

Recebido: 01.06.2020
Aprovado: 14.08.2020

Universidade de Alicante
Espanha

Volume 1, Número 2,
Ano 1
2020

ISSN 2184-7487
Registado na Biblioteca
Nacional de
Portugal

www.revistaibericadodireito.pt



Crisis del mercado de trabajo y retos de protección social en la nueva era tecnológica. Especial referencia al caso español

Labour market crisis and social protection challenges in the new technological era. Special reference to the Spanish case

David Montoya Medina¹

Sumario: 1. Introducción. 2. El futuro del trabajo. 3. El trabajo del futuro. 4. Retos de protección social frente a la revolución tecnológica. 5. Bibliografía.

Resumen: El presente estudio discurre en torno a los principales efectos que la revolución tecnológica viene proyectando sobre las relaciones de trabajo deteniéndose especialmente en su incidencia en el mercado de trabajo español caracterizado, como se sabe, por su alto nivel de desempleo. Desde una perspectiva cuantitativa, el estudio apunta los efectos negativos que sobre el empleo puede tener en nuestro país la proliferación de las nuevas tecnologías. Ello se debe fundamentalmente a que nuestro mercado de trabajo todavía no se ha recuperado de la última recesión económica y a los importantes déficits en competencias digitales de nuestra población. Desde una perspectiva, cualitativa el estudio analiza el impacto que en el modelo español de relaciones laborales pueden tener los conocidos efectos de la polarización de los trabajos y la transformación de las figuras clásicas de empleador y trabajador. En último lugar, el estudio dedica una última parte a poner de relieve los importantes retos de protección social que va a plantear el desempleo tecnológico. A tal efecto, se analizan críticamente algunas de las propuestas más conocidas en este ámbito (renta básica de ciudadanía, reducción del tiempo de trabajo e imposición fiscal a los robots o cotización social por los mismos) y sugiere concretas medidas de acción legislativa.

Palabras clave: Nuevas tecnologías. Desempleo. Disrupción tecnológica. Protección social.

Abstract: This paper focuses on the main effects that the technological revolution has been projecting on labour relations, especially in the Spanish labour market, characterized, as it is known, by its high unemployment level. From a quantitative perspective, the study points out the negative effects that the proliferation of new technologies may have on employment in our country. This is mainly due to the fact that our labour market has not yet recovered from the last economic recession and to the significant deficits in digital skills of Spanish population. From a qualitative perspective, the study analyzes the impact that the well-known effects of job polarization and the transformation of the classic figures of employer and worker can have on the Spanish model of labour relations. Lastly, the study devotes a final part to highlight the important social protection challenges that technological unemployment will pose. To this end, some of the best-known proposals in this area (basic income for citizenship, reduction of working time and robots taxation or social contribution) are critically analyzed and concrete measures for legislative action are suggested.

Keywords: New technologies. Unemployment. Technological disruption. Social protection.

¹ Profesor Titular Universidad. Universidad de Alicante (España). David.Montoya@ua.es

1. Introducción

Como es sabido, la automatización, la robotización y la proliferación de la inteligencia artificial son fenómenos exponenciales e imparables que afectan a todos los órdenes de nuestra vida y que, desde luego, no constituyen una moda pasajera sino que han venido para quedarse e ir a más. Por ello, es inevitable que los que nos dedicamos al estudio de las relaciones laborales nos preguntemos qué repercusiones está produciendo la llamada “disrupción tecnológica”² sobre las relaciones de producción y qué retos de protección social plantea. A ambas cuestiones quisiera referirme a continuación.

Probablemente, el principal temor asociado a la proliferación masiva de las nuevas tecnologías es el de su impacto sobre el empleo. Al respecto se plantean dos grandes cuestiones. Una, es la relativa a cuál es el futuro del trabajo y, por tanto, concierne a cómo incidirá cuantitativamente el despegue tecnológico en el empleo y, por tanto, cuánto empleo se creará y cuánto se destruirá con ocasión de la irrupción masiva de las nuevas tecnologías en las relaciones de producción. La otra cuestión implica plantearse cuál será y cómo será el trabajo del futuro, esto es, qué tipo de empleo emergerá en los próximos años a consecuencia de la tecnificación.

2. El futuro del trabajo

Todo el mundo está de acuerdo en que la irrupción de las nuevas tecnologías constituye un arma de doble filo pues provocará dos efectos de signo opuesto sobre las relaciones de producción. Por una parte, permitirá producir más bienes y servicios en menos tiempos lo que se traducirá positivamente en un aumento de la productividad. Pero, por otra parte, es probable que, a corto/medio plazo, incida negativamente en el empleo, sobre todo en los puestos de trabajo de perfil clásico.

El problema es ponerle cifras. Hay un interesante Informe del Foro Económico Mundial, de enero de 2016, (The Future of Jobs)³ que presenta perspectivas poco halagüeñas. Afirma que, entre los años 2015 y 2020, la digitalización de la economía conllevará, en los quince países más industrializados del mundo, la creación de 2 millones de nuevos empleos y la desaparición de 7 millones de puestos de trabajo, lo que arroja un saldo negativo de 5 millones de empleos menos. Hay estudios que afirman que entre un 40-50% de los puestos de trabajo actuales corre el riesgo de quedar completamente obsoletos en los próximos años debido a la automatización y a la robotización.

El caso es que dicha tendencia, de materializarse, puede ser especialmente preocupante en España singularmente por dos razones ya apuntadas por la doctrina⁴. En primer lugar, porque somos un país, ya de por sí, con un alto nivel de desempleo. Tenemos una tasa de desempleo del 14, 41%, la segunda tasa más alta de la UE

2 Sobre el alcance de dicha expresión, cfr. CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas laborales* n° 138, 2017, págs. 21 y 22.

3 World Economic Forum “The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”, 2016, pág. 13.

4 RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y de empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica”. *Fundación para el Diálogo Social*, 2017, págs. 20 y 21.

después de Grecia, lo que significa que todavía no hemos recuperado todo el empleo que se perdió durante la crisis que se inició en 2008. Si a nuestro paro estructural debemos sumar la pérdida de empleo que se produzca a consecuencia de la digitalización, y de la ralentización de la economía que se avecina, en el futuro inmediato se pueden alcanzar cifras de desempleo claramente preocupantes.

En segundo lugar, todo apunta a que, previsiblemente, sea ingente la cantidad de trabajadores que necesitarán formación adicional para no perder la carrera tecnológica. Las cifras eso indican. Ya a fecha de hoy, se puede constatar la existencia de una gran brecha entre la formación que ofrecen las Universidades y el sistema de formación profesional y las demandas tecnológicas del mercado de trabajo, pues abundan los titulados en Humanidades y escasean los egresados en Ciencias, Tecnología e Ingeniería. A fecha de hoy en España, según una encuesta de la patronal de empresas tecnológicas, DigitalES, al menos 10.000 puestos de trabajo en el sector tecnológico están sin cubrir por falta de perfiles cualificados⁵. En este sentido, la doctrina ya ha venido denunciando el desajuste actualmente existente en España “entre la demanda de profesionales en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) por parte de las empresas, y la disponibilidad de trabajadoras/es con las cualificaciones requeridas (especialmente, aquellas relativas al denominado perfil STEM)”⁶.

Por tanto, es evidente que la formación digital de la población activa constituye uno de los grandes caballos de batalla para afrontar el desempleo tecnológico. Expresado en términos coloquiales, una de dos: o nos ponemos las pilas en formación tecnológica o nos tocará traer personal cualificado de fuera, como ha acontecido en otros países de nuestro entorno. Los indicadores aquí manejados sugieren que si en nuestro país no se produce un revulsivo en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito de las nuevas tecnologías, que permita anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas⁷, no tendremos otra alternativa que incorporar personal cualificado procedente de otros países.

Ahora bien, esa es la visión “tecnopesimista” del futuro inmediato. Hay posiciones “tecooptimistas” que sostienen que no viviremos un apocalipsis robot. Que la caída masiva del empleo no es más que un gran bluf porque la digitalización determinará un incremento de la productividad y con ello nuevos puestos de trabajo y un incremento de los niveles de vida. Se ha argumentado que los países más avanzados tecnológicamente como EEUU y Japón fueron los que crearon más empleo con los avances tecnológicos de los años 80 y 90 en comparación con lo que ocurrió en Eu-

5 <http://www.expansion.com/economia-digital/2018/07/03/5b3bb2e6e2704edc5f8b4675.html>

6 ROCHA SÁNCHEZ, F. “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, en AAVV. Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Vol. II. OIT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pág. 270.

7 La inmensa mayoría de la doctrina pone el acento en ello. Cfr. CRUZ VILLALÓN, J. “La transformación de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, op. cit., pág. 34. CASTRO ARGÜELLES, M^a. A. “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento”, en AAVV. Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita. OIT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol II, 2017, pág. 356. GOERLICH PESET, J. M^a “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo. Gaceta Sindical nº 27, 2016, pág. 179. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y de empleo...”, op. cit., págs. 7, 20 y 21. ROCHA SÁNCHEZ, F. “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, op. cit., pág. 270.

ropa⁸. En suma, los tecnooptimistas sostienen que la tecnificación no destruirá el empleo sino que cambiará su composición como así ha acontecido en el pasado.

Es difícil saber qué va a pasar. Desde mi punto de vista, resultan comprensibles ciertas posiciones que alertan de los efectos perniciosos, de todo orden, asociados a la proliferación masiva de las nuevas tecnologías. También concurren motivos sobrados para las posiciones tecnopesimistas. Sin embargo, creo que nuestra actitud no puede ser la de resistencia al cambio pues se trata de una batalla perdida. Como ha señalado la doctrina, en unas relaciones de producción cada vez más tecnificadas “resulta tan ingenuo como inútil” pretender que el volumen de empleo, el tipo de trabajo y de trabajadores continúen siendo exactamente los mismos⁹. La clave está en que sepamos reaccionar a la avalancha tecnológica para que la aparición de nuevas formas de trabajo no suponga, al mismo tiempo, nuevas formas de fraude, explotación laboral y desprotección social.

3. El trabajo del futuro

Aparte del futuro del trabajo, la segunda pregunta a abordar es la de cómo será el trabajo del futuro. Pues bien, sobre el particular se pueden vislumbrar, entre otros muchos, tres grandes cambios que resultan ya constatables hoy en día.

En primer lugar, es lugar común hablar de que la tecnificación está produciendo cada vez más una polarización entre los trabajos más cualificados y los más simples. Los trabajos de nivel intermedio se tecnifican y desaparecen mientras que los más simples y los más cualificados se mantienen. A medida que se intensifica la utilización de las nuevas tecnologías, desaparecen los empleos de nivel intermedio, de carácter más rutinario, por la tecnificación de los mismos, mientras que se mantienen los trabajos más simples o rudimentarios, ya que no merece la pena tecnificarlos, aunque sea a costa de una mayor precariedad contractual y salarial. Permanecen también inmunes a la tecnificación los puestos de trabajo más cualificados, pues mientras no se desarrolle suficientemente la inteligencia artificial sigue siendo necesaria la intervención humana en la ejecución de determinadas tareas como son, singularmente, las de gestión, dirección y mando, así como las de control sobre los procesos tecnológicos. Y es que dicho tipo de tareas requieren la implicación personal del trabajador y el desarrollo de destrezas difícilmente convertibles en rutina¹⁰.

Desde mi punto de vista, no resulta tan nítido ese efecto de la polarización porque, si bien, se mira ahora mismo están siendo objeto de tecnificación tanto puestos no cualificados, como es el caso de las cajas de los supermercados como otros de más alta cualificación que exigen una gran carga cognitiva como es la concesión de operaciones de crédito en las entidades financieras. Bankia, por ejemplo, ya está utilizando eficaces sistemas de inteligencia artificial para esas tareas, por no hablar del robot Watson, creado por IBM, que está ofreciendo resultados asombrosos en

8 CAVAS MARTÍNEZ, F. “Reflexiones sobre el trabajo y su papel en la actual sociedad de la información”, *Aranzadi Social* n° 10, 2004, edic. online, pág. 7, nota a pie n° 31.

9 SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. “Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo”, en AAVV. Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita. OIT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. II, 2017, pág. 301.

10 En este sentido, MERCADER UGUINA, J.R. “La robotización y el futuro del trabajo”. *Trabajo y Derecho* n° 27, 2017, pág. 4.

la ciencia médica y jurídica. En resumidas cuentas, creo que la automatización, a la larga, terminará afectando a todo tipo de puestos sin distinción, lo que no hace sino agravar el problema del empleo. Por otra parte, justo es reconocer que dicho riesgo de polarización entre puestos de trabajo cualificados y los que no lo son no resulta tan visible en España por nuestro bajo nivel de industrialización así como por la abundancia, ya de por sí, de empleo de baja y muy baja cualificación¹¹.

Otro efecto común que se asocia a la revolución tecnológica es el de la crisis del modelo clásico de trabajador y crecimiento del empleo autónomo. La doctrina ya ha advertido que los nuevos modelos empresariales conllevarán, mayor externalización de actividades e, inexorablemente, un auge del trabajo autónomo¹² porque internet ha difuminado los parámetros clásicos de tiempo y lugar de la prestación de trabajo. Permite que los trabajos se pueden fragmentar en infinidad de pequeñas tareas que se pueden ofertar en la red y desempeñar sin condicionantes de espacio y tiempo.

Ahora bien, conviene no olvidar que esta alarma sobre el crecimiento del trabajo por cuenta propia no es nueva. De hecho, ya durante los años noventa, debido a la globalización de la economía, la expansión de los servicios y de las nuevas tecnologías, se alertaba de ello¹³. Como se ha puesto de manifiesto, algunas posiciones, llegaron a vaticinar la desaparición del trabajador tradicional por la transformación del empleo subordinado en empleo por cuenta propia, efecto que no llegó realmente a producirse porque los tribunales fueron flexibilizando las notas de laboralidad (particularmente la dependencia) facilitando la aplicación de las normas laborales a nuevos tipos de actividades¹⁴.

Ahora algo similar está sucediendo con la irrupción de las plataformas digitales a las que se juzga con desconfianza ya que pueden representar fenómenos de huida del ordenamiento laboral. En algunos casos, probablemente sea así. Son sonados los casos de trabajos a demanda para plataformas digitales como Deliveroo, Glovo, en el ámbito del reparto de comida a domicilio, respecto de los que, por cierto, ya tenemos en España interesantes pronunciamientos judiciales aunque de signo opuesto.

Sin embargo, creo importante señalar que no todos los casos son iguales. No siempre se trata de servicios por cuenta ajena que ahora pasen prestarse por cuenta propia. Muchas veces, se trata de servicios diferentes, que requieren cierto dominio de las nuevas tecnologías, y en cuya prestación no es fácil encontrar los elementos de laboralidad. Buen ejemplo de ello son los trabajos ofertados por Amazon Mechanical Turk: trabajos de manejo de datos, de corta duración, para los que el trabajador utiliza medios propios con plena libertad organizativa¹⁵. En fin, creo que no se puede

11 SUÁREZ CORUJO, B. "La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social", *Temas laborales* n° 141, 2018, pág. 41.

12 DEL REY GUANTER, S. "Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos", en AAVV. *El futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid), 2017, pág. 364.

13 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. "La huida del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales* n° 12, 1992, págs. 1 y ss.

14 CASTRO ARGÜELLES, M^a. A. "El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento", op cit., pág. 3. Cfr., asimismo, la doctrina allí citada.

15 Sobre las características del trabajo para esta plataforma, cfr. GINÉS FABRELLAS, A. "Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk", *Revista de Derecho Social y Empresa*, n° 6, 2016, págs. 66 y ss.

generalizar pues no todos los casos son iguales. Debemos evitar los apriorismos y ser muy cautelosos en las calificaciones jurídicas.

Eso sí, la aparición de estas nuevas fórmulas de trabajo pone sobre la mesa la cuestión de la protección jurídica y social de estos trabajadores que muchas veces no encajan ni en la figura del trabajador por cuenta ajena ni en la del trabajador autónomo. Hay propuestas para todos los gustos. Se ha propuesto dar una vuelta más de tuerca a la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) para reforzar sus derechos. Sin embargo, ello pudiera ser poco operativo pues los TRADES actualmente sólo son 10.000. Además, se corre el riesgo de que las plataformas utilicen esta figura para encubrir verdaderas relaciones laborales. También se ha sugerido crear una nueva relación laboral especial para los trabajadores de plataforma¹⁶ e, incluso, se han lanzado propuestas valientes como la de Alan Supiot: ir más allá de la tutela del empleo subordinado y diseñar un estatuto jurídico de la actividad profesional del trabajador desde su formación inicial hasta su jubilación¹⁷. Dicha propuesta creo que es muy sugerente y ambiciosa pero poco realista pues parece difícil, si no imposible, pretender regular con los mismos mimbres realidades tan dispares como el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena.

Junto a la crisis del modelo clásico de trabajador, existe un cambio en la fisonomía de las empresas. Internet ha propiciado que el modelo tradicional de empresa, cuyo tamaño es medido por el número de trabajadores que ocupa esté siendo eclipsado por la irrupción de empresas financieramente solventes, pero muy ligeras de plantilla, casi líquidas o evanescentes. Por ejemplo, cuando Instagram fue comprada en 2012 por Facebook por valor superior a 1.000 millones de dólares, apenas superaba la docena de empleados. Otro ejemplo bien visible es el de JD.com, una plataforma china de comercio electrónico parecida a Ali Express que inauguró el año pasado un centro en Shanghái que procesa 200.000 pedidos diarios y ocupa tan sólo cuatro trabajadores.

En pocas palabras, las empresas adelgazan, pero ello no significa que reduzcan su volumen de negocio. Además, la eclosión de las plataformas online está favoreciendo un fenómeno de “despersonalización” de la figura del empresario, pues no está claro quién ocupa la posición de empleador respecto del trabajo que se realiza para la plataforma y, por tanto, quién asume las obligaciones laborales propias de la posición de empleador¹⁸.

Este fenómeno de la empresa líquida puede provocar serias distorsiones en España, por ejemplo, en la aplicación de las medidas de fomento de empleo dirigidas a las PYMES. Puede ser discutible que se puedan beneficiar de estas ayudas públicas a la contratación estable empresas de este tipo ya consolidadas y muy sólidas financieramente que hayan optado por una plantilla reducida recurriendo a fórmulas alternativas a la contratación laboral directa. Y es que es de suponer que estas em-

16 TODOLÍ SIGNES, A. El trabajo en la era de la economía colaborativa. Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, págs. 71 y ss.

17 SUPLOT, A. “Las vías de una verdadera reforma del Derecho del Trabajo”, Derecho de las Relaciones Laborales nº 5, 2016, pág. 512.

18 En este sentido, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a. L. y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y de empleo”, op. cit., pág. 27.

presas contratarán los trabajadores que necesiten y cuándo los necesiten con independencia de los estímulos públicos a la contratación laboral, que resultan claramente estériles e ineficaces en estos casos¹⁹. Creo, por tanto, que habría que revisar los criterios para la concesión de este tipo de ayudas y no ponderar tanto la dimensión de la plantilla de la empresa cuanto otros factores como su trayectoria en el mercado y su nivel de facturación.

4. Retos de protección social frente a la revolución tecnológica

Por lo que concierne al segundo de las dos grandes cuestiones planteadas al inicio de esta comunicación, los retos de protección social que plantea el desempleo tecnológico, ahora mismo existen varias propuestas sobre la mesa.

En primer lugar, es frecuente plantear el tema de la conveniencia de introducir una renta básica universal para todos los ciudadanos con el doble propósito de corregir desigualdades y de dotar de una renta de subsistencia a los desempleados²⁰. A mi modo de ver, son diversas las circunstancias que dificultan seriamente la implantación de esta medida en España. Ciertamente, en nuestro país, la propuesta no se encuentra suficientemente madura, cuenta con importantes problemas de financiación, y parece contar con más detractores que defensores. Resulta muy significativo que la medida fuese rechazada en Suiza por referéndum y que en Finlandia se instaurase experimentalmente para solo 2.000 personas durante dos años, transcurridos los cuales, gobierno y oposición estuvieron de acuerdo en no continuarla.

Diferente a la renta básica de ciudadanía es el denominado ingreso mínimo vital que ha sido introducido en España, por vez primera, a través del Real Decreto Ley 20/2020, de 29 de mayo. Este ingreso ha sido instaurado con fundamento en el art. 41 de la Constitución Española que garantiza en nuestro país la existencia de un régimen público de Seguridad Social dirigido a dispensar la asistencia y prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad. Para ello la norma pretende asegurar un determinado nivel de rentas a todos los hogares en situación de vulnerabilidad con independencia del lugar de residencia a través de un ingreso mínimo vital como una prestación más de Seguridad Social de tipo no contributivo. Una prestación que pretende corregir la desigualdad en la distribución de la riqueza entre los hogares, que se acentuó con la crisis económica, y que coloca en riesgo de pobreza y de exclusión social a las personas que carezcan de suficientes recursos económicos para la cobertura de sus necesidades básicas.

Adviértase, no obstante que, a diferencia de la llamada renta básica de ciudadanía, la percepción del ingreso mínimo vital, como prestación no contributiva de Seguridad Social que es, se condiciona a la insuficiencia de ingresos del beneficiario (arts. 7.1 b) y 8 RDL 20/2020, de 29 de mayo). Desde este punto de vista, no se pueden atribuir al ingreso mínimo vital los inconvenientes antes señalados respecto de

19 CASTRO ARGÜELLES, M^a. A. "El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento", op. cit., pág. 349.

20 Sobre el particular, cfr., entre otros, RAVENTÓS PAÑELLA, D." La renta básica un derecho de existencia ciudadana". Temas para el debate n° 103, 2003, págs. 15 y ss. PARODI, G. F. "La renta básica ciudadana. Opción frente al desempleo tecnológico y la corrupción". *Academo. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, (online) vol. 2, n° 1, 2015, págs. 1 y ss.

la renta básica de ciudadanía fundamentalmente el relativo a su financiación pues, como es sabido, esta última es una prestación que, por lo general, no se condiciona a la insuficiencia de ingresos del beneficiario. El ingreso mínimo vital, en cambio, tiene un ámbito subjetivo más reducido ya que protege solamente a los colectivos de mayor vulnerabilidad económica. Ello hace la medida no solamente más viable económicamente sino también más plausible desde el punto de vista de la evidente mejora en la cobertura que su introducción ha representando para nuestro sistema de Seguridad Social.

Otro debate que lleva ya tiempo suscitándose es el de la reducción de la jornada semanal con el propósito de redistribuir mejor el empleo existente y facilitar la colocación de los parados. Su introducción en España parece también difícil. Autorizadas voces doctrinales han dicho que esta propuesta se asienta en un presupuesto erróneo: “la falacia de la cantidad fija de trabajo”²¹ Consiste en asumir que, en cada país, la cantidad de trabajo viene predeterminada objetivamente, que es como un pastel que hay que repartir bien para que haya para todos. Como señala a posición doctrinal aquí citada, debe advertirse que ello no es necesariamente así. El número de empleos viene determinado por multitud de factores entre los que está el nivel de inversión privada y pública en función de la productividad. Si fuese así de sencillo, como también apunta la señalada posición doctrinal, bastaría con reducir por ley la jornada semanal para acabar totalmente con el paro. Conviene recordar que la medida se implantó en Francia pero con escasa eficacia y un elevado coste para las empresas y para el Estado, lo que permite dudar seriamente de su viabilidad en España.

Un tercer debate gira en torno a la propuesta de establecer una cotización o, en su caso, tributación por la incorporación de robots al proceso productivo. El objetivo es trasladar a las empresas que robotizan parte de los costes sociales derivados de la robotización por cuanto la destrucción de empleo que lleva aparejada implica una disminución de cotizaciones sociales y aumento de gasto en prestaciones de desempleo, comprometiendo la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.

Desde mi punto de vista, la propuesta parece razonable si se tiene en cuenta el adverso escenario de desempleo tecnológico que se nos avecina. Sin embargo, también es cierto que su implantación suscita numerosas dudas aplicativas: ¿qué fórmula utilizar: cotización o impuestos?; ¿por qué tipo de robots se debería cotizar o tributar? (habría que definir el término “robot”); ¿cuántos robots generarían la obligación legal?; ¿durante cuánto tiempo se mantendría la obligación de cotizar o tributar? Aparte, se ha dicho que la medida podría desincentivar el desarrollo tecnológico en las empresas y podría desequilibrar la presión fiscal entre distintos países, colocando en desventaja competitiva a aquellos países que la implantasen frente al resto²². Con todo, como he dicho, creo que la propuesta es razonable y merece ser tomada en serio a la vista del grave problema de desempleo tecnológico que se nos avecina. Es cierto que existen muy diversas incertidumbres y dificultades pero, si bien se mira,

21 MERCADER UGUINA, J.R El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. Tirant lo Blanch (Valencia), 2017, págs. 234 y 235.

22 En esta línea, GÓMEZ SALADO, M. A. “Robótica, empleo y seguridad social. La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar”. Revista internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo, vol. 6, nº 3, 2018, págs. 139 y ss.

todas pueden ser salvables.

Aparte de las anteriores propuestas que todavía no están suficientemente maduras en España, desde mi punto de vista, existen dos medidas que sí sería viable adoptar de forma inmediata para paliar los efectos del desempleo tecnológico.

Una que, a mi juicio, resultaría absolutamente prioritaria es la aprobación de un Plan nacional de formación digital que podría ser coordinado por el Estado y ejecutado por las CCAA con la implicación de las organizaciones empresariales y los sindicatos. Dicho plan tendría que prestar especial atención a la formación digital de los desempleados, en especial de los mayores que acusan un paro de larga duración, ya que son menos permeables a la formación tecnológica.

En segundo lugar, a mi modo de ver, convendría dotar de mejor cobertura a la actual prestación por desempleo para facilitar las transiciones entre un empleo y otro. Téngase en cuenta que, conforme a las estadísticas, una parte importante de los contratos celebrados tienen una duración inferior al año. A consecuencia de la escasa duración de los contratos, muchos trabajadores no consiguen causar derecho a la prestación por no reunir el periodo de cotización mínimo de 360 días. Por ello, para extender la población protegida por la prestación, podría ser interesante rebajar a la mitad la duración de ese periodo (180 días) aunque ello representase, al tiempo, una rebaja en su cuantía.

5. Bibliografía

CASTRO ARGÜELLES, M^a. A. “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento”, en AAVV. Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita. OIT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol II, 2017.

CAVAS MARTÍNEZ, F. “Reflexiones sobre el trabajo y su papel en la actual sociedad de la información”, Aranzadi Social n^o 10, 2004.

CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, Temas laborales n^o 138, 2017.

DEL REY GUANTER, S. “Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos”, en AAVV. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid), 2017.

GINÉS FABRELLAS, A. “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk”, Revista de Derecho Social y Empresa, n^o 6, 2016.

GOERLICH PESET, J. M^a “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo. Gaceta Sindical n^o 27, 2016

GÓMEZ SALADO, M. A. “Robótica, empleo y seguridad social. La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar”. Revista internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo, vol. 6, n^o 3, 2018.

MERCADER UGUINA, J.R El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. Tirant lo Blanch (Valencia), 2017.

MERCADER UGUINA, J.R. “La robotización y el futuro del trabajo”. Trabajo y Derecho nº 27, 2017.

PARODI, G. F. “La renta básica ciudadana. Opción frente al desempleo tecnológico y la corrupción”. *Academo. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, (online) vol. 2, nº 1, 2015.

RAVENTÓS PAÑELLA, D.” La renta básica un derecho de existencia ciudadana”. *Temas para el debate* nº 103, 2003.

ROCHA SÁNCHEZ, F. “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, en AAVV. Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Vol. II. OIT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y de empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica”. *Fundación para el Diálogo Social*, 2017.

RODRÍGUEZ-PIÑÉRO Y BRAVO-FERRER, M. “La huida del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales* nº 12, 1992.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. “Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo”, en AAVV. Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita. OIT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. II, 2017.

SUÁREZ CORUJO, B. “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *Temas laborales* nº 141, 2018.

SUPIOT, A. “Las vías de una verdadera reforma del Derecho del Trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales* nº 5, 2016.

TODOLÍ SIGNES, A. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM “The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”, 2016.