



4

Conclusiones:

Gobernar los cambios en
el trabajo y en el empleo

Fausto Miguélez

4

Conclusiones:

Gobernar los cambios en el trabajo y en el empleo

Fausto MIGUÉLEZ

Índice de contenidos

1. Los cambios que se pueden esperar en el trabajo y en el empleo 135
2. Nuevas políticas para una nueva economía 137
3. Qué políticas se están aplicando en algunos grandes países de la UE 141

Estamos entrando en una nueva economía, la economía del conocimiento en palabras de unos o la economía digital en palabras de otros, según se ponga más el acento en las habilidades que serán centrales o en los instrumentos que facilitarán la actuación de los humanos tanto en el trabajo como en la vida cotidiana. Si bien es cierto que esa economía será en pocos años el eje vertebrador de todas las economías avanzadas, no podemos olvidar que las condiciones en las que eso se dé pueden variar notablemente por países, por lo cual cabe dar entrada a otros factores explicativos de la transformación del empleo, que pueden ser políticos, económicos, sociales o culturales. Además, como ha sucedido en fases anteriores del capitalismo, la nueva ola de innovación tecnológica convivirá durante mucho tiempo con las anteriores, contribuyendo a la segmentación de los mercados. Para captar mejor la complejidad en los modelos productivos actuales, es necesario no olvidarse de la globalización, que significa que las empresas pueden producir bienes, y hasta servicios, en países distintos de los que los venden; la digitalización ha incrementado esta posibilidad no sólo para las empresas grandes (principalmente las multinacionales), sino también para las pequeñas y las medianas que digitalmente pueden operar en mercados diferentes de aquellos en los que tienen la sede social; pueden vender o pueden contratar trabajo a distancia, a veces beneficiándose de condiciones de trabajo de economías menos desarrolladas.

Pero la globalización también trastocará las posibilidades de actuación política ante las grandes transformaciones de la producción y del empleo, al debilitar el papel del Estado sobre las economías de cada país. Habrá que mirar a escenarios más

amplios, en nuestro caso el escenario de la UE, sin perder de vista la necesidad de llegar a garantizar ciertos derechos –laborales, de salud, educativos– así como ciertas obligaciones como fiscalidad y respeto ambiental, si queremos no sólo que el bienestar se extienda, sino también que la humanidad sobreviva.

1. Los cambios que se pueden esperar en el trabajo y en el empleo

Las investigaciones sobre el tema que nos ocupa, con carácter general, ponen de manifiesto que la revolución digital eliminará y creará empleos y cambiará las características de muchos otros. La cuestión clave es doble, por lo que respecta a España, que es lo que en este caso nos interesa: cuál podrá ser el resultado en términos de empleo dentro de algunos años (nos hemos puesto el horizonte de 2025), lo que implica tener en cuenta también el paro y la calidad que tendrán esos empleos. La investigación también nos dice que las repercusiones variarán por países, en función de los niveles de cualificación de la fuerza de trabajo y de la posición del país en la cadena global del valor, lo que nos señala que el contexto de la economía global continuará teniendo peso.

Las investigaciones específicas sobre España, la realizada por nosotros y otras que hemos tenido en cuenta, señalan que hasta ahora se han aprovechado poco las posibilidades de avanzar hacia una economía y sociedad del conocimiento que pueda ser beneficiosa en términos de empleo y también de bienestar si, al mismo tiempo, los

resultados de la digitalización van dirigidos a una razonable redistribución de la riqueza creada. En comparación con el resto de países de la UE, constatamos que España está en una posición por encima de la media por lo que respecta a conexiones digitales y a una e-administración suficientemente preparada. Pero está por debajo de dicha media en el uso de internet, en capacidades digitales, en particular aquellas más avanzadas –lo que, además, se acompaña con una brecha de género, de edad y de territorio- y también está por debajo en inserción de las PYMES en la economía digital.

¿Qué efectos de la digitalización son esperables sobre el empleo? Podríamos pensar que la destrucción de empleo puede ser notable, debido a la baja cualificación de muchos trabajos. Pero también sería posible que la precarización del empleo y los bajos salarios retardasen ese efecto; algo que no nos libera de la amenaza, sino que sencillamente nos da más tiempo para prepararnos. Debido a esta ambivalencia hemos planteado en la encuesta una pregunta abierta sobre puntos débiles y puntos fuertes de la economía española ante la digitalización. Los puntos débiles referidos son, por orden: el modelo productivo (baja inversión en I+D+i, sectores poco innovadores, tamaño empresarial pequeño, cultura empresarial poco innovadora), el sistema educativo que prepara insuficientemente para el cambio, políticas públicas débiles, formación continua poco extendida y poco consistente. Frente a ello, como puntos fuertes se señalan: la adaptabilidad de los jóvenes y la buena formación en ingenierías, el atractivo inversor del país, la consistencia de las infraestructuras digitales, la e-administración. Los puntos fuertes, con alguna excepción, son mayoritariamente pasivos o de

condiciones contextuales, no apareciendo entre los mismos referencias al dinamismo empresarial.

Si entramos en previsiones más concretas, cabe constatar que los encuestados cifran el mayor crecimiento del empleo, en los próximos años, en salud y servicios sanitarios, servicios TIC, ocio-cultura, servicios profesionales; mientras que las mayores eliminaciones de puestos de trabajo se registrarían en banca-seguros, tareas administrativas, manufactura, agricultura. Varias investigaciones españolas y otras internacionales en su referencia a España, manifiestan un razonable grado de coincidencia, en particular en los sectores que crearán empleo, con nuestros resultados. Por lo que se refiere a los futuros empleos según requerimientos de cualificación o de salarios, la comparación es más compleja. CEDEFOP (2015) sostiene que en el caso de España los niveles de cualificación altos y medios tendrán un pequeño crecimiento hasta 2025; según la encuesta que hemos pasado, el 70% cree que la digitalización dualizará el empleo, siendo los sindicalistas más pesimistas que los empresarios. Así mismo, la mayoría piensa que decaerá el empleo con salarios medios, en este caso la diferencia entre sindicalistas y empresarios se acentúa, puesto que los últimos creen mayoritariamente que crecerán los empleos con este tipo de salarios, al contrario que los primeros.

Nos hemos interesado en saber cuáles pueden ser las habilidades transversales más exigidas para el próximo futuro, además de preguntar ampliamente sobre las habilidades STEM. Creatividad, capacidad de resolución de problemas complejos, flexibilidad cognitiva, trabajo en grupo, son las que reciben más menciones, aunque ninguna lo es por más del 50% de los entrevistados. Otras investigaciones (PWC

2013; Adecco 2016; McKinsey Global Institute 2017b) ponen el acento en esta transversalidad.

Las plataformas digitales como formas organizativas de muchas empresas parecen ser determinantes del estatus y las condiciones de muchos empleos, específicamente, que dichos empleos tengan la categoría de trabajador “independiente” o por proyecto. Los encuestados creen que este fenómeno tenderá a incrementarse y que ello aumentará la precariedad, sea de relación laboral que de condiciones, de dichos empleos. La literatura existente asocia la existencia de plataformas digitales a estas condiciones del empleo (De Stefano 2016; Drahokoupul y Fabo 2016; Eurofound 2018a y 2018b; Pesole et al. 2018).

La estructura del empleo en España empieza a cambiar bajo la influencia de las nuevas tecnologías, pero los cambios siguen condicionados por la posición objetiva en la división internacional del trabajo así como por las políticas que se han desarrollado o no se han derogado en los últimos años, es decir, recortes muy fuertes en servicios públicos y prácticas neoliberales en la gestión de la mano de obra en las empresas, con un elevadísimo uso de la contratación temporal además de muy breve duración. Con todo, hay indicios de que las cosas cambiarán en los próximos años aplicando políticas diferentes, algo a lo que también son sensibles los representantes de los colectivos a los que hemos entrevistado¹.

2. Nuevas políticas para una nueva economía

La política es una de las respuestas claves a la revolución tecnológica que, como decíamos en la introducción, debería tener un carácter más proactivo que reactivo, dado que la política puede contar con un ingente volumen de datos y múltiples previsiones que tienen importantes líneas de coincidencia por lo que se refiere a la evolución del empleo, a las necesidades educativas y de formación, a la evolución demográfica, a la problemática ecológica, etc. Por tanto, no se trata de esperar al momento en que las empresas cambien sus tecnologías productivas; la digitalización da a la Administración, a los actores políticos y sociales y a los ciudadanos instrumentos nuevos para intervenir en el cambio social y, por tanto, también para incidir en el cambio del trabajo.

Otro de los aspectos que deberían ser tenidos en cuenta es que los procesos a los que nos estamos refiriendo tienen una vertiente global tan incuestionable como lo es hoy el sistema económico, lo cual convierte en insuficientes determinadas respuestas políticas a nivel de país, si no van acompañadas por cambios a nivel supra-estatal, en primer lugar europeo. Cabe pensar, al respecto, en políticas demográficas, políticas de I+D+i, políticas fiscales, dada la presencia de las empresas en varios países de la UE, etc. Para conseguir resultados satisfactorios, ciertas políticas no deberían esperar a que los cambios tecnológicos se hayan instalado y enraizado, convirtiéndose en tendencias que puedan ser más difíciles de cambiar, si conviniera; estamos hablando de políticas en cierta manera preventivas,

¹ Ver la bibliografía citada en el capítulo 1 del Informe.

como la educación y formación a lo largo de la vida, las políticas ambientales y otras; por ello tiene sentido que los investigadores intenten saber lo que puede pasar con cierta antelación. Siendo realistas, sabemos que las medidas políticas no va a ser tan rápidas, tan profundas, tan persistentemente cambiantes como se requeriría; la razón es que deben ser articuladas por los partidos que gobiernan y que deberán pactarlas con otros partidos, que apoyen o que no se opongan, y también las estrategias de las empresas, y las instituciones y las actitudes de los ciudadanos cuentan; por supuesto, se tendrá que tener en cuenta lo que pasa en otros países, en particular en aquellos que pueden ser más afines al nuestro, y pueden actuar como modelos.

Todo esto nos ha permitido ir al análisis de posibles políticas en diversos campos. Está, en primer lugar, el campo que podríamos llamar de “conducción” de la revolución digital, obviamente una conducción relativa; es decir, más allá de las estrategias tecnológicas de las empresas, que son capitales, tenemos lo que pueda marcar la actuación de la Administración con inversiones y regulaciones. A tal respecto, una de las constataciones más relevantes es que aún estamos muy lejos de lo que la Unión Europea plantea como ideal en inversión en I+D+i para 2020, el 3% del PIB; estamos en el 1,2%, muy por debajo de la media de los 28 países. La Comisión Europea insta a que los estados miembros hagan un esfuerzo suplementario con inversión pública, que podría y debería estar priorizada hacia determinados sectores y objetivos. El reto es muy importante pero es ahora cuando se debe dar el gran salto, fortaleciendo la universidad, la colaboración público-privado, las infraestructuras digitales en general, la modernización de infraestructuras sanitarias y educativas, sin más espera. Una atención especial

debe ser dirigida a apoyar las PYMES, sea en cuanto a innovación tecnológica que a fortalecimiento de dichas empresas; si bien puede ser importante que las empresas medianas y pequeñas tengan facilidad de acceso al crédito, parece –en opinión de los entrevistados- que la formación y el cambio de mentalidad de los dirigentes de estas empresas no es menos capital. Pero hay muchos otros retos, alguno de los cuales hemos perdido en los últimos años y se trataría de volver a ganar; nos referimos, por ejemplo, al cambio de modelo energético, apostando con mano firme por energías renovables, pero también por materiales, utensilios, vehículos, vivienda, etc... ahorradores de energía; ello sería una apuesta clara también por el clima y la sostenibilidad, el riesgo más grande que tenemos a medio plazo; lo mismo cabría decir de una sanidad social y tecnológicamente avanzada que contribuya al bienestar y a la creación de empleo.

Si quisiéramos resaltar los resultados de nuestro cuestionario al respecto de estas políticas, más allá de lo que ya hemos recogido referente a la inversión global en nuevas tecnologías y a las políticas referidas a las Pymes, podríamos señalar que las propuestas mayoritarias piden que la inversión pública supere el 1% del PIB (ahora no llega al 0,60%), que la Administración contribuya a potenciar sectores de empleo de calidad, en particular en la economía digital, que los servicios públicos (sanidad, educación, dependencia,..) se vean potenciados en calidad y cantidad, lo que sin duda incrementaría el empleo de calidad.

En segundo lugar está el campo de la adecuación de la fuerza de trabajo a los nuevos requisitos de la actividad económica. Adquiere una especial relevancia la educación-formación. La conclusión más tajante es que esa educación-formación debe

empezar a los 3 años y continuar, al menos, hasta la edad de jubilación; quienes responden al cuestionario tienen claro que las habilidades STEM han de tener un papel importante en el modelo educativo, pero casi tanta importancia atribuyen a que niños/niñas y jóvenes puedan fortalecer sus habilidades individuales que pueden ser digitales, artísticas, de relación social, etc... En parte, la razón es que hay que pensar más allá del mercado de trabajo y de la primera inserción, con la adquisición de nuevas competencias a medida que los cambios tecnológicos las requieran, teniendo en cuenta también la necesidad de estar preparados para la presumible gran expansión del internet de las cosas², como ciudadanos que desean beneficiarse plenamente de las nuevas posibilidades en términos de condiciones de vida además del empleo. Por ello, no se trata únicamente de adquirir habilidades digitales, probablemente cada vez más complejas; se trata también de desarrollar nuevas actitudes, nuevas pautas comunicativas, nuevas formas de relación social, nuevas maneras de gozar de los bienes culturales. En cualquier caso es muy mayoritaria la respuesta al cuestionario que señala que la administración debe incentivar a los ciudadanos a adquirir nuevas habilidades, tanto en el trabajo como fuera del mismo.

En este capítulo también hay que tener en cuenta las posibles nuevas regulaciones que se exigirán para preservar los derechos de los trabajadores: a una relación laboral segura, a asociarse con otros, a negociar sus condiciones laborales. Las formas de vinculación con las empresas están cambiando aceleradamente, esto será difícil evitarlo, pero ello no

² En referencia a la comunicación, a la movilidad, a la vivienda, al tiempo libre, a las actividades culturales, a las formas de viajar, y un largo etc.

quiere decir que las nuevas relaciones no puedan tener garantía de defensa de ciertos estándares por parte de la Administración (leyes, inspecciones, tribunales) que debe velar por el bienestar de todos. A este respecto adquiere cada vez más importancia el estatus de trabajador "independiente". El gobierno en el cargo a principios de 2019 ya ha empezado a cambiar la legislación sobre los autónomos, pero probablemente se habrá de profundizar con el objetivo de garantizar derechos o evitar abusos que recaen sobre todos (economía sumergida o aquella que elude determinadas obligaciones amparándose en vacíos legales). Los sindicatos deberán activarse en este campo si quieren seguir representando a todos los trabajadores. Quienes contestan el cuestionario tienen muy claro que las nuevas condiciones de empleo se han de regular sea directamente en el Parlamento sea por los representantes de los ciudadanos después de un acuerdo conseguido a través del diálogo social; de ninguna manera en la economía digital deben determinar unilateralmente las empresas cómo se trabaja, sino que se debe hacer en el marco de una regulación social.

Finalmente, tenemos el campo de las políticas contra el desempleo y el mal empleo (sea éste en términos de seguridad sea en términos de rentas). Los entrevistados creen que se debe plantear seriamente el camino de la reducción del tiempo de trabajo sin que ello suponga una disminución grave de las condiciones de vida. Nosotros pensamos que hay dos argumentos que refuerzan sobradamente este cambio en el trabajo, que indudablemente es radical. El primero se refiere a que las tecnologías digitales

serán, en la mayoría de actividades, generadoras de riqueza con menos trabajo que en el pasado; por tanto la cuestión no es solo cuánta riqueza se crea, sino también cómo se reparte esa riqueza, es decir, no es una cuestión económico-tecnológica, sino de relación social. El segundo es que más tiempo de no trabajo generará dos potenciales beneficios muy importantes; el primero será directamente para las personas afectadas, puesto que posibilitará una mejor distribución de las tareas domésticas y de cuidado, permitirá a las madres y padres dedicarse durante un largo tiempo a los nuevos nacidos, dejará tiempo para la formación y las actividades culturales, de ocio y de amistad; el segundo será de la colectividad, puesto que el tiempo libre será una bolsa inmensa de nuevos empleos para satisfacer esas nuevas necesidades de los ciudadanos.

Con todo, seguirá habiendo un elevado desempleo sea por un cambio estructural muy rápido –el desempleo estructural ya está creciendo claramente en los últimos años- sea porque a muchas personas les costará adaptarse o, sencillamente, no estarán de acuerdo en seguir ese ritmo, lo que generará más desigualdad. Desde hace tiempo varios expertos y numerosas experiencias (Sarasa, 2018) están planteando la renta mínima garantizada, originando un debate que, en particular se centra en la posibilidad de una renta universal garantizada, incondicional e indefinida. Como hemos visto, mayoritariamente los entrevistados en esta investigación no creen que la renta incondicionada sea la solución en el caso de España, sino que se decantan por una renta garantizada, para desempleados y para quienes tengan salarios claramente insuficientes, condicionada a algún tipo de trabajo público o mecanismo de posible acceso a un empleo en el mercado, como es la formación. Ello

nos lleva a la necesidad de adecuar las políticas activas a la nueva situación, remodelándolas a fondo en dos aspectos: por un lado en la formación que se recibe, como los contenidos, quién la imparte, papel de las empresas; por otro lado en la gestión de dichas políticas, acercándolas mucho más al territorio, con el mismo derecho con el que al territorio se vinculan las políticas sociales y culturales, dotándolas de recursos y técnicos suficientes.

Hay algunos otros cambios que no hemos estudiado directamente, pero sí deberíamos tener en cuenta por lo que se refiere a la evolución del empleo en una economía en la que la digitalización va a tener cada día más peso. Nos referimos, en manera específica, al proceso de envejecimiento y al cambio climático. El proceso de envejecimiento, incuestionable en toda Europa y en manera particular en nuestro país, exige tener en cuenta diversos factores. Ello demandará la creación de empleo relacionado con ese colectivo, tal como se refleja en el cuestionario que hemos utilizado; un importante crecimiento en áreas como salud y servicios sociales (el 97% de los encuestados lo cree así), empleo que será sanitario y de cuidados de este sector de la población. Pero, más allá de eso, una notable parte de esa población requerirá una formación básica en habilidades digitales así como servicios en ocio-cultura y hostelería-restauración.

La lucha contra el cambio climático tendrá que ser tenida en cuenta en las políticas que ordenen el desarrollo de la cuarta revolución; por ejemplo en el incremento de las energías renovables, en formas nuevas de movilidad de personas y mercancías, en nuevas maneras de construir; también en el desarrollo del vehículo eléctrico y en el cuidado directo y a fondo del medio en el que vivimos. Muchas de estas políticas están destinadas a crear mucho empleo nuevo, a pesar de que aquí no se

responderá al objetivo de beneficio de las empresas únicamente, sino a algo mucho más importante, la supervivencia de la humanidad. Todo ello demandará cambios en la educación y en las actitudes de las personas y en los métodos de negocio y de trabajo de las empresas, puesto que nos jugamos el futuro.

3. Qué políticas se están aplicando en algunos grandes países de la UE

Una última cuestión que hemos querido abordar es la respuesta regulatoria-política que en otros países de la UE –hemos escogido Alemania, Francia y Reino Unido- se está dando a la revolución digital. Dadas las múltiples manifestaciones de la economía digital, nos hemos centrado en las organizaciones productiva que probablemente son más significativas en el momento actual, las llamadas economías de plataforma, dada su repercusión tanto sobre el empleo como sobre la competencia y, en algún grado, sobre el modelo fiscal existente. Cabría preguntarse por qué puede ser adecuado regular específicamente en esta fase del cambio tecnológico. Si somos sensibles a lo que señalan las investigaciones que hemos citado en el capítulo 3 de este Informe, tres son los motivos que parecen requerir regulación: deterioro de derechos laborales, abuso de competencia por parte de las plataformas, posibles desajustes en el modelo de fiscalidad. Pero es un tema controvertido, también hay autores que creen que el mejor regulador sería simplemente la dinámica del mercado u otros que piensan que la

rapidez del cambio tecnológico es tan vertiginosa que la regulación siempre llegará tarde. También suscita controversia el marco de la regulación. La UE ha avanzado en regulaciones supranacionales que afectan a derechos de las personas (por ejemplo la privacidad en las actividades digitales) o bien en el ámbito de la competencia; pero apenas ha entrado en derechos sociales, área en la que se ha movido un poco la regulación en algunos países. Sin embargo, siguiendo la estela de algunas propuestas de la Comisión como la Agenda Digital para Europa (2010) y el Mercado Único Digital (2015), tendría sentido que la Unión Europea regulara para los 27 socios, dado que es evidente que hemos entrado en una fase del cambio tecnológico que es esencialmente supranacional, con competencia supranacional y mercado de trabajo, en ciertos ámbitos, también supranacional.

En términos generales, los gobiernos han sido poco proclives a entrar en regulaciones que tienen que ver con el mercado de trabajo que es el aspecto específico que en esta investigación hemos tenido en cuenta. Se han movido en otros aspectos. En primer lugar, las respuestas de los gobiernos a la economía digital y de plataforma son generalmente de alcance limitado, reactivas ante efectos concretos –tipo de contrato de los nuevos trabajadores, enfrentamientos por nuevas formas de competitividad- pero no se está trabajando, más proactivamente, en un nuevo marco general para el desarrollo de la economía digital que limite sus efectos sociales potencialmente negativos sin menoscabar su capacidad para generar innovación y riqueza. En segundo lugar, la incorporación de la economía digital y de plataforma a la agenda pública ha venido en general

determinada por los efectos de algunas empresas que han encontrado oposición en determinados colectivos. Este es en particular el caso de Uber, que ha encontrado fuerte oposición por parte de los taxistas. Es decir, son actuaciones que se han dado como respuesta a movimientos de aquellos que han sufrido la nueva organización productiva: taxistas, “riders”, nuevos trabajadores independientes, la proliferación de falsos autónomos, aunque se han registrado también posicionamiento de los sindicatos y de la propia Comisión Europea. Como quiera que estos movimientos, en general, excepto en el caso mencionado de los taxistas, no han tenido mucha potencia, las respuestas de los gobiernos también han sido tibias. En tercer lugar, a partir del análisis de experiencias de regulación en tres países, podemos concluir que la regulación por parte del estado se ha concentrado en aspectos relacionados con la reglas que afectan a la competencia, derechos de información y otros aspectos de gestión de acceso a internet, siendo mucho menos importante la regulación del empleo / mercado de trabajo.

Entremos ahora, brevemente, en las conclusiones que podemos inferir de los tres casos estudiados. Alemania tiene una gran tradición reguladora y de respeto a los derechos de los diversos colectivos de trabajadores. Ello puede explicar que en el enfrentamiento entre Uber y los taxistas se haya regulado a favor de estos últimos. Pero los trabajadores independientes de las plataformas siguen siendo considerados como trabajadores autónomos. Ello no obstante, se han desarrollado algunas iniciativas de auto-regulación y el sindicato IG Metal está desarrollando una fuerte campaña para regular salario, horario y protección social de estos

trabajadores. En Francia se han regulado por ley algunas condiciones de los nuevos trabajadores de las plataformas: seguro por accidentes, derechos de formación, derecho a acciones colectivas; de este último aspecto se puede esperar algún movimiento colectivo, aunque hasta ahora los sindicatos no han conseguido sentar a los empresarios para un diálogo social sobre las plataformas. En el caso del Reino Unido se refleja el predominante enfoque liberal de la economía que, en términos gubernamentales se traduce en escasa sensibilidad por los derechos laborales de estos trabajadores. Por tal motivo los sindicatos han animado a utilizar la vía judicial, con cierto éxito; el ejemplo más claro ha sido conseguir que los conductores de Uber sean considerados trabajadores dependientes a todos los efectos. Los sindicatos tampoco han conseguido, en este caso, abrir un diálogo social serio.

En resumen, así como las plataformas han aprovechado vacíos legales, colectivos de trabajadores independientes han obtenido sentencias judiciales favorables, pero no siempre, lo cual es indicador de algunos aspectos poco claros en el ordenamiento legal. Los gobiernos muestran poca sensibilidad a regular derechos en un mercado de trabajo que está cambiando, con excepciones concretas en Alemania y Francia. Probablemente, también los sindicatos deberían buscar nuevas formas organizativas y de actuación para consolidar la fuerza de los “trabajadores independientes”.

Es importante resaltar la existencia de diferencias significativas entre países en el objeto de la regulación. No cabe despreciar las vías diversas que la cultura y la tradición han consolidado en los países, pero, en nuestra opinión, la revolución digital es una

buena ocasión para que la Unión Europea profundice en algunas políticas comunes a los 27 países con el objetivo de garantizar que los cambios tecnológicos se den con las mejores consecuencias posibles para quienes buscan un empleo.