

## ¿Por qué viviremos peor que nuestros padres?

Emilio J. González

Profesor de Economía en Comillas-Icade

En la década de los 90, Paul Krugman acuñó la expresión “la era de las expectativas limitadas” para referirse a un fenómeno socioeconómico que estaba teniendo lugar en Estados Unidos y Europa Occidental. Se trataba de que, por primera vez desde el final de la Segunda Guerra Mundial, el nivel de vida de los hijos no iba a superar al de los padres. Veinte años después, las expectativas limitadas de progreso socioeconómico se han transformado, para un número creciente de personas, en precariedad laboral.

Por precariedad laboral se puede entender la situación en que viven las personas con empleo que, por distintos motivos, se ven inmersas en situaciones que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal. Este fenómeno es especialmente significativo en España. Según indica la OCDE, en su informe *Outlook Employment 2018*, el mercado laboral español “tiende a ser inferior a la media de la OCDE en numerosos indicadores referentes a la calidad del trabajo”. El paro, por ejemplo, sigue en niveles históricamente altos, mientras la incidencia de los contratos temporales cortos es muy alta. De hecho, el nivel de seguridad en el empleo en España es muy bajo, el segundo más bajo de la OCDE después de Grecia, señala el documento.

¿A qué se debe este hecho? Empecemos por analizar las causas relacionadas con la revolución digital y su impacto sobre el empleo. En su informe *The Future of Jobs 2018*, el World Economic Forum estima que, de aquí a 2022, desaparecerán 75 millones de puestos de trabajo en todo el mundo, aunque se crearan 133 millones. Eso sí, esos nuevos empleos requerirán de nuevas cualificaciones, hasta el punto de que el documento estima que una persona precisará en 2022 de 101 días adicionales de formación.

¿Cómo afecta eso a España? Pues con más dureza. El 52% de los empleos que hay actualmente en nuestro país podría desaparecer, según estima la OCDE en su reciente informe *How's Life in the Digital Age? Opportunities and Risks of the Digital Transformation for People's Well-being*. De hecho, eso ya está sucediendo, por ejemplo, en el sector bancario, que es el responsable de la destrucción de uno de cada cuatro empleos que se ha producido en los últimos años, en parte para corregir los excesos de la burbuja inmobiliaria, pero en parte, también, a causa de la introducción de sistemas de inteligencia artificial. Esta es una causa de precariedad laboral, aunque puede combatirse con políticas activas de empleo centradas en la recualificación profesional.

La revolución digital está teniendo un segundo efecto sobre la calidad del empleo. El cambio tecnológico está alternando las formas de vida y trabajo de la gente. Hoy se habla, cada vez más, de la necesidad de la formación a lo largo de la vida porque una persona desempeñará varias profesiones en el transcurso de esta. Se habla también de trabajar por proyectos, no como contratado fijo, todo lo cual afecta a la calidad y seguridad del empleo.

En este punto es importante señalar el cambio en las relaciones laborales que ha supuesto la aparición de la economía de plataformas digitales. Las plataformas permiten que la gente pueda obtener ingresos a través de los encargos que les proporcionan. El problema es que las plataformas son mediadores, no empresas de servicios, por lo que no contratan conductores o

mensajeros en bicicleta. De ahí que no exista una relación laboral tradicional, estable y acompañada de todos los derechos sociales que conlleva la contratación. Y, además, esas personas tienen que convivir con el temor de verse excluidos del sistema de avisos si, por la razón que fuese, la plataforma está descontenta con ellos.

Evidentemente, las plataformas digitales son un medio de obtención de ingresos, pero no necesariamente para llevar una vida digna. En Estados Unidos, por ejemplo, las grandes cadenas de supermercados han empezado a utilizar sistemas de plataforma para avisar a sus empleados de cuántas horas irán a trabajar al día siguiente, aprovechando la flexibilidad que ofrece la legislación laboral estadounidense. El resultado es que un empleo fijo, de ocho horas diarias cinco días a la semana, se ha transformado en otro en el que un día se trabajan esas ocho horas, otro solo seis, otro más solo tres, etc., en función de las necesidades de personal en todo momento. Eso, por supuesto, mejora la eficiencia de las empresas, pero impide que una persona pueda planificar su vida y, en el caso estadounidense, ahorrar para la universidad de los hijos, pagar un seguro médico, etc.

El caso español no estaría completo sin una referencia a la rigidez del mercado laboral. El coste del despido es uno de los más altos de entre los países de la OCDE lo que, según la organización, explica que las empresas hagan tanto uso del contrato temporal y que lo hayan hecho antes de la revolución digital.