

INFORME ANUAL 2023. CAPÍTULO 3

ÁNGEL GAVILÁN

Director General de Economía y Estadística

Banco de España

Madrid, 22 de abril de 2024



Capítulo 1

La resiliencia de la economía española en el contexto europeo

Capítulo 2

Retos estructurales de la economía española

Capítulo 3

El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo

Capítulo 4

El mercado de la vivienda en España: evolución reciente, riesgos y problemas de accesibilidad

ÍNDICE DE ESTA PRESENTACIÓN

1. **Mensajes principales**
2. **Situación actual del mercado de trabajo español**
3. **Las consecuencias laborales de los cambios tecnológicos y demográficos**
4. **Políticas de empleo**

MENSAJES PRINCIPALES

- La principal característica del comportamiento reciente del mercado de trabajo español ha sido el **considerable dinamismo del empleo**. En cambio, **la productividad del trabajo apenas ha aumentado desde el comienzo de la pandemia**
- A pesar del vigor observado en la creación de empleo, **la tasa de paro en la economía española sigue siendo excesivamente elevada** y, aun así, nuestro mercado de trabajo muestra **síntomas de tensionamiento** similares a los de otros países con tasas de desempleo inferiores. Por ejemplo, las empresas declaran que la falta de mano de obra es uno de los principales factores que limitan su actividad productiva
- Mirando al futuro, los **cambios tecnológicos y demográficos en curso** podrían llegar a causar una profunda transformación del mercado laboral, con implicaciones muy relevantes para la demanda y la oferta de trabajo, y para la empleabilidad y productividad de determinados colectivos
- Así, las nuevas tecnologías podrían provocar el **desplazamiento de trabajadores** a lo largo de toda la distribución de ocupaciones, incluso de los más cualificados. Por su parte, el **envejecimiento de los trabajadores** incide negativamente sobre el ritmo de avance de la tasa agregada de empleo y de la productividad y, por tanto, sobre el crecimiento económico potencial
- Ante los retos para el mercado laboral español que se derivan de una tasa de paro persistentemente más elevada que las de otros países de nuestro entorno, de los cambios tecnológicos y del envejecimiento poblacional, **una revisión exhaustiva de las políticas de empleo resulta prioritaria**
 - Las **políticas activas del mercado de trabajo** (formación e intermediación laboral) son especialmente necesarias para acomodar los efectos disruptivos de los cambios tecnológicos sobre el empleo y para aumentar la empleabilidad de los trabajadores de mayor edad
 - Las **prestaciones por desempleo** deben ofrecer una adecuada protección a los parados, sin que ello perjudique los incentivos a la búsqueda de empleo y a la movilidad laboral
 - En cuanto a otros aspectos relativos al marco institucional del mercado laboral, para favorecer la necesaria reasignación y ocupacional del empleo, resultaría adecuado seguir avanzando en la **definición de las causas objetivas de despido y en la reducción de la incertidumbre asociada a estos procesos**
 - En un contexto en el que la heterogeneidad empresarial está aumentando en múltiples dimensiones, la negociación colectiva debe permitir que las condiciones laborales –por ejemplo, en cuanto a duración de la jornada laboral– puedan adaptarse con una cierta **flexibilidad a las distintas circunstancias de las empresas**

SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Dinamismo

El comportamiento reciente del mercado de trabajo español se ha caracterizado por un considerable dinamismo del empleo, patrón que también se aprecia en un amplio conjunto de países

Heterogeneidad

La evolución del empleo ha sido dispar por ramas de actividad, ocupaciones y zonas geográficas; una heterogeneidad que, probablemente, se intensifique en los próximos años

Sector público

El peso del empleo público sobre el total ha aumentado desde el estallido de la pandemia, si bien la mayor parte de la creación de empleo ha tenido lugar en el sector privado

Flujos migratorios

La recuperación de los flujos migratorios, que se vieron afectados muy negativamente por la pandemia, ha contribuido de forma notable al vigor reciente del empleo en nuestro país

Productividad y CLU

La productividad del trabajo apenas ha aumentado desde el comienzo de la pandemia. Desde 2019, los costes laborales unitarios (CLU) han crecido más en España que en la UEM

Temporalidad /Estabilidad

Desde la aprobación de la reforma laboral de 2021, la ratio de temporalidad se ha reducido con intensidad, si bien otros indicadores del grado de estabilidad en el empleo muestran avances relativamente modestos

La tasa de paro se redujo hasta el 11,8 % a finales de 2023, aunque sigue siendo excesivamente elevada en comparación con las de otros países de nuestro entorno (*)

Síntomas de tensionamiento en el mercado de trabajo



- La falta de mano de obra es percibida por las empresas como uno de los principales factores que limitan su actividad productiva
- La tasa de vacantes ha venido aumentando en los últimos años y hay indicios de escasez de oferta de trabajo en varios sectores de actividad y ocupaciones, tanto de bajo como de alto nivel de cualificación

LAS CONSECUENCIAS LABORALES DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y DEMOGRÁFICOS

Envejecimiento

El envejecimiento de la población trabajadora incide negativamente en el crecimiento del empleo y de la productividad, pero algunas actuaciones decididas en materia de política económica podrían mitigar, al menos en parte, estos posibles efectos adversos

Migración

Alargamiento de la vida laboral

Educación/formación

Innovación tecnológica

A lo largo de la historia, las innovaciones tecnológicas han mantenido e incluso han aumentado el empleo, pero los cambios tecnológicos en curso –en particular, la robótica y la inteligencia artificial– difieren de los anteriores en algunas dimensiones muy relevantes. En todo caso, sus efectos en el mercado laboral se materializarán a través de tres canales, cuya magnitud es extraordinariamente incierta

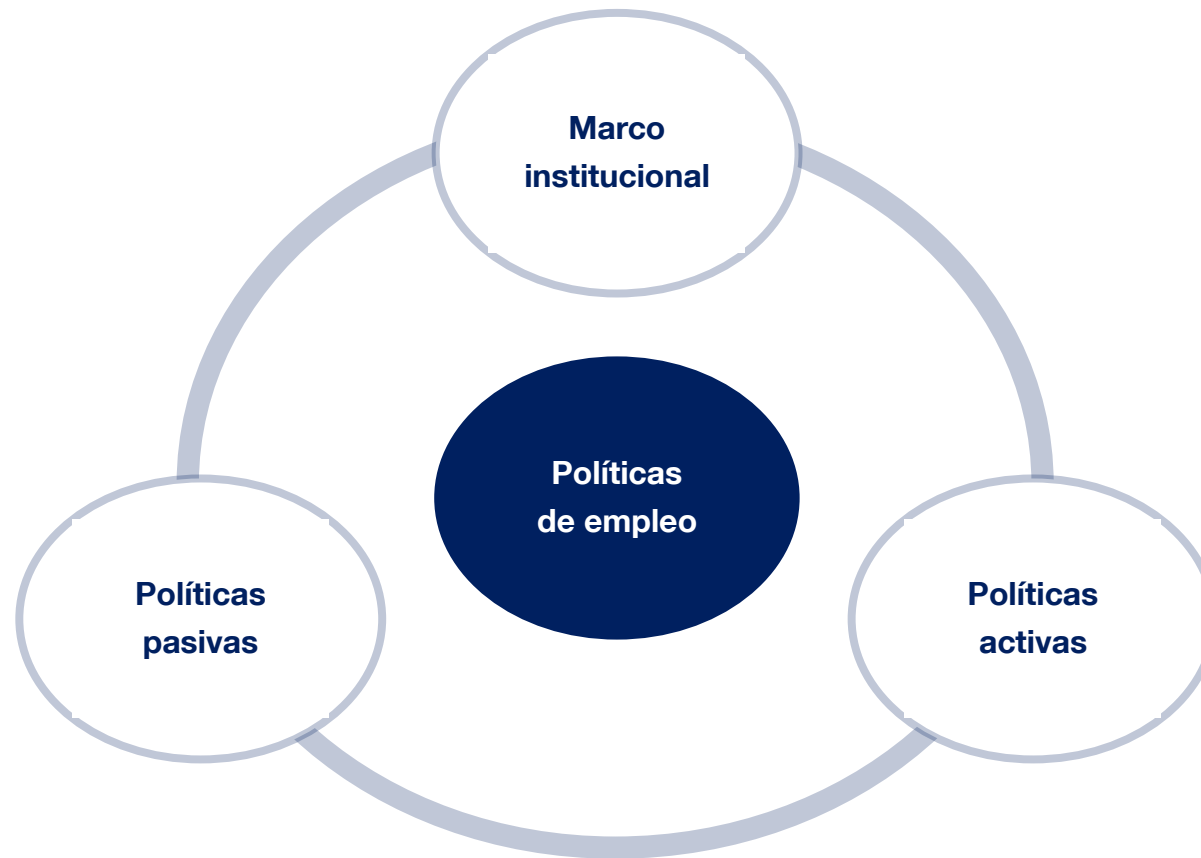
Canal “Incremento de la productividad”

Canal “Desplazamiento de algunos trabajadores”

Canal “Generación de nuevos puestos de trabajo”

POLÍTICAS DE EMPLEO

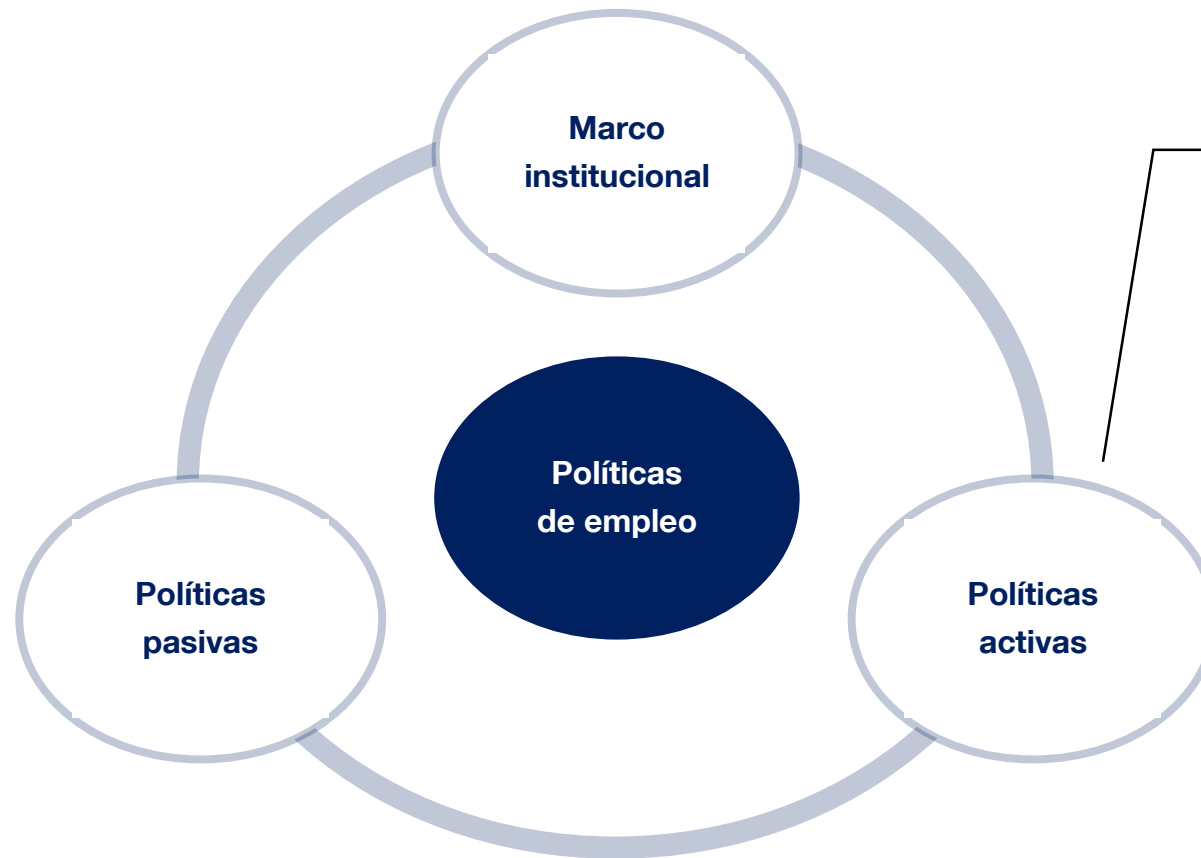
Ante los retos para el mercado laboral español que se derivan de una tasa de paro persistentemente más elevada que las de otros países de nuestro entorno, de los cambios tecnológicos y del envejecimiento poblacional, una revisión exhaustiva de las políticas de empleo resulta prioritaria



POLÍTICAS DE EMPLEO

POLÍTICAS ACTIVAS

Ante los retos para el mercado laboral español que se derivan de una tasa de paro persistentemente más elevada que las de otros países de nuestro entorno, de los cambios tecnológicos y del envejecimiento poblacional, una revisión exhaustiva de las políticas de empleo resulta prioritaria



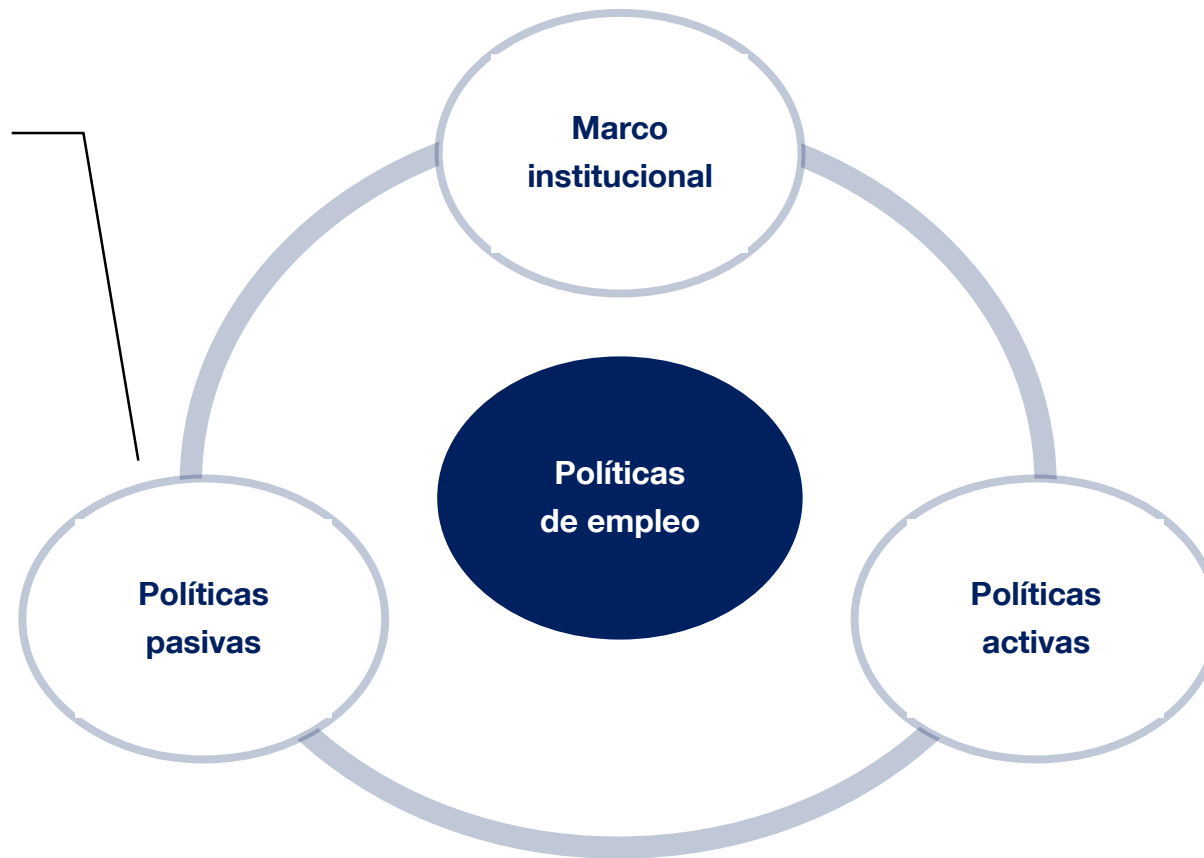
- En comparación internacional, tanto la participación de los desempleados en las políticas activas como el gasto en ellas son reducidos en España cuando se ponen en relación con la tasa de paro
- La evaluación continua es un instrumento imprescindible para modernizar las políticas activas
- El diseño de los programas de formación debe tener en cuenta el nuevo contexto tecnológico
- Es necesario revisar el papel de los servicios públicos de empleo en la intermediación laboral

POLÍTICAS DE EMPLEO

POLÍTICAS PASIVAS

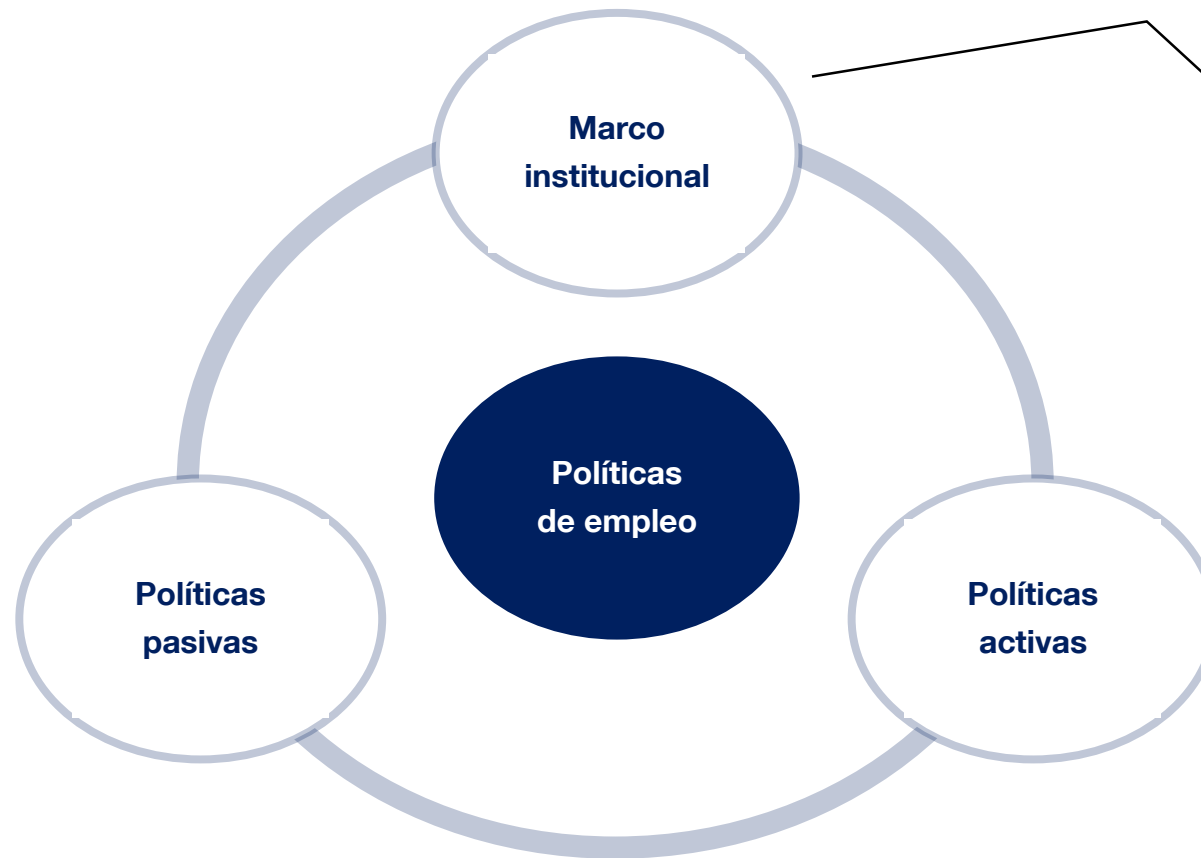
Ante los retos para el mercado laboral español que se derivan de una tasa de paro persistentemente más elevada que las de otros países de nuestro entorno, de los cambios tecnológicos y del envejecimiento poblacional, una revisión exhaustiva de las políticas de empleo resulta prioritaria

- Reforzar su coordinación con las políticas activas, de forma que, en conjunto, ofrezcan una adecuada protección a los parados y, al mismo tiempo, incentiven y faciliten su retorno al mercado laboral
- Avanzar en la simplificación y mejora del nivel asistencial del sistema de protección del desempleo
- Permitir que determinados subsidios/prestaciones sean compatibles, con carácter temporal o permanente, con el empleo
- Introducir cambios en la duración de las prestaciones/subsidios y/o sendas decrecientes en sus cuantías, sin reducir los niveles de protección ex-ante



POLÍTICAS DE EMPLEO MARCO INSTITUCIONAL

Ante los retos para el mercado laboral español que se derivan de una tasa de paro persistentemente más elevada que las de otros países de nuestro entorno, de los cambios tecnológicos y del envejecimiento poblacional, una revisión exhaustiva de las políticas de empleo resulta prioritaria



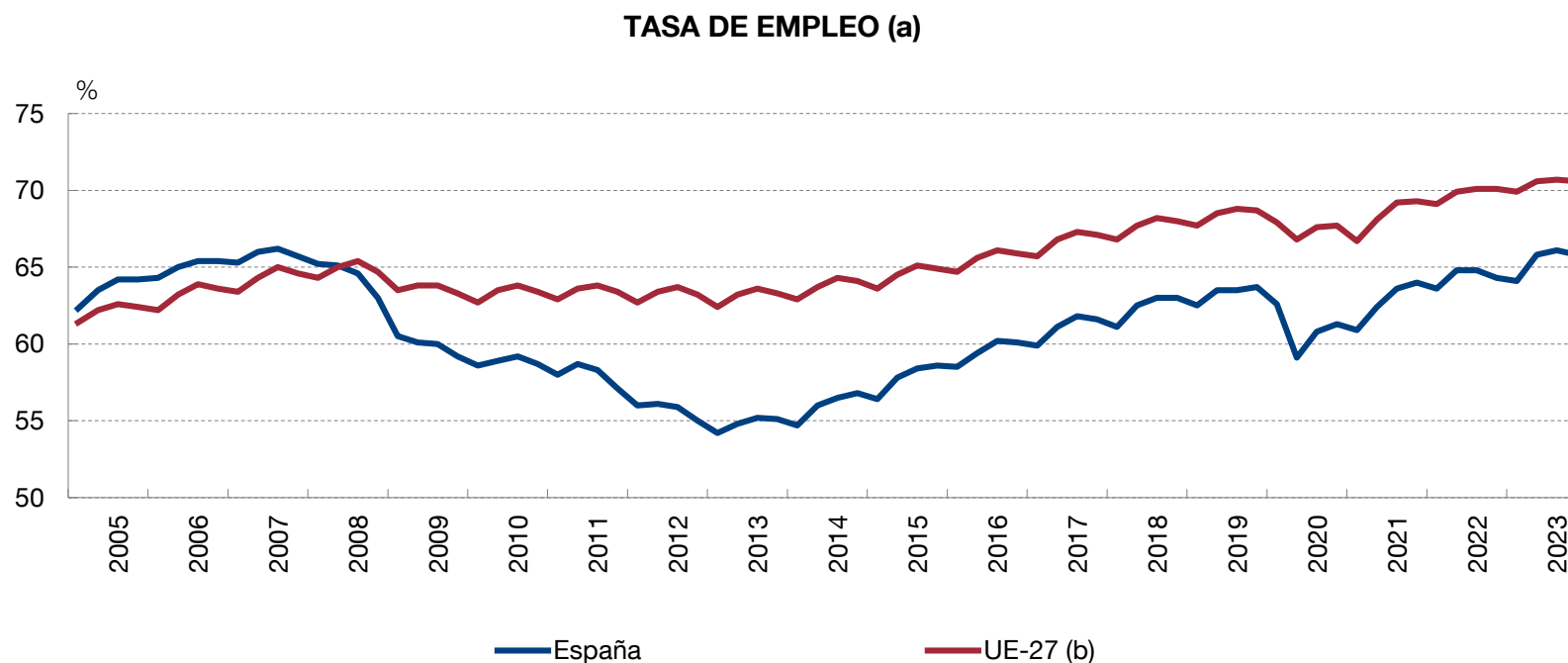
- Favorecer el alargamiento de la vida laboral
- Dotar de la suficiente flexibilidad a la negociación colectiva
- Avanzar en la definición de las causas objetivas de despido y en la reducción de la incertidumbre asociada con estos procesos
- En caso de ajuste en la jornada laboral legal, permitir flexibilidad entre empresas y sectores
- Ante otros posibles cambios en los elementos que componen el marco institucional del mercado de trabajo, evaluar su impacto sobre el empleo, los costes laborales y la productividad

GRACIAS POR SU ATENCIÓN



LA BUENA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO TRAS LA PANDEMIA ES SIMILAR EN ESPAÑA Y EN LA UEM. EN AMBAS ZONAS, EL EMPLEO –EN NÚMERO DE PERSONAS– HA CRECIDO MÁS QUE EL PIB

- Entre los motivos que podrían estar detrás de esta relativa fortaleza del empleo en la economía española destacan (i) el **aumento del empleo público**, (ii) la **llegada de inmigrantes**, (iii) un **mayor crecimiento en las ramas de actividad más en intensivas en mano de obra**, y (iv) un cierto “**atesoramiento de empleo**” por parte de las empresas
- A su vez, el “atesoramiento de empleo” –que también se observa en otros países– podría estar asociado, en parte, a (i) las experiencias que las empresas vivieron durante la pandemia (p.ej., con el uso de los ERTE), (ii) las mayores dificultades que estas vienen enfrentando recientemente para contratar nuevos trabajadores, y (iii) el hecho de que las empresas puedan estar anticipando que las perturbaciones negativas recientes son de carácter temporal



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Eurostat.

(a) Tasa de empleo medida como el porcentaje de población ocupada sobre el total de la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años).

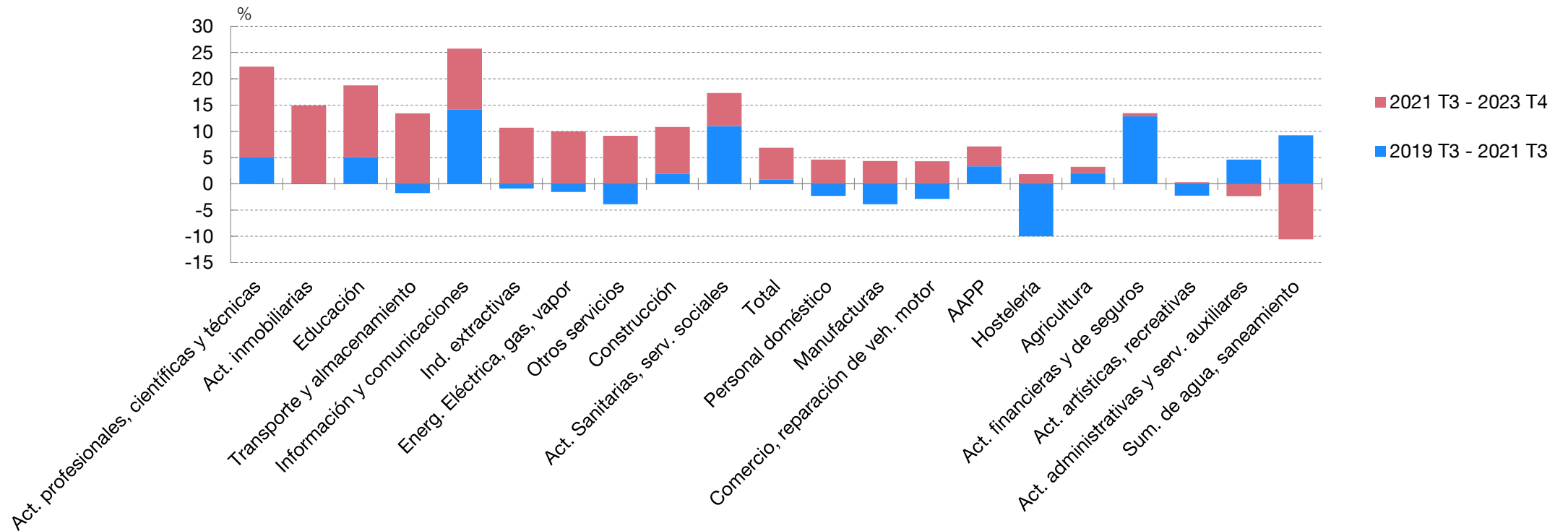
(b) UE-27 es, en todo el periodo considerado, el agregado de aquellos países que forman la Unión Europea desde 2020 en adelante.



EL AVANCE DEL EMPLEO SE HA PRODUCIDO CON UNA NOTABLE HETEROGENEIDAD SECTORIAL, OCUPACIONAL Y REGIONAL

- Por ramas y ocupaciones, destaca el fuerte incremento en el período más reciente del personal técnico, científico y en actividades intelectuales, característica también observada en el conjunto de la UE-27
- Por zonas geográficas, las regiones que históricamente han mantenido tasas de empleo más reducidas han sido aquellas donde estas han aumentado más desde 2019. Además, el crecimiento de las tasas de empleo se ha debido, en su mayor parte, a la mayor presencia de ocupados con estudios superiores

TASA DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD

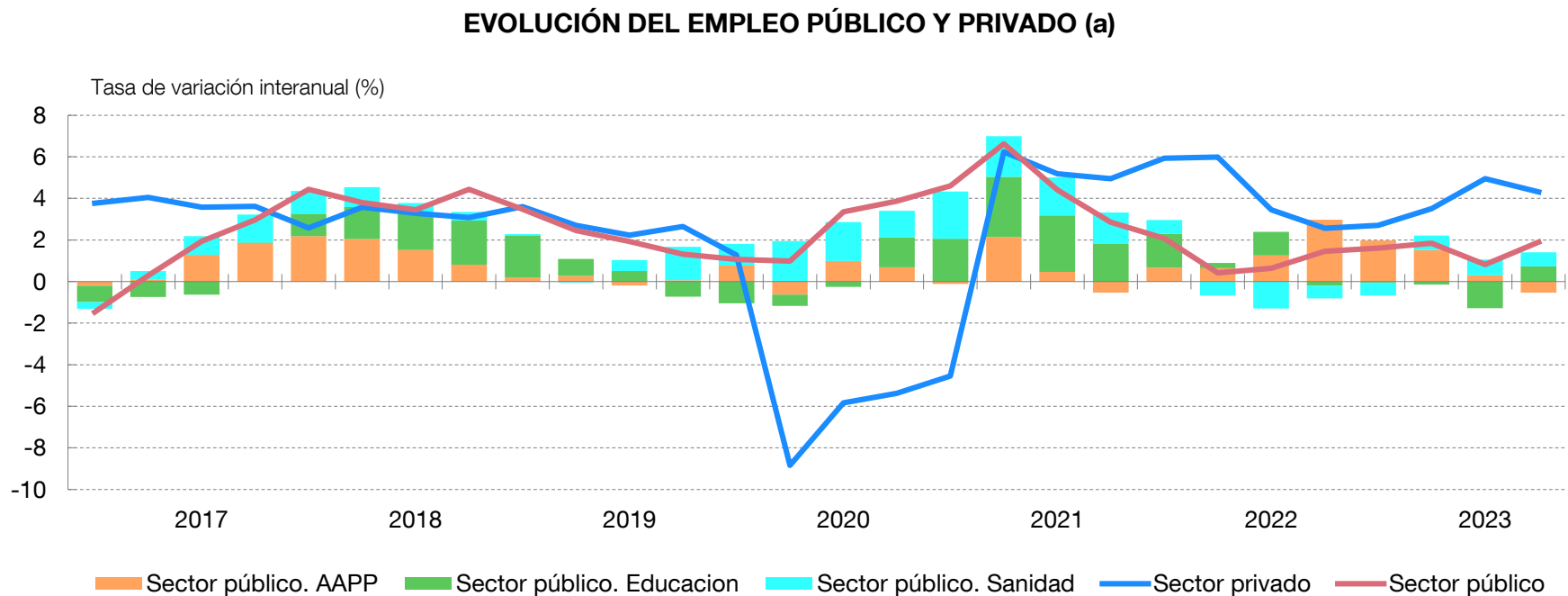


Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.



EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO

- Entre finales de 2019 y finales de 2023, el empleo asalariado en el sector público aumentó en 340 mil personas. Esto es, se expandió a una tasa anual media del 2,4%, que superó al avance del 1,7% que registraron los asalariados en el sector privado –si bien estos últimos aumentaron en 850 mil personas durante el mismo período–. Ello ha supuesto que el peso de los asalariados del sector público en el empleo asalariado total haya aumentado desde el 16,3% hasta el 16,9%
- El mayor dinamismo del empleo público en comparación con el privado fue particularmente visible entre 2020 y 2022 –cuando el primero llegó a suponer un 17,3% del empleo asalariado total–, mientras que en 2023 los asalariados en el sector privado crecieron más



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

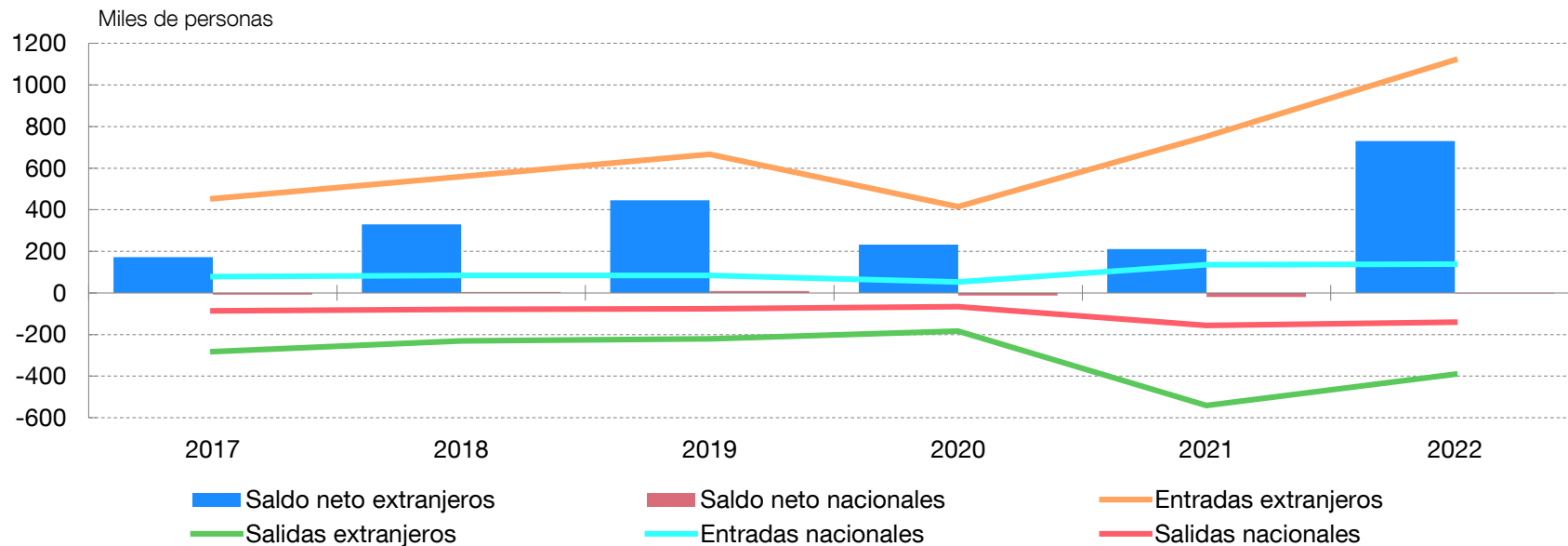
(a) Empleo público medido por los asalariados del sector público. Las ramas de AAPP, Educación y Sanidad suponen más del 85% de los asalariados del sector público.



FLUJOS MIGRATORIOS

- Desde principios de 2022 y hasta finales de 2023, la población en España creció en un millón de personas y la población activa se incrementó en 788 mil personas. La práctica totalidad de estos aumentos –un 96,1 % y un 71,7 %, respectivamente– se debió a la inmigración
- Por lo que respecta al empleo, en ese período, de los 1,06 millones de nuevos trabajadores ocupados, un 54 % tiene nacionalidad extranjera
- Las previsiones demográficas del INE, Eurostat y AIReF coinciden en señalar que este dinamismo de la inmigración se mantendrá en los próximos años, con saldos netos de entrada de 200-500 mil personas en 2024 y 2025

FLUJOS MIGRATORIOS DE NACIONALES Y EXTRANJEROS (a)



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

(a) Elaboración propia con información de la Estadísticas de migraciones, Estadística de variaciones residenciales, y la Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia.



Productividad del trabajo

- En el período 2019-2023, el PIB por hora trabajada apenas creció un 0,8% en España, un avance que no es muy distinto al observado en el conjunto de la UEM
- No obstante, cuando la productividad del trabajo se mide en términos de ocupados, se aprecia una reducción de la misma, del 1,4% en nuestro país y del 0,8% en la UEM

Remuneración por asalariado

- Desde finales de 2019, la remuneración por asalariado ha aumentado en España un 16,9 % en términos nominales y un 1,2 % en términos reales

Costes laborales unitarios (CLU)

- El avance de la remuneración por asalariado, unido al débil comportamiento de la productividad, han impulsado el crecimiento de los costes laborales unitarios en España por encima –2,6 pp más desde 2019– de los observados en el resto de países de la UEM

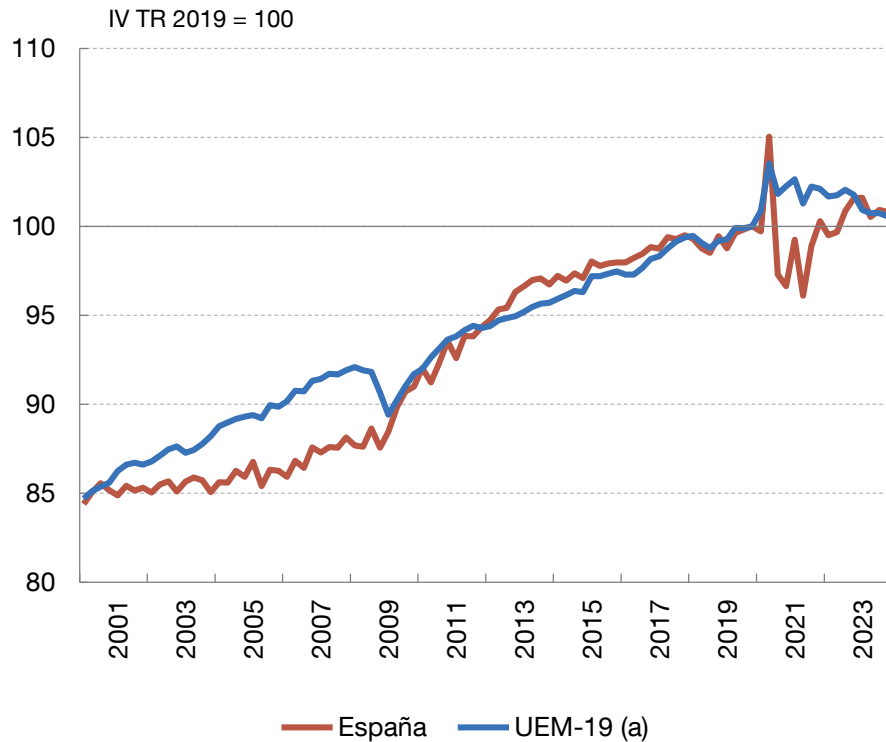
Relación empírica entre salarios y productividad

- El avance de la productividad es el principal factor detrás del crecimiento de los salarios reales, si bien, en determinadas coyunturas, los incrementos de la productividad no tienen por qué suponer aumentos de los salarios reales de la misma magnitud

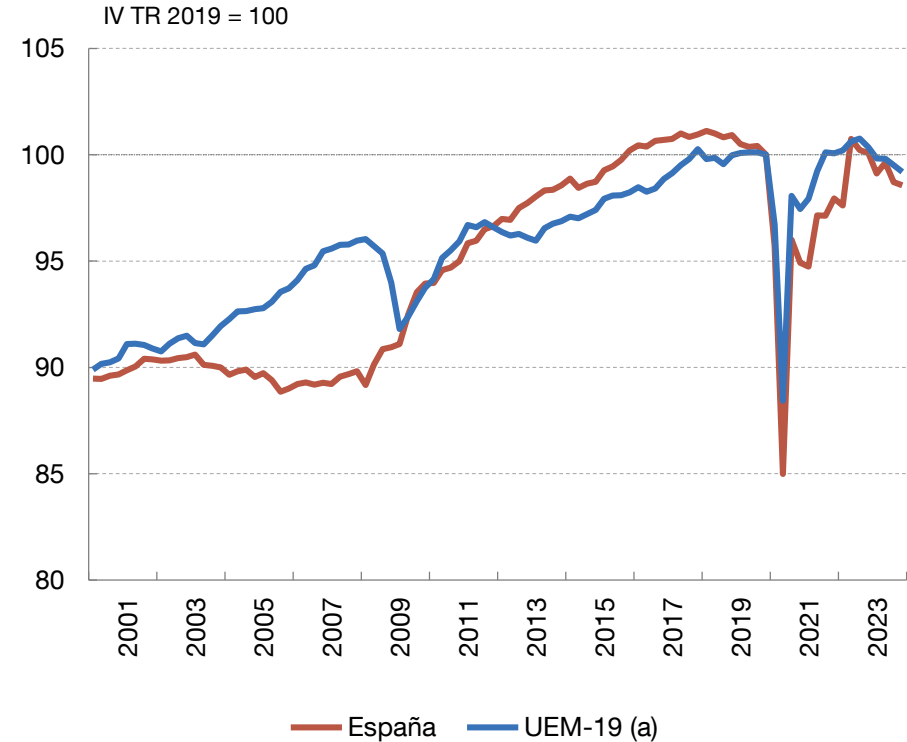


EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD APARENTE DEL TRABAJO EN ESPAÑA Y EN LA UEM

PRODUCTIVIDAD APARENTE DEL TRABAJO POR HORA TRABAJADA



PRODUCTIVIDAD APARENTE DEL TRABAJO POR OCUPADO



Fuente: Eurostat.

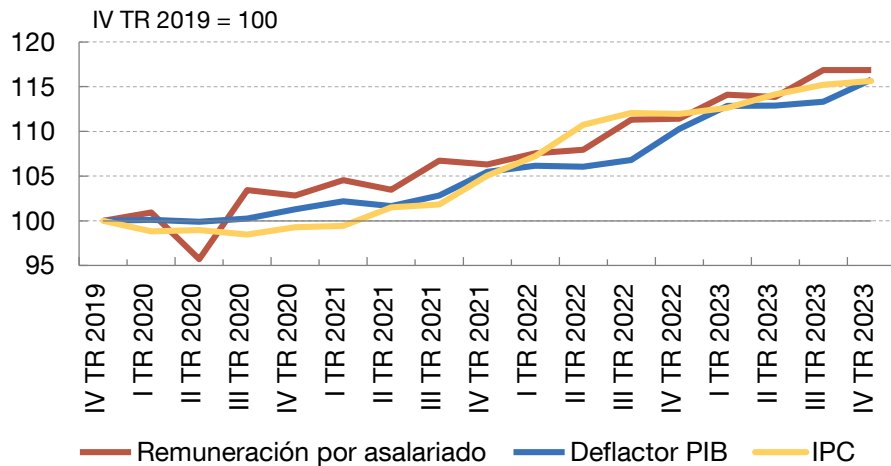
(a) La UEM-19 incluye los países que formaban parte de la zona del euro durante el período entre 2015 y 2022.



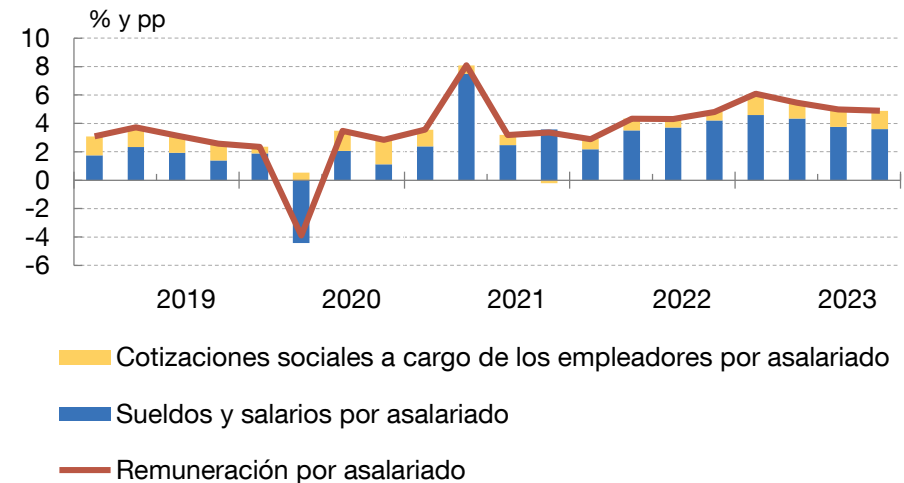
EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR ASALARIADO

- Algunos factores que han venido condicionando la evolución de la remuneración por asariado en los últimos años:
 - En un contexto de elevadas presiones inflacionistas, **los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos han sido relativamente moderados**
 - Al repunte de los costes laborales en 2023 ha contribuido el **incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social**
 - Los ejercicios de simulación realizados con el Modelo Trimestral del Banco de España, un incremento de un punto porcentual en el tipo efectivo medio de las cotizaciones sociales podría generar, al cabo de cuatro años, una caída en el número de ocupados cercana al 0,25%
 - **El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha seguido aumentando** –un 54% entre 2018 y 2024–
 - Se estima que el porcentaje de trabajadores afectados por el SMI se situaría en el 12,7% en 2024 –un 5,1% en 2018 y un 11,5% en 2023–. Alcanzados estos niveles, sería conveniente que eventuales aumentos futuros del SMI tuvieran en cuenta –mediante un análisis ex ante detallado– los posibles efectos adversos que dichos incrementos podrían suponer, en ausencia de mejoras en la productividad, para el empleo de determinados grupos de trabajadores, empresas y regiones
 - **La deriva salarial ha sido mayor que la observada en el pasado** –cercana a 2 pp en 2023–, lo que podría ser el reflejo, al menos en parte, del notable tensionamiento que el mercado de trabajo español viene experimentando recientemente

REMUNERACIÓN POR ASALARIADO E INDICES DE PRECIOS



REMUNERACIÓN POR ASALARIADO Y PRINCIPALES COMPONENTES

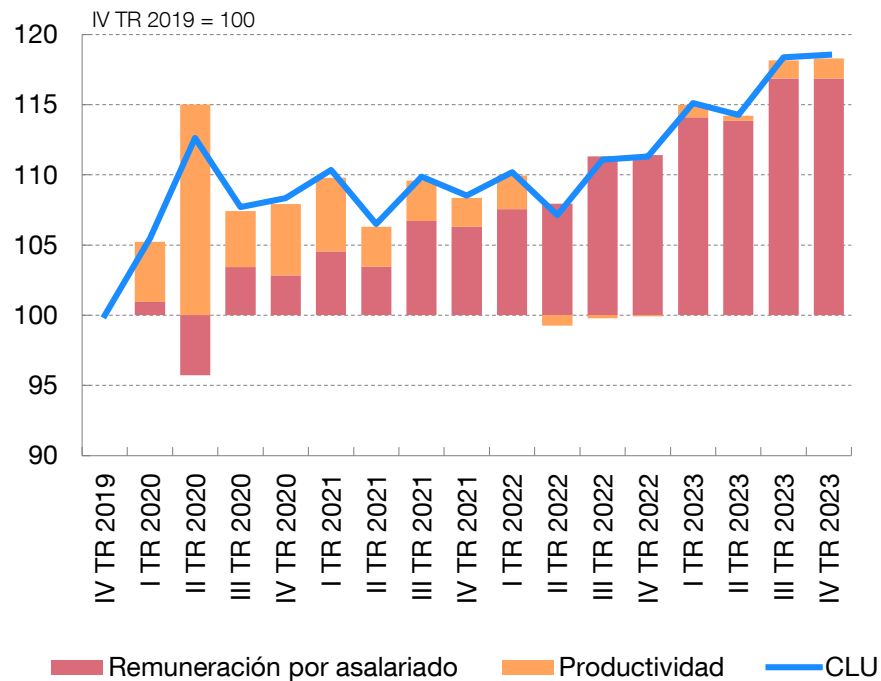


Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

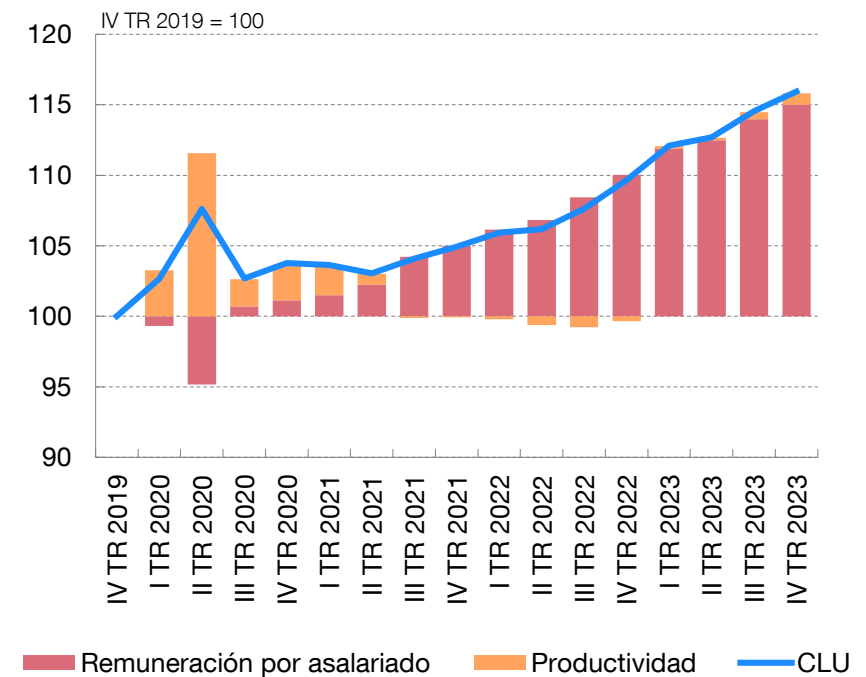
EVOLUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES UNITARIOS EN ESPAÑA Y EN LA UEM

- Estimaciones recientes del Banco de España –Aguilar, Domínguez-Díaz, Gallegos y Quintana (2024)– sugieren que, por cada punto porcentual de aumento en el diferencial de CLU, las exportaciones españolas podrían disminuir entre un 0,2% y un 0,3%

COSTES LABORALES UNITARIOS EN ESPAÑA (a)



COSTES LABORALES UNITARIOS EN LA UEM (a, b)



Fuente: Eurostat.

(a) Series desestacionalizadas. La descomposición de los CLU se hace bajo el supuesto de que la productividad de los asalariados es igual a la de los ocupados.

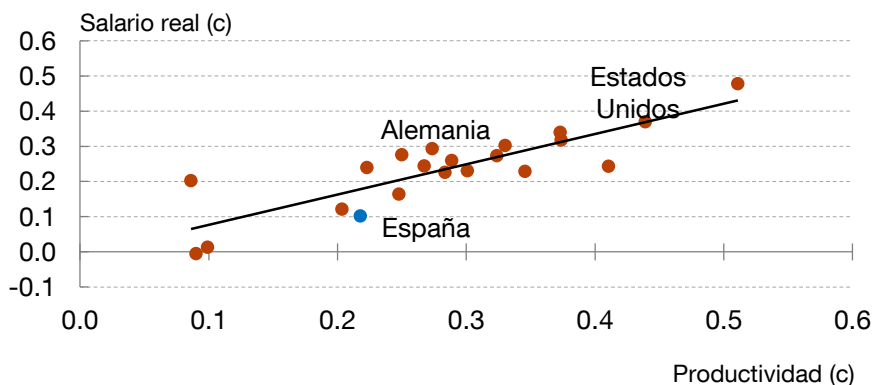
(b) La UEM-19 incluye los países que formaban parte de la Zona Euro entre 2015 y 2022.



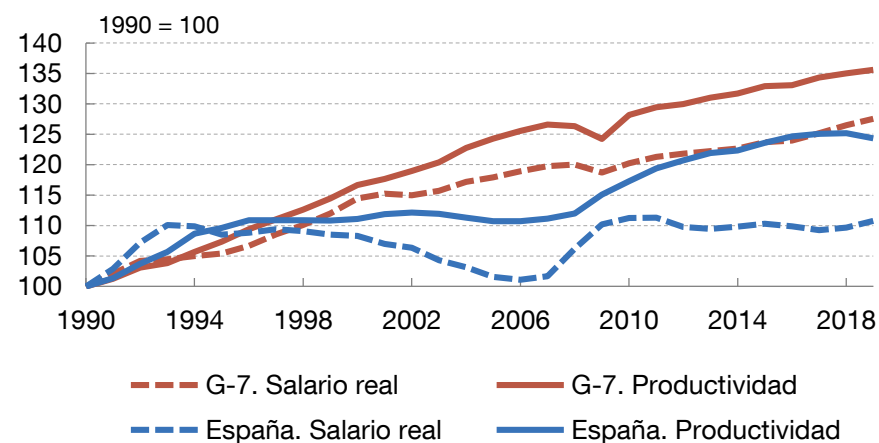
RELACIÓN EMPÍRICA ENTRE SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD

- La evidencia internacional a lo largo de las últimas décadas apunta a que los salarios reales crecen de forma más intensa en aquellas economías donde la productividad presenta un mayor dinamismo
- Ello no implica que los aumentos de la productividad aparente del trabajo supongan, necesariamente, incrementos de los salarios reales de la misma magnitud: El avance de la productividad en el período 1990-2019 ha sido mayor que el crecimiento observado en los salarios reales medios en muchos de los países analizados
- Las razones detrás de esta brecha han sido y siguen siendo objeto de un análisis exhaustivo por parte de la literatura económica, si bien esta aún no ofrece resultados concluyentes en cuanto a la importancia relativa de cada uno de los posibles factores explicativos –p.e., cambio tecnológico más complementario con el capital que con el trabajo, proceso de globalización, poder de monopolio/monopsonio de las empresas, o cambios en la composición de la oferta de empleo–

RELACIÓN ENTRE SALARIO REAL Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO: ECONOMÍAS AVANZADAS (a) (b)



EVOLUCIÓN DEL SALARIO REAL Y DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN ESPAÑA Y LOS PAÍSES DEL G-7(a)



Fuentes: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Banco de España.

(a) El salario real se mide como la remuneración por asalariado deflactada con el deflactor del PIB. La productividad del trabajo se expresa como la ratio del PIB real sobre el total de ocupados.

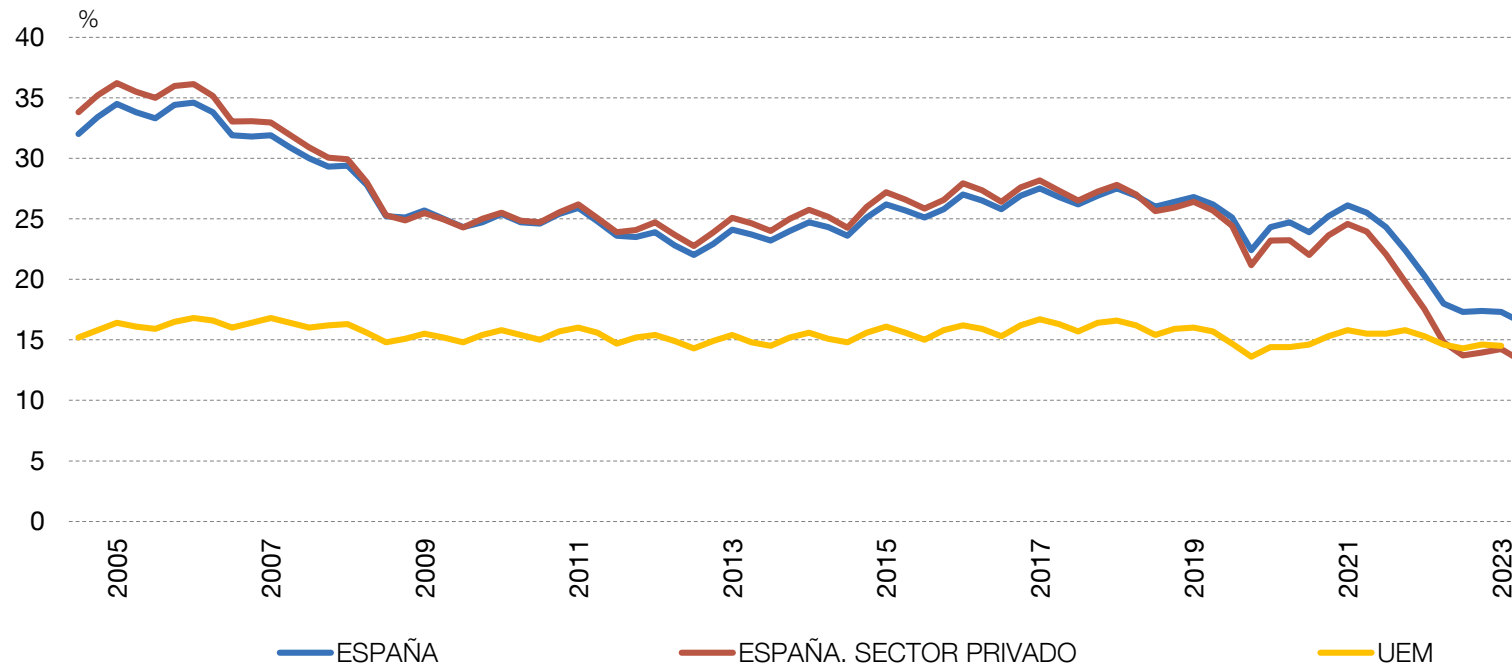
(b) Las economías avanzadas consideradas son las siguientes: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza.

(c) Tasa de variación entre 2019 y 1990, en porcentaje.

DESDE LA APROBACIÓN DE LA REFORMA LABORAL DE 2021, LA RATIO DE TEMPORALIDAD SE HA REDUCIDO CON INTENSIDAD

- Este descenso ha permitido una considerable convergencia de la ratio de temporalidad en España hacia la que se observa en el promedio del área del euro
- La reducción de la temporalidad se explica por un aumento de los contratos indefinidos a tiempo completo –aprox. 55%–, de los contratos indefinidos a tiempo parcial –aprox. 26%– y de los contratos fijo-discontinuo –aprox. 19%–

EVOLUCIÓN DE LA RATIO DE TEMPORALIDAD



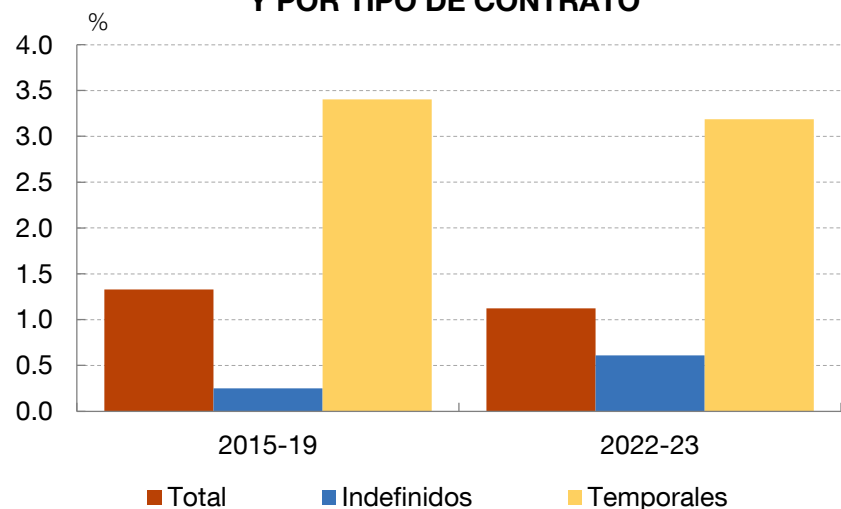
Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Eurostat.



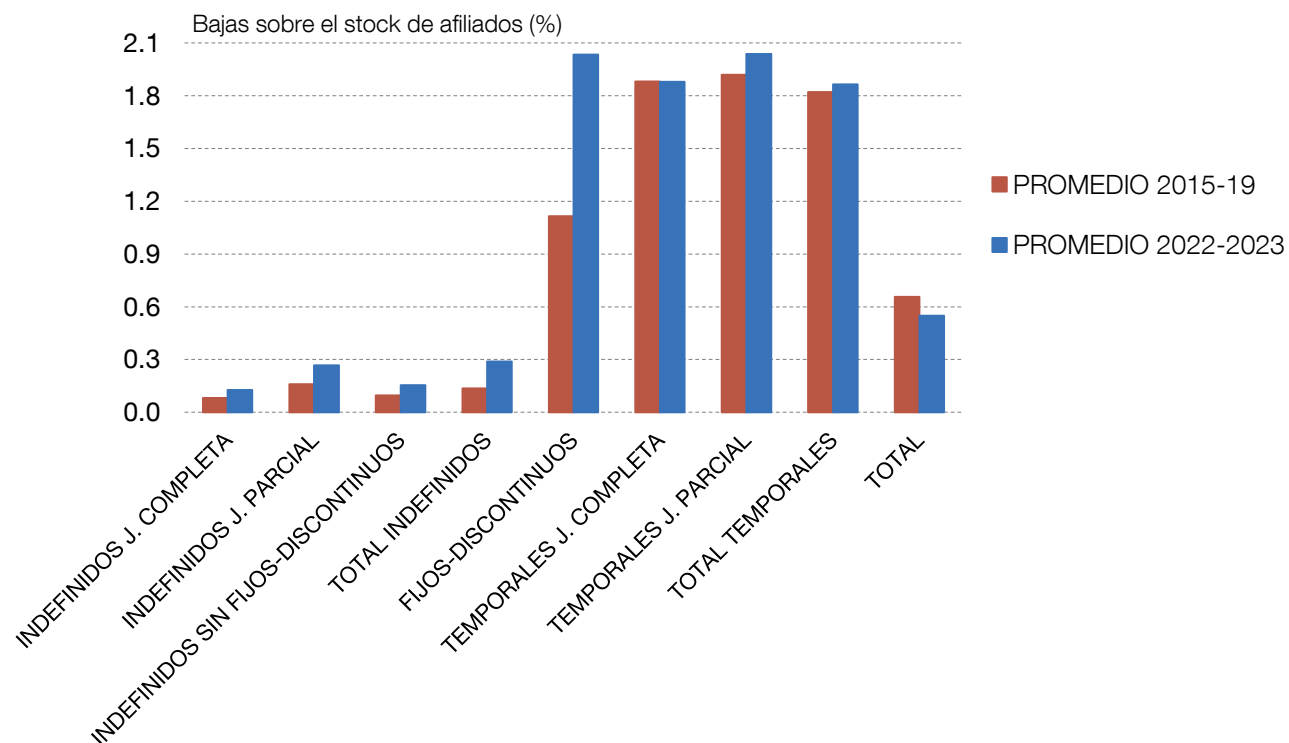
OTROS INDICADORES QUE INTENTAN APROXIMAR EL GRADO DE ESTABILIDAD DEL EMPLEO RATIO ENTRE LA SUMA DE ALTAS Y BAJAS TOTALES MENSUALES SOBRE EL STOCK DE TRABAJADORES

- Se aprecia un ligero descenso de la rotación desde la aprobación de la reforma, desde el 1,33% en el promedio del período 2015-2019, hasta el 1,12% en el promedio de 2022-2023
- Este descenso es fruto del cambio en el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido y temporal, pues la rotación entre aquellos con un contrato indefinido ha aumentado (de 0,25% a 0,61%) y solo se ha reducido levemente entre los trabajadores con un contrato temporal (de 3,40% a 3,19%)
- La mayor rotación en los contratos permanentes desde la entrada en vigor de la reforma laboral viene reflejando los mayores flujos de entrada y de salida del mercado laboral de los trabajadores con contrato indefinido, en general, y, especialmente, de aquellos con un contrato fijo-discontinuo

TASA DE ROTACIÓN AGREGADA Y POR TIPO DE CONTRATO



TASA DE BAJA DE AFILIACIONES POR TIPO DE CONTRATO



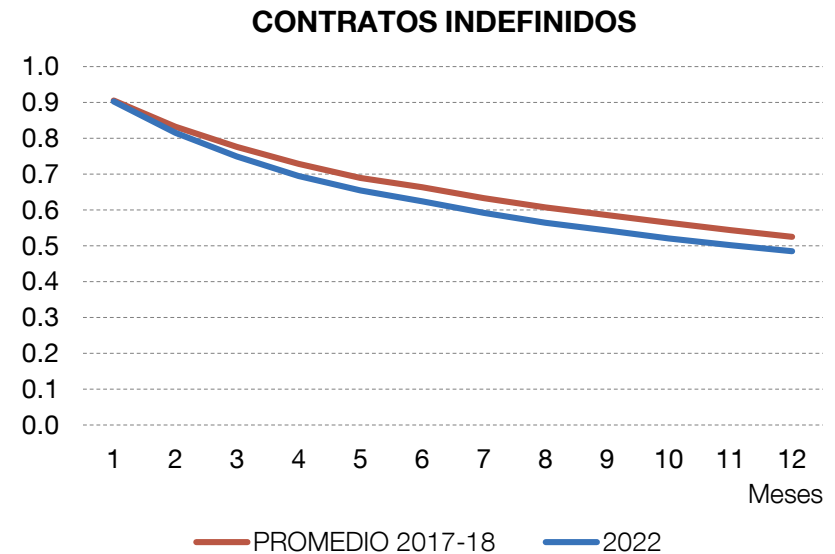
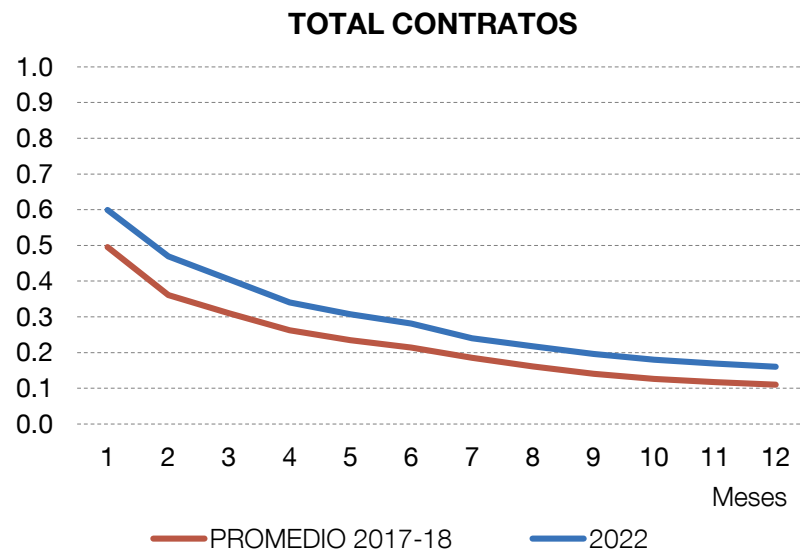
Fuentes: Tesorería General de la Seguridad Social y Banco de España.



OTROS INDICADORES QUE INTENTAN APROXIMAR EL GRADO DE ESTABILIDAD DEL EMPLEO: TASA DE SUPERVIVENCIA EN EL EMPLEO A LO LARGO DEL PRIMER AÑO TRAS EL ALTA

- Del conjunto de las relaciones laborales creadas en marzo de 2022, un 16,1% siguen vivas un año después. Este porcentaje es superior al observado en los contratos firmados en los meses de marzo de 2017 y de 2018 (un 11%, en promedio)
- Esta mejora en la supervivencia del conjunto de las relaciones laborales se produce a pesar de que **la supervivencia de los contratos indefinidos, sin incluir los contratos fijo-discontinuo, se ha deteriorado tras la reforma laboral**. Así, el 48% de las relaciones laborales iniciadas en marzo de 2022 con un contrato indefinido permanecían vivas un año después, mientras que este porcentaje era del 52,5% en el promedio de los contratos indefinidos firmados en marzo de 2017 y 2018
- Por otra parte, **aunque los flujos de salida del empleo al desempleo han disminuido en España desde el 3,3% del empleo en los tres primeros trimestres de 2019 hasta el 2,8% en el mismo período de 2023, este porcentaje aún se mantiene sensiblemente por encima del observado en el conjunto de la UEM (un 1,2%)**

PROBABILIDAD DE SUPERVIVENCIA DE UN CONTRATO INICIADO EN MARZO DE CADA AÑO (a)

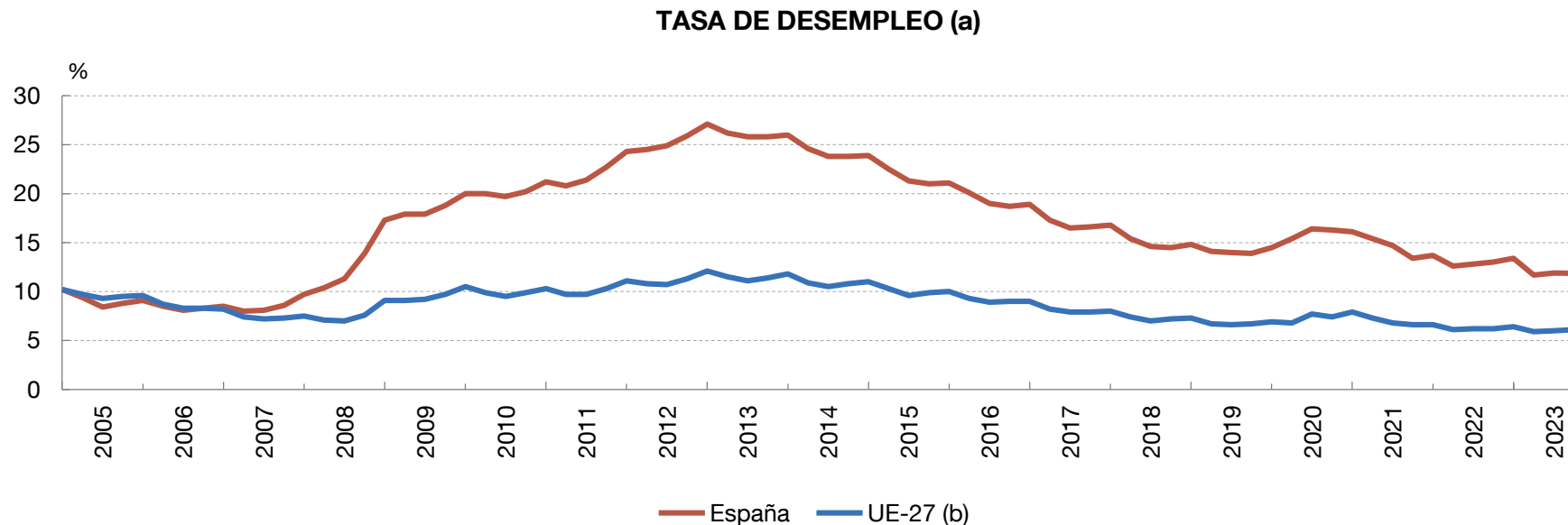


Fuentes: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y Banco de España.

(a) Calculado a partir de los registros individuales de las relaciones laborales iniciadas entre 2017 y 2022.

COMO RESULTADO DEL VIGOR DEL EMPLEO, LA TASA DE PARO EN ESPAÑA HA DISMINUIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, PERO, A FINALES DE 2023, AÚN ERA EL DOBLE QUE LA DEL CONJUNTO DE LA UE-27

- Además, la **tasa de paro juvenil** era del 28%, casi el triple que la del conjunto de la OCDE (10,7%) y alrededor del doble que la media de la UE-27 (14,9%)
- Por otra parte, a pesar de la elevada rotación en el empleo en nuestro país, el **porcentaje de parados que lo han estado durante más de un año** era del 39% en España, frente al 25,4% en el conjunto de la OCDE
- Las **causas de la persistencia de este diferencial positivo en la tasa de paro entre España y la mayor parte de los países de nuestro entorno** han sido objeto de mucha investigación a lo largo de las últimas décadas: una parte importante de dicha brecha tiene que ver con **las propias instituciones y políticas que afectan directamente al funcionamiento del mercado laboral** –p.ej., el diseño de las políticas activas y pasivas de empleo, y distintos elementos que influyen tanto en el ritmo de creación de empleo como en su estabilidad (entre otros, las distintas modalidades contractuales disponibles, el nivel de los costes de despido, o los múltiples factores que condicionan la negociación colectiva)–



Fuente: Eurostat.

(a) Tasa de desempleo medida como el porcentaje de población desocupada sobre el total de la población activa (entre 15 y 64 años).

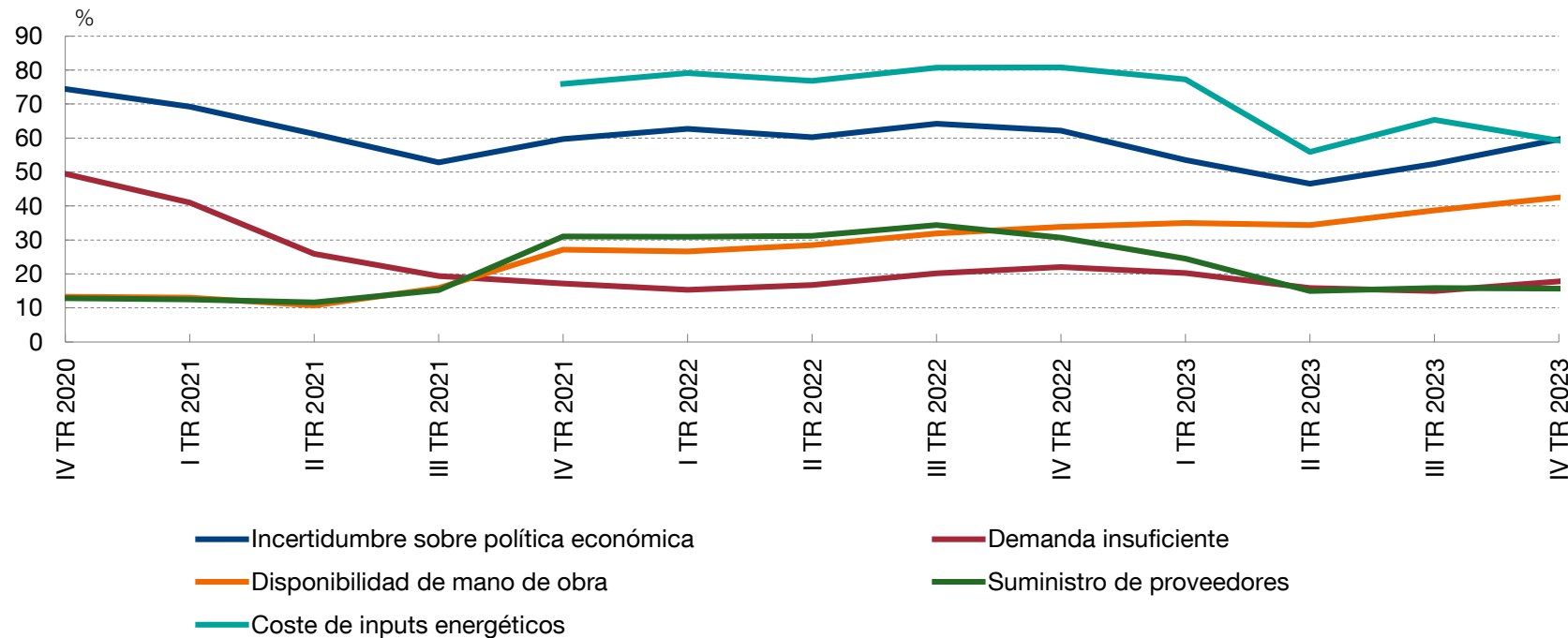
(b) UE-27 es, en todo el período considerado, el agregado de aquellos países que forman la UE desde 2020 en adelante.



PESE A LA ELEVADA TASA DE PARO, EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL MUESTRA SÍNTOMAS DE TENSIONAMIENTO SIMILARES A LOS DE OTROS PAÍSES CON TASAS DE PARO INFERIORES

- El **tensionamiento del mercado de trabajo** puede producirse **por el lado de la demanda** –por un aumento en el número de puestos de trabajo que generan las empresas–, **por el lado de la oferta de trabajo** –por un aumento del salario de reserva de los trabajadores–, **por una menor eficiencia en el proceso de emparejamiento** entre puestos de trabajo vacantes y trabajadores en búsqueda de empleo, o **por una combinación de varios de estos factores**

FACTORES QUE LIMITAN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL (a)

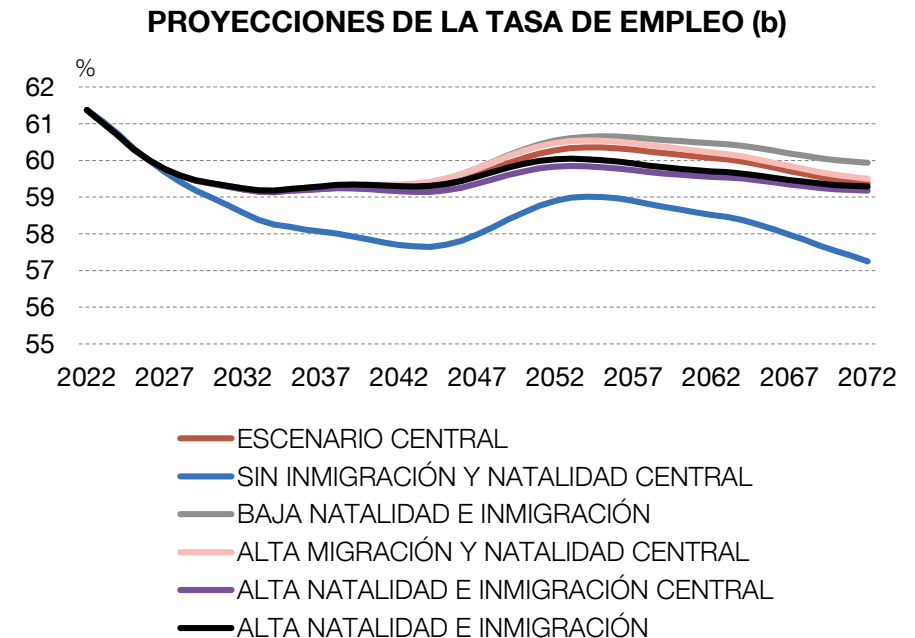
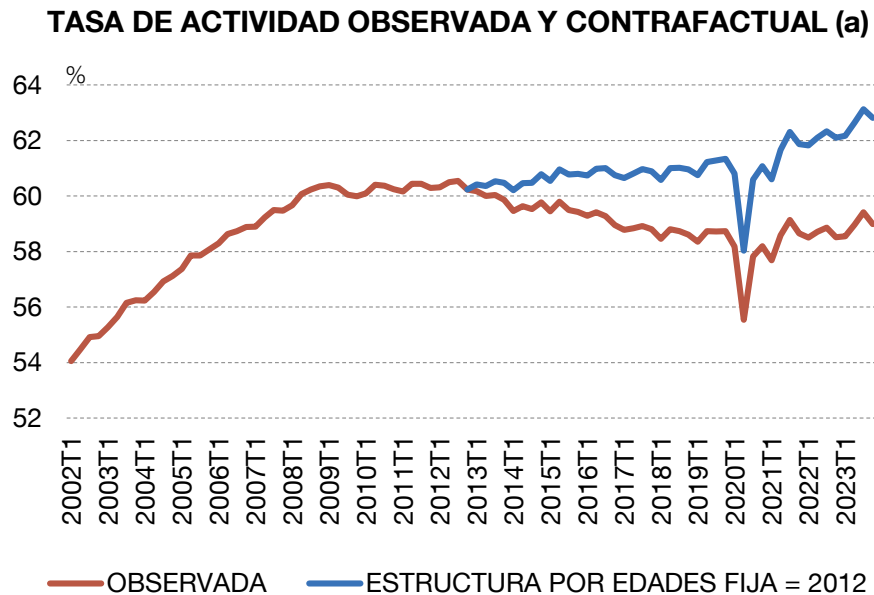


Fuentes: Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial (EBAE).

(a) En la EBAE, las empresas que declaran un impacto negativo o muy negativo de cada uno de los factores sobre su actividad. El índice construido asignando los siguientes valores a las respuestas cualitativas de las empresas: aumento significativo = 2, aumento leve = 1, estabilidad = 0, descenso leve = -1, descenso significativo = -2.

EL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES INCIDE NEGATIVAMENTE SOBRE EL RITMO DE AVANCE DE LA TASA AGREGADA DE EMPLEO Y DE LA PRODUCTIVIDAD Y, POR TANTO, SOBRE EL CRECIMIENTO

- En lo que llevamos de siglo, la edad media de los ocupados asalariados en España ha aumentado aproximadamente en 6 años –de 37,5 a 43,5 años–, mientras que la de los ocupados no asalariados lo ha hecho en 4 años –de 44 a 48 años–
- Las tasas de actividad y de empleo de los trabajadores con edades cercanas a la jubilación son menores que las de los trabajadores con edades intermedias. También se observan diferencias similares por grupos de edad en relación con la productividad y la capacidad para innovar
- A través de cambios en las pautas de consumo y de la aparición de nuevas actividades relacionadas con la llamada *Silver Economy*, el envejecimiento de la población también influirá sobre la demanda de trabajo, lo que podría dar lugar a una significativa reasignación sectorial y ocupacional del empleo



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

(a) La tasa de actividad contrafactual se calcula fijando los pesos poblacionales (por grupos de edad de 5 años) en su nivel medio de 2012 y aplicando trimestre a trimestre la tasa de actividad observada para cada grupo poblacional.

(b) Cálculos a partir de los datos de la EPA y las proyecciones de población del INE. Véase Anghel, Jimeno y Jovell (2023).

ALGUNAS ACTUACIONES DECIDIDAS EN MATERIA DE POLÍTICA ECONÓMICA PODRÍAN MITIGAR, AL MENOS EN PARTE, LOS POSIBLES EFECTOS ADVERSOS DEL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL

Sería deseable que las políticas migratorias anticiparan proactivamente las necesidades de contratación que se generarán en el mercado laboral español como consecuencia de las futuras jubilaciones y que favorecieran la llegada de inmigrantes que puedan satisfacer dichas demandas de trabajo

Algunas limitaciones

- En España, la edad media de los ocupados de nacionalidad extranjera es 3,4 años inferior a la de los nacionales, pero serían necesarios unos flujos migratorios mucho más intensos que los contemplados en las previsiones demográficas actuales para que la inmigración pudiera solucionar completamente el problema del relevo generacional de los trabajadores en nuestro país
- Además, normalmente, los inmigrantes presentan cualificaciones profesionales y se incorporan en ocupaciones distintas a las de los trabajadores nacionales que salen del mercado de trabajo por jubilación

Se debería fomentar el alargamiento de la vida laboral

Algunas limitaciones

- Aunque las tasas de participación y de empleo de los trabajadores con edades cercanas a la jubilación han aumentado significativamente en España en los últimos años, este alargamiento de la vida laboral no podrá compensar totalmente la disminución del tamaño de nuevos entrantes en el mercado de trabajo
- Además, si bien aún existe un cierto margen para seguir extendiendo en el tiempo la vida laboral de los trabajadores españoles, este proceso se enfrenta a algunas limitaciones, por ejemplo, a las relacionadas con el estado de salud de los trabajadores de mayor edad (Crespo, Denis y Jimeno, 2023)
- Por otra parte, los trabajadores de mayor edad no son sustitutos perfectos de los trabajadores más jóvenes, dado que sus cualificaciones profesionales, aptitudes y facultades laborales son distintas

El posible impacto adverso del envejecimiento poblacional (y de las nuevas tecnologías) sobre el conjunto de la economía podría reducirse con políticas formativas y de empleo que ayuden a los trabajadores a (re-) adaptar sus cualificaciones profesionales a las nuevas demandas del mercado de trabajo

ALGUNOS ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN RELACIÓN CON LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN CURSO

Diferencias con otras innovaciones tecnológicas

- Los cambios tecnológicos anteriores estuvieron limitados a la automatización de tareas muy específicas y complementarias al trabajo humano o a otras de carácter manual o rutinario. En cambio, el desarrollo de la robótica y de la inteligencia artificial podría permitir automatizar tareas productivas a lo largo de toda la distribución de ocupaciones, incluso de las de mayor nivel de cualificación profesional

¿Posibles ganadores/perdedores?

- La exposición a las nuevas tecnologías y su grado de complementariedad con el trabajo humano determinará quiénes serán los trabajadores desplazados y quiénes se beneficiarán de un mayor aumento de su productividad:
 - ¿Aquellos trabajadores suficientemente versátiles para realizar varias tareas diferentes y horizontales?
 - ¿Los trabajadores con menor cualificación (p.ej., a través de la extensión del empleo independiente y del asociado a las plataformas digitales)?

Evidencia empírica

- La evidencia sobre el impacto laboral de estos nuevos cambios tecnológicos es todavía muy limitada y ha de interpretarse con cautela
- Albanesi, Dias-da-Silva, Jimeno, Lamo y Wabistch (2023): Hasta el momento, la demanda de trabajo ha aumentado relativamente más en aquellas ocupaciones potencialmente más expuestas a los desarrollos de la robótica y de la inteligencia artificial

¿Cómo será el despliegue de estas tecnologías?

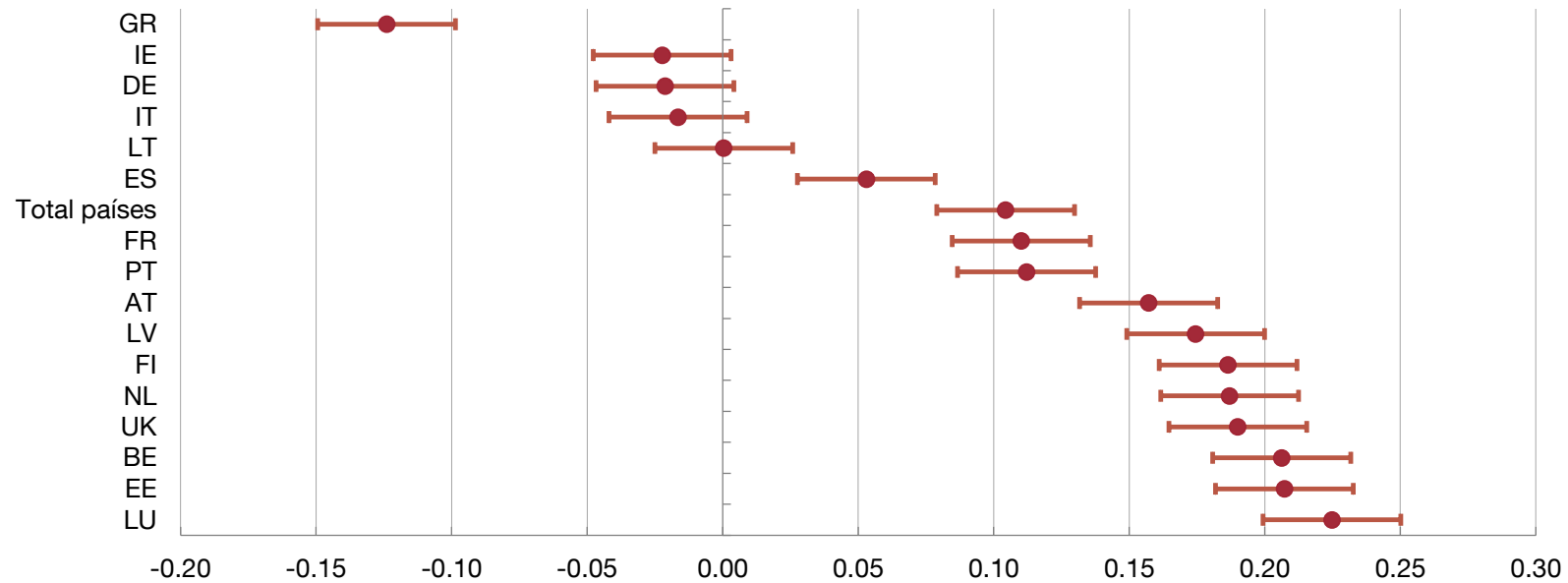
- El uso de las nuevas tecnologías en la producción de bienes y servicios aún se encuentra en una fase muy incipiente
- El ritmo de dicho despliegue dependerá del desarrollo de las infraestructuras digitales, del capital humano y de las habilidades digitales de los trabajadores, y de la flexibilidad del mercado de trabajo y de las políticas de empleo



EVIDENCIA PRELIMINAR SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL MERCADO LABORAL

- Albanesi, Dias-da-Silva, Jimeno, Lamo y Wabistch (2023) muestran que aquellas ocupaciones más complementarias a los progresos de la robótica y de la inteligencia artificial ganaron peso en el empleo durante el período 2011-2019 en los países de la UE. Este fenómeno, además, parece ser más intenso cuanto mayor es la presencia de jóvenes y de trabajadores con alto nivel educativo en dichas ocupaciones
- Por otra parte, las pérdidas de salarios asociadas a la introducción de nuevas tecnologías suelen ser más acusadas para los trabajadores manuales de mayor edad, mientras que los trabajadores más jóvenes, más proclives a ocupar puestos de trabajo en los sectores más tecnológicos, suelen percibir aumentos salariales con la implementación de las nuevas tecnologías (Humlums, 2021)

ASOCIACIÓN POR OCUPACIONES ENTRE CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y EXPOSICIÓN A NUEVAS TECNOLOGÍAS (a)

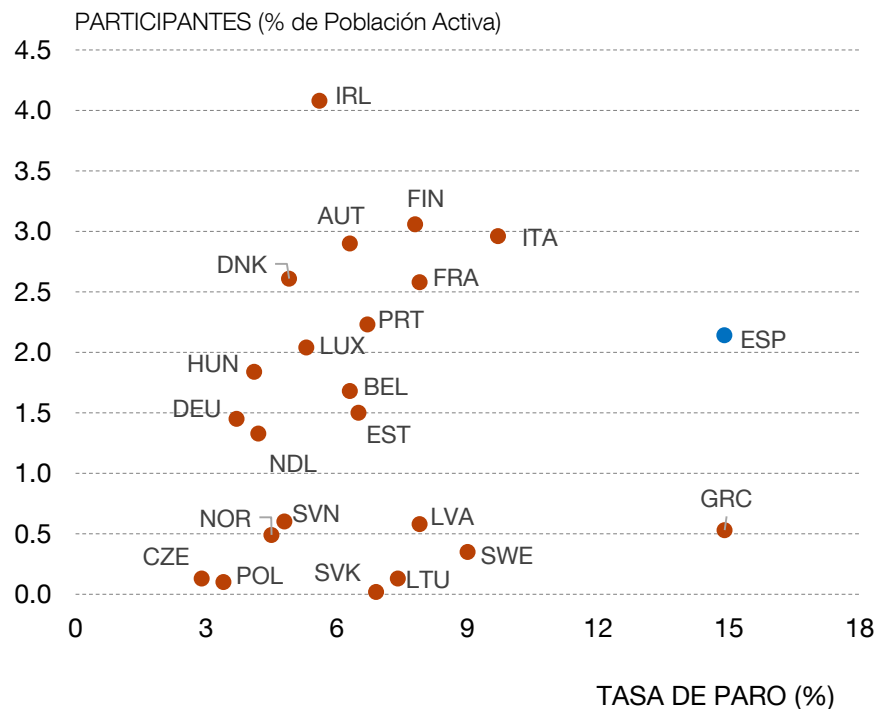


Fuente: Albanesi, S., Dias da Silva, A., Jimeno, J. F., Lamo, A., y Wabitsch, A. (2023). "New technologies and jobs in Europe". Documentos de Trabajo, 2322, Banco de España.

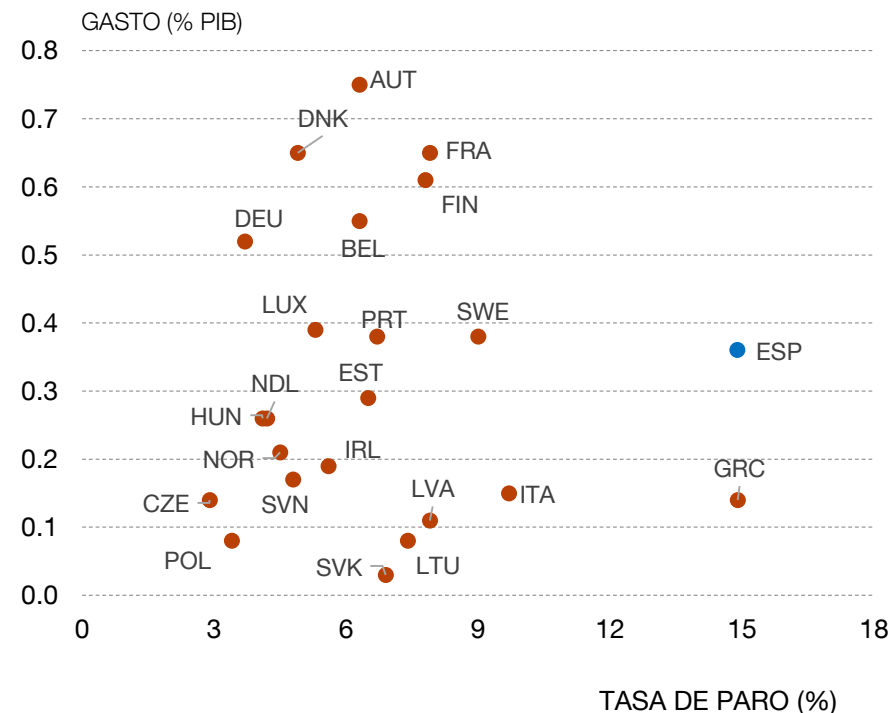
(a) Exposición a la inteligencia artificial, Webb y cambios en las cuotas de empleo y los percentiles salariales, por países. Coeficientes para tasa de empleo y salarios relativos en el orden respectivo. Barras de error según el error estándar para cada uno de los coeficientes.

A NIVEL INTERNACIONAL, LA PARTICIPACIÓN DE LOS PARADOS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS Y EL GASTO EN ELLAS SON REDUCIDOS EN ESPAÑA SI SE PONEN EN RELACIÓN CON LA TASA DE PARO

TASA DE PARO Y PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS EN 2021 (a)



TASA DE PARO Y GASTO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS EN 2021 (a)



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
 (a) Programas de formación, creación directa de empleo y servicios de Empleo Públicos y Administración.

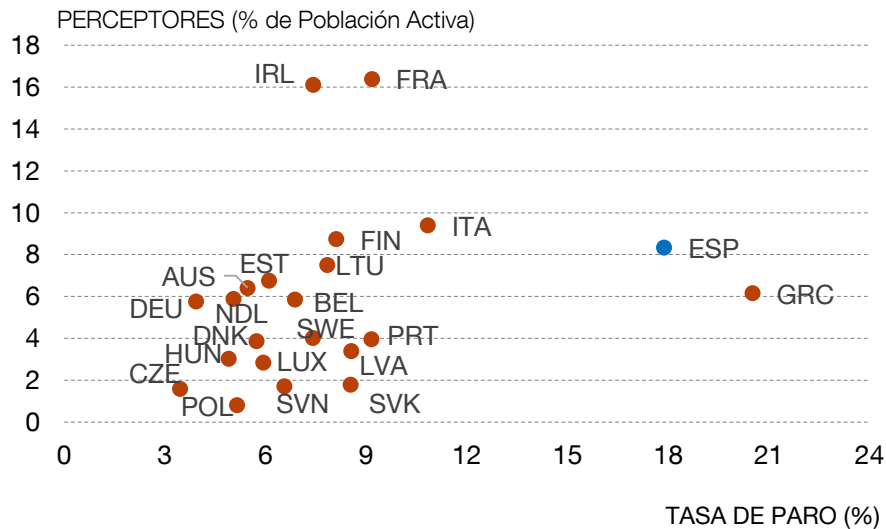


EN ESPAÑA, EL GRADO DE COBERTURA/PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS A TRAVÉS DE LAS POLÍTICAS PASIVAS HA SIDO RELATIVAMENTE BAJO ...

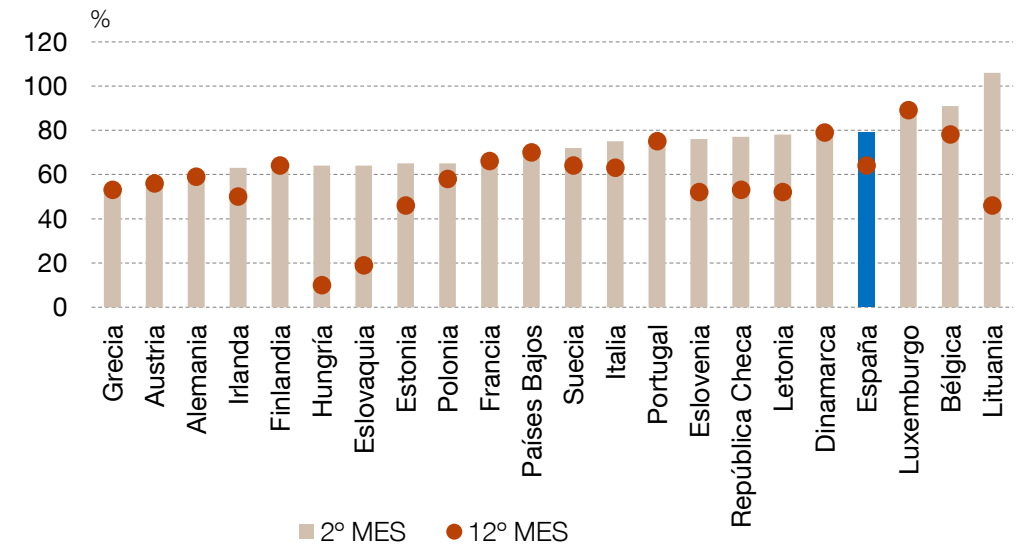
... al tiempo que la tasa de sustitución de las prestaciones por desempleo es relativamente elevada en comparación internacional

- La complementariedad entre las políticas activas y pasivas de empleo:
 - Por muy eficaces que sean las políticas activas, si los incentivos a la búsqueda de empleo no están suficientemente alineados, las transiciones de trabajadores desde el desempleo hacia el empleo serán reducidas y, por tanto, también será bajo el nivel de empleo agregado
 - Y, viceversa, unas prestaciones por desempleo muy orientadas a incentivar la búsqueda de empleo no serán ni suficientes ni eficaces para alcanzar dicho objetivo si las políticas activas de empleo no contribuyen eficazmente a incrementar la empleabilidad de los trabajadores

TASA DE PARO Y PERCEPTORES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO (2014-2021)



TASA DE SUSTITUCIÓN NETA DE LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR DESEMPLEO. 2022 (a)



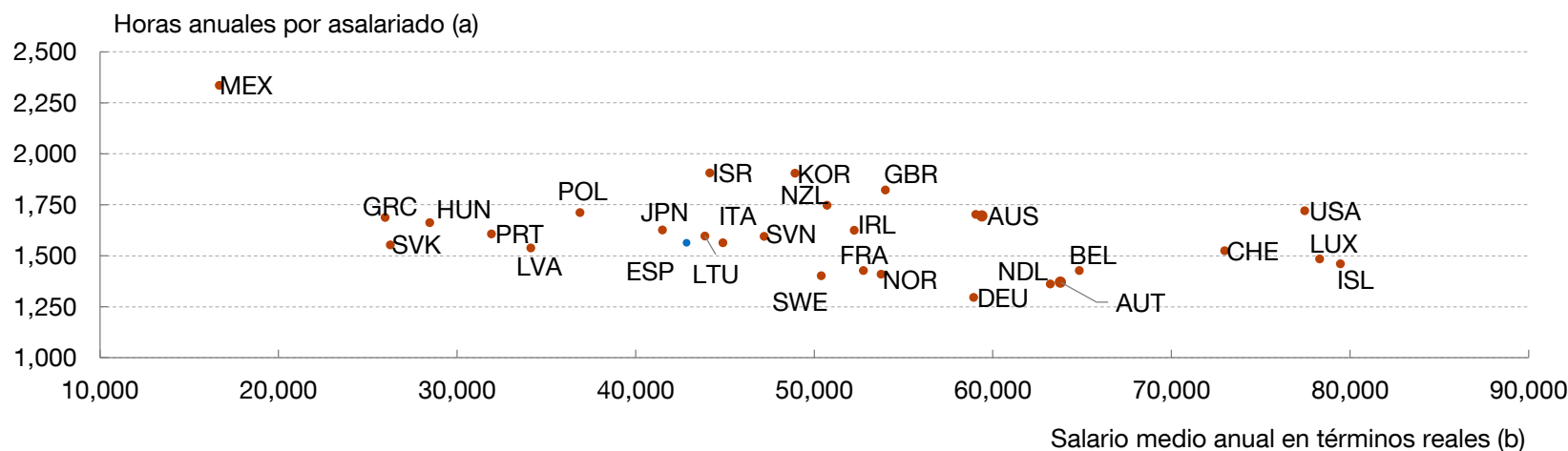
Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

(a) La tasa de sustitución neta de la prestación por desempleo es la proporción que supone la prestación por desempleo sobre los ingresos anteriores, a los 2 y 12 meses de estar en desempleo, para una persona soltera sin hijos cuyos ingresos anteriores como trabajador en activo ascendían al 67% del salario medio.

A LO LARGO DE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS, EN ESPAÑA Y A ESCALA GLOBAL, LAS HORAS DE TRABAJO POR OCUPADO HAN VENIDO MOSTRANDO UNA CLARA SENDA DESCENDENTE

- Esta reducción de la jornada laboral debe entenderse como parte de un proceso estructural que responde a diversos factores, como el aumento de peso en la actividad de las ramas de servicios, la mayor participación laboral femenina y el aumento de la ratio de parcialidad, y las mejoras de productividad –que pueden permitir un mayor consumo de ocio–. En efecto, **en aquellos países con mayores salarios reales –esto es, mayor productividad– las jornadas de trabajo tienden a ser más reducidas**
- **Pero esta reducción de la jornada laboral ha sido muy heterogénea por sectores y empresas** y, por tanto, ha permitido que esta se adecuase a las características específicas de las empresas, a sus efectos desiguales sobre la productividad y los costes laborales, y a las preferencias de los trabajadores. **Esta heterogeneidad debe mantenerse de cara al futuro**, especialmente en el contexto de una eventual reducción de la jornada legal de trabajo, en cuyo caso sería deseable que las distintas empresas y sectores dispusieran de una amplia flexibilidad para acomodar dicho cambio normativo si se quieren evitar los posibles efectos negativos de esta medida sobre los costes laborales, la productividad y el nivel agregado de empleo y actividad

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO REAL Y LAS HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS EN PAÍSES DE LA OCDE EN 2022



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

(a) Horas anuales efectivamente trabajadas por asalariado. Datos procedentes de las Cuentas Nacionales.

(b) Salario equivalente a tiempo completo, calculado a partir de las Cuentas Nacionales y expresado en dólares estadounidenses (PPA). Se incluyen todos los sectores de la economía.

