

Dossier especial: «25 años de Estudios de Economía y Empresa en la UOC: reflexiones en clave de futuro» coordinado por María Jesús Martínez Argüelles y Joan Miquel Gomis López

IDENTIFICANDO TENDENCIAS

Futuro del empleo: nuevos desafíos para aspiraciones pendientes

Pilar Ficapal-Cusí

Profesora agregada de los Estudios de Economía y Empresa (UOC)

Elisabet Motellón

Profesora agregada de los Estudios de Economía y Empresa (UOC)

RESUMEN Con motivo de la celebración de los veinticinco años de la creación de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), las autoras aprovechan para reflexionar sobre la evolución reciente del mercado de trabajo en España y sus relaciones laborales, así como sus retos de futuro. Un periodo que se inicia con una larga fase de expansión de la economía española y finaliza con la irrupción de la pandemia ocasionada por la COVID-19. En medio, acontecimientos con un relevante efecto económico y laboral como: i) la deslocalización que ha acompañado a la globalización, ii) los movimientos migratorios que nos han convertido en un país de acogida, iii) el violento impacto que supuso la Gran Recesión iniciada en 2008 y iv) la Gran Pandemia de 2020, así como v) el proceso de transformación tecnológica y digital en el que estamos inmersos. Con todo ello, el artículo no tiene vocación de pasado y se detiene en el análisis de dos grandes retos. La calidad del empleo, un desafío presente estos últimos veinticinco años y que, lejos de resolverse, se ha vuelto más urgente. Y su digitalización, la gran prueba de la economía y sociedad española que puede suponer un punto de inflexión en nuestra estructura del empleo.

PALABRAS CLAVE mercado de trabajo; calidad del empleo; digitalización del empleo

IDENTIFYING TRENDS

The future of employment: new challenges for pending aspirations

ABSTRACT On the occasion of the celebration of the twenty-fifth anniversary of the creation of the Universitat Oberta de Catalunya (UOC), the authors take the opportunity to reflect on the recent evolution of the labour market in Spain and its labour relations, as well as its future challenges. A period that begins with a long phase of expansion of the Spanish economy and ends with the outbreak of the Covid-19 pandemic. In the middle, events with a relevant economic and labour effect such as (i) the relocation that has accompanied globalization, (ii) the migratory movements that have rendered us a host country, (iii) the violent impact that the Great Recession that began in 2008 and the pandemic of 2020, as well as (iv) the process of technological and digital transformation in which we are immersed. Despite

this, the article does not have a vocation for the past and stops in the analysis on two great challenges. Job quality, a challenge that has been present in the last twenty-five years and that, far from being resolved, has become more urgent. And the digitization of employment, the great test of the Spanish economy and society that may be a turning point in our employment structure.

KEYWORDS labour market; job quality; employment digitization

Introducción

El entorno laboral contemporáneo se caracteriza por los cambios trascendentes en el empleo y las relaciones laborales. El empleo estable de por vida en la misma empresa, los trabajos homogéneos, la organización industrial del trabajo y unas relaciones laborales caracterizadas por los contratos sociales que intercambian horas de trabajo homogéneas y salarios fijos por productividad se van agotando (Torrent-Sellens *et al.*, 2022).

Un aspecto nuclear de estas transformaciones es el proceso de digitalización del empleo y las relaciones laborales. Las tecnologías se han ido integrando plenamente en nuestros empleos, acelerándose la digitalización de muchos servicios y la generalización del teletrabajo. Si nos remontamos a los años noventa, en la Unión Europea (UE), en 1994 solo realizaban teletrabajo 1,2 millones de personas; y en 1999, alcanzaba a unos 9 millones de trabajadores en toda la UE. Pese a la tendencia creciente de esta modalidad de trabajo –mucho más moderada según los países–, la epidemia de COVID-19 cambió drásticamente la cantidad de personas que trabajaban de forma remota. Se estima que en el periodo de confinamiento más de un 37 % de trabajadores de la UE había comenzado a teletrabajar. Si nos centramos en España, el teletrabajo antes de la COVID-19 era poco frecuente (según datos del INE, un 4,8 % teletrabajaba más de la mitad de los días). Sin embargo, con la pandemia, se observa una fuerte expansión de esta modalidad de trabajo. Según diferentes encuestas, se pasa de un 15,8 % de personas que, con distinta frecuencia, habrían teletrabajado antes de la pandemia a un 36,6 % que habrían empezado a teletrabajar después del confinamiento (Randstad Research, 2021). Ello ha repercutido en la reorganización y adaptación de procesos de trabajo en las organizaciones y en los trabajadores con una experiencia limitada en esta forma de organización del trabajo.

Se han constatado los beneficios, en cuanto a productividad y competitividad que los procesos de digitalización aportan, pero también los efectos negativos, como las pérdidas de puestos de trabajo, desigualdades y exclusión del empleo por el sesgo de habilidades, disminución de la calidad del trabajo, o afectación de la salud ocupacional por la intensidad del trabajo (Díaz-Chao *et al.*, 2016). En este contexto, la capacidad de crear trabajo con mayor calidad y gestionar el cambio a través de la capacitación digital crea nuevas oportunidades para la sostenibilidad. Hacer que el trabajo sea sostenible depende, en gran medida, de mejorar la calidad de los puestos de trabajo.

La finalidad de este artículo es identificar algunas de las tendencias del empleo, así como los desafíos e implicaciones en el marco de los profundos cambios experimentados. En concreto, hemos considerado los siguientes objetivos. En primer lugar, describir la evolución reciente del mercado de trabajo español y los eventos que más lo han condicionado en los últimos veinticinco años. En segundo lugar, identificar las tendencias y retos del empleo en España, centrándonos en dos de estos retos inaplazables: la calidad del empleo y el impacto de la digitalización en este. El primero lleva décadas en nuestra agenda económica y, lejos de resolverse, se ha acrecentado en los últimos años en un mercado de trabajo que parece condenarnos a elegir entre paro o precariedad. La digitalización del empleo, si bien es un reto más reciente, es un desafío igualmente improrrogable.

1. El contexto histórico

1.1. La creación de un mercado de trabajo dual. Temporalidad y paro

La aparición de la UOC coincidió con el inicio de la denominada *década prodigiosa* de la economía española. El *milagro español*, la *locomotora económica* –no se escatimó en hipérboles–. Entre 1996 y 2007 la tasa media anual de

crecimiento de la economía española se situó en torno al 3,7 %, 1,2 puntos porcentuales (p. p.) por encima de la media de la UE, y se crearon cerca de 7,8 millones de empleos,¹ aunque buena parte de ellos temporales y en sectores de bajo valor añadido como la construcción y el turismo. Sin embargo, los análisis de los componentes de este *prodigioso* crecimiento predecían lo inevitable: su fecha de caducidad, como cabe esperar para cualquier economía caracterizada por la falta de productividad. En 2007, este crecimiento basado en el binomio construcción-turismo ya presentaba síntomas de agotamiento y la crisis financiera de 2008 lo acabó de sepultar. Y de qué manera. La destrucción de empleo que se produjo al inicio de la Gran Recesión fue mucho más intensa que la experimentada en crisis anteriores, mientras que la recuperación también se dilató mucho más en el tiempo. De hecho, el mercado de trabajo español se encontraba aún convaleciente cuando volvió a ser golpeado por la crisis derivada de la pandemia de la COVID-19.

Si comparamos magnitudes referidas a cantidades, hace 25 años teníamos menos actividad, menos empleo y más paro.² Pero han sido las mujeres, con su creciente inserción en el mercado de trabajo, las que explican en mayor medida las diferencias. Entre 1995 y 2020, la tasa de actividad femenina se incrementó en más de 14 p. p., la de empleo superó los 17 p. p. y la tasa de paro se redujo en casi 13 p. p. El resultado ha sido un descenso drástico en la brecha de género en estos aspectos que, si bien aún sigue siendo significativa, poco o nada tiene que ver con la existente hace algo más de dos décadas.³

No obstante, si por algo destacan estos últimos veinticinco años es por ser el periodo en el que se ha forjado una de las señas de identidad del empleo español. Nos referimos a su estructura dual, debida a la coexistencia de puestos de trabajo estables, cubiertos por contratos indefinidos, e inestables, vinculados con contratos temporales. Se trata de un fenómeno favorecido por las características de la estructura productiva de la economía española, pero, sobre todo, asociado al modelo de flexibilidad adoptado por sus empresas, lo que se ha denominado *flexibilidad laboral en el margen*. La persistente presencia del trabajo temporal, mucho más elevada que en la mayoría de las economías de nuestro entorno, se relaciona entre otras con la precariedad laboral, con dificultades en la adquisición de capital humano y con la volatilidad del empleo. Asimismo, se ha mostrado cómo puede tener efectos persistentes en la carrera profesional (*atrapamiento* en la temporalidad). Desde mediados de la década de los noventa la tasa de temporalidad se mantuvo en niveles por encima del 30 %, ⁴ aparentemente inmune a las iniciativas legislativas para reducirla y solo sensible a la destrucción de empleo que comportó la Gran Recesión, al impactar, en gran medida, en los trabajadores «temporales». A pesar de ello, y utilizando los datos más recientes, prácticamente uno de cada cuatro asalariados tiene un contrato temporal y la tasa prácticamente duplica la media europea, situando a España a la cabeza de la UE.⁵

Junto a esta segmentación, no cabe duda de que el elevado nivel de desempleo es el otro rasgo característico del mercado de trabajo español. Además, dada su persistencia, cabe catalogarlo como un problema crónico. La tasa de paro española es considerablemente más alta que la de nuestros vecinos europeos, incluso en los periodos de expansión. Pero cuando la magnitud del problema se aprecia de manera más clara es en las fases «bajas» del ciclo, donde fácilmente se alcanzan tasas por encima del 20 %. A modo de ejemplo, sirva la comparación de la tasa próxima al 8 % en 2007 con la observada seis años más tarde, en 2013, que superó el 26 %. En gran medida este ajuste se realizó mediante la destrucción de empleo temporal y, por tanto, con el tránsito al desempleo de trabajadores con menor experiencia y formación, lo que ocasionó un incremento significativo de la desigualdad, que en buena parte persiste actualmente. En este sentido, conviene recordar que, de igual manera que existe un riesgo palpable de «atrapamiento en la temporalidad», existe otro similar en el caso de desempleo. Avanzada edad, déficits formativos, baja capacidad para adaptarse a actividades distintas, y en relación con ello, la ausencia de habilidades necesarias para el trabajo en un contexto cada vez más tecnológico, e incluso la escasa movilidad geográfica, suponen un lastre para muchos trabajadores que perdieron su empleo, y que los atrapa en una situación de «desempleo (casi) perpetuo». En 2020 hubo en España 3,5 millones de parados, lo que situó la tasa de desempleo en algo más del 15 %. Del total de desempleados, el 38 % acumuló más de un año sin empleo (un

1. Comparación de segundos trimestres de la Encuesta de Población Activa (INE).

2. Según datos de la EPA, entre 1995 y 2020 la tasa de actividad se incrementó en torno a los 6 p. p. y la de empleo en 9 p. p., mientras que la tasa de paro se redujo en 7 p. p.

3. En 2020, la diferencia en tasa de actividad y empleo entre hombres y mujeres era de, aproximadamente, 11 puntos, mientras que en 1995 rondaba los 27 p. p. La reducción en la tasa de desempleo fue aún mayor, con una brecha de género de 3,56 p. p. en 2020, casi 9 puntos menos que la existente en 1995.

4. Descontando el posible efecto de los cambios metodológicos de la EPA.

5. Para un análisis pormenorizado de la temporalidad en España, véase Toharia *et al.* (2005).

24 % en el caso de dos y más años), lo que representó un 6 % del total de la población activa. Se trata de cifras que en el caso de la UE son solo superadas por Grecia. En relación con ello, no sorprende que el desempleo de larga duración se haya convertido en una de las mayores preocupaciones de las últimas décadas, y que haya sido objeto de especial atención por sus graves consecuencias personales, sociales y económicas.⁶

Sobre el diagnóstico de la situación, si bien hay consenso sobre su multicausalidad, existe controversia sobre su determinante principal. Para algunos se relaciona con el diseño institucional de nuestro mercado de trabajo y sus rigideces, que dificultan que el factor trabajo se adapte a las necesidades del tejido productivo (salario mínimo, elevados costes de despidos, generosidad de seguros sociales, etc.). Para otros, el factor principal reside en la estructura productiva española, poco competitiva y con escaso potencial para la creación de empleo (sobre todo de calidad). Que explicaría por qué las distintas reformas laborales, encaminadas a modificar el marco institucional y flexibilizar las relaciones laborales, no han sido muy eficientes en su lucha contra la temporalidad y el desempleo.⁷

Estas disfunciones estructurales del mercado de trabajo no afectan de forma homogénea a todos los colectivos, siendo mujeres, jóvenes y, sobre todo, individuos de menor formación los más vulnerables. Y, por la gravedad de sus consecuencias, merece especial atención su relación con la acumulación del capital humano. Ya que condiciona cómo abordaremos como sociedad los retos presentes y futuros, entre ellos, los que se analizan en los siguientes apartados.

1.2. Principales *shocks* en el mercado de trabajo

Durante estos veinticinco años el mercado de trabajo español se ha visto sacudido por una serie de acontecimientos que han transformado la sociedad y la economía española. Sin ánimo de hacer un listado exhaustivo, en el presente apartado se citan los más relevantes por la intensidad de sus implicaciones. Así, nos detendremos en la deslocalización, la inmigración, la recesión económica de 2008, la crisis sanitaria por la COVID-19 y el cambio tecnológico.

Deslocalización:

Derivada de la última oleada de la globalización y unida a la incorporación a la UE de países del centro y este de Europa (CEE). En general, sabemos que ha provocado *shocks*, esencialmente en el sector industrial (manufacturas) por la deslocalización (*offshore*) de sectores maduros y de ensamblaje a países de menores costes laborales y, en algunos casos, también con regulación medioambiental más laxa. Por ejemplo, en Cataluña esto ha tenido un claro efecto sobre el sector textil, aunque este aspecto ya se arrastraba de épocas pasadas, y en otros sectores claves como la automoción, el ensamblaje de equipos electrónicos y similares. Una deslocalización que tuvo su destino hacia Asia (fundamentalmente China), norte de África (Marruecos) y países de la CEE. El efecto: una pérdida de empleo en los sectores más afectados, presión sobre los salarios y, especialmente, un empeoramiento general de las condiciones laborales –destaca la disponibilidad a requerimiento de la empresa– al condicionar de forma decisiva los procesos de negociación colectiva.⁸

Movimientos migratorios:

España, como otros países de la UE, experimentó una gran y veloz oleada migratoria entre el *boom* económico de la segunda parte de los noventa hasta la crisis financiera de la segunda parte de los 2000. En estos años la población inmigrante creció desde el 1,4 % en 1996 (cerca de medio millón de personas) a cerca del 12 % en 2008 (más de un millón de individuos), pasando de país emisor a receptor, en menos de diez años. Y, si bien con la crisis perdimos inmigrantes, la cifra se empezó a recuperar en 2018 con un ritmo enérgico, y el 2020 se cerró con más de 5,4 millones de inmigrantes y un crecimiento, a pesar de la pandemia, del 8 % respecto al año anterior.

6. Véase Bentolila *et al.* (2016, 2017) para un análisis del desempleo de larga duración en España.

7. Blanchard y Jimeno (1995) o Toharia y Malo (2000) como ejemplo del debate sobre el papel de las instituciones laborales y la estructura productiva.

8. Véase Goos *et al.* (2007) o González-Díaz y Gandoy (2016).

Todo este proceso representó un flujo enorme de mano de obra no cualificada que supuso retos sociales importantes y que afectó al mercado de trabajo. Sobre ello sabemos que, en líneas generales, no parece que la entrada de trabajadores inmigrantes afectase a los salarios de los nativos (a la baja). Tampoco que hubiese un desplazamiento de la mano de obra nativa, aunque sí pudo haber sido una cierta competencia en los segmentos de trabajo menos cualificado –matizado de todas formas por el *boom* económico de esos años–. Los estudios existentes incluso sugieren un efecto positivo de la inmigración, por su efecto sobre la demanda agregada y sobre las contribuciones al sistema de la Seguridad Social. Y, en especial, sobre el trabajo femenino, por la disminución de los costes relativos al cuidado del hogar y de las personas. No solo eso, la «expulsión» del país de una parte importante de inmigrantes (cerca de 1,2 millones en seis años) ayudó a que el efecto sobre el paro durante la Gran Recesión fuese más limitado.⁹

La Gran Recesión:

La crisis financiera de 2008 supuso un impacto sin precedentes, por su intensidad y duración. Con restricciones impuestas externamente (UE) y sin posibilidad de acudir a los recursos tradicionales (política monetaria). Evidenció, como ningún otro evento, los profundos problemas estructurales que aquejan al mercado de trabajo español: dualidad, paro y una enorme volatilidad del empleo, aspectos íntimamente relacionados. El efecto sobre el mercado de trabajo fue demoledor, especialmente en sectores como la construcción y, en menor medida, las ramas industriales y financieras. El paro escaló desde una tasa del 8 %, a finales del 2007, hasta prácticamente el 27 % en el primer trimestre de 2013. Se destruyeron, en ese periodo, más de 3,7 millones de puestos de trabajo, fundamentalmente temporales. Al mismo tiempo, la crisis condujo a un intenso ajuste salarial que redujo los salarios reales de los trabajadores con retribuciones más bajas. La consecuencia: un fuerte aumento de la desigualdad retributiva. Pero su legado más importante son las escasas perspectivas laborales de un nutrido colectivo conformado por individuos con bajo nivel de formación, siendo especialmente grave para los mayores de 45 años y los desempleados de larga (y muy larga) duración.

Detrás de todo ello, lo que explica una recuperación más dilatada en el tiempo que en otras economías, está nuestro modelo productivo, incapaz de crear empleo y que cuando lo hace es sacrificando la productividad. Así, en épocas de auge se genera empleo temporal, de bajos salarios y con condiciones de trabajo poco favorables que reducen, o en el mejor de los casos estancan, la productividad, mientras que en épocas de recesión se mejora la productividad simplemente por su facilidad para la destrucción del empleo.¹⁰

La Gran Pandemia:

La crisis sanitaria por la COVID-19 ha acarreado un retroceso en la actividad económica que no encuentra comparativas previas. Siendo, incluso, más profundo para España por:

- i) la importancia de sectores como la hostelería, el comercio o el turismo –más afectados por las limitaciones de las actividades sociales–, así como por
- ii) su tejido empresarial, con mayor presencia de pymes –las más dañadas en este proceso–.

Y, si bien aún es pronto para valorar su verdadero alcance, la destrucción de empleo a corto plazo es de una magnitud, incluso, superior a la producida como consecuencia de la crisis financiera de 2008. En un solo trimestre, entre el primero y segundo de 2000, se perdieron más de un millón de puestos de trabajo, casi 1,2 millones si lo comparamos con el mismo trimestre del año anterior. El *año COVID* (2020) se cerró con 3.719.800 parados, más de medio millón más que en 2019. Pero estas cifras habrían sido considerablemente más elevadas de no haber sido por el recurso de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Porque si por algo se ha caracterizado esta última crisis ha sido por la popularización y el uso intenso de los ERTE. A modo de ejemplo, en el segundo trimestre de 2020 estaban afectados por un ERTE el 21,9 % de los asalariados (cerca de tres millones de trabajadores). Una medida que ha demostrado tener una gran efectividad en la protección del empleo, especialmente facilitando el retorno a sus puestos de trabajo tras el confinamiento.¹¹

9. En Carrasco *et al.* (2008), Fernández y Ortega (2008) o Amuedo y De la Rica (2011) se encuentra un análisis de las implicaciones de la inmigración en el mercado de trabajo español.

10. Para una visión de conjunto del impacto de la Gran Recesión en el empleo en España, véase Bentolila *et al.* (2012) o Álvarez *et al.* (2013).

11. Véase Izquierdo *et al.* (2021) para un estudio sobre las implicaciones de los ERTE en la crisis de la COVID-19.

Como en la anterior crisis, su impacto ha sido asimétrico. Y, de nuevo, los más afectados, jóvenes, inmigrantes, mayores de 45 años y trabajadores menos cualificados. Pero, sobre todo, trabajadores temporales –los indefinidos estaban protegidos por los ERTE– y mujeres. Ellas experimentaron, en los primeros momentos e intensificado por el confinamiento, una mayor caída de la actividad, empleo y horas de trabajo efectiva, siendo decisiva, en este aumento de la desigualdad de género, la penalización a la maternidad (Farré *et al.* 2021). Con todo, los últimos datos publicados muestran que la recuperación del empleo está siendo significativa. En el tercer trimestre de 2021 ya se superan los 20 millones de ocupados, lo que supone, por primera vez, tener un nivel de ocupación prepandemia, incluso ligeramente superior, y llegar a una cifra de ocupación no registrada desde 2008.¹²

Cambio tecnológico:

La nueva forma de producir que conlleva el cambio tecnológico ya tiene un efecto significativo en el empleo, sobre todo en su volumen, en el sector industrial, pero se prevé un aumento y extensión a otros sectores –véase, por ejemplo, su papel en la desaparición de sucursales bancarias–. Actualmente, sabemos que incrementa la productividad, en grado distinto según el puesto de trabajo, que desplaza a ciertos trabajadores y que genera nuevos empleos que requieren de mayores habilidades. El resultado: i) se elimina el trabajo más repetitivo y rutinario, ya sea cualificado o no cualificado, por su facilidad para ser sustituido por máquinas y algoritmos; y ii) se favorece los empleos que requieren de competencias más abstractas e intelectuales, mucho más complejas de automatizar. Por ello, uno de los efectos inmediatos de esta transformación digital es el aumento de la polarización del trabajo, sobre todo de los salarios.

Sin embargo, la consecuencia más relevante no tiene que ver con la sustitución de mano de obra, sino con la complementariedad máquina-trabajo –se automatizan tareas, no puestos de trabajo–. Y para darse esta interacción, la dotación de capital humano es fundamental. Y junto a esta transformación de la demanda de trabajo, y su composición, para adaptarse a las nuevas necesidades que conlleva el cambio tecnológico, surgen también nuevas formas de empleo (*Gig economy*, *uberización*, etc.) que, en muchos casos, esconden nuevas formas de precariedad. Sobre todo ello se incidirá en el apartado 3.

2. Calidad del empleo

La calidad del empleo tiene como principal objetivo la integración, el apoyo y la mejora del bienestar personal y social de los trabajadores. Desde finales de los noventa, a partir de la creación de la Estrategia Europea de Empleo (1997), la introducción del concepto «trabajo decente» por la OIT (1999), y el establecimiento del objetivo de crear «más y mejores empleos» (Lisboa, 2000), la calidad del empleo y el debate entre cantidad y calidad cobra especial relevancia. El periodo de la Gran Recesión con los problemas de desempleo intensifica el debate, estableciéndose en este Contexto un claro predominio del enfoque de la cantidad (pleno empleo) sobre la calidad. Sin embargo, existe un manifiesto y continuado interés por parte de las políticas públicas por complementar cantidad y calidad. En 2015, en la Asamblea de Naciones Unidas se aprueba la Agenda 2030, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el ODS-8 «Trabajo Decente y crecimiento económico» incluye como una de sus dimensiones la calidad del empleo.

La evolución del mercado laboral español de las últimas décadas, con el crecimiento de la temporalidad y del trabajo atípico, que incluye los contratos de duración determinada, el trabajo a través de agencias de trabajo temporal, el autoempleo dependiente y el trabajo más ocasional, las ocupaciones parciales involuntarias o el elevado volumen de trabajadores subempleados o sobrecualificados en las nuevas ocupaciones, muestra la necesidad de orientar las políticas laborales, no solo a mejorar la cantidad, sino también hacia la calidad del empleo.

12. Para un análisis del impacto sobre el empleo de la crisis de la COVID-19, véase Dolado *et al.* (2021), Felgueroso y De la Fuente (2021) u Osuna y García-Pérez (2021).

2.1. ¿Mejora la calidad en el puesto de trabajo? Dimensiones críticas

La calidad del empleo es un concepto multidimensional que puede aproximarse desde el puesto de trabajo; incluye las dimensiones relacionadas con la satisfacción de las necesidades y demandas laborales de los empleados y con su entorno laboral (aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos) en el desempeño de su trabajo. Desde esta perspectiva, y según la encuesta de condiciones de trabajo y trabajo sostenible (Eurofound, 2021), se observan diferentes tendencias y evolución en diferentes dimensiones de la calidad en el puesto de trabajo en las dos primeras décadas de siglo, en las que hay una recuperación de las expectativas de avance profesional y seguridad laboral por parte de los trabajadores. Estas expectativas, que habían sufrido un deterioro durante la crisis económica, van recuperándose, pero con un ritmo mucho más lento en los países del sur de Europa, con bajas puntuaciones en las ocupaciones poco cualificadas y en los trabajadores con contratos más precarios. Precisamente, en España, y en concreto en el grupo de los jóvenes, este aspecto empeora.

Pese a los retos que todavía presentan algunos sectores, se observa una ligera reducción de los riesgos físicos en el puesto de trabajo cuyas mejoras, para los trabajadores poco cualificados, se han asociado con la automatización de los procesos de trabajo. Pero, por otro lado, se da un moderado empeoramiento de la intensidad del trabajo, debido al aumento de las cargas de trabajo y/o a la necesidad de tener que dar respuesta a varias demandas de trabajo de forma simultánea. La emergencia de nuevos riesgos psicosociales por la intensidad de trabajo supone todo un desafío por su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores (p. e., enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, trastornos mentales, depresión, estrés, *burnout*), y a nivel organizativo (por ejemplo, rotación de personal, absentismo, accidentes y enfermedades laborales). Se estima que los costes generados por el estrés, el *burnout*, la depresión y otros riesgos psicosociales en el trabajo exceden el 4 % del PIB de los Estados miembros de la UE.

El aumento en el uso de las TIC y la provisión de formación remunerada por parte de los empleadores impulsan mejoras en el desarrollo de los trabajadores, e incrementan la participación en la organización y la autonomía para tomar decisiones de los empleados. No obstante, esta mejora no se extiende a todos los sectores. Se intensifica la brecha de formación generada por los diferentes tipos de contratos (tiempo completo frente a tiempo parcial; contratos indefinidos frente a contratos temporales). También se observan diferencias respecto a la calidad del tiempo. En este aspecto, España se encuentra entre los países que tienen puntuaciones más bajas, debido de forma significativa a la alta proporción de horas atípicas en algunas categorías ocupacionales.

La percepción del apoyo social de los colegas, dimensión muy relevante para equilibrar la alta intensidad y las demandas laborales a través de la colaboración y la compartición de conocimiento, disminuye ligeramente entre los grupos de edad más jóvenes y mayores. Sin embargo, mejora moderadamente el apoyo social de los gerentes, lo cual es relevante en el contexto actual. Se ha constatado el vínculo positivo entre el apoyo del liderazgo y la capacidad de las personas para afrontar circunstancias exigentes. La percepción de apoyo organizacional puede ejercer efectos motivadores para impulsar comportamientos prosociales, tales como la compartición de conocimientos (*knowledge sharing*), pero cuando los empleados muestran este tipo de comportamientos sin el apoyo adecuado de la organización, pueden presentarse efectos negativos como la presión laboral, la fatiga, la pérdida de efectividad o la falta de compromiso.

En relación con los ingresos, las desigualdades aumentaron principalmente debido al incremento del desempleo; sin embargo, la percepción de los trabajadores de que se les paga adecuadamente mejoró en gran medida en la UE entre 2005 y 2015, con excepción de los sectores con mayor proporción de trabajadores con menor cualificación o trabajadores que solo tenían educación primaria.

La calidad en el puesto de trabajo plantea una gran variedad de desafíos para el bienestar de los trabajadores y para la sostenibilidad organizacional. Esta es la capacidad de actuar de manera viable sin comprometer el entorno social y ecológico mediante el desarrollo de actividades y capacidades voluntarias o reguladas por ley. En este contexto, emerge la gestión sostenible de recursos humanos (*sustainable human resource management* en terminología anglosajona) enfocada al logro de las metas organizacionales sociales, ambientales y económicas (Santana y López-Cabrales, 2019) mediante herramientas de gestión de personas que reflejen la igualdad, equidad, desarrollo y bienestar, herramientas fundamentales para acercarnos a la dimensión humana y social dentro de las organizaciones.

2.2. Igualdad de género: tema por resolver

La evaluación de la calidad del empleo es relevante para el progreso hacia la igualdad de género. Se establece que la igualdad de género se consigue cuando las mujeres y los hombres gozan de los mismos derechos y oportunidades en todos los sectores de la sociedad y se valoran y favorecen igualmente sus comportamientos, aspiraciones y necesidades.

Una de las características distintivas del mercado laboral desde finales de la década de 1990 es la creciente incorporación de mujeres al mercado laboral, en un contexto caracterizado por un menor reconocimiento del trabajo femenino, con diferentes tipos de discriminación en el acceso al empleo y a puestos de trabajo y disparidad en los salarios; un acceso desigual de las mujeres a las promociones y puestos de trabajo mejor remunerados; y una distribución desigual del trabajo doméstico y profesional entre hombres y mujeres. Incluso en sociedades más igualitarias, donde existiría un menor contraste en los atributos del trabajo de hombres y mujeres, no se observan las mismas oportunidades para la participación y el avance de las mujeres (Mulhau, 2011). El empleo en trabajos mal remunerados pasó de ser predominantemente masculino en 1995 a ser predominantemente femenino en 2019. Esto sugiere que gran parte de la expansión del empleo femenino en el periodo se produjo en trabajos mal remunerados.

En el periodo de crisis económica aumentó la desigualdad en diversas dimensiones de la calidad del empleo. En la UE, a nivel agregado, algunos elementos explicativos de esta desigualdad fueron el aumento del trabajo involuntario a tiempo parcial por parte de las mujeres, la inseguridad laboral, la presión en el empleo y las diferencias y recortes salariales. Investigaciones para el mercado laboral español también reportaron que la percepción de mejora en la calidad del empleo fue más favorable para los hombres que para las mujeres y este balance en favor de los hombres se explicaba por la calidad intrínseca del trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales, las condiciones y la intensidad del trabajo, la salud y la seguridad laboral, y las recompensas extrínsecas (Ficapal *et al.*, 2018).

Pese a los avances en las últimas décadas, las investigaciones revelan todavía cuestiones críticas. La segregación ocupacional sigue siendo generalizada por trabajo, ocupación y sector con implicaciones, por ejemplo, para el salario, la jornada laboral y el prestigio. Las diferencias de género siguen ligadas a la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, y a la sobrerrepresentación de los llamados «trabajos de mujeres». En este sentido, si bien, la brecha de género se ha reducido significativamente, el aumento de la participación de las mujeres en el empleo se ha traducido principalmente en trabajos altamente feminizados (por ejemplo, salud, enseñanza). También la pandemia de la COVID-19 ha puesto de relieve que las condiciones de trabajo en muchos trabajos con mayor representación femenina requieren una mayor atención y una reevaluación de su remuneración y recompensas por su valor social.

Con todo, se ha constatado que la educación permite igualar el acceso de hombres y mujeres a los mismos trabajos, de manera que los países con mayor nivel educativo tienen una menor segregación de género en el empleo. Los trabajos con equilibrio de género se caracterizan por un perfil de tarea más exigente cognitivamente, con alta autonomía y alto uso de las TIC, características que están asociadas positivamente con salarios más altos y mejores condiciones laborales. Si bien aumenta el empleo para las mujeres en trabajos bien remunerados y el incremento del empleo de los hombres es más polarizador –sobre todo en la década posterior a la crisis–, la brecha salarial persiste. Los hombres representan el mayor porcentaje de empleos con salarios superiores.

En lo que respecta al trabajo doméstico, el cuidado de los niños, enfermos y ancianos, se continúan reportando cargas desiguales para hombres y mujeres y las políticas de *work-life balance* no han conseguido favorecer el empleo femenino.

3. La digitalización del empleo y las relaciones laborales

3.1. Del trabajo en red al trabajo en las plataformas digitales

A finales del siglo pasado y coincidiendo con la primera oleada digital, asistíamos a la consolidación de la economía basada en el conocimiento y del trabajo en red, entendido como una nueva forma de estructurar y de coordinar el trabajo basada en la autonomía funcional, la descentralización organizativa y la interconexión en red entre los agentes económicos internos y externos de la empresa, mediante el uso avanzado de las TIC. Trabajar en la red supone

compartir recursos, complementar roles y trabajar de forma cooperativa en un contexto de confianza mutua entre los actores que acceden a normas y valores comunes, generando relaciones de interdependencia entre sus miembros o intercambio de recursos. De esta manera, la coordinación y cohesión de la empresa se alcanza a partir de una aproximación cooperativa y no jerárquica.

Más recientemente, se ha desarrollado una nueva fase de cambio tecnológico digital que refuerza y profundiza la primera oleada. Un conjunto de nuevas tecnologías como la robótica, la inteligencia artificial, el aprendizaje automático, la computación en la nube, el *big data*, el internet de las cosas, las redes sociales y profesionales o las plataformas digitales son utilizadas de manera creciente en el contexto laboral. En particular, la utilización de plataformas digitales está transformando sustancialmente los mercados de trabajo remoto tradicionales (Hall y Krueger, 2018). Las plataformas pueden ser utilizadas por proveedores (ofertas de trabajo) que ofrecen sus servicios en una red de intercambio de trabajo, y donde las empresas u otras personas (demanda de trabajo) compran o intercambian. Las diferentes tipologías de trabajo en plataforma se caracterizan porque son trabajos que no involucran una relación formal entre empleador y empleado, lo que origina empleos mucho más flexibles y alejados de las relaciones laborales estándar clásicas.

En el caso del trabajo y las relaciones laborales en España, la irrupción de las plataformas digitales de empleo se desarrolla en un contexto marcado ya de por sí por importantes singularidades. La implantación del denominado modelo español de contratación temporal, junto con otras formas de trabajo atípico, sin olvidar el elevado y persistente desempleo estructural, no solo ha condicionado en las últimas décadas el funcionamiento del mercado de trabajo sino el de toda la economía.

3.2. Las plataformas digitales y singularidad del empleo en España

El número de trabajadores que participan en las nuevas formas alternativas de empleo, entendidas como la prestación de servicios de empleo fuera del contexto del trabajo tradicional por cuenta ajena y jornada completa (por ejemplo, trabajo temporal, ocasional, por turnos, por proyectos, contratistas independientes o autónomos), ha aumentado significativamente durante la última década. En Estados Unidos, pasaron del 10,1 % del total en 2005 al 15,8 % en 2015 (Katz y Krueger, 2019). En Europa, tienen un alcance menor. Por ejemplo, el número medio de autónomos en Europa es de alrededor del 7 % de la fuerza laboral y las personas con dos o más ocupaciones serían aproximadamente el 5 % del total. En cuanto a la proporción de empleo atípico en plataformas digitales (empleo *gig* o *giggers*), investigaciones recientes lo sitúan en Europa en torno al 10 % de la población ocupada total. Sin embargo, los resultados para los *giggers* europeos que pasan más de 10 horas a la semana y ganan más de la mitad de sus salarios a través del empleo *gig* son mucho más modestos y se sitúan en torno al 2 % de la población ocupada, lo que denota una importante eventualidad del trabajo realizado a través de esta nueva modalidad (Pesole *et al.*, 2018; Urzi-Brancati *et al.*, 2020).

Si bien algunos *giggers*, generalmente jóvenes, pueden valorar del empleo en plataformas digitales, la oportunidad de trabajar de manera flexible o la obtención de ingresos alternativos, aunque estos suelen situarse por debajo del salario medio en la mayoría de las categorías profesionales, en términos generales el conjunto del colectivo muestra preocupación por la seguridad de sus empleos e ingresos. Y es que las especificidades del empleo en plataforma le confieren una importante dualidad. Por un lado, tienden a ofrecer variedad de tareas y complejidad, así como altos niveles de flexibilidad y autonomía que pueden incidir positivamente en la conciliación de la vida laboral y familiar y en la planificación de las carreras profesionales. Pero, por otro lado, también se relacionan con bajos salarios, aislamiento social, jornadas irregulares, exceso de trabajo y falta de sueño o agotamiento. Que, por tanto, comportan un mayor riesgo de precariedad y mayores niveles de insatisfacción. En este sentido, se ha señalado el empleo *gig* como promotor de la inestabilidad, la desregulación laboral y el empobrecimiento de las condiciones de trabajo (Berg *et al.*, 2019). Incluso se ha cuestionado si el empleo *gig* no pondrá en riesgo el propio concepto de empleo, lo que daría lugar a una inseguridad jurídica sin precedentes en los mercados laborales.

Aunque ni la expansión del trabajo atípico, ni la aparición del llamado «precariado» (Standing, 2014), pueden ser directamente atribuibles a las plataformas laborales digitales, se empieza a tener evidencia de una estrecha relación. De este modo, el desafío es evitar que «estas nuevas formas de empleo terminen siendo nuevas formas de precariedad» (Malo, 2018). Y más aún en un mercado de trabajo como el español, por sus profundos problemas estructurales.

En este contexto de empleo precario y elevado paro, el trabajo en plataformas digitales genera fortalezas y debilidades. Ofrece oportunidades para la creación de empleo en regiones desarrolladas pero alejadas de la actividad productiva o

para ofrecer mejores salarios a colectivos específicos de trabajadores en zonas en desarrollo. Además, pueden representar una oportunidad para la conciliación laboral, y la autonomía y el control de la propia carrera profesional. No obstante, también comporta riesgos para la sostenibilidad social del empleo por su capacidad para evitar obligaciones relacionadas con la legislación laboral y de protección del empleo. Trabajar en plataformas digitales también impacta directamente en las relaciones laborales, las pensiones, la seguridad social o el estado del bienestar. En particular, se ha señalado la creciente necesidad de construir un nuevo e internacional contrato social y marco legal entre trabajadores, empleadores y la Administración pública que contemple la construcción de nuevas formas alternativas y digitalizadas de empleo.

Conclusiones

Los problemas endémicos del mercado de trabajo español son de sobra conocidos: desempleo, segmentación y volatilidad. Desde hace décadas, nuestra economía se caracteriza por su elevado y persistente paro estructural, que convive con un desempleo cíclico muy volátil. Una situación que castiga especialmente a jóvenes y a las personas con menor formación, y que se agrava por el elevado volumen de paro de larga, y muy larga, duración. Pero los problemas de temporalidad, y la precariedad asociada a la generalización de estos contratos, no son menos importantes. Hasta el inicio de la Gran Recesión este fenómeno era el rasgo distintivo del empleo en España. La crisis de 2008 trajo una reducción de la inestabilidad, por la concentración de la destrucción de empleo en este tipo de contratos, y el paro volvió a encabezar las agendas económicas y políticas. Y, con matices por su origen y situación de partida, la crisis sanitaria de 2020 repite el mismo patrón: abrupta pérdida de trabajo temporal –más presentes en las actividades *sociales*– y aumento del desempleo. La gran diferencia es el control del paro que ha ejercido la extensión de los ERTE con su protección al empleo indefinido. Aun así, los niveles de temporalidad siguen siendo insostenibles por los perjuicios que comporta. Y, de nuevo, un problema que recae con mayor intensidad en jóvenes, trabajadores menos formados, mujeres e inmigrantes. Junto a estas problemáticas, e imprescindible para realizar una descripción completa de la realidad laboral española, la existencia de una pronunciada heterogeneidad geográfica en sus principales indicadores.

A pesar de mantenerse estas disfuncionalidades, la configuración actual del mercado de trabajo es muy distinta a la que encontrábamos en 1995. Básicamente por la transformación que han comportado eventos como la deslocalización que acompañó a la última ola de globalización y la entrada a la UE de los países del centro y este de Europa, los movimientos migratorios que nos transformaron en poco más de una década en un país de acogida, el impacto sin precedentes de la Gran Recesión y la Gran Pandemia, o las transformaciones asociadas a un futuro cada vez más tecnologizado. Un nuevo escenario que implica nuevos retos que se incorporan a otros aún pendientes de superar. Gran parte de estos desafíos se relacionan con colectivos vulnerables, sobre todo jóvenes, y con la adquisición de las habilidades requeridas para hacer frente al empleo del futuro. En este trabajo hemos considerado oportuno centrarnos en dos de estos retos: la calidad del empleo y el impacto de la digitalización en este. Retos más inaplazables si cabe por el fuerte impulso del teletrabajo y la digitalización de las tareas y las medidas de distanciamiento social que ha conllevado la pandemia por la COVID-19. De cómo lo abordemos depende cómo será y cómo nos afectará la transformación histórica que trae el cambio tecnológico en el que ya estamos inmersos, la llamada *cuarta revolución industrial*.

Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ, Carlos; DAVIA, Maraña A.; LEGAZPE, Nuria (2013). «Impacto laboral de la crisis económica: privación del empleo y precariedad». En: *Papeles de Economía Española*, vol.135, págs. 83-98.
- AMUEDO-DORANTES, Catalina; DE LA RICA, Sara (2011). «Complements or substitutes? Task specialization by gender and nativity in Spain». En: *Labour Economics*, vol.18, núm 5, págs. 697-707. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.02.002>
- BENTOLILA, Samuel; CAHUC, Pierre; DOLADO, Juan J.; LE BARBANCHON, Thomas (2012). «Two-Tier Labour Markets in the Great Recession: France Versus Spain». En: *The Economic Journal*, vol.122, núm. 562, págs. 155-187. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02534.x>
- BENTOLILA, Samuel; GARCÍA-PÉREZ, J. Ignacio; JANSEN, Marcel (2016). «Long-term unemployment in Spain» En: BENTOLILA, S.; JANSEN, M. (eds.). *Long-Term Unemployment After the Great Recession: Causes and Remedies*. CEPR Press.
- BENTOLILA, Samuel; GARCÍA-PÉREZ, J. Ignacio; JANSEN, Marcel (2017). «Are the Spanish long-term unemployed unemployable?». En: *SERIEs*, vol.8, págs. 1-41. DOI: <https://doi.org/10.1007/s13209-017-0155-z>
- BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M. Six (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT.
- BLANCHARD, Olivier; JIMENO, Juan F. (1995). «Spain versus Portugal». En: *American Economic Review*, vol. 85, núm. 2, págs. 212-218.
- BRANCATI, Urzi; PESOLE, Annarosa; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique (2020). «New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey». DOI: <http://dx.doi.org/10.2760/459278>
- CARRASCO, Raquel; JIMENO, Juan F.; ORTEGA, A. Carolina (2008). «The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: some evidence for Spain». En: *Journal of Population Economics*, vol. 21, págs. 627-648. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00148-006-0112-9>
- EUROFOUND (2021). «Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series». Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND AND EUROPEAN COMMISSION JOINT RESEARCH CENTRE (2021). «European jobs monitor 2021: gender gaps and the employment structure. European jobs monitor series». Luxemburgo: Publications office of the European Union.
- DÍAZ-CHAO, Ángel; FICAPAL-CUSÍ, Pilar; TORRENT-SELLENS, Joan. (2016). «Economic crisis and job quality in Spain: A multi-dimensional and micro-data empirical approach». En: *Social Indicators Research*, vol.125, núm 2, págs. 613-633. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0850-0>
- DOLADO, Juan J.; FELGUEROSO, Florentino; JIMENO, Juan F. (2021). «Past, present and future of the Spanish labour market: when the pandemic meets the megatrends». En: *Applied Economic Analysis*, vol. 29, núm. 85, págs. 21-41. DOI: <https://doi.org/10.1108/AEA-11-2020-0154>
- FARRÉ, Lídia; FAWAZ, Yarine; GONZÁLEZ, Libertad; GRAVES, Jennifer (2021). «Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19 Times». En: *The Review of Income and Wealth*. DOI: <https://doi.org/10.1111/roiw.12563>
- FELGUEROSO, Florentino; DE LA FUENTE, Ángel (2021). «Aspectos económicos de la crisis de la Covid-19». En: *Estudios sobre la Economía Española*, 2021/21. FEDEA.
- FERNÁNDEZ, Cristina; ORTEGA, Carolina (2008). «Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches?». En: *Spanish Economic Review*, vol.10, págs. 83-107. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10108-007-9032-4>
- FICAPAL-CUSÍ, Pilar; DÍAZ-CHAO, Ángel; SAINZ-IBÁÑEZ, Milagros; TORRENT-SELLENS, Joan (2018). «Gender inequalities in job quality during the recession». En: *Employee Relations*, vol. 40, núm. 1, págs. 2-22. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-07-2016-0139>

- GONZÁLEZ-DÍAZ, Belén; GANDOY, Rosario (2016). «Offshoring and employment structure in the EU periphery: the case of Spain». En: *Applied Economics*, vol. 48, núm. 14, págs. 1255-1270. DOI: <https://doi.org/10.1080/00036846.2015.1096007>
- GOOS, Maarten; MANNING, Alan; SALOMONS, Anna (2009). «Job Polarization in Europe». En: *American Economic Review*, vol. 99, núm. 2, págs. 58-63. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.99.2.58>
- HALL, Jonathan V.; KRUEGER, Alan B. (2018). «An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States». En: *ILR Review*, vol. 71, núm. 3, págs. 705-732. DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>
- IZQUIERDO, Mario; PUENTE, Sergio; REGIL, Ana Valentina (2021). «Los ERTE en la crisis del COVID-19: un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados». En: *Boletín económico*, núm. 2, 2021. Banco de España.
- KATZ, Lawrence F.; KRUEGER, Alan B. (2019). «The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015». En: *ILR review*, vol. 72, núm. 2, págs. 382-416. DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793918820008>
- MALO, Miguel Ángel (2018). «Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales». En: *Papeles de Economía Española*, vol. 156, págs. 146-158.
- MÜHLAU, Peter (2011). «Gender inequality and job quality in Europe». En: *Management Revue*, vol. 22, núm. 2, págs. 114-131. DOI: <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2011-2-114>
- OSUNA, Victoria; GARCÍA-PÉREZ, José Ignacio (2021). «Temporary layoffs, short-time work and COVID-19: The case of a dual labour market». En: *Estudios sobre la Economía Española*, núm. 21, 2021. FEDEA. DOI: <https://doi.org/10.1108/AEA-06-2021-0118>
- PESOLE, Annarosa; BRANCATI, Urzi; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique; BIAGI, Federico; GONZALEZ VAZQUEZ, Ignacio (2018). «Platform workers in Europe». Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- RANDSTAD RESEARCH (2021). «Informe Teletrabajo en España» [en línea]. Disponible en: <https://www.randstadresearch.es/informe-teletrabajo-en-espana-2021/>
- SANTANA, Monica; LOPEZ-CABRALES, Alvaro (2019). «Sustainable development and human resource management: A science mapping approach». En: *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 26. Núm. 6, págs. 1171-1183. DOI: <https://doi.org/10.1002/csr.1765>
- STANDING, Guy (2014). «Por qué el precariado no es un concepto espurio». En: *Sociología del trabajo*, vol. 82, págs. 7-15.
- TOHARIA, Luis (Dir.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*. Colección de Economía y Sociología del Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TOHARIA, Luis; MALO, Miguel A. (2000). «The Spanish Experiment, Pros and Cons of Flexibility at the Margin». En: ESPING-ANDERSEN, Gøsta; REGINI, Mario (eds.). *Why Deregulate Labour Markets?*. Oxford: Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/0199240523.003.0012>
- TORRENT-SELLENS, Joan, FICAPAL-CUSÍ, Pilar; ERTZ, Myriam (2022). «Motivations for labour provision on digital platforms in Europe: Examining the differences between only gigers and gigers and renters». En: *Handbook of Research on the Platform Economy and the Evolution of E-Commerce*, págs. 81-103. IGI Global. DOI: <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-7545-1.ch004>

Cita recomendada: FICAPAL-CUSÍ, PILAR; MOTELLÓN, ELISABET. Futuro del empleo: nuevos desafíos para aspiraciones pendientes. *Oikonomics* [en línea]. Marzo 2022, n.17. ISSN 2330-9546. DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/o.n17.2208>



Pilar Ficapal-Cusí

pficapal@uoc.edu

Profesora agregada de los Estudios de Economía y Empresa (UOC)

Directora del máster universitario en Dirección y Gestión de RR. HH. de la UOC. Su investigación se centra en el estudio de las dimensiones explicativas de la salud laboral y la calidad del trabajo, la gestión sostenible de RR. HH. y el impacto de la digitalización en el comportamiento humano y organizativo; ámbitos en los que acredita diversas publicaciones en revistas científicas especializadas. Es miembro del grupo de investigación interdisciplinaria sobre las TIC i2TIC.



Elisabet Motellón

emotellon@uoc.edu

Profesora agregada de los Estudios de Economía y Empresa (UOC)

Directora del grado en Relaciones Laborales y Ocupación de la UOC. Su actividad investigadora está centrada en el análisis empírico de la economía laboral combinado con elementos de la economía regional. Acredita, en este ámbito, diversas publicaciones científicas en revistas especializadas. Es miembro del grupo de investigación Análisis Cuantitativo Regional (AQR).

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES.

