

# «Industria 5.0», ecosistemas de empresas y calidad de entorno laboral: de la «ley de *riders*» a la «ley de nómadas digitales»

Cristóbal Molina Navarrete

*Director*

Sabes, creo que lo que hacen los nómadas no es tan diferente de lo que hicieron los pioneros. [...] es parte de una tradición estadounidense [...].

No todos estamos en condiciones de tirarlo todo y salir a la carretera.

*Nomadland*

**1. De la «Revolución 4.0» a la «Sociedad Industrial 5.0»: nuevos conceptos, nuevos horizontes legales, nuevos marcos de acción más socialmente condicionados para la promoción de la productividad en la era digital.** Al cierre de este editorial, que encabeza el número que abre una ilusionante nueva etapa en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF (RTSS. CEF)*, pasando de su tradicional periodicidad mensual a bimestral, el Boletín Oficial del Estado (BOE) estaba en las vísperas de recibir el formidable aluvión de leyes. A través de ellas (en la modalidad de ley ordinaria del Parlamento, o de ley de autoridad gubernamental), tras largos periodos de debate, en unos casos con acuerdo, en otros sin él, se formalizan, por fin, tanto la –numerosas veces anunciada– contrarreforma laboral como la –pactada, salvo ciertos aspectos de los que se ha descolgado la patronal– de seguridad social, en particular en la más potente, y conflictiva, de sus ramas, la de pensiones. Otro sinfín de leyes tienen previsto alimentar las páginas del diario oficial, concurriendo en mayor o menor grado con ambos contextos normativo-institucionales y jurídico-sociales y económicos de reformas, del mercado de trabajo (por ejemplo, la relativa a la estabilización de una inmensa bolsa de fraude en el empleo público estatutario) y de la seguridad social (por ejemplo, la ley del ingreso mínimo vital –[Ley 19/2021, de 20 de diciembre](#), publicada al cierre de este editorial–; el desplazamiento de los incentivos fiscales desde el tercer pilar –planes individuales– al segundo pilar –planes de empleo– de pensiones, a través de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2022).

Naturalmente, no pretendemos en este editorial ni tan siquiera enumerar, aún menos esbozar, los aspectos principales de tan extensos e intensos cambios legislativos, que pretenden marcar un nuevo tiempo, el de la transformación modernizadora tanto del modelo productivo (una llamada recurrente, tanto como insatisfecha, y difícil) como de la propia sociedad construida sobre él, adaptándose a él al tiempo que lo condiciona, o al menos aspira a hacerlo. Publicadas en el BOE, su sistemático y detallado análisis constituirá el contenido monográfico del próximo número (marzo-abril), a través de un significativo cuerpo de estudios a cargo de personas expertas en cada materia afectada por la larga secuencia reformadora. Por sus autorizadas plumas desfilarán exhaustivos comentarios de sus puntos más relevantes, operativos y críticos. ¿Mientras tanto qué?

Me parece sugerente dar cuenta, siquiera brevemente (son «marcos estratégicos» y/o proyectos de ley recién presentados), de iniciativas de reforma más transversales (laboral, mercantil, fiscal, concursal, sanitaria, etc.) que pretenden promover cambios culturales, no solo económico-empresariales (emprendimiento) y profesionales en los entornos de empresas y trabajos. No deslizo la reflexión por vaporosas sendas filosófico-sociales (razón pura), necesarias en todo caso para corregir las deficiencias (interesadas) de comprensión real de ambos mundos (empresa-emprendimiento y empleo-trabajo) por el extremo «pragmatismo digitoeconomicista» (razón funcionalista) que gobierna. Ideas dominantes (difundidas acríticamente) como la [omnipotencia de la inteligencia artificial y la gobernanza algorítmica](#), el reclamo (incluso por la casa real) de [inversión en «activos intangibles»](#) (y «talento digital») [para la recuperación tras la pandemia](#), entre otras, o crecientes experiencias de «viejas tiranías», hoy revestidas de modernidad tecnológica (por ejemplo, [despido de 900 personas convocadas a una reunión por Zoom](#)), entre otras, ilustran paradigmáticamente la razón del filósofo de moda (Byung-Chul) al denunciar el [vaciamiento de referencialidad humana y facticidad de las cosas](#) (y de las personas, «el ser»), convertidas en puros signos o símbolos digitales en la economía de los datos.

En vez de a la –siempre debida– reflexión filosófica acudamos al planteamiento más reciente de una institución de la gobernanza económica mundial, como la Comisión Europea, poco dada a tales «devaneos teóricos» y más atenta a las razones prácticas de los mercados competitivos. Aunque tras la tragedia pandémica ha comprendido –a lo que parece– que aquellas difícilmente son sostenibles sin una adecuada, no solo mínima, «condicionalidad social», la derivada de las razones de las personas, a fin de restaurar los equilibrios perdidos. En este escenario, la Comisión Europea pretende actualizar su «Estrategia Industrial» no ya solo corrigiendo lo que considera que no ha funcionado como debía o desarrollando los aspectos que entiende más exitosos, sino introduciendo todo un nuevo concepto sistémico: transformar la –celebérrima– Revolución Industrial 4.0 en la [Revolución Social de la Industria 5.0](#). ¿Qué significa? ¿No será otro

---

La Comisión Europea pretende actualizar su «Estrategia Industrial» introduciendo un nuevo concepto sistémico: transformar la Revolución Industrial 4.0 en la Revolución Social de la Industria 5.0

---

puro simbolismo de la era digital del que nos advierte el citado filósofo coreano-alemán?, ¿vivimos de una forma tan acelerada que sin explorar a fondo la Industria 4.0 ya estamos en la 5.0?, ¿se identifica el concepto comunitario de la «Industria 5.0» con el japonés de «Sociedad 5.0» (paradigma de las sociedades «superinteligentes»)?

Muchas preguntas y de enorme complejidad, que no podemos resolver aquí, si bien será una de las cuestiones que marcarán los debates y las políticas en los próximos años, no ya solo en los próximos meses. En este ámbito editorial solo puedo delimitarlo básicamente y ofrecer (concesión continua a la razón práctica del mundo de la empresa y del trabajo) algunos ejemplos de reformas normativas, institucionales, económicas e incluso culturales que ya se dibujan en el horizonte y se formalizarán en relativamente breves fechas, sumándose, desde esta perspectiva de recuperación de una modernidad más equilibrada, a las reformas principales en los mundos (interactivos) de las empresas-mercados (piénsese también en la proyectada «[Ley crea y crece](#)»). Por supuesto, en todo caso con el referente sistémico y omnipresente del Plan de Recuperación Europea (*Next Generation Europe*) y los nacionales, derivados, de transformación y resiliencia. No por casualidad con el concepto de «Industria 5.0», la Comisión Europea aspira a hacer del «poder de la industria digitalizada el proveedor más resiliente de prosperidad social».

La ambición de este objetivo de retorno al mundo perdido de los equilibrios entre las razones de las empresas (competitividad, rentabilidad o beneficios) y las razones de las personas se concreta en la expresa adhesión al mantra, expresado ya por la Organización Internacional del Trabajo, de poner a las personas en el centro, también el planeta. Para ello propone utilizar todo el poder de la

---

Colonizada la vida humana por la digitalización, sería el tiempo de devolverle un sentido eminentemente humano y social a estos procesos

---

innovación tecnológica al servicio tanto del «bienestar de las personas empleadas en los procesos de producción» cuanto de los «límites de sostenibilidad de nuestro planeta». En suma, una vez colonizada la vida humana por la digitalización, sería el tiempo de devolverle un sentido eminentemente humano y social a estos procesos de innovación tecnológica. La digitalización (inteligencia artificial, *big data* y la gestión mediante la analítica predictiva y avanzada, internet de las cosas, etc.) no debe ser solo «el faro» de la innovación y el cambio tecnológicos, sino también sociales. Por lo tanto, se trataría de un concepto que no busca ser alternativo al de «Industria 4.0», sino corrector en parte de sus desviaciones economicistas y mecanicistas, para promover un retorno a desarrollos más humanizados y sostenibles, con lo que [se complementaría](#), en línea con el modelo de [Sociedad 5.0 que propone Japón, modelo de sociedad superinteligente](#).

**2. De las garantías de trabajo decente para las plataformas *online* y sus activos intangibles (*gig economy*) a los «ecosistemas de empresas emergentes» (*startups*). ¿Loable, pero poco creíble en el plano real (el de las cosas y seres tangibles), un enfoque regulador**

del desbordante mundo de las empresas de economía y mercados digitales tan humano (social, sostenible y resiliente)? Manteniéndome ahora al margen de este tipo de valoración metajurídica, desde un plano más concreto e ilustrador, merece aquí la pena reseñar cómo, en este escenario de reconducción de algunos de los sectores de la economía digital más

desregulados al sentido de los límites jurídico-sociales, en aras de garantizar condiciones de trabajo decente en su seno, [la Comisión Europea propuso, hace apenas un mes, proteger el trabajo realizado a través de plataformas digitales](#). Una regulación pensada expresamente al servicio de un modelo de crecimiento de la economía digital socialmente sostenible.

---

La Comisión propuso proteger el trabajo realizado a través de plataformas digitales. Una regulación al servicio de una economía digital socialmente sostenible

---

La nueva regulación comunitaria no solo garantizará que quienes trabajen a través de plataformas digitales gocen de derechos laborales y prestaciones sociales, sino también, en línea con la reforma legislativa española ([Ley 12/2021, de 28 de septiembre](#) –«ley de riders»–), de una garantía adicional de uso transparente y no discriminatorio de la gestión algorítmica (sistemas automatizados que ayudan o sustituyen a las funciones de gestión en el trabajo). Este marco normativo común busca sumar protección a seguridad jurídica, pero también maximizar el potencial económico del mercado único y de unas condiciones de competencia equitativas:

- Una comunicación, titulada «[Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte: aprovechar todas las ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo](#)». Establece el enfoque de la Unión Europea (UE) y medidas relativas al trabajo en plataformas digitales, a complementar con otras de las autoridades nacionales y la interlocución social a su nivel adecuado. También pretende fijar las bases de futuras normas mundiales para el trabajo en plataformas *online* de calidad.
- Una [propuesta de directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales](#).
- Un [proyecto de directrices](#) para aclarar (excluir) la aplicación del –todopoderoso– derecho de la competencia de la UE a los convenios de las personas que trabajan por cuenta propia sin personas asalariadas y que tratan de mejorar sus condiciones (también de quienes trabajan a través de plataformas digitales).

No todo son bondades, su contenido genera dudas relevantes y se abre a críticas. Pero no podemos entrar en mayores detalles –tiempo habrá según avance el proceso de regulación comunitaria, que encontrará más de un obstáculo, pues los países tienen posiciones diversas, como sus regulaciones–. Basta con tres observaciones finales. En el plano político-institucional, debe destacarse el aliento dado a esta nueva regulación por la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, sobre «[condiciones de trabajo justas,](#)

derechos y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital» (2019/2186(INI)).

En el plano práctico, parece claro el efecto de racionalización del mercado que tendrá esta regulación, a fin de garantizar no solo una competencia leal, sino más eficaz. Así lo pone de relieve el importante reajuste de mercado producido por el [abandono, en España, de Deliveroo](#), inicialmente por sus dificultades para afrontar el incremento de costes socio-laborales derivados de la calificación de las relaciones en el seno de las plataformas *online* de reparto a domicilio como laborales, en virtud de la –muy diluida– presunción de laboralidad establecida por la norma española.

Finalmente, conviene aquí recordar que la entrada en vigor, en su día, de la norma comunitaria tendrá efectos de gran impacto en nuestro país, por cuanto el ámbito de la directiva propuesta no se agota en las plataformas de reparto, si bien no menos cierto es que establece una presunción aún más difusa y errática que la española.

### 3. De país de plataformas *online* (varias prometedoras *startups* antes de mutar en «unicornios») a «España, nación emprendedora»: el proyecto de Ley de fomento de ecosistemas de las empresas emergentes («ley de *startups*»).

Algunas de las empresas gestoras de esas plataformas de trabajo digitalmente gestionado fueron, en sus inicios, *startups*, antes de devenir compañías valoradas en más de 1.000 millones de euros, esto es, lo que se conoce como «unicornios azules». [Es el caso, en España, de Cabify y Glovo](#). España no tiene muchos de esos ansiados (aunque su gran cotización no se corresponde con la calidad de su empleo ni el crecimiento real de la riqueza del país) unicornios. Tampoco ha venido jugando en la «Champions League» de las *startups* (empresas de nueva creación con un uso intensivo en las tecnologías de la información y la comunicación para satisfacer una necesidad real detectada en el mercado de bienes y/o servicios, lo que facilita un modelo de economía escalable –que puede crecer mucho y rápido si halla ecosistemas de incentivos e inversiones adecuados–), si acaso en la «Europa League», esto es, en una liga europea de segunda, muy lejos de Reino Unido, Francia, Alemania... Pese a ello, el Gobierno español ha decidido dar un salto cualitativo y hacer de España una gran potencia en *startups*, dentro de la marca «España Nación Emprendedora».

---

Algunas de las plataformas de trabajo digital fueron *startups* antes de devenir «unicornios azules»

---

El Gobierno aprobó el mes pasado el proyecto de «ley de *startups*», oficialmente denominado (de forma rimbombante, evidenciando la omnipresencia de la ecología en todo nuestro actuar –acaso por aquello de «tú dime de qué presumes...»–) proyecto de «Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes». El proyecto se integra en la estrategia «[España Nación Emprendedora](#)» (no habla nunca de «nación de naciones emprendedoras»), integrada por 50 medidas (tabla 1). De ellas aquí destacaremos:

- La 3, es la «Ley de fomento de ecosistemas de empresas emergentes».
- La 13, relativa al fomento del uso de las –célebres hace años y muy polémicas– «*stocks options*» como sistemas retributivos de las personas directivas, también de las empleadas, para la mejora de la gestión, y a la implicación del personal en la suerte de la *startup*. El proyecto de ley contempla esta medida demandada por el sector, mejorando su régimen fiscal.
- La 30, el visado para las «personas nómadas digitales», que aquel proyecto de ley integra también como una de sus novedades más esperadas y relevantes.

Tabla 1. Medidas de la estrategia España Nación Emprendedora

### Medidas prioritarias

1. Marca para España como Nación Emprendedora.
2. Creación de la Oficina Nacional de Emprendimiento (ONE).
3. Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.
4. RENACE. Red Nacional de Centros de Emprendimiento.
5. *Scaleup Spain*: apoyo a la escalabilidad.
6. Programa internacional de atracción de talento de las mujeres.
7. Programa de visados.
8. Programa Bandera.
9. Compra pública como motor de innovación.

### Inversión

10. Plan Nacional de Emprendimiento Social.
11. Tramitación ágil del NIE para inversores extranjeros.
12. Atracción de sedes de empresas a España.
13. *Stock options*.
14. Inversión privada en fase semilla.
15. Mujeres en la inversión.
16. Fondos de pensiones.
17. Inversión en deuda.
18. Inversión de patrimonios familiares (*family offices*).
19. Mercados alternativos.
20. Impulso a la transferencia de conocimiento.





21. Recursos de Enisa y de CDTI.
22. Impulso a la innovación abierta.
23. I+D+i de origen privado.

### Sector público emprendedor

24. *Sandbox*: entornos públicos de testeo.
25. Regulación inteligente.
26. Datos públicos abiertos.
27. Diseño de la experiencia de usuario para ciudadanos y empresas.
28. Función pública emprendedora.
29. Régimen especial de trabajadores autónomos.
30. Visado para nómadas digitales.
31. Pyme innovadora en licitaciones públicas.
32. Impacto social y medioambiental como criterio de valoración de iniciativas públicas.
33. Presencia paritaria en actos.
34. Criterio de igualdad de género en la contratación pública.

### Escalabilidad

35. Estrategia de alianzas internacionales.
36. Oficinas de Transferencia de Conocimiento (OTC).
37. Flexibilización para el personal docente e investigador (PDI).
38. Reconocimiento de méritos de los investigadores.
39. Centros tecnológicos y parques científicos y tecnológicos.
40. La defensa nacional como motor del emprendimiento innovador.
41. Desarrollo económico urbano innovador.
42. Desarrollo territorial del emprendimiento innovador.

### Talento

43. Educación y emprendimiento.
44. Universidad y emprendimiento.
45. Formación profesional innovadora.
46. Aprendizaje a lo largo de toda la vida.
47. Seguimiento de la brecha de género en el emprendimiento innovador a través del INE.
48. Vocaciones STEAM entre mujeres.
49. Madrinazgo y mentorización para mujeres.
50. Talento sénior.

Fuente: [estrategia España Nación Emprendedora. Resumen ejecutivo](#) (pp. 10 y 11).

**4. «En busca y captura» del talento innovador, emprendedor y profesional, en cualquier lugar del mundo: incentivos fiscales y régimen de visados de favor para las personas nómadas digitales (trabajadoras en remoto) internacionales.** La palabra más mágica en todo este ecosistema de empresas de nueva creación y alta potencialidad de crecimiento en el universo digital es: agilización. El objetivo principal del proyecto de ley y gran ensueño del sector es agilizar y flexibilizar la creación y desarrollo de este tipo de empresa en su edad temprana y a fin de que pueda madurar de forma más acelerada y sostenible.

---

El objetivo principal del proyecto de ley y gran ensueño del sector es agilizar y flexibilizar la creación y desarrollo de este tipo de empresa en su edad temprana

---

Para ello, como es habitual, se promete una ventanilla única con la que agilizar los trámites para constituir una empresa (*online* y sin costes notariales ni registrales). El plazo para crear la *startup* pretende ser de unas 6 horas, el mínimo, hasta un plazo máximo de 5 días si se quieren hacer estatutos personalizados. Sería la gran demanda del sector. Asimismo, además de establecer requisitos técnicos y económicos (nivel de facturación, años de creación, plantilla local), fija un sistema favorable de incentivos fiscales y de inversión, lo que ya ha suscitado **críticas**, desde fuera (las asociaciones de personas trabajadoras autónomas han criticado que conceda un régimen privilegiado), e incluso desde dentro, por quienes creen que este tipo de regulaciones, si no se diseñan bien, pueden ser contrarias «al ser y existir» de las *startups*, que es la captación de clientela en la red de forma exponencial, no una «cultura de la empresa subvencionada» (ironizada en el «buen patrón»). El temor es que fomente «ecosistemas fragmentados, diferenciados en grupos» (estatales, locales, universitarios, etc.), no unitario y eficaz.

El proyecto de ley presenta importantes novedades, recogiendo algunas de las principales reivindicaciones del sector, pese a lo cual la valoración positiva de la iniciativa no está exenta de crítica, por insuficiente. Sin profundizar ahora en la «ley transversal», con una especial incidencia fiscal (sistema de incentivos fiscales potente) y en la legislación de extranjería (visado), pero con importantes repercusiones y profesionales (personas nómadas digitales de indole internacional, por cuenta ajena y propia), sí será útil enumerar algunas de sus principales novedades y críticas suscitadas.

La primera cuestión problemática es la definición de *startup*. La pretensión es tanto ofrecer seguridad jurídica sobre esta tipología de empresas, de ahí la certificación (**ENISA –Empresa Nacional de Innovación Sociedad Anónima–** y Oficina Nacional de Emprendimiento), como acotar su ámbito normativo de favor a las de «edad temprana» y de menor tamaño, para apoyar su maduración y crecimiento. También en plantilla, altamente cualificada, si bien no siempre remunerada en coherencia (además de alta inestabilidad y jornadas prolongadas sin retribución –salvo eventuales participaciones en beneficios–). Conviene advertir que, frente a la idea originaria, también se incluye a las denominadas «personas emprendedoras en serie», esto es, a quienes ya intentaron poner en marcha una *startup* y fracasaron,



lo que suele ocurrir a menudo. En este sentido, no solo normalizaría el «fracaso emprendedor», sino que reconoce un «derecho a un número razonable de nuevas oportunidades de emprender en digital», que la ley sitúa en el –bíblico– número de 3 (derecho a segunda y tercera oportunidad para volver a empezar como persona emprendedora tecnológica).

Precisamente, en la medida en que se trata de empresas caracterizadas por un uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación necesitan menor inversión en capital tangible (algunas no tienen ni espacios físicos), su mayor exigencia inversora es en activos intangibles, incluyendo **trabajo remoto**, así como, lógicamente, un sistema de incentivos fiscales de favor para atraer (y retener) talento emprendedor y profesional de alta

---

En la medida en que se trata de empresas caracterizadas por un uso intensivo de las tecnologías, su mayor exigencia inversora es un sistema de incentivos fiscales para atraer (y retener) talento emprendedor y profesional de alta cualificación

---

calificación tecnológica, dentro de mercados de emprendimiento y profesionalidad globales. Justamente, una vez más (no es el primer intento normativo, como evidencian las llamadas «visas oro», más exitosas para las personas inversoras inmobiliarias que para las profesionales de alta cualificación extracomunitarias, desde su puesta en práctica en 2013), los «visados vip» son especialmente valorados por el sector, porque permiten facilitar la movilidad internacional sin aumento de gasto. No obstante, parece que en este ámbito hay una movilidad internacional ya significativa. Muchas de las *startups* punteras están dirigidas por talento venido de fuera, de ahí su valor para facilitar trámites.

Por supuesto, el atractivo de este visado especial («vip») no reside solo en facilitar la tramitación, sino en ofrecer un régimen impositivo tan favorable que convenza a las empresas y personas teletrabajadoras foráneas, así como a las denominadas «nómadas digitales», para que elijan nuestro país como destino para vivir un tiempo y trabajar en remoto. Destaca la accesibilidad al impuesto sobre la renta de no residentes (IRNR) y la reducción de tasas<sup>1</sup>, en línea con lo que ya hicieron antes los países que juegan en esta «Champions League» (Francia, Alemania, Reino Unido). En todo caso, quienes soliciten sujetarse a este régimen fiscal favorable deberán acreditar de forma fehaciente su condición de persona teletrabajadora internacional. ¿Quiénes?:

- Personas empleadas extranjeras por cuenta de empresas radicadas fuera de España desplazadas para realizar sus obligaciones laborales aquí, a través del uso de medios telemáticos (persona teletrabajadora internacional asalariada).

---

<sup>1</sup> El tipo impositivo del IRNR para personas con ingresos anuales de hasta 600.000 euros será el 15 % (9 puntos menos) durante un periodo máximo de 4 años. A partir de los 600.000, el tipo es máximo. Elimina la obligación de pagos fraccionados del IRNR en los 2 años posteriores al de base imponible positiva.

- Personas profesionales independientes extranjeras que trabajen a distancia por medios digitales y cuya retribución proceda en su mayoría de compañías extranjeras, con un límite de ingresos provenientes de España del 20 %.

En la línea de facilitar la gestión de este visado y favorecer la movilidad internacional en un mercado de «nomadismo profesional digital» tan competitivo y global, el proyecto de ley exime de la obligatoriedad de obtener el número de identificación de extranjeros, exigiendo solo el número identificación fiscal. Además, contempla el retorno del talento (rebasará de 10 a 5 años la no residencia previa en España para el visado).

### 5. ¿Un régimen fiscal y de inversión especial o «privilegiado»? : el regreso del favor hacia las (polémicas) *stock options* como formas retributivas.

Naturalmente, la ley proyectada no persigue solo crear un régimen fiscal de favor para las personas nómadas digitales (destacadas por sus empresas o como opción autónoma). También las *startups* son objeto de un generoso sistema de rebajas fiscales, pese a que no se considere aún suficiente por el sector (que, como el asegurador para las pensiones privadas, siempre quiere más).

---

La ley proyectada no persigue solo crear un régimen fiscal de favor para las personas nómadas digitales. También las *startups* son objeto de un generoso sistema de rebajas fiscales

---

En esta dirección, (a) no solo reduce el tipo impositivo en el impuesto de sociedades en el primer periodo impositivo en el que la base imponible sea positiva y en los tres siguientes, siempre que mantenga la calificación de empresa emergente, sino que incluye también (b) la posibilidad –muy bien valorada por el sector– de que soliciten el aplazamiento de la deuda tributaria del impuesto de sociedades o del IRNR en el primer ejercicio en el que la base imponible sea positiva y en el siguiente, con dispensa de garantías y sin devengo de intereses de demora, por un periodo de 12 y 6 meses, respectivamente. Para crear un marco de favor hacia la inversión (sobre todo extranjera), también se establecen (c) deducciones fiscales de hasta el 50 % para las inversiones de hasta 100.000 euros (inicialmente se preveía que fuese solo el 40 %) durante los primeros 5 años –7 años para las biotecnológicas, energía, industriales y otros sectores estratégicos–. El sector critica esta limitación temporal, en la medida en que consideran poco realista la previsión, dado que este tipo de empresas no tiene beneficios relevantes hasta el quinto año, pues en su edad temprana bastante tienen con no incurrir en demasiadas pérdidas, reinvertiendo todos sus beneficios en crecer.

Pero, sin duda, en el ámbito concurrente entre la fiscalidad y la gestión laboral, una novedad esencial es la promoción de un sistema de incentivos retributivos basados en las *stock options* (para los persistentes y frecuentes conflictos en el ámbito laboral, en especial sobre su integración o no en el cálculo de la indemnización por despido, según se considere o no salario, *vid.* la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia [STSJ] de Andalucía/Sevilla 1167/2021, de 29 de abril, con amplia cita de la doctrina jurisprudencial –por ejemplo,

Sentencia del Tribunal Supremo [STS] de 3 de junio de 2008, rec. 2532/2006–). Muy castigadas fiscalmente (se habla de «fiscalidad desoladora») tras el escándalo (uno más) en 1999 del Grupo Telefónica, se elevará la exención de 12.500 a 50.000 euros anuales (inicialmente se preveían 45.000) en el caso de entrega por *startups* de acciones o participaciones derivadas del ejercicio de opciones de compra y se flexibilizan las condiciones de generación de autocartera en sociedades de responsabilidad limitada. Se retrasa el devengo del impuesto al momento de la venta o de liquidación, para evitar el efecto de contribución por un ingreso virtual, pero realmente no devengado. En principio, no contempla reformas en su régimen mercantil.

---

Una novedad esencial es la promoción de un sistema de incentivos retributivos basados en las *stock options*

---

En todo caso, parece claro, tanto para el fomento de las *startups* como para los mercados de trabajo nómada internacional que generan que la clave de su éxito parece fiarse al favor fiscal. De ahí la competencia internacional por la rebaja fiscal. Lo vimos en el número anterior para el nuevo mercado de previsión profesional (segundo pilar).

Pero el principal incentivo para esta política de atracción del talento digital debe hacernos reflexionar sobre la política fiscal en general, en un escenario en el que se han puesto nuevas cifras escalofriantes a la desigualdad y a la regresividad fiscal (la creciente concentración de riqueza no mejora la recaudación, sino que conlleva una pérdida cada vez mayor de capacidad recaudatoria fiscal). Así se ha evidenciado por el prestigioso laboratorio de ideas francés dirigido por el célebre economista Thomas Piketty. ¿Es sostenible social y económicamente un modelo de crecimiento basado en concentrar la riqueza, en la devaluación de condiciones de empleo y de trabajo y en la reducción de la capacidad fiscal de los Estados, mediante políticas basadas en privilegios fiscales a las personas con rentas más altas –élites empresariales y profesionales–?

---

El principal incentivo para esta política de atracción del talento digital debe hacernos reflexionar sobre la política fiscal en general, en un escenario en el que se han puesto nuevas cifras escalofriantes a la desigualdad y a la regresividad

---

No falta razón a las asociaciones de personas autónomas cuando critican que:

[...] [estas] rebajas de impuestos y agilización de trámites [...] «suponen un agravio para el resto [...] incluidos muchos proyectos que pueden tener un valor añadido de innovación social, cultural o ambiental pero que no encajan en los requisitos confusos» que define. [La Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores] pidió que la fiscalidad se base en la «progresividad» para no privilegiar a quien menos la necesita [...] la ley reduce la transición digital del tejido productivo y la innovación hacia grandes proyectos respaldados por inversores extranjeros.

En cambio, el Gobierno replica que es el ecosistema regulatorio atractivo y de fomento de la inversión que necesitan las áreas estratégicas y esperado «[para impulsar un cambio de la estructura productiva del país, en línea con el plan de recuperación](#)». Veremos.

**6. De la norma proyectada a la realidad actual: ecosistema español de *startup* y diversificación del negocio de las plataformas digitales para explotar el yacimiento de nomadismo laboral-profesional internacional.** La norma no nacería en el vacío.

Al contrario, se inserta en una ambivalente experiencia previa. Como se ha dicho, el ecosistema español de empresas emergentes no ha despegado como se pretendía ni ocupado los primeros puestos en las economías europeas más relevantes y, por tanto, más referenciales para la nuestra. Pero las *startups* llevan tiempo funcionando en España (se calcula que hay entre 7.000 y 10.000 –la ley debe servir para dar transparencia y seguridad al sector, fijando el número–). Al margen de las más o menos facilidades de inversión (en especial privada –«*business angels*»–) y fiscalidad, algunas han conseguido éxito, también internacional.

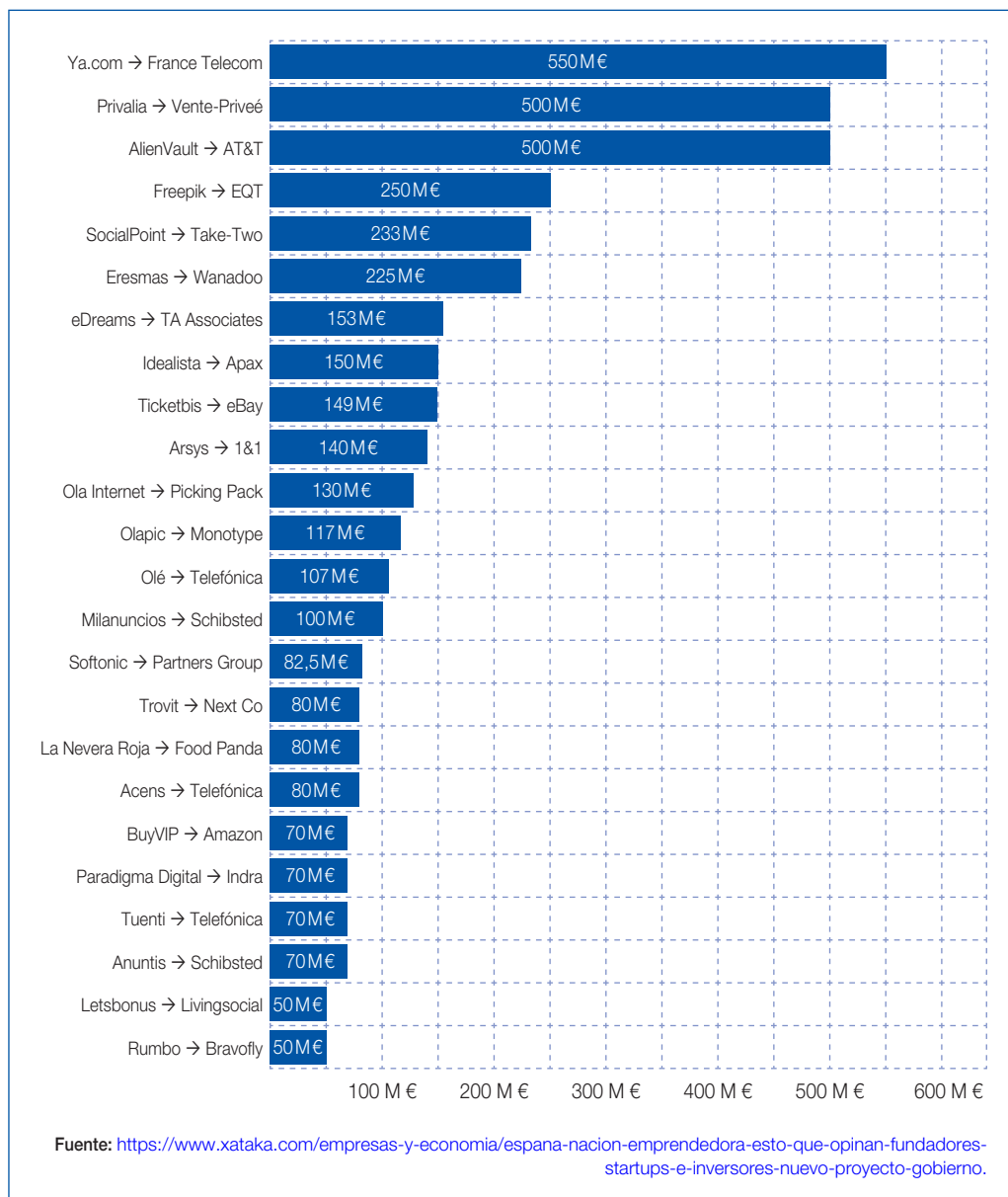
Asimismo, hoy asistimos a la reinención de ciertas plataformas digitales. Estas, en algunos casos, como Airbnb, tras sufrir crisis con la pandemia (experimentaron no solo expedientes temporales de regulación de empleo, sino despidos colectivos –en algún caso declarado ajustado a derecho, como en la [STSJ de Cataluña 66/2020, de 11 de diciembre](#), con voto particular–), apuestan por diversificar el negocio, integrando el fomento del teletrabajo o, en general, del trabajo remoto (junto al alojamiento vacacional desarrollarían el alojamiento-nomadismo laboral digital). Para ello promueven [estancias más largas, con filtros nuevos que faciliten viviendas con una alta calidad de conexión a internet, así como políticas de colaboración con entidades municipales](#) para incentivar la atracción de estas personas a sus municipios y entornos.

Se activaría, así, un modelo de cooperación privado-público (acuerdos) para promover no solo el trabajo inteligente (flexible, remoto), sino «ciudades inteligentes», atractivas para el mercado en alza del nomadismo digital. Aunque [estos acuerdos se han producido hasta ahora con ciudades de Estados Unidos](#), la idea es expandirse internacionalmente. Precisamente, Málaga lanzó el proyecto «*WorkBay*» para [atraer personas trabajadoras en remoto](#), nacionales e internacionales. Se trata de una plataforma que pone a disposición de las personas interesadas información sobre la ciudad y el alojamiento, y asesoramiento sobre espacios disponibles para actividades tecnológicas, culturales y cualquier otra en los *coworkings*.

No es casualidad que Málaga sea una ciudad pionera en este tipo de iniciativas (aunque las que ocupan el primer lugar en la «liga española» de *startups* sean [Barcelona y Madrid](#)). No solo es una de las ciudades más turísticas de España (y del mundo), lo que le otorga una ventaja en este proceso de transición del «turismo vacacional» al «turismo laboral» en el contexto de desarrollo del trabajo remoto internacional ([al igual que Canarias](#), con la que compite por atraer *remote workers*), sino que algunas de las empresas que se han creado en la ciudad están entre las *startups* más exitosas (por ejemplo, [Freepik, uno de los «exits» más importantes](#) –mercado de imágenes para el diseño gráfico–: más de 250 millones de €

de valoración y 233 personas empleadas; o VirusTotal, la gran oficina de Google en el sur de Europa –ha pasado en pocos años de 6 a 40 personas empleadas–, reteniendo talento español en España y atrayendo extranjero) (gráfico 1).

**Gráfico 1. Mayores «exits» de startups españolas**



No solo Airbnb se reinventa hacia la explotación del trabajo remoto como nueva línea de negocio en entornos digitalizados. También parece «saberlo a poco» el negocio –tan rentable en pandemia– de las videollamadas a las grandes plataformas que lideran este nuevo mercado de servicios digitalizados. El negocio de [Zoom](#), [Teams \(ahora con Microsoft Viva\)](#) o [Webex \(People Insight\)](#) se está reorientando a crear plataformas completas de teletrabajo. En todas, con la extensión del teletrabajo y del trabajo híbrido, las aplicaciones de videollamadas y chats profesionales se transforman en plataformas con múltiples funciones orientadas a mejorar tanto la productividad como el bienestar de las personas empleadas que trabajan completa o parcialmente en remoto.

Asimismo, y en esta línea de revalorización de las *startups* como un ámbito de futuro para la integración de personas en un mercado de trabajo con entornos de mayor calidad, en lo profesional y en lo humano, este tipo de empresas se ofertan como un canal privilegiado para que las personas jóvenes, nativas digitales, accedan al mercado de trabajo y [crezcan profesionalmente](#). Ahora bien, conviene tener en cuenta que esto es solo si perduran, porque tienen un [alto riesgo de volatilidad](#), al tiempo que, no conviene olvidarlo, ofrecen un modelo de compromiso profesional basado en la quiebra de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el de no trabajo y que exponen así: «nunca te vas a encontrar a una persona que cumpla su horario laboral. No existe la ley del mínimo esfuerzo, y este es el mejor ambiente para un becario [o becaria, claro]».

¿El reconocimiento de la explotación digital de las personas jóvenes que el *marketing* digital reviste de sueño de libre desarrollo de la personalidad y el talento en una era donde la tecnología aparece como omnipotente para las personas más creativas, innovadoras y emprendedoras? No faltan sentencias que ilustran lo primero (por ejemplo, [STSJ del País Vasco 938/2019, de 14 de mayo](#)). Como siempre, depende de las condiciones laborales.

**7. Colonización digital de todos los entornos de vida y bienestar de las personas trabajadoras: ¿otro horizonte de reequilibrios con el nuevo marco comunitario de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027?** Desde esta perspectiva de búsqueda de nuevos ecosistemas de equilibrio para un crecimiento más innovador y sostenible, a través de medidas de maximización de las potencialidades de la transformación digital, junto a este interés por explorar y desarrollar novedosas iniciativas de emprendimiento y de empleo, gana igualmente

---

No solo Airbnb se reinventa hacia la explotación del trabajo remoto como nueva línea de negocio en entornos digitalizados. También [Zoom](#), [Teams \(ahora con Microsoft Viva\)](#) o [Webex \(People Insight\)](#) se están reorientando a crear plataformas completas de teletrabajo

---

---

En esta línea de revalorización de las *startups*, este tipo de empresas se ofertan como un canal privilegiado para que las personas jóvenes, nativas digitales, accedan al mercado de trabajo y [crezcan profesionalmente](#)

---

actualidad la previsión de medidas y políticas que traten de garantizar que tales iniciativas vienen acompañadas de más bienestar, para toda la población en general (es la razón que da sentido al citado paradigma de la Industria 5.0) y para la población trabajadora en particular. Una vez más, si algo comparten todas estas iniciativas normativo-institucionales y de marcos estratégicos para la recuperación tras una pandemia que, además, la ha acelerado, es la omnipresente transformación digital.

Precisamente, la pandemia, además de pretender ser gobernada cada vez más mediante la tecnología (con sus ventajas e inconvenientes en términos de restricciones de las libertades individuales y derechos de autodeterminación personal, en favor de un reforzado interés colectivo o «bien común», una tensión tan actual como conflictiva –por ejemplo, debate sobre la vacunación obligatoria, los «pasaportes digitales COVID-19», etc.–), habría provocado una digitalización de sectores que hasta ahora no habían tenido la necesidad de aplicar las tecnologías a su actividad. Vacío que tiende a quedar cubierto por diversas empresas emergentes (efecto arrastre de empresas a potenciar por el nuevo ecosistema económico-financiero y normativo-institucional para *startups*). Al tiempo, revigoriza de igual manera la necesidad de políticas de mejora de la salud de las personas (cada vez más también del propio planeta), no solo pública, también laboral, en entornos sociales y laborales crecientemente digitalizados. Plenamente consciente de ello sería el [nuevo marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027](#). De ahí que, en este escenario, dos de sus ejes prioritarios se vinculen de forma directa a promover políticas de gestión anticipada, sea de las crisis futuras en el ámbito sanitario, sea de los cambios en las transiciones ecológica y digital, enfatizando la gestión de datos.

Crucial este marco tanto para la estrategia estatal como para las autonómicas, que en este momento se están negociando, junto a la «modernización y simplificación de las normas de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo en el contexto de las transiciones ecológica y digital» (como el ecosistema para empresas emergentes), la atención a los riesgos psicosociales derivados de esta transición digital gana interés. La Comisión Europea, a través de este nuevo marco estratégico, asume que los datos ahora disponibles (entre ellos el crecimiento del teletrabajo –hasta alcanzar una media del 40 % en toda la UE en el cénit pandémico–) evidencian que se han creado «peligros para el bienestar psicosocial» cuya gestión eficaz «requiere un proceso con distintas fases que conlleve cambios en el entorno de trabajo». Y ello tanto para prevenir los trastornos o enfermedades mentales en el trabajo (lógica reactiva) como para promover el bienestar psicosocial, la buena salud mental de las personas (lógica proactiva).

---

La Comisión asume que se han creado «peligros para el bienestar psicosocial» cuya gestión eficaz «requiere cambios en el entorno de trabajo»

---

Justamente, en este ámbito propone iniciativas no legislativas a escala de la UE, aunque [sí las promueve a escala estatal](#). Gana valor, así, la faceta sociolaboral de la [nueva estrategia de salud mental 2022-2026](#). El acento en la mejora de los entornos laborales se hace

desde un triple enfoque: la reducción de los factores de riesgo que actúan como estresores (lógica preventiva), el desarrollo de los aspectos positivos y las cualidades y capacidades de las personas empleadas, que actúan como factores de protección (lógica promoción), gestionando los problemas de salud mental (psicosocial) al margen de su causa, interna y/o externa (lógica integral). De este modo, sea cual sea la entidad real del teletrabajo (**hoy apenas el 10 % en España** –quizás no vino para tanto quedarse como se auguraba–), en sí y en entornos híbridos, y siempre garantizando condiciones equitativas (frente a propuestas de reducir salarios a quien teletrabaje en las grandes tecnológicas, como Google, Facebook, Twitter o VMware, **si bien para ciudades muy caras de Estados Unidos, la STS 887/2021, de 14 de septiembre**, asegura igualdad y seguridad), su relieve normativo, convencional y socioeconómico es incuestionable.

**8. De la ciberseguridad y el ciberempleo a la ciberpsicología aplicada al bienestar en los entornos de trabajo: ¿realidad virtual para mejorar (o difuminar) la realidad?** En los horizontes no lejanos de futuro todo parece pasar, pues, desde la recuperación frente a la pandemia a la sostenibilidad de nuestro planeta, pasando por el bienestar social y de las personas («santo y seña» del nuevo paradigma de la Industria 5.0 frente al de la Industria 4.0), a través de la garantía y promoción de ecosistemas adecuados para optimizar las potencialidades (casi ilimitadas) de la innovación tecnológica.

En efecto, incluso hemos conocido recientemente que también la «casa de los sueños» de cada persona o unidad familiar pasaría por dar vida, mediante un nuevo yacimiento de emprendimiento y empleo, a las **nuevas utilidades de la «realidad virtual» en el sector inmobiliario**, transformando una casa en ruinas en otra (cuasi) ideal y a precio accesible, y sostenible. Los programas de televisión, que han proliferado con la pandemia, que «venden sueños» parecen actualizarse a través de las nuevas tecnologías. También en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la llamada «ciberpsicología aplicada» a la prevención de riesgos laborales (**rama de la psicología basada en un uso intensivo de la tecnología en la mejora del bienestar de las personas en el entorno de trabajo**), como **respecto de la red para las personas jóvenes**.

Dejamos aquí de lado, lógicamente, cuánto de ensoñación (o falsa ilusión) tienen **esos programas de televisión**. También cuánto de eternas promesas tiene el discurso de las virtudes digitales para crear emprendimientos y empleos propios del trabajo decente frente a la imagen de nuevas

---

Dejamos aquí de lado cuánto de eternas promesas tiene el discurso de las virtudes digitales para crear emprendimientos y empleos propios del trabajo decente. Y cuánto hay de incremento de la alta tensión (ansiedad y estrés). Ahora, interesa evidenciar que la gobernanza económica ha caído en la cuenta de que **no hay crecimiento sostenible sin progreso social** y pone en circulación un nuevo concepto-fórmula mágica, **Industria 5.0, para el noble fin de regresar las personas al centro. Veremos**

---



legiones de «precariado digital» (en plataformas digitales, «nómadas laborales» por necesidad –como [Nomadland](#) para una empleada de Amazon–). Tampoco cuánto hay de cambio climático en las enseñanzas de la nueva ola de tornados en Estados Unidos y de precariedad ligada, de nuevo, a la precariedad del comercio electrónico, [renaciendo en Amazon el Cuento de Navidad](#).

Ni siquiera profundizaremos en cuánto hay de incremento de la alta tensión (ansiedad y estrés) en esa digitalización. Ahora, lo que nos interesa evidenciar es que la propia gobernanza económica ha caído en la cuenta de que no hay crecimiento sostenible sin progreso social y pone en circulación un nuevo concepto-fórmula mágica, Industria 5.0, para que el noble fin de regresar las personas al centro de la innovación (tecnológica, económica y social) no sea un puro acto de fe ni una carta recurrente a los «Reyes Magos» (o a «Papá Noel»). Veremos.

**Cómo citar:** Molina Navarrete, Cristóbal. (2022). «Industria 5.0», ecosistemas de empresas y calidad de entorno laboral: de la «ley de *riders*» a la «ley de nómadas digitales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 466, 5-21.

