

7° Desafío

**RESOLVER LAS
DEFICIENCIAS DE
NUESTRO MERCADO DE
TRABAJO Y ADAPTARLO
A LAS NUEVAS
REALIDADES SOCIALES,
ECONÓMICAS Y
TECNOLÓGICAS**

RESUMEN EJECUTIVO

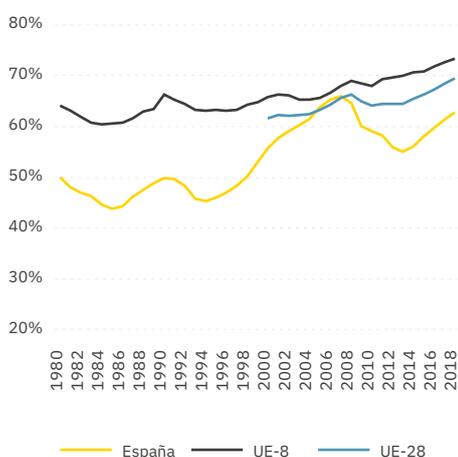
- En las últimas cuatro décadas, España ha experimentado una transformación profunda de su mercado laboral, que le ha permitido aumentar la tasa de empleo desde el 50% de 1980 al 65% de 2019, reducir sustancialmente las diferencias de género, y mejorar notablemente los derechos y condiciones laborales de millones de personas.
- Sin embargo, estos avances se han visto eclipsados por la persistencia de problemas como el alto desempleo, la elevada precariedad o la insatisfacción en el trabajo, que han derivado en una fuerte segmentación del mercado laboral. En España, conviven empresas consolidadas y trabajadores cualificados dotados de un empleo estable, con una mayoría de pymes poco productivas y trabajadores precarios. Esta dualidad está partiendo nuestra sociedad en dos y limitando el desarrollo económico y social de todo el país.
- Las transformaciones demográficas y tecnológicas de las próximas décadas traerán nuevos retos, pero también nuevas oportunidades para corregir esta situación. El envejecimiento hará que en nuestro país haya 3,7 millones menos de potenciales trabajadores. Sin cambios, esto podría provocar una caída de los ocupados del -0,5% anual de aquí a 2050, frente al incremento del 2,0% que tuvimos entre 1995 y 2019. Para neutralizar esta pérdida de fuerza laboral, habrá que aumentar las tasas de empleo de las mujeres, los jóvenes y las personas mayores de 55 años; incentivar la inmigración legal; y potenciar la recuperación y atracción de talento.
- Nuestro objetivo debe ser el de reducir la tasa de desempleo a menos de la mitad y alcanzar una tasa de empleo similar a la de los países más avanzados de Europa (80% en 2050). Esto supone aumentar nuestra inserción laboral en 15 puntos en los próximos 30 años. Es una meta ambiciosa, pero factible que ya han alcanzado varios países de nuestro entorno.
- La generalización de las nuevas tecnologías y la economía digital cambiarán profundamente la forma en la que concebimos, organizamos y realizamos el trabajo. En el corto plazo, podría provocar pérdidas de empleo y un empeoramiento de las condiciones laborales de determinados colectivos; un riesgo que habrá que combatir mediante una apuesta decidida por la recualificación y una adaptación de las redes de protección social. En el medio y largo plazo, sin embargo, la transformación tecnológica creará nuevos empleos, aumentará la productividad, y mejorará las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores.
- Para aprovechar las oportunidades del futuro, nuestro país tendrá que modernizar su tejido productivo; actualizar y reforzar sus políticas activas de empleo; adecuar su marco normativo a las nuevas realidades económicas y laborales; actualizar sus mecanismos de negociación colectiva; y mejorar las condiciones de trabajo hasta hacer de este una experiencia más satisfactoria para el conjunto de la ciudadanía.

EL PASADO: LOS LOGROS CONSEGUIDOS

El empleo es la base de la economía de cualquier país y una fuente de ingresos, estabilidad vital y desarrollo personal fundamental para las personas. Desde la Transición, **España ha experimentado una modernización profunda de su mercado laboral**, cuyo balance ha dejado importantes asignaturas pendientes, pero también muchos logros que conviene tener presentes, por ser estos la prueba fehaciente de que nuestro país es capaz de llevar a cabo transformaciones de éxito también en ese ámbito.

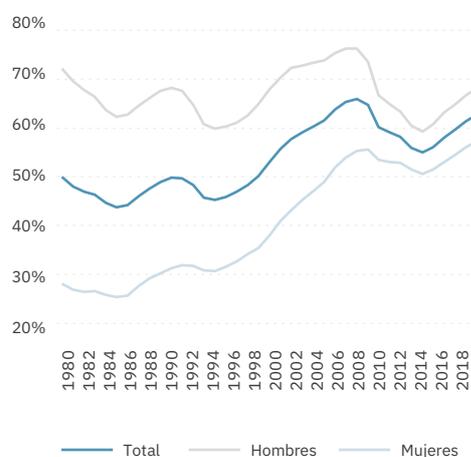
En las últimas cuatro décadas, nuestro país ha pasado de tener una economía cerrada y anticuada, con un peso elevado de la agricultura,¹ a ser una economía dinámica y abierta, con una estructura productiva semejante a la de nuestros socios europeos. Gracias a este proceso de modernización, **España ha logrado elevar de forma muy significativa la inserción laboral de su población**, haciendo que colectivos que, hasta entonces, no habían participado de la vida laboral se integrasen a ella con éxito. Así, mientras que a principios de los años ochenta solo trabajaba el 47% de nuestra fuerza laboral,² en 2019, la tasa de empleo fue del 63% [Fig. 1]. Las grandes protagonistas de este proceso han sido las mujeres, que han supuesto el 70% de los casi 8 millones de personas que se han incorporado al mercado de trabajo desde 1980.³ En ese periodo de tiempo, la tasa de empleo femenina se ha multiplicado por dos, reduciendo a 10 puntos la distancia que la separa de la tasa de empleo masculina; una brecha que, en los ochenta, superaba los 40 puntos⁴ [Fig. 2].

Fig. 1. Tasa de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.⁵

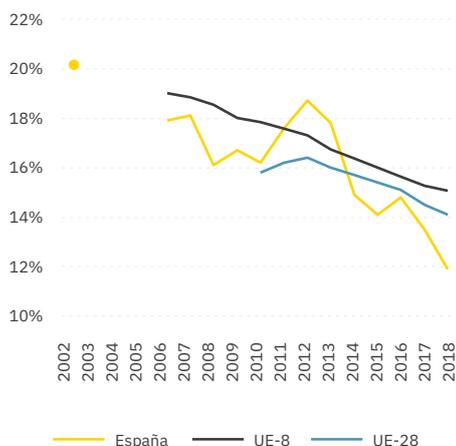
Fig. 2. Tasa de empleo en España por género



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.⁶

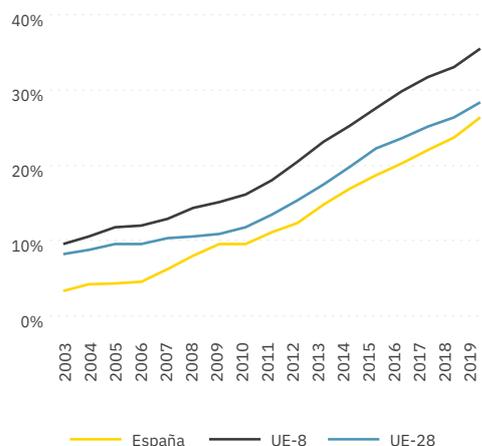
Este fuerte aumento de la participación laboral de las mujeres ha venido acompañado de **una reducción progresiva de las diferencias de género**. Solo en las dos últimas décadas, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido del 20% al 12% [Fig. 3], siendo la presencia femenina en órganos de gobierno y decisión cada vez mayor y equiparable a la media europea, tanto dentro del sector público como del privado⁷ [Fig. 4]. Hoy, **España está entre los países de la UE con menor discriminación en el puesto de trabajo por cuestiones de género** u otros motivos.⁸

Fig. 3. Brecha salarial de género



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.⁹

Fig. 4. Porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración



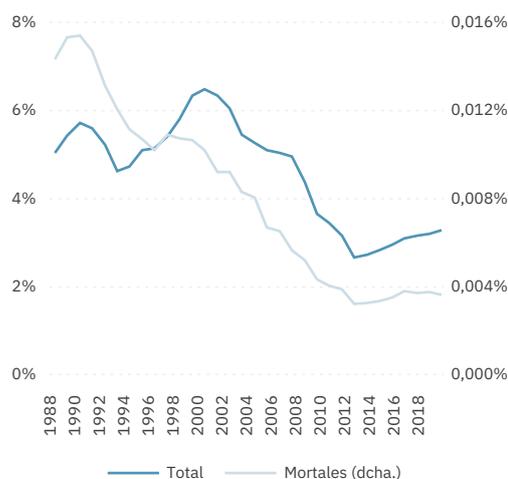
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.¹⁰

No menos importantes han sido los **progresos en materia de derechos y condiciones laborales**,¹¹ muchos de ellos acuciados por las directrices europeas. Ya lo hemos olvidado, pero, hasta no hace mucho, la mayoría de los empleos en España eran físicamente muy demandantes y, a menudo, peligrosos. Los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo eran frecuentes, y los mecanismos de protección social ante ese tipo de contingencias muy escasa. Los derechos laborales eran limitados, siendo habituales los abusos y atropellos. El despido estaba poco regulado y la prestación por desempleo apenas duraba medio año.¹²

En las últimas décadas, sin embargo, **la modernización del tejido productivo [véase capítulo 1] y los avances derivados de la negociación colectiva**¹³ han permitido una mejora sustancial de las **condiciones de trabajo en nuestro país**.¹⁴ Los accidentes mortales en el trabajo han caído en un 60% desde finales de los ochenta [Fig. 5],¹⁵ la proporción de empleos físicamente demandantes se ha reducido hasta ser una de las más bajas de toda la UE,¹⁶ y los trabajos que son percibidos como prestigiosos o más satisfactorios han aumentado significativamente.¹⁷

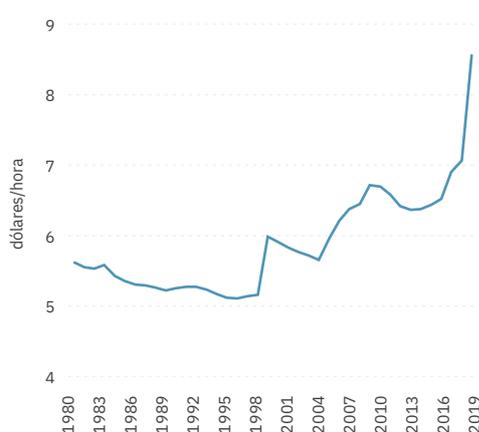
Además, las horas trabajadas a la semana por persona ocupada han pasado de una media de 42 en 1980 a 37 en 2019,¹⁸ y el porcentaje de quienes trabajan más de 50 horas semanales ha caído de un 13% a un 7%, hasta alinearse con las medias de la UE-27 y la UE-8.¹⁹ Esta reducción de las jornadas laborales ha estado acompañada de la ampliación y reciente equiparación de los permisos de maternidad y paternidad,²⁰ y de una flexibilización de los horarios que, en su conjunto, han supuesto una clara mejora en la conciliación de la vida laboral con la personal y de los niveles de bienestar de millones de trabajadores. Al mismo tiempo, el despido se ha regulado, el Salario Mínimo Interprofesional se ha revalorizado,²¹ y la protección ante el desempleo se ha ampliado.²²

Fig. 5. Proporción de accidentes laborales por ocupados totales, España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.²³

Fig. 6. Salario mínimo real, España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.²⁴

Todas estas transformaciones han servido para crear un mercado laboral más flexible y eficiente. Desafortunadamente y, como veremos a continuación, **la mayoría de ellas se han visto eclipsadas por la persistencia y/o empeoramiento de una serie de deficiencias estructurales que han hecho que el mercado laboral sea hoy el gran talón de Aquiles de la economía española.**

EL PRESENTE: LOS DESAFÍOS PENDIENTES

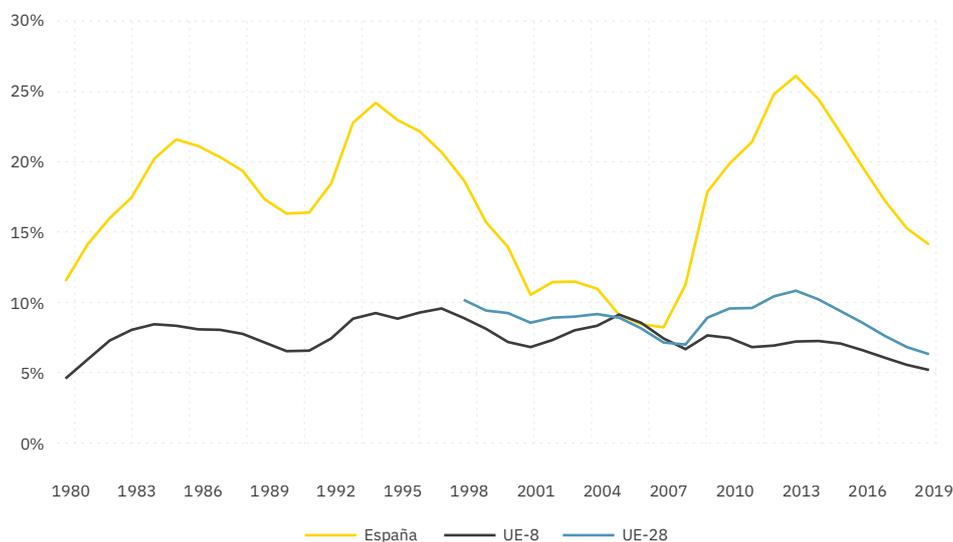
A pesar de los avances conseguidos en las últimas décadas en materia de derechos, calidad e inserción, el mercado laboral español aún adolece de una serie de deficiencias estructurales que nos impiden converger con la UE-27 y con los países más avanzados de Europa, aquí agrupados bajo el término “UE-8.”²⁵ ¿Cuáles son estas deficiencias? Aquí destacamos cuatro.

En primer lugar, la baja tasa de empleo. A pesar del fuerte incremento de las últimas décadas, nuestro país aún no ha conseguido igualar la participación laboral que tienen las economías más avanzadas de la UE. Las recesiones de 2008 y 2011 truncaron la senda de convergencia iniciada a mediados de los noventa. Todo lo ganado desde la entrada en el euro se desvaneció durante las crisis bancarias y de deuda soberana. Y, aunque la recuperación económica iniciada tras la Gran Recesión permitió una intensa creación de empleo, **en 2019, España presentaba la misma tasa de empleo que en 2008, y su brecha con la media de la UE-27 y la UE-8 era todavía de 7 y 11 puntos porcentuales, respectivamente** [Fig. 1].

Esta menor tasa de empleo se refleja en una elevada tasa de paro y una alta volatilidad del empleo. Por un lado, **España tiene una tasa de desempleo promedio muy superior a la de la mayoría de las economías desarrolladas** (del 17% en las últimas cuatro décadas, frente al 8% de la UE-8 y el 9% de la UE-28) [Fig. 7]; por otro, nuestro país crea más puestos de trabajo que ninguno en tiempos de bonanza económica, pero también destruye más en tiempos de crisis. El resultado de esta dinámica es que, **en 14 de los últimos 39 años, nuestra tasa de paro ha superado el 20%**, una proporción

desorbitada, incluso si tenemos en cuenta que las cifras oficiales de desempleo esconden un segmento importante de población empleada en la economía sumergida.²⁶ Solo en una ocasión (entre 2005 y 2007) nuestra tasa de desempleo se situó cerca del promedio de la UE-8 (9%), momento en el que nuestra economía crecía al 4% y de una forma desequilibrada [véase capítulo 1].²⁷

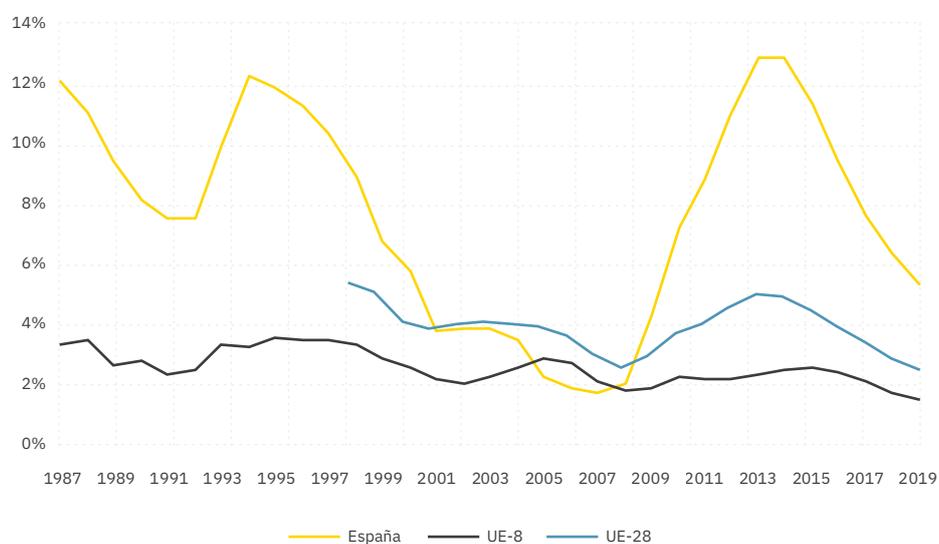
Fig. 7. Tasa de paro



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.²⁸

Una de las manifestaciones más duras de esta realidad es el **extraordinario nivel de paro de larga duración** que registra nuestro país. En 2019, un 5% de la población activa y un 44% de quienes sufrían desempleo llevaba más de un año buscando trabajo sin éxito [Fig. 8].²⁹ Este problema afecta especialmente a las personas de más de 45 años con un nivel educativo bajo³⁰ y hace que, en al menos un 4% de los hogares, el cabeza de familia sea desempleado de larga duración.³¹ Cuanto más tiempo pasa una persona en el paro, más probable es que desista de la búsqueda de un trabajo; un “efecto desánimo” que sufren más de 280.000 personas en nuestro país.³²

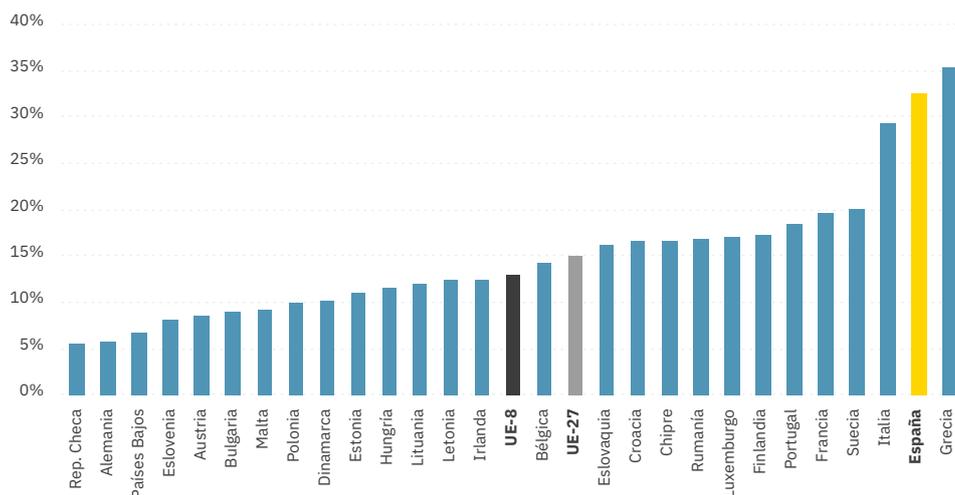
Fig. 8. Tasa de paro larga duración (un año o más)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.³³

La elevada tasa de paro juvenil es otra de las grandes asignaturas pendientes de nuestro mercado laboral. En España, el 33% de las personas de entre 16 y 24 años que quisieron trabajar en 2019, no pudieron hacerlo, frente al 13% de la UE-8 y al 15% de la UE-27 [Fig. 9]. Esta baja inserción laboral de los jóvenes tiene implicaciones severas para el conjunto del país, ya que incide en fenómenos como el alargamiento en la edad de emancipación (de las más elevadas de la UE),³⁴ el retraso en la maternidad y paternidad,³⁵ y la reducción de las tasas de fecundidad,³⁶ contribuyendo, por esta vía, al progresivo envejecimiento demográfico [véase capítulo 5].

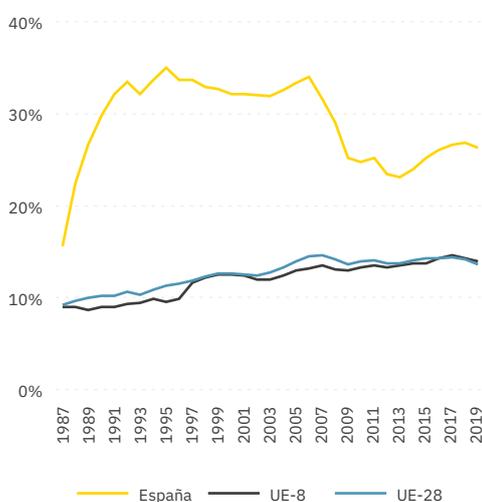
Fig. 9. Tasa de paro juvenil, 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.³⁷

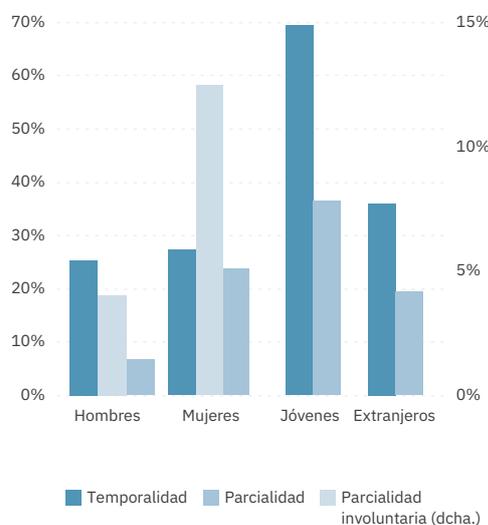
La segunda carencia del mercado de trabajo español es la precariedad, que se proyecta en al menos cuatro dimensiones. Primero, la alta temporalidad.³⁸ En España, 1 de cada 4 personas ocupadas tiene un contrato temporal,³⁹ el doble que en la UE-8 y la UE-28 [Fig. 10]. Este problema afecta especialmente a **la población de origen inmigrante**⁴⁰ y a **los jóvenes**⁴¹ [Fig. 11], a quienes les resulta cada vez más difícil acceder a un trabajo indefinido⁴² a tiempo completo.

Fig. 10. Tasa de temporalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.⁴³

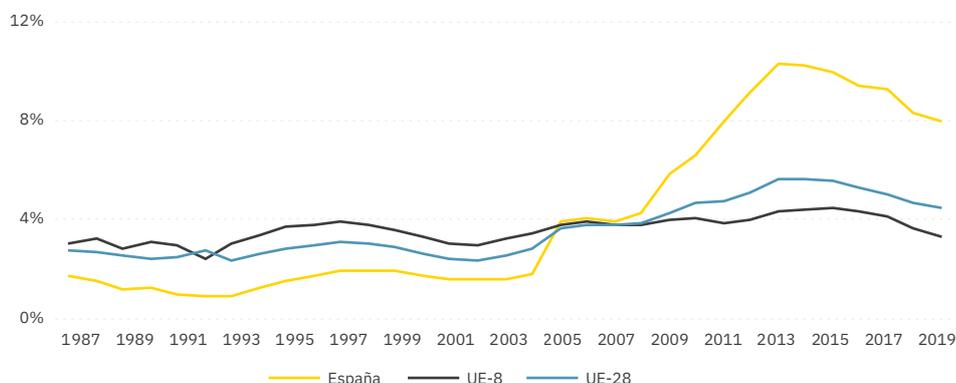
Fig. 11. Tasas de temporalidad, parcialidad y parcialidad no voluntaria en España, 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.⁴⁴

Una segunda dimensión de la precariedad es la expansión del trabajo a tiempo parcial no voluntario, que se ha acelerado desde la crisis de 2008, y que afecta de manera desproporcionada a las mujeres de nuestro país,⁴⁵ quienes también sufren una mayor tasa de paro⁴⁶ [Figs. 11 y 12].

Fig. 12. Tasa de parcialidad involuntaria

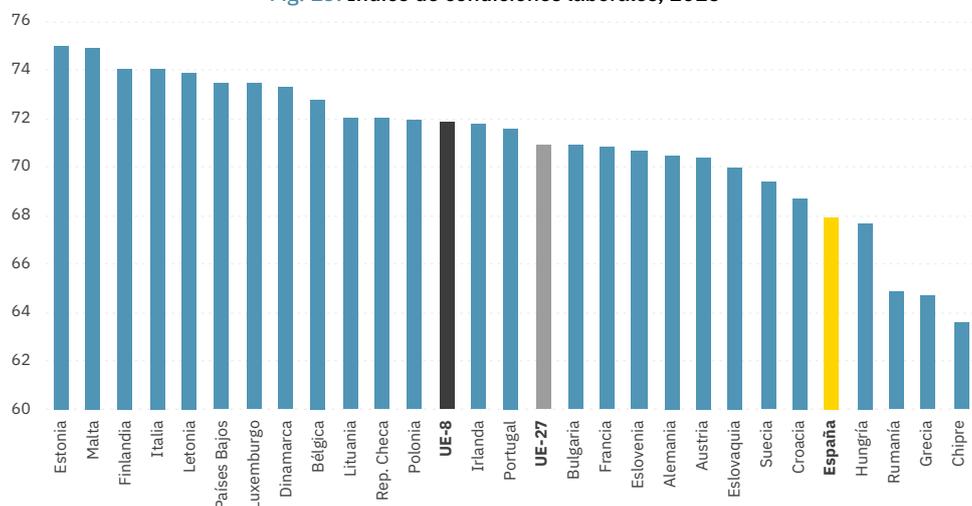


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.⁴⁷

En tercer lugar, la precariedad se aprecia en la elevada rotación laboral. En la última década, el encadenamiento de contratos temporales de muy corta duración,⁴⁸ unido al aumento de la rotación de los contratos indefinidos⁴⁹ y a la expansión de algunas formas de empleo atípico asociadas a las plataformas digitales,⁵⁰ ha provocado un incremento en el número de trabajadores que cambia de empleo cada poco tiempo; algo que suele traer aparejado mayor incertidumbre y vulnerabilidad para estas personas y sus hogares.

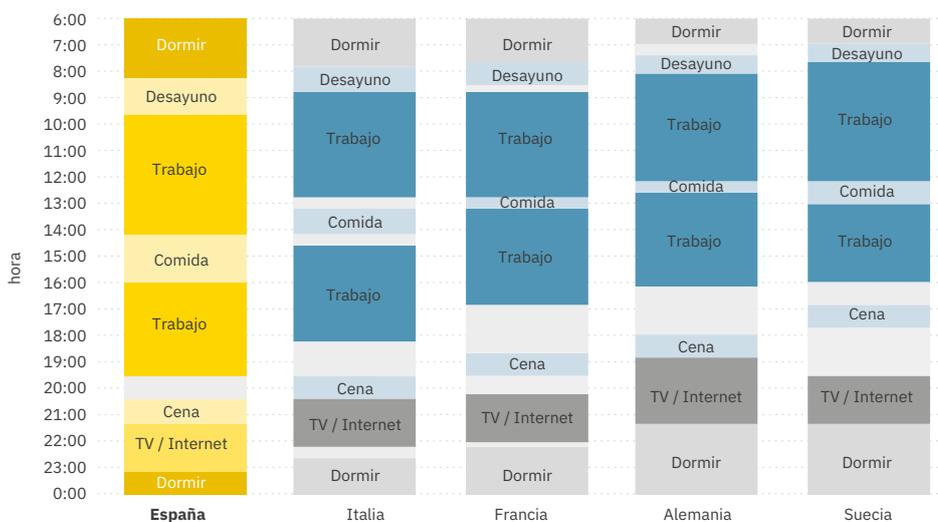
Asimismo, la precariedad se detecta en la baja calidad laboral que padecen muchos de nuestros trabajadores: poca autonomía y todavía alta siniestralidad⁵¹ [Fig. 13], menor posibilidad de formación y desarrollo profesional, y jornadas de trabajo más extensas que las de muchos países europeos [Fig. 14]. Todos estos factores afectan negativamente a nuestro bienestar social, ya que aumentan el absentismo y las bajas, aceleran la fuga de talento al extranjero, y reducen la productividad de las personas empleadas.

Fig. 13. Índice de condiciones laborales, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Piasna.⁵²

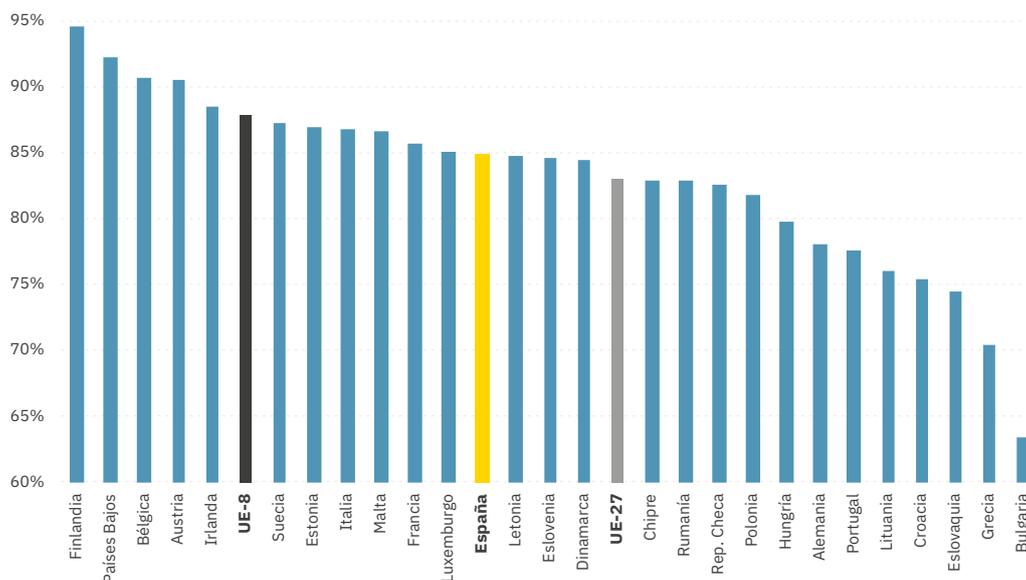
Fig. 14. Distribución diaria del tiempo, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de Fernández-Crehuet.⁵³

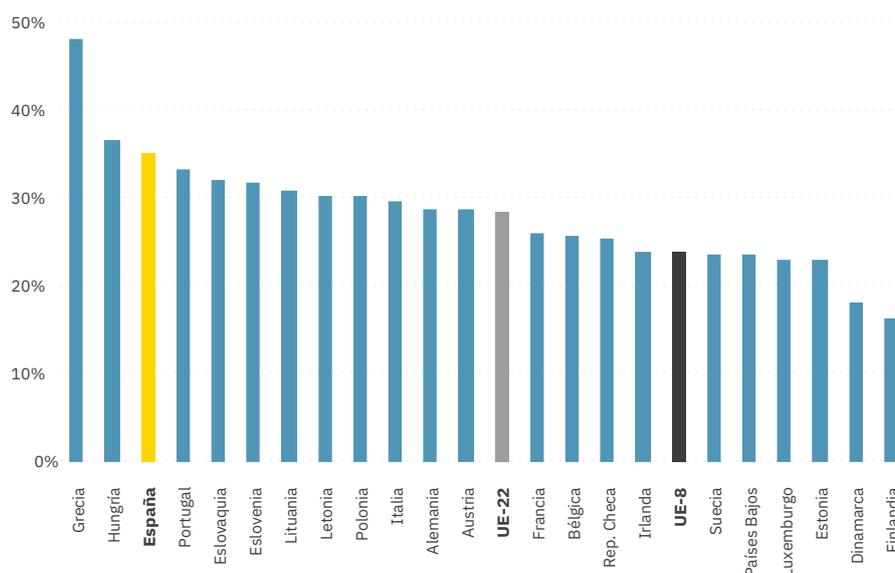
La tercera carencia es la insatisfacción laboral. Existen numerosos indicadores que sugieren que el trabajo en España es, por lo general, menos satisfactorio y enriquecedor que en otros países de Europa. Las encuestas nos dicen que el 11% de nuestros trabajadores lidian con situaciones emocionalmente perturbadoras (el porcentaje más alto de la UE),⁵⁴ que el 15% siente insatisfacción con su situación laboral [Fig. 15], que el 31% no aprende nada en el puesto de trabajo,⁵⁵ y que 1 de cada 3 sufre estrés laboral (una proporción muy superior a la media de la UE-8 o la UE-22) [Fig. 16].⁵⁶ De hecho, si no necesitasen el empleo para vivir, más de la mitad de las personas ocupadas en España no trabajarían; en cambio, tres de cada cuatro daneses u holandeses sí lo harían.⁵⁷ Lo cierto es que **no hemos sabido hacer del trabajo una experiencia positiva y gratificante, algo que afecta tanto a la productividad de nuestra fuerza laboral como al bienestar subjetivo de la ciudadanía** [véase capítulo 9].

Fig. 15. Personas satisfechas con su situación laboral, 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.⁵⁸

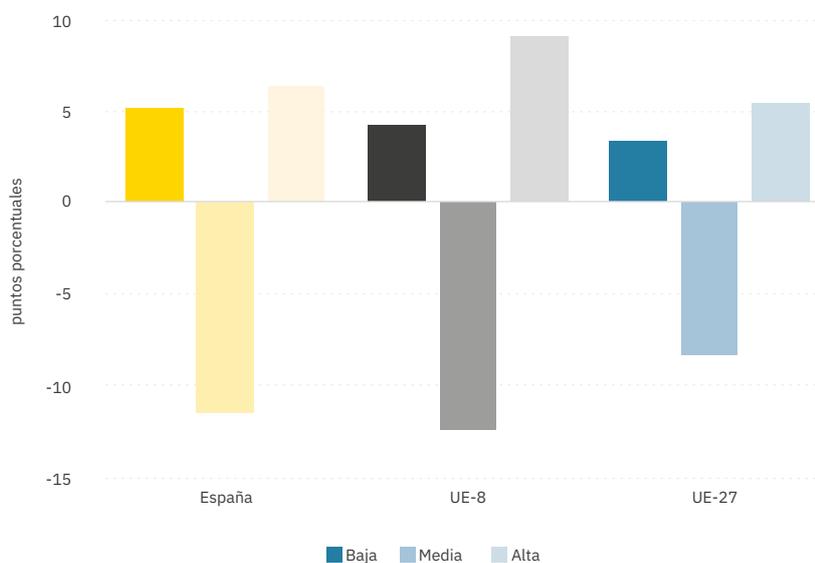
Fig. 16. Personas que experimentan estrés en el trabajo, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OCDE.⁵⁹

Finalmente, está el problema de la polarización salarial y del empleo, un fenómeno compartido con la mayoría de los países desarrollados. En las últimas décadas, el cambio tecnológico ha sido clave en la transformación de la estructura del mercado laboral español y europeo.⁶⁰ Las ocupaciones de salarios medios que implican tareas rutinarias (ej. tareas administrativas o industriales) se han ido automatizando y han ido perdiendo peso en la estructura productiva, mientras que aquellas que requieren de gran capacidad de abstracción y decisión (ej. servicios de asesoramiento legal), o de un elevado contenido manual no rutinario (ej. la actividad de los cuidados) han visto aumentar su peso en la economía⁶¹ [Fig. 17]. Esto se ha traducido en una mayor polarización salarial (más salarios altos y bajos, y menos salarios medios), especialmente significativa en las ciudades,⁶² y en un incremento de la desigualdad laboral (condiciones laborales, tipo de contrato) y de renta en España [véase capítulo 8].

Fig. 17. Polarización del empleo: cambio de la participación de las ocupaciones por nivel de cualificación sobre el empleo total, 1995-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea.⁶³

Sumadas en su conjunto, las carencias descritas (desempleo, precariedad, insatisfacción laboral y polarización) **han dado lugar a una fuerte segmentación del mercado laboral español**, dividido entre empresas y trabajadores cualificados capaces de generar y desempeñar empleos productivos y estables; y muchas pymes y trabajadores abocados a emparejamientos poco productivos e inestables y, por tanto, a la precariedad, el desempleo y, en muchos casos, la pobreza. **Este fenómeno, a menudo referido como “dualidad,” está partiendo nuestra sociedad en dos y está limitando notablemente el desarrollo económico y social de nuestro país.** Avanzar en su reducción será crucial si queremos aprovechar las oportunidades de la revolución digital y competir en igualdad de condiciones con las economías más avanzadas del mundo.

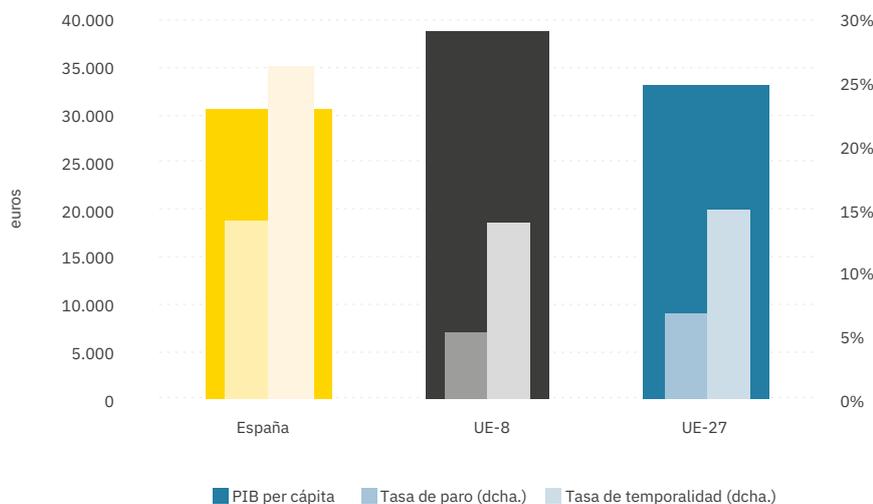
Las vías de mejora

Las causas de la disfuncionalidad de nuestro mercado laboral son numerosas y complejas. En un esfuerzo de síntesis, podrían agruparse en dos: **las particularidades de nuestro sistema productivo y las características de nuestro marco normativo.**⁶⁴ La reducción del desempleo, la temporalidad y la precariedad exige trabajar simultáneamente en ambos frentes. Solo así podremos crear empleo estable y de calidad, y reducir su volatilidad ante cambios en el ciclo económico.

Comencemos por el sistema productivo. Como ya vimos, el déficit de capital humano, la menor implantación tecnológica en el tejido empresarial, el reducido esfuerzo en innovación, y la existencia de trabas burocráticas limitan el crecimiento de nuestras empresas, predominantemente de pequeño tamaño [véase capítulo 1]. Esto restringe a su vez el desarrollo de nuevas ideas y productos, y hace que nuestra estructura productiva quede sesgada hacia sectores con un menor valor añadido cuya demanda de capital humano también es inferior, y donde el recurso al empleo temporal se convierte en la palanca de ajuste ante episodios de crisis. Como consecuencia, los incentivos a la formación y a la implementación de programas de recualificación de la fuerza laboral se reducen sustancialmente.⁶⁵ Una primera vía de mejora pasa, por tanto, por romper con esta dinámica, que lleva instalada en nuestra economía desde hace décadas.

El otro frente que es necesario abordar tiene que ver con los **factores normativos e institucionales** que caracterizan a nuestro mercado de trabajo. Aunque la economía española no alcance la complejidad productiva ni el nivel de capital humano medio de la UE-8, se encuentra en la parte superior de la distribución mundial en estas variables. Sin embargo, sus tasas de desempleo y de temporalidad son más elevadas que las de los países más avanzados del mundo y, en muchos casos, superan a las de países con un sistema productivo menos sofisticado y una población menos formada [Fig. 18].⁶⁶ Esto evidencia que, además de mejorar la dinámica empresarial y productiva, hay que corregir algunas **disfuncionalidades normativas si queremos sentar las bases de un mercado laboral más eficiente y equitativo.** Para ello, habrá que revisar tres ámbitos prioritarios: **la regulación laboral, la negociación colectiva y las políticas activas de empleo.**

Fig. 18. PIB per cápita, tasa de paro y tasa de temporalidad, 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.⁶⁷

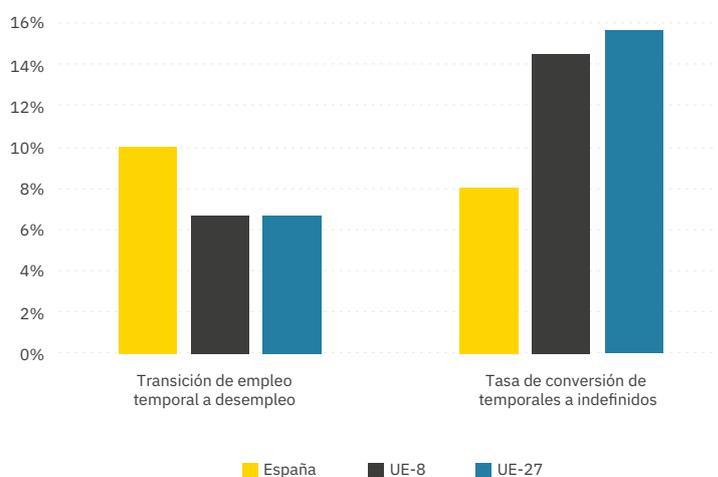
I. La regulación laboral

La regulación laboral explica, en parte, la elevada temporalidad de nuestro país. Las reformas del *Estatuto de los Trabajadores* de principio de los años ochenta abrieron la puerta al uso cada vez más generalizado de **contratos temporales no causales**, es decir, que no responden a necesidades de producción transitorias de las empresas. Lo que en principio se concebía como una flexibilización de la entrada al mercado de trabajo, se convirtió también en una flexibilización de la destrucción de empleo en fases recesivas, especialmente entre aquellas personas que llevaban poco tiempo en la empresa.⁶⁸ Hoy en día, y pese a las sucesivas reformas, la aplicación práctica de la normativa sigue permitiendo un alto fraude en los contratos temporales, sin que la supervisión y la penalización por el uso fraudulento⁶⁹ e indebido de los mismos hayan sido suficientes para romper con esta dinámica. Las diferencias en términos de costes extintivos entre contratos temporales e indefinidos,⁷⁰ y las dificultades para establecer las causas objetivas de despido en las relaciones laborales indefinidas⁷¹ también han incentivado el recurso a la contratación temporal.

El resultado de todo lo anterior es que **la contratación temporal sigue teniendo un peso excesivamente elevado en nuestro de mercado laboral**. Esto se traduce en una **alta volatilidad del empleo**, al fomentar el ajuste extensivo, basado en “contratar y despedir”, en lugar de favorecer el ajuste intensivo, en el que empresas y trabajadores negocian cambios, por ejemplo, en los salarios o las horas trabajadas.

En el caso de las pymes y del sector público, el uso de contratos temporales flexibles para empleos cuya naturaleza, en muchas ocasiones, es indefinida, es especialmente elevado.⁷² Si se quiere reducir el “desempleo temporal” y lograr una mayor tasa de conversión de temporales a indefinidos [Fig. 19], habrá que erradicar esta **“cultura de la temporalidad”** de las relaciones laborales.

Fig. 19. Transiciones del empleo temporal al desempleo y tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos, 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.⁷³

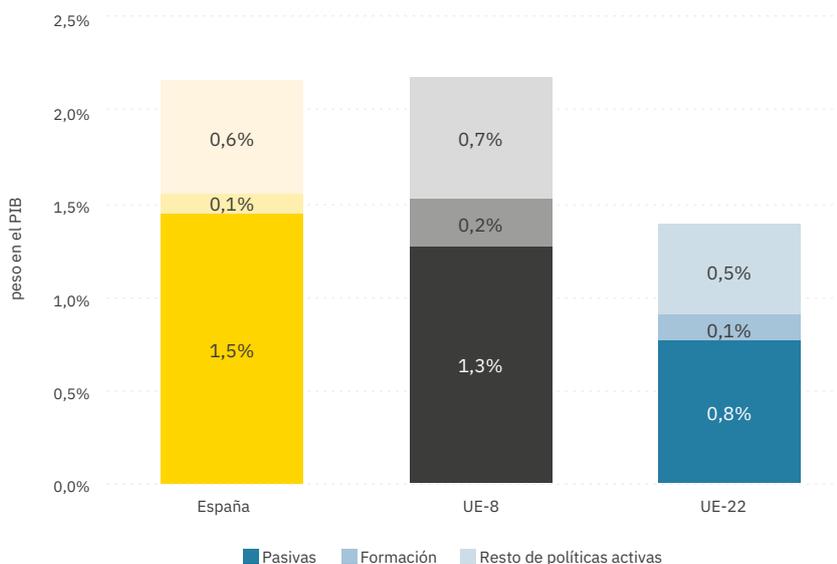
II. La negociación colectiva

La negociación colectiva es un mecanismo clave para equilibrar las relaciones laborales. El modelo español exhibe indudables fortalezas que le ha permitido contribuir enormemente a la mejora de las condiciones de la población trabajadora. De hecho, buena parte de los derechos laborales y sociales que hoy tenemos no se habrían alcanzado sin ella. No obstante, la negociación colectiva presenta también flaquezas importantes que deberán ser resueltas para que esta pueda seguir desempeñando su importante papel en las nuevas realidades sociales y económicas. Entre otras, la negociación colectiva deberá abordar el debate sobre el modelo de representatividad de los interlocutores sociales (tanto del lado sindical como del empresarial); mejorar la coordinación y la articulación de los convenios sectoriales y de empresa; y resolver las limitaciones de los convenios en contenidos fundamentales como la innovación tecnológica, las nuevas formas de organización del trabajo, la formación permanente de la población trabajadora, o la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de las personas en edades avanzadas.⁷⁴ Asimismo, tendrá que mejorar los elementos de flexibilidad interna para que se realicen modificaciones salariales y de horas trabajadas (tanto al alza como a la baja) en función de la coyuntura económica, en aras de evitar que las empresas recurran a la contratación temporal como palanca de ajuste.

III. Las políticas activas de empleo

Las principales herramientas con las que cuenta el estado de bienestar para luchar contra el desempleo son las políticas pasivas y activas de empleo. Las primeras permiten amortiguar el golpe ocasionado por la pérdida del empleo; las segundas persiguen reducir al máximo el tiempo de búsqueda. **En España, las elevadas tasas de paro han hecho que una gran proporción de los recursos destinados a la lucha contra el desempleo se hayan destinado a políticas pasivas (en su mayoría, prestaciones gestionadas por el Estado), mientras que los recursos dedicados a las políticas activas (transferidas a las CC. AA.)⁷⁵ han sido considerablemente menores [Fig. 20].**

Fig. 20. Gasto público en políticas de empleo, 2018



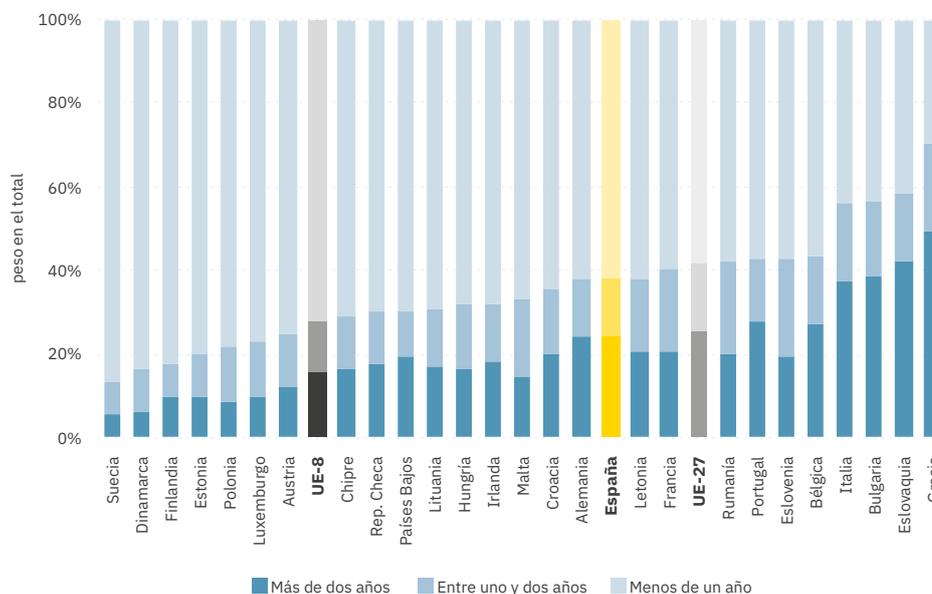
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.⁷⁶

A esta falta de financiación, hay que sumar algunas particularidades que limitan el correcto funcionamiento de estas políticas. En concreto, cabe señalar las siguientes:

- Las subvenciones y bonificaciones a la contratación (muchas de estas últimas, de reducida eficacia⁷⁷) concentran el grueso del presupuesto, mientras que la dotación de dinero para formación (incluido su diseño, ejecución y evaluación) es mucho más reducida [Fig. 20] [véase capítulo 3].
- La baja eficacia de los servicios públicos de empleo, debido a la infradotación de recursos; el poco uso de las nuevas tecnologías en los procesos de búsqueda y cobertura de vacantes; las dificultades de coordinación con las múltiples entidades colaboradoras; y la escasez de mecanismos de seguimiento, control y evaluación.⁷⁸
- La insuficiente colaboración público-privada, tanto en los procesos de intermediación como de formación.
- La imposibilidad de trasladar algunas prestaciones sociales (ej. la ayuda a la vivienda) de una comunidad autónoma a otra, la cual dificulta la movilidad de las personas que buscan empleo y obstaculiza el reajuste a nivel agregado del mercado de trabajo.⁷⁹

Resolver estas carencias de las políticas activas de empleo es imperante para lograr que nuestras instituciones laborales sean más eficaces a la hora de activar, orientar y guiar a las personas desempleadas hacia la reinserción laboral.⁸⁰ Si se avanza en esta dirección, se reducirá sustancialmente el tiempo que tarda una persona desempleada en España en volver a trabajar, hoy en día, muy superior al de **la mayoría de los países de la UE** [Fig. 21].

Fig. 21. Distribución del desempleo por duración, 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.⁸¹

La larga sombra del mercado laboral en España

Las disfuncionalidades del mercado laboral que venimos describiendo tienen un profundo impacto en la vida económica y social de España. De hecho, no es exagerado afirmar que **la mayoría de los problemas de nuestro país están relacionados, directa o indirectamente, con ellas.**

Para empezar, el **alto desempleo estructural está limitando nuestra capacidad de crecimiento.** España está desaprovechando las capacidades de su fuerza laboral, algo que no solo daña nuestra economía y condiciona nuestra capacidad de crecer en el largo plazo [véase capítulo 1], sino que también explica buena parte de la elevada desigualdad de renta y las altas tasas de pobreza que registra nuestra población [véase capítulo 8].⁸²

Del mismo modo, **la excesiva temporalidad y la alta rotación de los trabajadores están mermando nuestra productividad laboral y nuestra cohesión social.** Por un lado, porque la naturaleza transitoria del contrato temporal reduce los incentivos de empresas y trabajadores a invertir en formación, lo que impide aumentar la productividad mediante el aprendizaje en el puesto de trabajo [véase capítulo 3].⁸³ Por otro, porque, lejos de generar empleo de forma sostenida, la extensión de la precariedad laboral conduce sistemáticamente a una reducción en la calidad de los trabajos y de los derechos laborales, y constituye una merma de bienestar social que nos aleja de una sociedad inclusiva.

La precarización del mercado laboral también está condicionando la emancipación de los jóvenes⁸⁴ y las decisiones relacionadas con la maternidad,⁸⁵ contribuyendo así al problema de la baja natalidad, el envejecimiento poblacional, y la contracción demográfica de nuestro país [véase capítulo 5].

Finalmente, las altas tasas de paro y las malas condiciones laborales están **minando el bienestar** de millones de trabajadores y trabajadoras, siendo a día de hoy **la principal fuente de insatisfacción y malestar en España**. Ello se debe a que el desempleo no solo determina los ingresos actuales y las expectativas de renta futura, sino que también afecta a otras cuestiones fundamentales para el bienestar como la salud física y mental (mayor propensión a la depresión, la ansiedad y el estrés⁸⁶) [véase capítulo 9].

Como vemos, los efectos de las deficiencias de nuestro mercado laboral son múltiples y profundos y, **si no se afrontan, podrían agravarse en los próximos años, como resultado del cambio demográfico, la digitalización y las transformaciones en la economía internacional**.

La buena noticia es que esto puede ser cambiado. Aunque las mejoras cosechadas hasta la fecha han sido insuficientes, lo cierto es que España cuenta con los recursos humanos, institucionales y económicos necesarios para llevar a cabo reformas de calado, y con espacios de mejora aún por explotar que, bien aprovechados, **podrían ayudar a mitigar o corregir buena parte de los problemas presentes y futuros, y a articular un mercado laboral mucho más eficaz y justo de aquí a 2050**.

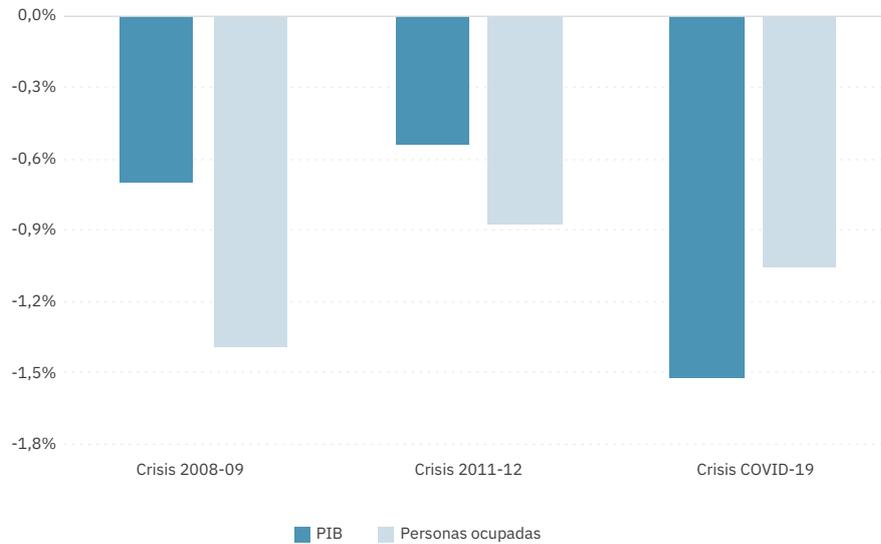
EL FUTURO: LOS DESTINOS POSIBLES

El corto plazo: el mercado de trabajo durante la crisis del coronavirus

La pandemia del coronavirus se desató cuando el mercado laboral español estaba cerca de recuperar el nivel máximo de empleo (20 millones de ocupados) que tuvo unos meses antes de la crisis de 2008. Como en otros episodios de recesión económica, se produjo una destrucción rápida e intensa del empleo que derivó en un repunte del paro y un incremento de la precariedad laboral. Los efectos más negativos, también en esta ocasión, se concentraron en quienes tenían un contrato temporal y en la población joven.⁸⁷

La naturaleza transitoria del confinamiento facilitó al Gobierno el uso intensivo de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).⁸⁸ Los ERTE evitaron la destrucción de unos 3,5 millones de empleos durante los meses del confinamiento de marzo de 2020,⁸⁹ coincidiendo con el cierre de la actividad productiva a escala nacional. **Esto ha permitido que la corrección del empleo en esta crisis esté siendo menor que el de la actividad económica, una diferencia notable respecto a lo observado en las crisis de 2008 y 2011** [Fig. 22].

Fig. 22. Corrección del PIB real y el empleo en España durante las últimas recesiones (variación trimestral promedio)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.⁹⁰

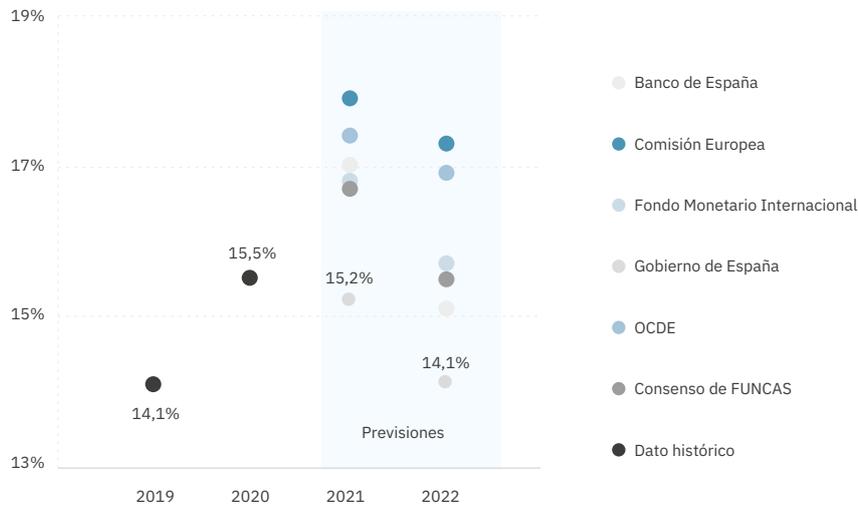
Otras **medidas de flexibilización** laboral, como el Plan MECUIDA,⁹¹ la redistribución de las jornadas laborales, los cambios organizativos o **el impulso del teletrabajo**,⁹² también han ayudado a la protección y mantenimiento del empleo.⁹³ Por ejemplo, el teletrabajo hizo posible que, durante las semanas más duras del confinamiento, se mantuviese activa alrededor de un 30% de la fuerza laboral de nuestro país (frente al 46% en la UE-8).⁹⁴

A pesar de las medidas adoptadas, **la pandemia ha derivado en una crisis económica cuyas consecuencias en el plano laboral se prevén intensas**. En 2020, casi 600.000 personas⁹⁵ perdieron su empleo y el número de desempleados aumentó en 280.000 (un 9% más respecto a los que había antes de la pandemia),⁹⁶ especialmente en aquellos sectores más golpeados por las restricciones de movilidad, el distanciamiento social y el cierre de fronteras (ej. hostelería, restauración, transporte aéreo). En los peores momentos de la crisis, la tasa de paro llegó a alcanzar el 16,3%, esto es, 2,5 puntos más que al inicio de la pandemia.

¿Qué pasará de aquí en adelante? Eso dependerá, en buena medida, de cuántos de los cientos de miles de personas que actualmente están en situación de ERTE⁹⁷ o son beneficiarios de una prestación por cese de actividad⁹⁸ logren conservar su empleo y mantener su negocio abierto una vez finalice la extensión de esas ayudas. Algo que estará determinado, a su vez, por la evolución futura del virus y las vacunas, el comportamiento de la economía mundial, y la eficacia de las medidas de reactivación económica que se están implementando.⁹⁹

Asimismo, la evolución del paro en España dependerá de la capacidad de nuestro país para llevar a cabo **una reasignación sectorial del empleo tras el impacto asimétrico de la pandemia**, es decir, de su capacidad para generar empleos en aquellos sectores que se han visto menos afectados por la crisis, así como para satisfacer esta nueva demanda con los perfiles profesionales adecuados [Fig. 23]. En este sentido, será fundamental que, en adelante, tanto los ERTE como las prestaciones por cese de actividad se articulen de modo que sigan evitando una pérdida mayor del tejido productivo y no comprometan la necesaria reasignación de empleo entre ramas de actividad.

Fig. 23. Previsiones de la tasa de desempleo en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Banco de España, Comisión Europea, Fondo Monetario Internacional, FUNCAS, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y OCDE.¹⁰⁰

El mayor riesgo reside en que el incremento del desempleo se cronifique y derive en un aumento de la precariedad y de la desigualdad, como ya ocurrió con las anteriores recesiones [véase capítulo 8]. Sin embargo, la crisis del coronavirus también traerá **oportunidades importantes que, si se aprovechan bien, podrían ayudar a mejorar notablemente las condiciones laborales en España**. Por ejemplo, es probable que se aceleren tendencias de transformación necesarias como la digitalización de las empresas y las Administraciones públicas, el incremento del trabajo en remoto, la flexibilización de horarios destinada a lograr una mayor conciliación de la vida personal y profesional, y la revalorización de los trabajos esenciales. Asimismo, la experiencia de la COVID-19 podría servir para incorporar a nuestra normativa laboral mecanismos de ajuste transitorio del empleo como los ERTE, que faciliten la flexibilidad interna de las empresas en tiempos de crisis y nos ayuden a evitar la destrucción de empleo en futuras recesiones.

El medio y largo plazo: el futuro de nuestro mercado laboral

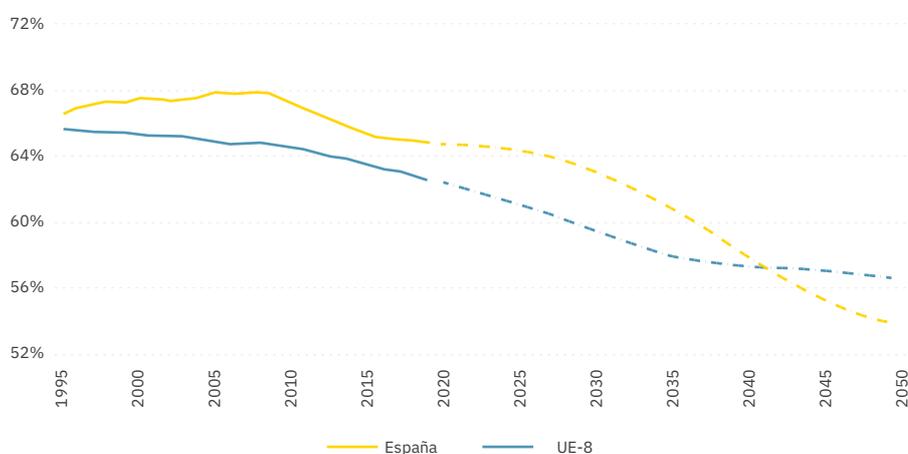
Tarde o temprano, España superará la crisis del coronavirus. Nuestra economía volverá a crecer y a generar empleo, se crearán nuevas empresas y la situación económica de muchos hogares mejorará significativamente. Sin embargo, para que la recuperación sea sostenida y beneficie a la mayoría de nuestra población deberá ir acompañada de **una reforma profunda del mercado laboral que corrija las deficiencias que arrastramos desde hace décadas, cree empleo de calidad, y nos prepare para lidiar con fenómenos que van a producirse, como la transformación del trabajo o el envejecimiento y contracción de nuestra fuerza laboral**. En caso contrario, volverán a repetirse los mismos patrones observados en el pasado reciente y España se alejará inexorablemente de los niveles de prosperidad y bienestar que tienen los países de la UE-8.

Lograrlo no será fácil. Sin embargo, nada nos hace pensar que no pueda conseguirse. Como veremos a continuación, España dispone de los medios humanos y económicos necesarios para acometer las transformaciones necesarias y reducir significativamente su desempleo y precariedad de aquí a mediados de siglo.

Una fuerza laboral menguante y un cambio sustancial en el perfil de nuestra población ocupada

El envejecimiento demográfico podría reducir nuestra población en edad de trabajar en un 12% para mediados de siglo.¹⁰¹ Los efectos del cambio demográfico serán casi imperceptibles de aquí a 2030, pero se acentuarán significativamente a partir de entonces [Fig. 24], de modo que, **en 2050, nuestro país podría contar con 3,7 millones menos de potenciales trabajadores** [véanse capítulos 1 y 5].¹⁰² Si se mantienen las tasas de empleo de 2019 (previas a la pandemia), esta caída de la población en edad de trabajar se traduciría en una reducción del número de ocupados de 2,5 millones,¹⁰³ lo que tendría **consecuencias profundas para la economía y los ingresos públicos, y supondría una fuente de tensión para la sostenibilidad del estado de bienestar** tal y como lo conocemos hoy en día.

Fig. 24. Población en edad de trabajar sobre la población total

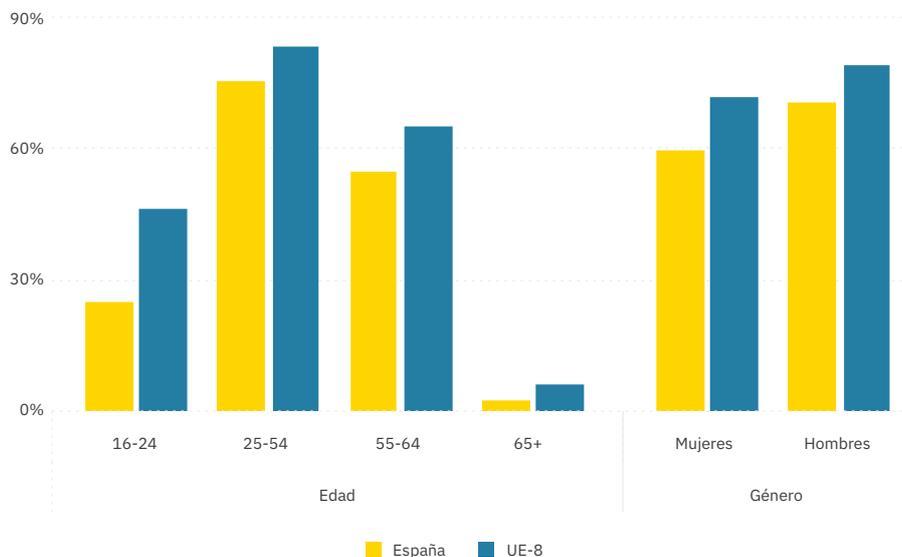


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.¹⁰⁴

Para evitar esta pérdida potencial de fuerza laboral, nuestro país tendrá que hacer dos cosas. Por un lado, **aumentar la inserción laboral de las mujeres, los jóvenes y las personas de más de 55 años de edad**. Por otro, **integrar laboral y socialmente a cientos de miles de personas inmigrantes**.

En España, las mujeres, los jóvenes y las personas de más de 55 años presentan unas tasas de empleo inferiores a las de los países de la UE-8 [Fig. 25].

Fig. 25. Tasa de empleo por grupos de edad y género, 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.¹⁰⁵

Si queremos mitigar los efectos negativos del cambio demográfico sobre nuestra economía, tendremos que cerrar esta brecha, aprovechando los cambios organizativos, educativos y culturales que ya se están produciendo [véanse capítulos 2 y 3].

En las dos últimas décadas, España ha conseguido aumentar **la tasa de empleo femenina** en 20 puntos. Si lográsemos un aumento similar de aquí a 2050, nuestro país sumaría a su fuerza de trabajo a casi 2 millones de personas adicionales, muchas de ellas con un nivel de formación elevado (en 2019, el 58% de las personas que se graduaron en una universidad española fueron mujeres¹⁰⁶). Ello ayudaría a cerrar la brecha de género y elevaría la productividad de nuestra economía y el crecimiento de nuestra renta per cápita en el largo plazo [véase capítulo 1].

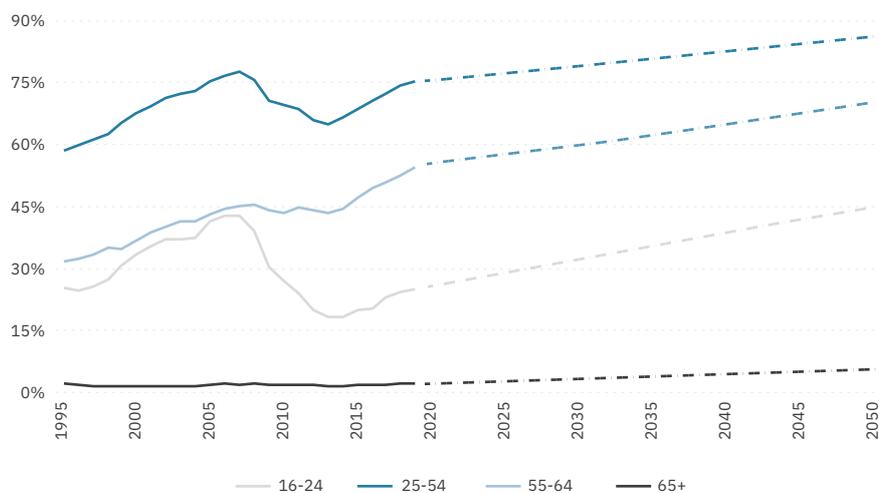
Para lograr esta equiparación, será necesario continuar elevando el nivel educativo medio de las mujeres, reforzar las redes profesionales de cuidados a mayores [véase capítulo 5], seguir combatiendo la persistencia de ciertos roles de género, e impulsar aún más la conciliación entre la vida personal y la profesional, especialmente después de la maternidad.

La segregación ocupacional por motivos de género en nuestro país no tiene solo que ver con la elección de distintas trayectorias educativas y laborales por parte de mujeres y hombres. También puede observarse en etapas tempranas debido a los patrones de socialización y los valores adquiridos en el ámbito familiar.¹⁰⁷ Por ejemplo, el tiempo de trabajo de la madre fuera del hogar tiene un efecto importante sobre las actitudes hacia la igualdad de género de los niños y niñas, condicionando, en gran medida, su comportamiento cuando se hacen adultos.¹⁰⁸ En lo que respecta a la conciliación entre la vida laboral y familiar, los datos revelan que, tras tener un hijo, una parte importante de las mujeres trabajadoras de nuestro país reducen sus jornadas laborales o abandonan sus carreras, algo que se traduce en una caída de su participación laboral en torno al 9% en comparación con sus parejas varones.¹⁰⁹ Una mayor igualdad en el reparto de los cuidados, tanto de los hijos e hijas como de otras personas a cargo, y un aumento de la corresponsabilidad ayudarían a revertir esta situación.¹¹⁰

En lo que se refiere a **los jóvenes**, la clave pasará por reducir las tasas de abandono escolar, hacer más porosa la frontera que ahora separa el trabajo de la formación, impulsar modalidades como la FP dual, que ofrezcan a los estudiantes la posibilidad de iniciarse en el mundo laboral mientras completan sus estudios, y adaptar su formación a las necesidades reales del tejido productivo [véanse capítulos 2 y 3]. En 2007, la tasa de empleo juvenil de nuestro país superaba el 40%; en 2019, fue de apenas el 25%. Debemos recuperar los niveles de entonces y hacerlo sobre los cimientos de una mejor educación que brinde más y mejores oportunidades de inserción laboral a los jóvenes, y no como el resultado de la expansión de sectores de actividad intensivos en mano de obra poco cualificada, que propician el abandono prematuro de la escuela [Fig. 26]. De hecho, en los países de la UE-8, la tasa de empleo juvenil se ha situado durante las tres últimas décadas en torno al 45% y sin registrar grandes variaciones. Incrementar la empleabilidad y la calidad del trabajo juvenil contribuiría, además, a avanzar en otras dimensiones fundamentales del desarrollo social: mejoraría las posibilidades de emancipación,¹¹¹ favorecería la natalidad¹¹² y aumentaría notablemente el compromiso con el trabajo.¹¹³

Para aumentar las tasas de empleo entre las personas **mayores de 55 años** será necesario avanzar en cuatro direcciones. En primer lugar, habrá que **instaurar el paradigma de la formación a lo largo de toda la vida**, como vía para mejorar la adaptabilidad de nuestros trabajadores a las nuevas realidades económicas y laborales, evitando la obsolescencia de sus competencias y el desempleo en edades avanzadas [véase capítulo 3]. En segundo lugar, habrá que **cambiar la forma en la que se organiza y estructura el trabajo**. Los estudios muestran que las personas aportan un balance de habilidades distinto en función de su edad y experiencia laboral, y que todas ellas son valiosas. La población más joven presenta mejores destrezas relacionadas con el trabajo físico, la comprensión lectora y numérica, o el uso de las nuevas tecnologías. Por el contrario, la población más sénior destaca en habilidades clave como la capacidad para planificar, supervisar y reaccionar ante contratiempos.¹¹⁴ En las próximas décadas, nuestro país deberá aprender a aprovechar mejor las habilidades de ambos colectivos y las sinergias entre ellos. Una forma clave de lograrlo será habilitar nuevos puestos, tanto en las empresas como en las Administraciones públicas, que se adapten mejor a los intereses (horario reducido, flexibilidad en las horas trabajadas, mayor autonomía y posibilidad de liderar¹¹⁵) y las habilidades de nuestra fuerza laboral de más edad, fomentando a su vez los programas de mentoría y una colaboración más horizontal entre generaciones.¹¹⁶ En tercer lugar, **habrá que romper con algunos estereotipos que todavía se asocian a la vejez** como la improductividad o la fragilidad, de modo que las personas puedan desarrollarse y seguir aportando su talento y experiencia durante cada vez más tiempo [véase capítulo 5]. En cuarto y último lugar, habrá que **incentivar el trabajo en edades avanzadas, prestando atención a las desigualdades en salud, e impulsar mecanismos como la jubilación activa** [véase capítulo 5], a fin de aumentar las tasas de empleo en las franjas de mayor edad, que es donde nuestro país aún muestra un potencial de crecimiento notable [Fig. 26].

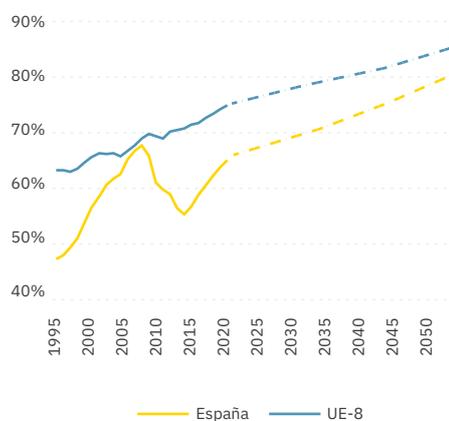
Fig. 26. Escenario de tasas de empleo por grupos de edad de España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.¹¹⁷

En última instancia, **nuestra aspiración debe ser la de alcanzar una tasa de inserción laboral de nuestra fuerza de trabajo del 80% en 2050**,¹¹⁸ situándonos así ligeramente por encima de los niveles actuales de la UE-8 [Fig. 27]. Hacerlo nos permitirá mitigar el efecto negativo del envejecimiento demográfico e incrementar el número de personas ocupadas en 1,5 millones respecto al nivel de 2019 [Fig. 28]. **Esto supondría, a su vez, un crecimiento de la renta per cápita de hasta cuatro décimas superior, en media, al que tendríamos en un escenario en el que la tasa de empleo se mantiene sin cambios en los niveles actuales**,¹¹⁹ con todo lo que ello implica para el mantenimiento del sistema público de servicios y prestaciones sociales. **Esta es una meta difícil, pero factible. Al fin y al cabo, supone aumentar la tasa de empleo de nuestro país en 15 puntos durante los próximos 30 años; el mismo aumento que ya registramos en los 30 años anteriores a la crisis de 2008.**

Fig. 27. Escenario de tasas de empleo a 2050



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.¹²⁰

Fig. 28. Número de ocupados en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.¹²¹

La otra cosa que nuestro país tendrá que hacer para limitar la reducción de su fuerza de trabajo es acoger e integrar a cientos de miles de personas inmigrantes de aquí a 2050, logrando, como mínimo, un saldo migratorio (la diferencia entre las personas que entran y las que salen) superior a las 191.000 personas cada año.¹²² **Si podemos integrar a más, mejor.** Por ejemplo, si conseguimos un saldo migratorio anual del orden de 255.000 personas, la caída de la población en edad de trabajar sería de 1,8 millones de personas (en lugar de los 3,7 millones proyectados en un escenario con un balance migratorio de 191.000).¹²³

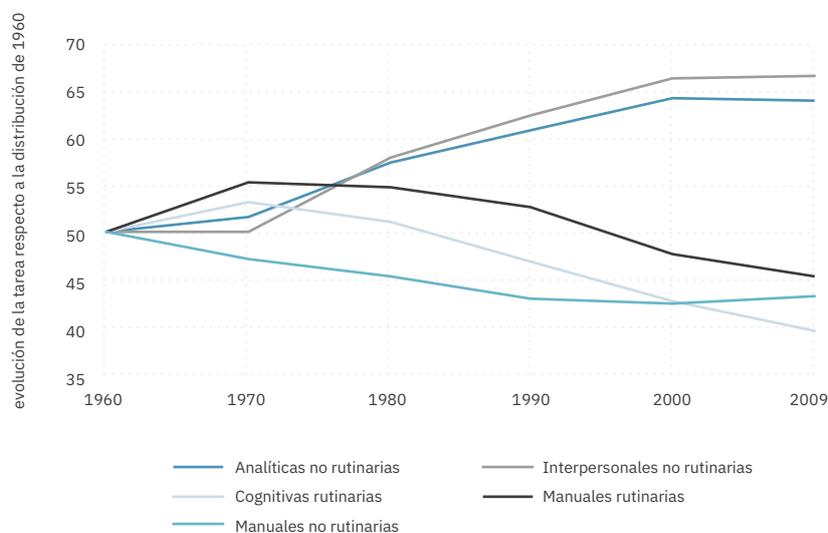
Si se gestiona bien, la llegada de esa población extranjera a nuestro país tendría efectos eminentemente positivos. La evidencia empírica demuestra que el aumento de la inmigración no produce un incremento del desempleo, al tiempo que sí beneficia a la economía.¹²⁴ Así ha ocurrido, también, en nuestro caso. Entre 1998 y 2007, España recibió 3,8 millones de inmigrantes¹²⁵ y la tasa de empleo aumentó en 17 puntos.¹²⁶ La población extranjera tiene unas tasas de actividad y empleo significativamente más elevadas que las de la población autóctona,¹²⁷ constituyen una fuerza de trabajo clave en sectores como el de los cuidados o la agricultura, contribuyen a la hacienda pública, y no recurren a los servicios públicos y a prestaciones como las ayudas por desempleo o las pensiones más que la población española.¹²⁸ En definitiva, **la inmigración puede ser, para un país como España, más una fuente de soluciones que de problemas.** Puede ayudarnos a amortiguar el descenso de la población en edad de trabajar, a mantener nuestro peso relativo en Europa, y a garantizar la sostenibilidad de nuestro estado de bienestar.¹²⁹

La transformación tecnológica

La otra gran *megatendencia* que transformará el mercado laboral español es el cambio tecnológico. En las próximas décadas, la generalización de tecnologías como la Inteligencia Artificial, el Internet de las Cosas, el 5G, los vehículos autónomos o la robótica avanzada producirán una mejora significativa de nuestro bienestar, pero también alteraciones profundas en la estructura del mercado laboral, que afectarán tanto a la distribución de ocupaciones como a la propia organización del trabajo.

El proceso ya está en marcha. Desde finales del siglo XX, la tecnología ha automatizado numerosas tareas rutinarias asociadas a ocupaciones de formación media, y ha generado una mayor demanda de ocupaciones muy especializadas y que incluyen tareas predominantemente analíticas e interpersonales. Por su parte, las ocupaciones que exigen poca cualificación pero que no pueden ser digitalizadas, como las relativas al cuidado, han aguantado mejor el avance tecnológico [Fig. 29].¹³⁰

Fig. 29. Evolución del tipo de tareas en el empleo, EE. UU.



Fuente: Elaboración propia a partir de Autor y Price.¹³¹

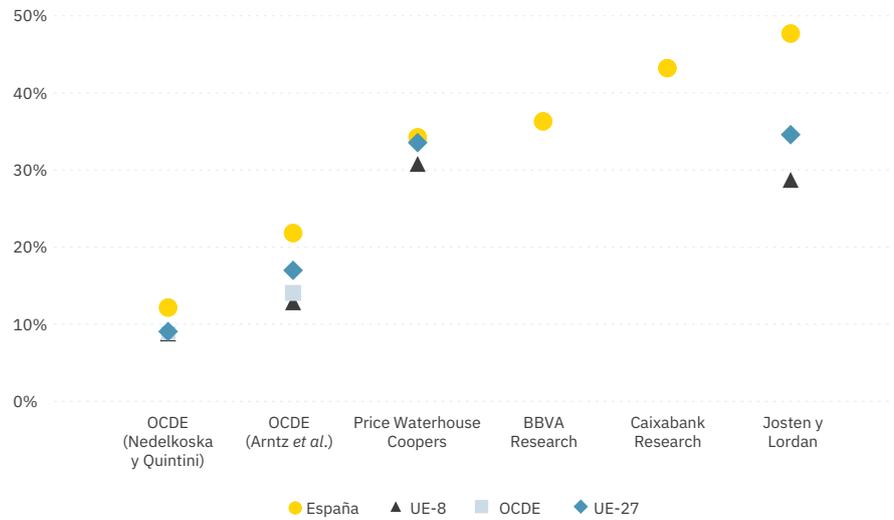
En los próximos años, **la automatización seguirá avanzando y abarcando cada vez más tareas rutinarias (físicas y abstractas) que, hasta ahora, solo podían desempeñar los humanos** (ej. gestión administrativa, limpieza de superficies urbanas, conducción de trenes y metros). Al mismo tiempo, **la automatización ampliará su rango de acción a otras tareas más abstractas y menos repetitivas** en las que la conciencia, la creatividad o la versatilidad son importantes.¹³² Algunos ejemplos son el diagnóstico médico (IBM Watson),¹³³ el asesoramiento legal (LawGeek o Legal Robot),¹³⁴ la traducción de textos (Google translator),¹³⁵ la construcción de edificios,¹³⁶ la redacción de textos,¹³⁷ la composición musical, o el diseño gráfico. Por último, se espera que tareas manuales no rutinarias exijan progresivamente una mayor especialización y ganen importancia a medida que lo hagan los servicios de cuidado personal.

Esta transformación tecnológica tendrá tres efectos en nuestro mercado laboral: 1) destruirá algunas ocupaciones, 2) creará otras nuevas, y 3) transformará el resto.

En primer lugar, la transformación tecnológica provocará la desaparición de muchas ocupaciones. En 2050, varios de los puestos de trabajo que hoy desempeñan las personas serán realizados por máquinas autónomas, supervisadas o coordinadas por humanos. Donde antes había varios contables, en el futuro habrá una sola, ayudada por poderosos asistentes digitales. Donde antes había una cuadrilla de guardabosques, habrá un técnico forestal encargado de dirigir y mantener una flota de drones de vigilancia antiincendios y de robots para la limpieza del bosque.

Resulta imposible anticipar con precisión cuántos empleos se automatizarán en el futuro. De hecho, todas las estimaciones que se hicieron en el pasado reciente han fallado o van camino de fallar¹³⁸ y las últimas disponibles arrojan resultados muy dispares [Fig. 30]. Lo que sí es seguro es que **el número de ocupaciones que desaparecerán será elevado** y que afectará con mayor intensidad a aquellos empleos que hoy implican eminentemente tareas físicas o tareas abstractas repetitivas que puedan ser desempeñadas por un robot o un agente digital de coste bajo-medio.

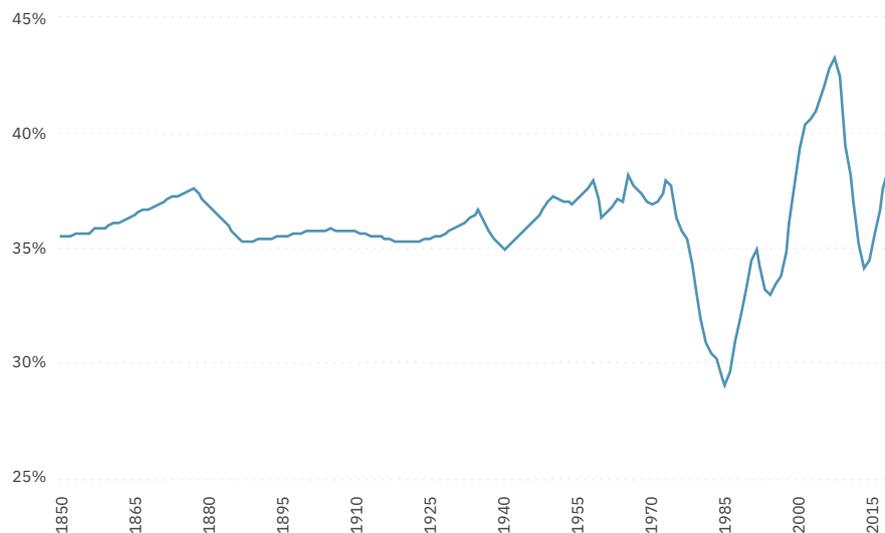
Fig. 30. Estimaciones de la proporción de trabajos con alto riesgo de automatización en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los estudios citados.¹³⁹

En todo caso, esto no significa que el desempleo estructural vaya a aumentar en España de manera inexorable. La historia nos enseña que, aunque la tecnología pueda generar pérdidas de empleo en algunos colectivos en el corto plazo, en el medio y largo plazo siempre acaba creando más de los que destruye.¹⁴⁰ Es por ello que el porcentaje de población ocupada en España hoy es superior al de 1850 a pesar de que, entre medias, se ha producido la generalización de varias tecnologías disruptivas (ej. el teléfono, el automóvil, el ordenador personal o Internet) [Fig. 31]. Si la tecnología destruyese empleo neto de manera sostenida, los países que más han automatizado y digitalizado sus economías en las últimas décadas deberían ser los que tuviesen mayor nivel de desempleo, cuando, en realidad, ocurre justo lo contrario.¹⁴¹

Fig. 31. Tasa de empleo sobre la población total en España



Fuente: Elaboración propia a partir de Prados de la Escosura.¹⁴²

Esto se debe a que, al tecnificarse, las empresas aumentan su productividad, algo que les permite aumentar a su vez los márgenes de beneficio, reinvertir, crecer, y contratar a más personal. Le ocurrió al sector textil durante la primera revolución industrial, a las empresas manufactureras a principios del siglo XX, a las compañías del sector de servicios que incorporaron ordenadores en las décadas de los ochenta y los noventa, y a las fábricas que introdujeron robots industriales entre 1990 y 2016.¹⁴³

Esta dinámica se ha reproducido durante siglos y nada nos hace pensar que no lo seguirá haciendo en el futuro: **las nuevas tecnologías también crearán empleos**, muchos de ellos asociados al desarrollo, la gestión y la reparación de estas mismas tecnologías (programadores, mecánicos, operadores de robots a distancia, *data scientists*¹⁴⁴) y al crecimiento del metaverso y la realidad virtual. Así, serán cada vez más frecuentes empleos como jardinero de *Minecraft*, entrenador de avatares, o jugador profesional de *e-sports*.

También aparecerán nuevos trabajos asociados al aumento de la longevidad, la transición ecológica o a los propios cambios en las dinámicas sociales. La España del futuro necesitará más personal sanitario especializado en cuidados a personas mayores y dependientes, así como perfiles en psicología y orientación [véanse capítulos 5 y 9]. También será mayor la demanda laboral en ciencia e ingeniería, necesitándose más especialistas en energías renovables, reciclaje, gestión de agua, rehabilitación de edificios o alimentación sostenible [véase capítulo 4]. De hecho, se estima que la transformación del sistema energético y el desarrollo de la economía circular generarán un aumento neto en el empleo en nuestro país de en torno a 250.000 personas, en media al año, de aquí a 2050.¹⁴⁵ También se crearán más trabajos en los ámbitos de la formación (sobre todo de adultos), la cultura, la movilidad, y los derechos digitales, por citar solo algunos. Como resultado, **se espera que los mayores crecimientos de empleo en las próximas décadas se concentren en sectores como la sanidad, la tecnología, el I+D, el ocio o los cuidados** [Fig. 32].

Fig. 32. Principales sectores en los que crecerá y decrecerá el empleo en España

Fuente	Oliver (2018)	PWC (2013)	Adecco (2016)	CEDEFOP (2018)	Alós (2018)
Sectores que crecerán	Sanidad y servicios sociales	Hostelería y restauración	Tecnología e I+D	Comercio	Sanidad y servicios sociales
	Industria	Comercio	Turismo y ocio	Cultura y ocio	Servicios TIC
	Cultura y ocio	Cultura y ocio	Sanidad y servicios sociales	Servicios TIC	Cultura y ocio
Sectores que decrecerán	Comercio	Administración pública	Industria	Agricultura	Banca y seguros
	Administración pública	Agricultura	Construcción	Servicios profesionales	Tareas administrativas
	Educación	Industria	Comercio	Administración pública	Industria

Fuente: Elaboración propia a partir de los estudios citados.¹⁴⁶

Además de destruir y crear nuevos empleos, lo que **el cambio tecnológico hará es transformar severamente la mayoría de los empleos actuales**. Esta transformación se apreciará en al menos dos grandes vertientes.

Por un lado, se verán alterados el nivel y el tipo de competencias que requiere el empleo.¹⁴⁷ Los trabajos del futuro exigirán conocimientos y habilidades más complejos que ahora, especialmente en el plano tecnológico. Esas habilidades serán, además, diferentes. El desempeño físico será cada vez menos importante y ganarán relevancia los conocimientos STEM, las habilidades cognitivas avanzadas (como la creatividad o el razonamiento deductivo) y las habilidades transversales y sociales (como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo o la negociación) [Fig. 33], las cuales son difícilmente reemplazables por máquinas y algoritmos.¹⁴⁸

Fig. 33. Demanda futura de competencias laborales en España

Mayor demanda	Menor demanda
Habilidades tecnológicas, científicas y matemáticas	Habilidades cognitivas básicas
Habilidades cognitivas avanzadas	
Habilidades transversales y sociales	Habilidades físicas repetitivas y/o automatizables
Habilidades físicas no repetitivas y/o automatizables	

Fuente: Elaboración propia a partir de Hidalgo.¹⁴⁹

Por otro lado, **cambiará la forma en la que concebimos, realizamos y organizamos el trabajo**. La generalización de las tecnologías digitales, la creciente externalización de las actividades económicas (acelerada por la *gig economy*), y el aumento de la concentración productiva en empresas cada vez más grandes¹⁵⁰ harán que **el empleo por cuenta ajena a tiempo completo vaya perdiendo peso**. A cambio, ganarán relevancia otras formas de empleo atípico como los autónomos, los *freelancers* y los trabajadores *on-demand*,¹⁵¹ en los que se combinan varias fuentes de ingresos y diversas actividades profesionales.¹⁵²

Así, se irá imponiendo en nuestro país **un modelo en el que las empresas contratan cada vez más tareas que personas, y en el que se remunera a estas por los resultados obtenidos, más que por las horas trabajadas**. El ejemplo más paradigmático en este sentido es el avance del empleo vinculado a **las plataformas digitales**. La última encuesta de la Comisión Europea revela que, en 2018, un 18% de la población activa de España ya trabajó de manera recurrente o puntual para alguna plataforma, una proporción muy superior a la de los países de la UE-8 incluidos en el estudio [Fig. 34] y que seguramente crecerá en el futuro.

Fig. 34. Intensidad y relevancia del trabajo en plataformas



Fuente: Elaboración propia a partir de Urzi Brancati, Pesole y Fernández-Macías.¹⁵³

De aquí a 2050, los espacios físicos de trabajo también cambiarán. El “trabajo” dejará de ser un lugar al que se acude para ser una actividad que se desarrolla en la oficina, en la fábrica, en la calle, pero también en el hogar, en una casa rural, en el extranjero, o en uno de los cientos de espacios de *coworking* que están surgiendo en nuestras ciudades. En España, cada vez habrá más nómadas digitales, tanto nacionales como extranjeros, que combinen el trabajo en remoto con el presencial. De hecho, se estima que el número de personas que teletrabajarán de manera habitual en nuestro país podría triplicarse en los próximos años.¹⁵⁴

Esta digitalización del espacio de trabajo abrirá la puerta a **un mercado global** en el que la ciudadanía española podrá y tendrá que colaborar y competir con los profesionales de otros países [véase capítulo 3]. Asimismo, hará que la **frontera que hoy divide la vida personal y la profesional se haga más borrosa y porosa**. La jornada laboral se mezclará con la vida privada, adaptándose la una a la otra, algo que, en algunos casos, se traducirá en mayor flexibilidad y, en otros, en una mayor carga de trabajo.

En este nuevo paradigma laboral, **las carreras profesionales serán más discontinuas**. En lugar de permanecer toda la vida en una misma empresa, las personas cambiarán varias veces de empleador o incluso de sector. Esto se deberá a la mayor fluidez del mundo empresarial, pero también a la voluntad de los propios trabajadores, cada vez menos interesados en dedicar toda su carrera profesional a una misma institución (las encuestas revelan que el 52% de los *millennials* en España planean cambiar de trabajo en los próximos 5 años).¹⁵⁵

Todas estas transformaciones en la forma en la que concebimos, realizamos y organizamos el trabajo traerán desafíos, pero también oportunidades inmensas a nuestro país, que serán minimizadas o maximizadas en función de cómo de previsor y eficiente sea la respuesta de las Administraciones públicas, las empresas, los sindicatos y la ciudadanía a la hora de regularlas y canalizarlas.

Solemos pensar que las formas de empleo tradicionales (por cuenta ajena, indefinido y a tiempo completo) son intrínsecamente mejores que otras formas de empleo. Pero esto no es verdad para todos los casos ni tiene por qué seguir siendo cierto para la mayoría en el futuro. Si se gestiona bien, el aumento del trabajo autónomo y *freelance*, en parte asociado a la expansión de las plataformas digitales, podría contribuir a la flexibilización de las jornadas laborales, a una mayor conciliación entre la vida profesional y personal, y a **un incremento significativo de las oportunidades de desarrollo profesional y salarial** para muchas personas (especialmente las más jóvenes y aquellas que residen en territorios despoblados o desprovistos de empresas).¹⁵⁶ Asimismo, podría derivar en un potencial aumento de la productividad empresarial, sobre todo en aquellas compañías más digitalizadas.¹⁵⁷

Por el contrario, si no se gestionan bien, las transformaciones de las próximas décadas podrían acabar desembocando en **una erosión de las condiciones laborales y del nivel de bienestar de buena parte de la ciudadanía**, a través de una mayor dualidad laboral y desigualdad social. El avance de la *gig economy*, unido al notable peso que tienen sus grandes empresas y plataformas y al bajo poder de negociación de sus trabajadores, podría derivar en empleos poco estables y mal remunerados,¹⁵⁸ niveles de protección laboral más bajos,¹⁵⁹ y jornadas más largas y menos satisfactorias.¹⁶⁰ Al mismo tiempo, el auge de la competencia digital y la posibilidad de externalizar servicios en trabajadores de otros países (a menudo con formación elevada, expectativas salariales similares y tasas impositivas menores) podrían afectar negativamente al empleo y los salarios de nuestro país.¹⁶¹

Los cambios en el mundo del trabajo podrían, por tanto, provocar un debilitamiento de las redes de protección social. A medida que las nuevas formas de trabajo (no indefinidas voluntarias, a tiempo parcial y sin dependencia) vayan ganando peso, nuestras redes de protección social podrían ir perdiendo eficacia y dejando a más personas desprotegidas.¹⁶² Pese a los avances en cobertura social logrados en las últimas décadas,¹⁶³ el estado de bienestar español, al igual que otros muchos europeos, sigue sustentándose en el trabajo y en una forma dominante de entenderlo y ejercerlo: indefinido, a tiempo completo y por cuenta ajena, reglado sobre un contrato y una relación salarial entre el empleado y el empleador.¹⁶⁴

Para evitar este potencial debilitamiento del estado de bienestar será necesario hacer dos grandes transformaciones. **Por un lado, habrá que cambiar la manera en la que los trabajadores contribuyen al sistema**, logrando que todos ellos, también aquellos con formas no convencionales de empleo relacionados con la economía digital,¹⁶⁵ tributen por sus ingresos reales [véanse capítulos 5 y 8].

Por otro, habrá que adaptar la forma en la que se conciben y articulan las prestaciones del estado de bienestar. España tendrá que consolidar un modelo en el que se protege a la ciudadanía en función de sus necesidades y no solo de su historial laboral.¹⁶⁶ Un modelo financiado por las cotizaciones de los trabajadores y las empresas, pero también por los impuestos generales. Hacerlo no será fácil. La transición plantea desafíos notables de tipo económico, social y cultural. Pero el proceso ya está en marcha. Nuestro país ya pasó de un sistema de salud determinado por las cotizaciones sociales, a uno universal financiado por impuestos en el siglo XX.¹⁶⁷ En la primera mitad del siglo XXI, tendremos que dar un paso más en la misma dirección, y ampliar la universalidad de nuestro estado de bienestar a otros ámbitos. La aprobación del Ingreso Mínimo Vital en 2020 supone un avance importante en este sentido [véase capítulo 8].

¿Cómo lograr acometer las transformaciones descritas? En las próximas páginas, se sugieren varias medidas.

LO QUE DEBE HACERSE PARA GARANTIZAR UN EMPLEO DE CALIDAD PARA TODA LA CIUDADANÍA

En las próximas décadas, España deberá llevar a cabo reformas profundas destinadas a corregir las carencias estructurales de su mercado laboral, **adaptándolo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas, y preparándolo para los cambios que estas traerán en el futuro.** Además, nuestro país deberá **incrementar progresivamente su tasa de empleo hasta alcanzar los niveles actuales de algunas de las economías más avanzadas de Europa.** Tendrá que hacerlo mejorando la inserción laboral de todos los colectivos y, en particular, de las personas jóvenes, las mujeres, y los mayores de 55 años.

Es imposible alcanzar aquello que no puede medirse. Por eso es fundamental que, en los próximos años, consensuemos, mediante el diálogo social, un **cuadro de indicadores cuantificables y una lista de objetivos concretos** que nos permitan monitorizar los avances realizados y orientar la ambición de las reformas. Aquí sugerimos algunos, siguiendo los principios recogidos en la Introducción de esta *Estrategia*:

Objetivo 3. Aumentar la tasa de empleo del 62% actual hasta el 80% antes de mediados de siglo. Este aumento deberá darse en todas las comunidades autónomas y en todos los colectivos sociales, especialmente en aquellos que hoy presentan una tasa de inserción laboral inferior a la UE-8: jóvenes, mujeres y mayores de 55 años.

Objetivo 19. Aumentar la financiación de las políticas activas de empleo dedicadas a la formación hasta alcanzar el 0,25% del PIB en 2030 y el 0,4% en 2050.

Objetivo 37. Reducir la tasa de desempleo a los niveles de la UE-8 (7%) antes de mediados de siglo.

Objetivo 38. Elevar la tasa de empleo femenina hasta equipararla, como mínimo, con la de los hombres, antes de 2050.

Objetivo 39. Reducir la tasa de desempleo juvenil a la mitad, asimilándola a la de la UE-8.

Objetivo 40. Incrementar la inserción laboral de la población de entre 55 y 64 años, elevando su tasa de empleo en, al menos, 15 puntos respecto al nivel de 2019.

Objetivo 41. Reducir la tasa de temporalidad hasta converger con la media de la UE-8.

Objetivo 42. Recortar a la mitad la tasa de parcialidad involuntaria.

Objetivo 43. Reducir progresivamente el número de horas trabajadas a la semana hasta situarlo en niveles similares a los de la UE-8.

Objetivo 44. Cerrar la brecha de género en salarios antes de 2050.

Objetivo 45. Elevar el porcentaje de personas satisfechas con su situación laboral del 85% actual al 93% que registran los países más avanzados de la UE-8.

Cuadro de indicadores y objetivos

Indicadores	Lugar	Promedio 2015-2019 o último dato disponible*	Objetivos		
			2030	2040	2050
3 Tasa de empleo ¹⁶⁸	España	62%	68%	72%	80% ¹⁶⁹
	UE-27	68%	-	-	-
	UE-8	73%	-	-	-
19 Políticas activas de empleo dedicadas a formación (% del PIB) ¹⁷⁰	España	0,11%	0,25%	0,30%	0,40%
	UE-27	0,15%	-	-	-
	UE-8	0,27%	-	-	-
37 Tasa de desempleo ¹⁷¹	España	18%	12%	10%	7%
	UE-27	8%	-	-	-
	UE-8	6%	-	-	-
38 Tasa de empleo de las mujeres ¹⁷²	España	57%	65%	75%	82%
	UE-27	63%	-	-	-
	UE-8	70%	-	-	-
39 Tasa de desempleo juvenil ¹⁷³	España	40%	30%	21%	14%
	UE-27	18%	-	-	-
	UE-8	13%	-	-	-
40 Tasa de empleo (55-64 años) ¹⁷⁴	España	51%	56%	62%	68%
	UE-27	56%	-	-	-
	UE-8	62%	-	-	-
41 Tasa de temporalidad ¹⁷⁵	España	26%	23%	18%	15%
	UE-27	15%	-	-	-
	UE-8	14%	-	-	-
42 Tasa de parcialidad involuntaria ¹⁷⁶	España	9%	7%	5%	3%
	UE-27	5%	-	-	-
	UE-8	5%	-	-	-
43 Horas trabajadas a la semana ¹⁷⁷	España	37,7	37,0	36,0	35,0
	UE-27	37,1	-	-	-
	UE-8	35,4	-	-	-
44 Brecha salarial de género ¹⁷⁸	España	14%	10%	5%	0%
	UE-27	15%	-	-	-
	UE-8	15%	-	-	-
45 Personas satisfechas con su situación laboral ¹⁷⁹	España	85%*	87%	90%	93%
	UE-27	83%*	-	-	-
	UE-8	88%*	-	-	-

Para alcanzar estos objetivos, nuestro país tendrá que acometer **reformas profundas y poner en marcha iniciativas de calado** en al menos ocho frentes:¹⁸⁰

1^{er} frente: Corregir las deficiencias de nuestro sistema productivo y fomentar la creación de empleo de calidad

Buena parte de los problemas de nuestro mercado laboral derivan de las deficiencias de nuestro sistema productivo: la escasa innovación, la baja implantación de tecnología en el tejido empresarial, el déficit de capital humano, las trabas burocráticas y el insuficiente desarrollo de fuentes de financiación alternativas a la bancaria. Hasta que estas deficiencias no se corrijan, problemas como la precariedad y el desempleo no podrán resolverse. Por eso, es imprescindible mejorar la formación de la población activa, aumentar el I+D, estimular la adopción tecnológica, impulsar el crecimiento empresarial y modernizar el funcionamiento del sector público, tal y como se recoge en los capítulos 1, 2 y 3 de esta *Estrategia*.

2^o frente: Actualizar y reforzar las políticas activas de empleo

En las próximas décadas, el cambio tecnológico hará que desaparezcan muchas ocupaciones, que surjan otras nuevas y que se transformen el resto. Debemos conseguir que esta transición sea lo más rápida y beneficiosa posible para nuestra población trabajadora. Para ello, debemos aumentar significativamente la capacidad de nuestras instituciones laborales para recualificar, orientar y ayudar a las personas que buscan empleo. En este sentido, se propone:

- **Avanzar hacia la creación de un sistema integrado de educación a lo largo de la vida** que permita mantener actualizada a nuestra fuerza trabajadora y recualificar rápidamente a aquellas personas que serán irremediabilmente desplazadas por la automatización en las próximas décadas [véase capítulo 3]. La filosofía debe ser la de **proteger a quien trabaja, no al puesto de trabajo, y la de entender que conviene adelantarse y no resistirse a aquellas tendencias de cambio imparables**. La evidencia muestra que aquellos trabajadores que abandonaron los empleos más rutinarios en la primera oleada de automatización acabaron teniendo un crecimiento salarial más rápido que los que permanecieron en ellos, independientemente de la ocupación a la que migraron (manuales-bajas o cognitivas-altas).¹⁸¹
- **Crear una plataforma digital estatal que funcione como un *job marketplace* que conecte a todos los demandantes de empleo con todas las ofertas a nivel nacional, tanto públicas como privadas**. Esta plataforma se apoyará en el uso de Inteligencia Artificial, algoritmos de perfilado y datos masivos para mejorar la eficiencia de los emparejamientos laborales y aumentar la competencia y la productividad de la economía. Su funcionamiento debe realizarse de una manera transparente y anónima, tanto para trabajadores como para empresas, en aras de evitar la segregación y discriminación laboral por cuestiones de género, edad o raza. En este sentido, un buen punto de partida podría ser la modernización del Portal Único de Empleo.¹⁸² En el medio y largo plazo, será necesario, además, que este *job marketplace* se integre en uno similar para el conjunto de la UE, facilitando así la creación de un mercado laboral europeo verdaderamente integrado que permita aprovechar al máximo las ventajas sociales y económicas de la Unión.
- **Ampliar y mejorar los servicios de orientación para personas desempleadas para proporcionar una orientación de calidad y personalizada**, con especial foco en la inserción de mujeres, jóvenes y parados de larga duración.¹⁸³ Para ello, se propone:

- Incrementar la ratio de orientador/persona desempleada.
- Digitalizar y automatizar los trámites administrativos relacionados con el desempleo, de modo que los recursos humanos y espaciales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) puedan destinarse íntegramente a la orientación profesional. Debe priorizarse la vuelta al trabajo desde la primera visita, introducir compromisos sobre las acciones que va a emprender el demandante de empleo a corto plazo, y generalizar las técnicas de *coaching* [véase capítulo 3].
- Mejorar la formación de los orientadores, sobre todo en el uso de herramientas digitales.
- Poner las nuevas tecnologías al servicio de los orientadores y de los desempleados. Crear un sistema que, partiendo del *job marketplace* digital, permita conocer las necesidades formativas presentes y anticipar las necesidades futuras del tejido productivo [véase capítulo 3].
- Aumentar el rango de búsqueda de los desempleados a actividades económicas, ocupaciones y ámbitos geográficos más amplios de los sugeridos por sus empleos más recientes.¹⁸⁴
- **Conseguir la máxima coordinación entre el SEPE, los servicios de empleo autonómicos, los sindicatos, las patronales empresariales y las entidades educativas** para vertebrar respuestas público-privadas coherentes e integradas a escala nacional.
- **Dotar de portabilidad plena a las prestaciones sociales** (ej. ayudas a la vivienda) con el objetivo de facilitar la movilidad de una comunidad autónoma a otra de las personas que buscan empleo. Para ello, será necesario mejorar la coordinación entre las distintas administraciones (locales, autonómicas y estatales) con competencias en esta materia. En paralelo, habrá que ir fomentando esta portabilidad a escala europea.¹⁸⁵
- **Aumentar la financiación de las políticas activas** mediante el establecimiento de una ratio orientador/persona desempleada u otros indicadores objetivos que permitan ir cerrando la brecha relativa que existe entre España y los países de la UE-8 [véase capítulo 3]. Asimismo, será necesario reorientar las bonificaciones a la contratación hacia colectivos con especial dificultad de empleabilidad.
- **Crear un sistema de evaluación y monitorización de las políticas activas eficaz** mediante una sistematización de toda la información y la inclusión de criterios clave como el éxito de inserción laboral o la calidad del empleo conseguido. Los datos de este sistema deberán compartirse (debidamente anonimizados) con la comunidad investigadora y académica, para que esta pueda contribuir también a la supervisión y mejora de las políticas públicas.

3º frente: Modernizar nuestro marco normativo para reducir la tasa de paro y la temporalidad y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y laborales del país

Para hacerlo, se proponen varias medidas:

- **Avanzar en la simplificación del sistema de contratación**, estableciendo tres categorías principales: uno indefinido, uno temporal para necesidades coyunturales y sustituciones, y otro de naturaleza formativa.

- **Incrementar las sanciones y las indemnizaciones por el uso de contratos temporales fraudulentos** para desincentivar el recurso a la temporalidad.
- **Mejorar los recursos de inspección para reducir la temporalidad no justificada, la precariedad, y la economía sumergida.** Para ello convendría, entre otras medidas, racionalizar y digitalizar todos los procesos administrativos del ámbito laboral y empresarial, y reforzar el sistema de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social (ITSS), dotándolo de los recursos financieros, humanos y tecnológicos adecuados (por ejemplo, usando la Inteligencia Artificial para identificar de forma masiva patrones como el encadenamiento injustificado de contratos de muy baja duración).¹⁸⁶
- En paralelo, habrá que valorar la introducción de **mecanismos que fomenten la contratación indefinida frente a la temporal cuando finaliza el contrato**, en aras de contribuir a reducir el incentivo al uso de esta última, y siempre teniendo en cuenta los efectos sobre la creación de empleo y los derechos de los trabajadores. Asimismo, sería conveniente, en el marco del diálogo social, **mejorar la certidumbre jurídica de empresas y trabajadores en las decisiones de ajuste de plantillas.** Estos cambios ayudarían a evitar la destrucción masiva de empleo temporal durante las recesiones y la excesiva creación de empleos precarios durante las expansiones.
- **Reformar el Estatuto Básico del Empleo Público para reducir al máximo la elevada utilización de la contratación temporal y su encadenamiento en las instituciones públicas** (sobre todo, en sanidad y educación). Convendría limitar el personal laboral a indefinidos, indefinidos no fijos, e interinos por vacante, con duración máxima de tres años hasta la cobertura de plaza.
- **Incorporar un nuevo mecanismo de ajuste de empleo que,** partiendo de la experiencia de los ERTE, **introduzca una mayor flexibilidad interna en las empresas ante caídas transitorias o cíclicas de la actividad.** Este sistema debería establecer programas formativos para los trabajadores afectados para facilitar su reincorporación al terminar el periodo de crisis.
- **Adecuar, de forma progresiva y mediante el diálogo social, la regulación laboral, con el fin de lograr una mayor igualdad de derechos y obligaciones laborales de la población trabajadora.** Para ello, se podría:
 - Definir, en el marco de un nuevo Estatuto de los Trabajadores, una Carta de derechos sociales comunes a todos los trabajadores en materias como la protección de la salud, la prohibición de la discriminación o la protección de datos.¹⁸⁷
 - Adaptar progresivamente nuestra regulación laboral para converger, de aquí a 2050, con los marcos regulatorios del resto de la UE, algo imprescindible si se quieren poner en marcha políticas comunes como una prestación europea de desempleo, reducir el arbitraje regulatorio, y lograr la articulación de un mercado laboral comunitario verdaderamente integrado.
- **Reducir paulatinamente las diferencias entre las actividades regulares y las nuevas formas de empleo** con el objetivo de evitar el arbitraje regulatorio y fiscal, y aumentar la protección ante potenciales fraudes y abusos sobre la población trabajadora. Para ello, habrá que evaluar, con criterios concretos y cuantificables (en términos de dedicación,

exclusividad, medios de producción propios, y dirección y control), las diferencias entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, teniendo en cuenta que las circunstancias son variables en el tiempo y combinables entre sí. Se deberá prestar especial atención a la regulación del trabajo en plataformas.¹⁸⁸

- **Seguir actualizando el marco normativo para ampliar el reconocimiento y la protección de los derechos digitales de los trabajadores** (derecho a la privacidad, propiedad de los datos),¹⁸⁹ y **aprovechar las oportunidades que ofrecen el teletrabajo o la hiperconectividad para mejorar las condiciones laborales y la conciliación de hombres y mujeres.**
- **Regular adecuadamente los mercados de bienes y servicios** para, por un lado, fomentar la competencia y crear un entorno que facilite la creación de empresas y elimine barreras a su crecimiento [véase capítulo 1], y, por otro, impida que algunas empresas tengan poder de fijación de precios y salarios.
- **Efectuar cambios en nuestros marcos regulatorios y fiscales e impulsar el desarrollo de mecanismos y acuerdos internacionales para garantizar la protección social y el compromiso fiscal de los trabajadores digitales en remoto a escala global.** El objetivo que debe lograrse es doble: por un lado, que nuestras empresas puedan acceder con facilidad al talento del mercado laboral internacional; por otro, que nuestros trabajadores digitales puedan acceder a las oportunidades que existen más allá de nuestras fronteras con derechos y obligaciones comunes.

4º frente: Modernizar las redes de protección social de nuestro estado de bienestar, adaptándolas a las realidades laborales presentes y futuras

Todo nuestro estado de bienestar está diseñado según una única forma de entender, concebir y organizar el trabajo y las relaciones laborales. Como hemos visto, esta forma está cambiando. Por tanto, **será necesario adaptar paulatinamente nuestro sistema de prestaciones sociales para que estas se asignen no solo en función del historial laboral de las personas, sino también de sus necesidades**, tal y como recomiendan las directivas europeas¹⁹⁰ [véase capítulo 8]. Así, por ejemplo, las prestaciones por jubilación tendrán que adecuarse a un futuro cercano en el que las carreras profesionales serán cada vez más heterogéneas y discontinuas; y las prestaciones por desempleo deberán adaptarse a una realidad laboral en la que el trabajo fijo a tiempo completo dejará de ser una opción para buena parte de la población española.

5º frente: Ampliar y actualizar los mecanismos de negociación colectiva

Para que la negociación colectiva siga jugando su importante papel en el futuro, será necesario adecuarla a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas del país. En este sentido, se propone:

- **Rediseñar los criterios de clasificación de los grupos profesionales y contratos para que estos se adecuen mejor a la realidad de nuestra actividad productiva.** Este proceso tendrá que ser ágil y dinámico, dada la velocidad de cambio de los avances tecnológicos.
- **Actualizar los convenios vigentes, incorporando contenidos relacionados con la innovación tecnológica, la remuneración variable en función de objetivos, las nuevas formas de organización del trabajo y el derecho a la formación permanente de las personas empleadas.**

- **Acercar el marco normativo a las necesidades cambiantes de las empresas, sin menoscabar los derechos de los trabajadores.** Una posible opción sería mantener la aplicación de los convenios de empresa en aquellas compañías de cierto tamaño con representación legal de los trabajadores y acercar los convenios sectoriales a las empresas más pequeñas. En este sentido, se podría establecer una garantía salarial a escala sectorial que evite ajustes excesivos de los salarios (tanto en magnitud como en duración) y, al mismo tiempo, permitir una mayor flexibilidad en otros aspectos relevantes como la organización del trabajo, la distribución de las horas o la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades de las personas trabajadoras.
- **Fortalecer la representación y representatividad empresarial y sindical, adaptándolas a la realidad del tejido empresarial y social de nuestro país,** mediante una mayor presencia de las pequeñas empresas tanto en la negociación de los convenios colectivos sectoriales como en las elecciones sindicales.
- **Ampliar la negociación colectiva a los autónomos sin empleados a cargo y a otros tipos de trabajadores propios de la economía digital,** respetando siempre las normas de libre competencia.¹⁹¹
- **Adecuar los mecanismos de renovación de los convenios colectivos con el objetivo de evitar los bloqueos prolongados** y la no actualización de los mismos durante periodos dilatados de tiempo, especialmente en coyunturas cambiantes como las provocadas por crisis económicas.
- **Fomentar el papel de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas** y en el reparto de las ganancias de productividad derivadas de la tecnificación de los sistemas productivos. Para ello, se recomienda facilitar la participación e inversión de las plantillas en la robotización y digitalización de sus empresas, siguiendo la filosofía de los emprendimientos de carácter cooperativo y vinculados a la economía social [véase capítulo 8].

6º frente: Fomentar la participación laboral, especialmente entre las personas jóvenes, las mujeres tras su entrada en la maternidad y las mayores de 55 años

- En aras de **acercar la tasa de empleo juvenil española a la media de la UE-8,** y en complemento a las medidas recogidas en el *Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*¹⁹² del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se propone:
 - **Impulsar el cumplimiento de la Garantía Juvenil Europea,** cuya implementación en España ha sido hasta ahora muy deficitaria. El objetivo es lograr que, una vez cumplido un tiempo máximo en desempleo o sin estudiar, las personas jóvenes sean contactadas por el servicio público de empleo correspondiente y reciban un plan de activación personalizado.
 - **Potenciar la Formación Profesional dual** como una de las vías más eficientes para aumentar la integración laboral de los jóvenes [véase capítulo 3].
 - **Reforzar los sistemas de orientación laboral en universidades y centros de formación profesional,** ampliando el número de orientadores por estudiante y

mejorando su capacitación técnica con cursos constantes de actualización.

- **Promover el desarrollo de políticas piloto experimentales dentro de la Administración pública**, siguiendo el ejemplo de *Building Bridge to Education* de Dinamarca.¹⁹³
- **Impulsar e incentivar el emprendimiento y el trabajo autónomo de los jóvenes**, con especial atención a las zonas más despobladas.
- **Crear un programa nacional de educación de segunda oportunidad**, que facilite la reactivación laboral de los jóvenes de entre 15 y 29 años sin empleo ni formación. Debería proveer una formación personalizada, que refuerce las competencias básicas y laborales e impulse experiencias prácticas en la empresa.
- **Fomentar una mejor y mayor colaboración con entidades especializadas del tercer sector**, que permita llegar a los sectores más vulnerables.
- **Seguir trabajando para reducir la brecha de género**, tanto en el ámbito educativo (mayor presencia de mujeres en las ramas de ciencia, tecnología o ingeniería) como en el laboral (mayor presencia femenina en determinados sectores y condiciones laborales iguales), sabiendo que un aumento de la tasa laboral femenina contribuirá de manera notable a aumentar la productividad y el crecimiento a largo plazo de nuestro país.¹⁹⁴ Para ello, sería conveniente combatir los estereotipos de género desde edades tempranas, poniendo el foco tanto en el ámbito familiar como en la educación primaria. Para evitar las caídas de **participación laboral que afectan a muchas mujeres tras la maternidad**, se proponen, entre otras medidas, aumentar la red pública de centros infantiles y fortalecer las políticas de conciliación, de modo que la penalización que supone tener un hijo se reduzca y reparta por igual entre hombres y mujeres.
- Para aumentar las tasas de participación de los mayores de 55 años, se sugiere **adecuar los trabajos futuros a las capacidades e intereses de los trabajadores más sénior y crear mecanismos fiscales y salariales más flexibles que faciliten y fomenten su continuidad laboral** [véase capítulo 5].

7º frente: Incentivar la inmigración laboral y la recuperación de talento

Nuestro país deberá evitar la fuga de talento nacional e incentivar la llegada del extranjero para mejorar la cantidad y calidad de su capital humano [véase capítulo 1]. España deberá facilitar la recepción e integración (económica y social) de población extranjera para amortiguar la potencial reducción de la población en edad de trabajar y apuntalar la sostenibilidad del estado de bienestar. De aquí a 2050, nuestro país necesitará registrar, como mínimo, un saldo migratorio neto de al menos 191.000 personas al año si quiere cumplir las proyecciones conservadoras recogidas en esta *Estrategia*. Para lograrlo, habrá que:

- **Promover la contratación en origen**, a fin de satisfacer, de manera más rápida y quirúrgica, las potenciales necesidades de nuestro tejido productivo.¹⁹⁵ Hacerlo requerirá, entre otras cosas, establecer más convenios bilaterales con aquellos países de los que recibimos mayores contingentes migratorios, y actualizar y ampliar los ya existentes.
- **Optimizar los trámites de contratación y afiliación a la Seguridad Social** de los trabajadores de origen extranjero y, al mismo tiempo, **mejorar los trámites de**

regularización administrativa por vías diferentes a la laboral, reduciendo las dificultades técnicas, el coste y los tiempos de espera. El objetivo último es que la población inmigrante se integre satisfactoriamente al mercado laboral y a la sociedad, y tenga acceso pleno a los mecanismos de protección social y a los servicios públicos.

- **Mejorar los instrumentos de inspección y control laboral** para evitar situaciones de abuso y de **economía sumergida**, tal y como sugiere el *Pacto de Toledo*.¹⁹⁶
- **Desarrollar mecanismos para mejorar las competencias profesionales y el aprendizaje permanente** de las personas inmigrantes, así como su conocimiento de las lenguas oficiales del Estado.¹⁹⁷
- **Impulsar, a nivel europeo, la adopción de una política migratoria, de asilo y refugio común** que favorezca la integración sociolaboral, la activación, el reconocimiento de las cualificaciones y el desarrollo de las competencias de las personas migrantes.¹⁹⁸

8º frente: Impulsar un trabajo más saludable y satisfactorio

Como ya hemos visto, el trabajo en España destaca por ser menos satisfactorio, menos enriquecedor, más frustrante y más estresante que en la mayoría de países de nuestro entorno. Para corregir este problema, se propone:

- **Modificar la legislación de prevención de riesgos laborales** para actualizar el catálogo de enfermedades profesionales, renovar el procedimiento de notificación de accidente de trabajo, e incorporar el tratamiento y prevención del estrés, la ansiedad y otras alteraciones de la salud física y mental de los trabajadores [véase capítulo 9].
- **Seguir adaptando la legislación para alcanzar horarios más flexibles y jornadas de trabajo más reducidas** hasta converger en el número de horas trabajadas a la semana de la UE-8, aprovechando las oportunidades de la digitalización y las mejoras en productividad.¹⁹⁹
- **Crear programas públicos y privados para mejorar la formación de los cuadros directivos de las empresas** (entre los peor formados de Europa)²⁰⁰ **y las instituciones públicas** para generalizar un estilo de gestión menos autoritario, más participativo y más comprometido con las inquietudes profesionales y el bienestar de las personas empleadas.

Si se adoptan estas y otras medidas, nuestro país podría resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo; adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas y; como resultado, cerrar la brecha en inserción laboral respecto a la UE-8.

REFERENCIAS

¹ En 1980, el 15% de la población ocupada en España trabajaba en el sector agrario, una proporción que hoy es de tan solo el 4%. Mientras, el empleo en el sector servicios se ha incrementado en casi 30 puntos porcentuales hasta alcanzar el 80%. Para más detalles, véase: AMECO. *Employment, persons: agriculture, forestry and fishery products (National accounts) [NET1]; Employment, persons: industry excluding building and construction (National accounts) (NET2); Employment, persons: building and construction (National accounts) (NET4); y Employment, persons: services (National accounts) (NET5)*. https://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm.

² La tasa de empleo aquí utilizada es la ratio entre población ocupada total y población entre 15 y 64 años, para facilitar la comparativa internacional y disponer de datos históricos desde 1980.

³ Entre 1980 y 2019, la población ocupada en España ha crecido en 7,9 millones, de los cuales 5,7 millones han sido mujeres (un 72%). Asimismo, es destacable el papel de la población de origen extranjero en el mercado de trabajo español. Entre 1995 y 2019, la población ocupada de origen extranjero ha pasado de 103.000 a 2,4 millones, representando el 32% del empleo neto creado durante este periodo (7,2 millones de ocupados). Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_egan]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; e INE. *Encuesta de población activa. Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195129.

⁴ La tasa de empleo femenina ha pasado del 28% en 1980 al 57% en 2019, mientras que la tasa de empleo masculina se ha reducido desde el 72% hasta el 68% durante el mismo periodo. Para más detalles, véase: OCDE. *Historical population y Annual Labour Force Statistics summary tables*. <https://stats.oecd.org/>.

⁵ La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población en edad de trabajar la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-28 se construye a partir de los agregados reportados por la OCDE. Para más detalles, véase: OCDE. *Historical population y Annual Labour Force Statistics summary tables*. <https://stats.oecd.org/>.

⁶ OCDE. *Historical population y Annual Labour Force Statistics summary tables*. <https://stats.oecd.org/>.

⁷ En lo que respecta al sector privado, el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración ha aumentado desde el 3% en 2003 hasta el 26% en la actualidad (UE-27: 28%). Por su parte, el porcentaje de mujeres ejecutivas se ha incrementado hasta representar un 16% del total (UE-27: 18%). En lo que respecta al sector público, el porcentaje de mujeres en el Parlamento ha pasado de suponer el 30% del total en 2003 a superar el 40% en 2019, una proporción muy superior a la de la UE-27. Para más detalles, véase: Eurostat. *Positions held by women in senior management positions (source: EIGE) [sdg_05_60]*; y *Seats held by women in national parliaments and governments (source: EIGE) [sdg_05_50]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁸ Eurostat. *Employed persons discriminated at work during the last 12 months by sex and age (source: Eurofound) [qoe_ewcs_1c3]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁹ La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora entre hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. El indicador se ha definido como “no ajustado” (por las características socioeconómicas de la población trabajadora) porque ofrece un panorama general de la desigualdad de género en materia de remuneración y mide un concepto más amplio que el de “mismo salario por igual trabajo”. Nótese que, si se analiza la brecha en salario bruto anual, el dato para España en 2017 sería del 22% (frente al 12% de la brecha salarial por hora), lo cual se explica, fundamentalmente, por la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de sus países y la UE-27 es el indicador agregado reportado por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form [sdg_05_20]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; e INE. *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout.

¹⁰ La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de sus países y la UE-27 es el indicador agregado reportado por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Positions held by women in senior management positions (source: EIGE) [sdg_05_60]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹¹ En este sentido, destaca la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, 1980. <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8/dof/spa/pdf>.

¹² En 1961, se aprobó la primera ley nacional de seguro contra el desempleo que estuvo vigente hasta 1980. Esta ley arrancó con una cobertura del 75% del salario y una duración de la prestación por desempleo de seis meses. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo. Art. 8*. Madrid, 1961. <https://www.boe.es/boe/dias/1961/07/24/pdfs/A11006-11009.pdf>.

¹³ En este sentido, cabe destacar la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1994, que derogó definitivamente las ordenanzas laborales del régimen preconstitucional, impulsó la negociación colectiva permitiendo que las condiciones laborales anteriormente reguladas por ley pudieran ser objeto de negociación, introdujo la obligación de incluir condiciones de descuelgue en los convenios de ámbito superior a la empresa y añadió a las causas objetivas de despido procedente, las basadas en motivos económicos. Para más detalles, véase: Ortega Masagué, Ana Carolina, y Juan Francisco Jimeno Serrano. “Veinticinco años de mercado de trabajo en España.” *Economía Industrial*, n.º 349-350. 2003. <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/349/09%20FRANCISCO%20JIMENO.pdf>.

¹⁴ En este sentido, cabe destacar el compromiso de España con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). España es, junto con Finlandia y Suecia, uno de los países de la UE-27 que más instrumentos de la OIT ha ratificado. Para más detalles, véase: Comisión Europea. *Analysis – in the light of the European Union acquis – of the ILO up to date Conventions*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2013. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ac9e4e2a-f158-4607-8149-9f11e66633b5>.

¹⁵ Pasando de 1.751, en 1988, a 721, en 2019. Para más detalles, véase: Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Condiciones de trabajo y relaciones laborales. Accidentes de trabajo*. <http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>.

¹⁶ En 2017, un 26% de la población ocupada española tenía un trabajo con una demanda física moderada o alta, frente al 42% de la UE-8 y el 41% de la UE-27. Para más detalles, véase: Eurostat. *Persons performing physical activity when working by type of activity, most frequent activity status, quantile and degree of urbanization [ilc_hch06]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷ Oesch, Daniel, y Giorgio Piccitto. “The polarization myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden and the UK, 1992-2015.” *Work and Occupations*, n.º 46. 2019. https://people.unil.ch/danieloesch/files/2019/09/Oesch_Piccitto_2019_Polarization_Myth.pdf.

¹⁸ Eurostat. *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours) [lfsa_ewhuis]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁹ En 2019, la media de la UE-8 era del 7% y la de la UE-27 del 8%. Para más detalles, véase: Eurostat. *Long working hours in main job by sex, age, professional status and occupation [lfsa_qoe_3a2]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

²⁰ Durante las últimas décadas, los permisos de maternidad y paternidad se han ido incrementando hasta igualarse en 16 semanas en 2021, de las cuales 6 son obligatorias para cada uno de ellos. Esto sitúa a España en la media de la UE-27 en el caso de las mujeres, pero por encima de la media europea para los hombres. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Madrid, 2019. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>; y Parlamento Europeo. *Infographic: Maternity and paternity leave in the EU*. 2019. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA\(2019\)635586_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf).

²¹ En 1980, el salario mínimo real (en dólares de 2019 y corregidos por diferencias de poder adquisitivo) era de 5,4 dólares por hora trabajada, mientras que en 2019 asciende a 8,6 dólares por hora. Para más detalles, véase: OCDE. *Real minimum wages*. <https://stats.oecd.org/>.

²² En 1980, se reformuló la prestación por desempleo mediante la Ley 51/1980 y se amplió su duración máxima hasta los 18 meses. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. Título II, Capítulo II, Art. 19 Duración de la prestación*. Madrid, 1980. <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/10/08/51>.

²³ El numerador es la suma de accidentes con baja laboral en jornada de trabajo e *in itinere* (durante el desplazamiento desde el domicilio hasta el lugar de trabajo o viceversa), y el denominador es el número de

personas ocupadas totales. Para más detalles, véase: INE. *Encuesta de población activa. Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#itabs-1254736195129; y Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Condiciones de trabajo y relaciones laborales. Accidentes de trabajo*. <http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>.

²⁴ Datos en dólares de 2019 y corregidos por diferencias de poder adquisitivo. Para más detalles, véase: OCDE. *Real minimum wages*. <https://stats.oecd.org/>.

²⁵ Para más detalles sobre la construcción de la UE-8, véase el *Apunte metodológico* número I.

²⁶ Para más detalles, véase: International Labour Organization. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*. Ginebra, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf; y Williams, Colin, et al. “An Evaluation of the Scale of Undeclared Work in the European Union and Its Structural Determinants: Estimates Using the Labour Input Method.” *European Commission*, Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2017. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8c3086e9-04a7-11e8-b8f5-01aa75ed71a1>.

²⁷ Desde mediados de los años noventa y hasta la crisis financiera de 2008, la economía española registró un crecimiento medio anual del 3,7%, superando en 1,3 puntos el avance de UE-27. Sin embargo, este crecimiento vino acompañado de la generación de fuertes desequilibrios, como una elevada dependencia exterior (el déficit por cuenta corriente pasó del 0,8% del PIB en 1996 al 9,6% en 2007) y un alto endeudamiento del sector privado (la ratio de deuda de hogares y empresas no financieras sobre el PIB se elevó del 79% en 1996 hasta el 210% en 2007). Para más detalles, véase: Banco de España. “Deuda consolidada de las sociedades no financieras y de los hogares e ISFLSH.” Banco de España, https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/temas/te_cf.html; y Eurostat. *GDP and main components (output, expenditure and income) [nama_10_gdp]*; y *Current account balance - annual data [tipsbp20]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

²⁸ La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población activa la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-28 se construye a partir de los agregados reportados por la OCDE. Para más detalles, véase: OCDE. *Annual Labour Force Statistics summary tables*. <https://stats.oecd.org/>.

²⁹ En España, la probabilidad de encontrar trabajo de las personas que sufrían desempleo de larga duración era del 11% en 2018, mientras que para el resto de personas desempleadas era de un 30%. Para más detalles, véase: Eurostat. *Transition from unemployment to employment by sex, age and duration of unemployment - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities [lfsi_long_e01]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

³⁰ Gorjón, Lucía, Sara de la Rica, y Antonio Villar. “The social cost of unemployment in Spain: who are the losers?” *ISEAK Working Paper*, n.º 2019/2, 2019. <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2019/03/The-social-cost-of-unemployment-in-Spain-Who-are-the-losers.pdf>.

³¹ Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE. Para más detalles, véase: INE. *Encuesta de*

población activa. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595.

³² Los inactivos que no buscan empleo y cuya razón principal es que no creen que haya trabajo disponible representaban el 2,3% de los inactivos de entre 15 y 74 años en 2019, es decir, 287.000 personas. Para más detalles, véase: Eurostat. *Inactive population by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_igan]*; e *Inactive population not seeking employment by sex, age and main reason [lfsa_igar]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

³³ La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de sus países y la UE-28 se construye a partir de los agregados reportados por la OCDE. Se ha utilizado el criterio de media simple en lugar de una media ponderada basada en la población activa de cada país en aras de disponer de una serie temporal desde 1987. Para más detalles, véase: OCDE. *Annual Labour Force Statistics summary tables*. <https://stats.oecd.org/>.

³⁴ En 2018, el 82% de los jóvenes de entre 16 y 29 años vivía con sus padres, frente al 52% en la UE-8 y el 69% en la UE-27. Para más detalles, véase: Eurostat. *Share of young adults aged 18-34 living with their parents by age and sex - EU-SILC survey [ilc_lvps08]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

³⁵ En 2018, la edad media a la que las mujeres españolas tenían el primer hijo era 31 años, frente a los 29 años de media en la UE-8 y la UE-27. Para más detalles, véase: Eurostat. *Fertility indicators [demo_find]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

³⁶ En 1975, la tasa de fecundidad de nuestro país era de 2,8 hijos por mujer; en 2019, había caído hasta el 1,2. Para más detalles, véase: INE. *Indicadores demográficos básicos. Indicador Coyuntural de Fecundidad según orden del nacimiento y nacionalidad (española/extranjera) de la madre*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177003&menu=resultados&idp=1254735573002#ltabs-1254736195380.

³⁷ La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de sus países, y la UE-27 es el indicador agregado reportado por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Unemployment by sex and age – annual data [une_rt_a]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

³⁸ Por ramas de actividad, la temporalidad es especialmente elevada en la agricultura (56% en 2019), la construcción (40%), los servicios recreativos y otros servicios (30%), y la hostelería, el comercio y el transporte (26%). El sector público también se caracteriza por presentar tasas de temporalidad altas (27%) que, además, se han incrementado desde 2013. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employees by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_eegan2]*; y *Temporary employees by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_etgan2]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

³⁹ El contrato laboral temporal tiene por objeto incorporar a un trabajador por un tiempo determinado y para una actividad muy concreta.

⁴⁰ Consejo Económico y Social. *La inmigración en España: efectos y oportunidades*. Madrid, 2019. <http://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf>.

⁴¹ En España, el 71% de los jóvenes tienen un trabajo temporal, a pesar de que a la gran mayoría les gustaría tener uno indefinido. En la UE-8, esta proporción es del 47%. Este hecho, unido a la ya mencionada elevada tasa de paro y a la alta proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (el 16% en 2018, frente al 9% en la UE-8), constituye uno de los grandes desafíos futuros de la fuerza laboral española. Para más detalles, véase: OCDE. *Employment by permanency of the job*. <https://stats.oecd.org/>; y OCDE. *Share of 18-24 year-olds population not in education and unemployed or inactive (NEET)*. <https://stats.oecd.org/>.

⁴² Un contrato laboral indefinido se caracteriza por carecer de límite de tiempo en la prestación de los servicios. Puede ser a tiempo completo o a jornada parcial (de una duración inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable), y para la prestación de servicios de manera fija o discontinua.

⁴³ La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de sus países y la UE-28 se construye a partir de los agregados reportados por la OCDE. Se ha utilizado el criterio de media simple en lugar de una media ponderada basada en la población activa de cada país en aras de disponer de una serie temporal desde 1987. Para más detalles, véase: OCDE. *Employment by permanency of the job*. <https://stats.oecd.org/>.

⁴⁴ Para más detalles, véase: Eurostat. *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and country of birth (%) [lfsa_eppgacob]*; *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%) [lfsa_eppgai]*; y *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth (%) [lfsa_etpgacob]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁴⁵ La tasa de parcialidad entre las personas jóvenes y las de origen inmigrante es muy alta [Fig. 11], lo que sugiere que en estos grupos la parcialidad involuntaria también es muy elevada (no hay datos disponibles de parcialidad involuntaria para estos colectivos).

⁴⁶ En 2019, la tasa de paro agregada era del 14,1%, mientras que la de las mujeres era del 16,0%. Para más detalles, véase: INE. *Encuesta de población activa. Tasas de paro por sexo y grupo de edad*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>.

⁴⁷ La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de sus países y la UE-28 es el indicador agregado reportado por la OCDE. Para más detalles, véase: OCDE. *Incidence of involuntary part time workers*. <https://stats.oecd.org/>.

⁴⁸ Las comparaciones de la duración de los contratos temporales con la UE-8 y la UE-27 muestran que el incremento de los contratos de muy corta duración (menos de 1 mes) ha sido una tendencia generalizada en el resto de Europa, si bien la magnitud ha sido muy superior en España. Además, en nuestro país, el aumento también se observa en los contratos de entre 1 y 3 meses de duración. Para más detalles, véase: Eurostat. *Temporary employees by sex, age and duration of the work contract (1 000) [lfsa_etgadc]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. Para más detalles para el caso de España, véase: Conde-Ruiz, J. Ignacio, *et al.* "Calendar effects in daily aggregate employment creation and destruction in Spain." *SERIEs* 10, 2019. <https://doi.org/10.1007/s13209-019-0187-7>; y Felgueroso, Florentino, *et al.* "Recent trends in the use of temporary contracts in Spain." *FEDEA*,

Estudios sobre la Economía Española, n.º 2017/25, 2017. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-25.pdf>.

⁴⁹ En los últimos años, ha aumentado el número de contratos indefinidos firmados necesarios para crear un empleo indefinido que se mantenga a final de año. Para más detalles, véase: Gabinete Económico de CCOO. *La falta de enmienda de la reforma laboral sigue precarizando la contratación indefinida*. Madrid, 2019. <https://www.ccoo.es/11aaca1507b3d2dedb16621fe6d872a000001.pdf>.

⁵⁰ La definición más amplia de los trabajadores de plataforma incluye a aquellos que han obtenido ingresos por proporcionar servicios a través de plataformas en línea, donde tanto la transacción entre el proveedor y el cliente como el pago se realizan digitalmente a través de la plataforma, ya sea el trabajo realizado de manera virtual o física. Por ejemplo, *riders*, *freelancers* o trabajadores haciendo microtarefas. Para más detalles, véase: Amazon Mechanical Turk, <https://www.mturk.com/>; y Urzi Brancati, Maria Cesira, Annarosa Pesole, y Enrique Fernández-Macías. "New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey." *European Commission JRC*, Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2020. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC118570/jrc118570_jrc118570_final.pdf.

⁵¹ En 2018, España registró una proporción de accidentes laborales mortales y no mortales por número de empleados superior a la media de la UE-27. Para más detalles, véase: Eurostat. *Fatal accidents at work by NACE Rev. 2 activity [hsw_n2_02]*; y *Non-fatal accidents at work by NACE Rev. 2 activity and sex [hsw_n2_01]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁵² Este índice tiene en cuenta 20 indicadores del *European Working Conditions Survey* subdivididos en tres secciones: intensidad de trabajo, autonomía y riesgo físico. La UE-8 y la UE-27 se construyen como la media simple de los valores de cada uno de sus países. Para más detalles, véase: Piasna, Agnieszka. "Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015." *European Trade Union Institute Working Paper*, n.º 6, 2017. <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2017.06-WEB.pdf>.

⁵³ Fernández-Crehuet Santos, José María. *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal España en el contexto europeo*. Ediciones Pirámide, 2016.

⁵⁴ Eurofound. *Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2015. Intensidad en el trabajo*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>.

⁵⁵ Elaboración propia a partir de los microdatos de la *European Skills and Jobs Survey* de CEDEFOP. Para más detalles, véase: CEDEFOP. *European Skills and Jobs Survey 2014*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-skills-and-jobs-survey-esjs/first-european-skills-and-jobs-survey-esjs>.

⁵⁶ Para más detalles, véase: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. "Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo." Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>; Cinfa. *VII Estudio Cinfasalud: Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés*. Madrid, 2017. <http://www.infocoponline.es/pdf/ESTUDIO-ANSIEDAD.pdf>; INE. *Nivel medio de estrés laboral según sexo y clase social basada en la ocupación de referencia. Media y desviación*

típica. Población de 15 y más años ocupada 2017. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t15/p419/a2017/p03/&file=pcaxis>; y OCDE. *Job quality. Job strain*. <https://stats.oecd.org/>.

⁵⁷ Las personas no solo trabajamos para obtener una compensación económica. El trabajo supone uno de los aspectos más importantes de nuestra vida cotidiana y de nuestra identidad personal y social. Una forma de medir este componente no financiero del trabajo es a través del denominado "índice de compromiso con el empleo", que mide hasta qué punto una persona querría seguir trabajando si no necesitara el dinero que el trabajo le aporta. Si atendemos a este índice, España aparece como el cuarto país con el índice de compromiso con el empleo más bajo de un conjunto de dieciocho países europeos, solo por delante de la República Checa, Eslovenia y Estonia. Para más detalles, véase: Van der Wel, Kjetil A., y Knut Halvorsen. "The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment." *Work, Employment and Society* 29, n.º 1, 2014. <https://doi.org/10.1177/0950017014542499>.

⁵⁸ El gráfico representa la proporción de personas que califican su satisfacción con el trabajo como media o alta. La UE-8 y la UE-27 se construyen como la media simple de los valores de cada uno de sus países reportados. Para más detalles, véase: Eurostat. *Percentage of the population rating their satisfaction as high, medium or low by domain, sex, age and educational attainment level [ilc_pw05]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁵⁹ La UE-8 y la UE-22 se construyen como la media simple de los valores de cada uno de sus países. La UE-22 está compuesta por todos los países de la UE-27 excepto Malta, Croacia, Rumanía, Bulgaria y Chipre por falta de datos. Para más detalles, véase: OCDE. *Job quality. Job strain*. <https://stats.oecd.org/>.

⁶⁰ Para más detalles, véase: Anghel, Brindusa, Sara de la Rica, y Aitor Lacuesta. "The impact of the great recession on employment polarization in Spain." *SERIEs* 5, 2014. <https://doi.org/10.1007/s13209-014-0105-y>; Sebastian, Raquel. "Explaining job polarisation in Spain from a task perspective." *SERIEs* 9, 2018. <https://doi.org/10.1007/s13209-018-0177-1>; y Torrejón Pérez, Sergio. "Ciclo económico y empleo en España (1995-2014). La dinámica de los flujos y el cambio estructural." *Universidad Complutense de Madrid*, 2018. <https://eprints.ucm.es/49465/>.

⁶¹ Para más detalles, véase: Acemoglu, Daron. "Technical change, inequality, and the labor market." *Journal of Economic Literature* 40, n.º 1, 2002. www.jstor.org/stable/2698593; Andrés, Javier, y Rafael Doménech. *La era de la disrupción digital*. Barcelona: Ediciones Deusto, 2020; Autor, David H., Lawrence F. Katz, y Alan B. Krueger. "Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?" *The Quarterly Journal of Economics* 113, 1998. <https://doi.org/10.1162/003355398555874>; Autor, David H., Frank Levy, y Richard J. Murnane. "The skill content of recent technological change: an empirical exploration." *The Quarterly Journal of Economics* 118, 2003. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>; y Goos, Maarten, Alan Manning, y Anna Salomons. "Job Polarization in Europe." *American Economic Review* 99, n.º 2, 2009. www.jstor.org/stable/25592375.

⁶² Eurofound y Comisión Europea. *European Jobs Monitor 2019: Shifts in the employment structure at regional level*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2019. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19036en.pdf.

⁶³ Las ocupaciones de alta cualificación incluyen los trabajos clasificados en los grupos 1, 2 y 3 de la *International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)*. Las ocupaciones de cualificación media incluyen los empleos clasificados en los grupos 4, 7 y 8; y las ocupaciones de baja cualificación incluyen los trabajos clasificados en los grupos 5 y 9. La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de sus países, y la UE-27 es el indicador agregado reportado por la Comisión Europea. Para más detalles, véase: Comisión Europea. *Science, research and innovation performance of the EU 2020. A fair, green and digital Europe*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2020. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/srip/2020/ec_rtd_srip-2020-report.pdf.

⁶⁴ Buena parte del debate (académico y político) de los últimos años ha consistido en tratar de demostrar la preeminencia de uno de estos factores frente al otro. Una de las posturas mantiene que la disfuncionalidad de nuestro mercado laboral se explica *fundamentalmente* por las particularidades de nuestro sistema productivo. La otra considera que esta se debe *fundamentalmente* a las carencias de nuestro marco normativo. La sola existencia del debate (y de valiosos estudios que avalan una y otra postura) demuestra que ambos factores son importantes y que, por tanto, ambos deben ser abordados para resolver el problema.

⁶⁵ Para más detalles, véase: Cabrales, Antonio, Juan José Dolado, y Ricardo Mora. “Dual employment protection and (lack of) on-the-job training: PIAAC evidence for Spain and other European countries.” *SERIEs* 8, 2017. <https://doi.org/10.1007/s13209-017-0166-9>; y Dolado, Juan José, Salvador Ortigueira, y Rodolfo Stucchi. “Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms.” *SERIEs* 7, 2016. <https://doi.org/10.1007/s13209-016-0150-9>.

⁶⁶ Doménech, Rafael, Juan Ramón García, y Camilo Andrés Ulloa. “Hacia un mercado de trabajo más flexible y seguro.” *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2018. https://www.uv.es/rdomenec/DGU_Revista_MEYSS_134_2018.pdf.

⁶⁷ El PIB per cápita se expresa en euros de 2015 corregidos por diferencias de poder adquisitivo. La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población activa la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-27 es el indicador agregado reportado por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Active population by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_agan]; Employees by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa_eegaed]; GDP and main components (output, expenditure and income) [nama_10_gdp]; Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]; Purchasing power parities (PPPs), price level indices and real expenditures for ESA 2010 aggregates [prc_ppp_ind]; Temporary employees by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa_etgaed]; y Unemployment by sex and age – annual data [lune_rt_a]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁶⁸ Bentolila, Samuel, *et al.* “Two-tier labour markets in the great recession: France versus Spain.” *The Economic Journal* 122, n.º 562, 2012. <http://www.jstor.org/stable/23271737>.

⁶⁹ El fraude en contratación temporal conlleva la improcedencia del despido, cuyo coste es de 33 días de salario por año trabajado, que es el mismo coste que tiene el despido improcedente en un contrato

indefinido. Ello reduce los incentivos a elegir el contrato indefinido frente al temporal.

⁷⁰ Ello se debe a la brecha existente entre la protección al empleo de los trabajadores con contratos indefinidos (20 días de salario por año trabajado; 33 días si el despido es improcedente) en comparación con los temporales (12 días de salario por año trabajado para los contratos eventuales y de obra y servicio).

⁷¹ En concreto, se refiere a la necesidad de clarificar en la ley las causas de despido objetivo y colectivo, o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (las que en el ámbito jurídico laboral son denominadas causas ETOP), para evitar un aumento de la inseguridad jurídica.

⁷² A este respecto, destaca la reciente sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo sobre la imposibilidad de vincular el contrato temporal de obra o servicio a la existencia de una contrata. Esta sentencia establece la desvinculación de la duración de los contratos para obra o servicio de los contratos mercantiles entre empresas, a no ser que dichos contratos no representen la actividad habitual de la empresa y tengan la autonomía y la sustantividad suficiente que justifiquen su delimitación temporal. En la práctica, esto implica que se conviertan en indefinidos aquellos trabajadores que desempeñen de forma continuada el mismo trabajo en las contratas. Para más detalles, véase: Sala Social del Tribunal Supremo. *Sentencia 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020: imposibilidad de vincular el contrato temporal de obra o servicio a la existencia de una contrata*. Madrid, 2020. <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/c58363f2c4f87938>.

⁷³ La UE-8 y la UE-27 se construyen como la media simple de los valores de cada uno de sus países. La UE-8 no incluye a Alemania por falta de datos. La UE-27 no incluye a Alemania y Luxemburgo en la variable “tasa de conversión de temporales a indefinidos” ni a Alemania, Luxemburgo, Malta y Rumanía en la variable “transición de empleo temporal a desempleo” por falta de datos. Para más detalles, véase: Eurostat. *Transition from fixed term contracts to permanent contracts by sex and age - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities [lfsi_long_e05 y lfsi_long_e09]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁷⁴ OCDE. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. París: OECD Publishing, 2019. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

⁷⁵ El hecho de que la gestión de las políticas pasivas y activas de empleo no recaiga en la misma administración puede afectar a los incentivos a la hora de diseñar, implementar y evaluar dichas políticas, reduciendo su potencial eficacia.

⁷⁶ Las políticas pasivas incluyen, fundamentalmente, las prestaciones por desempleo. El “resto de políticas activas” incluye el gasto de los servicios públicos de empleo, las subvenciones y bonificaciones para la creación de empleo en el sector privado, medidas para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y las ayudas para parados que crean nuevas empresas. La UE-8 y la UE-22 se construyen como la media simple de los valores de cada uno de sus países. La UE-22 está compuesta por todos los países de la UE-27 excepto Malta, Croacia, Rumanía, Bulgaria y Chipre por falta de datos. Para más detalles, véase: OCDE. *Public expenditure and participant stocks on LMP*. <https://stats.oecd.org/>; y OCDE. *Coverage and classification*

of OECD data for public expenditure and participants in labour market programmes. Paris: OECD Publishing, 2015. <http://www.oecd.org/els/emp/Coverage-and-classification-of-OECD-data-2015.pdf>.

⁷⁷ Diversos estudios muestran que las bonificaciones a la contratación no incentivan la creación de empleo estable. En muchas ocasiones, estos contratos subvencionados se utilizan para cubrir puestos que ya se pensaban ofertar y que, cuando termina el periodo en que la empresa obtiene beneficio de las subvenciones, se extinguen o se convierten de nuevo en contratos temporales. Para más detalles, véase: AIREF. *Estudio programa políticas activas de empleo. Evaluación del gasto público 2018*. Madrid, 2019. https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido_Proyecto_03.pdf; Cebrián López, Inmaculada. “La contratación temporal en España y los efectos de la reforma de 1997.” *Gaceta Sindical*, 2005. <https://www.ccoo.es/c81d2e75c99cdea858715ae38932b279000001.pdf>; y Toharia Cortés, Luis (dir.). *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008. http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/62d7c3ea-0908-4706-8dfa-6c2607661a8f/F81_07N.pdf?MOD=AJPERES&CVID=.

⁷⁸ AIREF. *Estudio programa políticas activas de empleo. Evaluación del gasto público 2018*. Madrid, 2019. https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido_Proyecto_03.pdf.

⁷⁹ Existen una serie de obstáculos de carácter administrativo (por ejemplo, la apertura de un nuevo Itinerario Personalizado de Inserción) que dificultan la movilidad entre comunidades autónomas, debido a que cada comunidad autónoma organiza sus políticas y servicios en función de los recursos disponibles y con criterios que, en ocasiones, no son compartidos por otras regiones. De hecho, en el primer trimestre de 2020, 4 de cada 5 parados no había cambiado de residencia en los últimos 5 años. Para más detalles, véase: INE. *Estadística de movilidad laboral y geográfica. Parados por comunidad autónoma, sexo y según el tiempo de residencia en el municipio*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176909&menu=resultados&secc=1254736195112&idp=1254735976597.

⁸⁰ Para más detalles, véase: Card, David, Jochen Kluve, y Andrea Weber. “Active labour market policy evaluations: a meta-analysis.” *The Economic Journal* 120, n.º 548, 2010. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>; Card, David, Jochen Kluve, y Andrea Weber. “What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations.” *Journal of the European Economic Association* 16, n.º 3, 2018. <https://academic.oup.com/jeea/article/16/3/894/4430618>; y Dolado, Juan José, et al. “Youth labour market performance in Spain and its determinants: a micro-level perspective.” *OECD Economics Department Working Papers*, n.º 1039, París: OECD Publishing, 2016. <https://doi.org/10.1787/5k487n5bfz5c-en>.

⁸¹ La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de sus países. La UE-27 es el indicador agregado reportado por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Long-term unemployment by sex - annual data [une_ltu_a]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁸² Para más detalles, véase: Anghel, Brindusa, et al. “Income, consumption and wealth inequality in Spain.” *SERIEs* 9, 2018. <https://doi.org/10.1007/s13209-018-0185-1>; y Ayala, Luis, et al. “Social needs in Spain.” *Social Observatory of “La Caixa”*, Palma: “La Caixa” Banking

Foundation Publishing, 2019. https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/166850/iNeSo_2_Labour%20Market_June.pdf/dccd2acb-0ace-a2fd-910c-bdfd223c5bed.

⁸³ Para más detalles, véase: Cabrales, Antonio, Juan José Dolado, y Ricardo Mora. “Dual employment protection and (lack of) on-the-job training: PIAAC evidence for Spain and other European countries.” *SERIEs* 8, 2017. <https://doi.org/10.1007/s13209-017-0166-9>; Dolado, Juan José, Salvador Ortigueira, y Rodolfo Stucchi. “Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms.” *SERIEs* 7, 2016. <https://doi.org/10.1007/s13209-016-0150-9>; y García-Pérez, J. Ignacio, Ioana Marinescu, y Judit Vall Castello. “Can fixed-term contracts put low skilled youth on a better career path? Evidence from Spain.” *Economic Journal* 129, 2018. <https://doi.org/10.1111/econj.12621>.

⁸⁴ Cantó, Olga, Inmaculada Cebrián, y Gloria Moreno. “Household precariousness and youth living arrangements in Spain: evidence for a complete business cycle.” *ECINEQ Working Paper*, n.º 499, 2019. <http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2019-499.pdf>.

⁸⁵ Ibáñez Garzarán, Zyab, et al. “Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar.” Barcelona: *IGOP-FUNCAS*, 2015. <https://igop.uab.cat/wp-content/uploads/2016/01/Informe-FUNCAS-IGOP.pdf>.

⁸⁶ Para más detalles, véase: Arnetz, Bengt B., et al. “Neuroendocrine and immunologic effects of unemployment and job insecurity.” *Psychotherapy and Psychosomatics* 55, 1991. <https://www.jstor.org/stable/45113918>; Clark, Andrew E., y Andrew J. Oswald, “Unhappiness and Unemployment.” *Economic Journal* 104, 1994. <https://www.jstor.org/stable/2234639>; Hollander, Anna-Clara, et al. “Hospitalisation for depressive disorder following unemployment - differentials by gender and immigrant status: a population-based cohort study in Sweden.” *Journal of Epidemiology and Community Health* 67, 2013. <https://www.jstor.org/stable/43281630>; y Mendolia, Silvia. “The impact of husband’s job loss on partners’ mental health.” *Review of Economics of the Household* 12, 2014. <https://doi.org/10.1007/s11150-012-9149-6>.

⁸⁷ Mientras el empleo total cayó un 3% en 2020, la ocupación entre los jóvenes (16 a 24 años) y las personas con contrato temporal disminuyó un 15% y un 11%, respectivamente. Para más detalles, véase: INE. *Encuesta de población activa. Ocupados por tipo de contrato, por nacionalidad y por sexo*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>.

⁸⁸ Este mecanismo ha facilitado la supervivencia de miles de empresas y ha proporcionado una seguridad adicional a muchos trabajadores, ya que asegura el mantenimiento del puesto de trabajo y el compromiso de la empresa de mantener el empleo hasta 6 meses después de la reanudación de la actividad. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Artículo 6*. Madrid, 2020. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>.

⁸⁹ En el primer semestre del 2020, el número de horas trabajadas se redujo en un 25%, mientras que la pérdida de empleo fue del 8%. Esto supone un hito respecto a las recesiones anteriores, en las cuales la caída de horas y personas fue de una magnitud similar. Para más detalles, véase: INE. *Contabilidad nacional trimestral de España:*

principales agregados (CNTR). Empleos por ramas de actividad. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736164439&menu=ultiDatos&idp=1254735576581.

⁹⁰ La crisis de 2008-09 incluye desde el tercer trimestre de 2008 al cuarto trimestre de 2009; la crisis de 2011-2012 entre el primer trimestre de 2011 y el segundo trimestre de 2013; y la crisis de la COVID-19 entre el segundo y cuarto trimestre de 2020. Para más detalles, véase: INE. *Contabilidad nacional trimestral de España: principales agregados (CNTR). PIB pm Oferta (Índices de volumen encadenado)*; y *Empleos por ramas de actividad*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736164439&menu=ultiDatos&idp=1254735576581.

⁹¹ El Plan MECUIDA permite la flexibilización de la jornada laboral para ejercer el deber de cuidado respecto al cónyuge o los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado por circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID-19. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Artículo 6*. Madrid, 2020. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>.

⁹² El teletrabajo en España era una práctica relativamente minoritaria hasta la eclosión de la COVID-19. En 2019, tan solo un 8% de los ocupados recurría a la opción de trabajar desde casa, ya fuera habitualmente o de forma ocasional (frente al 15% en la Eurozona). Para más detalles, véase: Anghel, Brindusa, Marianela Cozzolino, y Aitor Lacuesta. “El teletrabajo en España.” *Artículos Analíticos, Boletín Económico*, n.º 2/2020, Banco de España, 2020. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T2/descargar/Fich/be2002-art13.pdf>; Brás, Ana, y Lukas Schaefer. “La COVID-19 da un empujón al teletrabajo.” *Caixabank Research*, 2020. <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>; y Eurostat. *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) [lfsa_ehomp]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁹³ Entre las medidas aprobadas para atenuar los efectos de la pandemia sobre la población trabajadora, destaca la introducción de un subsidio de desempleo excepcional por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Artículos 30, 31, 32, y 33*. Madrid, 2020. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/01/pdfs/BOE-A-2020-4208.pdf>.

⁹⁴ Esta menor implantación del teletrabajo respecto a los países europeos de referencia está relacionada con “una cultura empresarial de presencialismo” y, en menor medida, con una composición sectorial sesgada hacia actividades económicas donde el trabajo en remoto es más complicado de llevar a cabo. De hecho, el grueso del teletrabajo durante el confinamiento se concentró en aquellas empresas y empleos del sector servicios que eran más intensivos en tecnología. Para más detalles, véase: Eurofound. *Living, working and COVID-19 dataset*. Dublin, 2020. <http://eurofound.link/covid19data>; OCDE. *Capacity for remote working can affect shutdowns' costs differently across places*.

OCDE COVID-19 Policy Note, 2020. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134296-u9iq2m67ag&title=Capacity-for-remote-working-can-affect-lockdown-costs-differently-across-places; y Sostero, Matteo, et al. “Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?” *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, n.º 121193, 2020. <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc121193.pdf>.

⁹⁵ INE. *Encuesta de Población Activa. Tasas de paro por sexo y grupo de edad*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>.

⁹⁶ INE. *Encuesta de Población Activa. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>.

⁹⁷ Con datos a 31 de marzo de 2021, había más de 740.000 personas en ERTE. Para más detalles, véase: Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones. “El mes de marzo termina con 743.628 personas en ERTE.” Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones, <https://prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial/detalle/4016>.

⁹⁸ Las personas beneficiarias de las prestaciones por cese de actividad incluyen a aquellas en régimen autónomo que se han visto obligados a suspender su actividad de forma temporal por resolución administrativa relacionada con el control de la pandemia, las prestaciones compatibles con la actividad, las prestaciones extraordinarias por bajos ingresos y las ayudas para autónomos de temporada, además de las prestaciones extraordinarias cuyo periodo de solicitud ya finalizó. Con datos a 31 de marzo de 2021, había 470.000 autónomos recibiendo una prestación por cese de actividad. Para más detalles, véase: Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones. “La Seguridad Social abona 435 millones en ayudas por la pandemia a 470.000 autónomos.” Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones, <https://prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial/detalle/4013>.

⁹⁹ Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto-ley 5/2021, de 12 de marzo, de medidas extraordinarias de apoyo a la solvencia empresarial en respuesta a la pandemia de la COVID-19*. Madrid, 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/03/13/pdfs/BOE-A-2021-3946.pdf>; y Gobierno de España. *Proyecto Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Madrid, 2021. <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/130421-%20Plan%20de%20Recuperacion%2C%20Transformacion%20y%20Resiliencia.pdf>.

¹⁰⁰ Datos publicados antes del 10 de abril de 2021. El consenso de FUNCAS recoge las estimaciones de los principales analistas nacionales. Para más detalles, véase: Banco de España. “Proyecciones macroeconómicas.” Banco de España, https://www.bde.es/bde/es/areas/analisis-economi/analisis-economi/proyecciones-mac/Proyecciones_macroeconomicas.html; Comisión Europea. *Statistical Annex. European Economic Forecast. Autumn 2020*. Bruselas, 2020. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ecfin_forecast_autumn_2020_statistical-annex_en.pdf; Fondo Monetario Internacional. *Spain 2020 Article IV Consultation*. Washington, D.C., 2020. <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2020/11/12/Spain-2020-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-Statement-by-the-Executive-49883>; FUNCAS. *Panel de previsiones de la economía española. Marzo 2021*. Madrid, 2021. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/03/PP2103.pdf>; OCDE. *OECD*

Economic Outlook, Volume 2020 Issue 2. París: OECD Publishing, 2020. <https://doi.org/10.1787/39a88ab1-en>; y Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. *Presentación Escenario Macro*. Madrid, 2021. https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Documents/2021/090421-Presentaci%C3%B3n_previsiones_macro.pdf.

¹⁰¹ La población en edad de trabajar aquí considerada comprende desde los 16 (edad mínima legal) hasta los 64 años, a diferencia de la utilizada en el análisis del pasado reciente que incorporaba también la población de 15 años para facilitar la comparativa histórica internacional. Para más detalles, véase: Eurostat. *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*; y *Population on 1st January by age, sex and type of projection [proj_19np]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁰² Se estima que, entre 2020 y 2050, el volumen de migraciones netas de España superará los 6 millones de personas, lo que supone un flujo medio anual de unas 197.000 personas, similar al promedio observado entre 2002 y 2018. Para más detalles, véase: Eurostat. *Population on 1st January by age, sex and type of projection [proj_19np]*; *Immigration by age and sex [migr_imm8]*; y *Emigration by age and sex [migr_emi2]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁰³ Bajo este escenario de mantenimiento de las tasas de empleo en los niveles de 2019, el efecto demográfico (reducción de la población en edad de trabajar) se traduciría en un crecimiento promedio de la ocupación entre 2022-50 del -0,5% anual, muy por debajo del 2,0% registrado entre 1996 y 2019.

¹⁰⁴ Las proyecciones de Eurostat prevén un descenso de la ratio de población en edad de trabajar sobre población total de 11 puntos porcentuales en los próximos 30 años, desde el 65% en 2020 hasta el 54% en 2050. La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población total la referencia para el cálculo de ponderaciones. Para más detalles, véase: Eurostat. *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*; y *Population on 1st January by age, sex and type of projection [proj_19np]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁰⁵ La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población en edad de trabajar por grupos de edad y género la referencia para el cálculo de ponderaciones. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_egan]*; y *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁰⁶ Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Serie históricas de estudiantes universitarios desde el curso 1985-1986. Total SUE. Egresados por tipo y modalidad de la universidad, nivel de estudio, sexo y rama de enseñanza. Curso 2018-2019*. http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Alumnado/Nueva_Estructura/Serie/TotalSUE/&file=pcaxis.

¹⁰⁷ Torre, Margarita. "Structural and individual Determinants of Sex Segregation in blue-Collar occupations." *Gender & Society* 33, n.º 3, 2019. <https://doi.org/10.1177/0891243219830974>.

¹⁰⁸ Platt, Lucinda, y Javier Polavieja. "Saying and Doing Gender: Intergenerational Transmission of Attitudes towards the Sexual Division of Labour." *European Sociological Review* 32, 2016. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw037>.

¹⁰⁹ Véase: De Quinto, Alicia, Laura Hospido, y Carlos Sanz. "The Child Penalty in Spain." *Banco de España, Documentos Ocasionales*, n.º 2017, 2020. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasionales/20/Files/do2017e.pdf>; y de la Rica, Sara, Lucía Gorjón, y Odra Quesada. "Woman and mother: double employment penalty?" *ISEAK Working Paper*, n.º 2020/2, 2020. <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2020/10/Woman-and-mother-double-employment-penalty-1.pdf>.

¹¹⁰ En este sentido, habrá que continuar avanzando hacia políticas efectivas que implementen la corresponsabilidad y que, siguiendo la Directiva 2019/1158, garanticen la conciliación de la vida familiar, personal y profesional (noveno Pilar de los Derechos Sociales Europeos). Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*. Madrid, 2019. <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>; y Comisión Europea. "El pilar europeo de derechos sociales en 20 principios." Comisión Europea, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es.

¹¹¹ Martínez-Mazza, Rodrigo. "Mom, Dad: I'm staying. Initial labor market conditions, housing markets, and welfare." *IEB Working Paper*, n.º 2020/13, 2020. <https://ieb.ub.edu/wp-content/uploads/2020/12/Doc2020-14.pdf>.

¹¹² Currie, Janet, y H. Schwandt. "Short- and Long-term Effects of Unemployment on Fertility." *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 111, 2014. <https://doi.org/10.1073/pnas.1408975111>.

¹¹³ Entre las principales razones que explican el reducido compromiso no financiero de los jóvenes españoles con el empleo se encuentran los bajos niveles educativos y los largos períodos de desempleo. Para más detalles, véase: Demel, Simona, Petr Mariel, y Luis Miller. "Education and the Non-financial Employment Commitment in Times of Economic Recession Among the Youth." *Social Indicators Research* 140, 2018. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1789-8>.

¹¹⁴ Anghel, Brindusa, y Aitor Lacuesta. "Envejecimiento, productividad y situación laboral." *Artículos Analíticos, Boletín Económico*, n.º 1/2020, Banco de España, 2020. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T1/descargar/Fich/be2001-art2.pdf>.

¹¹⁵ Hudomiet, Péter, et al. "The effects of job characteristics on retirement." *Journal of Pension Economics and Finance*, 2020. <https://doi.org/10.1017/S1474747220000025>.

¹¹⁶ Fundación Adecco, y Fundación SERES. *Libro Blanco. Talento Sénior*. Madrid, 2020. <http://www.fundacionadecco.org/talentosenior/talentosenior.pdf>.

¹¹⁷ Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_egan]*; *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*; y *Population on 1st January by age, sex and type of projection [proj_19np]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹¹⁸ Esto supone una tasa de empleo ligeramente superior en 2050 a mantener la tendencia del periodo 1995-2019 (78% en 2050). Bajo este escenario de aumento de la tasa de empleo hasta el 80% en 2050, el crecimiento promedio de la ocupación entre 2022-50 sería del 0,2% anual, muy por debajo del 2,0% registrado entre 1996 y 2019 pero superior al que se produciría si la tasa de empleo se mantuviese estable en el 65% (-0,5% anual).

¹¹⁹ Para más detalles, véase el capítulo 1 y el *Apunte metodológico* número V.

¹²⁰ La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población en edad de trabajar la referencia para el cálculo de ponderaciones. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_egan]*; *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*; y *Population on 1st January by age, sex and type of projection [proj_19np]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹²¹ Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_egan]*; *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*; y *Population on 1st January by age, sex and type of projection [proj_19np]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹²² Esta es la proyección del escenario base de Eurostat para el saldo migratorio de España (promedio del periodo 2021-50). Para más información, consúltese el *Apunte metodológico* número III. Para más detalles, véase: Eurostat. *Assumptions for net migration by age, sex and type of projection [proj_19nanmig]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹²³ Esta es la proyección del escenario favorable (*higher immigration*) de Eurostat para el saldo migratorio de España (promedio del periodo 2021-50). Para más detalles, véase: Eurostat. *Assumptions for net migration by age, sex and type of projection [proj_19nanmig]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹²⁴ La literatura empírica no ha encontrado un efecto significativo de la inmigración sobre el empleo, ni positivo ni negativo. Aunque puede haber un *shock* inicial, superado este, cualquier efecto, positivo o negativo, es reducido. En el medio y largo plazo, la evidencia para EE. UU. muestra que la llegada de personas inmigrantes conduce a aumentos de la capacidad productiva de la economía, al estimular la inversión y promover la especialización productiva, sin apenas afectar a las oportunidades de empleo de los trabajadores nativos. De hecho, los condados donde la inmigración tuvo mayor importancia entre 1850 y 1920 disfrutan hoy, casi un siglo después, de mayor renta per cápita y niveles de urbanización, menor pobreza y desempleo y mejores resultados educativos. Para más detalles, véase: D'Albis, Hippolyte, Ekrame Boubtane, y Dramane Coulibaly. "Macroeconomic evidence suggests that asylum seekers are not a "burden" for Western European countries." *Science Advances* 4, n.º 6, 2018. <https://advances.sciencemag.org/content/4/6/eaq0883>. Para el caso concreto de España, véase: Carrasco, Raquel, Juan F. Jimeno, y A. Carolina Ortega. "The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: some evidence for Spain." *Journal of Population Economics* 21, 2008. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-006-0112-9>; Fernández-Huertas Moraga, Jesús. "Inmigración y políticas migratorias en España." *FEDEA, Estudios sobre la Economía Española*, n.º 2021/10, 2021. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-10.pdf>; y González, Libertad, y Francesc Ortega. "How do very open

economies adjust to large immigration flows? Evidence from Spanish regions." *Labour Economics* 18, n.º 1, 2011. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.06.001>. Para los efectos en el medio y largo plazo en Estados Unidos, véase: Peri, Giovanni. "The Effect Of Immigration On Productivity: Evidence From U.S. States." *Review of Economics and Statistics* 94, n.º 1, 2012. https://doi.org/10.1162/REST_a_00137; Peri, Giovanni, y Chad Sparber. "Task Specialization, Immigration, and Wages." *American Economic Journal: Applied Economics* 1, n.º 3, 2009. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.1.3.135>; y Sequeira, Sandra, Nathan Nunn, y Nancy Qian. "Immigrants and the Making of America." *Review of Economic Studies* 87, n.º 1, 2020. <https://doi.org/10.1093/restud/rdz003>.

¹²⁵ INE. *Principales series de población desde 1998. Población extranjera*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t20/e245/p08/&file=pcaxis&dh=0&capsel=1>.

¹²⁶ La tasa de empleo total se define como la ratio entre los ocupados totales y la población de entre 16 y 64 años. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_egan]*; y *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹²⁷ En 2019, la tasa de actividad de la población extranjera fue del 50% para las personas de entre 16 y 24 años, y del 39% para el colectivo de 55 años o más, mientras que estas tasas fueron del 35% y del 26%, respectivamente, para la población española. De igual manera, la tasa de empleo de la población extranjera fue del 34% para las personas de entre 16 y 24 años, y del 33% para el colectivo de 55 años o más, mientras que estas tasas fueron del 23%, para la población española. Para más detalles, véase: INE. *Encuesta de Población Activa. Ocupados por nacionalidad, sexo y grupo de edad; Población por nacionalidad, sexo y grupo de edad; y Tasa de actividad por nacionalidad, sexo y grupo de edad*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=1254735976595.

¹²⁸ El comportamiento y las características de la población de origen inmigrante en España ha hecho que, hasta ahora, su presión sobre el estado de bienestar no haya sido superior a la de los nacidos en España. Los inmigrantes representan una proporción menor de los receptores de protección por desempleo (apenas un 9,7% del total) y, al contrario que los beneficiarios nacionales, perciben comparativamente más prestaciones contributivas que asistenciales. Asimismo, los requisitos de residencia continuada en el país o la comunidad autónoma para la percepción de algunas prestaciones asistenciales—como las rentas mínimas— hace que su participación en estas también sea relativamente menor, ya que es frecuente que las personas extranjeras cambien de residencia ante una situación de desempleo con más agilidad que las españolas. Por otro lado, el reducido número de población inmigrante de más de 65 años supone que también sean muy pocos los que perciben pensiones de jubilación. Para más detalles, véase: Consejo Económico y Social. *La inmigración en España: efectos y oportunidades*. Madrid, 2019. <http://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf>; y Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael, y Rafael Grande Martín. "Inmigración y Estado de bienestar en España." En Arango, Joaquín, Ramón Mahía, David Moya, y Elena Sánchez-Montijano (dirs.). *La inmigración en el ojo del huracán*. Barcelona: Anuario CIDOB de la Inmigración, 2017. 206-231. https://www.cidob.org/es/publicaciones/serie_de_publicacion/anuario_cidob_de_la_inmigracion/la_inmigracion_en_el_ojo_del_huracan_anuario_cidob_de_la_inmigracion_2017.

¹²⁹ Consejo Económico y Social. *La inmigración en España: efectos y oportunidades*. Madrid, 2019. <http://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf>.

¹³⁰ Para más detalles, véase: Anghel, Brindusa, Sara de la Rica, y Aitor Lacuesta “The impact of the great recession on employment polarization in Spain”. *SERIEs* 5, 2014. <https://doi.org/10.1007/s13209-014-0105-y>; y Sebastian, Raquel. “Explaining job polarisation in Spain from a task perspective.” *SERIEs* 9, 2018. <https://doi.org/10.1007/s13209-018-0177-1>.

¹³¹ Para más detalles, véase: Autor, David. H, Frank Levy, y Richard J. Murnane. “The skill content of recent technological change: an empirical exploration.” *The Quarterly Journal of Economics* 118, 2003. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>; y Autor, David H., y Brendan Price. “The Changing Task Composition of the US Labor Market: An Update of Autor, Levy, and Murnane (2003).” *MIT Working Paper*, 2013. <https://economics.mit.edu/files/11661>.

¹³² Hidalgo, Manuel Alejandro. *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*. Barcelona: Ediciones Deusto, 2018.

¹³³ IBM Watson, <https://www.ibm.com/watson>.

¹³⁴ Para más detalles, véase: LawGeex, <https://www.lawgeex.com/>; y LegalRobot, <https://legalrobot.com/>.

¹³⁵ Google translator, <https://translate.google.es/?hl=es>.

¹³⁶ APIS COR, <https://www.apis-cor.com/>.

¹³⁷ Narrative Science, <https://narrativescience.com/>.

¹³⁸ Para más detalles, véase: Forrester. *The Future of Jobs, 2027: Working Side by Side with Robots*. 2016. <https://www.forrester.com/report/The+Future+Of+Jobs+2027+Working+Side+By+Side+With+Robots/-/RES119861>; Manyika, James, et al. “Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a time of automation.” *McKinsey Global Institute*, 2017. <https://www.mckinsey.com/~media/BAB489A30B724BECB5DEDC41E9BB9FAC.ashx>; PriceWaterhouseCoopers. *Will robots steal our jobs? The potential impact of automation on the UK and other major economies*. 2017. <https://www.pwc.co.uk/economic-services/ukeo/pwcukeo-section-4-automation-march-2017-v2.pdf>; y Foro Económico Mundial. *The Future of Jobs*. Ginebra, 2016. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

¹³⁹ La UE-8, la UE-27 y la OCDE se construyen como la media simple de los valores de cada uno de sus países. Debido a la disponibilidad de datos, la UE-27 no incluye todos los países. En Arntz, Gregory y Zierahn no se incorporan Bulgaria, Chipre, Croacia, Hungría, Letonia, Luxemburgo, Malta, Portugal, Rumanía, Grecia, Eslovenia y Lituania. En Nedelkoska y Quintini no están incluidos Bulgaria, Croacia, Hungría, Letonia, Luxemburgo, Malta, Portugal y Rumanía. En Josten y Lordan no se recogen Eslovenia, Bulgaria, Luxemburgo, Malta y Rumanía. En el estudio de PriceWaterhouseCoopers no están recogidos Bulgaria, Croacia, Estonia, Hungría, Letonia, Luxemburgo, Malta, Portugal y Rumanía. Para más detalles, véase: Arntz, Melanie, Terry Gregory, y Ulrich Zierahn. “Revisiting the risk of automation.” *Economics Letters* 159, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2017.07.001>; Doménech, Rafael, et al. “¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital?” *BBVA Research, Observatorio económico*, 2018. [\[el-empleo-en-espana-a-la-revolucion-digital/\]\(https://www.bbva.com/publicaciones/cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-espana-a-la-revolucion-digital/\); Frey, Carl Benedikt, y Michael A. Osborne. “The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?” *Technological Forecasting and Social Change* 114, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>; Josten, Cecily, y Grace Lordan. “Robots at work: automatable and non automatable jobs.” *IZA Discussion Paper Series*, n.º 12520, 2019. <http://ftp.iza.org/dp12520.pdf>; Morron Salmeron, Adrià. “¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?” *Informe Mensual Caixabank*, n.º. 398, 2016. <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/llegara-cuarta-revolucion-industrial-espana>; Nedelkoska, Ljubica, y Glenda Quintini. “Automation, skills use and training.” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 202, París: OECD Publishing, 2018. <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>; y PriceWaterhouseCoopers. *Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation*. 2018. <https://www.pwc.co.uk/economic-services/assets/international-impact-of-automation-feb-2018.pdf>.](https://www.bbva.com/publicaciones/cuan-vulnerable-es-</p></div><div data-bbox=)

¹⁴⁰ Para más detalles véase, entre otros: Autor, David H., y Anna Salomons. “Is Automation Labor-Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share.” *Brookings Papers on Economic Activity*, 2018. <https://doi.org/10.3386/w24871>; Dauth, Wolfgang, et al. “German Robots - The Impact of Industrial Robots on Workers.” *CEPR Discussion Paper*, n.º DP12306, 2017. <https://ssrn.com/abstract=3039031>; Graetz, Georg, y Guy Michaels. “Robots at work”. *The Review of Economics and Statistics*, n.º 5, 2018. https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/rest_a_00754; y Nübler, Irmgard. “New technologies: A jobless future or golden age of job creation?” *International Labour Office, Working paper*, n.º 13, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_544189.pdf.

¹⁴¹ Andrés, Javier, y Rafael Doménech. *La era de la disrupción digital*. Barcelona: Ediciones Deusto, 2020.

¹⁴² Datos extraídos de la base de datos de la Fundación Rafael del Pino, construida por Leandro Prados de la Escosura. Para más detalles, véase: Fundación Rafael del Pino. *Perspectiva histórica*. https://frdelpino.es/investigacion/category/01_ciencias-sociales/01_economia-espanola/04_economia-espanola-perspectiva-historica/; y Prados de la Escosura, Leandro. *Spanish Economic Growth, 1850 – 2015*. Londres: Palgrave Macmillan, 2017.

¹⁴³ Véase: Klenert, David, Enrique Fernández-Macías, y José-Ignacio Antón. “Do robots really destroy jobs? Evidence from Europe.” *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, n.º 118393, 2020. <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc118393.pdf>; Koch, Michael, Ilya Manuylov, y Marcel Smolka. “Robots and firms.” *CESifo Working Papers*, n.º 7608, 2019. https://www.ifo.de/DocDL/cesifo1_wp7608.pdf; Domini, Giacomo, et al. “Threats and opportunities in the digital era: automation spikes and employment dynamics”. *LEM Working Paper Series*, n.º 2019/22, 2019. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/203112/1/166959548X.pdf>; y Dottori, Davide. “Robots and employment: Evidence from Italy.” *Questioni di Economia e Finanza*, n.º 572, 2020. <https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2020/09/Robots-and-employment-evidence-from-Italy.pdf>.

¹⁴⁴ Para más detalles, véase: Hinojosa, Carlos, y Xavier Potau. “Advanced industrial robotics: Taking human-robot collaboration to the next level.” *Eurofond*, 2018. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpfomeef18003.pdf>; Korte, Werner B., Tobias Hüsing, y Eriona Dashja.

High-Tech Leadership Skills for Europe-Towards an Agenda for 2020 and Beyond. Bruselas: Comisión Europea, 2017. http://eskills-scale.eu/fileadmin/eskills_scale/all_final_deliverables/scale_e-leadership_agenda_final.pdf; y McGuinness, Seamus, Konstantinos Pouliakas, y Paul Redmond. "Skills-displacing technological change and its impact on jobs: challenging technological alarmism." *IZA Discussion Paper Series*, n.º 12541, 2019. <http://ftp.iza.org/dp12541.pdf>.

¹⁴⁵ El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) analiza el impacto del efecto de las políticas y medidas establecidas en el mismo frente a un escenario tendencial sin medidas adicionales. El empleo neto anual generado se estima entre 253.000 y 348.000 personas al año en el periodo 2021-2030. La Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo evalúa el efecto adicional de las políticas necesarias para descarbonizar la economía en el periodo 2031-2050, siendo su escenario tendencial el escenario objetivo del PNIEC hasta 2030 y sin políticas adicionales a partir de entonces. El empleo neto anual generado se estima entre 140.000 y 300.000 personas al año. Adicionalmente, el *Waste and Resources Action Programme* estima que, si se mantiene el ritmo actual de implementación, España creará 81.000 empleos ligados solo a la economía circular hasta 2030. Para más detalles, véase: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. *Impacto económico, de empleo, social y sobre la salud pública del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030*. 2020. https://www.miteco.gob.es/imagenes/es/informesocioeconomicopnieccompleto_tcm30-508411.pdf; Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. *Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo. Anexos*. Madrid, 2020. https://www.miteco.gob.es/es/prensa/anexoelp2050_tcm30-516147.pdf; Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. *Estrategia de transición justa*. Madrid, 2020. https://www.miteco.gob.es/imagenes/es/documentoetj_tcm30-514300.pdf; International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs*. Ginebra: 2018. https://www.ilo.org/weso-greening/documents/WESO_Greening_EN_web2.pdf; y Mitchell, Peter, y Keith James. *Economic growth potential of more circular economies*. WRAP, 2015. <https://www.circularonline.co.uk/wp-content/uploads/2015/09/ECONOMIC-GROWTH-POTENTIAL-OF-MORE-CIRCULAR-ECONOMIES-FINAL-v04.09.20151.pdf>.

¹⁴⁶ Para más detalles, véase: Adecco. *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*. Madrid, 2016. <https://drive.google.com/file/d/0Byv5CAGx1V26NXNVLtG4M05LdzQ/view>; Alós, Ramón. "El empleo en España en un horizonte 2025." *Economía digital y políticas de empleo*, 2019. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2019/205105/205105_Alos_El_empleo_en_Espana_en_un_horizonte_2025_def.pdf; CEDEFOP. "Skills panorama. Future employment growth in Spain." CEDEFOP, <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/spain>; Oliver Alonso, Josep. "El futuro del empleo. El impacto de la transformación productiva y la revolución demográfica en la creación de empleo 2017-2026." *ManpowerGroup*, 2018. https://www.adams.es/documentos_pdf/ElFuturoDelEmpleo.pdf; y PriceWaterhouseCoopers. *Trabajar en 2033*. PWC España 2033, 2013. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/assets/trabajar-en-2033.pdf>.

¹⁴⁷ La OCDE estima que un 30% de nuestros trabajos actuales van a cambiar significativamente. Para más detalles, véase: Nedelkoska, Ljubica, y Glenda Quintini. "Automation, skills use and training." *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 202, París: OECD Publishing, 2018. <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

¹⁴⁸ Para más detalles, véase: Bughin, Jacques, *et al.* "Skill shift: automation and the future of the workforce." *McKinsey Global Institute Discussion paper*, 2018. <https://mck.co/3mEcZ3t>; y Korte, Werner B., Tobias Hüsing, y Eriona Dashja. *High-Tech Leadership Skills for Europe-Towards an Agenda for 2020 and Beyond*. Bruselas: Comisión Europea, 2017. http://eskills-scale.eu/fileadmin/eskills_scale/all_final_deliverables/scale_e-leadership_agenda_final.pdf. Sobre la importancia de las habilidades sociales, véase: Deming, David J. "The growing importance of social skills in the labor market." *Quarterly Journal of Economics* 132, n.º 4, 2018. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>. Sobre las competencias que las principales empresas españolas ya demandan y esperan demandar en el futuro, véanse los siguientes informes: Blázquez, María Luisa, Roger Masclans, y Jordi Canals. "El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas." *The Education for Jobs Initiative, IESE Business School*, 2019. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0490.pdf>; y Blázquez, María Luisa, Roger Masclans, y Jordi Canals. "Las competencias profesionales del futuro: un diagnóstico y un plan de acción para promover el empleo juvenil después de la COVID-19." *The Education for Jobs Initiative, IESE Business School*, 2020. https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0548.pdf?_ga=2.224913754.1722173866.1600016812-1030612539.1600016812. Sobre las competencias que serán más valoradas en la transición ecológica, véase: Marin, Giovanni, y Francesco Vona. "Climate policies and skill-biased employment dynamics: Evidence from EU countries." *Journal of Environmental Economics and Management* 98, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.jeem.2019.102253>; y Consoli, Davide, *et al.* "Do green jobs differ from non-green jobs in terms of skills and human capital?" *Research Policy* 45, 2016. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.02.007>.

¹⁴⁹ Hidalgo, Manuel Alejandro. *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*. Barcelona: Ediciones Deusto, 2018.

¹⁵⁰ Para más detalles, véase: International Labour Organization. *World employment social outlook: The changing nature of jobs*. Ginebra, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf; y World Employment Confederation. *The future of work: White paper from the employment industry*. Bruselas, 2016. https://www.weceurope.org/uploads/2019/07/2016_WEC_Future-of-Work.pdf.

¹⁵¹ Eurofound identifica 9 nuevas formas de empleo en Europa: *Employee sharing, Job sharing, Interim management, Casual work, ICT-based mobile work, Voucher-based work, Portfolio work, Crowd employment, y Collaborative employment*. Para más detalles, véase: Mandl, Irene, *et al.* "New forms of employment." *Eurofound*, 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>. Lawrence F. Katz, y Alan B. Krueger diferencian cuatro posibles tipos para EE. UU.: 1) los autónomos y *freelancers*; 2) trabajadores en guardia (*on-call demand*); 3) trabajadores de empresas de empleo temporal y 4) los trabajadores provistos por empresas contratadas. Para más detalles, véase: Katz, Lawrence F., y Alan B. Krueger. "The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015." *NBER Working Paper*, n.º 22667, 2016. <https://doi.org/10.3386/w22667>.

¹⁵² Comisión Europea. *Employment and Social Developments in Europe 2018*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110>.

¹⁵³ Los trabajadores se pueden clasificar en cuatro categorías según las horas y el porcentaje de sus ingresos que represente el trabajo en plataformas: (1) *espóradica*, menos de una vez al mes en el último año; (2) *marginal*, menos de 10 horas a la semana y los ingresos directos por esta actividad representan menos del 25% del total; (3) *secundaria*, más de 10 horas a la semana y los ingresos directos por esta actividad representan entre el 25% y el 50% del total; y (4) *principal*, más de 20 horas a la semana y los ingresos directos por esta actividad representan más del 50% del total. Para más detalles, véase: Urzì Brancati, Maria Cesira, Annarosa Pesole, y Enrique Fernández-Macías. “New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey.” *European Commission JRC*, Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2020. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC118570/jrc118570_jrc118570_final.pdf.

¹⁵⁴ Anghel, Brindusa, Marianela Cozzolino, y Aitor Lacuesta. “El teletrabajo en España.” *Banco de España, Boletín Económico*, n.º 2/2020, 2020. <https://ideas.repec.org/a/bde/joures/y2020i06daan13.html>.

¹⁵⁵ Deloitte. *The 2016 Deloitte Millennial Survey: Winning over the next generation leaders*. 2016. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>.

¹⁵⁶ No en vano, las encuestas indican que la mayoría de las personas que trabajan en España como autónomos o *freelancers* lo hacen por voluntad propia, y no por falta de alternativa. Para más detalles, véase: Eurofound. *Exploring self-employment in the European Union*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2017. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1718en.pdf; International Labour Organization. *Non-standard Employment around the World*. Ginebra, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf; y Manyika, James, et al. “Independent work: Choice necessity, and the gig economy.” *McKinsey Global Institute*, 2016. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Full-report.pdf>.

¹⁵⁷ Comisión Europea. *Employment and Social Developments in Europe 2018*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110>.

¹⁵⁸ Para evidencia en Francia, véase: Marinescu, Ioana, Ivan Ouss, y Louis-Daniel Pape. “Wages, Hires, and Labor Market Concentration.” *SSRN*, 2019. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3453855>. Para evidencia en EE. UU., véase: Azar, Jôse, Ioana Marinescu, y Marshall I. Steinbaum. “Labor market concentration.” *Journal of Human Resources*, 2020. <http://dx.doi.org/10.3368/jhr.monopsony.1218-9914R1>; y Benmelech, Efraim, Nittai Bergman, y Hyunseob Kim. “Strong employers and weak employees: how does employer concentration affect wages?” *NBER Working Paper*, n.º 24307, 2018. <https://www.nber.org/papers/w24307>.

¹⁵⁹ International Labour Organization. *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Ginebra, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

¹⁶⁰ Para más detalles, véase: Kornelakis, Andreas, y Dimitra Petrakaki. “Digitalisation of work: blessing for some, curse for others.” *LSE Business*

Review, 2017. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2017/12/04/digitalisation-of-work-blessing-for-some-curse-for-others/>; y Vermeylen, Greet, et al. “Exploring self-employment in the European Union.” *Eurofound*, 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union>.

¹⁶¹ Baldwin, Richard. *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics and the Future of Work*. Oxford: Oxford University Press, 2019.

¹⁶² Para más detalles, véase: Comisión Europea. *Employment and Social Developments in Europe 2018*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110>; y Spasova, Slavina, et al. *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*. Bruselas: European Commission, 2017. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb235634-e3a7-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁶³ Para un análisis de la evolución de la normativa y la legislación sobre el trabajo doméstico, véase: Lebrusán Murillo, Irene, y Pierina Cáceres Arévalo. *La mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*. Madrid, 2017. <http://www.admolinos.org/wp-content/uploads/2017/07/ESTUDIO-MUJER-MIGRANTE-EN-SERVICIO-DOMESTICO.pdf>.

¹⁶⁴ Fives, Allyn. *Political and Philosophical Debates in Welfare*. New York: Palgrave Macmillan, 2008.

¹⁶⁵ Para más detalles, véase: Eichhorst, Werner, y Ulf Rinne. “Digital Challenges for the Welfare State.” *IZA Policy Paper*, n.º 134, 2017. <http://ftp.iza.org/pp134.pdf>; Greve, Bent. “Welfare States and Labour Market Change: What is the Possible Relation?” *Social Policy Administration* 51, n.º 2, 2017. <https://doi.org/10.1111/spol.12293>; y McKinnon, Roddy. “Introduction: Social security and the digital economy - Managing transformation.” *International Social Security Review* 72, n.º 3, 2019. <https://doi.org/10.1111/issr.12211>.

¹⁶⁶ Rodríguez Fernández, María Luz. “Las pensiones y las nuevas formas de empleo de la revolución digital.” *FEDEA, Policy Papers*, n.º 2021/03, 2021. <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/02/FPP2021-03.pdf>.

¹⁶⁷ El inicio de la universalización de la asistencia tiene su origen en el artículo 41 de la Constitución de 1978, que reconoce que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad,” y se consolida con la Ley General de Sanidad de 1986. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Constitución Española. Art. 41*. Madrid, 1978. <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>; y Boletín Oficial del Estado. *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad*. Madrid, 1986. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1986/BOE-A-1986-10499-consolidado.pdf>.

¹⁶⁸ La tasa de empleo total se define como la ratio entre los ocupados totales y la población de entre 16 y 64 años. Esta tasa difiere ligeramente de la incluida en la Figs. 1 y 2 debido a que aquella usa como fuente la OCDE para disponer de datos históricos desde 1980. Esto implica ligeras diferencias en el denominador, ya que la OCDE reporta la población entre 15 y 64 años, mientras que en este caso se usa la población entre 16 y 64 años (la edad legal mínima para trabajar en España son los 16 años). La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población entre

16 y 64 años la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-27 se construye a partir de los agregados reportados por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000)* [lfsa_egan]; y *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁶⁹ Cabe señalar que entre los objetivos principales de la Estrategia Europea 2020, se establece que el 75% de los hombres y mujeres de entre 20 y 64 años estén empleados. En 2019, esta tasa de empleo para España era del 74% para los hombres y del 62% para las mujeres, por debajo del objetivo fijado y lejos de la media de la UE-27 (79% y 67%, respectivamente). Para más detalles, véase: Comisión Europea. *Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Bruselas: Comisión Europea, 2020. <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>; e INE. *Tasas de empleo según niveles de educación. Brecha de género*. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESecccion_C&cid=1259925461647&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888.

¹⁷⁰ El gasto en políticas activas de formación incluye tanto el destinado a población ocupada como desempleada. La UE-8 y la UE-22 se construyen como la media simple de los valores de cada uno de sus países cuando están disponibles. El último dato disponible es de 2018. Para más detalles, véase: OCDE. *Public expenditure as a percentage of GDP. 20: Training*. <https://stats.oecd.org/>.

¹⁷¹ La tasa de desempleo se define como la ratio entre las personas desempleadas totales y la población activa. La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población activa la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-27 se construye a partir de los agregados reportados por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Active population by sex, age and citizenship (1 000)* [lfsa_agan]; y *Unemployment by sex, age and citizenship (1 000)* [lfsa_ugan]. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷² La tasa de empleo de las mujeres se define como la ratio entre las ocupadas totales y la población de mujeres entre 16 y 64 años. Esta tasa difiere ligeramente de la incluida en la Fig. 2 debido a que aquella usa como fuente la OCDE para disponer de datos históricos desde 1980. Esto implica ligeras diferencias en el denominador, ya que la OCDE reporta la población entre 15 y 64 años, mientras que en este caso se usa la población entre 16 y 64 años (la edad legal mínima para trabajar en España son los 16 años). La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población entre 16 y 64 años la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-27 se construye a partir de los agregados reportados por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000)* [lfsa_egan]; y *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷³ La tasa de paro juvenil se define como la ratio entre las personas desempleadas de entre 18 y 24 años y las activas en el mismo rango de edad. La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo los activos entre 18 y 24 años la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-27 se construye a partir de los agregados reportados por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Active population by sex, age and citizenship (1 000)* [lfsa_agan]; y *Unemployment by sex and age – annual data [une_rt_a]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷⁴ La tasa de empleo de quienes tienen entre 55 y 64 años se define como la ratio entre las personas ocupadas y la población en ese rango de edad. La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo la población entre 55 y 64 años la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-27 se construye a partir de los agregados reportados por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000)* [lfsa_egan]; y *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷⁵ La tasa de temporalidad se define como la ratio entre los trabajadores asalariados con un contrato temporal y el total de los asalariados entre 15 y 74 años. La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo el total de asalariados entre 15 y 74 años la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-27 se construye a partir de los agregados reportados por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Temporary employees by sex, age and educational attainment level (1 000)* [lfsa_etgaed]; y *Employees by sex, age and educational attainment level (1 000)* [lfsa_eegaed]. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷⁶ La tasa de parcialidad involuntaria se define como la ratio entre el total de trabajadores parciales involuntarios (15-74 años) y el total de ocupados. La UE-8 se construye como la media ponderada de los valores de cada país, siendo el total de ocupados la referencia para el cálculo de ponderaciones. La UE-27 se construye a partir de los agregados reportados por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000)* [lfsa_egan]; *Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level (1 000)* [lfsa_epgaed]; y *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%)* [lfsa_eppgai]. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷⁷ La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de los países, y la UE-27 es el indicador agregado reportado por Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours)* [lfsa_ewhuis]. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷⁸ La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de los países, y la UE-27 es el indicador agregado reportado por Eurostat. El último dato disponible es de 2018. Para más detalles, véase: Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form [sdg_05_20]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁷⁹ La proporción de personas satisfechas con su trabajo se define como el porcentaje de personas que califican su satisfacción con el trabajo como media o alta. La UE-8 se construye como la media simple de los valores de cada uno de los países, y la UE-27 es el indicador agregado reportado por Eurostat. El último dato disponible es de 2018. Para más detalles, véase: Eurostat. *Percentage of the population rating their satisfaction as high, medium or low by domain, sex, age and educational attainment level [ilc_pw05]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

¹⁸⁰ El proyecto del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia” puede jugar un papel clave en este ámbito. El componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo,” con una financiación del orden de 2.400 millones de euros pretende, entre otras cosas, impulsar la digitalización

del SEPE; reorientar las políticas activas de empleo hacia la orientación; y, dentro del diálogo social, impulsar la modernización de la negociación colectiva. Para más detalles, véase: Gobierno de España. *Proyecto Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Madrid, 2021. <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/130421-%20Plan%20de%20recuperacion%2C%20Transformacion%20y%20Resiliencia.pdf>.

¹⁸¹ Cortes, Guido Matias. “Where Have the Middle-Wage Workers Gone? A Study of Polarization Using Panel Data.” *Journal of Labor Economics* 34, n.º 1, 2016. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/682289>.

¹⁸² Portal de Empleo. “Empléate.” Portal de empleo, <https://www.empleate.gob.es/empleo/#/>.

¹⁸³ Las medidas propuestas refuerzan algunas de las principales líneas establecidas en el Plan Reincorpora-T del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Para más detalles, véase: Servicio Público de Empleo Estatal. *Reincorpora-T: Plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración*. Madrid, 2019. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-reincorpora-T.html>.

¹⁸⁴ Belot, Michèle, Philipp Kircher, y Paul Muller. “Providing Advice to Jobseekers at Low Cost: An Experimental Study on Online Advice.” *Review of Economic Studies* 86, n.º 4, 2019. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy059>.

¹⁸⁵ El principio 4, “Apoyo activo al empleo” del Pilar Europeo de Derechos Sociales, establece que “Toda persona tiene derecho a transferir los derechos de protección social y de formación durante las transiciones profesionales”. Para más detalles, véase: Comisión Europea. *European Pillar of Social Rights*. Luxemburgo: Publication Office of the European Union, 2018. <http://dx.doi.org/10.2792/95934>.

¹⁸⁶ En este sentido, los Planes de Choque que se han implantado desde 2018 han dado buenos resultados gracias al cruce de bases de datos y al *big data* para el envío masivo de cartas a las empresas en las que se intuía fraude. Para más detalles, véase: Servicio Público de Empleo Estatal. “El Plan Director por un Trabajo Digno duplica los resultados de la Inspección en la lucha contra el fraude en la contratación temporal y a tiempo parcial.” Servicio Público de Empleo Estatal, <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2019/detalle-noticia.html?folder=/2019/Diciembre/&detail=plan-director-trabajo-digno-duplica-resultados-inspeccion-lucha-contra-fraude-contratacion-temporal-tiempo-parcial>.

¹⁸⁷ Rodríguez Fernández, María Luz (coord.). *Plataformas digitales y mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018.

¹⁸⁸ De Stefano, Valerio, y Antonio Aloisi. “European Legal framework for digital labour platforms.” *European Commission JRC*, 2018. <http://dx.doi.org/10.2760/78590>.

¹⁸⁹ Las leyes recientes que regulan la protección de datos y el trabajo a distancias son avances importantes que marcan el camino a seguir. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*. Madrid, 2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/dof/spa/pdf>; y Boletín Oficial del Estado. *Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*.

Madrid, 2020. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>.

¹⁹⁰ Comisión Europea. *Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed*, COM(2018) 132 final. Estrasburgo, 2018. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TEXT/?uri=COM%3A2018%3A132%3AFIN>; Comisión Europea. *Commission staff working document impact assessment accompanying the document “Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed”*, COM(2018) 132 final. Estrasburgo, 2018. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0070&from=EN>; y Spasova, Slavina, et al. *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies*. Bruselas: European Commission, 2017. <http://dx.doi.org/10.2767/700791>.

¹⁹¹ Actualmente, la Ley 20/2007 reconoce la capacidad de firmar “acuerdos de interés profesional”, pero sólo en el caso de autónomos económicamente dependientes (TRADE). Hasta la fecha, su repercusión ha sido limitada. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*. Art. 13. Madrid, 2007. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>.

¹⁹² Servicio Público de Empleo Estatal. *Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*. Madrid, 2019. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021>.

¹⁹³ Danish Agency for Labour Market and Recruitment. “Building Bridge to Education.” Danish Agency for Labour Market and Recruitment, <https://star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/tackling-youth-unemployment-in-denmark/building-bridge-to-education/>.

¹⁹⁴ Dabla-Norris, Era, y Kalpana Kochhar. “Closing the Gender Gap”. IMF, Finance and Development, 2019. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/pdf/fd0319.pdf>; OCDE. *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. París: OECD Publishing, 2018. <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>; y Thévenon, Olivier, et al. “Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD.” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 138, 2012. <https://doi.org/10.1787/5k8xb722w928-en>.

¹⁹⁵ Molinero Gerbeau, Yoan. “Dos décadas desplazando trabajadores extranjeros al campo español: una revisión del mecanismo de contratación en origen.” *Panorama Social*, n.º 31, 2020. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2020/09/Yoan-Molinero-Gerbeau.pdf>.

¹⁹⁶ Boletín Oficial de las Cortes Generales. *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*. Madrid, 2020. https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-187.PDF.

¹⁹⁷ Consejo Económico y Social. *La inmigración en España: efectos y oportunidades*. Madrid, 2019. <http://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf>.

¹⁹⁸ *Ibid.*

¹⁹⁹ Tanto el Real Decreto-ley 6/2019 como las normas laborales COVID-19 han establecido procedimientos en esta dirección. Para más detalles, véase: Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto-ley 6/2019, de*

1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Madrid, 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>.

²⁰⁰ Para más detalles, véase: Banco de España. *Informe Anual 2015*. Madrid: Banco de España, 2015. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/descargar/15/Fich/inf2015.pdf>; y World Management Survey. *Management Matters: Manufacturing Report 2014*. 2014. <https://cdnstatic8.com/worldmanagementsurvey.org/wp-content/images/2015/06/Manufacturing-Report-2014-EUROPE-ENGLISH.pdf>.