Las sombras del mercado laboral español

Diego Sánchez de la Cruz y Diego Barceló Larram

Marzo de 2024



INSTITUTO JUAN DE MARIANA

Las sombras del mercado laboral español

Paro privado, maquillaje estadístico y exclusión laboral

Diego Sánchez de la Cruz · Diego Barceló Larram

Marzo de 2024
Instituto Juan de Mariana
juandemariana.org

Índice

Resumen ejecutivo 4

1. El desempeño del mercado laboral español, a examen. 7

2. El elevado y creciente peso del empleo público. 11

3. Coste al alza, productividad a la baja. 16

4. La exclusión laboral provocada por el SMI. 21

5. La creciente incidencia del absentismo. 28

6. El dividendo socioeconómico de la “armonización” del paro. 31

7. Tres propuestas urgentes de mejora. 33

Resumen ejecutivo

01 España ha superado a Grecia como el país de la Unión Europea con mayor tasa de paro. De hecho, el desempleo real se sitúa un 40 por ciento por encima de los niveles oficiales, puesto que una vez filtramos el *maquillaje estadístico* practicado con los fijos discontinuos y otras circunstancias, podemos encontrar que hay 3,9 millones de personas en una situación de paro efectivo, frente a los 2,8 millones que reconoce la Administración Sánchez en sus boletines de empleo. Frente a una tasa de paro oficial del 11,8 por ciento, el desempleo efectivo es del 15,8 por ciento.

02 Si el objetivo de la *contrarreforma laboral* de Yolanda Díaz era reducir la precariedad asociada a la corta duración de los contratos, conviene señalar que esta rúbrica no evoluciona a mejor sino a peor desde que entró en vigor dicha modificación. De hecho, la duración media de los contratados de los asalariados privados ha bajado de 5,9 a 5,6 años en los últimos años, una caída del 5 por ciento en los niveles de estabilidad contractual.

03 El *ratio* de asalariados públicos en relación con la cifra de ocupados en el sector privado ha bajado con fuerza bajo gobierno de Pedro Sánchez. Hemos pasado de 7 asalariados privados por cada 1 empleado público a una relación de 6 a 1. La contratación pública aumenta de forma imparable durante la última década y, más especialmente, en el último lustro. Antes, durante y después de la pandemia, las plantillas de las Administraciones no paran de crecer. Además, desde 2019 encontramos que el aumento del empleo público es más rápido que el de la ocupación privada.

04 España gasta un 15 por ciento más que la Eurozona en salarios de empleados públicos. Si nos comparamos con Alemania, estamos casi un 45 por ciento por delante. En el caso de que estos desembolsos fuesen similares a los observados en la Eurozona, el gasto público sería inferior en unos 21.000 millones de euros. Equiparando nuestros niveles a los de Alemania, el ahorro sería de 49.000 millones.

05 El galopante gasto público, que ha subido del 42 al 47 por ciento del PIB bajo gobierno de Pedro Sánchez, ha tenido un efecto negativo sobre el crecimiento y la actividad privada. De hecho, mientras nuestro país disparaba el peso del Estado, nuestra posición en el *ranking* mundial de PIB per cápita ha caído del puesto 32 al 37 de la lista. Además, los resultados cosechados por España en el Indicador de Gestión Económica del IJM confirman que, a lo largo de este periodo de expansión del tamaño del Estado, nuestro país ha sido el socio de la UE con peor desempeño en base a criterios como el crecimiento, la creación de empleo, la evolución de los salarios, la contención de la presión fiscal o el endeudamiento público.

06 La productividad laboral cerró 2023 casi un 4 por ciento por debajo de los niveles observados en 2018, cuando Pedro Sánchez llegó al gobierno. Bajo mandato del dirigente socialista, España es el país de la OCDE con peor desempeño de la productividad por ocupado. En cambio, los costes laborales no han parado de subir, aumentando de 2.555 a 2.985 euros entre 2018 y 2023. Tenemos, pues, la peor situación posible para las empresas, con unos costes laborales disparados que contrastan con una productividad en caída libre.

07 Subir casi un 75 por ciento el salario mínimo interprofesional mientras los precios experimentaban una subida aproximada del 20 por ciento ha hecho que el coste laboral básico golpee sobremanera a las empresas más humildes, las provincias menos desarrolladas y los trabajadores más vulnerables. Medido como porcentaje del PIB por ocupado, nuestro SMI es ya el segundo más caro de toda la UE. Esta circunstancia influye negativamente en las cifras de ocupación, generando exclusión entre los trabajadores que desarrollan tareas más elementales. Este colectivo ha visto cómo se dejaron de crear 210.000 empleos desde 2019 hasta 2023. Por cada 7 puestos de trabajo en los demás segmentos de actividad laboral apenas se ha generado 1 empleo en empleos dedicados a labores elementales.

08 Si ampliamos a 2024 nuestro análisis, se puede anticipar que el mercado laboral dejará de crear otros 60.000 empleos debido a la subida del SMI decretada por el gobierno. La cifra acumulada de 2019 a 2024 alcanzaría ya los 270.000 puestos de trabajo destruidos por esta vía.

09 En los últimos años se viene apreciando un fuerte crecimiento del absentismo. El dato para 2023 fue el segundo más alto de toda la serie histórica, solamente superado por las cifras alcanzadas en plena pandemia. A lo largo del pasado ejercicio, el 7 por ciento de los asalariados con contrato no trabajaron, con un coste de 77.000 millones para la economía española. Esta cifra podría reducirse hasta los 44.000 millones si el absentismo estuviese más supervisado y se mantuviese en los niveles más bajos de la serie histórica.

10 En España se habla mucho de "armonización fiscal" como mera excusa para subir impuestos. Lamentablemente, se habla menos de "armonización laboral" para equiparar nuestros niveles de empleo y paro con los de Europa. Lograr esto último tendría consecuencias socioeconómicas muy positivas para España, puesto que bajar el paro al 6,5 por ciento que se alcanza, en promedio, en la UE tendría el efecto de elevar en 93.000 millones el PIB, generando empleo para 1,3 millones de personas y contribuyendo en casi 22.000 millones a la mejora de la recaudación tributaria sin necesidad de subir ningún impuesto.

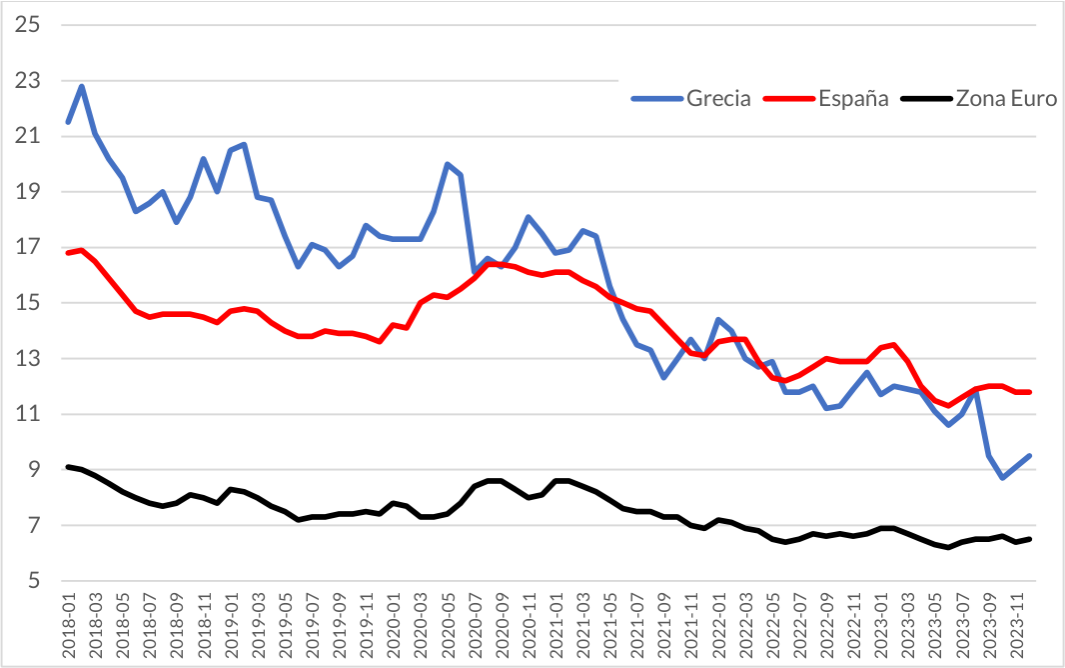
11 A corto plazo, y a la espera de una reforma laboral integral que retire los elementos de rigidez introducidos por el gobierno de Pedro Sánchez, parece recomendable priorizar tres áreas de mejora: reducir la "cuña fiscal", que nos sitúa como el tercer país de la Unión Europea en el *ranking* que mide el peso de las cotizaciones sociales sobre el coste laboral; reducir el impacto negativo del SMI incorporando mecanismos correctores como los aplicados por los demás países de nuestro entorno; y terminar con los incentivos perversos que originan las crecientes pagas y ayudas públicas.

1. El desempeño del mercado laboral español, a examen.

El mercado laboral español funciona mal. De hecho, según indica la tasa de paro, es el de peor desempeño dentro de la Unión Europea. Peor aún, esta circunstancia ha evolucionado a peor, puesto que, desde junio de 2022, el nivel de desempleo observado en España se sitúa por encima de las cifras registradas en Grecia, que durante muchos años fue el único país miembro de la UE que presentaba peores resultados en este indicador. Además, incluso si ignorásemos el *maquillaje estadístico* de las cifras de ocupación y diésemos por buenos los datos oficiales, lo cierto es que el diferencial entre la tasa de paro española y el desempleo medio observado en la UE-27 apenas ha caído de 7 a 6 puntos porcentuales.

GRÁFICO 1. TASA DE PARO. PORCENTAJE DE POBLACIÓN ACTIVA DESEMPLEADA EN ESPAÑA, GRECIA Y

la Eurozona.



FUENTE: IJM A PARTIR DE EUROSTAT.

En cualquier caso, dar por buenos los datos oficiales sería un grave error analítico, habida cuenta de las múltiples distorsiones introducidas por el Ministerio de Trabajo en sus boletines de información laboral. No en vano, el

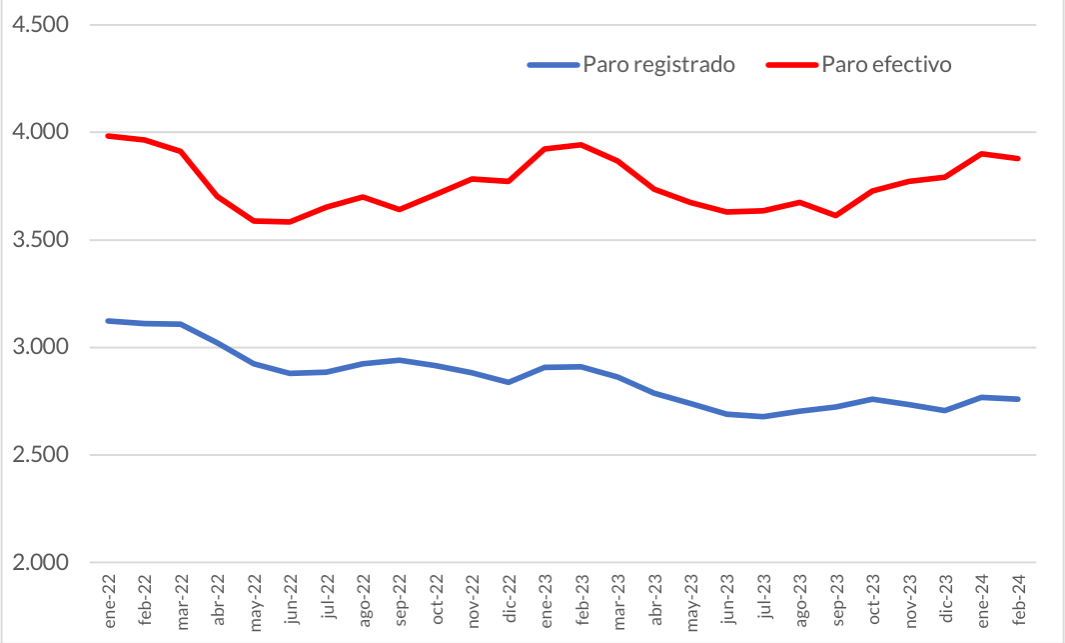
paro efectivo que observamos en nuestro país una vez se realiza un estudio riguroso de la situación real del mercado de trabajo se sitúa un 40 por ciento por encima de las cifras que transmite el gobierno.

En febrero de 2024, el paro registrado que contabilizaba el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ascendía a 2,8 millones. Sin embargo, si desagregamos la información facilitada por dicho organismo encontramos que la estadística oficial no recoge a todas las personas que deberían figurar como parados. Por un lado, está el caso de los desempleados con "disponibilidad limitada", que son personas que buscan un empleo con características especiales (por ejemplo, solo quieren teletrabajar). Asimismo, debemos tener en cuenta el subgrupo catalogado como "otros no ocupados", donde se registran aquellos parados que buscan empleos de menos de 20 horas semanales o alumnos de FP que buscan empleo, entre otras casuísticas particulares. Ambos colectivos suman 555.000 personas. Por otra parte, si queremos conocer el alcance real del paro, también debemos incorporar a los ocupados que están en situación de ERTE, ya que hay cerca de 10.700 personas en esta situación.

A las anteriores cifras hay que sumarle los contratos fijos discontinuos en situación de inactividad. Como esta forma de empleo sigue técnicamente vigente en periodos en que los asalariados no están trabajando, el gobierno ha reclasificado a este grupo de parados como "demandantes ocupados". Por tanto, aunque estas personas no estén trabajando, figuran en la misma bolsa que aquellos trabajadores que tienen un empleo en condiciones ordinarias.

No hay una publicación oficial periódica del número de fijos discontinuos inactivos, pero sí se conocen oficialmente los datos facilitados en 2022, cuando el gobierno informó a regañadientes sobre esta cuestión en el marco de una Sesión de Control en el Congreso de los Diputados. A cierre de dicho ejercicio, eran 443.100 personas las que figuraban en esta categoría. Este dato nos permite estimar que, a febrero de 2024, España tendría en torno a 551.300 personas sujetas a contratos fijos discontinuos que están en situación de inactividad.

GRÁFICO 2. PARO REGISTRADO (OFICIAL) Y PARO EFECTIVO (REAL), EN MILES DE PERSONAS.



FUENTE: IJM A PARTIR DE SEGURIDAD SOCIAL.

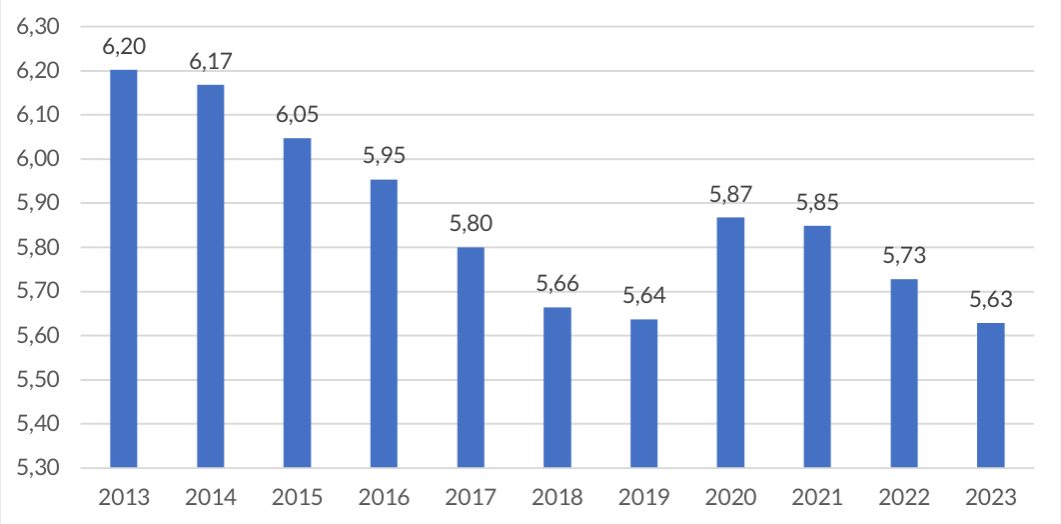
Así, basándonos en los anteriores datos, se puede establecer que, si bien el paro registrado oficial llegaba a poco menos de 2,8 millones de personas en febrero de 2024, el paro efectivo sería realmente de 3,9 millones, una vez incluidos los 555.000 con disponibilidad limitada y otros no ocupados, los 10.700 trabajadores en ERTE y los 551.300 con contratos fijos discontinuos que están inactivos. Lo vemos en el gráfico 2.

Como ya se estableció anteriormente, el paro efectivo sería alrededor de un 40 por ciento superior al oficial, con el agravante de que el *maquillaje estadístico* hace que parezca que el paro está bajando fuertemente cuando en realidad está estancado. Comparando los datos de febrero de 2022 con los del mismo mes de 2024, el paro registrado cae 11,3 por ciento, pero el paro efectivo lo hace apenas 2,2 por ciento. Una vez filtramos los datos, encontramos que la tasa de paro sería realmente del 15,8 por ciento sin todo el *maquillaje estadístico* que introduce el gobierno en las cifras oficiales, según las cuales estaríamos en datos del 11,8 por ciento (EPA 4T 2023).

No solo eso. Aunque la *contrarreforma laboral* de 2021 se hizo con la excusa de reducir la temporalidad, los resultados que arroja el mercado de trabajo en esta variable son los opuestos. Antaño era posible medir esta variable estudiando el porcentaje de contratos con duración temporal en relación con el total de ocupados, pero dicho ejercicio ya no resulta fiable ante las continuas

reclasificaciones derivadas del *maquillaje estadístico* perpetrado por el Ejecutivo de Pedro Sánchez. Sin embargo, una forma inteligente de estimar cómo ha evolucionado la temporalidad es hacerlo a partir del tiempo que llevan ocupando su empleo actual los asalariados privados.

GRÁFICO 3. DURACIÓN MEDIA DEL EMPLEO POR ASALARIADO DEL SECTOR PRIVADO, EN AÑOS.



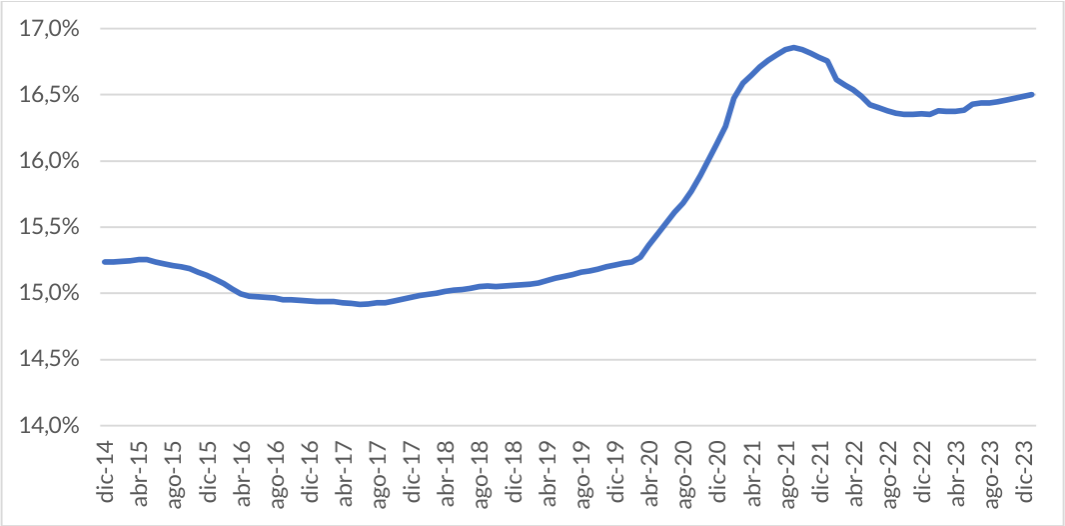
FUENTE: IJM A PARTIR DEL INE.

Así, tomando como referencia los datos de la Encuesta de Población Activa de cierre de 2023, puede afirmarse que la duración media del empleo privado actual es de 5,63 años, que es la cifra más baja de los diez últimos años. De hecho, antes de la *contrarreforma laboral*, esta misma métrica era de casi 5,9 años. Así lo refleja el gráfico 3.

2. El elevado y creciente peso del empleo público.

Si nos fijamos en el peso del empleo público sobre el total de ocupados, encontramos que su cuota va creciendo, con todo lo que esto supone en términos del gasto soportado por familias y empresas. La relación entre asalariados públicos y ocupados privados (autónomos y trabajadores por cuenta ajena) muestra una tendencia muy clara. Si en junio de 2017 había casi 7 ocupados en el sector privado por cada 1 empleado público, a cierre de 2023 encontramos que esta relación es ahora de 6 a 1, cerca del máximo registrado en plena pandemia.

GRÁFICO 4. RATIO *DE ASALARIADOS PÚBLICOS VS OCUPADOS PRIVADOS (MEDIA MÓVIL A DOCE MESES).*



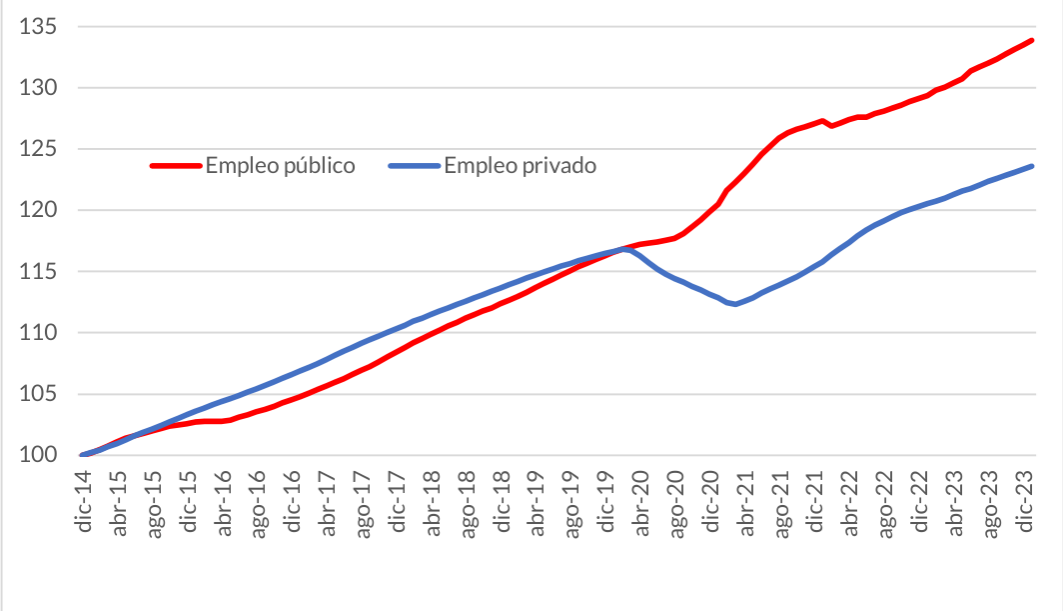
FUENTE: IJM A PARTIR DE SEGURIDAD SOCIAL.

El excesivo crecimiento del empleo público no es un fenómeno súbito, sino una tendencia anterior incluso a la crisis del coronavirus. Desde julio de 2017 hasta febrero de 2020, el número de trabajadores de las Administraciones creció un 7,1

por ciento, casi duplicando el aumento del 3,7 por ciento registrado en el ámbito privado. Ahondando en esta línea, el primer año de la pandemia (marzo de 2020 a febrero de 2021) se saldó con un repunte del empleo público del 11,7 por ciento, frente al desplome del 4,2 por ciento en la ocupación privada.

Desde ese momento, hasta mayo de 2023, el empleo público siguió aumentando, acumulando un incremento del 2,1 por ciento. Por lo tanto, superada la urgencia sanitaria, lo cierto es que, en vez de amortizar las plazas públicas creadas en la pandemia, tales empleos se consolidaron. Es más: desde el segundo trimestre de 2023, el empleo público ha crecido sistemáticamente más deprisa que el privado.

GRÁFICO 5. EMPLEO PÚBLICO VS OCUPADOS PRIVADOS, 2014 = 100 (MEDIA MÓVIL A DOCE MESES).



FUENTE: IJM A PARTIR DE SEGURIDAD SOCIAL.

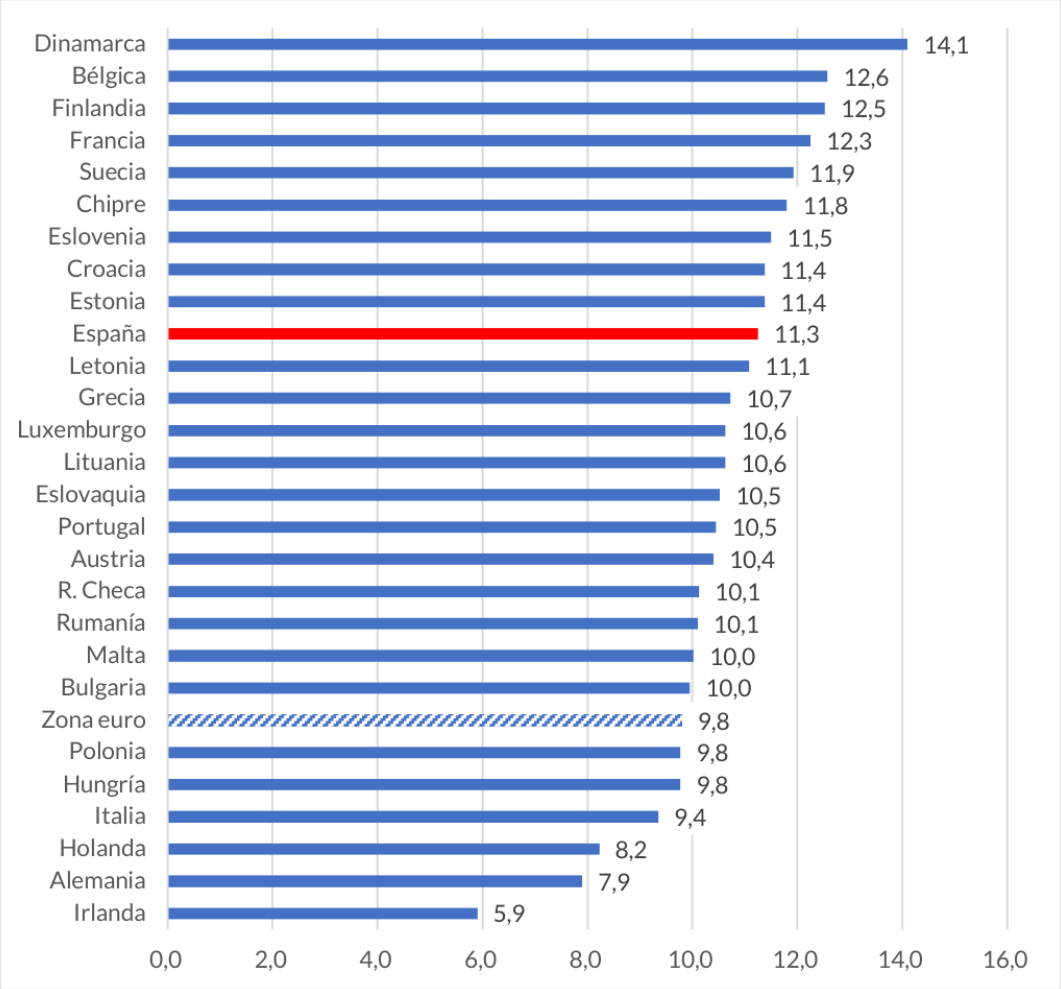
En este sentido, es importante recalcar que España gasta más en salarios públicos que la media de la Eurozona y que estos desembolsos han venido describiendo una tendencia creciente. En términos comparados, el gasto en remuneraciones de empleados públicos alcanza en España el 11,3 por ciento del PIB, lo que supone 1,5 puntos más que el promedio observado en los países de la Eurozona (9,8 por ciento del PIB).

Entre los países que gastan más que España figuran los escandinavos, así como Francia y Bélgica. Entre los socios de la UE que asumen menores erogaciones en salarios públicos figuran Portugal, Grecia, Austria o República Checha, entre otros. Además, hay un grupo de países avanzados que gastan mucho menos que

en por este concepto, caso de Italia (9,4 por ciento del PIB), Holanda (8,2 por ciento), Alemania (7,9 por ciento) o Irlanda (5,9 por ciento).

Con los datos de 2023 encima de la mesa se puede determinar que, si España dedicase a sueldos públicos una cantidad homologable a la observada en la Eurozona, el gasto público sería inferior por un monto cercano a los 21.000 millones de euros anuales. De igual modo, si el gasto español en salarios públicos fuese, como proporción del PIB, el mismo que el de Alemania, el ahorro sería de 49.000 millones de euros por ejercicio.

GRÁFICO 6. GASTO EN EMPLEO PÚBLICO, COMO % DEL PIB (DATOS PROVISIONALES A CIERRE DE 2023).



FUENTE: IJM A PARTIR DE EUROSTAT.

Por otro lado, si comparamos la evolución de estos desembolsos a lo largo de la última década, hallamos conclusiones destacadas. Así, si tomamos como referencia el gasto en nóminas públicas, medido siempre como proporción del PIB, podemos ver que, entre los 27 países de la UE, un total de 11 socios lo han reducido entre 2014 y 2023, frente a otros 14 restantes que lo incrementaron.

España se encuentra en el segundo grupo, pero el nuestro ha sido un incremento de una décima, de modo que el problema viene de lejos. Eso sí: seis países que en 2014 gastaban menos que España en salarios públicos presentan en 2023 unos desembolsos aún más bajos en comparación, caso de Irlanda, Italia, Holanda, Austria, Polonia y Hungría. Asimismo, tres países que en 2014 gastaban proporcionalmente más que España han reducido el gasto de tal manera que ahora figuran por debajo de nuestro país, como ha ocurrido en Portugal, Grecia y Malta.

Acotando el análisis al periodo de gobierno de Pedro Sánchez (del tercer trimestre de 2018 al mismo periodo de 2023, último dato disponible), encontramos que el gasto en nóminas públicas del conjunto de Administraciones Públicas creció un 27,3 por ciento, porcentaje que se sitúa casi un 25 por ciento por encima de la media de la Eurozona, donde el repunte fue del 22,1 por ciento. Asimismo, el aumento observado en España también rebasa las cifras observadas en Alemania (26,3 por ciento), Francia (16,2 por ciento) o Italia (6,4 por ciento).

El excesivo y creciente peso del empleo público es una de las razones que explican el mal comportamiento de la economía española en relación con la UE-27, reflejado en los resultados del Indicador de Gestión Económica del Instituto Juan de Mariana, que sitúa a España como el país con peores resultados durante el periodo 2019-2023, en base a variables como el PIB, los salarios, la deuda, el empleo o la presión fiscal.

La ineficiencia en el gasto público derivada de unos gastos de personal tan inflados obliga, entre otras cosas, a aplicar una fiscalidad mucho más elevada, detrayendo al sector privado una mayor cantidad de recursos en forma de impuestos. Cobramos muchos más impuestos de los necesarios para financiar servicios básicos y funciones públicas esenciales, de ahí que nuestros indicadores de eficiencia en el gasto sean mediocres, como ha acreditado el Instituto de Estudios Económicos en diversos trabajos.

El gasto excesivo en nóminas públicas es, por tanto, un elemento que contribuye a explicar por qué la economía española presenta una situación cada vez más negativa en comparación con buena parte de los países de nuestro entorno, puesto que el crecimiento reiterado de los dispendios públicos se produce a costa de la economía del sector privado, cuya capacidad de ahorro e inversión se ve directamente comprometida por unas estructuras administrativas cada vez más costosas.

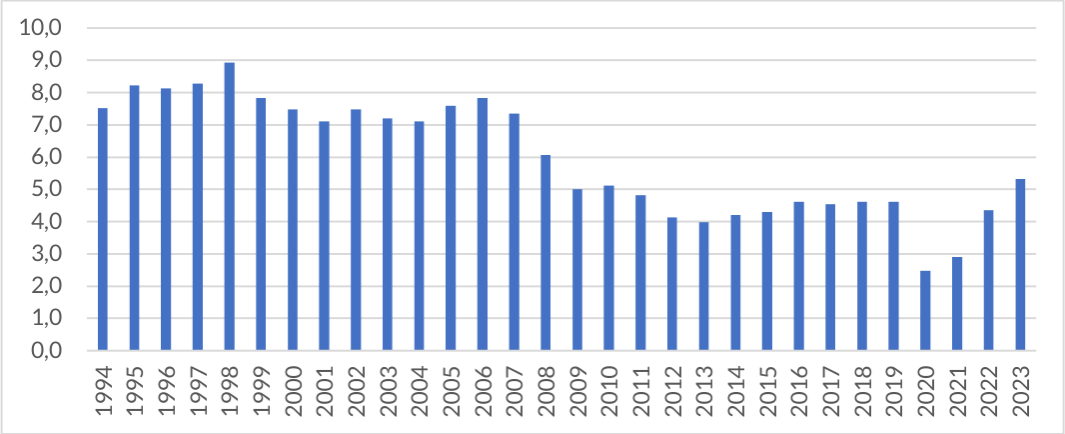
En términos agregados, el gasto público aumentó entre 2018 y 2023 de menos del 42 a más del 47 por ciento del PIB entre 2018 y 2023. Durante este periodo, la posición de España en el *ranking* mundial de PIB per cápita cayó del puesto 32 al número 37. En cada uno de los cinco años analizados, nuestro país se vio superado por otro, hasta terminar por debajo de Chipre, Eslovenia, República Checa, Israel y Aruba. Los partidarios de seguir aumentando el gasto ignoran la cruda realidad de una economía que cada vez presenta peores resultados, como consecuencia directa de la continua expansión de los dispendios públicos.

3. Coste al alza, productividad a la baja.

Para alentar la ocupación en el ámbito privado se necesitan empresas rentables que inviertan de forma creciente y, al mismo tiempo, vean cómo los costes laborales se ajustan para evolucionar de acuerdo con la productividad.
Lamentablemente, en España ocurre todo lo contrario.

De entrada, la rentabilidad sobre activos de las empresas se ha recuperado desde el mínimo alcanzado en la pandemia, pero se sitúa en niveles francamente bajos. De hecho, apenas alcanza el 5,3 por ciento, una cifra claramente insuficiente que nos sitúa lejos de los niveles de entre el 7 y el 8 por ciento que alcanzamos desde mediados de los años 90 hasta el estallido de la *Gran Recesión.*

GRÁFICO 7. RENTABILIDAD SOBRE EL ACTIVO (PROMEDIO ANUAL EN %, 1994-2023).



FUENTE: IJM A PARTIR DE BANCO DE ESPAÑA.

Uno de los motivos detrás de la baja rentabilidad de los activos es la productividad, que ha retrocedido de manera alarmante hasta situarse en 2023 en línea con los niveles de 2011. En efecto, la productividad laboral, medida como el PIB por ocupado, describe claramente una senda de descenso y, en el cuarto trimestre de 2023, estaba un 3,8 por ciento por debajo de los niveles del mismo

periodo de 2018, cuando Pedro Sánchez entraba en su primer semestre de gestión presidencial.

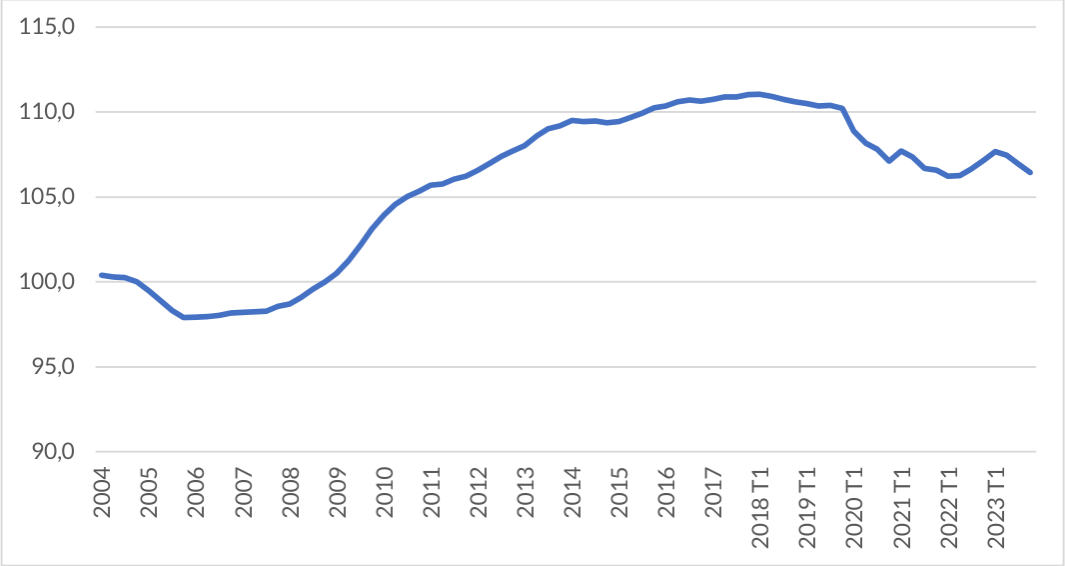
Como resultado de este declive, la productividad laboral media está en cotas tan bajas que nos devuelve a cifras de 2011. Esa evolución a la baja se traduce en un incremento relativo de los costes laborales, pues significa que cada vez hace falta más mano de obra para alcanzar la misma cantidad de producción (o, si se prefiere, significa que la misma cantidad de mano de obra arroja hoy una producción total más baja que antaño).

Además, España pierde terreno en el campo de la productividad cuando se estudia su evolución comparada con los demás países avanzados, lo que supone una merma de competitividad económica en términos relativos y apuntala nuestro declive en clave internacional. Analizando los datos de una muestra de 34 economías avanzadas encontramos que, a lo largo del periodo 2018-2023, España fue el país donde peor evolucionó la productividad por ocupado, con el ya citado descenso acumulado del 3,8 por ciento.

En el 70 por ciento de los países estudiados, la productividad aumentó, con subidas de hasta el 25 por ciento en Rumanía e Irlanda y tasas de doble dígito en Polonia, Bulgaria, Israel, Lituania o Letonia. La mejora también fue notable en los casos de Eslovaquia, República Checa, Hungría, Estados Unidos o Dinamarca, así como en Portugal, Eslovenia, Suecia o Corea del Sur. En 5 de los 10 países en los cuales la productividad se redujo de 2018 a 2023, el recorte fue inferior al 1 por ciento, caso de Croacia, Italia, Francia, Canadá y Japón. Solamente en Luxemburgo y España encontramos que el descenso fue mayor al 3 por ciento.

Eso sí: aunque la variación porcentual sea parecida, la situación de España y Luxemburgo no puede ser más distinta. En el Ducado, la productividad media por ocupado es de 144.500 euros anuales, cifra que duplica la media de la Eurozona (77.000 euros). En cambio, este mismo indicador es de 64.000 euros en el caso de nuestro país. Por lo tanto, mientras la elevadísima productividad alcanzada por Luxemburgo hace posible que "tomarse un respiro" tenga consecuencias menos dañinas, el retroceso de esa misma variable en España no es más que un drama que nos aleja de los niveles de bienestar apreciados en el resto de Europa. De nuevo, donde antes había *convergencia,* hoy solamente queda lamentar una aparente *divergencia* que nos sitúa a una distancia creciente de los indicadores de desempeño del resto de economías del Viejo Continente.

GRÁFICO 8. LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, EN DESCENSO (2008 = 100, MEDIA MÓVIL DE LOS ÚLTIMOS CUATRO TRIMESTRES).



FUENTE: IJM A PARTIR DEL INE.

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD (PIB POR OCUPADO) ENTRE 2018 Y 2023.

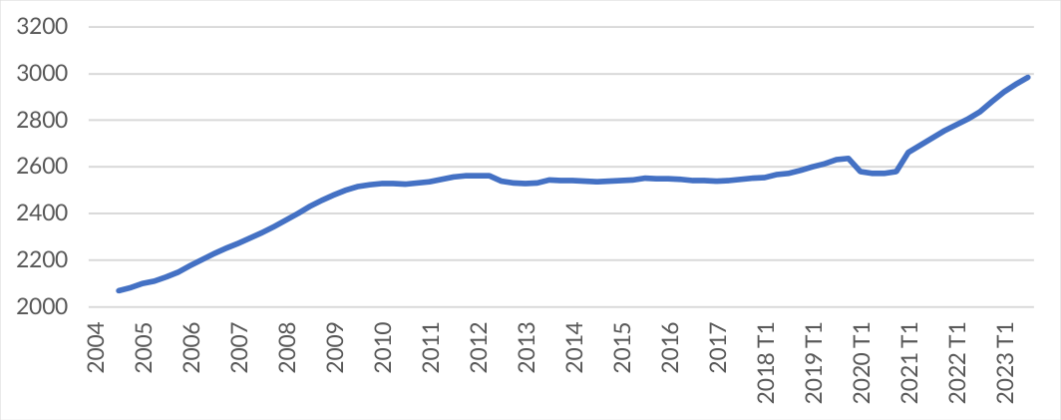
País	Productividad 2018-2023
España	-3,8%
Luxemburgo	-3,1%
Grecia	-2,8%
Alemania	-1,7%
Finlandia	-1,6%
Japón	-0,8%
Canadá	-0,8%
Francia	-0,5%
Italia	-0,2%
Croacia	0,0%
Malta	0,2%
R. Unido	0,4%
Australia	0,5%
Bélgica	0,7%
Holanda	1,3%
Austria	1,5%
Estonia	1,5%
Nueva Zelanda	2,2%
Corea del Sur	3,7%
Suecia	4,0%
Eslovenia	4,3%
Portugal	4,6%
Dinamarca	5,3%
Estados Unidos	6,2%
Hungría	6,3%
R. Checa	6,3%
Eslovaquia	6,4%
Letonia	10,5%
Lituania	10,9%
Israel	11,5%
Bulgaria	11,7%
Polonia	13,9%
Irlanda	25,1%
Rumanía	25,3%

FUENTE: IJM A PARTIR DE CEPYME.

Resulta especialmente preocupante que la pérdida de productividad se vea acompañada por un notable aumento de los costes laborales, que ya rondan los 3.000 euros por mes y asalariado. Esta métrica, que incluye el salario, las cotizaciones sociales, las pagas extraordinarias y demás elementos retributivos,

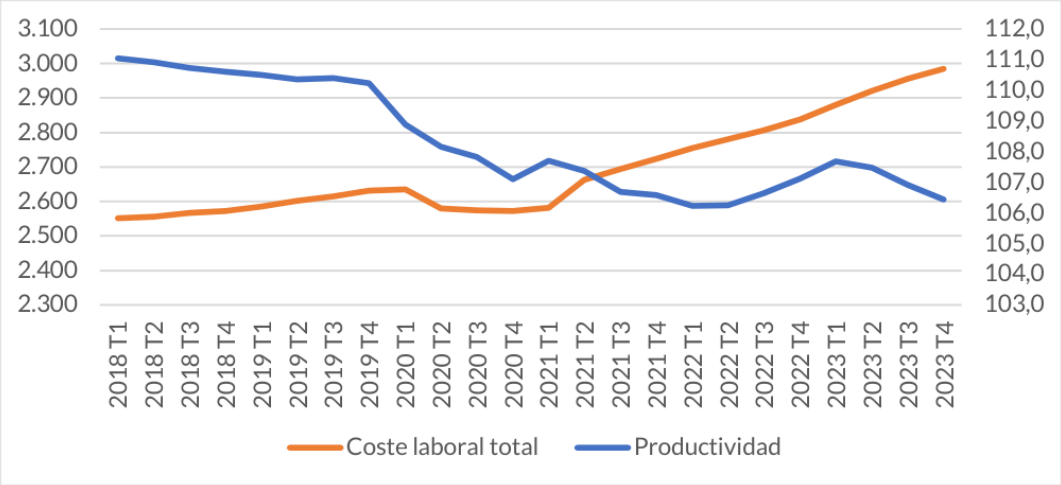
se mantuvo estable en torno a los 2.500 euros mensuales por asalariado entre los años 2011 y 2018, mientras que la productividad aumentó ligeramente (poco más de un 4 por ciento).

GRÁFICO 9. COSTE LABORAL TOTAL (EUROS AL MES POR ASALARIADO, MEDIA MÓVIL DE LOS CUATRO ÚLTIMOS TRIMESTRES).



FUENTE: IJM A PARTIR DE INE.

GRÁFICO 10. COSTE LABORAL TOTAL VS PRODUCTIVIDAD POR ASALARIADO, 2018-2023.



FUENTE: IJM A PARTIR DE INE.

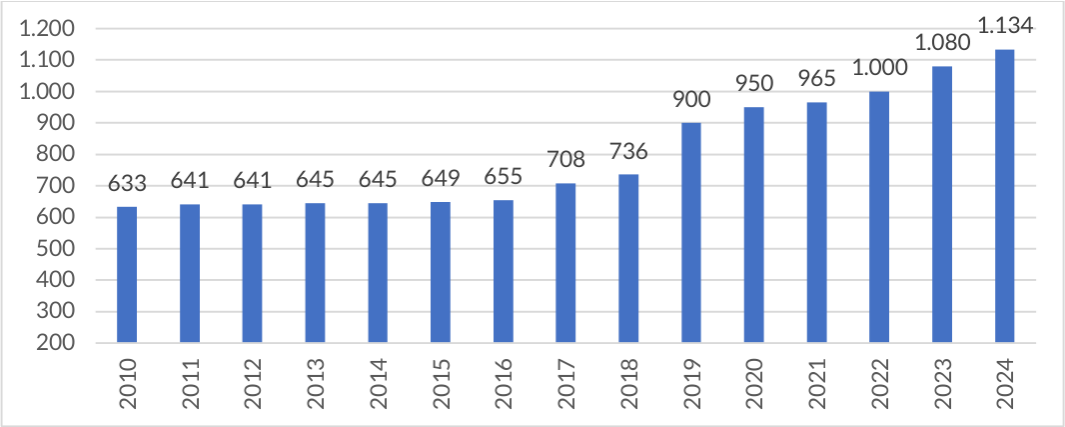
La mezcla de unos costes laborales moderados y una productividad que evolucionaba modestamente al alza ayudó a que la economía española ganase competitividad, lo que se tradujo por ejemplo en un salto exportador. Sin embargo, desde 2018 vemos que la economía está experimentando la situación inversa, con unos costes laborales al alza (tenencia solamente interrumpida en 2020, por la pandemia) y una productividad en caída (con los peores datos en más de una década), tal y como pone de manifiesto el gráfico 10, lo que resulta en una importante pérdida de competitividad económica.

4. La exclusión laboral provocada por el SMI.

La carrera ascendente del salario mínimo interprofesional (SMI) desde 2018 es una de las razones que explican el aumento del coste laboral total. En 2016, el coste básico de la retribución del trabajo era de 655 euros brutos al mes, mientras que en 2024 llega a 1.134 euros brutos al mes. Por tanto, a lo largo del periodo analizado, el incremento observado se sitúa en el 73 por ciento.

Este no es solo es un incremento mucho mayor que el de los precios (en el mismo lapso temporal, por ejemplo, el deflactor del PIB, que es la medida más amplia de los precios de la economía, subió un 20%), sino que también se trata de un repunte mucho más acusado que el observado en la inmensa mayoría de los países avanzados. Por comparación, subió un 36 por ciento en Holanda, un 39 por ciento en Irlanda, un 42 por ciento en Alemania o un 55 por ciento en Portugal.

GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) EN ESPAÑA.



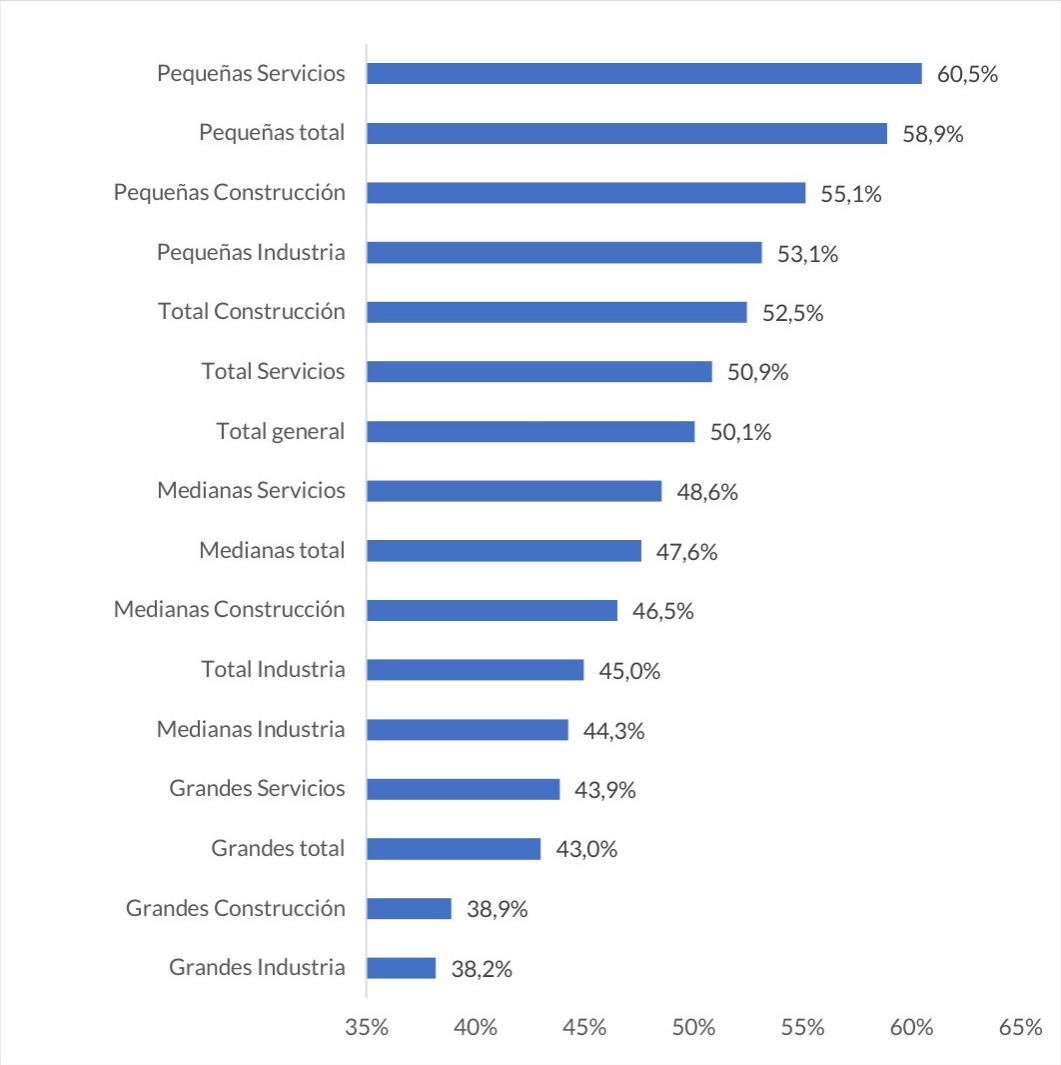
FUENTE: IJM A PARTIR DE SEGURIDAD SOCIAL.

Dado que los salarios varían dependiendo del sector, el tamaño de la empresa o la comunidad autónoma, el impacto de la subida del SMI ha sido heterogéneo. Así, el

nuevo salario mínimo de 1.134 euros aplicable en 2024 supera el 60% del salario medio de la jornada a tiempo en el ámbito de las pequeñas empresas de servicios, mientras que se sitúa por debajo del 40% del salario medio de la jornada a tiempo en el caso de las grandes empresas de sectores como la construcción y la industria. Ese impacto diverso muestra cómo estas decisiones de política económica distorsionan la economía y la libre competencia, puesto que hay sectores y ramas de actividad que sufren un impacto mucho mayor con las subidas del salario mínimo.

De hecho, si nos fijamos en las empresas pequeñas (menos de 50 empleados) vemos que, en más de la mitad de las provincias españolas el SMI de 1.134 euros supera el 65% del salario promedio. Estas mercantiles son, en promedio, menos productivas que las grandes empresas, de ahí que sus remuneraciones sean, por lo general, más bajas. Pues bien, en las pequeñas empresas de 26 de las 50 provincias españolas vemos que el salario mínimo rebasa el 65% del salario promedio de jornada completa.

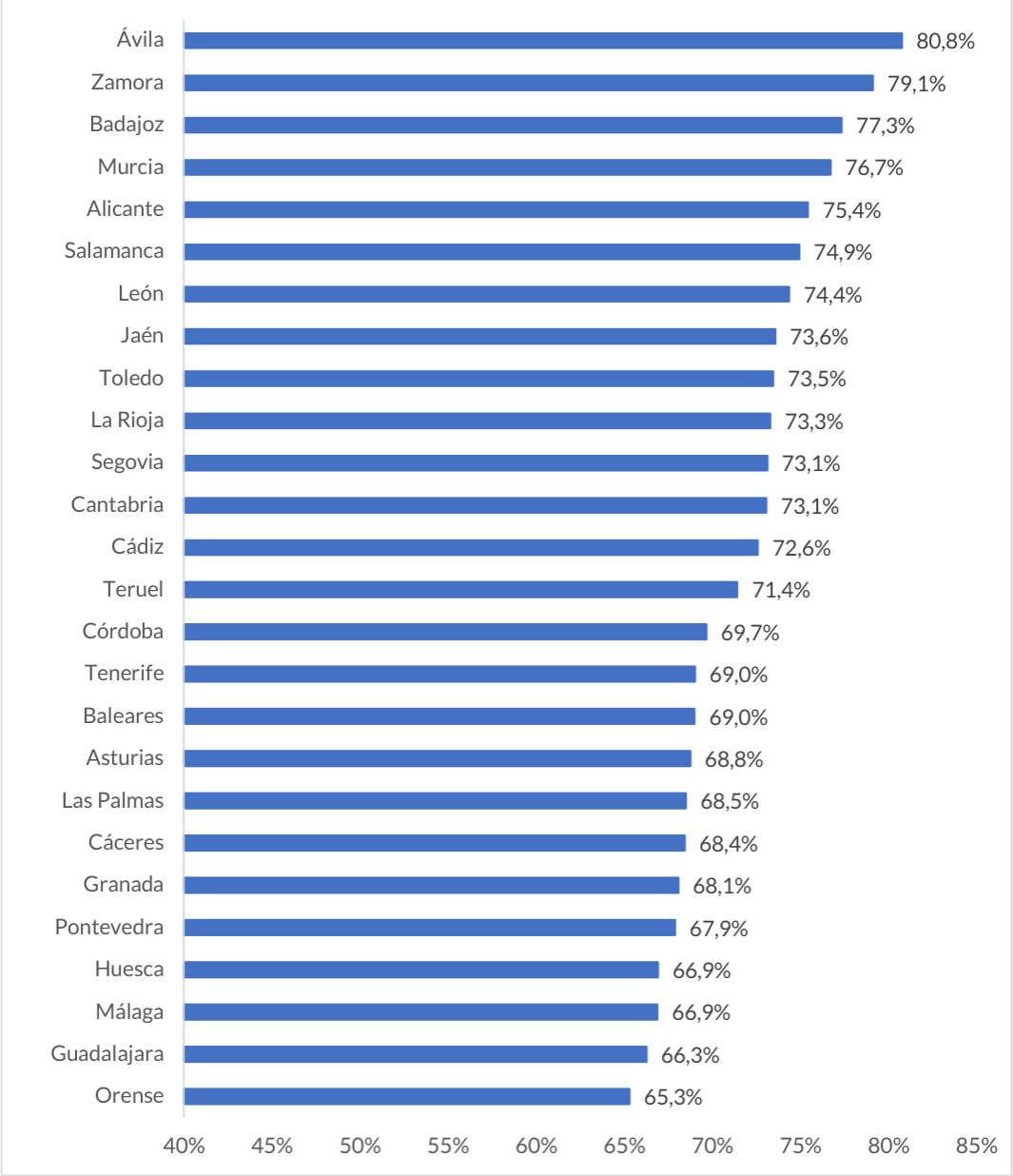
GRÁFICO 12. RELACIÓN ENTRE EL SMI Y EL SALARIO MEDIO DE JORNADA COMPLETA EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS (2024), POR TIPOS DE EMPRESA Y RAMAS DE ACTIVIDAD.



FUENTE: IJM A PARTIR DE CEPYME.

Los casos más graves son los de cinco provincias en las que este *ratio* excede el 75 por ciento, caso de Ávila, Zamora, Badajoz, Murcia y Alicante. Por otro lado, hay otras nueve provincias en las cuales el salario mínimo se mueve entre el 70 y el 75 por ciento del salario medio del trabajo a jornada completa en pequeñas empresas. Se trata de Teruel, Cádiz, Cantabria, Segovia, La Rioja, Toledo, Jaén, León y Salamanca.

GRÁFICO 13. RELACIÓN ENTRE EL SMI Y EL SALARIO MEDIO POR PROVINCIA, EN TÉRMINOS BRUTOS (2024).



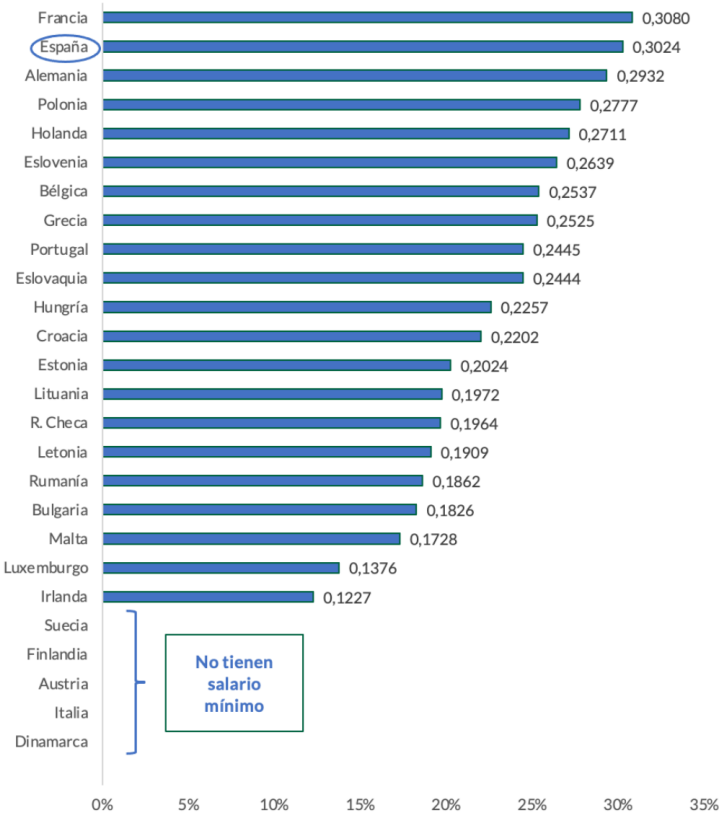
FUENTE: IJM A PARTIR DE CEPYME.

El fuerte aumento del SMI a lo largo de los últimos años ha hecho que España pase a tener el segundo salario mínimo más caro de la UE. Si se compara el salario mínimo (incluyendo las cotizaciones sociales a cargo del empleador), con el PIB por ocupado (es decir, la métrica de referencia de la productividad por trabajador), encontramos que la Vieja Piel de Toro solamente se ve superada por Francia. Eso sí: cabe recordar que la tasa de paro del país galo es aproximadamente un 40 por

ciento menor que la nuestra, de modo que su "error" resulta menos costoso en términos de ocupación y bienestar.

En la UE hay cinco países que no tienen un salario mínimo determinado por el gobierno: Suecia (tasa de paro del 8 por ciento), Finlandia (tasa de paro del 7 por ciento), Dinamarca (tasa de paro del 3 por ciento), Italia (tasa de paro del 7 por ciento) y Austria (tasa de paro del 8 por ciento). Por otro lado, hay otros nueve países comunitarios en los que el peso del SMI es, cuando menos, un 30 por ciento menor que en España, como sucede en Irlanda, Luxemburgo, República Checa y Estonia.

Gráfico 14. SMI y cotizaciones del empleador, como % del PIB por ocupado.

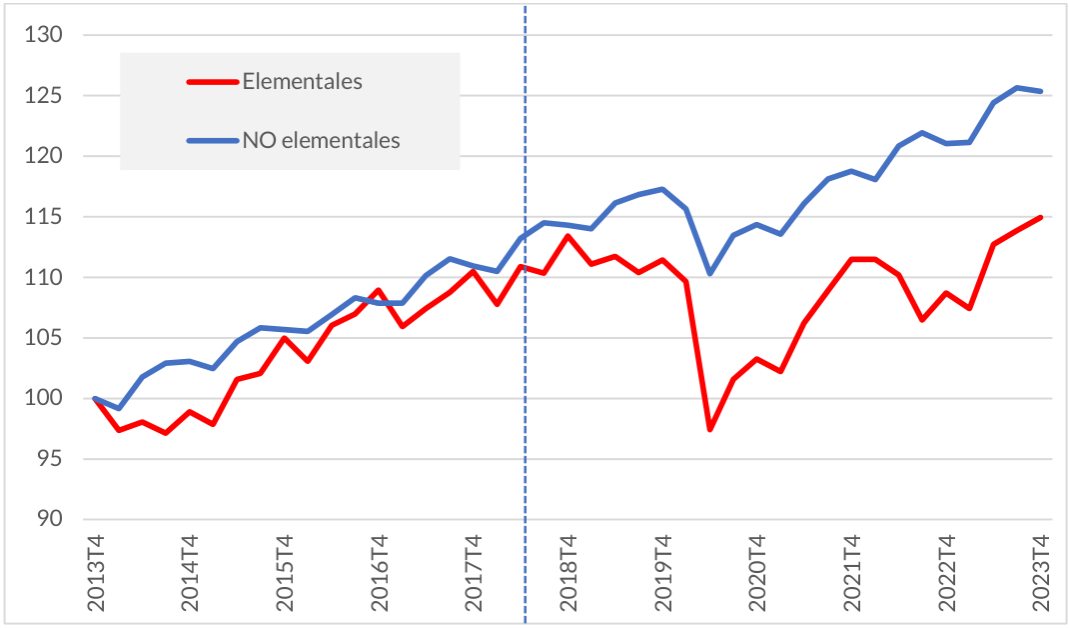


Fuente: IJM a partir de CEPYME.

El aumento excesivo del salario mínimo desde 2018 hasta 2023 ha frenado la creación de empleo, con especial afectación en las tareas elementales, evitando la creación de 210.000 puestos de trabajo. De esta forma, el efecto negativo de las subidas reiteradas del SMI se concentra en ocupaciones y sectores de más baja productividad, golpeando de forma desproporcionada a trabajadores más humildes y de menor cualificación. En cambio, en aquellas actividades en las cuales el salario de mercado es claramente superior al salario mínimo, el SMI no influye en las cifras de ocupación.

De 2013 a 2018, el empleo en tareas elementales y no elementales creció prácticamente a la par, con una subida del 13,4 por ciento en la primera categoría y del 14,3 por ciento en la segunda. Desde entonces, la politización del salario mínimo y su aumento inmoderado ha hecho que el empleo en tareas elementales crezca apenas una fracción de lo que lo hacen los puestos de trabajo en tareas no elementales. Más concretamente, entre el cuarto trimestre de 2018 y el mismo periodo del año 2023, el número de ocupados en tareas elementales creció apenas un 1,4 por ciento, mientras que la cifra de personas que ocupadas en tareas no elementales subió un 9,7 por ciento. Por cada 1 empleo creado en el ámbito de las tareas elementales se generaron 7 puestos de trabajo en los demás segmentos de actividad laboral. Se genera, pues, una creciente brecha de exclusión laboral que golpea a los trabajadores más vulnerables.

GRÁFICO 15. OCUPACIÓN EN EMPLEOS ELEMENTALES Y NO ELEMENTALES, ANTES Y DESPUÉS DE LAS SUBIDAS REITERADAS DEL SMI (2013 4T = 100).



FUENTE: IJM A PARTIR DE INE.

Si ambos grupos de trabajadores hubiesen crecido al mismo ritmo (circunstancia que habría sido coherente con el periodo anterior, durante el cual el salario mínimo subió de forma prudente), España habría creado unos 210.000 empleos más en el ámbito de las tareas elementales. De modo que el aumento discrecional del salario mínimo, lejos de defender a los trabajadores más vulnerables, ha privado del acceso al mercado de trabajo a un gran número de personas que figuran en dicho colectivo. Así lo refleja el gráfico 15.

Recientemente, la consultora Freemarket CI que dirige Lorenzo Bernaldo de Quirós planteó una estimación más amplia en cuanto a los colectivos afectados

por las subidas del SMI, incluyendo por ejemplo en sus estimaciones a los trabajadores del sector de la hostelería. Tal ejercicio encuentra que el daño provocado por los incrementos reiterados del coste laboral básico asciende ya a 432.500 personas para el periodo 2018-2024.

Conviene recordar a este respecto que el Banco de España fue criticado por diversos sectores afines al gobierno tras publicar un estudio en el que alertaba del impacto de estas fuertes subidas del SMI sobre la creación de empleo. El paso del tiempo ha demostrado que tales cálculos estaban bien encaminados, puesto que elevar sistemáticamente el salario mínimo ha traído consigo un creciente problema de exclusión laboral.

En este sentido, el efecto de la nueva subida del SMI a 1.134 euros, en vigor a partir del 1 de enero de 2024, solamente contribuirá a agravar el problema. En base al efecto estimado por el IJM para el periodo 2018-2023, con la estimación de 210.000 empleos destruidos en el ámbito de las tareas elementales, se puede estimar que, a lo largo del presente ejercicio 2024, la destrucción laboral se incrementará en una horquilla que va de 42.000 a 86.500 empleos, siendo la estimación intermedia de unos 60.000 puestos de trabajo destruidos. En conjunto, el periodo 2018-2024 se saldaría con 270.000 empleos menos debido al SMI.

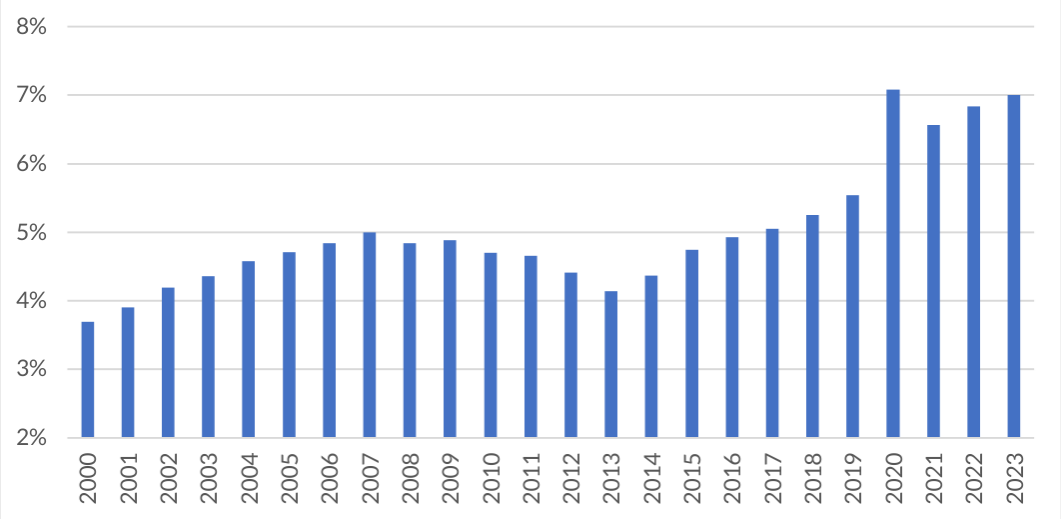
5. La creciente incidencia del absentismo.

La rentabilidad de las empresas también cae porque, además del coste laboral explícito, existe un coste laboral oculto que evoluciona claramente a peor, como es el absentismo. Hay diversas razones que provocan la ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, siendo la más común la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Sin embargo, este epígrafe también incluye la ausencia del trabajo por permisos legales (como el permiso por paternidad) y otros motivos (formación, huelgas, etc.).

El absentismo altera los planes de producción. No solamente reduce la producción, sino que también puede generar costes adicionales, por ejemplo, la contratación de trabajadores temporales para suplir a los ausentes. Por eso, de manera directa e indirecta, el absentismo induce unos mayores costes en la operativa empresarial y redunda en una menor producción por parte de las firmas.

Las estadísticas muestran que el absentismo está siguiendo una tendencia ascendente que parece no tener fin. En 2023, el 7 por ciento de los asalariados no trabajó, proporción que supone prácticamente el doble que, en el año 2000, cuando el porcentaje de absentismo fue del 3,7 por ciento. El dato de 2023 es el segundo más alto de la serie histórica, solo superado (por apenas una décima) por el registro correspondiente al año 2020, en el peor momento de la pandemia del coronavirus.

GRÁFICO 16. TOTAL DE ASALARIADOS (EN %) QUE NO TRABAJA POR RAZÓN DE ABSENTISMO.



FUENTE: IJM A PARTIR DE ADECCO INSTITUTE.

No hay una única razón que explique el auge del absentismo en España. El aumento de la edad media de los ocupados puede jugar un papel, así como también la demora de los servicios públicos de salud a la hora de realizar pruebas de diagnóstico o tramitar altas. Además, históricamente ha habido una correlación inversa entre la tasa de absentismo y la tasa de desempleo, de manera que, a mayor desempleo, tendremos menor absentismo, y viceversa. Con todo, sería fundamental tejer grandes acuerdos público-privados orientados a facilitar la reincorporación efectiva del mayor número posible de trabajadores, hasta devolver la tasa de absentismo a niveles más razonables.

¿Cuánto le cuesta el absentismo a la economía española? Se puede hacer una estimación bruta y otra neta. La primera toma como referencia el coste global del trabajo no realizado. Así, si tenemos en cuenta que el coste laboral total promedio ronda los 36.000 euros, y si cruzamos esta cifra con el número de asalariados en 2023, podemos estimar que el hecho de que el 7 por ciento de los asalariados no trabajase de forma efectiva durante el año supuso una pérdida de fuerza productiva valorada en al menos 43.000 millones.

El daño del absentismo para el conjunto de la economía es, sin embargo, superior, porque el trabajo asalariado no realizado impide la generación de valor añadido y, por lo tanto, induce un golpe que va más allá del coste salarial. Así, desde el punto de vista del valor añadido no generado, el coste anual del absentismo para el conjunto de la economía española sería realmente de unos 77.000 millones a lo largo de 2023.

Ahora bien, es preciso ajustar el dato con un cálculo neto del coste del absentismo, puesto que este fenómeno no podrá nunca eliminarse por completo, como mínimo porque, lamentablemente, es inevitable que nadie sufra determinadas situaciones como, por ejemplo, una enfermedad. Así, si suponemos que el absentismo se ajusta a los niveles más bajos de los últimos veinticinco años (es decir, en cotas aproximadas del 4 por ciento), el impacto en costes laborales sería de 24.600 millones, cifra que alcanzaría los 44.000 millones si consideramos también su impacto en la producción. He ahí la ganancia que podría generar una mayor y mejor supervisión de estas situaciones.

6. El dividendo socioeconómico de la “armonización” del paro.

La elevada tasa de paro española gira principalmente en torno a tres causas fundamentales comúnmente identificadas en la literatura sobre esta cuestión. La primera abarca las regulaciones y los costes laborales, cuyo actual diseño desalienta un mayor nivel de empleo. La segunda es el salario mínimo, que bloquea el acceso al mercado de trabajo o empuja a la informalidad. La tercera es el esquema de prestaciones públicas que remunera a personas en edad de trabajar que se mantienen desocupadas al tener acceso a estas ayudas.

España ha creado un sistema empobrecedor que se retroalimenta. Las regulaciones son complejas y los costes laborales son elevados, el salario mínimo genera exclusión y las ayudas sociales desincentivan la empleabilidad. Todos estos efectos nos alejan de los niveles de ocupación observados en el resto de Europa, lo que a su vez se traduce en nuevos problemas, como es el mayor gasto público derivado de esta circunstancia, la caída del PIB potencial, etc.

Ese panorama es desolador porque, año tras año, a precios actuales, impide la generación de riqueza por una cifra equivalente a casi 93.000 millones de euros. Esta es la cantidad en que podría crecer el PIB si la tasa de paro de España bajara desde el 11,8 por ciento actual hasta el 6,5 por ciento que se alcanza, en promedio, en la UE-27.

En efecto, en España se habla mucho de “armonización” fiscal como excusa para subir impuestos y no se plantea lo suficiente la importancia que tendría una “armonización” de nuestros niveles de empleo y paro que nos sitúe a la par con Europa. En este sentido, suponiendo que la población activa se mantuviese

constante, bajar la tasa de paro al 6,5 por ciento ayudaría a que 1,26 millones de parados pasasen a estar ocupados.

Los ingresos de las familias derivados de estos nuevos salarios aumentarían en unos 34.000 millones de euros anuales, de modo que la recaudación tributaria crecería en unos 21.500 millones sin necesidad de aprobar ninguna subida de impuestos. Combinando esos mayores ingresos con la reducción del gasto en ayudas sociales y prestaciones por desempleo, el déficit fiscal bajaría al menos en 2 puntos del PIB. He ahí los profundos dividendos sociales y económicos derivados de lograr tal avance.

La solución es "simple": si queremos resultados similares a los de los países más avanzados de Europa, debemos hacer lo mismo que ellos y abandonar el actual marco de políticas laborales, cuyos resultados nos han situado en las posiciones de cola del Viejo Continente.

7. Tres propuestas urgentes de mejora.

Para solucionar el problema del empleo son necesarias políticas de largo plazo. Sin embargo, con la mirada puesta en el corto y medio plazo, hay al menos cinco propuestas urgentes de reforma que pueden contribuir a mejorar notablemente el desempeño del mercado de trabajo en nuestro país. Son las siguientes:

- *Reducir las cotizaciones sociales para disminuir la incidencia de la "cuña fiscal", que desalienta la contratación al tiempo que fomenta la economía sumergida.*

A fecha de hoy, si tomamos el caso de un trabajador que percibe el salario mínimo, encontramos que, por cada 100 euros netos que percibe el trabajador, el empleador tiene que desembolsar hasta 153 euros. He ahí la "cuña fiscal" que introducen las retenciones del IRPF y las cotizaciones sociales, amén de otros costes regulados asociados al empleo.

Es importante recordar que España es el tercer país de la Unión Europea con mayores cotizaciones sociales, solamente por detrás de Francia y Eslovaquia. De hecho, en algunas métricas ocupamos la segunda posición del *ranking*. Esta circunstancia incide directamente en los niveles de empleo.

Una posibilidad de mejora consiste en recortar drásticamente o suprimir por completo las cotizaciones sociales a cargo del empleador para los primeros 500 euros de salario de aquellos empleados sujetos a nuevos contratos indefinidos al uso.

Esta medida tendría un impacto mucho más intenso en los salarios más bajos, de modo que contribuiría a reducir el paro juvenil, que duplica el promedio comunitario. La eventual pérdida de recursos tributarios podría quedar amortizada con medidas de consolidación del gasto público o con un

desplazamiento de la carga fiscal, que pasaría a depender más de los tributos indirectos en vez de las figuras impositivas de aplicación directa.

– *Reducir el impacto nocivo del salario mínimo sobre los niveles de empleabilidad, replanteando el coste laboral básico.*

La formulación del SMI podría quedar en manos de la negociación colectiva, tal y como ocurre en países donde ni siquiera existe un salario mínimo decretado por el gobierno, caso de Suecia, Dinamarca o Finlandia.

Si se mantiene un modelo regulado de SMI, puede hacerse con una escala que incorpore un salario mínimo más bajo para jóvenes que ingresan en el mercado laboral. Por ejemplo, en el caso de Reino Unido, el salario mínimo para quienes tienen 17-18 años es casi un 50 por ciento inferior, pero sube progresivamente hasta llegar al 100 por ciento de la cifra de referencia en el momento en que los trabajadores cumplen 23 años. Lo mismo sucede en Irlanda (donde el 100 por ciento del SMI se percibe a partir de los 20 años) u Holanda (desde los 21 años en adelante). En Alemania también existe un modelo diferenciado y, de hecho, no rige el salario mínimo para los trabajadores menores de 18 años.

En Canadá, Japón, Suiza y muchos otros países, el salario mínimo es distinto en cada provincia, prefectura o cantón, lo que permite adaptar el coste laboral básico a la realidad económica de cada región o comunidad. Esto es muy importante, porque en España vemos que el salario medio es de 1.931 euros mensuales brutos (datos del tercer trimestre de 2023), pero llega a 2.297 euros en Madrid mientras que apenas alcanza los 1.541 euros en Extremadura.

Entre las medidas que aplican otros países desarrollados, podemos destacar las siguientes:

§ Alemania: el salario mínimo no rige para trabajadores en prácticas ni los empleados dedicados a tareas domésticas. Además, tampoco se aplica durante los seis primeros meses de relación laboral en el caso de parados de larga duración que se reincorporan al mercado.

§ Australia: el salario mínimo de los aprendices es inferior al normal durante los tres primeros años, subiendo progresivamente desde el 61 por ciento inicial hasta el 100 por ciento de referencia que se alcanza al completar el trienio.

§ Irlanda: el salario mínimo no rige en el caso de aprendices ni prácticas ni tampoco para la contratación de empleados que sean familiares directos. Además, el salario mínimo contempla pagos variables a través de bonos y primas,

complementos por trabajo nocturno o, con ciertos límites, la provisión de comida y alojamiento.

§ Portugal: el salario mínimo es un 20 por ciento inferior durante el primer año de trabajo de asistentes, aprendices y trabajadores en prácticas.

§ Estados Unidos y Canadá: en muchos estados, el salario mínimo es inferior para las pequeñas empresas, las zonas rurales o aquellas actividades en que los empleados reciben propinas, o pagos similares por parte de los clientes.

– *Terminar con los incentivos perversos que originan las prestaciones públicas.*

El Ministerio de Seguridad Social se jactó en enero de 2024 de que el Ingreso Mínimo Vital (IMV) alcance ya a 747.147 hogares en los que viven 2.194.953 personas. Este tipo de discurso pone de manifiesto que el actual gobierno celebra el aumento de la dependencia, en vez de promover una reducción de este tipo de relaciones.

Este no es el único ejemplo de la creciente incidencia de las transferencias públicas. Por ejemplo, se estima que más de la mitad de los desempleados que cobra el paro no ha cotizado para ello, de modo que se introduce nuevamente un incentivo que puede actuar negativamente en el plano laboral.

La literatura económica confirma que estos pagos tienen consecuencias negativas en el mercado de trabajo, al desincentivar la búsqueda activa de empleo y remunerar a quienes se mantienen inactivos. Para revertir esta situación, conviene proceder a una revisión profunda de las prestaciones otorgadas, con ánimo de reducirlas y de condicionar la recepción de las mismas, endureciendo los criterios para otorgar nuevas de manera que las ayudas se limiten simplemente a quienes no tengan otra alternativa para subsistir e, incluso en estos casos, lleven aparejados requisitos que fomenten la incorporación al mercado laboral.

– *Reducir el peso del empleo público sobre el total.* España debe plantearse el objetivo de acompasar sus niveles de empleo público al promedio observado en Europa, puesto que las actuales estructuras de gasto son excesivas. El ahorro potencial sería de 21.000 millones de euros anuales, alcanzando los 49.000 millones en el caso de lograr unas estructuras comparables a las de Alemania.

Para lograr este objetivo, las tasas de reposición se deben ajustar debidamente, permitiendo que el número de funcionarios y trabajadores que *entran* sea menor

que la cifra de asalariados que *salen* debido a su jubilación y retiro. Por otra parte, allí donde es posible introducir medidas de racionalización y soluciones basadas en la digitalización, la cifra de contratados debería evolucionar de forma consecuente.

Avanzar en esta dirección tendría efectos muy positivos en términos de reducción de la carga impositiva, puesto que el gasto público se reduciría significativamente. Los ahorros presupuestarios alcanzados ayudarían a reducir los impuestos sobre el trabajo y la actividad empresarial, lo que favorecería a su vez la creación de empleo privado, dando pie a un mercado de trabajo más dinámico y basado en la generación de riqueza.

- *Recuperar la transparencia estadística.* La continua alteración de los datos oficiales del mercado de trabajo ha hecho que los números que transmiten el Ministerio de Trabajo y el SEPE sean cada vez más difíciles de interpretar. Este *maquillaje estadístico* distorsiona la discusión sobre la verdadera situación del empleo en España.

No es de recibo que los niveles efectivos de paro sean un 40 por ciento mayores que la cifra oficial, como tampoco lo es que el 90 por ciento de la reducción oficial del paro hayan sido meras reclasificaciones estadísticas. Por lo tanto, es urgente recuperar la transparencia a través de la constitución de un grupo de trabajo integrado por técnicos de Eurostat, el Instituto Nacional de Estadística y el Ministerio de Trabajo, así como por un grupo de economistas independientes especializados en esta cuestión. El objetivo último debe ser volver a informar con claridad de la evolución del empleo, acabar con las malas prácticas observadas en los últimos años y rehacer toda la serie estadística en base a estos criterios de transparencia.

Poner en marcha estas cinco líneas de trabajo sería un primer paso para empezar a abordar los problemas de fondo de nuestro mercado de trabajo, que en cualquier caso requiere de una reforma integral más completa, asunto del cual se ocuparán futuras publicaciones del IJM.



juandemariana.org