

Mercado de trabajo y productividad: evolución reciente y retos futuros

Rafael Doménech

Empleo, Crecimiento y Capital humano, FUNCAS, 2 de abril, 2025

Principales mensajes

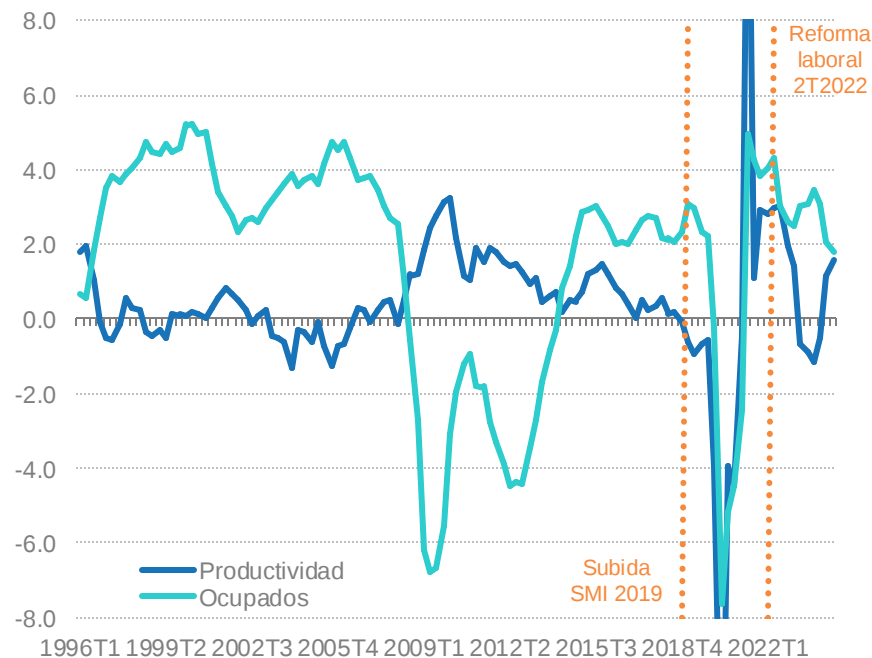
- En los últimos años se han producido muchos shocks que afectan al mercado de trabajo y que dificultan identificar sus efectos: la reforma laboral, el COVID-19, una crisis energética, fondos NGEU, cambios sectoriales, SMI, una inmigración muy elevada o aumentos de cotizaciones sociales.
- No se observan mejoras significativas en la productividad por ocupado, pero sí marginalmente en el PIB por hora, que refleja la reducción de horas trabajadas por ocupado. La productividad sigue mostrando una correlación negativa con la creación de empleo. La brecha con EE.UU. y las economías europeas más avanzadas no disminuye.
- Disminución significativa en la tasa de temporalidad, pero no se observa que guarde relación con la productividad, por el momento. Tampoco se aprecian cambios en las transiciones y en la relación entre vacantes y desempleo.
- Existe una segmentación elevada del tejido productivo, con un alto número de microempresas que limitan la capacidad de mejorar la productividad agregada. La dualidad laboral continúa siendo una debilidad.
- Desafíos a futuro: inversión y digitalización. La baja inversión en capital físico y humano limita el crecimiento de la productividad. La transición digital y energética requiere una estrategia coherente para fomentar la adopción tecnológica y mejorar la formación de los trabajadores.
- Es crucial aumentar la eficiencia de las políticas activas y pasivas del mercado laboral, y aprovechar las oportunidades de la IA para mejorar los procesos de búsqueda y emparejamiento, reducir la transición entre ocupaciones, y anticipar las tendencias en las demandas de ocupaciones.

01

Crecimiento del empleo y de la productividad

Una debilidad crónica de la economía española: reducido crecimiento de la productividad y la correlación negativa con el avance del empleo...

CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y DEL PIB POR OCUPADO (% A/A)



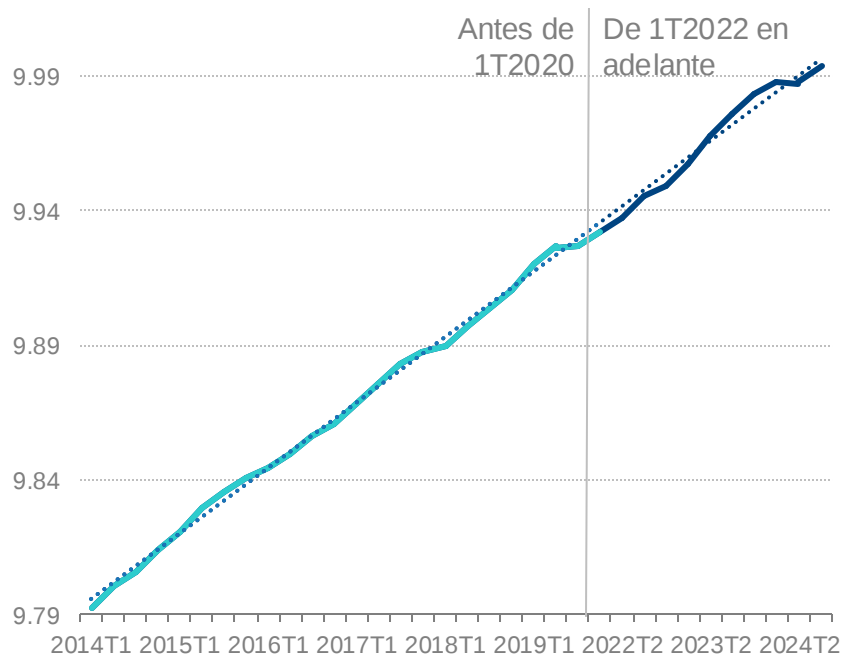
Fuente: BBVA Research a partir de INE.

- La productividad por ocupado ha crecido un 0,4% desde 1995 y por hora un 0,6%
- Desde 2022 el PIB ha crecido un 7,4%, por hora un 1,5 (20%) y por ocupado un 0,6% (7%)
- El crecimiento de la productividad por ocupado (y por hora) muestra una correlación negativa con el crecimiento de la ocupación la mayor parte del tiempo
- Con una tasa de paro del 11%, el reto es crear puestos de trabajo a un ritmo suficiente para que disminuya el desempleo y crezca la productividad

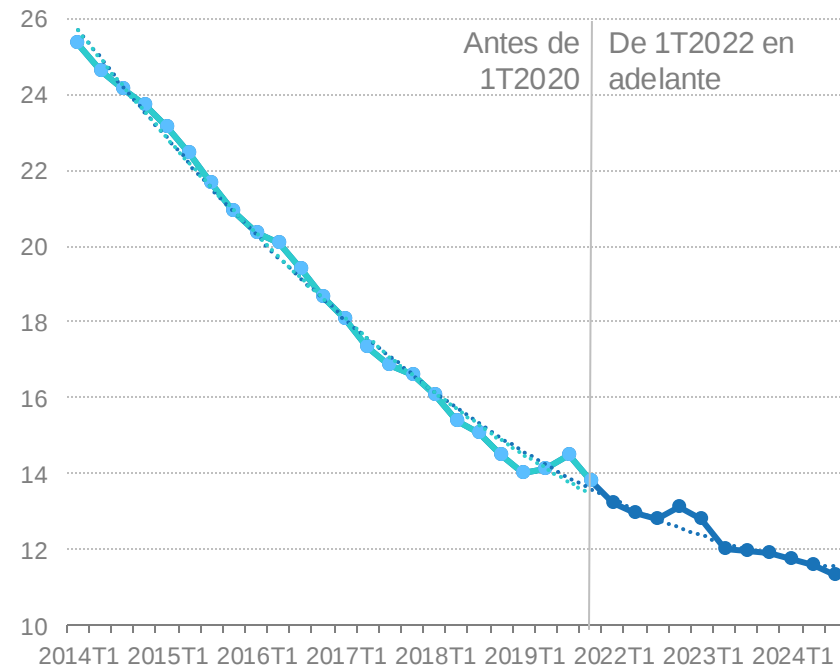
La pandemia del COVID-19: ¿Un paréntesis temporal en el mercado laboral?

Al eliminar de 1T2020 a 1T2022, ocupados y tasa de paro retomaron su tendencia previa

OCUPADOS (logs)



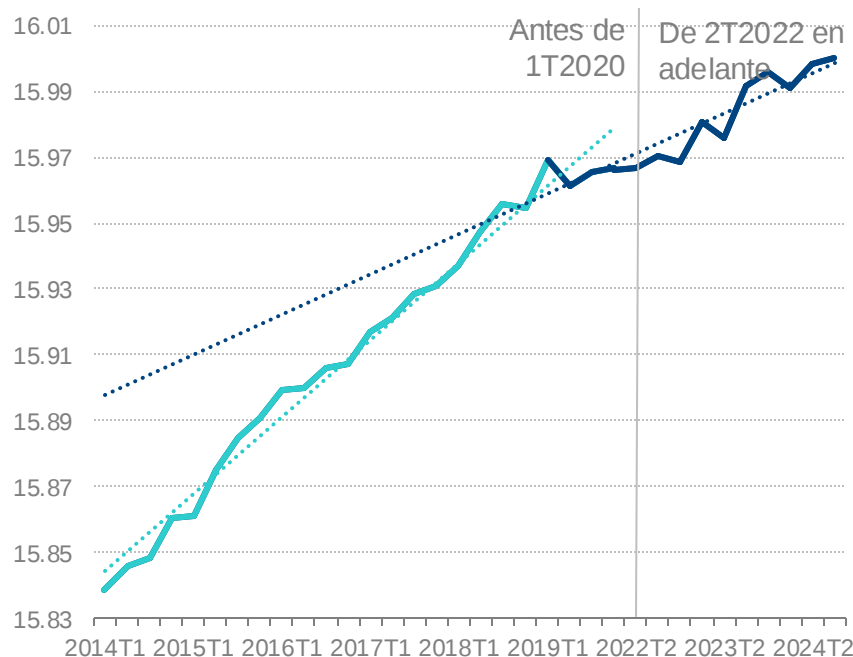
TASA DE PARO (%)



La pandemia del COVID-19: ¿Un paréntesis temporal en el mercado laboral?

En el caso de las horas totales se observa un claro cambio de tendencia a partir de 2T2019

HORAS TOTALES TRABAJADAS (logs)

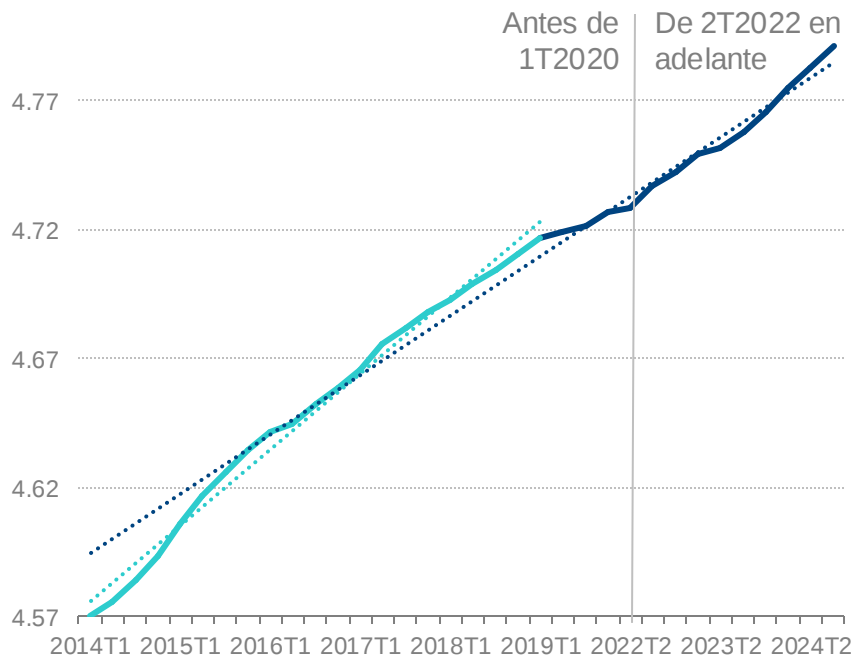


- El cambio de tendencia observado en las horas totales trabajadas iniciado en 2019 ha tenido continuidad a partir de 2022
- El diferente comportamiento de los ocupados y de las horas trabajadas tiene importantes implicaciones a la hora de medir la productividad sobre ambas variables

La pandemia del COVID-19: ¿Un paréntesis temporal en el mercado laboral?

En el caso del PIB, el cambio de tendencia a partir de 2T2019 es menos evidente

PIB (logs)

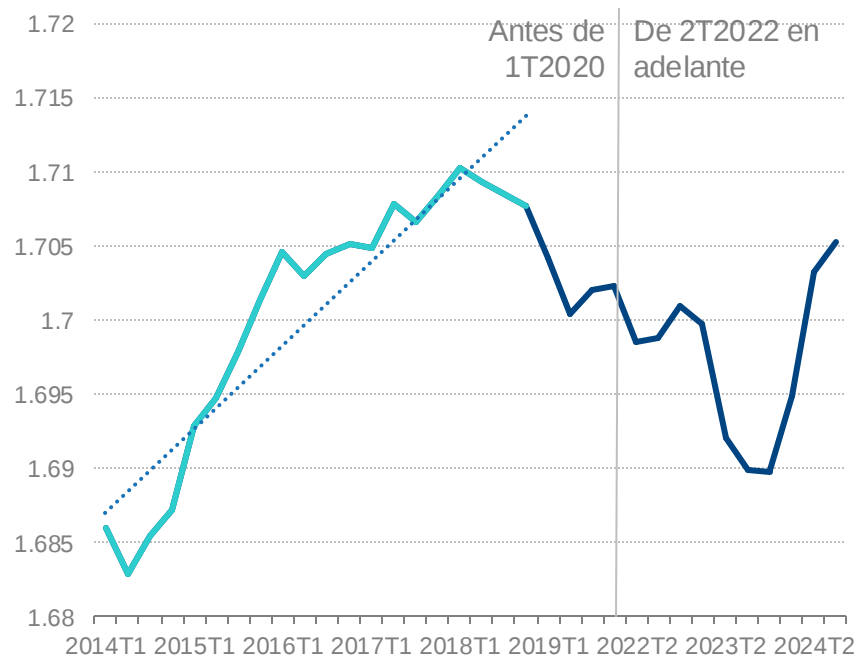


- A partir de 2T2019 se empieza a observar una desaceleración del PIB, aunque menos acusada que en el caso de las horas totales trabajadas
- Esta desaceleración continúa a partir de 2T2022, salvo en 2024

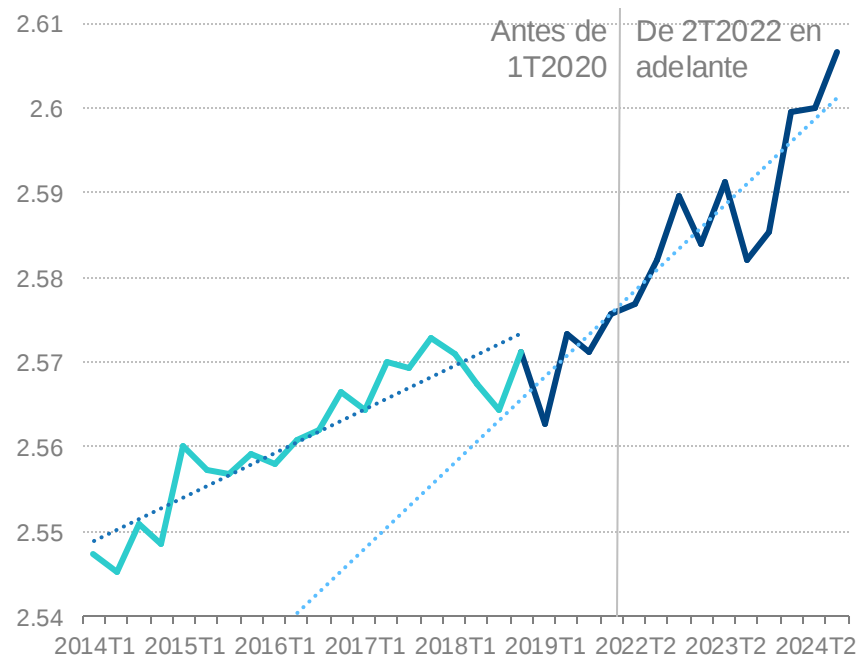
La pandemia del COVID-19: ¿Un paréntesis temporal en el mercado laboral?

A partir de 2019 se observa una divergencia en la productividad por ocupado y por hora

PIB POR OCUPADO (logs)



PIB POR HORA TRABAJADA (%)



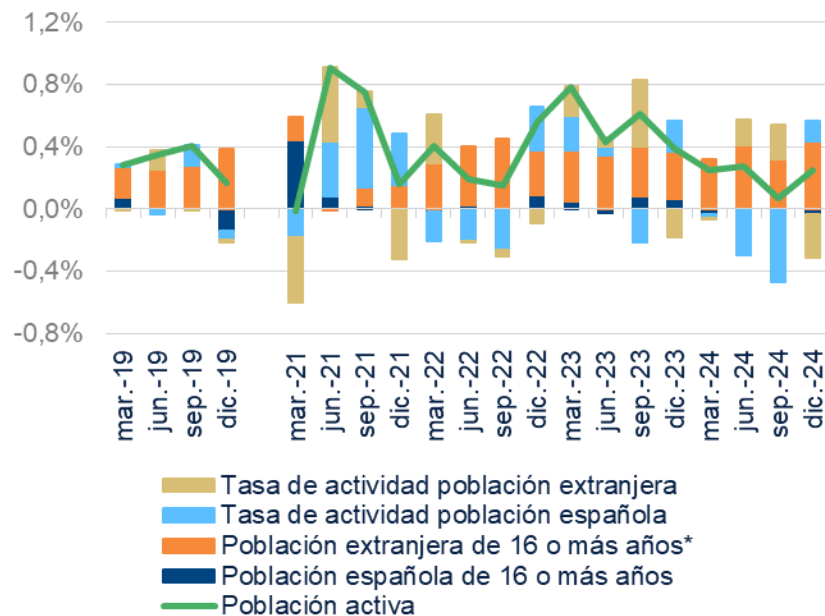
02

Inmigración y efectos composición

La inmigración también impulsó el incremento de la población activa pese a la contracción de la tasa de participación

DESCOMPOSICIÓN DEL CRECIMIENTO TRIMESTRAL DE LA POBLACIÓN ACTIVA

(% Y PP. DATOS CVEC)



- La población activa ha aumentado de forma ininterrumpida desde el segundo trimestre de 2021 (1,5 millones de personas CVEC) debido al crecimiento de la población de nacionalidad extranjera en edad de trabajar...
- ... y a pesar del descenso de la propensión a participar en el mercado laboral desde finales de 2023, sobre todo de la población española.

CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (EPA).

03

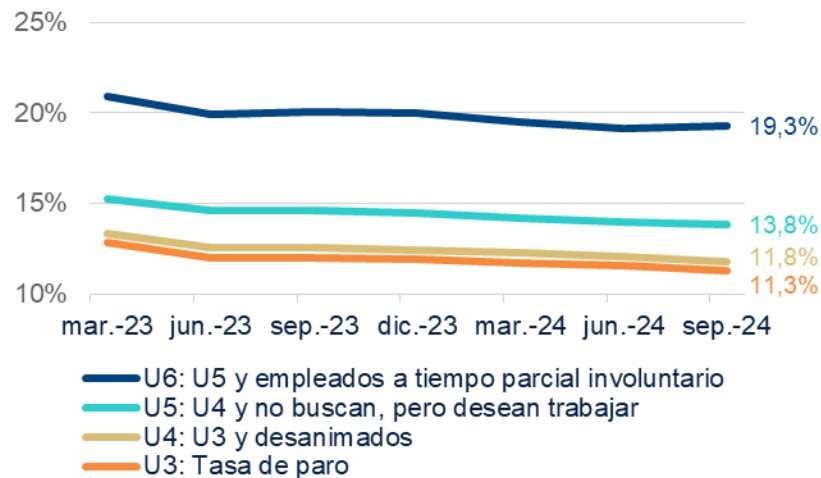
Reducción de las horas trabajadas por ocupado: parcialidad e incapacidad temporal

El incremento de la población ocupada que no trabaja y de la tasa de parcialidad contribuyen a reducir las horas por ocupado

¿Por qué cae el margen intensivo? 1) Por el repunte del número de personas ocupadas que no trabajaron en la semana de referencia (4,9% trimestral CVEC hasta el 12,2% del total, máximo histórico excluida la pandemia) debido a la incidencia creciente de las bajas por enfermedad o incapacidad y al aumento de la proporción de trabajadores de vacaciones o permiso.

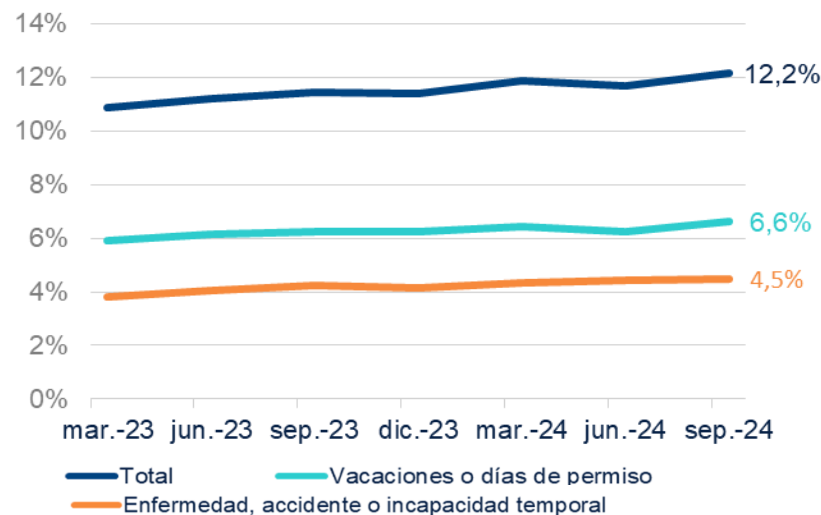
2) Por el ligero avance de la tasa de parcialidad hasta el 13,4% CVEC.

TASA DE PARO Y OTROS INDICADORES DE INFRAUTILIZACIÓN DEL TRABAJO (U3-U6) (PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ACTIVA. DATOS CVEC)



CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (EPA).

OCUPADOS QUE NO TRABAJARON EN LA SEMANA DE REFERENCIA POR CAUSA (PORCENTAJE DE OCUPADOS. DATOS CVEC)



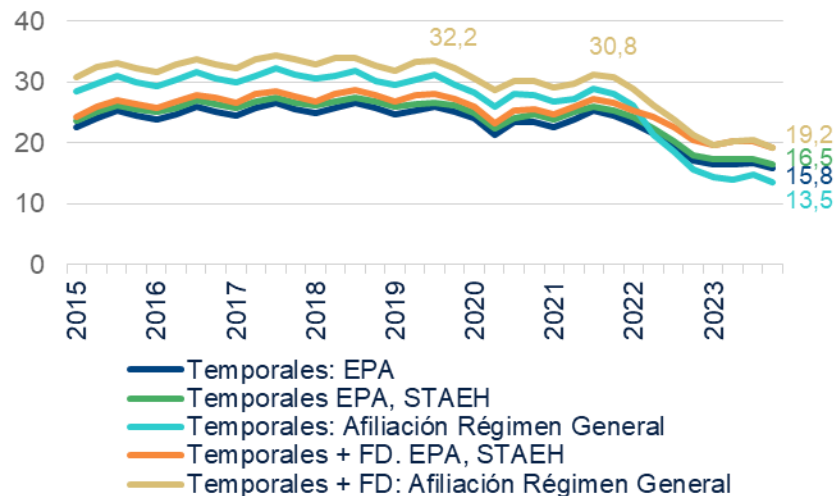
04

La temporalidad disminuye, pero la rotación se mantiene elevada

La tasa de temporalidad ha disminuido hasta el 15,8% ...

TASAS DE TEMPORALIDAD: EPA VS. AFILIACIÓN

(%, MEDIAS TRIMESTRALES, 1T2015-4T2023)



Nota: STAEH: sin trabajadores agrarios ni empleados del hogar; FD: fijos discontinuos

Fuente: BBVA Research y FEDEA a partir de INE (EPA) y TGSS.

Los efectos de la reforma laboral de 2022 sobre la tasa de temporalidad se concentraron en su primer año de vigencia.
Durante 2023, el porcentaje de asalariados con contrato temporal apenas varió.

TASAS DE TEMPORALIDAD Y FIJOS DISCONTINUOS

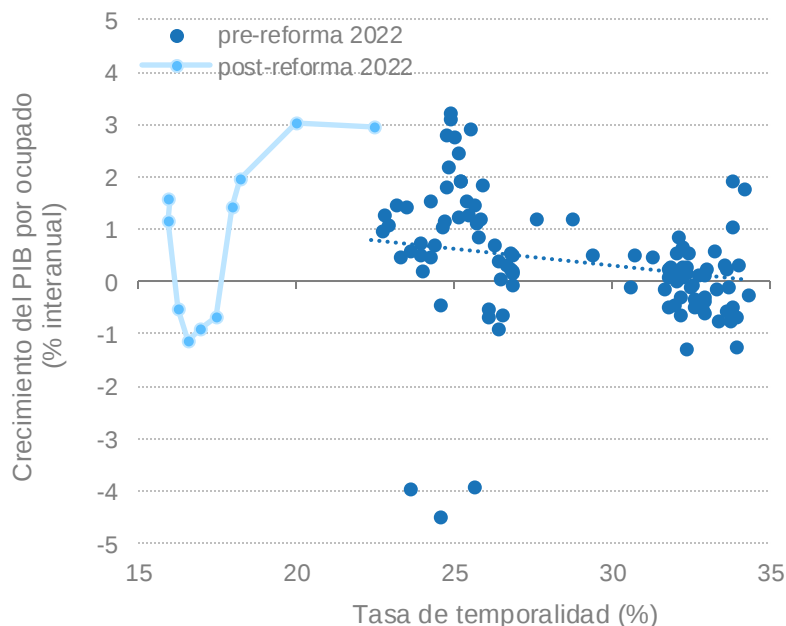
POR CC. AA. (% , 2019, 2021, 2023 Y DIFERENCIA 2023-2021)

	2019	2021	2023	2021-2023
Andalucía	38,0	36,2	26,9	-9,3
Aragón	24,3	26,0	19,4	-6,6
Asturias	26,1	25,8	22,1	-3,7
Baleares	39,1	34,4	31,9	-2,5
Canarias	32,4	30,7	21,4	-9,3
Cantabria	26,6	25,8	18,9	-6,9
Castilla y León	26,3	24,7	19,0	-5,7
Castilla La Mancha	28,9	27,8	21,7	-6,1
Cataluña	23,0	22,0	16,4	-5,7
C. Valenciana	32,3	30,3	22,8	-7,5
Extremadura	35,4	34,6	29,8	-4,7
Galicia	27,5	25,8	19,4	-6,3
C. de Madrid	20,4	20,1	13,7	-6,4
Murcia	39,1	35,1	28,6	-6,5
Navarra	27,1	25,5	20,6	-4,8
País Vasco	25,3	24,9	22,1	-2,8
La Rioja	26,8	24,1	18,7	-5,5
España	28,5	27,2	20,7	-6,5

Si añadimos los fijos discontinuos (FD) a los temporales, desaparecen las diferencias entre la EPA y los datos de afiliación. Andalucía, Canarias y la Comunidad Valenciana son las CC. AA. con mayor reducción de las tasas de temporalidad y fijos discontinuos.

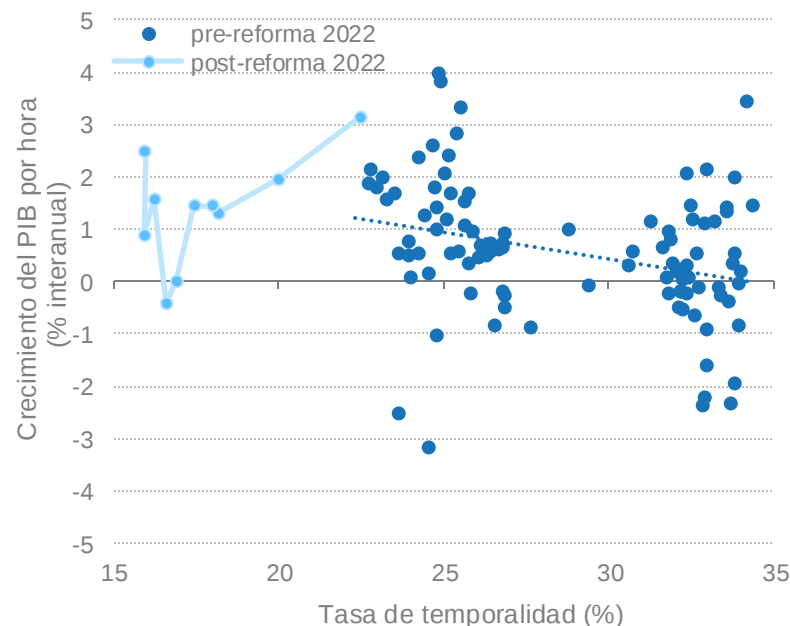
... pero el comportamiento de la productividad ha sido volátil. ¿Es todavía pronto para evaluar el efecto de la reforma de 2022 sobre la productividad?

CRECIMIENTO DEL PIB POR OCUPADO (% A/A) Y TEMPORALIDAD (%)



Fuente: BBVA Research a partir de INE.

CRECIMIENTO DEL PIB POR HORA (% A/A) Y TEMPORALIDAD (%)



Fuente: BBVA Research a partir de INE.

2,2 millones de afiliaciones tuvieron un contrato FD en algún momento de 2022, un 22,4% de los trabajadores que dieron de alta una nueva afiliación

EMPAREJAMIENTO ENTRE CUENTAS DE COTIZACIÓN Y TRABAJADORES: TOTAL VS FIJOS DISCONTINUOS (2022)

Número de emparejamientos			
	Vigentes en 2022	Iniciados en 2022	% iniciados en 2022
Total	26.476.800	11.159.100	42,1
Fijos discontinuos	2.205.675	1.651.175	74,9
% fijos discontinuos	8,3	14,8	

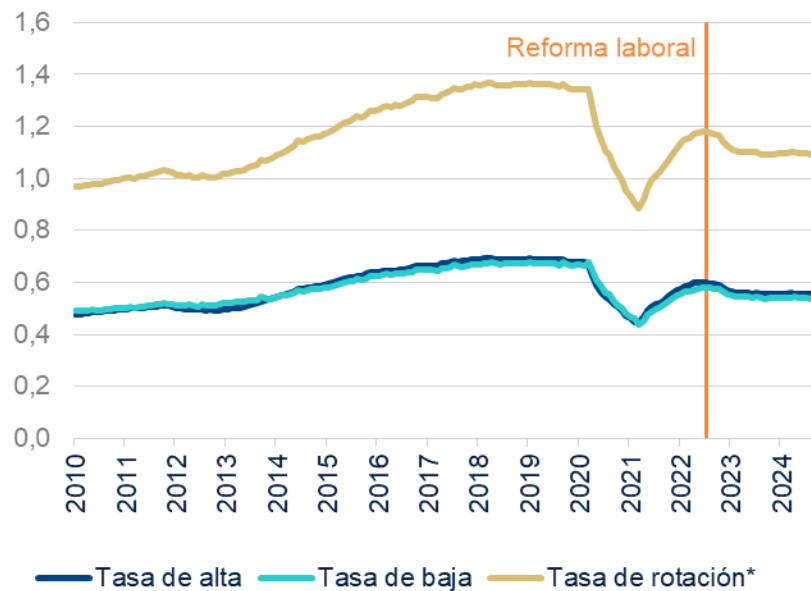
Número de personas			
	Vigentes en 2022	Iniciados en 2022	% iniciados en 2022
Total	19.198.225	4.477.375	23,3
Fijos discontinuos	1.864.000	1.003.100	53,8
% fijos discontinuos	9,7	22,4	

- La información publicada por la Seguridad Social indica que la afiliación diaria promedio al Régimen General con contratos fijos discontinuos fue de 936.000 afiliaciones.
- La Muestra Continua de Vidas Laborales de 2022 (MCVL2022) permite realizar una estimación del número total de emparejamientos entre cuentas de cotización y trabajadores con un contrato fijo discontinuo (equivalente a afiliaciones).
 - En 2022, se habrían registrado 2,2 millones de afiliaciones/emparejamientos de este tipo, un 75% de los cuales se habrían iniciado en 2022. Representaron cerca de un 15% del total de emparejamientos iniciados.
 - El 22,4% de las personas que iniciaron un emparejamiento en 2022 tuvieron al menos un contrato fijo discontinuo en algún momento de ese año.

La tasa de rotación de la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social también se ha mantenido estable a lo largo de los últimos 12 meses

TASAS DE ALTA Y BAJA MENSUALES DE AFILIACIÓN AL RGSS

(%, MEDIAS MÓVILES DE LOS 12 ÚLTIMOS MESES, ENERO 2010 - AGOSTO 2024)



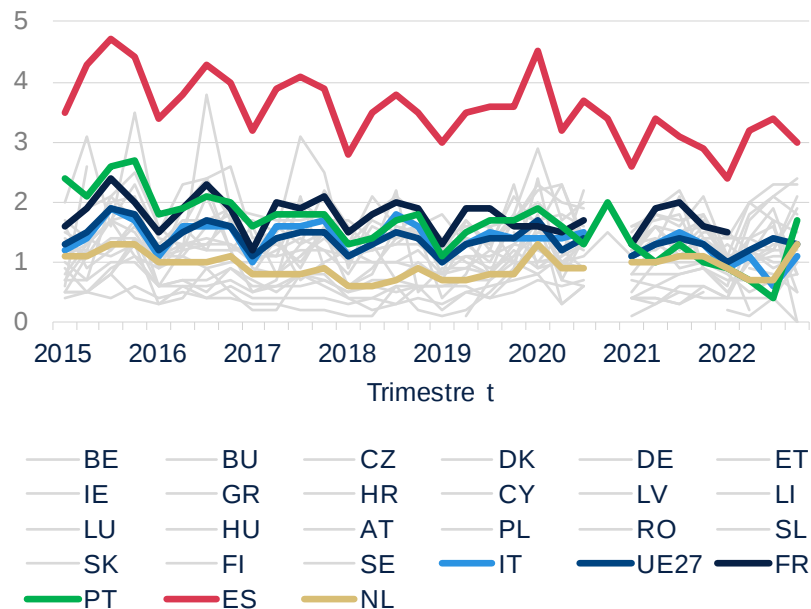
*Porcentaje de altas y bajas al RGSS que se han producido en promedio en un día laborable del mes sobre la afiliación media diaria en dicho mes.

Fuente: BBVA Research y FEDEA a partir de Tesorería General de la Seguridad Social.

- Las tasas de alta y baja de afiliación al RGSS no han crecido desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2022 a pesar de que la economía española se encuentra en una fase expansiva del ciclo económico.
- La tasa de rotación parece haberse estabilizado en los últimos 12 meses.
- Al contrario que los flujos laborales calculados a partir de los datos del SEPE o de la EPA, la tasa de rotación de la afiliación incluye múltiples contabilizaciones por persona. Por tanto, al mensualizarlo o trimestralizarlo, presenta cifras más elevadas que las obtenidas con las otras fuentes.

España sigue destacando por sus elevadas tasas trimestrales de salida del empleo al paro

TRANSICIONES DESDE EL EMPLEO EN EL TRIMESTRE T AL PARO EN EL TRIMESTRE T+1 (% DE OCUPADOS EN EL TRIMESTRE T)



- La tasa de transición trimestral del empleo al paro en España todavía supera a la del resto de países de la UE y más que duplica el promedio de la UE-27.
- No se observan cambios entre 2021 y 2022. Los valores alcanzados por esta tasa en los últimos trimestres prolongan la tendencia decreciente iniciada al final de la Gran Recesión.

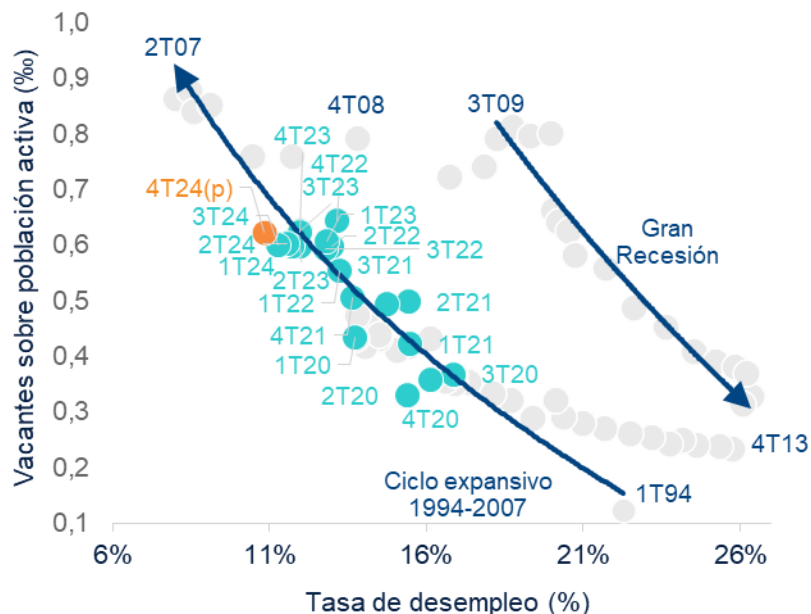
05

La tasa de vacantes aumenta y la disponibilidad de mano de obra disminuye

La elevada tasa de desempleo coexiste con una tasa de vacantes por encima de su media

CURVA DE BEVERIDGE

(1T1994 – 4T2024 (P). DATOS CVEC)



*Se aproxima como la relación entre los puestos vacantes declarados en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y los participantes en el mercado de trabajo procedentes de la Encuesta de Población Activa.
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (ETCL y EPA).

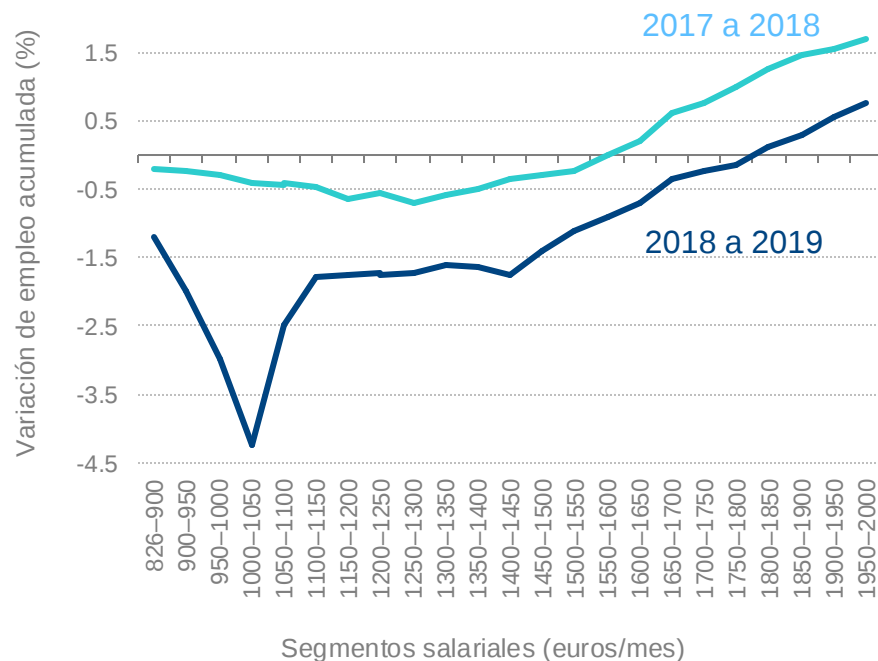
- Los cambios en las tasas de vacantes y desempleo de los últimos años se han producido a lo largo de la curva de Beveridge estimada en el ciclo expansivo anterior a la Gran Recesión
- La tasa de vacantes -aproximada como la relación entre las vacantes en la ETCL y los participantes en el mercado de trabajo procedentes de la EPA aumentó hasta los 0,64 puestos por cada mil personas activas.
- Casi un 50% de empresas en la [encuesta del BdE](#) declara problemas de disponibilidad de mano de obra.

06

Efectos agregados del SMI: pendientes de evaluación

El aumento del salario mínimo puede aumentar la productividad, pero con un coste sobre el empleo, en sus márgenes extensivo o intensivo

CAMBIOS EN LA DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA ENTRE 2018 Y 2019



Fuente: BBVA Research a partir de [A. Hijzen, M. Montenegro y A.S. Pessoa \(2023\)](#).

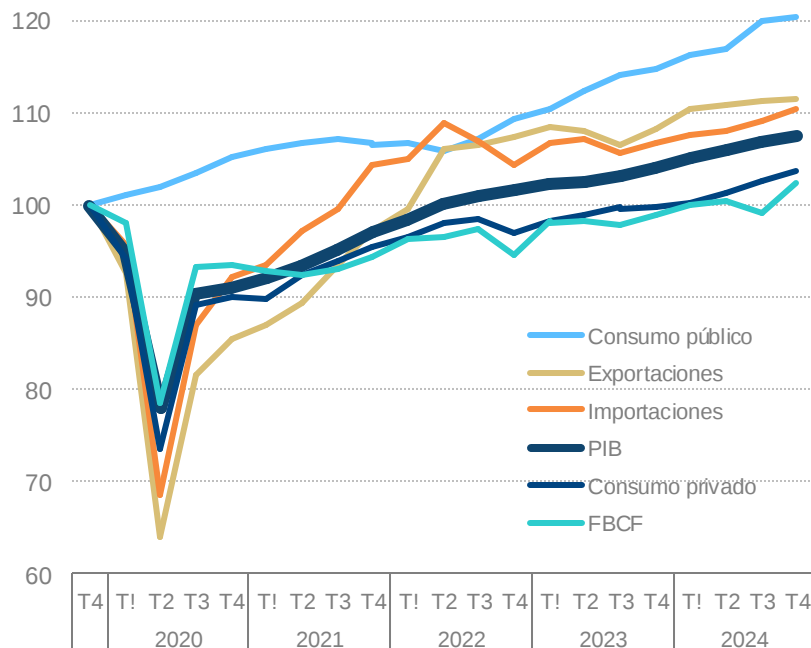
- SMI 2019: subida del 22,3%, con impacto sobre 9,5% de trabajadores.
- Hijzen et al. (2023): la diferencia entre la variación de empleo acumulada de 2017-2018 a 2018-2019 se estabiliza en -1.0%, con una elasticidad del -0.4%
- Este resultado está en línea con los estimados por [BdE](#), [AIReF](#), [ISEAK](#) o [BBVA Research](#).
- Cambio en la tendencia de horas por persona ocupada
- No hay evaluaciones de los efectos del aumento del SMI sobre los excedentes empresariales, inversión privada, PIB, desigualdad o productividad.

Débil recuperación del excedente empresarial y de la inversión privada

Los fondos NGEU no parecen tener la tracción esperada sobre la inversión privada

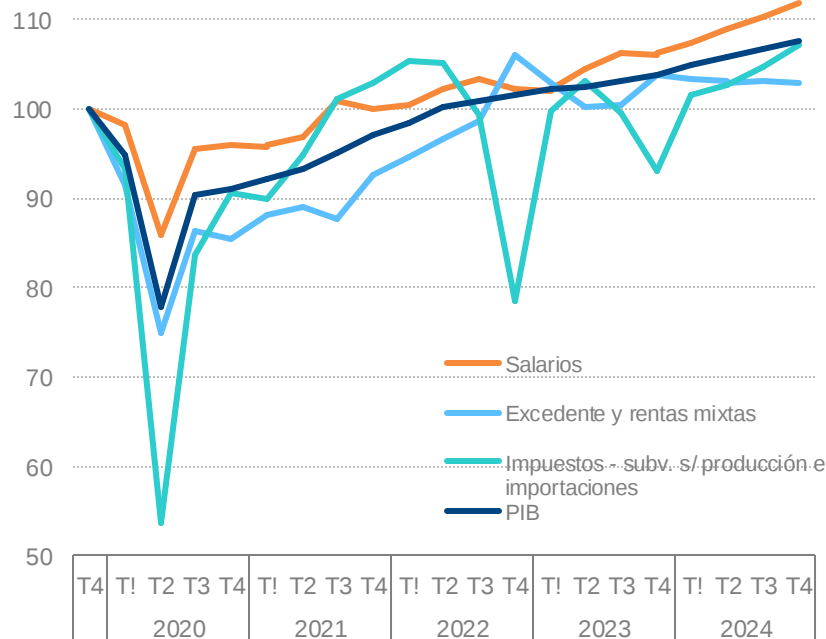
COMPOSICIÓN DE LA DEMANDA AGREGADA

(1T2019=100)



PIB Y COMPOSICIÓN DE LAS RENTAS

(1T2019=100)

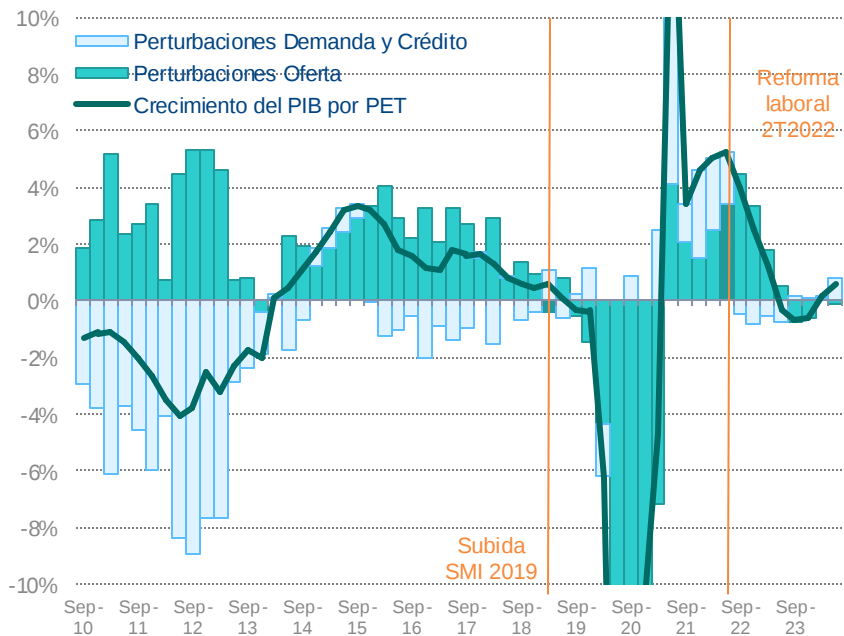


07

Contribuciones de los factores de oferta y demanda al crecimiento del PIB

¿Cuál ha sido la contribución de las perturbaciones de oferta al crecimiento del PIB por persona en edad de trabajar?

CONTRIBUCIONES DE FACTORES DE OFERTA Y DEMANDA AL CRECIMIENTO DEL PIB (%)



Fuente: BBVA Research a partir de [Boscá et al \(2020\)](#).

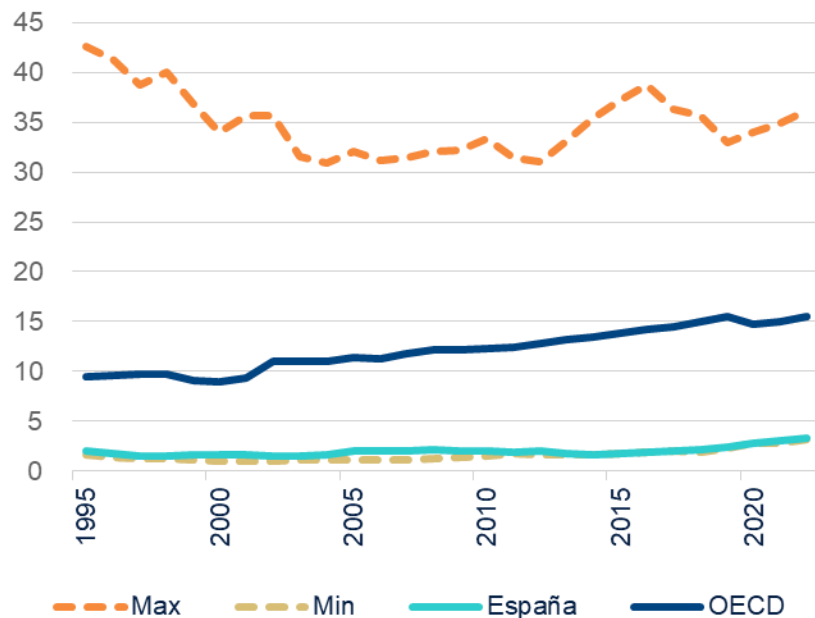
- El COVID-19, la inmigración, el aumento de cotizaciones sociales o los fondos NGEU dificultan la interpretación de los efectos por los cambios en las regulaciones del mercado de trabajo
- No se observa una mayor contribución de los factores de oferta en 2019
- Las perturbaciones de oferta, que habían sido el principal motor del crecimiento económico positivo durante el año 2022, compensando la contribución negativa de los factores de demanda y crédito, cambiaron de signo durante el año 2023, y tuvieron una influencia prácticamente nula en los dos primeros trimestres de 2024.

08

Tasa de empleo en edades avanzadas

España tiene un enorme potencial para aprovechar el talento senior

TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE 65 AÑOS O MÁS (%)



Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

- La tasa de empleo de la población entre 65 y 69 años es la tercera parte del promedio de la OCDE un quinto de la de Japón.
- Las diferencias son aún mayores en la **tasa de empleo de la población de 65 años o más: 3,3% en España frente a 15,5% en la OCDE (19,2% en Suecia)**
- La **renta per cápita de España aumentaría entre un 3,8% y un 5,7%** si la tasa de empleo de la población de 65 o más años convergiera al promedio de la OCDE* ...

... lo que **podría reducir nuestra brecha de renta per cápita con la UE a la mitad.**

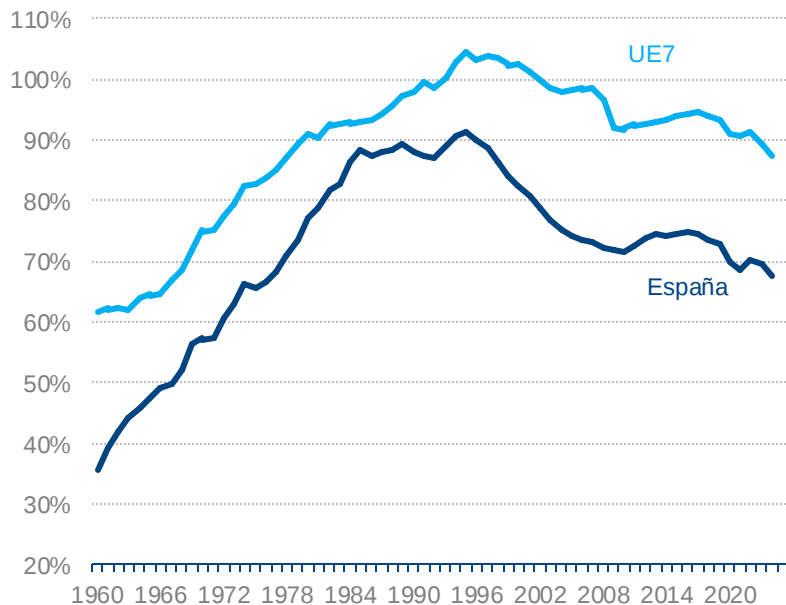
* Dependiendo de si se mantiene la relación capital-trabajo o no. La simulación se ha realizado teniendo en cuenta la elasticidad de PIB a la ocupación.

09

Comparación internacional: productividad e inversión

El crecimiento de la productividad de España ha sido particularmente débil en comparación internacional

PRODUCTIVIDAD POR HORA TRABAJADA, 1960-2024 ESP, USA Y EU7 (USA=100)

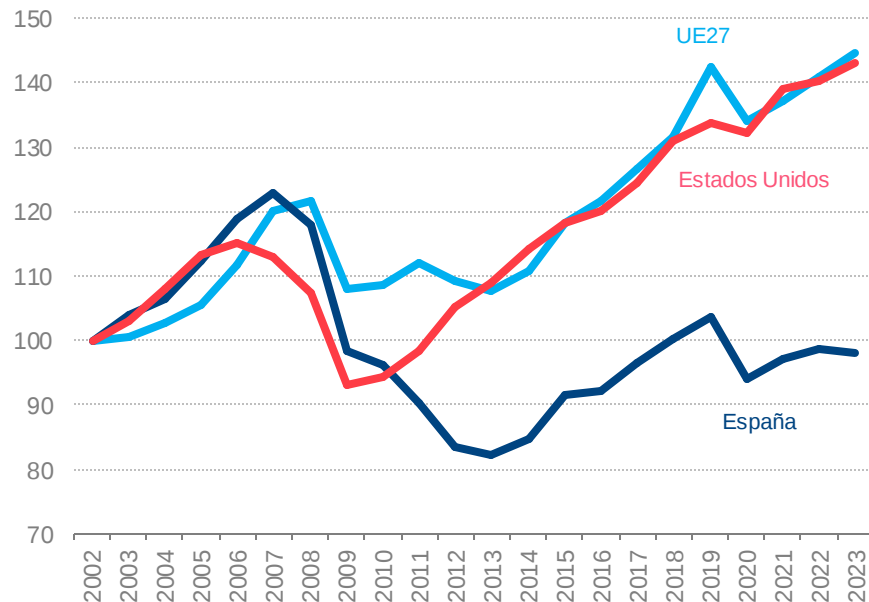


- Respecto a la situación existente a mediados de los años 1990, se ha producido un aumento de la brecha de productividad respecto a EE.UU. y a las economías europeas más avanzadas (UE7).
- La mejora de la productividad de los últimos años tampoco ha sido suficiente para reducir la brecha existente

El menor crecimiento relativo de la productividad refleja una inversión por ocupado particularmente débil en términos relativos

FBCF (SIN VIVIENDA) POR PERSONA EN EDAD DE TRABAJAR

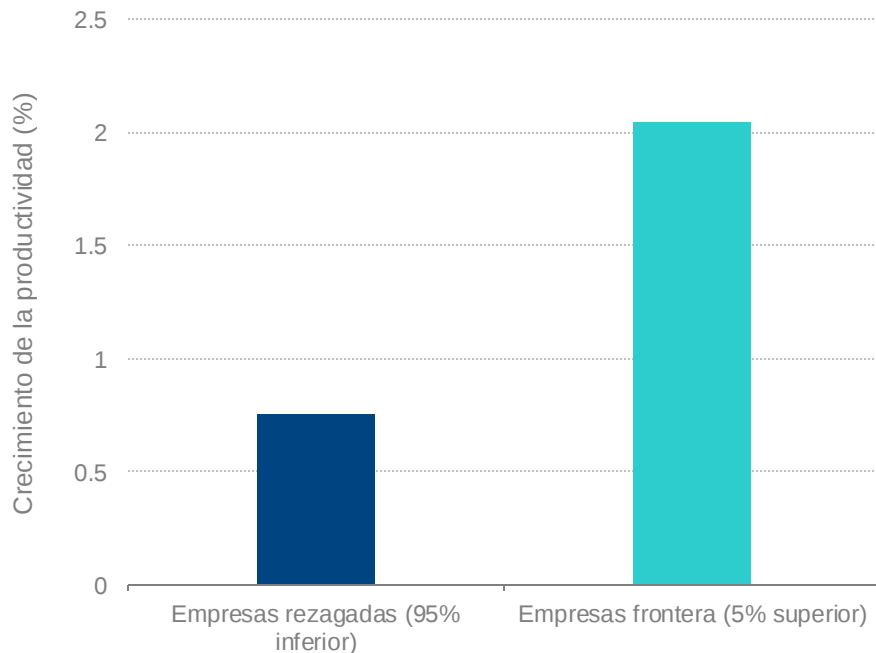
(ESP, USA Y EU7 %)



- El pobre desempeño relativo de la inversión por persona en edad de trabajar durante más de una década es, sin duda, uno de los factores que explican que la productividad relativa de España haya crecido menos que en otros países de nuestro entorno
- España necesita una estrategia a medio y largo plazo ante la doble transición digital y energética para incentivar la inversión, mejorar las oportunidades de creación y crecimiento de las empresas, y atraer capital físico productivo, humano y tecnológico con la que retomar la senda de convergencia en empleo, productividad, renta per cápita y bienestar con los países de la UE.

Las empresas en la frontera son en las que más aumenta la productividad

CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD POR OCUPADO, 2010-2018 (% ANUAL)



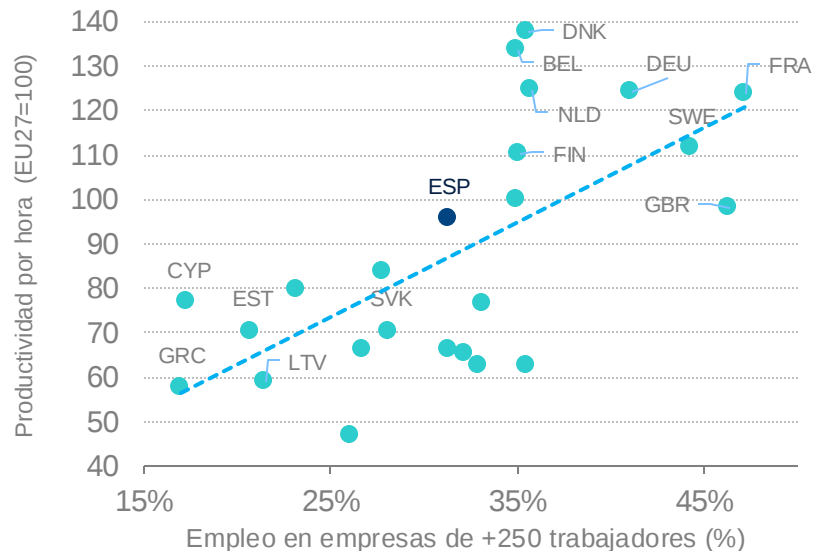
- El crecimiento de la productividad es muy heterogéneo entre empresas
- Las empresas más productivas muestran un crecimiento de la productividad que casi triplica el de las empresas rezagadas
- El problema es que las empresas en la frontera representan un porcentaje pequeño de un tejido productivo, muy atomizado.

Elevada correlación entre productividad y tamaño de la empresa

Interacción en las dos direcciones entre estas dos variables

TAMAÑO DE EMPRESAS Y PRODUCTIVIDAD

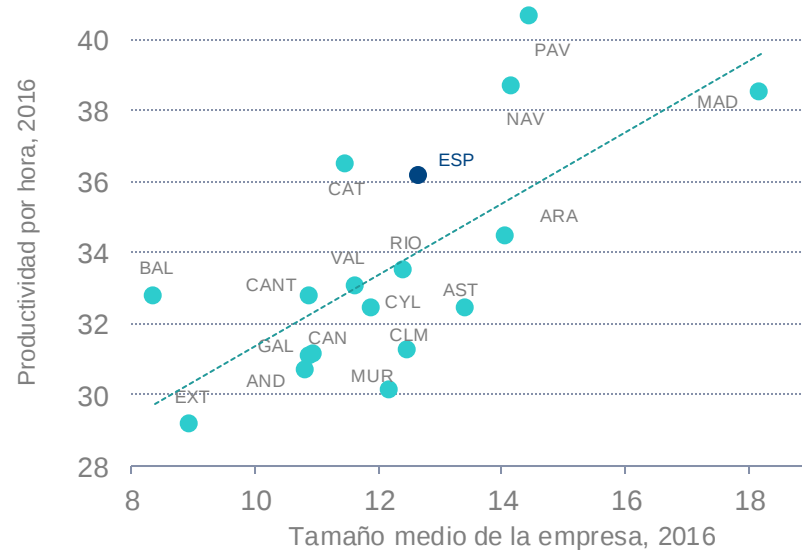
UE, 2018



Fuente: BBVA Research a partir de Eurostat (<http://bit.ly/3CXWFse>)

TAMAÑO DE EMPRESAS Y PRODUCTIVIDAD

CC.AA., 2016



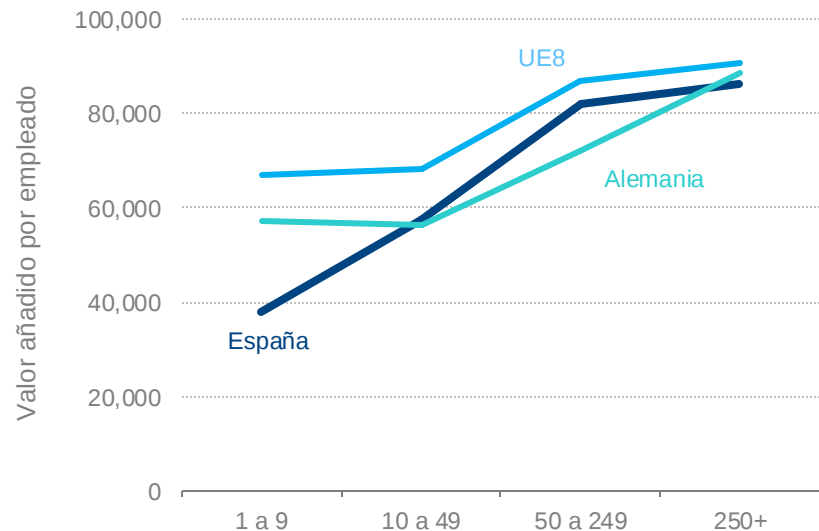
Las empresas más productivas crecen más rápidamente, y un marco regulatorio que facilite e incentive el crecimiento de las empresas permite que aprovechen economías de escala y aumenten su productividad

Elevada correlación entre productividad y tamaño de la empresa

Interacción en las dos direcciones entre estas dos variables

PRODUCTIVIDAD POR EMPLEADO POR TAMAÑO DE EMPRESAS, SECTOR PRIVADO

(EN PPC \$I, 2016 O ÚLTIMO AÑO DISPONIBLE)



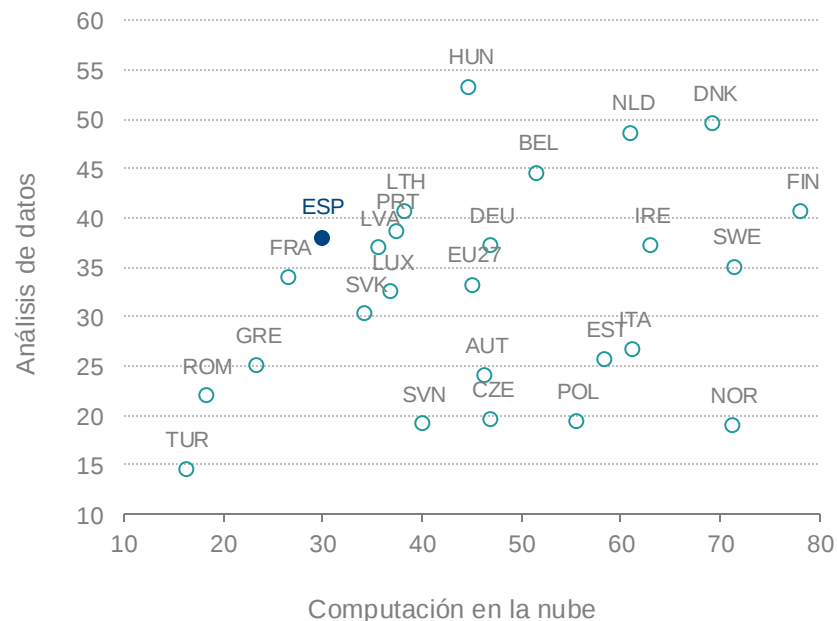
- Las empresas grandes españolas son 2,3 veces más productivas que las microempresas
- Las empresas medianas y grandes en España son tan productivas como las de Alemania o las de los UE8
- Los efectos de composición tienen una importancia crucial cuando se compara la productividad agregada
- La excesiva atomización del tejido productivo en España explica hasta un 75% de la brecha de productividad con Alemania
- A monitorizar: **el empleo se ha comportado mejor en las empresas de mayor tamaño durante la COVID-19 y la recuperación posterior**

10

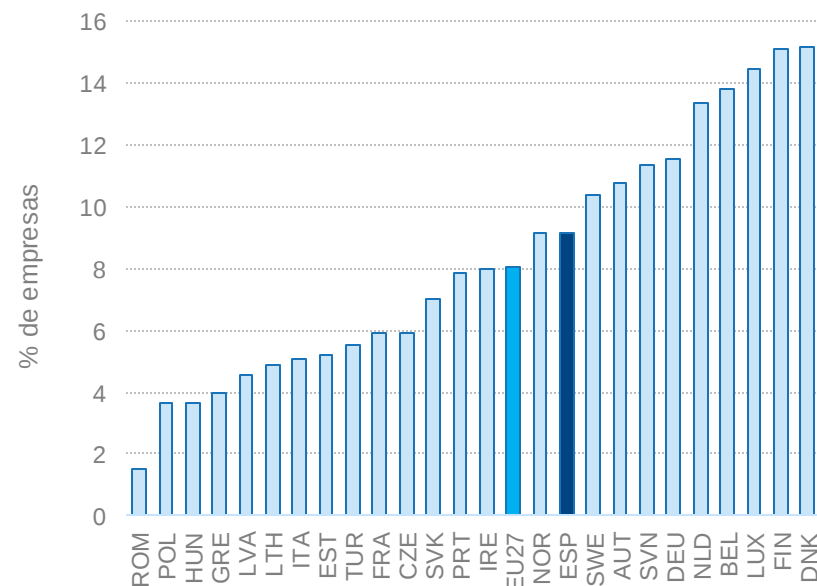
Los retos de la doble transición digital y energética

España va atrasada en la adopción de computación en la nube, pero muestra mejor posición en análisis de datos masivos e inteligencia artificial

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO COMPUTACIÓN EN LA NUBE Y ANÁLISIS DE DATOS MASIVOS (2023, % EMPRESAS)

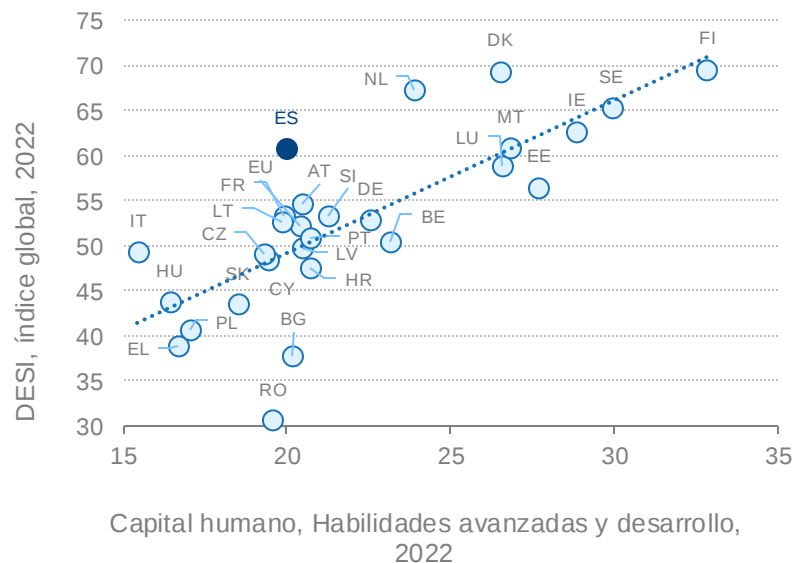


EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO INTELIGENCIA ARTIFICIAL (2023, % EMPRESAS)



España destaca en el índice DESI, pero no en desarrollo de capital humano

DESI: ÍNDICE GLOBAL Y DE HABILIDADES AVANZADAS Y DE DESARROLLO (UE, 2022)



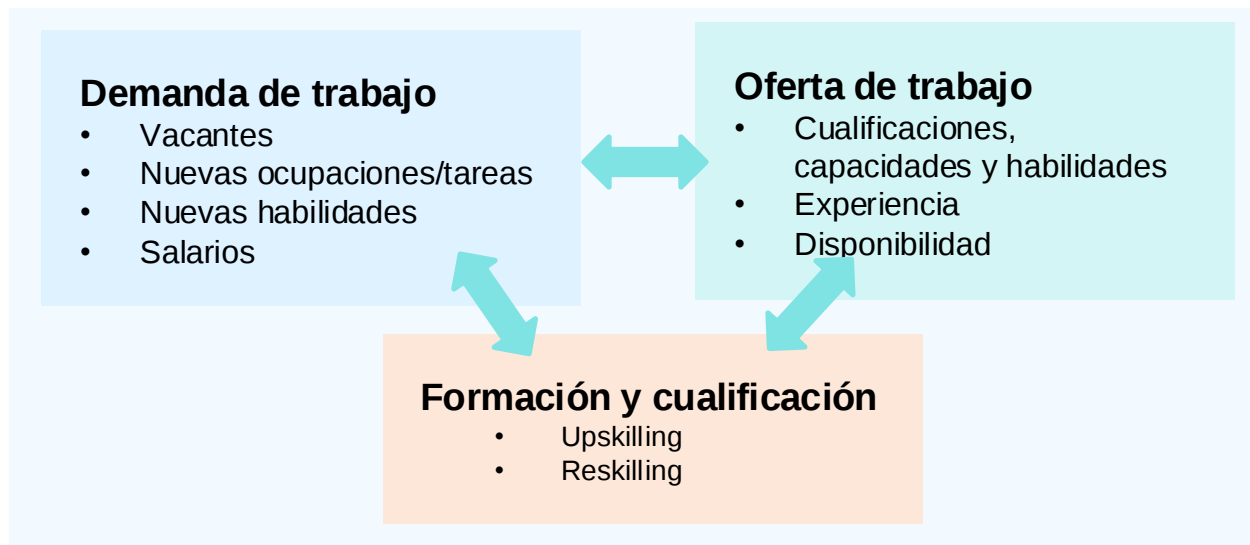
- España destaca en el **índice global de Economía y Sociedad Digital** de la UE 2022
- Niveles elevados en **conectividad, integración** de las tecnologías digitales y **servicios públicos** electrónicos
- Pero España está en la media en cuanto a **habilidades avanzadas y desarrollo de su capital humano**, lo que limita el aprovechamiento de las tecnologías digitales

Políticas activas del mercado laboral y adaptación en la era de la doble transición digital y energética

- **Mejora de las políticas activas y pasivas del mercado laboral:** Menos tiempo de desempleo y mayor cobertura
- **Flexiguridad:** algunos países de Europa central y septentrional, como los Países Bajos y Dinamarca, han gestionado estas políticas de forma muy eficaz durante décadas
- **La formación continua** es la primera zanja para evitar que la transición de las antiguas a las nuevas profesiones provoque un aumento del desempleo estructural: la formación en nuevas competencias.
- **Nuevas tecnologías para anticiparse a las tendencias de las necesidades de producción y nuevas habilidades,** y entender el rendimiento de los centros de formación continua.
- **Mejorar el proceso de emparejamientos** A través de la colaboración público-privada en plataformas (bolsas de trabajo) utilizando inteligencia artificial y extensas bases de datos con toda la información sobre vacantes y perfiles de trabajadores.
- **Externalidades de red de las plataformas:** Cuantas más empresas y trabajadores utilicen estas plataformas, más rápido será el proceso de aprendizaje y mejor será el proceso de emparejamiento.

Los mercados laborales digitales reducen los desajustes y mejoran las competencias

- El mercado laboral es básicamente un mercado de búsqueda y emparejamiento (Pissarides, 2000, o Mortensen and Pissarides, 2001), en el que las empresas abren vacantes y buscan trabajadores con determinadas habilidades, y los trabajadores ofrecen su capital humano. **Muchos enfoques tradicionales son lentos e ineficientes**



- Nuevas tecnologías** para mejorar la eficiencia del proceso de búsqueda y emparejamiento, reducir la transición entre ocupaciones, y anticipar las tendencias en las demandas de ocupaciones.

Beneficios de los mercados de trabajo digitales: aprovechando las oportunidades de la IA

- **Reducir el desempleo friccional y las asimetrías de información** entre la oferta y la demanda: más información y mejores adecuaciones, que ayudan a aumentar la productividad laboral
- **Información continua y oportuna** de vacantes y trabajadores disponibles
- Con la ayuda del big data y la inteligencia artificial, la digitalización de todas las características de los trabajadores y las empresas puede aumentar la **eficiencia y velocidad del proceso de emparejamiento, y reducir los costos del proceso de búsqueda**
- Mercados menos fragmentados, más competencia entre empresas y reducción del poder del monopsonio
- **Anticipación de tendencias** necesidades de las empresas y las nuevas competencias que requerirán los trabajadores
- **Información sobre el rendimiento de los diferentes centros educativos** (formación profesional y continua, universidades, etc.), en términos de empleabilidad y salarios
- **Mejor información para los intermediarios públicos y privados**
- **Políticas activas del mercado de trabajo más eficientes**
- **Efectos de red y externalidades** (Peitz, 2021): cuanto más empresas y trabajadores utilicen estas plataformas, más rápido será el proceso de aprendizaje y mejor será el proceso de correspondencia, > espacio para el apoyo público a nivel nacional y de la UE

Mercado de trabajo y productividad: evolución reciente y retos futuros

Rafael Doménech

Empleo, Crecimiento y Capital humano, FUNCAS, 2 de abril, 2025