
15.02.2024

El mercado de trabajo español: evolución reciente y retos de futuro

Jornada 50 aniversario CUNEF

Madrid

Pablo Hernández de Cos

Gobernador

Buenos días, señoras y señores:

Quiero agradecer a CUNEF, a su rectora y al Instituto Español de Banca y Finanzas la oportunidad que me brindan de celebrar, por una parte, el 50 aniversario de mi *alma mater* y, por otra, participar en el comienzo de la andadura de este instituto, que, al amparo de esta institución académica, dedica su estudio a la banca y las finanzas. Y, si bien en el debate posterior con su director, Manuel Balmaseda, podremos profundizar en cuestiones relacionadas con el sector financiero, la estabilidad financiera y la política monetaria, en esta intervención inicial abordaré los principales rasgos de la evolución del mercado de trabajo español en los últimos cuatro años y extraeré algunas conclusiones de política económica.

La economía mundial ha estado sometida en este período a una secuencia inédita de perturbaciones, como la pandemia y la crisis energética asociada a la guerra de Ucrania, con efectos relevantes en el mercado laboral. El funcionamiento de este mercado ha condicionado, además, el impacto final de esas perturbaciones sobre la producción, la demanda agregada, el empleo y, en definitiva, las rentas de hogares y empresas.

Todo ello ha tenido lugar, además, en un contexto en el que determinadas tendencias estructurales —como el envejecimiento poblacional y los cambios tecnológicos— están afectando de manera significativa al mercado laboral.

En el caso español, el tradicional funcionamiento disfuncional de ese mercado —como evidencia una tasa de paro muy elevada y persistente— ha motivado numerosas reformas laborales, la última de las cuales tuvo lugar en 2021, que también han generado efectos relevantes sobre el comportamiento del mercado de trabajo en este período.

En este contexto, permitanme destacar a continuación algunos hechos estilizados de la evolución reciente del mercado en España y su comparación con el europeo en los últimos años.

Un **primer aspecto** que cabe destacar del comportamiento reciente del mercado de trabajo en España —y que es, en buena medida, compartido por la mayor parte de las economías avanzadas— **es la resiliencia que ha venido mostrando el empleo**, a pesar de las diferentes perturbaciones que han venido afectando a la actividad económica.

De esta forma, a finales de 2023 el nivel de empleo medido en número de personas se situó en España un 4,4 % por encima del de finales de 2019, en línea con el comportamiento observado en el área del euro¹. Por su parte, a finales de 2023, el PIB real excedía en un 2,9 % su nivel de finales 2019 en España, en línea con lo observado en el conjunto de la UEM (3%).

Esta evolución positiva descansó, en un primer momento, en una menor reacción negativa del empleo durante la pandemia. Así, la fuerte caída que experimentó la actividad

¹ Con la información disponible hasta el tercer trimestre de 2023, el empleo en el área del euro creció un 4,7 % desde finales de 2019.

económica en el año 2020 llevó a reducciones en las tasas de empleo muy inferiores a las que cabría haber esperado sobre la base de la relación tradicional entre actividad y empleo.

Detrás de este mejor comportamiento se encuentran las características particulares de esta crisis, asociada a un factor exógeno a los desarrollos económicos y de carácter temporal, junto con la respuesta de las políticas económicas.

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 al despido de los trabajadores. El uso de los ERTE mitigó de manera muy intensa las necesidades de dichos ajustes y favoreció la reincorporación laboral posterior².

En el período más reciente, los mercados laborales han seguido mostrando un comportamiento favorable, en un contexto en el que la actividad económica global se ha visto lastrada, entre otros factores, por las consecuencias económicas de la guerra de Ucrania desde principios de 2022 y por el endurecimiento posterior de la política monetaria, necesario para alcanzar la estabilidad de precios.

Así, el empleo ha continuado creciendo a tasas notables en 2023 en un contexto de desaceleración de la actividad. En España, el avance interanual de la ocupación se situó en el 3,6 % a finales de 2023, muy superior al crecimiento del PIB, que se situó en el 2 %. Del mismo modo, en la Unión Económica y Monetaria (UEM), mientras que la actividad solo creció un 0,1% a finales de 2023, en términos interanuales, el empleo mostró un avance del 1,2 %.

Un **segundo rasgo** característico de este período es que **el crecimiento de las horas efectivamente trabajadas ha sido muy inferior al del número de personas ocupadas**.

En España, el número total de horas trabajadas se situó a finales de 2023 un 2,1 % por encima del observado a finales de 2019, frente al 4,4 % mencionado previamente en términos del total de personas ocupadas.

Es decir, se ha producido una disminución de la jornada laboral media, que, en el caso español, a finales de 2023 se situó un 2,2 % por debajo de su nivel de cuatro años antes.

La caída de la jornada laboral está siendo un fenómeno generalizado por sectores, si bien se observa con mayor intensidad en la construcción y algunas ramas de servicios, como las actividades profesionales, científicas y técnicas y la información y comunicación.

Este fenómeno también se ha producido en el resto de los países de la UEM. Con información hasta el tercer trimestre de 2023, la reducción de la jornada laboral media en la UEM fue del 1,3 %, con caídas más abultadas en Alemania (1,6 %), Países Bajos (2,8 %) y Austria (5,1 %) y, en general, con un carácter homogéneo por ramas de actividad.

² Véase OCDE (2021) para un análisis de estos efectos en el conjunto de economías avanzadas e Izquierdo, Puente y Regil (2022) para el caso español.

Este descenso de la jornada media estaría reflejando diferentes factores, como el aumento de peso del empleo público, donde la jornada laboral media tiene una menor duración, y el incremento observado de las bajas por enfermedad.

En relación con este último fenómeno, en España los datos de la Encuesta de Población Activa muestran que en 2023 el 4,1 % de los ocupados declararon no haber trabajado la semana de referencia por enfermedad, accidente o incapacidad temporal, cuando este porcentaje se situaba en el 2,4 % en 2019.

En el mismo sentido, en Francia el número de trabajadores de baja por enfermedad aumentó un 26 % en el primer semestre de 2023 respecto a 2019, en Italia el incremento en el segundo trimestre de 2023 respecto a cuatro años antes se cifra en el 15 % y en Alemania se estima que el aumento de las bajas por enfermedad habría supuesto la pérdida de cinco horas adicionales por trabajador en el promedio del tercer trimestre de 2023.

Es evidente que, si este crecimiento de las bajas laborales se prolongara y estuviera relacionado con un deterioro persistente de la salud general de la población, su impacto económico podría llegar a ser significativo, tanto en términos de aumento del gasto sanitario como de efectos negativos sobre la oferta laboral³.

En todo caso, con un carácter más estructural, 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, como el aumento de peso de las ramas de servicios, la mayor participación laboral femenina y el incremento de la ratio de parcialidad⁴.

Estas tendencias deben tenerse en cuenta en relación con la reciente discusión en España sobre la posibilidad de efectuar una reducción de la jornada laboral legal. La caída observada en la duración de la jornada laboral media ha sido muy heterogénea por sectores y empresas y, por tanto, ha permitido adecuarse a las características específicas de las empresas y sus efectos sobre la productividad y los costes laborales, así como a las preferencias de los trabajadores. Todo ello en un contexto en el que también se ha producido un aumento muy significativo del teletrabajo, que ha facilitado una mejor conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores⁵. En España, este aumento ha supuesto que el 13,9 % de los ocupados teletrabajaron en 2022, ocasionalmente o con regularidad, desde el entorno del 8 % de antes de la pandemia⁶.

En tercer lugar, debemos destacar que el buen comportamiento relativo del empleo se está traduciendo en un **comportamiento muy débil de la productividad aparente del trabajo**.

³ Hurtado e Izquierdo (2023).

⁴ Cuadrado (2022).

⁵ Harrington y Kahn (2023) encuentran, por ejemplo, que un aumento del 10 % del teletrabajo reduce un 1 % el diferencial de la tasa de empleo de las mujeres con hijos, relativo al resto de las mujeres.

⁶ En el conjunto de la zona del euro, el 24,4 % de los ocupados teletrabajaron en 2022, frente al 14,9 % observado en 2019.

En el caso de la economía española, a finales de 2023 la productividad por persona ocupada se situó un 1,4 % por debajo de la registrada a finales de 2019, tras registrar un descenso del 1,5 % en el último año. En el caso de la productividad por hora, se observó un avance acumulado del 0,8 % en los últimos cuatro años, con una evolución particularmente negativa en 2023, a finales del cual se registró un descenso del 0,8 % interanual.

En la zona del euro, también se observa un descenso de la productividad, que se situó a finales de 2023 un 0,7 % por debajo del nivel de finales de 2019 en términos de personas ocupadas (0,8 % en el caso de la productividad por hora trabajada, con datos hasta el tercer trimestre). Este descenso se ha acentuado en el último año, con una disminución del 1,3 % interanual en el tercer trimestre de este año, en términos tanto de personas⁷ como de horas trabajadas. Estos descensos son bastante generalizados por países, con caídas interanuales de la productividad por hora del 0,7 % en Alemania, del 1 % en Francia y del 1,7 % en Italia.

Lo anterior refleja que la desaceleración de la actividad en 2023 no se está traduciendo, por el momento, en descensos de la ocupación en las principales economías del área del euro. Las encuestas a empresas europeas muestran que una parte significativa de esta resiliencia de la ocupación podría estar asociada a un deseo por parte de las empresas de mantener a los trabajadores (lo que se conoce en inglés como *labour hoarding*), en un contexto en que se percibe que los efectos sobre la demanda de las perturbaciones negativas registradas serían de carácter temporal y en el que, como veremos más adelante, existen problemas de escasez de mano de obra.

Si se confirmara esta hipótesis, esto significaría que la recuperación de la actividad que se proyecta para los próximos trimestres sería menos intensiva en empleo y compatible, por tanto, con una mejoría de la productividad laboral. Este es, de hecho, el supuesto implícito en las proyecciones macroeconómicas del Eurosistema⁸ que permite hacer compatible una recuperación de los salarios reales con una moderación de las tasas de inflación, gracias a la evolución positiva esperada de la productividad y una moderación de los márgenes empresariales.

De cualquier manera, en el caso español la pobre dinámica de la productividad tiene un elevado componente estructural y, de hecho, se encuentra detrás de la ausencia de convergencia en renta per cápita de nuestra economía con el resto de la Unión Europea (UE) en las últimas décadas, que se habría prolongado también en los últimos cuatro años. En consecuencia, una de las prioridades de la política económica debería ser precisamente acometer reformas ambiciosas que ayuden a mejorar la dinámica de esta variable, como se detalla en el *Informe Anual 2022* del Banco de España⁹.

⁷ Para el cuarto trimestre de 2023, los datos disponibles en términos de la productividad por persona muestran un descenso interanual del 1,1 %.

⁸Véase https://www.ecb.europa.eu/pub/projections/html/ecb_projections202312_eurosystemstaff_9a39ab5088.es.html

⁹ Véase el *capítulo 2* del *Informe Anual 2022*.

En cuarto lugar, **el grado de resiliencia del empleo durante los últimos años ha sido relativamente dispar por ramas de actividad.**

Así, el empleo en el sector público ha crecido relativamente más que en el sector privado desde finales de 2019, situando su peso en el empleo total en el 16,9 % a finales de 2023, 0,6 puntos porcentuales (pp) por encima de su nivel de cuatro años antes, siendo este incremento superior en España que en el conjunto de la zona del euro¹⁰.

El crecimiento del empleo ha sido mayor en los servicios (exceptuando los sectores de comercio y hostelería, muy afectados inicialmente por las restricciones asociadas a la pandemia) que en la industria, donde el empleo ha permanecido estable respecto a finales de 2019, y la agricultura, donde se ha observado un descenso en estos cuatro años. Entre las ramas de servicios destaca el buen comportamiento de las actividades profesionales, científicas y técnicas y de información y comunicación¹¹.

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, siendo las ramas de servicios con mayor contacto social las más afectadas inicialmente por estas medidas. En este mismo sentido operaron las mayores necesidades de empleo público en las actividades sanitarias, que explican parte del comportamiento de esta variable en este período y que se habrían consolidado como permanentes.

El segundo fenómeno tiene un componente con visos de ser más relevante a medio plazo, como es el derivado del impacto de los cambios tecnológicos asociados al proceso de digitalización y, más recientemente, al desarrollo y penetración de herramientas de inteligencia artificial y robótica.

A este respecto, algunos estudios¹² muestran que la exposición a dichos desarrollos tecnológicos no tendría necesariamente 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 inteligencia artificial (IA), especialmente en aquellas ocupaciones con mayor presencia de jóvenes y trabajadores con nivel educativo elevado. Esta evidencia está en línea con la teoría del cambio tecnológico sesgado hacia el empleo de alta cualificación, reflejando su mayor complementariedad con el capital tecnológico.

Para un futuro, la incertidumbre sobre el impacto de la IA sobre el mercado de trabajo es muy elevada. En principio, las ganancias de productividad asociadas a estas tecnologías podrían mejorar los ingresos laborales totales, pero los riesgos de mayor desigualdad y de

¹⁰ 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.

¹¹ Estas ramas aumentaron su peso en el total del empleo de la economía española del 12,6 % al 13 % y del 2,6 % al 3,1 %, respectivamente, entre finales de 2019 y finales de 2023.

¹² Véase Albanesi et al. (2023).

desplazamiento de determinados colectivos del mercado laboral también son elevados. Por países, el impacto de las nuevas tecnologías dependerá del desarrollo de infraestructuras digitales, el capital humano y las habilidades digitales de los trabajadores y la flexibilidad del mercado de trabajo y de las políticas de empleo. Una combinación de indicadores de estos factores institucionales sitúa a la economía española con algo de retraso entre los países más desarrollados en lo que respecta al grado de preparación para la implementación de estas nuevas tecnologías¹³.

En quinto lugar, se ha producido una fuerte recuperación de la tasa de participación laboral en los últimos años, tras los descensos observados durante el COVID.

En este caso, hay dos desarrollos —relativos a los flujos migratorios y el envejecimiento población— que merecen ser destacados.

De un lado, los flujos de inmigración, tras el parón observado durante los trimestres más afectados por la pandemia, explican la mayor parte de la evolución de la población activa en nuestro país en este período.

En efecto, la población extranjera explica la totalidad del dinamismo reciente de la población residente en España. En particular, la población de nacionalidad extranjera residente en España ha mostrado en dicho período un crecimiento de cerca de 1,3 millones de personas. En comparación con la UEM, el crecimiento de la población extranjera mayor de 15 años ha sido del 19,1 % en España, frente al 13,5 % de la UEM, lo que se ha reflejado en un mayor dinamismo de la población total en España (3,1 %, frente al 1,4 % de la UEM).

Este mayor crecimiento relativo de la población en España explica que, a pesar de que el crecimiento acumulado del PIB real ha sido similar, la economía española haya seguido divergiendo en términos de renta per cápita relativa con la UE en este período.

El aumento poblacional es el principal determinante del incremento observado de la población activa, que ha crecido un 4 % desde finales de 2019, frente al 2,2 % de la UEM. A este respecto, cabe destacar que la proporción de extranjeros en el total de la población activa alcanzó el 14,9 % a finales de 2023 en España, 1,6 pp por encima de lo observado cuatro años antes.

De forma similar, por lo que respecta al empleo, del aumento de casi 1,2 millones de trabajadores observado en el período, algo más del 40 % es de nacionalidad extranjera.

Por otro lado, en el período más reciente son visibles los efectos del progresivo envejecimiento de la población sobre el mercado laboral, un fenómeno que 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, a corto plazo la variación de la población en edad de trabajar está totalmente determinada por la baja natalidad de las décadas anteriores y la llegada de inmigrantes.

¹³ IMF (2024).

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 2023, el crecimiento de la población activa de mayor edad (de 55 a 69 años) fue del 21,1 %, mientras que la población activa juvenil (de 16 a 24 años), animada por la recuperación del empleo, creció un 12 %. Por su parte, la población activa adulta (de 25 a 54 años) disminuyó casi un 1,3 %, disminución que 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 reducción 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 la población de entre 55 y 59 años se ha incrementado en 3,3 pp en España, hasta el 78 %, mientras que la de la población de entre 60 y 64 años lo ha hecho en 8,2 pp, hasta el 57 %. En conjunto, para el colectivo entre 55 y 64 la tasa de participación en España ha convergido al promedio de la UEM, reduciendo el diferencial negativo observado en el tercer trimestre de 2023 respecto a cuatro años antes en 2 pp. hasta prácticamente cerrarlo (-0,2 pp).

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 un crecimiento reducido de la de estudios medios, una carencia que tradicionalmente se ha asociado al escaso desarrollo de los estudios de formación profesional.

En conjunto, y a más largo plazo, estas tendencias se verán acrecentadas. Las diferentes proyecciones tienden a prever una moderación 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 UE y de la UEM¹⁴; además, lejos de ser un fenómeno transitorio, adquirirá un carácter permanente, como ilustra una tasa de dependencia que se mantendría por encima del 50 % a partir del año 2045.

En sexto lugar, como resultado de los desarrollos anteriores, se produjo un incremento leve de la tasa de paro durante la pandemia y **se ha producido**, con posterioridad, **una caída significativa del desempleo** que ha llevado esta tasa a mínimos históricos en muchas economías avanzadas.

En el caso español, la tasa de paro se situó a finales de 2023 en el 11,8 %, 2 pp por debajo de la de finales de 2019; **en cualquier caso, muy por encima del mínimo alcanzado antes del estallido de la crisis financiera global en 2008 (8 %)**.

¹⁴ Banco de España (2023).

En la UEM, la tasa de desempleo se situó en el 6,3% en diciembre de 2023, apenas una décima por encima del valor mínimo desde su creación y 1,1 pp por debajo de su nivel en 2019. Así, 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. Comparando con los niveles previos a la pandemia, el descenso de la tasa de desempleo está siendo más intenso entre los menores de 25 años (-2,1 pp, aunque mantienen la tasa de paro más elevada, en el 28,4 %) y aquellos con edades intermedias (-2,3 pp) que entre los trabajadores mayores de 55 años (-1,6 pp). En el área del euro, los desarrollos son similares, aunque los descensos han sido más homogéneos por grupos de edad¹⁵.

Cuando se analiza la evolución de la tasa de paro de larga duración, también se observa el buen comportamiento del mercado laboral. Así, en España la tasa de paro de larga duración se situó en el 4,7 % a finales de 2023, 0,5 pp inferior a la de finales de 2019, y el porcentaje de parados de larga duración se situó en el 40,3 %, unos 3 pp por debajo del de 2019. En el conjunto de la zona del euro, los desarrollos son similares, con un descenso de la tasa de paro de larga duración del 3 % al 2,3 % desde finales de 2019 hasta el tercer trimestre de 2023.

Por nivel educativo, en España aquellos con menor nivel de formación siguen presentando las tasas de paro más elevadas (17,3 % en el tercer trimestre de este año), pero han registrado un descenso de 2,5 pp respecto a hace cuatro años¹⁶. En todo caso, la brecha con los colectivos más formados es aún elevada, ya que el colectivo con estudios universitarios presenta una tasa de desempleo del 7,6 %.

Asimismo, los colectivos con menor nivel de formación son los que presentan mayor brecha de paro respecto a la observada en la UEM, que se cifra en 6 pp y 6,5 pp para aquellos con estudios primarios y secundarios, respectivamente, en torno al doble de la diferencia observada para el colectivo con estudios universitarios.

En séptimo lugar, a pesar de la elevada tasa de paro, **se ha observado en los últimos años un cierto tensionamiento del mercado de trabajo en nuestro país**. En concreto, la proporción de ofertas de empleo que quedan sin cubrir, la llamada «tasa de vacantes», ha aumentado y las empresas españolas detectan dificultades de disponibilidad de mano de obra.

Así, de acuerdo con los resultados de la última Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial (EBAE), el 43 % de las compañías encuestadas en el último trimestre del año pasado declararon un impacto negativo sobre su actividad derivado de la falta de disponibilidad de mano de obra.

Estas dificultades parecen surgir de la existencia de un desajuste entre las cualificaciones requeridas por las empresas y las ofertadas por los trabajadores, en la medida en que más

¹⁵ En concreto, de 0,4 pp, 1 pp y 0,7 pp para los menores de 25 años, aquellos entre 25 y 54 años y los mayores de 55 años, respectivamente, entre el tercer trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2023.

¹⁶ 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.

de la mitad de las compañías que sufren este problema apuntan a la falta de trabajadores con la cualificación necesaria para los puestos vacantes. 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 transporte¹⁷.

De hecho, las elevadas diferencias en el paro por nivel educativo mostradas anteriormente apuntan a un alto desajuste en la composición por nivel de formación observada entre los desempleados y los ocupados. Mientras que casi el 50 % de los desempleados tienen un nivel educativo bajo, este porcentaje es inferior al 30 % entre los ocupados.

En esta situación, un objetivo clave para las políticas laborales debe ser una mejora de las políticas, tanto activas como pasivas, de protección a los desempleados que propicie una reducción significativa del desempleo hasta converger en tasas más cercanas a las observadas en el resto de las economías avanzadas.

Un ingrediente fundamental para alcanzar esta mejora es hacer compatible la necesaria protección de los colectivos más vulnerables cuando se encuentran en una situación de desempleo con unos incentivos adecuados a la oferta de trabajo.

La situación actual en España se caracteriza por una cobertura relativamente reducida de las políticas pasivas y, a la vez, por un esfuerzo, medido en gasto por desempleado, muy inferior al de otros países en actividades de formación que mejoren la empleabilidad de los desempleados. Por ejemplo, Bertheau et al. (2023) documentan mayores costes para los trabajadores españoles derivados de la pérdida del empleo asociados a mayores dificultades para reincorporarse a otro empleo, lo que, en parte, se atribuye a la menor inversión en políticas activas de empleo.

Esta situación se combina con unos requisitos para el cobro de las prestaciones, en términos de exigencias para comprobar la disponibilidad de los parados y la búsqueda de empleo, que tienden a ser relativamente laxos en relación con lo observado en otros países¹⁸, lo que limita los incentivos de los desempleados a la búsqueda de empleo y contribuiría al mantenimiento de elevadas tasas de paro.

A la luz de las mejores prácticas desplegadas en otros países, resultaría deseable explorar, entre otras, las siguientes opciones: i) introducir cambios en la duración de las prestaciones/subsidios, posiblemente condicionados al ciclo o con sendas decrecientes en sus cuantías, sin reducir los niveles de protección *ex ante*¹⁹; ii) permitir que determinados subsidios/prestaciones sean compatibles —con carácter temporal o permanente— con el empleo, con vistas a incentivar la reinserción laboral; iii) mejorar la coordinación de las diferentes políticas de rentas desplegadas por las distintas Administraciones Públicas, reforzando la integración de las políticas activas y pasivas de empleo²⁰, y iv) llevar a cabo un perfilado profesional adecuado de los desempleados y de las vacantes, y una evaluación

¹⁷ 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 e Izquierdo (2023).

¹⁸ OCDE (2022).

¹⁹ Véase, por ejemplo, *Informe Anual 2022 del Banco de España*, Landais et al. (2018) y Rebollo y Rodríguez Planas (2020).

²⁰ AIReF (2019).

rigurosa de los programas de formación e inserción laboral, así como adecuar los recursos destinados a estos programas a los resultados de dicha evaluación.

En octavo lugar, destaca la reducción significativa, en el período más reciente, de la tasa de temporalidad asociada a la reforma laboral aprobada en 2021.

Esta reforma redujo las posibilidades de realizar contratos de empleo de naturaleza temporal a la vez que extendió las posibilidades de llevarlo a cabo mediante modalidades de contratación indefinida. Como resultado, se ha producido un descenso significativo de la temporalidad, especialmente en el sector privado, donde ha convergido a los niveles observados en otros países europeos.

El descenso de la temporalidad se ha visto acompañado de un aumento notable de los contratos fijos discontinuos que explicaría casi una cuarta parte de la reducción de la temporalidad. Estos contratos fijos discontinuos, pese a su 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 aumento de las tasas de destrucción de estos puestos de trabajo en los meses transcurridos tras la reforma²¹.

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

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

Finalmente, este período destaca por un crecimiento moderado de los salarios acordados en la negociación colectiva que, no obstante, dada la evolución más dinámica de los costes labores totales y la baja productividad, ha generado un incremento de los costes laborales unitarios superior al de nuestros socios europeos, de manera que se ha producido una pérdida de competitividad precio de la economía.

En efecto, el fuerte repunte de la inflación observado desde la segunda mitad de 2021, después de un largo período de inflación muy reducida, ha sido compatible con

²¹ De este modo, 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 de peso de los contratos indefinidos.

incrementos salariales pactados en la negociación colectiva moderados —por ejemplo, levemente por encima del 3 % en 2023—.

Además, en contra del comportamiento tradicional observado en la economía española en décadas pasadas, el grado de indicación de los convenios colectivos a la inflación pasada habría disminuido de forma significativa. El porcentaje de trabajadores cubiertos con cláusulas de salvaguarda frente a la inflación ha repuntado solo tímidamente, hasta el entorno del 25 % en los últimos meses, lejos de la cobertura alcanzada en el pasado²², y el grado de protección de estas cláusulas frente a la desviación inflacionista es ahora también más reducido que en el pasado, ofreciendo, en general, estas cláusulas una compensación solo parcial frente a la mayor inflación²³.

A este respecto, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito en marzo del año pasado, estableció unas pautas generales para los incrementos salariales en el período de vigencia del acuerdo (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.

No obstante, en el caso español, desde principios de 2023 se viene observando un aumento más acusado de los costes laborales totales, que rondan tasas de incremento del 6 %, reflejando los abultados incrementos 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 podría estar reflejando diferentes efectos composición derivados del tensionamiento del mercado laboral como el que he mencionado con anterioridad.

Asimismo, los sucesivos incrementos del salario mínimo, que acumulan un aumento en términos reales del 4,7 % desde el inicio de la pandemia hasta 2023 y del 34,5 % desde 2017, han provocado un incremento del peso de los trabajadores sujetos a este salario mínimo de algo más de 10 pp desde 2017, de forma que se situaba cerca del 12,7 % del total a finales de 2023²⁴. De este modo, el nivel de salario mínimo se sitúa muy cerca del 60 % del salario medio de la economía²⁵ y algo por encima del 60 % del salario mediano²⁶, si bien en algunas provincias, como Almería, Ourense, Badajoz, Lugo y Cuenca, supera el

²² En torno al 70 % de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva a principios de los años 2000.

²³ Véase [Izquierdo y Herrera \(2023\)](#).

²⁴ Según los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), el porcentaje de trabajadores afectados por la subida del SMI en 2017 fue del 2,4 %; véase [Lacuesta, Izquierdo y Puente \(2019\)](#) para más detalles. La incidencia actual se ha estimado a partir de la información proporcionada por la MCVL sobre la distribución salarial de 2022 actualizada a 2023 con el incremento medio pactado para ese año en la negociación colectiva.

²⁵ En concreto, en el 57 % del salario medio de un trabajador a tiempo completo calculado a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), que incluye tan solo a trabajadores que estuvieron trabajando durante al menos dos meses, uno de ellos octubre, y sin incluir el sector primario y doméstico, los funcionarios en clases pasivas y los organismos extraterritoriales.

²⁶ En concreto, en el 68 % del salario mediano calculado a partir de la MCVL con trabajadores que trabajan todo el mes a tiempo completo e incluyendo todos los regímenes por cuenta ajena. Este cálculo no se puede realizar con la información pública de la EES, ya que el INE no publica datos del salario mediano por tipo de jornada.

80 % del salario mediano regional, mientras que en Álava, Guipúzcoa, Vizcaya y Navarra no alcanza el 60 %.

En conjunto, la remuneración por asalariado en la economía española habría recuperado ya el poder adquisitivo real previo a la pandemia, mientras que el caso del resto del área del euro se espera que se alcance este nivel a principios del año próximo, de acuerdo con las últimas proyecciones del Eurosistema²⁷.

Dada la pobre dinámica de la productividad laboral, se ha producido un aumento de los costes laborales unitarios en la economía española algo superior al del resto del área del euro, lo que, de mantenerse, podría tener consecuencias negativas sobre la evolución del sector exterior en los próximos años y, por tanto, sobre la capacidad de crecimiento y creación de empleo de la economía española.

Como hemos visto, uno de los rasgos más destacados del comportamiento reciente de las economías avanzadas, también de la economía española, en los últimos años ha sido la resiliencia 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 en el que las perspectivas de crecimiento potencial a medio y largo plazo son reducidas.

Además, están en curso transformaciones de carácter estructural. 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. El envejecimiento plantea igualmente retos importantes para el crecimiento del empleo y de la productividad que van mucho más allá de 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 es, asimismo, un elemento fundamental de una estrategia que persiga la reducción sostenible de la desigualdad.

Abordar estos retos exige de reformas ambiciosas, que incluyen la mejora del marco institucional de nuestro mercado laboral, la modernización de las políticas activas y pasivas de empleo, la reforma del sistema educativo, la adaptación de las políticas migratorias al nuevo contexto demográfico y la adecuación de los programas de protección social al nuevo contexto tecnológico y demográfico. Estas deben ser, en mi opinión, algunas de las prioridades de la política económica en los próximos años.

Muchas gracias por su atención.

²⁷ Si se toma como referencia el inicio del repunte inflacionista, la recuperación se producirá a finales de este año en la UEM, mientras que ya se ha producido en España.