

EL TRABAJO DIGITAL Y LA ROBÓTICA EN LA UNIÓN EUROPEA

DIGITAL WORK AND ROBOTICS IN THE EUROPEAN UNION

Esperanza Macarena Sierra Benítez
Profesora Contratada Doctora de la Universidad de Sevilla

Ponencia presentada en I International Congress.
Labour 2030. Rethinking the future of work
Porto, 13. 14 July

Resumen

La escasez del trabajo por cuenta ajena y el auge de ciertas tecnologías han favorecido que se realicen prestaciones de servicios al margen de la regulación del Derecho del trabajo: una nueva situación de anomia laboral. En el año 2030 se espera que en la Unión Europea haya el doble de mayores de 65 años por trabajador que ahora por lo que habrá que buscar vías o mecanismos para financiar los regímenes de seguridad social, mantener a los mayores dentro de la población activa y reconsiderar la propuesta presentada por la eurodiputada Mady Delvaux en relación con el futuro del empleo y la viabilidad de los sistemas de seguridad social cuando la robótica asuma gran parte del trabajo. En la ponencia vamos a hacer un recorrido de estas transformaciones y abordaremos cuál puede ser el razonamiento jurídico que pueda mantener una Unión Europea “con un modelo basado en la idea de que el crecimiento económico debe buscarse por medio del mercado con fines sociales” (Proyecto Europa 2030. Retos y oportunidades. Informe al Consejo Europeo del Grupo de reflexión sobre el futuro de la UE en 2030).

Abstract

The shortage of paid employment and the rise of certain technologies have favored the provision of services outside the regulation of labor law: a new situation of labor anomie. In the year 2030 it is expected that in the European Union there will be twice as many people over 65 years old per worker than now, so it will be necessary to look for ways or mechanisms to finance social security schemes, to keep older people within the working population and to reconsider the proposal put forward by the member of European Parliament Mady Delvaux on the future of employment and the viability of social security systems when robotics takes over much of the work. In our paper we will study these transformations and we will address what legal reasoning can be maintained by a European Union "with a model based on the idea that economic growth must be sought through the market for social purposes" (Project Europe 2030. Challenges and opportunities. A report to the European Council by the Reflection Group on the Future of the EU 2030).

Índice

I. El empleo digital y el modelo social europeo

II. El marco regulador de la Unión. El impacto en el mercado laboral de la revolución digital y los derechos de los trabajadores

2.1. El marco regulador de la Unión: pares, consumidores, plataformas colaborativas

2.2. El impacto en el mercado laboral y derechos de los trabajadores

2.3. Los derechos de los trabajadores “independientes” que prestan servicios mediante las plataformas digitales: la reforma del Code du travail (2016)

III. La robótica. La sustitución de mano de obra humana por maquinaria robótica

3.1. La propuesta de Mady Delvaux en relación con el futuro del empleo y la viabilidad de los sistemas de seguridad social cuando la robótica asuma gran parte del trabajo y el rechazo a la propuesta

IV. Conclusión

Introducción

En un informe realizado por un Grupo de reflexión sobre el futuro de la Unión Europea en el año 2030 se afirma que el programa común de la Unión Europea (en adelante UE) se reduce a dos desafíos subyacentes e integrados. El primero consiste en garantizar la continuidad del modelo social y económico de la UE; y el segundo en desarrollar los medios para apoyar y defender dicho modelo en el escenario mundial, junto con los valores e intereses comunes de la Unión. Partiendo de esta premisa, el Grupo plantea varios puntos de reflexión, como la renovación del modelo social y económico europeo; el crecimiento mediante el conocimiento (capacitar a las personas); el desafío de la demografía (el envejecimiento), la migración y la integración; la seguridad energética y cambio climático (una nueva revolución industrial); la seguridad interior y exterior (el eterno reto), tomando como base los puntos fuertes de la UE¹. En el año 2030 se prevé que Asia esté en la vanguardia de las novedades científicas y tecnológicas, produciendo bienes de alto valor capaces de transformar la producción y la calidad de vida en general². La mayor industrialización de los países emergentes desencadenará un mayor consumo de energía y por lo tanto aumentará la dependencia de la importación de energía, correspondiendo a la UE importar casi dos tercios de sus necesidades energéticas³. Como señala el informe, es muy probable que la disponibilidad de energía y de otros recursos esenciales quede afectada negativamente por el cambio climático, y que nos encontremos con carencias graves en ese período. Por este motivo se han elaborado los objetivos fundamentales del marco de clima y energía para 2030 (al menos un 40% de reducción de las emisiones de gases de efectos invernadero en relación con los niveles de 1990), al menos el 27% de cuota de energías renovables y al menos el 27% de mejora de la eficiencia energética), ya que en el año 2030 se espera que el coste total del sistema energético habrá experimentado un aumento equivalente al 0'15% del PIB de la UE si se cumplen los objetivos de forma rentable⁴. Por otro lado, Europa tendrá que afrontar el reto del envejecimiento de la población, ya que contará con el doble de mayores de 65 años por trabajador que ahora, y por lo tanto tendrá que recurrir a trabajadores inmigrantes, con las dificultades implícitas que conlleva gestionar la integración social de dichos inmigrantes⁵. La revolución tecnológica y de las comunicaciones impondrán nuevos modelos de vida y de trabajo con los problemas

¹ Informe al Consejo Europeo del Grupo de Reflexión sobre el futuro de la UE en 2030, *Proyecto Europa 2030. Retos y Oportunidades*, mayo 2010.

² Se espera que el poder económico disminuya pasando a representar mucho menos del 20% del PIB mundial frente aproximadamente el 22% actual, en Comisión Europea, *Libro blanco sobre el futuro de Europa. Reflexiones y escenarios para la Europa de los Veintisiete en 2025*, COM (2017) 1 de marzo, 2017, p. 8.

³ China contará con la mayor base industrial robótica para 2030 para ello el Gobierno de Liaoning ha adoptado medidas como exenciones de impuestos y la introducción de capitales de riesgo para apoyar el proyecto, en <http://www.globalasia.com/actualidad/tecnologia/china-mayor-base-industrial-robotica-2030#>

⁴ Comisión Europea, Marco sobre clima y energía para 2030 en https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_es

⁵ De acuerdo con el I Informe al Consejo Europeo del Grupo de Reflexión sobre el futuro de la UE en 2030, *Proyecto Europa 2030. Retos y Oportunidades*, mayo 2010, p.13. Entre las medidas se ha aprobado recientemente un acuerdo marco para facilitar la participación activa de los trabajadores de más edad en el mercado laboral hasta la edad de jubilación, vid. European Social Partners' autonomous framework on active ageing and an inter-generational approach, de 8 de marzo de 2017. Véase Noticias Parlamento Europeo, "Europa Social: ¿Cuál es la política social de la UE? De 21 de junio de 2017, en <http://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/eu-affairs/20170616STO77648/europa-social-cual-es-la-politica-social-de-la-ue>

que eso conlleva incluida la brecha digital⁶. Europa tendrá que crear más y mejores empleos por lo que los Estados Miembros tendrán que mejorar tres aspectos clave de sus mercados laborales: la flexibilidad y seguridad de su población (flexiseguridad); la movilidad laboral; y la cultura empresarial y los métodos de gestión de las empresas⁷.

En las Conclusiones del Consejo Europeo de la reunión de 22 y 23 de junio de 2017, en que se hace referencia a la futura Cumbre Digital que se celebrará en Tallín el 29 de septiembre de 2017, se destaca la importancia global de contar con una visión digital ambiciosa para Europa, su sociedad y su economía. Conscientes de la necesidad de hacer frente a los retos de la cuarta revolución industrial, se manifiesta que hay que realizar una visión holística de lo digital para aprovechar las oportunidades que dimanan de ella. Por este motivo, se afirma que hay que aplicar la Estrategia para el Mercado Único Digital en todos sus elementos⁸. Las tecnologías digitales están transformando muchos sectores industriales dando lugar a unos modelos empresariales nuevos e innovadores y a la generación de una economía digital que está ocasionando la merma de derechos para los trabajadores⁹. En este entorno se ha desarrollado una manera de prestación de servicios mediante la denominada economía colaborativa que produce no sólo empleo sino también beneficio a los empleados, al permitir horarios más flexibles y “microempleos no profesionales” y “emprendimiento a tiempo parcial”¹⁰, pero desprovistos de protección social. De las cuatro modalidades diferentes de economía colaborativa agrupadas en dos categorías nos interesa resaltar la denominada economía de los trabajos ocasionales (*gig economy*) para iniciativas basadas en trabajos esporádicos cuya transacción se hace a través del mercado digital¹¹. Estos trabajos ocasionales los incluimos dentro de la economía informal cuando comprenden “actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto”¹². En la actualidad hay un importante porcentaje de la fuerza de trabajo mundial que realiza prestaciones de servicios en la economía informal. Esta informalidad plantea graves problemas de política fiscal y fomenta la competencia desleal en el mercado de trabajo. Entre los factores causantes del auge del empleo informal podemos señalar tanto la escasez de puestos de trabajo de calidad y la falta de oportunidades de trabajo por cuenta ajena¹³ como la creación de plataformas digitales que ofrecen servicios a los particulares (Uber, Airbnb, Deliveroo, etc.) y que

⁶ Véase la Comunicación de la Comisión Europea, Una iniciativa para promover la conciliación familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, Bruselas 26 de abril de 2017, COM (2017)252 final.

⁷ Informe Proyecto Europa 2030, obra cit. p. 12 a 16.

⁸ Conclusiones del Consejo Europeo los días 22 y 23 de junio de 2017, Bruselas 23 de junio de 2017, EUCO 8/17, p. 12.

⁹ Véase el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones –Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa”, [COM(2016) 356 final] (2017/C075/06), Ponente: Carlos Trias Pínto.

¹⁰ Véase Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Mejorar el mercado único: más oportunidades para los ciudadanos y las empresas”, Bruselas, 28 de octubre 2015, COM (2015) 550 final, pp. 3 y 4.

¹¹ Dictamen del Comité de las Regiones Europeo –La dimensión local y regional de la economía colaborativa (DOUE 10 de febrero de 2016).

¹² Art. 1.2 Recomendación OIT, núm. 2014 sobre transición de la economía informal a la economía formal, 2015.

¹³ Como se afirmaba en el Preámbulo de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización (BOE 29 de septiembre de 2013, núm. 233).

originan nuevas situaciones de anomia laboral¹⁴. En este sentido, junto a la *gig economic* existen otras tres modalidades de economía colaborativa: “economía de acceso” o de alquiler temporal como modelo de negocio que implica la comercialización del acceso a bienes y servicios; “economía inter pares” que implica a los usuarios en el diseño del proceso de producción o convierte a los clientes en una comunidad”; y “economía de puesta en común de los bienes de utilidad pública” para las iniciativas de propiedad o gestión colectiva. Como vemos, se trata de varias modalidades de diversificación de modelos de negocio o de intercambio de bienes y servicios cuyos beneficios se han resaltado como un factor importante en la salida de la crisis económica y financiera surgida en el año 2007¹⁵. No obstante, coincidimos en que pueden representar una vuelta atrás “de algunos sectores que pasarían del actual modelo económico a tradiciones o modelos económicos antiguos (por ejemplo, la economía cooperativa, economía social o economía solidaria, producción artesanal, economía basada en bienes comunes, etc.) e incluso a antiguas formas de intercambio económico (por ejemplo, la economía de trueque) que constituyen alternativas a la modalidades de la economía de mercado, con su uso intensivo de capital”¹⁶. La Comisión Europea ha elaborado una Agenda Europea para la economía colaborativa, marcando los cimientos de la regulación de la economía colaborativa en el marco de la UE y que deben ser consolidados en el año 2030¹⁷.

Con independencia de las nuevas formas de trabajo que están surgiendo en la era digital, y en general en la mal llamada “economía colaborativa”, debemos hacer frente a otra realidad en la UE para el período 2030: la robotización y la protección social de los trabajadores en la industria 4.0. La tecnología está sustituyendo los modos de producción masiva, automatizando tareas no sólo manuales sino también intelectuales de carácter rutinario como las legales y las contables¹⁸. El legislador europeo deberá tener en cuenta todas las consecuencias de la robotización, dado que la “humanidad se encuentra a las puertas de una era en la que robots, androides y otras formas de inteligencia artificial cada vez más sofisticadas parecen dispuestas a desencadenar una nueva revolución industrial”. No nos cabe la menor duda que la robótica y la inteligencia artificial traerán consigo eficiencia y ahorro en todos los sectores (producción y comercio, transporte, asistencia sanitaria, educación y agricultura, etc.) pero también pueden causar que aquéllos asuman gran parte del trabajo que ahora

¹⁴ Sierra Benítez, E. Macarena “Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral”, en Sánchez Rodas Navarro. C.; Garrido Pérez, E. *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2016, pp. 247 a 260.

¹⁵ En 2015 los ingresos brutos de plataformas y proveedores colaborativos en la UE ascendieron a 28.000 millones de euros, vid. Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al comité de las regiones “Una agenda europea para la economía colaborativa”, Bruselas 2 de junio de 2016, COM (2016) 356 final. No obstante se prevé que en el año 2015 sean unos 300.000 millones de euros.

¹⁶ Dictamen del Comité de las Regiones Europeo –La dimensión local y regional de la economía colaborativa (DOUE 10 de febrero de 2016, 2016/C051/06).

¹⁷ Vid. Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones, Una Agenda Europea para la economía colaborativa, COM(2016) 356 final.

¹⁸ En World Economic Forum, *Empleos dignos en la era digital*, <https://www.weforum.org/es/agenda/2015/01/empleos-dignos-en-la-era-digital/> siguiendo a Guy Ryder, “la economía digital debe ser sostenible y debe construirse sobre el empleo decente que les ofrezca dignidad a los humanos”.

realizamos los humanos. Esto mismo plantea problemas sobre el trabajo del futuro y la viabilidad de los sistemas de seguridad social que pueden ocasionar “una mayor desigualdad en la distribución de la riqueza y el poder”¹⁹. En este sentido, se han presentado una serie de propuestas legislativas relacionadas con la robótica y la inteligencia artificial que, aunque por ahora no han tenido el respaldo necesario para que prosperen²⁰, vamos a tratar en este comentario a los efectos de ahondar en la importancia de la dimensión social de Europa en la era de la digitalización y de la robotización.

I. El empleo digital y el modelo social europeo

Todos los trabajadores de la UE gozan de un mínimo de derechos en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, en el de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la protección frente a la discriminación y el del Derecho laboral (en relación al tiempo parcial, a los contratos de duración determinada, al horario laboral, al empleo de jóvenes e la información y consulta a los trabajadores). En este sentido todos los países de la UE deben asegurarse de que su legislación nacional proteja estos derechos establecidos por la legislación de la UE en materia de empleo. Estos derechos fueron concebidos en la UE para los trabajos y empleos tradicionales del sector industrial y de servicios del Siglo XX. El empleo digital es el desempeñado por trabajadores en sentido amplio de la palabra formados en tecnología y desarrollo web para el desempeño de puestos de trabajo que requieren competencias en tecnologías de la información y comunicaciones²¹. Así, por ejemplo, desde finales del año 2015 en España el teléfono móvil se ha convertido en el principal dispositivo de acceso a Internet en los hogares, siendo utilizado por el 76’4 % de los internautas. En España, el 15’4% de las empresas de 10 o más empleados compró algún servicio de *Cloud computing*, aunque sigue habiendo diferencias en función del tamaño de la empresa. En las empresas de 10 o más empleados al 22’6% del personal se le ha facilitado un dispositivo portátil con acceso a Internet para uso empresarial²². La UE tiene competencias limitadas en el ámbito social dado que la responsabilidad del empleo y las políticas sociales recae principalmente en los gobiernos nacionales. Sin embargo, la dimensión social de la UE se ha ido desarrollando conforme se ha producido el proceso de integración europea, y la propia UE ha elaborado una serie de instrumentos relativos al ámbito social (leyes, herramientas de la UE para coordinar y supervisar mejor las políticas nacionales). El Parlamento Europeo ha apoyado las diferentes propuestas de la Comisión en el ámbito

¹⁹ Proyecto de informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica (2015/2103 (INL), Comisión de Asuntos Jurídicos, Ponente: Mady Delvaux, de 31 de mayo de 2016. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML%2BCOMPARL%2BPE-582.443%2B01%2BDOC%2BPDF%2BV0//ES>

²⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica (2015/2013(INL), P8_TA-Prov (2017)0051.

²¹ Se prevé que para el año 2020 sean 16 millones más de puestos de trabajo que requieran competencias en tecnologías de la información y comunicación. Comisión Europea, *Comprender las políticas de la Unión Europea: Agenda Digital para Europa*, Luxemburgo, 2014, p. 3.

²² Observatorio Nacional de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, “La sociedad en Red 2015” (Edición 2016), en www.ontsi.rer.es

social y ha solicitado una política más activa en dicho ámbito²³. Recientemente ha aprobado *Una Agenda Europea para la economía colaborativa* en la que realiza una serie de peticiones a la Comisión, a los Estados miembros y a los propios interlocutores sociales. En primer lugar, a la Comisión para que estudie en qué medida las normas actuales de la Unión pueden aplicarse al mercado laboral digital. En segundo lugar, a los Estados miembros –en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas– para que evalúen de forma proactiva y con una lógica de anticipación la necesidad de modernizar la legislación en vigor, en particular los sistemas de seguridad social, con el fin de adaptarlos a los avances tecnológicos al tiempo que se garantiza la protección de los trabajadores. En tercer lugar, a la Comisión y a los Estados miembros les pide que coordinen los sistemas de seguridad social con miras a asegurar la posibilidad de exportar las prestaciones y la acumulación de los períodos de cotización de conformidad con las legislaciones de la Unión y nacionales. Y por último, alienta a los interlocutores sociales a que, cuando sea necesario, actualicen los convenios colectivos de forma que las normas de protección en vigor puedan mantenerse también en el entorno laboral digital²⁴.

En la Unión Europea se han configurado unos niveles de protección social altos que han proporcionado calidad de vida y bienestar a los ciudadanos europeos. Como consecuencia del progreso tecnológico, la globalización y el auge del sector servicios, el trabajo está experimentando una transformación sustancial. Los nuevos modelos de negocio en la denominada economía colaborativa con formas más flexibles de trabajo adquieren una importancia hasta ahora desconocida. Por este motivo la Comisión Europea publicó un documento de reflexión sobre el futuro de la dimensión social de Europa en el que se contemplan las nuevas realidades del mercado de trabajo hace 10 años y hoy²⁵:

²³ Noticias Parlamento Europeo, “Europa social: ¿cuál es la política social de la UE?”, 21 de junio de 2017, en <http://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/eu-affairs/20170616STO77648/europa-social-cual-es-la-politica-social-de-la-ue>

²⁴ Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (2017/2003(INI)), P8_TA-PROV (2017) 0271.

²⁵ Comisión Europea, *Documento de reflexión sobre la dimensión social en Europa*, Bruselas, 2017, p. 17.

Las nuevas realidades del mercado de trabajo

Hace 10 años

Hoy

67 % de los europeos trabajaban en el sector servicios

72 % de los europeos trabajan en el sector servicios

3 de cada 5 europeos trabajaban con el mismo empleador durante más de 10 años

2 de cada 5 europeos trabajan con el mismo empleador durante más de 10 años

1 de cada 14 europeos teletrabajaba

1 de cada 6 europeos teletrabaja

33 millones de europeos trabajaban a tiempo parcial y 18'5 millones tenían contratos temporales

44 millones de europeos trabajan a tiempo parcial y 22 millones tienen contratos temporales

8 millones de ciudadanos de la UE vivían y trabajaban en otro Estado miembro de la UE

Más de 16 millones de ciudadanos de la UE viven y trabajan en otro Estado miembro de la Unión Europea

16 millones de europeos de entre 55 y 64 años estaban activos en el mercado de trabajo

32 millones de europeos de entre 55 y 64 años están activos en el mercado de trabajo; de aquí al 2025 serán 38 millones

Fuente: Comisión Europea

En el marco del pilar europeo de derechos sociales hay que garantizar unas condiciones laborales justas y una protección social adecuada, sustentadas en los criterios – acumulativos– de subordinación del oferente del servicio, naturaleza del trabajo y remuneración. Como dice el Comité Económico y Social Europeo (CESE) “respetando las competencias nacionales, se debe establecer un encuadramiento jurídico para los trabajadores que determine con precisión los estatutos laborales correspondientes: un salario decente y el derecho a participar en la negociación colectiva, la protección contra la arbitrariedad, el derecho a desconectar para confinar el tiempo de trabajo digital dentro de los parámetros de dignidad, etc.”. En general, es necesario realizar un análisis en profundidad de los modelos laborales de la economía colaborativa que entroncan con el “comportamiento prosocial no recíproco”. Este es un concepto introducido por el CESE para la identificación del modelo de economía digital ante la carencia de una conceptualización que correlacione la economía colaborativa y el interés general (valores de cooperación y solidaridad), dada la confusión que identifica las plataformas colaborativas y la economía colaborativa. En realidad, lo que se busca con el denominado *comportamiento prosocial no recíproco* de la economía colaborativa es una clara diferenciación del uso compartido no lucrativo y que provea un espacio de interacción para el consumo, la producción, la financiación y el conocimiento compartido²⁶. Hay que tener en cuenta que la Comisión elaboró la Comunicación *Agenda Europea para la economía colaborativa* con el objetivo de abordar las preocupaciones sobre la incertidumbre acerca de los derechos y las obligaciones de las personas que participan en la economía colaborativa, incluidos los de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, pero haciendo referencia también al concepto de trabajador a nivel de la UE²⁷. El Parlamento se ha pronunciado recientemente respecto a esta Agenda considerando, en primer lugar, como un requisito previo esencial para el florecimiento de la economía colaborativa la necesidad de desarrollar un marco jurídico dinámico claro y dinámico y, cuando proceda, armonizado; y el establecimiento de la igualdad de condiciones²⁸. Y, en segundo lugar, a la economía colaborativa no solo como un conjunto de modelos empresariales nuevos que ofrecen bienes y servicios sino también como una nueva forma de integración entre la economía y la sociedad en cuyo ámbito los servicios ofrecidos se basan en relaciones muy diversas entre sí que integran las relaciones económicas en el entramado social y crean nuevos modelos comunitarios y de empresas. Consideramos que en esta última resolución del Parlamento Europeo se están sentando en la UE los cimientos del marco normativo de lo que hemos denominado el trabajo digital.

II. El marco regulador de la Unión, el impacto en el mercado laboral de la revolución digital y los derechos de los trabajadores

²⁶ Comité Económico y Social Europeo, Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Parlamento, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones –Una Agenda Europea para la economía colaborativa”, obra cit., p. 36.

²⁷ Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones, Una Agenda Europea para la economía colaborativa, COM(2016) 356 final.

²⁸ Resolución del Parlamento Europeo de 15 de junio de 2017 sobre Una Agenda Europea para la economía colaborativa, P8_TA-PROV(2017)0271.

Siguiendo con la resolución del Parlamento Europeo vamos a hacer referencia a aquellos aspectos que consideramos de interés para nuestra disciplina: el marco regulador de la Unión, el impacto en el mercado laboral y los derechos de los trabajadores.

2.1. El marco regulador de la Unión: pares, consumidores, plataformas colaborativas

El Parlamento parte del peligro de la existencia de “zonas grises” en la economía colaborativa, dado que aunque determinadas partes están cubiertas por normativas a nivel local y nacional, otras puede ser que no al no estar claro qué normativa de la Unión se aplica. Por ello insta a los Estados miembros a reforzar la aplicación de la legislación vigente, e insta a la Comisión a que tenga como objetivo la elaboración de un marco de aplicación que ayude a los Estados miembros en sus esfuerzos, sobre todo en relación con la Directiva de servicios.

En relación a los requisitos de acceso al mercado para las plataformas colaborativas y los prestadores de servicios, estos deben estar justificados, ser necesarios, proporcionados, simples y claros. Apunta la necesidad de que si la prestación de servicios la realizan de forma ocasional particulares (no profesionales) los requisitos jurídicos deben ser menos rigurosos.

En cuanto a los requisitos de acceso al mercado de los nuevos operadores y servicios vinculados a las plataformas digitales y a la economía colaborativa, los Estados miembros deben tener en cuenta las características específicas de las empresas de economía colaborativa (a la hora de evaluar los requisitos de acceso al mercado en el contexto de la Directiva de servicios).

Insta a la Comisión al establecimiento de una serie de principios y criterios generales en el ámbito de la Unión, y una serie de umbrales a escala nacional para ofrecer nuevas orientaciones sobre el establecimiento de criterios eficaces que permitan establecer una distinción entre “pares” (particulares que ofrecen servicios de manera ocasional) y profesionales. Por este motivo, si bien la fijación de umbrales puede establecer líneas divisorias adecuadas entre los pares y las empresas, también puede crear disparidades entre microempresas y las pequeñas empresas por una parte, y los pares por otra. Por ello la igualdad de condiciones entre categorías comparables de prestadores de servicios es sumamente recomendable.

Igualmente insta a la Comisión a que proporcione orientaciones adicionales para identificar si una plataforma está prestando un servicio subyacente o simplemente ofreciendo un servicio de la sociedad de la información, conforme a la Directiva sobre comercio electrónico.

En lo referente a las normas aplicables a los modelos de empresa colaborativa, pide a la Comisión que lleve a cabo un examen más detallado de la legislación de la Unión, como evaluar si sería adecuado disponer de normas nuevas o modificadas. También pide a la Comisión que proteja la actual normativa y legislación sobre los derechos de los

trabajadores y consumidores antes de introducir legislación nueva que pueda fragmentar el mercado interior.

2.2. El impacto en el mercado laboral y derechos de los trabajadores

El Parlamento reconoce las oportunidades que ofrece la economía colaborativa y las vías nuevas y flexibles de acceso al empleo para todos los usuarios (trabajador por cuenta ajena, los desempleados y personas excluidas del mercado laboral como, por ejemplo, los jóvenes y los grupos marginados) pero advirtiendo del peligro de que en determinadas circunstancias puedan desembocar en situaciones de precariedad. Subraya la necesidad de que el mercado laboral sea flexible y de que los trabajadores gocen de seguridad económica y social.

Respecto al mercado laboral digital, ya comentamos más arriba las peticiones que realiza a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales de una serie de medidas relativas a la modernización de la legislación vigente, como los sistemas de seguridad social, en materia de exportación de las prestaciones y la acumulación de los periodos de cotización y actualización de los convenios colectivos conforme a la protección en el entorno laboral digital.

En relación con la protección de los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos hace referencia al derecho de los trabajadores a organizarse, a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, con arreglo las prácticas y legislaciones nacionales²⁹. En este sentido afirma que los trabajadores de la economía colaborativa son trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia, y que se les debe clasificar en consecuencia. Por ello insta a los Estados miembros y a la Comisión para que, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores con independencia de su estatus.

Con respecto a la aplicación del Derecho de la Unión a los diferentes modelos de negocio de las plataformas, pide a la Comisión que publique directrices sobre cómo se debe aplicar con la finalidad de paliar las lagunas en la regulación relativa al empleo y la seguridad social, e insta a los Estados miembros a que lleven a cabo inspecciones laborales suficientes en las plataformas en línea y, en su caso, impongan sanciones por infracciones en materia de condiciones laborales y de empleo y a los requisitos específicos en materia de cualificaciones. Así mismo, insta a la Comisión y a los Estados miembros a que presten una particular atención al trabajo no declarado y al trabajo autónomo ficticio en este sector.

Subraya la importancia de garantizar los derechos fundamentales del creciente número de trabajadores por cuenta ajena, así como su adecuada protección en materia de seguridad social, ya que son actores clave de la economía colaborativa, incluido el

²⁹ Por ejemplo, las reivindicaciones llevadas a cabo por los conductores de UberPop, los “riders” de Deliveroo y, en general, la de los trabajadores bajo demanda.

derecho a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, y también por lo que respecta a su remuneración;

Insta a los Estados miembros a que reconozcan que la economía colaborativa también conlleva perturbaciones, por lo que deben preparar medidas de absorción para determinados sectores y apoyar la formación y la recolocación.

Subraya la importancia de que los trabajadores de las plataformas colaborativas puedan beneficiarse de la portabilidad de las evaluaciones y calificaciones que constituyen su valor en el mercado digital, el respeto a la protección de datos y la privacidad, así como también de la actualización de las competencias en un entorno laboral cambiante. Y anima a la Comisión, los Estados miembros y las empresas de la economía colaborativa a que posibiliten el acceso a la formación profesional permanente y al desarrollo de las competencias digitales (necesidad de financiación de dicha formación).

Por otro lado, destaca la importancia del teletrabajo y del trabajo inteligente en el marco de la economía colaborativa y defiende la necesidad de equiparar estas modalidades laborales con las tradicionales.

Pide a la Comisión que estudie en qué medida la Directiva sobre las empresas de trabajo temporal (2008/104/EC)³⁰ es aplicable a plataformas en línea específicas, ya que considera que muchas de las plataformas en línea que actúan de intermediarias tienen una estructura similar a la de las empresas de trabajo temporal (relación contractual triangular entre: el trabajador de la empresa temporal/el trabajador de la plataforma; la empresa de trabajo temporal/la plataforma en línea; la empresa usuaria/el cliente);

Pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que faciliten información adecuada a los trabajadores de las plataformas sobre las condiciones laborales y de empleo y los derechos de los trabajadores, así como sobre su relación laboral tanto con las plataformas como con los usuarios. Considera que las plataformas deberían desempeñar un papel proactivo en el suministro de información a los usuarios y los trabajadores sobre el marco regulador aplicable con el fin de cumplir los requisitos legales.

Y por último, en relación con la falta de datos relacionados con los cambios en el entorno laboral que ha producido la economía colaborativa, pide a la Comisión y a los Estados miembros que, en cooperación con los interlocutores sociales, recopilen datos más fiables y completos a este respecto, y anima a los Estados miembros a que designen a una entidad competente nacional ya existente para que controle y evalúe las tendencias emergentes en el mercado laboral colaborativo. Destaca la importancia que revisten en este contexto los intercambios de información y buenas prácticas entre los Estados miembros, y subraya la importancia de supervisar el mercado de trabajo y las condiciones laborales de la economía colaborativa con objeto de luchar contra las prácticas ilegales.

³⁰ DO L 327, 5.12.2008, p. 9.

2.3. Los derechos de los trabajadores “independientes” que prestan servicios mediante las plataformas digitales: la reforma del Code du travail (2016)

La reforma del mercado de trabajo en Francia de 2016 (Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto) ha reconocido una serie de derechos para quienes presten servicios por medio de plataformas que se dedican a conectar electrónicamente a los prestadores de servicios y a sus destinatarios³¹. Esta regulación llega un año después de que la actividad de Uberpop fuera declarada ilegal. En efecto, en mayo de 2015 el *Conseil Constitutionnel* dictaminó que la Ley Thévenoud era legal y por lo tanto la actividad de Uberpop ilícita³². Esta ley sanciona con pena de cárcel y multa (2 años y 300.000 euros) precisamente a las personas responsables penalmente de este tipo de plataformas que, sin pertenecer a ninguna empresa de transporte, realicen servicios ocasionales a título oneroso. El *Conseil* dictaminó que la actividad desempeñada por Uberpop no es similar a aquella otra consistente en compartir el automóvil, que es una modalidad reconocida por el legislador (*carsharing*) y, por lo tanto, no prosperó el recurso de inconstitucionalidad presentado por Uber³³.

La ley nº 2016-1088 regula una tercera categoría de trabajador: los trabajadores independientes que realizan la prestación de servicios en Francia para empresas que, independientemente de dónde estén localizadas físicamente, conectan personas por medios electrónicos para venderles bienes, prestarles servicios o intercambiar bienes o servicios. En el momento en que la plataforma establezca las características del bien o del servicio y el precio, ésta debe asumir una doble responsabilidad social con respecto a esos trabajadores independientes³⁴. La primera consistente en asumir una cobertura equivalente a la establecida para accidentes de trabajo por la norma de la seguridad social, y la segunda con respecto al derecho a la formación profesional continua de estos trabajadores³⁵.

Consideramos que éste supone un avance importante de regulación en materia de la protección social de los trabajadores digitales, en la línea recomendada por las instancias internacionales (OIT e ISSA) para la adaptación de los marcos legales de los sistemas de seguridad social. Como bien dice la ISSA, no es menos cierto que “en los sistemas de seguridad social, los efectos de la digitalización amenazan la sostenibilidad

³¹ LOI nº 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/loi/texte>.

³² Art. 12, section 4, LOI nº 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur (JORF nº 0228 du 2 octobre 2014) en <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2014/10/1/2014-1104/loi/texte>.

³³ Decisión núm. 2015-468/469/472 QPC de 22 de mayo de 2015. Sociedad UBER Francia y otro [Vehículos de transporte de personas con chófer-prohibición de la “geolocalización de vehículos disponible”-Modalidades de tarificación_ Obligación de volver a la base].

³⁴ AGOTE, R.: “La reforma laboral francesa otorga derechos laborales a los trabajadores independientes que presten sus servicios en la *Gig Economy*, en el Blog laboral Cuatrecasas Gonçalves Pereira, entrada del 20 de octubre en <http://cuatrecasasblog.com/laboral/2016/10/20/la-reforma-laboral-francesa-otorga-derechos-tipicamente-laborales-a-los-trabajadores-independientes-que-presten-sus-servicios-en-la-gig-economy/>.

³⁵ La normativa de desarrollo debe establecer los ingresos mínimos que debe tener cada trabajador independiente para ser titular de estos derechos. Esta norma establece los ingresos mínimos que debe tener un trabajador independiente para ser titular de esos derechos. <https://www.caf.fr/visite-guidee/la-prime-d-activite>. No obstante, junto a estos derechos tienen también reconocidos el derecho a la desconexión o interrupción de la prestación de servicios sin que deriven responsabilidades por incumplimiento contractual para el trabajador y el derecho a constituir un sindicato o adherirse a uno ya constituido, y a defender sus intereses colectivos (arts. 57 y 60 Loi nº 2016-1088).

financiera de los regímenes contributivos y crean la necesidad de extender la cobertura legal a las nuevas categorías de trabajadores”³⁶. Al respecto hay países que han acometido avances importantes, como es el caso mencionado de Francia. Así, por ejemplo, en Suiza el seguro obligatorio contra accidentes (SUVA) y el fondo de pensiones han considerado que las empresas que prestan servicios de taxi por medio de aplicaciones deben considerarse como empleadoras y deben abonar cotizaciones a la seguridad social³⁷. En ese país “un taxista que depende totalmente de las ofertas de trabajo proporcionadas por la sede no es un trabajador independiente desde el punto de vista legal”³⁸. En Bélgica hemos comprobado que existen unas instrucciones administrativas de los *Transporteurs de personnes* que parten de esta misma consideración³⁹.

En definitiva, consideramos que cuando la actividad de la plataforma digital sea conforme a las características contempladas en la normativa francesa, la prestación de esos trabajadores de la plataforma puede asimilarse a la de un trabajador autónomo, o más concretamente a la de un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) en el caso de que reúna los requisitos contemplados en la LETA. Así, por ejemplo, en el caso de UberX consideramos que la plataforma digital realiza una actividad de transporte y que, por lo tanto, los trabajadores por regla general se van a equiparar con un trabajador autónomo en los términos que vamos a ver a continuación salvo que, como hemos señalado más arriba, se trate de un “falso autónomo” comprendido en el sistema de la Seguridad Social [art. 7.1 b) LGSS]. Esta regulación del trabajo autónomo corresponde a cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea. Al tratarse de un tema que no se incluye en el contenido de nuestro estudio, sólo señalaremos que en España hay una parte considerable de trabajadores cuya formalización como trabajadores digitales se está canalizando a través del sistema de protección social del régimen de trabajadores autónomos. Por lo tanto, habrá que estar atentos a los límites y situaciones fronterizas en el modo de la prestación de servicios digitales para configurar un sistema de protección social conforme a la configuración de la nota de la dependencia (laboral o económica). En este sentido, es importante que los Estados miembros y la Comisión Europea, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen unas condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores, con independencia de su estatus⁴⁰. Por otro lado, dado que la robótica y los nuevos instrumentos digitalizados provocan el aumento de las desigualdades salariales y la limitación del acceso a los regímenes de seguridad social,

³⁶ ISSA: “10 Desafíos mundiales para la seguridad social”, Informe elaborado por la Secretaría General de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), 2016 en www.issa.int/10.

³⁷ Sobre la negativa del SUVA a asegurar a los conductores como de Uber como autónomos. Problemas de encuadramiento en el régimen solicitado en <http://www.rsi.ch/news/svizzera/Uber-%C3%A8-datore-di-lavoro-7293758.html>; <http://www.taxistory.it/wordpress/2016/08/30/svizzera-uber-paghi-i-contributi/?pdf=41894>.

³⁸ ISSA: “10 Desafíos mundiales para la seguridad social”, *op. cit.*, p. 31.

³⁹ OFFICE DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE: “Instructions Administratives Aux Employeurs ONSS”, ONSS Trimestre: 2015/2, “Travaillent également selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, les personnes à qui une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie (par exemple, les chauffeurs de taxi raccordés à un central d'appel qui leur transmet leurs missions). L'entrepreneur ou l'entreprise qui confie le transport est considéré comme étant l'employeur”.

⁴⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (2017/2003(INI)), obra cit., consideraciones generales núm. 39.

esto puede ser negativo para ciertas categorías de trabajadores si no se contrarresta de la manera adecuada, por lo que vamos a detenernos en los problemas que plantea la sustitución de mano de obra humana por robots.

III. La robótica. La sustitución de mano de obra humana por maquinaria robótica

Aunque no cabe duda de que la robótica presenta innumerables ventajas, como por ejemplo complementar o sustituir las funciones de los humanos en tareas peligrosas, es cierto que su aplicación masiva en algunos sectores conlleva una también masiva pérdida de empleos. Los beneficios empresariales y sociales que se han obtenido en la industria gracias a los robots alcanzan a la productividad, en cuanto que aumenta la producción y se reducen costes laborales, y a la seguridad, ya que al reducir la presencia de mano de obra humana al reemplazar a los operarios en los procesos de fabricación peligrosos, disminuye la posibilidad de accidentes laborales. Entre los beneficios sociales que ofrece se ha señalado la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos mediante la reducción de horas de trabajo y de riesgos laborales. Entre los beneficios económicos, aumenta la competitividad de las empresas, dinamizando la creación de nuevas empresas y nuevos modelos de negocio y profesiones. La robótica se divide en dos grandes áreas: la robótica industrial y la robótica de servicios, entendiéndose esta última en un sentido amplio que incluye servicios personales y a la sociedad⁴¹.

Uno de los principales desafíos de nuestra época consiste en determinar la forma de abordar la tecnología, tanto actual como futura, que puede dejar fuera del mercado de trabajo a muchas personas. La Unión Europea ha elaborado una Estrategia para el mercado único digital de Europa con el fin de transformar la sociedad europea para garantizar su competitividad y que pueda mirar al futuro con confianza⁴². Para ello debe acelerarse la adopción de actos legislativos y normas inteligentes en un programa que abarca, entre otras medidas, la aplicación de las normas sociales y fiscales en la economía del trabajo esporádico y en las relaciones laborales por internet (por ejemplo, el régimen de trabajo participativo o *crowdworking*)⁴³. La robotización está provocando que muchos grupos de trabajadores, incluidos directivos de distintos niveles, estén siendo despedidos. “La clase media baja se está viendo duramente golpeada, al igual que la generación de más edad. La sociedad tiene una clara responsabilidad de cara a aquellas personas que, debido a su edad o cualidad insuficiente, ya no pueden participar en el mercado de trabajo”⁴⁴.

Sólo en el año 2014 la venta y producción de robots aumentó casi un 30%, particularmente en el ámbito sanitario y asistencial, lo que puede generar problemas en relación a cuestiones de responsabilidad. Los robots quirúrgicos tienen múltiples usos en el sector sanitario y una potencial capacidad de reducir los costes generales de atención sanitaria. En cuanto a los robots de compañía o asistenciales, que pueden asistir a personas con discapacidad o temporalmente incapacitadas, pueden mejorar y

⁴¹ MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN: *Libro blanco de la robótica. De la investigación al desarrollo tecnológico y futuras aplicaciones*, CEA-GTRob, Madrid, 2008, págs. 16 y ss.

⁴² COM (2015) 192 final.

⁴³ Dictamen del Comité Económico y sobre el tema “Industria 4.0 y transformación digital: camino a seguir”, [COM (2016) 180 final], DOUE, 21.10.2016, C 389/50.

⁴⁴ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Industria 4.0 y transformación digital: camino a seguir”, [COM (2016) 180 final] (DOUE 21.10.2016, C 389/50).

umentar la atención a las personas y hacer que el proceso de rehabilitación sea más específico. Esto plantea la necesidad de realizar una evaluación de las consecuencias éticas y morales de las nuevas tecnologías, porque los robots deben respetar los lógicos derechos fundamentales de las personas y los derechos sociales protegidos en la UE. Para ello se deben prever las medidas técnicas pertinentes que garanticen el respeto ya en la propia fase de diseño (protección de la intimidad desde el momento inicial), así como establecer unas consideraciones sobre seguridad (información y regulación de la responsabilidad derivada del uso, como quién es el propietario, quién tiene la potestad para disponer de ellos y quién puede modificar su implantación). Se deben establecer unos requisitos de privacidad que tengan en cuenta la complejidad y progresiva interconexión de los robots asistenciales y médicos, así como revisar los códigos de conducta (secreto profesional médico) en relación con los datos almacenados y a los que puedan acceder terceros (creación de comités de ética de la investigación)⁴⁵.

El desarrollo de la inteligencia artificial plantea que los robots autónomos sean considerados como personas electrónicas con obligaciones y derechos específicos. Este es el motivo que mueve al Parlamento europeo a solicitar a la Comisión que presente una propuesta de Directiva sobre reglas del Derecho Civil en materia de robótica (drones, robots quirúrgicos y de conducción autónoma)⁴⁶.

3.1. La propuesta de Mady Delvaux en relación con el futuro del empleo y la viabilidad de los sistemas de seguridad social cuando la robótica asuma gran parte del trabajo y el rechazo a la propuesta

La eurodiputada Mady Delvaux propone una iniciativa transgresora y muy innovadora que debe ser tratada con seriedad y responsabilidad, puesto que plantea que el futuro del empleo robotizado pone en peligro la viabilidad de los sistemas de seguridad social si se sigue manteniendo la actual base fiscal, puesto que puede provocar una mayor brecha en la distribución de la riqueza y el poder. En efecto, de aquí a 2010 Europa tendrá una escasez de 825.000 profesionales en el sector de las TIC, de la que saldrán beneficiadas las mujeres jóvenes, pero también traerá consigo la pérdida de puestos de trabajo y habrá que determinar en qué sectores se está creando empleo y en cuáles destruyendo por la mayor utilización de los robots. Como el desarrollo e implantación de la robótica pueden tener efectos en la viabilidad de los sistemas de seguridad social de los Estados miembros, la Sra. Delvaux plantea la necesidad de exigir a las empresas que informen acerca de en qué medida y proporción la robótica contribuye a sus resultados económicos para determinar los correspondientes impuestos y calcular las cotizaciones a la seguridad social. En este sentido, y ante la repercusión en el mercado de trabajo de la robótica y la inteligencia artificial, invita a los Estados miembros a considerar seriamente la posibilidad de establecer una renta básica universal. Para ello plantea igualmente la necesidad de que las empresas realicen una comunicación de la utilización de la robótica y la inteligencia artificial (número de robots inteligentes que utilizan, ahorros estimados en cotizaciones a la seguridad social, y evaluación de la cuantía y la

⁴⁵ Proyecto de Opinión de la Comisión de Medio Ambiente, Salud Pública y Seguridad Alimentaria para la Comisión de Asuntos Jurídicos con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica [2015/2103 (INL)].

⁴⁶ Acción preventiva. Plataforma de información de prevención de riesgos laborales CEOE: “El parlamento europeo reclama normas de derecho civil para robots autónomos”.

proporción de los ingresos de la empresa procedentes de la utilización de la robótica y la inteligencia artificial)⁴⁷.

La propuesta de la Sra. Delvaux puede parecer poco realista o casi de ciencia ficción, y sin duda un tanto ingenua en ciertos aspectos. Por ejemplo, resulta difícil creer que las propias empresas vayan a aportar voluntariamente datos que, en definitiva, pueden acabar perjudicándolas. Eso no es obstáculo para que consideremos que es una propuesta valiente y necesaria que contempla una realidad ya existente tanto en España como en el resto del mundo. No nos cabe duda de que en los próximos años se incrementará de forma notable el número de robots que sustituyan tareas actualmente realizadas por humanos. En nuestro país contamos ya con 883 robots por cada 10.000 empleados, y la industria española es la séptima más automatizada en el ranking mundial⁴⁸. Realmente no sabemos muy bien cuáles pueden ser los efectos y el impacto de la robótica en el empleo, aunque algún informe los haya valorado como positivos⁴⁹. En todo caso, sean cuales sean dichos efectos, lo importante es preservar el sostenimiento del estado de bienestar basado en los postulados del trabajo decente de la OIT, y el medio principal que tiene la OIT para el logro de la justicia social es la acción normativa y la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁵⁰.

En definitiva, nos parece una propuesta interesante pero que habría que abordar de cara al futuro, ya que entendemos que lo inmediato en un estado social de derecho debería ser solucionar los problemas de financiación de los sistemas de seguridad social para asegurar su sostenibilidad, mediante normas que permitan la inclusión de los trabajos informales en el sistema, y combatir desde todos los frentes posibles el trabajo no declarado. Pero mientras tanto, desde las instancias internacionales se debe seguir avanzando en estas propuestas para hacer frente a los efectos de desprotección social resultante de los trabajos desarrollados mediante la robótica y la inteligencia artificial. En este sentido creemos que el rechazo del Parlamento⁵¹ al debate sobre una renta básica mínima para la población que pierda su empleo a causa de la robótica, y sobre el impuesto a los robots para contribuir a pago de las pensiones, es un rechazo temporal que no debe frenar el impulso de los avances en materia social que cabe esperar de una Europa digital moderna y social.

IV. Conclusión

A modo de conclusión final, en este estudio coincidimos plenamente con el informe de la OIT sobre el trabajo atípico, en el sentido de que es necesario tomar una serie de medidas para fortalecer la protección social y garantizar que todos los trabajadores de la era digital puedan acogerse a los beneficios de la seguridad social. Y sobre todo, como hemos mantenido, las modificaciones que se produzcan para adaptar los sistemas de protección social deben ir complementadas con medidas como la implantación de un piso de protección social universal, para acabar con, o al menos aminorar, las desigualdades salariales y sociales (brecha social)⁵².

⁴⁷ Proyecto de informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica [2015/2103(INL)], Comisión de Asuntos Jurídicos, Ponente: Mady Delvaux, de 31 de mayo de 2016.

⁴⁸ http://elpais.com/elpais/2016/12/12/talento_digital/1481546583_876206.html (Diario El País, 13 de diciembre de 2016).

⁴⁹ INTERNATIONAL FEDERATION OF ROBOTICS (IFR): “Positive Impact of Industrial Robots on Employment”, Metra Martech Ltd., Londres, 2013, http://www.ifr.org/uploads/media/Update_Study_Robot_creates_Jobs_2013.pdf.

⁵⁰ GIL Y GIL, J.L.: “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015, págs. 1 a 50.

⁵¹ Resolución del Parlamento de 15 de junio de 2017 sobre Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa.

⁵² OIT: *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*, Ginebra, 2016, pág. 32 de la Presentación resumida del informe.