

Smart-work and smart cities

Summary report – Spain

Work package 4



Co-funded by the
European Union

This publication was produced for the project “IRsmart – Industrial Relations for Smart-Workers in Smart Cities”, which was financially supported by the EU (CALL VP/2020/004 G.A. no VS/2021/0200). The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

El análisis de este informe indica que un conjunto consolidado de fricciones ha frustrado las perspectivas de modalidades alternativas de trabajo en España. Dichos factores contextuales impulsan un proceso de causas y efectos retroalimentado con implicaciones relevantes. La primera, y más obvia, es la pérdida de potencial de desarrollo debido a la ausencia de marcos normativos e institucionales flexibles que fomenten la movilidad de los recursos físicos y humanos, además ampliar capacidad de atracción de talento. La otra consecuencia es que lo anterior se desenvuelve en un contexto que sufre desde hace tiempo disparidades territoriales que se han acentuado aún más a raíz de la emergencia COVID. Si por un lado existe una distribución equilibrada de oportunidades entre las cinco grandes áreas metropolitanas españolas, la brecha entre este conjunto con respecto al resto del país ha aumentado. Estas carencias preocupan a los responsables políticos nacionales e internacionales, ya que las diferencias acumuladas de crecimiento, desarrollo y prosperidad agravan el declive se manifiestan de manera concreta en la ausencia o disminución de servicios esenciales como la educación y la sanidad, lo que en última instancia es un peligro para la cohesión social.

El plan de recuperación COVID-19 puesto en marcha por el Gobierno en sintonía con la Unión Europea en 2021 no ha mitigado este declive en las zonas periféricas, incluso a pesar de las importantes inversiones específicas, por ejemplo, la modernización de la infraestructura de telecomunicaciones. Esto es un claro indicador de la necesidad de poner en marcha políticas que, además de impulsar el crecimiento de las infraestructuras, apunten más directamente a invertir el consolidado círculo virtuoso del declive. Desde el punto de vista de las políticas, del análisis se desprenden dos áreas críticas de intervención.

En primer lugar, las políticas deben promover el desarrollo de competencias en sintonía con la reciente legislación del trabajo a distancia e inteligente. Una es esencial para la otra. La ley de 2021 marca el camino para una transición más fácil hacia formas alternativas de organización del trabajo, pero las carencias de cualificaciones y una formación inadecuada han demostrado ser un obstáculo importante durante toda la pandemia. Las políticas activas del mercado de trabajo y las políticas de formación, debidamente rediseñadas para potenciar la eficacia y la eficiencia, y adecuadamente dotadas, son una palanca natural para garantizar la adaptabilidad de la dotación de cualificaciones ante la rápida evolución de las circunstancias. España cuenta con una gran dotación de universidades y centros de formación profesional que podrían añadir las competencias laborales a distancia al currículo básico de las generaciones más jóvenes, así como promover proyectos de aprendizaje permanente para las cohortes de trabajadores de más edad que necesiten reciclarse. Tal objetivo exige un esfuerzo concertado no sólo por parte de las organizaciones docentes, sino también de las agencias de desarrollo regional y los consejos locales de educación.

En segundo lugar, en un país con un alto grado de descentralización administrativa como España, sería deseable que los gobiernos regionales y locales coordinaran sus prácticas,

sector por sector, en un marco normativo coherente. Las prolongadas diferencias entre regiones en cuanto a los protocolos burocráticos para, por ejemplo, emprender proyectos de inversión socavan las oportunidades de desarrollo, especialmente para las zonas periféricas, cada vez más incapaces de atraer recursos. Además, son necesarios esfuerzos concertados a nivel nacional y local para reducir la creciente vulnerabilidad socioeconómica. Un paso interesante en esta dirección es la reciente Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de la Comisión Europea, una disposición que pretende restablecer el equilibrio entre la familia y la carrera profesional fijando unas normas mínimas para los derechos de permiso y las disposiciones laborales flexibles para los padres y los cuidadores personales. En definitiva, promover el desarrollo y el trabajo inteligente exige una amplia coordinación entre ámbitos normativos interconectados como la formación, el empleo, la movilidad y la empresa.



Co-funded by the
European Union



**Università
degli Studi
di Ferrara**



**ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI**



**ALEXANDRU IOAN CUZA
UNIVERSITY of IAȘI**



**INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS**