

La calidad del empleo en España es un 10% inferior a la media de la UE-15

- El avance de las nuevas tecnologías digitales ha alimentado la preocupación por el futuro del empleo en las últimas décadas
- Los procesos de digitalización del trabajo no han reducido sustancialmente el empleo, pero sí han cambiado sus contenidos y condiciones

Madrid, 31 de enero de 2022.– El mercado de trabajo español tiene un margen sustancial para mejorar en calidad de empleo. Así lo indican los datos recogidos en el último número de [Panorama Social](#), publicación editada por **Funcas**. Según uno de los artículos incluidos en este número¹, el Indicador de Calidad de Empleo, basado en variables no monetarias (como las jornadas laborales, las condiciones contractuales y las perspectivas de desarrollo profesional, entre otras), España se sitúa entre los países de la UE15 con valores más bajos. El peor posicionado es Grecia (18% por debajo de la media de la UE15) y el mejor, Finlandia (9% sobre la media). España, junto a Portugal, Italia y Francia, también aparece por debajo de la media (en torno al 10%).

La preocupación por el futuro del empleo ante el avance de las tecnologías digitales y su extensión en las últimas décadas centra el monográfico *'El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias'*, en el que los autores de diversos artículos plantean cuestiones como las de hasta qué punto está justificado ese temor o si caminamos de la mano de la automatización y la inteligencia artificial hacia un escenario de obsolescencia del trabajo humano. Frente a posiciones simplificadoras, el número señala la complejidad de los procesos de digitalización del trabajo y sus efectos diversos en las condiciones laborales y de vida en nuestras sociedades.

La penetración masiva de las tecnologías digitales no reduce necesariamente el trabajo humano y, por tanto, el empleo agregado. Sí supone, sin embargo, un cambio en su composición, así como también en los contenidos y condiciones de los puestos de trabajo. Esta evidencia aconseja enfocar la atención más en cuestiones relacionadas con la calidad del empleo que con su cantidad. A este respecto, y si bien la calidad del empleo en España es mejorable, durante el periodo 1995-2015, caracterizado por el significativo avance de las nuevas tecnologías en el espacio

¹ Artículo de Rafael Muñoz de Bustillo Llorente y Enrique Fernández Macías.

laboral, la calidad de empleo no ha empeorado en el ámbito de la UE ni en España; antes bien, los datos apuntan a una pequeña mejora en los países periféricos.

Del conjunto de artículos de este número de *Panorama Social* se desprende que la penetración masiva de las tecnologías digitales no tiene que sustituir necesariamente el trabajo humano. Este proceso, que avanza no sin resistencias o dificultades (como demuestran los datos sobre la incorporación de estas tecnologías en las empresas españolas), conlleva relaciones laborales más complejas, mercados de trabajo más flexibles (en horarios, duración de jornadas y seguridad en el empleo) y desafíos importantes no solo para la gestión empresarial y el rendimiento y bienestar de los trabajadores, sino también para el derecho del trabajo y la regulación política.

Teletrabajo

Llama la atención que aun cuando las tecnologías, infraestructuras y cualificaciones necesarias para una expansión generalizada del teletrabajo ya estaban disponibles al menos desde hace dos décadas, el teletrabajo seguía siendo hasta principios de 2020 una práctica poco extendida incluso en las economías más desarrolladas. Es cierto que la pandemia ha acelerado un proceso de digitalización ya avanzado y maduro, reduciendo resistencias culturales e institucionales que aún lastraban este proceso, pero es dudoso que haya traído un cambio irreversible en la prevalencia del teletrabajo.

Estimaciones recientes indican que no más del 37% de los asalariados europeos podrían, en virtud de la naturaleza de sus empleos, teletrabajar completamente (en el caso español, este porcentaje baja hasta el 34%). Las Encuestas Europeas de Población Activa han mostrado un fuerte incremento del teletrabajo permanente durante la pandemia, desde un 3% para asalariados en 2019 (1,7% en España) hasta un 11% en 2020 (9,5% en España). Sin embargo, a pesar de este aumento sin precedentes (casi un 400% en un año), la cifra sigue lejos del nivel potencial estimado en más de un tercio del total de asalariados (como ya se ha señalado). Más aún, puesto que casi dos terceras partes de esos empleos “susceptibles de teletrabajo” implican interacciones sociales complejas, es probable que, tras la pandemia, muchos empleados que hoy todavía trabajan total o parcialmente en remoto, aumenten la presencia física en sus empresas.

Más probable que la consolidación del teletrabajo regular (no ocasional) parece que la pandemia haya impulsado y contribuido a afianzar el uso de redes digitales (plataformas) para coordinar relaciones de trabajo de forma algorítmica. Es posible que el uso de estas plataformas siga extendiéndose, toda vez que permiten gestionar con mucha eficiencia procesos complejos de trabajo, remotos o no. Esta creciente “plataformización” del trabajo puede sustituir algunas de las funciones tradicionalmente realizadas por niveles jerárquicos bajos e intermedios en las empresas (como la gestión diaria del trabajo y las interacciones entre trabajadores) y difuminar en su seno la diferencia entre posiciones internas y externas (es decir, entre trabajadores y contratistas/clientes).

GABINETE DE COMUNICACIÓN

Patricia Carmona

comunicacion@funcas.es

619 329 695

www.funcas.es

@FUNCASES