



# **Sobre la propuesta del pilar de Derechos Sociales: el empleo joven y el empleo digital**

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

La Unión Europea está haciendo un gran esfuerzo para superar la crisis y crear las condiciones propicias para una economía más competitiva que genere empleo. La Estrategia Europea 2020 recoge entre sus objetivos alcanzar empleo para el 75% de las personas de 20 a 64 años. En España, la situación de crisis alcanza con más virulencia al colectivo de los jóvenes. Según datos del Consejo de la Juventud de España (CJE, julio 2015) el desempleo juvenil se sitúa en el 51'8% (año 2015) y más de 200.000 personas jóvenes han emigrado desde el comienzo de la crisis. Este colectivo reclama la necesidad de incrementar la inversión en educación y en políticas familiares y de vivienda que contribuyan a la reducción del desempleo juvenil. La iniciativa europea de Garantía Juvenil pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, así como que éstos puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados. No obstante, el sistema nacional de Garantía Juvenil debe aún demostrar su eficacia en el fomento del empleo juvenil (véase el documento de trabajo: Comisión Europea [COM(2015)85 final]) y, en otro orden, las modificaciones normativas que han flexibilizado la contratación han contribuido al aumento de la precariedad en este colectivo.

Por otro lado, tampoco las formas de inserción de los jóvenes en el mercado laboral ajenas a la contratación laboral (emprendimiento y las prácticas no laborales) han contribuido a reducir significativamente la tasa de desempleo juvenil. Entendemos que el problema de la falta de empleo está, como reconoció la propia Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización, en “la falta de oportunidades de trabajo por cuenta ajena”. En realidad, el trabajo asalariado es escaso y muchas necesidades de prestaciones de servicios se están canalizando mediante nuevas formas de empleo (empleos compartidos, trabajos compartidos, gestión provisional, trabajo ocasional, trabajo móvil basado en las TIC, programas de vales a cambio de trabajo, trabajo para diversas carteras, trabajo repartido entre numerosas personas, empleo colaborativo según la clasificación realizada por Eufound, 2015).

Estas nuevas formas conducen a una situación de anomia laboral y, por lo tanto, a la gran transformación del trabajo como consecuencia de la revolución digital del Siglo XXI que necesitan ser considerados desde el punto de vista jurídico-laboral. Se trata de una nueva era que, a efectos laborales, conduce a estudiar el tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital, y que socialmente supone uno de los retos a incluir dentro del pilar europeo de derechos sociales para lograr la protección de estos trabajadores en la UE. Igualmente, las cambiantes realidades sociales europeas no sólo obligan a plantear nuevas políticas de conciliación laboral y familiar (por ejemplo, el “flexiworking” implantado en el grupo Santander) sino también a reforzar el papel de los interlocutores sociales en el proceso de construcción del nuevo pilar europeo de derechos sociales. En cuanto a la relevancia económica y social, como se ha señalado, el mercado único digital puede contribuir con unos 415.000 millones de euros al PIB de la UE-28. Los beneficios se dirigen a señalar el ahorro de los costes de las organizaciones (la computación en nube, por ejemplo, permitiría que el 80% de las organizaciones redujeran sus costes entre el 10% y el 20%); la mejora

del teletrabajo (33%) y de los mercados (32%). Las personas vulnerables (de más edad, con movilidad reducida, aisladas en zonas rurales, con bajo poder adquisitivo) pueden obtener beneficios especiales del mercado digital. La UE estará así mejor situada para abordar los retos demográficos de hoy en día.

Según la Comisión Europea (*Comprender las políticas de la Unión Europea: Agenda Digital para Europa*, 2014), por cada dos puestos de trabajo perdidos “en el mundo real”, la economía de internet crea cinco. En la UE la economía digital crece un 12% al año, y hay más abonos de telefonía móvil que personas. El sector europeo de las tecnologías de la información y las comunicaciones emplea a 7 millones de personas. Se calcula que la mitad del aumento de la productividad se debe a la inversión en tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Constatamos que esta “apuesta digital” lleva aparejados unos ajustes en el mercado de trabajo significativos como, por ejemplo, los realizados en el sector de la banca mediante expedientes de regulación de empleo (despidos) para, a cambio, intensificar su inversión en “nuevas capacidades digitales” que ofrecer a sus clientes mediante los dispositivos digitales (móviles, cajeros, Internet o la atención telefónica), caso del Grupo Santander. Los cambios normativos llevados a cabo en España (reforma laboral de 2012) están propiciando estos ajustes en un proceso de cambio y/o tránsito hacia la economía digital que conducen a crear nuevas formas de trabajo tanto dentro de la economía formal como de la informal.

No nos cabe la menor duda de que estas situaciones de “anomia” laboral que surgen con la aparición de las nuevas formas de empleo y/o trabajo informal están afectando a un colectivo vulnerable: jóvenes y mayores de 50 años que, en muchos casos, pueden carecer de los derechos sociales característicos del empleo tradicional. Estos cambios e innovaciones sociales son uno de los grandes retos que la Unión Europea debe afrontar como consecuencia de la revolución digital, y deben ser tenidos en cuenta a la hora de diseñar el incipiente pilar de derechos sociales.

***Esperanza Macarena Sierra Benítez***  
Profesora Dº del Trabajo de la Universidad de Sevilla  
Colaboradora de ADAPT