
Libro blanco del futuro del/ de los trabajo/s

Reflexiones para una nueva
política económica local

Libro blanco del futuro del/ de los trabajo/s

Reflexiones para una nueva
política económica local



Ajuntament
de Barcelona



Barcelona
Activa

Coordinación:

Sara Berbel, gerente de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona y directora general de Barcelona Activa

Paco Ramos, director ejecutivo de Estrategia de Fomento del Empleo, Barcelona Activa

Pep Marquès, director de Desarrollo Organizativo, Barcelona Activa

Elaboración:

Alternativas Económicas, SCCL, bajo coordinación de Ariadna Trillas

Andrea Bosch, diseño

Andreu Navarro y Ana Belén Villanueva, corrección

Barcelona, marzo 2018

Todos los derechos reservados

© De la edición, Barcelona Activa

Llacuna, 162, 08018 Barcelona

barcelona.cat

© De los textos, Alternativas Económicas

D.L. B 16015-2018

Índice

El porqué de un libro blanco	9
Resumen ejecutivo	13
1. De qué hablamos cuando hablamos de trabajo	17
Trabajo, empleo y actividad	17
Crisis del empleo	18
Emergencia del infraempleo	19
Trabajo e integración social	20
La reedición de un viejo debate	21
El reto, la formación	22
Dos líneas de opinión enfrentadas	22
El papel central de las mujeres	23
Repartir el tiempo, no el empleo	23
Un modelo ideológico	24
Cambios de profesión más de una vez	24
2. Las transformaciones del/de los trabajo/s	27
El discurso sobre el fin del trabajo	27
“Esta vez es diferente”	28
Hacia un <i>trabajo decente</i>	30
Diferencias salariales	32
Las rentas salariales bajan en el PIB	34
Globalización y multinacionales	35
El elemento político	35
Escenarios ante la inteligencia de las máquinas	38
Los robots y los augurios para todos los gustos	40
¿Cederemos el control?	43
“Lo absurdo” de prometer empleo	44
Nuevas empresas, menos puestos de trabajo	44
Digitalización y deslocalización	45

Oportunidad para los países emergentes	48
¿Una nueva categoría laboral?	49
El caso <i>Uber</i>	50
La hora del trabajo autónomo. O de una relación laboral encubierta	53
Menos capacidad negociadora	54
Más actividades <i>externalizadas</i>	55
El <i>submercado</i> de trabajo	55
Conciliación de la vida personal y laboral complicada	56
Tópicos para minorías	56
Deliveroo y los sindicatos	58
A prueba la voluntad de regular	59
Envejecimiento y <i>crisis del cuidado</i>	60
Reorganizar el cuidado en una sociedad <i>familista</i>	61
Mujeres inmigradas	61

3. Nuestra realidad **63**

Modelo productivo, regulador y formativo	63
Mayor peso de la industria en Cataluña	65
Construcción y turismo en Barcelona	66
<i>Estacional</i> no tiene por qué significar <i>temporal</i>	68
Fraude y duración de los contratos	69
Mayor precariedad entre las mujeres	71
Tiempo parcial y por obligación	73
¿Parcialidad o “libre disposición”?	75
Capacidad adquisitiva a la baja	76
Las mujeres, más frentes abiertos	77
Discriminación de género difusa	78
Cantidad y calidad del trabajo	79
Paro juvenil	80
<i>Ninis</i>	81
Paro de larga duración	81
Mayores de cincuenta años	83
Menor cobertura	84
Avalancha de reformas laborales	84
La reforma del 2012	85
¿Era la regulación el problema principal?	86
<i>Sobrecualificación</i>	87
Pobreza y trabajo	89
Concepto de <i>población vulnerable</i>	91
Cambiar la pirámide de formación	92
Faltan competencias digitales	95

4. El estado de bienestar: ¿quiebra o renovación?	97
Cuando todo pasa por el trabajo	97
Hace falta empleo de más calidad	98
La pobreza, más cerca	99
Rompecabezas de espacios cubiertos	100
El coste de un listón mínimo para vivir	100
Renta básica universal (RBU)	101
División en la izquierda	103
Finlandia y los Países Bajos experimentan	104
Renta garantizada de ciudadanía (RGC) en Cataluña	105
<i>Prueba piloto</i> en Barcelona	106
¿No trabajo, no bienestar?	107
Estancamiento del estado de bienestar	109
Presión fiscal inferior	111
No incrementar el <i>tax wedge</i>	112
5. Políticas activas de empleo	115
¿Qué son las políticas activas de empleo?	115
Competencias entre administraciones	116
Medidas para situaciones diversas	117
Contrato más que derecho	119
Retroceso del 66 % de los fondos	119
Bonificaciones o subvenciones encubiertas	121
Reformar los sistemas de formación	122
Capacidad analítica e inglés	123
Aprendizaje a lo largo de la vida	124
Capacidades genéricas y fracaso escolar	126
Desajuste entre oferta y demanda	127
Orientación laboral	128
Relación con la empresa y trabajo en red	129
Políticas de demanda	130
Las grandes olvidadas	131
Utilizar contactos	132
Colaboración público-privada	132
Sin el sí de las autonomías	135
Hacia los centros de empleo alemanes	136
Desarrollo local	137
Velar por la calidad del trabajo	138
Contratos de <i>zero horas</i>	139
Indicadores de calidad del trabajo	140
Reparto del trabajo	141
Aprender de la experiencia de las treinta y cinco horas	142
Tiempo de trabajo y conciliación	143

6. El empleo del futuro	145
Habilidades que ganan importancia	145
Carencias y deberes	147
Polarización del trabajo	148
Aumentan los trabajos de los extremos	149
Proyecciones diferentes con respecto a la UE	151
En el Estado, más ventas y servicios para el 2025	152
Sectores de futuro en un futuro confuso	156
Industria con poca gente y con más mujeres	161
Sectores estratégicos para Barcelona	162
Otros sectores donde se generará empleo	166
La reconstrucción de la construcción y el turismo	167
Nuevos perfiles digitales	168
Diez trabajos para el futuro	171
Los yacimientos de empleo de Delors	176
El factor local y el desarrollo	177
7. Crear empleo desde el mundo local	179
Europa contempla el factor territorial	179
Estrategia Europa 2020	180
Iniciativas de abajo hacia arriba	180
Falta investigación académica	182
Conocer el funcionamiento de la economía local	183
Impacto de las políticas <i>predistributivas</i>	184
Conocimiento del territorio	185
Corto plazo, largo plazo	186
Nuevas formas de vivienda	187
Actuar desde la infancia	188
El potencial de las universidades	189
Instituciones ancla	189
Innovación social	190
Lanzadoras de empleo	191
El caso de Goyeri	193
La especialización inteligente	195
La capilaridad de la Garrotxa	196
Iniciativas en el territorio	197
La estrategia de Barcelona	198
Contratación responsable y salario mínimo local	199
1.000 euros, por lo menos	200

8. Reflexionar y actuar	201
Premisas	201
Reflexiones para el desarrollo local	202
Recomendaciones políticas de empleo	207
Formación	210
Incentivos al reciclaje constante del profesorado	211
Coordinación entre administraciones	212
Cultura de la evaluación detallada de resultados	213
Reparto del trabajo	214
Agradecimientos	215
Glosario	217
Índice de gráficos	223
Referencias bibliográficas	227

El porqué de un libro blanco

La empresa municipal Barcelona Activa trabaja desde hace treinta años para el desarrollo económico de la ciudad y su entorno. En este mandato, la organización ha *redefinido* su misión y sus valores, poniendo énfasis en la igualdad de oportunidades y el progreso social. Esta *redefinición* implica, entre otras cosas, integrar en la actuación la perspectiva de género y una apuesta decidida por el emprendimiento colectivo y sostenible, el empuje de la economía social y solidaria y el apoyo a proyectos que aspiren a tener elevados retornos ambientales y sociales.

La institución se levanta cada día para hacer el trabajo con determinación en un contexto tan cambiante que puede acabar condicionando el éxito futuro de sus actuaciones. Y entendemos por éxito la efectividad de iniciativas con vocación transformadora de la actividad económica, lo cual se traduce en la transformación de las vidas de muchas personas.

Mientras se ideaban nuevos servicios y apoyos, una realidad de decenas de centros de *cotrabajo* se iba extendiendo por el territorio dando cobijo a personal independiente o *microempresas* que necesitaban compartir espacios, gastos y formación y disfrutar de la oportunidad de enriquecerse del talento de al lado.



Decenas de centros de *cotrabajo* se iban esparciendo por el territorio para dar cobijo a personal independiente o a *microempresas* que necesitaban compartir espacios, gastos y formación, así como el talento de al lado. La intermediación mediante una plataforma digital entre oferta y demanda de trabajos es una de las transformaciones radicales que está viviendo el mundo laboral desde hace unos años.

La intermediación mediante una plataforma digital entre oferta y demanda de trabajos es una de las transformaciones radicales que está viviendo el mundo laboral desde hace unos años. Pero no estamos hablando de una mera sustitución del canal o del apoyo mediante los que enterarse de dónde hay trabajo: se han creado decenas de aplicaciones para móvil en las que se ofrecen y encuentran (normalmente a bajo precio) no tanto puestos de trabajo sino miles de tareas.

Los profundos cambios y las tendencias de aspecto demográfico, económico, corporativo (organizativo y productivo), tecnológico, ambiental, social, cultural e ideológico que ya se están produciendo —y que llevan suficiente impulso para agudizarse a lo largo de la próxima década— tendrán un impacto enorme sobre el mundo del trabajo: sobre la cantidad y la naturaleza del trabajo disponible; sobre las necesidades de la formación de las personas que podrán acceder a este; sobre la exclusión de aquellas que no



Los cambios y las tendencias de carácter demográfico, económico, corporativo, social, tecnológico, ambiental, cultural e ideológico, que están ya produciéndose, se agudizarán a lo largo de la próxima década.

tengan acceso; sobre cómo se organizarán y producirán las empresas; sobre cómo se dibujarán las relaciones laborales; sobre los ingresos fiscales de los Estados; sobre la capacidad de los Gobiernos para hacer políticas sociales; sobre la garantía de los derechos sociales de la ciudadanía; sobre el papel del trabajo remunerado (y no remunerado); sobre cómo el trabajo puede dejar de ser una manera de dar identidad, tejer relaciones con la comunidad y aportar un medio para ganarse la vida; sobre las

políticas de subsidios y las políticas activas de empleo, y sobre los programas en marcha de los organismos locales que persiguen el desarrollo local con el objetivo de formar a gente y de generar empleo. Estamos ante una gran transformación.

Pensamos, pues, que es totalmente necesario hacer una reflexión razonada sobre cómo está evolucionando el trabajo y sobre cómo evolucionará el trabajo en el futuro. Hacer un recorrido desde fenómenos de alcance global hasta su traducción al mundo local. El ejercicio de este documento supone levantar la mirada y coger perspectiva sobre las transformaciones que nos rodean. Tiene sentido que el mundo local lo haga para poder tomar una posición ante las nuevas tendencias. Porque el destino no está decidido. Las tendencias son eso: tendencias. Son las decisiones —en muchos casos, políticas— las que pueden cambiar una orientación.

Pero es desde la reflexión de las tendencias globales desde donde podemos extraer conclusiones prácticas.

Este libro blanco tiene que ser una reflexión que no puede quedar en la descripción de la realidad ni en la simple prospectiva del futuro. Tiene que ser un documento que sirva de base para la acción, para la acción desde el ámbito local, aunque el margen pueda ser estrecho. Si no, habrá sido un ejercicio fútil.

Resumen ejecutivo

Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s, de Barcelona Activa, hace un recorrido por el mundo del trabajo, empezando por los grandes cambios que se producen y que se producirán en el plano global hasta las consecuencias que estos están teniendo y tendrán en el ámbito local, con el objetivo de buscar respuestas a nuestro alcance, aplicables desde el territorio.

En el primer capítulo, *De qué hablamos cuando hablamos de trabajo*, explicamos cuál es nuestra concepción de trabajo. Cuando nos referimos al trabajo no nos podemos limitar a evocar el empleo remunerado que genera una relación mercantil entre la persona o la empresa que encarga un servicio y la persona o la empresa que lo presta. Justamente porque el empleo, el trabajo remunerado, es la principal fuente de ingresos de una mayoría de la población, además de ser el eje que estructura la vida y condiciona la pensión de jubilación o la prestación por desempleo en caso de perder el trabajo. Una visión reduccionista del trabajo, limitada al empleo, condena a la invisibilidad el trabajo de personas, mayoritariamente mujeres, sin las cuales la sociedad no podría funcionar. Si se plantea un reparto, tiene que afectar no tan solo al trabajo, sino también al tiempo y a sus usos. También somos partidarios de ampliar el debate sobre cómo las personas tienen que tener un empleo en medio de los cambios radicales organizativos, tecnológicos, productivos, educativos, demográficos, ideológicos, políticos... a cómo las personas tienen que tener una vida digna, mediante unos ingresos mínimos.

Desde esta perspectiva, en *Las transformaciones del/de los trabajo/s* analizamos cómo se ha reeditado con fuerza el viejo debate sobre los cambios disruptivos causados por el impacto de la nueva tecnología. Coexisten dos líneas de opinión enfrentadas: la de las personas expertas que piensan que la robotización acabará con buena parte de los trabajos actuales, y otra que, en cambio, a pesar

de asumir que una parte de las tareas las harán máquinas, pone el énfasis en las oleadas de puestos de trabajo aún inimaginables que se generarán en el futuro. Se han realizado todo tipo de estudios sobre el impacto de las máquinas, con resultados bastante diferentes: hay un abanico de puestos de trabajo afectados que va del 9 % al 47 %, lo cual sugiere que no es posible conocer con precisión qué nos espera. En este segundo capítulo, repasamos en todo caso cuáles son las principales transformaciones relacionadas con la digitalización del trabajo, su fragmentación, las reorganizaciones de la producción, la robotización y también la regulación o, mejor dicho, la desregulación. Porque no podemos analizar la situación prescindiendo del modelo ideológico neoliberal que hace décadas que deshace el mito del trabajo estable y seguro para siempre.

El tercer capítulo, *Nuestra realidad*, reflexiona sobre las características de nuestro mercado laboral y su evolución a lo largo de los últimos treinta años. El problema endémico de un paro que en el Estado suele duplicar la media europea, conjugado con un fenómeno específico de temporalidad que perjudica sobre todo a las personas trabajadoras más jóvenes y la persistencia de una intolerable brecha de género. Nuestra intención es describir cómo ha cambiado el mercado de trabajo que sale de la crisis, con retos complejos como una bolsa de paro crónico, la existencia de personas en riesgo de exclusión social aunque trabajen, la *sobrecualificación* y un aumento significativo de las desigualdades sociales.

El estado de bienestar: ¿quiebra o renovación? explora las consecuencias que los cambios experimentados por el trabajo pueden comportar para nuestro modelo de protección social, en la medida en que el trabajo es el eje central y en un momento en el que las bases fiscales de los Estados tienden a erosionarse por la primacía de la estabilidad presupuestaria dictada desde Bruselas y Fráncfort. Este cuarto capítulo también considera posibles nuevos modelos de protección como la renta básica universal (RBU) y las diferencias que esta plantearía con respecto a la renta garantizada de ciudadanía (RGC) aprobada recientemente en Cataluña.

En el siguiente capítulo, el quinto, repasamos qué son las políticas activas de empleo y cuáles son las principales carencias que arrastran las aplicadas en el país. Tampoco eludimos los límites que pueden tener ante terremotos como el cierre de fábricas de las que dependa una concentración importante de familias. La falta de recursos de los servicios de empleo, la distribución competencial en materia de políticas activas y pasivas con respecto al empleo, la urgencia para reformar los sistemas de formación, los desajustes entre la oferta y la demanda de las empresas y los errores de base

que presenta el sistema educativo son algunas de las constataciones que hacemos bajo el epígrafe *Políticas activas de empleo*.

En el capítulo sexto, que hemos titulado *Crear empleo desde el mundo local*, analizamos el papel de las administraciones locales en la lucha por el empleo, reconocido desde las instancias europeas; abordamos la indisoluble relación entre políticas de empleo y desarrollo económico local, la importancia de pasar a trabajar en red de manera que se cubran necesidades expresadas desde el territorio o la necesidad de que la política, la economía, la empresa, la educación, la cultura y la sociedad del territorio participen en una acción de colaboración estrecha, con una meta común. También analizamos algunas experiencias que funcionan en esta línea, así como la reorientación estratégica de Barcelona Activa, que recoge la Estrategia para el Empleo de Barcelona, presentada públicamente en septiembre del 2016 y actualmente en fase de implementación.

El último capítulo, *Actuar*, recoge una serie de recomendaciones que tienen en cuenta las reflexiones surgidas en los capítulos anteriores. Surgen de la base de que el empleo requiere la alineación de todas las políticas de las diferentes áreas de los Gobiernos (también de los Gobiernos municipales), de que el combate contra el paro exige un mejor conocimiento de las necesidades laborales presentes y futuras de las empresas del territorio y de que los programas que se pongan en marcha son más eficaces cuando su concepción y ejecución se descentraliza. En los tiempos actuales, ya no vale *solo* pensar en el trabajo, sino que hay que incorporar la calidad y la decencia como valores imprescindibles que lo tienen que acompañar. Sabemos que nuestras propuestas no son recetas mágicas, pero sí un conjunto de medidas que orientarían el gran reto del trabajo en la buena dirección. Somos conscientes de que las soluciones son más fáciles de teorizar que de aplicar, en la medida en que implican la movilización conjunta de instituciones y actores diferentes, pero también sabemos que el primer paso es la voluntad política de hacer posible que las cosas pasen.

1.

¿De qué hablamos cuando hablamos de trabajo?

El trabajo no se acaba. Cualquier debate que plantee su fin parte de una confusión de conceptos. *Trabajo* es un término que engloba todas las acciones que tenemos que hacer y hacemos con el objetivo de satisfacer las necesidades propias y las del resto de personas. Esta definición deja fuera de lugar preguntarse hasta qué punto necesitamos trabajar. Porque las necesidades, las propias y las de la comunidad, no disminuyen. El trabajo es y será del todo imprescindible. Cuando cuidamos a los padres o a los nietos, cuando hacemos la comida, cuando lavamos los platos o la ropa, estamos trabajando. No hay ninguna crisis del trabajo en el horizonte.

A partir de aquí, podemos entrar a considerar si las acciones con que satisfacemos las necesidades del conjunto de la sociedad se hacen a cambio de una remuneración en dinero o si vienen impulsadas por otras motivaciones. El trabajo lo engloba todo: aquello que nos pagan y aquello que hacemos para ayudar. O por amor, o para quedar bien, o por obligación, o para conseguir reconocimiento, o para sentirnos útiles y necesarios.

Trabajo, empleo y actividad

Sería bueno distinguir entre trabajo y empleo. Cuando hablamos de empleo estamos delimitando una parte del trabajo, la única parte de las actividades que el mercado reconoce como tal y que, por

lo tanto, está dispuesto a retribuir. El empleo genera una relación mercantil entre quien encarga una tarea y quien la ejecuta y, en consecuencia, percibe una compensación monetaria. El empleo es el trabajo que permite ganarse la vida en una sociedad donde está establecido que esta sea la principal vía de ingresos, aunque una parte minoritaria de la población vive del rendimiento de activos financieros o inmobiliarios y no le hace falta oficio ni profesión. En nuestro sistema económico, si se pierde el puesto de trabajo tenemos derecho temporalmente a una compensación mientras encontramos otro. Si buscamos y podemos probarlo, es posible acceder a ayudas para vivir cuando la compensación por desempleo se acaba. Cuando nos hacemos mayores, disfrutar de una pensión es el resultado de haber trabajado buena parte de la vida, aunque existen pensiones asistenciales mínimas para el resto de casos.

Incluso la nueva RGC, que el día 12 de julio de 2017 se aprobó en el Parlamento con el voto favorable de todos los grupos políticos —y que es un primer paso para intentar eliminar la pobreza entre las personas que lleven al menos dos años residiendo en Cataluña—, va vinculada al cumplimiento de un plan de inserción social y de empleo. La RGC, que se revisará cada año, se dejará de percibir si la persona beneficiaria rechaza un trabajo, aunque se puede compatibilizar con prestaciones derivadas de la Ley de la dependencia y con becas de comedor escolar y de transporte.

Crisis del empleo

El paradigma del trabajo como un empleo remunerado nace, en realidad, de la primera Revolución Industrial y de un sistema económico basado en los combustibles fósiles. La crisis que inquieta a las personas expertas en la economía y la sociología del trabajo tiene que ver con el empleo. Porque, al ser la fuente principal de ingresos, garantizar que exista empleo en medio de los cambios radicales que se están produciendo (cambios organizativos, tecnológicos, productivos, demográficos, educativos, ideológicos o políticos) quiere decir garantizar que las personas tengan una vida digna.

Las discusiones cada vez más intensas sobre la posibilidad de introducir una RBU que asegure una existencia decente por el solo hecho de ser un ser humano (rico o pobre, trabajador o en paro, con independencia del género), y que vaya acompañada de una profunda reforma fiscal, responden en buena parte a un escenario donde el empleo se va reduciendo y escasea como consecuencia de los avances tecnológicos. Su adopción generalizada significaría una transformación total del modelo social que a corto y medio plazo las personas expertas en la cuestión no ven probable, lo defiendan o no.

Por esta razón, sin empleo la paz social se vuelve muy difícil, por no decir imposible. La crisis iniciada hace casi una década ha provocado convulsiones que se reflejan en el mundo del trabajo mercantil, porque no parece haber empleo para todo el mundo, considerando el enquistamiento de una bolsa importante de paro estructural; los niveles de desempleo que hemos vivido son muy graves y los puestos de trabajo que se están generando intensifican los trabajos precarios. Dos de los símbolos de la lucha contra esta agravada precariedad, que algunos denominan ya “esclavitud del siglo XXI”, han sido las camareras de piso que limpian los hoteles, la gran mayoría de las cuales son mujeres, y las personas trabajadoras que reparten paquetes a domicilio en bicicleta o moto.

Emergencia del infraempleo

Cuando el empleo no permite necesariamente ganarse la vida, surge el concepto de persona trabajadora en situación de pobreza. La proporción de personas que trabajan dentro de los colectivos en riesgo de pobreza y exclusión va en aumento, pero la Comisión Europea ya había empezado a alertar de este fenómeno desde antes de que estallara la crisis. De hecho, una de las características que marcan este tiempo es la porosidad de las fronteras tradicionales entre el colectivo de personas empleadas y el de personas en paro. El actual incremento de trabajos por horas, por servicios, por proyectos, por una parte, y una temporalidad alarmante que en muchos casos tiene más que ver con el fraude que con la estacionalidad de la actividad, por otra, están ampliando el espacio que ocupa el *subempleo*, en condiciones laborales penosas, una escasa protección social y salarios indecentes.

La aparición de plataformas denominadas *colaborativas* que ponen en contacto a usuarios dispuestos a ofrecer y a pedir un determinado servicio hace urgente distinguir entre personas trabajadoras profesionales y personas que, de manera ocasional, quieren prestar un servicio (preparar una cena típica a un visitante extranjero, dejar el coche en alquiler los días que no lo utiliza o echar una mano con unas clases de refuerzo). Esta nueva manera de organizar la actividad, que beneficia nuestra dimensión consumidora y penaliza nuestra identidad laboral, necesita regulación. Pero también hay que tener en cuenta que puede ayudar a perfeccionar el viejo mundo al confrontarlo con peajes, inercias, pobreza de servicios y costes preexistentes sin mucho sentido. Por ejemplo, los servicios de taxi tienen margen de mejora a través de aplicaciones móviles, de la misma manera que el alquiler de apartamentos

turísticos (legal) obliga a los hoteles a esforzarse y a cuidar de los servicios añadidos que proporcionan.

Trabajo e integración social

Entre empleo y trabajo, aún podríamos introducir el concepto de *actividad*. Cuando decimos que estamos atareados pensamos en aquello que nos gusta hacer, en aquello que seguramente haríamos igualmente en caso de tener tiempo, con independencia de que nos lo retribuyeran, por no hablar de las profesiones de carácter artístico y vocacional, que no establecen una separación rotunda entre actividad y vida. Bajo este paraguas de actividad podríamos encontrar también hacer un favor a un amigo, o llevar a los niños de los otros a la escuela porque nos va de camino.



El Parlament de Catalunya aprobó el pasado 12 de julio, con el voto favorable de todos los grupos políticos, una RGC, un primer paso para intentar eliminar la pobreza entre las personas que lleven al menos dos años en Cataluña. Va ligada a un plan de inserción sociolaboral.

Es cierto que una mayoría de trabajadores y trabajadoras no ha pedido con entusiasmo dedicarse a lo que hacen para ganarse la vida, y que suelen vincular la vocación a la posición social de las franjas sociales que tienen los hombros cubiertos. Los datos de Gallup nos dicen que solo un 15 % de la población mundial se siente implicada y contenta en el trabajo¹. En Estados Unidos, siete de cada diez personas que trabajan no sienten ningún compromiso ni ilusión con el trabajo.

El ser humano necesita realizar una actividad en la que se implique de manera muy amplia o incluso completa; en parte por el dinero, pero también en la medida que nos permite relacionarnos con las otras personas. La gratificación es mucho menor cuando este vínculo social prácticamente no se produce.

Otro efecto añadido del trabajo puede ser el de sentir que se hace una aportación, un servicio, a la comunidad de la que la persona se sienta miembro. De hecho, hoy el trabajo es el principal mecanismo de integración social. Estructura la vida de la gente. Es un espacio donde también se generan amistades y se desarrollan vínculos de solidaridad.

Las personas expertas que defienden el trabajo ante la perspectiva de una hipotética sociedad *postrabajo*, donde ciudadanas y ciudadanos dispusieran de una renta básica para vivir, destacan, además, que los empleos con pocos derechos han sido histórica-

¹ Accesible en: http://www.gallup.com/topic/employee_engagement.aspx

mente semilla de la reivindicación y la organización política con fuerza para transformar a una sociedad. Alertan también de que las sociedades con rentas mínimas se perfilan bastante polarizadas y de que una sociedad igualitaria pasa por trabajar. Pero es cierto que, sin necesidad de que haya habido que generalizar estas rentas mínimas, el proceso de polarización y desigualdad hace tiempo que ha empezado.

La reedición de un viejo debate

Cada vez que se ha producido un cambio disruptivo, como los desplazamientos masivos del campo a la ciudad para alimentar la primera Revolución Industrial, aflora la idea de que el empleo entra en crisis. Hace casi noventa años, el economista John Maynard Keynes auguró que durante mucho tiempo la ciudadanía oiría hablar de una nueva enfermedad: “el desempleo tecnológico”. Más máquinas significarían mayor productividad. Nuestra jornada laboral no se tendría que alargar más de una quincena de horas a la semana, de manera que las personas podríamos vivir sin dedicar un tercio o más de la vida a trabajar por un salario, lo que nos aportaría felicidad.

Los cambios tecnológicos han intensificado el debate. A mediados de los años noventa, Jeremy Rifkin dibujó un futuro marcado por el fin del trabajo, aunque sin aportar estadísticas que apuntalaran la tesis. Justo después, España desmentía este panorama generando trabajo masivo en torno a la construcción, las industrias que dependían de esta y la actividad inmobiliaria y financiera. Con el estallido de la crisis se podía argumentar que la burbuja había disfrazado la tendencia de fondo a una reducción drástica del empleo.

Es cierto que, globalmente, el empleo ha seguido aumentando y, de hecho, en dos de las sociedades donde hay más producción y difusión de la tecnología, como Japón y Estados Unidos, los niveles de paro son comparativamente bajos.

Sin embargo, con los avances de la robotización y la inteligencia artificial (IA) el debate se ha caldeado como nunca. Y si en cada crisis del empleo ha surgido la hipótesis de repartir el trabajo remunerado, como si el pastel tuviera una dimensión estable y no creciente, la necesidad de garantizar una fuente de ingresos que no pase por el trabajo se ha hecho un sitio en el debate, especialmente desde que el viento sopla a favor de la idea desde Silicon Valley.

La proliferación de libros que pronostican cómo una mayoría de trabajos que hacemos hoy podrán ser asumidos por robots reedita el augurio de una sociedad *postrabajo*, donde se supone que solo

una minoría *supercualificada* encontrará su lugar en la cima de la pirámide del éxito social y profesional.

Entre la ciudadanía, cuaja la idea de que su trabajo es redundante. El énfasis se pone en los empleos que desaparecerán, y no tanto en los que se pueden generar. La imposibilidad de predecirlas y la rapidez vertiginosa de los cambios dificulta el enfoque de las políticas activas, y en particular el de la formación.

El reto, la formación

Hasta los años ochenta, una persona adquiría una serie de capacidades cognitivas, estudiaba un conjunto de conocimientos que se consideraban esenciales y que eran relativamente limitados, después se especializaba en algún campo, y ya podía empezar a trabajar. En su vida se podía hacer un corte: el salto de la formación al mundo laboral.

Actualmente, la acumulación de conocimiento tecnológico y científico ha sido de tal magnitud que una persona podría nacer y ponerse a estudiar toda la vida y no acabar nunca, no daría abasto. La especie humana no sabe cómo absorber y reproducir tanta información de cara a las nuevas generaciones. Los itinerarios formativos se han ido al garete. Por eso nos encontramos con una parte de la juventud que no acaba de redactar bien en su lengua y, al mismo tiempo, con *preadolescentes* que programan sin dificultad.

Además, la cualificación específica se vuelve obsoleta rápidamente, y eso nos obliga a repensar, por una parte, todo el sistema educativo y, por otra, cómo hay que tender puentes entre la formación y las empresas, una cuestión que tradicionalmente ha chirriado. La idea sería poder ir reforzando o ampliando las capacidades de las personas a medida que la tecnología fuera avanzando. El impacto de la introducción de nuevas tecnologías sobre el empleo se puede modular en función del sistema formativo, del modelo productivo, del tipo de empresas de un país o de las políticas que priorice un Gobierno.

Dos líneas de opinión enfrentadas

Entre las personas expertas en trabajo, se distinguen dos posturas más o menos nítidas. Un primer grupo defiende que la robotización acabará con buena parte de los empleos actuales, y que ello desembocará en una situación de grave escasez de trabajo retribuido. Otro sostiene que muchos puestos de trabajo y, sobre todo, muchas tareas de las que consta cada empleo, serán, efectivamente, asumidas por las máquinas (las más repetitivas, pronosticables y rutinarias), pero que se generarán nuevas oleadas de puestos de trabajo que hoy no podemos ni imaginar. Al igual que ha pasado

hasta ahora, seguirá, según esta corriente, una destrucción creativa de empleo.

Lo que este segundo grupo menos pesimista sí que acepta es que los trabajos que surgirán probablemente serán diferentes, y también que la relación laboral que se establecerá entre una persona trabajadora y la empresa para la que trabaje se parecerá poco, en muchos casos, al concepto de que la primera pertenece a la segunda. Eso no significa que, en paralelo, el sentido de pertenencia y de identificación con la empresa no se siga cultivando con políticas específicas de fidelización, paradójicamente en grandes corporaciones tecnológicas.

El papel central de las mujeres

Pase lo que pase, en la búsqueda de soluciones no nos podemos limitar a movernos dentro de los márgenes rígidos del empleo. El problema no se resolverá si no se *visibiliza* el conjunto del trabajo, si no se tienen en cuenta todos los trabajos invisibles que permiten el sostenimiento de nuestras vidas y que funcionan al margen de las relaciones mercantiles, sin reconocimiento ni retribución, y con una total exclusión de derechos.

Las mujeres han desarrollado y desarrollan un papel central en esta economía ajena a las estadísticas *macroeconómicas*, por razón de la división sexual del trabajo. Su incorporación masiva al mercado laboral no ha resuelto la contradicción que supone la sostenibilidad de la vida y el hecho de que las políticas económicas tengan como centro el aumento de la producción y no el bienestar de las personas. Cuando entran en el mundo del empleo, tienden a perpetuar el modelo, asumiendo cargas dobles e incluso triples, y eso si no pueden recurrir a otras mujeres, que, a su vez y en un mundo global, dejan a sus familias para emigrar y les aligeran el problema. Trabajar y optar por ser madre sin que se dé un reparto equitativo de la atención a padres e hijos —con frecuencia con fórmulas como el trabajo a tiempo parcial o el *teletrabajo*, que suelen comportar precariedad y cuya finalidad se limita a complementar el sueldo principal— genera estrés, cansancio y sentimiento de culpa, y más en nuestro modelo *familista*.

Repartir el tiempo, no el empleo

Hablar solo de trabajo mercantil genera una mirada parcial sobre el problema. Liberar tiempo para hacer otras cosas va más allá del aspecto monetario del trabajo. Entra en juego la calidad del trabajo y de la vida. Por eso hay economistas que prefieren plantear cómo sería mejor distribuir el tiempo, a qué dedica la gente su tiempo,

en vez de plantear un reparto del empleo retribuido que eventualmente disminuirá. Más aún si tenemos en cuenta el alargamiento de la esperanza de vida y cómo envejecerán nuestras sociedades de acuerdo con las pirámides de población.

Son múltiples los factores que pueden influir en la evolución del empleo. Todavía no sabemos hasta qué punto en un futuro nuestras sociedades mayoritariamente terciarias aceptarán que los robots asuman la atención directa de la gente: en el año 2000 era más fácil de imaginar dónde estaríamos en quince años que el hecho de que ahora podamos predecir qué pasará dentro de quince años. Sabemos que las máquinas entran en la ecuación, pero la evolución del empleo también puede estar relacionada con otros factores de carácter geopolítico (desde el *brexit* hasta la victoria de Donald Trump en Estados Unidos, nuevas *burbujas* o el desenlace de crisis territoriales). Pero en última instancia, la incorporación de las mujeres al mercado laboral remunerado y la tendencia a trabajar más años porque tendemos a vivir más juegan a favor de un incremento del empleo. Además, el elevado nivel de trabajo informal —a menudo, pero no solo— asumido por personas inmigradas muestra que el trabajo no parece que escasee.

Un modelo ideológico

No obstante, sí sabemos que el futuro no nos esperará con los puestos de trabajo estables, de calidad y bien pagados, sellados con contratos indefinidos y con capacidad para alimentar el estado de bienestar que habíamos conocido en décadas anteriores. La conquista o reconquista de derechos laborales, cada vez más vinculados a trabajadoras y trabajadores preparados para ser *empleables* más que en proteger puestos de trabajo destinados a desaparecer, es esencial en cualquier línea de acción que se plantee. En este sentido, las personas expertas consultadas alertan que proceder a reducciones de la jornada laboral con recortes de los ingresos salariales puede conducir al desastre social si no se acompaña con mejores prestaciones públicas.

De hecho, el mito del trabajo estable y seguro se ha ido deshaciendo desde hace tres décadas, y la tecnología solo podrá explicar una parte de la historia. La preeminencia de las ideas *neoliberales* en el pensamiento económico desde el *thatcherismo* y el *reaganismo* ha impregnado con una mayor desregulación los mercados de trabajo, una pérdida progresiva de influencia del poder sindical y un desequilibrio creciente entre el poder negociador de las empresas y sus plantillas. La flexibilidad y la competitividad por costes, sobre todo laborales, han sido parte de las recetas habituales de

las instituciones internacionales que marcan el paso de las decisiones de los Gobiernos.

Cambiar de profesión más de una vez

Las personas expertas en el trabajo parecen tener claro que, en un futuro muy próximo, una persona podrá cambiar, ya no de empresa, sino de profesión, más de una vez y de dos a lo largo de su vida laboral.

Las sucesivas crisis del empleo se han traducido en menos recaudación por parte de los Estados, que no han podido revertir los ingresos en la mejora de servicios públicos, a no ser que estos encontraran una manera de *retroalimentarse* al margen del trabajo, como pueden haber resuelto otros países, por ejemplo, Noruega, gracias a sus recursos naturales. La que ahora se nos acerca afecta sobre todo a los trabajos muy tecnificados y cualificados, tradicionalmente ocupados por hombres. En este sentido, la revolución industrial 4.0 puede convertirse en una oportunidad para las mujeres.

2.

Las transformaciones del/de los trabajo/s

El discurso sobre el fin del trabajo

En el Foro Mundial de Davos del 2017 se vaticinó que durante los próximos tres años se destruirán cinco millones de puestos de trabajo, principalmente de carácter administrativo, mientras que en el mismo periodo (2017-2020) se generarán dos millones puestos nuevos. Tres millones se perderán por el camino². Las direcciones de recursos humanos que opinaron para el citado estudio sueñan con una nueva hornada de cargos ejecutivos capaces de navegar en tiempo de máxima incertidumbre y cambio permanente, acompañados de una élite experta en análisis de datos y conocimientos sobre cómo crear marca y sobre informática y matemáticas.

Vivimos entre augurios de un mundo *robotizado*, donde solo una minoría muy preparada, flexible, políglota y creativa podrá tener aspiraciones fundamentadas de encontrar trabajo de calidad y una gran masa de personas quedará atrás, aferrada a alguna renta con la que subsistir.

² Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Enero del 2016. Disponible en la red en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Augurios de este tipo dan alas a todos los debates posibles sobre cómo serán las sociedades hacia las que nos dirigimos y sobre cómo garantizar la renta de las personas en una supuesta sociedad *posttrabajo* entregada a una desigualdad que, además de injusta, amenaza al sistema con un componente desestabilizador.

El movimiento ludita destruía con terror desesperanzado las máquinas de la primera Revolución Industrial hace dos siglos, convencido de que la fuente que les permitía ganarse la vida se les agotaría. Y, sin lugar a dudas, la tecnología y el llamado *progreso* que comporta siempre han destruido viejos empleos remunerados. Al mismo tiempo, ha ido creando otros. Tanto es así que este verano la Comisión Europea calificaba de récord el nivel de empleo alcanzado el primer trimestre del 2017: 234,2 millones de personas tienen trabajo y, a pesar de las diferencias existentes entre la situación en los diversos Estados miembro, el Ejecutivo de Bruselas considera factible que la Unión Europea (UE) llegue al año 2020 habiendo cumplido el objetivo de que, como mínimo, un 75 % de personas en edad de trabajar lo hagan. Cabe decir que, a 31 de diciembre de 2017, la tasa de empleo en el Estado español era del 62,57 %: un 57,12 % en el caso de las mujeres y un 68,02 %, en el de los hombres³. Por otra parte, el récord de la UE en empleo no impide que “este crecimiento en empleo relativamente fuerte vaya acompañado de una expansión más baja en horas trabajadas por cada persona con trabajo”.

“Esta vez es diferente”

Hace medio siglo, sin embargo, que oímos que esta vez el impulso tecnológico es diferente, que el ritmo de la destrucción y de la creación de puestos de trabajo progresan a velocidades cada vez más desajustadas. En parte, por los avances aparentemente prodigiosos que se le auguran a la IA y la posibilidad de que las máquinas, tengan o no forma humana, reemplacen directamente a las personas en una parte mayoritaria de sus tareas. La insistencia de este mensaje incrementa una angustia y una confusión que no son ajenas a los efectos conmocionadores en materia de empleo que arrastramos de la reciente y mayor crisis financiera y económica desde la Gran Depresión.

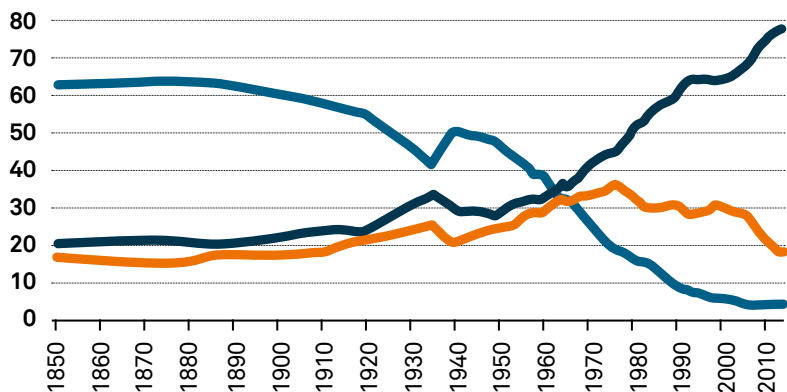
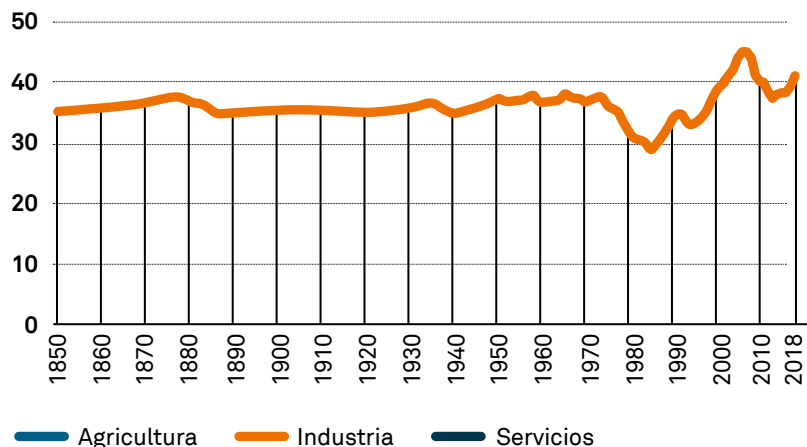
³ Encuesta de población activa (EPA) IV trimestre 2017. Instituto Nacional de Estadística (INE).

1. Tasa global de empleo

Personas empleadas sobre el total de la población

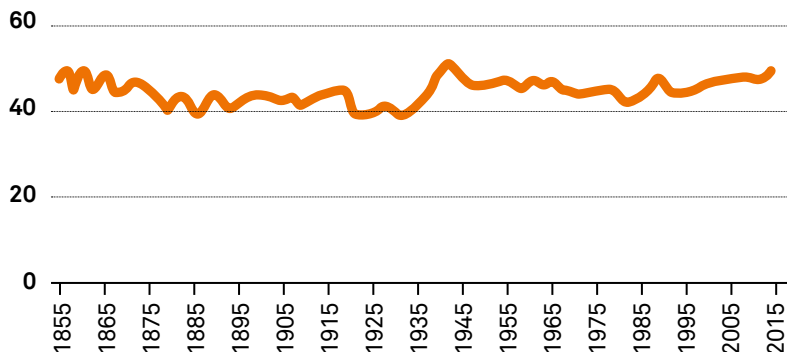
En %

En España:



Fuente: Samuel Bentolila con datos de Leandro Prados de la Escosura. A partir de 2013, elaboración propia con datos del INE.

En el Reino Unido:



Fuente: Banco de Inglaterra. *The UK recession in context-what do three centuries of data tell us?* Anexo de datos, versión 2.2, julio del 2015.

El hecho de que en Europa generemos empleo no invalida la persistencia de una gran bolsa de personas en el paro. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) contabiliza en el mundo 201 millones. Son 3,4 millones más que en el año 2016; 33,4 millones más de desempleados que antes de la crisis (2006); y, finalmente, 70 millones más si le sumamos las personas que el golpe de estos años ha dejado excluidas.

La tasa de desempleo, sin embargo, se ha mantenido estable, en torno al 5,8 %, desde que Jeremy Rifkin, a mediados de los años noventa, osara advertir que con la automatización nos acercábamos al fin del trabajo. Entonces, en 1995, en el mundo había 150 millones de personas en paro (6,1 % de tasa de desempleo). Ahora, reiteramos, tenemos 201 millones.

La cosa no acaba aquí. “Tener un trabajo no garantiza seguridad financiera; mucha gente sabe que sus puestos de trabajo son vulnerables y se han dado pasos atrás en cuanto a la calidad del empleo, incluso en países donde los indicadores económicos agregados están mejorando”⁴, alerta Guy Ryder, desde el púlpito de la OIT. Esta organización estima que 1.400 millones de puestos de trabajo son “vulnerables”, a los que se añaden 780 millones de personas trabajadoras que ganan menos de 3,10 dólares al día. Se detecta, pues, claramente un desacoplamiento entre el crecimiento y la generación de empleo, entre el crecimiento y la equidad.

España es un ejemplo de ello. Su producto interior bruto (PIB) hace tres años que crece a buen ritmo, y a menudo se pone como ejemplo en Bruselas ante el resto de socios comunitarios; el paro, sin embargo, que había llegado a escalar hasta el 27 % de la población activa en el punto más álgido de la crisis, persiste en el Estado con un 16,55 %, según la última encuesta de población activa (EPA)⁵, que corresponde al cuarto trimestre del 2017. Nueve de cada diez contratos nuevos que se firman son temporales. Y hay enquistado un claro problema de desempleo estructural, como trataremos más adelante.

Hacia un *trabajo decente*

¿Cualquier empleo que se genere ya vale? Ha sido la OIT, que para su centenario en el 2019 prepara con personas expertas de alto nivel de todo el mundo un informe sobre cómo responder a las profundas transformaciones que vive y vivirá el trabajo, quien ha pues-

4 “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. Informe del director general. Informe I. 104.^ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2015. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.

5 <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0417.pdf>

to ya sobre la mesa el concepto de *trabajo decente*, que garantice una vida digna y, por supuesto, salir de una situación de pobreza.

Globalmente, la mitad de la mano de obra está trabajando y produciendo en la economía informal. En estas circunstancias, no es casualidad que cada año 21,3 millones de personas pierdan la vida en accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Cuando hablamos de *trabajo decente* en el mundo tenemos que excluir carencias como las que encontramos actualmente. Por ejemplo, una participación de las mujeres un 26 % inferior a la de los hombres en el mercado laboral, a pesar de su creciente incorporación durante el último siglo. O una brecha salarial, de nuevo en detrimento de las mujeres, de un 20 % en comparación con los hombres, sin que se vislumbre ninguna señal de cambio. Las mujeres, además, siguen estando *sobrerrepresentadas* en las formas no estandarizadas de trabajo y también en el trabajo no remunerado del hogar, tan invisible como siempre, según la organización que dirige Ryder. Y la *doble presencia*, que consiste en estar pendiente del hogar cuando es al trabajo y del trabajo cuando se está en el hogar, sigue generando estrés y sensación de culpa entre las mujeres... de clase media. Las mujeres de franjas sociales más humildes que limpian, cuidan de abuelos o hacen trabajos rutinarios en un taller o una fábrica, y que a menudo son inmigradas latinoamericanas o filipinas que envían dinero a la familia de la que se han tenido que separar para ganarse la vida, ni siquiera lo explican, porque están sumamente agotadas.

Más razones para inquietarse con respecto al *trabajo decente*: hasta un total de 21 millones de niños y niñas se contabilizan como obligados a realizar trabajos forzados. Solo el 27 % de las personas en situación de pobreza se supone que disponen de una protección social considerada “adecuada”.

Expandir las oportunidades de acceder al *trabajo decente*, según la OIT, es la manera más efectiva de incrementar la participación en el mercado laboral, sacar a gente de la pobreza, reducir las desigualdades y orientar el crecimiento económico. “Tendría que estar en el corazón de las políticas que se hicieran, y la alternativa es un



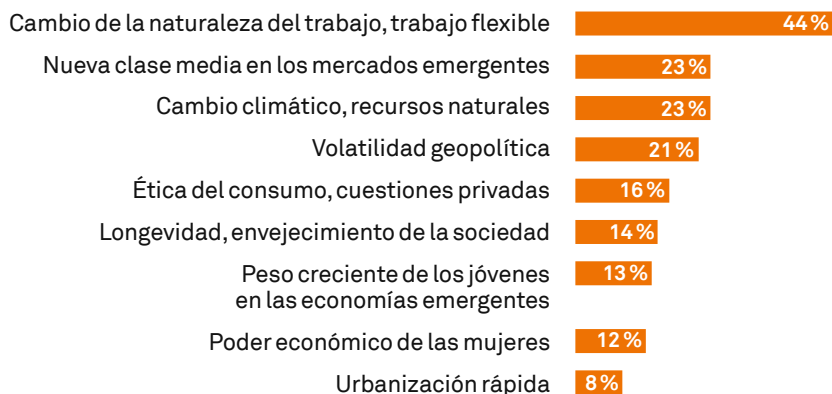
La OIT contabiliza en el mundo 201 millones de parados. Son 3,4 millones más que en el 2016; 33,4 millones más de desempleados que antes de la crisis (2006); y, finalmente, 70 millones más si les sumamos las personas a las que el golpe de estos años ha dejado excluidas.

mundo en el que *los perros comen perros* y en el que demasiada gente queda fuera.”⁶

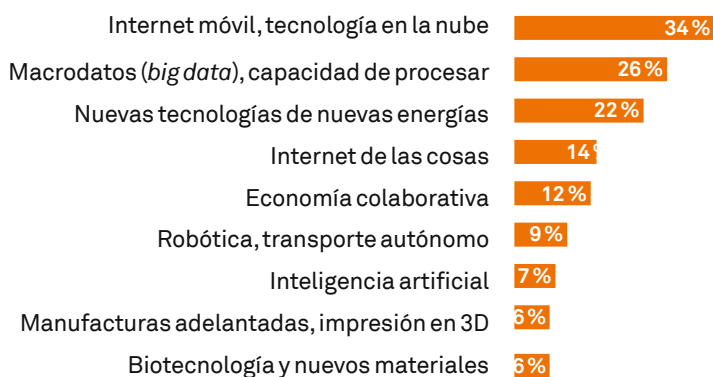
2. Motores de cambio con impacto sobre los modelos de negocio

En % de respuestas

Factores demográficos y socioeconómicos:



Factores tecnológicos:



Fuente: WEF. *The Future of Jobs Report*, 2016.

Diferencias salariales

Cuánto dinero se cobra a fin de mes también tiene que ver con el empleo *decente*. Entre los años 2012 y 2015 el crecimiento de los salarios en el mundo se desaceleró del 2,5 % al 1,7 %. Pero si además no tenemos en cuenta a China, en realidad la subida ha resultado ser bastante más limitada, y ha pasado del 1,6 % al 0,9 %⁷. Las conclusiones de la organización sobre retribución admiten que

⁶ Guy Ryder, *Decent work, a global perspective*, febrero 2017. Disponible en: www.ilo.org.
⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*.

sus equipos técnicos, hasta ahora, se han centrado relativamente demasiado en las diferencias salariales entre empresas, y que quizás han subestimado las desigualdades dentro de las mismas empresas. Ahora lo han querido resolver. En las compañías con salarios bajos, la diferencia entre el 1 % mejor pagado y el resto es de 5 veces más; en las que tienen mejor retribución, la distancia sube a 120 veces. Al mismo tiempo, con esta brecha se cruza, además, la brecha entre los salarios que cobran las mujeres y los hombres, que, en el caso de la ciudad de Barcelona, es del 21,8 % (de media, las primeras cobraron 25.669 euros brutos al cabo del año, en comparación con los 32.819 que percibieron los segundos, de acuerdo con datos publicados en diciembre del 2017 por el ayuntamiento de la ciudad, correspondientes al 2016).

“El concepto de *trabajo decente* de la OIT es clave. Ayuda a ver la óptica de la perspectiva de trabajo desde los derechos”, subraya la profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra (UPF), Consuelo Chacártegui. La también vicedecana de la Facultad de Derecho advierte lo siguiente: “Muchos economistas suelen abordar las cuestiones jurídicas del trabajo como un obstáculo, porque recuerdan la necesidad de flexibilidad de las empresas. Sabemos que, llevado al extremo, las personas trabajadoras más baratas se encuentran en la esclavitud. Pero sabemos también que no puede ser, ¿verdad? Tenemos que introducir ciertos límites, unos mínimos, unos derechos. *Trabajo decente* significa que no haya personas trabajadoras pobres, y que no es suficiente con que los puestos de trabajo no sean agresivos desde un punto de vista medioambiental, sino que también tienen que ser sostenibles desde un punto de vista social. Muchos contratos de un día computan como contratos. O de dos días. O por unas horas. No son contratos de trabajo. La empresa se libra de cualquier responsabilidad con respecto a la persona trabajadora. Hay que inventar nuevos mecanismos para que se genere trabajo no estacionario y con derechos”⁸.

Globalmente, la mayor parte del *pastel* actual del trabajo se dedica al sector servicios (el 49 % del total, en comparación con el 29 %, que se encuentra en la agricultura, y el 22 %, en la indus-



En las empresas con bajos salarios, la diferencia entre el 1 % mejor pagado y el resto de personas trabajadoras es de cinco veces más; a las que pagan una mejor retribución, la distancia sube a 120 veces, según el último informe global sobre salarios difundido por la OIT este año.

⁸ Entrevista a Consuelo Chacártegui para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Mayo 2017.

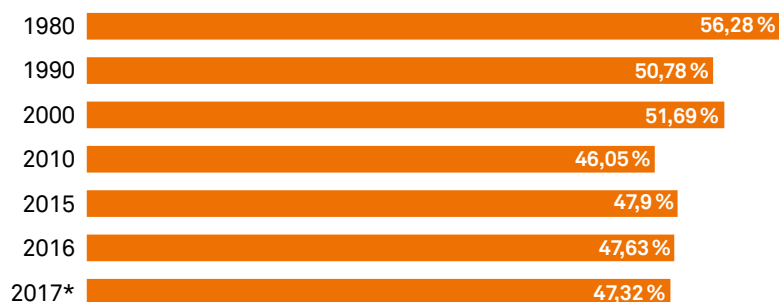
tria), de manera que todo hace pensar que, de acuerdo con las tendencias actuales, el grueso de nuevos puestos de trabajo que se tengan que generar serán también en el sector servicios. Por una cuestión demográfica, cada año hay 40 millones más de personas en el mercado laboral mundial. Eso significa que en el 2030 la economía global necesitaría generar, en consecuencia, más de 560 millones de nuevos puestos de trabajo. Pero las tecnologías hacen que cada vez sean necesarios empleos menos intensivos en mano de obra, y más extensivos en capital.

Las rentas salariales bajan en el PIB

De hecho, asistimos desde hace unos cuantos años a una pérdida progresiva del peso de los salarios en la participación de la riqueza del país, en beneficio de unos márgenes cada vez mayores para la propiedad de las empresas. En la Europa comunitaria, las rentas laborales alcanzaron la mayor cuota del PIB a mediados de los años setenta. La participación había llegado a ser del 70 % del total, según datos de la Comisión Europea, que, en la antesala de la crisis, en el 2006, retrocedió a un mínimo histórico, con el 58 %. Esta cifra hacía referencia a la Europa de los Quince, y el Estado español mostraba entonces una participación laboral todavía inferior a la media europea, el 54,5 %. La distancia entre las rentas del trabajo y las de capital se sigue estrechando. En el segundo trimestre del 2017, los salarios representaban un 47 % en la generación de riqueza en España, mientras que las que reflejan las ganancias de las compañías han ido subiendo hasta alcanzar un 43 %, según datos difundidos en agosto del 2017 por el Ministerio de Competitividad y el Instituto Nacional de Estadística (INE).

3. Evolución de la participación de los salarios en la economía. España

En % de valor añadido de economía de mercado



*Hasta el 2.º trimestre del 2017

Fuente: Banco de España *Boletín Económico*.

Globalización y multinacionales

La tecnología no deja de ser un instrumento, no funciona sola. Importa quién la diseña y con qué propósito la utiliza. La intensificación del uso de la tecnología llega, además, tras un par de décadas de *dehiperglobalización* de la economía.

“Toda la estructura que tenemos del estado de bienestar funcionaba sobre una base redistributiva que tenía una dimensión nacional estatal. Había un mercado nacional y un *Estado nación*. Por una parte, se garantizaba el consumo de la población, se evitaba una competencia excesiva en este mercado doméstico, protegido con aranceles, y, a cambio, el mercado, que ya sabíamos que generaba desigualdades, aceptaba una política redistributiva que generara menos conflicto y más seguridad, para que todo el mundo ganara”, explica el profesor de Ciencias Políticas, Política Pública y Administración Pública de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), Joan Subirats⁹. Es un panorama que ha cambiado radicalmente. “La globalización hace que el mercado no sea nacional, el sistema fiscal hace que la gente busque mecanismos para evadir o eludir impuestos en su casa. Hay una erosión de las capacidades recaudatorias por parte del Estado, y las políticas redistributivas no llegan a todo el mundo”, añade.

El empuje del cambio tecnológico, que siempre busca una mayor competitividad, se produce en una economía en buena medida abierta al libre movimiento de los bienes y servicios y sin restricciones al capital, condicionada por nuevas y crecientes tensiones geopolíticas. Ha culminado, además, el asentamiento de ideas neoliberales gracias a décadas de cultivo de escuelas de negocios, universidades, medios de comunicación, *think tanks* y tertulias políticas. Estas son algunas de las ideas que han penetrado en el subconsciente colectivo: si hace tiempo que no trabajas es por algo; si tienes una prestación por desempleo, no buscarás trabajo; si bajan los impuestos a los ricos, se pondrán a invertir intensamente y la economía se estimulará, y si pones un salario mínimo en una ciudad, las empresas se irán a la ciudad de al lado.

El elemento político

“La *precarización* tiene elementos claramente políticos. Se han legitimado una ideología y un modelo laboral porque la globalización es buena, porque la competitividad es la clave, porque los cambios en la correlación de fuerzas que se derivan de las nuevas maneras de organizar las empresas son buenos. No ha habido capacidad de respuesta a la desregulación”, destaca el economista valenciano

⁹ Entrevista a Joan Subirats para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.

experto en trabajo Josep Banyuls, profesor del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia (UV)¹⁰. Uno de los éxitos del modelo *neoliberal* es, a su parecer, desplazar conflictos a espacios diferentes. Pone un ejemplo: “El problema que tenemos es si las empresas pagan poco a la gente. Aquí es donde situamos el problema. Pero el conflicto entre capital y trabajo se ha desplazado a un debate sobre rentas garantizadas o de inserción”.

Hay algún indicio de que esta economía *hiperglobalizada* puede haber tocado techo en intercambios comerciales y transacciones financieras estos últimos años después de récords históricos. No ha sido neutra para el empuje de los inversores una crisis tan brutal como la de las hipotecas tóxicas (*subprime*). Transcurrida una década desde la crisis, el McKinsey Global Institute estima que el



“El problema que tenemos es si las empresas pagan poco a la gente. Pero el conflicto entre capital y trabajo se ha desplazado a un debate sobre rentas garantizadas o de inserción”, afirma al economista Josep Banyuls.

movimiento de capitales se ha dividido a la mitad desde su cima en el 2006. En la misma línea, los préstamos de los bancos europeos a las entidades de otros países han disminuido también a la mitad (en todo el mundo, un tercio). El comercio mundial aumentaba entre 1980 y el 2007 a un ritmo de casi el doble que el crecimiento del PIB mundial. Entre los años 2007 y 2011, la inestabilidad fue grande a raíz de la crisis, y desde entonces los intercambios inter-

nacionales se han mantenido estables. La Organización Mundial del Comercio (OMC) estima que el año pasado —último dato disponible— el aumento se limitó al 1,7 %.

En este contexto, donde la presión de las opiniones públicas de las sociedades occidentales que ven desinflarse a la clase media pone presión a los políticos tradicionales, cada vez se teoriza más sobre las posibilidades de *relocalización* de la producción, gracias a avances como la impresión en 3D. El debate, aireado por el presidente Donald Trump en Estados Unidos, se perfila en todo caso de una gran pobreza en puestos de trabajo. En Europa, hablar hoy de *relocalizar* es anecdótico.

“En cuestiones de globalización hemos vivido ciclos. Siempre que ha habido una importante apertura, se desata después una reacción de rechazo”, reflexiona Samuel Bentolila, profesor de Economía del Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI)¹¹. Uno de los mayores impulsos de la globalización que se ha-

¹⁰ Entrevista a Josep Banyuls para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Mayo 2017.

¹¹ Entrevista a Samuel Bentolila para *Libro blanco sobre el futuro del/de los trabajo/s*. Mayo 2017.

bían vivido tuvo lugar a finales del siglo XIX... y acabó con la Primera Guerra Mundial. Igual que el sistema monetario de Bretton Woods, con su mecanismo de cambios fijos para evitar la flotación libre de divisas, no dejó de ser un movimiento antiglobalización. Hay oscilaciones cíclicas. El gran empuje del proceso fue la entrada de China a la OMC.

"Ahora nos encontramos en un momento de frenazo, pero lo que no creo que tenga vuelta de hoja son los flujos de inversión extranjera que mueven las multinacionales. A eso los Gobiernos no le ponen barreras, ni se paraliza", comenta Bentolila. Las grandes corporaciones se han organizado como si el mundo fuera un tablero de juego donde pudieran escoger el lugar donde instalarse y supusiera una mano de obra que fuera más barata, en una carrera competitiva a la baja. Eso significa que la globalización de los movimientos del capital no ha ido acompañada de una globalización de unos mínimos derechos sociales garantizados. "El coste laboral ha sido importante durante muchos años. Pero el factor clave hoy es la fiscalidad. La competencia es una cuestión, sobre todo, de impuestos. Que una corporación quiera tener el domicilio fiscal en Irlanda para pagar menos... este es el tema", añade el académico.

Aunque entre el 80 % y el 90 % de la mano de obra mundial trabaja en mercados de trabajo locales, entendiendo por locales regionales, ni siquiera nacionales, "ha habido un mito: el de la globalización", advierte Manuel Castells, autor de referencia en el ámbito de la sociedad de la información, en *La transformación del trabajo*¹². Pero por una parte, la mano de obra más cualificada, no la mano de obra en general, sí que está globalizada, y también lo están las actividades consideradas *nucleares* de todas las economías. Las multinacionales solo dan trabajo a cerca de 70 millones de personas trabajadoras en todo el mundo, pero estos 70 millones, en términos de valor, de producción de valor, suponen en torno a un tercio del valor de la producción mundial. Así que las grandes corporaciones son el corazón de la producción industrial y de servicios del planeta. Esta actividad económica globalizada, además, funciona en red y tiene la información y el conocimiento como variables centrales de cualquier economía.



Entre el 80 % y el 90 % de la mano de obra mundial trabaja en mercados de trabajo locales, entendiendo por locales regionales, ni siquiera nacionales.

¹² Manuel Castells, *La transformación del trabajo*. Capítulo I. El libro pertenece a la colección "Los libros de La Factoría".

Escenarios ante la inteligencia de las máquinas

Porque la globalización (que, entre otras consecuencias, genera una competencia mundial para atraer talento —cada vez más móvil— a las empresas) no llega sola para *redibujar* el trabajo. El fenómeno se suma a la digitalización de las actividades y a su fragmentación, a cambios incipientes en los modelos productivos que conocemos, a una tendencia ineludible al envejecimiento de la población y a una *robotización* a menudo presentada como una amenaza para los seres humanos que necesitan trabajar. Las tendencias existen, pero para la mayoría de personas expertas consultadas, hay que ser muy prudente con las conclusiones, porque estamos en un punto de inflexión hacia un lugar que desconocemos.

Con estas palabras lo explica Juan Francisco Jimeno, investigador que forma parte de la Dirección General de Economía del Banco de España y experto en economía del trabajo: “Hasta ahora, las máquinas y los avances tecnológicos que el ser humano inventaba le ayudaban. Han sido máquinas que necesitaban a personas. Actualmente, lo que se plantea diferente es hasta qué punto las máquinas no llegarán para complementarnos y ayudarnos, sino, simplemente, para sustituirnos”¹³.

Ninguna revolución en la manera de producir bienes y servicios ha supuesto en sí misma, al menos hasta ahora, una reducción de la cantidad de trabajo disponible. “Hoy no hay menos gente trabajando, por muchos avances tecnológicos que se hayan producido. En horas trabajadas por cápita sí que ha habido una tendencia descendente, pero muy menor en relación con los niveles de empleo que hemos visto”, subraya Jimeno. En la misma línea, los autores Richard Freeman (Harvard), David Autor (Instituto Tecnológico de Massachusetts —MIT, por sus siglas en inglés—) y Laurence Katz (Harvard), alertan de que la tecnología no es el único elemento que determina el aumento del paro. No parece existir ningún tipo de patrón repetitivo que a lo largo de la historia indique que, de manera sostenida, la tecnología haya causado una bajada del empleo durante largos periodos.

De hecho, la investigación hecha por la consultora Deloitte entre los años 2001 y 2015 sobre el mercado laboral británico concluye que la automatización ha generado aproximadamente cuatro ve-



De hecho, la investigación hecha por la consultora Deloitte entre los años 2001 y 2015 sobre el mercado laboral británico concluye que la automatización ha generado aproximadamente cuatro veces más puestos de trabajo de los que ha perdido.

¹³ Entrevista a Juan Francisco Jimeno para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.

ces más puestos de trabajo de los que ha perdido: 3,5 millones de nuevos puestos de trabajo en empleos con el riesgo de automatización más bajo frente a la desaparición de 800.000 puestos de trabajo en las áreas con mayor peligro de automatización. Entre los primeros, cuidadores de personas (+55 %) o directores de proyectos financieros y de negocio (+842 %). Entre los que más empleo han perdido figuran los trabajadores de atención al cliente en bancos y oficinas de correos (-44 %)¹⁴.

Sí que ha ido cambiando la composición de este trabajo, la composición de la gente que lo hace. Eso es lo que nos dice la experiencia histórica: que se van generando nuevas tareas, que se requieren nuevas habilidades, que aparecen nuevas profesiones. “El gran cambio consiste en decir que la robótica creará máquinas que no necesitarán trabajadores. Sin embargo, ¿hasta qué punto será cierto?, ¿hasta qué punto se impondrá?, ¿de aquí a cuánto de tiempo lo hará? Nadie lo puede saber. Solo podemos ver algunas señales en algunos sectores y la anticipación que nos explican personas expertas en inteligencia artificial en el sentido de que existirá la posibilidad de que máquinas más inteligentes que nosotros puedan hacer cosas de manera autónoma”, confiesa Jimeno.

Este investigador remarca, por otra parte, el hecho de que no todas las cosas que es capaz de hacer un ser humano se pueden codificar en un algoritmo. “Los robots no podrán hacerlo todo. Podrán ayudar con alarmas o dar incluso conversación a personas en buenas condiciones, pero no podrán hacerse cargo de prestar servicios de cuidado personal y sanitarios a personas dependientes”, insiste. La clave sería poder identificar cuáles son las tareas en las que las personas tienen ventajas e invertir en capacitar a las personas para desarrollar estas funciones.

Otro escenario sería aquel en que el trabajo se automatizara del todo. “Entonces, el problema sería de distribución: si no hay trabajo, qué habría que hacer para que la gente tuviera una renta para vivir”. Las políticas sociales que hay que dibujar son muy diferentes en función de si las tesis de las personas rendidas a la inteligencia artificial se acaban imponiendo. “Si no sabemos cuáles son estas tareas, será complicado prever políticas educativas, de formación y sociales que mejoren para hacer más empleable a un trabajador”, apunta Jimeno.

¹⁴ Deloitte. *From brawn to brains. The impact of technology on jobs in the UK (2001-2015)*. Accesible en internet en: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/from-brawn-to-brains--the-impact-of-technology-on-jobs-in-the-u.html>

Los robots y los augurios para todos los gustos

Con respecto al impacto de la robotización, la disparidad de criterios según las fuentes consultadas hace pensar que el camino no está claro, a pesar de la contundencia de algunas afirmaciones. Una de las dificultades para evaluar los efectos de la *automatización* sobre el trabajo reside justamente en la velocidad a la que se producen las olas de innovación tecnológicas. Tan solo se empieza a evaluar qué puede causar una y ya se inicia la siguiente. Muchos de los análisis piden que los resultados de los estudios se cojan con prudencia cuando se habla de los efectos de la ya bautizada como *cuarta Revolución Industrial*, o digitalización de los sistemas de producción, que comporta que millones de personas estén *interconectadas* mediante dispositivos de todo tipo que, a su vez, tienen que poder impulsar el desarrollo de múltiples actividades económicas. Porque las personas conectadas son consumidoras en potencia.

Uno de los estudios que más veces ha sido citado en los medios de comunicación en cuanto a los cálculos con respecto a los efectos de la automatización sobre el trabajo es el publicado en 2013 por Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne (Universidad de Oxford), según el cual el 47 % de todos los puestos de trabajo de Estados Unidos podían acabar automatizados en un plazo máximo de veinte años. Aplicando su metodología, otros estudios han elevado entre el 45 % y el 60 % el impacto en Europa (en España, cerca del 55 %)¹⁵. Muchos académicos menospreciaron y menosprecian este estudio, que plantea la posibilidad de automatizar hasta 702 profesiones actuales, porque consideran que se había calculado a ojo.

En diciembre del 2016, la Casa Blanca difundió un informe sobre el impacto de la inteligencia artificial sobre el mercado laboral, que complementaba un informe anterior¹⁶. El documento habla del “riesgo de que millones de norteamericanos [y norteamericanas] se queden atrás y el país pierda su posición como líder económico global”. Las investigaciones que cita abren un abanico del 9 % al 47 % de puestos de trabajo afectados, lo que viene a confirmar que nadie puede llegar a saber cuánta gente verá su trabajo amenazado o lo rápido que esto puede pasar, ni tampoco el alcance de las nuevas oportunidades.

Solo por poner un ejemplo, la anterior Administración norteamericana de Barack Obama estimó que la llegada del coche autónomo

15 Thor Berger, Carl Benedikt Frey, *Digitalization, jobs, and convergence in Europe: Strategies for closing the skills gap*. University of Oxford. Prepared for the European Commission. 2016.

16 Executive Office of the President. *Artificial Intelligence, Automation, and the Economy*. Disponible en: <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/Artificial-Intelligence-Automation-Economy.PDF>.

mo, sin conductor, podía significar la destrucción de 3,1 millones de puestos de trabajo.

Erik Brynjolfsson y Andrew McAfee, del MIT, por sus siglas en inglés, también han advertido, ya desde 2012, sobre cómo la tecnología deja atrás a una gran masa de trabajadores. Y el vaticinio de empresarios de Silicon Valley, como, por ejemplo, Martin Ford, incluye ordenadores que pueden llegar a hacer tareas que requieren creatividad, no tan solo acciones repetitivas y rutinarias.

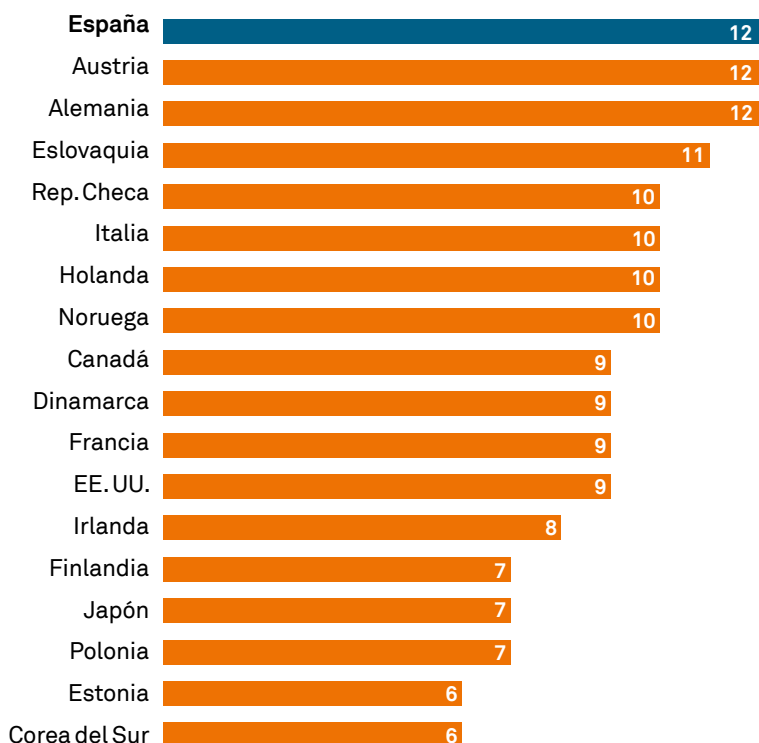
La cautela se impone. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha alertado de que no se puede hablar de desaparición de puestos de trabajo, sino de que cada puesto de trabajo se puede descomponer en tareas, y de que las máquinas asumirán una parte de estas. Así, el total de puestos de trabajo que efectivamente desaparecerán es mucho más bajo. España y Austria son los países donde, de acuerdo con sus cálculos, una proporción más elevada de trabajos se acabarán borrando del mapa, con el 12 %.



España y Austria son los estados donde, de acuerdo con los cálculos de la OCDE, una proporción más elevada de trabajos se acabarán borrando del mapa: el 12 %.

4. Desaparición futura de tareas. Por países.

En % de parte de la población con trabajos con un elevado riesgo



Fuente: OCDE. *The risk of automation for jobs in OECD countries*, 2016.

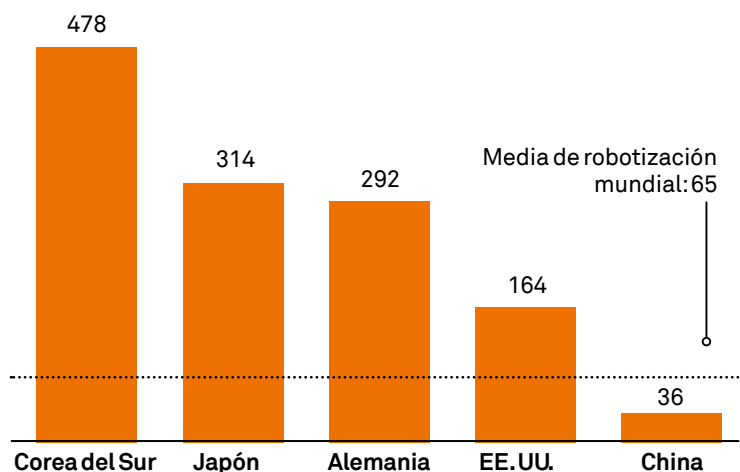
Hay competencias esenciales en las que, al menos hasta ahora, el ser humano es imbatible: resolver trabajos no rutinarios y gestionar información de formas complejas, de manera que sea necesario improvisar y responder en función de la situación.

“Estén en riesgo un 9 % o un 57 % de puestos de trabajo, no está garantizado que las empresas sustituirán a estas personas trabajadoras por robots. Eso dependería de los costes de la automatización y de cómo cambiaran los salarios como respuesta a esta amenaza”, razonan Daron Acemoglu y Pascual Restrepo¹⁷, investigadores sobre la cuestión que no excluyen la creación de nuevos trabajos a causa de las mejoras en productividad que se conseguirán con las máquinas. Parten de la base de lo que ya ha sucedido con la introducción de los robots en la industria en EE. UU. entre los años 1990 y 2007. Sugieren que un nuevo robot por cada mil personas trabajadoras reduce la población empleada entre 0,18 y 0,34 puntos porcentuales, mientras que los sueldos pueden bajar entre el 0,25 % y el 0,5 %.

17 Pascual Restrepo y Daron Acemoglu, *Robots and Jobs: Evidence from the US*, 2017.

5. Evolución del número de robots en relación con personas que trabajan

En número de robots por cada 10.000 personas en los países con mayor robotización, 2015



Fuente: IFR World Robotics 2015.

Cabe decir que el número total de robots operativos actual —1,75 millones, según la Federación Internacional de Robótica (IFR, por sus siglas en inglés)— puede llegar hasta los seis millones en el año 2025, de acuerdo con las previsiones del Boston Consulting Group (2015).

¿Cederemos el control?

En Japón ya existen robots que acompañan a personas mayores. Hay máquinas que pueden hacer saltar la alarma si una persona que sufre Alzheimer sale de un determinado perímetro espacial que pueda resultarle peligroso. Pero las tareas de los cuidados, y todavía más la empatía que requieren, no son fácilmente sustituibles. Además, no es este el único aspecto que considerar. Otra cosa es hasta qué punto el ser humano estará dispuesto a ceder el control a las máquinas. “Personalmente, dudo que estemos dispuestos a dar poder a las máquinas. Pienso en los coches: muchos preferimos conducir aunque sea posible que los vehículos circulen solos. Nos da sensación de control”, opina el director de la escuela de emprendedores danesa KaosPilot, Christer Windelov-Lidzélius, poco proclive a pensar que se produzca un relevo fluido y rápido de la persona por la máquina¹⁸.

¹⁸ Entrevista a Christer Windelov-Lidzélius para *Alternativas Económicas*, n.º 48. Junio 2017.

“Lo absurdo” de prometer empleo

La automatización, con un incremento de la producción de robots del 15 % en el mundo en los últimos cinco años, gana terreno, según datos facilitados por las empresas fabricantes, pero sobre las consecuencias no existe ningún tipo de consenso. El economista Vicenç Navarro está convencido de que los sectores en que la tecnología destruye más empleo son aquellos donde más se acaba generando. En cambio, el empresario Javi Creus, fundador de Ideas for Change y uno de los impulsores de la economía colaborativa, considera “un absurdo” que los políticos sigan prometiendo puestos de trabajo. “No lo pueden hacer. La modalidad de trabajo estable a tiempo completo no desaparecerá, pero será una modalidad más, que quizás llega al 40 % de las personas que trabajan. No será el modelo. Me encantaría que nuestros políticos fueran capaces de reflexionar



Un nuevo robot por cada mil personas trabajadoras reduce la población empleada entre 0,18 y 0,34 puntos porcentuales, mientras que los sueldos se pueden inclinar entre un 0,25 % y un 0,5 %.

un poco más allá y nos dijeran: ‘Garantizaré ingresos para todo el mundo, y también que todo el mundo que pueda contribuir a la comunidad tenga el correspondiente reconocimiento’¹⁹.

La cuestión es que proliferan los libros que auguran un exceso de mano de obra humana; no por la crisis, sino a raíz de la automatización, el incremento de la productividad y la globalización. Llamamos a aparcarse el trabajo como institución central de la vida de las personas y como fuente de poder adquisitivo. Uno

de los últimos ha sido *La riqueza de los humanos. El trabajo en el siglo XXI*, de Ryan Avent. Ya en el 2015, Paul Mason vino a enterrar el capitalismo por la combinación de la tecnología y una sociedad basada en la información que contradicen la lógica del mercado. Según se extrae de su libro *Postcapitalismo: hacia un nuevo futuro*, a diferencia de lo que ocurrió en las revoluciones tecnológicas precedentes, aquí no habrá generación de trabajo aún más cualificado que releve el empleo destruido, sino que los empresarios están invirtiendo en trabajos de escaso valor añadido. El periodista y activista contrapone al neoliberalismo imperante los modelos de economía colaborativa.

Nuevas empresas, menos puestos de trabajo

Un argumento irrefutable es el hecho de que las nuevas compañías que dominan los sectores en crecimiento generan cada vez menos

¹⁹ Entrevista a Javi Creus para *Alternativas Económicas*. Julio 2017.

puestos de trabajo. La industria abarca a todo el mundo, al menos verbalmente, pero la que viene no es intensiva en puestos de trabajo, cada vez menos.

“Las nuevas industrias solo ocupan el 0,5 % de la fuerza laboral de EE. UU., difícilmente un récord inspirador de generación de empleo. Y tras un declive constante, el negocio nuevo medio genera un 40 % menos de puestos de trabajo que hace veinte años”, afirman Nick Srnicek y Alex Williams en su libro

Inventar el futuro: Postcapitalismo y un mundo sin trabajo, en el que defienden un futuro postrabajo, donde todas las personas dispongan de una renta básica para poder vivir, no como sustituto del estado de bienestar, sino como “un suplemento de un estado de bienestar revitalizado”²⁰. El libro recoge estudios según los cuales entre el 47 % y el 80 % de los trabajos actuales se pueden automatizar. Y cabe decir que solo el 13 % de la gente confiesa que le interesa el trabajo que hace²¹. La tesis de los autores pasa por abarcar la plena automatización, reducir la semana laboral, desmontar la ética del trabajo y disponer de un ingreso mínimo que, según su opinión, puede ser una manera de “reconocer el trabajo invisible, realizado sobre todo por mujeres, así como la feminización del mercado laboral y la necesidad de proporcionar independencia económica para la plena liberación femenina”.

Esta tesis, sin embargo, no la comparten las organizaciones feministas. No se trata de reforzar a las mujeres en los roles que tradicionalmente se les quieren asociar en el hogar pagándoles un salario (el famoso sueldo del ama de casa), sino de reorganizar la sociedad para que el trabajo invisible que las mujeres hacen muy a menudo no lo tengan que seguir haciendo si quieren continuar con su trayectoria profesional, pero que sí haya personas preparadas para ejecutarlo.

Digitalización y deslocalización

La combinación entre la digitalización del trabajo y la globalización provocan el terremoto. Pedro López García, sociólogo, escribe que la particularidad de esta cuarta Revolución Industrial consiste en “la ruptura del binomio tiempo y espacio”. Así lo explica en su



Un argumento irrefutable es el hecho de que las nuevas compañías que dominan los sectores en crecimiento generan cada vez menos puestos de trabajo.

20 Nick Srnicek y Alex Williams, *Inventar el futuro: Postcapitalismo y un mundo sin trabajo*. Malpaso. 2017, págs. 146, 171-179 y 231.

21 *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. Gallup, 2013.

estudio *La digitalización en el mundo del trabajo*²²: “En cuanto al espacio, se han roto todas las barreras territoriales con la globalización y, en cuanto al factor tiempo, nunca se había producido el solapamiento de tantos cambios a esta velocidad y de manera casi simultánea”.

El expresidente de Estados Unidos Barack Obama se despidió de la Casa Blanca, a punto de ser relevado por Donald Trump, alertando de que “la próxima ola de deslocalizaciones económicas no vendrá de otro continente, vendrá del camino sin freno de la *automatización*, que convierte en obsoletos muchos buenos puestos de trabajo de la clase media”. Trump había apuntado con su dedo acusador contra la inmigración, la producción en países con menores costes laborales o el comercio.

El trabajo ya está cambiando, aunque no se vea un horizonte final. En el *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*, publicado en el 2016, se entrevista a 40 personas expertas en recursos humanos sobre la cuestión. La respuesta predominante, en boca de ocho de cada diez, atribuye a los avances tecnológicos la principal razón por la que el empleo se tendrá que *reinventar*. Los principales efectos que produce la tecnología son la colaboración a distancia, la disponibilidad total de información en la red,

un aumento de capacidades humanas y de productividad, la digitalización de la economía, la automatización y la fragmentación de las tareas²³.

Un año antes, un dictamen sobre la cuestión emitido por el Comité Económico y Social Europeo (CESE) apuntaba que la digitalización genera beneficios en términos de productividad, pero confesaba no saber cuál sería la repercusión sobre el empleo. “Se ven venir efectos perjudiciales en el mercado laboral y la organización del trabajo, como por ejemplo la desregulación, la brecha salarial o el escaso acceso a los

regímenes de la Seguridad Social”. No son aspectos relacionados tan directamente con la digitalización como con el uso que se pueda estar haciendo o se haga en el futuro.

La colaboración a distancia, más allá de lo que aprendimos a denominar como *teletrabajo*, puede tomar varias formas: desde la



Los principales efectos que produce la tecnología son la colaboración a distancia, la disponibilidad total de información en la red, un aumento de capacidades humanas y de productividad, la digitalización de la economía, la automatización y la fragmentación de las tareas.

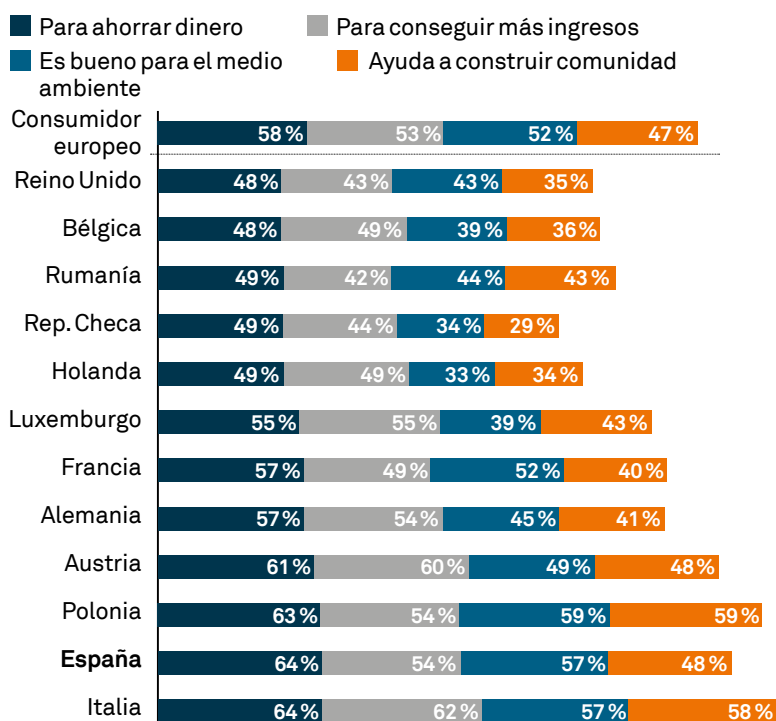
²² Pedro López García, *La digitalización en el mundo del trabajo*. Fundación Primero de Mayo. 2016.
²³ *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*, Adecco, 2016.

subcontratación de funciones a un trabajador autónomo, hasta la contratación de proyectos y los trabajos compartidos, pasando por *microtarefas* en las que se puede segmentar un trabajo o incluso una secuencia de tareas. Más adelante abordaremos qué consecuencias puede tener este tipo de fórmulas sobre la protección social del trabajador y, de paso, sobre las relaciones laborales.

Se crean plataformas digitales, como Amazon Mechanical Turk, que ponen en contacto a empresas que buscan personas dispuestas a ejecutar trabajos o proyectos de manera *freelance*. Si estos trabajos o proyectos no es necesario que se hagan físicamente en un país determinado, las empresas pueden escoger entre candidatos de todo el mundo con niveles de vida radicalmente diferentes y, por lo tanto, con expectativas de cobrar precios bien diferentes. La competencia es salvaje en un mundo de servicios a la carta, a no ser que seas el mejor del mundo en algo.

6. ¿Por qué utiliza la gente la economía colaborativa (o por qué trabaja en ella)?

Por países



Fuente: PwC 2016.

Oportunidad para los países emergentes

Hay una parte positiva con respecto a la fuerza de trabajo en mercados emergentes, y es que pueden acceder a puestos de trabajo mejor pagados que los que encuentran en su propio país. Lo que puede ser angustioso para unas personas puede ser una ventana de oportunidad para otras. Sin embargo, ¿qué pasa con la fuerza laboral de los países más desarrollados que han alimentado a las clases medias hasta la crisis?

“La idea de que individualmente se pueda participar de forma significativa en la economía global a través de una combinación de internet y de la subcontratación se inició en los años ochenta, y las primeras empresas que probaron algo parecido fueron General Electric y American Express, con el traslado de procesos de negocio a la India, entre otros países. Pero hoy hablamos de un hecho diferente: una red geográfica difusa, una piscina global de talento (y de costes reducidos), especialmente hacia el sudeste asiático. En este tipo de apoyo global, gracias a una mayor conectividad, han influido aspectos como la liberalización nacional de mercados, la *estandarización* global de las redes tecnológicas y el despliegue de cables de fibra óptica.

La firma McKinsey, entre otras, ha subrayado los beneficios estructurales que suponen estas plataformas con respecto a una mayor participación de las personas trabajadoras en el mercado laboral y también en cuanto a la mejora de la productividad. Pero otros trabajos, como el de un grupo de autores del Instituto de Internet de la Universidad de Oxford (2017), basado en 152 entrevistas y una encuesta a 456 personas, además del análisis de datos de una de las principales plataformas de trabajo bajo demanda, concluyen que la nueva realidad que se genera en este “nuevo mundo del trabajo” en el África subsahariana y el sudeste asiático puede generar riesgos. Por una parte, para las personas que trabajan desde Kenia, Nigeria, Vietnam o Malasia, puede suponer una mejora salarial y más autonomía, pero también preocupaciones como una presión a la baja en el sueldo, los largos horarios de trabajo, la discriminación y, para algunas personas, el aislamiento y la falta de contacto social²⁴. En algunos casos, las personas encuestadas afirman que viven en Australia en lugar de en Kenia. “Tienes que crearte una cierta identidad que no eres tú, si quieres sobrevivir *online*”, dice en una de las respuestas del estudio Moses, un joven traductor de Nairobi. El 94 % de las personas encuestadas no están protegidas por ninguna asociación ni sindicato y a menudo afirman que les

24 Mark Graham, Vili Lehdonvirta, Alex Wood, Helena Barnard, Isis Hjorth, David Peter Simon, *The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins*. Instituto de Internet, Universidad de Oxford.

gustaría tener más información sobre las empresas para las que trabajan.

Incluso si la plataforma no es global, sino que se dirige a la gente de la misma ciudad, los efectos sobre el mercado laboral pueden ser igualmente devastadores. Solo hay que ver qué está pasando en el mundo del taxi con los conductores no profesionales que recogen a clientela contactada mediante plataformas digitales y la transportan a su destino.

“En todos los sectores donde han entrado las plataformas digitales se ha producido una *precarización* en las relaciones laborales”, declaraba en 2015 Salvador Duarte, secretario general de la Confederación de Trabajadores Autónomos de Cataluña (CTAC), vinculada al sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), que pedía “dialogar, clarificar y regular” los vacíos legales que plantean la mayoría de iniciativas colaborativas, en un panel del OuiShareFest Barcelona sobre la economía colaborativa²⁵.

¿Una nueva categoría laboral?

Algunas figuras de referencia en la economía colaborativa, como, por ejemplo, Arun Sundararajan, han planteado la creación de una nueva categoría laboral a medio camino entre la persona trabajadora independiente o autónoma y la asalariada. No obstante, el autor se muestra prudente al respecto: “Aunque la introducción de una tercera categoría ayudará a muchas empresas proveedoras de la economía colaborativa, y también permitirá a las actuales plataformas tener una mayor flexibilidad al proporcionar protección basada en el mercado y prestaciones a sus empresas proveedoras de lo que ahora es posible, creo, mientras escribo este libro, que es importante proceder con cautela a la hora de definir los límites de una nueva categoría y de clarificar las obligaciones que tiene la plataforma en relación con cada uno de los *stakeholders* (las plataformas u otras empresas, los proveedores o los diferentes brazos gubernamentales). Cualquier cambio de categoría se aplicará no solo a las personas implicadas en la economía colaborativa, sino, de forma potencial, a las ya existentes ahora clasificadas como contratadas a tiempo completo, vinculadas por medio de intermediación a una corporación”²⁶.

El economista Juan Francisco Jimeno pide que se distinga entre dos circunstancias diferentes cuando se habla de impacto de la tecnología en el mundo laboral: una cosa es el futuro del tra-

25 “Particular compete con profesional”, en la revista *Alternativas Económicas*, n.º 31. Diciembre 2015.

26 Arun Sundararajan, *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, The MIT Press. 2016.

bajo, analizado desde el punto de vista de si las tecnologías que utilizaremos en las próximas décadas son diferentes y las tareas que desarrollamos son diferentes, y la otra es el futuro del empleo o del trabajo, en el sentido de que las mismas tareas pueden ser intercambiadas mediante mecanismos diferentes, como plantea el caso de los conductores de Uber, que encuentran posibles pasajeros mediante la plataforma digital que proporciona la compañía más valiosa en dinero de toda la economía colaborativa y que los clientes se han descargado previamente como aplicación en su teléfono móvil.

“En el primer caso, hablamos de transformaciones en la manera de producir, hablamos de si las máquinas destruyen y sustituyen o no puestos de trabajo. En el segundo, los cambios tienen que ver con la manera de prestar servicios, y el efecto que tiene se proyecta sobre el futuro de las relaciones laborales que se establezcan para envolver la prestación de servicios o el intercambio de productos”. El economista del Banco de España se muestra particularmente interesado en el primer supuesto. “Con el segundo, el problema es fundamentalmente de regulación jurídica: cómo regulamos que se presten servicios mediante plataformas de internet. Ya estamos viendo qué pasa con Uber”, añade.

El caso Uber

Primero fueron los jueces de Estados Unidos. Después, los del Reino Unido. Más recientemente, los de Brasil. Los tribunales dictaminan que las personas que conducen para la empresa de transporte compartido no tienen la categoría laboral de autónomas, sino de trabajadoras de Uber, que se fundó en California en el 2009 y empezó a operar en España en el 2014. La multinacional se presenta como una simple proveedora de tecnología, pero la justicia cree que su negocio es el del transporte y que da trabajo a la persona dispuesta a conducir. Hay consecuencias traducidas en derechos a un salario mínimo, a tener determinados días de fiesta y a tener vacaciones retribuidas. En California y Massachusetts, la corporación tuvo que pactar una compensación de cien millones de dólares para que su flota pudiera seguir cotizando como autónoma. En el caso de California, la sentencia recuerda que Uber decide las tarifas (no quien conduce), que la empresa penaliza a la persona que está al volante si esta elige no coger a un cliente o clienta determinados y, sobre todo, que tiene el poder de suspenderla de manera temporal o definitiva, sencillamente con una “desconexión de la plataforma”. No es muy diferente, concluía el juez, a un despido.

Un juez brasileño ha dictaminado que las personas que conducen para Uber trabajan para ella y merecen beneficios laborales. El juez ordenó que la empresa pagara a un conductor 10.000 dólares para compensarle las horas extra trabajadas, los turnos nocturnos, las vacaciones y gastos como agua, gasolina o caramelos para la clientela.

Los costes laborales para Uber, que se presentaba como un mero intermediario que solo pone la plataforma entre transportista y pasajero, se pueden ver incrementados de manera importante si el goteo de sentencias continúa. En uno de sus recursos, la empresa se aferra a la decisión de otro juez laboral de Minas Gerais (Brasil), según la cual las personas que conducen son libres de definir los horarios, cancelar viajes y utilizar aplicaciones incluso de compañías competidoras, para negar que tengan una relación con la empresa.

En Europa, la sentencia de referencia la dictó en diciembre del 2017 el Tribunal de Justicia de la UE. Concluye que la compañía no es solo una plataforma puramente intermediaria, sino que, de hecho, organiza y controla un servicio de transporte y que, por lo tanto, está afectada por la legislación sectorial de transporte de cada Estado miembro de la UE. Este servicio no puede ser operado por particulares.

La gran pregunta es si la irrupción de modelos empresariales basados en plataforma que no encajan con precisión dentro de los marcos legales existentes tiene que quedar en manos de la justicia. Las administraciones tienen un papel importante que no pueden eludir. En este sentido, Transport for London, la autoridad que regula el transporte municipal de Londres, decidió recientemente retirar a Uber la licencia para operar en la capital británica, aduciendo razones de “seguridad”.

A finales del 2014, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ordenó a la empresa de San Francisco que dejara de ejercer su actividad en todo el Estado en su modalidad entre personas particulares (Uberpop), al considerar que incurría en “competencia desleal” con los y las taxistas, que llevan a cabo en las principales ciudades españolas protestas y huelgas contra este tipo de aplicaciones. Cabify, fundada en el 2012, al igual que Uber X, dispone de licencia y de una red de conductores. Las licencias que otorgan los municipios de las ciudades para los vehículos de alquiler con conductor (VTC) son diferentes de las que habilitan al colectivo del



No hay una extensión del trabajo por causa de la tecnología. Y eso le pasa a una gran mayoría de la población. La socióloga Sara Moreno subraya que los debates que a menudo se generan en torno al trabajo hacen invisibles a los colectivos más precarios.

taxi: solo pueden coger a un cliente con una reserva previa y una ruta definida, y el pago se hace por vía digital. En el 2016, Uber X (esta vez con chóferes profesionales autónomos o empresas y con licencias), volvía a prestar servicio.

En este sentido, la Generalitat anunció en el verano del 2017 que aplicará una moratoria de dos años a la hora de conceder nuevas licencias de VTC, después de que en la comunidad se hayan acumulado 3.000 solicitudes. La nueva normativa (decreto ley) obliga, entre otras cosas, a que los coches vayan identificados en el parabrisas e informen de cada viaje mediante un nuevo registro electrónico. Las autoridades tienen que poder estar al corriente de los servicios contratados. Las multas serán de 2.000 euros si no se lleva distintivo y de 1.000 si no se informa de un servicio. La compañía se queja de que el número de posibles licencias VTC es “muy bajo, no supera el millar”, de manera que instalarse en la capital catalana les generaría “un problema muy serio” para poder cubrir la demanda con un buen servicio.

En diciembre del 2017, el Consejo de Ministros del Gobierno español aprobó un real decreto que incrementaba los requisitos de actividad en las plataformas de transporte con el fin de obtener una licencia VTC.

“No es tan fácil de regular”, comenta Consuelo Chacártegui, desde su despacho de la Universidad Pompeu Fabra. La relación laboral se puede reconocer mediante una sentencia, sin embargo, añade, “el problema es la ingeniería laboral que hay detrás, hasta el punto de que no sabes exactamente dónde está la empresa, ni siquiera ante quién interponer una demanda”. Una persona que conduce para una plataforma circula por la zona que le dicen, sigue unas instrucciones: acaba trabajando por cuenta ajena. ¿Hasta qué punto podemos hablar de profesionales? ¿O de *amateurs* que se sacan un sobresueldo con unas carreras extra? “Esta diferencia se ve fácilmente si uno se plantea la relación que tiene la persona con el mercado de bienes y servicios. Si se pregunta si está sacando provecho de este mercado, la respuesta es que es una persona trabajadora profesional”, asegura la jurista.

Más allá de los problemas de competencia, el caso Uber pone encima de la mesa una de las principales tendencias del mundo laboral que viene, y que en parte ya está aquí: la individualización progresiva del trabajo.

La hora del trabajo autónomo. O de una relación laboral encubierta

¿Avanzamos de manera irremediable hacia la *precarización* del trabajo? ¿Nos adentramos en un mundo de empleo conformado por personas trabajadoras autónomas? La respuesta de Samuel Bentolila tiene matices: “Sí y no”, dice. El profesor del CEMFI considera una lacra perfectamente evitable los niveles de temporalidad que hay en España, por lo que se muestra partidario de introducir un contrato laboral único, rechazado de forma inmediata por los sindicatos. “El empleo que más ha crecido es el que consiste en permitir trabajar cinco días, ahorrarse el fin de semana, y el lunes siguiente contratar a la misma persona. Esta práctica supone cometer un fraude de ley, porque se utiliza la temporalidad para ahorrar costes, como lo vemos en los datos de altas y bajas de la Seguridad Social”, denuncia. La temporalidad sin límite que hay en el Estado, similar a la de Grecia y Portugal, tiene un efecto pernicioso para la formación y el compromiso de la plantilla con la empresa. En eso coinciden todas las personas expertas, que la rechazan en bloque.

“Lo que sí veo difícil de evitar es una *desalarización*. Es una tendencia que ciertamente facilitan las plataformas digitales. Yo describo una tarea y la propongo en una plataforma. La digitalización permite que al cabo de una hora tenga ofertas para realizarla desde diferentes puntos del mundo. Para algunas personas puede ser una oportunidad, porque lo que cobrará es mucho más de lo que le ofrecerían en su país, y para un europeo o un norteamericano puede parecer *dumping* social. Es evidente que competir con los costes laborales tirando a la baja no es una buena estrategia laboral para un lugar como España”, dice Bentolila. El camino pasa por incorporar mejoras tecnológicas y mejora de procesos productivos.

El profesor insiste en que el progreso técnico “es una bendición” y que, aunque a corto plazo pueda resultar traumático que algunas personas se queden sin trabajo o que algunas empresas tengan que cerrar, “es posible que el pastel global aumente y que los beneficios de las que sean capaces de reaccionar puedan financiar a las que resulten perjudicadas para que no salgan tocadas, y se produzca una redistribución”. Bentolila no tiene claro si en el futuro habrá menos trabajo remunerado, “pero tampoco que haya menos”.

“Anunciar el fin del trabajo dependiente en razón de la digitalización o bien la necesidad de inventar nuevos estatus jurídicos para regularizar el trabajo propio de la era digital son, a mi parecer, posiciones un tanto precipitadas o tendenciosas”, opina a su vez

la profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) y miembro de Economistas Frente a la Crisis, María Luz Rodríguez. La también ex secretaria de Estado de Empleo entre noviembre del 2010 y enero del 2012 ve “realmente muy arriesgado” aseverar que los nuevos empleos virtuales corresponden del todo a personas trabajadoras autónomas y que les corresponde el estatus jurídico de *autoempleo*²⁷. Rodríguez pone en duda “el control” y “la libertad” de la persona trabajadora para organizarse el trabajo y la vida cuando trabajan para plataformas digitales para prestar un servicio. “Es posible que sea así en algunos casos, pero en otros se pueden rastrear síntomas de subordinación”, añade.

Menos capacidad negociadora

La situación laboral considerada estándar es cada vez menos el contrato indefinido a tiempo completo para una sociedad o para una institución. Manuel Castells señala el aumento de trabajos a tiempo parcial, de contratos temporales y de trabajos autónomos, que suman ya el 20 % de la fuerza laboral en el Reino Unido, el 25 % en Italia, el 35 % en Francia y el 40 % en Estados Unidos.

“Si hace falta un nuevo modelo de sociedad no es porque la tecnología destruya trabajos, sino porque posibilita trabajar menos y producir más”, escribe²⁸ este destacado experto en la nueva (y cambiante) sociedad de la información. Uno de los factores en que incide Castells es también la flexibilidad extrema que posibilita la tecnología. La parte buena puede ser la eficiencia, la productividad y la competitividad empresariales. La otra cara es una individualización de la relación del trabajo, que se come capacidad negociadora del trabajador, entregado a una relación de competitividad abierta con el resto, y que pone encima de la mesa la necesidad de inventar una especie de nuevo *contrato social*.

Según el Ministerio de Empleo, al cerrarse el segundo semestre del año, había en el Estado 3,44 millones de personas trabajadoras no asalariadas de un total de 18,48 millones de personas afiliadas a la Seguridad Social. No acaba de variar, pues, una proporción de alrededor del 19 % a pesar del discurso favorable al *emprendimiento* y los incentivos como la tarifa plana para el nuevo *autoempleo*. El 45 % de la población empleada total son mujeres, que a su vez suponen el 35 % del empleo autónomo.

27 María Luz Rodríguez Fernández, “Plataformas, *microworkers* y otros retos del trabajo en la era digital”. 2017. Entrevista para *Libro blanco del futuro de/de los trabajo/s*. Junio 2017.

28 Manuel Castells, *La transformación del trabajo*. 2017. Los libros de La Factoría.

Más actividades *externalizadas*

Aumente o no la cantidad de personas autónomas (la proporción con respecto a las que cotizan en el régimen general no ha variado prácticamente en los últimos años), sí que existe un proceso intenso de *externalización*. “Esta tendencia sí que la veo clara. Se trabaja con empresas que tienen diferentes estatus, diferentes convenios y condiciones, y eso comporta condiciones de trabajo más precarias”, señala el economista Albert Recio, para quien el discurso sobre el fin del trabajo es “una visión *tecnocrática*, un intento de empobrecer culturalmente a la clase trabajadora y la gran legitimadora de la desigualdad, ya que si hay más desigualdades tiene que ser porque unas personas son más productivas que las otras y también están más cualificadas, cuando una persona puede estar muy cualificada en su campo pero abundan las personas que pueden tener una licenciatura y que pasan todos los exámenes pero que no saben pasar la escobilla del inodoro”²⁹.

“Cuando se *externaliza* una actividad, la persona *externalizada* se puede encontrar sola y sin capacidad de negociar con la empresa *madre*, y cuando una persona que trabaja tiene dos jefes, la disciplina se duplica”, alerta Albert Recio, profesor del Departamento de Economía Aplicada de la UAB especializado en políticas *sociolaborales* y economía del trabajo. Recio precisa que la *precarización* no tan solo se da en los ámbitos del trabajo considerado de bajo valor añadido. “En la parte alta, la cultura de la carrera profesional también la favorece. Solo hay que ver que en la universidad todo el mundo está en precario, y la juventud compite haciendo *papeleo* todo el día”, constata. Por la parte baja, el tiro en la línea de flotación de los derechos está pasando por desactivar la contratación colectiva sectorial, lo que deja a las empresas pequeñas sin convenio que les sirva de paraguas mínimo.

El submercado de trabajo

“Hoy, la frontera estándar entre una persona empleada, una desempleada y una infraempleada se ha ido al garete. Puedes encontrar un trabajo de tres tardes a la semana, trabajar para una empresa de trabajo temporal (ETT), esperar a que se pongan en contacto contigo desde una aplicación de móvil, o hacer un trabajo en negro, y después vuelves a estar sin trabajo. En cambio, nuestras políticas están pensadas solo para si estás empleado o en el paro. Este submercado de trabajo que se hace crónico es un riesgo igual o más grave que el paro de larga duración, porque impide una inserción con continuidad y definir una vida laboral”, explica el economista

²⁹ Entrevista a Albert Recio para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Julio 2017.

Eduard Jiménez, director de Innovación y Consultoría en Políticas Públicas y editor de P3T, experto en desarrollo económico local³⁰.

Las nuevas generaciones, tanto de hombres como de mujeres, cada vez expresan un mayor deseo de soberanía sobre el tiempo de trabajo, de manera que si se necesita más tiempo porque los niños son pequeños o para el cuidado de personas mayores, están dispuestas a trabajar menos horas a cambio de una máxima disponibilidad en otras etapas de la vida. Hay una nueva tendencia a hablar de “la hora punta de la vida”, en alusión a las fases con mayor o menor disponibilidad en horas.

Conciliación de la vida personal y laboral complicada

“Un entorno de trabajo digital permite esta flexibilidad, pero los estudios que van saliendo sobre las nuevas maneras de trabajar cuestionan los supuestos efectos positivos”, subraya María Luz Rodríguez. Es generalizado, añade, que cuando es trabajo *online* se acaban prolongando las horas de trabajo por encima del estándar, y más todavía cuando el trabajo *online* se hace como complemento de la jornada realizada en la sede de la compañía, sin que el trabajo se pague más. La inspección de trabajo puede personarse en el puesto de trabajo. Pero la cosa se complica si tiene que ir por las casas, donde se hace cada vez más a menudo el *teletrabajo*.

La intensificación del trabajo puede tener consecuencias para la salud de la persona en materia de estrés o de síndromes como el *burn out* (estar quemado) y, en todo caso, se dificulta la conciliación de vida privada y laboral, cuando no hay una invasión de la vida profesional en la privada para que las trabajadoras puedan estar pendientes de si les surge un encargo. “A excepción solo de algunas personas más jóvenes, que parecen disfrutar con esta manera de mezclar vida y espacio laboral, la digitalización exige tener una fuerte disciplina para no borrar las fronteras entre el trabajo y la vida cotidiana”, concluye Rodríguez.

No nos resulta un problema tan lejano si hacemos caso al informe de Eurofound, que cifra ni más ni menos que en 28 el total de plataformas digitales activas en el Estado donde se pueden casar encargos y trabajos³¹.

Tópicos para minorías

Sin embargo, la dificultad en poner fronteras entre la vida y el trabajo por causa de la tecnología no afecta igual a todos los segmentos sociales.

30 Entrevista a Eduard Jiménez para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.

31 *New forms of employment*, Eurofound. 2015.

Las personas que limpian las oficinas de los bancos cuando estos cierran al público, las personas que están reponiendo existencias en un supermercado, las personas que hacen las camas en los hoteles, las personas que sirven cafés en Barcelona, las que lavan platos... a todas estas personas no les reporta nada el móvil, con respecto al trabajo. No hay una extensión del trabajo por causa de la tecnología. Y eso le pasa a una gran mayoría de la población”, enfatiza la socióloga Sara Moreno, que forma parte del equipo del Instituto de Estudios del Trabajo de la UAB³². La reflexión de Moreno nos recuerda hasta qué punto los debates que a menudo se generan en torno al trabajo hacen invisibles a los colectivos más precarios que forman parte del mercado de trabajo.

Otra cosa son las plataformas digitales y las economías llamadas colaborativas, donde frecuentan las ofertas en forma de proyecto o de tarea, van en la línea de una “fragmentación del trabajo que incrementa la precariedad”, añade esta académica, sobre un telón de fondo que responsabiliza a las personas a *autoemplearse*. En este sentido, la sombra de la disponibilidad absoluta que proyecta la tecnología se intensifica también en los trabajos poco cualificados, según sostiene la socióloga Teresa Torns, experta en desigualdad de género y gestión del tiempo. “Ya no hay trabajadores o trabajadoras con un *busca*, sino personas con dos y tres móviles. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han servido para desmontar la jornada laboral estable con respecto a horarios. Mucha gente joven no desconecta el teléfono móvil durante las clases porque si en veinte minutos no contestan pueden perder una oportunidad de trabajo”.

Torns hace aflorar el componente minoritario y de privilegio que entraña hablar de dilemas en torno a la vocación y la pasión por lo que se hace: “Las personas que dicen que no pueden trabajar si no están en el campo que les gusta tendrían que ser respetuosas con una gran mayoría de la población para la cual la vocación es una manía que comporta tener las espaldas cubiertas. La gente que hace de sirvienta, o que trabaja en el campo, o en una pana-



“En España, los sindicatos están mal situados. Siguen centrados en proteger los puestos de trabajo en sí mismos, en unas determinadas empresas y en ciertos sectores, cuando en este escenario tan cambiante e incierto, y donde el marco del Estado nación se ha quedado pequeño, es necesario que los sistemas de protección se desplacen del puesto de trabajo concreto a la persona, el trabajador es quien tiene que estar protegido durante su recorrido profesional”, reflexiona el profesor Miguel Ángel Malo.

32 Entrevista a Sara Moreno para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.

dería, o vendiendo en el Mercado de La Boquería... a la mayoría de personas asalariadas del planeta nadie les ha preguntado nunca si les gusta hacer lo que hacen”.

No está tan lejos de Judy Wajman, que considera las vivas discusiones sobre el impacto de la tecnología sobre el trabajo “un debate bastante *eurocéntrico*, relacionado con las clases medias de Occidente”, que nos aleja del “problema real” que, a su parecer, consiste en los numerosos puestos de trabajo generados mediante aplicaciones para hacer encargos o similares. “Son trabajos sin ningún tipo de seguro ni de protección social, que consisten en realizar una actividad que raramente paga impuestos y que está muy mal pagada, especialmente en el sector servicios,” enfatiza la académica, profesora de la Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres (LSE, por sus siglas en inglés)³³.

Deliveroo y los sindicatos

Las personas que reparten paquetes y comida mediante plataformas digitales han empezado a movilizarse. En Deliveroo han creado una plataforma sindical, y en julio del 2017 hicieron huelga para exigir pedidos mínimos. En Francia y el Reino Unido, la empresa ganó en los tribunales, que consideraron que no se puede hablar de relación laboral. En Valencia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) concluyó que se encubre esta relación laboral. Los sindicatos tradicionales, Comisiones Obreras (CC. OO.) y UGT, denuncian esta nueva precariedad extrema que en parte se genera

en forma de economía sumergida o de “falsa autonomía”. Es un hecho que los países donde hay niveles de desigualdad más bajos son países donde históricamente han existido estructuras de negociación colectiva, que han permitido asegurar la calidad del trabajo.

Sin embargo, la mayoría de las personas expertas en trabajo consultadas ven a los sindicatos actuales poco preparados para las transformaciones del trabajo que ya se están produciendo. “En España, los sindicatos están mal situados. Continúan centrados en pro-

teger los puestos de trabajo en sí mismos, en unas determinadas empresas y en unos determinados sectores, cuando en este escenario tan cambiante e incierto, donde no podemos saber qué pasa-



“Los cambios de la economía colaborativa exigen estar muy alerta y demostrar voluntad de regular rápido las nuevas relaciones más mercantiles que laborales que generan muchos nuevos puestos de trabajo”, apunta la catedrática Sara de la Rica.

33 Entrevista a Judy Wajman para *Alternativas Económicas*, n.º 35. Marzo 2016.

rá, y donde el marco del Estado nación se ha quedado pequeño, es necesario que los sistemas de protección se desplacen del puesto de trabajo concreto a la persona, la persona trabajadora es quien tiene que estar protegida durante su recorrido profesional”, introduce como factor Miguel Ángel Malo, profesor de Macroeconomía y de Economía Laboral de la Universidad de Salamanca (USAL)³⁴.

A prueba la voluntad de regular

Pero poco se podrá hacer sin voluntad reguladora para blindar derechos. Desde Euskadi, la catedrática de Economía Sara de la Rica tiene claro que “los cambios que comporta la nueva economía colaborativa exigen estar muy alerta y demostrar voluntad de regular rápidamente las nuevas relaciones más mercantiles que laborales que están generando muchos nuevos puestos de trabajo, porque a corto plazo se puede dar lugar a mucho trabajo precario, y las disfunciones que implican un cambio de esta envergadura dependerán de la voluntad de regularlas”³⁵.

Un primer reto sería el de distinguir entre la persona que de manera ocasional pueda prestar un servicio como permite la tecnología y la que pueda considerarse profesional de un sector, y ver dónde se pone el listón en uno de los Estados de la UE con sospechas de una economía informal más extendida, y también con un nivel más elevado de contratos temporales que la media europea. Sin embargo, el reto de fondo de la regulación del mercado de trabajo es, para Malo —que, además de consultor de entidades públicas ha sido investigador en la OIT—, “aliviar las disfunciones del mercado proporcionando protección a la gente empleada sin imponer costes enormes a las empresas o desbaratar su eficiencia económica”. El nuevo escenario plantea “un nuevo reparto de riesgos” que, de hecho, “traslada riesgo de las empresas hacia la persona que trabaja y la clientela”, sentencia el académico. En este contexto, no sabemos si se disparará el número de personas que se den de alta como autónomas, pero sí que “en todo caso, nos adentramos en un mundo con más cambios a lo largo de la trayectoria laboral”, reflexiona.



En el año 2033, por cada persona empleada en el Estado habrá 1,17 en paro e inactivas, según PwC. En el 2014 había 1,05.

³⁴ Entrevista a Miguel Ángel Malo para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Mayo 2017.

³⁵ Entrevista a Sara de la Rica para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Julio 2017.

Envejecimiento y *crisis del cuidado*

El envejecimiento de la población es otro factor importante, porque remodelará el mercado de trabajo y la misma sociedad en paralelo a la globalización, la digitalización y la desregulación laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que el número de personas con sesenta años o más se ha duplicado desde el año 1980. Las proyecciones con que trabaja son que este colectivo alcance los 2.000 millones de personas en el 2050, de las que 400 millones superarán los ochenta años. Y de acuerdo con la OIT, el porcentaje de personas mayores de sesenta y cinco años pasará del 8 % en el 2015 a casi el 14 % en el 2040.

En el Estado, si no hay cambios (como una nueva ola migratoria como la vivida durante el bum de la construcción), la disminución de la población activa (gente en edad de trabajo que busca trabajo o que lo tiene) que ya se está experimentando irá a más, en razón de la baja natalidad y el envejecimiento de la población, en los países más desarrollados, según PricewaterhouseCoopers (PwC). En el 2033, habrá 1,17 personas inactivas y en paro por cada empleado, cuando en el 2014 la cifra era de 1,05³⁶.

El proceso de cambios demográficos y sociales, con tendencia al envejecimiento en las sociedades occidentales, con el alargamiento de la esperanza de vida y la reducción de la natalidad, es una de las razones que la socióloga Sara Moreno considera más potentes para negar con rotundidad que nos aproximemos a una sociedad en la que tenga menos presencia el trabajo remunerado, de resultados de la digitalización y la automatización. “Yo digo rotundamente que no, porque el vacío demográfico que se producirá, sumado a una masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, plantea lo que en términos sociológicos se identifica como la *crisis del cuidado*”.

Según este fenómeno (crisis del cuidado), cada vez va aumentando más la cantidad de personas que necesitan ayuda para cubrir sus necesidades diarias, mientras que, al mismo tiempo, el recurso con el que se ha afrontado de manera tradicional esta cuestión estará cada vez menos disponible. “Este recurso (las mujeres de la familia) será cada vez más escaso por una mayor presencia en el mercado laboral, por voluntad y/o necesidad. Al disminuir la natalidad habrá menos mujeres jóvenes e, incluso en el caso hipotético de que se mantuviera la desigualdad de género y se considerara socialmente que las mujeres son las principales responsables de cuidar a la familia, las mujeres no podrán con todo”, subraya Moreno, profesora en la UAB.

36 PwC, *Trabajar en 2033*. Colección “España 2033”, pág. 17.

Reorganizar el cuidado en una sociedad familista

El reto social que se nos presenta es la reorganización del cuidado, y en especial en el caso de personas dependientes. Actualmente, ya nos encontramos con hogares donde una mujer se acaba haciendo cargo de tres o cuatro personas dependientes. Para Moreno, el debate sobre el trabajo y el impacto de la tecnología se tiene que plantear en paralelo con una serie de necesidades sociales concentradas en el cuidado de larga duración, porque este será el principal generador de empleo de cara al futuro; simplemente porque no tenemos alternativa, porque es imprescindible y porque además es un tipo de empleo intensivo en mano de obra, como tendencia opuesta a la *robotización*. “Además de intensiva en mano de obra, la actividad relacionada con la atención a las personas no se puede valorar, en contra de la lógica actual, en términos de productividad”, añade la socióloga. Sara Moreno augura que “el trabajo remunerado no desaparecerá, pero la cuestión clave es que socialmente seamos capaces de prestigiar y formar estos empleos”. ¿Seremos capaces de prestigiar empleos infravalorados y *precarizados* en el mercado laboral, como lo son muchos de los relacionados con la atención a las personas, como ha pasado a menudo con los trabajos particularmente *feminizados*?

“Trabajar en el ámbito del cuidado requiere una serie de competencias que no se suelen reconocer, pero que son esenciales para poder desarrollar el trabajo, y que seguramente se han aprendido durante la vida”, comenta al respecto Albert Recio. “La diferencia entre la gente que se dedica a esto, y que llega con una formación, de [*sic*] la gente que coge el trabajo porque se supone que no hay que estar cualificado es muy importante. Para que un abuelo se deje desnudar y limpiar hace falta un trabajo previo que no todo el mundo sabe hacer, y para limpiar casas se tiene que saber entrar en una casa que no es la propia”, apunta el profesor de la UAB.

Mujeres inmigradas

Teresa Torns, socióloga que ha investigado a fondo el campo del trabajo doméstico y la vida cotidiana, comenta que dentro del ámbito *sociosanitario* se ha extendido un nicho de empleo entre mujeres inmigradas muy mal pagadas y discriminadas, que quizás



En términos sociológicos, de cara al futuro se producirá una crisis del cuidado por la suma de un vacío demográfico y de una masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Faltarán personas bien preparadas.

guardan un título universitario de su país en el bolsillo, pero que buscan una manera relativamente sencilla de acceder al mercado laboral. “Las profesionales del cuidado son las enfermeras, pero se ha ido generando dentro del campo *sociosanitario* una especie de jerarquía laboral fuertemente feminizada que se intenta relacionar al máximo posible con la sanidad, porque cuanto más cerca están, más prestigio tienen. Hablamos de la enfermera, del auxiliar clínico, del auxiliar del auxiliar... y a partir de aquí, señoras de la limpieza espabiladas que cobran poquísimo”, explica Torns, miembro del equipo del Instituto de Estudios del Trabajo de la UAB³⁷.

La profesionalización y la articulación del trabajo en torno al cuidado difícilmente se podrá realizar sin un cambio de mentalidad general en la sociedad, que afecta a hombres y a mujeres. Porque en los países mediterráneos predominan el modelo y la tradición familistas (donde las mujeres desempeñan todos los papeles: de madres, de trabajadoras y de cuidadoras). “En cada crisis, la institución clave sigue siendo la familia, aunque las mujeres jóvenes han aprendido que no pueden renunciar a su proyecto profesional”, remarca Torns. Y añade que tendría que estar mal visto que las mujeres no se ganaran el pan y que el hombre no cuidara por igual de los niños.

37 Entrevista a Teresa Torns para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.

3.

Nuestra realidad

Modelo productivo, regulador y formativo

La globalización económica, la digitalización progresiva de las actividades, la fragmentación del trabajo y, en particular, la tendencia a desregular el mercado laboral —factores que, como hemos visto, pueden contribuir a la precarización del trabajo remunerado— se están produciendo por todas partes. Sin embargo, el impacto de estos fenómenos puede resultar más duro en función de cuál sea la situación de partida y los fundamentos de la economía de cada lugar.

En España, llueve sobre mojado, ya que encontramos elementos específicos que extienden aún más el trabajo precario. La primera especificidad que hay que remarcar es el modelo productivo que tenemos, que viene a decir de qué vive un país. “Puede hablarse más de elección para un determinado modelo productivo que de crisis del empleo”, comenta al respecto Teresa Torns.

El PIB español es de 1.113.851 millones de euros, pero hay que tener en cuenta que el grueso de la riqueza generada viene del consumo (854.148 millones) y, especialmente, del consumo de los hogares, en comparación con el peso de las inversiones (221.966 millones) o el de las compras y ventas al exterior (335.908 millones y 368.322 millones, respectivamente), según los datos del 2016 del INE. Dos tercios de la economía, pues, responden a la demanda, sobre todo privada.



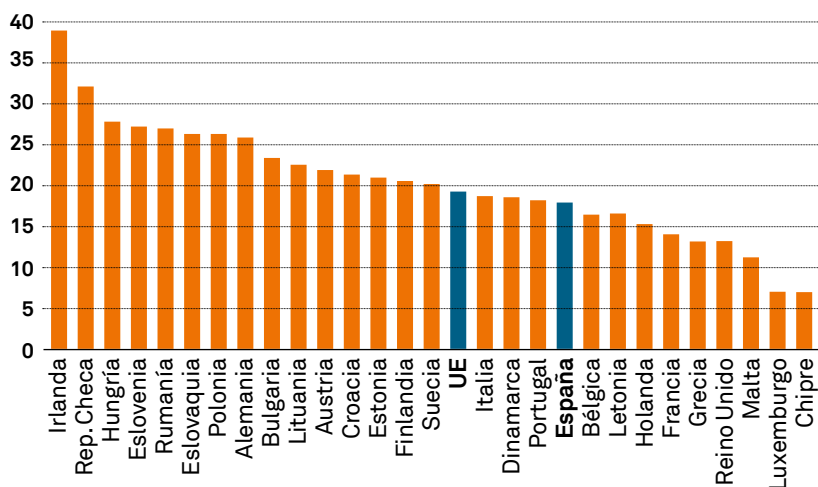
La globalización, la digitalización, o la desregulación se producen por todas partes, pero el impacto de estos fenómenos puede ser más duro según el punto de partida. Y aquí llueve sobre mojado.

Con respecto a la oferta, los servicios han seguido incrementando su dominio de la actividad económica (748.911 millones) en relación con la industria (179.527 millones) y el sector primario (26.028 millones). En 1970, el sector servicios solo suponía el 46 % del total de la actividad.

La llamada *terciarización* de la economía (y del empleo) ha sido una tónica habitual en las economías desarrolladas a lo largo de las últimas décadas, aunque en algunos países más prósperos de la Unión Europea, como Alemania, Austria y Finlandia, el peso actual de la industria sobre el PIB es muy superior al que tiene en España (31 %, 28 % y 26 %, respectivamente, frente al 23 % español, según datos del Instituto de Estudios Económicos del 2016)³⁸.

7. Peso de la industria en la economía

Participación del sector industrial en el valor añadido bruto total
Por países de la UE, 2015. En %



Fuente: Eurostat.

La *burbuja* inmobiliaria desarrollada desde la segunda mitad de los años noventa y hasta el 2007 hizo que el peso de la construcción sobre la economía se volviera desproporcionadamente elevado. De acuerdo con un informe del antiguo Ministerio de la Vivienda de la época de José Luis Rodríguez Zapatero, el peso de la construcción residencial en la economía española pasó del 4,7 % al 9,3 % en una década (de 1997 al 2007). Este último año, de los 17,12 millones de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo que había en toda España, el 13,7 % trabajaba en la construcción, y mayoritariamente eran hombres, según el INE. Eso, sin contar la actividad de servicios inmobiliarios.

38 http://www.elempresario.com/noticias/economia/2017/04/26/el_peso_industria_pib_espana_entre_los_mas_bajos_ue_31110_1098.html

Mayor peso de la industria en Cataluña

En el caso de Cataluña, el peso de la construcción sobre el total del empleo medido de la misma manera fue, en el último año antes de la crisis, de un 11,9 %, también sin contar a las personas empleadas en el sector inmobiliario, según datos del Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). Esta proporción se ha estabilizado en torno al 5,32% en el conjunto del Estado (5,4 % en el caso catalán). En el 2016, el índice de producción industrial (IPI) se incrementó en la comunidad catalana en un 3,3 % en relación con el 2015, claramente por encima de la media española del 1,6 %.

Tanto en el 2007 como en el 2014 (último dato disponible), la construcción en Cataluña aportaba el 16,3 % del valor añadido total de la construcción en toda España. En cambio, la industria catalana representa en torno al 25 % del total de la industria española³⁹.

A pesar de la mayor tradición industrial catalana, el turismo, con el componente inmobiliario que ha arrastrado, ha tenido y tiene un papel relevante en la economía, además de ser una apuesta de crecimiento. Según la Universidad Rovira i Virgili, el PIB turístico catalán giraba en torno al 11 % y el 11,5 % con respecto al empleo entre los años 2005 y 2008. El Plan estratégico de turismo de Cataluña 2013-2016 subrayaba que este sector supone el 12 % del PIB, “tiene una gran capacidad tractora de los otros sectores productivos, genera divisas y en el actual contexto de grave crisis económica es uno de los pocos sectores importantes con perspectivas de crecimiento a corto plazo”. No obstante, el plan considera que el turismo es aún “desconocido” para una gran parte de la sociedad, “y está lleno de tópicos que forman una visión superficial, a menudo despectiva”.

En junio del 2017, un informe de CaixaBank Research que dedicaba un apartado al sector, estimaba que, en realidad, el porcentaje del PIB español que supone la actividad turística llega al 16 % si se tienen en cuenta los gastos (y el efecto económico inducido) de los actores implicados de forma directa o indirecta en el turismo.



Tanto en el 2007 como en el 2014 (último dato disponible), la construcción en Cataluña aportaba el 16,3 % del valor añadido total de la construcción en toda España. En cambio, la industria catalana representa en torno al 25 % del total de la industria española, según datos del Idescat. Y el año pasado, el IPI se incrementó en la comunidad catalana claramente por encima de la media española.

³⁹ Anuario Estadístico Idescat. Último dato disponible: 2014. Accesible en <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=363&t=2014>

“Han pasado nueve años desde el comienzo de la crisis y salimos de la situación de la mano de los mismos sectores de bajo valor añadido, donde resulta fácil la rotación de personal y la temporalidad, y la responsabilidad política ha sido compartida”, lamenta la profesora María Luz Rodríguez, convencida de que si se cambia el modelo económico es posible combatir la precariedad, y decepcionada de que no hayamos aprovechado estos años de crisis para sentar las bases de un cambio en el sistema productivo.

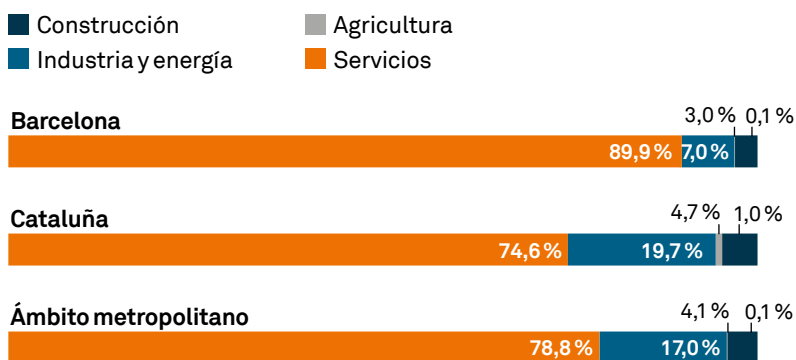
A grandes rasgos, no hay discrepancia al respecto. “El binomio turismo y construcción, que ha tirado tradicionalmente de la economía, todavía se ha expandido más, porque ni el Gobierno central ni los autónomos han hecho mucho para que sea diferente, sino al contrario”, refuerza la idea Josep Banyuls desde la Comunidad Valenciana. El economista no se muestra muy optimista sobre la posibilidad de un cambio. “Ahora crecemos y tenemos un poco de actividad porque hacemos lo mismo que antes. Todo el mundo tiene ideas generales de que se necesita un modelo productivo más competitivo, pero transformar el sistema productivo que se tiene es más costoso de lo que parece. No se puede hacer una importante movilización de dinero público, es complicado saber por dónde empezar”, añade.

Construcción y turismo en Barcelona

Barcelona, con una tasa de desempleo del 12 %, muy inferior a la media catalana y española, tiene los servicios como motor principal de la actividad. Pero la construcción fue el sector que más aumentó en el cuarto trimestre del 2016 (4,2 %) en el PIB de la ciudad, por encima del comercio, la hostelería, el transporte y la información y las comunicaciones, según datos del Ayuntamiento de Barcelona.

8. Actividad económica en Barcelona del 2010 al 2016

Estructura del VAB por grandes sectores (%). IVT 2014



Fuente: Informe económico de coyuntura de la ciudad de Barcelona para la Comisión de Economía y Hacienda. Ayuntamiento de Barcelona.

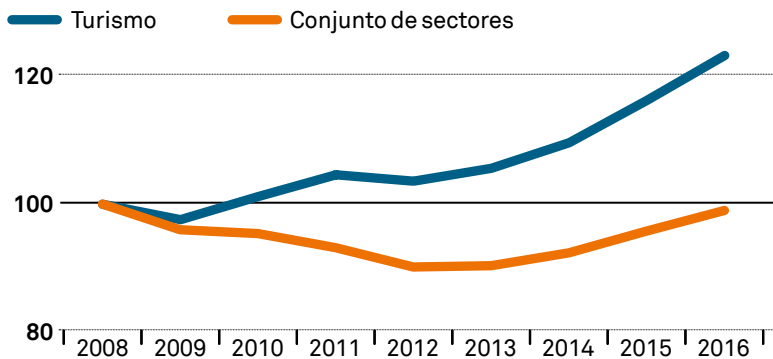
Y si los primeros tres meses del 2017 se generó empleo en la mayoría de sectores, las actividades inmobiliarias registraron el segundo mayor crecimiento (6,1 %), por detrás del subsector de la información y las comunicaciones, abanderado en el aumento de personas afiliadas a la Seguridad Social (8,7 %) pese al encendido debate sobre el creciente peso visible del turismo en el paisaje urbano barcelonés. Ahora bien, esta visibilidad no es solo una impresión, y la evolución de los puestos de trabajo en el sector turístico generados en Barcelona desde el inicio de la crisis está 23 puntos por encima de la evolución del conjunto de puestos de trabajo totales creados en Barcelona entre los años 2008 y 2016.



La evolución de los puestos de trabajo en el sector turístico generados en Barcelona desde el inicio de la crisis está 23 puntos por encima de la evolución del conjunto de puestos de trabajo totales creados en Barcelona entre los años 2008 y 2016.

9. Indicadores laborales del sector turístico: creación de empleo, con niveles salariales bajos

Evolución de los puestos de trabajo en el sector turístico y la economía de Barcelona, 2008-2016 (índice 2008=100)



* Afiliación a los regímenes general y de autónomos de la Seguridad Social. Servicios de alojamiento, servicios de comida y bebidas y códigos 55, 56 y 79 de la CCAE-2009.

Fuente: Elaboración del Departamento de Estudios de la Gerencia de Política Económica y Desarrollo Local a partir de datos del Departamento de Estadística del Ayuntamiento de Barcelona.

Una de las características más marcadas del turismo es la estacionalidad del trabajo, aunque en la ciudad de Barcelona no se centre solo durante la campaña de verano. A menudo se explica la importancia de los contratos temporales como derivada de la estacionalidad de sectores motores como el turismo y la construcción. Porque, a excepción de Polonia, no hay ningún otro país en toda la UE donde el nivel de temporalidad sea tan elevado como en el Es-

tado español. Eurostat, la oficina estadística de la UE, informa de que el 26,1 % de los contratos en vigor en el año 2016 en el Estado tienen fecha de caducidad. La media comunitaria es del 14,2 %⁴⁰. En el caso de Polonia, los eventuales llegan a ser el 27,5 %.

Estacional no tiene por qué significar temporal

La Unión Europea constata que el uso generalizado de contratos temporales va asociado a un menor crecimiento de la productividad, a un empeoramiento de las condiciones de trabajo y a un mayor riesgo de pobreza, según deja bien claro su *Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2017 de España*. En un documento de trabajo, la plataforma Economistas Frente a la Crisis critica “la errónea identificación de este fenómeno [estacionalidad] con el de la temporalidad”⁴¹. Este colectivo de economistas progresistas denuncia que muchas actividades estacionales “se hacen pasar indebidamente por temporales, cuando en absoluto lo son; de forma que se utiliza esta modalidad contractual de manera inadecuada, cuando no abiertamente de manera fraudulenta”. En otro momento del documento habla de “fraude generalizado”.



La temporalidad en el Estado es bastante más elevada que en la UE. En la construcción, la proporción de contratos temporales es un 155 % superior, mientras que en la hostelería el fenómeno es un 43 % más expandido; en el comercio, un 50 %, mientras que en la industria manufacturera hablamos de un 76,6 % más. En la Administración pública, la temporalidad española es un 37 % superior a la media comunitaria.

La prueba de esta afirmación radica en el resultado de comparar los niveles de temporalidad que se registran en las diferentes ramas de actividad, sean o no estacionales, tanto en España como en la Unión Europea. La diferencia en perjuicio del Estado es muy elevada: un 155 % más de temporalidad en la construcción, un 43,2 % más en la hostelería, un 50 % más en el comercio y un 76,6 % en la industria manufacturera. En el sector de la Administración pública y de defensa, la temporalidad española es un 37 % superior a la media comunitaria.

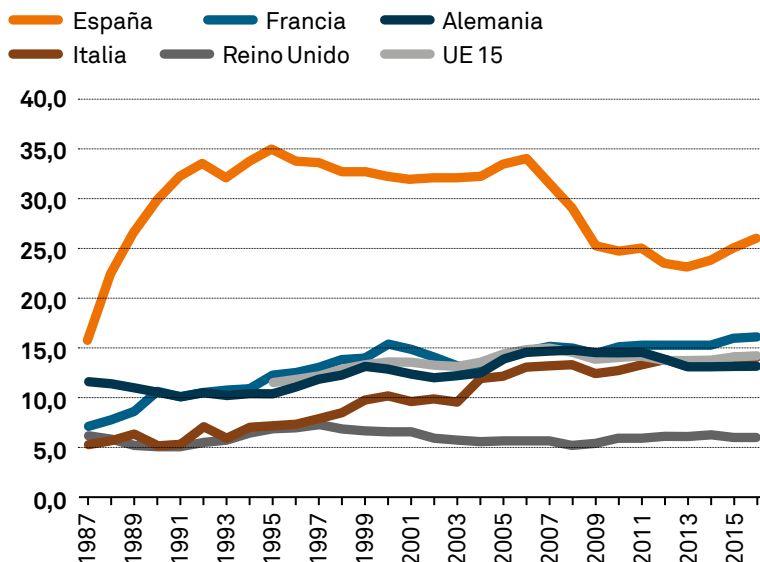
La prueba de esta afirmación radica en el resultado de comparar los niveles

de temporalidad que se registran en las diferentes ramas de actividad, sean o no estacionales, tanto en España como en la Unión Europea. La diferencia en perjuicio del Estado es muy elevada: un 155 % más de temporalidad en la construcción, un 43,2 % más en la hostelería, un 50 % más en el comercio y un 76,6 % en la industria manufacturera. En el sector de la Administración pública y de defensa, la temporalidad española es un 37 % superior a la media comunitaria.

40 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15_%E2%80%9380%9364,_2014_\(%25_of_total_employees\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15_%E2%80%9380%9364,_2014_(%25_of_total_employees)_YB16.png)

41 Economistas Frente a la Crisis. Documento de trabajo *No repetir errores: acabar con la precariedad del empleo*. 2017. Accesible en internet en: <http://economistasfrentealacrisis.com/no-repetir-errores-acabar-con-la-precariedad-del-empleo/>

10. Evolución de la tasa de temporalidad del empleo asalariado en la Unión Europea 1987-2016



Fuente: Economistas Frente a la Crisis con datos de Eurostat.

En toda Europa, la tasa de temporalidad también es más alta entre las personas de quince a veinticuatro años, pero la diferencia es que en el Estado la temporalidad juvenil es del 72,9 %, y en la zona euro no llega al 53 %. Incluso entre los mayores de cincuenta años, la diferencia con Europa es del 101,5 %.

El mencionado documento tampoco encuentra una explicación en el nivel de calidad del empleo desde un punto de vista productivo, aunque influya. Incluso los trabajos que requieren un elevado nivel de formación se cubren en una proporción elevada con contratos eventuales.

Fraude y duración de los contratos

El hecho de que sea una práctica habitual cancelar contratos los viernes y volver a contratar a las mismas personas trabajadoras el lunes siguiente, algo que sucede igualmente durante los paréntesis de vacaciones, evidencia que muchas empresas recurren al contrato temporal con independencia del componente estacional. Los contratos eventuales sin causa que los justifique se empezaron a extender primero entre las empresas pequeñas, pero su uso se amplió a las grandes empresas e incluso al sector público.

Economistas Frente a la Crisis atribuye esta expansión a “la contaminación” que habría ejercido el contrato temporal de fomento del empleo creado en 1984, que de manera provisional pretendía

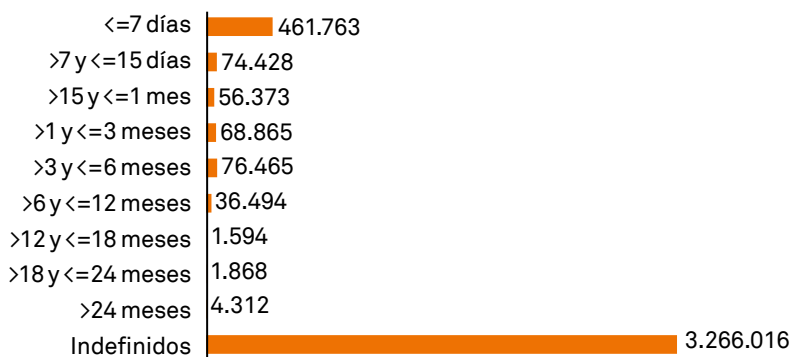
incentivar la contratación con una figura que no requería justificar ninguna razón de temporalidad, pero que estuvo vigente durante una década.

De media, la duración de un contrato en España se ha ido acortando. En el 2011 era de sesenta y tres días. En el 2016 había bajado a 50,6. Además, los contratos de menos de siete días acaparan ya una cuarta parte de todos los contratos firmados. El deterioro de la calidad del empleo hace que los contratos duren tan poco que la EPA no llega a recogerlos, coinciden en señalar economistas como Florentino Felgueroso, miembro de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea).

El grueso de los contratos temporales son por obra o servicio, o los denominados *eventuales por circunstancias de la producción*. Según los datos del Servicio de Empleo Público de España (SEPE) correspondientes a julio del 2017, de 1,76 millones de contratos firmados en estas dos modalidades suman 1,6 millones, aproximadamente.

11. Contratos por obra o servicio, según duración

Estado español. Junio 2017



Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE). Junio 2017.

“Las consecuencias son muy negativas, porque la empresa no consigue el compromiso de las personas y tiene que formarlas cada vez desde cero. Otro efecto importante es el incremento de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, porque son personas con escasa formación o incluso desconocen las condiciones en que se puede acabar desarrollando el trabajo. Se piensa que trabajadores y trabajadoras son fácilmente sustituibles y rotan”, valora la jurista Consuelo Chacártégui. Pero hay otra salida: “Tratar de evitar los riesgos de la rotación mediante una externalización de un servicio que reduce costes al empresario, el cual se desentiende de las condiciones en que trabajan sus subcontratados,” apunta. De nuevo, hay un traslado de riesgo fuera de la empresa.

En Cataluña, la temporalidad es del 21,2 %, por debajo de la media española, pero muy superior a la de la zona euro (14,6 %). En este contexto, el nivel de eventualidad se sitúa en Barcelona a medio camino, con el 19,8 % (primer trimestre del 2017). Casi seis de cada diez contratos duran igual o menos de seis meses, mientras que los de menos de un mes llegan al 40,5 %.

Cabe decir que, si se amplía la foto con lupa y el análisis se hace por sectores, en la capital catalana la mayor tasa de temporalidad no se encuentra ni en la hostelería ni en la construcción, ni mucho menos en el comercio: el problema es peor en las actividades de naturaleza administrativa, y llama la atención que también lo sea en la Administración pública, con una temporalidad del 36,7 %⁴². En cambio, en el sector de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) la mitad justa de los contratos que se firman son indefinidos.

La temporalidad avanza a un ritmo similar entre mujeres y hombres: el 87,7 % de los contratos firmados por las catalanas en el 2016 son eventuales, frente al 87,1 % en el caso de los hombres. Con respecto al total de contratos temporales del año 2016 en Cataluña, los que se hicieron a mujeres suman una proporción superior: 52,3 %.

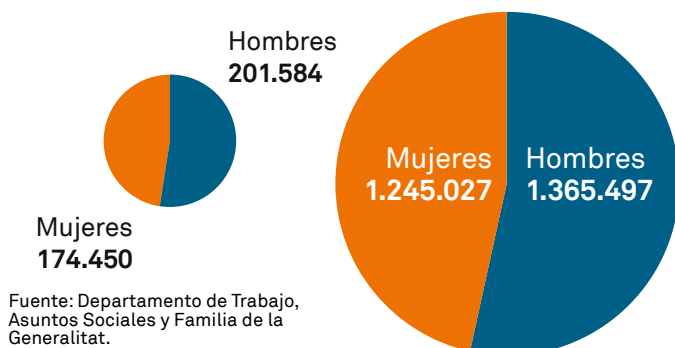
Mayor precariedad entre las mujeres

La crisis ha perjudicado más a las mujeres en esta expresión de precariedad. En Barcelona, la proporción de personas asalariadas con un contrato eventual es mayor que entre los hombres (23,6 % frente al 21,9 %), según datos del Ayuntamiento. Cuando empezó la década, en el 2010, el nivel era el mismo, del 20 %.

42 Fuente: Departamento de Estudios y Programación. Gabinete Técnico de Programación, *El treball assalariat a Barcelona 2015. Temporalitat, intensitat laboral i durada dels contractes*. Ayuntamiento de Barcelona, 2017.

12. Proporción de temporalidad en Cataluña

Número de contratos indefinidos (izquierda) y número de contratos temporales (derecha), por sexos, firmados en el 2016



Las mujeres, además, son mayoritarias entre la población sin trabajo (53,7 %) de las casi 80.000 en la capital catalana. Si observamos qué ha pasado con la tasa de desempleo desde el inicio de la crisis, vemos que a pesar del descalabro de un sector altamente masculinizado como es el de la construcción y la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral durante los años más duros del crac, el nivel de paro de las mujeres sigue siendo superior (12,6 % en Barcelona) que el de los hombres (11,3 %).



En Cataluña, la temporalidad es del 21,6 %, por debajo de la media española pero muy superior a la de la zona euro (14,6 %). En este contexto, el nivel de eventuales sobre el total se sitúa en Barcelona a medio camino, con un 19,8 % (marzo del 2017). Casi seis de cada diez contratos duran igual o menos de seis meses. En Barcelona, el sector con más temporalidad es la Administración pública.

En los últimos tres años, en los que el conjunto de la actividad se recupera, el desempleo vuelve a bajar más deprisa entre los hombres.

El perfil medio de las trabajadoras en paro de Barcelona es el de una mujer con más de cuarenta y cinco años que hace más de un año que no tiene trabajo y que cuenta con un nivel educativo general.

Con respecto a Cataluña, la tasa de desempleo sigue siendo el doble de lo que era antes de la crisis, pero más baja que en toda España. A 31 de diciembre

de 2017, entre las mujeres era del 13,49 %, y del 11,85 % entre los hombres. El nivel de empleo era muy diferente: del 49,12 % entre las mujeres y del 59,04 % entre los hombres.

En el conjunto del Estado, la diferencia es todavía mayor en detrimento de las mujeres. La última EPA, difundida en enero y correspondiente al 2017, la tasa de desempleo femenina era del 18,3 %

de la población entre dieciséis y sesenta y cuatro años (en edad de trabajar), cuando la masculina bajaba al 15 %. Las desigualdades estructurales que hay en el mercado laboral en materia de género vuelven a surgir. “En la fase dorada que fue la década 1995-2005, en la que veníamos de dos crisis de empleo, el paro femenino duplicaba el masculino y nadie decía nada. En los noventa, el de las chicas de entre dieciséis y veintinueve años era mucho más elevado que el de los hombres de la misma edad sin elevada cualificación”, critica la socióloga Teresa Torns.

Tiempo parcial y por obligación

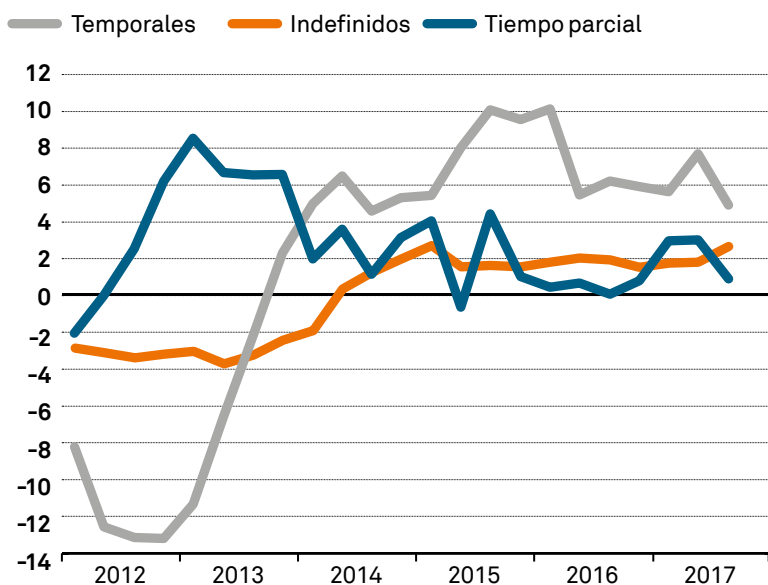
La diferencia se constata igualmente en cuestión de trabajo a tiempo parcial, aunque los contratos de media jornada laboral se han extendido considerablemente para personas trabajadoras de ambos sexos, sobre todo a resultas de la última reforma del mercado de trabajo aprobada por el Gobierno de Mariano Rajoy en febrero del 2012.

España era uno de los países europeos donde menos abundaba esta fórmula, en relación con otros como Holanda. Pero en los últimos años ha ido subiendo, hasta sumar 2,8 millones de personas al acabar el 2017. Durante la crisis se destruyeron numerosos puestos de trabajo que, al iniciarse la recuperación, y una vez aprobada la reforma laboral del PP, han sido sustituidos por trabajos por horas.

El 60 % de las personas que en España trabajan a tiempo parcial, no lo hacen porque lo hayan escogido así, sino porque, en esencia, no han encontrado un trabajo a tiempo completo, una proporción que, a pesar del incremento de estos contratos, se mantiene. Desde el Banco de España se ha reflexionado recientemente sobre “el componente estructural” de este tipo de contratos, que ha pasado del 11,7 % al 16,59 % entre los años 2008 y 2016. La posibilidad de que estos subempleados pudieran pasar a trabajar toda la jornada era del 25 % antes de la crisis, y ahora ha bajado al 17,5 %. “Parte del aumento del volumen de trabajo a tiempo parcial se habría convertido en permanente”, afirma su supervisor, en alusión a un mercado laboral en aparente recuperación desde el 2014. “Eso no ha sucedido”, concluye en un análisis incorporado al *Boletín Económico* del segundo trimestre de este año.

13. Evolución de la contratación y temporalidad. España

Tasa de variación interanual. En % (2012-3T 2017)



Fuente: Banco de España.

En el Estado, de todos los contratos, mayoritariamente son las mujeres las que trabajan por horas (72 %), aunque entre los hombres cada vez se cuentan más. La proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial va en función de la cantidad de hijos que tienen, algo que no sucede en el caso de los hombres. Según datos de Eurostat, el trabajo parcial entre mujeres sin descendencia es del 21,5 %, mientras que en las que tienen tres niños sube al 30,7 %. En cambio, en el caso de los hombres, si no tienen ninguno la tasa es del 9,5 %, y si tienen tres, baja al 7,6 %. Estos datos⁴³ ponen de relieve hasta qué punto la conciliación familiar sigue siendo abrumadoramente un asunto que afecta a las mujeres.

En las encuestas, las respuestas de unos y otros refuerzan la idea: la primera razón de ambos géneros para aceptar trabajos de media jornada es que no encuentran ninguno de jornada completa. Pero cuando se pasa a las siguientes razones, los hombres explican que necesitan compatibilizar trabajo y estudios. Solo un 3 % de los hombres confiesa como motivo las obligaciones familiares y el cuidado de las personas. Entre las mujeres, esta proporción es del 20 %.

Según Eurostat, España es el cuarto país de la UE con una proporción más elevada de personas que trabajan por obligación a

43 Eurostat. *Emploi à temps partiel selon le sexe et le nombre d'enfants*, 2014. Accesible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260>

tiempo parcial porque no han encontrado nada más, por detrás de Grecia, Chipre e Italia. La media española es más del doble que la europea (27,7 %).

¿Parcialidad o “libre disposición”?

CC. OO. alerta de que el contrato a tiempo parcial, aunque en teoría ha mejorado en la medida en que se suprime la realización de horas extraordinarias, se ha convertido en “un contrato de libre disposición”⁴⁴, al prever la posibilidad de hacer horas complementarias de carácter voluntario más allá de las pactadas, incluso cuando se tiene un contrato temporal, siempre que la jornada de trabajo sea de más diez horas a la semana en cómputo anual. Sobre las horas extra se limita, además, el papel de los convenios colectivos, y no es obligatorio que en el contrato conste la distribución del tiempo establecido si no lo dice el convenio colectivo vigente. Si hay que avisar ante un cambio de horas, el plazo para hacerlo ha pasado de siete días a tres.

“Todas estas modificaciones, aparentemente neutras, tienen una fuerte incidencia en la participación de las mujeres en el mercado laboral, en la medida en que afectan a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, dice CC. OO. en su informe.

Nunca había pasado que en España hubiera tantas personas trabajadoras que tuvieran un trabajo por horas durante un tiempo breve y aproximado. Representan un 7,5 % de toda la fuerza laboral asalariada (dos puntos porcentuales más que antes de la crisis). Pero también prolifera la media jornada entre los contratos indefinidos.

En Cataluña, la cifra de personas que trabajan por horas y que querrían ampliar la jornada se ha duplicado durante los últimos tres años, y la proporción sobre el total (58,2 %, de acuerdo con el Idescat) es ligeramente inferior a la media española. La tasa de parcialidad catalana es del 14 %.

En cuanto a la tasa de trabajo a tiempo parcial de Barcelona es del 13,29 % (16,8 % en el caso de las mujeres), por debajo de las medias catalana y española⁴⁵. La cuestión es si pueden llegar a tener un listón mínimo de renta aceptable para vivir con dignidad.

44 CC. OO. *Brecha salarial: el peaje de la discriminación*. 2017. Accesible en: http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17466/2304202-Informe_Brecha_salarial__El_peaje_de_la_discriminacion.pdf
45 Ayuntamiento de Barcelona, *Les dones al mercat laboral de Barcelona*. 2017. Accesible en: https://www.avvsagradafamilia.net/sites/default/files/fitxers_adjunts/Les%20dones%20al%20mercat%20laboral%20de%20Barcelona%208%20de%20mar%C3%A7%202017.pdf

Capacidad adquisitiva a la baja

La desigualdad entre mujeres y hombres persiste, y la crisis ha acabado como un pretexto para ver un retroceso en los avances alcanzados. Se puede ver en datos como la brecha salarial, que no tan solo no se ha acortado, sino que crece ligeramente, y también en la extensión de los contratos de jornada parcial de forma involuntaria y de los contratos temporales en precario, en los que las mujeres aparecen como las grandes perjudicadas.

En Barcelona, los salarios del conjunto de la población trabajadora perdieron capacidad adquisitiva durante el periodo 2010-2015 (-6,5 %), más que en el conjunto de Cataluña (-6,1 %) y que en España (5,5 %). Dicha disminución fue superior (-8,8 %) en el caso de la franja de barceloneses que tienen un sueldo más bajo (una media de 14.144 euros).

Los hombres empleados perdieron en este lustro más poder de compra que las mujeres (-7,4 % frente al -5,2 %), pero hay que recordar que las mujeres asalariadas que viven en Barcelona cobran un 22,8 % menos que los hombres, una diferencia que aún es peor en Cataluña y en España (25,2 % y 25 %, respectivamente)⁴⁶.

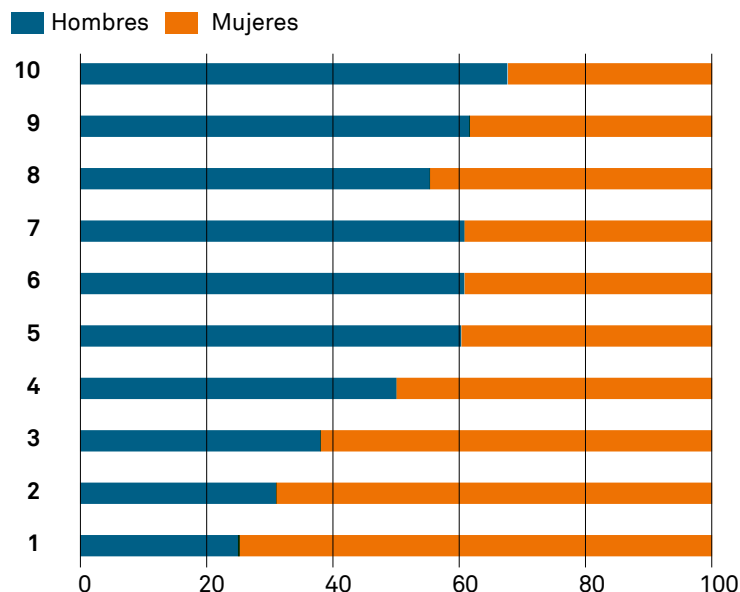
De hecho, si se descompone la población española en deciles, el primero, correspondiente al segmento con menos ingresos, vemos que lo copan en un 60 % las mujeres, mientras que en el décimo, correspondiente a más ingresos, solamente hay un 30 % de mujeres. No se trata solo de si las mujeres se han incorporado al mundo laboral, sino en qué tipo de actividades, con qué retribución y con qué tipo de acuerdos sociales, legales y culturales que comporten un reparto equitativo del trabajo no remunerado del hogar y de la atención a las personas, trabajo que a menudo acaban asumiendo las mujeres.

46 Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Estudios. Gerencia de Política Económica y Desarrollo Local. *Informe econòmic de conjuntura de la ciutat de Barcelona per a la Comissió d'Economia i Hisenda*. Mayo 2017.

14. Distribución por deciles del salario mensual

En % de personas asalariadas, por sexos y decil

El decil 1 corresponde a los salarios más bajos



En el decil correspondiente a la franja de ingresos más baja, la gran mayoría de personas asalariadas son mujeres. Pasa al revés con los hombres.

Fuente: Decil de salarios. Empleo principal. EPA. INE.

“Los trabajos que requieren mano de obra intensiva, que significa barata y con poca tecnología, son los más *feminizados*”, explica Torns, que no olvida la preeminencia de mujeres en los servicios que promueve el estado de bienestar que se empezó a desarrollar desde los años ochenta. “Por eso ha cuajado el mito de la incorporación masiva de las mujeres al empleo. Las mujeres de clase trabajadora han trabajado siempre”, añade.

Las mujeres, más frentes abiertos

La economista Sara de la Rica explica: “Las mujeres no suelen estar tan expuestas a la volatilidad, porque tienden a ocupar puestos de trabajo que son menos cíclicos que los ocupados por los hombres”, como se vio en el caso de la construcción. “Así, durante los años más duros de la crisis se llegó a perder una cuarta parte de todo el empleo masculino, mientras que se perdió un 10 % del empleo femenino”, comenta.

De la Rica subraya la importancia de que las mujeres accedan al segmento muy cualificado y que es muy complementario al de las máquinas, que suelen ser puestos de trabajo técnicos y que hasta

ahora han sido bastante masculinizados porque la proporción de mujeres en las matemáticas y las ingenierías es muy baja. Con la perspectiva de que la robotización amenace más puestos de trabajo ocupados por las clases medias, que contienen tareas *codificables*, las desigualdades entre hombres y mujeres corren el riesgo de ensancharse. “Las mujeres tienen más frentes abiertos: tienden a ir a los servicios, donde se las necesitará, pero también donde se ofrecerán condiciones laborales muy malas a menos que se demuestre una voluntad política firme de regular bien estos puestos de trabajo, por la sencilla razón de que habrá más oferta que demanda, y no puede ser que las mujeres se queden en este segmento”, explica. “Tendríamos que fomentar vocaciones técnicas entre las mujeres, porque son muy buenas: cuando entran, sacan mejores notas. Es un tema de preferencias y también cultural, o quizás las mujeres anticipan que encontrarán discriminación o que son muy intensivas en tiempo de trabajo”, añade.

Discriminación de género difusa

La profesora de Derecho Chacártegui pone luz, por otra parte, a la expulsión de las mujeres del mercado de trabajo que se está produciendo en los últimos años, desde la reforma laboral, como resultado de situaciones de facto en que no les compensa seguir trabajando. “Tal como está organizada la sociedad, pones en la balanza lo que te pagan y lo que te cuesta que alguien te cuide a los hijos y no sale a cuenta, y además, las jornadas laborales excesivas o irregulares no permiten *autoorganizarse* la vida. Te dicen: la semana que viene haz tres horas extra el jueves y el viernes”, explica. Sin esperanzas de encontrar trabajo de otro tipo, no siempre se apuntan a los servicios de empleo.

La discriminación de género existe, a pesar de que sea indirecta, en las pensiones de jubilación para las personas que han trabajado a tiempo parcial. Según dictaminó el Tribunal de Justicia de la UE en el 2012, y reconfirmó en la misma línea en el 2017, la normativa española⁴⁷ “establece una diferencia de trato” porque exige un periodo de cotización “proporcionalmente más elevado” para el colectivo a tiempo parcial, que mayoritariamente son mujeres. A la hora de hacer el cálculo para acceder a la pensión contributiva, entra en juego el concepto “día teórico de cotización”, que equivale a cinco horas diarias de trabajo efectivo (1.826 horas al año). A estos días teóricos de cotización se aplica un coeficiente multiplicativo del 1,5 %. Al contabilizarse solo las horas de trabajo efectivo y no los días, una señora de la limpieza de la Comunidad

47 Ley general de la Seguridad Social, de 1998.

de Madrid, Elbal Moreno, se encontró con una negativa a percibir pensión después de estar dieciocho años trabajando para una comunidad de vecinos cuatro horas a la semana (10 % de la jornada legal en España). Pero no le sumaban los quince años que entonces se establecía como periodo mínimo de cotización. De hecho, nada más le computaban tres años cotizados. Para llegar al nivel, las mujeres habrían tenido que trabajar literalmente cien años. “Las mujeres necesitaban trabajar por horas, no por días. El resultado final era expulsarlas de la posibilidad de acceder a una prestación contributiva”, concluye Chacártegui. La pensión denegada era de 112,93 euros al mes.

Cantidad y calidad del trabajo

El debate sobre la calidad del trabajo se ha intensificado desde que, en el 2014, por primera vez se volviera a generar empleo después de la tormenta económica, una tendencia que se ha consolidado. En el Estado, el año 2016 acabó con 413.600 personas empleadas más, un 2,3 % más que en el 2015, en el que ya se habían recuperado 533.186 puestos de trabajo. Durante el primer semestre de este año, el número de *cotizantes* a la Seguridad Social ha seguido aumentando, hasta sumar 18.813.300 empleados, y el paro ha ido disminuyendo hasta situarse en un 16,5 % de la población activa (15 % en el caso de los hombres y 18,3 %, en el de las mujeres).

La cuestión es qué tipo de puestos de trabajo se están creando. Tradicionalmente, la economía española solo generaba empleo si el crecimiento del PIB seguía un ritmo del 2 %. Esta constante parece haber cambiado con la reforma laboral del 2012. Un estudio de Funcas elaborado por Daniel Fernández Kranz analizó en el 2016, a partir del año de la reforma, que en el Estado se destruye menos empleo por cada punto porcentual de crecimiento del PIB y que, al mismo tiempo, se pueden crear más puestos de trabajo cuando la economía crece. El estudio cruza la evolución del PIB interanual y la del empleo con datos de la EPA. Dos trimestres después de haberse aprobado la reforma, la economía crecía entre el 1 % y el 2 %, y se empezó a animar el empleo. Ahora bien, eso tiene un peaje: el empleo que se crea es, básicamente, temporal. Así, es necesario que la economía crezca más para que se genere el mismo número de puestos de trabajo indefinidos.

Paro juvenil

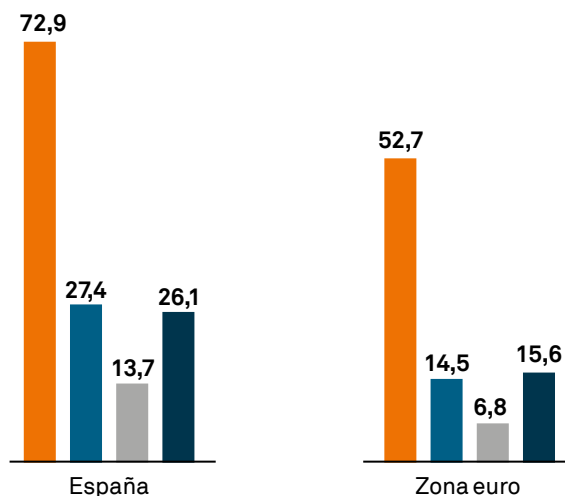
Las personas jóvenes se ven especialmente afectadas por la inconsistencia de la mayoría de contratos que se firman durante la recuperación. De entrada, a pesar de la mejora de los últimos dos años, el paro que afecta a los menores de veinticinco años persiste entre los más elevados de los países de la UE; de hecho, ocupa el segundo lugar, solo por detrás de Grecia. Y eso tanto en España (39,53 %) como en Cataluña, donde la EPA del segundo trimestre del 2017 situaba el nivel de desempleo entre la juventud en un 41,2 % del total, duplicando, por lo tanto, la media europea.

Además, la parcialidad involuntaria afecta a más de la mitad de las personas empleadas menores de treinta y cinco años, que mayoritariamente aducen como motivo no haber podido encontrar nada mejor. La duración breve de los contratos les afecta especialmente. Los datos trabajados por Economistas Frente a la Crisis apuntan a una tasa de temporalidad del 72,9 %, 20,2 puntos porcentuales por encima de la media de la *eurozona* y 40 puntos más que el nivel que marca la tasa de temporalidad de la franja de personas trabajadoras de entre veinticinco y cuarenta y nueve años.

15. Tasa de temporalidad por tramos de edad en la eurozona y en España (julio 2017)

En % de contratos temporales sobre el total de contratos

■ 15-24 años ■ 25-49 años ■ 50-64 años ■ Total



Fuente: Economistas Frente a la Crisis. *No repetir errores: acabar con la precariedad.*

Los salarios que se pagan a la mano de obra más joven, por otra parte, les impiden la emancipación de la casa familiar o hacer cualquier plan de futuro. Según un informe del sindicato UGT so-

bre la situación de la juventud⁴⁸, esta cobra, de media, la mitad del sueldo que las personas trabajadoras de más edad como consecuencia de las condiciones laborales precarias que arrastran. De media, los menores de 25 años cobran 11.568 euros al año, cuando los mayores de 55 cobran prácticamente el doble, 21.621 euros.

El sindicato denuncia una caída de la actividad entre los dieciséis y los treinta y cinco años que iría más allá del envejecimiento de la población, y que se explicaría por la salida de personas jóvenes al extranjero para buscar trabajo y formación.

Ninis

Cabe decir que, a pesar de la mejora general del panorama laboral en términos cuantitativos, en el Estado todavía se contabilizan 1,14 millones de personas jóvenes que ni trabajan ni estudian. Es, sin embargo, la cifra más baja desde el 2007, pero comparativamente hace saltar las alarmas dentro del contexto europeo.

Según un informe de la OCDE, que reúne a los países más industrializados del mundo, el 22,7 % de las personas entre quince y veintinueve años son *ninis*. El porcentaje supera en casi ocho puntos la media de la OCDE. Solo Turquía, Italia y Grecia estaban peor en el 2015.

Y cabe recordar que España ocupa el peor lugar de la UE con respecto al fracaso escolar.

Paro de larga duración

Sin embargo, más allá de ofrecer un futuro a la juventud, un problema inmediato de difícil solución es la *cronificación* de una parte importante de la mano de obra sin trabajo desde hace más de un año. También en este aspecto, España destaca por un motivo negativo en el contexto de la UE. En el peor momento de la crisis, la proporción de personas sin trabajo desde hace más de un año llegó a suponer el 62 % de todos los desempleados. Ha ido bajando, pero no tanto. La EPA difundida el pasado enero —3.766.700 personas en paro— nos recuerda la gravedad del problema. Hace más de doce meses que buscan trabajo el 54,5 % de las personas en paro en el Estado.

Son 2,13 millones de personas quienes lo tienen especialmente difícil, porque la probabilidad de encontrar trabajo tiene tendencia a bajar cuanto más tiempo dura el paro. El problema se ha enquis-



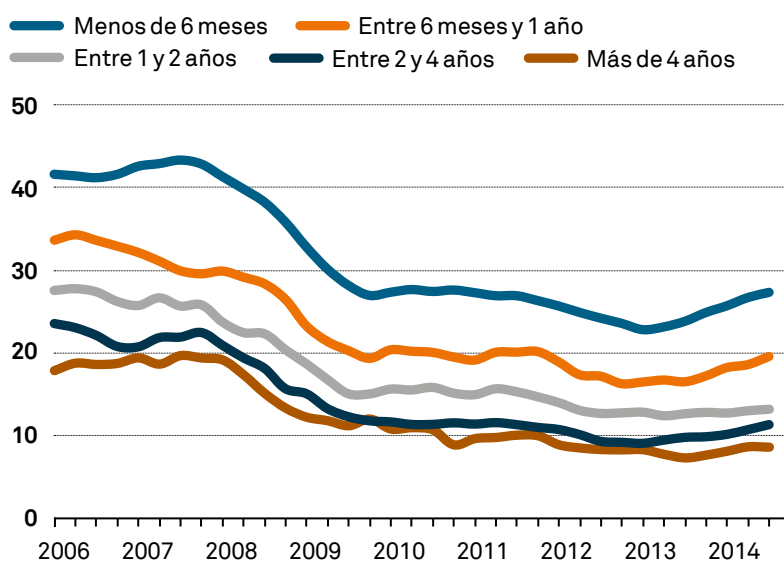
En Barcelona, un 58 % de las personas en paro de larga duración son mujeres.

48 UGT Juventud, *Análisis de la precariedad en el empleo juvenil*. 2017.

tado y las opciones de recolocación disminuyen, de manera que se multiplican las posibilidades de caer en situación de paro de muy larga duración, lo que significa no trabajar durante más de 24 meses. “Cuanto más tiempo se está sin trabajar, más se pierde el contacto con el mercado laboral, más fácil es desesperarse y perder motivación, incluso caer en una depresión. También se puede producir, justificadamente o no, cierta discriminación por parte de las empresas, como si llevar mucho tiempo en paro fuera por algo, como si implicara una supuesta pérdida de habilidades,” avisa Samuel Bentolila, autor, junto con Marcel Jansen, del libro electrónico *Long-Term Unemployment After the Great Recession: Causes and remedies*⁴⁹.

16. Tasa de salida del paro en función de su duración

Tasas intertrimestrales, en %



* Excluidas las personas que desaparecen de la muestra entre trimestres. Fuente: Fedea, EPA.

El paro de larga duración tiene que ver, según estos economistas, con tener más de cuarenta y cinco años, acumular escasa experiencia laboral y percibir prestaciones por desempleo, porque los consideran factores que incrementan las probabilidades de permanecer sin trabajo.

“Mucha gente no lo acepta y cree que es ideología, pero miles de estudios demuestran que la gente con prestaciones está menos presionada para conseguir un puesto de trabajo. Si puedes mantener más o menos el nivel de vida, puedes argumentarte de ma-

49 Samuel Bentolila, Marcel Jansen. *Long-Term Unemployment After the Great Recession: Causes and remedies*. CEPR Press. Noviembre 2016. Accesible en: <http://voxeu.org/content/long-term-unemployment-after-great-recession-causes-and-remedies>

nera racional que no estás decidido a trabajar por un determinado salario más bajo. Y el tiempo va pasando hasta que llegamos a un horizonte mágico: cuando faltan seis meses para que se acaben las prestaciones, las personas sin trabajo se asustan, se inquietan y aceptan ofertas que en principio no aceptarían. La tasa de salida del paro de la gente que tiene prestaciones se acelera a partir del momento en que quedan seis meses o menos. Pero el problema es el efecto pernicioso de buscar cuando hace más de un año o un año y medio que no se trabaja. La tasa de salida es bastante más baja. Las políticas activas no tienen que esperar a que se llegue a esta situación”, razona Bentolila.

Su investigación demuestra que tener niveles de educación y cualificación bajos también pesa, pero la rotación de los contratos temporales mitiga, de hecho, hasta cierto punto este factor. Así, a pesar de la sacudida en la construcción, las personas que han perdido el empleo en este castigado sector no sufren más probabilidades de quedarse atrapadas más de dos años sin trabajo que las personas radicadas en otros sectores. Seis de cada diez contratos de la construcción tienen una duración inferior a tres meses (en otros sectores, la media es de un 44 %). “Los contratos temporales actúan como un mecanismo informal de repartir el empleo, permiten que en la construcción se encuentren trabajos, aunque sean cortos”, afirma Bentolila.

En Barcelona, el 57,8 % de las personas en paro de larga duración (que suman 30.516 personas) son mujeres⁵⁰.

Mayores de cincuenta años

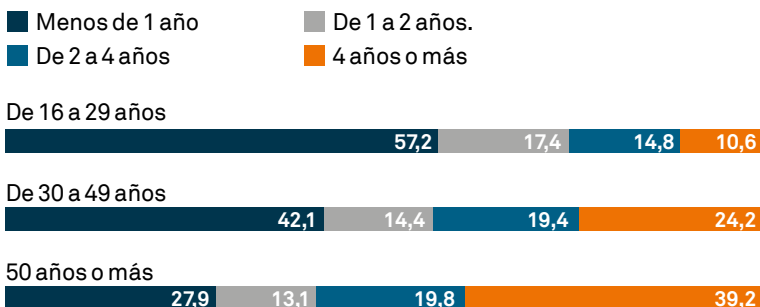
Uno de los colectivos claramente vulnerables en términos de desempleo es el de las personas que pasan de los cincuenta años. Un documento de la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) asegura que el 70 % de la población en paro que ha superado esta edad hace más de un año que no encuentra trabajo, y el 40 % del total hace cuatro años que busca trabajo sin éxito⁵¹. El documento critica que las autoridades no dediquen la misma atención a las personas afectadas por el paro de más de cincuenta años que a la juventud.

50 Ayuntamiento de Barcelona. Servicio de Prensa. 10 de mayo de 2017. Accesible en: <http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/2017/05/10/barcelona-comenca-lany-amb-la-xifra-mes-alta-docupacio-dels-darrers-nou-anys/>

51 Fundación BBVA-IVIE, *Esenciales*. 18/2017. Accesible en: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/07/FBBVA_Esenciales_18.pdf

17. Población desempleada por edades y tiempo de investigación de trabajo en España. 2016

En %



Fuente: Fundación BBVA, con datos de la EPA y del INE.

Menor cobertura

Las políticas económicas aplicadas en el Estado han reducido en 15 puntos porcentuales el nivel de cobertura con prestaciones del conjunto de personas en paro. Desde el año 2011, la protección, en manos de la Administración central, ha caído de un 70 % de las personas en paro al 53,96 % (a cierre de mayo del 2017). Eso significa que dependen de prestaciones y subsidios 1,76 millones de personas. Esta cifra incluye a los 20.744 beneficiarios de la ayuda para el colectivo en situación de paro de larga duración con cargas familiares que prevé el Programa de activación para el empleo.

En el caso de los trabajadores y las trabajadoras que cobran una prestación contributiva, por término medio la cuantía que perciben es de 804,6 euros al mes.



José Ignacio Pérez Infante, coordinador junto con Santos Miguel Ruesga del libro *Reformas laborales en la Gran Depresión*, ha contabilizado 90 reformas laborales en Europa durante la crisis, 55 de las cuales pretendían de forma explícita una menor protección del trabajador asalariado. Todas se presentaron como la única respuesta posible.

Avalancha de reformas laborales

La disminución de la cobertura, mediante requisitos y trabas para acceder a esta, es uno de los resultados de la avalancha de reformas de la normativa laboral que han tenido lugar en la UE últimamente. El tipo de políticas económicas y laborales que se han aplicado en España siguen una tendencia similar. José Ignacio Pérez Infante, coordinador junto con Santos Miguel Ruesga del libro *Reformas laborales en la Gran*

*Depresión*⁵², ha contabilizado 90 reformas laborales en Europa durante los años de la crisis (entre el 2007 y el 2014), 55 de las cuales pretendían de forma explícita una menor protección de la mano de obra asalariada. Todas estas reformas, incluida la española del 2012, se presentaron a las opiniones públicas de los países donde se aplicaron como la única respuesta posible ante las necesidades de una economía global en competencia.

El resultado de estas políticas ha sido una mayor flexibilidad en la contratación, una negociación colectiva más descentralizada o unos despidos menos costosos para las empresas, sin que, sin embargo, estos cambios se hayan compensado con garantías de seguridad para las personas trabajadoras ni de formación con la que reciclar a las que han perdido su trabajo.

La reforma del 2012

Los diferentes autores que participan en el libro con sus análisis sostienen que, en el caso de España, escenario de un importante activismo normativo y donde un 70 % de las normas laborales han sido aprobadas por decreto ley como si la situación fuera de permanente “urgencia y extraordinaria necesidad”, la política aplicada ha sido dictada por las instituciones de la UE “a los países deudores por los países europeos acreedores”, empezando por Alemania.

Su tesis se basa en que el problema español no tenía que ver con la rigidez del despido, sino con el impacto de la austeridad. Y constatan que, si inicialmente la aprobación de la reforma agravó la destrucción de empleo, posteriormente ha favorecido a la creación de una cantidad importante de nuevos puestos de trabajo en detrimento de su *calidad*. Los autores relacionan, pues, la reforma con un empobrecimiento generalizado de la clase trabajadora y con una apuesta por un mercado laboral con más personas autónomas y con empresas pequeñas de bajo valor añadido, faltas de estrategia para aumentar la productividad del trabajo.



El expresidente del Círculo de Economía Antón Costas no atribuye a una supuesta falta de flexibilidad del mercado laboral español los frenos a la recuperación económica, sino a “la pobre calidad media de la gestión empresarial, la escasa dimensión media de nuestras empresas y “los efectos que ambos elementos tienen sobre la productividad”.

52 Varios autores. Coordinan: Santos Miguel Ruesga Benito y José Ignacio Pérez Infante. *Reformas laborales en la Gran Depresión*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

El Gobierno de Mariano Rajoy hace valer, sin embargo, el incremento de “la cantidad” de nuevos contratos, que le ha merecido elogios de Bruselas, la OCDE y el Fondo Monetario Internacional (FMI), aunque estas instituciones han combinado los elogios con las críticas a la persistencia del paro, el incremento de la temporalidad y el riesgo de pobreza. Como si no tuvieran relación.

La única evaluación oficial del Ejecutivo sobre los efectos de la reforma se ha hecho cinco años después de su entrada en vigor. El Programa Nacional de Reformas que el Gobierno central envió en el 2017 al Ejecutivo comunitario junto con el Plan de Estabilidad, afirma que la aplicación de la reforma ha contribuido a incrementar el PIB en 5,6 puntos porcentuales, y también a aumentar el empleo en 13,3 puntos. La traducción a la realidad del menor ajuste de las instituciones del mercado de trabajo que se habría producido gracias al nuevo marco legal sería un salto de 6,2 millones de personas en paro (la cifra más elevada e inquietante, alcanzada en el primer trimestre del 2013) a los 4 millones actuales. El empleo ha pasado de 16,9 a 18,4 millones entre los años 2014 y 2017, según la EPA.

El objetivo de la reforma era “facilitar la contratación, con especial atención al segmento joven y en paro desde hace más de un año; potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis”. También buscaba “acabar con la rigidez del mercado de trabajo y asentar las bases para generar empleo estable”. La rigidez del mercado de trabajo, como hemos visto, sí que se ha acabado. Pero el empleo estable parece cada vez más lejos, y los problemas con el paro juvenil y el de larga duración hemos visto que persisten a pesar del menor número de desempleados.

¿Era la regulación el principal problema?

“Los problemas grandes del paro se han abordado desde la óptica de la regulación laboral, o mejor decir la desregulación laboral, en vez de apostar por actividades que comportaran innovación y que hicieran *tabula rasa* del ladrillo”, lamenta Josep Banyuls. La inversión pública ha estado bastante condicionada por el cumplimiento del Pacto de Estabilidad. Nueve años después de la crisis, el paro sigue siendo el doble del que había antes y el paro de los jóvenes no tiene comparación en Europa.

El expresidente del Círculo de Economía Antón Costas no atribuye a una supuesta falta de flexibilidad del mercado laboral español los frenos a la recuperación económica, sino a “la pobre calidad media de la gestión empresarial, la escasa dimensión media de

nuestras empresas y los efectos que ambos elementos tienen sobre la productividad”⁵³.

Para el catedrático, los efectos de la reforma laboral del 2012 sobre la competitividad y el crecimiento “han sido irrelevantes”, porque las exportaciones han ido bien cuando los salarios españoles crecían a mayor ritmo que los de otros países, y han continuado después con los salarios estancados o reducidos. Las mejoras de la competitividad —por ejemplo, el comportamiento de los servicios no turísticos de alto valor añadido, que eran insignificantes en el 2008, dieron un salto hasta los 14.000 millones en el 2016, más de un tercio de los ingresos por turismo— tienen más que ver con la capitalización y la mejora de la calidad de la gestión empresarial que con los efectos de la devaluación salarial. En cambio, sitúa el foco del problema en la juventud: “La sociedad y la economía resolvieron bien la pobreza de los mayores en el siglo pasado. Nuestro problema hoy es la pobreza de las personas más jóvenes y de los niños, y tenemos que ser capaces de inventar mecanismos que los protejan cuando no tengan ingresos”⁵⁴.

Sobrecualificación

Entre la juventud que sí trabaja es especialmente grave el problema de la denominada *sobrecualificación*. Este fenómeno se refiere normalmente a la gente que ha cursado educación superior, pero que está trabajando en trabajos para los que este nivel de formación no se considera necesario. La *sobrecualificación* se traduce en las capacidades y el conocimiento de una fuerza de trabajo que están *infrautilizadas*, especialmente si hay empresarios que tienen dificultades para encontrar candidaturas de elevada cualificación. Supone, obviamente, una pérdida de productividad y de experiencia valiosas. La economista italoamericana Mariana Mazzucatto, experta en innovación, subraya, además, el perjuicio para los Estados que han invertido dinero en formar a personas que no lo podrán aprovechar o, en el mejor de los casos, no en su país.

El hecho de que la preparación de una persona y la que requiere un empleo puedan no coincidir se puede dar en sentido vertical, como cuando una graduada en Economía hace de cajera en un supermercado, o en sentido horizontal, cuando la misma graduada en Economía trabaja como profesora de Biología. No es, pues, tan fácil de medir.

En la UE, en conjunto, la *sobrecualificación* ha aumentado a lo largo de las dos últimas décadas con respecto a su dimensión ver-

53 Antón Costas. “El ritual iniciático de la reforma laboral”. *El País*. 9 de julio de 2017, una de las tesis que desarrolla en *El final del desconcierto*. Barcelona: Península, 2017.

54 Entrevista a Antón Costas en la revista *Alternativas Económicas*, n.º 43. Diciembre 2016.

tical. La UE de 15 países miembros tenía 2,8 millones de personas jóvenes —y 1,9 millones del resto— con una cualificación elevada pero trabajando en trabajos para los que no se consideraba necesario haber cursado estudios superiores. En el 2016 la cifra se había duplicado. La misma tendencia se dio en la UE considerando los 28 Estados miembros. La *sobrecualificación*, además, cada vez afecta a más mujeres⁵⁵.

En el Estado, la asociación de empresas Aempleo, que reúne las que se dedican al trabajo temporal y agencias de colocación, asegura que siete de cada diez (68 %) personas menores de veinticinco años están sobrecualificadas para el trabajo que están desarrollando, un fenómeno que se produce especialmente en los sectores de la hostelería y el comercio. La cifra de personas sobrecualificadas se ha disparado más de un 12 % entre los años 2013 y 2016.

Al problema de la *sobrecualificación* no son ajenas las personas trabajadoras mayores de cincuenta y cinco años, y según Aempleo la mayoría de perjudicadas por este asunto son mujeres que trabajan en el sector servicios. Este colectivo ha multiplicado por tres su presencia en el paro, según cálculos de la UGT. Nos encontramos ante un panorama en el que se aceptan fácilmente todo tipo de pequeños trabajos y en el que la “flexibilidad” se acabará convirtiendo, utilizando el término de Guy Standing, en una pérdida de identidad vinculada al trabajo.

El resultado es que trabajar no garantiza ya unos ingresos mínimos para una vida digna. Y, en este sentido, un elemento nuevo que llama la atención entre el personal investigador es el mal funcionamiento del ascensor social. Los padres y las madres han considerado tradicionalmente la educación como un ascensor social, y los datos sobre el nivel formativo de las personas que han perdido el trabajo corroboran esta idea. “Sin embargo, la acumulación de carreras y másteres no garantiza librarse de las dificultades de inserción. Hay muchas que pueden estar trabajando de camareras. Y no necesariamente nos tenemos que limitar a ciertos perfiles. Puedes trabajar en un hospital o en la universidad y, en el caso de trabajadores a tiempo completo, el salario por hora no es un problema, pero sí cuando solo trabajas unas pocas horas”, asegura Banyuls. “Dentro de los que tienen un salario anual bajo el umbral de la pobreza encontramos a personas con estudios superiores debido a las nuevas condiciones laborales”, añade.

⁵⁵ *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2017. Comisión Europea, pág.75.*

Pobreza y trabajo

Cada vez hay más personas en Europa que se ven arrastradas a situaciones de pobreza.

En el Estado, el cálculo sobre el grupo de la población en riesgo de exclusión sube al 20,9 % de la población (ligera-mente por debajo del 22 % de la media española, según Eurostat). Rumanía, Letonia y Lituania son los únicos Estados miembros de la Unión que en este aspecto están peor. El Instituto de Economía y Ciencias Sociales (WSI, por sus siglas en inglés), de la Fundación Böckler, estudió qué efectos tuvieron sobre el mercado laboral y la política social en la eurozona todas las medidas adoptadas por los países del euro, que pretendían forzar a la juventud a entrar en un mercado de salarios bajos, entre los años 2004 y 2014. En la zona euro podemos hablar de un 10 % de personas trabajadoras pobres de entre dieciocho y sesenta y cuatro años⁵⁶.

Trabajar y ser pobre significa ganar por debajo del 60 % de los ingresos medios del propio país. España es, después de Rumanía (18,6 %) y de Grecia (13,4 %), el país analizado con una mayor proporción de personas trabajadoras pobres.

Alemania es uno de los países donde la flexibilización laboral ha supuesto un mayor incremento de trabajos atípicos, poco pagados y escasamente integradores. La cifra de población trabajadora en riesgo de pobreza en la República Federal se duplicó en una década: en el 2004 era de 1,9 millones (4,8 % del total) y había dado un salto hasta casi 4,1 millones (9,6 %) una década más tarde. La situación era preexistente a la crisis, pero esta la ha agravado “por la desregulación y la disminución de prestaciones sociales”, con la consecuente “presión [a las personas trabajadoras] para coger cualquier trabajo que les surgiera ante la reducción de prestaciones”, explicada desde el WSI.

“El trabajo deja de ser un mecanismo sólido, el principal, para la integración social, ya que para conseguir un ingreso mínimo para vivir cada vez es más habitual necesitar más trabajos en la medida en que aumentan el trabajo a tiempo parcial, la temporalidad y las formas atípicas de empleo. Nuestro modelo productivo genera esta dinámica. Y las políticas de austeridad, también. Desde los ochenta es una dinámica relativamente nueva, una dinámica



Según la Mesa del Tercer Sector, que reúne a más de 3.000 entidades sociales, en Cataluña un 11,2 % de las personas trabajadoras viven con unos ingresos que las sitúan en el umbral de la pobreza.

⁵⁶ Fundación Böckler, *Activation policies and poverty*, 2016.



Nos encontramos ante una ruptura de la relación automática que hacemos entre el empleo y la renta. Si trabajas, no necesariamente tendrás suficiente para vivir. Ya no.

que se ha profundizado y que se refleja en el incremento de la pobreza en España, ya no entre personas que vivían al margen del empleo, en el hecho de que haya personas que disponen de ingresos salariales, pero muy bajos”, comenta Josep Banyuls. Los cálculos sobre el alcance del problema varían. CC. OO. eleva al 14,1 % el alcance de la población empleada en riesgo de pobreza por su situación laboral⁵⁷. Y en el último

balance sobre el impacto de la reforma laboral, UGT calcula en un 18 % la proporción de personas que trabajan y que están en riesgo de pobreza o de exclusión social. Además, claro está, de un 61 % de toda la población en paro. Sobre la base de la encuesta de estructura salarial (EES) del 2014 —que no tiene en cuenta ni la agricultura, ni el trabajo doméstico, ni otras actividades donde suelen pagarse salarios muy bajos—, un 19 % de las personas empleadas tienen salarios bajos. “Pero se trata de que parten de contabilizar los salarios por hora. Si se miran los ingresos anuales, los datos de Eurostat nos hablan del 32,8 % de la población empleada”, añade Banyuls.

En Cataluña, según la Mesa del Tercer Sector, que reúne a más de 3.000 entidades sociales, el 11,2 % de la población trabajadora vive en el umbral de la pobreza.

Nos encontramos, pues, ante una ruptura de la relación automática que hacemos entre empleo y renta. Si trabajas, no necesariamente tendrás suficiente para vivir. Ya no.

57 CC. OO. *El Sistema de Protección Social en España*, 2017.

Concepto de *población vulnerable*

“Una vez finalizada la Gran Recesión, España se está beneficiando actualmente de un proceso de intensa creación de empleo. A pesar de eso, un número importante de personas sigue sufriendo especiales dificultades en su acceso al mundo laboral. Estas dificultades se expresan en largos periodos de paro, o en puestos de trabajo cuya retribución, duración y jornadas laborales les mantienen en una situación de pobreza laboral”.

Con estas palabras como punto de partida, un grupo de personas expertas en economía del trabajo de Fedea y de Accenture planteaba en marzo del 2017 nuevos indicadores que pretenden afinar más la cuantificación y las características de las personas que sufren una situación de mayor vulnerabilidad en relación con el empleo. Cruzando datos de la EPA (del cuarto trimestre del 2016), datos sobre salarios de submuestras de la misma encuesta, la encuesta de condiciones de vida (ECV) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), el estudio *Población especialmente vulnerable ante el empleo en España. Cuantificación y caracterización*⁵⁸ concluye que en el Estado hay cuatro millones de personas en situación de especial vulnerabilidad en relación con el empleo (PEVAE).

Este concepto incluye a personas en tres situaciones diferentes que las hacen potencialmente vulnerables, todas ellas residentes en hogares con bajos ingresos o de baja intensidad laboral:

- ▶ Son personas inactivas, pero querrían trabajar, están disponibles para hacerlo (suman 468.000).
- ▶ Son personas que están en el paro y al mismo tiempo corren riesgo de no encontrar trabajo durante el 2017 o de caer en situación de trabajador pobre (suman 3,04 millones).

⁵⁸ Florentino Felgueroso (Fedea), Ana Millán (Fundación Accenture), Manuel Torres (Accenture), *Población especialmente vulnerable ante el empleo en España. Cuantificación y caracterización*. Marzo 2017.



De interés para
el personal
técnico

- ▶ Son personas que sufren precariedad laboral, porque están fuera del sistema educativo reglado o porque trabajan sin conseguir un salario que llegue al mínimo anual a tiempo completo, y que corren el riesgo de encontrarse sin trabajo o en situación de pobreza durante el 2017 (suman 1,73 millones).

Por grupos de edad, las personas más vulnerables son las que tienen entre cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años, el 26,2 % del total). Pero la tasa de vulnerabilidad o tasa EVAE (sobre el total de personas en edad de trabajar) es más alta entre las personas de veinticinco a treinta y cuatro años (tasa del 17,5 %). La gran mayoría del colectivo no recibe prestación por desempleo. Con respecto al nivel educativo, son las personas con estudios de nivel bajo, equivalente o inferior a la ESO (el 62,6 % del total), sobre todo con estudios primarios o incluso sin ellos.

Cambiar la pirámide de formación

La formación es justamente uno de los factores que condicionan, y no en sentido positivo, las dificultades de transformar el panorama laboral. Porque no estamos preparados en materia de formación para el nuevo mundo que se acerca, y urge un proceso de reconversión.

Un tercio de la población con trabajo no tiene ni la educación secundaria obligatoria. Son 6,2 millones de personas. Pero la proporción entre las personas que están en paro llega al 54 % (2,2 millones)⁵⁹. Especialmente preocupante es la falta de competencias digitales básicas entre las personas empleadas y las que están en paro, como veremos en otro momento de este capítulo. Para una parte importante de la población trabajadora de escasa formación, ya sean personas que conduzcan un camión o personas que vendan en una tienda o que sirvan mesas, pensar en reconvertirse en una persona experta en programación no es un salto fácil ni evidente, sea por desconocimiento, por insuficientes competencias generalistas de base o por falta de dinero o de tiempo. No es casual la explosión de cursos de formación para reciclarse, y especialmente los gratuitos o más accesibles *online* de instituciones de prestigio, como los cursos

59 Datos de la EPA IV trimestre del 2016. María Luz Rodríguez, "Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital". 2017.

en línea masivos y abiertos (CEMA). Ocho de cada diez alumnos de Coursera, por ejemplo, tienen un grado universitario. *The Economist* destaca al respecto la visión global de la industria que tienen en los sindicatos, como actores que pueden ayudar a los Gobiernos a identificar habilidades que les harán falta en el futuro, y sugiere la necesidad de bajas retribuidas para formación⁶⁰.

“Tenemos problemas con el modelo productivo y con el modelo laboral, pero también con respecto al modelo educativo y de formación. El proceso de reconversión que necesitamos afecta a muchas personas. Tenemos que cualificar nuestra fuerza de trabajo, que además no tiene suficientes competencias digitales básicas,” resume María Luz Rodríguez. La baja cualificación propicia la temporalidad y la rotación. La OCDE ha remarcado que el crecimiento inclusivo requiere empleo de calidad.

Tener un mayor nivel educativo, en principio, facilita el acceso al mercado laboral. Eso se desprende del nivel de empleo entre los veinticinco y los sesenta y cuatro años con un nivel de elevada cualificación, que es más elevado, del 79,8 %. El nivel de las personas que tienen una formación en el segmento del medio es inferior: 69,2 %. Y la tasa entre los de baja cualificación es solo del 53,9 %⁶¹. Pero nuestra pirámide de formación, además, es diferente de la de otros países, como por ejemplo, Alemania o Dinamarca, donde encontramos una proporción más importante de población activa con nivel formativo medio en relación con la que dispone de titulación universitaria. Por igualdad de oportunidades, todo el mundo tiene que poder tener acceso a los niveles superiores, pero muchas carencias de nuestro mercado laboral requieren formación técnica y profesional que tradicionalmente no ha tenido la misma consideración social.

En todo caso, la educación no está siendo una prioridad para la clase dirigente. Se da la circunstancia de que, entre los años 2005 y 2013, en los últimos años del boom y durante los peores de la crisis, el gasto por alumno en educación primaria y secundaria ha retrocedido en cuatro puntos porcentuales, mientras que las medias de los países de la OCDE y de la UE (en 22) han mantenido un crecimiento durante el mismo periodo⁶².

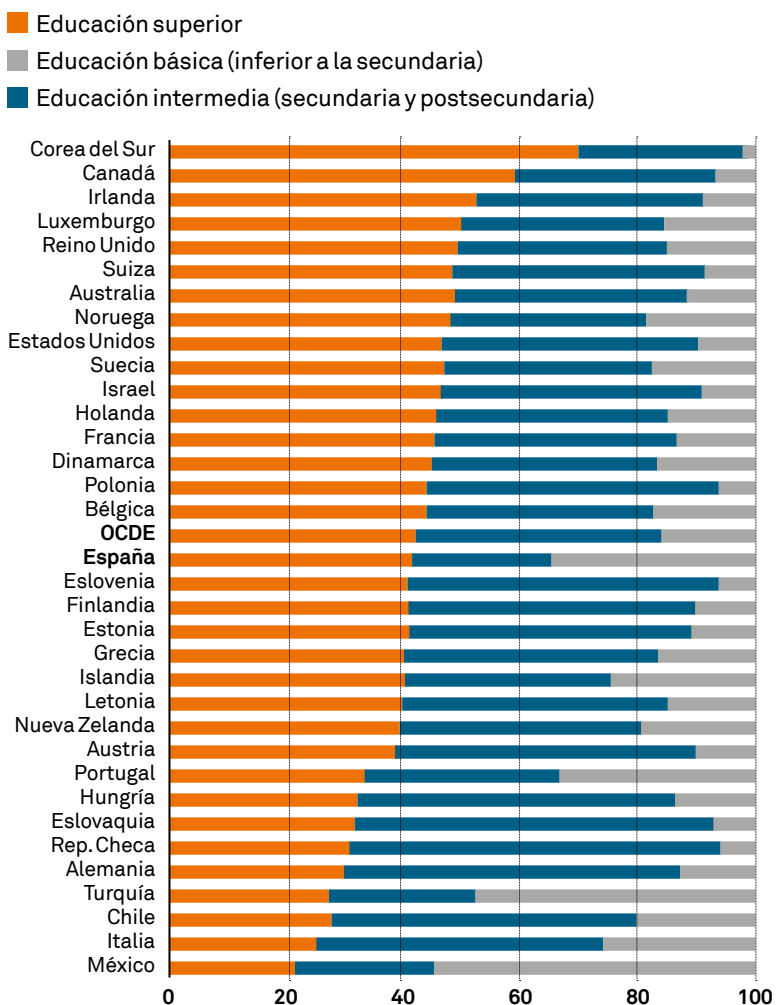
60 “Career planning: Pathway dependency”. *The Economist*. 14-20 de enero de 2017.

61 *Employment and Social Development in the European Union*. 2017. Comisión Europea.

62 *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016. Informe español*. Accesible en: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b>

18. La educación superior de las generaciones jóvenes se acerca a la media de la OCDE (2015)

Porcentaje de la población entre 25 y 34 años, según el nivel educativo alcanzado. En %



Fuente: OCDE. Estudios Económicos. España. Marzo 2017.

En España, en teoría, existe la Estrategia española de ciencia y tecnología y de innovación 2013-2020, que incluye progresar en la economía y la sociedad digitales, pero los resultados con respecto a los avances en digitalización son mediocres.

Faltan competencias digitales

Según el índice de economía y sociedad digitales (DESI, por sus siglas en inglés)⁶³, el Estado español ocupa el puesto número 15 de los países de la UE en avances digitales. Estamos por debajo de la media europea en conectividad (18), en capital formado en digitalización (18) y en uso de internet (21). Estamos por encima de la media en integración de tecnología digital (14) y en servicios públicos digitales (5).

La UE considera que “España presenta debilidades en cuanto a la demanda, con niveles bajos de competencias digitales (solo el 54 % de los españoles tiene competencias digitales básicas) y utilización de internet”. En Alemania, es un 66 % de la población, un 67 % en el Reino Unido y un 72 % en Holanda. La media europea (de la UE con 28 Estados) era del 56 % en el 2016.

Solo el 3,1 % de nuestros trabajadores tienen especialidad en tecnologías (el Reino Unido, 4,9 %; Holanda, 5 %; Alemania, 3,7 %). “Nos falta un modelo de formación que prepare a los trabajadores para los cambios que se producirán y un sistema que permita reparar el paro tecnológico que se producirá”, dice María Luz Rodríguez.

Uno de los retos de de los que menos se habla es la preparación del propio profesorado. Esto es lo que opina la OCDE al respecto: “Para poder aplicar de forma efectiva los nuevos modelos pedagógicos establecidos en la legislación y ayudar al alumnado que obtiene peores resultados, el profesorado necesita mejor formación y orientación para que la reforma consiga mejorar los resultados educativos y reducir el abandono escolar demasiado temprano”. La mejora de la calidad de la enseñanza pasa, según la OCDE, por perfeccionar los procesos de selección del profesorado universitario, la mejora de la misma formación universitaria y una formación más eficaz del claustro en su propio puesto de trabajo.



La UE considera que “España presenta debilidades en cuanto a la demanda, con niveles bajos de competencias digitales (solo el 54 % de los españoles tiene competencias digitales básicas) y utilización de internet”.

63 Digital Economy and Society Index 2017 — España.

4. El estado de bienestar: ¿quiebra o renovación?

Cuando todo pasa por el trabajo

Podemos pensar que el empleo del futuro, el que se nos dibuja en el horizonte, en realidad ya forma parte de nuestro presente, con instrumentos como el contrato de prueba para emprendedores. Pero no todo el mundo está de acuerdo con eso. “No tenemos que menospreciar la capacidad de estas tendencias a la *precarización* laboral de cavar más profundamente”, advierte el profesor de Sociología de la Universidad de Zaragoza Pau Marí-Klose, y añade: “Ahora vemos que estas tendencias se consolidan en el primer mundo, pero hay suficiente con viajar al tercer mundo para darse cuenta de que pueden llegar bastante más lejos. Bajo el pretexto de que es mejor que la gente trabaje antes de que viva dependiendo de una renta social, es posible que toleremos formas de trabajo cada vez más precario”, como ya sucede en algunas iniciativas de la economía colaborativa. ¿Hasta qué punto estamos dispuestos a frenar estos procesos? “No estamos sabiendo hacerlo. Hay que poner barreras políticas, pero es difícil hacerlo, en parte porque las personas consumidoras encuentran ventajas: a todo el mundo le gusta que la comida sea más barata y que te la traigan a casa”, señala Marí-Klose.

Todas las políticas del bienestar tienen origen en el hecho de que trabajamos. Ya desde que a finales del siglo XIX la legislación social del canciller Otto Von Bismarck en la naciente Alemania luchara por una *win-win situation* que contuviera el arrebato de la clase obrera con seguros sanitarios, de paro, con educación y derecho a jubilación para borrar la miseria que aparecía en las novelas de Charles Dickens, la lógica del trabajo ha sido siempre la clave que permite el acceso a una serie de servicios. La cuestión es si, ante la deriva de la pérdida de calidad y estabilidad del empleo, se debe dar por quebrado el estado de bienestar actual y pensar en un nuevo contrato social en el que no sea el empleo la base en la que se asienten las prestaciones. Es por eso por lo que gana terreno la idea-fuerza de una renta básica que permita vivir a todo el mundo con independencia de si se trabaja o de si tiene dinero o no.

Hace falta empleo de más calidad

La otra opción por la que se decantan también numerosos economistas que siguen contemplando el trabajo en el centro del sistema es tratar de reparar los agujeros que hacen que el estado de bienestar haga agua, es decir, centrarse en mejorar la calidad del empleo que se genera, y en mejorar también como está retribuido, para que la protección social no se resienta.

“Si mucha gente ya no volverá a tener trabajo nunca más, y ahora estoy pensando en personas mayores de cincuenta años poco cualificadas que hace tiempo que están en paro, la situación es bastante preocupante, porque todo el estado de bienestar está organizado sobre la lógica del trabajo. La pregunta es pertinente: ¿si no hay trabajo, habrá bienestar?”, se pregunta Joan Subirats.

La RBU se ha colado a escena como una alternativa a todo este sistema actual. Las personas que la critican la presentan siempre bajo la sospecha de que no se podrá pagar y de hasta qué punto puede *desincentivar* el trabajo. Pero entre aquellas que la defienden encontramos libertarias con mentalidad protestante, en línea con el empresariado de Silicon Valley, que pide la eliminación de todas las ayudas actuales que proporcionan los Estados a cambio de apoyar una renta básica para todo el mundo. Generan una lógica de responsabilidad enorme sobre la gente. “Si no lo acompañamos con un sistema fiscal que redistribuya la riqueza, no tiene sentido”, opina Subirats. Justamente abordar una reforma fiscal profunda es el elemento clave de los sectores que la defienden con mentalidad progresista para garantizar que con la renta universal no salgan ganando las capas que disponen de más recursos, sino la mayoría de los segmentos sociales más humildes.

“Tenemos un estado de bienestar y una política social basados en la regulación de unos mercados, y en el intento de proteger a los colectivos más desprotegidos, además de un sistema fiscal que intenta ser progresivo”, resume cómo se ha practicado la política social en democracia Juan Francisco Jimeno. ¿Qué pasará si las máquinas son las que producen mayoritariamente? “Este escenario es de una magnitud brutal. Implicaría la desaparición del mercado de trabajo y habría que ver cómo se redistribuye la producción entre la gente. Por eso oímos hablar de rentas básicas. Pero creo que es pronto para especular”, opina Jimeno.

El debate se ha calentado por una razón de peso: el aumento de la pobreza y el riesgo de exclusión social. El FMI y la OCDE han corroborado que la pobreza y la desigualdad, más allá de consideraciones éticas y sociales, tienen costes elevados para las sociedades, en la medida en que se convierten en un lastre para el crecimiento y el progreso. Además, las sociedades desiguales presentan peores indicadores de salud y se acorta la esperanza de vida. Por no hablar de ruptura de cohesión social, tensiones sociales que amenazan la paz social. Los auténticos fortines donde viven las minorías acomodadas en muchos países de América Latina acaban siendo un símbolo de los peligros de no ir a buscar las raíces del problema y limitarse a contener las consecuencias de la desigualdad. Hoy, además, la pobreza se vive de una manera diferente. No le resulta tan ajena al ciudadano medio.

La pobreza, más cerca

Marí-Klose, que ha estudiado a fondo el tema de la pobreza y en especial la pobreza infantil, cree que ha habido un cambio sustancial en la percepción ciudadana del problema. Lo explica así: “Antes de la crisis ya había pobreza. Hablábamos de un 25 % de pobreza entre las criaturas y nadie nos creía. Era una pobreza más latente. Cuando el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) preguntaba sobre los colectivos que merecerían tener más protección de la que tenían, los niños no figuraban ni siquiera como colectivo sobre el que opinar. La pobreza estaba integrada. Solo un 4 % de gente decía que era pobre y solo un 8 % decía que conocía a gente pobre. Sospechábamos que algunos compañeros y compañeras no llegaban a final de mes, pero era una pobreza digna, integrada. La crisis ha cambiado la concepción del problema. Hay atención política, social, mediática. La UE dice ahora que la pobreza infantil es un problema del que hay que ocuparse, ni que sea porque no sale a cuenta. A nuestro alrededor vemos a gente que pierde el trabajo o que no llega a final de mes con lo que gana. Ahora hablamos mucho

porque tenemos la sensación de que esta puede llegar a las clases medias. Una de las obsesiones entre las clases medias es el *desclasamiento*⁶⁴.

Rompecabezas de espacios cubiertos

La mayor preocupación en una sociedad con baja capacidad de gasto. El fenómeno se intenta resolver sufragando gastos de entidades sociales, cada una de las cuales tiene un foco territorial o de colectivo muy claro, fragmentado y limitado, con su propia orientación. “De esta manera, la capacidad protectora es heterogénea: encontramos un rompecabezas donde hay espacios cubiertos y otros no cubiertos. Claro está que siempre sale más barato eso que lanzar políticas de carácter generalizado de lucha contra la pobreza. Hay que convencer al electorado de que las autoridades no son del todo insensibles ante el problema”, añade Marí-Klose. Un problema por el que las estadísticas aún pasan solo de puntillas. La última ECV del INE analiza la evolución de la renta anual de los hogares entre los años 2009 y 2014. La pérdida estimada de renta al año es de 4.000 euros.

El coste de un listón mínimo para vivir

Las principales propuestas políticas que se han puesto sobre la mesa como posible medida para combatir el problema de la insuficiencia de rentas plantean un serio reto para Gobiernos encorsetados en el Pacto de estabilidad y crecimiento de la UE, en virtud del cual han asumido la austeridad como prioridad de la política *macroeconómica*. Pero al mismo tiempo, estas propuestas suponen un coste relativamente bajo en comparación con el destinado a otros conceptos. Cabe recordar que, el pasado junio, el Banco de España calculó el coste del salvamento de parte de la banca en 77.000 millones de euros, de los cuales da por perdidos 60.600.



En cuanto a la protección social y la educación, sanidad, niños, exclusión social o vivienda, Eurostat dice que España invierte menos que la UE.

¿Cuál es el coste de acabar con la pobreza en el Estado? En enero del 2017, el PSOE acordó con los sindicatos CC. OO. y UGT una prestación no contributiva —no ligada al trabajo, al tiempo cotizado como trabajador— para destinarla al colectivo en situación de paro que no disponga de ninguna prestación y que cumpla con una serie de requisitos relacionados con la residencia y el listón de in-

64 Entrevista a Pau Marí-Klose para *Libro blanco del futuro del/de los trabajos*. Julio 2017.

gresos (que fueran inferiores al 75 % del salario mínimo interprofesional, ahora de 701 euros mensuales). La cuantía sería de 426 euros al mes, y el coste de la medida, que preveía que las personas en paro se comprometieran a seguir buscando trabajo y siguieran un itinerario para conseguirlo, se estimó en cerca de 11.000 millones de euros anuales. Era una medida muy similar al “ingreso mínimo vital” defendido antes por el mismo PSOE para todas las personas que se hubieran quedado sin ingresos (una vez acabados la prestación y el subsidio por desempleo) o con recursos insuficientes, cuyo coste estimó el partido en 6.500 millones (0,6 % del PIB). Se beneficiarían de ella 1,84 millones de personas.

También Ciudadanos puso sobre la mesa una medida contra la pobreza: un complemento a los ingresos laborales de los hogares, destinado a los trabajadores con los salarios más bajos, que no llegaran al salario mínimo. El partido decía que esta medida beneficiaría a 5 millones de personas. El coste sería de unos 10.000 millones de euros.

Podemos, por su parte, se abrazó inicialmente, en el 2014, a la RBU para toda la ciudadanía con independencia de su situación económica o laboral. Posteriormente, y tras debatir diferentes posibilidades como primer paso hacia aquella propuesta de máximos, defendió una renta mínima garantizada que, según el partido, costaría 15.000 millones de euros (1,5 % del PIB español), y que consistiría en otorgar un mínimo de 600 euros a las personas que no tengan ningún tipo de ingreso y un complemento salarial para los trabajadores con un sueldo mensual inferior a los 900 euros. Estos objetivos supondrían beneficiar a 7,8 millones de personas.

Renta básica universal (RBU)

La RBU , a la que tendría derecho toda la ciudadanía por el mero hecho de serlo, y calculada en 622,5 euros por persona adulta y mes (y en 124,5 euros para los menores), tendría un coste neto de 187.000 millones de euros, según cálculos del BBVA Research. La cifra prevé que esta nueva renta releve otras prestaciones condicionadas existentes ahora. El Servicio de Estudios ha alertado de las consecuencias a largo plazo para el empleo y la generación de riqueza, aunque también ha admitido ventajas como la eliminación del riesgo de pobreza absoluta, la lucha contra la escasez del empleo y la desigualdad o la introducción de incentivos en la sanidad y la educación.

Esta estimación aludía a la propuesta de los economistas que en el Estado han defendido con más contundencia la RBU para eliminar “la trampa de pobreza”, que son Daniel Raventós, Jordi Arca-

rons y Lluís Torrens, presidente y miembros, respectivamente, de la Red Renta Básica (RRB), parte de un movimiento vivo desde hace más de tres décadas. Los tres la han defendido pensando en financiarla mediante una importante redistribución de la renta muy progresiva, de forma que más de la mitad de la población con menos ingresos saliera ganando en ingresos con respecto a la situación actual⁶⁵.

La idea es sustituir con la renta básica todas las prestaciones públicas en dinero redundante que estén por debajo de la cantidad fijada y, en cambio, si la cantidad establecida está por debajo de la prestación que se reciba, complementarla hasta alcanzar el listón de la prestación. La RB que se transfiriese no se gravaría con el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) y habría que diseñarla de manera que no supusiera encoger la recaudación pública por la vía del IRPF para poder financiar la educación, la sanidad y el resto de servicios públicos.

19. Quién gana y quién pierde con la RBU

Euros en que se traduce la aplicación de la RBU, del decil más pobre de la población al más rico

Deciles de renta	Personas ganadoras	Ganancia total (millones)	Ganancia per cápita	Personas perdedoras	Pérdida total (millones)	Pérdida per cápita
10%	100,00%	14.812,8	6.755	0,00%	0,0	0
20%	100,00%	11.321,0	5.162	0,00%	0,0	0
30%	100,00%	9.237,5	4.213	0,00%	0,0	0
40%	100,00%	6.847,5	3.123	0,00%	0,0	0
50%	90,87%	5.407,5	2.714	-9,07%	-77,6	-390
60%	61,73%	4.449,3	3.287	-38,24%	-601,2	-717
70%	33,84%	3.542,9	4.774	-66,14%	-1.908,2	-1.316
80%	24,11%	1.952,7	3.693	-75,89%	-4.017,1	-2.414
90%	4,79%	213,0	2.028	-95,20%	-7.600,7	-3.641
95%	0,00%	0,0	0	-100,00%	-6.212,2	-5.666
98%	0,00%	0,0	0	-100,00%	-5.655,9	-8.600
100%	0,00%	0,0	0	-100,00%	-9.246,8	-21.084

Fuente: IV Monográfico Renta Básica. “Sin permiso”.

Los autores han hecho proyecciones para el territorio de Cataluña, para Guipúzcoa y también para España, sobre la base de una

65 Jordi Arcarons, Daniel Raventós, Lluís Torrens. *La renta básica incondicional: una propuesta para el siglo XXI*. 13/3/2016. Accesible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/la-renta-basica-incondicional-una-propuesta-racional-para-el-siglo-xxi-respuesta-a-algunas-criticas>

muestra de casi dos millones de liquidaciones de la declaración de la renta del año 2010. Según sus cálculos, con la RBU no saldría perdiendo ninguna persona situada en la franja inferior de ingresos (si dividiéramos la población del 1 al 10 por segmentos según sus ingresos, no saldría perdiendo nadie de los cuatro segmentos con ingresos inferiores). La pérdida con respecto a los segmentos quinto y sexto sería pequeña; sin embargo, en cambio, iría aumentando en los deciles siguientes hasta pérdidas superiores a los 21.000 euros en el caso de las personas de la franja con ingresos superiores.

Hace diez años nadie hablaba de este asunto. Ahora sí, aunque existe una visión considerada “peligrosa” por los propios autores: la renta básica propuesta desde sectores *neoliberales*, que quieren aprovechar la medida para liquidar el estado de bienestar en lugar de reforzarlo. Justamente la clave de un paso como este es dar más poder de negociación a la ciudadanía con ingresos más bajos, en la medida en que, al contar con una renta básica, podrán plantarse y decir que no aceptan un trabajo determinado si no les pagan más.

El pensador holandés Rutger Bregman es una de las voces que defienden una RBU, sumada a la jornada laboral de quince horas a la semana y a una apertura de fronteras. Autor del libro *Utopía para realistas*, apunta que la RBU costaría entre 0,5 puntos y 1 punto del PIB de cada país, y lo contrapone a unos costes reales de la pobreza y sus derivadas entre tres y cuatro veces mayores.

División en la izquierda

La izquierda está muy dividida sobre esta medida, que se presenta también como una manera de ahorrar muchos costes en burocracia y complicaciones administrativas. No tan solo porque es una medida parcial, que ciertamente se queda corta ante lo que cuesta pagar una vivienda, ya sea de compra o de alquiler, y especialmente en Barcelona (el alquiler medio en la capital catalana era de 845,15 euros según el Incasòl, precio ampliamente superado de acuerdo con el portal inmobiliario Idealista, cuyos estudios sitúan el precio del metro cuadrado en la ciudad en 17,4 euros), sino porque no acaba necesariamente con la división sexual del trabajo (las opiniones son contradictorias al respecto), y existe un riesgo de agravar todavía más la desigualdad al sustituir el gasto social bajo el pretexto de la renta básica.

El profesor Albert Recio es uno de los más críticos. No por el concepto de RBU en sí, sino por cómo augura que se materializaría en nuestro país. “Quizás sin mala intención, la renta básica crea una distopía. Puede agravar la sociedad de clases. Porque estoy convencido de que el tipo de renta básica que se puede conseguir en

una sociedad capitalista significa acabar dando a todo el mundo una cantidad muy mínima, 500 o 600 euros, al mes. Con esta renta, la mayoría de gente tendría que buscar un segundo trabajo. A muchas mujeres ya les pasa que dicen que buscan un trabajo para complementar, para alcanzar un nivel de ingresos que dé para vivir. Ya estoy viendo a una mayoría de gente aceptando pequeños trabajos precarios para completar la renta básica, con la que no se viviría. Otra cosa sería que realmente la RBU fuera *planteable* como una cantidad muy elevada, que diera realmente para vivir; en realidad, que diera tiques para comprar productos mercantiles y garantizar el consumo. Pero considero incompatible una renta muy elevada con el funcionamiento del capitalismo. Si das a todo el mundo 2.000 euros al mes, es posible que muchas personas escojan no trabajar. Pero el tipo de renta básica que cada vez tiene más posibilidades de implantación en algunos países ricos generará muchas diferencias, una mayoría de la gente tendrá que vivir haciendo trabajos de muy baja calidad”. Se supone que la RBU iría acompañada de una gran reforma fiscal. Recio replica al mismo tiempo: “Si prometes que lo cambiarás todo, cámbialo ya todo ahora”; es decir, que se cuestiona por qué ahora ya no se puede aplicar una profunda reforma fiscal. Recio está convencido, además, de que en la sociedad actual “a las personas que cobraran una renta y dependieran de una renta mínima siempre las haríamos sentir bajo la sospecha de no querer trabajar”. En este caso, sin embargo, se refiere a un ingreso mínimo vital no generalizado para todo el mundo, sino para las personas con menos recursos. Como trasfondo, esta postura refleja la convicción de que si un ciudadano o una ciudadana pueden sobrevivir gracias a unos ingresos que les da el Estado, es lógico que correspondan realizando un servicio.

Finlandia y los Países Bajos experimentan

El primer experimento serio en Europa se está haciendo en Finlandia, donde desde enero del 2017 el Gobierno prueba los efectos de pagar cada mes 560 euros libres de impuestos a 2.000 personas. A falta de un balance profundo, que requiere tiempo, ya que el programa se prevé que dure dos años enteros, pasados cinco meses se constataba que la ciudadanía que recibe esta renta ha visto disminuidos sus niveles de estrés, está más relajada y busca trabajo de manera más activa. Los beneficiarios no tienen que demostrar que lo están haciendo ni tienen que informar a las autoridades de si todavía necesitan o no el dinero. Porque pueden encontrar trabajo y siguen recibiendo la renta básica, como cambio radical con respecto a los sistemas vigentes hasta ahora. Esta iniciativa no

cuenta con las simpatías de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK, por sus siglas en finlandés), que a principios de año consideró este experimento como “increíblemente costoso” y que impulsaría a mucha gente a trabajar menos mientras en paralelo aumentan los salarios en los empleos que nadie quiere.

El mundo experimenta. En los Países Bajos, y concretamente en Utrecht, Wageningen, Tilburg, Groningen y Nijmegen, también están en marcha diferentes modalidades de renta básica para personas beneficiarias que han sido clasificadas en grupos para observar las diferencias de comportamiento cuando reciben 972,70 euros al mes (si viven solas) y 1.389,57 (en pareja). Un grupo puede recibir un plus de 125 euros si hace trabajos voluntarios. Otros, recibirán la prestación de manera incondicional pero se les permite recaudar ingresos de otros trabajos. También se compara el comportamiento de la gente que continúa en los programas de empleo, dentro del sistema de la Seguridad Social vigente.

En Ontario (Canadá) está en curso otro experimento que durará tres años, pensado para personas con un sueldo muy bajo o inestable, y también para los colectivos que sobreviven gracias a los programas de asistencia social. En total, 4.000 personas, que recibirán al año cerca de 11.400 euros si están solas y 16.100 en el caso de las parejas. Las ayudas por hijos o por discapacidad, si se cobran, no se dejan de percibir.

Otros países donde ya hace tiempo que se ha ensayado una RBU son EE. UU. (concretamente, en Alaska), Namibia y la India.

Renta garantizada de ciudadanía (RGC) en Cataluña

Diferente de la RBU, la iniciativa se acordó justo antes del verano entre las fuerzas políticas catalanas, y fue aprobada por el Parlament de Catalunya el 12 de julio de 2017. Se trata de la creación de una renta garantizada para personas en situación de vulnerabilidad, cuya implantación es gradual hasta el 2020 y que alcanzará los 664 euros mensuales.

Esta medida, que a diferencia de la RBU se dirige a un colectivo específico de personas y no al conjunto de la ciudadanía y que está condicionada a cumplir ciertos requisitos, tiene que suponer una inversión de hasta 600 millones de euros, y supondrá que 62.000



A falta de un balance profundo que requiere tiempo, ya que el programa se prevé que dure dos años enteros, al cabo de cinco meses, en Finlandia se constataba que la ciudadanía que recibe una renta básica ha visto disminuidos sus niveles de estrés, están más relajados y buscan trabajo de manera más activa.

familias accedan a la ayuda de cara al 2020, según cálculos de la Generalitat. Los beneficiarios son las personas que hasta ahora han recibido la denominada *renta mínima de inserción (RMI)*, una ayuda autonómica para personas en situación de pobreza y que será sustituida por la nueva RGC.

Si una persona beneficiaria rechaza una oferta de trabajo, pierde la renta.

Una importante novedad es el hecho de que 7.000 familias monoparentales con trabajo a tiempo parcial y un sueldo inferior a 664 euros (955, si el núcleo familiar tiene dos personas) también se puedan beneficiar de ella. Es decir, lo que se pretende es que la ayuda sea compatible con un sueldo bajo de un contrato precario a tiempo parcial, aunque solo se empieza con los hogares monoparentales.

La implantación, iniciada en setiembre del 2017 y que será gradual hasta el 2020, se dirige a cualquier persona que no alcance el indicador de renta de suficiencia de Cataluña (IRSC).

El Servicio de Empleo de Cataluña (SOC, por sus siglas en catalán) es el que gestiona la prestación, que se puede recibir a partir de los veintitrés años, siempre que se haya residido en Cataluña al menos dos años, se hayan agotado todas las prestaciones de desempleo y no se tengan propiedades, excepto la casa donde se vive.

Prueba piloto en Barcelona

De momento, en la capital catalana se ha hecho un paso en la experimentación de una renta municipal garantizada con un millar de familias del eje Besòs, que en principio durará dos años. Barcelona es una de las 15 ciudades seleccionadas, de un total de 400, para lanzar un programa dentro de la iniciativa Acciones Urbanas Innovadoras (UIA, por sus siglas en inglés) de la Unión Europea. La iniciativa tiene el apoyo de entidades e instituciones como The Young Foundation y el Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP), entre otros, y pasando por la UAB y por la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC). El coste de la prueba asciende a 13 millones de euros, casi 5 de los cuales provienen de la UE para costear los correspondientes estudios y las evaluaciones de impacto.

El millar de familias seleccionadas para recibir esta renta municipal se dividen en cuatro grupos diferentes. En el caso del primer grupo, se experimenta qué hacen si encuentran trabajo y disponen así de otra fuente de ingresos. Hablamos de una renta limitada: tienen condicionada la ayuda al hecho de que participen en actividades de integración sociolaboral y, si encuentran un trabajo, se les retira la ayuda. En el caso del segundo grupo, la renta está limitada, pero percibirla no está condicionado a nada. En el tercero,

la renta no tiene ninguna limitación, de manera que la ayuda se les mantiene en cualquier supuesto, pero sí se condiciona a la participación en planes de inclusión laboral. En el último caso, las familias no tienen ningún tope de ingresos (si encuentran trabajo, pueden sumar el sueldo a la ayuda municipal) y tampoco están condicionadas a participar en ningún plan de reinserción. Al final del proceso, se comparará qué ha pasado en cada uno de los casos, con el fin de poder afirmar con pruebas empíricas en qué medida disponer de unos ingresos mínimos hace que la gente no busque trabajo.

El importe estimado de esta renta es de 525 euros y, considerando las carencias de vivienda asequible en la ciudad, hay que combinarla con otras políticas públicas, porque se perfila como insuficiente para vivir. Las políticas públicas que se combinarán con la renta serán cuatro: participación en planes de empleo municipales coproducidos con entidades del tercer sector de los barrios, planes de emprendimiento social, apoyos a la rehabilitación de pisos para impulsar programas de convivencia y vivienda compartidas y colaboraciones en actividades comunitarias. Se buscan, pues, soluciones integrales.

¿No trabajo, no bienestar?

Los intensos debates sobre el derecho a disponer de un listón mínimo de ingresos para vivir no entusiasma a algunos sectores economistas. En vez de poner el foco en posibles instrumentos de protección social —aunque eso no significa que no se considere que sea posible mejorarla—, algunos, como por ejemplo Florentino Felgueroso, piden que la reflexión se centre en el mercado laboral, en la calidad de los puestos de trabajo y en la mejora de los salarios. Es una forma de reorientar las discusiones hacia las actuales vías de financiación de nuestro estado de bienestar.

Para que exista un estado de bienestar que garantice la prestación de servicios sociales, educativos y sanitarios a su ciudadanía, alguien lo tiene que pagar. La ciudadanía lo costea. Parece obvio, pero no siempre lo es. “Podemos denunciar un mercado laboral perdido de un hilo de precariedad, pero al mismo tiempo no nos interesa mucho adentrarnos en el debate sobre cómo protegemos a nuestros dependientes. Solo les queremos proteger, no queremos entrar en la situación del servicio que ofrecen personas inmigrantes que se mueven en la economía informal a las que recurrimos cuando lo necesitamos”, subraya como contradicción Pau Marí-Klose.

De la misma manera, los Gobiernos hablan del aumento de cotizaciones a la Seguridad Social como una señal de optimismo en la

recuperación. “Siempre se habla del número de personas que cotizan, pero hay que hablar de cuánto cobran las personas que trabajan, de cuánto pueden contribuir”, comenta Albert Recio. Más altas de gente que cotice no se traduce, en las actuales circunstancias, en más ingresos para la Seguridad Social.

En este sentido, Samuel Bentolila se muestra muy crítico con los efectos de las tarifas planas —y especifica que no tanto las destinadas al emprendedor que monta un negocio, que pueden tener un sentido, como las que se proponen para la contratación de mano de obra— y con las bonificaciones de contratos. “Todas estas iniciativas tienen un fuerte impacto sobre las cuentas de la Seguridad Social. Hay que repensar cómo se puede financiar, considerando que depende de la tasa de empleo. Podemos ir a un sistema en el que la gente no permanezca tanto tiempo en paro, un sistema en el que se proteja más a la persona que trabaja que el puesto de trabajo específico. Eso ayudaría a hacer que fuera un sistema más sostenible. Soy partidario de tomar medidas para que la tasa de empleo suba”, afirma.

Sobre la mesa hay propuestas de recurrir a los impuestos ante la insuficiencia de recursos de la Seguridad Social, porque las cuotas actuales cubren cada vez menos el coste de pagar el paro y las pensiones. Pero tocar el IVA es regresivo, y cada vez hay menos productos que se pueden acoger a los tipos reducidos. Cuando se habla de gravar el capital, la amenaza de que este se vaya a otros lugares aparece de inmediato. La fiscalidad sobre inmuebles y contra la contaminación son los que parece más probable que aumenten con el tiempo. Pero antes de pensar en subir impuestos para resolver los problemas de la Seguridad Social, Bentolila está convencido de que hay que acabar con los agujeros que están provocando iniciativas como las *tarifas planas* o que se replantee la pensión de viudedad ahora que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo.

Todas las bonificaciones son ingresos que no entran en la Seguridad Social. En el pasado se había cubierto la diferencia con los presupuestos públicos. “Hay 110.000 millones de euros que se han dejado de ingresar en la Seguridad Social por las bonificaciones diversas”, cuantifica Albert Recio, muy crítico con los intentos de hacer más atractiva la figura del autónomo. “De personas que cotizan como autónomas hay una variedad enorme: la que gana mucho dinero y la que gana muy poco. Es una figura donde hay mucha evasión fiscal. Creo que todo lo que haga más atractivo ser autónomo contribuye a degradar las condiciones económicas”, sentencia.

El debate no es doméstico. En toda Europa se plantea la necesidad de modernizar los estados de bienestar para que sigan siendo eficaces, permitan afrontar situaciones de necesidad y prevengan nuevas situaciones de exclusión social. La particularidad de nuestro estado de bienestar es que se empezó a articular tarde y los recortes lo han cogido a medias. ¿Estamos ante el desmantelamiento del estado de bienestar?

Estancamiento del estado de bienestar

Marí-Klose se resiste a hablar de desmantelamiento: “Es mejor hablar de un estancamiento en la expansión del estado de bienestar, porque los servicios que le son propios no han existido nunca en España”. Normalmente estos servicios se han encargado a las mujeres de la familia, o como mucho a mujeres foráneas que se encargan de manera informal a cambio de un sueldo paupérrimo. “Esta es la función que la sociedad ha atribuido a las mujeres y la que las mujeres asumieron. Hasta que las mujeres se pusieron a trabajar y se abrió un nuevo espacio de servicios que el estado de bienestar no cubre”, añade.

Tenemos las viejas necesidades relativamente bien cubiertas: el paro, la cobertura durante la enfermedad, las pensiones de jubilación. “Pero cuando emerge la necesidad de expandir el sistema a nuevos servicios [porque las personas mayores viven más años y necesitan más cuidados bajo supervisión, o cuando hacen falta servicios para hacerse cargo de los niños a causa de las nuevas políticas de conciliación entre trabajo y vida privada] nos encontramos con que el ciclo económico no ha sido suficientemente largo ni hemos elegido Gobiernos favorables a esta expansión durante suficiente tiempo, y sucede en un momento en el que se hace difícil recaudar más”, explica el sociólogo.

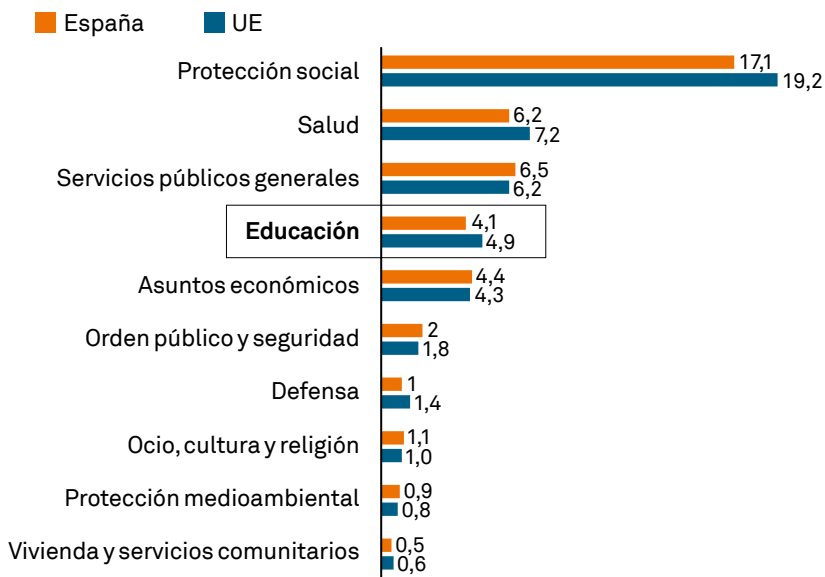
En comparación con la UE, el Estado español invierte menos dinero en gasto público en relación con la dimensión de su economía: está por debajo de la media comunitaria, tanto con respecto a la protección social como en inversión en educación, sanidad, infancia, exclusión social o vivienda, con datos del 2015 del Eurostat.



Antes de pensar en subir impuestos para resolver los problemas de la Seguridad Social, Samuel Bentolila está convencido de que hay que acabar con los agujeros que están provocando iniciativas como las “tarifas planas”, y que hay que replantear la pensión de viudedad ahora que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral.

20. Inversión en educación y protección social en la UE y en España

Gasto social en % del PIB



Fuente: Eurostat.

La diferencia con Europa existe incluso después de que el gasto en prestaciones por desempleo y pensiones aumentara bastante durante la crisis. Y es que en la Unión, durante los años de la crisis, el gasto en protección social incrementó en casi un 18,5 %. Finlandia, Francia y Dinamarca son los países con un mayor gasto social en relación con el PIB. Si se compara con respecto a la población, el país con una mayor apuesta es Luxemburgo. España sigue por debajo de la media. En educación, dentro de la UE, la estadística destaca Dinamarca, Suecia, Bélgica y Finlandia.

Los países nórdicos expandieron los servicios de carácter social, como los destinados a la dependencia, el cuidado de los niños o la necesidad de tiempo para reciclarse a lo largo de la vida profesional para mantenerse *empleable*, cuando existía un mayor consenso sobre la conveniencia de hacerlo. La esperanza de vida era menor y los gastos en pensiones estaban contenidos. Entonces resulta más sencillo lanzar servicios como guarderías públicas. “Cuando te gastas el 12 % del PIB en pensiones y un 8 % en sanidad es más difícil: depende de la voluntad política, pero los Gobiernos se exponen a la reacción de una parte de la población que no quiere que le suban los impuestos”, dice Marí-Klose.

Presión fiscal inferior

La presión fiscal española es inferior a la de la UE (en relación con el PIB, un 34,6 %, ante una media comunitaria del 40 % y ante una media de la *eurozona* del 41,4 %). No se trata tanto de que nuestro gasto en pensiones o la presión fiscal sean muy elevados en España, sino de que los nórdicos desarrollaron servicios de dependencia o atención a la infancia cuando no existía tanta presión fiscal, y es mucho más difícil prescindir de servicios ya existentes que lanzar nuevos servicios para cubrir nuevas necesidades”. También se ha visto con los recortes: a pesar del recorte de facto del poder adquisitivo de las pensiones que supuso la última reforma, las pensiones son más difíciles de tocar que una ayuda a la emancipación de los jóvenes o un cheque para los recién nacidos.

Si no se *reformulan* la financiación del Estado y la Seguridad Social parece difícil poder costear los servicios que hay, y mucho menos nuevos servicios. “Y en la medida en que no tenemos soluciones públicas, ampliamos el mercado precario, y si lo hacemos minamos la posibilidad de crear estructuras públicas porque estamos erosionando las bases fiscales del Estado”, concluye Pau Marí-Klose, convencido de que mantendremos el estado de bienestar porque está bastante valorado, pero que solo se encargará de la atención sanitaria básica, la educación y las pensiones.

Cualquier revisión del estado de bienestar tiene que pasar por políticas de formación que acompañen a la ciudadanía durante toda la vida, no tan solo durante una etapa inicial, y también por programas que den oportunidades a mujeres y hombres en el mercado de trabajo, más programas de garantía mínima de renta.

“Tengo claro que una renta mínima es necesaria, porque esta crisis nos ha dejado con una cobertura estatal insuficiente. Hay que definir cómo, quién, cuándo y cuánto, pero una renta mínima es necesaria. No es una cuestión solo social, es económica. No nos podemos permitir estos niveles de pobreza. El abandono escolar es futura pobreza”, señala desde Oviedo la investigadora en políticas de empleo Begoña Cueto. Según ella, si la figura que se cree sigue condicionada al trabajo “seguirá habiendo una parte de la población excluida”. Sería importante, augura, “compatibilizarla con los salarios bajos, porque no veo que tenga que *desincentivar* a la gente a trabajar”.



En comparación con la UE, España invierte menos en gasto público en relación con la dimensión de su economía: está por debajo de la media comunitaria tanto en protección social como en inversión en educación, sanidad, infancia, exclusión social o vivienda, según datos del 2015 de Eurostat.

A la protección social (sistema de salud pública, educación pública y pensiones públicas), como hemos visto, se accede a través del empleo, con implicaciones de género. “El sistema del bienestar se construyó pensando en las necesidades de la mano de obra masculina, se pensó en hombres activos y sanos que si, de repente, perdían el trabajo, tuvieran una prestación, y que cuando se jubilaran, accedieran a una pensión. Está clara la lógica productiva y masculina”, enfatiza Sara Moreno. De esta lógica nace el agujero negro de los cuidados. “Nadie pensó en cómo se cubrirían las necesidades de cuidado, porque ya se encargaban de ellas la familia... las mujeres”.



El profesor Pau Marí-Klose augura que mantendremos el estado de bienestar porque está bastante valorado, pero que solo se encargará de la atención sanitaria básica, la educación y las pensiones. Si se revisa, tiene que considerar la formación durante toda la vida, programas que den oportunidades laborales y planes de garantía mínima de renta.

No incrementar el tax wedge

Sean cuáles sean las decisiones que se tomen, el profesor Miguel Ángel Malo pide los siguiente: “Deberíamos ir hacia un estado de bienestar que no funcione como una especie de impuesto al trabajo. En algunos aspectos el nuestro sí que funciona de esta manera. Se tendría que basar más en los ingresos generales, universales, aunque tiene que existir cierta modulación, porque si se relaciona tanto con los contributivos puede acabar funcionando como un impuesto al trabajo”.

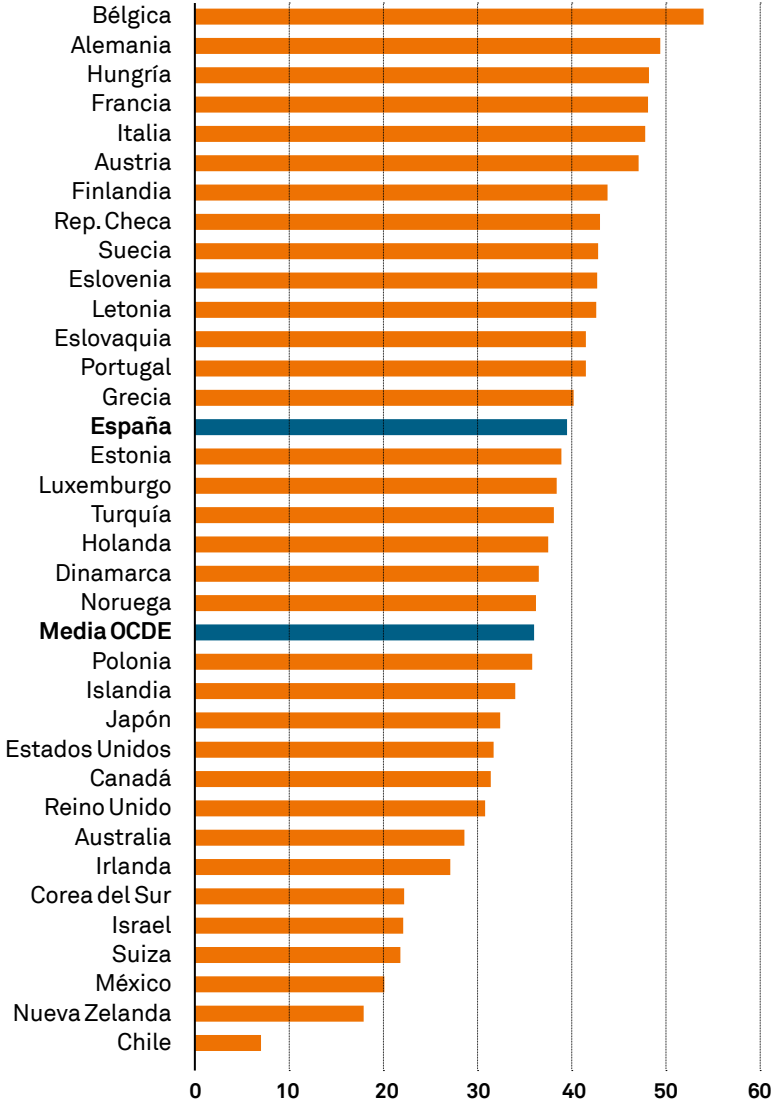
Malo es partidario de reducir la *tax wedge* o cuña fiscal, que, al margen de lo que cobre una persona trabajadora, se fija en cuánto le cuesta esta persona a la empresa que la contrata. Se fija en qué parte suponen las cotizaciones y los salarios sobre el coste laboral total. La media de la cuña fiscal mide hasta qué punto la fiscalidad sobre los ingresos del trabajo desanima la creación de empleo.

“La *tax wedge* española es una de las más amplias, hemos ido optando por esta vía, cuando creo que podríamos descansar una carga mayor sobre el IVA, porque también lo paga el productor extranjero. Necesitamos un nuevo equilibrio”. Este equilibrio, continúa Malo, no tendría que renunciar al actual compromiso de una generación con la siguiente. “Considero que este componente da cohesión social y estaría bien que este aspecto se mantuviera”, opina.

Pero el compromiso se tambalea. Hay unas exigencias de años y meses cotizados para acceder a las prestaciones. “Miramos los contratos actuales de la gente. Será cada vez más difícil acumular años para poder cobrar. Eso quiere decir que las personas se quedarán con pensiones no contributivas o mínimas. La dimensión social del problema es terrible. El sistema no es solvente. Es irresponsable la inadecuación entre cuotas y prestaciones”, reflexiona Bentolila. La solución no es fácil: “Si subes la cuota empresarial, la empresa intentará trasladar la subida a los precios, pero este traslado se ve limitado por la competencia que tenga la empresa. Otra opción es pagar salarios más bajos. Si incrementas un 1 % la presión, un 60 % se traslada a la ciudadanía como consumidora y trabajadora, y en parte lo paga el empleo”.

21. Comparativa de la “cuña fiscal” (tax wedge) en los diferentes países de la OCDE

En % sobre el total de costes laborales, 2016



Fuente: OCDE.

5. Políticas activas de empleo

¿Qué son las políticas activas de empleo?

Las políticas pasivas se encargan de dar protección social a las personas que han perdido el trabajo. Con respecto a las políticas activas, existe cierta confusión. No crean empleo por sí mismas. Si están bien diseñadas y bien ejecutadas, refuerzan la preparación de las personas en paro que quieren trabajar. Se trata de observar dónde hay oportunidades de trabajo, orientar a la gente hacia estas oportunidades y formarla para que mejore el acceso al mercado laboral con nuevas habilidades. Según cómo se desarrollen, también sirven para mejorar los sistemas de intermediación entre oferta y demanda.

“Cuando alguien se acerca a los servicios de empleo implícitamente piensa: ¿me daréis trabajo? Y la Administración no tiene trabajo para repartir. Pero si no sabes cómo está el mercado de trabajo, te lo explicamos. Si te falta formación, te formamos. Si no sabes vender tus capacidades personales, haremos que te defiendas mejor. Sin embargo, nunca le preguntamos a la gente que sufre el problema, la que está sin trabajo, qué creen ellos que tendríamos que hacer”, resume el panorama el economista y consultor en políticas públicas Eduard Jiménez.

Las políticas activas de empleo tocan cuatro ámbitos:

- ▶ La formación, profesional y ocupacional, y la acreditación de competencias profesionales.
- ▶ El acompañamiento de las personas que están en paro y que buscan activamente trabajo para mejorar su posicionamiento en el mercado laboral.
- ▶ La adquisición de experiencia profesional por parte de las personas que buscan trabajo, y que está directamente relacionada con el fomento del empleo.
- ▶ Las políticas de desarrollo local, que pretenden estimular la demanda.

Competencias entre administraciones

¿Quién se encarga de hacer todo eso? Las competencias en políticas de empleo se reparten entre las relacionadas con las prestaciones por desempleo, en manos de la Administración central, y por lo tanto no transferidas, y las políticas activas, cedidas a las comunidades autónomas. Pero lo que está cedido, en efecto, no es la definición de cuáles tienen que ser las políticas activas, que en realidad se siguen haciendo desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sino la ejecución de estas políticas, de la que sí se encargan los Gobiernos autónomos.

Esta realidad no fluye sin problemas. Porque, además, las políticas de empleo están transferidas, pero los fondos, los recursos para poder aplicarlas, dependen del SEPE. “Eso se traduce en el hecho de que los Gobiernos autónomos están muy condicionados por las políticas de empleo que acaban aplicando en función de cuándo reciben el dinero, de manera que se van haciendo cursos en función de este calendario. El *timing* no es el adecuado, porque a veces se reciben las partidas en julio o en setiembre y se tienen que organizar acciones para diciembre. No es fácil planificar en tres meses”, constata la economista Sara de la Rica, cuyo equipo ha trabajado con el Gobierno vasco. La OCDE también reclama una mayor coordinación en la actuación de las diferentes administraciones implicadas. Habla de una focalización “en los procedimientos más que en los resultados”, y también de una “débil cooperación con las autoridades nacionales”. Las autonomías reclaman un marco presupuestario plurienal para poder hacer números y planificar mejor gastos como la contratación estable de orientadores laborales.

Las tensiones competenciales explican, por ejemplo, la reciente sentencia del Tribunal Constitucional (TC), de julio del 2017, sobre el Plan Prepara, que declara inconstitucional y anula parte del Real decreto ley 1/2013, de 25 de enero, porque considera que centralizar en el SEPE la gestión de las ayudas para el paro cuando se ha agotado la prestación va en contra de la distribución de competencias en materia de empleo⁶⁶. El Plan Prepara se puso en marcha en el 2011 ante el incremento del paro de larga duración. Es un programa que dura seis meses, y se ha prorrogado en varias ocasiones. La normativa especificó una prórroga automática del plan hasta que el paro bajara del 20 %, y más tarde, en el 2016, se limitó al 18 %. Ahora que la tasa de desempleo española está por debajo (16,55 % según la EPA del cuarto trimestre del 2017) ya no hay prórroga automática. Las comunidades le han tenido que ceder permiso, para decirlo de alguna manera, al Gobierno central para poder prorrogar la ayuda una última vez. En una nueva sentencia emitida el pasado enero, el TC confirma que tienen que ser los servicios de empleo de las autonomías los que gestionen la ayuda de 426 euros para el paro de larga duración.

Medidas para situaciones diversas

El panorama posterior a la crisis, en el que se constata una recuperación de la actividad que, sin embargo, está agravando las desigualdades sociales, presenta situaciones muy diversas. “La carretera por la que circulamos es diferente de la carretera por donde íbamos antes de pasar por el túnel. Hay nuevas carreteras, con nuevos requerimientos. Las empresas que han soportado mejor la crisis son las que se han internacionalizado y han diversificado mercados, pero este es un proceso muy exigente y hay que adaptarse”, subraya De la Rica, que distingue entre cuatro colectivos:

- ▶ Las personas que no han perdido el trabajo, para las que la precariedad es algo que solo existe en el entorno, aunque hayan visto congelado o reducido su salario. Sus condiciones



Las competencias en políticas de empleo se reparten entre las relacionadas con las prestaciones por paro, en manos de la Administración central y, por lo tanto, no transferidas, y las políticas activas, cedidas a las comunidades autónomas. Pero lo que está cedido en efecto no es la definición de cuáles tienen que ser las políticas activas, que en realidad se siguen haciendo desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sino la ejecución de estas políticas, de la que sí se encargan los Gobiernos autónomos.

66 Sentencia del Tribunal Constitucional 100/2017, de 20 de julio. Accesible en: http://www.elderecho.com/actualidad/CCAA-solucion-gestion-plan-PREPARA-sentencia-TC_0_1124250001.html

laborales no han mejorado y a menudo se han deteriorado, pero se han mantenido relativamente estables.

- ▶ Las personas que perdieron el trabajo durante la crisis y que después han encontrado otro, pero que han perdido poder adquisitivo de una manera importante, en buena parte por la reforma laboral. Ahora, las empresas contratan en condiciones peores.
- ▶ Las personas que acceden a nuevas (o no tan nuevas) formas de empleo que están surgiendo, a menudo con un vínculo puramente mercantil con el empresario que encarga el trabajo. En estos casos, como los de la denominada *gig economy*, contratos por horas, y todo un mundo de subempleo. Existe regulación insuficiente. La juventud sufre la situación especialmente. La rotación dificulta, además, acumular tiempo de cotización que, a su vez, dé derecho a prestaciones.
- ▶ Las personas trabajadoras que perdieron el trabajo durante los años de la crisis y no han vuelto a encontrar una oportunidad laboral de integración, y que presentan un elevado riesgo de exclusión porque se les agotan las ayudas. Dentro de este segmento hay colectivos particularmente difíciles de recolocar, que han perdido el derecho a prestaciones y que buscan apoyo entre las entidades sociales y ONG. Cuatro de cada diez beneficiarios de subsidios son mayores de cincuenta y cinco años a los que se les ha agotado la prestación contributiva.

“Hay que adoptar medidas diferentes según el segmento de trabajadores del que estamos hablando”, subraya la profesora De la Rica, “y las administraciones tienen mucho que hacer penalizando a las empresas que tengan condiciones precarias terribles, sobre todo si tienen beneficios, a través de la contratación pública o de las bonificaciones”. Combinar acciones de corto y largo plazo es clave.

Estos años de austeridad son un factor que se ha tenido en cuenta. El nivel de cobertura de las personas en paro ha bajado en picado, como hemos visto en un capítulo anterior: en el 2008 era del 73,6 % de toda la población en paro, y en junio del 2017 se ha situado en un 55,6 %. Y dentro de las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios (1,76 millones de personas), 672.474 reciben una prestación contributiva porque han cotizado suficiente tiempo. El otro 60 % cobra ayudas asistenciales, ya sea un subsi-

dio, una renta activa de inserción, un subsidio agrario o las ayudas temporales para las situaciones de paro de larga duración.

Contrato más que derecho

“Las políticas activas, más que un derecho, son un contrato”, puntualiza, sin embargo, Samuel Bentolila. “Un contrato en virtud del cual el sector público se compromete a ayudarte para que te resulte más fácil encontrar trabajo, pero la persona se tiene que comprometer a buscarlo”, completa. En el Reino Unido, explica, se habla en este sentido de la *job seeker allowance* o prestación a la gente que busca trabajo. “Está claro que si pierdes el trabajo debería existir una prestación para mantener un cierto nivel de vida decente, pero a la hora de diseñar políticas, y aunque mucha gente pueda considerar como ideológico lo que diré, es una evidencia que cuando a una persona en paro se le acaba la prestación, tiende a encontrar trabajo sí o sí”. Por esta razón, añade, las políticas activas tendrían que intervenir desde un primer momento, no en los últimos seis meses, porque la tasa de salida del paro aumenta cuando se acerca el fin de la prestación.

Retroceso del 66 % de los fondos

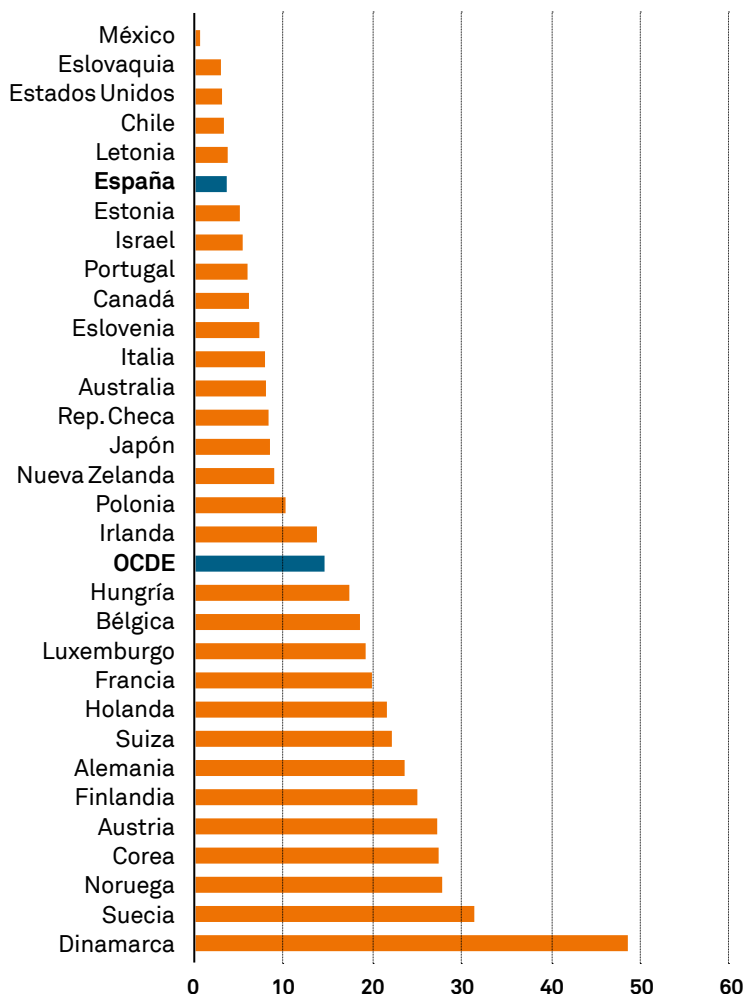
Según el *Informe España 2017*, de la Comisión Europea, entre los años 2008 y 2013, los peores de la crisis, cuando el paro en el Estado llegó a afectar a 6,2 millones de personas, según la EPA, el gasto en políticas activas por persona que deseaba trabajar retrocedió un 66 %. Este cálculo, elaborado por el economista de Fedea Marcel Jansen, supone la caída más importante que se produjo durante estos años en toda la UE. Además, según la misma fuente, no llegaba al 1 % de todas las personas en paro de baja cualificación la cantidad que accedieron a programas de formación.

También la OCDE ha llamado al Gobierno español a “fortalecer las políticas activas de empleo”. En este sentido, apunta a una mejora de la formación profesional (FP) y a reforzar “las capacidades y la eficiencia de los servicios públicos de empleo”. Los recursos por habitante que España dedica a políticas de empleo no llegan a un tercio de la media de los países de la OCDE.



De entre las personas en paro de baja cualificación, según el cálculo del economista de Fedea Marcel Jansen, son menos del 1 % las que acceden a programas de formación.

22. Personas beneficiarias de políticas activas de empleo % del PIB por habitante, últimos datos disponibles



Fuente: OCDE, *Labour market programmes: expenditure and participants*, 2016.

Hace tiempo que los sindicatos denuncian una falta de recursos del SEPE, que ha sido víctima, como otras instituciones públicas, de las amortizaciones de los sitios que van desapareciendo del catálogo una vez se produce cada jubilación. UGT estima que por esta vía han desaparecido medio millón de puestos de trabajo públicos.

La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) estima que hay un trabajador público por cada 440 personas en paro, y que se les atiende una media de diez minutos.

CC. OO. afirma que las cifras comparadas de la OCDE, que corresponden al 2014, indican que cada persona empleada como funcionaria atiende a 268 ciudadanos y ciudadanas en paro, cuando en

Dinamarca la cifra baja a 36 y en Alemania, a 47. Este cálculo no es exacto, porque el sindicato especifica que las cifras incluyen a las personas que atienden en los servicios de comunidades autónomas.

Un informe de Deloitte para el Ministerio de Empleo cuantificaba en el 2016 en 29.821 personas la plantilla del Servicio Nacional de Empleo (SNE). Con los 3,7 millones de personas demandantes de prestación de desempleo que había, tenemos a 129 personas por funcionario. Pero esta proporción tampoco vale, porque, del conjunto de la plantilla, 13.511 personas corresponden a las autonomías. Deloitte dice que en las 709 oficinas que tiene por el territorio, 7.193 responsables se ocupan “directamente de áreas de gestión en prestaciones de desempleo”.

Según los presupuestos del 2017, desde el año 2011 la inversión en políticas de empleo ha retrocedido en 3.323,43 euros para cada persona en paro, y se sitúa en 5.363,14 euros (-38 %, mientras que el número de personas en paro ha caído en estos años un 3,5 %). De estos 5.363,14 euros, solo 1.265 se destinan a políticas activas, lo que supone una disminución del 24 % en 6 años.



Según los presupuestos del 2017, desde el año 2011 la inversión en políticas de empleo por cada persona en paro se sitúa en 5.363,14 euros (-38 %, mientras que el número de personas en paro ha caído un 3,5 %). De estos 5.363,14 euros, solo 1.265 se destinan a políticas activas, un 24 % menos. Todas las personas expertas critican que se concentren esfuerzos en bonificar contratos.

Bonificaciones o subvenciones encubiertas

En relación con el año 2016, la cantidad de dinero destinado a políticas activas (5.574,55 millones de euros) supuso un incremento del 6 %, pero la mayoría del incremento se explica porque se dedicaron 233 millones más a financiar bonificaciones a la contratación de personas en paro, además de la dotación de 130 millones para el programa para las personas que ya no perciben prestación por desempleo.

Precisamente una de las críticas más punzantes y unánimemente expresadas por todas las personas expertas consultadas es la concentración de los esfuerzos de las políticas de empleo en bonificar contratos: en la práctica, estas políticas abaratan puestos de trabajo que de todos modos se habrían creado. Es lo que los economistas denominan *peso muerto*. “Nuestro gasto en políticas de empleo en relación con el PIB solo llega al 0,7 %, cuando, a pesar de no tener nuestro problema de paro, los países nórdicos

invierten más del 1 % y el 1,5 % según los casos”, compara María Luz Rodríguez, muy crítica con el hecho de que “cerca de un tercio de lo que destinamos [a políticas de empleo] sirva para financiar reducciones de cotizaciones a la Seguridad Social prácticamente indiscriminadas como las bonificaciones de contratos, de las que se contabilizan 43”.

“No tiene sentido generalizar las bonificaciones, ya que como política activa solo tiene sentido para algunos colectivos específicos como las personas con alguna discapacidad”, corrobora Miguel Ángel Malo, partidario de un nuevo empuje a las políticas activas.

Las bonificaciones suelen beneficiar a las grandes empresas, y no tanto a las pequeñas. “Nuestras políticas contra el paro se han reducido a las políticas asistenciales —y además la cobertura ha bajado— y a subvencionar indirectamente a empresas para que contraten a personas en paro, o a abaratar con *tarifas planas* la cotización de los autónomos. Si consideramos que el autoempleo ha aumentado poco, vemos que el estado de bienestar sale perjudicado, mientras que el resultado en términos de empleo es más que discreto”, comenta Begoña Cueto.

Reformar los sistemas de formación

Hay cerca de dos millones de personas en el paro que necesitan formación. Pero no cualquier formación, sino cursos que incidan en su capacidad de adaptación y en su capacidad de reacción ante la improvisación... en todo lo que nos diferencia de las máquinas. Nadie osa asegurar tajantemente que todo el mundo podrá reengancharse, lo pone sobre la mesa la necesidad urgente de combinar formación y rentas mínimas garantizadas, al menos para hacer frente a unos años de transición hacia un futuro que no está del todo claro.

También es generalizada la opinión de que nuestros sistemas de formación, a pesar de haber alcanzado algunos éxitos, no dan más de sí, especialmente ante el reto que plantea el mundo digital. El hecho de que la formación sea cara (para las personas que se la pagan y también para las administraciones en los casos en que la costea) hace imprescindible un sistema de evaluación lo más preciso posible sobre el impacto que tiene, no tanto a corto como a medio y largo plazo. Hacer que compitan entre sí diferentes instituciones formativas, y que se pague en función de los resultados, tiene sentido en la medida en que estos resultados no se limiten a comparar quién ha encontrado un trabajo al cabo de pocos meses, sino cuál es el recorrido posterior de la persona.

“La mayoría de recursos para formación se han destinado a los agentes sociales, que con más frecuencia de la necesaria han organizado sus cursos sin tener en cuenta las necesidades del mercado laboral, eso cuando se han hecho, así que lo que hay no nos sirve,” critica De la Rica.

Es habitual contabilizar cuántas personas que han seguido un curso han acabado encontrando trabajo, pero hay un sesgo, y es que quien hace un curso suele ser la persona más motivada y consciente de que tiene que formarse. Las técnicas para medir los impactos de la formación se han ido sofisticando. Se deben comparar los resultados con personas que quizás también querían formarse en el mismo campo, pero han quedado fuera de la selección.

En este sentido, Eduard Jiménez reflexiona sobre la obsesión para que, después de un programa de formación, las personas que lo han cursado encuentren trabajo de manera inmediata o muy pronto: “Tenemos necesidad de resultados, pero hay programas muy buenos que se centran en maneras de hacer, al generar autoconfianza y conciencia de las propias capacidades, y eso es importante porque servirá a medio y largo plazo”.

23. Gasto medio en políticas de empleo en el Estado y en la UE

En euros por persona en paro

% PIB	Políticas de empleo	Incentivos	Formación	Políticas activas
PIB >150 %	6.665,8	4.463,4	2.529,4	13.658,6
PIB >100 % y <150 %	4.511,7	391,6	2.578,0	7.481,3
PIB >60 % y <100 %	377,6	503,2	450,5	1.331,3
España (2013) R	360,6	128,5	257,5	746,5
PIB >40 % y <60 %	510,5	139,0	78,2	727,8
PIB <40 %	650,0	179,0	29,3	858,3
Unión Europea	1.906,5	506,2	1.083,9	3.496,6

Fuente: Eduard Jiménez. Presentación (marzo 2016) de *Innovación de políticas locales de empleo*.

Capacidad analítica e inglés

“La juventud, que ya ha nacido en una era digital y generalmente tienen mucha capacidad para absorber información, tienen que adquirir competencias digitales, tienen que ser muy buenos en las redes: ser sobre todo capaces de analizar información, gestionarla e interpretarla”, sugiere Sara de la Rica. El *big data* (macrodatos) nos asegura que habrá disponible una enorme cantidad de infor-

mación. Sin embargo, hay que saber cómo hacer que sea útil. “Eso no quiere decir que todo el mundo tenga que estudiar ingeniería, porque quien se dedique a la sociología o la historia tiene que tener más competencias analíticas e interpretativas”, añade Bentolila, partidario de dedicar más dinero a la educación primaria y secundaria incluso si fuera en detrimento de la universidad. A principios de setiembre, UGT denunciaba que solo el 23 % de las empresas forma a su personal en competencias digitales, y también una inversión formativa en el entorno empresarial “a la altura de Madagascar o Túnez”. El Ministerio de Educación dedica a nuevas tecnologías un 2 % del gasto, añadía⁶⁷.

Dominar el inglés hace años que es un requisito. La cuestión ahora no es tanto ser capaz de entenderse y defenderse en una conversación, sino alcanzar un nivel suficiente como para hablar y escribir de manera fluida. “Ser buenos en lengua, matemáticas e inglés ya sería una revolución”, sostiene Samuel Bentolila, que no habla solo por los alumnos, sino por el nivel del profesorado, falto de estímulos para el reciclaje. De hecho, en solfa está el servicio educativo desde la infancia, el sistema de aprendizaje, para que no consista en memorizar, sino en entender para asimilar. “La rentabilidad del AVE ya sabemos cómo ha ido. La de invertir en educación es de un 10 %”, cuantifica.

Hay que tener en cuenta que, según las proyecciones del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), el 65 % de los menores que hoy empiezan en la escuela primaria acabarán trabajando en trabajos o haciendo funciones que todavía no existen. “La mayor parte de los sistemas educativos que existen a todos los niveles ofrecen la misma formación que durante el siglo xx, que impiden el progreso del talento de hoy”, asegura la institución, que pide repensar los sistemas educativos.

Aprendizaje a lo largo de la vida

Una de las consecuencias que pesan sobre los sistemas educativos es la dicotomía entre las humanidades y las ciencias, y también entre una formación pura y otra aplicada, aparte del plus de prestigio que se asocia a las formas de educación superior, más que en el contenido del aprendizaje. “Las empresas tendrían que trabajar con los Gobiernos, las empresas educativas proveedoras y otras instancias para imaginar cómo podría ser el currículum del siglo XXI”, apunta el WEF, que clama por una formación continuada a lo largo de la vida laboral. Si las competencias requeridas son cada vez más transversales, reflexionan, a su vez, algunas de las

67 UGT. Comunicado de prensa difundido el 10 de setiembre de 2017. Accesible en internet en: <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3129>

personas expertas, puede pasar que haya más filosofía y humanidades en el itinerario troncal.

Dinamarca destina financiación para formación de dos semanas al año para adultos, y da mucha importancia a la formación de los empleados, lo que explica la elevada movilidad de la fuerza de trabajo. Siete de cada diez personas que trabajan consideran “algo bueno” una transición a mitad de su trayectoria, cuando la media en la mayor parte de países europeos no pasa del 30 %.

24. Estrategias futuras con respecto al empleo en los diferentes sectores

En % de respuestas más reiteradas que aseguran que seguirán cada una de las estrategias

Invertir en reciclar a los actuales trabajadores

65 %

Dar apoyo a la movilidad y la rotación laboral

39 %

Colaborar con instituciones educativas

25 %

Buscar talento femenino

25 %

Atraer talento de fuera, internacional

22 %

Ofrecer formación y prácticas

22 %

Colaborar con otras empresas y con otros sectores

14 %

Colaborar con otras empresas de la misma industria

12 %

Buscar el talento de las minorías

12 %

Contratar a más personal a corto plazo (trabajos temporales)

11 %

Fuente: WEF. *The Future of Jobs*.

“Dinamarca y los países nórdicos priorizan la formación durante la vida laboral, además de la formación de las personas en paro”, comenta Consuelo Chacártegui. La gente se forma automáticamente, y la que se queda sin trabajo enseguida tiene a una persona que lo oriente, que evalúa en qué se ha podido quedar retrasada de cara a superar la situación. “El mercado laboral danés es flexible, pero el Estado facilita una puerta giratoria de entrada y salida del mercado laboral, para que enseguida se vuelva a encontrar trabajo, además de ofrecer una elevada protección social”, apunta la experta en derecho laboral. “La preocupación para la formación de la ciudadanía es lo que separa un país desarrollado de uno que no lo es”, añade.

En el mundo anglosajón, la especialización se adquiere si se cursa un posgrado o un máster. El acceso previo al *college* no deja de ser una vía para reforzar competencias genéricas y conocimientos nucleares. En España, en cambio, cuando una persona se prepara para ser trabajadora social estudia específicamente este campo, lo hace pensando en trabajar como tal. Si pierde el trabajo, le resultará más complicado a cierta edad reengancharse, reciclarse y ponerse a estudiar, por ejemplo, informática. Esta es una de las razones por las que es menos frecuente encontrar entre el alumnado de másteres y posgrados a personas de más de cuarenta o cuarenta y cinco años, algo que sí pasa en Estados Unidos. Aquí el posgrado forma parte de la etapa en que la persona se forma para la futura vida laboral y, si no hay trabajo a la vista, se alarga tanto como se puede.

Capacidades genéricas y fracaso escolar

Para favorecer que la formación no sea cosa de una etapa inicial de la vida hay, sin embargo, un requisito que un país con una tasa tan elevada de fracaso escolar no cumple: que todo el mundo adquiriera capacidades genéricas. Solo si se han adquirido determinadas capacidades transversales es posible reciclarse o cambiar de orientación profesional si se ha perdido el trabajo con, pongamos por caso, treinta y cinco años. “Estamos hablando de tener capacidad de mantener la atención, de sentarse y no levantarse, de ser perseverante y constante, cosas que, más allá de las capacidades cognitivas, se adquieren en el sistema educativo”, especifica Pau Marí-Klose. Los estudios que analizan las habilidades que requerirán el trabajo del futuro hablan de habilidades relacionales, de capacidad de empatía, de saber comunicar, de flexibilidad. Por descontado, de autoestima.

Por esta razón, Marí-Klose considera esencial que los niños estén en un sistema educativo de calidad el máximo tiempo. Si no se puede alargar por arriba, sí al menos por abajo, desde edades tempranas, porque a los seis años es posible encontrar ya brechas de aprendizaje. En muchos casos, tiene que ver con el tipo de educación en el hogar. Otra recomendación que formula es la de intentar no etiquetar al alumnado en categorías, como si los *listos* cursaran la ESO y el resto, FP. La separación suele generar desigualdad. “No tendría que implicar una separación de aula o de grupo, y eso se puede hacer manteniéndoles juntos en las asignaturas nucleares durante un tronco común que puede durar hasta los catorce años; ya se ha acabado eso de que los de FP solo harán mecánica y el resto, actividades puramente académicas”, añade.

Luchar contra el fracaso escolar, combatir la pobreza entre los niños y promover la formación continua son las dos recetas esenciales que propone este sociólogo experto en pobreza infantil. Eso significa recursos e imaginación, sobre todo para cómo financiar las etapas en que las personas adultas necesitan nueva formación (con préstamos a interés bajo, por ejemplo, o multiplicando las becas para las transiciones educativas). “Se trata de activar personas activables, de educar a los educables, para que los esfuerzos de formación lleguen a todo el mundo”, dice.

Entre las personas que necesitan formación hay muchos empresarios pequeños e incluso medianos. Es un elemento que no suele aparecer en los debates sobre el empleo, y que introduce el profesor Josep Banyuls: “El nivel general de formación es un problema que se ha visto claramente en empresas de sectores como la construcción o la fabricación de muebles, donde una persona que trabaje de albañil o de comercial y que sea espabilada saca adelante un negocio que quizás crece, pero sin ninguna capacidad de gestión ni idea de innovación, porque se limita a buscar a un asesor que le lleve la contabilidad. Se puede circular en un Mercedes sin saber escribir”.

Desajuste entre oferta y demanda

En el Foro de Davos del 2017, su fundador y presidente, Klaus Schwab, intervino para hablar sobre el futuro del trabajo. Y lo hizo para advertir lo siguiente: “Hay necesidad de más talento en ciertas categorías laborales, y al mismo tiempo una inestabilidad en las habilidades necesarias para todas las categorías laborales”. Y añadió que el resultado de esta combinación es la existencia de retos para contratar a personal y también la escasez de talento, lo que ya se ha constatado durante los últimos cinco años.

Como camino, Schwab propuso “crear bolsas de talento cualificado mediante la colaboración entre empresas dentro de su sector”, así como “acuerdos *multisectoriales* para la formación que aprovechen los mismos modelos de colaboración que apuntalan los cambios de negocio que hoy provoca la tecnología”. También instó a las empresas a invertir en el reciclaje de su plantilla y en procurar que los trabajadores mantengan una actitud “proactiva” con respecto a la formación continua a lo largo de la vida. A los Gobiernos, además, les pidió que crearan las condiciones que lo faciliten.

Orientación laboral

Los trabajadores y trabajadoras en paro necesitan mucha información sobre la situación del mercado laboral, sobre dónde están las oportunidades de volver a este, cuáles son sus carencias específicas y cómo superarlas. Algunas personas que trabajan como orientadoras vienen del tercer sector, son trabajadoras sociales. Otros tienen formación en pedagogía, psicología y *coaching*. “Pero no todo el mundo puede trabajar en orientación, no todo el mundo vale. Hace falta una combinación de conocimiento sobre las tendencias de futuro y sensibilidad hacia las personas. Es fundamental que sean personas muy cualificadas. El escenario es muy exigente. La formación de los orientadores laborales en Alemania es modélica. Solo un buen orientador puede hacer un buen diagnóstico y marcar un itinerario personalizado. Sin eso, muchas empresas habrían cerrado igual con la crisis, pero mucha gente no habría pasado tanto tiempo en paro”, advierte a Sara de la Rica.

Entrar en la calidad de la orientación laboral cuesta cuando desde el principio hay un problema cuantitativo. En la etapa del Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, con el estallido de la crisis, se apostó por esta vía del servicio de orientación, contratando o destinando a esta función a personal ya existente, en la misma línea que autonomías como Cataluña. Los recortes del Gobierno posterior de Mariano Rajoy, y la insuficiencia de recursos en las comunidades, dejaron paradójicamente sin trabajo a miles de personas que se dedicaban a eso.

“Sin duda, es más importante el trabajo de acompañamiento a las personas en paro que el de intermediación”, tiene claro Eduard Jiménez. Sin embargo, la empatía que requieren las personas que orientan en materia laboral no siempre está garantizada en los servicios públicos de empleo. Casi tres cuartas partes del gasto local en políticas de fomento del empleo consiste en invertir en personal.

A las personas en paro que se presentan y se inscriben en una oficina del SOC, se les gestionan las prestaciones o los subsidios

que les correspondan. A pesar de los esfuerzos para mejorar, en general las personas en paro no esperan encontrar un diagnóstico de su situación que les aclare por qué pueden haber perdido el trabajo, cómo pueden dejar de estar desfasadas o cómo se pueden preparar para próximas entrevistas de trabajo. Cuando las políticas activas de empleo se transfirieron a las comunidades, fundamentalmente se cedió personal administrativo. Por bueno que fuera, no se habían dedicado ni a formar ni a orientar.

“Así que tenemos a un montón de gente que necesita orientación y formación y unos servicios que no están preparados para enfrentarse al reto”, añade De la Rica. La crisis ha llevado a miles de personas desempleadas a hacer cursos sin tener claro cuáles son las competencias más urgentes que les son necesarias.

La orientación laboral no tiene el mismo impacto para todos los colectivos. Según Eduard Jiménez, las políticas activas de empleo tienen más impacto entre las mujeres y entre personas en paro de larga duración, en comparación con las que se dirigen a la juventud y a las personas de mayor edad. Para las personas en paro de larga duración funciona mejor la formación bien diseñada y, en algunos casos, las bonificaciones, pero pocos efectos positivos tiene la orientación laboral.

Un estudio de José Ignacio García Pérez, de la Universidad Pablo de Olavide (UPO), de Sevilla, publicado por Fedea, concluye que es “imprescindible” evaluar en qué partidas hay que centrar la inversión en políticas activas. Tras seguir las trayectorias de 250.000 personas en paro registradas como demandantes de empleo entre junio del 2011 y el mismo mes del 2015, los resultados indican que son los servicios de técnicas de búsqueda de empleo y los de orientación profesional los que más ayudan a las personas sin trabajo, y menos los itinerarios personalizados y las tutorías individuales. Pero cada colectivo puede requerir medidas diferentes.



La formación en orientación laboral en Alemania se considera modélica. Se necesitan personas muy cualificadas, con conocimiento sobre tendencias de futuro y capacidad de empatía.

Relación con la empresa y trabajo en red

Uno de los retos principales con los que nos encontramos en materia de empleo es la insuficiente conexión entre los servicios públicos de empleo y las empresas. Estas normalmente no se dirigen a los servicios públicos, que desconocen qué necesitan.

“Los servicios públicos tendrían que entender que las empresas son sus clientes. Tendrían que saber cuáles son los perfiles que necesitan las compañías. Si no, es difícil incluso planificar la formación”, lamenta Eduard Jiménez.

“Tiene que haber personas trabajadoras adecuadas para los puestos de trabajo disponibles y, por otra parte, tiene que haber puestos de trabajo disponibles para los trabajadores. Donde ahora sí se interviene desde los diferentes niveles de gobierno, aunque podamos discutir en qué condiciones, es en la primera dirección: que haya personas trabajadoras formadas y capacitadas para los puestos de trabajo disponibles. Donde no se suele invertir es en las políticas activas del mercado de trabajo que van en la dirección de la creación de puestos de trabajo para los trabajadores”, apunta Mateo Hernando, jefe del Servicio de Desarrollo Económico Local del SOC. “Hay que trabajar desde el lado de la demanda, y es un error estratégico que no sea así. Supongo que es como consecuencia de que cada una de las políticas públicas se especializa en el ámbito competencial en que trabaja”, reflexiona⁶⁸.

Las administraciones, tradicionalmente más inclinadas a trabajar con sistemas rígidos ligados a la burocracia, tienen por delante el reto de cambiar el funcionamiento para que los modelos de colaboración en la gobernanza de los procesos de construcción de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) se haga en red, de abajo arriba y no al revés. Es un punto en el que Hernando insiste para garantizar que los tejidos productivo, asociativo, educativo y social avancen en la misma dirección, a partir de las necesidades expresadas desde el territorio. “Todo esto implica una nueva mane-

ra de percibir los problemas por parte de las administraciones, que tienen que asumir el espacio urbano ya no tan solo como un conjunto de problemas urbanísticos, sino como un espacio formado por un tejido de infraestructuras físicas y de estructuras sociales y económicas sobre el cual se puede actuar con la intención de promover el desarrollo local y de generar empleo”, explica este responsable del SOC.

Políticas de demanda

Al fin y al cabo, las políticas activas no son la panacea. Las políticas activas



Desde el SOC, Mateo Hernando dice: Donde ahora sí se interviene, aunque podamos discutir en qué condiciones, es en la primera dirección: que haya personas trabajadoras formadas y capacitadas para los puestos de trabajo disponibles. Donde no se suele invertir es en políticas activas que vayan en la dirección de crear puestos de trabajo”.

68 Entrevista a Mateo Hernando para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Agosto 2017.

ayudan a acercar a la gente a los puestos de trabajo que se crean, porque tendremos a gente más formada y preparada, pero si no se crean puestos de trabajo, poco pueden hacer. Es una reflexión muy básica pero parece que nadie piensa en eso. Las políticas activas funcionan en la medida en que vayan acompañadas de políticas de demanda: hay que poner en marcha políticas activas de expansión de estructuras productivas, políticas monetarias expansivas, políticas fiscales con objetivos concretos, mejorar el acceso al crédito de las pymes solventes, fomentar la innovación y nuevas actividades que no tienen por qué estar en el campo de las nuevas tecnologías de la comunicación... todo eso requiere tiempo y dinero”, advierte Josep Banyuls.

Las administraciones han abordado las políticas públicas como si cada problema se pudiera resolver con una solución que pasara por una política pública. “De hecho, la realidad se ha desmenuzado en problemas. Encontramos políticas muy estrechas e instituciones muy estrechas, porque hasta los diecisiete o dieciocho años hemos almacenado a la gente para que estudie, los metemos en el almacén siguiente, que es el del trabajo... De repente ves que no hay trabajo y muchos se quedan descolgados, y como Administración les acabas *culpabilizando*, les dices que no se espabilan o que no se esfuerzan lo suficiente para inventar su propio trabajo... Te tienes que recolocar ante el nuevo panorama. No es fácil, y además hay que hacerlo muy pero que muy cerca de la gente afectada”, subraya Jiménez.

Las grandes olvidadas

Para la profesora de Economía de la UB Gemma García, “las políticas activas de empleo son las grandes olvidadas de la reforma laboral, con la que se puede estar radicalmente en contra o a favor, pero en la que sí está claro que no se aborda esta cuestión clave en un país con un nivel de paro tan elevado”.

Cabe decir que este tipo de políticas, aunque estén bien planteadas, muestran unos límites claros cuando se produce un descalabro en una empresa de la que dependan muchos puestos de trabajo, y más si estos se concentran en un mismo territorio. Como ejemplo extremo de esta hipótesis tendríamos el cierre de un grupo como Seat (Volkswagen), donde trabajan de manera directa más de 14.000 personas, y decenas de miles



Uno de los retos es la conexión insuficiente entre servicios públicos de empleo y empresas. El consultor en políticas públicas Eduard Jiménez alerta: “Los servicios públicos tendrían que entender que las empresas son sus clientes. Hay que saber los perfiles que necesitan”.

de forma indirecta, principalmente en Martorell. Un buen plan de activación difícilmente superaría la prueba de una crisis laboral y social de esta magnitud.

Utilizar contactos

En realidad, cuando se analiza cómo se produce la búsqueda de empleo, observamos más que nunca cómo se ha intensificado la vía de recurrir a contactos, amigos, parientes o sindicatos en relación con la situación previa a la crisis. Utilizar la agenda es de lejos lo que más se hace para intentar encontrar trabajo, seguido de enviar una solicitud directa a una empresa, haciéndole llegar el currículum, y de responder anuncios de empresas en diferentes portales. El contacto con una oficina pública de empleo, que hace quince años era la primera manera de buscar trabajo según el INE, se sitúa en el cuarto lugar.

Algunos estudios apuntan incluso que ocho de cada diez ofertas laborales no llegan nunca a publicarse en procesos abiertos y transparentes. Por eso, la firma de recolocación Lee Hecht Harrison, que pertenece al Grupo Adecco, habla de “mercado oculto”. Como corrobora María Luz Rodríguez, “hoy la mayor parte de puestos de trabajo del país se consiguen por el sistema de siempre, el boca a boca”.

Colaboración público-privada

El Gobierno central ha querido intentar poner en marcha la cooperación entre los servicios públicos de empleo y la intermediación privada. La vía de la colaboración con empresas para reintegrar a personas que están en paro en el mercado laboral funciona en otros países europeos. En Holanda, desde los años ochenta, y los acuerdos se cierran a escala local según las necesidades de cada zona. En el Reino Unido, desde los años noventa. Una década más tarde, llegó a Alemania, aunque este país ha dado marcha atrás en la intervención privada porque quiso recuperar el control: no se trataba de que las agencias colocaran a los más fáciles de colocar y cobraran por hacerlo, sino de que se pagara para reintegrar los casos más difíciles y no en función de encontrar trabajo, sino de la duración del trabajo.

El resultado es difícil de medir. De hecho, a estas alturas, no hay un balance oficial. La participación de intermediarios privados fue un tabú durante años. Hubo un primer movimiento del PSOE en el 2010 en esta línea, pero fue el PP quien la quiso concretar a partir del 2013 con un acuerdo marco en virtud del cual se seleccionaban 80 agencias de colocación privadas con las que trabajar. En juego

había 200 millones de euros de apoyo a las empresas, que cobrarían más si los perfiles eran más complicados (pasar de los cincuenta años, tener poca formación y llevar más de dos años sin trabajar).

Un primer contrato del SEPE destinado a personas en paro de larga duración derivó en una confusión: la lista de empresas adjudicatarias cambió hasta cuatro veces a raíz de las disputas (y los recursos) entre pequeñas empresas de formación y grandes ETT. Después, el SEPE planteó otro contrato para diferentes colectivos que ganaron: Adecco, Manpower, Eulen y los salesianos. En paralelo, los Gobiernos autónomos fijaron sus condiciones para los lotes ad-

judicados en sus territorios. Primero se apuntaron 14 autonomías (todas menos Cataluña, Euskadi y Andalucía). Después, también la Comunidad Valenciana planteó descolgarse, y Cataluña asumía un “compromiso verbal” de participación.

Lanbide, servicio público de empleo del País Vasco, obtuvo una sentencia que anula en su territorio la contratación de agencias privadas por invasión de competencias. La directora del SOC, Mercè Garau, explicó hace unos meses que experimentar con estas agencias “no está ayudando mucho a facilitar la inserción”, y que el SOC solo recurre a ellas con respecto a colectivos con una inserción muy difícil. Garau indica que el nivel de inserción fue del 5,9 % después de 11.017 personas, cuando preveían insertar a 3.000. Los propios entrevistados pudieron ser reabsorbidos al mercado laboral por otras vías en un 31 %⁶⁹.



Las políticas activas ayudan, pero no son la panacea. Acercan a la gente a los nuevos puestos de trabajo, pero si no se crean puestos de trabajo, poco pueden hacer. Funcionan si se aplican con políticas activas de expansión de estructuras productivas, un mejor acceso de las pymes al crédito, fomento de la innovación o políticas monetarias expansivas.

69 Entrevista telefónica a Mercè Garau, directora del Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC, por sus siglas en catalán), para *Alternativas Económicas*. Abril 2017.

25. Personas en paro según la forma de buscar trabajo

En miles de personas. 4T del 2016 y 4T del 2002



La renovación de contratos con agencias en verano del 2016, cuando todavía se estaba pendiente de una evaluación del Ministerio de Empleo para ver cómo había ido la experiencia, desesperó a los

sindicatos, que pidieron un análisis bien hecho sobre los porcentajes de inserción, el tipo de contratos firmados y la relación con las ayudas recibidas por las agencias. Criticaban, además, el desplazamiento de partidas para la modernización de los servicios públicos de empleo hacia las agencias privadas (140 millones en el 2015 y 175 millones en el 2016, según CC. OO.).

“La colaboración con el sector privado ha sido un desastre. Primero, por cómo se han escogido las agencias, ya que siempre había la presencia de algún cargo de la patronal o de un sindicato...”, critica Samuel Bentolila. “También ha sido un problema que el Gobierno del PP haya querido una colaboración privada, pero que al mismo tiempo la política activa estuviera en manos de las comunidades autónomas, no siempre partidarias de establecerla. Al final, las agencias privadas en gran medida están paralizadas. Si las cosas no se diseñan bien es casi peor hacerlas”, opina. En septiembre del 2017, en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo, el Ejecutivo central, con el apoyo de diez comunidades autónomas, acordó no seguir utilizando como incentivo la colaboración con las agencias privadas de colocación entre los indicadores que se tienen en cuenta para repartir los fondos públicos entre las diferentes autonomías para encargarse de la intermediación laboral. La decisión fue celebrada por los sindicatos CC. OO. y UGT y criticada por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Sin el sí de las autonomías

Para Begoña Cueto, el intento de colaboración privada ha sufrido “la mala gestión, la mala coordinación y la mala comunicación”. “Si el Gobierno ha puesto en marcha medidas sin coordinarse ni contar con las autonomías, está desaprovechando el dinero, no se puede plantear la colaboración como una manera de competir, al final tenemos una chapuza”. Además, los servicios públicos, que son los que tienen más experiencia en los casos más difíciles, los han pasado a las agencias privadas.

Buena parte de las comunidades autónomas se han rebelado no solo contra la manera de hacer de esta colaboración, sino también



Las políticas activas de empleo tienen que ir integradas con políticas de desarrollo del territorio.

Hay que considerar, pues, en qué marco se aplican. ¿Cuál es la política económica, la industrial, la de infraestructuras, la energética, la sanitaria, la de vivienda, la agraria, la fiscal, la de gasto? También conviene analizar que las políticas para promover la competencia entre las empresas en determinados sectores condicionan, porque eso condiciona igualmente el nivel de empleo.

contra los *cheques de formación* que el Gobierno central quería otorgar a los jóvenes menores de treinta años que ni estudian ni trabajan, porque tal como estaba todo organizado veían una puerta entreabierta al fraude, y porque se darían sin orientación previa a las personas beneficiarias⁷⁰. Las fricciones, en parte técnicas y en parte políticas, tienen una víctima: las personas sin trabajo tienen que asistir al bloqueo de fondo para su reintegro al mercado laboral.

Hay empresas privadas que han rechazado participar en esta estrategia de colaboración por el desacuerdo con las condiciones de retribución de las colocaciones. “No es ético que te paguen por contrataciones que se harían igualmente”, declara Gregori Cascante, al frente de la consultora Daleph. Al mismo tiempo, Cascante se muestra crítico con los *apriorismos* de las administraciones, que se cierran en banda a recurrir a la ayuda desde el sector privado a la hora de activar, orientar, formar y encontrar empresas donde los jóvenes y otras personas en situación de vulnerabilidad puedan ganar experiencia. “Nosotros hemos colocado cerca de 3.000 personas mediante programas de inclusión social que han demostrado tener posibilidades reales de inserción, los que hemos desarrollado para Càritas Diocesana Barcelona”, subraya⁷¹.

La descentralización y la coordinación son dos constantes que aparecen siempre cuando se habla con personas que estudian las políticas de empleo. “La normativa laboral es del Estado, pero siempre se gana cuando las políticas de empleo se adaptan a los territorios, y no al revés”, tiene claro María Luz Rodríguez, que cree que “en materia de políticas de activación del empleo se puede descentralizar todo lo que se quiera y se pueda”.

Hacia los centros de empleo alemanes

El exresponsable de Políticas de Empleo del Gobierno central cree, sin embargo, que la carcasa, la estructura institucional que tenemos, falla. “Sin duda, hace falta otra. Respetando las competencias de las comunidades autónomas, tenemos que pensar en una red de centros del estilo de los que impulsan en Alemania, donde están juntas las competencias en empleo de todas las administraciones. Incluso han tenido que modificar la Constitución para poder hacerlo. Y nadie cuestiona su modelo político federal. No se trata de hacer ventanillas únicas, sino de reunir las competencias de todo el mundo”, explica.

⁷⁰ “La presión de las comunidades tumba el cheque formación para jóvenes”. *El País*. Publicado el 19 de diciembre de 2016.

⁷¹ Entrevista a Gregori Cascante para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Octubre 2017.

Desarrollo local

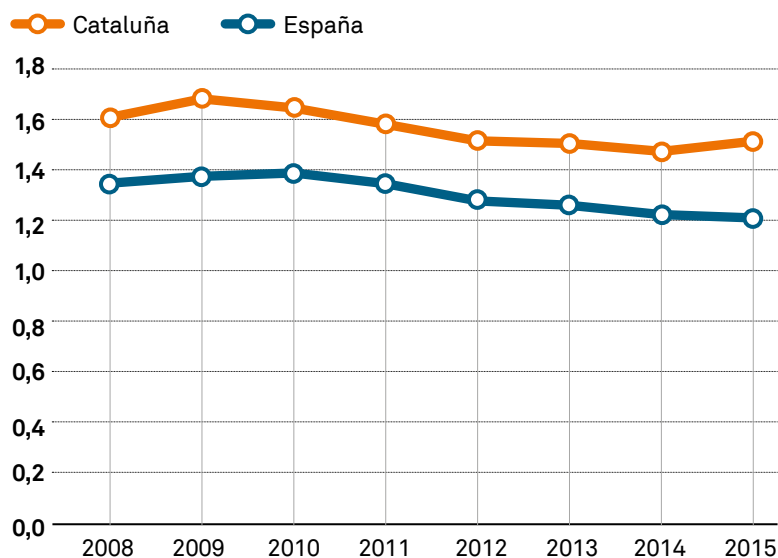
Banyuls remarca, a este respecto, que “no tiene sentido una política de empleo que no tenga en cuenta las especificidades del territorio, su modelo productivo, la posición competitiva de las empresas, el tipo de regulación... Las políticas transversales no valen cuando chocan con las particularidades de los territorios”.

Un paso más allá, Mateo Hernando lo tiene muy claro: “Una política de empleo no puede ser una política activa si no forma parte de una política de desarrollo local, tienen que estar integradas”.

Esta reflexión nos obliga a abrir el foco y a considerar en qué marco se aplican las políticas de empleo. Cuál es la política económica, la industrial, la de infraestructuras, la energética, la sanitaria, la de vivienda, la agraria, la fiscal, la de gasto... También las políticas para promover la competencia entre las empresas en determinados sectores condicionan el nivel de empleo. “Tasa de empleo y competencia suelen ir juntas, porque en los países donde se generan más oportunidades de negocio es en los que se genera más empleo”, dice Bentolila. Y lo mismo vale para la política de promoción de la investigación, el desarrollo y la innovación, que ha sufrido recortes importantes bajo el pretexto de la crisis, en Cataluña y, todavía más, en el conjunto del Estado.

26. Evolución de la inversión en investigación y desarrollo (I+D) en Cataluña y en España, 2013-2015

En % con respecto al PIB



Fuente: Idescat.

Velar por la calidad del trabajo

En el contexto actual, el objetivo del pleno empleo choca con el temor a las subidas de precios. La influencia neoliberal dentro del pensamiento económico hace que, a partir de un cierto nivel de inflación, no se tengan que poner en marcha más políticas de empleo para evitar que aquella incremente. De hecho, ni siquiera en los años de crecimiento intenso del PIB español previos a la crisis el paro descendió por debajo del 8 % de la población activa.

Pero, además, la necesidad de superar la crisis mediante recetas económicas denominadas *ortodoxas*, la creación de empleo se aborda desde un punto de vista cuantitativo. Según datos de Eurofound, el 20 % de los puestos de trabajo que hay en la UE son de baja calidad⁷², y reclama que no se tire la toalla en la lucha por unas condiciones de trabajo mejores para afrontar una eventual crisis de pensiones. También expresa “preocupación” por el efecto de la digitalización sobre las condiciones laborales.

Llama la atención que en países con un mercado laboral más *desregulado* y flexible como el Reino Unido, el Gobierno haya encargado a un comité un estudio sobre cómo mejorar la vida de la ciudadanía con respecto al empleo. El presidente de este comité, Matthew Taylor, pregona en las conclusiones del informe —ya listo y entregado— que “el país se comprometa con la ambición de que todo el empleo sea bueno” y exige que “el trabajo de calidad para todos tendría que ser una prioridad nacional”, porque unas condiciones laborales malas repercuten negativamente sobre la salud y la felicidad de las personas, igual que en el caso de las que están en el paro⁷³.

El informe defiende la flexibilidad como uno de los fundamentos para mantener un paro del 4,75 % y un nivel creciente de participación en el mercado laboral, especialmente por parte de las personas mayores de cincuenta años. Pero pide una mayor focalización en la calidad del trabajo, porque constata que aunque el 63 % de los puestos de trabajo siguen siendo indefinidos —hace dos décadas era del 64,5 %—, últimamente se ha producido “un giro hacia más fórmulas flexibles de horas extras, con cambios en los niveles de autoempleo y de trabajo a tiempo parcial” y se extiende “un empleo atípico”.

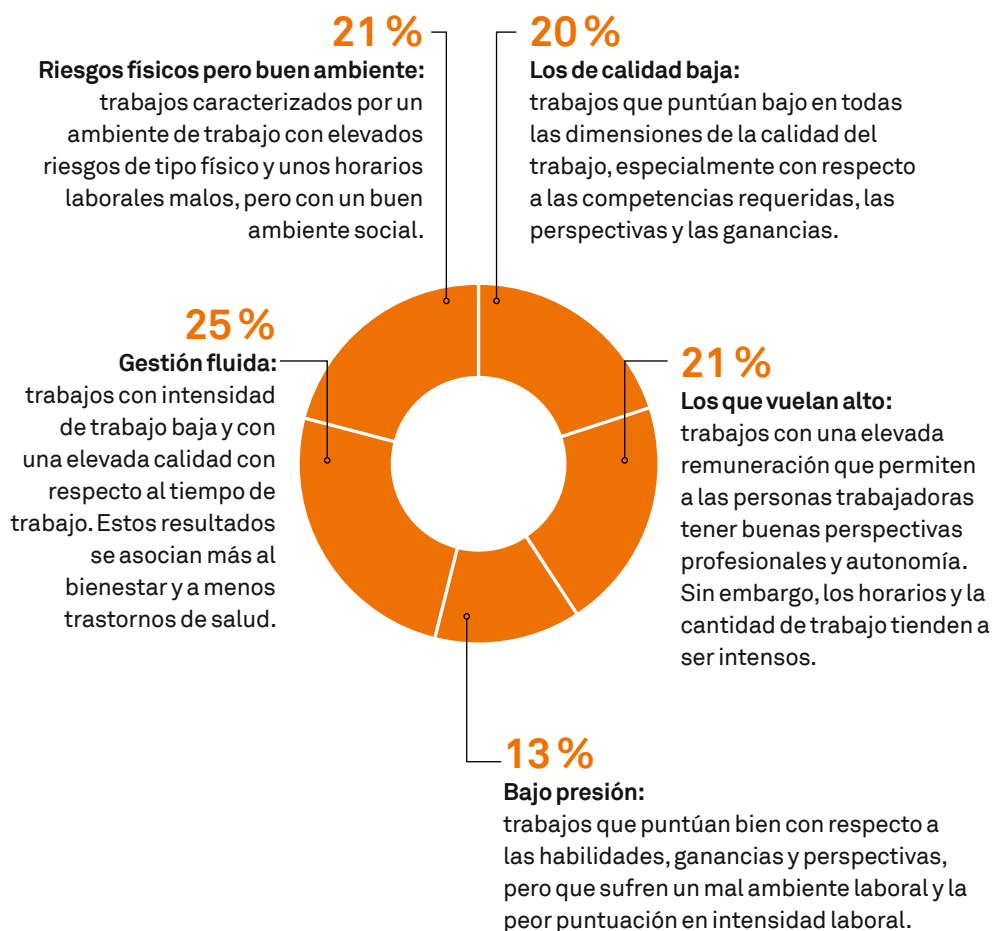
72 Eurofound. *Living and working in Europe 2016*. Accesible en internet en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2017/living-and-working-in-europe-2016>

73 *Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices*. Julio 2017. Accesible en internet en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

Contratos de *cero horas*

Más de un millón de personas tienen un segundo trabajo (3,5 %), cifra que no incluye la colaboración con plataformas *online* (según McKinsey Global, entre el 20 % y el 30 % de la población en edad de trabajar lo hacen de manera independiente, incluyendo fórmulas de la *gig economy*). El Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo (CIPD, por sus siglas en inglés) estima que el 4 % de todo el empleo en el Reino Unido utiliza aplicaciones para ofrecer sus servicios. Y no nos podemos olvidar de las 910.000 personas que trabajan con los denominados *contratos de cero horas*, el 65 % de los cuales son a tiempo parcial. La persona que trabaja tiene que estar pendiente y siempre disponible para cuando le llama el empresario. Y no tiene garantizado un mínimo de horas.

27. Clasificación del empleo según la calidad del trabajo



Fuente: *Living and working in Europe*. 2016. Eurofound.

Taylor y su comité alertan de que 15 millones de horas de trabajo se han perdido en razón del estrés, la ansiedad o la depresión y, por esta razón, propone una herramienta con la que evaluar hasta qué punto el empleo es de calidad.

Indicadores de calidad del trabajo

Estos serían los indicadores de calidad del empleo según el *Informe Taylor*⁷⁴:



De interés
para el
personal
técnico

- ▶ **Salarios.** Hay que tener en cuenta el nivel salarial en relación con el salario mínimo nacional y con la preparación requerida. También se considera si hay componente variable en la paga. Otro factor que se destaca como relevante son las disparidades de sueldos dentro de una misma empresa o en un sector. En este sentido, se sugiere que las personas que quieran tener una mayor seguridad tendrán también menos autonomía para decidir sobre su trabajo. O que las que reclamen mucha autonomía sufrirán menores oportunidades de formación y progreso dentro de la empresa. Es importante que todas las personas trabajadoras decidan qué aspectos resultan más importantes para ellas.
- ▶ **Calidad del empleo.** Aquí entra si el trabajo es permanente o temporal, qué seguridad laboral se da a la gente, las oportunidades de promoción interna, hasta qué punto se pueden predecir las horas de trabajo durante la semana y la presencia o ausencia involuntaria de trabajos por horas o trabajos que sobrepasen el horario establecido.
- ▶ **Educación y formación.** Hay que medir las oportunidades formativas que ofrece el trabajo, la calidad de la formación que se da y el impacto de esta formación.
- ▶ **Condiciones laborales.** Toma en consideración desde el entorno de seguridad laboral hasta la variedad de tareas, pasando por el margen de autonomía de la persona trabajadora o por la intensidad del trabajo que se le hace hacer.
- ▶ **Equilibrio entre vida y trabajo.** Los horarios, la cantidad de horas trabajadas o el grado de flexibilidad que tiene el personal sobre el control de sus horas de trabajo o las posibilidades de disponer de tiempo libre para las necesidades personales.
- ▶ **Representación colectiva y participación en la consulta.**

Una de las recomendaciones que el equipo de Taylor hace al Gobierno británico es la de intensificar los esfuerzos para medir la calidad del empleo: se necesita mejor información y unos elementos que estén consensuados para hacer esta evaluación. Determinados sectores tienen que vigilarse especialmente, como es el caso de la *gig economy* o economía bajo demanda.

En consecuencia, el informe pide que a la promoción de la calidad del empleo le corresponde responsabilidad de rango ministerial dentro de un Gobierno, igual que existe la responsabilidad del empleo desde un punto de vista cuantitativo. En el caso británico, separa la responsabilidad de rendir cuentas sobre la creación de empleo como tal, en manos del secretario de Estado para el Trabajo y las Pensiones, propone que sea el secretario de Estado encargado de Empresas, Energía y Estrategia Industrial quien asuma esta responsabilidad, partiendo de la idea de que la economía del país “se tiene que construir sobre la base de los principios del empleo de calidad”.

Reparto del trabajo

Una de las medidas constantes que está en boca de una parte importante de personas expertas progresistas en materia de trabajo es su reparto. La idea es simple: si no hay trabajo para todo el mundo, ¿por qué no distribuirlo entre la gente para que todo el mundo se beneficie y al mismo tiempo liberemos tiempo para la conciliación? Esta idea —rechazada por los economistas ortodoxos en la medida en que concibe el empleo como un pastel limitado que se puede repartir cuando lo que hace falta es hacer más grande el pastel— fue parte del debate sobre la lucha contra el paro de hace una y dos décadas. Sin embargo, la experiencia de Francia, único país que la impulsó por ley, liderada por la exministra Martine Aubry, y donde ya ha quedado neutralizada de forma progresiva por medio de la regulación de más horas extras y de acuerdos entre empresas, ha hecho desaparecer prácticamente el reparto del empleo de la discusión política.

A la opinión pública le ha llegado que esta iniciativa fue un fracaso, y así se repite una y otra vez en los medios y entre la clase empresarial y política. Sin embargo, un informe encargado hace dos años por la Asamblea Nacional francesa sobre los efectos del reparto del trabajo durante los años que estuvo en vigor en la República vecina lanza unas conclusiones muy diferentes. Entre los años 1997 y 2001, mientras se fue introduciendo la jornada de treinta y cinco horas, en Francia nunca se habían trabajado tantas horas. Solo en un año, de 1999 al 2000, se contabilizaron 350.000

personas menos en paro. Y el trabajo a tiempo parcial, que crecía constantemente desde los años ochenta, empezó a retroceder, según Barbara Romagnan, ponente de la comisión de investigación parlamentaria sobre el impacto de las treinta y cinco horas en Francia⁷⁵. Las estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (Insee), en Francia, corroboran esta afirmación.

Los detractores de la semana laboral reducida atribuyen el incremento de horas trabajadas y de contratos como una consecuencia del crecimiento económico, que fue acompañado del descenso de cotizaciones como concesión a las empresas. Pero ciertamente el informe demostró que fueron las treinta y cinco horas el elemento clave: porque nunca se habían generado tantos puestos de trabajo por cada punto porcentual suplementario del PIB nacional como entre los años 1997 y 2000, y las rebajas de las cargas en las empresas han sido vigentes también en periodos en los que, en cambio, se ha sufrido una fuerte reducción del empleo. No obstante, uno de los aspectos inquietantes de la experiencia francesa fue el estancamiento de los salarios, y también la intensificación del trabajo entre algunos colectivos de personas asalariadas (donde se computa el tiempo de trabajo en días), con la consecuente necesidad de blindar un determinado tiempo de descanso.

Aprender de la experiencia de las treinta y cinco horas

Más allá del caso francés, en un mundo empresarial que cada vez exige más flexibilidad laboral, es incomprensible que ante el paro masivo no se considere ni siquiera el estudio de medidas similares. Una idea podría ser desarrollar bolsas de tiempo que permitieran a la plantilla cogerse tiempo sabático remunerado, en vez de reducir el tiempo de trabajo para todo el mundo. Sería otra manera de repartir el trabajo. En lo que todas las personas expertas están de acuerdo es en que la reducción de la jornada solo se puede hacer paulatinamente y con acuerdos que puedan cuadrar con las circunstancias de cada país. En el Estado, Florent Marcellesi promueve organizar la economía en una jornada reducida hasta llegar a veintiuna horas semanales, como promueve la New Economics Foundation (NEF).

“Una cosa es repartir el trabajo y otra repartir el empleo, el trabajo remunerado. La primera significa que todas las actividades que hacemos para cubrir las necesidades que tenemos se tienen que repartir, mientras que la segunda es repartir el empleo deri-

75 Entrevista a Barbara Romagnan, diputada socialista y ponente de la Comisión de Investigación de la Asamblea Nacional francesa sobre el impacto de las treinta y cinco horas en Francia. *Alternativas Económicas*, n.º 22. Febrero 2015. Dossier “Reducción de la jornada laboral”.

vado de actividades mercantiles. Creo que tenemos que repartirlo todo, ya que tenemos razones para reordenar la sociedad entera y sufrimos un problema serio de conciliación”, enfatiza Albert Recio.

Tiempo de trabajo y conciliación

La sociedad, y en mayor medida las mujeres, sufre este problema, y las instituciones internacionales empiezan a darse cuenta de que las consecuencias de la infrautilización del talento femenino también son perjudiciales para las propias empresas. “La igualdad de género se basa en una cuestión de valores, pero hay un elemento económico imperativo que aconseja integrar plenamente a las mujeres en el mundo laboral”, reflexiona el WEF en su *Global Gender Gap Report* anual. A pesar de la incorporación al mercado de trabajo más intensa y a pesar de tener igual o más formación que los hombres, las posibilidades de alcanzar un cargo directivo equivalen a un 28 % de las que tienen los hombres, según este informe. Y, además, aunque lo consigan siguen cobrando menos que los hombres. “Las empresas ya no perciben esta situación como un asunto social, sino como una cuestión económica”, añaden las élites de Davos⁷⁶.

⁷⁶ WEF, *Global Gender Gap Report 2016*. Disponible en internet en: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

28. Por qué hay que reducir la brecha de género

En % de respuestas más repetidas

Justicia e igualdad

42 %

Impulsar la innovación

23 %

Reflejar la base de personas consumidoras o usuarias de la empresa con respecto al género

23 %

Impulsar la toma de decisiones

22 %

Expandir el plantel de talento

16 %

Por una cuestión de reputación, por presión externa

16 %

Para cumplir con la regulación

10 %

Fuente: WEF. *Global Gender Gap Report 2016*.

Mateo Hernando comenta al respecto que, más allá de generar empleo, ensayar fórmulas de reparto del trabajo permitiría “discutir las condiciones de vida y de trabajo que tiene la mayoría de la población, la organización de los procesos productivos, las horas extras o las rentas de la población”.

Los ayuntamientos no tienen potestad para cambiar la duración de la jornada laboral. Ni para resolver muchos de los obstáculos mencionados. Es fundamental analizar, pues, cuál es el margen de actuación de un ayuntamiento en materia de empleo.



De interés
para el
personal
técnico

6. El empleo del futuro

Habilidades que ganan importancia

Las habilidades que hoy se consideran importantes a la hora de evaluar a una persona dentro de un equipo de trabajo van cambiando con el tiempo. La consultoría en recursos humanos coincide que en la economía del futuro despuntarán las personas altamente cualificadas con un componente elevado de creatividad que destaquen por su capacidad de adaptación y su flexibilidad, por su capacidad de hablar varios idiomas y de manejarse con varios proyectos (incluso empresas y sectores) al mismo tiempo, por saber cultivar una “marca personal” en lugar de vincularse a una compañía de por vida y por ir cambiando de carrera con formación continua, además de estar siempre dispuestas a cambiar de ciudad o de país si es necesario.

Vemos algunos de los rasgos de las personas ideales como trabajadoras de cara al 2020 identificados en el estudio *The Future of Jobs*⁷⁷, que habla de un cambio del 35 % de habilidades con respecto a las valoradas en el 2016 y que refuerza el peso de las habilidades consideradas *soft*, más allá de los conocimientos y de las habilidades de carácter técnico. El informe destaca las siguientes:

77 Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Enero 2016. Accesible en http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

- ▶ Poder resolver problemas complejos
- ▶ Tener capacidad de pensamiento crítico
- ▶ Ser creativo
- ▶ Saber gestionar a personas
- ▶ Tener capacidad de coordinarse y hacer equipo con el resto
- ▶ Tener inteligencia emocional
- ▶ Saber tomar decisiones
- ▶ Estar orientado al servicio
- ▶ Disponer de capacidad negociadora
- ▶ Contar con una flexibilidad cognitiva

Con unas palabras o con otras, los estudios de prospectiva van en la misma dirección: la importancia cada vez mayor de habilidades y capacidades más allá de los conocimientos técnicos que se puedan estudiar. Poder dar sentido o llegar al significado más profundo de lo que se expresa se hace imprescindible para crear una visión antes de adoptar una decisión. También la inteligencia social o saber conectar con el equipo para poder detectar reacciones determinadas, además de estimularlas. Se trata de tener la capacidad de evaluar de prisa las emociones de las personas que los rodean, y saber generar confianza con la palabra y los gestos.

Otra característica de esta filosofía, que se centra más en las capacidades y competencias de la persona trabajadora que en las circunstancias y estructuras que provocan que no haya bastantes puestos de trabajo. El Phoenix Research Institute⁷⁸ propone los siguientes bloques de competencias en el estudio *Future Works Skills 2020*:

- ▶ **Pensamiento adaptativo** o buscar soluciones y respuestas que vayan más allá de lo que nos marca la rutina. La innovación y la creatividad requieren a gente que salga de la zona de confort.
- ▶ **Competencias interculturales** o poder trabajar en entornos culturales diversos, lo cual supone hablar lenguas, pero también saber responder a contextos nuevos y cambiantes. Los

⁷⁸ Phoenix Research Institute. *Future Works Skills 2020*.

grupos humanos de diferentes edades y sexos, es decir, la diversidad, da mejores resultados.

- ▶ **Pensamiento computacional** o ser capaz de traducir muchos datos en conceptos abstractos. Entender el razonamiento basado en datos. Cada vez tendremos más datos, y saber gestionarlos y darles sentido es clave.
- ▶ **Alfabetización en nuevos medios** o poder desarrollar contenido que utiliza nuevas formas de medios de comunicación (vídeo, redes sociales, blogs, plataformas...) y saber cómo efectuar una comunicación persuasiva.
- ▶ **Transdisciplinariedad** o poder comprender conceptos mediante diferentes disciplinas. Se habla de un modelo ideal en forma de T, que conoce a fondo al menos un área, pero con capacidad de poder conversar en el lenguaje de diferentes disciplinas. De eso no solo se desprende un agudo sentido de la curiosidad, sino también la disposición a la formación continua.
- ▶ **Mentalidad de diseño** o ser capaz de desarrollar tareas y procesos de trabajo con la finalidad de alcanzar un resultado. Hay que saber planificar formas de pensar adecuadas para cada tarea y ambientes favorables para mejorar los niveles de éxito.
- ▶ **Gestión de la carga cognitiva** o poder filtrar la información importante de toda la creciente información que circula, el ruido, mediante varias técnicas.
- ▶ **Colaboración virtual** o poder trabajar incentivando la participación y el trabajo en equipo de manera productiva, más allá de si se trabaja físicamente al lado o lejos.



De interés
para el
personal
técnico

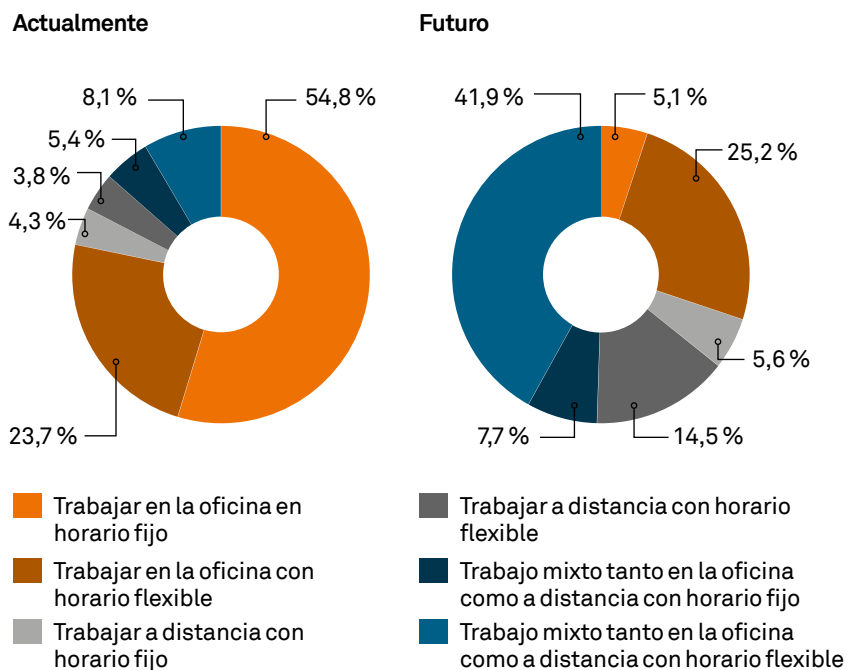
Carencias y deberes

Acostumbrarse a un entorno de trabajo móvil, tener iniciativa (para sacar adelante una idea de negocio pero también de autoaprendizaje), saber comunicar y demostrar capacidades socioemocionales son otras exigencias que añaden a la lista a los consultores de PwC.

Sin embargo, en el caso de España, PwC advierte de que el Estado “tiene carencias en idiomas y conocimientos especializados relacionados con profesiones operativas”, así como “carencias en innovación, en espíritu de emprendimiento, en adaptabilidad y fle-

xibilidad”⁷⁹. En su trabajo de prospectiva, la firma sentencia que “la formación recibida en los centros formativos no se adapta bien a estos nuevos requerimientos” y que “España tiene que cerrar esta brecha y garantizar la empleabilidad de la ciudadanía”. La cultura del presentismo es un obstáculo en el proceso de mejora.

29. Opinión de los departamentos de recursos humanos sobre las modalidades del trabajo que predominan en su organización en la actualidad y en el futuro



Fuente: PwC. *Trabajar en 2033*. 2013-2033.

Polarización del trabajo

Es evidente que quien responda a las características mencionadas navegará bien por las nuevas aguas, pero también lo es que no todo el mundo, o incluso la mayoría, responde a este perfil, y puede quedar atrás. De ahí la dolorosa polarización del trabajo, que, según coinciden todas las personas expertas en cuestiones laborales, no es un fenómeno nuevo ni desconocido, pero se extremará durante los próximos años, según los *think tanks* que estudian el mundo laboral.

“Desde principios de los años noventa, Europa, igual que Estados Unidos y el Reino Unido, ha experimentado una polarización del trabajo, es decir, un incremento desproporcionado de los trabajos con una elevada retribución y con una baja retribución”, dicen

79 PwC. *Trabajar en 2033*. Colección “España 2033”. 2013. Accesible en internet en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>

los autores del estudio “Job Polarization in Europe”⁸⁰, en alusión a los países más adelantados. Y añaden: “Las tecnologías tienen un uso más intenso en las tareas no rutinarias concentradas en los trabajos de servicios muy bien pagados y muy mal pagados, en detrimento de tareas rutinarias concentradas en el trabajo de tipo administrativo y en la manufactura industrial. La evidencia de explicaciones alternativas que expongan la mayor polarización (como podría ser la deslocalización, la importancia de los servicios realizados e incluso el nivel educativo) es mucho más débil”.



De interés
para el
personal
técnico

Aumentan los trabajos de los extremos

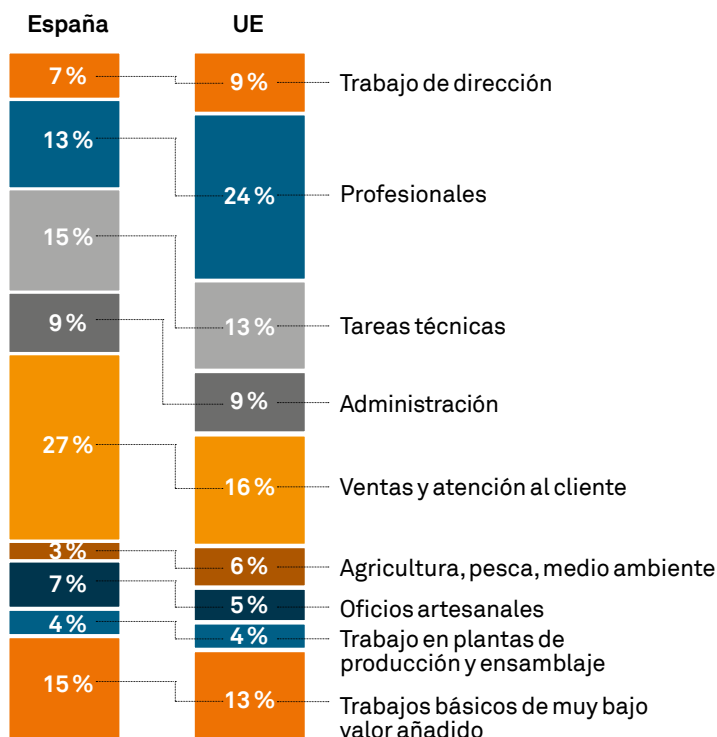
Entre el año 1993 y el último año previo al estallido de la crisis financiera internacional (2006), por término medio en la UE los cuatro trabajos peor pagados eran el 22 % del total, mientras que los ocho mejor pagados suponían el 32 %, y los nueve medios, el 46 %. Entre los años 1993 y 2006, el primer grupo aumentó 1,58 puntos porcentuales. Los mejor pagados lo hicieron en 6,19 puntos. Los del medio se redujeron en 7,77 puntos.

También el Estado español siguió esta tendencia, aunque no con la misma intensidad que la vivida en el Reino Unido, Suecia, Holanda, Grecia, Alemania, Bélgica y Francia. Así, la proporción de horas trabajadas en los trabajos del medio cayó un 7,04 %, mientras que subía un 6,07 % la correspondiente a los trabajos mejor pagados y avanzaba ligeramente (0,96 %) la relativa a los peor retribuidos.

Las personas que estudian el mercado laboral coinciden en que la polarización no es solo un riesgo de cara al futuro, sino que ya forma parte de nuestro entorno, aunque tenderá a agudizarse. “La polarización ya existe, y desde hace tiempo”, tiene claro Sara de la Rica. El auge de la construcción ha tenido mucho que ver, ya que repartió ganancias tanto entre empresarios como entre albañiles. La crisis ha desplazado a una parte de las personas con trabajo en la franja del medio hacia abajo (el caso de las que se dedican a la arquitectura, por ejemplo). Más allá del salario, las diferencias se traducen, explica Josep Banyuls, en la capacidad de dominio por parte de la persona. “En una mayoría de personas con trabajos vulnerables, precarios e inciertos, es evidente que la persona no puede controlar su vida”, dice.

80 Maarten Goos, Alan Manning y Anna Salomons, “Job Polarization in Europe”. *The American Economic Review*, vol. 99, n.º 2, documentos del encuentro 121 de la American Economic Association (mayo 2009), págs. 58-63.

30. Reparto del conjunto de oportunidades laborales por tipo de empleo en España y la UE. Proyección del 2013 al 2025 En %



Fuente: CEDEFOP. *Spain: Skills forecasts up to 2025*, 2015.

En este mismo periodo 1993-2006, en el Estado los trabajos que más peso han ganado en el total del empleo del país han sido el de dirección y gerencia de empresas y de otros profesionales independientes y el de la ingeniería, la matemática y la física, mientras que se expandía igualmente el personal dedicado a servicios sociales y a las ventas al público. La franja del medio, con personal encargado de operar plantas, personal administrativo o conductores, caen.

De cara al futuro, la digitalización del empleo entraña un enorme potencial para generar una estructura bipolar de trabajo entre una élite económica y profesional vinculada al desarrollo tecnológico de la economía y una masa de personas que trabajan sin consideración profesional y con salarios míseros. Este panorama, donde las personas trabajadoras de calificación media no tendrán un puesto relevante, es el que dibuja María Luz Rodríguez: “En la cima estarán los que llamo responsables de la ingeniería del *soft*, como la programación, u otros profesionales y personal de dirección con una elevada calificación que se situarán en la parte alta del *star-system*, con bastante talento, prestigio y creatividad como

para que no sea muy importante garantizar la estabilidad laboral. Y abajo la clase obrera del *hard*, que pueden dedicarse a *micro-trabajos* de una plataforma *online*, hasta ciclistas, personas de la limpieza que esperan el encargo de una aplicación, gente que conduce o que hace instalación de redes y tecnología con salarios a la baja que funcionan por proyectos. Además, encontramos una masa trabajadora que no puede ni *digitalizarse*, ni *deslocalizarse*, con contratos breves y salarios de pobreza”.

El mercado laboral español, sin embargo, no está tan claro que se llegue a polarizar a los mismos niveles que el de Estados Unidos, opina a su vez Miguel Ángel Malo. “Polarizar significa que haya más puestos de trabajo bien pagados y más puestos de trabajo malos y mal pagados. Y en España el problema se concentra en los bajos no cualificados”, comenta.

En su libro *El precariado. Una nueva clase social*, sin embargo, Guy Standing pertenece al grupo de convencidos de que desde la política no se puede seguir prometiendo la creación de puestos de trabajo. “No se pueden garantizar puestos de trabajo si no son de bajo nivel [...] ¿Y si no quiero limpiar carreteras? Puedo creer que una vida activa puede ser interesante, pero de aquí a obligar a todo el mundo a estar en puestos de bajo nivel... Aparte de los efectos a la baja en los salarios de la gente que hiciera trabajos similares en el mercado laboral. No estoy en contra de hacer políticas sociales, incluso políticas activas de empleo, pero garantizar un puesto de trabajo no es realista. Por no hablar de la libertad y autonomía de las personas”, dice el defensor de la RBU⁸¹.

Proyecciones diferentes con respecto a la UE

Miramos ahora hacia el futuro, con los trabajos del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)⁸². De acuerdo con las previsiones de demanda y oferta de habilidades de esta entidad, “el crecimiento económico se espera que tendrá solo un efecto limitado en el crecimiento del empleo en España, y el empleo no se pronostica que alcance el nivel previo a la crisis hasta el 2025”. Es una previsión más baja que la que afecta a toda la UE. De media



De interés para el personal técnico



De acuerdo con las previsiones de demanda y oferta de habilidades del CEDEFOP, “el crecimiento económico se espera que tendrá solo un efecto limitado en el crecimiento del empleo en España, y no se pronostica que el empleo alcance el nivel previo a la crisis hasta el 2025”.

81 Entrevista a Guy Standing en *Sin Permiso*. 13 de mayo de 2017.

82 Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), *Skills forecasts country report-Spain*. 2015. Accesible en <http://www.cedefop.europa.eu>

europea, al nivel precrisis de empleo se llegará en el 2020. Es la misma fecha de la que habla el Gobierno español.

Si la crisis iniciada en el 2008 afectó sobre todo a los colectivos de la construcción y las manufacturas, de cara a los próximos años el crecimiento del empleo se localizará, según el CEDEFOP, en los servicios, especialmente el transporte, la distribución y las finanzas. Hoy, a junio del 2017, todavía tenemos que recuperar cerca del 40 % de los puestos de trabajo que se perdieron durante la crisis.

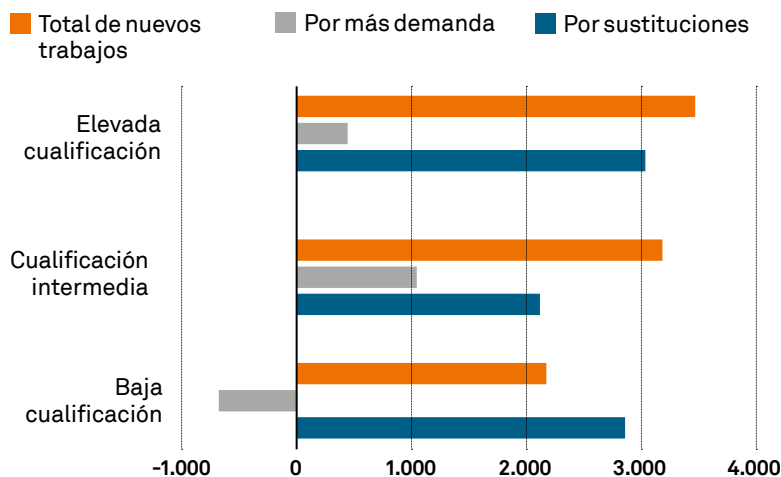
Cuando se proyectan las oportunidades laborales, hay tener en cuenta las necesidades derivadas de una expansión de la demanda, pero también las que surgen, porque toca relevar a personas que o bien abandonan el mercado laboral, o bien dejan el trabajo porque les ha salido otro. En el caso español, según el CEDEFOP, dado el bajo crecimiento del empleo, las tendencias esperadas en movilidad ocupacional y el envejecimiento de la fuerza laboral, la demanda por sustitución de personal ofrecerá nueve veces más trabajo que el que proporcionará la expansión de la actividad económica.

En el Estado, más ventas y servicios de cara al 2025

El 27 % de las oportunidades laborales de cara al 2025 corresponderán a personas trabajadoras dedicadas a las ventas y otros servicios. Esta proporción es solo de un 16 % en el conjunto de la UE. El porcentaje de oportunidades profesionales de elevada cualificación (ingeniería, medicina, finanzas, académicos) se situará en un 13 % del total. En la UE, en cambio, esta franja de profesionales será mucho más importante, del 24 %. Eso quiere decir que en España la polarización se produce, pero dibuja una curva diferente con respecto a los vecinos comunitarios.

31. Oportunidades laborales según cualificación. Proyección del 2013 al 2025. España

En miles



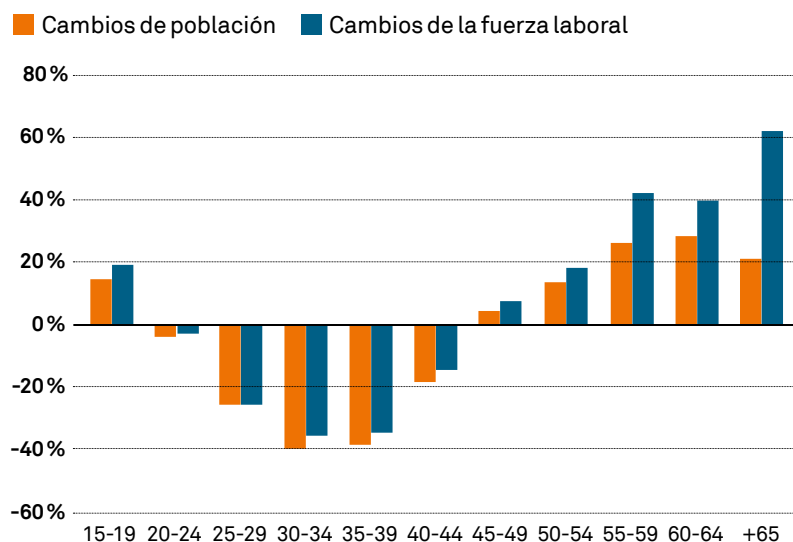
De interés para el personal técnico

Fuente: CEDEFOP, Spain: Skills forecasts up to 2025, 2015.

La polarización de cara al futuro se proyecta igualmente cuando se tiene en cuenta la demanda de profesionales en el 2025 según su cualificación, porque aunque una mayoría de oportunidades necesitará cualificaciones elevadas, también habrá de baja cualificación.

32. Cambios en una sociedad cada vez más vieja y fuerza laboral. España. Proyecciones del 2013 al 2025.

Por edades, en %



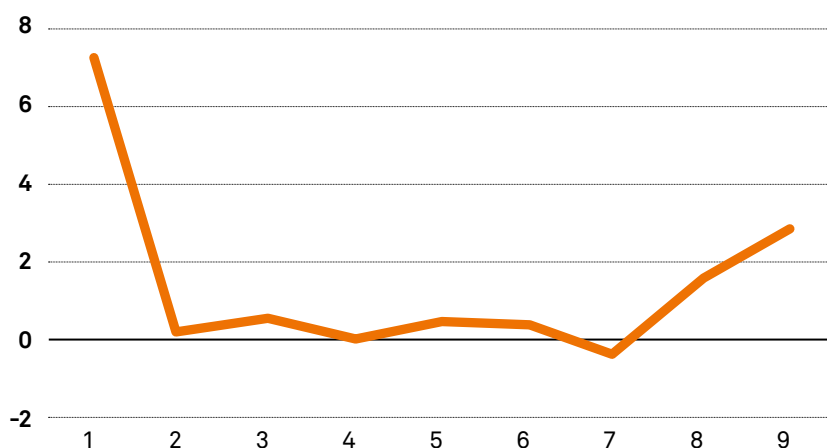
Fuente: CEDEFOP, Spain: Skills forecasts up to 2025, 2015.

Para calcular estas tendencias, hay que tener en cuenta cómo evoluciona la población en edad de trabajar, la participación efectiva en el mercado laboral y cuán rápida y accesible es la posibilidad de adquirir una cualificación laboral superior o de reciclarse. Según los datos de Eurostat, la población en edad de trabajar en el Estado caerá un 1 % hasta el 2025. La participación en el mercado laboral caerá del 58,5 % (2013) al 54,4 % en el 2025, por debajo de la media europea prevista (55,5 %). Y con respecto a la edad, el mayor incremento en la fuerza laboral se producirá en los segmentos a partir de los cincuenta años.

No solo vemos y veremos una polarización con respecto a la proporción de trabajos que se generarán. Samuel Bentolila alerta de que esta tendencia se reflejará igualmente en dos aspectos más: la polarización de los salarios (solo ganan poder adquisitivo los extremos inferior y superior, mientras que en el medio los salarios se estancan, según se desprende de la estadística de salarios en el trabajo principal, donde la media del salario real en el 2015 era en España un 4,3 % más baja que el máximo anterior, pero hay que ver por deciles) y la polarización de las horas que se trabaja. Cuanto más alta es la responsabilidad, más horas de trabajo. Es lo que el economista de Fedea describe como una “triple U”.

33. Variación de los salarios reales por deciles en España durante la recuperación

Evolución 2013-2015. En %

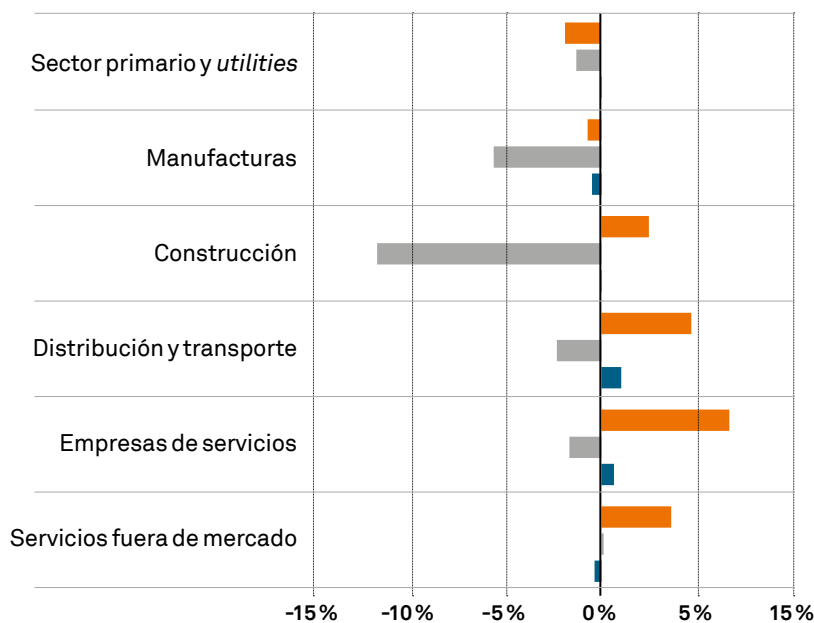


Fuente: Samuel Bentolila. “Los salarios en la recuperación. ¿Polarización?”. Mayo 2017.

34. Tendencias laborales por sectores. Crecimiento medio anual. Entre el 2013 y el 2025. España

En %

■ 2003-2008 ■ 2008-2013 ■ 2013-2025



Fuente: CEDEFOP, *Spain: Skills forecasts up to 2025*, 2015.



De interés para el personal técnico

“La tecnología no creo que acabe con el trabajo, pero sí que lo cambia. Se necesitará gente muy formada, pero también cambia qué entendemos por formación. Hace cincuenta años, una persona con estudios primarios podía estar bien integrada en el mercado laboral. Ahora, con estudios primarios, el riesgo de exclusión existe. Hoy, la persona que trabaja sirviendo mesas necesita saber utilizar tecnología para pasar pedidos; la que atiende a la clientela en una tienda necesita un ordenador. El Estado tiene que intervenir porque hay gente consciente de que se tiene que ir formando, y también gente que se da cuenta de ello, pero que se *autoexcluye*”, piensa Begoña Cueto.

La polarización es un paso más hacia la desigualdad que ya existe, y que ha incrementado la diferencia de salarios entre determinadas profesiones según parámetros no siempre lógicos en función de su aportación a la sociedad (un maestro puede cobrar 300 veces menos que un directivo de banca, por ejemplo). Durante la crisis, la devaluación salarial con que han respondido las empresas ha afectado sobre todo a la parte de profesionales menos cualificados (con reducciones reales de capacidad adquisitiva su-

periores al 20 %, según estudios sindicales, muy superiores a las de las capas mejor remuneradas).

Sectores de futuro en un futuro confuso

El problema es saber exactamente qué trabajos acabarán surgiendo. Como confiesa Juan Francisco Jimeno, “claro está que tenemos que hacer que la gente sea más empleable de cara a los nuevos puestos de trabajo, pero es difícil diseñar las políticas activas para hacerlo, porque no sabemos exactamente qué tareas habrá que realizar, ya que nos encontramos en un momento en el que sabemos que pasará algo, pero no sabemos qué, aunque somos conscientes del gran potencial de la robótica”. Jimeno sí sugiere que en el nuevo escenario que se aproxima parece oportuno potenciar “sectores relacionados con la producción y la gestión de conocimiento, y también sectores relacionados con la atención a las personas”.

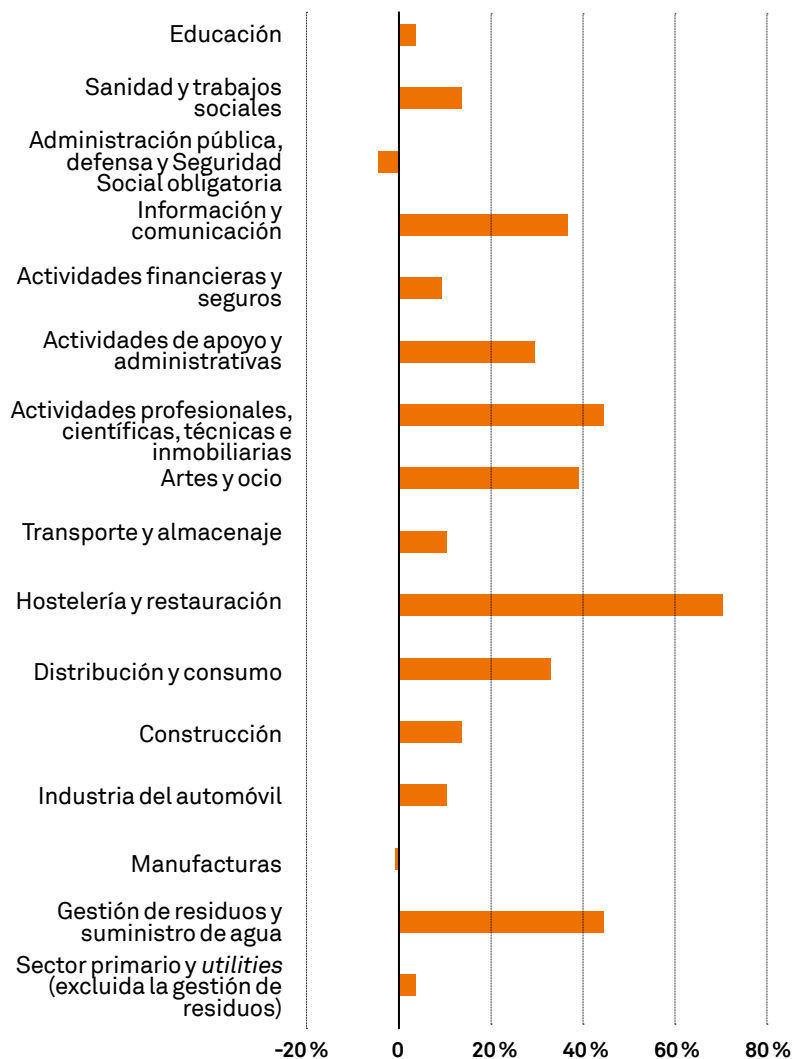
Según el CEDEFOP, si la crisis iniciada en el 2008 afectó sobre todo al sector de la construcción y el de la industria manufacturera, de cara a los próximos años el crecimiento del empleo se localizará en los sectores de la distribución y el transporte y los servicios empresariales⁸³.

83 CEDEFOP. *Country Forecasts. SPAIN. Skill supply and demand up to 2025*. 2015.

35. Crecimiento del empleo en diferentes sectores entre los años 2013 y 2033



De interés para el personal técnico



Fuente: PwC. *Trabajar en 2033*.

En el plano de lo que tendría que pasar, más que en el de las previsiones de lo que pasará, la evidencia de que necesitamos un cambio de modelo productivo aparece reiteradamente entre los teóricos. “El anterior modelo productivo en España se ha basado en buscar la competencia por la vía del precio, es decir, haciendo las cosas más baratas. En el próximo ciclo tenemos que competir por el valor añadido, es decir, haciendo las cosas mejor”, alerta Carlos

Mas, presidente de PwC, al inicio del mencionado estudio prospectivo de la consultora⁸⁴.

Este trabajo prospectivo abarca los próximos quince años. PwC avanza que en el 2033 habrá menos gente trabajando (se crearán nuevos trabajos al ritmo del 1 % al año, pero habrá más personas sin trabajo e inactivas en relación con las personas ocupadas con respecto a la situación actual por el envejecimiento de la población; se pasaría de 1,05 a 1,17 por cada una).

El 66 % de la población activa pertenecerá a las generaciones *millennial* y *posmillennial*, es decir, los nacidos entre los años 1984 y 2000, en el primer caso, y los nacidos a partir del año 2001, en el segundo. “Observarán el mundo como su portal de empleo y estarán acostumbrados a crear y gestionar su propia marca personal a través de las redes sociales desde bien jóvenes. Serán más internacionales, con mejores capacidades interculturales y una mayor capacidad de adaptarse en comparación con los profesionales del 2013. Por encima de todo, estarán más inclinados al emprendimiento”.



Dado el bajo crecimiento del empleo, las tendencias esperadas en movilidad ocupacional y el envejecimiento de la fuerza laboral, la demanda por sustitución de personal ofrecerá nueve veces más trabajo que el que proporcionará la expansión económica.

En este contexto, las pequeñas y medianas empresas seguirán teniendo un papel esencial, ya que más de la mitad de la población activa trabajará. PwC aconseja en este sentido incrementar la dimensión de las pymes para facilitarles el acceso a la tecnología, la innovación y los recursos para la formación, que necesitarán, aun más que ahora, en el nuevo mercado laboral.

Con respecto a los sectores que tendrán una mayor demanda de profesionales en el mundo por el crecimiento que PwC les augura, son los siguientes:

- **Turismo.** Lejos de ser un sector maduro, el empleo en actividades como el alojamiento y la restauración incrementará en un 69,6 % los próximos veinte años. Se considera decisivo para el crecimiento global. La Organización Mundial del Turismo (OMT) cree que se duplicará el número de viajeros internacionales en los próximos años y que Europa aguantará como primera región emisora de turistas (47 % del total), seguida por Asia oriental y la región del Pacífico, que pasará, por delante de América, al segundo lugar.

84 PwC, *Trabajar en 2033*. Colección “España 2033”. 2015. Accesible en internet en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>



De interés
para el
personal
técnico

Algunas de las funciones que se destacan son la planificación de destinos turísticos, la gestión cultural, la gestión estratégica de ventas (*revenue manager*) y la gestión de redes sociales (*community manager*) en portales de viajes. También personas expertas en desarrollo económico local que sepan poner orden al desenfreno y apostar por un turismo sostenible.

El alojamiento y la restauración son las actividades donde más aumentará el empleo de aquí al 2033, pensando en el caso del Estado español.

- ▶ **Medio ambiente y energías renovables.** La demanda de profesionales aumentará en un 44 %, en parte porque, a pesar de las necesidades del planeta, se espera que crezca el consumo energético global, pero también por la imprescindible sustitución gradual de fuentes contaminantes por energías limpias y sostenibles. Las energías verdes, que aportan innovación, capacidad de internacionalización y competitividad, y la gestión de residuos y del agua requerirá de especialistas. De manera que aumentarán las opciones de las personas formadas en ingeniería relacionada con las energías renovables, en física y química, especialistas en gestión de residuos y en asesoramiento en eficiencia energética. Habrá, pues, una mayor demanda de personas expertas en ingeniería ambiental.
- ▶ **Tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).** La necesidad de trabajo subirá un 37 %. De acuerdo con la International Data Corporation (IDC), la distancia entre la demanda de profesionales especializados en informática y sistemas de redes y la oferta de profesionales con estas habilidades se ha ido ampliando. Se necesitará mucha mano de obra experta en sistemas, y la demanda de personas con capacidad de programar irá a más.
Las carreras relacionadas con las tecnologías, la comunicación e internet tendrán una demanda creciente.
- ▶ **Ingeniería civil.** Para los continuos cambios de los núcleos urbanos y para el desarrollo de zonas menos desarrolladas del mundo, se necesitarán también personas cualificadas en ingeniería civil que se encarguen de nuevas infraestructuras.

- ▶ **Medicina, salud mental, psicología.** El envejecimiento de la población y la inquietud por el bienestar físico y emocional desde la infancia pondrán en primer plano estos campos. Y más en una sociedad con problemas relacionados con el estrés, las fobias y las adicciones.
- ▶ **Idiomas.** La necesidad de interactuar con otras empresas y profesionales que están en otros países requerirá disponer de profesionales capaces de conocer diferentes idiomas. Se necesitarán traductores e intérpretes, a pesar de que las capacidades de traducción, gracias a los algoritmos, se van perfeccionando.

36. Sectores estratégicos en Barcelona Indicadores básicos 4T 2016

	Empleo (1)	Peso s/total (%)	Empresas con asalariados (2)	Peso s/total (%)	Peso s/PIB ciudad 2015 (%)
Comercio	149.468	14,1	16.367	21,9	14,6
Turismo (hostelería)	83.911	7,9	7.974	10,7	7,4
Industria manufacturera	62.048	5,8	2.844	3,8	4,4
Sectores creativos	123.076	11,6	8.569	11,5	n.d.
Información y comunicaciones	60.984	5,7	3.742	5,0	7,4
TIC (2T)	49.790	4,9	2.481	3,4	n.d.
Economía verde (2T)	26.638	2,5	847	1,1	n.d.
Medio ambiente (energía, agua y residuos)	12.096	1,2	124	0,2	2,4
Salud y bio (sin instrumentos médicos)	85.711	8,1	3.038	4,1	6,7

(1) Afiliados a los regímenes general y de autónomos de la Seguridad Social.
(2) Centros de cotización a la Seguridad Social.

Fuente: Departamento de Estudios de la Gerencia de Política Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona.

En general, PwC considera que la evolución de la demanda laboral hará que el mayor crecimiento de los próximos años con respecto a la formación corresponda a la cualificación media, mientras que en la UE en su conjunto será en el segmento de cualificación alta, ya que en España el segmento de la cualificación media tiene más camino por recorrer que en otros países, como Alemania.

Industria con poca gente y con más mujeres

De cara al futuro, el grueso de los servicios se desarrollarán, según Eduard Jiménez, en torno a los servicios de atención a personas y colectivos y en el perímetro entre industria y comercio. “La industria generará más valor añadido, pero no es probable que emplee a mucha más gente: el sector vivirá un movimiento *maker*, o de fabricación digital, pero en términos cuantitativos poca gente podrá vivir de eso, no ocupará muchas más horas de trabajo de lo que lo hace ahora”, explica.

Uno de los rasgos positivos que comenta Jiménez en torno a las nuevas industrias es que ofrecen a las mujeres “una cierta reconciliación con la industria cuando hablamos de industria 4.0, porque el sector industrial está muy masculinizado.”



De interés
para el
personal
técnico



De interés
para el
personal
técnico

Sectores estratégicos para Barcelona

La industria manufacturera es uno de los sectores que el Ayuntamiento de Barcelona considera estratégicos para la ciudad, entendiendo por *estratégicos* los que tienen mayor relevancia dentro de la economía municipal en razón de su “peso económico y por su papel primordial en la dinámica urbana”⁸⁵.

Aunque los servicios representan un 90 % del valor añadido bruto (VAB) de la economía de la ciudad (y un 78,8 % del de la economía del ámbito metropolitano), y la estructura estrictamente productiva de Barcelona suponga solo un 7 % del VAB, la actividad en la industria manufacturera se considera muy relevante, porque si se mide en empleados, la proporción sube al 14,2 % en el ámbito metropolitano (5,8 % en la ciudad, al cierre del 2016). Además, la temporalidad es inferior en el sector industrial en relación con el conjunto de la economía, mientras que la tasa de salarización es bastante más elevada, con salarios superiores a la media (38.405 frente a 28.861 euros/año, respectivamente). También interesa por su elevada capacidad exportadora.

Las ramas industriales que emplean a más gente en la Barcelona metropolitana son las relacionadas con la metalurgia y la fabricación de maquinaria y equipamientos eléctricos y electrónicos, la química y farmacéutica y la alimentación. A mayor distancia, les siguen el material de transporte y productos metálicos, las artes gráficas y el textil, cuero, confección y calzado.

Pero la ciudad trabaja para impulsar la industria 4.0 mediante el impulso del *big data*, las iniciativas y empresas relacionadas con la impresión 3D y los intentos de acercar la fabricación digital a las escuelas, la comunidad emprendedora, las empresas y las diferentes comunidades. El Poblenou quiere ser el laboratorio donde se experimente una nueva política industrial que el Ayuntamiento denomina *Ciutat Maker*, definida como ciudad abierta, colaborativa, democrática, productiva, innovadora y circular.

85 Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Estudios de la Gerencia de Política Económica y Desarrollo Local, *Informe sobre los sectores estratégicos en Barcelona*. Marzo 2017.



De interés
para el
personal
técnico

El segundo ámbito por el que apuesta la ciudad es el del emprendimiento **digital**. El sector de las TIC ha ido incrementando el número de personas empleadas desde el año 2012, ha pasado de 38.388 a 51.510 a principios del 2017. El incremento es tres veces superior al experimentado por el conjunto de sectores de la ciudad (6,4 %). Y la mitad de contratos firmados en este ámbito son indefinidos, mientras que de media eso pasa en un 13,8 % de los casos. Cobran, además, un 21 % más que la media. Es, pues, el empleo de máxima calidad.

Barcelona tiene a su favor ser la primera ciudad del Estado en número de *start-ups*, y es la quinta entre las ciudades europeas de acuerdo con este criterio, mientras que ocupa el noveno lugar como “ciudad europea más atractiva para los emprendedores digitales”, según el European Digital City Index 2016.

El tercer tipo de actividades relevantes que ha identificado Barcelona son **las industrias creativas**, que reúnen las tradicionales, como la edición, la moda o el cine, entre otras, e industrias no tradicionales, como el diseño y la fabricación de videojuegos, nuevas formas de publicidad o la investigación y el desarrollo creativos (publicidad, videojuegos, edición electrónica).

Desde el año que empezó la crisis, el 2008, se contabiliza un 7,2 % más de afiliados a estas actividades, que dan trabajo al 12 % de los empleados de la ciudad. Pero cabe decir que mientras que en las actividades creativas tradicionales se perdía empleo, las creativas no tradicionales han compensado la pérdida con sus progresos. Lo mismo ha pasado con el número de empresas: hay un 21 % más en las no tradicionales y un 12,6 % menos en las tradicionales. Estas últimas (las tradicionales) presentan un creciente porcentaje de personas en régimen de autónomos en relación con el conjunto de la economía de Barcelona, hasta representar un 27,1 %. Eso no pasa en las industrias creativas no tradicionales (10,6 % de autónomos sobre el total de afiliados).

La economía verde y circular es la cuarta apuesta económica de Barcelona, que aspira a convertirse en referente internacional en este ámbito. En términos de empleo, es un área que perdió peso durante los primeros años de la crisis y en razón de los cambios legislativos en el Estado que frenan

el desarrollo de las energías renovables, pero el futuro se impone y a partir del 2014 la tendencia se ha revertido.

En Barcelona hay 88 unidades de investigación, desarrollo e innovación relacionadas con la energía verde, y con una elevada producción científica, lo que indica que este es un claro vector de innovación. Además, las patentes verdes representan el 6,6 % de todas las pedidas en la ciudad entre los años 2014 y 2015.

La movilidad, entendida como conjunto de actividades económicas de gestión, fabricación, venta y alquiler que tienen relación con el transporte, ocupa el 4,4 % de todos los afiliados a la Seguridad Social de Barcelona. En esta quinta industria estratégica, destaca en peso el subsector de vehículos de motor, remolques y semirremolques, a causa de la presencia de Seat y Nissan en el negocio. Al contrario que estos grandes fabricantes, en materia de venta y reparación de vehículos, la mayoría de empresas son pequeñas y medianas.

Se considera uno de los sectores con mayor potencial para el desarrollo de la economía verde, a causa del impacto ambiental que supone la necesidad de incremento del transporte público, la bicicleta y la movilidad a pie. La promoción del vehículo eléctrico implica desarrollar infraestructura necesaria, empezando por las electrolíneas — que registraron un incremento del 196,7 % entre los años 2011 y 2015, según el Instituto Catalán de Energía (ICAEN)—.

El sector de la salud y bio tiene 85.000 empleados y 3.000 empresas con asalariados en Barcelona. El grueso corresponde a la actividad sanitaria y a la de servicios sociales relacionados con la atención a los discapacitados y con el trabajo de las enfermeras. Pero no se puede olvidar la industria biotecnológica y la investigación biomédica, donde el goteo de nuevas empresas no se detiene.



La economía social y solidaria representa un 2,8 % de todas las empresas de Barcelona. Este sector reúne, en su conjunto, a 53.000 personas contratadas, 100.000 voluntarias, 500.000 personas socias de consumo y cerca de 113.000 mutualistas. Incluye cooperativas, sociedades laborales, entidades del tercer sector y economías comunitarias.



De interés
para el
personal
técnico

Este sector es uno de los que más contratos hace firmar en Barcelona (14 % del total). Sin embargo, no todo el empleo es de calidad. En la industria farmacéutica —que está muy internacionalizada— un tercio de los contratos firmados en el 2016 eran indefinidos, mientras que en los servicios sanitarios y sociales asociados la contratación indefinida no llegaba al 4 %.

El aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población impulsarán la demanda de servicios sanitarios, de la industria farmacéutica y de la biotecnológica.

La economía social y solidaria representa un 2,8 % de todas las empresas de Barcelona, con 53.000 personas contratadas, 100.000 voluntarias, 500.000 socios de consumo y cerca de 113.000 mutualistas. Incluye las cooperativas, pero también sociedades laborales, entidades del tercer sector y economías comunitarias.

La mayor concentración de empresas e iniciativas de este ámbito se produce en L'Eixample, sobre todo con respecto al comercio, al que le siguen Sant Martí, Gràcia, Ciutat Vella y Sants-Montjuïc.

Este tipo de iniciativas, que tienen una propuesta alternativa en la producción, la distribución, el consumo, la financiación o la gestión de la actividad, se puede encontrar en todo tipo de sectores: la sanidad, la energía, la alimentación, el trabajo doméstico, los cuidados, las finanzas, el intercambio monetario, la innovación digital, los medios de comunicación, la ingeniería, la movilidad o la cultura. En razón de la innovación social y económica que suponen, y también por los valores (gestión participativa, sostenibilidad, estabilidad laboral, arraigo al territorio, entre otros) que incorporan, forman un ecosistema cuyo desarrollo se debe seguir impulsando. Además está el proyecto Coòpolis, que quiere dar un empuje a este tipo de economía mediante espacio y formación de calidad que consoliden experiencias de la economía social y solidaria concertando agentes públicos, cooperativos y comunitarios. Como complemento de Coòpolis, el equipamiento municipal El Far, en la Barceloneta, también se sitúa los servicios de la economía social.

Otros sectores donde se generará empleo

Junto con **la protección del medio ambiente** —el mantenimiento de zonas rurales, el reciclaje local de residuos, el tratamiento y saneamiento de aguas y el fomento de las energías limpias requerirán de más técnicos en salud ambiental y en espacios naturales, el mecánico de vehículos eléctricos, la figura del coordinador de sostenibilidad, la del consultor en eficiencia energética o la de asesor en el cambio climático, entre otros—, la mayoría de personas expertas consultadas para este libro blanco coinciden en la urgencia de poner en la agenda la atención a las personas por cuidados.

A menudo, **los trabajos relacionados con los cuidados**, que exigen cualidades muy valiosas porque justamente se trata de trabajar con personas, acaban siendo una extensión de trabajos domésticos, poco cualificados, y se desarrollan en condiciones laborales (por descontado, salariales) denigrantes, que habitualmente recaen en mujeres inmigradas con independencia de su titulación.

“Acabar con el trabajo no remunerado y la economía sumergida del hogar, que a menudo recae sobre las mujeres, y que se suele duplicar cuando esta trabaja fuera de casa, requiere muchos recursos, pero sobre todo mucha planificación por parte de las administraciones”, advierte Eduard Jiménez.

Uno de los obstáculos para hacerlo seriamente es la transformación todavía pendiente de las estructuras sociales y relaciones familiares, así como de aumentar todavía más la presencia de las mujeres en el mercado laboral formal.

Muchos de estos servicios podrían ofrecerse desde centros públicos, como una vía de pasar a la economía formal la atención a las personas. Auxiliares de ayuda a domicilio para las personas mayores o con discapacidad, personal técnico de atención sanitaria, nutricionistas y cocineros y cocineras, personas que se puedan encargar de tareas domésticas, pero también de realizar estas mismas tareas en residencias y en centros de día, son perfiles que se necesitarán cada vez más, aunque no sabemos hasta qué punto se valorará en el mercado.

La Fundación Alares, que fomenta la atención a las personas mayores, habla de “escasez de profesionales” para la atención a las personas, campo donde las nuevas tecnologías auguran que serán fundamentales en la formación continuada del personal que se dedica a ello. En especial, alertan de la falta de personal con formación específica para tratar con enfermos de demencia (trabajo social, enfermería, fisioterapia, terapia ocupacional, psicología, derecho, medicina, etc.).

De la misma manera, cuidar a niños sin escolarizar, o escolarizados, fuera de los horarios de clase, incluidos los trayectos de la casa a la escuela, u ofrecerles refuerzo en la escuela en campos diversos, son otros de los servicios de proximidad que irán a más.

Los retos de la educación y la formación son mayúsculos, y tarde o temprano habrá que abordarlos en vista de una sociedad en reciclaje permanente. Las industrias culturales y el sector audiovisual tienen también campo por recorrer.

El personal de la sanidad —médicos, personal sanitario, de enfermería (y auxiliares de enfermería) y de ambulancias— y la psicología también serán muy necesarios. Por descontado, lo serán también las personas expertas en biotecnología, tanto la sanitaria como la referida a las tecnologías médicas.

En el SOC, Mateo Hernando menciona también la importancia de la logística, sobre todo a raíz del bum del comercio electrónico. El transporte de mercancías, el almacenaje y la manipulación de los productos, la planificación de operaciones de compra y abastecimientos tendrán un papel creciente. “Y otra posibilidad la aportaría la *remunicipalización* de servicios públicos que se han *externalizado*”, observa.

La reconstrucción de la construcción y el turismo

En buena parte se trata de repensar sectores que ya están bastante desarrollados, pero que necesitan reinventarse de cara al futuro y que necesitan a profesionales que sepan cómo hacerlo. Los dos casos más claros son la construcción y el turismo, que han formado el binomio que principalmente ha tirado de la economía española durante las últimas décadas.

“Hay que tener claro, ya lo hemos dicho, el modelo productivo que queremos potenciar,” insiste Josep Banyuls, que cree en la reorientación del sector de la construcción con la normativa en la mano. “El modelo español se parece al británico, y ambos son muy diferentes del alemán, donde prácticamente todo el mundo que trabaja en el sector está diplomado, son técnicos con formación en control de calidad, impacto ambiental o ahorro energético. Para la rehabilitación de edificios hace falta más formación y oficio que para la construcción”, explica. Solo con los materiales que se exige para la construcción se puede mejorar la eficiencia energética, el aislamiento contra ruidos y también aspectos como la seguridad. Y al mismo tiempo impulsar un sector más sostenible, y más ante las necesidades de un parque de vivienda social de alquiler (120.000 viviendas, según diferentes cálculos).

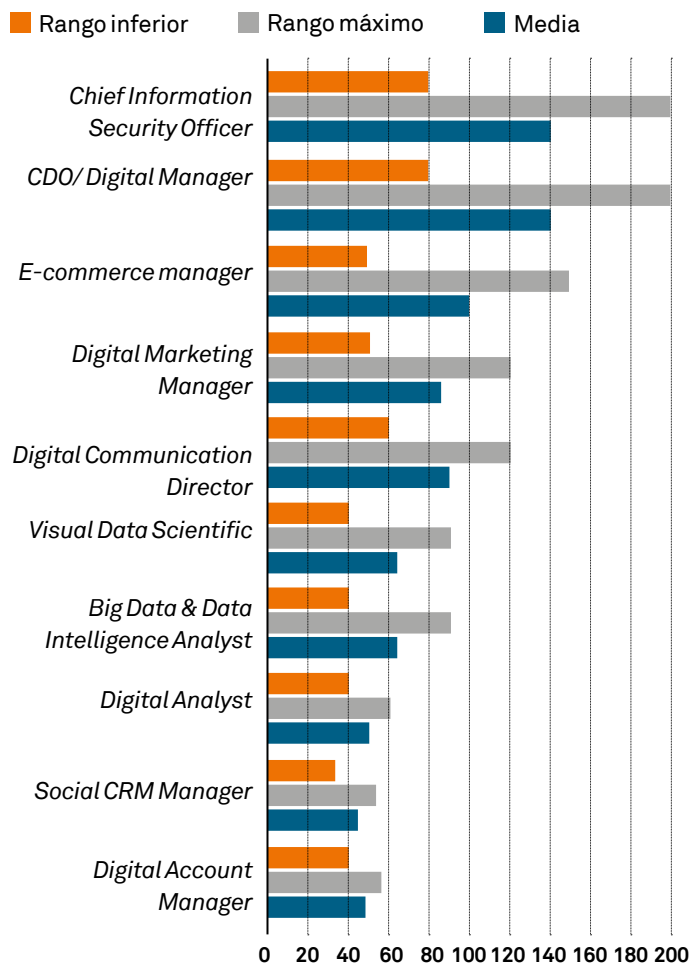
Por otra parte, a pesar de las dificultades en reordenar el sector turístico, cualquier actuación pasa por incorporar a los análisis aspectos cualitativos en vez de limitarse a los cuantitativos. “El impacto ambiental y las condiciones laborales precarias no se pueden ignorar”, añade el académico valenciano. El turismo especializado ya está siendo explorado (y explotado), con propuestas que van más allá del puro ocio y la playa, con cultura, negocios, deportes, gastronomía o salud.

Nuevos perfiles digitales

De las nuevas industrias ya hemos hablado (la industria 4.0 y la investigación que comporta su desarrollo). Y en este contexto los perfiles digitales irán bastante buscados. La empresa de caza-talentos (*headhunting*) de personas con dotes de dirección y de profesionales digitales Indigital Advantage informa de que para acceder a un salario más elevado será imprescindible tener este perfil. El año pasado, el grueso de las ofertas más demandadas en Barcelona y Madrid dentro de este mercado correspondía a la dirección de marketing digital, seguida de la figura de *community manager*, la de *social media*, la de responsable de contenidos y la dirección digital (*Chief Digital Officer (CDO)/Digital Manager*), en este orden. Eso no significa que este sea el orden de los mejor remunerados. De hecho, la posición mejor retribuida es la de la persona responsable de Seguridad de la Información. En cambio, la figura de *community manager* ni siquiera sale en la tabla de las mejor pagadas (las ofertas que gestionaron le atribuyen un sueldo de unos 26.000 euros anuales brutos). Esta es la tabla que muestra Indigital Advantage:

37. Remuneración anual de nuevos trabajos en el mundo digital

En miles de euros



Fuente: Indigital Advantage (2017, datos 2016).

Estos cargos pueden parecer muy minoritarios dentro del mercado laboral. Y de hecho todavía lo son. Pero cabe decir que el portal Infojobs, que gestiona dos millones de trabajos vacantes al año, asegura haber advertido de la existencia de cerca de 24.000 ofertas de trabajo en posiciones que hace una década ni siquiera existían, de acuerdo con el informe anual que la empresa realiza en colaboración con la escuela de negocios ESADE. Es el caso del desarrollo web (*back/front end*), desarrollo de aplicaciones para móviles, responsabilidad de ciberseguridad o profesionales de la metodología *Agile* o *Agile couch*, que lideran metodologías de trabajo ágiles y en equipo, sobre todo en el entorno web, para responder a los requerimientos de los clientes.

Otros estudios remarcan la importancia de la gestión de contenidos digitales, así como de las personas expertas en marketing digital, especialistas en *cloud computing* o en posicionamiento en buscadores (programadores SEO y SEM).

Sabemos que en el futuro irán surgiendo nuevos trabajos de los que hoy ni siquiera hemos oído hablar. Ya sucedió en el pasado, desde la primera Revolución Industrial a finales del siglo XVIII y principios del XIX, cuando de la rotación de cultivos y la producción artesanal se dio un salto hacia la automatización y la maquinaria pesada, hasta la era del conocimiento, pasando por una revolución técnica brutal durante el siglo XX, que estuvo marcada por la expansión de infraestructuras y telecomunicaciones, y por la era digital, en el último tercio del siglo pasado, en torno a internet.

Diez trabajos para el futuro

Proponemos aquí diez perfiles profesionales que pueden tener recorrido en un futuro⁸⁶:

- ▶ **Especialista en banca digital y criptomonedas:** las transacciones electrónicas y los crecientes flujos de las operaciones con monedas digitales (que hoy funcionan de manera alegal) sin instituciones intermedias ni apoyo de los bancos centrales (como el bitc on, el ethereum y más de un millar más) requerir an una nueva generación de personas expertas en tecnología que al mismo tiempo entiendan cómo funcionan la banca y el sistema financiero.
- ▶ **Especialista en alojamiento de datos:** las personas, las empresas, los hospitales y todo tipo de instituciones necesitan cada vez a más a personas con conocimiento sobre privacidad y seguridad para proteger y gestionar los datos.
- ▶ **Especialista en ingeniería alimenticia:** la población sigue creciendo y hay que ver hasta qué punto se pueden desarrollar nuevas posibilidades de alimentarla. Esta rama de la ingeniería trata sobre la transformación y el procesamiento de materias primas destinadas al consumo humano y sobre la innovación de productos con una vida útil más larga, basada en fenómenos químicos, biológicos y físicos. Por ejemplo, que se garantice la conservación de los alimentos más tiempo sin que pierdan valor nutritivo.
- ▶ **Especialistas en impresión de alimentos en 3D:** aunque parezca ciencia-ficción, por todo el mundo se est  haciendo investigación sobre las posibilidades de la impresión tridimensional de nuevos productos alimenticios.
- ▶ **Responsables de nuevas colonias de negocios:** si la filosofía que cada vez se impone más desde el mundo empresarial es la del autoempleo, tiene sentido pensar en nuevas formas de organización, que se denominan *colonias*, y que reúnen habilidades, proyectos y espacios (virtuales y/o físicos).



De interés
para el
personal
técnico

⁸⁶ Fuente: canadianbusiness.com, disponible en <http://www.canadianbusiness.com/lists-and-rankings/best-jobs/10-jobs-of-the-future-you-need-to-know-about-right-now/>



De interés
para el
personal
técnico

- ▶ **Chief Data Officers o responsables de datos:** son personas muy buscadas por las empresas en la medida en que intentan ofrecer servicios cada vez más personalizados gracias a la avalancha de datos que captan de los clientes. Hacen falta personas expertas que sepan quitarles valor y convertirlos en una ventaja competitiva.
- ▶ **Especialistas en privacidad:** personas capaces de impedir que los mensajes enviados por teléfono o una cuenta bancaria sean *hackeados*.
- ▶ **Personas capaces de diseñar órganos humanos:** ya se está investigando para reproducir órganos humanos mediante el uso de células vivas. Requerirá biotecnólogos que reproduzcan órganos que no funcionan correctamente.
- ▶ **Personas capaces de organizar campañas de *crowdfunding*:** los procesos de microfinanciación se han hecho bastante populares para conseguir dinero destinado a todo tipo de causas y proyectos. Pero no todo el mundo sabe organizar una estrategia de negocio ni trabajar con textos y vídeos de promoción destinados a las redes sociales para que una campaña tenga éxito.
- ▶ **Diseñadores de avatares o responsable de relaciones con ellos:** En el mundo virtual, los *avatares* son habituales. Hay quien piensa que es cuestión de tiempo que también existan en el mundo real, quizás a tamaño real, quien sabe si mediante imágenes holográficas o si hablarán por nosotros en reuniones de trabajo o encuentros sociales. Alguien tendrá que velar por su imagen pública y por gestionar sus relaciones.

En esta misma línea, el autor de *Communicating with the Future* y director ejecutivo del Da Vinci Institute, Thomas Frey, augura una destrucción creativa en la que la desaparición de miles de trabajos generará la oportunidad de inventar o potenciar trabajos nuevos. En el 2014, Frey, uno de los futuristas más seguidos por Google y otras empresas, hizo una lista de 162 profesiones en las que seguro que habrá trabajo durante las próximas décadas⁸⁷. Algunas pueden ser anecdóticas y parecer inverosímiles.

⁸⁷ Thomas Frey, Da Vinci Institute. Accesible en internet en: <http://www.futuristspeaker.com/business-trends/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>

Reproducimos los sectores al alza que señala este autor, y que apuntan por dónde pueden ir los tiros:

- ▶ **Sistemas rápidos de transporte personal**, porque la tecnología permitirá la movilidad a gran velocidad y se requerirán infraestructuras nuevas, porque las actuales quedarán obsoletas rápidamente.
- ▶ **Escasez de agua: será necesario que alguien la recoja de la atmósfera**; el ser humano necesitará a medio plazo recogerla con regularidad cotidiana.
- ▶ **Creación del God Globe**, una especie de centro de mando centralizado capaz de velar por el comportamiento de las fuerzas de la naturaleza.
- ▶ **Consumo colaborativo**, porque cada vez compartiremos más taxis, casas y medios de transporte, y su acceso será más importante que la propiedad.
- ▶ **Un yo cuantificado**; la avalancha de datos abre la puerta a explicar cada vez más al ser humano mediante cifras, lo que permite prevenir enfermedades, gestionarlas o anticipar problemas.
- ▶ **Deportistas del futuro**; los avances nos permitirán hacer frente a la actividad física de otra manera.
- ▶ **Industria de los drones comerciales**, una nueva manera de ver cómo este tipo de dispositivos se ocupan de la logística cotidiana.
- ▶ **El futuro de los trillones de sensores**, o dispositivos que generarán, se espera, una potente industria.
- ▶ **Impresión en 3D**, de la que surgirá una gran parte de los objetos con los que nos relacionaremos.
- ▶ **Internet de las cosas**, porque en el 2020 habrá 75.000 millones de aparatos conectados a la red (9,4 aparatos por habitante en la tierra), según Morgan Stanley.
- ▶ **Big data**, para gestionar cantidades ingentes de datos.
- ▶ **Sistemas financieros alternativos**, porque el bitcóin solo ha sido el principio y muchos auguran el fin del dinero en metálico.



De interés
para el
personal
técnico

- ▶ **Conversión de micro-redes**, porque la actual red eléctrica tiene que ser desmantelada para desplegar otras redes más pequeñas.
- ▶ **Casas de contornos manufacturados**, porque mediante la impresión 3D se podrán obtener edificios nuevos en un día y también reformar y mejorar las viviendas existentes.
- ▶ **Vehículos sin conductor**, empezando por los coches, que según Frey se podrían generalizar la próxima década.
- ▶ **Biofábricas**. Se espera una revolución en la industria química, porque nuevos procesos permitirán crear sustancias y productos que la naturaleza no puede ofrecer a bajo coste.
- ▶ **Microuiversidades**. Frey cree que el actual sistema universitario con créditos y horas será superado, que las universidades serán más baratas y flexibles.
- ▶ **Personas mayores** ante el envejecimiento de la pirámide demográfica (en los países más desarrollados).
- ▶ **Agricultura del futuro**. Todas las herramientas necesarias para la cosecha serán sustituidas por cualquier tipo de máquinas automatizadas, robots y drones, y alguien tiene que saber fabricarlos y también hacerlos funcionar.
- ▶ **Personas responsables de transformar las instituciones del viejo mundo**, con el reto de permitir que el nuevo emerja sin excesivas perturbaciones sociales.
- ▶ **Innovación extrema**, tanto que parece ciencia-ficción.

Según Frey, las **habilidades esenciales** que requerirían poder desarrollar trabajos como estos son las siguientes:

- ▶ Capacidad transformadora, con liderazgo para abrir camino.
- ▶ Capacidad de expansión en un entorno cambiante.
- ▶ Capacidad de sacar el máximo partido a procesos, situaciones y oportunidades.
- ▶ Capacidad de encontrar las variables que producen los mejores resultados.

- ▶ Capacidad de saber identificar los puntos de inflexión de los procesos, y de hacerlo antes que el resto.
- ▶ Capacidad de desmontar el sistema preexistente (sectores, sistemas de formación...) sin estragos sociales.
- ▶ Capacidad de crear circuitos cerrados de retroalimentación (*feedback*).
- ▶ Capacidad de contraatacar a las críticas de los detractores de las nuevas tecnologías.
- ▶ Capacidad de resolver el dilema que en general tiene la tecnología según Frey, y que consiste en el hecho de que esta alcanza un punto donde los beneficios decrecen cuando se intenta llegar al usuario final.
- ▶ Capacidad de entender el entorno en que operará cada nueva tecnología. O personas expertas en contexto.
- ▶ Personas expertas en ética, ante las cada vez más complejas preguntas que generarán las nuevas tecnologías.
- ▶ Personas expertas en filosofía, que ayuden a las empresas y organizaciones a imponer su filosofía y la visión del mundo.
- ▶ Capacidad de preparar el terreno a nuevos productos.
- ▶ Personas profesionales que se preocupen por cuál será el horizonte o el legado que dejamos a las futuras generaciones.



De interés
para el
personal
técnico

Los yacimientos de empleo de Delors

La lista de Frey, que parece de ciencia-ficción, tiene la virtud de hacernos reflexionar sobre posibles nuevas necesidades que surgirán en torno a tecnologías que al mismo tiempo destruirán muchos empleos. Nos habla de una minoría de la sociedad trabajadora.

Si abrimos el foco y pensamos en la mayoría de la población, encontramos, en cambio, que la vertiginosa evolución de las tecnologías y de la actividad económica no ha dejado sin vigencia, por sorprendente que pueda resultar, las propuestas que hace dos décadas planteó el expresidente de la Comisión Europea Jacques Delors en su libro blanco *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*.

Las nuevas TIC ya aparecían, aunque solo por encima, en un documento de referencia que intentaba anticipar en qué cosas se tenían que poner las pilas los Gobiernos. Pero las TIC eran solo uno de los cuatro ámbitos donde se detectaban futuras necesidades. Los otros tres tenían que ver con los servicios de proximidad, la seguridad, el patrimonio cultural y el medio ambiente.

El *Informe Delors* encauzaba a Europa de lleno hacia el universo de los servicios, como si con la industria no hubiera nada más que hacer. Y dentro de los servicios identificaba cuatro grandes áreas que, como subrayan hoy las personas expertas en economía del trabajo, siguen teniendo sentido:

- ▶ **Servicios de la vida diaria:** a domicilio, atención a la infancia, las personas mayores o los jóvenes con dificultades con una participación importante de las TIC. Sin olvidar los servicios de mediación y de asesoramiento al resolver conflictos.
- ▶ **Servicios para mejorar la calidad de vida:** mejora de la vivienda, la seguridad, los transportes colectivos globales y aprovechamiento de los espacios públicos urbanos y comercios de proximidad.
- ▶ **Servicios culturales y de ocio:** desde el turismo hasta el sector audiovisual, pasando por el patrimonio cultural y el desarrollo de la cultura local.
- ▶ **Servicios relacionados con el medio ambiente:** tratamiento de residuos y reciclaje, gestión del agua, protección y mantenimiento de zonas rurales y regulación de la contaminación son algunos de estos servicios. La conservación de espacios naturales es una de las políticas que chirrían en épocas de recortes y donde el sector privado busca su oportunidad.

En *Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio* (Icària, 1998), Eduard Jiménez subrayaba en 1998 que no se debe confundir el concepto de *nuevos yacimientos de empleo* con la expansión de nuevas profesiones, muchas de las cuales están relacionadas con las nuevas tecnologías. Las actividades productivas o de servicios vinculados a los procesos productivos quedan, así, fuera del concepto, porque “los nuevos yacimientos hacen referencia a la cobertura de necesidades personales o colectivas que presenten potencial de generar empleo para su concentración territorial”⁸⁸. Eso no quiere decir que se renuncie a la utilización de la tecnología en el desarrollo de los nuevos yacimientos.

Los yacimientos del *Informe Delors* pretendían, en cambio, cubrir nuevas necesidades para mejorar la vida de las personas, en mercados que se consideraron “incompletos, así como permitir definir un ámbito local de producción o de prestación del servicio, en ámbitos donde se detectaba un potencial de generación intensiva de empleo. En especial, se ponía el foco en la atención en casa o en centros especializados, que requerirían las personas dependientes y las expectativas de conciliación de la vida laboral y profesional de hombres y mujeres.

Jiménez alertaba en su libro sobre la conveniencia de “poner énfasis en la calidad de las actividades y los servicios si de verdad se quería que respondieran a la cobertura de necesidades sociales”, y contraponía el empleo en sentido estricto a “formas de obtener ingresos haciendo algo”. Consideraba estas últimas como “un camino hacia la no cualificación”.

El factor local y el desarrollo

Al mismo tiempo, el *Informe Delors* introdujo un concepto clave: el factor local como vector de desarrollo, un tema esencial que abordaremos en el próximo capítulo. De hecho, sus propuestas de servicios que potenciar no eran ajenas a los esfuerzos que desde el mundo local se habían hecho ya en mayor o menor medida en los diferentes territorios (de trabajos en la protección del medio am-



Por sorprendente que pueda parecer, los avances en la tecnología y la evolución económica no han dejado sin vigencia las recomendaciones del *Informe Delors* sobre nuevos yacimientos de empleo.

⁸⁸ Eduard Jiménez, Fernando Barreiro, Joan-Eugeni Sánchez; con la colaboración de Llorenç Pou y Antoni Rivero, *Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Fundación CIREM. Editorial Icària, 1998. Accesible en internet en: https://books.google.es/books?id=T_JnaxkgHMOC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

biente en el turismo interior, o de las actividades recreativas en las infraestructuras). La novedad era dar coherencia a todas estas actuaciones y “orientarlas hacia la creación de empleo”.

“Mantengo todo lo que dijimos en el libro”, dice hoy Jiménez como experto en políticas públicas, “porque de las predicciones sobre empleo, la inmensa mayoría se ha cumplido: los servicios sociales no existían hace veinte años y hoy hay grandes empresas de atención a la gente”.

7. Crear empleo desde el mundo local

Europa contempla el factor territorial

Después de enmarcar las principales tendencias que están remodelando el mundo del trabajo y el impacto que están teniendo sobre nuestro estado de bienestar, bajamos al nivel de la Administración más próxima al ciudadano: ¿qué margen de actuación puede tener un ayuntamiento y las instituciones que dependen del él para desarrollar el territorio con el objetivo de generar empleo?

La dimensión local del empleo está prevista desde hace más de dos décadas en la estrategia de la UE en la materia. Esta parte del principio de subsidiariedad reconocida en los tratados, en virtud del cual es más efectivo que de cada problema local se encargue la Administración más próxima. La traducción de este principio es la descentralización.

El libro blanco Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI, conocido como Informe Delors, del cual ya hemos hablado en el capítulo anterior, tuvo muy en cuenta en 1993 la necesidad de descentralización en los “yacimientos de empleo” que quería espolear, mientras reservaba a los Gobiernos centrales velar por la calidad de la formación y la flexibilidad para poder saltar de una especialización a otra. Pedía también un enfoque descentralizado



La Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo insiste en evaluar la dimensión local del fomento de trabajos de calidad con buenas condiciones laborales.

para convertir la regulación del tiempo de trabajo en un activo para la competitividad de las empresas.

Estrategia Europa 2020

La Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo insistió en evaluar la dimensión local del fomento de trabajos de calidad y también a hacerlo con buenas condiciones laborales. La misma mirada se trasladó a la Estrategia Europa 2020 en curso en la UE, que persigue que los beneficios del crecimiento de la actividad económica se extiendan por todas partes.

“Estas directrices se dirigen a los Estados miembros [de la UE], pero la Estrategia Europa 2020 se tendría que aplicar en asociación con todas las autoridades locales, regionales y nacionales, implicando de cerca a los parlamentos y los agentes sociales, así como a representantes de la sociedad civil, que contribuirán a la elaboración de programas de reformas nacionales, a su implementación y a la comunicación sobre la estrategia”, dice literalmente la Unión. La

Europa comunitaria dispone de diferentes fuentes que cofinancian proyectos de desarrollo territorial de acuerdo con los problemas específicos que persiguen, cuyo reglamento también tiene en cuenta la dimensión local.

Es verdad que cuando las instituciones internacionales hablan de desarrollo local del empleo, entendiendo como tales acciones que mejoren la actividad económica y el mercado laboral locales, no se refieren exclusivamente a los ayuntamientos. Depende del contexto. En ocasiones es así. Pero en otras puede describir actuaciones

a escala regional o en niveles administrativos diferentes. Además, las iniciativas que se llevan a cabo, y que se ejecutan en un territorio, se basan en compromisos de instituciones tanto públicas como privadas, con el interés común por el desarrollo del territorio en cuestión.

Iniciativas de abajo arriba

Hay que entender que las estructuras administrativas territoriales de los diferentes Estados no son equivalentes. Pero más allá de esta obviedad, las políticas de desarrollo local pueden involucrar al mismo tiempo administraciones de diferentes niveles, agencias



La clave del éxito es que las iniciativas económicas y sociales que se puedan llevar a cabo, y que requieren la correspondiente financiación, vayan de abajo arriba, en vez de planificarse desde los despachos, coinciden los consultores en desarrollo local.

que pueden representar los servicios públicos de empleo o agencias de desarrollo locales, más cámaras de comercio, empresas de la zona, organizaciones no gubernamentales (ONG) y entidades sin ánimo de lucro que contribuyen a su desarrollo inclusivo.

La clave del éxito es que las iniciativas económicas y sociales que se puedan llevar a cabo, y que requieren la correspondiente financiación, vayan de abajo arriba, en vez de planificarse desde los despachos, coinciden los consultores en desarrollo local. Es un enfoque, sin embargo, difícil de encontrar en la realidad, porque aunque se puedan desplegar localmente a través de *partenariados*, normalmente las actuaciones se planean desde un poder lejano que desconoce las necesidades específicas de la zona.

De hecho, este tipo de *partenariado* no siempre se ha traducido o ha encajado legalmente en un engranaje institucional, aunque funcionaran en la práctica.

En Polonia, Rumania y Grecia, por ejemplo, no fue hasta los años 2004 y 2005 cuando se dio base legal a este tipo de pactos territoriales público-privados.

En Alemania, Suecia y Austria se han llevado a cabo pactos regularmente, pero con un diseño central, aunque gestionados por las autoridades locales o regionales, con algunas acciones de abajo arriba. En Francia, iniciativas de este estilo, de carácter descentralizador, han avanzado muy lentamente. Dinamarca ha utilizado muchos *partenariados* público-privados, donde a menudo la iniciativa es del sector privado, pero buscando apoyo financiero de diferentes fondos públicos.

Mientras que en Finlandia y Letonia no se utilizaron, en otros países (como, por ejemplo, Irlanda o el Reino Unido) las asociaciones locales público-privadas para el empleo han sido bastante activas. En buena parte de países, depende de la tradición. Entre la ciudadanía británica está bastante extendida la idea de que los actores locales son los mejor posicionados para determinar cuáles son las políticas de mercado laboral y económicas con respecto a su territorio en razón de una tradición de descentralización de los presupuestos en el sector público que viene de los años ochenta⁸⁹. Sobre todo se han utilizado centrados en colectivos de difícil inserción, como las personas en paro de larga duración o las más jóvenes.

Malta ha aplicado pactos locales de empleo pero lanzados desde arriba. En cambio, en otro país pequeño como Luxemburgo, aunque

⁸⁹ Eurofound. Documento: *Colaboración público-privada local para el empleo y la superación de la recesión* (febrero 2011). Accesible en internet en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pub-docs/2011/051/es/1/EF11051ES.pdf

la política del mercado laboral pertenece al ámbito del Gobierno del Gran Ducado, se han puesto en práctica un puñado de iniciativas de este tipo pensadas desde el territorio, con independencia de que el dinero para costearlas viniera del Ministerio de Empleo.

En el caso de España, la evaluación que Eurofound ha hecho de estas políticas de alcance local coloca al Estado entre aquellos cuyas iniciativas van de arriba abajo y están dirigidas por instituciones regionales. “La financiación basada en proyectos también significa que muchas iniciativas no son sostenibles a medio o largo plazo”, dice. Es lo que pasa cuando, en vez de tener una estrategia y de actuar en consecuencia se conciben proyectos para poder optar a fondos europeos, que, cuando se acaban, a menudo no han arraigado ningún cambio profundo y duradero en materia de empleo y desarrollo.

Falta investigación académica

El desarrollo local tiene sus clásicos, empezando por Antoni Vázquez Barquero, que ante la actual crisis ha apostado claramente por el desarrollo territorial “como un camino para la salida”. Para el académico, enfocar el ajuste productivo con visión territorial permite soluciones concretas a problemas específicos haciendo uso del potencial de desarrollo que precisamente no se utiliza a causa de la crisis. El autor sostiene que el desarrollo local persigue hacer que las inversiones sean más productivas, e integra la apuesta por el progreso social y el desarrollo sostenible. “Dos cuestiones, por lo tanto, condicionan los resultados de las acciones: el potencial de desarrollo existente en cada territorio y la capacidad de organización de los actores locales”⁹⁰, escribe. Vázquez Barquero toca la fibra cuando dice que “el desarrollo de una localidad o territorio requiere que los actores públicos y privados ejecuten sus programas de inversión de manera coordinada”. Otros autores reconocidos en el campo del desarrollo local son Francisco Albuquerque, María Dolores Pitarch y Joan Noguera.

Pero, sin embargo, desde el mismo sector se reconoce una primera evidencia un poco sorprendente, que es la escasez relativa de trabajos académicos sobre desarrollo económico local que existe en el país. El funcionamiento de las economías locales ha sido relativamente poco estudiado, hasta el punto de que Oriol Estela, desde el Plan estratégico metropolitano de Barcelona (PEMB), pide que hagamos una aproximación diferente a los conceptos de *deconomía* y *política económica*, y que les apliquemos metodologías

90 Antonio Vázquez-Barquero, *Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis*. Universitas Forum, vol. 1, n.º 2. Mayo 2009.

propias de las ciencias sociales, al contrario de lo que se ha hecho tradicionalmente, con las matemáticas⁹¹.

Justamente con el propósito de llenar este vacío en la investigación, Barcelona Activa ha impulsado la creación de la cátedra de Política Económica Local de la UPF. La iniciativa, que se dotará con 118.000 euros anuales por parte del Ayuntamiento de Barcelona y con 60.000 por parte de la UPF, quiere que las líneas de investigación que ponga en marcha se puedan traducir en políticas concretas que mejoren la calidad de vida de la ciudadanía.

Conocer el funcionamiento de la economía local

“La prioridad de un ayuntamiento tiene que ser conocer cómo funciona su economía local, qué pasa, quién genera el empleo, en quién invierte, quién se lleva los beneficios fuera, quién tiene conexiones con las empresas productoras locales, cuáles son las relaciones entre las que hacen de intermediarias en las transacciones, cuáles son las relaciones económicas y cuáles también las geográficas. Lo importante de la economía es qué recursos tenemos y qué provecho sacamos de ellos, cómo hacemos que generen un efecto multiplicativo. Normalmente nos limitamos a medir la tasa de desempleo, la población activa y la empleada, partiendo de datos que no siempre pueden ser fiables. La economía son relaciones de colaboración para satisfacer necesidades de consumo y necesidad. Cuando sepamos cómo funciona nuestra economía, entonces sabremos qué queremos cambiar, y pensar cómo hacerlo”, explica Estela.

Solo entonces será posible diseñar una estrategia, una estrategia transversal que no se quede confinada a un programa de promoción económica o de empleo. “La estrategia se refleja en cómo se utiliza el **presupuesto**, ya que vemos las prioridades de un Gobierno; en cómo utilizamos la **fiscalidad**, si lo hacemos con intencionalidad de promover una determinada actividad económica; el **urbanismo**, que es un instrumento clave de los ayuntamientos como puntal económico, pero solo como generación de plusvalías y no como herramienta estratégica, ni como fuente de plusvalías hemos sabido negociar con el sector privado el retorno de plusvalías durante la etapa de la burbuja por el bien de la actividad económica de las ciudades; la política cultural, porque es diferente invitar a tres artistas de fuera a promover ciertas actividades locales; o la política medioambiental, según la actividad económica que se promueva”, enumera este experto en economía local. Las políticas de promoción económica y de empleo pueden venir muy condicionadas por los fondos disponibles de Bruselas o de la Generalitat,

91 Entrevista a Oriol Estela para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.

o del Estado. Y no se puede hacer política en función solo de los fondos disponibles.

Organizar la economía abre un gran abanico de posibilidades y requiere elevar la vista para observar el abanico de relaciones que se producen en el territorio.

Esta aproximación agua parcialmente la idea de que la austeridad ata de manos a los municipios. El dinero es imprescindible, pero se necesitan sobre todo políticas decididas.

Impacto de las políticas predistributivas

La primera política de desarrollo económico que puede hacer una administración local tiene que ver con la **vivienda**, en la medida en que se lleva, por término medio, un tercio de la renta de las familias catalanas (suministros básicos incluidos). “Una política de recuperación de soberanía energética o de *remunicipalización* del agua puede hacer que este 33 % se reduzca a un 20 %, y eso significa liberar muchos recursos para las familias”, remarca el director del PEMB, partiendo de la base de que la vivienda es un condicionante de peso de nuestras decisiones en ámbitos como el tipo de consumo, o la economía de los cuidados, o el tipo de viaje.

Otra política importante es el cambio de criterios en la compra pública. Hasta ahora ha estado totalmente condicionada, casi secuestrada, por la variable del precio, en razón de las necesidades de austeridad. “Encargar un trabajo a una multinacional puede salir barato a corto plazo, pero encargarlo una empresa local, además, puede ayudar a resolver un problema social”, añade Estela.

Es una manera de incidir en las políticas económicas y de empleo que, de forma directa, no entran en el ámbito de los ayuntamientos. La ventaja de la proximidad que tienen las administraciones locales hace que actuar o no actuar dependa en buena medida de su proactividad, voluntad e interés particular en un ámbito donde no es obligatorio que se intervenga con rigor y donde a menudo los Gobiernos municipales acaban metiendo baza en función de si hay dinero o de si cae dinero de algún programa.

Eduard Jiménez describe este problema en los siguientes términos: “La mayoría de políticas públicas están encajonadas. Las políticas públicas tienen la tentación de instrumentalizar los problemas e incluso pueden hacer bandera de ello... cada una tiene una prioridad, como por ejemplo la vivienda. Lo que se necesita son políticas transversales, sobre todo con las transformaciones del trabajo. Antes estaba organizado de una determinada manera, con sus unidades jerárquicas. Pero hoy ya no sabemos muy bien de qué estamos hablando. ¿Google o Amazon son empresas? ¿Y la señora

que tiene una tienda? ¿Y la red colaborativa digital? ¿Y el espacio de cotrabajo en la ciudad? ¿Quién se ocupa de todo eso? De hecho, nadie. Y la Administración local puede y tiene que ocuparse de estos asuntos porque nadie lo hace. Sí que hay gente reflexionando, en el plano intelectual, pero sin hacer nada. Con los recortes de las políticas activas de empleo, si la mayoría de ayuntamientos no hubiera mantenido servicios municipales de educación, de empleo y de servicios sociales, la situación se habría vuelto realmente dramática”.

Conocimiento del territorio

Superar dilemas de competencias o falta de competencias y ser proactivos es esencial cuando hablamos de políticas de desarrollo económico y, sobre todo, de generación de empleo, a escala local. Por una sencilla razón que explica la profesora Begoña Cueto, de la Universidad de Oviedo: “Claro está que hay margen para hacer políticas locales de empleo. A escala local es donde más se conocen las potencialidades y las debilidades del territorio, y también las características de la población en paro. Sin embargo, se tiene que dar una condición indispensable para que este conocimiento sirva de alguna cosa, y es que exista coordinación entre las diferentes administraciones e incluso que se busquen sinergias entre las iniciativas que lanza cada una. Si actúan de forma aislada, normalmente se malbaratan los esfuerzos”.

Cueto considera que uno de los grandes problemas que hay en el Estado es, en el mejor de los casos, que las cosas que se hacen se superponen y, en el peor, que entran en conflicto. Cuando las cosas funcionan, enseguida llegan los resultados. Pone como ejemplo el municipio de Avilés, de 80.000 habitantes, no tanto porque haya inventado alguna estrategia mágica, sino porque cada vez que se lanza una iniciativa, está acordada con los agentes sociales, se involucra el tejido empresarial local, las instituciones formativas tienen un papel y las administraciones y todo el mundo parecen remar en la misma dirección. “Hay un marco, una estrategia común previamente pactada, es básico saber hacia dónde se va”, subraya.



Una política importante es el cambio de criterios en la compra pública. Hasta ahora ha estado totalmente condicionada, casi secuestrada, por la variable del precio, en razón de las necesidades de austeridad. “Encargar un trabajo a una multinacional puede salir barato a corto plazo para hacer un trabajo, pero encargarlo a una empresa local, además, puede ayudar a resolver un problema social”, afirma Oriol Estela.

La integración de políticas formativas, de empleo y de servicios sociales de Avilés se reflejó en las experiencias del País Vasco. “Conseguir el apoyo de la comunidad autónoma cuando el municipio en teoría no tiene capacidad para hacer política de empleo es bastante importante. Las políticas que se hagan tienen que estar relacionadas con el tejido económico de la ciudad. Y cuando se ponga en marcha una iniciativa, contar con cada institución, con cada empresa, con cada escuela, con cada asociación, si se quiere tener éxito. Y tener éxito quiere decir acabar sacando a gente de la exclusión social. Es un proceso a largo plazo en el que todo el mundo colabora y los programas que se desarrollan se diseñan en sintonía con el Gobierno de la comunidad autónoma”, enfatiza la académica, estudiosa justamente de los frutos que dan las políticas de empleo en los mercados laborales locales. En Gijón también se ha seguido esta línea, pero los resultados han sido más claros en Avilés. La confianza y colaboración de la instancia administrativa superior se revela, así, clave, porque la descoordinación “cuesta mucho dinero”.

Corto plazo, largo plazo

Las recetas de Cueto pasan, pues, por la coordinación entre administraciones y por un trabajo previo, el de dibujar una idea de ciudad, que permita trazar una estrategia para llegar, porque definitivamente “no se puede ser bueno en todo y se necesita un objetivo claro y concreto”.

La clase política suele pensar en el corto plazo, necesita resultados que se vean a corto plazo. “Yo estoy hablando de pequeñas iniciativas que van sumando, de pequeñas actuaciones, que quizás

ayudarán a un centenar de personas, no a un millón de personas. Se suele hablar de grandes programas muy ambiciosos. Yo desconfío. Cuanto más alcance tiene un programa, excepto algún caso, menos posibilidad de éxito tiene, porque está comprobado que cada grupo de personas en paro sufre una problemática diferente. Precisamente cuando nos encontramos con la desventaja de que cada colectivo requiere soluciones diferentes, descu-

brimos la ventaja de la iniciativa local para adaptarse mejor a las necesidades de cada colectivo. Los programas pequeños tienen



Begoña Cueto, experta en planes de empleo, dice que cuanto más alcance tiene un programa, excepto en algún caso, menos posibilidad de éxito tiene. Cada grupo de personas en paro sufre un problema diferente.

impacto allí donde realmente hace falta. Pero, claro está, necesitan una estrategia clara, recursos y tiempo”, concluye Cueto.

Hablando de tiempo, uno de los temas que sale en cada conversación con cada una de las personas expertas en materia laboral es la obsesión por el corto plazo. De hecho, ya han transcurrido nueve años desde el estallido de la burbuja inmobiliaria en España, y no parece haberse producido ningún cambio orquestado de modelo productivo, a pesar de todo lo que se dijo y escribió al respecto de un país que vivía del turismo y la construcción. El problema del abandono escolar sale en cada entrevista. También en la que mantenemos con Begoña Cueto. “Lo sabemos desde siempre: el fracaso en la escuela se traduce en pobreza y en paro de cara al futuro, y más todavía en los tiempos que vienen, así que hay que empezar por abajo, y las políticas de austeridad son, en este sentido, de una miopía absoluta”.

Este punto, el de poner las luces de larga distancia, insiste especialmente Joan Subirats, lo que nos lleva a abordar las políticas *predistributivas*, en vez de pensar en las denominadas *políticas del fin de la cañería* (no es tan relevante ser buenos en la política de gestión de residuos, por ejemplo, como no generarlos), siguiendo el pensamiento del académico de Yale Jakob Hacker. Aplicadas al caso del trabajo, se trata de actuar de manera que no haya que concentrar las actuaciones en reducir las colas en las oficinas de empleo donde se apuntan las personas sin trabajo.

Una de estas políticas ya se ha mencionado, y tiene que ver con la vivienda, y en particular, la existencia de un parque de vivienda social de alquiler, si se tiene en cuenta que tres cuartas partes de todos los desahucios tienen lugar en viviendas en régimen de alquiler. La ausencia de pisos sociales asequibles, y la concentración de los pocos que se han construido como viviendas protegidas en régimen de propiedad, dificulta cualquier política en cualquier otro terreno.

Nuevas formas de vivienda

Los cálculos hechos por Carme Trilla y validados por el Ayuntamiento de Barcelona apuntan que solo el 1,5 % del parque de la ciudad son pisos sociales, una cifra que contrasta con porcentajes superiores al 20 % en otras capitales como, por ejemplo, Berlín, Viena, Ámsterdam y Copenhague (en este último caso no de titularidad pública, sino de cooperativas de trabajo). Experiencias como las del nuevo sindicato de inquilinos recientemente constituidas pueden ser de utilidad, en plena escalada de los precios, junto con la creación de índices de incrementos de precios de referencia, como se ha hecho en París y en Berlín. Estamos, sin embargo, muy

a la cola, si tenemos en cuenta que en Suecia los sindicatos de inquilinos existen desde hace casi un siglo.

Las propias transformaciones sociales han diversificado bastante las necesidades existentes, y el modelo público estándar, con su catálogo limitado de posibilidades, no siempre puede dar una respuesta. En este sentido, Eduard Jiménez apuesta por visiones de proximidad más comunitarias: “Los centros de día compartidos, o residenciales compartidos, o las viviendas compartidas tienen muchas posibilidades si los pensamos enfocar a las necesidades que vienen y que en parte tienen mucho que ver con el envejecimiento de la población, porque el catálogo se nos agota”.

Esto no significa que no tenga que existir una capa de servicios públicos estandarizados, porque la ciudadanía tiende a pedir transparencia e igualdad de trato a los servicios públicos. “Pero por encima podemos impulsar **servicios coproducidos**, compartidos, haciendo uso de la flexibilidad en función de las necesidades de la gente, y pueden tener apoyo público, aunque no sean públicos en sí mismos. Y al mismo tiempo es un nicho de creación de empleo para prestar estos servicios”, comenta Jiménez.

Actuar desde la infancia

Las políticas *predistributivas*, sin embargo, se remontan al inicio mismo de la vida. “Está bien estudiado que la capacidad y el nivel de conocimiento de las criaturas de cero a seis años les permitirá acceder a puestos de trabajo de una mayor calidad cuando sean adultos. Esta cuestión la tenemos bien encarada entre los tres y los seis años, pero no de los cero a los tres”, advierte Subirats.

Para la doctora en Derecho Chelo Chacártegui, esta necesidad se cruza con la de los padres, y todavía más a menudo con la de las madres, cuando, fuera de los horarios de las guarderías, no disponen de centros de calidad donde sepan que los más pequeños serán bien atendidos si coincide que surgen imprevistos en el trabajo o tareas que se pueden planificar y que no se pueden hacer con los menores.

“Dinamarca es pionera en la creación de centros municipales, públicos, donde los niños se quedan unas horas. Los padres no se encuentran solos ante el peligro. Pueden recurrir a la Administración local, que para eso es la más próxima al ciudadano. Los centros disponen de todas las condiciones y requisitos necesarios de cara a los niños. Son una especie de centros de día. ¿Sabe la cantidad de trabajo que se puede generar en centros como estos, sobre todo en un momento en que muchas mujeres están saliendo del mercado laboral?”, se pregunta Chacártegui, sugiriendo hacer réplicas en nuestras casas. No importa mucho, observa, de quién

sean las competencias. “A veces una administración no actúa porque piensa que le toca hacerlo a otra, o quizás, en efecto, es la otra la que tiene la competencia correspondiente. Hacerlo incita al otro a hacer cosas, en cualquier caso”.

En la misma línea, Subirats recuerda que los ayuntamientos no tienen competencias en educación ni en sanidad, y que sin embargo Barcelona ha constituido consorcios sanitarios y educativos con la Generalitat. “Se trata de pensar iniciativas, pensar cosas que políticamente puedan tener sentido, más allá de si se tiene o no la competencia formal para hacerlas. Se trata de imaginar”, dice.

El potencial de las universidades

¿Imaginar qué, por ejemplo? El profesor de Ciencias Políticas apunta que la ciudad acoge un polo universitario de renombre, “uno de los más importantes del sur de Europa”, pero que el rol que asume el Ayuntamiento de Barcelona, igual que otras localidades, en relación con las universidades, es limitado. “Decide sobre cosas como dónde se tiene que instalar una universidad, si en el Besòs o en el Poblenou”. Subirats insinúa que, más allá del espacio público y la revitalización de las zonas que comporta escoger un sitio físico, los gobernantes piensen también en sacar más provecho de lo que pasa dentro de las aulas. Así, explica que la única universidad pública de Nueva York, la Universidad de la Ciudad de Nueva York (CUNY, por sus siglas en inglés), acoge a 250.000 adultos que hacen cursos muy variados que permiten reforzar diferentes capacidades e ir reciclándose.

Quizás hay una manera de articular mejor la universidad pública, o una parte de la universidad, en las soluciones formativas o en las experiencias piloto que se puedan poner en marcha para ver si funciona o no determinada iniciativa que requiera reciclaje.

Las apuestas productivas, que son maneras de organizar la economía, conviene territorializarlas, ir por barrios, insiste Jiménez.

Instituciones ancla

Neil McInroy, que dirige el Centro para las Estrategias Económicas Locales (CLES, por sus siglas en inglés), en Manchester, justamente para el desarrollo de las economías locales, plantea la importancia de contar con “instituciones ancla” que puedan hacer de eje central de actividad de un área. Las universidades, al igual que los hospitales o los centros de investigación, se pueden convertir en eso en función de cómo se implican en la vida de la ciudad. “¿Hasta qué punto los consejos, los hospitales, las universidades u otras organizaciones dan apoyo a sus economías locales?”, se pregunta McInroy.

Una investigación efectuada por el CLES muestra, por ejemplo, que el gasto local de los tres hospitales en el umbral entre Birmingham y Sandwell, en los West Midlands, era de 150 millones de libras esterlinas, y que, con respecto a contratos por encima de las 100.000 libras, solo un 15 % volvía de alguna manera a las economías locales.

A raíz de este resultado, las diversas instituciones (Midlands Metropolitan Hospital, Manchester Council Localised Procurement, Belfast Council's Innovation Factory y Glasgow Council SME Procurement Strategy) acordaron ubicar un nuevo hospital. Antes de poner la primera piedra, se comprometieron a dar oportunidades de formación a personas de las áreas más deprimidas de los alrededores, y animaron a crear empresas sociales a las que asignar los contratos del nuevo centro hospitalario. También las empresas de restauración local fueron invitadas a ser proveedoras. “El papel de las administraciones locales en la creación de redes de anclas que construyan *partenariados* entre instituciones ancla y organismos del sector público, negocios locales y entidades representantes de la comunidad es clave”, dice McInroy. Disponer de entidades públicas o privadas que compartan la necesidad de servir en el territorio y su desarrollo es importante.

Innovación social

La búsqueda de anclas sería solo uno de los diez movimientos que se pueden hacer para conseguir transformar la economía de una buena ciudad⁹². McInroy batalla justamente por el concepto de “buena ciudad”, entendida como la que mira dentro de los propios recursos para salir adelante con el fin de superar la visión tradicional basada en crecimiento e inversión que vienen de fuera y que ha mostrado ya sus límites. “El futuro es más inversión local y menos inversión global”, escribe McInroy⁹³. “La ironía es que en nuestras ciudades no falta riqueza. Mientras que una minoría de personas y de zonas disfruta de enormes beneficios relacionados con el éxito económico, muchas otras, no” alerta. La manera de acabar con la desigualdad y la pobreza es “hacer que la riqueza fluya” y, para conseguirlo, apuesta por “una política local más activa, que se preocupe más por cuidar a la sociedad, que sea innovadora y que experimente”.

La innovación solo se produce de abajo arriba, insiste este experto en desarrollo local, que impulsa iniciativas transformadoras

92 CLES. *What is a good city economy?* Accesible en internet en: <https://cles.org.uk/news/what-is-a-good-city-economy/>

93 “Un desarrollo local para la economía”. Artículo de Neil McInroy escrito en *Alternativas Económicas*, n.º 44. Enero 2017.

en las ciudades de Birmingham, Bristol, Liverpool, Glasgow, Cardiff, Sheffield, Belfast y Leeds, aparte de la propia Manchester. Las élites ya no serán las que diseñen cómo se tiene que hacer el desarrollo económico local, advierte. “Necesitamos nuevos experimentos de democracia participativa, con debates ciudadanos, y más soluciones producidas dentro de la comunidad [...]. Los vínculos entre entidades sociales, empresas locales, colectivos organizados y la ciudadanía en general originan confianza y permiten transferir conocimiento”.

“Necesitamos instituciones públicas locales con ancho de miras que piensen cuál es su rol económico, que redirijan su poder de gasto a comprar productos y servicios de negocios progresistas desde un punto de vista social”, afirmó en una conferencia-coloquio, invitado por el PEMB. Y también concienciar a los pequeños negocios de que no solo venden productos o servicios, sino de que tienen un papel social, patrocinando un equipo de fútbol local para niños. La responsabilidad social corporativa (RSC) no tiene que ser una guinda, sino que debe ser central en la acción empresarial. Las nuevas tecnologías no son solo un nuevo sector, sino una vía para democratizar la economía. Invertir en el crecimiento no es un coste, es una inversión económica en la futura productividad de la gente, la comunidad y el territorio. El CLES trabaja para que iniciativas económicas que tengan en cuenta aspectos sociales y medioambientales no sean un complemento “bonito de tener”, sino *mainstream*, la corriente principal de actividades⁹⁴.

Lanzaderas de empleo

Una de las nuevas iniciativas que han surgido a raíz de la crisis y que no se han explorado lo suficiente todavía en Cataluña son las denominadas *lanzaderas de empleo*. Fue una idea de José María Pérez, *Peridis* —dibujante, humorista, arquitecto y escritor—, que hace treinta años impulsó ya la idea de las escuelas-taller y que ha pensado en un nuevo enfoque de las políticas de inserción laboral.

Muy resumidamente, una lanzadera consiste en reunir a gente para que se ayuden entre sí. Un *coach* dinamiza el grupo, y la Administración puede alimentar la dinámica. Es un llamamiento de las propias personas afectadas para que las empresas estén y colaboren. Se trata de pasar de un comportamiento pasivo a un trabajo comprometido y proactivo que permita a las personas en paro recuperar la ilusión y descubrir qué habilidades y competencias tienen.

Las técnicas de *coaching* tienen su papel. La figura del o la *coach*, que ayuda a desarrollar las potencialidades de cada persona, se

⁹⁴ Para leer los informes enteros sobre qué iniciativas se están llevando a cabo en diez ciudades británicas, se puede visitar: www.newstartmag.co.uk

encarga de dinamizar el equipo. Según los promotores, la Fundación Santa María la Real, desde que en el año 2013 pusiera en marcha una primera lanzadera en Aguilar de Campoo (Palencia) y en cuatro localidades de Cantabria (Torrelavega, Castro Urdiales, Astillero y Santander) con apoyo de la Fundación Profesor Uría y del Gobierno de Cantabria, respectivamente, se han puesto en marcha en algún momento 362 lanzaderas, con 7.000 personas implicadas. La expansión de la iniciativa ha comportado que el 50 % de las personas que han participado han encontrado un trabajo, se han puesto a trabajar por cuenta propia o han reanudado estudios que habían abandonado⁹⁵. Los buenos resultados han hecho que diferentes administraciones públicas y fundaciones vinculadas a grandes empresas y bancos (Telefónica, Barclays, Caja Burgos y Obra Social “la Caixa”, entre otros) le hayan dado apoyo.

Como reconocimiento al proyecto, el Fondo Social Europeo (FSE) ayuda a la Fundación Santa María la Real a poner en marcha más de 500 lanzaderas de empleo a finales del 2019.

“A mí me gusta la iniciativa en la medida en que da la vuelta al problema y se sale de ir a una oficina, donde te harán una entrevista, recibirás un papel y cuando toque podrás hacer un curso u otra entrevista para un trabajo. Aquí, un grupo de gente analiza cuál es su propio problema, por qué lo tiene y a quién puede pedir ayuda”, valora Eduard Jiménez.

Sara de la Rica también ve con buenos ojos este nuevo enfoque de trabajar, pero subraya que los resultados son muy diferentes en función de quién es la persona encargada de dinamizar o de hacer *coaching* al grupo, lo que nos lleva de nuevo a la necesidad de reforzar la formación de las personas responsables de la orientación. “Se hace una convocatoria, se presenta mucha gente, se crean grupos de personas que no se conocen entre ellas, se intenta que sea *multidisciplinar* y que haya mezcla de jóvenes y mayores. Muchas personas saben dinamizar a un grupo [se trabaja] con la inteligencia emocional, con la comunicación y la creatividad, con la elaboración y presentación de CV, con las entrevistas de trabajo, en aprender a posicionarse mejor en el mercado laboral, pero también hay que conocer muy bien la realidad social y económica, el mercado en el que estas personas se tienen que insertar”, dice De la Rica.

Algunas de las iniciativas que han registrado un nivel de inserción más elevado son la que se pusieron en marcha la pasada primavera en Alicante (18 personas de 22 encontraron trabajo, y otra está cursando una beca en EE. UU., conseguida durante el paso

95 Se puede consultar en <http://www.lanzaderasdeempleo.es>

por la iniciativa). Castellón y La Carolina también presentan niveles muy elevados.

En Cornellà de Llobregat y en Sabadell se pusieron en marcha dos lanzaderas en abril del 2017.

El caso de Goyerri

Uno de los casos de transformación que más ha llamado la atención entre los especialistas en desarrollo local es el de la pequeña comarca de Goyerri, que reúne 18 municipios del interior de Guipúzcoa, con 43.000 habitantes. La actividad económica de la zona se fundamenta en el sector industrial, que emplea a la mitad de la población y que sobre todo gira en torno a la industria metalmeccánica. El 78 % del empleo se reparte entre una decena de empresas, rodeadas de un ancho abanico de micropymes. Muchas son cooperativas de trabajo, vinculadas o no a Mondragón. Los últimos años se ha incrementado también la oferta de servicios turísticos.

Goyerri es la comarca vasca con un nivel más bajo de paro (8,5 % de la población activa) y una de las rentas medias más elevadas. Pero esta explicación no recoge todo el interés que despierta. Hace dos décadas largas el paro era del 20 %. La reconversión industrial fue un golpe duro que acabó con muchos expedientes de regulación de empleo y el cierre de empresas.

¿Cómo se ha podido cambiar la situación, y con una crisis económica feo de por medio?

“Ahora todos nos miran porque hay poco paro, pero en esta transformación hay veinticinco años de trabajo, yo mismo hace veintiuno que me dedico a eso”, explica Iker Galparsoro, que dirige Goieki, la Agencia de Desarrollo Comarcal de Goyerri, que se constituyó en 1993 para poner en marcha un plan estratégico para la transformación de la comarca. Trabajan una quincena de personas y se organizan en departamentos de apoyo a la industria comarcal, apoyo a los emprendedores, promoción del turismo comarcal, medio ambiente y necesidades sociales.

“Ante la gravedad de la situación, los municipios decidieron actuar. No teníamos departamentos de promoción económica y creamos un brazo operativo, una agencia de desarrollo para cada comarca, que analizó los puntos fuertes y los recursos disponibles en cada sitio, y en función de eso han ido adaptando las políticas activas. Lo primero que había que hacer era conocer a fondo qué



El cambio de la situación en Goyerri, en el País Vasco, donde hace dos décadas el paro era del 20 % y ahora es la comarca con una tasa de desempleo más baja, atrae todas las miradas.

teníamos en el territorio. En nuestro caso, el reto era recuperar la fuerza del sector industrial y conseguir más empleo para la comarca”, explica Galparsoro⁹⁶.

Cada comarca hace su aportación al presupuesto en función del número de habitantes, y los municipios han ido realizando sus aportaciones con independencia de qué partidos mandaban o de si había una gran crisis. “El grueso lo han puesto los municipios, aunque también la diputación y el Gobierno vasco se han implicado. El consenso político se ha mantenido a lo largo del tiempo. ¿Quién puede estar en contra del desarrollo local? En algunos casos, se ha promovido la formación; en otros, reuniones entre centros tecnológicos, agentes sociales y empresas.

Una de las prioridades de la agencia es incrementar las capacidades competitivas de las empresas de la zona, con formación a sus directivos (con competencias transversales como el liderazgo, la capacidad de comunicación, la creatividad o la movilidad) y procesos de diversificación de la actividad. El denominado Foro Industrial, donde participan grandes empresas y directivos de la agencia, centros escolares, la escuela de FP, el campus universitario, el campus tecnológico y agentes políticos, es una de las vías para conseguirlo. La implicación de las empresas es clave. Galparsoro admite que es bastante más complicado lidiar con multinacionales, por ejemplo, para que apuesten por proveedores locales y que no miren solo el coste. En Goyerri, recientemente se ha llegado a crear una asociación comarcal (de la que Goieki es socia) con 54 empresas industriales, que se encarga de desarrollar proyectos de productos y servicios competitivos y donde las empresas dan opciones a las compañías locales. Esta agencia ha estado, por ejemplo, en México, donde se han instalado cuatro grandes sociedades de la zona, y las pequeñas la han acompañado para ver qué pueden necesitar y evaluar si trabajar en aquel país.

¿Y el Gobierno vasco? El director de Goieki habla de tareas complementarias. “Nosotros no hacemos formación para personas en paro, de lo que ya se encarga el Gobierno. Nosotros analizamos qué necesidades específicas tienen nuestras empresas, ahora y de cara al futuro. Ahora, el mayor problema que tenemos es que las empresas necesitan a personas formadas en ingeniería electrónica y en mecánica que estén cualificadas, mientras que los perfiles de que disponemos no responden a esta necesidad. Eso lo trasladamos a los centros de formación de la comarca para que preparen, primero, a los profesores, y después, a los candidatos”, explica.

96 Entrevista a Iker Galparsoro para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Setiembre 2017.

La especialización inteligente

La profesora de la Universidad de Deusto e investigadora en Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad Miren Estensoro explica hacia dónde van los nuevos modelos de desarrollo territorial, hacia las estrategias de especialización inteligente, que se ha convertido en una herramienta central para acoger retos como la diversificación productiva de un sitio: “No significa planificar que se exija la especialización en una determinada industria, sino poner los medios para identificar las actividades en el territorio que se pueden potenciar o para descubrir nuevas oportunidades tecnológicas y de mercado”, dice la también coautora del documento *Hacia un nuevo modelo de desarrollo territorial: el reto de reaprender formas de trabajo*⁹⁷.

La tesis central de este documento encargado por el PEMB es la necesidad de cambios profundos en los roles de los diferentes actores del territorio y en sus formas de interacción cuando toca integrar las escalas territoriales a las políticas de desarrollo. “Estos cambios no se producen de forma espontánea, y hay que aprender a aprender. Es decir, se necesita una metodología”. Construir procesos de diálogo para construir una visión compartida. Plantea, de hecho, una nueva dinámica de interacción, que pasa por seleccionar prioridades con el sector privado, porque se trata de abordar cómo desarrollar las capacidades de las diferentes instituciones y personas de un territorio para emprender el cambio. En este contexto, el *empoderamiento* de las empresas locales es clave.

La propia Orkestra es una unidad de investigación orientada a la acción que se creó en el 2006 como una parte de la Fundación Deusto, pero fuera de la estructura de departamentos de la universidad. Organizada en función de los proyectos, su objetivo es influir en la competitividad real de Euskadi, y mantener la conexión entre la investigación que se hace y las necesidades de las instancias públicas y privadas del territorio.

Bibalo Next Lab es uno de los frutos de la colaboración de la universidad con el Ayuntamiento de Bilbao, en este caso, para encontrar respuestas sobre cuál tiene que ser el papel de la propia ciudad en la competitividad del territorio. Se trabaja en cómo se hace la elección de prioridades y en cómo hacer frente a una transformación productiva, pero también en el tema clave, como hemos visto, de la gobernanza.

⁹⁷ Miren Estensoro, Miren Larrea, *Hacia un nuevo modelo de desarrollo territorial: el reto de reaprender formas de trabajo*. Papeles del Pacto Industrial de la Región Metropolitana de Barcelona, n.º 2. Diciembre 2015.

La capilaridad de la Garrotxa

Es más sencilla la connivencia cuando el experimento tiene lugar en áreas de dimensión acotadas, aunque no es evidente que en Avilés o los municipios de Goyerri tuviera que tener éxito ninguna estrategia. Joan Subirats pone sobre la mesa la efectividad con que se acompañan las instituciones de una comarca como la Garrotxa. “El Consorcio de Servicios Sociales, los institutos de secundaria, los ayuntamientos... todos han creado una especie de red. Todo el mundo se conoce, y cuando alguien se queda sin trabajo, cada uno mira en qué puede colaborar. El funcionamiento en red puede ser muy efectivo”, resume.

¿Qué podrían aprender los servicios de empleo locales de esta capilaridad? “A menudo las administraciones se plantean el debate de si tienen que centralizar o de si tienen que descentralizar su actividad en la búsqueda de efectividad. Creo que ambas cosas tienen que poder ser compatibles: la organización tiene que disponer de sistemas de información muy pero que muy potentes que estén centralizados, porque no se puede permitir perder capacidad de control de nada de lo que pase; en cambio, con respecto a la gestión, se tiene que poder acercar más a los barrios, hacer más red de recursos y de personas, porque se produce un mayor grado de inserción cuando la gente se conoce más y se saben las necesidades concretas de las empresas de cada lugar”, propone Joan Subirats.

“Cada barrio es un mundo. En Barcelona, por ejemplo, no tiene nada que ver Sants con el 22@. Si en Sants tenemos Coòpolis y se trabaja bastante con cooperativas, se puede invertir para que se haga un tejido, una sinergia entre las escuelas y las empresas del barrio. Hagamos experimentos. Si en el Poblenou hemos hecho la apuesta más importante e interesante que se haya hecho en Barcelona, el 22@, seguramente valga la pena mantener y reforzar esta apuesta, pero no solo desde la lógica de ubicar determinadas empresas y captar que vaya una Indra o una Telefónica. Los padres se preguntan si los niños tendrán trabajo si no saben programar. Y en la zona encontramos inventos como los *makers* del Fab Lab. Quizá se pueden cerrar acuerdos para que algunas escuelas del barrio programen. Pueden ser pilotos, pruebas, experimentos. En cada barrio, según la sinergia que se pueda encontrar”, plantea Subirats.

Todas las ciudades tienen sus problemas específicos, pero, para Mateo Hernando, “todas pueden aprender de experiencias como estas: una manera de hacer, la gobernanza en red, lo cual implica el

desarrollo de empresas locales y hacer una planificación descentralizada del desarrollo local a escala de barrios”.

En Europa, hay referentes a los que seguir de cerca, como Hamburgo, una ciudad identificada con la industria y que ha vivido años de ajustes en el sector naval. Hace tres años hizo una apuesta por la sostenibilidad mediante el programa Grünes Netz (“red verde”). El plan persigue conectar el centro de la ciudad con la periferia con rutas libres de coches, un puerto en transformación y escenario de nuevas apuestas arquitectónicas de vanguardia.

Por otra parte, la reinención de Nottingham, muy marcada por el declive de la industria manufacturera, sobre todo textil, ha pasado recientemente por iniciativas que buscan justamente romper las barreras habituales entre organizaciones (empresas proveedoras de servicios sanitarios, el Servicio Nacional de Salud, servicios sociales e instituciones locales), con el objetivo de mejorar la calidad de la salud y el bienestar social de la localidad. Y también por la regeneración de partes del centro (el área de Broadmarsh) para crear espacios públicos y equipamientos culturales y comerciales.

Iniciativas en el territorio

En Cataluña, el Consejo Comarcal de la Conca de Barberà ha alcanzado un acuerdo sin precedentes con Tarragona, Reus, Vandellòs y L'Hospitalet de l'Infant en favor del empleo y el desarrollo económico local. El pacto afecta a una zona con 611.444 habitantes. Se han ido abriendo a más municipios en este intento de crear espacios favorables al nacimiento de nuevos proyectos de emprendedores. Se trata de crear una red del sector público y del sector privado, con la idea de poner en común los servicios ocupacionales y formativos y de hacer trabajar juntos a los agentes del territorio.

Otra experiencia es la del Pacto Camp de Valls-Parque Industrial del Alt Camp, que quiere reforzar la comarca como un polo empresarial mediante proyectos conjuntos. Reúne a una docena de municipios que han creado un espacio para que trabajen juntos administraciones, empresas y agentes económicos y sociales con objetivos como favorecer la competitividad de las empresas, atraer inversiones, incentivar la formación o mejorar las infraestructuras, entre otros, de los polígonos industriales. Disponen de 7 millones de metros cuadrados de suelo industrial en 18 polígonos. El pacto ha encontrado resistencia en la Candidatura d'Unitat Popular (CUP).

La estrategia de Barcelona

La capital catalana ha iniciado un giro en consonancia con esta filosofía, que, por lo tanto, no le es ajena. La Estrategia para el Empleo de Barcelona (EOB, por sus siglas en catalán), que fue presentada en setiembre del 2016 a las cincuenta entidades e instituciones participantes en la Mesa para el Empleo de Barcelona con un horizonte hasta el año 2020, tiene en cuenta algunas de las consideraciones que las personas expertas con las que hemos hablado ponen sobre la mesa.

De entrada, la EOB parte de la necesidad de situar el empleo en el centro de las políticas municipales. De hecho, una de sus líneas de actuación prevé la creación de un órgano que vele por su concertación, con la misión de que el objetivo del empleo esté en el centro de todas las áreas de actuación del Ayuntamiento. Se trata de la Comisión Permanente de la estrategia.

El reconocimiento de que hace falta remar en la misma dirección despunta en el tímido intento de empezar una fase de colaboración con el SOC, de la Generalitat. A partir de la reforma del SOC que se ha hecho (2015), la voluntad de Barcelona Activa es “avanzar hacia la integración de actuaciones y descentralizaciones políticas”. La empresa municipal se plantea incluso constituir un consorcio con el SOC. De momento, el Plan de actuación para el empleo (PAO, por sus siglas en catalán) del 2017 prevé una mayor corresponsabilidad y coordinación con el trabajo de una comisión bilateral.

La EOB tiene igualmente en cuenta la conveniencia de ampliar el alcance de la estrategia en el ámbito metropolitano, “a ser posible”.

Con respecto a la aproximación de la acción de la empresa municipal a todos los rincones de la ciudad, Barcelona Activa se ha replanteado el modelo de oficina local de empleo y de priorizar una red de oficinas, como mínimo una por cada distrito de la ciudad. La idea es compartir una cartera de servicios comunes, pero que cada distrito pueda abordar, según sus necesidades específicas, servicios que le den respuesta. Este camino supone un esfuerzo de coordinación entre los diferentes distritos. Además, en Barcelona existe el proyecto “Trabajo en los barrios”, en el que una docena de agrupaciones de barrios de la ciudad en situación de vulnerabilidad han desarrollado medidas y programas, como casas de oficios o dispositivos de inserción sociolaboral, que han beneficiado a más de 2.000 personas.

La conciencia de intensificar el trabajo de prospección de empresas —y también la de no quedarse en la creación de puestos de trabajo, sino en la de trabajos de calidad— con el objetivo de

conocer qué perfiles de profesionales requieren, también está presentes en la EOB.

Contratación responsable y salario mínimo local

En dos de las iniciativas puestas en marcha en la ciudad y que pueden servir de referente para otros municipios que ya se han mencionado, destacan la apertura de un camino hacia la contratación responsable de bienes y servicios y la introducción de un salario mínimo de ciudad.

La primera medida, ya en marcha, se traduce en la evaluación de nuevos criterios a la hora de decidir una adjudicación. Se trata de criterios medioambientales, sociales y de favorecimiento de la economía social y solidaria. Las condiciones laborales de las personas que prestan los servicios, la igualdad de oportunidades para diferentes colectivos y el respeto de la igualdad de género son algunas de las variables que se han introducido. La idea es encontrar un *equilibrio* entre calidad y precio.

La segunda, en un salario mínimo local por encima del vigente en el resto del territorio y que considere el nivel de vida en la localidad. Cabe decir que su impacto ha sido estudiado por el Laboratorio de Transferencia en Economía Aplicada (AQR-Lab) de la Fundación Bosch i Gimpera (de la UB), a partir de experiencias en ciudades de otros países como EE. UU. y Canadá. A pesar del riesgo de incremento del abandono escolar y de la subida de precios de algunos productos en empresas que trasladen el aumento de costes que supone, el estudio le encuentra ventajas: se puede mejorar la capacidad adquisitiva y de consumo de las personas que trabajan en la localidad y ayuda a reducir la pobreza y la exclusión, así como la desigualdad (y también los costes de algunas ayudas sociales).

Si se aplica la misma metodología que se utiliza en Londres, la consultora Daleph, en un trabajo conjunto con Ksnet, estima que, de media, en Barcelona ciudad el salario de referencia mínimo tendría que situarse en 1.088 euros al mes, mientras que, para el conjunto de los municipios del área metropolitana la cifra sería de 1.048 euros al mes. Estas cifras cambian en función de la situación de cada hogar. Si una persona vive sola en la capital catalana, necesita 1.251 euros para poder llevar una vida digna. Y si tiene al menos un hijo, le harían falta 1.640 euros. Una pareja con niños necesitaría más de 2.200 euros. Todas las sumas que queden por debajo se traducen en riesgo de caer en situación de pobreza.

1.000 euros, por lo menos

De hecho, el Ayuntamiento de Barcelona ha defendido públicamente que las administraciones, las empresas y las organizaciones sindicales tienen que acordar un salario de referencia de, por lo menos, 1 000 euros al mes. Barcelona Activa aprobó a finales de setiembre nuevos criterios en relación con las peticiones de empresas que gestionen y publiquen: la oferta tiene que suponer un salario superior a este listón. Los contratos que pasen por manos de la empresa municipal no podrán tener una duración inferior a medio año, y tendrán que velar por posibilitar la conciliación de la vida laboral y la personal.

8.

Reflexionar y actuar



De interés
para el
personal
técnico

Premisas

A pesar de los intensos debates que existen sobre las transformaciones del empleo, y en especial en relación con los cambios tecnológicos en curso, sostenemos que a estas alturas no hay ninguna evidencia que nos permita hablar con propiedad del fin del trabajo. Otra cosa es cómo están evolucionando las condiciones en que trabaja la gente. Instamos, por el contrario, a poner en valor y a prestigiar todas las actividades, remuneradas o no, que permiten el funcionamiento de nuestra sociedad y que garantizan nuestro bienestar. Las condiciones laborales de los nuevos (y viejos) trabajos no pueden determinar una pérdida de derecho laboral, ni mucho menos que condenen a la exclusión social y a la pobreza. A pesar de las dificultades para que el mercado de trabajo absorba y reabsorba una parte importante de las personas con trabajo, y más en plena transición hacia un futuro lleno de incertidumbres, no se puede renunciar a alcanzar el pleno empleo. No obstante, hay que apostar por la experimentación con la organización del trabajo, con nuevas fórmulas de vivienda, con rentas básicas compatibles con el empleo, con nuevas formas de gestión y de empresa, con salarios de ciudad y con modelos de gobernanza diferentes que, desde la colaboración, ayuden a poner en valor a las personas y la economía local.

“No estamos en una situación peor que después de la Segunda Guerra Mundial, y fuimos capaces de crear un sistema de protección social para países que quedaron destruidos”, compara la doc-

tora Chelo Chacártegui⁹⁸. “Qué puede estar pasando peor para que no podamos hacerlo?”.

Las reflexiones que siguen no se limitan a las políticas de empleo, sino a la acción de desarrollo local que se considera imprescindible para que las primeras den resultados:

Reflexiones para el desarrollo local

1. La economía local tiene que tener como objetivo un desarrollo inclusivo y generador de empleo. Esta tiene que situarse en el corazón de todas las políticas que se desplieguen en la ciudad. Sería conveniente incluso designar una figura de coordinación, o bien atribuir específicamente esta función de fiscalización de la acción de gobierno a un miembro del Gobierno, que vele por que cada decisión que se adopte en cada ámbito del municipio (fiscal, empresarial, de vivienda, inversor, educativo...) no contradiga este principio y que facilite al Gobierno de la ciudad rendir cuentas sobre los impactos de su acción política.
2. Si se sigue la línea del *Informe Taylor*⁹⁹ sobre el Reino Unido, que recomienda que el Ministerio de Empresa, Energía y Estrategia Industrial asuma la responsabilidad sobre la calidad del empleo, se podría pensar en una figura similar en el ámbito local.
3. Se tiene que garantizar el acceso a la vivienda asequible. Hay que estudiar con profundidad posibles convenios con bancos para adquirir pisos para destinarlos a alquiler social, o recomendar un índice de referencia de precios de alquiler para orientar los incrementos, promover o dar apoyo a fórmulas de vivienda compartida y explorar otras nuevas, especialmente para personas mayores, en coordinación con los actores de la economía social y solidaria y también del sector privado.
4. Hay que adoptar un salario mínimo de ciudad, ni que sea como índice de referencia que sirva a las empresas para que tengan en cuenta las particularidades que presenta el coste de la vida. Las ciudades pueden establecer estímulos a la contratación, cláusulas sociales en contratación pública, o instar a que en la negociación colectiva se tome como referencia un salario de ciudad.

98 Chelo Chacártegui es profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pompeu Fabra.

99 Matthew Taylor, *Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices*. Julio 2017.

Accesible en internet en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

5. Se deben estudiar fórmulas de crédito municipal que ayuden a financiar iniciativas empresariales que generen empleo estable. Hay que tener en cuenta que los servicios financieros están diseñados en torno a pagos regulares, pero las personas con ingresos irregulares igualmente tienen que asumir gastos fijos, como el alquiler y la comida.
6. Al margen del debate sobre la introducción de una RBU para toda la ciudadanía, que consideramos conveniente como herramienta de lucha contra la pobreza y bajo condición de una redistribución de los esfuerzos fiscales, ningún ciudadano ni ciudadana puede vivir sin tener garantizada una renta que le permita cubrir las necesidades básicas. Se debería avanzar en el establecimiento de rentas mínimas. No se puede definir este derecho a tener cubiertas las necesidades básicas como derecho subjetivo, es decir, un derecho que deben tener garantizado todas las personas, y al mismo tiempo no decidir un presupuesto cerrado para esta política.
7. Las ciudades tienen que movilizar todos los recursos que sean necesarios en la lucha contra el fracaso escolar. Se podría pensar en crear centros municipales de refuerzo (o apoyo a escuelas y cooperativas de enseñanza que se encarguen de ello). Y otorgar becas para familias con pocos recursos, programas de segundas (o nuevas) oportunidades, entre otros.
8. Se debe garantizar que cada estudiante, así como sus respectivas familias, conozcan y entiendan todo el abanico real de opciones de aprendizaje, ya desde la escuela. Hay que mejorar, en este sentido, la información y la orientación de los más jóvenes. Se puede crear un equipo itinerante de informadores que visite las escuelas y asuma el *feedback* permanente con los alumnos, que a su vez puede formar parte de un servicio de orientación potente, que posibilite incluso que los estudiantes visiten centros de formación, universidades y empresas antes de tomar decisiones sobre su futuro profesional. Sería oportuno, también, un servicio de asesoramiento y orientación específico (o personas que se encarguen de ello de manera específica) a las personas de entre cuarenta y cinco y cincuenta años.
9. El mundo local tiene que incidir en que el aumento de la educación económica y financiera que reciben niños y adolescentes en la escuela sea ideológicamente plural, incorporando la integración socioeconómica.



De interés
para el
personal
técnico

10. Se recomienda trabajar conjuntamente con otras administraciones y agentes sindicales con el fin de garantizar el cumplimiento de la legalidad de las condiciones laborales.
11. Hay que promover con urgencia un marco legal que clarifique los estatus de “persona trabajadora”, “ocupada de una empresa” y “trabajadora por cuenta ajena”. Evaluar si es adecuado introducir la figura de quien “trabaja ocasionalmente” o de los profesionales “autónomos intermitentes”, con la denominación que sea, pensando en poner orden en plataformas digitales, que en todo caso tendrían que clarificar de entrada qué estatus tiene la gente que colabore con estas, dada la variedad de posibilidades que abren las nuevas tecnologías. Evaluar también a partir de cuántas horas se puede considerar esta categoría media y la necesidad de establecer un mínimo de horas por anticipado. Los derechos y deberes tienen que estar legalmente bien acotados, en todo caso. Dentro de las reformas en curso del sistema de pensiones, hay que plantear nuevas vías para garantizar que quienes tienen estos nuevos trabajos que hacen cada vez más difícil acumular tiempo de trabajo cotizado, puedan acceder a prestaciones de jubilación dignas.
12. Se tendría que facilitar la cooperación con las empresas y entidades de la economía del bien común y de las plataformas digitales participativas que compartan información de interés público con el Ayuntamiento, cumplan sus responsabilidades fiscales y respeten un mínimo de derecho laboral. Las ciudades tendrían que liderar incluso iniciativas de este tipo.
13. Hay que contribuir a potenciar un cierto tipo de empresas mediante las cláusulas que se establezcan en los contratos de la Administración: no discriminación de género, aplicación del nuevo indicador que se propone sobre la calidad del trabajo, eficiencia energética, posibles servicios de guardería, medidas de conciliación personal y profesional, inversión en investigación y desarrollo (I+D) y en innovación, balance social, promoción de un turismo sostenible y política medioambiental. Reducir el peso del variante precio de las ofertas. También se puede premiar de alguna manera a las empresas que formen y reciclen a la propia plantilla en función de las necesidades cambiantes de los clientes. Cambiar de proveedores de servicios básicos si se detectan abusos o para fomentar el uso de energías de origen renovable.

14. Se deben estudiar formas de control municipal de los servicios básicos para la ciudadanía, para evitar situaciones de emergencia o desigualdad social, y garantizar la universalidad de servicios básicos, para garantizar el aprovisionamiento de los servicios básicos a las rentas inferiores y a los colectivos más desfavorecidos.
15. Hay que crear y desarrollar medidas y herramientas municipales para el apoyo a la vida familiar y la conciliación para que, cuando los niños salgan de la escuela y mientras los padres trabajen, puedan estar atendidos unas horas. También para personas dependientes.
17. Observatorio sobre la evolución del consumo, de acuerdo con asociaciones de consumidores, instituciones educativas, consultoras y entidades de consumo responsable para elaborar estudios sobre el impacto de los cambios de tendencia en los comportamientos sociales, y, en especial, el de las nuevas generaciones, sobre la evolución del conjunto de actividades económicas. Ejemplos:
 - i. *las comunicaciones móviles: impactos o efectos culturales y psicosociales del uso de tecnologías de comunicación y de información móviles*
 - ii. *el desplazamiento del consumo de leche y productos lácteos de origen animal hacia el consumo de leches de origen vegetal o la caída del consumo de carne en favor de las dietas vegetarianas e incluso veganas o, en general, el descenso del consumo de proteína animal*
 - iii. *las nuevas formas de alojamiento y de interrelación en el extranjero*
 - iv. *el auge de los productos alimenticios supuestamente ecológicos*
 - v. *el auge de los productos cosméticos supuestamente ecológicos*
 - vi. *el hábito de hacer deporte y actividades de ocio regularmente*
 - vii. *la tendencia de movilidad en bicicleta o vehículos eléctricos*
18. Hay que avanzar hacia modelos de ventanilla única que permitan la simplificación y la accesibilidad de los trámites administrativos para poner en marcha actividades económicas.



De interés
para el
personal
técnico

19. Se debe garantizar la mejora de un transporte público de calidad, más cómodo, con mayor frecuencia, con mejor accesibilidad para las personas con alguna discapacidad física y seguro. Además, hay que tener un especial cuidado en garantizar la conectividad entre la oferta y la demanda de empleo y facilitar la elección del transporte público en detrimento del vehículo privado. Relacionado con esta cuestión apostaríamos por impulsar las posibilidades de movilidad laboral, geográfica y sectorial.
20. Hay que favorecer a las empresas y entidades de transporte y distribución con flotas verdes en la ciudad y seguir mejorando la red de carriles bici.
21. La revolución digital está muy extendida en las ciudades, pero en Barcelona, por ejemplo, todavía hay un 16 % de barceloneses y barcelonesas que no disponen de internet en casa, según el Ayuntamiento. Se tienen que implementar medidas para erradicar la brecha digital y la de género.
22. Hay que velar por la mejora de la competencia real de mercados que tienden a la formación de monopolios o de oligopolios, como la energía. Hay numerosos estudios que relacionan un mayor grado de competencia con la creación de empleo.
23. Se deben incrementar las ayudas a la rehabilitación de edificios, actividad que requiere de mano de obra más formada que la construcción, y sobre todo ante el reto de cumplir con la normativa europea sobre eficiencia energética.
24. Hay que promocionar las empresas innovadoras, lo cual no equivale solo a las empresas de contenido tecnológico. Innovación en fórmulas de gestión participativas y, en su caso, de copropiedad. En especial, las empresas de la economía social como las cooperativas y las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de trabajo y otras fórmulas de economía social, que están arraigadas al territorio y pueden contribuir a su desarrollo.
25. Se deben asumir compromisos públicos de reducción de la temporalidad en las administraciones locales en la medida en que la legislación lo permita y, si es posible, fijando objetivos concretos y plazos de consecución.

26. Se deben analizar las diez empresas con más compromiso social y medioambiental radicadas en la ciudad. Tratar de sistematizar sus casos y de poder reproducirlos en otros lugares del territorio.
27. Hay que incentivar alianzas entre pymes para que, con una mayor dimensión, les resulte más fácil acceder a la tecnología, la innovación, los mercados exteriores y los recursos para formación.
28. Se debe ayudar a las pequeñas empresas a crear un relato sobre su proyecto, más allá del producto que vendan o del servicio que presten, sobre el que se fundamente toda la cultura empresarial.
29. Hay que incentivar los acuerdos de colaboración entre universidades, fábricas de creación, centros de enseñanza artística, galerías y centros de arte para ayudar a la promoción del trabajo que hacen los creadores de la ciudad.
30. Se deben analizar las políticas de RSC de las empresas y promover posibles acuerdos con la Administración para que una parte de los recursos de sus programas se aplique a actividades consideradas primordiales para la ciudad (Google, Oracle o Microsoft, para formar gratuitamente a adultos en competencias digitales, por ejemplo).
31. Hay que velar por recortar la distancia entre niveles de calidad de la salud de la población en los diferentes barrios de las ciudades, objetivo para el que trabaja la Agencia de Salud Pública de Barcelona (ASPB), íntimamente relacionada con las diferencias económicas y socioculturales.



De interés
para el
personal
técnico

Recomendaciones políticas de empleo

32. Diagnosticar y definir la estrategia. Necesidad de una relación más fluida con las pymes para conocer las necesidades de empleo.
33. Se propone elaborar un mapa ocupacional para cada uno de los barrios de las ciudades. De esta manera se podrá disponer de un diagnóstico exhaustivo no tan solo de los perfiles de las personas sin trabajo de la zona y de sus competencias, sino de todas las vacantes que tienen o tendrán en breve las empresas pequeñas y medianas, y especialmente las pequeñas, de cada zona.

- 34.** Identificar a una o varias instituciones o entidades de cada uno de los barrios que puedan ejercer el rol de ancla en torno a las que se despliegue actividad económica en la zona. Esta iniciativa pasaría necesariamente por una mayor integración de las universidades, los hospitales, los centros de investigación, centros de FP, o de diseño, en la dinámica del barrio. En esta línea, sería conveniente encargar un estudio para saber qué proporción de los contratos que suponen gasto de estas instituciones tienen retorno en la economía local, y buscar posibles convenios para que ofrecieran oportunidades de formación a jóvenes con escasas oportunidades del barrio.
- 35.** Planificar las estrategias de desarrollo local en los barrios, que pueden tender a la especialización por actividades. En este sentido, hay que intensificar las actuaciones de acercamiento de empresas innovadoras y del conocimiento en general en las escuelas, con los emprendedores, las comunidades que se definan o las mismas empresas de tipo más tradicional. Impulsar a consolidar nuevos núcleos de creación, además de espacios culturales y comerciales con propuestas innovadoras de los barrios.
- 36.** Parece conveniente un mayor grado de descentralización de los servicios municipales en vistas a mejorar el conocimiento de la realidad de cada zona. Se propone en todo caso el establecimiento de acuerdos con las asociaciones vecinales de cada barrio para que la información sobre todo el abanico de posibilidades que ofrecen los entes locales llegue a todos los colectivos.
- 37.** Organizar encuentros de prospectiva con las personas empresarias para analizar la evolución de sus respectivos sectores, con la finalidad de explicar hacia dónde van a cinco o diez años vista, y qué necesidades futuras de formación se incrementarán, con el objetivo de poder desplegar seguidamente la oferta formativa necesaria. Los sindicatos disponen igualmente de un caudal de conocimiento importante que se puede ir sistematizando para que llegue a la Administración.
- 38.** Promover la internacionalización de las compañías pequeñas, con menos de cien nóminas, organizando misiones empresariales en el extranjero.

39. Promover *pools* de talento de empresas de un mismo sector, que, aunque compitan, puedan generar un plantel con una cualificación específica.
40. Aumentar y difundir el trabajo de prospección que hacen ya algunas entidades, desde el punto de vista de las necesidades del tejido productivo de las ciudades y sus áreas metropolitanas.
41. Trabajar con las universidades y escuelas de FP para que puedan emitir certificados de competencias. Las empresas o la propia Administración podrían llegar a acuerdos de colaboración en este sentido con empresas, si se considera conveniente.
42. Eliminar de los portales y webs dependientes de la Administración las ofertas de trabajo poco o nada transparentes, que no informen del salario que se ofrece o del horario, y también las que planteen condiciones poco dignas o discriminatorias.
43. Revisar los planes de igualdad de oportunidades en las empresas. Asegurar que se cumple la legislación al respecto.
44. Analizar la idoneidad de hacer encuestas periódicas sobre las condiciones de trabajo en la ciudad.
45. Encargar la elaboración de una herramienta que permita evaluar el nivel de calidad del empleo, un indicador para conocer hasta qué punto se produce una mejora real en el empleo. Periódicamente, la instancia que lo elabore tendrá que rendir cuentas en un informe que puedan debatir los representantes de la ciudadanía y también con los agentes sociales.
46. Hacer o encargar un estudio periódico sobre el impacto específico de la automatización sobre el empleo, por sectores y categorías laborales, para comprobar hasta qué punto los augurios sobre la destrucción limpia de puestos de trabajo directamente ligada a los avances tecnológicos tienen base y cómo hay que reaccionar al respecto. Estudiar también cómo las nuevas tecnologías pueden contribuir a mejorar la calidad del trabajo.
47. Estudiar experiencias como las de la Riera de Caldes, la Conca de Barberà, el Pallars Jussà y el Moianès. La problemática de las ciudades es muy diferente, pero todas ellas pueden aprender de los mecanismos de concertación entre diferentes instituciones y el tejido empresarial, cultural, social y educativo de las zonas, considerados la clave del éxito obtenido. No



De interés
para el
personal
técnico

se puede lanzar ninguna iniciativa que no tenga en cuenta la comunidad educativa local. La concertación territorial no se puede planificar desde arriba ni desde el centro, sino que debe tener como punto de partida la realidad de cada territorio. La política de empleo se tiene que adaptar a las circunstancias económicas, sociales y laborales del territorio.

48. Hacer encuestas periódicas a los diferentes colectivos en situación de paro de la ciudad, agrupados según las diferentes tipologías que presentan, para conocer de primera mano cuáles son los servicios que más útiles les resultarían, o qué echan de menos.
49. Actualizar periódicamente una guía de profesiones del futuro, sobre todo pensando en los jóvenes (como se hace, por ejemplo, en Suecia, mediante el servicio *Yrkeskompassen*, que da información precisa sobre oportunidades en diferentes empleos). Las previsiones a un año son muy útiles para los profesionales ya cualificados, y las de largo plazo (de cinco a diez años) son útiles para complementar sus competencias y pensar en la elección de carreras de cara al futuro.
50. Es fundamental que cada persona en paro tenga un seguimiento personalizado de los servicios de empleo, lo que comportará un refuerzo de la plantilla de los servicios locales de empleo.

Formación

51. Distinguir el tipo de formación que pueden requerir las diferentes tipologías de personas en paro o con necesidad de reciclaje. Las personas expertas subrayan la importancia de garantizar el acceso a competencias transversales que a veces pueden parecer muy básicas, pero que muchas de las personas en situación de paro de larga duración no tienen: la capacidad de atención, la capacidad de estructurar un discurso a la hora de comunicarse oralmente o por escrito, o saber trabajar en equipo.
52. Formar específicamente en el análisis, la gestión y la interpretación de datos, que tiene que resultar imprescindible para una buena parte de las profesiones (sociólogos, periodistas, historiadores, economistas, investigadores...).
53. Garantizar un mejor dominio de la lengua, el inglés y las matemáticas, además de las competencias digitales básicas. En

paralelo, cada vez se hace más necesario reforzar la formación en humanidades.

54. Proponer cambios en los sistemas de formación, de manera que los centros reciban regularmente *input* sobre la demanda precisa de formación que tienen y tendrán las empresas del territorio.
55. Preparación profesionalizada de las personas orientadoras laborales, siguiendo los pasos que se han seguido, por ejemplo, en Alemania en este campo.
56. En una nueva concepción de la formación permanente a lo largo de la vida, que requerirá una importante flexibilidad, hay que facilitar las licencias y permisos laborales para el reciclaje de plantillas, particularmente de las personas adultas. Hay que invertir en formación a lo largo de toda la vida laboral.
57. Abrir las aulas de las escuelas, los institutos y los centros de FP cuando no se utilicen, por las noches o los fines de semana, para ponerlas a disposición de adultos que necesiten formación digital y de lenguas. Acuerdos con escuelas.



De interés
para el
personal
técnico

Incentivos al reciclaje constante del profesorado

58. La mejora de la FP es fundamental, y hay que insistir en el aspecto que se ha empezado ya a aplicar en el sentido de que sea una FP dual, con una parte importante en la empresa, siempre velando por que no sea una vía para que las empresas dispongan de mano de obra a bajo coste.
59. Flexibilizar la formación: cursos cortos, de bajo coste, eventualmente combinables con el trabajo (implica cambios de horarios y fines de semana). Impulsar la oferta *online* en el caso de cursos para personas que ya dispongan de competencias digitales. Ayudar a hacer compatibles los cursos de formación con el trabajo se considera esencial.
60. Facilitar con formación la profesionalización de las microempresas, y en especial de las empresas de la economía social y solidaria.
61. Implicar a las universidades en el desarrollo de la ciudad, con una conexión directa con el tejido empresarial y las autoridades en la investigación transformadora sobre el horizonte que se quiere conseguir.

- 62.** Dar apoyo a nuevas organizaciones sindicales que creen las personas trabajadoras vinculadas a una misma organización para defender su derecho laboral ante nuevas formas informales de empleo, como las derivadas de las nuevas plataformas digitales. En EE. UU., por ejemplo, va ganando peso la plataforma Coworker.org, que por una parte ofrece la posibilidad de unirse a redes de trabajo existentes para defender el propio derecho laboral y, por la otra, inicia nuevas campañas para conseguir mejoras concretas en derechos concretos de empresas concretas. El *Informe Taylor* apunta que hasta un 10 % de las personas trabajadoras de la multinacional Starbucks en EE. UU. se han apuntado¹⁰⁰.

Coordinación entre administraciones

La OCDE, además de pedir que España mejore su formación profesional y los servicios públicos de empleo, reclama una mayor coordinación en la actuación de las diferentes administraciones implicadas. La OCDE habla de una focalización “en los procedimientos más que en los resultados, y también de una “débil cooperación con las autoridades nacionales”. En este sentido, proponemos las siguientes medidas:

- 63.** Crear centros de empleo, en línea con los existentes en Alemania, donde estén representadas todas las administraciones: la estatal, la autonómica y la municipal. De esta manera se puede paliar uno de los problemas que se derivan de la división de competencias entre políticas pasivas (las prestaciones de desempleo, que corresponden a la Administración central) y activas (cuya ejecución corresponde a la Administración autonómica), que según la mayoría de personas expertas no es la mejor manera de gestionar el fenómeno del paro.
- 64.** Avanzar en la creación de agencias de desarrollo local metropolitanas en los casos en que pueda ser necesario.
- 65.** En todo caso, mejorar los sistemas de información entre las agencias de desarrollo locales. La idea es que sea posible acceder a la información de los mapas ocupacionales pensando en posibilidades de movilidad geográfica.
- 66.** Elaborar informes periódicos de las políticas de empleo detalladas que se aplican a las ciudades, y de sus resultados.

¹⁰⁰ Ver <https://home.coworker.org/>

67. Considerar experiencias similares a las lanzaderas de empleo, iniciativas que se han desarrollado en diferentes lugares del Estado español como un nuevo enfoque en la lucha contra el paro, y que exigen una participación activa por parte de las personas afectadas. En esencia, consisten en reunir a personas de un mismo territorio que hayan perdido el trabajo. Cada una tiene sus capacidades y las pone en común tanto para impulsar proyectos como para ayudarse a formarse, apoyarse para recuperar la ilusión y descubrir las propias habilidades, y buscar trabajo. Para que funcionen las lanzaderas, es clave que la actuación de cada grupo heterogéneo esté dinamizada por un *coach* experimentado. La idea es del dibujante, humorista y arquitecto José María Pérez, conocido como *Peridis*, que siempre ha estado bastante implicado en la búsqueda de soluciones contra la exclusión laboral. Hace treinta años impulsó ya la idea de las viejas escuelas-taller, donde se combinaba el aprendizaje teórico con el trabajo productivo.



De interés
para el
personal
técnico

68. Las ciudades tienen que definir **una idea clara** sobre el tipo de ciudad en el que quieren convertirse en los próximos veinte años. A pesar de las dificultades que a menudo plantean la aritmética partidista y las diferencias de intereses, convendría que las **bases del modelo** fueran **consensuadas** para que las apuestas que se formulen cuajen, lleguen al conjunto de la ciudadanía y movilicen recursos sociales y económicos en la misma dirección. Sin un **liderazgo político** fuerte será imposible ilusionar, innovar, persuadir, negociar, pilotar y ejecutar los múltiples retos y transformaciones a los que tienen que hacer frente las ciudades.

Cultura de la evaluación detallada de resultados

69. Estudiar en detalle las evaluaciones que se hayan hecho sobre experiencias pasadas para incorporar el conocimiento y el bagaje de lo aprendido con ellas.

70. Introducir estudios de evaluación de impacto, con grupos de control, de todos los programas formativos y ocupacionales que se lleven a cabo. Especialmente, con respecto a los que capacitan con competencias transversales y a sus efectos a largo plazo sobre la inserción laboral.

Reparto del trabajo

71. Promover la experimentación de fórmulas de reducción de jornada laboral y de puestos de trabajo compartidos y evaluar los resultados, en la línea de los estudios que indican mayor productividad y cohesión social en jornadas compactadas y en fórmulas innovadoras de coliderazgo, así como experiencias que se han llevado a cabo en otras ciudades, especialmente en los países nórdicos.
72. Avanzar en el desarrollo de las ciudades como territorios socialmente responsables (TSR) con lo que implica de organizaciones híbridas, coparticipación de agentes sociales, económicos, tercer sector y administración y coproducción de políticas públicas con el fin de resolver los problemas sociales.

Agradecimientos

Este no es un documento de investigación académica, sino una aproximación periodística al mundo del trabajo que intenta adentrarse para dibujar un *estado de la cuestión* y un horizonte a quince años vista. Intentamos conjugar rigor y accesibilidad, y tenemos ánimo divulgativo. No obstante, no habría estado posible elaborar este texto sin la inestimable ayuda de numerosos académicos y académicas expertos en el trabajo que lo han estudiado desde ópticas y disciplinas diferentes, como la economía, la sociología y el derecho. La lectura de numerosos libros, estudios y artículos de estas personas, además de la producción de diferentes instituciones internacionales, españolas, catalanas, metropolitanas y barcelonesas, ha aportado un poco de luz sobre uno de los pilares básicos de nuestra estructura social y económica, el trabajo. Con el fin de construir nuestro análisis, que también ha tenido en cuenta documentación de estudios sindicales, hemos optado por realizar una serie de entrevistas con el intento de explorar diferentes puntos de vista ante retos mayúsculos que se pueden abordar a partir de concepciones ideológicas igualmente dispares. Desde estas páginas querríamos agradecer la inspiración, el trabajo, el tiempo, la disponibilidad, el apoyo, los consejos, la paciencia y la colaboración (en la mayor parte de los casos, todo a la vez) de la revista *Alternativas Económicas* para la elaboración de este documento para Barcelona Activa, así como de **Josep Banyuls**, **Samuel Bentolila**, **Gregori Cascante**, **Consuelo Chacártegui**, **Antón Costas**, **Javi Creus**, **Begoña Cueto**, **Oriol Estela**, **Iker Galparsoro**, **Gemma García**, **Mateo Hernando**, **Eduard Jiménez**, **Juan Francisco Jimeno**, **Miran Larrea**, **Pedro López García**, **Miguel Ángel Malo**, **Pau Marí-Klose**, **Mariana Mazzucato**, **Neil McInroy**, **Sara Moreno**, **José Ignacio Pérez Infante**, **Sara de la Rica**, **Albert Recio**, **María Luz Rodríguez**, **Joan Subirats**, **Teresa Torns**, **Judy Wajman** y **Christer Windelov-Lidzélius**.

Glosario

Capítulo 2. Las transformaciones del/de los trabajo/s

* Trabajo decente

Trabajo que cuenta con una remuneración justa, que no atenta contra la integridad moral de la persona, con condiciones laborales que permiten su descanso, su seguridad y su protección ante posibles accidentes, enfermedades y vejez. Las personas que disfrutan de un trabajo decente tienen libertad de asociarse para defender sus derechos, de reunirse, de hacer huelga y de ampararse en la negociación colectiva. El trabajo no es solo una fuente de ingresos: facilita la autonomía de las personas para que puedan realizar sus proyectos de vida. Por esta razón, no importa solo la firma de contratos, sino que tienen que ser contratos que garanticen un mínimo de calidad.

* Desempleo tecnológico

Paro provocado por la automatización de tareas y procesos en las empresas. Una vez las máquinas van ganando más protagonismo, las necesidades de personal disminuyen y, además, de rebote se hace necesario reciclar las plantillas porque sus conocimientos quedan desfasados. Keynes ya hablaba de esto hace casi noventa años. Cada vez que se han introducido nuevas tecnologías, una parte de la gente pierde el trabajo, pero en cada revolución tecnológica se han acabado generando nuevos puestos de trabajo que antes no existían. Pero ahora que la robotización avanza y, sobre todo, que la inteligencia artificial se va desarrollando cada vez más en un contexto de conexión global de personas de todo el mundo y cada vez más de conexión entre objetos, saltan las alarmas. Hay división de opiniones sobre si esta vez será diferente.

* **Economía colaborativa**

Hace referencia a las empresas y comunidades sociales que, mediante una plataforma tecnológica digital, ponen en contacto a personas usuarias que intercambian bienes, servicios, conocimientos, monedas, habilidades. Compartir con las personas bienes o espacios infrautilizados se ha hecho toda la vida, pero la novedad es que los participantes de ambos lados de la plataforma no tienen por qué conocerse. En principio, para hablar de economía colaborativa no puede haber ánimo de lucro, aunque hay diferencia de opiniones al respecto. Una de las grandes discusiones radica en diferenciar a particulares que prestan un servicio de manera ocasional de profesionales que encuentran una manera de acceder a clientes. La comunidad se sostiene sobre la confianza (y evaluaciones) de los usuarios. Las plataformas cobran una comisión por intermediar, pero en muchos casos son auténticas empresas de servicios.

* **Gig economy**

Engloba las actividades de las plataformas digitales mediante las que algunas empresas encargan pequeñas tareas a personas que necesitan o quieren redondear sus ingresos con un extra. Pueden ser sectoriales (y poner en contacto bajo el paraguas de una marca a conductores y conductoras con personas que tengan que realizar un trayecto, o personas que entregan comida o transportan paquetes con un medio de transporte propio, o personas que se ofrecen para limpiar el domicilio o la oficina, por ejemplo) o bien convertirse en un escaparate de gente que ofrece sus habilidades a un precio determinado. El servicio puede realizarse físicamente en un lugar determinado o bien efectuarse a través de internet, de manera que en este último caso la competencia de mano de obra puede ser global. La empresa de plataforma no contrata a nadie, solo se presenta como intermediaria y se resiste a asumir responsabilidades sobre las personas que trabajan a través de ella.

Capítulo 3. Nuestra realidad

* **Brecha de género**

Hace referencia a la diferencia que hay entre personas de diferentes sexos con respecto al empleo, la retribución, el acceso a recursos de diferentes tipos (por ejemplo, la formación y el uso de las nuevas tecnologías) y también a posiciones de poder. Cuanto menor es esta distancia, más igualdad hay entre los sexos. Cuando hablamos de brecha salarial, nos referimos tanto al hecho de que

dos personas de distinto género cobren diferente aunque hagan el mismo trabajo como al hecho de que las personas trabajadoras en determinados trabajos y sectores cobren menos que en otros y esta diferencia coincida con un predominio de presencia (normalmente de mujeres) en este sector de actividad.

Capítulo 4. Estado de bienestar

* Renta garantizada de ciudadanía (RGC)

Ayuda mediante la que se quiere ayudar a combatir la pobreza. Se trata de un ingreso que reciben personas que no disponen de suficientes ingresos económicos para cubrir sus necesidades básicas. Para recibirla tiene que haber un compromiso de formarse o buscar trabajo. No es, por lo tanto, una ayuda universal para todo el mundo, suele estar condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos y no es acumulable con otras rentas. La intención de la RGC es evitar que ninguna persona o núcleo familiar esté bajo el umbral de la pobreza. En Cataluña, en julio del 2017, se aprobó en el Parlamento para personas que lleven más de dos años viviendo en la comunidad. Se revisará cada año y va ligada a un plan de inserción social y de empleo. Se puede compatibilizar con prestaciones derivadas de la ley de la dependencia y con becas de comedor escolar y de transporte.

* Renta básica universal (RBU)

Ingreso que reciben todas las personas de una localidad, sean ricas o pobres, del género que sean, de la edad que sean, tengan o no trabajo, lo busquen o no. Se tiene derecho a ella por el mero hecho de ser ciudadano o ciudadana de aquel lugar o país. Es acumulable con los ingresos de un trabajo en caso de que la persona beneficiaria trabaje, pero esta sabe que tiene un mínimo garantizado para vivir. Pretende erradicar la pobreza, pero además da libertad a la persona para poder escoger hacer o no trabajos que no le interesen, o qué tipo de vida prefiere. Garantiza, además, un mínimo de consumo. La promueven sectores de la izquierda y sectores ultraliberales. Todo depende de cómo se aplique. Los partidarios y las partidarias progresistas de la RBU la combinan con una profunda reforma fiscal (del IRPF, pero también puede afectar a otros impuestos), porque las personas que tienen más, aunque perciban esta renta, tendrán que contribuir más a financiarla. Permitiría simplificar administrativamente la dispersión de ayudas por conceptos diversos que existen actualmente y el control del cumplimiento de los requisitos para poder cobrarlas.

Capítulo 5. Políticas activas de empleo

* Política activa de empleo

Conjunto de medidas que ayudan a reducir la tasa de desempleo de un territorio. A diferencia de la política pasiva, que costea las prestaciones para situaciones de paro, lo que hace la política activa es reforzar las capacidades transversales o específicas de las personas que han perdido el trabajo para que puedan encontrar un puesto de trabajo con más facilidad, es decir, para que se vuelvan *empleables*. La formación es esencial, aunque los resultados (en términos de encontrar un trabajo) no se vean de forma inmediata. También lo es la información sobre las necesidades de perfiles de las empresas, la orientación y el apoyo para un cambio profesional o para poner en marcha una empresa, y las técnicas de *coaching* para que las personas sepan reconocer sus capacidades y las potencien. Evaluar su efectividad es clave para no malbaratar recursos ni hacer perder el tiempo.

* Mapa ocupacional

Relación detallada de todos los perfiles de personas sin trabajo de un territorio con sus competencias, formación y experiencia, y también de todas las necesidades sin cubrir de las empresas de aquel mismo territorio, especialmente con respecto a las pymes, incluyendo qué formación requeriría tener la persona que aspira a emplearlas. Los mapas más completos pueden llegar a incluir ejemplos concretos de tareas específicas que las personas candidatas tendrían que realizar. Y, por descontado, el contacto de la persona que pueda resolver dudas al respecto de manera expeditiva. La ventaja de estos mapas es que bajen a la realidad del territorio y permitan un conocimiento profundo de su realidad.

Capítulo 6. Desarrollo local

* Políticas redistributivas

Las políticas denominadas *redistributivas* persiguen mitigar las desigualdades mediante mecanismos como impuestos, tasas o endeudamiento, que permiten generar nuevos recursos con los que una administración puede financiar prestaciones y servicios sociales y económicos. En cambio, las políticas *predistributivas* tienen el objetivo de actuar antes: no palían las consecuencias (por ejemplo, pagar una prestación a una persona que pierde el trabajo o que no tiene recursos para vivir), sino que intervienen sobre el origen de los problemas (combatir el fracaso escolar para que los niños de hoy no sean los excluidos de mañana). Entre las políticas *predistributivas* más importantes destaca el fomento de la vivienda asequible, evitar los abusos por parte de empresas que prestan servicios básicos y mejorar la red de transporte público.

* Salario mínimo de ciudad

Salario mínimo que puede pagar una empresa en un municipio determinado en razón del coste de la vida que supone residir en él, de manera que las personas asalariadas que lo perciban puedan vivir dignamente. Actualmente, hay centenares de ciudades que han fijado un salario también conocido como “de referencia”, que suele estar por encima del salario mínimo del país. Ayuda a combatir la pobreza. La primera ciudad que fijó uno fue Baltimore, en 1994. Calcularlo (definir qué es llevar una vida digna) y aplicarlo (los municipios como tales no tienen competencias formales en materia de salarios) no siempre es sencillo. La Administración tiene mucho que decir, por el efecto de arrastre que puede tener sobre el sector privado cuando decide sus adjudicaciones de servicios. Se suelen considerar gastos indispensables, empezando por la vivienda, la alimentación, los servicios básicos, el transporte público, la higiene y la ropa.



De interés
para el
personal
técnico

Índice de gráficos

1. Tasa de empleo	
Personas empleadas del total de las que tienen edad de trabajar	29
2. Motores de cambio con impacto sobre los modelos de negocio	
En % de respuestas	32
3. Evolución de la participación de los salarios en la economía. España	
En % de valor añadido de economía de mercado	34
4. Desaparición futura de tareas. Por países	
En % de parte de la población con trabajos con un riesgo elevado	42
5. Evolución del número de robots en relación con los trabajadores	
En número de robots por cada 10.000 trabajadores en los países con mayor robotización, 2015	43
6. ¿Por qué utiliza la gente la economía colaborativa (o por qué trabaja en ella)?	
Por países	47
7. Peso de la industria en la economía	
Participación del sector industrial en el valor añadido bruto total Por países de la UE. 2015. En %	64
8. Actividad económica en Barcelona del 2010 al 2016	
Estructura del VAB por grandes sectores (%). IVT 2014	66
9. Indicadores laborales del sector turístico: creación de empleo, con niveles salariales bajos	
Evolución de los puestos de trabajo en el sector turístico y la economía de Barcelona, 2008-2016	67
10. Evolución de la tasa de temporalidad del empleo asalariado en la UE	
1987-2016	69
11. Contratos por obra o servicio, según duración	
Estado español. Junio 2017	70

12. Proporción de temporalidad en Cataluña	
Número de contratos indefinidos (izquierda) y número de contratos temporales (derecha), por sexos, firmados en el 2016	72
13. Evolución de la contratación y temporalidad. España	
Tasa de variación interanual. En % (2012-3T 2017)	74
14. Distribución por deciles del salario mensual	
En % de personas asalariadas, por sexos y deciles	77
15. Tasa de temporalidad por tramos de edad en la eurozona y en España (julio 2017)	
En % de contratos temporales sobre el total de contratos	80
16. Tasa de salida del paro en función de su duración	
Tasas intertrimestrales, en %	82
17. Población desempleada por edades y tiempo de investigación de trabajo en España. 2016	
En %	84
18. La educación superior de las generaciones jóvenes se acerca a la media de la OCDE (2015)	
Porcentaje de la población entre 25 y 34 años, según el nivel educativo alcanzado. En %	94
19. Quién gana y quién pierde con la RBU	
Euros en que se traduce la aplicación de la RBU, del decil más pobre de la población al más rico	102
20. Inversión en educación y protección social en la UE y en España	
Gasto social en % del PIB	110
21. Comparativa de la “cuña fiscal” (<i>tax wedge</i>) en los diferentes países de la OCDE	
En % sobre el total de costes laborales, 2016	114
22. Personas beneficiarias de políticas activas de empleo	
% del PIB por habitante, últimos datos disponibles	120
23. Gasto medio en políticas de empleo en el Estado y en la UE	
En euros por persona en paro	123
24. Estrategias futuras con respecto al empleo, en los diferentes sectores	
En % de respuestas más reiteradas que aseguran que seguirán cada una de las estrategias	125
25. Personas en paro según la forma de buscar trabajo	
En miles de personas. 4T del 2016 y 4T del 2002	134

26. Evolución de la inversión en investigación y desarrollo (I+D) en Cataluña y en España, 2013-2015	
En % con respecto al PIB	137
27. Clasificación del empleo según la calidad del trabajo	139
28. Por qué hay que reducir la brecha de género	
En % de respuestas más repetidas	144
29. Opinión de las direcciones de recursos humanos sobre las modalidades del trabajo que predominan en su organización en la actualidad y en el futuro	148
30. Reparto del conjunto de oportunidades laborales por tipo de empleo en España y la UE. Proyección del 2013 al 2025.	
En %	150
31. Oportunidades laborales según cualificación. Proyección del 2013 al 2025. España	
En miles	153
32. Cambios en una sociedad cada vez más vieja, y fuerza laboral. España. Proyecciones del 2013 al 2025.	
Por edades, en %	153
33. Variación de los salarios reales por deciles en España durante la recuperación	
Evolución 2013-2015. En %	154
34. Tendencias laborales por sectores. Crecimiento medio anual. Entre el 2013 y el 2025. España	
En %	155
35. Crecimiento del empleo en diferentes sectores entre los años 2013 y 2033	157
36. Sectores estratégicos en Barcelona Indicadores básicos 4T 2016	160
37. Remuneración anual de nuevos trabajos en el mundo digital	
En miles de euros	169

Referencias bibliográficas

Capítulo 1

1. Accesible en: http://www.gallup.com/topic/employee_engagement.aspx

Capítulo 2

2. Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Enero 2016. Disponible en internet en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
3. Encuesta de población activa (EPA) IV trimestre 2017. Instituto Nacional de Estadística (INE).
4. “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. Informe del director general Informe I. 104.^a Conferencia Internacional del Trabajo, 2015. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.
5. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0417.pdf>
6. Guy Ryder, *Decent work, a global perspective*, febrero 2017. Disponible en: www.ilo.org.
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre Salarios, 2016/2017*.
8. Entrevista a Consuelo Chacártegui para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Mayo 2017.
9. Entrevista a Joan Subirats para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.
10. Entrevista a Josep Banyuls para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Mayo 2017.
11. Entrevista a Samuel Bentolila para *Libro blanco sobre el futuro del/de los trabajo/s*. Mayo 2017.
12. Manuel Castells, *La transformación del trabajo*. Capítulo I El libro pertenece a la colección “Los libros de La Factoría”.
13. Entrevista a Juan Francisco Jimeno para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.
14. Deloitte. *From brawn to brains. The impact of technology on jobs in the UK (2001-2015)*. Accesible en internet en: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/from-brawn-to-brains--the-impact-of-technology-on-jobs-in-the-u.html>
15. Thor Berger, Carl Benedikt Frey, *Digitalization, jobs, and convergence in Europe: Strategies for closing the skills gap*. University of Oxford. Prepared for the European Commission. 2016.
16. Executive Office of the President. *Artificial Intelligence, Automation, and the Economy*. Disponible en: <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/Artificial-Intelligence-Automation-Economy.PDF>
17. Pascual Restrepo y Daron Acemoglu, *Robots and Jobs: Evidence from the US*, 2017.
18. Entrevista a Christer Windelov-Lidzélius para *Alternativas Económicas*, n.º 48. Junio 2017.
19. Entrevista a Javi Creus para *Alternativas Económicas*. Julio 2017.
20. Nick Srnicek y Alex Williams, *Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*. Malpaso. 2017, págs. 146, 171-179 y 231.
21. *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. Gallup, 2013.
22. Pedro López García, *La digitalización en el mundo del trabajo*. Fundación Primero de Mayo. 2016.

23. *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*, Adecco, 2016.
24. Mark Graham, Vili Lehdonvirta, Alex Wood, Helena Barnard, Isis Hjorth, David Peter Simon, *The Risks and Rewards of Online Gig Work At the Global Margins*. Instituto de Internet, Universidad de Oxford.
25. “Particular compete con profesional”, en la revista *Alternativas Económicas*, n.º 31. Diciembre 2015.
26. Arun Sundararajan, *The Sharing Economy, the End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, The MIT Press. 2016.
27. María Luz Rodríguez Fernández, “Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital”. 2017. Entrevista para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.
28. Manuel Castells, *La transformación del trabajo*. 2017. Los libros de La Factoría.
29. Entrevista a Albert Recio para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Julio 2017.
30. Entrevista a Eduard Jiménez para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.
31. *New forms of Employment*, Eurofound. 2015.
32. Entrevista a Sara Moreno para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.
33. Entrevista a Judy Wajman para *Alternativas Económicas*, n.º 35. Marzo 2016.
34. Entrevista a Miguel Ángel Malo para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Mayo 2017.
35. Entrevista a Sara de la Rica para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Julio 2017.
36. PwC, *Trabajar en 2033*. Colección “España 2033”, pág. 17.
37. Entrevista a Teresa Torns para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.

Capítulo 3

38. http://www.elempresario.com/noticias/economia/2017/04/26/el_peso_industria_pib_espana_entre_los_mas_bajos_ue_31110_1098.html
39. Anuario Estadístico Idescat. Último dato disponible: 2014. Accesible en <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=363&t=2014>
40. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15_%E2%80%9324,_2014_\(%25_of_total_employees\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15_%E2%80%9324,_2014_(%25_of_total_employees)_YB16.png)
41. Economistas Frente a la Crisis. Documento de trabajo *No repetir errores: acabar con la precariedad del empleo*. 2017. Accesible en internet en: <http://economistasfrentealacrisis.com/no-repetir-errores-acabar-con-la-precariedad-del-empleo/>
42. Fuente: Departamento de Estudios y Programación. Gabinete Técnico de Programación, *El treball assalariat a Barcelona 2015. Temporalitat, intensitat laboral i durada dels contractes*. Ayuntamiento de Barcelona, 2017.
43. Eurostat. *Emploi à temps partiel selon le sexe et le nombre d'enfants*, 2014. Accesible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260>
44. CC. OO. *Brecha salarial: el peaje de la discriminación*. 2017. Accesible en: http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17466/2304202-Informe_Brecha_salarial__El_peaje_de_la_discriminacion.pdf
45. Ayuntamiento de Barcelona, *Les dones al mercat laboral de Barcelona*. 2017. Accesible en: https://www.avvsagradafamilia.net/sites/default/files/fitxers_adjunts/Les%20dones%20al%20mercat%20laboral%20de%20Barcelona%208%20de%20mar%C3%A7%202017.pdf

46. Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Estudios. Gerencia de Política Económica y Desarrollo Local. *Informe econòmic de conjuntura de la ciutat de Barcelona per a la Comissió d'Economia i Hisenda*. Mayo 2017.
47. Ley general de la Seguridad Social, de 1998.
48. UGT Juventud, *Análisis de la precariedad en el empleo juvenil*. 2017.
49. Samuel Bentolila, Martin Jansen. *Long-Term Unemployment After the Great Recession: Causes and remedies*. CEPR Press. Noviembre 2016. Accesible en: <http://voxeu.org/content/long-term-unemployment-after-great-recession-causes-and-remedies>
50. Ayuntamiento de Barcelona. Servicio de Prensa. 10 de mayo de 2017. Accesible en: <http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/2017/05/10/barcelona-comenca-lany-amb-la-xifra-mes-alta-docupacio-dels-darrers-nou-anys/>
51. Fundación BBVA-IVIE, *Esenciales*. 18/2017. Accesible en: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/07/FBBVA_Esenciales_18.pdf
52. Varios autores. Coordinan: Santos Miguel Ruesga y José Ignacio Pérez Infante, *Reformas laborales en la Gran Depresión*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.
53. Antón Costas. “El ritual iniciático de la reforma laboral”. *El País*. 9 de julio de 2017, una de las tesis que desarrolla en *El final del desconcierto*, Barcelona: Península, 2017.
54. Entrevista a Antón Costas en la revista *Alternativas Económicas*, n.º 43. Diciembre 2016.
55. *Employment and Social Developments in Europe*. Annual Review 2017. Comisión Europea, pág.75.
56. Fundación Böckler, *Activation policies and poverty*, 2016.
57. CC. OO. *El Sistema de Protección Social en España*, 2017.
58. Florentino Felgueroso (Fedea), Ana Millán (Fundación Accenture), Manuel Torres (Accenture), *Población especialmente vulnerable ante el empleo en España. Cuantificación y caracterización*. Marzo 2017.
59. Datos de la EPA IV trimestre de 2016. María Luz Rodríguez, “Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital”. 2017.
60. “Career planning: Pathway dependency”. *The Economist*. 14-20 de enero de 2017.
61. *Employment and Social Development in the European Union*. 2017. Comisión Europea.
62. *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2016. Informe español*. Accesible en: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b>
63. Digital Economy and Society Index 2017 – España.

Capítulo 4

64. Entrevista a Pau Marí-Klose para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Julio 2017.
65. Jordi Arcarons, Daniel Raventós, Lluís Torrens, *La renta básica incondicional: una propuesta para el siglo XXI*, 13/3/2016. Accesible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/la-renta-basica-incondicional-una-propuesta-racional-para-el-siglo-xxi-respuesta-a-algunas-criticas>

Capítulo 5

66. Sentencia del Tribunal Constitucional 100/2017, de 20 de julio. Accesible en: http://www.elderecho.com/actualidad/CCAA-solucion-gestion-plan-PREPARA-sentencia-TC_0_1124250001.html
67. UGT. Comunicado de prensa difundido el 10 de setiembre de 2017. Accesible en internet en: <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3129>

68. Entrevista a Mateo Hernando para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Agosto 2017.
69. Entrevista telefónica a Mercè Garau, directora del Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC, por sus siglas en catalán), para *Alternativas Económicas*. Abril 2017.
70. “La presión de las comunidades tumba el cheque formación para jóvenes”. *El País*. Publicado el 19 de diciembre de 2016.
71. Entrevista a Gregori Cascante para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Octubre 2017.
72. Eurofound. *Living and working in Europe 2016*. Accesible en internet en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2017/living-and-working-in-europe-2016>
73. *Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices*. Julio 2017. Accesible en internet en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf
74. *Ibid.*
75. Entrevista a Barbara Romagnan, diputada socialista y ponente de la Comisión de Investigación de la Asamblea Nacional francesa sobre el impacto de las treinta y cinco horas en Francia. *Alternativas Económicas*, n.º 22. Febrero 2015. Dossier “Reducción de la jornada laboral”.
76. WEF, *Global Gender Gap Report 2016*. Disponible en internet en: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

Capítulo 6

77. Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Enero 2016. Disponible en internet en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
78. Phoenix Research Institute. *Future Works Skills 2020*.
79. PwC. *Trabajar en 2033. Colección “España 2033”. 2013*. Accesible en internet en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>
80. Maarten Goos, Alan Manning y Anna Salomons, “Job polarization in Europe”. *The American Economic Review*, vol. 99, n.º 2, documentos del encuentro 121 de la American Economic Association (mayo 2009), págs. 58-63.
81. Entrevista a Guy Standing en *Sin Permiso*. 13 de mayo de 2017.
82. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), *Skills forecasts country report-Spain*. 2015. Accesible en: <http://www.cedefop.europa.eu>
83. CEDEFOP. *Country Forecasts. SPAIN. Skill supply and demand up to 2025*. 2015.
84. PwC, *Trabajar en 2033. Colección “España 2033”. 2015*. Accesible en internet en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>
85. Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Estudios de la Gerencia de Política Económica y Desarrollo Local, *Informe sobre los sectores estratégicos en Barcelona*. Marzo 2017.
86. Fuente: [canadianbusiness.com](http://www.canadianbusiness.com/lists-and-rankings/best-jobs/10-jobs-of-the-future-you-need-to-know-about-right-now/), disponible en: <http://www.canadianbusiness.com/lists-and-rankings/best-jobs/10-jobs-of-the-future-you-need-to-know-about-right-now/>
87. Thomas Frey. Da Vinci Institute. Accesible en internet en: <http://www.futuristspeaker.com/business-trends/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>

88. Eduard Jiménez, Fernando Barreiro, Joan-Eugeni Sánchez; con la colaboración de Llorenç Pou y Antoni Rivero, *Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Fundación CIREM. Editorial Icaria, 1998. Accesible en internet en: https://books.google.es/books?id=T_JnaxkgHM0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Capítulo 7

89. Eurofound. Documento: *Colaboración público-privada local para el empleo y la superación de la recesión* (febrero 2011). Accesible en internet en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/051/es/1/EF11051ES.pdf
90. Antonio Vázquez-Barquero, *Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis*. Universitas Forum, vol. 1, n.º 2. Mayo 2009.
91. Entrevista a Oriol Estela para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Junio 2017.
92. CLES. *What is a good city economy?* Accesible en internet en: <https://cles.org.uk/news/what-is-a-good-city-economy/>
93. “Un desarrollo local para la economía”. Artículo de Neil McInroy escrito en *Alternativas Económicas*, n.º 44. Enero 2017.
94. Para leer los informes enteros sobre qué iniciativas se están llevando a cabo en diez ciudades británicas, se puede visitar: www.newstartmag.co.uk
95. Se puede consultar en <http://www.lanzaderasdeempleo.es>
96. Entrevista a Iker Galparsoro para *Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s*. Setiembre 2017.
97. Miren Estensoro, Miren Larrea, *Hacia un nuevo modelo de desarrollo territorial: el reto de reaprender formas de trabajo*. Papeles del Pacto Industrial de la Región Metropolitana de Barcelona, n.º 2. Diciembre 2015.

Capítulo 8

98. Chelo Chacártegui es profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pompeu Fabra (UPF).
99. Matthew Taylor, *Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices*. Julio 2017. Accesible en internet en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf
100. Ver <https://home.coworker.org/>

