

2. Enfoques sindicales

Durante decenios, los sindicatos han desempeñado un papel crucial impulsando la organización de los trabajadores y apoyando la negociación colectiva. Este mecanismo ha demostrado ser determinante para la obtención de ingresos laborales duraderos y exigibles. Como actores esenciales tanto en el ámbito laboral como en el político, los sindicatos también han asumido un papel central en la acción directa, la obtención de apoyos político y la organización comunitaria. Los cambios en las modalidades de empleo, incluido el creciente fenómeno del trabajo en plataformas y el trabajo esporádico, plantean nuevos desafíos organizativos y orgánicos al movimiento sindical. Muchos sindicatos han tratado de captar a los trabajadores esporádicos y de plataformas, a veces como parte de una estrategia de ampliación de su representatividad mediante la mayor incorporación de los trabajadores con empleos atípicos (OIT, 2016).

Estos esfuerzos de renovación de los sindicatos se basan en su experiencia en la organización y representación de distintos grupos de trabajadores con empleo atípico, y se orientan específicamente a promover la sensibilización de los trabajadores esporádicos y de plataformas. Las herramientas que están empleando los sindicatos son diversas, y a menudo coinciden con las estrategias utilizadas en otras tipologías de organización; valga señalar que las actividades en la economía del trabajo esporádico dependen en gran medida del clima político imperante. Kelly Ross, Directora Adjunta de Políticas de la central sindical estadounidense AFL-CIO, identifica tres tendencias principales en la organización de los trabajadores esporádicos y de plataformas impulsada por los sindicatos. El primer enfoque, una estrategia de índole jurídica, se centra en la tramitación de las reclamaciones por clasificación errónea presentadas por los trabajadores; el segundo enfoque es el establecimiento de asociaciones y alianzas que brindan servicios a los trabajadores esporádicos y defienden sus intereses; y el tercero ha sido la impulsión de una reforma legal y normativa a nivel municipal y estatal que tiene por objeto promover los derechos de sindicalización y negociación para los trabajadores esporádicos.⁵ Como parte del nuevo impulso de organización de los trabajadores, los sindicatos también han ampliado sus esfuerzos de sensibilización de las personas ocupadas en formas atípicas de empleo, con el fin de incluir a los trabajadores esporádicos y los trabajadores de plataformas en general, y han creado nuevas modalidades de afiliación y herramientas de organización para lograr que estos trabajadores se integren en sus organizaciones.

Estrategias jurídicas

La impugnación de la clasificación como contratistas de quienes efectúan trabajos esporádicos y en plataformas digitales tiene por objeto lograr que estas personas sean consideradas como trabajadores y queden sometidas a las normativas que rigen la relación laboral, pudiendo así acogerse de inmediato a las protecciones y beneficios previstos en dichas normativas.⁶ Otro beneficio no menos importante que aporta la condición de trabajador es que permite determinar con claridad quién es el empleador y, por lo tanto, la contraparte en la negociación colectiva; ahora bien, en la economía del trabajo esporádico, las plataformas de trabajo digitales han sido consideradas casi sin excepción como la contraparte negociadora *de facto*, a pesar de que las relaciones entre ellas y las personas que prestan los servicios son imprecisas o poco claras. Por ello, en varios países se han incoado procedimientos jurídicos para cuestionar la clasificación errónea de estos trabajadores como contratistas. Aun cuando ha habido algunas demandas colectivas iniciadas al margen del movimiento laboral (Lane y Daus, 2012), el liderazgo del movimiento para resolver los problemas de clasificación de los trabajadores lo han asumido los sindicatos.

⁵ Entrevista con Kelly Ross, 2 de diciembre de 2016.

⁶ Puede tratarse, por ejemplo, de disposiciones en materia de accidentes en el lugar de trabajo, desempleo, salarios mínimos o políticas sobre licencia familiar, que brindan una mayor estabilidad y protección a los trabajadores.

En el Reino Unido, el sindicato de conductores profesionales GMB logró una de las victorias más importantes hasta la fecha en relación con la clasificación errónea de trabajadores, al triunfar en la causa interpuesta contra la plataforma Uber. El GMB cuestionó ante los tribunales la validez de la clasificación impuesta por Uber a los conductores empleados por su intermedio, a los que consideraba como contratistas independientes; a juicio del GMB, una clasificación más apropiada para los conductores era la condición de "trabajador" reconocida en el Reino Unido. El fallo en cuestión permitió que 30,000 conductores de todo el Reino Unido tuvieran acceso a las prestaciones básicas de toda persona empleada, como las vacaciones pagadas, el salario mínimo y las pausas durante el trabajo (GMB, 2016). Hannah Reed, del Congreso de Sindicatos Británicos (TUC), considera que la vía judicial es una estrategia importante para potenciar la voz de los trabajadores empleados en la economía del trabajo esporádico. Al respecto, señala que en los recursos que los sindicatos interpongan contra la clasificación errónea de los trabajadores de plataforma se debe demostrar que todas las características del trabajo en las plataformas virtuales son idénticas a las de la actividad laboral de los demás empleados o trabajadores y que, por lo tanto, la persona que trabaja por medio de una plataforma debe estar amparada por el mismo estatuto de derechos que rige para los demás trabajadores.⁷ Los sindicatos, como el GMB, han argumentado con éxito ante los tribunales que no existe una distinción real entre el contenido del trabajo de quienes prestan servicios a través de plataformas y el de los demás trabajadores.

La Alianza de Trabajadores de Taxis de Nueva York (NYTWA, por su acrónimo en inglés), cuya acción se describe más ampliamente en la sección sobre organización sindical, también ha ayudado a los trabajadores a presentar múltiples causas contra Uber. Inicialmente, la NYTWA ayudó a dos conductores de Uber a presentar una demanda por desempleo contra dicha compañía, que se saldó con un fallo favorable a los trabajadores (Rivoli, 2016). Dicho fallo podría abrir oportunidades para que otros trabajadores obtengan protecciones relacionadas con el empleo, incluidas las prestaciones de desempleo, el salario mínimo garantizado y otras medidas de protección social. Aunque la primera sentencia no se aplicaba a la fuerza laboral virtual en su conjunto, un fallo más reciente determinó que los conductores de Uber y otros trabajadores en situación similar son empleados a los efectos de su calificación para obtener las prestaciones de desempleo (Griswold, 2017).

Gremios afiliados a sindicatos

El Independent Drivers Guild⁸ (Gremio de Conductores Independientes; en adelante, "el IDG", por su acrónimo en inglés) está afiliado a la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM, por su acrónimo en inglés). El IDG ha indicado que representa a 50.000 conductores de Uber con licencia de la Comisión de Taxis y Limusinas de la Ciudad de Nueva York (Independent Drivers Guild, 2017). La IAM tiene varios decenios de experiencia en la organización y representación del personal de los vehículos no oficiales de transporte de pasajeros en Nueva York (conocidos como "black cars", o "coches negros", por oposición a los taxis oficiales, de color amarillo o verde-lima), cuyos conductores son mayoritariamente inmigrantes (Ness, 2010). Si bien es cierto que la

⁷ Entrevista con Hannah Reed, Funcionaria Superior de Derechos Laborales, Congreso de Sindicatos Británicos, Reino Unido, 5 de mayo de 2017.

⁸ Los gremios han existido durante siglos como medio para lograr los objetivos compartidos por determinados grupos. Los gremios profesionales, predominantes en la Europa preindustrial, se organizaban por oficio. Los artesanos, proveedores de servicios y fabricantes se constituían en gremios con el propósito de prestarse ayuda mutua. Estas asociaciones impulsadas por los miembros eran importantes desde el punto de vista económico, y no sólo servían como plataforma para expresar sus intereses colectivos, sino también para asegurar el acceso al mercado para sus miembros y contribuir a formalizar y profesionalizar su actividad. El resurgimiento de los gremios, que coincide con la multiplicación de las relaciones de empleo atípicas, marca un paralelo histórico con el hecho de que la afiliación a un gremio estaba reservada a los artesanos que trataban de proteger y promover sus intereses en un contexto anterior a la generalización de la relación empleador-empleado. Para más información, véanse Lis y Soly, 2006; Ogilvie, 2014; y Laubacher y Malone, 1997.

IAM registró algunas victorias aisladas, como los acuerdos de negociación colectiva con varias compañías de coches negros, la estructura del sector y su marco regulatorio, junto con las perturbaciones resultantes de la entrada de Uber en el mercado, plantearon importantes dificultades para resolver los problemas caso por caso.⁹ Por lo tanto, el IDG se formó para ayudar a lograr reformas de gran alcance en el sector y crear oportunidades de diálogo entre los conductores de Uber y esta empresa. Los cinco problemas principales en los que el IDG ha tratado de influir son los siguientes: la opción de recibir propinas; el cobro de una tarifa mínima por minuto o por milla (lo que resultaría en ganancias mínimas de aproximadamente 250 dólares de los Estados Unidos por un día de ocho horas); la limitación del número de licencias otorgadas por la Comisión de Taxis y Limusinas (vinculado al volumen de viajes, con el fin de moderar la competencia en el mercado laboral); y el derecho de los conductores a recurrir contra la compañía si ésta cobra una tarifa inferior o le descuenta dinero (por ejemplo, como sanción tras la queja de un pasajero).

Según Ryan Price, Director Ejecutivo del IDG, aunque la organización de los conductores por compañía era una posibilidad, en razón de la precariedad del sector se consideró que a este tipo de organización le resultaría difícil concentrarse en los grandes problemas. Por consiguiente, la IAM llegó a la conclusión de que la formación de una asociación para todo el sector podría ser más efectiva, y comenzó a negociar con Uber para lograr la creación y aceptación del gremio. Fruto de esas negociaciones fue un acuerdo de neutralidad y reconocimiento de cinco años entre la IAM y Uber, lo que permitió asegurar una serie de beneficios y el establecimiento de un diálogo regular con la gerencia local.¹⁰ "Estamos creando una organización sindical, que si bien no tiene capacidad de negociación colectiva, sí funciona como un sindicato organizador", explica Price. "Nuestra meta es organizar a los conductores, y por nuestra parte se trata de comenzar a pensar en cómo se podrían cambiar las reglas fundamentales del sector, sin abordar de momento la cuestión de la clasificación como contratista independiente o como trabajador subordinado, que por ahora queda en suspenso.

Para Kelly Ross, uno de los beneficios del modelo del gremio es que constituye un medio para que los sindicatos forjen relaciones con los trabajadores esporádicos y de plataformas, lo que les permitirá, si las condiciones cambian y el reconocimiento formal del sindicato se convierte en una opción real, movilizar a los miembros del gremio con miras a constituir una organización sindical de pleno derecho.¹¹ Esta opinión es compartida por Ryan Price, del IDG: "Conforme a nuestro acuerdo con Uber, tan pronto como sus conductores adquieran el derecho a la negociación colectiva, podremos emprender los procesos de negociación".

Aunque el compromiso directo contraído por el IDG con Uber ha sido objeto de críticas,¹² le ha proporcionado al gremio lo que considera una ventaja comparativa importante: el acceso a las partes. Se trata a la vez del acceso al conjunto de los conductores de Uber y del acceso a la propia compañía a través de un comité de empresa,¹³ en el que los conductores representados por el IDG pueden plantear problemas con vistas a su resolución, cuestión esta última que se abordará en la sección titulada "Hacia la

⁹ Entrevista con Ryan Price, 4 de abril de 2017. La New Livery Base es una empresa con licencia de la Comisión de Taxis y Limusinas de Nueva York (Taxi and Limousine Commission, TLC, por su acrónimo en inglés) cuyos vehículos de alquiler están diseñados para transportar menos de seis pasajeros, excluyendo al conductor, y cuyos servicios se pagan según una tarifa uniforme, el tiempo del trayecto, el kilometraje o la zona de transporte (Taxi and Limousine Commission, 2017).

¹⁰ Otros de los beneficios incluidos en el acuerdo son: la capacidad de apelar las decisiones de desactivación ante un panel independiente, con representación del IDG; y la prestación de servicios legales, seguros y asistencia en carretera a precios de descuento.

¹¹ Entrevista con Kelly Ross, 2 de diciembre de 2016.

¹² Véanse Katz, 2017, y Scheiber, 2017, que describen las similitudes entre los gremios y los sindicatos de empresa.

¹³ Este es un concepto mucho más común en las relaciones laborales europeas, donde los comités de empresa se rigen por las leyes nacionales y por una Directiva del Consejo de la Unión Europea. En sus términos más básicos, un comité de empresa puede definirse como una estructura representativa destinada a promover la información y la consulta entre los representantes de los trabajadores y de la dirección de una empresa. En algunos países, como Austria y Alemania, el papel del comité de empresa se extiende a la codeterminación.

negociación colectiva”. El IDG considera que el acceso a los conductores es un factor importante que influye en su estrategia.

Entablar y desarrollar relaciones con una fuerza laboral dispersa puede ser un formidable obstáculo para la organización colectiva en la economía del trabajo esporádico. El acuerdo suscrito con Uber proporciona al IDG la información necesaria para tomar contacto con los conductores, factor que ha sido sumamente importante en la configuración de la estrategia. Como señala Ryan Price, “nuestro modelo de organización se basa en el hecho de que disponemos de la lista de conductores de Uber, por lo que podemos comunicarnos con ellos por correo electrónico en todo momento. Y podemos convertir ese contacto en relaciones tangibles a través del programa de formación sobre gestión. En rigor, la secretaría se convierte en un instrumento para poner en relación a los trabajadores entre sí”.

El desarrollo de los contactos para convertir a los miembros en representantes activos ha sido un enfoque importante del IDG. Al respecto, Ryan Price ha dicho lo siguiente:

Su objetivo es ayudar a los conductores en todo el sector: les ayudan en sus relaciones con la Comisión de Taxis y Limusinas, les ayudan a comunicarse con las empresas, les ayudan a tratar con el Departamento de Policía de la ciudad de Nueva York y, si es necesario, les ayudan a traducir documentos. Así, nuestro objetivo es, junto con nuestros administradores, construir una verdadera organización sindical para crear el sentimiento de comunidad, forjando las relaciones que son en realidad el ladrillo y el cemento, los cimientos de la unión.

Una nueva legislación

Tras la presentación de recursos judiciales contra la clasificación errónea de los trabajadores y luego de la formación de gremios de trabajadores, los sindicatos de los Estados Unidos han adoptado un tercer enfoque, a saber la promulgación de nuevas leyes a nivel municipal con el objeto de reforzar los derechos y las oportunidades de organización colectiva para los trabajadores esporádicos y de plataformas digitales. Las iniciativas más ambiciosas fueron las promovidas por la International Brotherhood of Teamsters (Hermandad Internacional de Camioneros; en adelante, “los Teamsters”) en Seattle. La legislación propuesta busca incluir en la negociación colectiva a los contratistas independientes que trabajan como conductores para las llamadas “empresas de redes de transporte” (TNC, según su acrónimo en inglés, como Uber y Lyft), y se describe detalladamente en la sección “Hacia la negociación colectiva”.

Un nuevo impulso a la sindicalización: La sensibilización de las personas ocupadas en empleos atípicos y en trabajos esporádicos en Europa y Estados Unidos

La actitud de los sindicatos de cara al trabajo por encargo está muy influenciada por las culturas y tradiciones laborales, políticas y sociales a nivel local. Aunque las estrategias individuales varían, en todas se manifiesta el nuevo impulso de movilización que muchos sindicatos han adoptado para llegar a nuevos sectores y trabajadores tradicionalmente no organizados (Fairbrother, 2008; Hickey, Kuruvilla y Lakhani, 2010; Simms, Holgate y Heery, 2012; Heery, Kelly y Waddington, 2003; Heery, 2009; Heery, 2015). Además de emprender estos nuevos esfuerzos de sensibilización, los sindicatos también han tenido que reestructurarse internamente a fin de permitir la afiliación de los trabajadores con empleos atípicos,

concebir nuevas herramientas de organización y evaluar la forma de optimizar sus gastos para aumentar el número de afiliados.¹⁴

En Europa, muchos sindicatos que están encabezando la organización de los trabajadores esporádicos y de plataformas tienen una experiencia más larga de incorporación a sus filas de trabajadores con empleos atípicos. En Italia, por ejemplo, los sindicatos atendieron las necesidades de los trabajadores con empleos atípicos creando oportunidades de representación específicas para ellos en las confederaciones sindicales existentes (Pulignano, Gervasi y De Franceschi, 2015). Al estructurar la composición de los sindicatos sobre la base de la clasificación en el empleo (y no de distinciones sectoriales u ocupacionales) se proporcionó un foro para que los trabajadores pudieran abordar específicamente las cuestiones relacionadas con los contratos temporales, el bajo nivel de las remuneraciones, las malas condiciones de trabajo y el carácter limitado de sus derechos (*ibid.*). Entre los resultados se incluyen la captación de apoyos políticos a las reformas legales, la ayuda a los trabajadores con problemas relativos a los contratos, la extensión de las protecciones en el lugar de trabajo a los trabajadores con empleos atípicos y la negociación con las empresas para alentarlas a favorecer las relaciones laborales tradicionales (en lugar de dar ocupación a las personas con empleos atípicos) (*ibid.*).

Los sindicatos están utilizando ahora su experiencia de colaboración con los trabajadores ocupados en formas de empleo atípico para movilizar de forma proactiva a los trabajadores esporádicos y de plataformas digitales. En Italia, por ejemplo, Mario Grasso, del Sindicato Networkers UILTuCS, ha llevado a cabo una encuesta de un año para comprender el alcance de las experiencias que enfrentan los trabajadores en empleos esporádicos. La UILTuCS espera en definitiva utilizar los datos recopilados entre los trabajadores para determinar la mejor manera de mejorar los términos y condiciones del trabajo esporádico. Grasso ha explicado así los diversos enfoques considerados:

Hay que recordar que en Italia tenemos una legislación diferente sobre el trabajo [...] Por ejemplo, en Italia existe el sistema de bonos.¹⁵ Incluso hay algunos compañeros que han propuesto usar un cupón digital para realizar actividades en nuestra plataforma. También hay otros que propondrían crear un fondo de prestaciones para este tipo de trabajadores. En las últimas semanas, también hemos tratado de mantenernos en contacto con los miembros de nuestro Parlamento italiano que han propuesto una legislación sobre la economía colaborativa que proporcione algunos beneficios, como vacaciones pagadas, licencia por enfermedad y otras protecciones.¹⁶

Al mismo tiempo que el UILTuCS continúa realizando investigaciones y desarrollando una estrategia de organización a más largo plazo para los trabajadores esporádicos y de plataformas virtuales, ofrece apoyo individual a los que tienen problemas urgentes, independientemente de si están o no afiliados al sindicato.

La capacidad de los sindicatos para integrar a los trabajadores con empleos atípicos en estructuras de negociación colectiva o representación puede ser un reflejo parcial de la fuerza del movimiento sindical a nivel sectorial, regional o nacional. Benassi y Vlandas (2016) han examinado los diversos factores que

¹⁴ Véanse, por ejemplo, Simms, Holgate y Heery, 2012; y Bronfenbrenner y Hickey, 2004.

¹⁵ Aunque el sistema de los bonos *Lavoro* mencionado en estas páginas se utiliza exclusivamente en Italia, otros países también han experimentado con sistemas similares. En Bélgica, por ejemplo, se ha utilizado un sistema de bonos para combatir el trabajo doméstico no declarado. En el marco de dicho sistema, los usuarios con derecho a este servicio pueden comprar bonos para contratar a trabajadores domésticos registrados, cuya remuneración es subsidiada por el gobierno (Eurofound, 2010). Entre 2008 y 2017, Italia emitió para los empleadores bonos destinados a la contratación de una pequeña proporción de trabajadores, según un determinado umbral de ingreso máximo. Al ser cobrados por los trabajadores, estos bonos estaban sujetos a varias formas de impuestos y pagos relacionados con el empleo, como las cotizaciones a la seguridad social y a fondos de indemnización de trabajadores (Balmer, 2017; Eurofound, 2009). El proyecto de prueba fue criticado por los sindicatos por no ofrecer suficientes protecciones a los trabajadores, y se rediseñó parcialmente en 2017, limitándose su uso a las PYME y los hogares.

¹⁶ Entrevista con Mario Grasso, 7 de febrero de 2017.

alientan a los sindicatos a colaborar con los trabajadores temporales, y han llegado a la conclusión de que la alta densidad sindical y la solidez de los acuerdos colectivos son las dos condiciones que capacitan a los sindicatos para negociar y obtener una mejor protección para los trabajadores con empleos atípicos. Los objetivos de la sindicalización de estos trabajadores son similares a los que se persiguen en los acuerdos de empleo estándar, y entre ellos se incluyen la elaboración de normas sobre trabajo decente, el acceso a prestaciones sociales, las pensiones y la negociación de convenios colectivos (Conaty, Bird y Ross, 2016).

Pulignano, Gervasi y Franceschi (2015) consideran que la respuesta de los sindicatos a las modalidades de trabajo atípicas se ha centrado principalmente en una de dos vías. La primera ha consistido en rechazar las modalidades atípicas de empleo, y en empeñarse más bien en promover el empleo estable y a tiempo completo. La segunda vía ha sido “la adopción de estrategias dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, los derechos sociales y los salarios de los trabajadores con empleos atípicos” (*ibid.*, pág. 41). En su informe sobre el empleo atípico en el mundo, la Organización Internacional del Trabajo hace observaciones similares y también preconiza la realización de un examen de las respuestas de política. Entre éstas, la OIT destaca una serie de posibilidades diferentes, como la reforma legislativa, la representación y negociación colectivas, las políticas de protección social y los programas que apoyan a los trabajadores en el contexto de las transiciones en el mercado laboral (OIT, 2016).

En Alemania, la reforma laboral de 2003 proporcionó el ímpetu para que IG Metall, sindicato que tradicionalmente se ha centrado en los sectores orientados a la exportación, desarrollara un programa agresivo e inclusivo de afiliación dirigido a los trabajadores con empleos atípicos, para poner freno a esta práctica. En efecto, el incremento de los empleos atípicos en lugares de trabajo sindicalizados estaba amenazando los niveles alcanzados en el sector por medio de la negociación colectiva (Benassi y Dorigatti, 2015). Desde 2007, este sindicato ha tratado de incorporar a sus filas los trabajadores temporales y de agencias, y en la actualidad impulsa activamente la sindicalización de los trabajadores esporádicos y de plataformas.

Six Silberman está liderando las actividades actuales de IG Metall en la economía de los trabajos esporádicos y de plataformas. Silberman ha estado desarrollando un sitio web llamado FairCrowd.work, en el que los trabajadores pueden divulgar sus comentarios sobre las aplicaciones para las que trabajan. Sobre su funcionamiento, dice lo siguiente:

*FairCrowd.work pregunta a los trabajadores qué les gusta y qué no les gusta de las plataformas en las que trabajan y hace pública esa información. Funciona como Tripadvisor o Yelp para las plataformas virtuales. Nos hemos dado cuenta de que uno de los problemas es que las plataformas de trabajo en línea no son como los restaurantes u hoteles, ya que hay muchos modelos de mercados laborales virtuales. Sus diferencias son numerosas, y también son sumamente diferentes las condiciones económicas, situaciones de vida, objetivos o razones para participar en los mercados laborales en línea y expectativas sobre el pago justo de las personas que participan en ellos, así como sus opiniones sobre lo que es un buen proceso de trabajo. No se puede simplemente preguntar a la gente: ¿esta plataforma es buena o no, es justa o no, o paga bien o no?*¹⁷

Para ilustrar su argumento, Silberman menciona las preguntas directas y cuantitativas sobre la remuneración que se incluyen en la aplicación. En función del lugar donde vive el trabajador, de cuáles son sus gastos, de cuánto tiempo ha estado trabajando y de cuál es su nivel de dependencia financiera con respecto al trabajo, sus opiniones sobre las plataformas virtuales serán diferentes. Formular un juicio

¹⁷ Entrevista con Six Silberman, 27 de enero de 2017.

definitivo sobre las condiciones de trabajo en una plataforma dada es difícil debido a la extrema variabilidad de las respuestas de los trabajadores. De ahí la importancia del papel de los sindicatos en el procesamiento, interpretación y presentación de los datos recibidos de los trabajadores esporádicos y de plataformas.

La iniciativa FairCrowd.work es notablemente similar a los esfuerzos realizados por los foros en línea. Esto no es sorprendente, ya que cuando Six Silberman fue contratado por IG Metall ya tenía tras de sí una prolongada participación como desarrollador y moderador de Turkopticon, foro en línea para los trabajadores del mercado laboral en línea Amazon Mechanical Turk (AMT). Con los recursos y el respaldo de un importante sindicato alemán como IG Metall, el concepto de un foro en línea y sistema de calificación de los empleadores puede ampliarse para proporcionar una idea de cómo es trabajar para varias plataformas. La iniciativa ampliada ha sido sostenida gracias al respaldo de varios actores del movimiento obrero europeo. Esto ha dado lugar a colaboraciones transfronterizas de apoyo a FairCrowd.work, en las que han participado organizaciones sindicales suecas y austríacas.

Unionen, el sindicato más grande de Suecia, ha colaborado en el proyecto FairCrowd.work, aportándole una perspectiva singular para la movilización, la representación y la voz de los trabajadores con empleos atípicos. Según Fredrik Söderqvist, economista que trabaja para Unionen, del total aproximado de 640.000 miembros que tiene el sindicato, alrededor de 10.000 son contratistas independientes o trabajadores autónomos (por cuenta propia).¹⁸ Los trabajadores con empleos atípicos que se han afiliado al Unionen lo han hecho atraídos principalmente por los servicios que ofrece a sus miembros, como los seguros. Aunque el número de trabajadores esporádicos suecos sigue siendo reducido, Söderqvist es optimista en cuanto a la capacidad de Unionen para desempeñar un papel central en el ejercicio del derecho de negociación colectiva para los trabajadores esporádicos y basados en plataformas.

Unionen ha abordado la economía del trabajo esporádico con un optimismo cauteloso. Söderqvist no cree que haya nada fundamentalmente erróneo en la idea de las plataformas de trabajo, pero considera que éstas deben operar con arreglo a normas. Al respecto ha dicho: “La razón por la que existen las plataformas es para reducir los costos de transacción. Tal es su modelo de negocio. Y para conseguirlo de manera efectiva, las plataformas deben lograr que sea fácil hacer coincidir a los clientes con los proveedores de servicios y productos. En última instancia, eso significa que hay que estandarizar los procedimientos”. Unionen ha previsto crear un nuevo tipo de institución que sea propiedad conjunta de los interlocutores sociales en la empresa y el sector, y que se encargue de formular sus criterios y normas operativas. Según Söderqvist, para que una empresa pueda ser miembro de tal institución y participar en la formulación y negociación de las nuevas normas, debe tener un convenio colectivo vigente. Básicamente, esto significa que es posible obtener la simplificación normativa que se desea, a condición de que todas las partes interesadas intervengan en el proceso. Esto le permitirá negociar la forma que tendrán las nuevas normas. Ése es el espíritu tripartito.

En resumen, la idea de Unionen es sincronizar los convenios colectivos con las normas sectoriales y las reglamentaciones públicas. Los acuerdos tripartitos y las iniciativas de colaboración entre las empresas y el personal en la región nórdica tienen una historia jalonada de éxitos. Por ejemplo, en Suecia no existe un salario mínimo legal; en cambio, la mayoría de los salarios nacionales son fijados por medio de convenios colectivos aplicables a más del 70 por ciento de la población (Eurofound, 2015b). Ahora bien, el carácter singular del contexto laboral de los países nórdicos indica que el concepto es tal vez demasiado específico de la región y no pueda ser aplicado en otros lugares; sin embargo, en otras regiones donde los acuerdos tripartitos han tenido éxito y los gobiernos han manifestado el deseo de dotarse de normativas,

¹⁸ Entrevista con Frederik Soderqvist, 30 de noviembre de 2016.

el movimiento sindical puede encontrar oportunidades para defender los intereses de los trabajadores a través de una intervención reguladora.

El auge de la economía del trabajo esporádico y las plataformas digitales ha estimulado la colaboración internacional encaminada a superar las restricciones estructurales que limitan los derechos de los trabajadores empleados en este sector, y los sindicatos se han asociado a estas iniciativas como parte de sus esfuerzos de renovación. Un paso esperanzador y de gran alcance ha sido el "Documento de Fráncfort sobre el trabajo basado en plataformas", que fue ratificado por un gran número de sindicatos de toda Europa y América del Norte.¹⁹ En una resolución conexas se propuso instaurar una mayor transparencia entre los clientes y los trabajadores, y establecer procedimientos disciplinarios justos y salarios equitativos y poner en práctica el derecho de los trabajadores a organizarse colectivamente (Cámara del Trabajo de Austria y otros, 2016). Coincidiendo con otros esfuerzos desplegados hasta ahora por mejorar las condiciones de trabajo en los empleos esporádicos, en la resolución se afirma que las plataformas son interlocutores válidos para las negociaciones (*ibíd.*). Aunque estas organizaciones han logrado un consenso sobre las reformas necesarias para mejorar el trabajo basado en plataformas, el movimiento sindical aún no ha desarrollado un enfoque unificador para lograr estos objetivos.

Muchos sindicatos y confederaciones con una sólida experiencia han reconocido la necesidad de desarrollar una estrategia que responda a las necesidades de los trabajadores con empleos atípicos y los trabajadores no representados. Un tema común que se plantea entre los sindicatos y las federaciones es el reconocimiento de la necesidad de desarrollar un modelo sindical en que el tipo de empleador o de situación laboral no sean factores que impidan la afiliación de algunos trabajadores.

Nuevos sindicatos y formas de organización

En muchos países industrializados y postindustriales, la acción de los sindicatos de cara a los trabajadores con empleos atípicos se ha centrado en aplicar los marcos de negociación colectiva existentes a estos nuevos trabajadores. Simultáneamente, se están desplegando esfuerzos de organización alternativos, como la formación de nuevos sindicatos independientes entre los trabajadores con empleos atípicos. Estas iniciativas suelen estar enraizadas en el empoderamiento de la comunidad y los trabajadores, y se distinguen por la inexistencia de convenios colectivos (Fine, 2015; y Morris, 2005). Hay también un grado de coincidencia significativo entre el surgimiento de sindicatos "independientes" y los esfuerzos de revitalización de los sindicatos ya establecidos, en el marco de los esfuerzos para construir un movimiento laboral amplio e inclusivo.

El concepto de sindicalismo minoritario e independiente nunca ha sido totalmente aceptado. A algunos críticos les preocupa que el sindicalismo minoritario pueda provocar la competencia entre los sindicatos por el derecho de representación (Harcourt y otros, 2014). Otros temen que los sindicatos minoritarios sean vulnerables a la influencia de los empleadores, e incluso que se presten a la cooptación de sus miembros (Fine, 2015). Independientemente de la controversia entre los modelos exclusivos para miembros y los sindicatos reconocidos como mayoritarios en el lugar de trabajo, el sindicalismo minoritario puede ofrecer un camino inmediato para influir sobre la política relativa a los lugares de trabajo y sobre las condiciones en la economía del trabajo esporádico y en otros entornos.

¹⁹ Cámara del Trabajo de Austria (*Arbeiterkammer*); Federación de Sindicatos de Austria (ÖGB); Unión Danesa de Trabajadores Comerciales y de Oficina (HK); Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Alemanes (IG Metall); Hermandad Internacional de Camioneros, Sección Local 117 (Estados Unidos); Unión Internacional de Empleados de Servicio (SEIU, Estados Unidos); y Unionen (Suecia).

El tratamiento del sindicalismo minoritario difiere entre los distintos países. Algunos sindicatos independientes y minoritarios siguen los procedimientos establecidos externamente para obtener su reconocimiento oficial; sin embargo, es mucho más común que se identifiquen a sí mismos como sindicatos y que fijen sus propios niveles mínimos de afiliación para solicitar mandatos de representación. En razón de su independencia y autodirección, los sindicatos minoritarios operan frecuentemente al margen del marco regulatorio que rige las actividades sindicales tradicionales.

En el Reino Unido, el Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña (IWGB, por su acrónimo en inglés) es uno de los ejemplos más conocidos de los nuevos sindicatos que se han constituido para las personas ocupadas en trabajos esporádicos. El IWGB se formó explícitamente para sindicalizar a los trabajadores no tradicionales, con bajos salarios, y a los trabajadores inmigrantes. Esta organización está abierta a todos los empleados, obreros y demás personas que acepten los principios, objetivos y estatutos del sindicato (IWGB, 2017). Como sindicato minoritario, el IWGB representa solo una fracción de la fuerza laboral en diversos sectores, y lo hace sin las protecciones de que disfrutaban los agentes de negociación colectiva tradicionales. No obstante, el sindicato ha logrado victorias sustanciales en varios sectores e industrias que se consideran difíciles de sindicalizar, como el trabajo de limpieza y los servicios de mensajería. Estos logros, incluido un aumento de las tarifas de mensajería entre el 20 y el 30 por ciento en City Sprint, el mayor servicio de mensajería de Londres, se lograron por medio de campañas de relaciones públicas focalizadas y de acciones directas.

Mags Dewhurst, mensajera que ejerce funciones de organizadora sindical en el IWGB, dice que su enfoque está basado en la acción comunitaria y de base. Aun cuando reconoce el valor indudable que tienen el reconocimiento oficial de la organización sindical y la negociación colectiva (estrategia que el IWGB está explorando en la actualidad), su experiencia como activista sindical y mensajera en un sector en el que predominan los empleos atípicos muestra que también se pueden lograr avances sin un reconocimiento sindical oficial y al margen de los mecanismos de negociación colectiva. Mags Dewhurst considera que los sindicatos que tienen experiencia en la organización de trabajadores con empleos atípicos han adquirido un conjunto de habilidades de organización que pueden transferirse a los nuevos ámbitos del trabajo esporádico y el trabajo basado en plataformas.

En agosto de 2016, cuando la plataforma Deliveroo informó a los repartidores por encargo, que emplea por medio del correo electrónico, de que iba a reducir sus tasas de pago, los trabajadores se organizaron espontáneamente y organizaron protestas frente a la oficina central (Osborne y Butler, 2016). El IWGB asistió a las protestas para brindar su apoyo, y desde entonces ha estado colaborando en la organización de estos trabajadores, cumpliendo una función de respaldo y aliento, más bien que de dirección. El liderazgo ejercido por los trabajadores y la fuerte participación de las bases y sus lazos con la comunidad fueron vistos como factores contributivos esenciales del éxito sindical. Hablando del IWGB, Mags Dewhurst ha dicho que “la comunidad es la columna vertebral del sindicato. No es como si el sindicato viniera y nos ordenara que organicemos a estos trabajadores, sino lo contrario: el propio sindicato es el fruto de esta organización. Creo que es realmente muy importante entender la economía del trabajo esporádico y estas nuevas formas de organización de los trabajadores”. A su juicio, aunque el énfasis del IWGB en la participación de las bases y en la organización desde abajo lo distinguen de los sindicatos tradicionales, en realidad las prácticas y la trayectoria de IWGB son similares a las que aplicaron los sindicatos ahora dominantes cuando se crearon hace un siglo.²⁰

²⁰ Ruth Milkman considera que las tácticas de los actuales sindicatos de minorías en los Estados Unidos, como la sensibilización intensa y la acción directa, son análogas a las de las organizaciones laborales a comienzos de los años 1930, cuando los trabajadores organizados adoptaron como estrategias principales la búsqueda activa de apoyos políticos, la participación en las elecciones presidenciales y parlamentarias, y el sindicalismo mayoritario en el lugar de trabajo (Milkman, 2013).

Como resultado de las manifestaciones de agosto, los trabajadores de Deliveroo lograron preservar las condiciones de remuneración anteriores (Osborne y Butler, 2016). Por su parte, el IWGB sigue trabajando codo a codo con los mensajeros de Deliveroo para asegurar que esta empresa cumpla con sus compromisos. Para lograrlo, el IWGB está estudiando la posibilidad de organizar una unidad de negociación formal, según el modelo tradicional de representación sindical mayoritaria. Mags Dewhurst afirma que "los acuerdos de reconocimiento son algo que tradicionalmente no hemos considerado necesario, porque todo lo que hemos conseguido ha sido fruto de nuestra movilización. Dicho esto, es obvio que, dependiendo del empleador y de las circunstancias, los acuerdos de reconocimiento pueden ser realmente muy útiles, y ahora estamos luchando por conseguirlos en Deliveroo".

Sin embargo, la capacidad del IWGB para lograr acuerdos oficiales de reconocimiento ha tropezado con obstáculos. Si bien el IWGB consiguió la clasificación de "trabajador" para los mensajeros tradicionales, en un fallo reciente el Comité Central de Arbitraje determinó que los mensajeros de Deliveroo no eran trabajadores subordinados, sino trabajadores autónomos (por cuenta propia) (O'Conner, 2017). En todo caso, existe la posibilidad de presentar recursos y, conociendo la trayectoria del IWGB, es probable que siga actuando como sindicato minoritario y organizando colectivamente a los mensajeros, independientemente del resultado arriba citado.

La Alianza de Trabajadores de Taxis de Nueva York (NYTWA) también ha adoptado un modelo de sindicato minoritario. Aunque está registrada como organización sin fines de lucro, se estructura según el principio de la afiliación, se sustenta en sus miembros y es la primera organización afiliada a la AFLCIO que se ha creado para representar a los trabajadores con empleos atípicos, reivindicando una fuerte identidad como sindicato. El objetivo principal de la NYTWA es mejorar las condiciones de trabajo de los taxistas de la ciudad de Nueva York. La NYTWA ha desplegado grandes esfuerzos para influir en el proceso de reglamentación administrativa a fin de asegurar que los conductores tengan derechos y protecciones exigibles. Gracias a la defensa activa de sus intereses ante las autoridades públicas, como la Comisión de Taxis y Limusinas de Nueva York, obtuvieron el incremento de la remuneración de los conductores, redujeron las tasas de arrendamiento, establecieron reglas que permiten que los conductores que arriendan vehículos presenten reclamaciones contra los propietarios de vehículos por el cobro de costos excesivos, y propusieron y lograron la adopción de otras reformas reglamentarias que transfieren el riesgo inherente a la conducción de taxis, que pasa de los conductores a las centrales de taxis y a los propietarios de flotas. Con la aparición de los servicios de transporte en automóvil encargados en línea, como Uber y Lyft, la NYTWA ha visto que muchos de sus miembros se han integrado en las plataformas virtuales y en la economía del trabajo esporádico.

La estrategia de la NYTWA para mejorar las condiciones de trabajo de los conductores basados en plataformas ha tenido, ante todo, un carácter jurídico. La primera gran victoria del sindicato se originó en un fallo favorable logrado en la ciudad de Nueva York con respecto a las prestaciones relacionadas con el empleo, concretamente, una exitosa demanda por desempleo presentada contra Uber (Rivoli, 2016). Si bien las reclamaciones relativas al desempleo sentaron un precedente, el tribunal no abordó las cuestiones más amplias relativas a la clasificación que se plantean en el trabajo esporádico en general, y la sentencia es aplicable únicamente a los litigantes. Más recientemente, la NYTWA ayudó a poner a la luz pública y abordar la cuestión del descuento ilegal de los impuestos aplicado al ingreso de los conductores, en una causa en la que se determinó que Uber había remunerado insuficientemente a los conductores (Scheiber, 2017); el sindicato ha utilizado este caso como herramienta de divulgación y para conseguir que los conductores sean totalmente compensados por cualquier pérdida que hayan experimentado.

El IWGB, la NYTWA y otros sindicatos independientes se apoyan en estrategias diversificadas para llevar a la mesa de negociación a sus contrapartes. Estas organizaciones han demostrado que las

estrategias legales, en conjunto con las campañas y el apoyo de la comunidad, pueden obtener avances considerables para los trabajadores.