

03.11.2023

**Hechos estilizados de la evolución del mercado de trabajo español
en la pospandemia y retos de futuro**

Clausura del “Foro Canarias, eje de inversión” por la Semana Canaria del
Dinero/Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Las Palmas de Gran Canaria

Pablo Hernández de Cos

Gobernador

Agradezco a las autoridades, señoras y señores, buenos días:

Quiero dar las gracias al excelentísimo señor rector magnífico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, don Lluís Serra, y al decano de la Facultad de Economía, Empresa y Turismo, don Juan Manuel Benítez del Rosario, por su amable invitación a impartir la conferencia de clausura de la Semana Canaria del Dinero, organizada por esta universidad.

De todas las piezas que componen una economía, el mercado de trabajo es una de las fundamentales. El comportamiento macroeconómico de un país y la eficacia de sus políticas económicas y sociales dependen, en gran medida, del funcionamiento de este mercado.

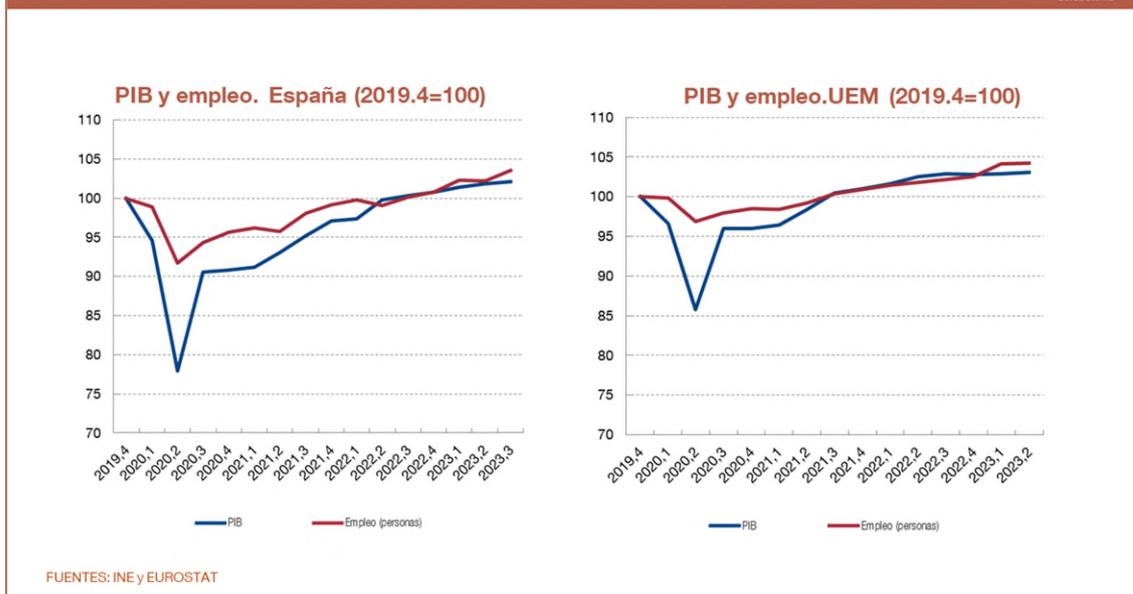
En los últimos años, la economía global ha vivido una secuencia inédita de perturbaciones, cuyo impacto sobre la producción, la demanda agregada, el empleo y, en definitiva, las rentas de productores y consumidores depende crucialmente de cómo acomode el mercado de trabajo dichas perturbaciones.

Estas perturbaciones se han producido en un entorno de tendencias seculares (como el envejecimiento poblacional y el cambio tecnológico) que cuentan con la capacidad de transformar el funcionamiento del mercado de trabajo y la actividad económica.

En el caso español, el mercado de trabajo ha destacado tradicionalmente, además, por la presencia de elevadas disfuncionalidades, que han dado como resultado tasas de paro muy elevadas, con una incidencia muy desigual entre los distintos grupos de población (mayor entre mujeres, jóvenes, trabajadores con escasas cualificaciones) y un peso excesivo del paro de larga duración. Este mercado se ha caracterizado asimismo por una excesiva dualidad del empleo entre trabajadores indefinidos y temporales, que resulta económicamente ineficiente y socialmente injusta, que no favorece el crecimiento de la productividad, que produce un ajuste ante perturbaciones económicas negativas a través del empleo en mucha mayor medida que con ajustes salariales y que es proclive a los desajustes entre oferta y demanda de trabajo incluso en períodos en los que la actividad económica es especialmente boyante.

No es de extrañar, pues, que en las últimas cuatro décadas se hayan sucedido numerosas reformas laborales —la última de ellas aprobada en 2021— dirigidas a corregir este funcionamiento disfuncional.

En este contexto, me gustaría compartir algunas reflexiones sobre el mercado de trabajo español y sus perspectivas de futuro. Para ello, extraigo a continuación algunos hechos estilizados de la evolución reciente del mercado en España y su comparación con el europeo en los últimos años.



El primer aspecto destacado del comportamiento reciente del mercado de trabajo en España y en la mayor parte de las economías avanzadas **es la resiliencia que ha venido mostrando el empleo.**

Durante la pandemia, dada la fuerte caída que experimentó la actividad económica en el año 2020, las tasas de empleo registraron disminuciones muy inferiores a las que serían esperables sobre la base de las regularidades históricas.

Las características particulares de esta crisis, causada por un factor exógeno a los desarrollos económicos y de carácter temporal, junto con la respuesta de las políticas económicas, ayudan a explicar el relativo buen comportamiento del empleo en este período.

Entre esas políticas, cabe destacar el papel desempeñado por la utilización en muchos países de los expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE) como opción alternativa a los ajustes del empleo. El uso de ERTE mitigó de manera muy intensa las necesidades de dichos ajustes y favoreció la reincorporación laboral posterior¹.

Más allá de la reacción inicial a la crisis del COVID-19, a lo largo de la recuperación económica posterior el empleo ha seguido mostrando un comportamiento positivo, creciendo por encima de lo que, según estimaciones convencionales, se correspondería con la desaceleración observada en el PIB².

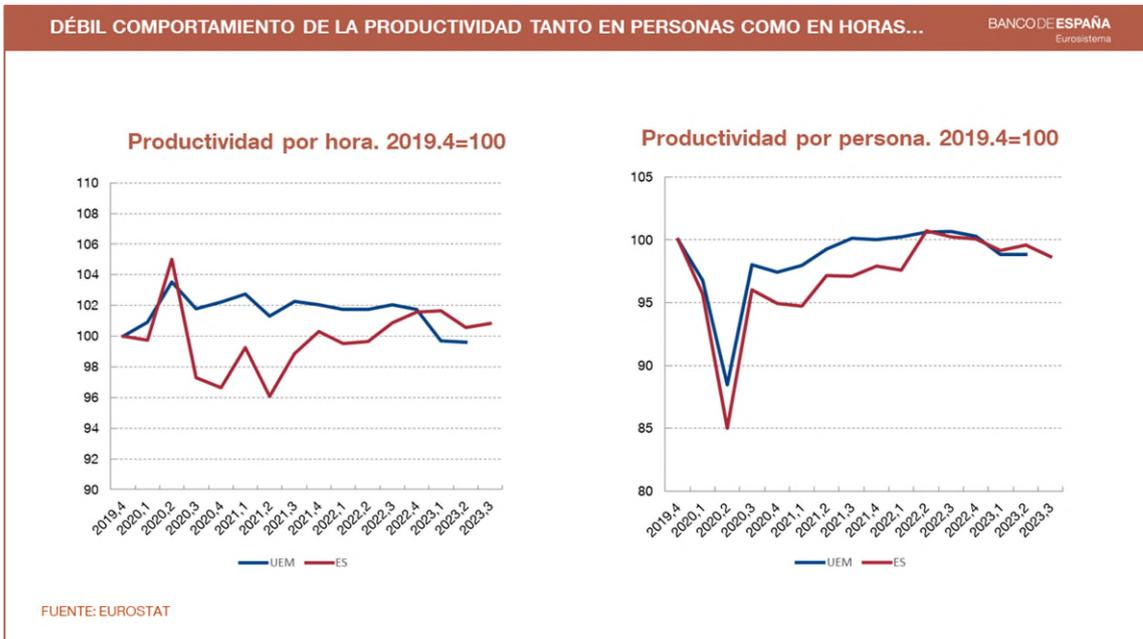
Este comportamiento está siendo especialmente destacable en el período más reciente, cuando la actividad económica en España y en el resto de los países europeos se está viendo lastrada, entre otros factores, por las consecuencias económicas de la guerra de

¹ Véanse OCDE (2021) para un análisis de estos efectos en el conjunto de economías avanzadas, e Izquierdo, Puente y Regil (2022) para el caso español.

² Este comportamiento del empleo es especialmente destacable en el área del euro, donde el empleo medido en personas ha crecido desde finales de 2021 un 1,5 % por encima de lo predicho por una relación de Okun con el PIB. En el caso español, con información hasta el tercer trimestre, la evolución del empleo en personas habría estado en línea con lo predicho por una ley de Okun, aunque se habría situado por encima tanto si el empleo se mide en horas como si se utiliza la información de la Encuesta de Población Activa para estimar la evolución reciente del empleo.

Ucrania desde principios del año pasado y por el necesario endurecimiento de la política monetaria ante la aparición de un elevado y persistente incremento de la inflación.

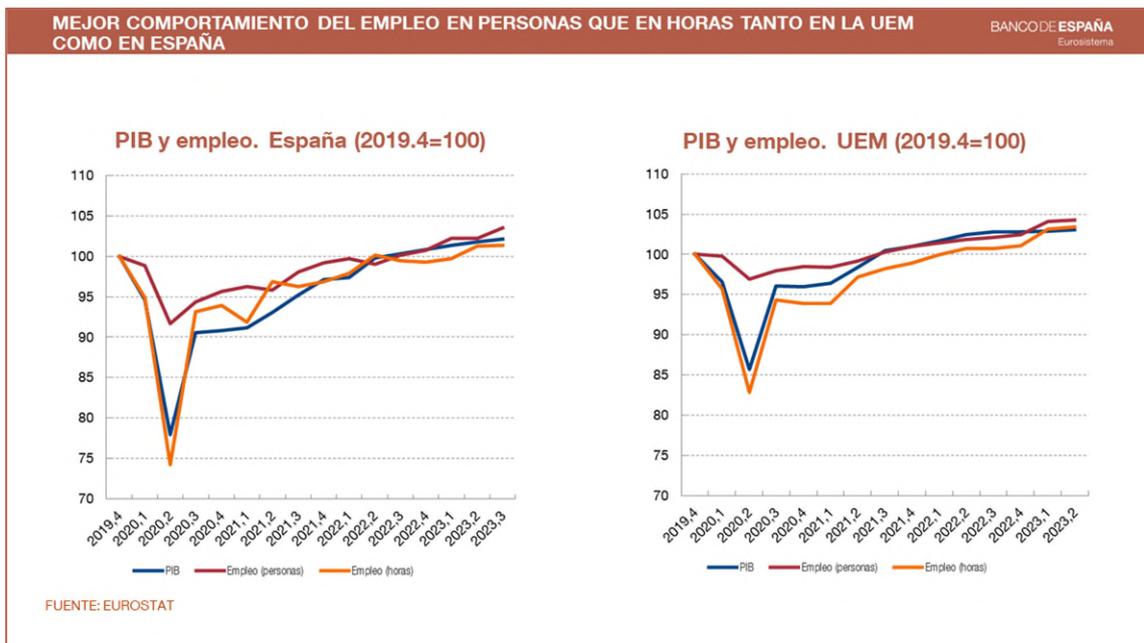
En este contexto, sin embargo, el empleo ha continuado creciendo a tasas notables. Como ilustración, el empleo ha crecido en torno al 3 % interanual en los dos últimos trimestres en España, cuando el PIB se ha desacelerado gradualmente, hasta mostrar un crecimiento interanual del 1,8 % en el tercer trimestre³.



Como resultado, la productividad aparente del trabajo, independientemente de si se mide por empleado o por hora trabajada, ha venido registrando un comportamiento muy débil. En el caso de la economía española, por ejemplo, se situó en el segundo trimestre de 2023 en un nivel similar al observado a finales de 2019.

En conjunto, los perfiles de recuperación del empleo son bastante parecidos en España y en el conjunto de la zona del euro, si bien en nuestro país la disminución de personas efectivamente ocupadas fue algo más intensa en el segundo trimestre de 2020 y el empleo se recuperó algo más rápidamente a partir de 2021.

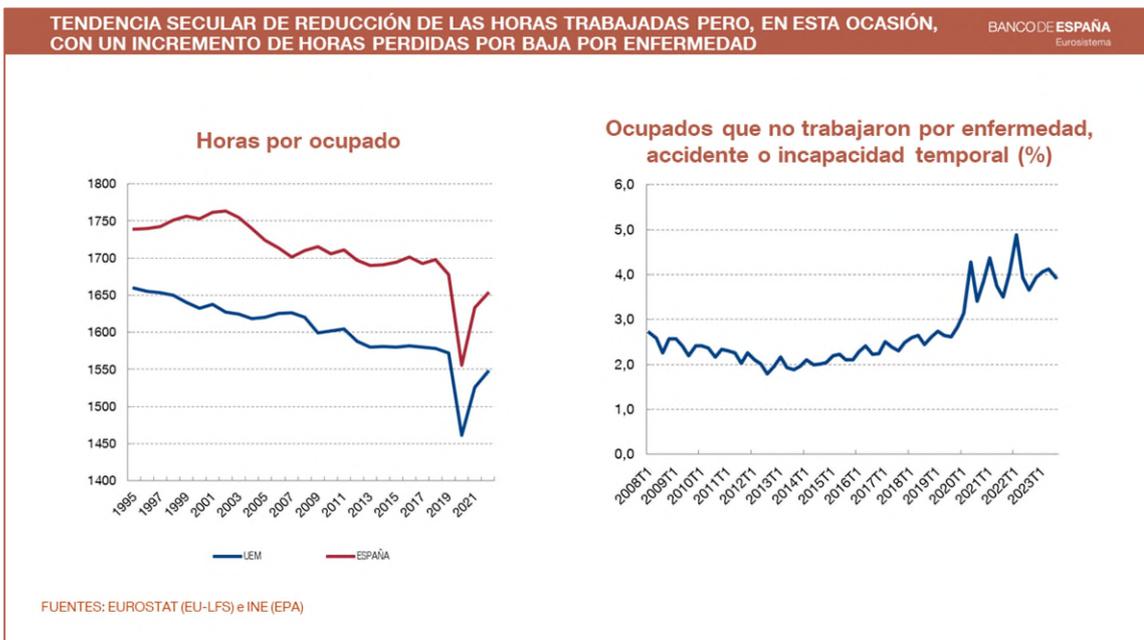
³ En la Unión Económica y Monetaria (UEM), a pesar de que el crecimiento del PIB se ha desacelerado hasta el 0,5 % en el segundo trimestre de este año, el empleo ha mantenido un crecimiento del 2,4 %



Un segundo rasgo común de este período es que, desde finales de 2019, el empleo total medido por las horas efectivamente trabajadas ha crecido menos que el número de personas ocupadas.

Es decir, el número medio de horas trabajadas por ocupado ha disminuido y, en el caso español, en el tercer trimestre de este año se situó un 2,1 % por debajo de su nivel previo a la pandemia. En el caso de la UEM, con información hasta el segundo trimestre de este año, esta brecha negativa se situó en el -0,8 %.

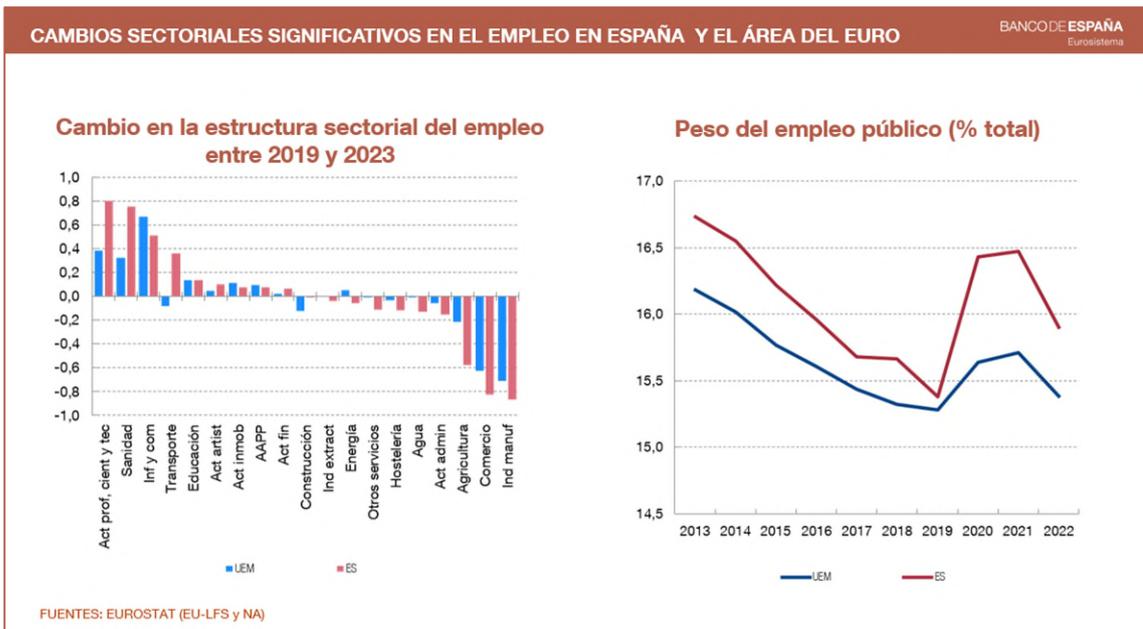
Durante la pandemia, esa disminución se explica en gran parte por el intenso uso que se hizo de los ERTE para proteger el empleo; en el caso español, llegaron a afectar a más del 20 % de los asalariados en abril de 2020⁴.



⁴ En términos de las estadísticas de empleo, los trabajadores afectados por un ERTE se contabilizan como personas ocupadas, y la intensa utilización de los ERTE se refleja en el descenso acusado de las horas efectivas trabajadas.

Sin embargo, a partir de 2021 la recuperación del número de horas trabajadas por ocupado ha sido solo parcial tanto en España como en el área del euro, lo que estaría reflejando diferentes factores de índole coyuntural, como el aumento de peso de ciertas ramas de servicios —por ejemplo, el empleo público, donde la jornada laboral media tiene una menor duración— y el incremento de las bajas por enfermedad, que se mantiene en niveles superiores a los observados antes de 2020⁵.

Por otro lado, la jornada laboral media presenta en la mayor parte de las economías avanzadas una tendencia histórica decreciente asociada al progreso tecnológico, así como a otros factores de índole estructural, como el aumento de peso de las ramas de servicios, la mayor participación laboral femenina y el incremento de la ratio de parcialidad⁶.



En tercer lugar, la resiliencia del empleo durante los últimos años ha tenido un comportamiento relativamente dispar por ramas de actividad y, aunque cualitativamente no hay grandes diferencias entre España y el conjunto de la zona del euro, sí se observan algunas en términos cuantitativos.

Así, el empleo ha crecido relativamente más en el sector público que en el sector privado desde finales de 2019, y su peso en el empleo total se situó en el 16,6 % en el tercer trimestre de este año, 0,4 puntos porcentuales (pp) por encima de su nivel de cuatro años antes⁷; esta brecha es superior en España que en el conjunto de la zona del euro⁸.

⁵ De nuevo, este fenómeno se observa también en otras economías europeas. Véase, por ejemplo, [Arce, Consolo y Dias Da Silva \(2023\)](#).

⁶ [Cuadrado \(2022\)](#).

⁷ El peso del sector público creció con intensidad en 2020 y alcanzó un máximo del 17,7 % en el primer trimestre de 2021, que ha ido reduciéndose gradualmente y reflejando la recuperación del empleo en el sector privado.

⁸ Con información para el conjunto del año 2022, el peso del empleo público habría crecido 5 décimas en España respecto a 2019, mientras que el aumento observado en este período en la UEM ha sido de 1 décima.

Por ramas de actividad, el crecimiento del empleo ha sido mayor en el sector servicios (exceptuando el comercio y la hostelería, muy afectados inicialmente por las restricciones aprobadas para hacer frente a la pandemia) que en los sectores de la construcción, la industria y la agricultura. Entre las ramas de servicios, destaca el buen comportamiento de las actividades profesionales, científicas y técnicas, y de información y comunicación⁹.

En principio, estos cambios en la composición sectorial del empleo estarían asociados a dos fenómenos fundamentales.

El primero de ellos es la necesaria reasignación del empleo que tuvo lugar durante la pandemia de COVID-19, derivada del diferente impacto por sectores de las medidas sanitarias que se adoptaron: las ramas de servicios con mayor contacto social fueron las más afectadas inicialmente por estas medidas¹⁰. En este mismo sentido operó la mayor necesidad de empleo público en las actividades sanitarias, que explica parte del comportamiento de esta variable en este período.

El segundo fenómeno fundamental contiene un componente con visos de ser más relevante a medio plazo, derivado del impacto de los cambios tecnológicos en curso asociados al proceso tendencial de digitalización y, más recientemente, al desarrollo y la mayor penetración en tareas productivas de herramientas de inteligencia artificial (IA) y robótica.

A este respecto, algunos estudios¹¹ muestran que la exposición a dichos desarrollos tecnológicos no tiene un efecto negativo sobre los empleos más expuestos. De hecho, se observa un aumento del peso relativo del empleo en las ocupaciones que realizan las tareas donde más ha progresado la IA, especialmente en aquellas ocupaciones con mayor presencia de jóvenes y trabajadores con un nivel educativo elevado.

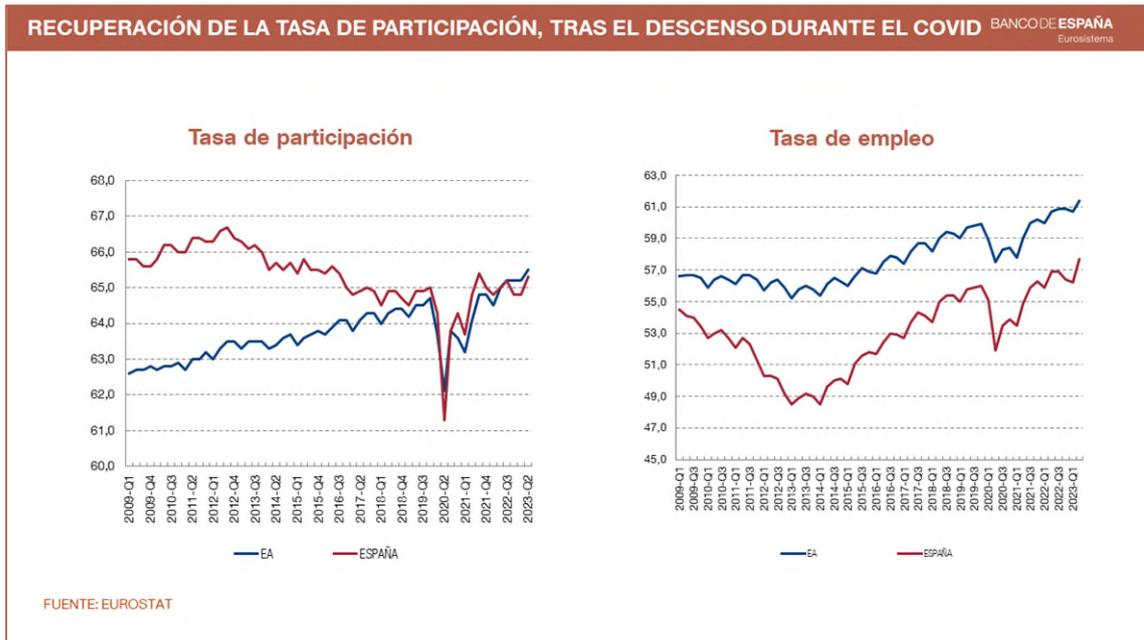
Esta evidencia está en línea con la teoría del cambio tecnológico sesgado hacia el empleo de alta cualificación, que refleja su mayor complementariedad con el capital tecnológico. Si bien existe heterogeneidad entre países, no se suele observar una disminución en los porcentajes de empleo de las ocupaciones más expuestas a la automatización habilitada por la IA.

La heterogeneidad de este resultado por países parece estar ligada al ritmo de difusión de la tecnología y a la educación, así como a la regulación de los mercados de productos (que afecta al grado de competencia en estos) y a la legislación sobre protección del empleo. En aquellos países en los que el avance del progreso tecnológico es mayor y las rigideces regulatorias en los mercados de bienes y servicios y de trabajo son menores se observa un mayor crecimiento del empleo de las ocupaciones con mayor contenido tecnológico.

⁹ Eurofund (2022).

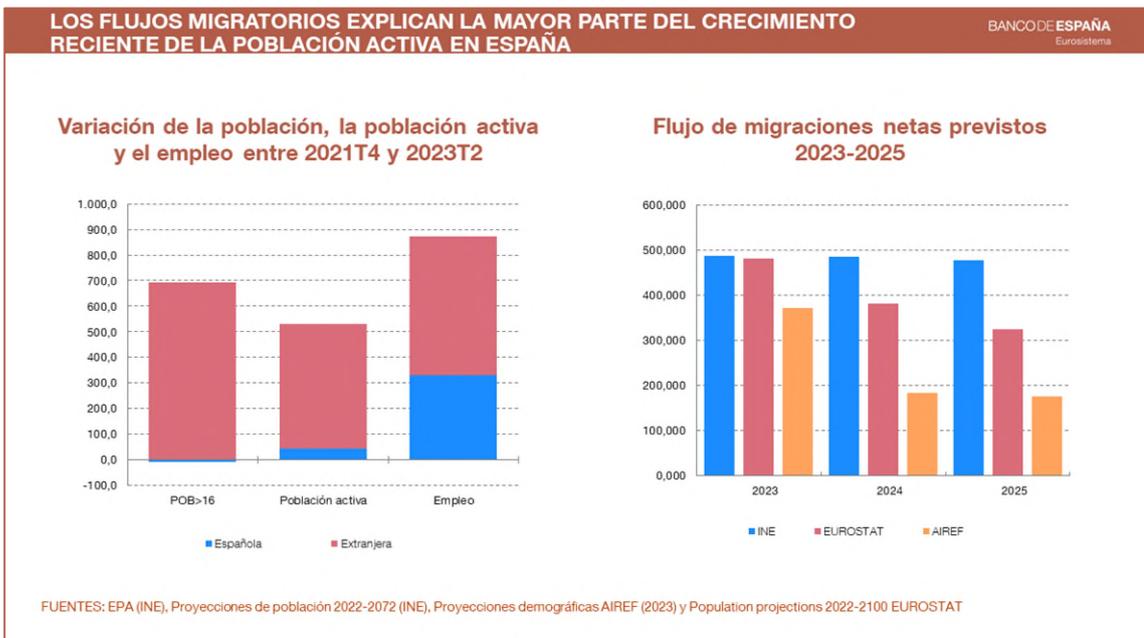
¹⁰ Más allá del impacto inicial, con información hasta el segundo trimestre de este año, el impacto negativo sobre el empleo es especialmente acusado en estas ramas en el caso español cuando se mide en términos de personas ocupadas, y no tanto en el total de horas trabajadas.

¹¹ Albanesi, Dias da Silva, Jimeno, Lamo y Wiabitsch (2023).



En cuarto lugar, se ha producido una recuperación de las tasas de participación en el mercado de trabajo en los últimos trimestres, tras los descensos observados durante la pandemia de COVID-19.

En este sentido, hay dos desarrollos —relativos a los flujos migratorios y al envejecimiento de la población— que merecen ser destacados.



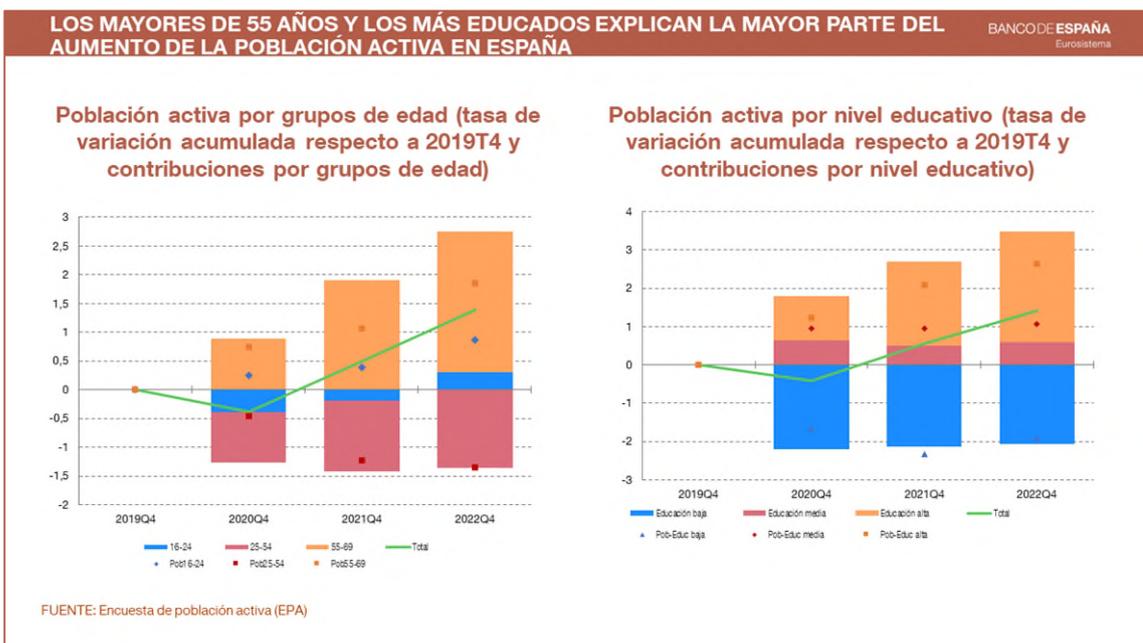
De un lado, los flujos migratorios explican la mayor parte de la evolución de la población activa en nuestro país en este período.

En efecto, tras el parón observado por los flujos de inmigración durante los trimestres más afectados por la pandemia, la población extranjera explica casi en su totalidad el fuerte dinamismo de la población residente en España. En particular, la población residente en España ha mostrado en dicho período un crecimiento de cerca de 700.000 personas, casi todas ellas de nacionalidad extranjera.

Este aumento poblacional es el principal determinante del aumento de la población activa observado, que ha crecido aproximadamente medio millón de personas en este período. A este respecto, cabe destacar que la tasa de participación de la población extranjera es algo superior a la nacional y se ha incrementado levemente (0,3 pp, hasta el 77,6 %) desde finales de 2019.

Por lo que respecta al empleo, de los 900.000 trabajadores que han aumentado en el período, aproximadamente uno de cada tres tiene nacionalidad extranjera.

De cara al futuro, las previsiones demográficas disponibles¹² coinciden en señalar que el dinamismo de la inmigración se mantendrá en los próximos años debido a una llegada neta de entre 300.000 y 500.000 personas en 2023, y de entre 200.000 y 500.000 en 2024 y 2025, por lo que será un determinante fundamental en la evolución de la población activa y el empleo en nuestro país.



De otro lado, en el período más reciente son visibles los efectos que tiene el progresivo envejecimiento de la población sobre el mercado laboral.

Ciertamente, junto al progreso tecnológico, la otra gran tendencia estructural que ha venido incidiendo sobre el mercado de trabajo, y que lo hará con mayor intensidad en el futuro próximo, es el envejecimiento de la población. El envejecimiento poblacional podría tener consecuencias, no solo sobre el tamaño de la población en edad de trabajar y el nivel agregado de empleo, sino también sobre la composición del empleo por ocupaciones y ramas de actividad. A este respecto, en el corto plazo la variación de la población en edad

¹² Realizadas por el INE Eurostat y la AIReF para la economía española.

de trabajar está totalmente determinada por la baja natalidad de las décadas anteriores y la llegada de inmigrantes.

Así, se ha observado un descenso de la población en edad de trabajar en proporción a la población total, que refleja la llegada a la jubilación de la amplia generación del *baby boom*, la baja tasa de fecundidad y el aumento continuado de la longevidad.

Como no podía ser de otra manera, este envejecimiento de la población se está traduciendo en un aumento muy notable del peso relativo de la población activa de mayor edad. Entre los cuartos trimestres de 2019 y 2022, el crecimiento de la población activa de mayor edad (de 55 a 69 años) fue del 2 %, mientras que la población activa juvenil (de 16 a 24 años), animada por la recuperación del empleo, creció un 1 % y la población activa adulta (de 25 a 54 años) disminuyó casi un 1,5 %. Esta disminución no se debe a una caída de la tasa de actividad, que ha seguido una senda similar a la de la tasa de empleo, sino que se explica en su totalidad por la disminución de la población en el grupo de edades intermedias.

En el caso de los individuos de más edad, es destacable, además, el aumento reciente que se viene produciendo en su tasa de actividad. Así, aunque aún mantienen una tasa inferior a la del colectivo de edades intermedias, desde finales de 2019 la tasa de actividad de los mayores de 55 años se ha incrementado en 3 pp en España¹³.

En conjunto, el aumento de peso de los grupos poblacionales de más edad habría reducido en algo más de 3 pp la tasa de participación laboral¹⁴. De acuerdo con las proyecciones de población actualmente disponibles, el envejecimiento poblacional disminuiría en casi otros 3 pp adicionales la tasa de participación hasta 2030.

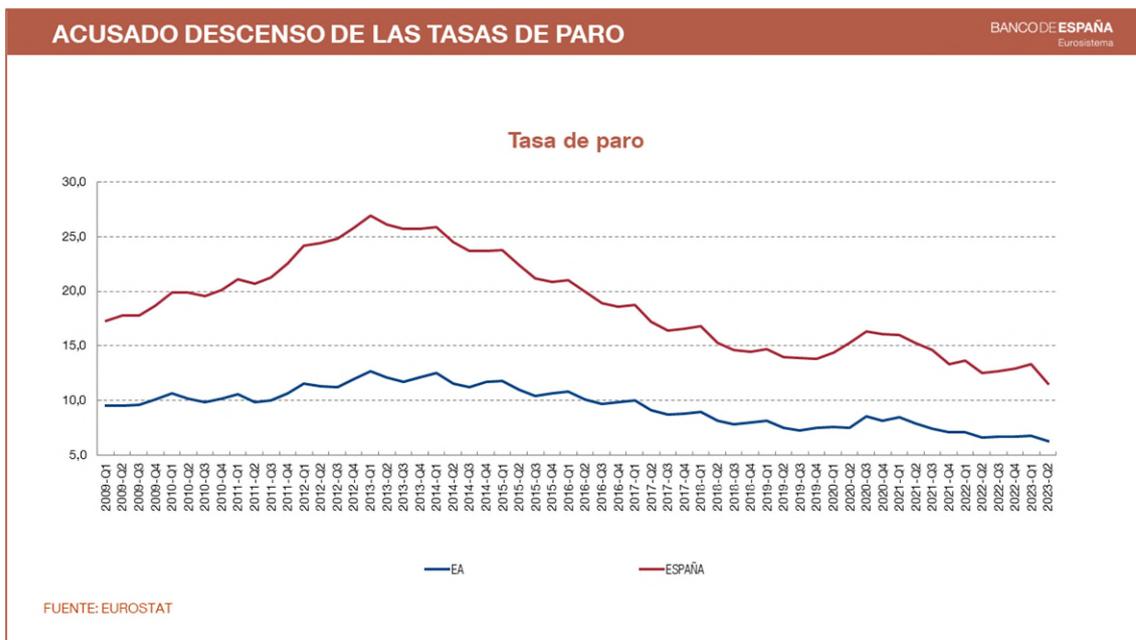
Dado el mayor nivel educativo de las nuevas cohortes de población, se ha producido igualmente un aumento significativo de la población activa con niveles de estudios elevados, mientras continúa la reducción de la que tiene bajos niveles educativos y el escaso crecimiento de la población activa con estudios medios, una carencia que tradicionalmente se ha asociado al limitado desarrollo de los estudios de formación profesional. Las recientes reformas educativas tienen como objetivo, precisamente, impulsar la formación profesional dual.

En conjunto, y a más largo plazo, estas tendencias se verán acrecentadas. Las diferentes proyecciones tienden a prever una moderación adicional en los flujos migratorios, que no podrán compensar los efectos del envejecimiento sobre el mercado laboral, de modo que se reducirá de forma significativa el porcentaje de población en edad de trabajar. De acuerdo con estas proyecciones, el proceso de envejecimiento poblacional se acelerará en España en las próximas décadas y será más intenso que en el conjunto de la Unión Europea y de la Unión Económica y Monetaria (UEM)¹⁵, y, lejos de ser un fenómeno transitorio, adquirirá un carácter permanente, como ilustra una tasa de dependencia que se mantendrá por encima del 50 % a partir del año 2045.

¹³ En el área del euro se ha producido también un fenómeno similar, con un aumento de 2,3 pp en este período.

¹⁴ Cuadrado, Fernández Cerezo, Montero y Rodríguez (2023).

¹⁵ Banco de España (2023).



En quinto lugar, como resultado de los desarrollos anteriores, se produjo un incremento leve de la tasa de paro durante la pandemia y una caída significativa con posterioridad.

La favorable evolución del empleo se está traduciendo en un descenso continuado de la tasa de paro, que se situó en el 11,6 % en España en el segundo trimestre de este año, su valor mínimo desde el estallido de la crisis financiera global en 2008. Este descenso es paralelo al observado en el conjunto de la UEM, donde, de hecho, la tasa de desempleo (del 6,3 %) se ha situado en el segundo trimestre por debajo de los valores observados desde su creación. En todo caso, la tasa de paro en España sigue casi duplicando la media del área del euro.

Por colectivos, la evolución favorable de la tasa de paro es generalizada. En España, destaca que el descenso, respecto al mismo trimestre de 2019, está siendo más intenso entre los menores de 25 años (-5,2 pp, aunque mantienen la tasa de paro más elevada, con el 27,9 %) y aquellos con edades intermedias (-2,6 pp) que entre los trabajadores mayores de 55 años (-1,3 pp). En el área del euro, los desarrollos son similares, a pesar de que los descensos han sido más homogéneos por grupos de edad¹⁶.

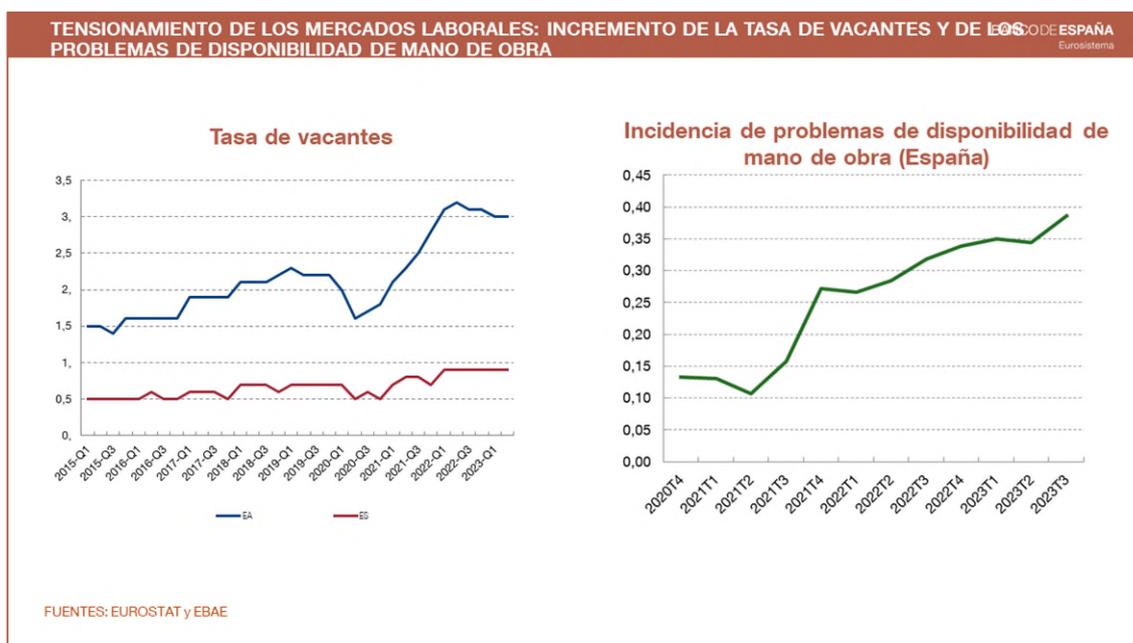
Por nivel educativo, en España, aquellos con menor nivel de formación presentan las tasas de paro más elevadas (17,4 % en el segundo trimestre de este año), pero registran un descenso de casi 3 pp respecto a hace cuatro años¹⁷. En todo caso, la brecha con los

¹⁶ En concreto, de 1,4 pp, 1,2 pp y 0,7 pp para los menores de 25 años, aquellos entre 25 y 54 años y los mayores de 55 años, respectivamente.

¹⁷ De nuevo, los descensos han sido algo similares en el área del euro: de 2,2 pp, 0,8 pp y 0,5 pp para los colectivos con nivel educativo bajo, medio y alto, respectivamente.

colectivos más formados es aún elevada, ya que el colectivo con estudios universitarios presenta una tasa de desempleo del 6,6 %.

En conjunto, el buen comportamiento del mercado de trabajo ha impedido un aumento del desempleo de larga duración que hubiera podido conllevar un deterioro estructural del mercado de trabajo. De hecho, en el segundo trimestre de este año la incidencia del desempleo de larga duración se situó en el 34,9 % en España (37,1 % en el área del euro), mostrando un descenso de 3,7 pp respecto a hace cuatro años (-7,6 pp en el área del euro).



En sexto lugar, con los cambios en la composición sectorial y ocupacional de la demanda de trabajo, principalmente producidos por la pandemia y los avances tecnológicos, y los que se registran por el lado de la oferta, debidos al envejecimiento de la población y a la inmigración, **se está observando un cierto tensionamiento del mercado de trabajo**.

Esto es: al mismo tiempo que ha disminuido la tasa de paro, la proporción de ofertas de empleo que quedan sin cubrir, la llamada tasa de vacantes, ha aumentado, si bien este fenómeno parece ser más acusado en el conjunto del área del euro que en España.

Más allá de las cautelas que hay que tomar a la hora de interpretar la información estadística sobre ofertas de empleo vacantes, que es un fenómeno difícil de medir con los instrumentos estadísticos al uso, parece que en distintos sectores de actividad se percibe cierta escasez de trabajadores disponibles para determinadas ocupaciones.

Esta escasez se observa tanto en sectores de cualificación media o baja (en servicios como la hostelería) como en aquellos que requieren una cierta cualificación técnica profesional (sobre todo en el ámbito de las empresas tecnológicas y de ingeniería).

La información procedente de encuestas a empresas muestra una generalización de estas dificultades de disponibilidad de mano de obra. En el caso de España, de acuerdo con los resultados de la última Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial

(EBAE), casi el 40 % de las compañías encuestadas declaró un impacto negativo sobre su actividad derivado de este factor, el cual mantiene una tendencia creciente en los últimos trimestres.

Estos problemas son bastante generalizados por ramas de actividad, pero algo más pronunciados en ramas como la hostelería y la construcción, donde más del 50 % de las empresas vienen declarando que están siendo negativamente afectadas.

El impacto de estas dificultades se estaría notando en las decisiones de contratación de las empresas, ya que se observa una reducción de las contrataciones previstas en el 40 % de las empresas afectadas. A su vez, un porcentaje similar de estas empresas indicaban mayores presiones salariales asociadas a estas dificultades y, con menos intensidad, las compañías apuntan a un impacto negativo sobre las decisiones de inversión, sobre todo en el caso de las empresas de menor tamaño.

Aunque la información disponible dificulta un análisis detallado de las razones de estas dificultades para encontrar mano de obra, la información procedente de la EBAE apunta a la existencia de un desajuste entre las cualificaciones requeridas por las empresas y las ofertadas por los trabajadores, en la medida en que más de la mitad de las compañías que sufren este problema señalan falta de trabajadores con la cualificación necesaria para los puestos vacantes.

En esta dirección apuntan también las diferencias en la composición por nivel de formación observadas entre los desempleados y los ocupados. Mientras que casi el 50 % de los desempleados tienen un nivel educativo bajo¹⁸, este porcentaje es inferior al 30 % entre los ocupados. Este problema es algo más acusado en los empleos que requieren perfiles laborales con Formación Profesional media o superior y, por ramas de actividad, en la industria, la construcción y el transporte.

¹⁸ Primera etapa de Educación Secundaria o inferior.

El segundo motivo señalado con mayor frecuencia por las empresas estaría asociado con las dificultades para retener a los empleados, que tienden a ser mayores para los trabajadores de baja cualificación¹⁹.



Otros indicadores basados en los flujos de entrada y de salida del empleo también sugieren un mayor tensionamiento del mercado de trabajo. Por ejemplo, las tasas de salida del empleo han mostrado un descenso acusado, a pesar de que las bajas voluntarias han aumentado, un fenómeno que, en otros países, por ejemplo, Estados Unidos, se produjo de forma mucho más acusada y dio lugar al término de la “gran renuncia”²⁰.

El descenso de las salidas del empleo está asociado, por tanto, a la reducción registrada en los despidos, que podría reflejar diferentes factores: una mayor disponibilidad de las empresas para mantener su plantilla ante los problemas para encontrar nuevos trabajadores o el impacto de los cambios legales aprobados en 2021.

El tensionamiento del mercado de trabajo puede tener varias explicaciones.

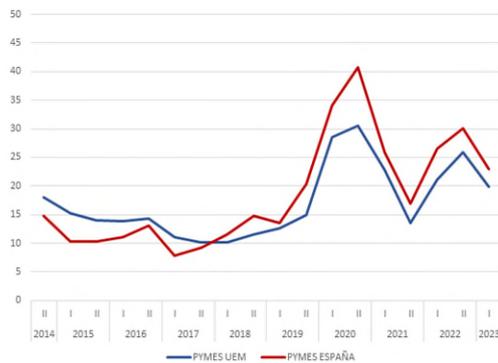
Una primera es que los trabajadores muestren una mayor exigencia en relación con las condiciones laborales requeridas para aceptar una oferta de trabajo, lo cual reflejaría, entre otros factores, un aumento del denominado «salario de reserva» de dichos trabajadores.

Otra, avanzada previamente, es que el desajuste entre las habilidades requeridas en los nuevos puestos de trabajo y las cualificaciones de los trabajadores que buscan empleo haya aumentado, lo que parecería probable en un contexto de rápidos avances tecnológicos y un sistema educativo que presentaría dificultades para adaptarse con la suficiente rapidez a dichos avances.

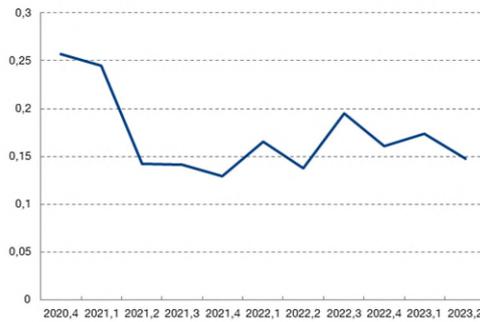
¹⁹ Entre los trabajadores de mayor nivel educativo, estos problemas para retener a los trabajadores también son relativamente comunes, pero, frente a lo señalado para los trabajadores de baja cualificación, las empresas señalan con mayor frecuencia problemas para ofrecer una remuneración competitiva. Véase [Fernández Cerezo e Izquierdo \(2023\)](#).

²⁰ Por lo que respecta a los trabajadores que salen del paro o de la inactividad para entrar en el empleo, en los últimos trimestres no se ha observado un comportamiento muy distinto al que, con fluctuaciones cíclicas, se ha notado en el pasado y, en particular, en la desaceleración que se produjo en 2018 y 2019 previa a la pandemia.

Indicador Labor hoarding para pymes (%)



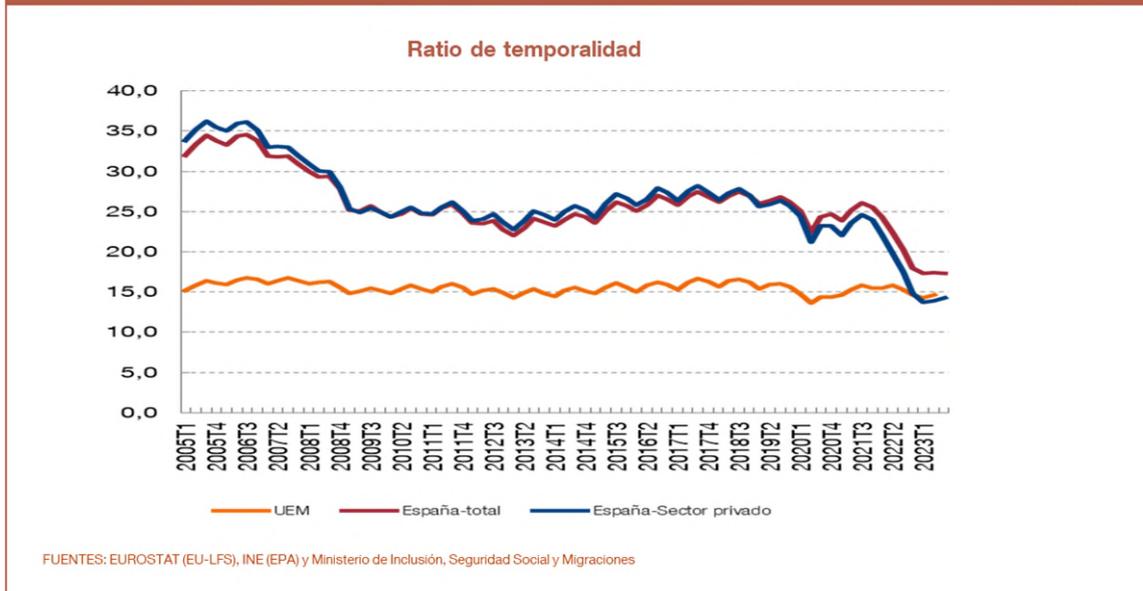
Indicador de Labor hoarding



FUENTES: SAFE (panel izquierdo) y EBAE (panel derecho); El indicador de labor hoarding se construye como el porcentaje de empresas que declaran una disminución en su actividad en el trimestre y mantienen o aumentan su nivel de empleo

Una tercera explicación es que los empleadores, tras la experiencia de la pandemia y las mayores dificultades e incertidumbres a la hora de contratar a nuevos trabajadores, se muestren más reacios a despedir y recurran en mayor medida a lo que se denomina «atesorar trabajo» (*labor hoarding* en inglés). Como evidencia del peso creciente de este último fenómeno, la EBAE muestra un incremento del porcentaje de empresas que mantienen o aumentan sus plantillas a pesar de haber observado un descenso en su nivel de producción o ventas.

Cada una de estas explicaciones tiene mayores visos de realidad en función del segmento del mercado de trabajo que se considere. Por ejemplo, el efecto del aumento de los salarios de reserva sobre el tensionamiento del mercado de trabajo parece ser más relevante en aquellos sectores y ocupaciones de cualificación baja y con salarios cercanos al salario mínimo interprofesional (SMI). Por el contrario, el desajuste ocupacional cobra probablemente una mayor prevalencia en sectores y ocupaciones de cualificación alta, mientras que el atesoramiento del trabajo puede ser más significativo en sectores con procesos de selección más complejos y con una menor oferta de trabajo.

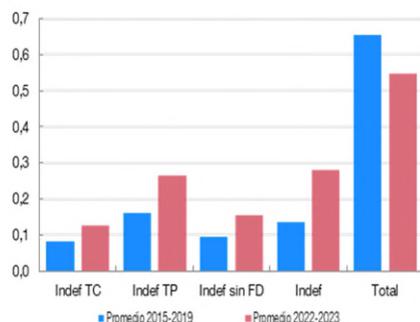


En séptimo lugar, destaca la reducción significativa de la tasa de temporalidad, asociada a la reforma laboral aprobada en 2021.

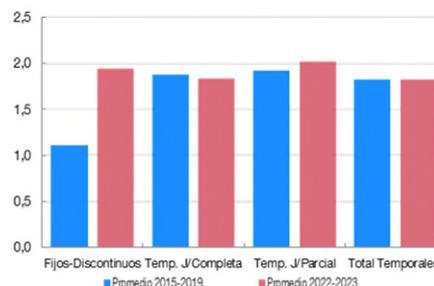
La reforma laboral aprobada a finales de 2021 redujo la posibilidad de realizar contratos de empleo de naturaleza temporal a la vez que extendió las opciones de contratación mediante modalidades de contratación indefinida. En relación con lo segundo, se ampliaron las posibilidades de uso de los contratos fijos discontinuos y se modificaron las causas de extinción del contrato indefinido en el sector de la construcción, permitiendo, bajo determinadas circunstancias y condiciones, que el fin de la obra sea una causa procedente de finalización de la relación laboral.

Estos cambios legales han tenido, sin duda, un impacto sobre el mercado de trabajo. En particular, se ha producido un descenso significativo de la temporalidad, especialmente en el sector privado, donde dicha ratio ha convergido con las observadas en otros países europeos.

Tasas de baja de los afiliados del régimen general del total e indefinidos y según su tipo de contrato (España)



Tasas de baja de los afiliados del régimen general de los contratos fijos-discontinuos y los temporales (España)



FUENTES: EUROSTAT (EU-LFS), INE (EPA) y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El descenso de la temporalidad se ha visto acompañado de un aumento notable de los contratos fijos discontinuos, el cual, según la información más actualizada procedente de los registros de la Seguridad Social, explicaría casi una cuarta parte de la reducción de la temporalidad, mientras que otra cuarta parte vendría explicada por los contratos indefinidos a tiempo parcial y la mitad restante por los contratos indefinidos a tiempo completo. Estos contratos fijos discontinuos, aun con carácter indefinido, presentan una elevada rotación entre episodios de empleo e inactividad a lo largo del año.

Por otro lado, el aumento del resto de contratos indefinidos (distintos de los fijos discontinuos), tanto a tiempo completo como parcial, ha coincidido con un incremento de las tasas de destrucción de estos puestos de trabajo en los meses transcurridos tras la reforma. Este incremento se ha producido desde niveles reducidos: en promedio, entre 2015 y 2019, la tasa de baja media diaria de los contratos indefinidos fue del 0,14 %, tasa que se ha duplicado hasta el 0,28 % en los meses transcurridos desde la reforma hasta septiembre de 2023.

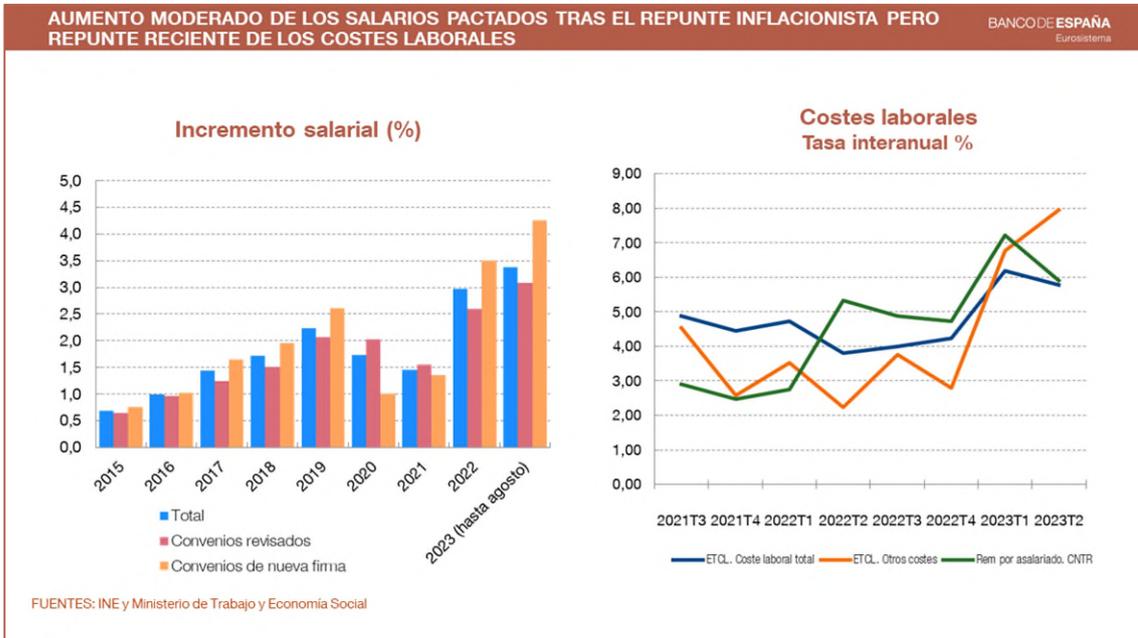
De esta forma, el descenso agregado observado en la tasa de entrada en la inactividad laboral desde principios de 2022 está asociado al efecto composición derivado del aumento del peso de los contratos indefinidos²¹, sin que, al menos por el momento, los trabajadores con contratos fijos discontinuos y temporales hayan visto reducida la volatilidad de sus empleos. De hecho, en el caso de los primeros, la evolución reciente muestra un aumento de la rotación laboral en este colectivo que la acerca a la observada entre los trabajadores temporales²².

En definitiva, la información disponible hasta el momento apunta a un aumento de la estabilidad laboral, aunque de menor cuantía que el descenso observado en la ratio de temporalidad, lo que refleja un aumento en la rotación laboral de los contratos indefinidos.

²¹ Aunque las tasas de baja de los contratos indefinidos han aumentado levemente desde principios de 2022, se mantienen a un nivel muy inferior al observado entre los contratos temporales.

²² En ambos casos, la tasa de baja media diaria se sitúa en el promedio de los últimos meses en torno al 2%, mostrando un ascenso desde el 1,1% en el caso de los trabajadores fijos discontinuos.

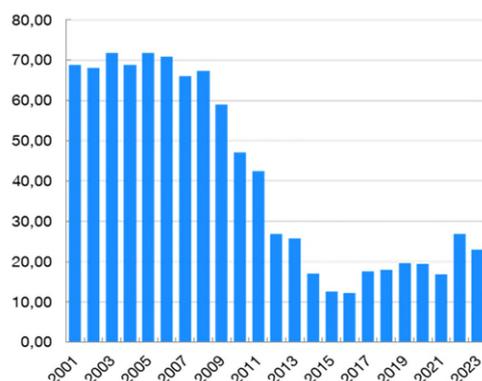
En todo caso, una evaluación rigurosa de esta reforma laboral exigirá tomar en consideración su impacto en múltiples dimensiones, como las del empleo, el paro, los salarios, la productividad y otros agregados macroeconómicos clave tales como el consumo y el ahorro de los hogares. También requerirá una perspectiva temporal amplia y un análisis de los datos dotado de la mayor granularidad posible, dado que su impacto previsiblemente tendrá una incidencia asimétrica entre distintos grupos de trabajadores y empresas.



En octavo lugar, este período destaca por un crecimiento moderado de los salarios, algo particularmente relevante en un contexto de elevada inflación.

La determinación de los salarios mediante la negociación colectiva ha sufrido en España dos perturbaciones importantes. Una fue la ralentización de las negociaciones salariales acaecida durante 2020-2021 y asociada a la pandemia. Más recientemente, el repunte de la inflación observado desde la segunda mitad de 2021, después de un largo período de inflación muy reducida, ha supuesto un cambio notable en las condiciones económicas bajo las que se negocian los convenios colectivos. Ante este *shock* inflacionista, si bien los incrementos salariales pactados en negociación colectiva han pasado del entorno del 1-2 % en los años anteriores a la pandemia a incrementos levemente superiores al 3% en 2022-2023, estos se sitúan claramente por debajo de las cifras de inflación observadas en términos acumulados durante estos dos años.

Incidencia de las cláusulas de salvaguarda contra la inflación



FUENTES: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Además, en contra del comportamiento observado en la economía española en décadas pasadas, el grado de indiciación de los convenios colectivos a la inflación habría disminuido de forma significativa. El porcentaje de trabajadores cubiertos con cláusulas de salvaguarda frente a la inflación ha repuntado tímidamente a pesar del contexto inflacionista, hasta el entorno del 25 % en los últimos meses, lejos de la cobertura alcanzada en el pasado²³, y el grado de protección de estas cláusulas frente a la desviación inflacionista es ahora también más reducido que en épocas pasadas, ya que, en general, ofrecen una compensación solo parcial frente a la mayor inflación.²⁴

A este respecto, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito en marzo de este año, establece unas pautas generales para los incrementos salariales durante su período de vigencia (2023-2025) que implican una recuperación parcial del poder adquisitivo perdido, lo cual contribuiría a sostener el crecimiento del empleo a la vez que mitigaría de forma sustancial los riesgos de aparición de efectos de segunda ronda vía precios y salarios.

En este sentido, la moderación salarial puede también explicar, al menos en parte, el buen comportamiento del empleo desde el inicio del episodio inflacionista. Y, del mismo modo, su mantenimiento a futuro se encuentra detrás de la reducción gradual de la inflación que las proyecciones macroeconómicas del Banco de España y del Banco Central Europeo (BCE) anticipan para la economía española y del área del euro, respectivamente, de cara a los próximos años. En efecto, estas proyecciones de inflación descansan en una recuperación gradual de los salarios reales que, en un contexto también de recuperación gradual de la productividad, permitiría un incremento moderado de los costes laborales unitarios (CLU). Esta moderación de los CLU, junto con la reducción esperada de los márgenes empresariales, resulta fundamental para garantizar la convergencia hacia el objetivo del BCE del 2 % en el medio plazo.

²³ Cerca del 70 % de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva a principios de los años 2000.

²⁴ Izquierdo y Herrera (2023).

No obstante, en el caso español, desde principios de este año se viene observando un aumento más acusado de los costes laborales totales, que rondan tasas de incremento del 6 %, reflejando el abultado aumento de los componentes no salariales, concentrados, principalmente, en las cotizaciones sociales tras los diferentes cambios normativos aprobados. Por otro lado, los aumentos del salario medio están siendo superiores al incremento pactado en la negociación colectiva, lo que reflejaría diferentes efectos composición derivados, por ejemplo, de los mayores salarios de quienes ingresan por primera vez en el mercado laboral o quienes cambian de empleo²⁵, en un contexto de tensionamiento del mercado laboral como el que he mencionado con anterioridad. Estos aumentos podrían empezar a tener consecuencias negativas sobre la demanda de trabajo, especialmente si se mantuvieran crecimientos de la productividad reducidos, como los observados en los últimos años.

Comentarios finales

Uno de los rasgos más destacados de la evolución de las economías avanzadas, incluida la española, en los últimos años ha sido la resiliencia generalizada del mercado de trabajo. De cara al futuro, esta resiliencia no debería darse por garantizada en un entorno como el actual, caracterizado por una elevada incertidumbre y numerosos riesgos a la baja para el crecimiento, en el que se ha producido ya una desaceleración significativa de la actividad económica a escala global, europea y española, y en el que las perspectivas de crecimiento a medio y largo plazo son reducidas.

Todo ello, además, en un contexto en el que algunas de las transformaciones observadas en el mercado de trabajo en los últimos años tienen carácter estructural y podrían incluso intensificarse. La nueva ola de desarrollos de la inteligencia artificial, por ejemplo, plantea retos importantes a la hora de asegurar que tales avances produzcan mejoras de la productividad y, en consonancia, de los salarios de todos los trabajadores, y no se traduzcan en destrucción de empleo en las ocupaciones más expuestas a dichos desarrollos. El envejecimiento plantea igualmente retos importantes para el funcionamiento del mercado de trabajo, que no se limitan a la necesidad de adaptar el sistema de pensiones al nuevo contexto demográfico.

En el caso de la economía española, mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo resulta, además, fundamental para corregir los factores que han impedido la convergencia en renta per cápita de nuestra economía con la UEM en las últimas décadas: una baja productividad y una reducida tasa de empleo. La mejora de la productividad y de la tasa de empleo son, asimismo, elementos fundamentales de una estrategia que persiga una reducción sostenible de la desigualdad.

Abordar estos retos exige reformas ambiciosas, que incluyen la mejora del marco institucional de nuestro mercado laboral, la implementación de políticas activas y pasivas de empleo, la adaptación del sistema educativo, el desarrollo de políticas migratorias y la puesta en práctica de programas de protección social, así como su adecuación al nuevo

²⁵ No se dispone aún de la información desagregada para el período más reciente que permita contrastar tal hipótesis, pero en esta dirección apunta, por ejemplo, la información correspondiente a los salarios de las nuevas vacantes de empleo procedente de *Indeed*. Según esta base de datos, los salarios de las nuevas vacantes de empleo estarían creciendo a una tasa interanual cercana al 6% en los últimos meses.

contexto tecnológico y demográfico. Tales reformas deben ser, en mi opinión, una prioridad de la política económica en los próximos años.

Muchas gracias por su atención.