,3pp), mientras que retrocede en la CAPV (-2,3pp) y, en menor medida, en España (-0,9pp).

La construcción aporta en torno al 6% del empleo en la CAPV (5,9%) y Navarra (6,0%), habiendo perdido peso en ambos casos (-0,7pp y -0,9pp), mientras que su cuota es algo mayor en España (6,7%) y se ha mantenido. Por último, el empleo generado desde la actividad primaria tiene un peso residual en la CAPV (1,2%) y con un perfil de continuada pérdida, tendencia compartida con Navarra (3,9%) y España (5,4%), pero con un peso relativo más significativo. En definitiva, conjuntamente, el empleo adscrito a la actividad primaria, industrial y de la construcción reduce su contribución al empleo, que es ganado en todos los ámbitos por las actividades del sector de los servicios.

Cuadro nº 22 Distribución de la afiliación por sectores. CAPV, Navarra y España

	CAPV			Navarra			España		
	2012-13	2018-19	2022-23	2012-13	2018-19	2022-23	2012-13	2018-19	2022-23
Primario	1,5	1,3	1,2	4,6	4,2	3,9	7,1	6,2	5,4
Industria	20,6	19,3	18,3	24,6	24,7	24,3	12,4	11,9	11,5
Construcción	6,6	5,9	5,9	6,9	5,8	6,0	6,4	6,4	6,7
Servicios	71,3	73,5	74,6	63,9	65,3	65,8	74,1	75,5	76,4
Total	100,0								

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

El cuadro adjunto recoge la composición actual del sector de servicios según ramas de actividad en la CAPV, Navarra y España, ordenado de mayor a menor peso junto con la variación de dicho peso y el crecimiento interanual medio registrado en la década. Esta presentación permite constatar que la composición de la actividad terciaria es compartida y se estructura en cuatro grandes grupos de actividades.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

El primer bloque integra las actividades que aportan al menos el 10% del empleo del sector de servicios en la CAPV, Navarra y España, siendo coincidentes para los tres ámbitos. Concretamente, se corresponde con comercio (13,6%, 12,3% y 16,1%, respectivamente) y las actividades sanitarias y de servicios sociales (11,3%, 10,8% y 9,5%).

En los tres ámbitos, comercio¹ es la actividad terciaria con mayor peso relativo, con una importante diferencia con respecto de la segunda actividad y con un perfil de retroceso. Por el contrario, las actividades sanitarias y de servicios sociales han visto reforzada su posición, siendo más relevantes² en la CAPV y Navarra frente a España, posiblemente debido al mayor desarrollo económico³. Estas dos actividades aportan conjuntamente el 33,4%, 35,1% y 33,5% del empleo terciario en la CAPV, Navarra y España.

Cuadro nº 23 Distribución de la afiliación en las actividades de servicios en la CAPV, Navarra y España y su evolución

	(%)								
	CAPV			Navarra			España		
	% 22-23	Dif. pp s/12-13	▲% anual	% 22-23	Dif. pp s/12-13	▲% anual	% 22-23	Dif. pp s/12-13	▲% anual
Comercio	13,6	-1,5	-0,1	12,3	-1,5	0,5	16,1	-1,7	1,0
Sanitarias-serv. sociales	11,3	1,8	2,3	10,8	1,5	2,9	9,5	0,8	2,5
Educación	7,9	1,5	3,2	7,3	1,6	4,1	5,7	1,2	4,3
Act. admin. serv. auxiliares	6,9	0,5	1,5	5,8	0,4	2,4	7,5	0,6	2,7
Hostelería	6,8	0,4	1,8	6,1	0,1	2,1	8,4	0,6	3,0
Act. prof. científ. técnicas	6,2	0,7	2,1	5,0	0,5	2,6	5,8	0,8	3,5
Administración Pública	5,2	0,0	0,9	4,4	0,4	2,7	5,9	-0,1	1,7
Transporte y almacen.	4,5	0,2	1,3	4,2	-0,1	1,4	5,0	0,3	2,5
Hogares (empleadores)	2,9	0,1	2,5	2,4	-0,6	0,4	2,0	-0,6	0,5
Otros servicios	2,7	-0,4	-0,3	2,4	-0,3	0,6	2,7	-0,3	0,9
Información y comunic.	2,6	0,3	2,3	1,4	0,0	1,9	3,4	0,9	4,9
Act. recreat. culturales	1,8	0,4	3,7	2,1	0,4	4,0	1,8	0,3	4,2
Act. financieras	1,7	-0,6	-2,0	1,3	-0,5	-1,8	1,8	-0,6	-0,8
Act. inmobiliarias	0,4	0,0	1,6	0,3	0,1	5,8	0,8	0,2	4,9
Total, Servicios	74,6	3,3	1,4	65,8	1,9	2,0	76,4	2,3	2,3

No se incluye el empleo de los Organismos Extraterritoriales.

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

¹ Incluye comercio minorista, mayorista y de venta y reparación de vehículos. Cada uno de los segmentos de actividad está sometido a sus propios cambios, que son en gran medida estructurales, desde la redefinición de la oferta, los patrones de gasto sobre estos bienes, la digitalización y el comercio online o la reestructuración del tejido empresarial, entre otros factores, cuyo impacto también está presente en otras actividades, pero que en éstas es especialmente visible. Por ejemplo, la progresiva desaparición del pequeño comercio o los talleres de reparación de vehículos, en favor de grandes cadenas.

² Con una oferta reconocible que, posiblemente en su dimensionamiento, supera la base demográfica de proximidad (potencial demanda), resultado que pudiera ser extensible a la actividad de educación.

³ Actividades que dependen del impulso público y de la capacidad de gasto privado. En ambos casos, es determinante el PIB generado, como la base de la recaudación impositiva y las rentas de las personas.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

El segundo bloque incluye seis actividades, con un rango de contribución entre el 4,5% y 9,9%. Dos actividades tienen una orientación preferente¹ hacia otras actividades productivas o para generar valor, como son las actividades administrativas y servicios auxiliares -con mayor peso relativo en España (7,5%)- y las actividades profesionales científico-técnicas -con mayor peso relativo en la CAPV (6,2%).

A este grupo se suma hostelería, que realmente es la tercera actividad en el ranking de España (8,4%), pero tiene menos peso en la CAPV (6,8%) y Navarra (6,1%), de acuerdo con su menor especialización turística a pesar de su mayor capacidad de gasto². Por último, este grupo incluye a la Administración Pública, que ocupa la séptima plaza en Navarra (4,4%) y la CAPV (5,2%), pero está en la quinta plaza en España (5,9%), junto con la actividad de transporte y almacenamiento, con un peso parecido en los tres ámbitos.

Estas seis actividades han tenido una evolución positiva en la década, mejorando su empleo y afianzando su peso relativo, excepto la Administración Pública (que retrocede en España) o transporte y almacenamiento (pierde peso en Navarra). Por último, hay que destacar que, en los tres ámbitos, la actividad de educación es la más dinámica y la que registra una mayor mejora en su peso relativo (+1,5pp, +1,6pp y +1,2pp, para la CAPV, Navarra y España). Estas seis actividades aportan conjuntamente el 50,1%, 49,8% y 50,2% del empleo terciario en la CAPV, Navarra y España.

El tercer grupo integra un panel de actividades que tiene una importancia conjunta (15,8%, 14,6% y 15,4%, en la CAPV, Navarra y España) y relativa muy inferior a las actividades de los dos primeros grupos. Son cinco actividades, entre las que se incluyen otros servicios y las actividades financieras, que han sido de las menos dinámicas, por lo que pierden peso relativo en la CAPV (-0,4pp y -0,6pp), Navarra (-0,3pp y -0,5pp) y España (-0,3pp y -0,6pp) junto con el empleo doméstico, que pierde peso en Navarra y España (-0,6pp).

Concretamente, el ajuste en el empleo realizado en las actividades financieras a lo largo de esta década³ lleva a que sea la actividad terciaria (junto con comercio) que pierde más peso relativo. Por el contrario, destaca el dinamismo compartido de las actividades recreativas y culturales, que registran el mayor aumento de su empleo (+3,7%, +4,0% y +4,2%, en la CAPV, Navarra y España), lo que facilita que mejoren en su peso relativo, siendo mayor en Navarra (2,1%) que en la CAPV (1,8%) o España (1,8%), ámbitos en los que es más relevante la actividad de información y comunicación (2,6% y 3,4%, en la CAPV y

¹ No únicamente, ya que también atienden las necesidades particulares. Por ejemplo, en el grupo de actividades profesionales, científico-técnicas se incluye toda la actividad jurídica, por ejemplo, que incluye orientación a las personas y familias.

² Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (2022), con un gasto per cápita medio en hostelería que supera en un 25% y 35% el gasto medio per cápita del Estado en Navarra y la CAPV, respectivamente.

³ Que es del 37%, 33% y 31% en la CAPV, Navarra y España, entre 2009 y 2023, a consecuencia de la crisis financiera que conllevó una importante reordenación sectorial y de la red, con el consiguiente ajuste en el empleo. A ello se ha sumado el impacto de la digitalización de la oferta (servicios bancarios online) junto con la popularización de dispositivos móviles y una demanda cada vez más competente.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

España, frente a 1,4% de Navarra). Por último, el cuarto grupo integra las actividades inmobiliarias, con una contribución claramente inferior al empleo terciario en la CAPV (0,6%), Navarra (0,5%) y España (1,0%).

Cuadro nº 24 Distribución de la afiliación por sectores en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

	Álava-Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	2012-13	2018-19	2022-23	2012-13	2018-19	2022-23	2012-13	2018-19	2022-23
Primario	2,6	2,2	2,0	1,3	1,2	1,1	1,2	1,1	1,0
Industria	26,2	25,1	23,6	16,6	15,4	14,4	24,0	22,1	21,5
Construcción	5,3	4,5	4,6	7,1	6,4	6,5	6,4	5,7	5,6
Servicios	65,8	68,3	69,8	75,0	76,9	77,9	68,4	71,1	71,9
Total	100,0								

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

Los Territorios Históricos comparten este proceso de terciarización, pero todavía no ha desdibujado las diferencias existentes. Así, cabe señalar que:

- El sector primario solo tiene una cierta relevancia en Álava-Araba (2,0%), con una componente agrícola -y, específicamente, vitivinícola-, frente a un peso relativo testimonial en los otros dos Territorios (alrededor del 1% del empleo).
- Álava-Araba mantiene la mayor especialización industrial relativa, que le aporta una cuarta parte de su empleo (23,6%), superando ligeramente a Gipuzkoa (21,5%) y, sobre todo, a Bizkaia (14,4%).
- Por otra parte, Bizkaia (6,5%) muestra el mayor peso del sector de construcción frente al resultado de Gipuzkoa (5,6%) y, sobre todo, de Álava-Araba (4,6%).
- Y, por último, para los tres Territorios, el grueso del empleo corresponde al sector de servicios, siendo su relevancia sensiblemente mayor en Bizkaia (77,9%) que en Gipuzkoa (71,9%) o Álava-Araba (69,8%).
- En definitiva, la estructura sectorial del empleo confirma el proceso de tercerización, pero la brecha que existía hace una década no se ha cerrado, por lo que Bizkaia lidera la posición de una estructura del empleo más terciarizado, seguida de Gipuzkoa y Álava-Araba.

El cuadro adjunto recoge la estructura del empleo según las actividades que incluye el sector de servicios que, en líneas generales, refleja un patrón compartido:

- El primer grupo integra las actividades de comercio y sanidad y servicios sociales, con un retroceso de la primera (-1,0pp, -1,7pp y -1,5pp, en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa) mientras que la segunda se refuerza (+1,6pp, +1,8pp y +1,8pp).
- Dentro del segundo grupo, todas las actividades mejoran y ganan peso relativo, salvo Administración Pública y transporte y almacenamiento en Bizkaia (-0,2pp y

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

-0,1pp). En los tres ámbitos, la educación es la principal actividad de este grupo (7,4%, 8,0% y 8,0%) y también la que más mejora (+1,7pp, +1,6pp y +1,3pp).

La contribución de hostelería es mayor en Gipuzkoa (7,5%) mientras que las actividades profesionales, científicas y técnicas tienen el mayor peso en Bizkaia (6,7%) y en Álava-Araba destaca la Administración Pública (8,2%), duplicando su peso relativo en Bizkaia y Gipuzkoa (4,6% en ambos casos).

- En el tercer bloque destaca el mayor peso relativo de información y comunicación en Bizkaia (3,4%), que duplica el registrado en los otros dos territorios (1,7% y 1,8%) mientras que tienen un peso bastante parecido en otros servicios y en actividades recreativas y culturales. Asimismo, los tres ámbitos comparten la pérdida de peso de otros servicios (-0,4pp, -0,3pp y -0,5pp) y de las actividades financieras (-0,6pp, -0,6pp y -0,8pp), a los que se suma el empleo doméstico en Álava-Araba (-0,3pp).
- El último bloque incluye las actividades inmobiliarias, con una contribución residual en el empleo terciario de los tres territorios (inferior al 1%) y con un perfil bastante estable (en Bizkaia y Gipuzkoa) o de ligera pérdida (en Álava-Araba, -0,1pp).

Cuadro nº 25 Distribución de la afiliación en las actividades de servicios en Álava-Araba Bizkaia y Gipuzkoa y su evolución

	Álava-Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	% 22-23	Dif. pp s/12-13	▲% anual	% 22-23	Dif. pp s/12-13	▲% anual	% 22-23	Dif. pp s/12-13	▲% anual
Comercio	11,7	-1,0	0,3	14,9	-1,7	-0,1	12,6	-1,5	0,0
Sanitarias-serv. sociales	11,2	1,6	2,3	11,2	1,8	2,3	11,6	1,8	2,3
Educación	7,4	1,0	3,8	8,0	1,6	3,3	8,0	1,3	2,8
Act. admin. serv. auxiliares	7,4	1,0	2,5	7,6	0,2	1,0	5,6	0,5	2,0
Hostelería	5,7	0,0	1,3	6,6	0,3	1,5	7,5	0,8	2,4
Act. prof. científ. técnicas	4,4	0,0	1,0	6,7	0,8	2,1	6,1	0,9	2,6
Administración Pública	8,2	0,2	1,2	4,6	-0,2	0,6	4,6	0,0	1,2
Transporte y almacén.	4,8	1,0	3,3	4,5	-0,1	0,7	4,3	0,1	1,3
Hogares (empleadores)	1,8	-0,3	0,9	3,3	0,0	2,4	3,0	0,3	3,3
Otros servicios	2,3	-0,4	-0,2	2,9	-0,3	-0,1	2,6	-0,5	-0,5
Información y comunicación	1,7	0,2	1,8	3,4	0,5	2,4	1,8	0,1	1,9
Act. recreat. culturales	1,8	0,5	4,0	1,7	0,4	3,9	2,0	0,4	3,4
Act. financieras	1,0	-0,6	-3,4	1,9	-0,6	-1,5	1,8	-0,8	-2,3
Act. inmobiliarias	0,3	-0,1	0,6	0,5	0,0	1,8	0,4	0,0	1,8
Total, Servicios	69,8	4,0	1,6	77,9	2,9	1,3	71,9	3,5	1,6

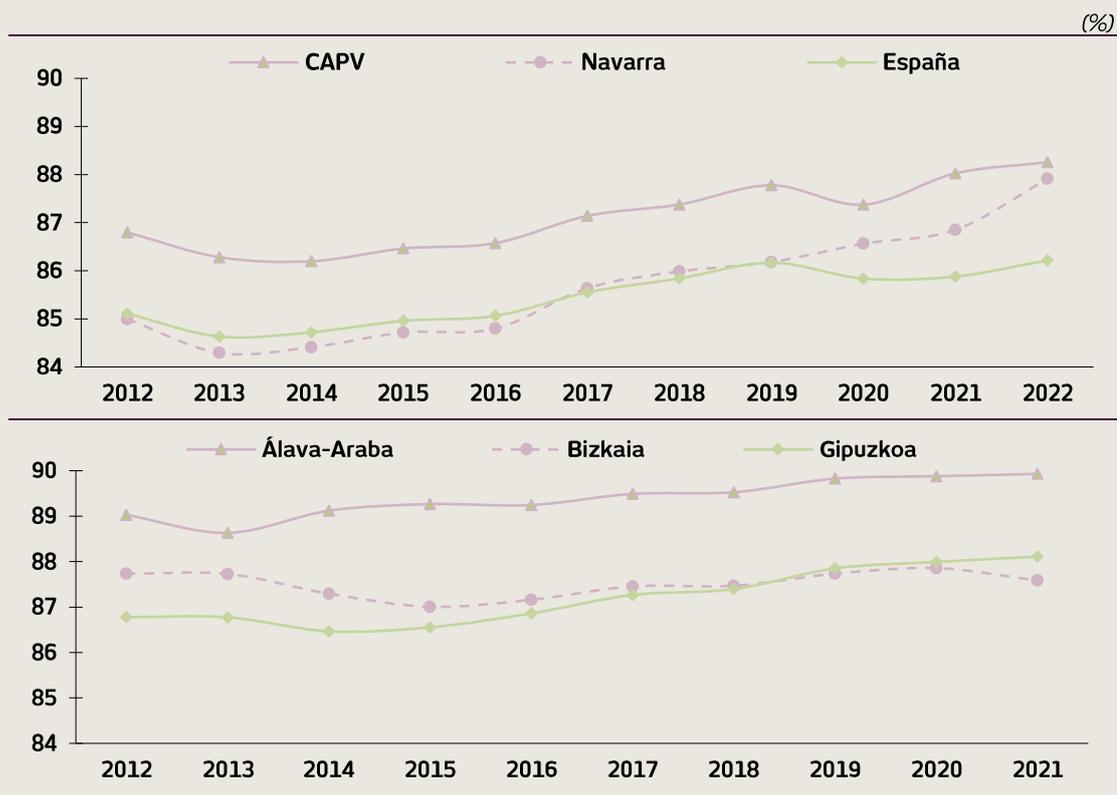
No se incluye el empleo de los Organismos Extraterritoriales.

Fuente: Seguridad Social (Total Sistema).

2.2.6 Relevancia creciente del empleo asalariado

La evolución del empleo a lo largo de la década presenta otro factor de cambio relevante, que hace referencia a la modalidad bajo la cual se trabaja. Así, se trata de conocer el cambio con respecto de la tasa de asalarización¹ en cada uno de los ámbitos considerados y con respecto de la variable de personas empleadas.

Gráfico nº 15 Evolución de la tasa de asalarización (Asalariados/Personas empleadas)



Fuente: INE (Contabilidad Regional) y Eustat (Cuentas Económicas, TT.HH).

El gráfico adjunto recoge esta ratio para la CAPV (TT.HH), Navarra y España entre 2012 y 2022² y se observa que, en la actualidad y a lo largo de todo el periodo, la tasa de empleo asalariado en la CAPV³ (88,3%) es más alta que en Navarra (87,9%) y en España (86,2%). En los tres ámbitos, la ratio obtenida muestra que prácticamente nueve de cada diez personas empleadas son asalariadas, con una mayor progresión en Navarra, que se homologa con la CAPV y se aleja del menor registro de España.

¹ El cociente entre el número de asalariados/as y el número total de ocupados/as. Es un acercamiento más amplio que la adscripción al Régimen General, ya que incluye a las personas asalariadas adscritas a otros regímenes (empleo asalariado cooperativista cotizando en el sistema RETA, por ejemplo).

² Último dato disponible (Contabilidad Regional, INE). Para los Territorios Históricos (Cuentas Económicas, Eustat), el último dato disponible se corresponde con el año 2021.

³ Con una ratio algo menor (dato 2021) en Gipuzkoa (88,1%) y Bizkaia (87,6%) que en Álava-Araba (89,9%), compartiendo el mismo perfil de ganancia continuada de peso del empleo asalariado.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

La comparativa con el entorno europeo¹ muestra que es un resultado compartido, con ganancias que -excepto en el caso de Alemania, +2,5pp- son mayores cuanto menor era el registro de partida². De hecho, esta ratio es más elevada en países de referencia debido a su estructura productiva (mayor peso industrial), la condición innovadora o de calidad del empleo. Alemania y Suecia tienen una tasa de empleo asalariado superior al 90%, por encima de España, Italia o Portugal, que se quedan en el entorno del 84-86%.

Cuadro nº 26 Tasa de asalarización en el entorno europeo

	2014	2023	Diferencia (pp)
UE-27	84,2	86,4	2,2
Italia	76,5	79,9	3,4
Países Bajos	84,4	84,6	0,2
España	82,7	85,3	2,6
CAPV	83,9	86,6	2,7
Navarra	80,6	84,5	3,9
Portugal	84,0	87,1	3,1
Francia	88,7	87,6	-1,1
Suecia	90,8	91,3	0,5
Alemania	89,9	92,4	2,5

Fuente: Eurostat (LFS) e INE (EPA, CCAA).

La tasa de asalarización muestra diferencias según sector de actividad. Así, el sector primario registra la menor penetración -apenas alcanza el 65% del empleo-, siendo mayor en Navarra (65,1%) y España (64,8%) que en la CAPV (54,6%). Pero esta actividad registra el mayor incremento de dicha tasa (+16,3pp, +24,1pp y +8,3pp, en la CAPV, Navarra y España, sobre 2012-2013), reflejando el cambio sectorial que afronta³ con respecto del redimensionamiento de las explotaciones y la transición desde un formato familiar hacia figuras de empresa en todos los segmentos que integran el sector⁴.

La industria tiene la mayor tasa de asalariados, que ronda el 95% a lo largo de la década (96,9%, 96,4% y 94,3%, en la CAPV, Navarra y España, en 2022), acorde con una dimensión empresarial media claramente superior a las otras actividades. El sector de servicios muestra la segunda mayor tasa de asalarización (87,4%, 86,6% y 86,4%, respectivamente),

¹ Las LFS (Labour Force Survey) -concretamente, la EPA (INE), para España- contemplan las personas ocupadas por cuenta propia, por cuenta ajena y trabajadores familiares asociados. Así, la variable es la persona, en principio, al igual que en Contabilidad Regional (personas empleadas), pero con un resultado ligeramente diferente (85,3% según LFS-EPA, en 2023, frente a 86,2% según Contabilidad Regional, en 2022), pero que no debe de interpretarse como un retroceso, sino que provienen de dos fuentes (metodologías y conceptos) que no son exactamente coincidentes.

² No hay información de años anteriores, pero es suficientemente ilustrativa de la progresión de la década.

³ Pérdida continuada de las explotaciones pequeñas (dificultades en el relevo generacional) y necesidad de suficiente dimensión (rentabilidad, sostenibilidad frente a la volatilidad de los precios, estrechamiento de márgenes comerciales, exigencias y requisitos administrativos, capacidad inversora, etc.).

⁴ Este cambio avanza en todas las vertientes (agrícola, ganadera, forestal y/o las distintas ramas de pesca, acuicultura, etc.), que ya tenían presencia en las subactividades con mayor peso inversor (pesca de gran altura o grandes explotaciones agrícolas o ganaderas, por ejemplo).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

que ha aumentado en esta década debido a la progresión de los formatos y gestión empresarial de los negocios en actividades tradicionalmente “familiares”¹.

Por último, la actividad de construcción presenta una tasa de asalarización que está a medio camino entre las referidas a los sectores primario e industrial (77,4%, 83,7% y 81,6%, en la CAPV, Navarra y España), con un perfil de descenso en la CAPV (-4,1pp) y España (-0,6pp) mientras que aumenta en Navarra (+2,8pp). Responde a una situación que suele estar polarizada², entre empresas de cierta dimensión frente a la figura del empleo autónomo, ligada a oficios tradicionales y de menor perímetro económico.

Cuadro nº 27 Tasa de asalarización por sectores de actividad, en la CAPV, Navarra y España

	CAPV			Navarra			España		
	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022
Primario	38,3	44,5	54,6	41,0	48,8	65,1	56,5	63,5	64,8
Industria	97,1	97,5	96,9	96,6	96,7	96,4	95,0	95,2	94,3
Construcción	81,5	81,3	77,4	80,9	81,8	83,7	82,2	83,7	81,6
Servicios	85,0	86,1	87,4	83,5	85,0	86,6	85,1	86,0	86,4
Total	86,5	87,6	88,3	84,6	86,1	87,9	84,9	86,0	86,2

Fuente: INE (Contabilidad Regional).

Entre las actividades del sector servicios, la rama de Administración Pública, educación, sanidad y servicios sociales presenta la mayor tasa de asalarización, que es del 96% en los tres ámbitos geográficos (96,2%, 96,1% y 96,4%, en la CAPV, Navarra y España). Y pese a retroceder³ ligeramente (-0,6pp, -1,0pp y -0,8pp, sobre 2012-13), se mantiene en la segunda posición, después de industria, reflejando la presencia de organizaciones de cierta dimensión. Este hecho justifica una ratio muy parecida en el segmento financiero y de seguros (93,7%, 91,7% y 92,2%, en la CAPV, Navarra y España).

A este grupo, en el entorno del 90%, se pueden sumar las actividades de información y comunicaciones (92,4%, 88,6% y 94,1%, para la CAPV, Navarra y España) y las actividades profesionales, científico-técnicas y administrativas y servicios auxiliares, que superan dicho umbral en la CAPV (93,3%), no así en Navarra (89,6%) y España (88,3%). Estas actividades son las que han registrado los mayores incrementos (+4,7pp, +7,7pp y +2,9pp, en la CAPV, Navarra y España) junto con comercio, transporte y hostelería (+4,5pp, +6,5pp y +3,7pp), que mantiene la menor tasa de asalarización, acercándose al 80%. Por último, las actividades recreativas y culturales y de otros servicios registran una de las menores tasas de asalarización (84,7%, 81,4% y 79,9%) y no mejoran (-0,9pp, -0,9pp y -3,1pp).

¹ Un cambio evidente en comercio minorista, hostelería o servicios a las personas -de estética, peluquerías o de salud, servicios médicos-, visibles en el entorno. Son el emprendimiento vinculado a actividades maduras y personas migrantes y otras actividades en expansión (fisioterapia, por ejemplo).

² Grandes empresas constructoras, que abordan y gestionan, en general, grandes obras en infraestructuras, edificación residencial o no residencial frente a los formatos de menor dimensión y normalmente en segmentos especializados (servicios de electricidad, albañilería, fontanería, carpintería...).

³ Respondiendo al dinamismo de nichos de actividad ligados al autoempleo (fisioterapia, por ejemplo).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Cuadro nº 28 Tasa de asalarización en las actividades de los servicios; CAPV, Navarra y España

	CAPV			Navarra			España		
	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022
Comercio, transporte, hostelería	71,7	75,6	76,2	71,6	76,4	78,1	75,7	79,3	79,4
Información y comunicaciones	92,1	90,4	92,4	87,7	85,3	88,6	93,0	92,3	94,1
Act. financieras y seguros	93,5	92,7	93,7	91,2	92,4	91,7	92,6	91,8	92,2
Act.prof.cientif; admin., ser.auxil.	88,6	89,4	93,3	81,9	84,5	89,6	85,5	86,3	88,3
A.Pública, educ. sanidad, sociales	96,9	96,1	96,2	97,1	96,8	96,1	97,2	96,3	96,4
Act. art. recreativas, otros serv.	85,6	85,0	84,7	82,2	81,2	81,4	83,0	81,6	79,9
Total	85,0	86,1	87,4	83,5	85,0	86,6	85,1	86,0	86,4

Fuente: INE (Contabilidad Regional).

El reverso de la tasa de asalarización es la tasa de empleo por cuenta propia, que estaría en el entorno del 12% de las personas empleadas, siendo su contribución algo mayor en España (13,8%) que en Navarra (12,1%) y la CAPV¹ (11,7%). Su perfil es decreciente² en los tres ámbitos considerados, alineado con otros resultados anteriormente señalados.

Cuadro nº 29 Tasa de empleo por cuenta propia en el empleo total. CAPV, Navarra y España

	CAPV			Navarra			España		
	2012-13	2022	Dif. (pp)	2012-13	2021	Dif. (pp)	2012-13	2021	Dif. (pp)
CAPV	13,5	11,7	-1,8	Álava-Araba	11,2	10,1	1,1		
Navarra	15,4	12,1	-3,3	Bizkaia	12,3	12,4	-0,1		
España	15,1	13,8	-1,3	Gipuzkoa	13,2	11,9	1,3		

Por diferencia con la ratio de asalarización

Fuente: INE (Contabilidad Regional) y Eustat (Cuentas Económicas, TT.HH).

Así, la trayectoria del empleo autónomo³ (RETA) en la última década (crecimiento medio anual) es negativa en la CAPV (-0,3%), mientras que ha sido positiva en Navarra (+0,4%) y España (+1,0%). Pero, en los tres casos, su dinamismo es muy inferior al registrado por el Régimen General⁴ (empleo asalariado), que ha crecido de forma relevante en esta década en la CAPV (+1,5%), Navarra (+2,5%) y España (+ 2,9%). De esta forma, el empleo autónomo pierde peso en el conjunto del empleo, siendo en la CAPV⁵ (17,0%) algo más alto que en Navarra (15,6%) y España (16,4%).

¹ Con diferencias importantes según TT.HH (dato 2021, Eustat), con mayor ratio para Bizkaia (12,4%) y Gipuzkoa (11,9%) frente a Álava-Araba (10,1%). Por otra parte, señalar que la ratio de la CAPV según Eustat (11,9%, en 2021, último año disponible) es similar al obtenido según INE (12,0%, en 2021).

² En el caso de la CAPV, la evolución de la ratio difiere según la fuente considerada (+0,5pp y -1,8pp, para Eustat e INE), explicando las diferencias en la desagregación por TT.HH.

³ El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se dirige a autoempleo (trabajador por cuenta propia), personas en cooperativas de trabajo asociado (recogido en estatutos) y de sociedades laborales (bajo ciertas condiciones), consejeros de empresa (con papel de administración y gerencia) y otras sociedades (comunidades de bienes). Fuente: Seguridad Social.

⁴ El resto de los regímenes (Agrario, Minería y Carbón, Pesca y Hogar) son prácticamente residuales (4%, 5% y 6% de la afiliación total a la Seguridad Social en la CAPV, Navarra y España, promedio 2022-23).

⁵ Álava-Araba (12,4%), Bizkaia (16,7%) y Gipuzkoa (19,7%).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Cuadro nº 30 Afiliación en el régimen de autónomos (RETA). CAPV, Navarra y España

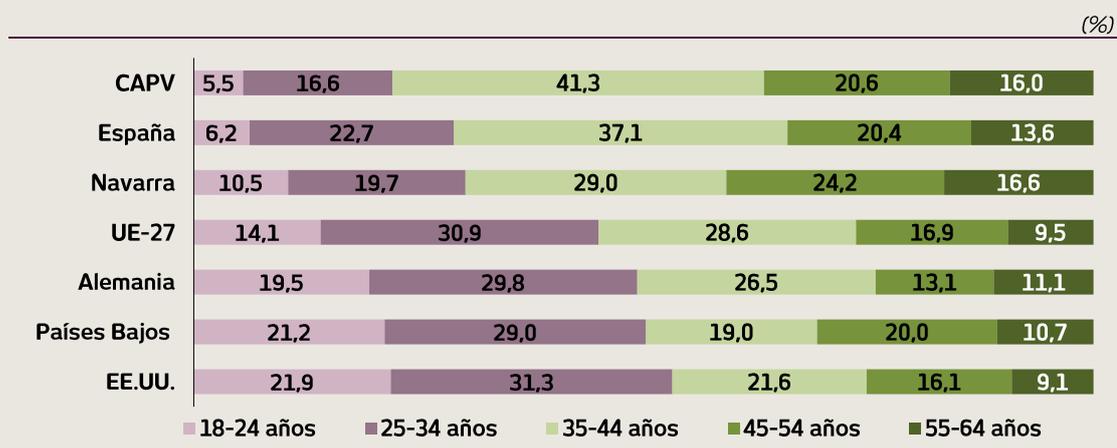
	(número de afiliaciones)							
	2012-13	2018-19	2022-23	Crec. medio anual, %		% empleo afiliado		
				2018-19 s/2012-13	2022-23 s/2012-13	12-13	18-19	22-23
CAPV	173.571	171.621	168.194	-0,2	-0,3	19,6	17,9	17,0
Navarra	45.390	47.574	47.173	0,8	0,4	18,0	16,8	15,6
España	3.038.866	3.255.402	3.332.895	1,2	1,0	18,3	17,1	16,4

Fuente: Seguridad Social.

En la misma línea, la tasa de actividad emprendedora¹ (2022-2023) de la CAPV y Navarra (5,2% en ambos casos) sería inferior a la media del Estado (6,0%). En los tres ámbitos, se registra una mejora con respecto de los valores registrados en 2012-2013 (3,7%, 4,2% y 5,2%, para la CAPV, Navarra y España), que recogen el impacto de la crisis iniciada en el otoño de 2008, pero no llegan a los valores máximos registrados justamente en el bienio 2007-2008 (6,6%, 7,3% y 7,3%, para la CAPV, Navarra y España).

Así, la trayectoria de la actividad emprendedora habría mejorado con respecto de los valores registrados en los momentos más bajos del ciclo económico. El momento actual, a pesar de su dinamismo, no habría sido suficiente para una mayor mejora de la tasa emprendedora. De hecho, visto en conjunto, una trayectoria del empleo asalariado más dinámica que el empleo autónomo y la tasa de emprendimiento, estaría apuntando hacia un cierto techo en la mejora del impulso emprendedor en la CAPV, Navarra y España.

Gráfico nº 16 Personas emprendedoras y grupo de edad. CAPV, Navarra y España y países de referencia



Fuente: Distintos informes GEM.

¹ TEA (Total Early-stage Entrepreneurial Activity) mide todas las iniciativas emprendedoras de menos de tres años y medio de vida que existen en un país. Informe Global Entrepreneurship Monitor.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Hay dos factores importantes que condicionan y condicionarán este resultado:

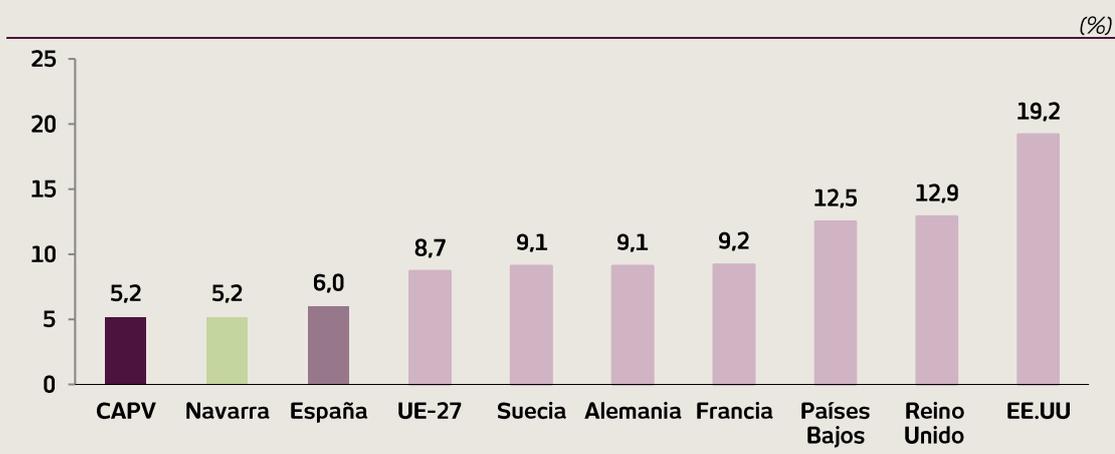
- Siete de cada diez personas de la CAPV y España (seis, en Navarra) señalan la escasez de empleo como primer motivo para emprender. Además, casi seis de cada diez personas apuntan el miedo al fracaso para no hacerlo.

Cabe pensar que, el actual escenario de oferta de empleo (asalariado, con su componente de seguridad) haya condicionado la escasa mejoría registrada en la tasa de emprendimiento.

- Una parte importante de la actividad emprendedora se sustenta en los grupos de edad menores de 45 años, pero siendo la edad media de las personas emprendedoras en la CAPV, Navarra y España (43, 42 y 41 años) algo mayor que en el entorno europeo (38 años, media de la UE-27). El impacto del envejecimiento -a pesar del aporte foráneo- ha ido estrechando la base de población más joven, factor que también condiciona la tasa de actividad emprendedora resultante.

De esta forma, no sólo no se termina de mejorar en la tasa de emprendimiento, sino que la brecha con otros países se mantiene: la CAPV y Navarra están por debajo del impulso emprendedor del conjunto del Estado, pero también con respecto del entorno comunitario y de países de referencia como Francia o Alemania.

Gráfico nº 17 Tasa de actividad emprendedora en la CAPV, Navarra y España y países de referencia. 2022-23



Fuente: Distintos informes GEM.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

2.2.7 Peso creciente del empleo público

Uno de los factores caracterizadores del empleo por cuenta ajena es la titularidad de la entidad contratante y, ligado con el desarrollo del estado de bienestar, en la mayoría de las economías se caracteriza por tener una cierta cuota de empleo público¹. La CAPV², Navarra y España cuentan con un empleo público que se ha visto reforzado en la última década: España ha sumado casi medio millón de efectivos, con un crecimiento anual medio (+1,2%) inferior al registrado en la CAPV (+1,5%) y Navarra (+2,0%), siendo el ámbito más dinámico. Con todo, la tónica dominante es una trayectoria creciente del empleo público, con un punto de inflexión claro en 2018, de acuerdo con las condiciones exigidas por las ayudas³ recibidas en 2012, lo que explica la contención del empleo público hasta 2018-2019, momento a partir del cual arranca la actual fase de recuperación.

Cuadro nº 31 Población asalariada del sector público en la CAPV, Navarra y España

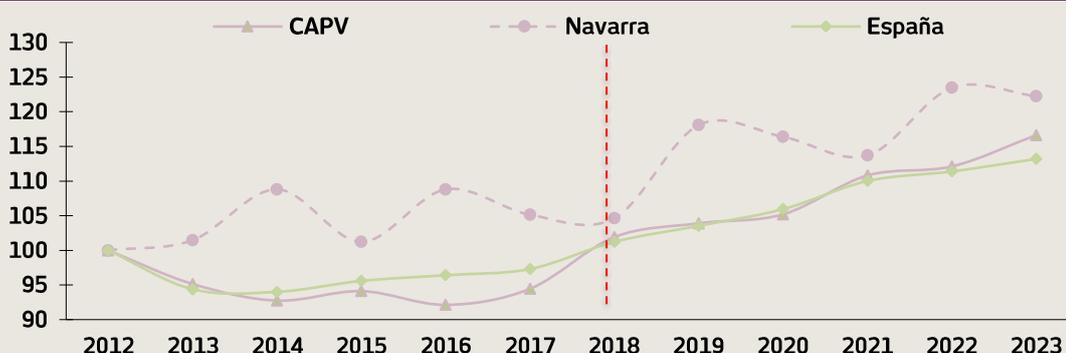
(miles de personas)

	2012-13	2018-19	2022-23	Dif. 2022-23/2012-13	
				Nº	Var. anual media %
CAPV	142,6	150,4	167,1	24,6	1,5
Navarra	41,2	45,6	50,3	9,1	2,0
España	3.024,9	3.186,5	3.494,9	470,0	1,2

Fuente: INE (EPA).

Gráfico nº 18 Crecimiento comparado de la población asalariada del sector público en la CAPV, Navarra y España

(2012=100)



Fuente: INE (EPA).

¹ El empleo público se define como el conjunto de puestos de trabajo desde los que se prestan servicios profesionales retribuidos en cualquiera de las administraciones públicas, instituciones y órganos (empresas, fundaciones...), bajo la titularidad pública.

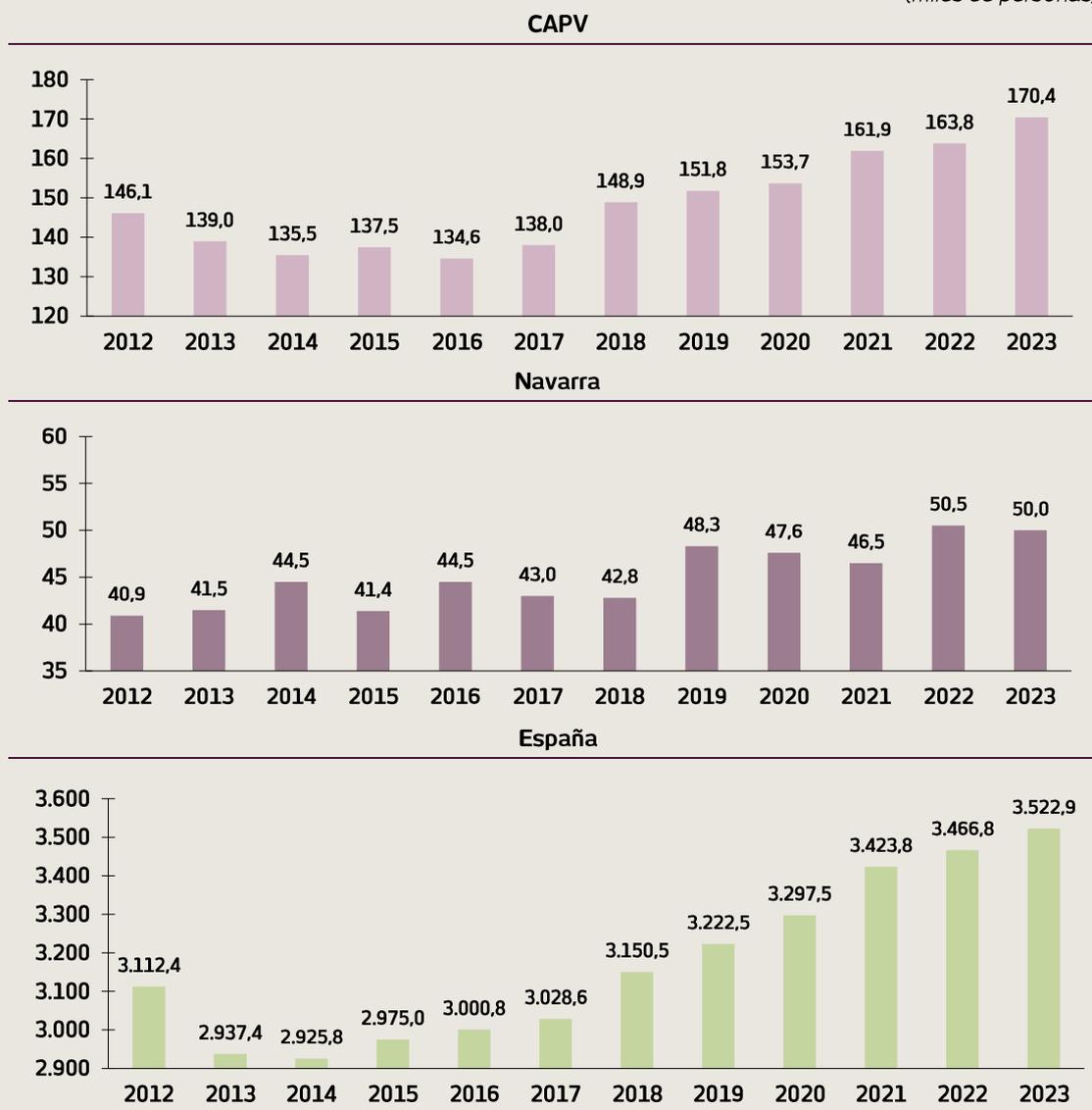
² Los resultados de la PRA (Eustat) apuntan en la misma dirección (+1,0%), pero con diferencias según TT.HH: aumenta en Bizkaia (+1,3%) y Gipuzkoa (+1,8%) frente al recorte en Álava-Araba (-0,4%).

³ Pactado con FMI y Comisión Europea en el momento álgido de la crisis de deuda soberana junto con la crisis inmobiliaria y financiera. Ayudas directas y de rescate para las entidades financieras con el compromiso, entre otros, de reducción de gasto y empleo público.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Gráfico nº 19 Población asalariada del sector público en la CAPV, Navarra y España. Evolución detallada

(miles de personas)



Fuente: INE (EPA).

Lógicamente, la dimensión del empleo público se asocia¹ con el tamaño de cada economía. Por lo tanto, la cuestión es ¿cuánto peso tiene el empleo público sobre el empleo total generado en cada uno de los tres ámbitos considerados? En 2023, la participación de la población asalariada del sector público sobre la población ocupada total supera el 17% en la CAPV (17,1%) y roza este umbral en Navarra (16,7%) y España (16,6%), con un balance

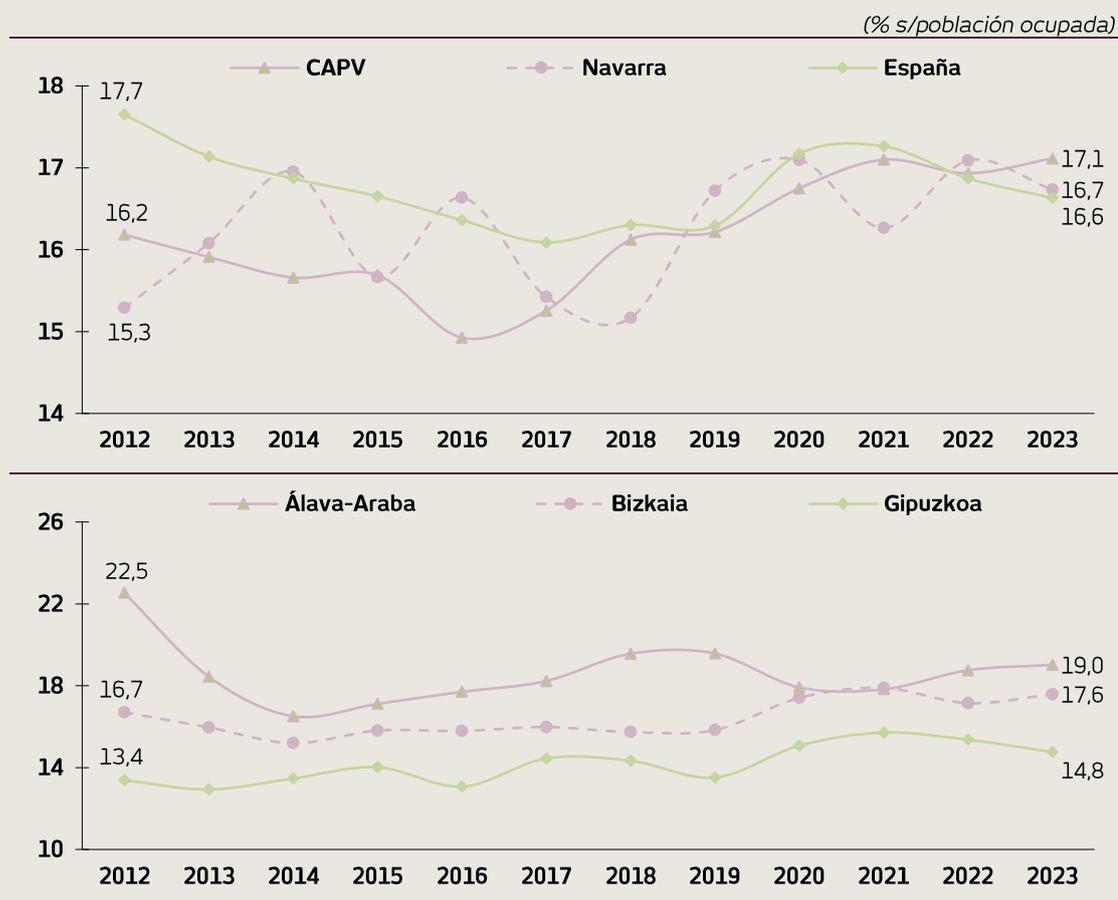
¹ No es el único factor, ya que también depende del nivel de desarrollo económico alcanzado y de la elección social y política de contar con un sistema de bienestar social sustentado por el empleo público.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

global de la década diferente, ya que en la CAPV (+0,9pp) y Navarra (+1,4pp) aumenta su peso y en España (-1,1pp) se reduce.

La trayectoria de este indicador muestra las dos etapas mencionadas, con un perfil compartido por los tres ámbitos considerados. De esta forma, entre 2012 y 2018, esta ratio es descendente, condicionada por las limitaciones impuestas a la contratación pública al tiempo que el empleo privado iba remontando, muy suavemente. Así, la cuota de empleo público en la CAPV y Navarra se mantuvo (-0,1pp) mientras que retrocedió en España (-1,4pp), quedándose en el entorno del 16% (16,1%, 15,2% y 16,3%, para la CAPV, Navarra y España). Entre 2019 y 2023 el resultado es justamente el contrario, con una importante recuperación del empleo público, superando el dinamismo del conjunto del empleo y, al cierre de la década, dicha ratio aumenta en la CAPV¹ (17,1%, +0,9pp) y Navarra (16,7%, +1,4pp) pero pierde peso en España (16,6%; -1,1pp).

Gráfico nº 20 Cuota del empleo público sobre el empleo total. Evolución detallada



Fuente: INE (EPA) y Eustat (PRA).

¹ Las diferencias territoriales se han ido recortado; con todo, la presencia del empleo público en Gipuzkoa es sensiblemente inferior al registrado en Álava-Araba y Bizkaia.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

La cuota del empleo público varía según países ya que depende de las actividades incluidas, principalmente (educación o la salud, como oferta pública, por ejemplo). Así, España, la CAPV y Navarra se sitúan en valores intermedios de la UE-27¹, siendo los países nórdicos los que registran la mayor proporción de empleo público -Suecia (29%), Dinamarca (28%) y Finlandia (24%)- mientras que Alemania (11%), Países Bajos (12%), Italia (13%) o Portugal (14%) cuentan con las menores ratios².

Cuadro nº 32 Afiliación a la Administración Pública* en la CAPV, Navarra y España

(miles de personas)

	2012-13	2018-19	2022-23	Dif. 2022-23/2012-13	
				Nº	▲ anual medio %
CAPV	46,2	47,8	51,7	5,5	1,2
Navarra	10,1	11,8	13,5	3,4	3,4
España	991,6	1.090,5	1.197,0	205,4	2,1

(*): Grupo 84, CNAE-09

Fuente: Seguridad Social.

La presencia de la titularidad pública se distribuye en un panel de actividades muy amplio pero la afiliación adscrita a la actividad de Administración Pública (epígrafe 84, CNAE-09) se refiere al grupo 84.1 (Actividades generales de la Administración Pública, Regulación de las actividades sanitarias, educativas y culturales y otros servicios sociales -excepto Seguridad Social- y Regulación de la actividad económica y contribución a su mayor eficiencia), el grupo 84.2 (Asuntos exteriores, Defensa, Justicia, Orden público y seguridad, Protección civil) y el grupo 84.3 (Seguridad Social obligatoria). Por lo tanto, no incluye las actividades de educación, sanidad y servicios sociales³ o los servicios integrales a edificios e instalaciones, actividades de archivo y biblioteca, con una importante presencia de la dotación pública, junto con otras actividades públicas que se abordan en formato societario (gestión de aguas y residuos o radio y televisión, por ejemplo).

La afiliación adscrita a la Administración Pública muestra una trayectoria creciente (+1,2%, +3,4% y +2,1%, para la CAPV, Navarra y España) y relativamente parecida a la señalada por las personas asalariadas del sector público (+1,5%, +2,0% y +1,2%). Además, ambas fuentes muestran que el empleo público ha sido más dinámico en Navarra (+3,4% y +2,0%) que en la CAPV (+1,2% y +1,5%) y España (+2,1% y +1,2%). Por último, y únicamente a título ilustrativo⁴, cabe señalar que la ratio de la afiliación en Administración Pública sobre el empleo público total (EPA) se sitúa en torno a un tercio para la CAPV (30,7%) y España (34,1%), siendo algo inferior en Navarra (26,9%).

¹ Eurostat (LFS).

² Lo cual no significa que no exista dicha oferta pública, sino que se aborda de otra forma, sin vehicularla a través de una provisión directa (por ejemplo, sistemas de concertación, cheque servicio, etc.).

³ Códigos 85 (educación), 86, 87 y 88 (sanidad y servicios sociales), de la CNAE-09.

⁴ En tanto que la base sería similar (personas ocupadas y personas afiliadas), pero que se corresponden con la autoclasificación en una encuesta (EPA) y el registro administrativo censal (Seguridad Social).

2.2.8 Redimensionamiento de las empresas

Las organizaciones (empresas, instituciones, organismos...) son el soporte de la actividad económica que emplea a las personas. El cuadro adjunto recoge la información relativa a las empresas en activo en la última década (DIRCE, INE). El primer resultado a destacar es que prácticamente la mitad de las empresas se corresponden, principalmente¹, con formatos que no incluyen empleo asalariado (autoempleo). Centrando la atención en las empresas con personas asalariadas, y atendiendo a los estratos de empleo, se observa que en los tres ámbitos geográficos (CAPV, Navarra y España) las empresas con hasta nueve personas asalariadas son el grueso del tejido empresarial en el periodo analizado.

Cuadro nº 33 Empresas según el estrato de empleo. CAPV, Navarra y España

	CAPV		Navarra		España	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
1-9 asalariados/as	67.694	59.801	16.600	16.859	1.308.354	1.338.093
10-19 asalariados/as	4.699	4.046	1.277	1.183	76.659	80.366
20-49 asalariados/as	2.769	2.470	758	731	41.288	44.913
50-99 asalariados/as	825	740	232	208	12.223	12.492
>100 asalariados/as	723	685	243	262	11.283	12.452
<i>Subtotal (con asal.)</i>	<i>76.708</i>	<i>67.742</i>	<i>19.110</i>	<i>19.241</i>	<i>1.449.806</i>	<i>1.488.314</i>
<i>Subtotal (sin asal.)</i>	<i>79.649</i>	<i>71.140</i>	<i>21.973</i>	<i>24.204</i>	<i>1.723.288</i>	<i>1.830.808</i>
Total	156.357	138.882	41.083	43.445	3.173.094	3.319.122

Fuente: INE (DIRCE).

Concretamente, las empresas con menos de 10 asalariados/as aportan el 88,3%, 87,6% y 89,9% de las empresas de la CAPV, Navarra y España, sobre el total de las empresas con empleo asalariado. El resto se reparte, sobre todo, entre las empresas de 10 a 19 asalariados/as y las que llegan hasta los 50. En los tres ámbitos, las empresas de más de 50 empleos asalariados apenas superan el 2% del total, con un mayor registro en la CAPV (2,1%) y Navarra (2,5%) que en España (1,6%).

Cuadro nº 34 Distribución de las empresas (con empleo asalariado), según el estrato de empleo en la CAPV, Navarra y España

	CAPV		Navarra		España	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
1-9 asalariados/as	88,2	88,3	86,9	87,6	90,2	89,9
10-19 asalariados/as	6,1	6,0	6,7	6,1	5,3	5,4
20-49 asalariados/as	3,6	3,6	4,0	3,8	2,8	3,0
50-99 asalariados/as	1,1	1,1	1,2	1,1	0,8	0,8
>100 asalariados/as	0,9	1,0	1,3	1,4	0,8	0,8
<i>hasta 20 asal.</i>	<i>94,4</i>	<i>94,3</i>	<i>93,5</i>	<i>93,8</i>	<i>95,5</i>	<i>95,3</i>
<i>20 y más asal.</i>	<i>5,6</i>	<i>5,7</i>	<i>6,5</i>	<i>6,2</i>	<i>4,5</i>	<i>4,7</i>
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE (DIRCE).

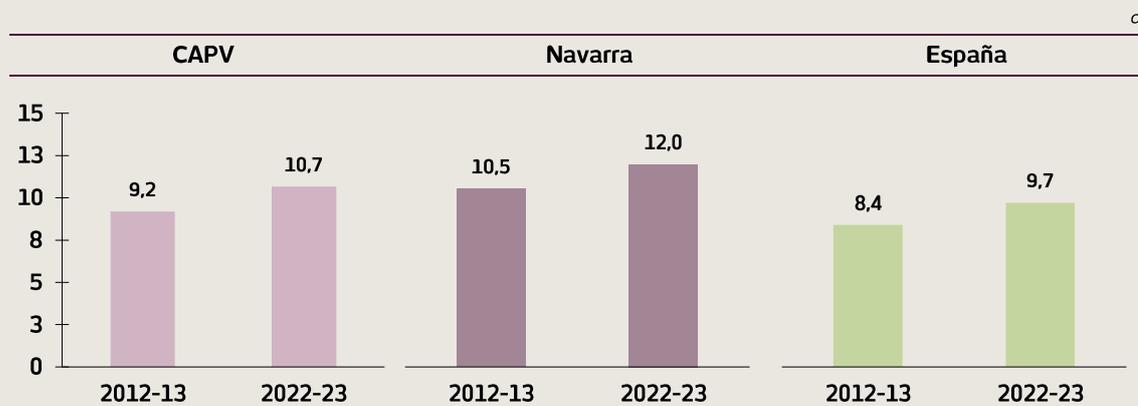
¹ Otras situaciones (empresas que son una marca comercial y/o que no tienen actividad, etc.).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

De esta forma, el tamaño medio¹ de las empresas con personal asalariado muestra pequeñas pero significativas diferencias entre la CAPV, Navarra y España, que se traducen en un ligero mayor tamaño medio de las empresas en la CAPV y Navarra y con un elemento común, que es el aumento del tamaño medio en los diez últimos años. Así, Navarra ostenta el mayor tamaño medio de las empresas con personal asalariado (12,0), seguida por la CAPV (10,7) y, en ambos casos, por encima de la media de España (9,7).

En todos los casos, el empleo medio ha crecido y gana entre 1-2 personas por empresa, influido por la diferente estructura productiva, destacando la componente industrial -de mayor tamaño medio- que favorece, sobre todo, a Navarra (24,3%, de cuota de empleo industrial) y, en menor medida, a la CAPV (18,3%), frente a España (11,5%).

Gráfico nº 21 Tamaño medio de las empresas (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España



Fuente: INE (DIRCE).

Los gráficos adjuntos muestran que las diferencias se matizan según sectores de actividad. Navarra registra el mayor tamaño medio industrial (36,5 asalariados/as por empresa), a cierta distancia de la CAPV (27,2) y, sobre todo, de España (20,7), resultado de la presencia reconocible de grandes empresas². Esta brecha se reduce entre las empresas de construcción, que son un poco mayores en la CAPV (6,9) y Navarra (7,1) que en España (6,3), y de servicios, con un tamaño medio que no llega a 10 personas asalariadas y muy similar en los tres ámbitos (8,9, 8,8 y 9,1, en la CAPV, Navarra y España).

Ahora bien, en todos los casos, el tamaño medio se ha incrementado, hecho que está en consonancia con un inicio de década de bajo dinamismo del empleo frente al de cierre, en fase expansiva, por lo que, en principio, para la misma capacidad instalada (recursos productivos), se refuerza el empleo.

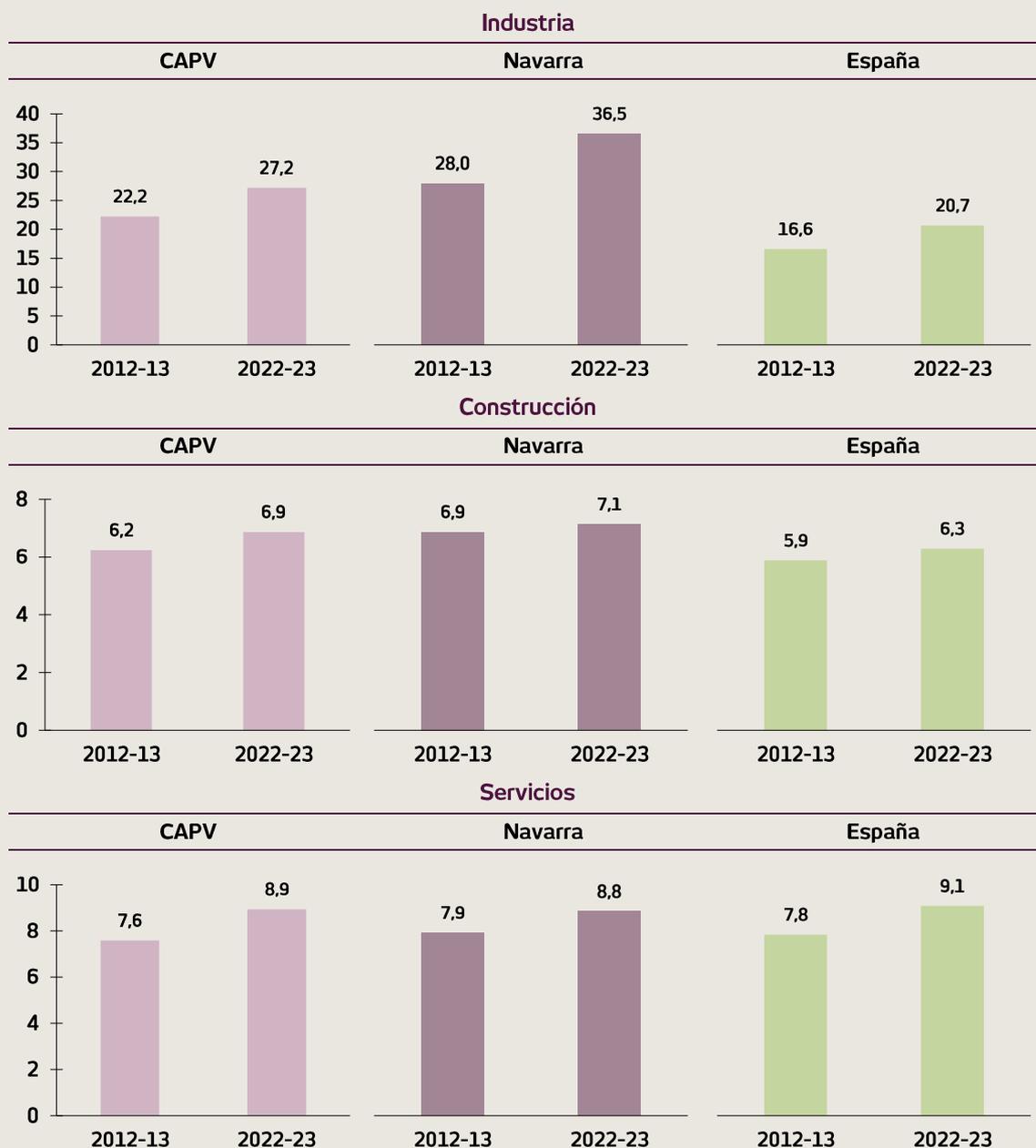
¹ Empleo medio: a través de la asignación de la marca de clase (punto medio) en cada estrato de tamaño.

² De automoción (que sesga al alza el resultado, algo que también ocurre en Álava-Araba) y de grandes empresas en la industria alimentaria, por ejemplo, con un tamaño medio de 27,7 empleos por empresa, siendo de 11,3 y 15,9, en la CAPV y España. Fuente: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Gráfico nº 22 Tamaño medio de las empresas (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España, según sectores de actividad

(número de asalariados/as)



Fuente: INE (DIRCE).

El detalle por rama de actividad confirma que las diferencias son importantes; en el caso de la industria, destaca el mayor tamaño medio de las empresas de Maquinaria y material de transporte (64,9, 95,1 y 46,1, en la CAPV, Navarra y España) y entre las empresas de servicios, son las Actividades administrativas y servicios auxiliares para la CAPV (26,1), Sanidad y servicios sociales para Navarra (31,3) y Educación para España (21,6).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Cuadro nº 35 Tamaño medio de las empresas (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España, según ramas del sector industrial

(número de asalariados/as)

	CAPV		Navarra		España	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
Act. Extractivas	19,3	28,4	9,8	16,4	16,4	15,6
Alimentación, bebidas y tabaco	18,2	15,5	25,8	61,1	18,8	23,3
Textil, confección, cuero, calzado	6,5	6,2	10,8	11,4	11,0	12,6
Madera, papel – Coq-ref.petróleo	11,7	12,4	11,0	17,5	10,1	12,4
Química-farm., caucho, plástico	27,3	38,2	35,1	48,8	25,5	37,9
Metalurgia y fabr. ptos metálicos	21,7	26,4	18,2	21,2	11,5	14,4
Ptos informáticos y equipo eléctrico	32,2	59,5	152,8	88,2	30,4	40,1
Maquinaria, material de transporte	46,9	64,9	85,8	95,1	40,3	46,1
Muebles	7,1	7,5	12,1	11,0	7,7	10,3
Otras manuf. y rep. maq. Equipo	10,8	15,8	8,8	11,4	10,3	11,8
Energía, agua, residuos y otros	50,2	47,8	8,7	12,2	26,1	26,5
Total industria	22,2	27,2	28,0	36,5	16,6	20,7

Fuente: INE (DIRCE).

Cuadro nº 36 Tamaño medio de las empresas (con empleo asalariado) en la CAPV, Navarra y España, según ramas del sector de servicios

(número de asalariados/as)

	CAPV		Navarra		España	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
Comercio, venta y rep. vehíc.	5,2	5,4	4,6	5,0	6,0	6,8
Transporte y almacenamiento	8,6	11,8	9,0	12,1	7,8	10,3
Hostelería	5,5	5,5	7,0	5,7	5,7	6,1
Información y comunicaciones	13,1	17,5	25,1	12,0	17,2	21,4
Finanzas y seguros	16,3	14,9	12,1	4,5	16,1	10,8
Act. Inmobiliarias	2,1	2,6	2,4	2,5	2,9	3,0
Act. prof., científ. y técnicas	6,8	8,5	6,0	8,5	5,9	7,3
Act. admin. y serv. Auxiliares	18,4	26,1	13,8	12,5	15,2	18,5
Educación	23,8	23,9	38,1	29,6	19,2	21,6
Act. sanitarias y serv. Sociales	12,3	16,3	13,5	31,3	16,9	21,3
Act. artísticas. y culturales	8,0	8,8	10,4	11,6	7,6	8,0
Otros servicios	4,9	5,1	5,3	4,9	4,8	4,6
Total servicios	7,6	8,9	7,9	8,8	7,8	9,1

Fuente: INE (DIRCE).

A continuación, se recoge la traslación de la estructura empresarial con respecto de su contribución al empleo¹, que es un valor estimado pero ilustrativo de un resultado relevante con respecto del tamaño de las empresas (organizaciones, en general) donde trabajan las personas. El factor dimensión es importante porque se trata, en general, de la palanca clave en la capacidad de crecer² e innovar y de la calidad del empleo³. Así, el cuadro adjunto muestra la distribución del empleo estimado a partir de la estructura del tejido empresarial según estrato de empleo, que permite destacar dos resultados.

¹ A partir del empleo estimado según las marcas de clase.

² Dimensión en músculo financiero, de gestión y/o de internacionalización, por ejemplo.

³ Condiciones laborales (jornada, permisos...), remuneración, carrera profesional, formación, etc.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

En primer lugar, en la CAPV (70,6%), Navarra (73,6%) y España (68,3%) siete de cada diez personas (asalariadas) trabaja en una empresa (organización) que tiene al menos 20 empleos y, más concretamente aún, la mitad de las personas (51,5%, 56,3% y 51,5%, respectivamente) lo hacen en una empresa que tiene al menos 100 empleos. Esto es: aunque las empresas de menos de 20 empleos son las más numerosas en el tejido empresarial que cuenta con empleo asalariado a su cargo (94,3%, 93,8% y 95,3%, para la CAPV, Navarra y España), su contribución al empleo se reduce a menos de un tercio (29,5%, 26,5% y 31,8%, respectivamente). En definitiva, el contexto organizacional para una parte significativa del empleo se corresponde con una "empresa de cierta dimensión".

En segundo lugar, en la CAPV, Navarra y España, se ha reforzado la contribución del empleo adscrito a las organizaciones de mayor dimensión: de una parte, porque disminuye el grupo de hasta 20 asalariados/as (-6,7pp, -7,5pp y -6,7pp, respectivamente) y, de otra, porque la mejora se corresponde con la contribución del grupo de mayor dimensión y, concretamente, de las personas que trabajan en empresas de 100 y más empleos, que son las que refuerzan su peso (+10,9pp, +13,1pp y +9,7pp, respectivamente).

Cuadro nº 37 Distribución del empleo según el segmento de tamaño de las empresas (con personal asalariado) en la CAPV, Navarra y España

(%)

	CAPV		Navarra		España	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
1-9 asalariado/as	26,2	21,5	24,2	19,2	29,1	23,9
10-19 asalariado/as	10,0	8,0	9,8	7,3	9,4	7,9
20-49 asalariado/as	14,1	11,6	13,8	10,7	12,0	10,5
50-99 asalariado/as	9,1	7,5	9,1	6,6	7,7	6,3
>100 asalariado/as	40,6	51,5	43,2	56,3	41,8	51,5
<i>hasta 20 asalariados/as</i>	36,2	29,5	34,0	26,5	38,5	31,8
<i>20 y más asalariados/as</i>	63,8	70,6	66,1	73,6	61,5	68,3
Total empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE (DIRCE).

Claramente, el tamaño empresarial está directamente ligado con la capacidad productiva y el dinamismo empresarial, puesto que es un factor clave en la disponibilidad de recursos (económicos, financieros, humanos) para desarrollar una trayectoria de crecimiento e innovación. Concretamente, España¹ -y por extensión, la CAPV y Navarra- está en una situación desfavorable con respecto de la media europea², siendo (al menos, en parte) los factores explicativos del menor dinamismo empresarial y también de la productividad.

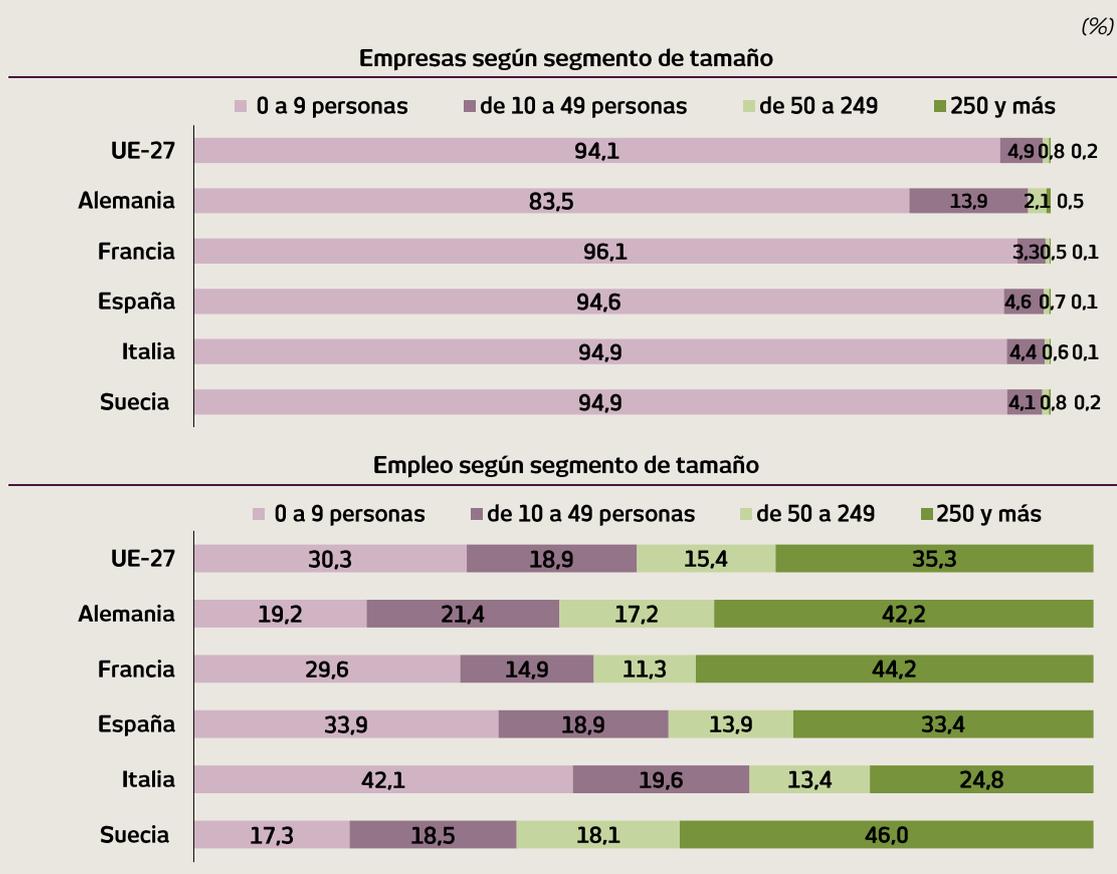
¹ El reto del tamaño empresarial en España. IX Panel de seguimiento financiero de la economía española. Documento de trabajo, nº 35 (marzo de 2024). Analiza el papel de la dimensión empresarial en el peor desempeño relativo de España, en el contexto comunitario, en términos de dinamismo empresarial y productividad y, en consecuencia, en una peor posición competitiva.

² "...faltan grandes empresas, tenemos el número más reducido de la Unión Europea, sobre todo en la industria. El segmento de las grandes empresas es el que concentra la mayor capacidad innovadora".

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Los gráficos recogen la estructura empresarial y del empleo según segmentos de tamaño, destacando dos hechos. En primer lugar, la estructura productiva se sustenta en organizaciones de pequeña dimensión, con un peso porcentual relativamente marginal de las organizaciones de mayor tamaño, registrando menor presencia en España (menos del 1%). Pero, en todos los casos, los dos segmentos de mayor dimensión son los que realmente tienen una aportación relevante en términos de empleo y, asimismo, este hecho vuelve a reforzarse desfavorablemente en el caso de España.

Gráfico nº 23 Estructura empresarial y contribución al empleo, según segmento de tamaño



Fuente: Eurostat (*Estadísticas estructurales de las empresas, 2022*).

Así, en la UE-27, el 35,3% del empleo del sector privado está adscrito a empresas que tienen 250 y más empleos, proporción que es inferior en España (33,4%) y muy superior en Alemania (42,2%), Francia (44,2%) y Suecia (46,0%). Esos resultados son ilustrativos para la CAPV y Navarra, ya que comparten el contexto socioeconómico y normativo y, a pesar de tener un ligero mayor tamaño medio (mayor peso industrial relativo), comparten con España el déficit ligado a la dimensión empresarial, como palanca de crecimiento económico y competitividad.

Tamaño medio¹ de las empresas en los Territorios Históricos

El tamaño medio de las empresas en los Territorios Históricos comparte la evolución ya señalada, de aumento en este indicador. Pero, en este caso, el valor medio calculado incluye a las empresas sin empleo asalariado, lo que explica un menor tamaño medio para el conjunto de la CAPV (4,7 frente a 10,7 según DIRCE-INE). En todo caso, la evolución es compartida, evidenciando el aumento del tamaño medio de las empresas en la CAPV (de 4,2 a 4,7 empleos por empresa) y que se reproduce en los tres Territorios. Pero, se mantiene el mayor tamaño medio de Álava-Araba y Gipuzkoa (4,9, en ambos casos) frente a Bizkaia (4,6), debido al mayor peso de la industria en los dos primeros.

El detalle de las ramas de actividad (industriales y de servicios) permite constatar que la mejora es compartida, con un aumento del tamaño medio en todos los casos. Destaca el mayor tamaño medio de la industria en Álava-Araba (17,7) y Gipuzkoa (16,9) frente a Bizkaia (15,8) mientras que, entre las ramas de actividad de servicios, la Administración Pública es claramente la de mayor dimensión (51,7, 64,0 y 64,2, para Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa) seguida de Educación (7,5, 7,5 y 7,7, respectivamente), y Servicios administrativos y auxiliares (6,1, 10,3 y 7,0, respectivamente).

Cuadro nº 38 Tamaño medio de las empresas, según ramas industriales y de servicios

(número de asalariados/as)

	CAPV		Álava-Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	12-13	22-23	12-13	22-23	12-13	22-23	12-13	22-23
Ind. extractivas	13,9	12,9	13,7	8,4	17,6	17,1	9,1	9,1
Ind. manufacturera	13,9	16,4	17,0	17,7	12,6	15,4	14,2	16,9
Energía eléc., gas	19,9	14,9	2,3	3,4	46,1	25,5	2,0	3,5
Agua, residuos	19,7	22,8	10,9	24,3	25,4	25,4	17,6	19,0
Total industria	14,1	16,5	16,6	17,7	13,2	15,8	14,1	16,9
Comercio	2,9	3,3	3,1	3,5	2,9	3,2	3,0	3,4
Transporte	3,1	3,6	3,0	3,1	3,1	3,3	3,0	4,2
Hostelería	3,2	4,5	3,0	4,0	3,1	4,3	3,7	5,0
Información-comunic.	6,1	5,8	4,8	5,5	7,3	6,4	4,8	5,0
Finanzas-seguros	3,6	3,0	2,8	1,8	3,5	3,6	4,2	2,4
Act.inmobiliarias	1,4	1,7	1,9	2,5	1,4	1,6	1,2	1,5
Act. prof. científ. téc.	2,6	2,8	2,7	2,9	2,6	2,8	2,6	2,8
Act. admin., serv.aux.	6,4	8,5	4,7	6,1	7,8	10,3	5,2	7,0
AAPP, seg.social	56,8	60,9	49,8	51,3	59,7	64,0	58,5	64,2
Educación	8,5	7,6	8,8	7,5	8,5	7,5	8,3	7,7
Sanidad-s.sociales	5,0	5,6	6,7	6,1	4,8	5,3	4,9	5,7
A. artísticas, culturales	3,8	4,1	3,9	4,5	4,1	3,9	3,4	4,3
Otros servicios	2,5	2,4	2,3	2,3	2,7	2,5	2,3	2,2
Total servicios	3,6	4,2	3,8	4,2	3,7	4,1	3,6	4,2
Total sectores	4,2	4,7	4,7	4,9	4,1	4,6	4,2	4,9

Fuente: Eustat (DIRAE).

1. DIRAE (Eustat) establece el primer segmento como de 0-2, por lo que no es comparable con DIRCE (INE) que facilita la información del primer segmento de tamaño sin incluir las empresas/establecimiento sin empleo. Empresas con sede social en la CAPV.

2.2.9 Descenso progresivo de las horas anuales trabajadas

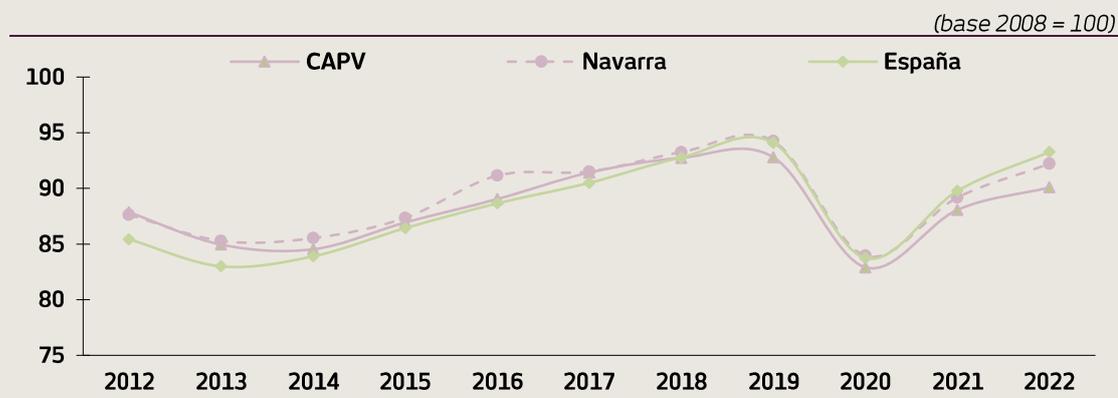
La evolución de las horas totales trabajadas es un indicador que refleja el impacto del ciclo económico, con un ajuste a la baja en los momentos de pérdida de dinamismo de la actividad (2008-2013 y 2020) y remonta claramente en las fases expansivas del ciclo económico (2014-2019 y 2021-2022¹). Este es un perfil compartido por la CAPV, Navarra y España, que registró el mayor valor en 2008 (base 100) mientras que el menor registro se corresponde a 2013 para España (83,0) y 2020, para la CAPV y Navarra (82,9 y 83,9). El año de cierre de la década (2022) confirmó la mejora en el volumen de horas anuales trabajadas, que no llegó al nivel de 2008 (90,1, 92,2 y 93,3, para la CAPV, Navarra y España), siendo la CAPV el territorio que mantuvo la mayor brecha (-9,9 puntos frente -7,8 y -6,7, de Navarra y España). Los datos disponibles para 2023 (España²) consolidan esta senda de mejora de las horas trabajadas (95,1), superando las cifras prepandemia (94,1, 2019).

Cuadro nº 39 Horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España

	2007-08	2012-13	2018-19	2022
	<i>(millones de horas)</i>			
CAPV	1.822,4	1.583,1	1.699,8	1.650,6
Navarra	544,1	470,9	510,7	502,2
España	36.134,9	30.522,8	33.867,4	33.807,3

Fuente: INE (Contabilidad Regional).

Gráfico nº 24 Evolución de las horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España



Fuente: INE (Contabilidad Regional).

La evolución sectorial es diferente, destacando el retroceso de las horas trabajadas en el sector primario (-25,5%, -23,7% y -1,8%, en la CAPV, Navarra y España) frente al repunte de la construcción (+7,8%, +29,0% y +22,1%) y de los servicios (+6,3%, +6,8% y +11,4%) y con un perfil de la industria que ha sido dinámico en Navarra (+7,3%) y España (+5,0%), no así en la CAPV (-1,5%). Por otra parte, la comparativa con respecto del máximo registro

¹ Último ejercicio disponible en la Contabilidad Regional para este detalle de información.

² Sólo disponible para España, pero que sería ilustrativo para la CAPV y Navarra.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

(año 2008, base 100) muestra que el sector de servicios es el único que ha recuperado las horas trabajadas en 2008 (101,2, 102,3 y 104,0, para la CAPV, Navarra y España), estando claramente por debajo de dicho nivel la industria (74,5, 87,0 y 77,6, respectivamente), el sector primario (68,8, 65,4 y 88,8) y, sobre todo, la construcción (57,3, 61,1 y 54,3). Con todo, la mayor recuperación relativa del sector de servicios refuerza su contribución al total de horas trabajadas en cada ámbito, siendo la actividad principal (73,3%, 65,7% y 76,9%).

Cuadro nº 40 Horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España, según sector de actividad

(millones de horas)

	CAPV		Navarra		España	
	2012-13	2022	2012-13	2022	2012-13	2022
Primario	27,6	20,6	23,8	18,1	1.445,0	1.418,5
Industria y energía	316,1	311,3	110,7	118,7	3.665,3	3.849,8
Construcción	100,2	108,1	27,5	35,4	2.090,5	2.552,7
Servicios	1.139,2	1.210,6	309,0	329,9	23.321,9	25.986,4
Comercio, transp., hostelería	452,6	463,4	119,7	127,9	9.701,0	10.267,4
Información y comunic.	35,7	47,1	5,1	6,3	736,6	1.047,9
Finanzas y seguros	27,7	24,2	7,3	6,0	621,2	576,4
Act.prof. científ. técnicas	174,4	191,5	42,4	47,9	3.423,3	4.225,2
AA:PP, educ., sanidad, social	313,5	339,9	97,3	99,0	6.122,4	6.813,8
Act. artíst., cult. y otros ser.	128,3	135,8	34,8	39,2	2.423,1	2.595,1
Total*	1.583,1	1.650,6	470,9	502,2	30.522,8	33.807,3

*No se incluye Actividades inmobiliarias

Fuente: INE (Contabilidad Regional).

Gráfico nº 25 Evolución de las horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España, según sector de actividad (2022 s/2012-13)



Fuente: INE (Contabilidad Regional).

En este sentido, el detalle de las actividades que integran el sector de servicios matiza los resultados señalados. En la última década, casi todas las actividades terciarias han aumentado el número de horas trabajadas, salvo las actividades financieras y de seguros (-12,5%, -17,8% y -7,2%, en la CAPV, Navarra y España). El mayor aumento se corresponde con las actividades de información y comunicaciones (+32,0%, +22,9% y +42,3%) y el grupo

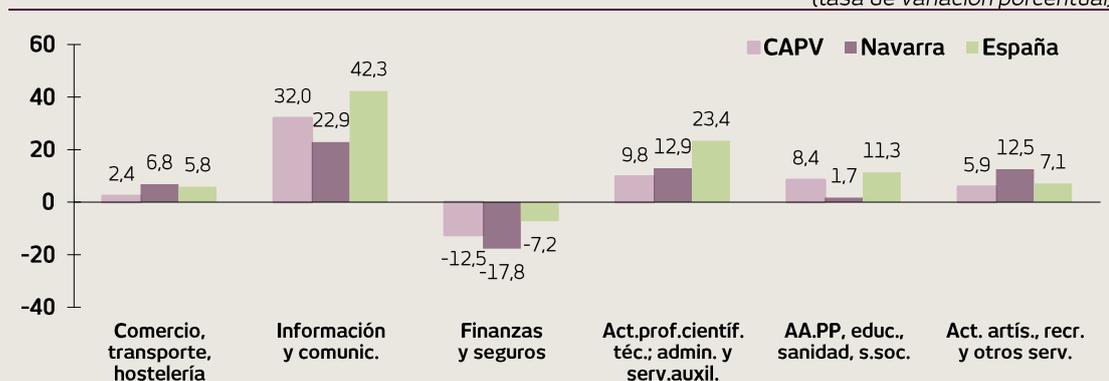
2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

de actividades profesionales, científico-técnicas y administrativas y servicios auxiliares (+9,8%, +12,9% y +23,4%, para la CAPV, Navarra y España), contribuyendo a que ambas actividades superen las horas trabajadas en 2008 -con un índice superior a 100 en 2022-. Asimismo, destaca el grupo de Administración Pública, educación, actividades sanitarias y servicios sociales, con un aumento continuado de las horas totales trabajadas y que ni siquiera retrocedió durante la crisis de 2008 (105,8, 110,6 y 104,2, en 2012-13), cerrando la década por encima de dicho valor (114,7, 112,4 y 116,0, en 2022).

Finalmente, cabe señalar que la actividad terciaria con mayor número de horas trabajadas se corresponde con comercio, transporte y hostelería (28,1%, 25,5% y 30,4% del total de horas, para la CAPV, Navarra y España) si bien, dicho grupo es junto con finanzas y seguros la única actividad terciaria que no ha recuperado el nivel de 2008 (92,1, 95,1 y 93,4).

Gráfico nº 26 Evolución de las horas totales trabajadas en la CAPV, Navarra y España, según las actividades del sector de servicios (2022 s/2012-13)

(tasa de variación porcentual)



Fuente: INE (Contabilidad Regional).

Cuadro nº 41 Evolución de las horas anuales trabajadas en la CAPV, Navarra y España, según sector de actividad

(base 2008 = 100)

	Base 2008	CAPV		Navarra		España	
		2012-13	2022	2012-13	2022	2012-13	2022
Primario	100,0	92,4	68,8	85,6	65,4	90,5	88,8
Industria y energía	100,0	75,7	74,5	81,1	87,0	73,9	77,6
Construcción	100,0	53,1	57,3	47,3	61,1	44,5	54,3
Servicios	100,0	95,2	101,2	95,8	102,3	93,3	104,0
Comercio, transp., hostelería	100,0	90,0	92,1	89,0	95,1	88,3	93,4
Información y comunic.	100,0	88,9	117,3	87,5	107,5	95,6	136,0
Finanzas y seguros	100,0	84,0	73,5	88,0	72,4	88,5	82,1
Act.prof. científ. técnicas	100,0	92,2	101,2	85,7	96,8	90,0	111,1
AA:PP, educ., sanidad, soc.	100,0	105,8	114,7	110,6	112,4	104,2	116,0
Act. artíst., cult. y otros ser.	100,0	102,9	109,0	102,9	115,8	97,6	104,5
Total*	100,0	86,4	90,1	86,4	92,2	84,2	93,3

*No se incluye Actividades inmobiliarias

Fuente: INE (Contabilidad Regional).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

La evolución de las horas totales trabajadas se combina con respecto del empleo que lo sustenta, cuyo análisis se aborda desde dos perspectivas: de una parte, a partir de las horas anuales trabajadas por persona empleada y, de otra, sobre el empleo corregido en jornada completa (PTE, puesto de trabajo equivalente¹).

El cuadro adjunto recoge los resultados obtenidos para la CAPV², Navarra³ y España que confirman que, entre 2012 y 2022⁴, la jornada laboral anual ha descendido en los tres ámbitos geográficos analizados. Dicho recorte se produce principalmente en el último trienio (2020-2022), acentuando el perfil descendente que se registraba hasta el inicio de la pandemia (2018-19); en 2022, la jornada laboral media por persona empleada es de 1.588, 1.628 y 1.652 horas en la CAPV, Navarra y España, resultado inferior a la situación de partida (2012-13) en los tres ámbitos (-44, -59 y -41 horas, respectivamente). Esta evolución es compartida en términos de empleo PTE, con una jornada anual media que se cifra en 1.709 y 1.760 horas, para la CAPV y España (-65 y -128 horas, sobre 2012-13).

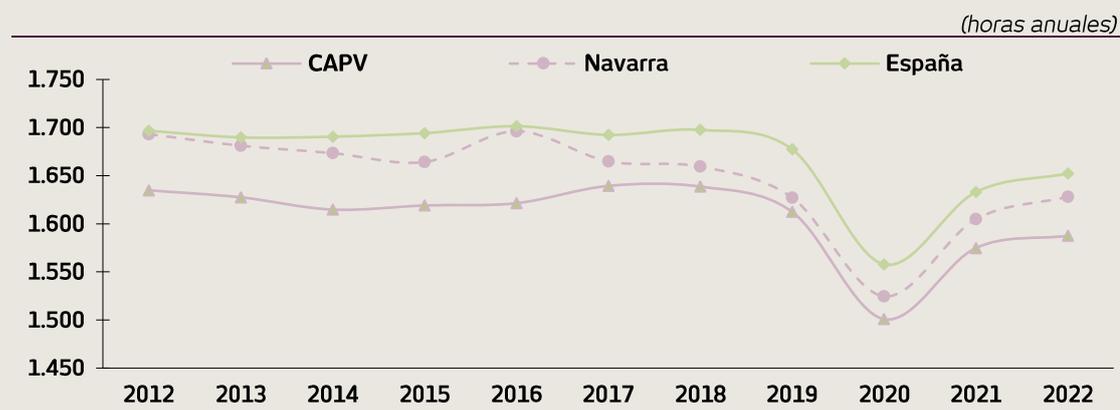
Cuadro nº 42 Jornada laboral anual en la CAPV, Navarra y España

	Horas anuales por persona empleada			Horas anuales por empleo PTE		
	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022
CAPV	1.631	1.626	1.588	1.774	1.757	1.709
Navarra*	1.687	1.643	1.628	n.d	n.d	n.d
España	1.693	1.688	1.652	1.888	1.862	1.760

*No disponible empleo PTE para Navarra.

Fuente: INE (Contabilidad Regional, Contabilidad Nacional) y Eustat (Cuentas Económicas).

Gráfico nº 27 Horas anuales por persona empleada en la CAPV, Navarra y España



Fuente: INE (Contabilidad Regional).

¹ PTE, puesto de trabajo equivalente o EJC, en equivalencia de jornada completa; de esta forma se evita el impacto del empleo a jornada parcial, que se reagrupa a jornada completa.

² Los datos de empleo PTE o EJC se extraen de Cuentas Económicas, Eustat.

³ No disponible la información relativa a empleo PTE para Navarra. Nastat tampoco lo estima.

⁴ Último ejercicio disponible en la Contabilidad Regional para este detalle de información.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

En el conjunto de la década, la CAPV y Navarra cuentan con una jornada laboral inferior a la media del Estado, con una brecha que se evidencia en términos de persona empleada (96,1% y 98,5%, para la CAPV y Navarra) y en términos de empleo PTE (97,1%, en la CAPV). No obstante, este resultado es deudor de dos grandes factores en la composición del empleo, como son la estructura de la actividad y la dimensión de las organizaciones. Así, en la medida en que la industria y, en general, las organizaciones de mayor dimensión¹ (volumen de empleo) tienen mayor presencia, la jornada anual media tiende a ser menor.

Este hecho queda patente en el siguiente cuadro, que recogen la jornada laboral media según sectores de actividad y persona empleada, en la CAPV, Navarra y España.

Así, la jornada laboral media por persona empleada desciende excepto en el sector de la construcción, que las ha aumentado (+82, +62 y +3 horas, en la CAPV, Navarra y España). Asimismo, en los tres ámbitos, el sector primario cuenta con la jornada laboral media más elevada (1.905, 1.911 y 1.921 horas) mientras que la menor se corresponde con el sector de servicios² (1.557, 1.589 y 1.614 horas), resultado debido, principalmente, a la jornada laboral adscrita al grupo de Administración Pública, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales (1.321, 1.361 y 1.421 horas). Asimismo, en general, la CAPV y Navarra cuentan con una jornada laboral inferior a la media del Estado³.

Cuadro nº 43 Horas anuales por persona empleada según sector de actividad, para la CAPV, Navarra y España

	<i>(horas anuales)</i>					
	CAPV		Navarra		España	
	2012-13	2022	2012-13	2022	2012-13	2022
Primario	2.119	1.905	2.031	1.911	1.945	1.921
Industria y energía	1.658	1.615	1.701	1.665	1.740	1.693
Construcción	1.766	1.848	1.804	1.866	1.896	1.899
Servicios	1.604	1.557	1.651	1.589	1.657	1.614
<i>Comercio, transporte., hostelería</i>	<i>1.801</i>	<i>1.780</i>	<i>1.788</i>	<i>1.796</i>	<i>1.802</i>	<i>1.775</i>
<i>Act.prof. científ. técnicas</i>	<i>1.635</i>	<i>1.591</i>	<i>1.651</i>	<i>1.659</i>	<i>1.648</i>	<i>1.624</i>
<i>AA:PP, educ., sanidad, s.sociales</i>	<i>1.409</i>	<i>1.321</i>	<i>1.550</i>	<i>1.361</i>	<i>1.520</i>	<i>1.421</i>
<i>Resto actividades servicios</i>	<i>1.533</i>	<i>1.546</i>	<i>1.562</i>	<i>1.585</i>	<i>1.575</i>	<i>1.601</i>
Total*	1.631	1.588	1.687	1.628	1.693	1.652

*No se incluye Actividades inmobiliarias

Fuente: INE (Contabilidad Regional).

¹ Destacando las actividades financieras y de seguros o la propia Administración Pública.

² Refleja la alta presencia del empleo femenino (incidencia de la jornada reducida/parcial).

³ Mayor dimensión media de las empresas (prevalencia del componente industrial).

2.2.10 Perfil de pérdida de impulso de la productividad

La productividad es un indicador que sintetiza la capacidad de generar valor desde los recursos disponibles, habitualmente asociado al empleo y la calidad del empleo¹. El cuadro adjunto recoge la evolución de la productividad real por persona empleada y por hora trabajada, para un panel de países europeos². Los resultados muestran que la mejora en la productividad real por persona empleada es mayor en el primer quinquenio (de 2015 a 2019) que en el segundo (de 2019 a 2023), mostrando un perfil de estancamiento o retroceso³ en Alemania (-0,6 puntos), Francia (-4,9 puntos) y España (-1,3 puntos).

Cuadro nº 44 Indicadores de productividad y horas trabajadas. Panel de países europeos

(base 2015 = 100)

	2015	Productividad real por persona empleada		Productividad real por hora trabajada		Horas trabajadas por persona empleada	
		2019	2023	2019	2023	2019	2023
UE-27	100,0	103,2	103,7	104,0	105,8	99,2	98,0
Alemania	100,0	102,0	101,4	104,1	105,8	98,0	95,8
España	100,0	100,7	99,3	101,7	103,1	99,0	96,3
Francia	100,0	103,1	98,2	103,2	99,4	99,9	98,7
Italia	100,0	100,4	101,5	100,8	100,5	100,7	96,6
Portugal	100,0	103,0	106,4	102,3	110,1	99,6	101,0
Dinamarca	100,0	103,4	105,5	106,1	107,6	97,5	98,1
Suecia	100,0	101,8	102,2	102,9	104,8	98,9	97,6

Fuente: Eurostat (a partir de las Cuentas Nacionales anuales).

Todos los países confirman una trayectoria de mejora en términos de productividad por hora trabajada, que es menor en el segundo quinquenio que en el primero, poniendo de manifiesto que la recuperación de la actividad (PIB) se ha debido más al impulso del empleo (volumen) que a la intensidad en el empleo (productividad). Así, entre 2015 y 2019, el indicador de la productividad por hora trabajada mejora más que entre 2019 y 2023, destacando Francia como la única excepción (-3,8 puntos).

El balance del periodo 2015-2023 permite constatar que la productividad real por hora trabajada apunta una mejora importante, gracias a un recorte generalizado de las horas por persona empleada con respecto de 2015 (año de referencia), siendo Francia el único país que no mejora en este indicador.

¹ "La evidencia internacional de las últimas décadas apunta a que los salarios reales crecen de forma más intensa en aquellas economías donde la productividad presenta mayor dinamismo". Banco de España, informe anual (2023), aptdo. 2.4. Productividad, remuneración de asalariados y costes laborales unitarios.

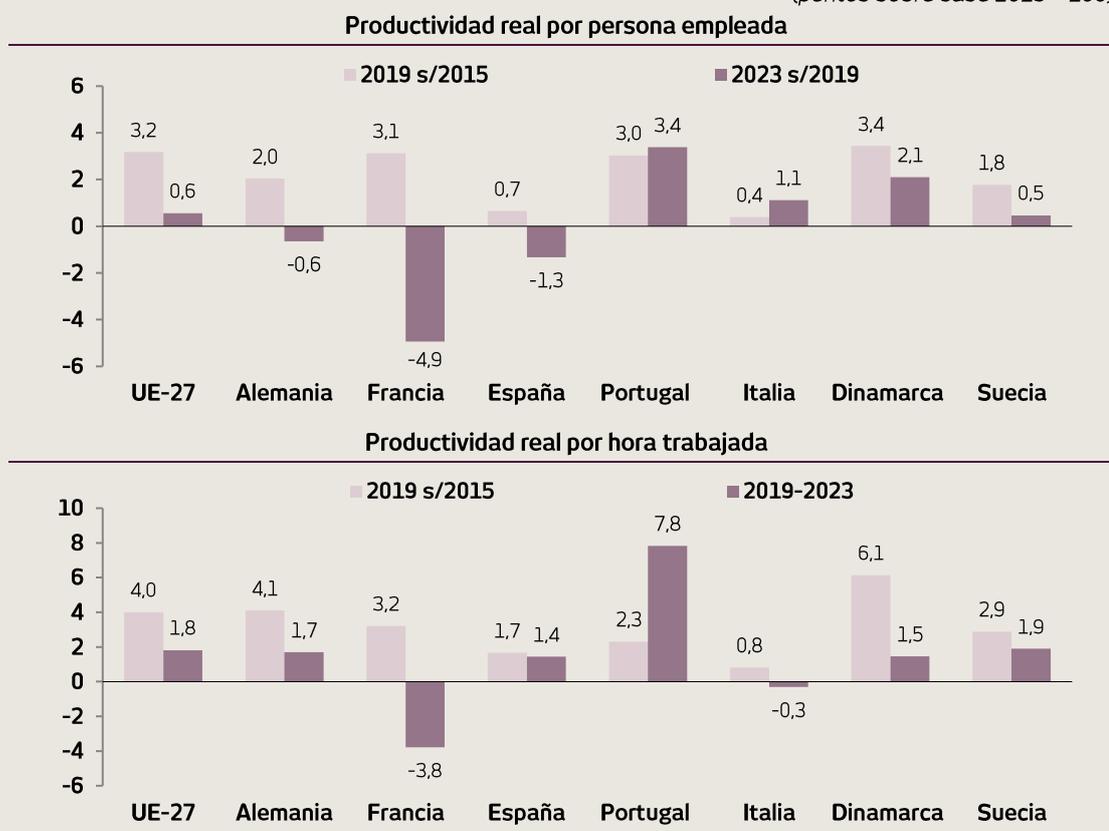
² Como países significativos por su condición de socios comerciales, grandes economías tractoras de la UE-27 o en una posición destacable en innovación, por ejemplo.

³ El informe anual del Banco de España (2023), en su apartado 2.4, de Productividad, remuneración de asalariados y costes laborales unitarios, apunta justamente este hecho como punto de partida: entre 2019 y 2023, "se aprecia una reducción de la productividad (en términos de ocupados) del 1,4% en nuestro país y del 0,8% en la UEM".

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Gráfico nº 28 Diferencia en el índice de productividad real por persona empleada y de productividad real por hora trabajada. Países europeos seleccionados

(puntos sobre base 2015 = 100)



Fuente: Eurostat (a partir de las Cuentas Nacionales anuales).

La información proporcionada desde la Contabilidad Regional (INE) permite establecer la aproximación a la evolución de la productividad más desagregada, en las componentes sectoriales y territoriales, y ampliando el foco a la última década (2012-2022).

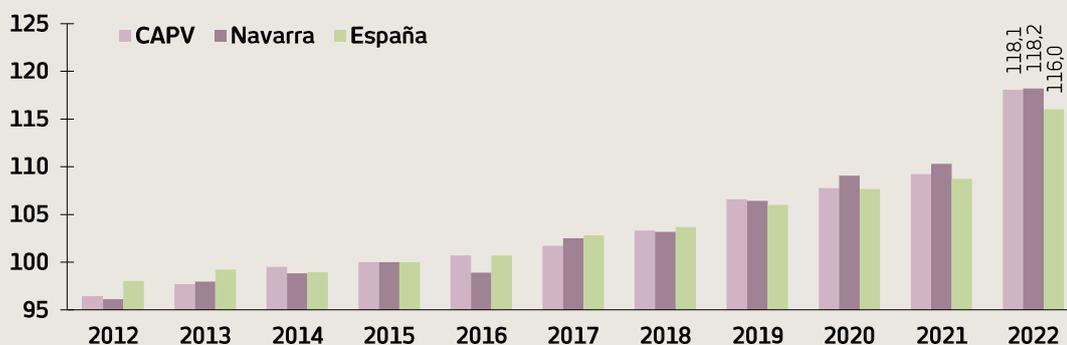
Los gráficos siguientes muestran que el aumento de la productividad por hora trabajada en la última década ha sido algo mayor en la CAPV (118,1) y Navarra (118,2) que en España (116,0), con respecto del valor correspondiente a cada ámbito (2015 =100). Así, la CAPV y Navarra mantienen e incluso amplían ligeramente la brecha de ventaja con respecto de la productividad media del Estado. Concretamente, entre 2012 y 2022, la CAPV (+4 puntos) y Navarra (+4,3 puntos) mejoran su posición relativa, con una ratio actual (2022) de 120,7 y 113,0, para la CAPV y Navarra, con respecto de la media de España (100,0).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Gráfico nº 29 Evolución de la productividad en la CAPV, Navarra y España

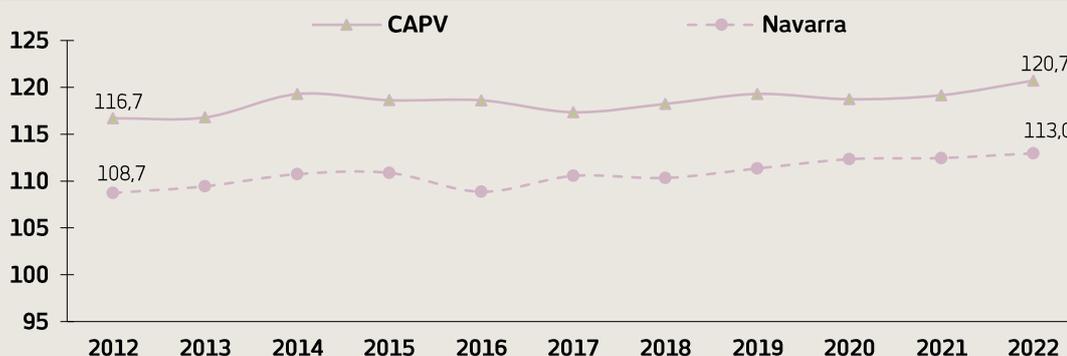
Productividad por hora trabajada

(precios corrientes; base 2015 = 100)



Posición relativa de la CAPV y Navarra, sobre la productividad media del Estado

(precios corrientes; España = 100)



Fuente: INE (Contabilidad Regional).

En general, todas las sociedades tienden a buscar la mejora en la productividad. En este sentido, el gráfico adjunto recoge la posición alcanzada por parte de la CAPV, Navarra y España con respecto de la productividad¹ media de la UE-27, ajustado al poder de paridad de compra, en cuatro momentos relevantes: el arranque de la década (momento de crisis, 2011-12), el inicio de la recuperación (2014-15), el momento prepandemia (2018-19) y la salida de la pandemia, con un cambio de escenario -repunte inflacionista- (2021-22).

Los resultados obtenidos muestran tres hechos:

- Las tres grandes economías (Alemania, Francia e Italia) apuntan hacia un perfil de estancamiento e incluso de pérdida sobre el valor medio de la UE-27, con peores valores relativos al cierre de la década con respecto de los valores de inicio (-2,1 puntos, -4,3 puntos y -5,2 puntos, respectivamente). En este grupo se puede incluir, asimismo, a España (-7,7 puntos), que es la que más ha empeorado su posición relativa con respecto de la media comunitaria en los diez últimos años.

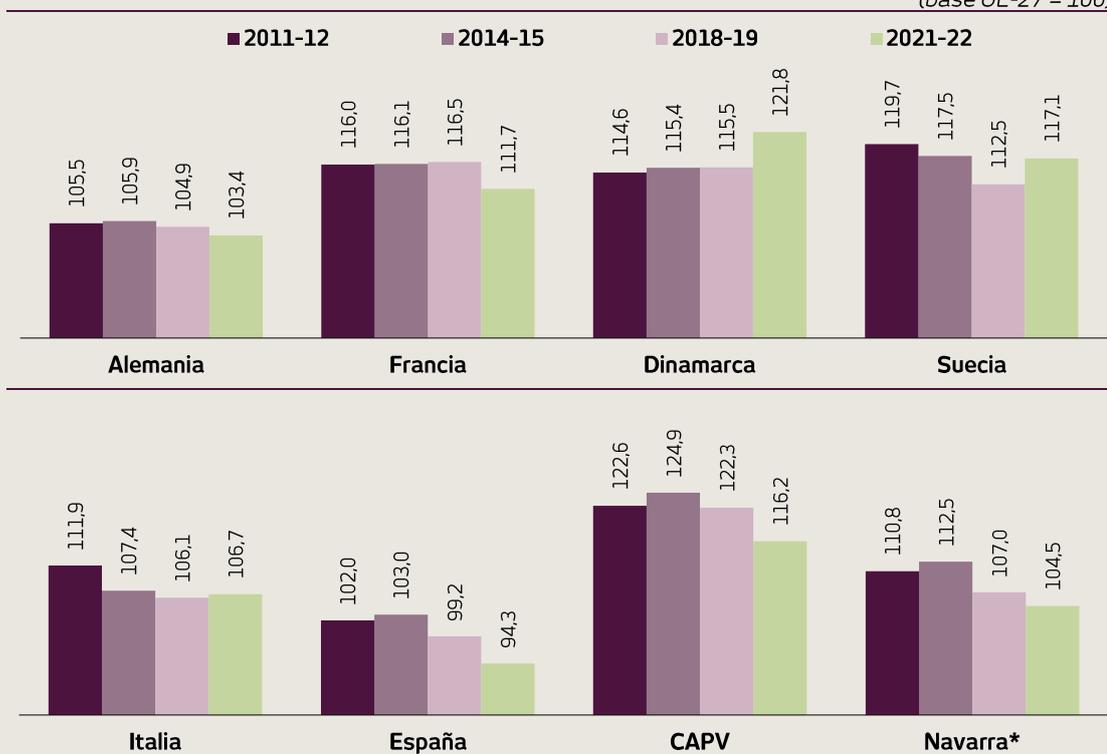
¹ Indicador elaborado por Eustat (ver [ficha metodológica](#)) y publicado en Indicadores estructurales.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

- Las economías nórdicas, como Suecia o Dinamarca, destacadas por su posición de liderazgo en el área de la innovación, mantienen o refuerzan su distancia con respecto de la productividad media de la UE-27 en la última década, especialmente Dinamarca (+7,2 puntos), no así Suecia, que se habría retranqueado (-2,6 puntos).
- La CAPV (116,2) y Navarra (104,5) superan la media comunitaria en todo el periodo analizado y están claramente más aventajadas que el conjunto del Estado (94,3), que no llega a dicho umbral. No obstante, el perfil de la CAPV y Navarra a lo largo de la década es, claramente, de pérdida de posiciones con respecto de la UE-27.

Gráfico nº 30 Productividad laboral por persona empleada en la CAPV, Navarra y España y panel de países europeos

(base UE-27 = 100)



* Navarra: estimado a partir de la productividad por persona empleada (Contabilidad Regional)

Fuente: Eustat (Indicadores estructurales).

Entre las explicaciones¹ que aluden a un menor ritmo de ganancia en productividad y, en definitiva, a la pérdida de convergencia con respecto de los países de cabecera, se apunta a la diversidad sectorial (en el nivel y la trayectoria de la productividad de cada sector de

¹ Fedea y el Consejo General de Economistas de España (CGE) apuntan "... importantes desigualdades en los niveles de productividad de las CCAA, así como una considerable brecha respecto al promedio europeo... Entre las razones que podrían explicar estas diferencias, se observa que factores como la intensidad innovadora, el tamaño de las empresas, el nivel formativo de los trabajadores, la estructura productiva o la calidad del empleo guardan un estrecho vínculo con la productividad real y que sus valores difieren considerablemente entre regiones".

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

actividad), cuyo efecto se amplifica a través de la composición sectorial (peso de cada actividad en cada economía). Así, el diferencial en la productividad apuntado entre España y la UEM¹, extensible al panel de países europeos considerados, “... se debe tanto a la menor productividad de las TIC y las actividades profesionales, científicas y técnicas... como al menor peso en el VAB de algunos sectores con niveles de eficiencia comparativamente elevados como las TIC, la industria, las actividades financieras y de seguros y las actividades profesionales, científicas y técnicas”.

Este resultado es replicable con respecto de la situación de la CAPV y Navarra, con una trayectoria de mejora en la productividad por hora trabajada compartida por todas las actividades, excepto por la construcción, información y comunicaciones (TIC) y actividades inmobiliarias, sectores con un desempeño negativo sobre el año base (2015=100). Con todo, la CAPV y Navarra se mantienen a lo largo de la década en una posición relativa que supera la media del Estado, excepto en la actividad del sector primario y de información y comunicaciones (TIC) para la CAPV, y en industria, energía y agua, para Navarra.

Cuadro nº 45 Productividad por hora trabajada (precios corrientes) en la CAPV, Navarra y España, según actividad económica

	Evolución			Posición relativa (España = 100)			
	2021-2022 (base 2015 = 100)			2011-2012		2021-2022	
	CAPV	Navarra	España	CAPV	Navarra	CAPV	Navarra
Primario	105,9	135,7	108,6	91	139	78	165
Industria, energía, agua	114,2	108,1	117,7	107	101	104	95
<i>Industria manufacturera</i>	<i>112,5</i>	<i>104,7</i>	<i>113,4</i>	<i>116</i>	<i>111</i>	<i>114</i>	<i>105</i>
Construcción	94,9	91,0	95,2	145	125	152	119
Comercio, hostelería, transporte	122,2	122,7	118,7	113	109	115	115
Información y comunicaciones	97,3	92,6	95,3	90	116	95	111
Ac. financieras y de seguros	146,0	147,1	130,5	114	113	124	128
Actividades inmobiliarias	93,5	83,6	85,6	232	172	300	166
Act. prof. científicas-técnicas	114,4	112,3	112,4	114	103	119	105
AA.PP, educación, sanidad, s.soc.	110,2	120,5	110,6	110	101	112	105
Act. artísticas, recreat. y otras	101,6	100,4	98,3	110	105	117	106
Total	113,6	114,3	112,4	100	100	100	100

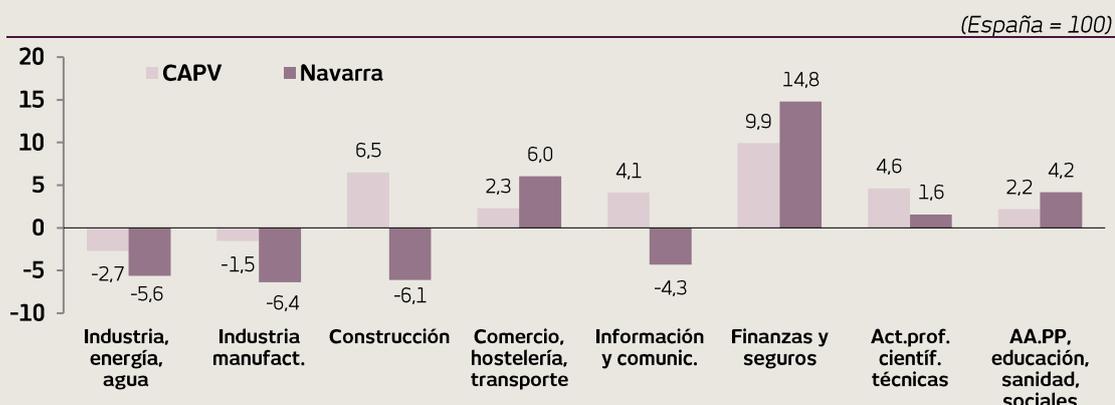
Fuente: INE (Contabilidad Regional).

Asimismo, hay que destacar que la posición de ventaja de la CAPV y Navarra en términos de productividad, con respecto de la media del Estado, se ha mantenido. Este resultado se explica porque se ha reforzado la posición relativa en las componentes de servicios, específicamente en los servicios profesionales y técnicos y Administración Pública, Educación y Sanidad (cuyo efecto se amplifica por la dimensión y empleo adscrito), además de los servicios financieros (importante mejora relativa) y otros servicios (comercio, hostelería, transporte), que compensan la pérdida registrada en industria.

¹ Informe Trimestral del Observatorio del Mercado de Trabajo (<https://laboral.fedea.net/>). Mayo 2024.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

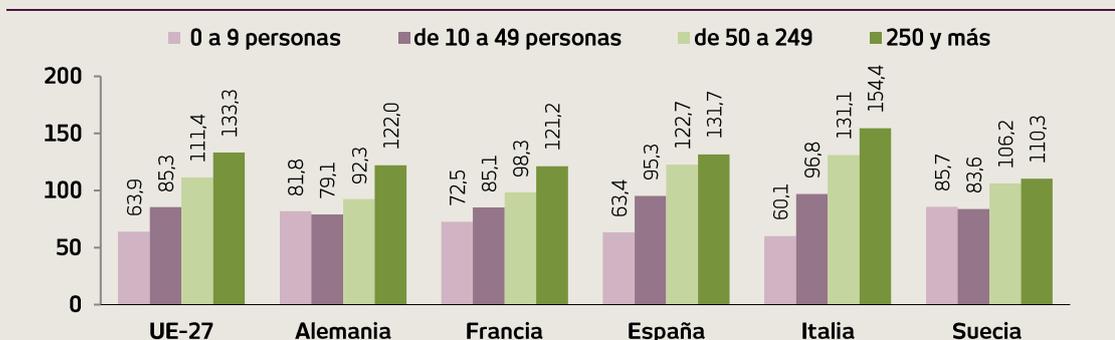
Gráfico nº 31 Diferencia (2021-22 sobre 2011-12) en el índice de productividad por hora trabajada de la CAPV y Navarra



Fuente: INE (Contabilidad Regional).

Otro de los aspectos que condiciona la trayectoria de la productividad es la dimensión del tejido empresarial que la sustenta. De hecho, se apunta¹ que “el menor crecimiento de la productividad es uno de los factores que contribuyen a la falta de convergencia entre el PIB real per cápita de España en relación al área del euro”. Así, el acortamiento de la brecha en la productividad es y será clave en la capacidad de generar salarios reales elevados y, en consecuencia, una mejor trayectoria en el PIB per cápita, para alcanzar la convergencia.

Gráfico nº 32 Productividad empresarial según segmento de tamaño



Fuente: Eurostat (Estadísticas estructurales de las empresas, 2022).

Claramente, la dimensión empresarial es un factor tractor de la productividad, como es la capacidad de inversión, específicamente, en I+D+i, junto con el acceso y la gestión de los recursos de cualquier tipo, necesarios en el desarrollo del proyecto empresarial. El gráfico adjunto muestra que el perfil de la productividad es claramente creciente con el tamaño de las empresas desde la que se genera, siendo la diferencia entre las empresas de menor y mayor tamaño especialmente acusado en Italia (94,3 puntos) y España (68,3 puntos) frente a Alemania (40,2 puntos), Francia (48,7 puntos) o Suecia (24,6 puntos).

¹ “El reto del tamaño empresarial en España”. Panel de seguimiento financiero de la economía española. Instituto Español de Analistas, documento de trabajo nº 35, mayo de 2024.

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

Este recorrido con relación a la productividad se sintetiza en el cuadro adjunto, que corrobora algunos de los resultados planteados y abre el foco a un balance en dos décadas¹ (de 2000 a 2010 y 2011 a 2021), incluyendo dos periodos de crecimiento económico (VAB) muy diferentes, con una década expansiva seguida de una que habría absorbido la crisis generada entre 2008 y 2014 y la de la pandemia.

Cuadro nº 46 Crecimiento del VAB en la CAPV, Navarra y España

(puntos porcentuales; promedio de cada periodo)

	Ámbitos	2000-2010	2011-2021
del capital productivo	CAPV	0,73	0,39
	Navarra	1,14	0,10
	España	1,17	0,37
de las horas trabajadas	CAPV	0,70	-0,10
	Navarra	0,60	-0,04
	España	1,33	0,06
de los cambios en la composición del empleo	CAPV	0,36	0,35
	Navarra	0,26	0,25
	España	0,45	0,31
de la productividad total de los factores (PTF)	CAPV	0,33	-0,33
	Navarra	0,55	0,17
	España	-0,54	-0,41
al crecimiento del VAB	CAPV	2,13	0,30
	Navarra	2,54	0,48
	España	2,41	0,33

Fuente: Fundación BBVA e Ivie (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas). Observatorio de la productividad y la competitividad en España (OPCE). Base de datos regional. 1995-2021

Siendo dos etapas muy diferentes, hay que subrayar que, en ambos casos, la estructura en la composición del crecimiento registrado en España² se sustenta en la aportación neta de recursos (sea de capital o de empleo, en horas o en cambios en su composición), que ha tenido que compensar una productividad total de los factores negativa³ y ⁴ (-0,54 y -0,41), por lo que no ha sido capaz de añadir valor en lo que va de siglo.

¹ Con la salvedad de dos años anómalos, como 2020 y 2021.

² "La evidencia empírica muestra que un patrón de crecimiento como el español -sin mejoras de PTF en el período 1995-2022- no es anómalo desde una perspectiva internacional amplia, que considera todos los países con distintos niveles de desarrollo para los que existe información. Lo es si se compara con algunas de las economías más desarrolladas, pero la realidad internacional es más diversa de lo que sucede en unas pocas economías líderes". El comportamiento de la productividad en España (1995-2022). Informe OPCE, 2023.

³ "Cuando la tasa de variación de la PTF alcanza valores negativos lo que sucede es que la producción obtenida se explica por completo por las cantidades de factores utilizados y no se aprecian ganancias de eficiencia en el uso de los mismos". Ídem nota anterior.

⁴ En "Ciclo económico, empleo y productividad, 2023", FEDEA (abril de 2024) apunta en la misma dirección. Señala que el diferencial del PIB por PET real (personas en edad de trabajar) de España con respecto de la UE-8 (Alemania, Francia, Países Bajos, Bélgica, Suecia, Austria, Dinamarca y Finlandia) ha pasado del 18,9%, entre 2004 y 2008, a superar el 23% en los últimos doce años (2009-2013, 2014-2019 y 2020-2022), debido al diferencial en la productividad por hora (-26,1%, -21,8%, y -23,1%, respectivamente).

2. Evolución del empleo en la CAPV y Navarra

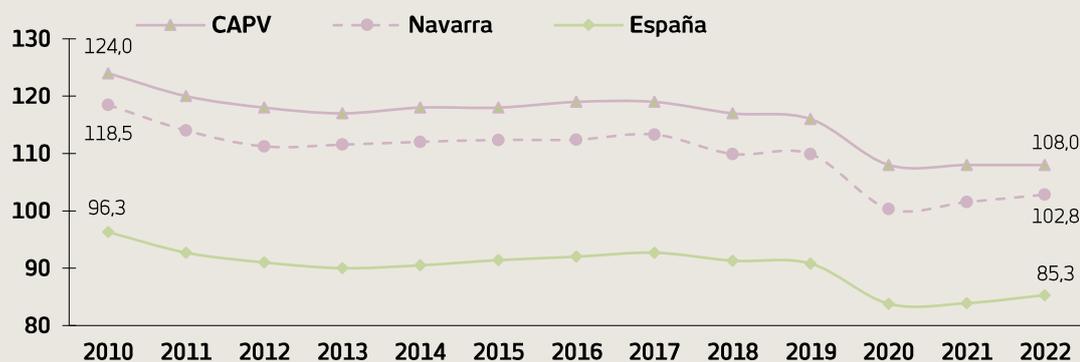
A esta dinámica se suma la CAPV en esta segunda década, que también entra en una contribución de la PTF negativa (-0,33) y, asimismo, en horas trabajadas (-0,10). No así Navarra, que mantiene una contribución positiva en los cuatro componentes durante las dos décadas, registrando el máximo ajuste en la contribución del capital productivo.

En definitiva, el desarrollo de una sociedad se basa en la capacidad de crear empleo, y su grado de avance se refleja en la calidad del empleo generado, extensivo a todas las personas y apoyado en una trayectoria de mejora continua, reflejada en la productividad. No es el único factor, como ya se ha señalado, pero el diferencial que mantienen la CAPV, Navarra y España en cada una de las componentes (productividad por hora, horas por persona empleada, tasa de empleo y tasa de paro) han lastrado su desempeño en términos de PIB per cápita en paridad de poder de compra.

El resultado final es que la CAPV, Navarra y España han perdido posiciones con respecto de la media comunitaria, por lo que lejos de cerrarse, esta brecha se amplía: la mejora en productividad del empleo o de los distintos indicadores del empleo han sido menores que las registradas en el entorno, por lo que se pierden posiciones.

Gráfico nº 33 PIB per cápita en paridad de poder de compra. CAPV, Navarra y España

(UE-27 = 100)



Fuente: Eustat (Indicadores Estructurales), Nastat (Cuentas Económicas) y Eurostat.

3. ESCENARIOS DE EMPLEO EN LA CAPV Y NAVARRA EN 2036

3.1. EL FACTOR DEMOGRÁFICO EN EL EMPLEO

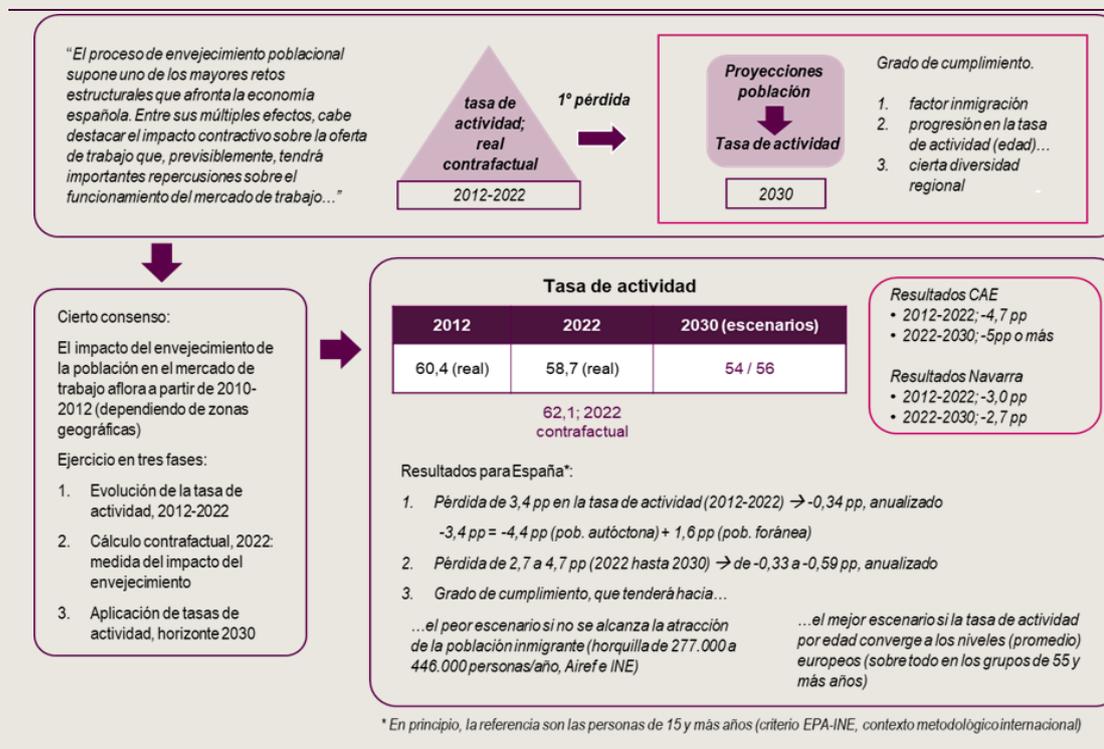
3.1.1 Algunos resultados exploratorios

Existe un amplio panel de referencias con respecto del impacto del envejecimiento demográfico en el crecimiento económico y en el empleo referidos al Estado, por lo que se han seleccionado los siguientes resultados, centrados en aspectos relativos al empleo, elaborados desde distintas instituciones y diferentes perspectivas.

“El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España” (Banco de España, 2023) relaciona el impacto del envejecimiento sobre un indicador como es la tasa de actividad, que es la ratio de personas dispuestas a trabajar con respecto del total de personas (normalmente, de 16 y más años).

El resultado del análisis realizado confirma la pérdida en la tasa de actividad, como consecuencia del envejecimiento que supone el estrechamiento de las cohortes de población en edad de trabajar (a pesar del aporte de la población foránea) con un denominador condicionado por las trayectorias vitales cada vez más largas. Este resultado confirma que se anticipa un escenario compartido de “competencia” en la captación de personas para trabajar.

El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España.

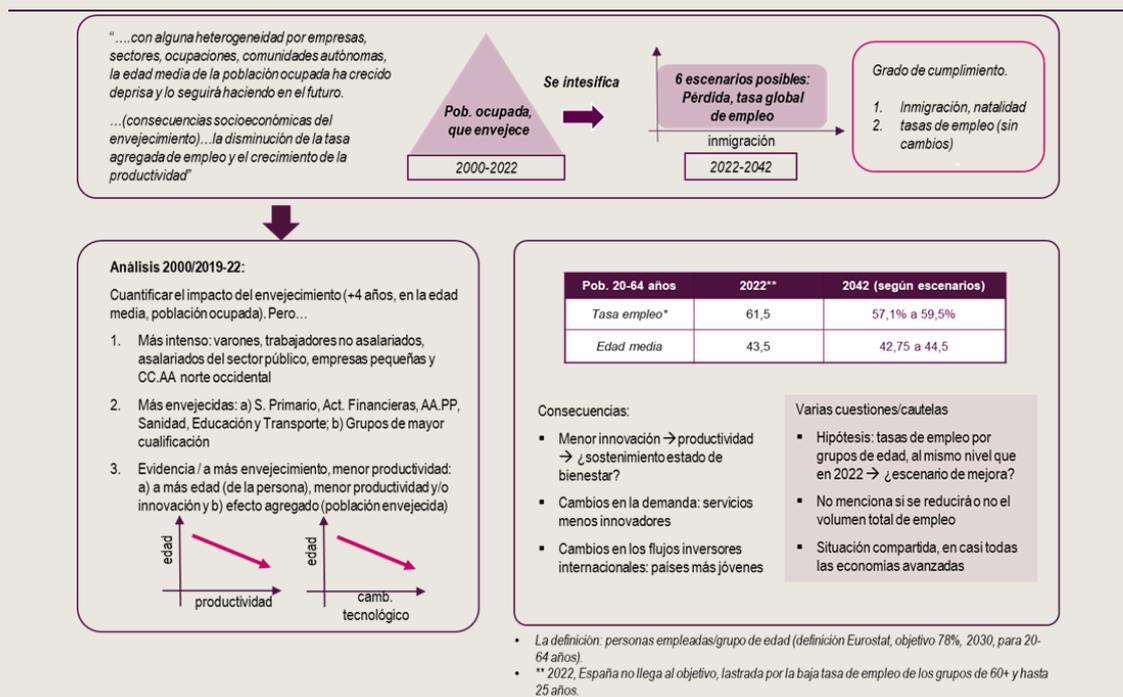


Fuente: Banco de España, agosto 2023 y elaboración propia.

“El envejecimiento de la población trabajadora: tendencias y consecuencias” (Papeles de Economía Española, 2023) estima la tasa de empleo o de ocupación de las personas de 20 a 64 años en España en 2042, en un panel de 6 escenarios posibles, reconociendo que el impacto del envejecimiento ya empezó (de 2000 a 2022) y se intensificará de forma notoria en las dos próximas décadas.

Considera que la compensación de la pérdida demográfica debería de ser compensada por la vía de mejora de la productividad y la innovación, si bien, al menos hasta ahora, se habría detectado una correlación negativa de ambas variables según avanza la edad de las personas. El resultado anticipado es una pérdida en la tasa de empleo de 20-64 años, lastrada, además, por una hipótesis que pudiera ser especialmente restrictiva en cuanto a que mantiene la tasa de empleo actual por grupo de edad, que es especialmente baja en el grupo senior (55-64 años), sobre todo en comparación con las sociedades avanzadas del entorno europeo, ilustrativas para España, la CAPV y Navarra.

El envejecimiento de la población trabajadora: tendencias y consecuencias.



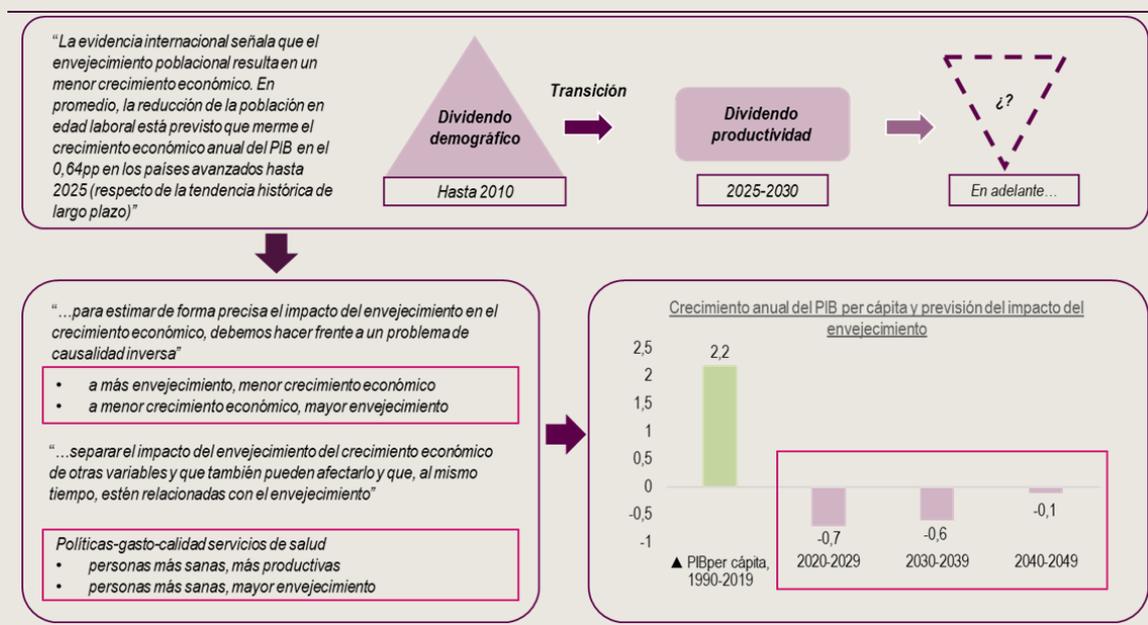
Fuente: Papeles de economía española, julio de 2023 y elaboración propia.

Finalmente, **“El impacto del envejecimiento en el crecimiento económico de España y Portugal” (Caixabank Research, 2020)** enlaza el efecto del envejecimiento en el empleo, en la productividad y su resultado cuantificado en crecimiento económico. Claramente, una vez agotado el dividendo demográfico que ha supuesto la generación “babyboomer” (incorporados al empleo en la década de los años 90, principalmente), la palanca de crecimiento económico es la productividad. Pero, dada su trayectoria relativamente plana

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

(sobre todo en términos comparados con las economías del entorno¹), el estudio apunta hacia el decrecimiento económico, que se cifra el -0,7% anual hasta 2029.

El impacto del envejecimiento en el crecimiento económico en España y Portugal



Fuente: Caixabank Research, abril 2020 y elaboración propia.

En conclusión, estos tres ejemplos cuantifican el impacto del envejecimiento en el empleo y comparten tres aspectos clave, al margen del grado de acierto que alcancen. En primer lugar, el envejecimiento parece que reducirá el volumen total de empleo, puesto que prevalece la tendencia estructural de pérdida de población joven, en tanto que las cohortes de edad son (y serán) sensiblemente menos numerosas que las generaciones pasadas (especialmente, babyboomers). Además, se entiende que el impulso coyuntural (momento alcista del ciclo) podría estar enmascarando parcialmente su impacto, a la vista de los valores máximos de empleo que se están registrando².

La segunda cuestión es que todos los ejercicios que se sustenten en las proyecciones demográficas son deudores de las estimaciones hechas con respecto de los flujos migratorios, que viene compensando un saldo vegetativo negativo. Así, los resultados obtenidos se basan en el cumplimiento de los supuestos realizados sobre la evolución de

¹ Aspectos que se han detallado en el apartado 2.10, que confirman una pérdida de impulso en la mejora de la productividad, que va a ser un factor coadyuvante de la pérdida de dinamismo económico.

² A tener en cuenta: España (2023), la CAPV (2024) y Navarra (2022) han recuperado muy recientemente los niveles máximos de empleo registrados en el bienio 2007-2008 (apartado 2.1.1). Pero, con tasas de empleo más altas (apartado 2.1.2): es decir, para cada cohorte de edad, la ratio de personas que trabajan es al menos la misma o más alta que en el otro momento histórico de máximo dinamismo del empleo. Por lo tanto, en la actualidad ya hay menos margen para crecer, “empleando a más personas”.

la población inmigrante se deberán de cumplir. A este respecto, hay que tener en cuenta que las fluctuaciones migratorias están condicionadas por el ciclo económico, por lo que hay que mantener una senda de crecimiento que haga atractiva la llegada, sobre todo en un contexto de competencia en la captación, en un entorno de envejecimiento compartido.

Y, finalmente, la tercera cuestión compartida es que, en general, coinciden en la pérdida de tasa de actividad/empleo, condicionada por el mayor crecimiento relativo del denominador y, en consecuencia, se apunta hacia un escenario de bajo (o incluso negativo) crecimiento económico.

Por otra parte, tentativamente se pueden apuntar tres cautelas con respecto de las hipótesis que sustentan estos ejercicios que condicionan el “grado de acierto”, entre las que destaca el alargamiento que se registrará en la trayectoria laboral¹ de las personas. Es uno de los fenómenos que ya es muy evidente² y que revertirá en la mejora de la tasa global de empleo (20-64 años y 20-69 años), con una contribución más relevante en el total del empleo que la que habría venido teniendo hasta la actualidad. En este sentido, las estimaciones basadas en la traslación del comportamiento (tasas de empleo por grupo de edad) hacia el futuro pueden ser menos acertadas, como base predictiva.

En segundo lugar, se asume la pervivencia de un comportamiento “tendencial”, basado en la correlación negativa entre el envejecimiento y la productividad o la innovación o con respecto del consumo³, pero que se sustentan en patrones contrastados sobre información “del pasado⁴, pero que no serían estrictamente trasladables⁵”.

Y, finalmente, es una forma de calibrar el impacto del envejecimiento demográfico sin incorporar cambios relevantes en los restantes componentes, cuando lo cierto es que será un impacto entreverado con otras transiciones (transición verde y transición digital). En este sentido, lo cierto es que es una medida que sitúa el reto a afrontar ya que se cumplirá en tanto en cuanto no sea posible la mejora en factores como la productividad, para que lo compensen.

¹ Cumplimiento normativo, ligado al acceso de la jubilación ordinaria, que será de 67 años en 2027.

² Ver resultados en el apartado 2.1.2.

³ Por ejemplo, las personas de más edad son, en general, menos consumidoras e inversoras, con mayor aversión al riesgo.

⁴ El patrón de consumo de las generaciones nacidas en los años 30, 40 o 50, en la medida en que han llegado a las edades maduras (65 y más años) se parecen más y se van a diferenciar de las personas nacidas en los 60, que trasladaran patrones “más consumistas”, de acuerdo con su momento histórico.

⁵ Por muchas razones, como las condiciones de educación, salud y papel social, que no son comparables. Ejemplo de ello es la trayectoria de la “silver economy”, originariamente sesgada por una percepción de “vejez”, atención y cuidado, que ya está cada vez más diferenciada por tramos de edad.

3.1.2 Las claves del ejercicio realizado

Existe una amplia literatura referida al efecto del envejecimiento en las sociedades avanzadas que, sobre todo en las dos últimas décadas se han centrado en la componente socio-asistencial¹ y de la trayectoria vital de las personas², así como del sostenimiento del estado del bienestar³ y de las nuevas oportunidades económicas⁴.

Al mismo tiempo, se ha ido avanzado en un aspecto, que no es menor, referido al impacto de este envejecimiento en la evolución de la población en edad de trabajar junto con el cambio en la composición de este colectivo, según la edad. Este vector ha ido ganando terreno en la medida en que concurre una oferta creciente de puestos de trabajo por reposición⁵ pero también en las carencias para la cobertura de puestos emergentes⁶.

¿A qué cambio está abocado el mercado de trabajo de la CAPV y de Navarra, desde la transición demográfica? Obviamente, el efecto del envejecimiento en el empleo ya es palpable en el caso de la CAPV y (todavía) se vislumbra (en menor medida) para Navarra y España. En este sentido, el objetivo del ejercicio que se realiza a continuación consiste en establecer un contexto cuantificado del escenario (posible) del empleo en la CAPV y Navarra en 2036. Para ello, se articula una aproximación doble.

La primera parte se centra en cuantificar el impacto del cambio demográfico en las estructuras empleo de la CAPV y Navarra: es la aproximación desde las personas, en tanto que "demandantes de empleo" en el horizonte del empleo (2036) y que se sustenta en la expectativa demográfica, con el siguiente proceso:

- El punto de partida es el marco poblacional registrado entre 2009 y 2023, lo que ya apunta una tendencia de envejecimiento ampliamente contrastada.
- En segundo lugar, se considera la proyección demográfica⁷ (INE), que establece la dimensión y composición de la población según edad cumplida. Permite delimitar los grupos de 20 a 64 años y de 20 a 69 años, que define a la población en edad de trabajar o potencialmente activa.
- El tercer paso es establecer un horizonte de empleo. Para ello, se considera la tasa de empleo (20-64 años) en una horquilla de tres valores de referencia. La hipótesis es que, como sociedades avanzadas, se debería de seguir avanzado en el mejor desempeño posible en la inclusión social a través del empleo.

¹ Las necesidades ligadas a la atención a las personas mayores y a la dependencia, en todas sus aristas.

² Desde el envejecimiento activo, el cuidado, la salud etc. a los cambios (previsibles) en los patrones de conducta (consumo, ahorro, etc.) con respecto de las personas mayores de las generaciones previas.

³ Sobre todo, con respecto del mantenimiento de los sistemas públicos de pensiones.

⁴ Fundamentalmente, la definición y desarrollo de la economía plateada.

⁵ Tal y como se recoge en las proyecciones de FUTURELAN, para la CAPV.

⁶ Referencias recogidas en el apartado de antecedentes de este informe.

⁷ A partir de las Proyecciones demográficas, 2024-2074, elaboradas por INE (publicadas el 24 de junio de 2024), para España, comunidades autónomas y provincias.

- El resultado es la estimación del volumen del empleo en 2036, desde los parámetros considerados.

Pero **¿serán las personas suficientes para cubrir las necesidades económico-productivas, los puestos de trabajo, de 2036?** La segunda parte de la aproximación sería la estimación de un panel de escenarios relativos a la oferta de los puestos de trabajo, que estará condicionado por la base demográfica (personas dispuestas a trabajar), la estructura económico-productiva (actual) y el impacto de las transiciones medioambiental y tecnológica entre otros.

Para dar respuesta a esta pregunta habría que disponer de un modelo de predicción económica y del empleo complejo¹ que estimaría el crecimiento económico y del empleo hasta 2036, lo que supera las posibilidades de este proyecto.

Con todo, se ha realizado un avance de resultados al respecto, que complete los obtenidos desde la demanda, que consiste en:

- Aportar una medida de la oferta de puestos de trabajo: se ha definido un panel de escenarios simplificado, a partir de dos o tres opciones relativas a la evolución tendencial del empleo, sobre la base de lo acontecido en los últimos quince años². Es un ejercicio que permite establecer un orden de magnitud del gap que pueda acontecer, completando la estimación realizada relativa al impacto del envejecimiento en la disponibilidad de personas para trabajar.
- Se complementa con una selección de los resultados cuantitativos del impacto del envejecimiento en la economía y el empleo en el Estado, así como las proyecciones de empleo que realiza Lanbide (Gobierno Vasco), para la CAPV en 2035.

¹ Que recoja las estructuras productivas actuales y futuras, la evolución de la actividad actual y prevista de otras economías y otros factores determinantes de la actividad económica, monetaria y financiera, entre otros, como la evolución de la inversión, el impacto tecnológico, la productividad, etc...

² No hay hipótesis de cómo se llegará a ese empleo; únicamente se establece un escenario de "contra parte" con respecto de la estimación desde las personas que trabajarán a partir de la tasa de empleo.

3.2. LAS PERSONAS QUE TRABAJARÁN, EN EL AÑO 2036

3.2.1 La población total, en 2036

El punto de partida es la presentación de la evolución reciente de la población (trayectoria real) enlazada con la estimación realizada por el INE hasta 2036 (proyección), siendo 2023 el año de referencia para el conjunto del periodo considerado. El cuadro adjunto muestra que, en estos últimos catorce años¹, la población de la CAPV se habría estancado (+0,2%, 3.674 personas residentes más) mientras que Navarra (+1,5%, 1.204 personas residentes más) y, sobre todo España (+2,9%, 672.155 personas residentes más) muestran un mayor dinamismo demográfico reciente.

Por otra parte, la proyección realizada apunta hacia un crecimiento importante de la población en todos los ámbitos, adjudica una ganancia de 46.366 personas residentes a la CAPV y que superará los cuatro millones de personas en el conjunto del Estado. En definitiva, asigna un crecimiento porcentual entre ambas referencias (2024 y 2036) que se cifra en el 2,1% para la CAPV y del 9,9% y 9,6%, para Navarra y España, respectivamente. Claramente, este sería el primer hecho a destacar y es que la proyección demográfica, actualmente disponible, anticipa una ganancia de población generalizada, ya que multiplica (al menos) por diez la que se ha registrado en los catorce años previos.

Cuadro nº 47 Población total, real y proyectada. CAPV, Navarra y España. 2009-2036

	Dato real			Proyección		
	2009	2023	diferencia	2024	2036	diferencia
CAPV	2.212.628	2.216.302	3.674	2.227.746	2.274.112	46.366
Álava-Araba	333.485	336.308	2.823	338.855	358.763	19.908
Bizkaia	1.153.635	1.153.282	-353	1.158.885	1.169.198	10.313
Gipuzkoa	725.508	726.712	1.204	730.006	746.151	16.145
Navarra	662.032	672.155	10.123	678.093	745.325	67.232
España	46.745.807	48.085.361	1.339.554	48.610.458	53.281.139	4.670.681

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

Uno de los factores relevantes en esta evolución es el envejecimiento de las generaciones más numerosas: la evolución del grupo de 65 y más años es determinante en el total de la población, ya que crecerá de forma notoria, al ir integrando gran parte a las generaciones del babyboom² y cuyo impacto se alargará varias décadas más allá de 2036.

¹ La población total tiene una variación coyuntural muy estrecha, prevaleciendo la tendencia, salvo momentos muy puntuales (guerras, grandes movimientos de personas, etc.).

² Franja que, en España, se refiere a las personas nacidas entre 1958 y 1975/1977, como el periodo de explosión demográfica, que cumplirían de 78 a 59 años, respectivamente.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

El cuadro adjunto recoge los datos de la población real y proyectada del colectivo de 65 y más años (personas mayores) que permite constatar, en primer lugar, que todos los ámbitos considerados experimentarán un importante aumento de la población de este grupo de edad que, además, incrementará notablemente su peso relativo. En todos los casos, en 2009 no llegaban a ser el 20% de la población total, umbral que se alcanzó de forma generalizada en 2023 y que superará el 25% (en mayor o menor medida) en 2036.

En segundo lugar, es importante tener en cuenta que la CAPV, Navarra y España parten de situaciones ligeramente diferentes. Así, en 2009, esta ratio es sensiblemente más elevada en la CAPV (18,9%) que en Navarra (17,3%) y España (16,6%), con un diferencial de +2,2 y +0,6 puntos porcentuales en la CAPV y Navarra con respecto de la media del Estado. Pero, además, la trayectoria proyectada lleva a que, en 2036, esta brecha se amplíe para la CAPV (+3,4pp) y se estreche para Navarra (-0,3pp)

En tercer lugar, el proceso de envejecimiento se acelera, con una ganancia de peso relativo (en puntos porcentuales) del grupo de 65 y más años que será mayor: en la década más reciente, la ganancia registrada fue de 2 o 3 puntos porcentuales mientras que será de 4 o 5 puntos porcentuales en la próxima década. Por último, la CAPV parte de una ratio de personas de 65 y más años que es sensiblemente más alta que en Navarra y España y esta situación se irá agudizando: en 2036, casi un tercio de la población residente en la CAPV (28,5%) tendrá 65 y más años, ratio algo inferior en Navarra y España (24,8% y 25,1%) pero, en todos los casos, muy relevante.

Cuadro nº 48 Población de 65 y más años. CAPV, Navarra y España. 2009-2036

	<i>(personas)</i>						
	Dato real		% s/población total			Proyección	
	2009	2023	2009	2013	2023	2036	% s/población total
CAPV	409.537	520.244	18,9	20,2	23,5	648.960	28,5
Álava-Araba	53.300	74.566	17,0	18,5	22,2	98.679	27,5
Bizkaia	224.626	276.066	19,5	20,7	23,9	340.540	29,1
Gipuzkoa	131.611	169.612	18,6	20,2	23,3	209.741	28,1
Navarra	108.833	137.434	17,3	18,1	20,4	185.063	24,8
España	7.782.904	9.687.776	16,6	17,7	20,1	13.371.228	25,1

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

Todos los ámbitos sustentan la mejora de la población total (2036) en la ganancia del segmento senior, que compensa el estancamiento o retroceso de los otros dos grupos de edad. El gráfico adjunto muestra la tendencia de cada grupo de edad, confirmando el impacto social, económico y en el empleo que tiene, y tendrá en el futuro el envejecimiento de la sociedad de la CAPV, Navarra y España. Asimismo, apunta al peor pronóstico relativo de la CAPV, con un escenario de mayor descenso de la población infantil-joven¹ (-1,3%

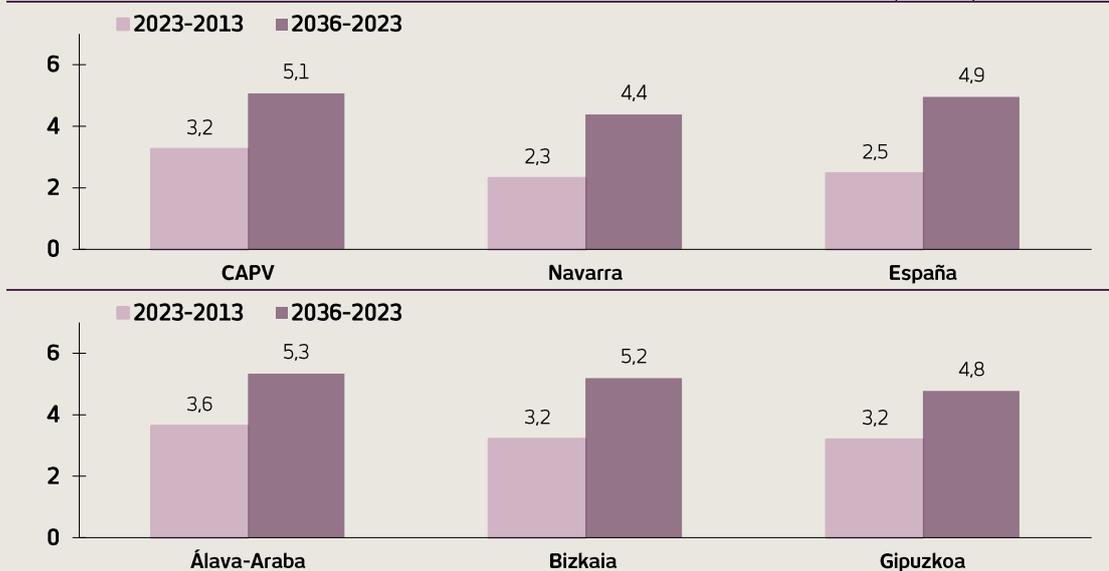
¹ Lo que confirma la "continuidad en la trayectoria de envejecimiento".

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

frente a -0,7%, para Navarra y España) y el estancamiento del grupo en edad de trabajar (0,0%) que mejorará levemente en Navarra y España.

Gráfico nº 34 Diferencia en la ratio de población de 65 y más años sobre la población total en el inicio y cierre de las décadas 2013-2023 y 2023-2036

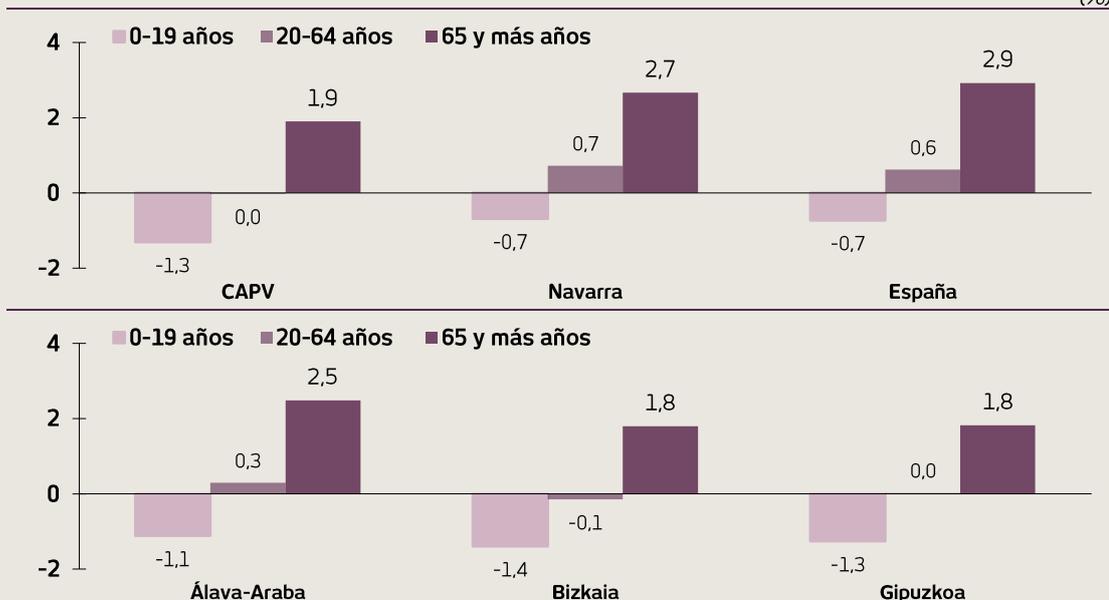
(diferencia en puntos porcentuales)



Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

Gráfico nº 35 Crecimiento anual medio (%) de la población según grupo de edad, entre 2023 (dato real) y 2036 (proyección)

(%)



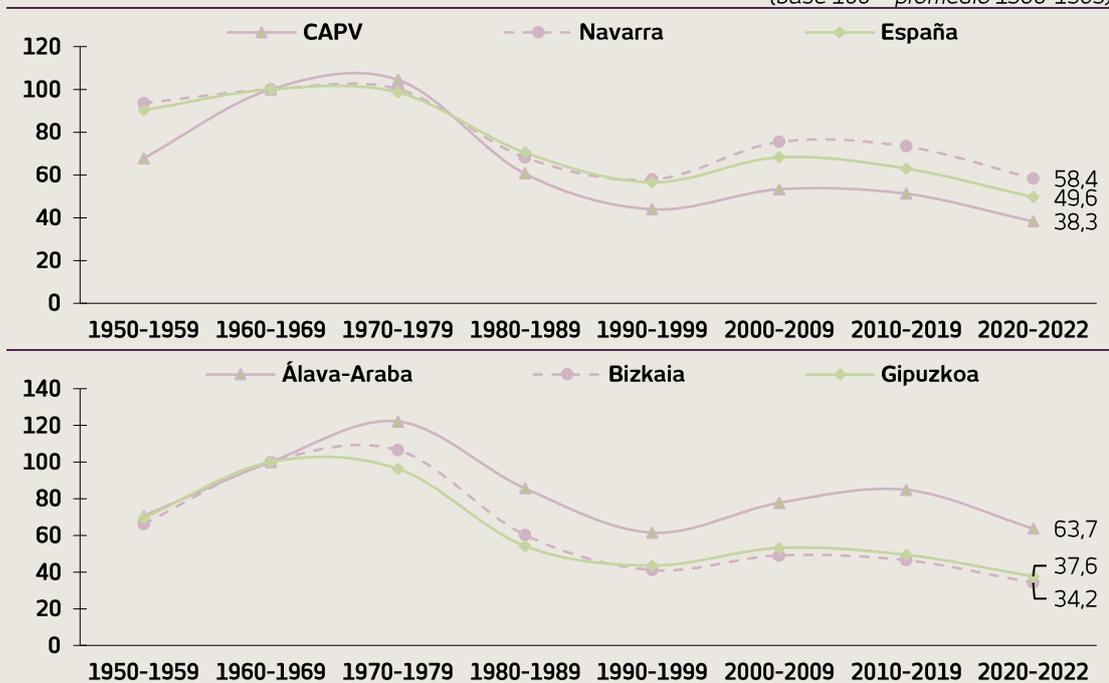
Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

3.2.2 Las personas en edad de trabajar, en 2036

El colectivo de 20-64 años integra¹ la mayor parte de la población potencialmente activa que, entre 2009 y 2023, en la CAPV y España se ha reducido mientras que en Navarra se mantiene. Los tres ámbitos comparten este perfil descendente en el que prevalece el impacto del descenso de la natalidad² registrado desde mediados de los años 70, que ha ido estrechando la base de población susceptible de participar en el mercado laboral. Los gráficos adjuntos muestran el impacto de la reducción del valor anual medio de nacimientos registrados, con respecto de los valores máximos de la década de los 60 y 70, que ahondan, desde 2022, en valores no vistos desde 1941.

Gráfico nº 36 Secuencia de los nacimientos anuales medios, según década

(base 100 = promedio 1960-1969)



Fuente: INE (Fenómenos demográficos, Estadística de Nacimientos).

¹ Se considera que las personas de 14 y más años son aptas para ejercer funciones productivas (OIT). No obstante, el consenso internacional (Labour Force Survey, Eurostat o la EPA, de INE) señala que son las personas de 16 y más años. En el contexto de las economías desarrolladas se alude al grupo de 20-64 años, considerando que las personas permanecen en el sistema educativo más allá de los 16 años y, por otra parte, que prevalece una edad de jubilación (normativa o de facto) que es de 65 años.

² Muy visible en cualquiera de los indicadores que se utilice para ponerlo de manifiesto: desciende el número de hijos por mujer en edad fértil y, consecuentemente, se contrae el volumen total de nacimientos. Ambos resultados mejoran levemente con el aporte de población foránea, si bien, es posible que se haya llegado a un momento en el que no es suficiente. Así desde 2012, prevalece un perfil de pérdida continuada en el volumen de nacimientos en cualquiera de los ámbitos considerados, de forma que 2022 ya registró el menor valor desde 1941 -que vuelve a descender en 2023-, si bien la participación de las madres de origen extranjero puede superar el 20%. Movimiento natural de la población, INE.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

El interés en prestar atención a la evolución de los nacimientos es que, en el horizonte 2036, todas las personas que podrían trabajar ya han nacido, por lo que el sostenimiento del empleo dependerá de la aportación de población foránea. De hecho, la población foránea¹ ya tiene un peso creciente en las dos últimas décadas² en la CAPV, Navarra y España, que ha pasado de ser "casi" marginal (2,5% y 5,7%, respectivamente) a ser significativo en cada uno de estos ámbitos (12,4%, 17,9% y 17,1%, respectivamente).

La aportación foránea no ha sido suficiente, por lo que prevalece el impacto negativo del estrechamiento en la dimensión de las cohortes de edad, por lo que la CAPV (-6,6%, 92.607 personas menos) y España (-1,7%, medio millón de personas menos) pierden personas en edad de trabajar frente a Navarra, que las mantiene (+0,2%, 945 personas más). La trayectoria de pérdida de población potencialmente activa es compartida, pero, claramente, con un peor resultado en la CAPV que en Navarra y España.

Cuadro nº 49 Población 20-64 años, real y proyectada. CAPV, Navarra y España. 2009-2036

(personas)

	Dato real			Proyección		
	2009	2023	diferencia	2024	2036	diferencia
CAPV	1.393.605	1.300.998	-92.607	1.305.366	1.296.998	-8.368
Álava-Araba	206.208	198.149	-8.059	199.049	205.740	6.691
Bizkaia	739.357	680.246	-59.111	682.131	667.394	-14.737
Gipuzkoa	448.040	422.603	-25.437	424.186	423.863	-323
Navarra	397.974	398.919	945	402.763	436.581	33.818
España	29.805.842	29.297.564	-508.278	29.617.540	31.667.721	2.050.181

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

El gráfico adjunto muestra la tendencia reciente (2009 a 2023) y la que se anticipa (2023 a 2036) y confirma que una parte sustantiva de la pérdida de la población potencialmente activa ya se habría producido. De hecho, en todos los ámbitos considerados, el retroceso o estancamiento anual medio ya registrado es inferior al que se anticipa.

Con todo hay que destacar que la trayectoria de la CAPV (-1,7% y 0%) es peor que la de Navarra (0,0% y +0,7%) y España (-0,1% y +0,5%), con perfiles en los que prevalece el estancamiento e, incluso, una cierta mejora (crecimiento). Además, cabe señalar que Álava-Araba muestra la mejor trayectoria (-0,3% y +0,3%), Gipuzkoa (-0,4% y 0,0%) estaría en la situación intermedia, mientras que Bizkaia (-0,6% y -0,2%) es el Territorio que ha visto más deteriorada su población potencialmente activa y que apunta peor pronóstico.

¹ Foránea (forastera), que es o viene de fuera del lugar. El término extranjero hace referencia a la nacionalidad de la persona, que es independiente de donde venga (proceso de nacionalización).

² Datos de "Contribución del empleo foráneo-extranjero".

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

Para la reflexión

Aunque es un tema relativamente comentado, sigue siendo interesante apuntar el impacto del cambio en la dimensión de las cohortes de edad, según década de nacimiento. La tabla adjunta relaciona la década de nacimiento con un momento estimado de entrada y de salida del empleo (20 y 64 años).

En la próxima década concurrirán dos hechos: de una parte, entre 2024 y 2033, la salida de las generaciones nacidas en los años 60, que son de las más numerosas y, simultáneamente, su recambio serán las generaciones nacidas en las décadas de 2000-2009 y 2010-2019, que si bien no son las más cortas (nacidas en la década 1990-1999), lo cierto es que marcan el inicio del perfil de descenso pronunciado que marca mínimos históricos (respecto de 1941) desde 2022. Además, la situación posiblemente empeorará a medio plazo (a partir de 2034), porque las generaciones numerosas ya habrán salido y en mercado laboral se sustentará (sobre todo) en generaciones cortas.

Década de nacimiento	Mercado laboral (año de referencia)		Conocidos/as como...
	Entrada (20 años)	Salida (64 años)	
1950-1959	1970-1979	2014-2023	Babyboomers
1960-1969	1980-1989	2024-2033	
1970-1979	1990-1999	2034-2043	Generación X
1980-1989	2000-2009	2044-2053	
1990-1999	2010-2019	2054-2063	Gen.Y/milenials
2000-2009	2020-2029	2064-2073	
2010-2019	2030-2039	2074-2083	Gen. Alfa

Gráfico nº 37 Crecimiento anual medio (%) de la población potencialmente activa (20-64 años) entre 2009 y 2023 (dato real) y 2023 y 2036 (proyección).



Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

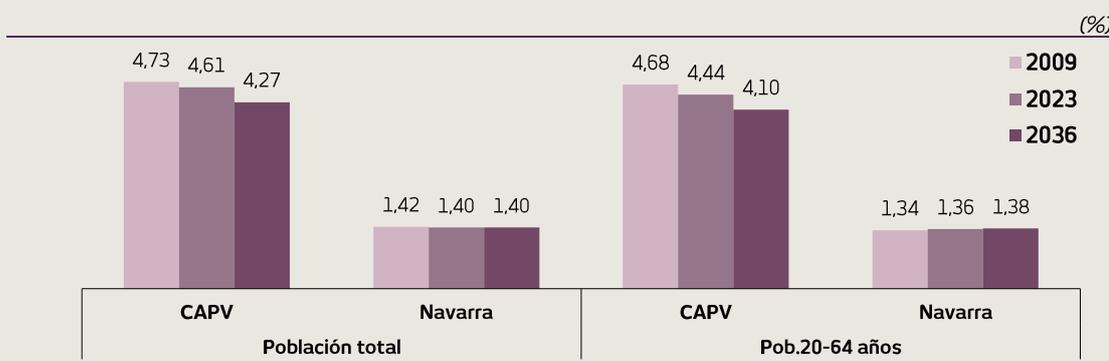
El resultado de la pérdida de población en edad de trabajar (20-64 años) frente a la población total es el deterioro de la tasa de actividad. Entre 2009 y 2023 todos los ámbitos han visto como se reduce este indicador que superaba el 60% en 2009 -con un desempeño parecido en la CAPV (63,0%) y España (63,8%) y algo inferior en Navarra (60,0%)-. Entre 2009 y 2023, todos los ámbitos han perdido en torno a 5 puntos porcentuales y ninguno llegó al 60%. Esta trayectoria continuará en la siguiente década, que dejará esta ratio en el 57,0%, 58,6% y 59,4%, para la CAPV, Navarra y España, respectivamente, en 2036.

Gráfico nº 38 Ratio de población potencialmente activa sobre la población total (real y proyectada). CAPV, Navarra y España. 2009, 2023, 2036



Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

Gráfico nº 39 Ratio de la CAPV y Navarra sobre España, en la población total y potencialmente activa (20-64 años). 2009, 2023 y 2036



Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

En síntesis, del análisis realizado se pueden destacar tres hechos. En primer lugar, cabe destacar que la pérdida de peso de la población en edad de trabajar sobre la población total se debe al envejecimiento y el peso creciente de la población mayor de 65 años¹. En segundo lugar, que en todos los ámbitos se va confirmando que un menor porcentaje de

¹ Al contrario de lo que ocurre en las sociedades "jóvenes", que se debe al peso de la población infantil, que es la base de la población en edad de trabajar del futuro, pero también de tener hijos/as.

población en edad de trabajar tendrá que sostener la suficiente actividad económica para generar el retorno fiscal necesario para mantener el estado del bienestar del conjunto de la población. Y, en tercer lugar, la tendencia registrada entre 2009 y 2023 y anticipada hasta 2036 muestra que la CAPV pierde peso en la población total y potencialmente activa de España (-0,46pp y -0,58pp) mientras que Navarra se mantiene (-0,02pp y +0,04pp).

Un ejercicio de contraste (para reflexionar)

Las proyecciones demográficas establecen un horizonte probable a partir de la consideración de tres escenarios posibles aplicados sobre los indicadores de la fecundidad, mortalidad y migración interior y exterior, cuya combinación resulta en un panel de escenarios posibles, que contó con la valoración de un panel de expertos. Es una operación que se realiza cada dos años y se basa, sobre todo, en la tendencia reciente observada. En definitiva, "constituye una simulación estadística de la población que residiría en los próximos años, de acuerdo con la evolución de los fenómenos demográficos básicos asociados, en caso de mantenerse las tendencias y comportamientos demográficos actualmente observados¹".

Es evidente que una parte relevante de estas hipótesis se aplican con respecto de la población total; sin embargo, lo cierto es que para la estimación de la población potencialmente activa en 2036 ya se cuenta con la población básica (personas residentes de 7 a 51 años, en 2023). La extrapolación realizada consiste, simplemente, en considerar que en 2036 estarían las mismas personas (volumen) que en 2023 (de 7 a 51 años), por mero cumplimiento de edad, y bajo la hipótesis implícita de que el flujo migratorio compensaría la mortalidad probable².

Este ejercicio visibiliza la relevancia de la aportación del flujo migratorio para compensar el estrechamiento de este segmento de la población que ya es residente y supone una mejora relevante para la estimación de la población activa en la CAPV (12,7%) y que es mayor³ en Navarra (17,4%) y España (18,3%). Este diferencial abre un espacio para la reflexión: las proyecciones de población orientan hacia un orden de magnitud que puede no cumplirse y, de hecho, podría ser más probable que lo sea por defecto⁴, a la vista de relevancia del "aporte de población exterior" para compensar el estrechamiento de la base de población residente.

Diferencia: proyección (20-64 años) y extrapolación (2023) por cumplimiento de edad

	CAPV	Navarra	España
Proyección	1.296.998	436.581	31.667.721
Extrapolación, cumplir edad	1.150.494	371.925	26.768.688
Diferencia (nº)	146.504	64.656	4.899.033
Proyección/extrapolación (%)	112,7	117,4	118,3

Fuente: elaboración de IKEI a partir del Censo de Población (2023) y Proyecciones demográficas, 2024-2074; INE

¹ "Proyecciones de población de España, 2024-2074; metodología". INE

² Es un ejercicio que rebaja sustancialmente la aportación de la población externa.

³ Queda patente el impacto de la tendencia reciente; ambas comunidades tienen una mayor ratio de población de origen extranjero que la CAPV, de acuerdo con una mayor trayectoria de llegada.

⁴ Entorno de países europeos -sociedades avanzadas- comparte la progresión en el envejecimiento y el gap en población potencialmente activa: ¿mayor competencia entre destinos posibles?

3.2.3 La composición de la población, de 20-64 años, en 2036

La evolución de la población en edad de trabajar -recogida en la tabla adjunta, para 2009 y 2023 (dato real) y la proyección para 2036- el resultado de la proyección realizada para cada uno de los grupos de edad que la componen. Claramente, muestra el efecto de la dimensión de cada cohorte de edad según década de nacimiento, así como el diferente dinamismo demográfico en cada uno de los ámbitos considerados, con un impacto más alto del envejecimiento en la CAPV, que perderá población de 20 a 64 años, frente a la media del Estado y, sobre todo con respecto de Navarra, que la verá incrementada¹.

Este efecto del envejecimiento ya se está produciendo puesto. Entre 2009 y 2023, los grupos de edad comprendidos entre 20 a 44 años han reducido su dimensión², con una pérdida algo mayor en la CAPV (-13,3%, -186,0 miles de personas), que en España (-12,3%, -3.663,5 miles de personas) y Navarra (-10,6%, -42,3 miles de personas). Al mismo tiempo, aumenta la población entre 45 y 64 años, siendo mayor en Navarra (10,9%, +43,3 miles de personas) y España (+10,6%, +3.155,2 miles de personas) que en la CAPV (+6,7%, +93,4 miles de personas). El resultado agregado es que la CAPV (-6,4%) y España (-1,7%) han perdido población potencialmente activa, mientras que Navarra la ha sostenido (+0,3%).

Cuadro nº 50 Población de 20-64 años, según grupos quinquenales de edad. CAPV, Navarra y España. 2009, 2023 y 2036

(en miles de personas)

	CAPV			Navarra			España		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
20-24 años	108,9	106,7	124,2	34,7	37,0	44,5	2.785,8	2.503,0	2.870,6
25-29 años	146,6	105,0	139,2	45,6	35,5	48,3	3.601,8	2.573,5	3.334,8
30-34 años	183,8	110,1	138,9	55,5	36,1	48,0	4.190,0	2.799,5	3.401,4
35-39 años	179,8	127,5	132,2	53,9	40,0	46,0	3.987,2	3.085,6	3.322,1
40-44 años	177,2	161,1	127,5	51,2	50,0	44,6	3.799,5	3.739,3	3.361,7
45-49 años	170,5	185,2	131,2	46,6	55,9	45,2	3.434,7	4.055,4	3.446,7
50-54 años	154,8	175,7	148,3	40,9	52,5	49,4	2.976,0	3.800,1	3.723,7
55-59 años	139,2	171,5	177,0	35,9	48,9	56,2	2.589,0	3.583,1	4.176,8
60-64 años	132,7	158,2	178,4	33,7	43,0	54,4	2.441,8	3.158,1	4.029,9
Total, 20-64 años	1.393,6	1.301,0	1.297,0	398,0	399,0	436,5	29.805,8	29.297,5	31.668,0
Edad media	42,0	44,3	43,3	41,1	43,4	42,7	40,8	43,5	43,3

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

¹ Hay que tener presente que el envejecimiento es mayor y ha empezado antes en la CAPV que en Navarra y España y, además, la CAPV tiene una trayectoria de menor aportación de población foránea frente a Navarra y España; en definitiva, una trayectoria de décadas de menor dinamismo demográfico.

² Con una incidencia percibida en la actualidad, con un empleo en máximos históricos y la continuada demanda de profesionales, en general, y en determinados perfiles (tradicionales y tecnológicos), en particular. La "guerra por la captación de talento" está ampliamente extendida.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

En la siguiente década, los cambios serán ligeramente diferentes. Así, entre 2023 y 2036, se ganará población joven (de 20 a 39 años), con un mayor incremento en Navarra (+9,6%, +38,2 miles de personas) que en la CAPV (+6,6%, +85,2 miles de personas) y España (+6,7%, +1.967,4 miles de personas). Esta mejora aun siendo importante, no será suficiente como para alcanzar la dimensión que tenían en 2009¹. Al mismo tiempo, se recortan los grupos de edad intermedia (de 40 a 54 años), con un recorte mayor en la CAPV (-8,8%, -114,9 miles de personas) que en Navarra (-4,8%, -19,2 miles de personas) y España (-3,6%, -1.062,7 miles de personas). A esta evolución se suma el aumento de los dos grupos de más edad (de 55 a 64 años), con un balance de pérdida de población potencialmente activa en la CAPV (-0,3%) y el repunte en Navarra (+9,4%) y España (+8,1%).

Una forma sintética de ver conjuntamente estos efectos es la evolución de la edad media de la población potencialmente activa, que muestra un aumento claro hasta 2023, pero que se rebaja en 2036, resultado de la mejora en la dimensión (volumen y peso relativo) del grupo joven. Con todo, la CAPV, Navarra y España convergen en una edad media que se situará en torno a los 43 años, siendo algo menor del dato actual (2023).

Cuadro nº 51 Evolución de la población de 20-64 años, según grupos quinquenales de edad. CAPV, Navarra y España. 2009, 2023 y 2036

	CAPV		Navarra				España					
	(miles)		%		(miles)		%		(miles)		%	
	09-23	23-36	09-23	23-36	09-23	23-36	09-23	23-36	09-23	23-36	09-23	23-36
20-24 años	-2,2	17,5	-2,0	16,4	2,2	7,6	6,4	20,4	-282,8	367,6	-10,2	14,7
25-29 años	-41,6	34,2	-28,4	32,5	-10,1	12,8	-22,1	36,0	-1.028,3	761,4	-28,5	29,6
30-34 años	-73,8	28,9	-40,1	26,2	-19,4	11,9	-35,0	32,9	-1.390,6	601,9	-33,2	21,5
35-39 años	-52,3	4,7	-29,1	3,7	-13,9	6,0	-25,8	15,1	-901,6	236,5	-22,6	7,7
40-44 años	-16,1	-33,6	-9,1	-20,8	-1,2	-5,4	-2,2	-10,9	-60,2	-377,6	-1,6	-10,1
45-49 años	14,7	-54,0	8,6	-29,2	9,3	-10,7	20,0	-19,2	620,7	-608,7	18,1	-15,0
50-54 años	20,9	-27,4	13,5	-15,6	11,6	-3,1	28,4	-5,8	824,1	-76,4	27,7	-2,0
55-59 años	32,2	5,6	23,2	3,2	13,0	7,2	36,3	14,8	994,1	593,7	38,4	16,6
60-64 años	25,5	20,2	19,3	12,7	9,3	11,4	27,6	26,5	716,3	871,7	29,3	27,6
Total, 20-64 años	-92,6	-4,0	-6,6	-0,3	1,0	37,5	0,3	9,4	-508,3	2.370,5	-1,7	8,1

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

La composición de la población en edad de trabajar se modifica paulatinamente, de manera que el peso relativo de cada grupo quinquenal se va trasladando²; por ejemplo, el grupo de 25-29 años de 2009 (nacidos entre 1980 y 1984) por cumplimiento de edad se integran en el grupo de 40-44 años y 50-54 años, en 2023 y 2036, respectivamente. Así, se observa que una parte relevante del primer impacto del envejecimiento se ha producido

¹ En promedio, serán un 19,7% y 14% inferiores a 2009, en la CAPV, Navarra y España, respectivamente.

² Es una aproximación, ya que los grupos quinquenales no encajan exactamente, de 2009 a 2036. Y, por otra parte, que se absorben el efecto de la mortalidad que se haya registrado (entre 2009 y 2023) así como el saldo migratorio neto (entradas y salidas, en cada grupo de edad).

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

entre 2009 y 2023, que ha pasado de ser una estructura “casi joven” de 2009 -con menor peso de las generaciones de los extremos y mayor concentración en los tramos de edad intermedias- ya es una estructura “madura” en 2023 -mayor peso relativo de los tres grupos de más edad frente a los tres más jóvenes-.

Esta modificación en los pesos relativos va a continuar en 2036 pero con los matices ya apuntados, con la mejora en el peso relativo de los tres grupos más jóvenes (20-24 años, 25-29 años y 30-34 años) debido a dos factores: de una parte, las generaciones más jóvenes son ligeramente más numerosas (integran a las personas nacidas entre 2002 y 2016) que las inmediatamente anteriores (40-44 años y 45-49 años, personas nacidas entre 1987 y 1996) y, por otra parte, el tramo de más edad comienza a ser “menos numeroso” (55-59 años y 60-64 años, personas nacidas entre 1972 y 1981 frente a las integrantes en 2023, que se corresponde con las personas nacidas entre 1959 y 1968).

En definitiva, entre 2009 y 2023, la CAPV, Navarra y España reflejan el cambio en los fenómenos demográficos¹ y de flujo migratorio que se estaban produciendo desde la década de los 70, cuyos efectos, y salvo cambios extraordinarios, se irán trasladando hacia adelante, tal y como se ve reflejado en los siguientes gráficos: en 2036, el segundo grupo con mayor peso relativo es el de 55 a 64 años.

Cuadro nº 52 Composición de la población (20-64 años). CAPV, Navarra y España. 2009, 2023 y 2036

(% vertical)

	CAPV			Navarra			España		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
20-24 años	7,8	8,2	9,6	8,7	9,3	10,2	9,3	8,5	9,1
25-29 años	10,5	8,1	10,7	11,5	8,9	11,1	12,1	8,8	10,5
30-34 años	13,2	8,5	10,7	13,9	9,0	11,0	14,1	9,6	10,7
35-39 años	12,9	9,8	10,2	13,5	10,0	10,5	13,4	10,5	10,5
40-44 años	12,7	12,4	9,8	12,9	12,5	10,2	12,7	12,8	10,6
45-49 años	12,2	14,2	10,1	11,7	14,0	10,3	11,5	13,8	10,9
50-54 años	11,1	13,5	11,4	10,3	13,1	11,3	10,0	13,0	11,8
55-59 años	10,0	13,2	13,7	9,0	12,3	12,9	8,7	12,2	13,2
60-64 años	9,5	12,2	13,8	8,5	10,8	12,5	8,2	10,8	12,7
Total, 20-64 años	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

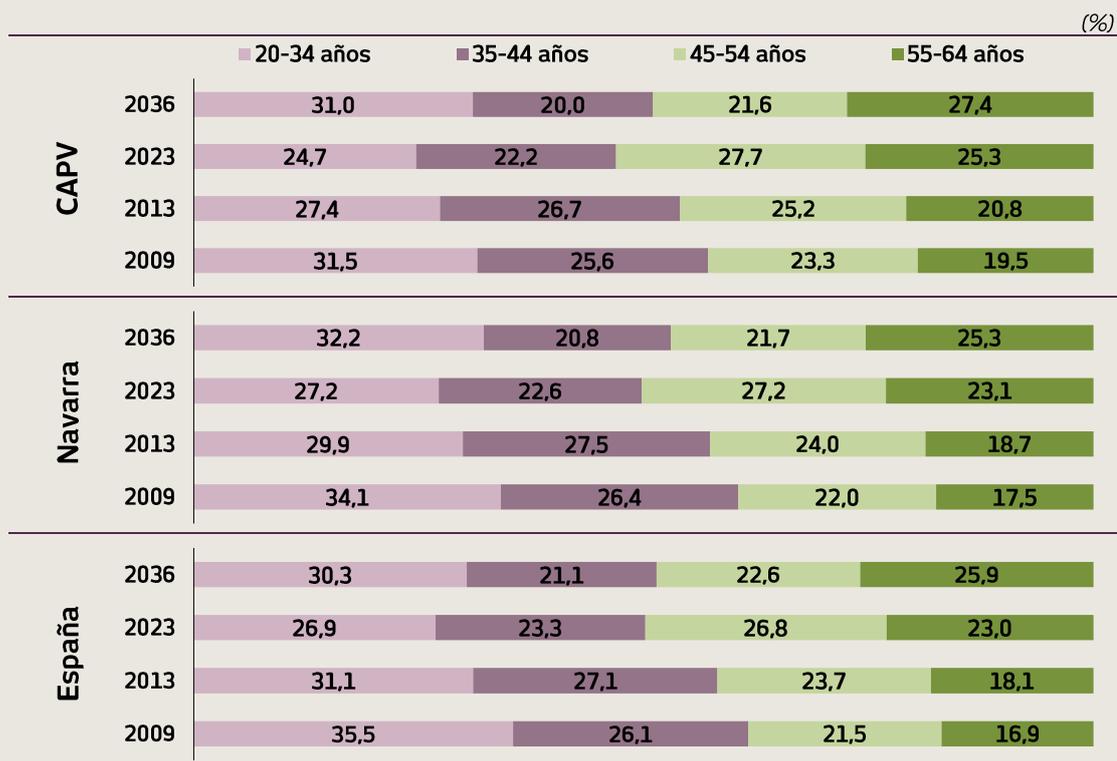
El cambio en la estructura de la población en edad de trabajar cambiará sustancialmente, porque el tamaño medio de las distintas generaciones que convivirán en el empleo se parecerá cada vez más. Tal y como lo muestran los gráficos adjuntos, la evolución será progresiva en la ratio joven y senior. Queda patente que, entre 2009 y 2023, ya se ha perdido “base joven”, con un resultado actual que corresponde al “momento valle” y de

¹ Con una tasa de fertilidad o tasa especial de fecundidad (número de hijos/as por mujer en edad fértil) que está consolidada en valores inferior a 1,3 desde hace cuatro décadas, con el consiguiente impacto en el total de nacimientos junto con el alargamiento de la esperanza de vida (y con mejor calidad de vida).

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

valores mínimos en la CAPV (de 2017 a 2023, inferior al 25%), Navarra (de 2017 a 2022, inferior al 27%) y España (2020 a 2022, inferior al 27%). De acuerdo con las proyecciones disponibles, esta ratio irá mejorando hasta 2036, sin llegar a los valores máximos de 2009 (31%, 32,2% y 30,3%, para la CAPV, Navarra y España).

Gráfico nº 40 Composición de la población de 20-64 años. CAPV, Navarra y España según grandes agrupaciones de edad; 2009-2023 y 2036



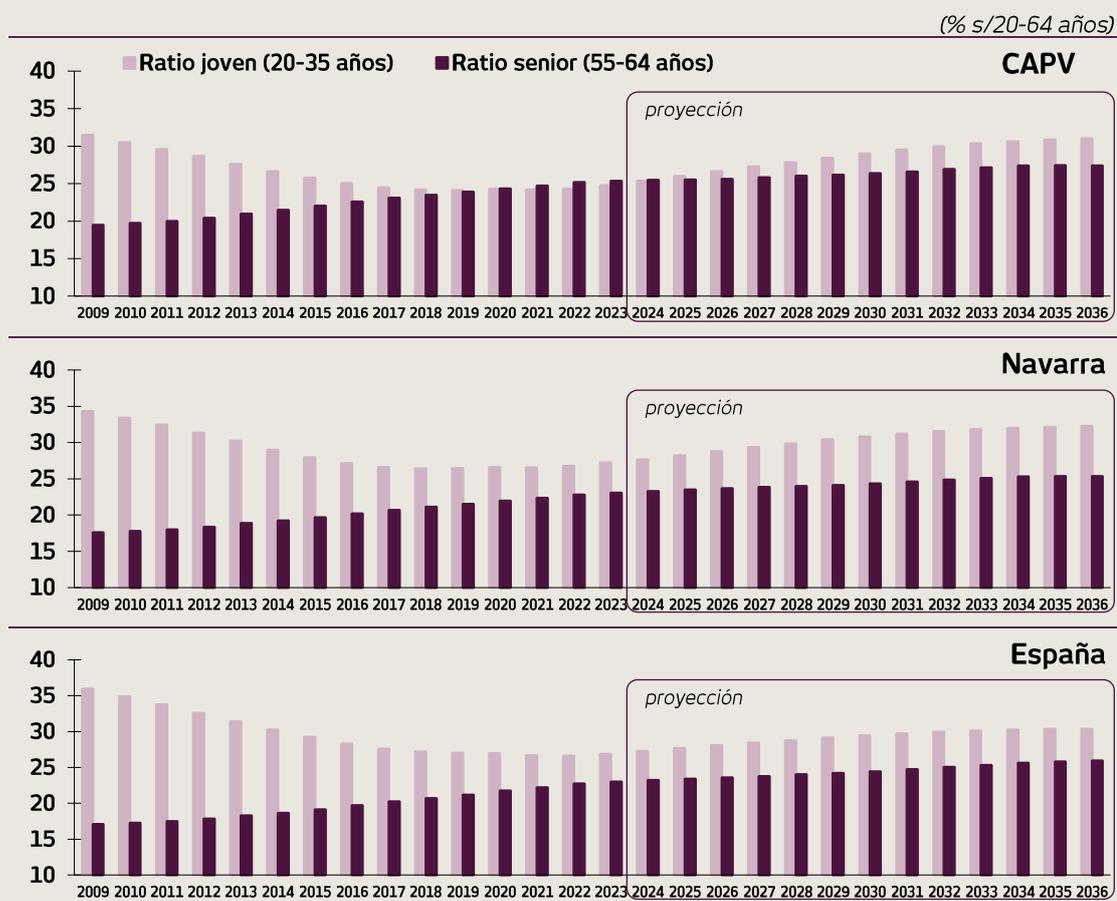
Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

Así, el perfil creciente del grupo senior es innegable y compartido, con una trayectoria de crecimiento que, simplemente, va a continuar hasta 2036, momento en el que llegará a los valores máximos en la CAPV, Navarra y España (por encima del 27%, 25% y 25% desde 2033, respectivamente). Nótese que la trayectoria del grupo senior sería más sencilla de proyectar, ya que se basa en la población inicial y las tasas de supervivencia (cumplimiento de edad) según edad, a diferencia de las que se aplican al grupo joven que dependen en mayor medida de las hipótesis relativas a los flujos migratorios.

En este balance comparado, únicamente cabría destacar que la CAPV presenta una trayectoria de mayor ratio de personas senior, por lo que la brecha con respecto de la ratio joven es menor. En definitiva, una composición de la población en edad de trabajar que se "repartirá" más entre las distintas generaciones frente a Navarra y la media del Estado.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

Gráfico nº 41 Ratio joven y ratio senior en la estructura de la población de 20-64 años, de la CAPV, Navarra y España; 2009-2036



Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

Cuadro nº 53 Población de 20-64 años, según grupos quinquenales de edad. Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009, 2023 y 2036

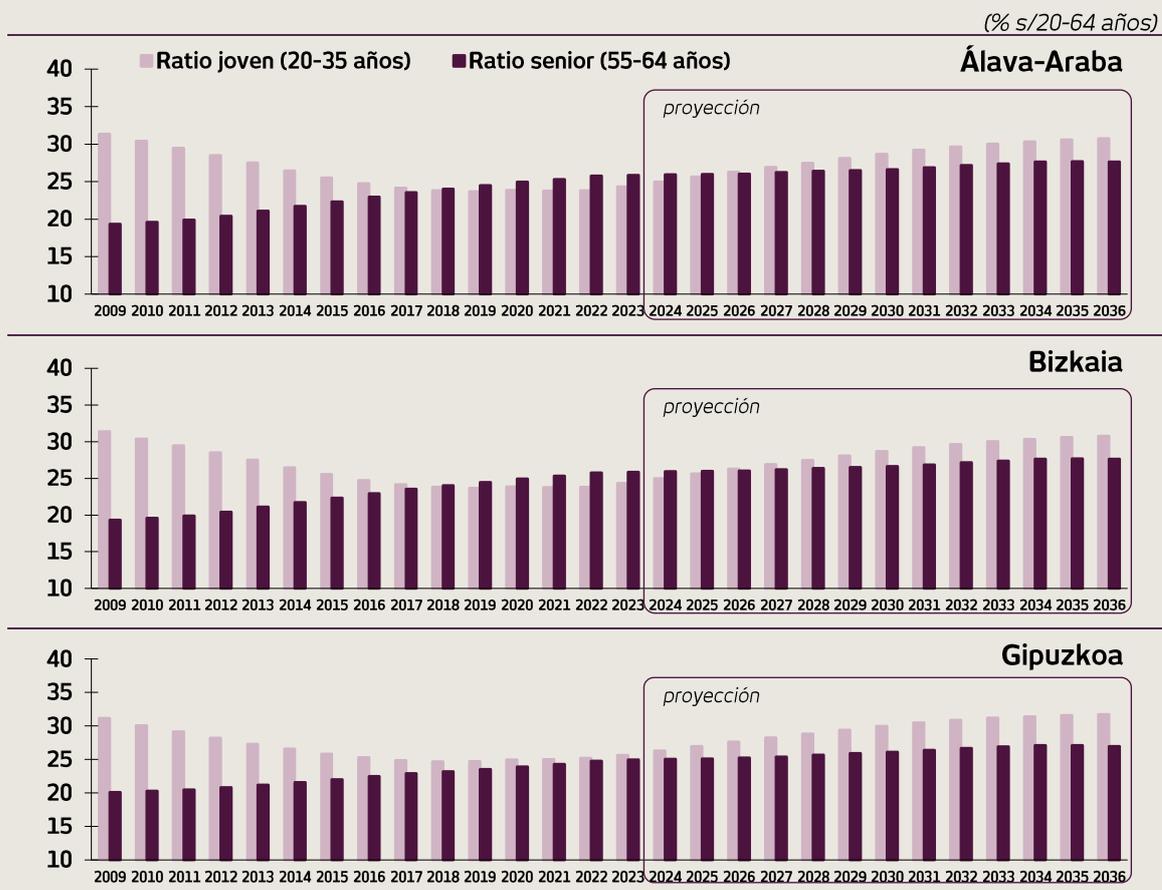
(en miles de personas)

	Álava-Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
20-24 años	16,8	15,7	20,0	57,9	54,2	62,7	34,3	36,8	41,4
25-29 años	22,7	15,5	21,4	78,0	54,1	71,0	45,9	35,5	46,8
30-34 años	28,1	17,0	21,0	96,4	57,1	71,7	59,3	35,9	46,2
35-39 años	27,1	20,4	20,4	94,5	66,6	67,8	58,2	40,5	44,0
40-44 años	26,2	25,9	20,2	94,1	84,0	65,4	56,9	51,1	42,0
45-49 años	24,5	28,7	21,4	91,9	96,0	67,6	54,1	60,5	42,1
50-54 años	22,0	26,8	24,7	83,4	92,1	76,7	49,3	56,8	46,9
55-59 años	20,0	25,4	28,7	73,6	91,0	92,0	45,7	55,1	56,4
60-64 años	18,9	22,8	27,8	69,5	85,0	92,6	44,3	50,4	58,0
Total, 20-64 años	220,2	198,1	205,7	739,4	680,2	667,4	448,0	422,6	423,9
Edad media	41,6	44,2	43,5	42,0	44,4	43,4	42,2	44,1	43,1

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

Gráfico nº 42 Ratio joven y ratio senior en la estructura de la población de 20-64 años, de Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa; 2009-2036



Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

La situación de los Territorios Históricos explica el resultado de la CAPV, con perfiles ligeramente diferentes: entre 2009 y 2023 y entre 2023 y 2036, Álava-Araba pierde y gana población en edad de trabajar (-3,9% y +3,8%) mientras que Bizkaia (-8,0% y -1,9%) y Gipuzkoa (-5,7% y -6,0%) pierden en todo el periodo. Cada uno de ellos refleja el impacto del envejecimiento en la pérdida de población más joven y el aumento de los grupos de más edad; este proceso se contendrá en la próxima década, con una cierta recuperación de los grupos más jóvenes y la contención en el crecimiento de los grupos de más edad.

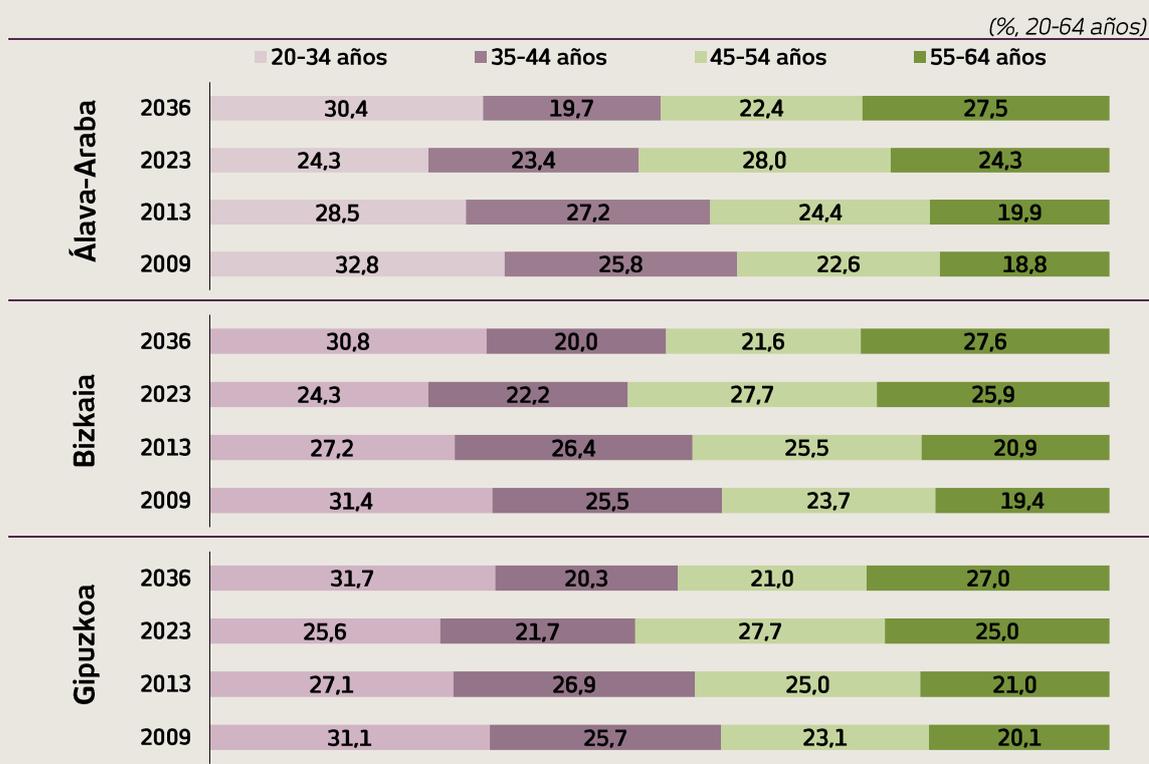
Sin embargo, en 2036, los tres Territorios recuperarán en la ratio joven¹ (alrededor del 30%) y reforzarán la ratio senior² (alrededor del 30% y 27%, respectivamente), siendo los grupos de edad intermedios los que pierden peso relativo: se pierde la figura de "pirámide" en favor de estar más cerca de ser un "rectángulo", reflejando una contribución más parecida de cada grupo de edad y con una edad media que convergerá alrededor de los 43 años.

¹ Del 30,4%, 30,8% y 31,7%, para Álava-Araba y Bizkaia y Gipuzkoa.

² Del 27,5%, 27,6% y 26,0%, para Álava-Araba y Bizkaia y Gipuzkoa.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

Gráfico nº 43 Composición de la población de 20-64 años. Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa según grandes agrupaciones de edad; 2009-2023 y 2036



Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

Finalmente, hay un aspecto que ha ido cobrando relevancia en la última década y son los distintos cambios normativos implementados con vistas a la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Entre ellos destacan el alargamiento¹ de la edad normativa para el acceso a la pensión, de los 65 a los 67 años, además de un cierto panel de medidas que tratan de incentivar el retraso en la edad de jubilación.

Este planteamiento es congruente con otras dos tendencias muy presentes en las sociedades avanzadas: de una parte, las personas gozan de una mayor salud, con un estado físico en edades senior (55 o 60 años en adelante), que no es comparable con la que habían disfrutado las generaciones previas. Y, por otra parte, una ratio creciente de personas senior en el empleo (de 60 a 70 y más años) que cobra relevancia en las sociedades avanzadas que son referencia, como países nórdicos, por ejemplo.

En consecuencia, habría que considerar que el grupo de personas de 65 a 69 años formarían parte de un escenario laboral plausible de medio plazo (exigencia normativa) o

¹ La reforma de las pensiones públicas de 2013 estableció el aumento progresivo de la edad legal de acceso a la jubilación hasta los 67 años en 2027, pudiendo rebajar esta edad (65 años) si se superan 38 años cotizados.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

desearían estarlo (aplazamiento¹ voluntario de la jubilación). Tal y como muestra el cuadro adjunto, entre 2023 y 2036, es un colectivo que crecerá en la CAPV (+18,2%) y más aún en Navarra (+33,4%) y España (+37,5%), que sumará al menos un 10% adicional al colectivo de personas de 20-64 años, con una aportación añadida similar para la CAPV (+12,4%), Navarra (+11,2%) y España (+11,4%).

Algo parecido ocurre en los tres Territorios Históricos, en los que la consideración del grupo de 65 a 69 años incrementaría en más de un 10% la población potencialmente actividad en 2036. Con todo, y aunque no todas las personas integrantes de este grupo de edad estén finalmente dispuestas a trabajador, no resulta improbable anticipar que una parte del grupo lo hará, por cumplimiento de los requisitos de acceso a la jubilación.

Cuadro nº 54 Población potencialmente activa, de 20 a 64 años y de 20 a 69 años, en la CAPV, Navarra y España. 2009, 2023 y 2036

	<i>(miles)</i>								
	CAPV			Navarra			España		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
Total, 20-64 años	1.393,6	1.301,0	1.297,0	398,0	398,9	436,6	29.805,8	29.297,6	31.667,7
64-69 años	100,9	136,4	161,2	26,6	36,5	48,7	1.955,3	2.631,7	3.618,1
Total, 20-69 años	1.494,5	1.437,4	1.458,2	424,5	435,4	485,3	31.761,2	31.929,2	35.285,8
% 64-69 s/20-64	7,2	10,5	12,4	6,7	9,1	11,2	6,6	9,0	11,4

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

Cuadro nº 55 Población potencialmente activa, de 20 a 64 años y de 20 a 69 años, en Álava-Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009, 2023 y 2036

	<i>(miles)</i>								
	Álava-Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
Total, 20-64 años	206.208	198.149	205.740	739.357	680.246	667.394	448.040	422.603	423.863
64-69 años	14.012	19.736	24.698	53.980	72.916	84.383	32.881	43.733	52.142
Total, 20-69 años	220.220	217.885	230.439	793.337	753.162	751.777	480.921	466.336	476.006
% s/20-64 años	6,8	10,0	12,0	7,3	10,7	12,6	7,3	10,3	12,3

Fuente: INE (Padrón y Censo de Población y Proyección demográfica).

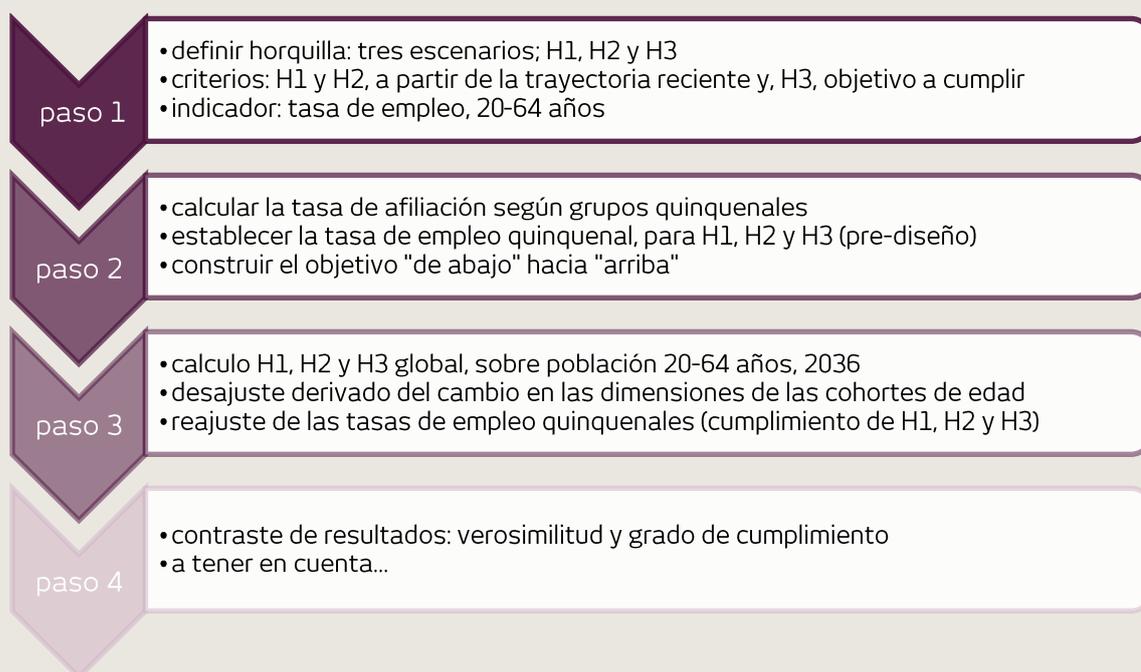
En definitiva, la trayectoria de la población potencialmente activa viene reflejando el impacto del envejecimiento demográfico, con una estructura de edad que van cambiando: entre 2009 y 2023, proceso en el que resulta determinante la pérdida de peso del segmento joven y el inicio del aumento de peso de los grupos de manera más atemperada: se apunta hacia una recuperación del grupo joven y la continuidad del ensanchamiento del grupo senior, siendo el reto, precisamente, el estrechamiento de los grupos de edad intermedia.

¹ O cualquier nueva medida que se implemente en la próxima década, que flexibilice la continuidad en el empleo a partir de los 65 años y sea un incentivo eficaz para tomar esta decisión.

3.2.4 La tasa de empleo (20-64 años) en el escenario 2036

En este apartado se presenta el panel de hipótesis que permiten establecer un orden de magnitud de las personas que, en 2036, estarían trabajando. Para ello, se parte de la tasa de empleo¹, como el indicador que muestra el porcentaje de personas que trabajan con respecto de la población y, en este caso, referido al grupo de 20-64 años. El gráfico adjunto recoge el proceso seguido que consiste, principalmente, en cuatro pasos.

Gráfico nº 44 Mapa del proceso; estimación de las personas empleadas en el horizonte 2036



Fuente: IKEI.

Se definen tres escenarios posibles (H1, H2 y H3), contruidos a partir de la tasa de empleo de la población de 20-64 años, de un peor a mejor resultado:

- Las dos primeras hipótesis se construyen a partir de la trayectoria reciente de cada ámbito de población. Concretamente, el peor escenario (H1) corresponde al promedio de la tasa de empleo² en 2018-2019, que fue el mejor registro alcanzado en un contexto de población que "envejecía" y antes del impacto de la pandemia.

¹ Ampliamente tratado en el apartado 2.2. Empleo e inclusión social; los indicadores del empleo.

² En el caso de Navarra, se recurre al valor promedio de 2016-2017, porque el dato referencia para 2018-2019 es inusualmente alto, con respecto de la trayectoria de Navarra y de su posición relativa con respecto de la CAPV y España. Así, para poder construir un intervalo plausible para Navarra, se toma como referencia de mínimo el promedio de la tasa de empleo (20-64 años) de 2016-2017.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

El escenario intermedio (H2) corresponde con el promedio alcanzado en 2022 y 2023 que, para cada uno de los tres ámbitos considerados, habría sido la mejor tasa de empleo históricamente registrada.

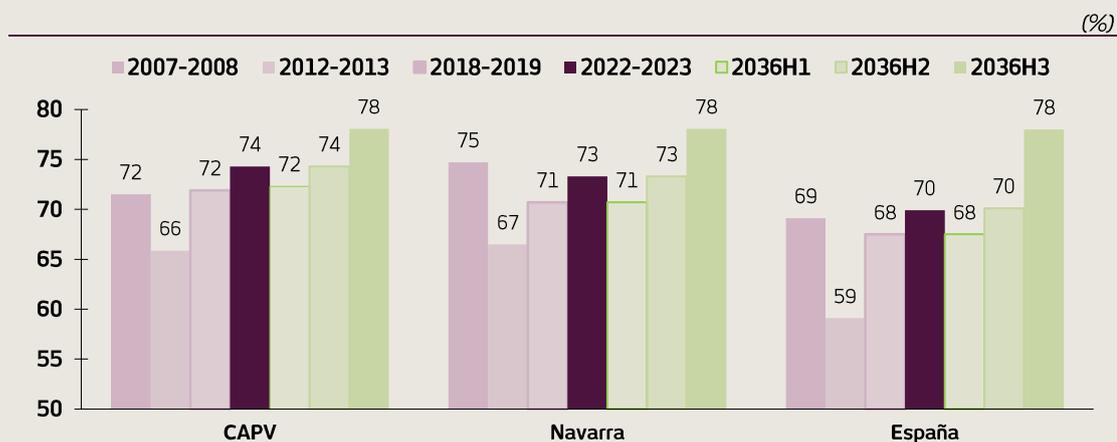
- La tercera de las hipótesis es alcanzar la tasa de empleo del 78% para las personas de 20-64 años y sin distinción de género¹.

Esta referencia se enmarca en la agenda de la UE-27 para 2030, y encajada en el objetivo nº 7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Es evidente que la posición de partida de cada ámbito es diferente², por lo que será un objetivo más o menos alcanzable en cada caso y se toma como referencia del mejor escenario.

El gráfico adjunto enlaza la secuencia de datos registrados en la tasa de empleo (20-64 años) en la CAPV, Navarra y España, con respecto de las tres hipótesis planteadas. Claramente, las tres hipótesis planteadas son "relativamente optimistas", puesto que el peor escenario (2036 H1, como promedio 2018-19) es mejor que el peor dato de la década previa (2012-13).

En este sentido, se descarta incorporar un valor así de adverso, buscando o una trayectoria más tendencial, si bien ello no es óbice que tal resultado ocurriera, que sería el reflejo de un momento de crisis especialmente relevante, tal y como lo fue el trienio 2010-2013, que no ha vuelto a repetirse y se intuye como improbable, tal y como lo confirmaría el trienio 2020-2022, de pandemia y espiral inflacionista.

Gráfico nº 45 Tasa de empleo (20-64 años) en la década previa y en las tres hipótesis construidas para 2036. CAPV, Navarra y España



Fuente: Elaboración de IKEI a partir de Eurostat (LFS) y objetivo de tasa de empleo, 2030, 78%.

¹ Una parte importante de la mejora registrada, en el volumen de empleo y en la tasa de empleo, se ha debido a la contribución femenina. En este sentido, el gran cambio (incorporación y consolidación generacional) ya se habría dado, pero queda pendiente de "cerrar" la brecha todavía existente.

² Ampliamente tratado en el apartado 2.2. Empleo e inclusión social; los indicadores del empleo.

En el segundo paso, se estima la tasa de empleo para cada uno de los grupos quinquenales que construyen la población de 20-64 años, ya que dicho indicador no está disponible con la suficiente desagregación (grupos de edad). Para ello, se recurre a un indicador instrumental, consistente en construir una tasa de empleo estimada a partir de la afiliación y la población en cada grupo quinquenal (en adelante, tasa de afiliación). Hay que tener presente que estas tasas de afiliación construidas adhoc son un indicador instrumental en tanto que:

- La tasa de empleo se mide sobre cada economía: son las personas residentes que trabajan con respecto de la población residente. Pero, la tasa de afiliación se refiere a las personas contratadas (perspectiva de oferta), que no tienen por qué ser, necesariamente, residentes.

En principio, ambos indicadores, la tasa de empleo y la tasa de afiliación serían coincidentes (o casi) cuando se trata de ámbitos geográficos amplios, pero comienzan a distanciarse cuando reduce la dimensión geográfica¹ y los flujos para el empleo cobran relevancia.

- La aplicación de la tasa de afiliación para cada grupo quinquenal permite obtener una tasa de afiliación total (20-64 años) que difiere de la tasa de empleo de 20-64 años establecida como hipótesis 1 y 2, por lo que se reajusta para cada caso, con respecto de este valor de referencia.
- Por último, la hipótesis 3 se refiere al cumplimiento de la tasa del 78%. El proceso seguido parte de la tasa de afiliación de cada grupo quinquenal en 2023, aplicando la mejora registrada con respecto del promedio 2018-2019 y que, además, se reajusta con respecto del objetivo global del 78%.

En el tercer paso se trasladan los tres vectores de las tasas de empleo estimadas para cada grupo quinquenal con respecto de la población de cada grupo en 2036, cuyo resultado es un valor estimado de la población empleada en 2036, de 20-64 años.

- Pero, este total estimado puede o no cumplir cada una de las tasas globales de cada hipótesis, ya que se desajusta de acuerdo con la dimensión de cada grupo quinquenal en 2036, que es diferente con respecto del que ha sido la base sobre la que se ha calculado.
- Es por ello por lo que, se aplica la ratio del 78% sobre la población de 20-64 años en 2036, sobre la que se reajusta en el empleo en cada grupo quinquenal y de acuerdo con cada hipótesis.

¹ Por ejemplo, la tasa de empleo de una ciudad muestra la ratio de personas residentes que tiene empleo (lo tengan o no en la ciudad en la que residen) mientras que la tasa de afiliación recoge el volumen de empleo que genera la ciudad (que puede ser o no cubierto por personas residentes) con respecto de la población residente de la ciudad. Únicamente es relevante al bajar a nivel de Territorios Históricos y concretamente, con respecto de Álava-Araba.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

Cuadro nº 56 Tasas de empleo según grupo quinquenal en las hipótesis 1, 2 y 3, en el horizonte 2036. CAPV, Navarra y España.

	(%)								
	CAPV			Navarra			España		
	H1	H2	H3	H1	H2	H3	H1	H2	H3
20-24 años	41,4	44,4	48,5	42,3	44,4	47,0	42,5	45,8	48,7
25-29 años	72,0	73,2	74,9	72,3	72,8	73,6	70,1	72,0	72,4
30-34 años	79,3	79,0	79,4	77,2	78,2	79,4	75,7	77,8	78,3
35-39 años	82,9	82,1	81,9	79,4	79,9	81,3	77,3	78,4	85,0
40-44 años	87,6	85,2	83,1	83,6	82,4	81,6	80,0	79,3	85,0
45-49 años	87,7	89,0	90,6	84,0	86,0	88,5	78,3	81,1	85,0
50-54 años	82,7	86,3	90,6	79,4	83,7	88,8	73,1	76,8	85,0
55-59 años	73,5	77,5	85,0	71,7	75,7	88,0	64,6	68,1	85,0
60-64 años	48,7	54,8	67,0	48,9	57,7	72,0	46,3	51,2	72,0
Total, 20-64 años	72,3	74,3	78,1	70,7	73,3	78,1	67,5	70,1	78,0
65-69 años	7,4	10,9	35,0	7,2	11,2	35,0	9,1	13,1	35,0
Total, 20-69 años	65,1	67,3	73,3	64,3	67,1	73,8	61,5	64,3	73,6

Fuente: Elaboración de IKEI, a partir de INE (Padrón y Censo de Población, Proyección demográfica, EPA), Eustat (PRA) y Seguridad Social (Afiliación).

El resultado obtenido se recoge en el cuadro adjunto, que permite constatar tres hechos:

- La CAPV y Navarra están en una posición factible de alcanzar la ratio del 78% -no así España- ya que parten de posiciones recientes en las que están próximas.
- El vector estimado de la tasa de empleo según grupo quinquenal en la hipótesis 3 de España no es comparable con los estimados para la CAPV y Navarra, ya que ha requerido de un ajuste forzado para poder llegar a dicho objetivo (78%, para la población de 20-64 años). En consecuencia, la progresión de mejora en la ratio de empleo según grupo quinquenal es más probable en la CAPV y Navarra que en España (o no en la misma medida), que está en su mayor parte asignado¹.
- Los tres ámbitos muestran una mejora en la tasa de ocupación según se avanza en la edad, de forma que superan el 80% en los grupos de edad comprendidos entre los 35 y 59 años y destaca, de forma notoria, la ganancia registrada en el grupo de 60-64 años, que en todos los casos mejorará sustancialmente de acuerdo con el aplazamiento de la edad normativa de jubilación.

Asimismo, se anticipa el aumento de la tasa de empleo del grupo de 65-69 años, ya que una parte relevante de este grupo trabajará, al menos, hasta los 67 años. No hay una referencia previa sobre la evolución de la tasa de empleo de este grupo, por lo que se opta por aplicar en todos los casos una hipótesis del 35% que puede que finalmente sea, incluso, bastante conservadora².

¹ Con una tasa de empleo del 85% para todos los grupos de edad de 35 a 59 años y del 72%, para el grupo de 60-64 años. En todos los casos a una considerable distancia de la situación recogida en la hipótesis 1 y 2, respectivamente, que sólo puntualmente superan el umbral del 80%.

² El grupo de 65, 66 y 67 años sería (aproximadamente) dos tercios del grupo quinquenal (65-69 años); con una tasa de empleo igual a la del grupo de edad previo (60-64 años), en conjunto, superarían el 44%.

3.2.5 La estimación de las personas que trabajarán en 2036

A continuación, se presentan los resultados de la estimación de las personas que trabajarán en 2036, en la CAPV y Navarra, en cada uno de los tres escenarios considerados. Antes de entrar a valorar los resultados obtenidos, conviene tener muy presente que el grado de cumplimiento de la horquilla de escenarios propuesta y el escenario que finalmente se vaya a dar (desde la demanda de empleo) dependerá de:

- La capacidad de atracción de personas (saldo migratorio neto positivo), concretamente, el acierto de las proyecciones demográficas que soportan estas hipótesis, que deberá de compensar el envejecimiento de la población autóctona.
A este respecto es muy importante destacar que el proceso de envejecimiento está claramente más agudizado en la CAPV frente a Navarra o el conjunto del Estado. Así, entre 2023 y 2036, las proyecciones demográficas actuales (INE) muestran que la CAPV (-0,3%) perderá población potencialmente activa (20-64 años) mientras que Navarra (+9,4%) y España (+8,1%), la incrementarán.
- El tránsito de la población potencialmente activa a la ocupada es la tasa de empleo (personas que efectivamente trabajan). El cumplimiento de cada uno de los tres escenarios propuestos dependerá de la mejora continuada de la tasa de empleo de cada grupo de edad, proceso que será especialmente relevante en los grupos que tendrán 60 y más años, que verán ampliado su ciclo laboral (67 y más años), superando la situación reciente (65 años), así como cualquier estrategia (exitosa) de alargamiento del ciclo de vida laboral por encima de dicho umbral.
- Asimismo, es importante tener en cuenta que la probabilidad de “cumplimiento del objetivo del 78%” es diferente: para la CAPV y Navarra, es un aumento de 4 y 5 puntos porcentuales con respecto del dato actual y sobre una trayectoria más consolidada (promedio 2010-2019), mientras que para España sería una mejora de 8 puntos porcentuales, que la hace más improbable.

Cuadro nº 57 Personas empleadas (2012-13 y 2022-23) y personas que trabajar en 2036; CAPV, Navarra y España

		Personas empleadas (miles)		Escenarios; 2036					
				Personas empleadas			Tasa de ocupación; %		
		2012-13	2022-23	H1	H2	H3	H1	H2	H3
CAPV	20-64 años			937,7	963,7	1.012,4	72	74	78
	20-69 años	970,5	1.039,7	949,7	981,2	1.068,8	65	67	73
Navarra	20-64 años			308,7	320,0	340,9	71	73	78
	20-69 años	279,1	311,2	312,2	325,5	357,9	64	67	74
España	20-64 años			21.375,7	22.199,1	24.704,0	68	70	78
	20-69 años	18.025,2	20.787,7	21.705,1	22.673,4	25.970,4	62	64	74

Fuente: Elaboración de IKEI, a partir de INE (Padrón y Censo de Población, Proyección demográfica, EPA, Contabilidad Regional y Contabilidad Trimestral), Eustat (PRA) y Seguridad Social (Afiliación).

Los resultados recogidos en el cuadro y gráfico adjuntos -recoge la evolución del empleo en base 100, con respecto del valor medio de 2022-2023- sustentan las siguientes reflexiones, con respecto de los escenarios para la CAPV, Navarra y España, en 2036.

¿Qué puede pasar en la CAPV?:

- Las personas empleadas en la CAPV han estado entre 970,5 y 1.039,7 miles de personas, en la horquilla de valor mínimo y (casi) máximo en la última década.

La propuesta de escenarios a 2036, para el grupo de 20-64 años, la cifra entre 937,7 y 1.012,4 miles de personas, apuntando hacia una horquilla que cifraría el empleo en valores inferiores a la horquilla registrada en la última década.

Además, el valor máximo se alcanzaría cumpliendo el objetivo de tasa de empleo del 78%, que no se alcanza en la actualidad, aunque está muy cerca de dicho valor (74%, promedio 2022-23), lo que apuntaría a un mejor desempeño del mercado laboral (mayor proporción de personas empleadas y menos desempleadas).

El gráfico siguiente recoge la trayectoria reciente y la horquilla estimada en base igual a 100, tomando como referencia el valor medio de 2022-23. El empleo en la CAPV habría ganado 6,7 puntos porcentajes, pero los tres escenarios considerados, apuntan hacia una pérdida de entre 2,6 y 9,8 puntos porcentuales, en función del escenario que se concrete (de optimista a pesimista).

En definitiva, las personas empleadas en la CAPV sólo rebasarían el umbral máximo de 2022-23 si se contempla una población empleada de 20-69 años y con una tasa de ocupación del 73%; en todos los demás escenarios, se perdería volumen de empleo (personas empleadas).

¿Qué puede pasar en Navarra?:

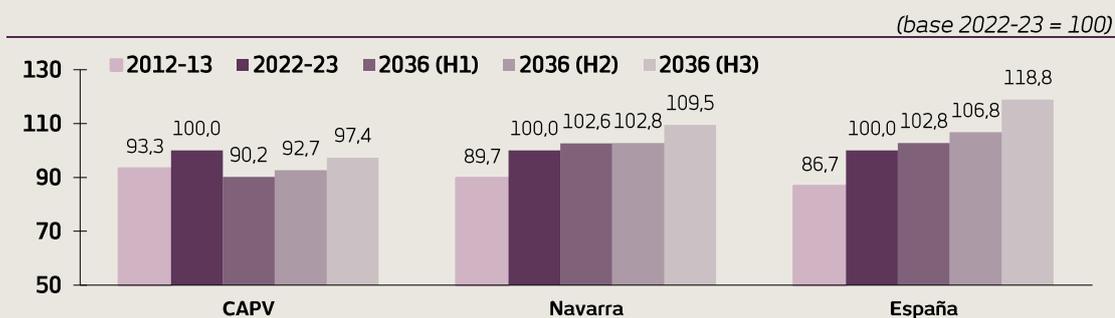
- Las personas empleadas en Navarra han estado entre 279,1 y 311,2 miles de personas, en la horquilla de valor mínimo y (casi) máximo en la última década.

La propuesta de escenarios a 2036 sitúa a las personas empleadas en Navarra (20-64 años) entre 308,7 y 340,9 miles de personas, que es una horquilla que en dos de los tres escenarios posibles mejora el dato más actual (2022-23, 311,2 miles de personas), que ya era positivo.

Es el resultado de dos factores. De una parte, de acuerdo con las proyecciones demográficas, Navarra aumentará su base de población potencialmente activa (9,4%) lo que le da margen para ampliar la base poblacional para el empleo. Y, de otra, las expectativas de los escenarios H2 y H3 mantienen o amplían la tasa de empleo actual, por lo que la estimación de la población empleada aumenta en ambos casos (con respecto del promedio 2022-2023).

En definitiva, en el horizonte de 2036, Navarra aumentaría el volumen de personas empleadas, aunque no mejore (sustancialmente) la tasa de empleo (20-64 años) e, indudablemente, al incorporar al grupo de 65-69 años.

Gráfico nº 46 Secuencia de las personas empleadas (20-64 años) en la CAPV, Navarra y España; datos de 2012-13 y 2022-23 y estimaciones para 2036



Fuente: Elaboración de IKEI, a partir de INE (Padrón y Censo de Población, Proyección demográfica, EPA, Contabilidad Regional y Contabilidad Trimestral), Eumat (PRA) y Seguridad Social (Afiliación).

¿Qué puede pasar en España?:

- Las personas empleadas en España han oscilado entre 18.025 y 20.787,7 miles de personas, en la horquilla de valor mínimo y (casi) máximo en la última década.

La propuesta de escenarios a 2036 estima un volumen de personas empleadas en el conjunto del Estado (20-64 años) entre 21.375,7 y 24.704,0 miles de personas, siendo una horquilla que mejora sustancialmente el dato más actual (2022-23, 21.086,4 miles de personas), que ya es de máximos históricos.

Es el resultado de dos factores. De una parte, las proyecciones demográficas auguran un incremento de la población potencialmente activa (+8,1%). De otra, dos de los tres escenarios propuestos (H1 y H2, 68% y 70%) suponen una mejora sustancial con respecto del valor promedio de la década previa a la pandemia (2010 a 2019, 63%), por lo que la probabilidad de cumplimiento debe de ser tomada con cautela (ganar entre 5 y 7 puntos porcentuales) y ni que decir tiene con respecto del objetivo del 78%.

En definitiva, el volumen de personas empleadas en 2036 superaría el valor actual sólo por el efecto derivado del aumento de la población potencialmente activa y aunque no se alcance una tasa de empleo del 70%, que es la cifra actual. Pero, este resultado puede ser, únicamente, una cuestión de plazo¹.

¹ Tal y como se señala en "El envejecimiento de la población trabajadora: tendencias y consecuencias", Papeles de Economía, para 2042, España (de no mejorar en la tasa de empleo) estaría por debajo del 60% (personas de 20-64 años), por lo que habrá una merma en el volumen de personas trabajando.

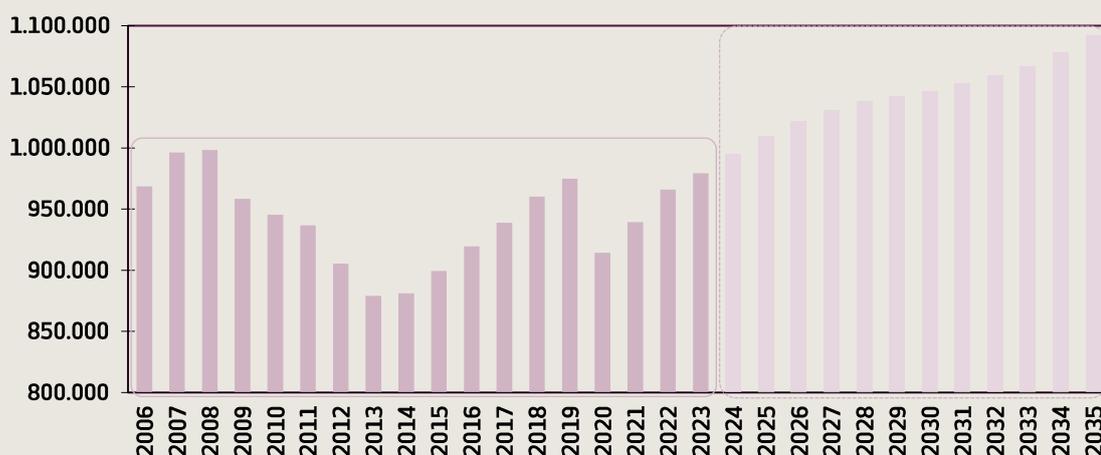
3.3. CONTRASTAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS

3.3.1 Contraste de resultados para la CAPV (FUTURELAN)

Lanbide¹, Observatorio de prospectiva del empleo y tendencias ocupacionales² en Euskadi, elabora periódicamente el ejercicio de proyecciones del empleo en la CAPV y según ocupaciones, detallando, asimismo, el diferencial de oferta y demanda, así como el volumen que corresponde a nuevas ofertas o reposición de plazas existentes. Las proyecciones se elaboran a partir de un modelo que se basa en el desempeño reciente (10 años) como la base tendencial para establecer el marco de referencia a diez años vista.

El gráfico adjunto recoge la secuencia proyectada, con más de un millón de puestos de trabajo en 2035, con una tendencia de continuada de mejora en el empleo, que supera ampliamente la registrada en la década anterior: el incremento interanual medio registrado entre 2006 y 2022 habría sido nulo (0,0%) frente al 0,9% que se registraría entre 2023 y 2035, como referencia de la década siguiente.

Gráfico nº 47 Proyecciones del empleo (puestos de trabajo EJC) en la CAPV, 2035



Fuente: FUTURELAN (Lanbide; Gobierno Vasco).

En 2035, el mercado de trabajo de la CAPV tendría una dimensión en Euskadi de 1.091.707 empleos y se estima que el saldo neto entre 2023 y 2035 será de 661.353 oportunidades, de las cuales 548.943 serán de reemplazo, consecuencia de la absorción de las salidas de jubilación (diferencia entre las oportunidades netas y necesidades de reemplazo).

¹ <https://futurelan.eus/es/>; incluye un amplio detalle referido al empleo por ocupaciones, así como la desagregación del saldo neto estimado, según se corresponda con reemplazo o nuevas oportunidades.

² El Plan Estratégico del Empleo, 2021-2024 (Gobierno Vasco, 2023) integra esta proyección en su diagnóstico.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

Refleja una estructura¹ del empleo sin apenas cambios y concretamente, el grueso de las oportunidades de empleo será principalmente de reemplazo (548.934), ya que la diferencia asignada entre 2023 y 2035 es de 112.410 puestos de trabajo más (son 9.367 puestos de trabajo netos sumados cada año).

Cuadro nº 58 Proyección del empleo y ramas de actividad. CAPV, 2023 y 2035

(puestos de trabajo EJC)

	Escenarios proyectados			Oportunidades	
	2023	2035	variación	Reemplazo	Total
Agricultura, ganadería y pesca	11.369	17.044	5.675	5.058	10.733
Industrias extractivas	427	355	-72	540	468
Industria manufacturera	190.389	187.564	-2.825	77.524	74.699
Sum. electricidad, gas y agua	10.312	13.209	2.897	4.068	6.965
Construcción	57.476	66.701	9.225	37.671	46.896
Comercio; venta-rep. vehículos	133.500	154.252	20.752	64.545	85.297
Transporte y almacenamiento	53.262	71.370	18.108	30.737	48.845
Hostelería	59.741	76.697	16.956	22.964	39.920
Información y comunicaciones	22.206	21.175	-1.031	10.304	9.273
Act. financieras y seguros	20.058	22.957	2.899	11.111	14.010
Consultorías y act.técnicas	67.128	78.336	11.208	40.061	51.269
Act. administ. y serv.auxiliares	59.223	65.285	6.062	45.808	51.870
Administración pública	60.790	59.609	-1.181	39.760	38.579
Educación	83.421	98.328	14.907	64.870	79.777
Act. sanitarias y serv.sociales	102.512	115.379	12.867	67.388	80.255
Otros servicios	21.563	18.939	-2.624	10.840	8.216
Actividades de los hogares	25.920	24.507	-1.413	15.694	14.281
Total empleo (puestos EJC)	979.297	1.091.707	112.410	548.943	661.353

Fuente: FUTURELAN (Lanbide; Gobierno Vasco).

De acuerdo con el escenario establecido para la CAPV, ocurre que la oferta de puestos de trabajo potenciales (1.091,7 miles de puestos de trabajo en equivalencia de jornada completa², FUTURELAN) superará la estimación realizada desde la demanda de empleo³, con una horquilla que oscila entre 1.012,4 y 1.068,8 miles de personas, de 20-64 años o de 20-69 años, con una tasa de empleo del 78% y 73%, respectivamente.

El contraste de ambos resultados conlleva dos conclusiones: de una parte, se apunta hacia un déficit de personas disponibles con respecto de los puestos de trabajo que se ofertaran y, de otra, que la brecha estimada (entre 23 y 79 mil personas) dependerá del máximo grado de inserción laboral de todas las personas disponibles.

¹ FUTURELAN también desagrega estas proyecciones según categoría ocupacional (nueve grupos) y nivel formativo (cinco grupos).

² Entre 1995 y 2023 (Cuentas Económicas y Cuentas Trimestrales, Eustat), la CAPV no ha superado nunca el millón de puestos de trabajo EJC (equivalencia de jornada completa). Los mayores valores corresponden a 2007 y 2008 (996,3 y 998,4 miles de personas) y a 2023 (982,1 miles de personas).

³ Con una ratio de 1,07 personas empleadas por puesto EJC (promedio 2009-2019, Cuentas Económicas, Eustat), serían aproximadamente 1.171,4 miles de personas empleadas, que supera los valores máximos de 2007 y 2008 (1.052,1 y 1.056,9 miles de personas), de máximos de puestos de trabajo EJC.

3.3.2 Ejercicio para contrastar las estimaciones realizadas

El apartado anterior permite establecer un horizonte de “empleo” en 2036, para la CAPV, Navarra y España elaborado desde las personas -que son las demandantes de empleo-: parte de la proyección de la población potencialmente activa y del grado de cumplimiento de tres opciones posibles en la tasa de empleo (20-64 años, principalmente).

En definitiva, es el resultado de la capacidad de las estructuras productivas de la CAPV, Navarra y España para generar los puestos de trabajo que empleen a dichas personas, alcanzando las tasas de empleo propuestas, como indicador del desempeño laboral de la sociedad (que el máximo de las personas que deseen trabajar, puedan hacerlo).

¿Qué capacidad han mostrado cada una de estas estructuras productivas para generar empleo? El cuadro adjunto presenta la matriz de escenarios propuesta¹, desde la oferta productiva, referida al crecimiento económico (PIB) y a las personas empleadas, a partir de la trayectoria registrada entre 2009 y 2023. Esta matriz se construye a partir de la trayectoria de cada uno de los ámbitos considerados, por lo que la horquilla de crecimiento económico y del empleo resultante depende de la estructura productiva y, especialmente, de la trayectoria de su productividad² y capacidad de respuesta.

Cuadro nº 59 Matriz de escenarios del crecimiento económico y empleo en 2036. CAPV, Navarra y España

	Escenarios (tasa de variación interanual media ¹), %					
	PIB			Personas empleadas		
	Pérdida	Intermedio	Crecimiento	Pérdida	Intermedio	Crecimiento
CAPV	0,4	0,9	1,3	-0,5	0,1	0,6
Navarra	0,9	1,2	1,5	-0,7	0,2	0,8
España	0,3	0,7	1,2	-0,9	0,1	1,0

1. Estimados como promedio de las tasas de variación interanual registrados en determinados periodos. Pérdida, 2009-2017, Intermedio, 2009-2023, y Crecimiento, 2012-2023.

Fuente: Elaboración de IKEI, a partir de INE (Contabilidad Nacional), Eustat (Cuentas Económicas) y Nastat (Cuentas Económicas).

¹ Originalmente se diseñó a partir de la información regional en Contabilidad Regional, para utilizar una única fuente de información. Sin embargo, la reciente actualización realizada para España (Contabilidad Nacional, 19 de septiembre de 2024), que no se ha trasladado a Contabilidad Regional, recomienda utilizar distintas fuentes, haciendo valer la opción más actualizada en cada caso (INE, Eustat y Nastat, hasta 2023, frente a Contabilidad Regional-INE, hasta 2021).

² Que se supone constante. Entrar a valorar opciones de trayectoria de productividad supera el objetivo central de este proyecto, centrado en la transición demográfica y, además, casi imposible de anticipar, a la vista de la potencial incidencia de las oportunidades que se derivarán, por ejemplo, de la IA.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

Los resultados que se presentan a continuación se refieren a la estimación del empleo en cada escenario en 2036, como el resultado de un crecimiento tendencial a partir de un valor inicial correspondiente al promedio de 2022 y 2023¹: esto es, las personas que se emplearán de cumplirse cada secuencia evolutiva del PIB. En la parte izquierda del cuadro se incluyen las estimaciones realizadas (2036), de acuerdo con las proyecciones demográficas y los tres escenarios referidos a la ratio de empleo y para los dos colectivos que se han estimado, de 20-64 años y de 20-69 años, respectivamente.

Cuadro nº 60 Ejercicio de contraste, en 2036. CAPV, Navarra y España

		Personas empleadas ¹			Personas empleadas		
		Escenarios ² : proyección demográfica y tasa de empleo (20-64 años)			Escenarios ³ de crecimiento del empleo		
		H1	H2	H3	Pérdida	Intermedio	Crecimiento
CAPV	20-64 años	937,7	963,7	1.012,4	985,8	1.061,1	1.133,3
	20-69 años	949,7	981,2	1.068,8			
Navarra	20-64 años	308,7	320,0	340,9	278,1	311,3	339,2
	20-69 años	312,2	325,5	357,9			
España	20-64 años	21.375,7	22.199,1	24.704,0	18.666,4	21.306,8	23.921,2
	20-69 años	21.705,1	22.673,4	25.970,4			

1. Estimación de las personas de 20-64 años y de 20-69 años, empleadas de acuerdo con el cumplimiento de cada hipótesis

2. Tasa de empleo de 20-64; H1, promedio 2018-2019; H2; promedio 2022-2023 y H3; 78%

3. Promedio de las tasas de variación interanual de cada periodo. Pérdida, 2009-2017, Intermedio, 2009-2023, y Crecimiento, 2012-2023.

Fuente: Elaboración IKEI

En los cuadros adjuntos² se incluyen las dos aproximaciones realizadas y de la combinación de ambas, se observa que:

- CAPV: alta probabilidad de no contar “con las personas suficientes”

Parece que, de producirse un escenario de crecimiento del empleo intermedio (promedio 2009-2023), no se dispondrá de personas suficientes para cubrir las necesidades de empleo ni cumpliendo una tasa de empleo del 78% para la población de 20-64 años (1.012,4 miles de personas) ni ampliándola a la población de 20-69 años (1.068,8 miles de personas).

De hecho, sólo un peor ritmo de creación de empleo (pérdida) y un mejor desempeño de la tasa de empleo (opción H3) harían factible el encaje entre las estimaciones de ambas perspectivas. Además, estos resultados se mantienen incluso en los escenarios de personas empleadas (desde la demanda) que amplían el colectivo hasta (al menos, en parte) los 69 años.

¹ Dato promedio 2022-2023, personas empleadas. El dato de 2023 para CAPV está estimado a partir de la ratio personas empleadas sobre puestos de trabajo EJC (promedio 2009-2019) y el dato de Navarra e es la corrección de personas empleadas por puesto de trabajo, que es el dato disponible.

² Sólo se destacan las variaciones positivas superiores al 1% de la oferta potencial del empleo.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

20-64 años		Personas empleadas Escenarios de crecimiento del empleo			20-69 años		Personas empleadas Escenarios de crecimiento del empleo		
		Pérdida	Intermedio	Crecimiento			Pérdida	Intermedio	Crecimiento
		986	1.061	1.133			986	1.061	1.133
H1	938	-48	-123	-196	H1	950	-36	-111	-184
H2	964	-22	-97	-170	H2	981	-5	-80	-152
H3	1.012	27	-49	-121	H3	1.069	83	8	-64

- Navarra: cierta probabilidad de no contar “con las personas suficientes”

Si se van cruzando los escenarios uno a uno (H1 con pérdida, H2 con intermedio y H3 con crecimiento) se observa que Navarra podría llegar a tener una cierta falta de personas en los casos de los escenarios intermedios y de crecimiento del empleo, excepto en el caso de mejor desempeño en el empleo (H3).

Así, en el caso de producirse cualquiera de estos dos escenarios, ocurre que Navarra podría no contar, en general, con las personas suficientes¹, por lo que no dependerá únicamente de cumplir los objetivos de tasa de empleo (78%).

La consideración del colectivo hasta 69 años, simplemente, mitiga este diferencial.

20-64 años		Personas empleadas Escenarios de crecimiento del empleo			20-69 años		Personas empleadas Escenarios de crecimiento del empleo		
		Pérdida	Intermedio	Crecimiento			Pérdida	Intermedio	Crecimiento
		278	311	339			278	311	339
H1	309	31	-3	-30	H1	312	34	1	-27
H2	320	42	9	-19	H2	326	47	14	-14
H3	341	63	30	2	H3	358	80	47	19

- España: menor probabilidad de no contar “con las personas suficientes”

Si se aplican estas mismas consideraciones con respecto de España, cruzando los escenarios uno a uno (H1 con pérdida, H2 con intermedio y H3 con crecimiento) parece que esta necesidad bruta no sería tan evidente, como ocurre en la CAPV y, en menor medida, en Navarra.

¹ Sin considerar el ajuste entre personas (perfiles, cualificaciones etc.) y puestos de trabajo ofertados.

3. Escenarios de empleo en la CAPV y Navarra

De hecho, el saldo negativo se corresponde con los escenarios de crecimiento del empleo, que no estén acompañados del mejor desempeño desde las personas (H3). Lógicamente, la consideración de la horquilla de personas de 20-69 años mejora los resultados y consigue un mejor balance.

		Personas empleadas					Personas empleadas		
		Escenarios de crecimiento del empleo					Escenarios de crecimiento del empleo		
20-64 años		Pérdida	Intermedio	Crecimiento	20-69 años		Pérdida	Intermedio	Crecimiento
		18.666	21.307	23.921			18.666	21.307	23.921
H1	21.376	2.709	69	-2.545	H1	21.705	3.039	398	-2.216
H2	22.199	3.533	892	-1.722	H2	22.673	4.007	1.367	-1.248
H3	24.704	6.038	3.397	783	H3	25.970	7.304	4.664	2.049

En definitiva: son tres realidades distintas que constatan un déficit (bruto) de personas para la CAPV y que será bastante probable para Navarra, de mantenerse los ritmos de creación de empleo de la última década y media. Este hecho no se anticipa en la misma medida para España en su conjunto, que tendría que crear empleo a mayor ritmo que el registrado en esta última década, para poder alcanzar la tasa de empleo del 78%.

Y, evidentemente, todo ello sin considerar que, en los tres ámbitos, las dificultades podrían derivarse, además, del déficit concreto de personas con los perfiles necesarios (empleo más o menos encajado o desencajado).

4. ENVEJECIMIENTO Y GESTIÓN DE PERSONAS

4.1. TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA: IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL

4.1.1 Dinámica demográfica y déficit de personas trabajadoras

Existe un amplio consenso en cuanto a que, las sociedades desarrolladas, si se descuenta el efecto migratorio, tendrán menos personas en edad de trabajar. En definitiva, a medida que una sociedad envejece se van detectando problemas de disponibilidad de personas para trabajar, contingencia que ya apunta a ser estructural. A ello se suma, un descenso en los flujos migratorios, que dejarían de ser un motor de crecimiento demográfico y económico.

En la actualidad, la UE ya se está enfrentando a una notable disminución de su población en edad de trabajar. Esta población ha descendido en 3,5 millones de personas entre 2015 y 2020 y se espera que disminuya en otros 35 millones de aquí a 2050. Actualmente, 82 regiones (casi el 30% de la población de la UE), se encuentran gravemente afectadas por este descenso de la población en edad de trabajar, situación que no mejorará ante unas proyecciones demográficas claramente contractivas.

Entretanto, las últimas estimaciones de la ONU apuntan a que la población mundial podría crecer hasta unos 8.500 millones en 2030, 9.700 millones en 2050 y 10.400 millones en 2100. No obstante, es importante matizar, que ese crecimiento se concentrará en 46 países económicamente menos desarrollados que podrían duplicar su población entre 2022 y 2050. Por tanto, es posible que este crecimiento de la población mundial pudiera convertirse en una oportunidad para los mercados laborales, en especial para los países más desarrollados que son los que acusan la pérdida de población en edad de trabajar.

No obstante, en el contexto actual, esa posible migración de trabajadores difícilmente paliaría los déficits de mano de obra de las economías más desarrolladas, principalmente por dos motivos. El primero de ellos, por la constatación de una menor predisposición a la movilidad de los trabajadores entre países, que se suma a una base poblacional de partida muy inferior a la de décadas pasadas. Y el segundo de ellos porque, en una primera oleada, las previsiones apuntan a que los desequilibrios en los mercados laborales tendrán su origen en la falta de trabajadores cualificados o muy cualificados, lo que circunscribe a perfiles muy concretos los posibles flujos migratorios de población trabajadora entre países.

En cuanto la movilidad de trabajadores entre países, parece que la tendencia dominante es a la baja. En el ámbito europeo, la escasa predisposición a la movilidad de los trabajadores dentro de la UE queda reflejada en el último informe sobre la movilidad laboral donde se estima que, a 1 de enero de 2022, no llegan a 10 millones los ciudadanos de la UE en edad de trabajar (entre 20 y 64 años) que viven en un país de la UE distinto de su país de nacimiento (3,8% del total). Los conocimientos lingüísticos, la convalidación de

diplomas y cualificaciones, el nivel de cualificación requerido y/o el coste de la vida en otros países -más accesible para los trabajadores que optan a puestos de alta cualificación- constituyen los principales obstáculos que están frenando la movilidad de los trabajadores.

Como consecuencia de ello, y en una “guerra abierta en la captación de talento”, numerosos países vienen adoptando políticas de inmigración menos rígidas para atraer “talento” y compensar así la escasez de mano de obra -sobre todo en torno a ciertos perfiles- que ya empiezan a padecer. Europa, por su parte, ha impulsado la iniciativa “EU Talent Pool”, una plataforma que persigue atraer talento internacional entre trabajadores cualificados de países no pertenecientes a la UE.

No obstante, estas iniciativas de impulso de la contratación internacional no están exentas de ciertas paradojas y de resultados no tan deseados que, en general, no se exploran. Uno de esos resultados es su propia contribución al desequilibrio de los mercados laborales en “origen y destino”. Por un lado, la contratación de una persona de otro país no significa automáticamente la ausencia de esos perfiles en el país postulante. Por otro, los perfiles que se movilizan, atraídos por unas condiciones laborales más favorables, estarían contribuyendo a agravar la escasez de mano de obra en sectores económicos clave de su propio país, situación que ya se está comprobando en la construcción y sector salud, por ejemplo.

Con todo, mientras la transición demográfica determina la capacidad de contar con personas para trabajar, las otras dos grandes transiciones, medioambiental y tecnológica, ya están alterando la composición de los mercados laborales, creando y destruyendo empleo y movilizándolo ciertos perfiles de trabajadores, con consecuencias para los sectores “menos atractivos”. Esta dinámica de migración de personas trabajadoras hacia ciertos sectores podría además intensificarse según se vaya avanzando hacia una economía cada vez más tercerizada. En el ámbito Europeo, Cedefop¹ ya apunta a que, en los próximos diez años, la UE será una economía más intensiva en conocimientos y cualificaciones coincidiendo con una mayor expansión de los sectores de servicios.

4.1.2 Déficit de personas, que ya es un riesgo para la economía

En la actualidad, la escasez de personas trabajadoras empieza ya a aflorar en todas las ocupaciones, sectores y países (OIT, 2024). Es más, es un hecho considerado como un riesgo importante, tal y como lo pone de manifiesto el Informe sobre Riesgos Globales 2024 del Foro Económico Mundial² que alude al cambio climático, los cambios

¹ Skills in transition. The way to 2035. Cedefop.

² The Global Risk Report 2024. World Economic Forum.

demográficos, la tecnología y las tensiones geopolíticas como las "fuerzas estructurales" dinámicas que están minando la estabilidad mundial.

De hecho, 52 países sitúan entre los 5 primeros riesgos (de un total de 36 riesgos expuestos) en el corto plazo (próximos dos años) los déficits (de personas) y disfunciones (falta de perfiles) en el ámbito laboral. Asimismo, 30 países sitúan el desempleo entre los 5 mayores riesgos en un futuro próximo. Concretamente para España, la escasez de mano de obra supone la cuarta mayor amenaza en los próximos dos años, tras la recesión económica, la deuda pública y la erosión de la cohesión social.

En cualquier caso, es una preocupación compartida, teniendo en cuenta que la mayoría de los países incluyen al menos uno de estos riesgos (escasez y desempleo) entre los 10 primeros riesgos. Así, mientras los países de renta baja y media-baja tienden a clasificar en una posición más alta el desempleo, los de renta media-alta y alta están más preocupados por la escasez de mano de obra.

4.1.3 Un riesgo cuantificado, que apunta a sectores y perfiles

Los desajustes de mano de obra en el mercado laboral, en tanto que faltan personas trabajadoras para cubrir ciertos perfiles, ya están siendo abordados por gobiernos y organizaciones con diferentes estrategias con mayor o menor éxito (incentivos a la formación, programas formativos más flexibles, divulgación de las bondades de las carreras STEM, etc...) (ver apartado 4.3).

La OIT, por su parte, considera que el desequilibrio en el mercado laboral es un comportamiento de índole mundial, al que atribuye diferentes factores; un déficit general de trabajadores, un desajuste entre las competencias exigidas y los perfiles de los candidatos, una desconexión entre las expectativas de los trabajadores y las características de los puestos disponibles o una combinación de todos ellos.

Así, si bien el desajuste ya iniciado se concentra, por el momento, en algunos sectores y ocupaciones, con diferente impacto a nivel de región, sector, perfiles profesionales, etc., la tendencia es hacia la intensificación de esta problemática. Diferentes publicaciones confirman este diagnóstico, resaltando la dificultad de configurar mercados laborales equilibrados entre oferta y demanda, pero subrayan, además, otro factor preocupante y que es que la falta de ciertos perfiles es compartida por muchos países.

En Europa, si bien la escasez de mano de obra varía según países/regiones, ya se hace notar de forma sustancial en el sector de la construcción, tecnologías de la información y

comunicación y en el ámbito de la salud¹. No obstante, las razones para llegar a un problema de déficit de mano de obra difieren sustancialmente. Mientras en el sector salud se puede deducir que es por falta de trabajadores (mayor demanda que oferta) en el sector de las TIC se debe principalmente a un desajuste entre las competencias que los trabajadores aportan al mercado y las que buscan los empleadores.

De lo anterior subyace, por un lado, que la rápida transformación de los mercados laborales, impulsados por las transiciones verde y tecnológica, dificulta la asunción de esos tiempos en el ámbito de la educación, tanto formal como informal, con ritmos más acompasados. Y, por otro lado, en lo relativo a la derivada demográfica, ante un número más reducido de personas y, por supuesto desde la libertad de elegir su futuro profesional, el encaje oferta – demanda se vuelve más difícil (por cantidad) a la vez que exigente (por tipo de formación que resuelva los déficits y no engorde los excedentes). En definitiva, se estrecha el campo de acción.

Dicho esto, como referencia y teniendo en cuenta los últimos datos publicados por EURES² (2023), en Europa se comprueban diferencias significativas por países en lo que a la identificación del número de ocupaciones que ya se encuentran con escasez de mano de obra. En el marco de este estudio destacan seis países con un mayor déficit de mano de obra como son Países Bajos (194 ocupaciones identificadas), Noruega (193), Bélgica (186), Rumania (154), Eslovenia (95) y Francia (95). España, con 25 ocupaciones identificadas, se sitúa en una posición menos desfavorable (en número, sin valorar la importancia relativa de cada ocupación).

- Las ocupaciones a las que se postulan un mayor número de países son profesionales de enfermería (17 países tienen escasez), mecánica y profesionales de vehículos de motor (17 países tienen escasez), camarero/as (17 países tienen escasez), cocinero/as (16 países tienen escasez) y auxiliares del sector salud (15 países tienen escasez)
- España, por su parte, necesita perfiles como (entre otros), mecánicos y reparadores de maquinaria agrícola e industrial, operadores de plantas y máquinas de productos químicos, supervisores/as de limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos, técnicos en tecnologías de la información y las comunicaciones, profesionales de enfermería, fisioterapeutas y auxiliares en el sector salud.

Y, por el contrario, existen más personas candidatas que puestos de trabajo en ocupaciones como pintores y trabajadores afines, conserjes de edificios, cajeros y taquilleros, recepcionistas, sastres, modistas y afines, traductores, intérpretes y otros lingüistas o maestros de educación especial.

¹ Living and working in Europe 2023

² EURES-Shortages and surpluses report 2023

El Foro Económico Mundial, por su parte, establece dos tipos escenarios para el mercado laboral global cara a 2027. Uno de ellos determina los 10 empleos que más van a crecer y el segundo los que lo harán más rápidamente. Como se puede comprobar en el cuadro adjunto, en la columna de la derecha, los empleos con previsión de más rápido crecimiento tienen que ver principalmente con la transición tecnológica-digital (especialistas en IA, seguridad de la información, analistas de datos, etc.).

No obstante, en la columna de la izquierda, con una previsión de crecimiento mayor, están representados en mayor medida empleos en actividades de educación/formación y diferentes empleos relacionados con oficios como son operadores de maquinarias, mecánicos o trabajadores de la construcción.

Ranking de los 10 empleos que entre 2023 y 2027...			
...con mayor crecimiento		...crecerán más rápidamente	
1	Operadores de maquinaria agrícola	1	Especialistas en IA y aprendizaje automático
2	Conductores de vehículos pesados y autobuses	2	Especialistas en sostenibilidad
3	Profesores de formación profesional	3	Analistas de inteligencia empresarial
4	Mecánicos y reparadores de maquinaria	4	Analistas de seguridad de la información
5	Profesionales del desarrollo empresarial	5	Ingenieros Fintech
6	Trabajadores de la construcción y oficios afines	6	Analistas y científicos de datos
7	Profesores universitarios y enseñanza superior	7	Ingenieros en robótica
8	Ingenieros en electrotecnia	8	Ingenieros en Electrotecnia
9	Trab. chapa y metal estructural, soldadores	9	Operadores de maquinaria agrícola
10	Profesores de educación especial	10	Especialistas en transformación digital

Fuente: *The Global Risk Report 2024, World Economic Forum*

Por lo tanto, parece que el mercado laboral, ya en el muy corto plazo, necesitará de dos tipos de perfiles muy diferentes para responder a unas necesidades que podrían ser más coyunturales para ciertas ocupaciones y, en cambio, apuntando a un déficit que parece que será estructural para otros, porque, además, no es sencillo ni rápido de formar.

Así, en una primera oleada se espera que despeguen las actividades más técnico-tecnológicas relacionadas con la IA y el mundo digital, que son los ámbitos en los que ya se detectan carencias de personas formadas, mientras se espera una demanda importante de empleos más "tradicionales" que, como ya está ocurriendo, parece superaran a la oferta, que estarán más conectados con la reposición debido a la salida de personas de la vida laboral (jubilación).

4.1.4 Un desajuste en cualificaciones, competencias y habilidades

Según Cedefop¹, la escasez de mano de obra, de personas disponibles para trabajar observada en los mercados de trabajo europeos puede deberse a numerosos factores como son, entre otros, unas condiciones de trabajo poco atractivas para las personas, las exigencias de movilidad, las competencias y habilidades requeridas para optar al puesto (por ejemplo, cognitivas, manuales, sociales, digitales) o de cualificaciones cambiantes inducidas por el cambio tecnológico u otras megatendencias.

Si bien algunos de estos factores son “conocidos” por las personas que optan a un puesto de trabajo, una tendencia creciente entre las empresas es la complejidad y variabilidad de las habilidades/capacidades requeridas para una ocupación determinada. Esta circunstancia complica la cobertura de puestos de trabajo vacantes, ante la dificultad de encontrar candidatos que cumplan con todos los criterios requeridos.

Este es, sin duda, otro freno al equilibrio del mercado laboral, donde tradicionalmente las habilidades y/ competencias no resultaban ser el requerimiento central para acceder a un puesto de trabajo, sino más bien se establecían como principales parámetros el nivel de formación alcanzado y la experiencia. A modo de ejemplo, los resultados de la encuesta a empresas realizada por BusinessEurope en 2023 reflejan que las empresas necesitan personas trabajadoras de todos los niveles de cualificación, si bien la escasez es más acuciante entre las profesiones técnicas (especialmente matemáticas e informáticas) y relacionadas con la ingeniería, así como en los puestos orientados al servicio al cliente.

No obstante, las capacidades específicas más demandadas son las digitales y STEM. En conjunto, casi la mitad de las empresas citaron las habilidades digitales (32%) o STEM (14%), lo que refleja la creciente necesidad de estos conjuntos de habilidades para respaldar las transiciones digital y ecológica. Y, en un segundo lugar, las habilidades transversales (11%), que incluyen la flexibilidad, el trabajo en equipo, la comunicación o el pensamiento crítico, se consideran muy relevantes y necesarias para el futuro.

Requerimientos empresas	% respuestas
Cualificaciones profesionales	34
Habilidades Digitales	32
STEM	14
Habilidades transversales	11
Otras Capacidades	10
Capacidades emprendedoras	3

Asimismo, desde el Foro Económico Mundial² concluyen que las empresas consideran que el pensamiento creativo está creciendo en importancia un poco más rápido que el pensamiento analítico. No obstante, el pensamiento analítico sigue siendo la máxima

¹ Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad Jobs. 2024

² Future of Jobs Report 2023

prioridad para la formación en habilidades de cara a 2027, representando el 10% de las iniciativas de formación.

A este respecto, no hay que perder de vista que la capacidad de generar empleo y que sea de calidad depende de la posición competitiva¹ y se apunta el riesgo de pérdida de posición de la UE con respecto de EE.UU. y China. Además de una amplia consideración de cuestiones que explican este resultado, relativas a los déficits en la trayectoria de inversión innovadora, entre otros factores, se alude al déficit de personas no sólo en cantidad sino en los perfiles (capacidades y habilidades) requeridas.

Por lo tanto, se apunta a la relevancia del aprendizaje a lo largo de la vida como herramienta clave en la sostenibilidad de la empleabilidad de las personas, en respuesta a su adaptación al cambio en las necesidades productivas. Con todo, se señala que sigue faltando impulso eficaz y efectivo para que se aborde desde el conjunto del entramado productivo y todavía no está debidamente embebido en el sistema educativo y de formación, ya que no siempre se oferta en la cantidad y los contenidos que se necesitan, por lo que hay que seguir acercando la formación a las necesidades del tejido productivo.

Por lo tanto, ante un mercado de trabajo más exigente en capacidades y habilidades, se subraya la necesidad de reconducir los programas de formación para cumplir con esos nuevos requerimientos. En este sentido, hay un cierto consenso en cuanto a que será necesario reorientar (rápidamente) la oferta formativa acorde a las necesidades de un mercado laboral cambiante, apostando por aquellas cualificaciones que se prevé contarán con mayor demanda, así como articulando programas formativos, con formatos y contenidos novedosos, para elevar las oportunidades de contratación y, por extensión, de retención de las personas en su puesto de trabajo.

Con todo, no todas las carencias se sitúan del lado de la oferta, sería justo valorar cómo de acertada se encuentra la demanda en sus exigencias o qué hacen las organizaciones para paliar esos déficits. Por ejemplo, las organizaciones, para contar con personas preparadas para adaptarse a un nuevo puesto de trabajo o seguir siendo productivos durante toda su trayectoria laboral, es esencial que formulen estrategias efectivas de reskilling y upskilling, convergiendo en su formulación las necesidades de las personas y de las organizaciones.

¹ Competitividad de la UE: mirando hacia el futuro, Comisión Europea, 2024.

4.2. PREPARÁNDOSE PARA EL FUTURO DEL TRABAJO

4.2.1 Plantillas que envejecen: la gestión de la diversidad generacional

Como comportamiento de índole demográfico, al igual que ocurre con la población en general, la fuerza laboral mundial también está envejeciendo y seguirá haciéndolo. Según la ONU, se prevé que el número total de trabajadores de más edad (55-64 años) aumente de 726 millones en 2021 a 1.072 millones en 2050 y a 1.250 millones en 2100.

El envejecimiento de la población tiene múltiples implicaciones y, como es lógico, trasciende de lo social a lo laboral, aflorando como primera derivada, la iniciada salida del mercado laboral de las generaciones más numerosas, las llamadas generaciones del Baby Boom. Esta circunstancia presenta importantes desafíos para la sostenibilidad económica -cerrándose un ciclo con el agotamiento del dividendo demográfico como impulsor del crecimiento- así como un reto para la sostenibilidad del sistema de pensiones y el de salud, pero, en primera instancia, se espera un crecimiento del empleo que surgiría de la demanda de reemplazo.

Asimismo, otro aspecto que puede alterar la composición del mercado laboral es, el cambio en las necesidades de inversión, ahorro o el consumo, ante una pirámide de edad invertida. Con una esperanza de vida que crece y habida cuenta de los cambios demográficos en todo el mundo y del envejecimiento de la población en gran parte de los países desarrollados, la Silver Economy y la economía del cuidado presentan grandes oportunidades de empleo. Según se desprende de los datos estadísticos de la OIT, se podrían crear unos 269 millones de puestos de trabajo en la economía del cuidado¹ si, para 2030, se duplica la inversión en educación, salud y trabajo social.

Asimismo, los cambios demográficos significan que, a medida que la población envejece, las personas trabajarán durante más tiempo. Esta circunstancia puede retrasar la entrada de las cohortes de edad más jóvenes en el mercado laboral o, por lo menos, desequilibrar su participación y, con escenarios de vidas laborales que se alargan, llegarán a convivir hasta cinco generaciones distintas en un mismo lugar de trabajo. En definitiva, el envejecimiento de la población y de las plantillas, al margen de una presión importante en el equilibrio oferta-demanda, configura entornos de trabajo muy diversos con necesidades y objetivos vitales y laborales muy distintos.

En dicho contexto, las organizaciones deberán avanzar en una gestión de personas, que envejecen y que cada vez son más diversas, estableciendo cinco ejes de acción.

¹ Según la OIT, el trabajo de cuidados incluye los servicios de salud, el cuidado de niños y niñas, la educación de la primera infancia, los cuidados dirigidos a las personas con discapacidad y los cuidados de larga duración, así como el cuidado de las personas de edad

Elementos fundamentales en la gestión de la edad en las organizaciones¹



Fuente: EU-OSHA.

Una buena gestión de la edad en las organizaciones² lleva consigo múltiples ventajas y oportunidades, entre las que destacan: 1) garantizar oferta de mano de obra y anticiparse a la escasez de cualificaciones/talentos; 2) evitar pérdidas importantes de personas cualificadas y con experiencia; 3) reducir la rotación de personal y disminuir los costes de contratación; 4) gestionar la sucesión cuando las personas se jubilan y 5) aprovechar al máximo los puntos fuertes y las capacidades de los distintos grupos de edad, incluidas las relaciones, los conocimientos y la experiencia de los trabajadores de más edad.

Por su parte, desde la perspectiva de las personas trabajadoras, una buena gestión de la diversidad en la edad repercute en la motivación, satisfacción, mejor equilibrio entre la vida personal y laboral y también en una mayor capacidad de trabajo y empleabilidad a lo largo de toda su trayectoria laboral. Y, desde la perspectiva de las organizaciones, la gestión de la edad se revela como un reto importante empezando por;

- La asunción de que el envejecimiento de las plantillas es un hecho y que se va a intensificar y necesita de una gobernanza conocedora de esa realidad y por supuesto, inclusiva con la diversidad generacional (entre otras).
- Un cambio de paradigma en la forma de actuar, siempre desde la anticipación. Actuar desde la anticipación es importante en aspectos como la salud y seguridad en el trabajo, en la formación y adaptación a entornos laborales cambiantes ante trayectorias laborales más largas.
- Y, además, liberarse de las rigideces que han construido un mercado laboral poco innovador en su acercamiento a las necesidades de las personas, lo que conlleva la adopción de prácticas flexibles, que permitan conciliar vida laboral y personal de forma efectiva, creando entornos laborales satisfactorios. Según la OCDE, las personas valoran cada vez más la flexibilidad, a medida que ganan en edad, y es más probable que alarguen su ciclo de vida laboral si sus trabajos son más flexibles.

¹ <https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/>

² Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

4.2.2 Plantillas que envejecen: talento y productividad

En entornos laborales donde ya se produce un déficit de ciertos perfiles de trabajadores, maximizar el potencial de la mano de obra es una prioridad. Por tanto, en un contexto donde las plantillas envejecen, se da la paradoja de que a la vez que se reconoce que hay que retener y activar el talento del colectivo senior, se atribuye a ese mismo colectivo una pérdida de productividad. Así, con una edad media del talento que aumenta en la mayoría de los países desarrollados, es necesario, buscar la forma de activar dicho talento.

- Poner la edad en positivo (lo opuesto del edadismo). Las personas trabajadoras, a medida que ganan en edad, prefieren (o se encuentran más satisfechas) en lugares de trabajo donde se les respete, se les tenga en cuenta y se reconozca su aportación a la organización¹.
- La diversidad es una oportunidad y no un lastre para la organización. La interacción con otros grupos de edad no solo motiva a las personas senior, sino que mejora su rendimiento y, por extensión, el del resto del equipo.
- Apostar por planteamientos innovadores. No se puede seguir pensando en los formatos que tendían a presentarse como “café para todos”: si se reconoce que la plantilla es diversa, si hay que maximizar el potencial de las personas hay que buscar fórmulas de gestión que mejor se ajusten al colectivo de personas que integra dichas plantillas.

Con todo y si bien se está constatando que la evolución demográfica influye en la composición de las plantillas, con un peso creciente del colectivo senior, todavía no se aprecia una evolución en paralelo en los patrones que rigen la gestión de las personas en las organizaciones. Es decir, se mantiene un tipo de gestión heredado de entornos laborales diferentes, fruto de una dinámica y caracterización poblacional distintas.

Es cierto que a esa capacidad de cambio en la gestión de las organizaciones se incorporan numerosos factores, como facilitadores u obstaculizadores, como son el sector o el tamaño empresarial o la experiencia de la propia organización, el perfil del puesto de trabajo, la situación familiar y hasta nivel económico de las personas senior. Todos estos factores configuran realidades bien distintas, que deberán tenerse en cuenta para implementar medidas que sean favorecedoras para activar su talento y productividad.

A modo de conclusión, y como reflexión que surge de la revisión de diferentes publicaciones, cabe señalar que muchas de ellas ponen el foco exclusivamente en las personas y su capacidad para adaptarse a trayectorias laborales más largas manteniéndose productivas y “talentosas” y de esa manera suplir un déficit de mano de obra y de talento en las organizaciones. No obstante, surge la duda de si ese ejercicio de

¹ Argumento (reconocimiento social) que está ampliamente presente en la presencia de personas trabajadoras de avanzada en edad en Japón.

“adaptación” a escenarios cambiantes debería también recaer en las organizaciones, o por lo menos, cabe pensar que fueran ellas las primeras en establecer los cauces para ello, desde su gestión de los recursos humanos y su configuración de los puestos de trabajo y carreras profesionales. Es decir “no tener que pedir” sino, anticiparse y “ofrecer”:

- ¿se está desaprovechando la experiencia y el talento adquirido de los trabajadores de más edad por una falta de conocimiento por parte de las organizaciones de cómo aprovecharlo?
- ¿cuántas organizaciones abordan la gestión de sus plantillas por edades?
- ¿cuánto de flexibles son las organizaciones? ¿cuánto de flexibles son los puestos de trabajo y las carreras profesionales?
- ¿cuántas organizaciones entienden la importancia de anticiparse con programas de formación a medida para toda su plantilla (upskilling and reskilling)?
- ¿qué lugar ocupa la motivación frente a la edad en la productividad de las personas?
-

En definitiva, la duda es si las organizaciones han empezado a prepararse para la transformación de los mercados laborales ante la transición medioambiental, revolución tecnológica y, sobre todo, el aumento de la longevidad o, simplemente, todavía se rigen por las mismas estrategias, principios y valores que han mostrado su eficacia en otros contextos demográficos.

4.3. MEDIDAS¹ (PÚBLICAS Y PRIVADAS) PARA LA EMPLEABILIDAD A LO LARGO DE LA VIDA

4.3.1 Empleabilidad a lo largo de la vida: medidas del ámbito público

Gestión de la diversidad dentro de las empresas	
Alemania	"Corporate Value People" <i>"Corporate Value People": para ayudar a las PYMES a desarrollar una gestión holística de los recursos humanos, orientada al futuro y centrada en las personas. Subvenciona entre el 50% y el 80% de los costes de servicios de consultoría en los ámbitos de desarrollo del personal, igualdad de oportunidades y diversidad, salud y conocimientos y competencias.</i>
Países Bajos	Diversidad en el trabajo <i>Con el programa "Diversidad en el trabajo", se buscaba asesorar a las empresas que quisieran dar un paso adelante y darle un enfoque holístico a su gestión, en especial con relación a la edad.</i>
Varios países	Guías y directrices para entornos de trabajo inclusivos <i>Varios países, como Dinamarca o Portugal, han publicado diferentes guías con directrices para crear entornos de trabajo inclusivo. "El mercado laboral inclusivo- ¿cómo crear espacio para todos?", "Fomentar el envejecimiento activo y la solidaridad entre generaciones", etc... información que busca motivar a las empresas a producir un cambio en la gestión de sus plantillas.</i>
Prevención de la discriminación de las personas senior	
Bélgica	Campaña "No hay edad para el talento" <i>Campaña "no hay edad para el talento": incluyó la realización de eventos organizados por personas desempleadas de 55 años o más años, con el objetivo de romper con los estereotipos ligados a la edad.</i>
Austria	Campaña en favor del talento senior <i>Experiencias de éxito de personas con más de 50 años para romper con los estereotipos sobre su capacidad de alcanzar el éxito siendo senior.</i>
Reino Unido	Asesoramiento senior para el Gobierno <i>Phoenix Group, "Business Champion for Older Workers" para presidir un equipo de trabajo (con el Gobierno) para apoyar a las empresas a contratar y reciclar a las personas senior (valor que aportan).</i>
Francia	Selección sin sesgo de edad <i>La agencia pública de empleo "Pôle Emploi" impuso un método de selección de personal basado en las competencias reales de las personas, sin tener en cuenta la edad ni el tipo de puesto de trabajo ocupado con anterioridad.</i>

¹ Incluido en el proyecto "Nuevo paradigma en las organizaciones; la edad de las personas como impulsor del cambio", apoyado por el Programa para Promover la calidad del empleo en el tejido empresarial y el ecosistema socioeconómico de Gipuzkoa, convocatoria 2023. Dpto, Promoción económica y Proyectos Estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

4. Envejecimiento y gestión de personas

Alemania	Programa "Perspective 50 plus"
	<i>Combina medidas e instrumentos diferentes, como la elaboración de perfiles, medidas especiales de formación, prácticas en empresas, actividades de colocación, subvenciones salariales para empresas, etc. que buscan mejorar la empleabilidad de las personas de más de 50 años.</i>

Formación y orientación laboral para el colectivo senior

Australia	Career Transition Assistance
	<i>Career Transition Assistance: para solicitantes de empleo mayores de 45 años combina asistencia profesional a medida y una formación digital funcional.</i>
Países Bajos	Orientación profesional para trabajadores de 45 años o más
	<i>Actividades de orientación que ayudan a los trabajadores de más edad a comprender las perspectivas de futuro de su empleo actual y a conocer su perfil de competencias y oportunidades profesionales. Los participantes elaboran un plan de desarrollo personal en el que se describen las medidas que adoptarán para garantizar el empleo hasta la edad de la jubilación.</i>
Alemania	Programa WeGebAU
	<i>La agencia pública de empleo apoyó la formación de trabajadores poco cualificados y senior en las PYME a través del programa WeGebAU. Las PYME recibían una subvención del 75% de los costes de formación de los trabajadores mayores de 45 años, mientras que las microempresas (con menos de 10 empleados) recibían una subvención del 100%.</i>
Eslovenia	Programa empresas y envejecimiento activo
	<i>El "Programa Integral de Apoyo a las Empresas para el Envejecimiento Activo de los Empleados" ofrece: 1) incentivos financieros a las empresas para preparar planes de acción y estrategias para una mejor gestión de los trabajadores de más edad; 2) incentivos financieros para que las personas trabajadoras de más edad mejoren sus cualificaciones (mayores de 45 años) y 3) talleres de capacitación para las personas en puestos directivos y de recursos humanos, para impulsar la gestión eficaz de plantillas diversas.</i>

Identificación de necesidades en la mitad de la trayectoria laboral

Reino Unido	Planes Mitad de Carrera
	<i>El Reino Unido promovió el uso de planes a mitad de carrera, en torno a los 50 años, en el marco de un proyecto piloto llevado a cabo entre 2013 y 2015 por el Instituto Nacional de Educación Permanente de Adultos.</i>
Francia	Enfoque sectorial sobre los Planes de Carrera
	<i>Hace una década que se firmaron 18 acuerdos sectoriales, relativos al desarrollo de la carrera profesional y las competencias de las personas. El objetivo es adaptar -a corto y medio plazo- los puestos de trabajo, el personal y las competencias de las personas al cambio (económico-empresarial, tecnológico, social y jurídico).</i>

Asesoramiento y validación de las competencias

Países Bajos	Certificados de la experiencia
	<i>En los Países Bajos el uso de "Certificados de Experiencia" aumentó gracias a campañas publicitarias organizadas por el Gobierno en televisión, radio y vallas publicitarias. Los "Certificados" también se incluyen como parte de los convenios colectivos en varios sectores y son subvencionados por los fondos de formación y desarrollo.</i>
Finlandia	Reconocimiento de las competencias
	<i>Finlandia cuenta, asimismo, con un Sistema de Cualificaciones basadas en Competencias, que reconoce las competencias adquiridas de diversas maneras por las personas a lo largo de su vida laboral.</i>
Portugal	"Nuevas Oportunidades"
	<i>La Iniciativa "Nuevas Oportunidades" desarrollada en Portugal presentaba la oportunidad a las personas trabajadoras de realizar una auditoría de sus competencias. Las evaluaciones tenían un impacto positivo en empleo, pero sólo cuando se combinaba con cursos de formación.</i>

Prevención y estrategias de intervención ligadas a salud laboral y edad

Dinamarca	Herramientas y convenios según puesto de trabajo
	<i>La Ley de Entorno Laboral incluye 24 herramientas de orientación específicas (sector y puesto de trabajo) relativas a los riesgos de estrés y los problemas de salud psicosocial en el lugar de trabajo, así como los instrumentos para abordarlos. Destaca la herramienta de la flexibilidad del horario laboral, así como la oportunidad de reducir el tiempo de trabajo, con una compensación parcial o total de su cotización (mayores de 60 años).</i>
Alemania	Promoción de la salud
	<i>Se promueve la salud y el bienestar en el trabajo a lo largo de toda la vida, distinguiendo entre las necesidades específicas de los distintos grupos objetivo (por ejemplo, hombres, mujeres, jóvenes y mayores). Busca reforzar la concienciación de las personas trabajadoras sobre su salud, promueve una mayor responsabilidad de los equipos directivos mediante la incorporación de elementos de gestión sanitaria (formación continua) y establece los criterios para medir la calidad de la salud.</i>
Países Bajos	Medidas a favor de los seniors
	<i>Se concede más días de permiso a los trabajadores de más edad (60 y más años) y la posibilidad de reducir su jornada de trabajo, con una ligera disminución de su salario y sin pérdida de prestaciones de jubilación.</i>

4.3.2 Empleabilidad a lo largo de la vida: medidas del ámbito privado

Contratación, desarrollo profesional y planificación de la carrera	
Deutsche Bank	Plantilla y diversidad <i>En los procesos de contratación se busca mantener el equilibrio en la estructura generacional de la empresa con presencia equilibrada de los diferentes grupos de edad</i>
BULL Francia	Impulso a la contratación 55 años y + <i>La empresa decidió ponerse como objetivo aumentar la tasa de personas empleadas de más de 55 años de 18% a 20%.</i>
Adecco	Programa Renaissance <i>Programa que busca impulsar la contratación de personas mayores de 48 años para se incorporen en trabajos temporales y mostrar las ventajas del trabajo flexible en comparación con la inactividad.</i>
Amazon	Upskilling 2025 <i>Dotar a las personas trabajadoras, y especialmente al grupo senior, con nuevas capacidades, habilidades y competencias para facilitar un desarrollo profesional de éxito dentro de la empresa.</i>
Volvo	Puestos de trabajo senior <i>Volvo cuenta con puestos de trabajo identificados como "senior", las personas que cumplan con los requisitos pueden solicitar la movilidad interna y acceder a ellos.</i>
Axa Francia	Misiones temporales <i>Favorecer cambios en su orientación profesional realizando misiones temporales en diferentes servicios o puestos de la empresa. Si bien no estaba únicamente dirigido al personal senior, más de la mitad de los participantes contaba con más de 50 años.</i>
Florette	Predicción y anticipación <i>Se muestrea la edad de la plantilla y su envejeciendo a lo largo de los años. Una vez se define la pirámide de edad, se estudia la gestión del cambio y las actuaciones a llevar a cabo pensando en el futuro de la plantilla y poniendo foco en la prevención derivada envejecimiento.</i>
Fundación Endesa	Proyecto "Twins" <i>Profesionales en activo "mentorizan" a una persona mayor de 50 años en situación de desempleo para favorecer su incorporación al mercado laboral.</i>

4. Envejecimiento y gestión de personas

Programas de formación

Crédit Lyonnais	Programa de formación específico senior <i>Dentro de su política formativa, Crédit Lyonnais cuenta con un programa de formación exclusiva para los grupos senior, buscando su encaje con las necesidades de las personas trabajadoras senior</i>
BERNER	Formación para la gestión de la edad <i>Formación a Managers para una gestión adecuada de la edad en la plantilla</i>
Volvo	Apoyo financiero para la formación <i>Apoyo económico y financiero para aquellas personas que se formen con el objetivo de conseguir títulos oficiales. Está disponible para toda la plantilla, pero se suman principalmente personas senior.</i>
ABB	Route 45 <i>Medida enfocada a profesionales de entre 45-55 años que quieran planificar su carrera profesional. Para ello se realizan diferentes talleres orientados a la reflexión sobre sus competencias y potencial personal y profesional y opciones de carrera.</i>
AXPO	Esquema de rotación laboral para mayores de 50 años <i>Profesionales que deseen tener acceso a nuevos puestos y a una formación ad-hoc para mantener y reactivar su interés en el trabajo.</i>

Enfoque intergeneracional en las organizaciones

Zúrich Seguros	Caja de Herramientas de liderazgo multigeneracional <i>La caja de herramientas recoge una serie de recomendaciones prácticas y concretas para los colectivos Millenials y Baby Boomers que permiten entender la realidad de cada generación</i>
Danone	Dan match app web <i>Aplicación que conecta empleados entre sí para intercambiar conocimientos y experiencias entre las diferentes generaciones.</i>
Reale Seguros	Reconocimiento Senior <i>Se trata de reconocer el talento y la aportación de los grupos senior a la compañía mediante la difusión de anécdotas o hitos destacables que otros compañeros valoran de ellos.</i>
Altadis	Altadis Knowledge Bank. Inventario de conocimientos <i>Se trata de una iniciativa que permite hacer tangible y poner a disposición de la empresa el conocimiento de los profesionales senior</i> Comité de expertos Senior. <i>Creación de un órgano consultivo formado por expertos senior que aportan, en distintas áreas del negocio, su visión y experiencia.</i>
CaixaBank	Grupo de trabajo "Comité diversidad" <i>Constitución de un grupo de trabajo específico que se reúne trimestralmente para dar respuesta a los diferentes retos que se ciernen sobre el capital humano. La diversidad generacional y la promoción del talento sénior están implícitas en todos los proyectos</i>
Banco Sabadell	Concienciación talento senior <i>Concienciación de los managers para que pongan en valor la contribución y expertise de los profesionales senior.</i>

4. Envejecimiento y gestión de personas

Alcampo	Programa de Mentoring <i>Las personas seniors transmiten su conocimiento a los más jóvenes para un mejor desarrollo de sus tareas.</i>
Reale Seguros	Programa de Mentoring para mejora del desempeño <i>Las personas seniors ayudan a aquellos colaboradores que no cumplen con el desempeño deseado.</i>
Correos	Programa de Mentoring inverso <i>Las personas jóvenes son las responsables del mentoring y aportan su conocimiento al profesional sénior intercambiando experiencias y aportando una nueva visión de las diferentes áreas del negocio</i>
DKV	Programa Mentoring digital +60 años <i>Programa donde las personas jóvenes ayudan a los compañero/as de más edad a desarrollar competencias digitales</i>
Seur	Plan de Acogida <i>Un profesional senior autoriza y acompaña en la integración de nuevos empleados</i>

Modelos de trabajo flexibles y beneficios a la edad

Reale Seguros	Beneficios adicionales colectivo Senior (días de vacación) <i>Desde los 60 a los 62 años: tres días laborables de vacaciones más y, a partir de los 63 años, 5 días más.</i>
Deutsche Post	Cuenta de ahorro de tiempo <i>Acumular horas que podrán descontarse al final de la carrera profesional sin disminuir su retribución</i>
British Telecom	Medidas flexibles a final de la trayectoria laboral <i>"Wind down": trabajo a tiempo parcial "Ease down": reducción de la carga de trabajo "Step down": para los altos cargos, seguir trabajando pero con menos responsabilidades</i>
McDonald's	Medidas para la conciliación 60+ años <i>Conocer qué medidas podrían favorecer la conciliación a las personas mayores de 60 años teniendo en cuenta su situación personal (trabajador/cuidador/salud)</i>
Vattenfall	Plan 80-90-100 <i>Programa para mayores de 58 años.: opción de reducir jornada al 80%, manteniendo el 90% del salario y el 100% del plan de pensiones.</i>
Marriot	Flexibilidad y Adaptación <i>Rediseño de los puestos de trabajo para facilitar el trabajo a las personas empleadas de más edad organizando su trabajo de forma diferente, dividiendo el tiempo y las tareas de tal forma que les resulte más adecuado a sus capacidades.</i>

4. Envejecimiento y gestión de personas

Acompañamiento individualizado sobre aspecto de salud y bienestar	
Iss	Formación obligatoria sobre salud laboral <i>Todos los profesionales de más de 55 años y sus managers reciben una sesión formativa sobre "envejecimiento y trabajo"</i>
Axpo	Programa FIT for the Job <i>Módulo formativo que abarca varios aspectos relacionados con una vida saludable, como actividad física, alimentación o relajación.</i>
Grupo Santa Lucia	Club +55 <i>Iniciativa enmarcada en el programa de salud integral Cuida (t) más, para que el profesional sénior (a partir de los 55 años) pueda compartir experiencias sociales y actividades relacionadas con la salud, en compañía de compañeros y excompañeros que ya están jubilados (sesiones de Street walking, yoga, hipopresivos...)</i>
Gas Natural Fenosa	Plan de Insourcing <i>Plan para la reubicación de aquellas personas que desempeñan su actividad en trabajos de campo o de especial exigencia física.</i>
Florette	Prevenir antes que curar <i>Al margen de otras muchas acciones que se contemplan en su campaña de prevención, Florette trata de concienciar a la plantilla que ante el mínimo síntoma o dolencia hay que acudir al servicio de prevención o servicio fisio/médico antes de que vaya a más.</i>
BMW	Final trayectoria laboral, modelos personalizados <i>Diferentes propuestas para un mejor final de trayectoria laboral buscando que el puesto de trabajo se adapte a las circunstancias particulares de cada persona, a lo largo de ciclo en la empresa.</i>
Preparación en la etapa previa a la salida (jubilación)	
Sacyr	Jubilación Guiada <i>Asesoramiento personalizado en áreas claves: tipos fiscales o de ahorro, hábitos de vida saludables y de vida activa, etc.</i>
Banco Sabadell	Jornadas sobre jubilación <i>Sesiones de gestión del cambio que ayudan a los trabajadores senior a prepararse para la jubilación.</i>
Axpo	Talleres sobre jubilación <i>Planes de jubilación, planificación financiera y pensiones.</i>
DKV	Programa de voluntariado corporativo dirigido a mayores <i>Las profesionales senior realizan acciones sociales, en ocasiones dirigidas a personas mayores.</i>