

Contexto y análisis socioeconómico desde la mirada experta:

- Tendencias del mercado laboral en contextos económicos en transformación.**
- La (des) igualdad de ingresos y de oportunidades.**

El mundo laboral está experimentando profundas transformaciones y enfrenta un doble desafío: **la disrupción tecnológica** impulsada por la inteligencia artificial (IA) y la automatización, y una persistente y **elevada desigualdad de ingresos**, estrechamente vinculada al acceso y la calidad del empleo.

Los principales hallazgos indican que **la tecnología está redefiniendo las ocupaciones y las competencias** necesarias, primando habilidades no automatizables como el pensamiento crítico, la creatividad y la empatía, y haciendo de la competencia digital una necesidad transversal para toda la población activa. Simultáneamente, **España se posiciona como uno de los países de la Unión Europea con mayor desigualdad y pobreza laboral**. Este fenómeno no se debe principalmente a salarios por hora bajos, especialmente tras las recientes subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), sino a una baja intensidad laboral: predominio de la temporalidad y, de forma crítica, una alta tasa de parcialidad involuntaria que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

La educación emerge como un factor cada vez más determinante para el acceso a un empleo de calidad, con una "penalización" creciente para quienes poseen bajos niveles formativos. Colectivos como los jóvenes, las mujeres y la población inmigrante enfrentan las barreras más significativas. Las recomendaciones políticas se centran en redefinir la orientación profesional hacia sectores de futuro, invertir en formación y recualificación, evaluar rigurosamente la efectividad de las políticas activas de empleo, y reformar los sistemas de protección social como el Ingreso Mínimo Vital (IMV) para que incentiven la inserción en empleos dignos, en lugar de penalizarla. Existe una **necesidad de un cambio en el modelo productivo**, que compita en valor añadido e innovación en lugar de en precariedad salarial.



Begoña Cueto, Maika Sánchez y Lucía Gorjón durante la sesión.

1. Tendencias del mercado laboral en contextos económicos en transformación.

Begoña Cueto Iglesias. Catedrática de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo.

El mercado laboral está inmerso en un **cambio profundo impulsado por la automatización, la digitalización y la inteligencia artificial (IA)**. Esta transformación afecta a la naturaleza de las tareas, las ocupaciones y las competencias requeridas a todos los niveles. La idea de que tener un empleo es una garantía de estabilidad económica está profundamente arraigada en nuestra sociedad. Sin embargo, la realidad del mercado laboral español expone una paradoja sistémica: para miles de personas, la jornada laboral no termina con un sueldo que les permita

cubrir sus necesidades básicas, desvelando el **fracaso del trabajo como principal ascensor social**.

1.1. Impacto de la Automatización y la Inteligencia Artificial.

Contraria a las predicciones apocalípticas iniciales sobre una destrucción masiva de empleos, la evidencia apunta a una reconfiguración de las tareas. **La tecnología sustituye principalmente actividades rutinarias**, pero su impacto es transversal y afecta tanto a ocupaciones de baja como de alta cualificación.

- **Ocupaciones en riesgo:** Tareas administrativas, de contabilidad básica, cajeros o trabajos de entrada de datos son fácilmente automatizables. Sorprendentemente, ocupaciones que se consideraban "del futuro" hace pocos años, como la programación básica, ya están siendo realizadas por la IA.
- **Ocupaciones en crecimiento:** Puestos relacionados con Big Data, IA, software y vehículos eléctricos están en expansión. Sin embargo, también crecen ocupaciones donde el contacto humano y la creatividad son esenciales.
- **Riesgos de la IA:** Existe el peligro de que un uso acrítico de estas herramientas conduzca a una devaluación del pensamiento humano.

1.2. Las competencias clave para el futuro.

La **adaptabilidad** y un conjunto de competencias humanas se vuelven cruciales para navegar el nuevo paradigma laboral.

4

Competencias no sustituibles (Humanas)	Competencias sustituibles (Automatizables)
Pensamiento analítico y creativo	Lectura, escritura y matemáticas básicas
Liderazgo y empatía	Tareas rutinarias y predecibles
Flexibilidad y adaptabilidad al cambio	Gestión de datos a gran escala (Big Data)
Curiosidad y motivación	
Escucha activa y contacto humano	

Un **punto crítico es la falsa asunción sobre las competencias digitales de las personas jóvenes**. Aunque son nativos en el uso de dispositivos ("saben hacer clic"), a menudo carecen de competencias digitales funcionales: no saben utilizar herramientas como hojas de cálculo de forma eficiente, aplicar un pensamiento crítico a la información o, fundamentalmente, leer detenidamente las instrucciones. **La competencia digital real va más allá del manejo de un aparato; implica saber qué, cómo y para qué utilizar la tecnología de manera efectiva.**

1.3. Nuevas formas de organización laboral.

La digitalización ha erosionado las fronteras tradicionales del empleo, generando nuevas modalidades y desafíos.

5

Trabajo en Plataformas:

La economía de plataformas (ej. "riders") **difumina la línea entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia**. Aunque todavía representa un porcentaje minoritario del empleo total, España es uno de los países con mayor proporción de trabajadores en esta modalidad. Esto plantea retos legales y de protección social.

Monitorización y Vigilancia:

Las herramientas digitales permiten un seguimiento exhaustivo del trabajo (uso de ordenadores, localización de vehículos, etc.), planteando un **debate sobre la frontera entre la supervisión legítima y la vigilancia invasiva**.

2. La (des) igualdad de ingresos y de oportunidades.

Lucía Gorjón García. Doctora en Economía e Investigadora Senior de Fundación ISEAK.

España presenta un panorama de elevada desigualdad estructural que condiciona profundamente las oportunidades en el mercado laboral.

2.1. El contexto de la desigualdad en España.

La **desigualdad de ingresos en España no solo es una de las más altas** de Europa, sino que ha ido en aumento durante las últimas tres décadas. La razón principal de este fenómeno es estructural: las personas con menos recursos pierden mucho en las recesiones y apenas

recuperan una fracción de lo perdido durante las expansiones, a diferencia de las rentas más altas, que sí logran recuperarse.

Este problema se agrava por una **profunda desigualdad de oportunidades**. Un estudio reciente revela un dato demoledor: más de la mitad (52%) de la desigualdad de ingresos de una persona adulta está directamente determinada por sus circunstancias de nacimiento.

Esto significa que el **origen familiar y el entorno socioeconómico tienen un peso mayor que el esfuerzo o el talento en el futuro económico** de una persona. Para los jóvenes, la situación es aún más crítica, ya que este porcentaje se eleva hasta el 59%. Esta dependencia del origen familiar explica por qué la desigualdad se enquistaba: cuando las crisis golpean, son precisamente aquellas personas con menos recursos de partida las que más pierden y, como vimos, las que menos recuperan en las expansiones, perpetuando el ciclo.

Correlación con el desempleo: Existe una relación directa y casi perfecta entre la tasa de paro y el índice de Gini (medida de desigualdad). El acceso al empleo es el factor más determinante de la posición de una persona en la distribución de la renta.

2.2. El fenómeno de la Pobreza Laboral.

El **concepto de pobreza laboral** describe la situación en la que una persona, a pesar de tener un trabajo remunerado, vive en un hogar cuyos **ingresos están por debajo del umbral de la pobreza**.

Tener un empleo ya no es garantía de salir de la pobreza. España encabeza las tasas de pobreza laboral en Europa, con un 13% de las personas trabajadoras en riesgo de pobreza.

Aunque tener un empleo es crucial para determinar la posición económica (las personas desempleadas se concentran masivamente en los niveles de renta más bajos), estas cifras demuestran que **el acceso al mercado laboral no es una solución automática**.

La causa principal no reside en salarios por hora bajos, sino en la **baja intensidad del empleo**:

Pocos días trabajados al año debido a la alta temporalidad.

Jornadas parciales involuntarias. Este es un factor clave, especialmente para las mujeres. De los 2,2 millones de mujeres que trabajan a tiempo parcial, más de 1 millón lo hace porque no encuentra un trabajo a jornada completa. Incluso entre las que alegan "cuidados" como motivo, una alta proporción aceptaría una jornada completa si tuviera acceso a servicios de cuidado asequibles. **Se desmonta el mito de que la parcialidad femenina es una elección** para dedicarse a los cuidados. Los datos son contundentes: el motivo principal, que afecta a más de un millón de mujeres, es la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa.

Esta **parcialidad no deseada se convierte en una trampa estructural** que impide a miles de mujeres alcanzar la autonomía económica, perpetuando así su riesgo de pobreza.

Esta confluencia de salarios insuficientes para ciertos hogares y, sobre todo, de una alta precariedad horaria, dibuja un mapa de la desigualdad con rostros muy definidos.

2.3. El salario mínimo (SMI) y su impacto real.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es una herramienta clave, pero **su eficacia depende del contexto**. Hasta 2019, la situación era paradójica: una persona que trabajara a jornada completa todo el año con el SMI era, por definición, pobre, ya que sus ingresos no alcanzaban el umbral oficial de pobreza. La subida del SMI en 2019 fue un punto de inflexión crucial. Por primera vez, se creó un colchón significativo que situaba el salario de un trabajador a tiempo completo por encima de dicho umbral.

Sin embargo, **esta protección se diluye cuando analizamos la realidad de los hogares**. El SMI fue diseñado pensando en un individuo, pero las personas viven en familias con diferentes necesidades.

Tipo de hogar	Suficiencia del salario mínimo (SMI)
Monoparental con 1 menor	El SMI es apenas 60€ superior al umbral de pobreza.
Monoparental con 2 menores	El umbral de pobreza supera los ingresos de un SMI. El salario no es suficiente.
Dos adultos con 4 menores	El umbral de pobreza supera los ingresos combinados de dos SMI.

De aquí se desprende que, a más adultos en el hogar, menor riesgo de pobreza y a más menores, el riesgo de pobreza aumenta sustancialmente.

El **Complemento de Ayuda para la Infancia (CAPI)**, es una prestación podría mitigar esta situación, pero sufre un problema masivo de no percepción (non-take-up): se estima que **3 de cada 4 hogares que cumplen los requisitos no lo reciben**, principalmente por desconocimiento o barreras burocráticas.

2.4. Perfiles de vulnerabilidad y el rol de la educación.

La **pobreza laboral** no afecta a todos por igual. **Existen determinados perfiles demográficos cuya vulnerabilidad es significativamente mayor**, dibujando un claro mapa de la desigualdad en nuestro mercado de trabajo.

- **Nivel de estudios:** Es un factor protector clave. El riesgo de pobreza laboral para una persona con estudios primarios es de casi el 20%, mientras que para alguien con estudios superiores (terciarios) se reduce drásticamente al 5.5%.
- **Nacionalidad:** La brecha es enorme. Mientras que las personas trabajadoras nacidas en España tienen una tasa de pobreza laboral del 10%, esta cifra se dispara para las nacidas fuera de la Unión Europea, alcanzando casi un 33%. Es decir, casi una de cada tres trabajadoras de este colectivo es pobre.

- **Jóvenes:** Aunque las estadísticas pueden ser engañosas porque muchos no se han emancipado, las personas jóvenes sufren una clara "penalización por ser joven". Tienen mayores dificultades para acceder a empleos estables y de calidad, lo que retrasa su autonomía y condiciona su futuro.
- **Género:** Las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a un empleo. Una vez dentro del mercado laboral, tienen una probabilidad mucho mayor de trabajar a jornada parcial. Lejos de reducirse, esta brecha de género en la parcialidad ha crecido en los últimos 20 años.

Además, la tecnología ha provocado una **polarización laboral** produciendo un **vaciamiento de las ocupaciones de cualificación media**, mientras crecen los extremos: empleos de alta cualificación (complementarios a la tecnología) y de baja cualificación (servicios, cuidados). Este fenómeno contribuye al aumento de la desigualdad salarial.

El **panorama que dibujan estos datos no es el de vulnerabilidades aisladas, sino el de una precariedad sistémica y, a menudo, interconectada**. Ser mujer, joven, de origen migrante y con bajo nivel formativo no son factores de riesgo independientes; se acumulan y refuerzan mutuamente, creando barreras casi insuperables en el mercado laboral.

Frente a estas barreras estructurales, la **cualificación** emerge no solo como una ventaja, sino como un **factor protector** cada vez más determinante en un mercado laboral en plena transformación.

3. Implicaciones y recomendaciones estratégicas.

El análisis del contexto actual deriva en una serie de recomendaciones para las políticas de empleo y las organizaciones que trabajan en la inserción laboral.

3.1. Hacia una orientación y formación efectivas.

Evitar la orientación a la precariedad: No se debe orientar a las personas hacia ocupaciones con alta probabilidad de pobreza laboral (ej. cuidados, hostelería), aunque ofrezcan inserción

a corto plazo. Es crucial **buscar "ocupaciones vecinas"** que permitan una recualificación hacia empleos de mayor calidad.

Invertir en Cualificación: La formación es básica. Es necesario hacer pedagogía sobre su importancia y facilitar el retorno al sistema educativo, especialmente de los jóvenes. El **abandono escolar temprano sigue siendo un lastre**. Los datos confirman la existencia de una "**creciente prima salarial por educación**": la diferencia de ingresos entre las personas con estudios y las que no los tienen es cada vez mayor. En la práctica, esto crea una **brecha cada vez más profunda: la formación ya no es solo una vía de mejora, sino un requisito indispensable para no quedarse atrás**. La penalización por un bajo nivel educativo es hoy mucho más severa que hace dos décadas por lo que, entre otras cosas es necesario **reforzar la Formación Profesional**. Es un gran problema que miles de jóvenes se queden sin plaza. Se debe prestigiar y ampliar la oferta de FP, especialmente la orientada a competencias prácticas, como alternativa viable a la vía académica universitaria.

3.2. Mejorar la protección social y los incentivos al empleo.

El ingreso Mínimo Vital (IMV), siendo una herramienta imprescindible, su diseño actual presenta fallos que generan desincentivos para aceptar empleos. **Es un problema** el cálculo basado en la renta del año anterior, las barreras burocráticas y el riesgo de perder la prestación por aceptar un trabajo temporal y precario hacen que, racionalmente, muchas personas lo rechacen. Es **necesario transitar hacia modelos** (como los de Navarra o País Vasco) que permitan una **mayor compatibilidad entre la prestación y los ingresos de empleos** de baja intensidad, utilizando los ingresos presentes para el cálculo.

El **relato "La gente no quiere trabajar"** es una simplificación. El problema no es la falta de voluntad, sino la **falta de empleos dignos**. Las empresas se han acostumbrado a una **oferta de mano de obra barata** que ya no está tan disponible, y deben mejorar las condiciones para atraer talento.

3.3. La necesidad de evaluación y un cambio de modelo:

Evaluar lo que se hace es fundamental implementar evaluaciones de impacto rigurosas para determinar qué programas de empleo funcionan, para qué colectivos y por qué. Esto permite escalar las buenas prácticas y descartar las intervenciones ineficaces.

España debe dejar de competir en salarios bajos. Las ayudas públicas a empresas deberían condicionarse a la creación de empleo de calidad (jornadas completas, contratos indefinidos) y a la inversión en tecnología que complemente a los trabajadores, no que simplemente los sustituya. La clave es **fomentar un modelo productivo basado en el valor**.

11

Es necesario a su vez romper la segregación laboral y combatir los estereotipos de género que segregan a mujeres y hombres en diferentes sectores, ya que es una de las causas raíz de la brecha salarial y de la parcialidad involuntaria. Abrir el abanico de **posibilidades profesionales a los jóvenes desde la orientación es una herramienta poderosa**.

La lucha contra la pobreza laboral define, en última instancia, el modelo de sociedad que España elige construir. **Para combatirla eficazmente, las políticas deben ir más allá de garantizar salarios mínimos dignos**. Es imprescindible promover la creación de empleos estables y a jornada completa, y asegurar que la formación y la recualificación sean accesibles para todas las personas, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables como las mujeres, los jóvenes y la población migrante. **Solo así el trabajo podrá volver a ser la herramienta de progreso e inclusión social que debe ser**.