

Hacia un nuevo mercado de trabajo



Más allá de los efectos que ha podido tener la COVID-19, el mercado de trabajo se está transformando a gran velocidad por factores y tendencias más profundas y extendidas en el tiempo, de forma que poco tendrá que ver el que conozcamos a finales de la década con el que existía antes de la pandemia.

Los cambios en la forma de trabajar que impuso la pandemia no fueron sino el ensayo general de una transformación mucho más amplia que ya estaba en marcha. Mirando a nuestro alrededor, cada vez resulta más evidente que los modelos laborales basados en la presencialidad, en los horarios fijos y en los desplazamientos a diario hasta la oficina o centro de trabajo son una herencia del siglo XX que poco a poco se va difuminando. Adicionalmente, la transformación digital en marcha está causando importantes factores disruptivos en buena parte del tejido productivo. De repente, líneas de negocio enteras pierden su razón de ser, mientras que vemos emerger modelos nuevos que satisfacen nuevas necesidades de demanda. En consecuencia, asistimos a un dramático proceso de destrucción de empleo que tiene su contrapeso en la aparición de nuevos perfiles profesionales, necesarios para garantizar el crecimiento de la economía digital.

Cómo y en que trabajaremos dentro de diez años probablemente no tenga ya casi nada que ver con cómo y en qué lo hacíamos a principios de este siglo. Esta revolución ya estaba en marcha antes de la crisis sanitaria; el confinamiento fue como una muestra general acelerada de cómo podría llegar a funcionar una economía en red, en gran medida desmaterializada y virtual. Después de la pandemia, el teletrabajo se quedará entre nosotros, por supuesto que no a los mismos niveles que conocimos entre marzo y mayo de 2020, pero sí en una proporción superior que la que existía en 2019. Un informe publicado por Carbon Trust el pasado junio plantea un escenario postCOVID a partir de 2022 en el que la frecuencia del teletrabajo aumenta a largo plazo a niveles muy superiores a los que había antes de la crisis, a pesar de haber bajado inicialmente al acabar los encierros y las restricciones. Este pronóstico parte de la base de que cada vez más empresas y más trabajadores asumen con naturalidad los esquemas del trabajo en remoto.

Asistimos a un dramático proceso de destrucción de empleo que tiene su contrapeso en la aparición de nuevos perfiles profesionales, necesarios para garantizar el crecimiento de la economía digital

En este contexto, la oficina tradicional se convierte en un *hub* para que los empleados se relacionen entre sí, colaboren e innoven juntos, dado que el formato más probable de trabajo, a juicio de los expertos, será el híbrido, que combinará la deslocalización laboral con periodos de asistencia a un centro.

Esta transformación de las costumbres y de los hábitos laborales va a tener un impacto negativo sobre numerosos sectores económicos. Pensemos en la caída de actividad de la restauración especializada en ofrecer menús del día, o en el transporte interurbano, por poner solo dos ejemplos. Por otro lado, los cierres de fronteras y ciudades pusieron en evidencia que una parte importante de los viajes de trabajo tradicionales pueden ser sustituidos sin problema por soluciones telemáticas, como la videoconferencia, algo que sin duda obstaculiza la recuperación de las empresas relacionadas con el transporte de viajeros, y en especial, de las compañías aéreas. Y, sin embargo, todo esto también trae consigo beneficios, como el descenso de la contaminación y de la huella de carbono en las ciudades, e incluso la posibilidad de concebir núcleos urbanos mucho más amigables a ciudadano, al reducirse el tráfico rodado por la caída de desplazamientos.

El teletrabajo, más allá de la anécdota

En España la pandemia disparó las cifras de teletrabajo hasta cotas nunca vistas. Como explica un reciente informe de ONTSI, coincidiendo con el periodo de confinamiento severo las cifras de trabajadores en remoto se llegaron a triplicar respecto a 2019. Pero, una vez que fueron levantadas las restricciones a la movilidad, a pesar de que el volumen de teletrabajo descendió, las cifras se estabilizaron por encima del 10%, es decir, una proporción del doble de teletrabajadores que el año anterior. Se trata de una tendencia firme y no de algo puntual causado por la crisis, y, de hecho, nuestro país ha avanzado en este sentido durante el último año, hasta situarse en torno al 12%, lo que nos coloca en el bloque intermedio de países dentro de la Unión Europea.

Antes de la crisis sanitaria, el trabajo desde el hogar en Europa era muy desigual, oscilando en los distintos países en una media entre el 4,8% y el 5,5%, mientras que España presentaba una cifra inferior, entre el 3,6% y el 4,8%, en el periodo de 2011 a 2019. La COVID-19 disparó esos porcentajes en el segundo trimestre de 2020 hasta el 12,3% en el caso de Europa y hasta el 10,9% de los trabajadores españoles. Dentro de UE27, las naciones más avanzadas eran –en datos de 2020- Finlandia (25,1%), Luxemburgo (23,1%), Irlanda (21,5%), Austria (18,1%), y Países Bajos (17,8%). En la cola se sitúan Bulgaria (1,2%), Rumanía (2,5%), Croacia (3,1%) y Hungría (3,6%).

Un dato relevante que aporta ONTSI es que, exceptuando en los Países Bajos, Alemania, Suecia y Letonia, en Europa las mujeres trabajan en el domicilio más que los hombres, y, en este sentido, España supera a la media europea, puesto que mientras que en nuestro país la adopción del teletrabajo por parte de las mujeres supera en 2,2 puntos porcentuales a la de los hombres, en UE27 esta diferencia es tan solo de 1,7 puntos.

En Europa las mujeres trabajan en el domicilio más que los hombres, y, en este sentido, España supera a la media europea

Resulta igualmente importante la conclusión de que las empresas españolas proporcionan a sus plantillas dispositivos portátiles que permiten una conexión móvil a internet en mayor proporción que la media de Europa: un 71% frente a 69%. En general, el tejido empresarial español está preparado para afrontar la transición hacia la movilidad del trabajo, si bien hay sectores más preparados que otros. Entre los que más, los tecnológicos –informática y telecomunicaciones-, y entre los que menos, actividades como la producción de bienes de consumo, alimentos y bebidas. Desde la perspectiva del tamaño, las pequeñas empresas de menos de 10 empleados son las que más rezagadas van en la adopción del teletrabajo.

Factores de disrupción

Sin embargo, la creciente adopción del teletrabajo no es sino una de las facetas que asume el nuevo mercado de trabajo al que nos enfrentamos en la década que entra, pero hay varios factores de disrupción que están cambiando por completo el panorama laboral. COTEC define cinco elementos en este sentido: la digitalización, la transición energética, el envejecimiento de la población, la presión competitiva derivada de la integración de los mercados, y las consecuencias económicas de la COVID-19.

Sin duda, uno de las mayores transformaciones que está conociendo la sociedad actual es la revolución digital, que en el plano laboral significa la desaparición de puestos de trabajo que resultan automatizados. Se trata de un factor que no amenaza por igual a todos los trabajadores, puesto que la probabilidad de automatización supone más riesgo para aquellos empleos basados en tareas más rutinarias, por ejemplo, las administrativas, de ventas, y del sector primario. Otras variables determinantes son la responsabilidad y la formación, pues a mayor responsabilidad en el trabajo, menor probabilidad de automatización del puesto, y lo mismo ocurre con el nivel educativo.

Otro factor de disrupción del mercado laboral es la transición energética hacia fuentes renovables, que implicará la desaparición de empleo en sectores directamente relacionados con el uso de combustibles fósiles,

pero que a la vez creará nuevos puestos de trabajo relacionados con la adopción de energías limpias y renovables. Este proceso tiene un horizonte temporal pues el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima tiene como objetivo convertir a España en un país neutro en carbono para el 2050, con el 42% de la energía consumida al 2030 proveniente de fuentes de energía renovable.

A mayor responsabilidad en el trabajo, menor probabilidad de automatización del puesto, y lo mismo ocurre con el nivel educativo

El tercer tema que destaca COTEC es el envejecimiento de la población, un reto demográfico que traerá consigo un aumento notable de la tasa de dependencia (estimada en alrededor del 80% para el 2050), una presión sobre las cuentas fiscales, y una limitación del stock de talento y conocimiento, dado que la educación y la curva de aprendizaje de las generaciones más jóvenes no incluye el desarrollo de ciertas habilidades, ni el tener que enfrentar algunos desafíos que ahora se consideran fácticamente resueltos y abordables por los algoritmos.

El siguiente elemento considerado es la integración cada vez mayor de España en la Unión Europea y el progresivo aumento de la competencia en los mercados, a través de las importaciones. Todos aquellos sectores de la economía española que carezcan de ventajas competitivas tenderán a, o bien desaparecer, o, cuando menos, a tener que hacer frente continuamente a la competencia de los productos que vienen del exterior. La presión competitiva tendrá un efecto negativo sobre los salarios de esas actividades, pues solamente podrán mantener unos precios competitivos vía la reducción de los costes laborales.

La COVID-19 es un factor de disrupción en sí mismo, pues sus efectos sobre la sociedad y la economía pueden llegar a afectar al mercado de trabajo más allá del corto plazo. En primer lugar, la actividad económica en muchos sectores está ralentizada o semiparalizada por un período prolongado, algo que ha conducido a muchas empresas a llevar a cabo despidos, siendo los más afectados los trabajadores temporales. En segundo lugar, la crisis sanitaria se ha cebado especialmente en los jóvenes, que ya habían sufrido los efectos de la recesión de 2008-2013, creando una generación que vive del empleo precario y del subempleo, sin posibilidad de construir un proyecto de vida sólido. Por último, dado que más de un año después de desencadenarse la pandemia, y a pesar del buen ritmo de vacunaciones, seguimos sufriendo repuntes de la incidencia del virus, lo que lleva a adoptar el escenario más pesimista de recuperación del volumen de empleo, que establece que no se alcanzarán los niveles de 2019 antes de 2024.

Necesidad de profesionales digitales

Una característica del mercado laboral que llega es el peso que tendrán en el mismo los perfiles relacionados con la tecnología, cuya demanda no para de crecer -la Comisión Europea calcula un incremento anual del 4%-, y cuya oferta es a todas luces insuficiente, como muestra el dato de que el año pasado el mercado europeo sufrió un déficit de 756.000 expertos en TIC. De acuerdo con la consultora de talento y tecnología Experis, cada dos años, la demanda de perfiles relacionados con las tecnologías de la información en España se duplica.

A modo de ejemplo de lo anterior, de acuerdo con el informe 2021 Tech Cities de Experis, actualmente de los

perfiles profesionales más demandados están los de analista de datos y científico de datos, cuya demanda se ha multiplicado por siete en cuatro años hasta alcanzar la cifra de más de 38 000 puestos ofrecidos en 2021. Aunque es el ingeniero de *software* el profesional más requerido por las empresas, pues este año han solicitado hasta 128 000 de ellos. Presentan también un crecimiento fuerte las demandas de especialistas en ciberseguridad y de administradores de sistemas, y, en menor medida la especialización en DevOps.

Sin duda la falta de una oferta de profesionales digitales puede lastrar seriamente el crecimiento del sector tecnológico español. Y es que el panorama en este sentido es desolador, pues de acuerdo con el Observatorio de competencias digitales y empleabilidad de la UAB, casi la cuarta parte de la población de este país no tiene competencias digitales o tiene competencias muy básicas. Nos vemos abocados a un mercado laboral paradójico, donde abunden los parados desplazados por la tecnología, y a la vez existan cada año miles de puestos de trabajo digitales sin cubrir.

Capgemini (2021) “The Future of Work Stats Now”. Conversations for tomorrow

Carbon Trust y Vodafone (2021) “Homeworking report. An assessment of the impact of teleworking on carbon savings and the longer-term effects on infrastructure services”

COTEC (2021) “El trabajador del futuro: conectado, versátil y seguro”

Experis (2021) “Tech Cities. Edición 2021”

Observatorio de competencias digitales y empleabilidad (2021) “Indicadores de competencias digitales y empleabilidad 2021”

ONTSI (2021) “Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE”