

4. Centros de trabajadores

Surgidos en los últimos dos decenios, los centros de trabajadores son un nuevo tipo de institución de defensa de los derechos de los trabajadores, principalmente en los Estados Unidos. Operando de forma independiente y con frecuencia dentro de un ámbito geográfico limitado, proporcionan servicios sociales y recursos laborales a los asalariados de una variedad de sectores (Fine y Gordon, 2010). Estos centros han ayudado a llenar un vacío organizativo en sectores donde predominan las formas atípicas de empleo (Peck y Theodore, 2012; Ness, 2010; Cobble y Vosko, 2000; Heery, 2009; Cranford y otros, 2005),²⁴ además, en los sectores donde los trabajadores tropiezan con barreras para sindicalizarse de manera oficial, ofrecen un foro para la búsqueda de servicios de apoyo individual y movilizarse colectivamente (Rosenfeld, 2006).

Muchos de los sectores donde los centros de trabajadores siguen activos aún no han dado el salto hacia los procesos laborales digitales o los mercados de trabajo virtuales; sin embargo, algunos de los enfoques exitosos que los centros de trabajadores han adoptado para mejorar las condiciones de sus miembros se prestan para una posible aplicación en la economía del trabajo esporádico. Sostenemos que estas aplicaciones pueden ser particularmente útiles para quienes trabajan para plataformas que facilitan el trabajo por encargo a través de aplicaciones, pero quizás son menos interesantes para los trabajadores colaborativos.

La búsqueda de soluciones para mejorar el empleo y las condiciones de trabajo ha llevado a varios centros de trabajadores a desarrollar programas y normas en materia de certificación de la equidad laboral. En los Estados Unidos, la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW, por su acrónimo en inglés) moviliza recursos y apoyos para mejorar las remuneraciones y las condiciones de migración de los trabajadores agrícolas empleados en la región central de Florida (Walsh, 2005). Aunque debido a restricciones legales no puede presionar para que se constituya oficialmente un sindicato, la CIW ha implementado una estrategia de negociación multipartita entre agricultores, compradores y trabajadores agrícolas para concertarlos en torno a la creación de un programa de equidad en la alimentación (*Fair Food Program*). Se consiguió así que los compradores de insumos para el sector de la comida rápida aumentaran los precios pagados por los productos, lo que mejoró la remuneración de los trabajadores agrícolas. Pese a que este modelo de negociación triangular aún no se ha utilizado en el trabajo basado en plataformas, es un enfoque interesante que podría dar buenos resultados en ese contexto.

Por ejemplo, en los sectores que son supervisados por el gobierno municipal o estatal, las tres partes incluirían probablemente a representantes de los trabajadores esporádicos y de plataformas, representantes de las plataformas en línea y funcionarios de la autoridad reguladora en el municipio o región donde se realiza el trabajo. En este tipo de acuerdo, el acceso al mercado sería determinado por los municipios a través de sus autoridades reguladoras.

Si bien es cierto que tales acuerdos son incongruentes con la definición de negociación colectiva, que tiene lugar bilateralmente “entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra”,²⁵ los regímenes regulatorios en sectores como los servicios de taxis y otras redes de transporte han mantenido durante muchos años amplios procesos de consulta con representantes de los empleadores y los sindicatos, como se explica en otra parte del presente documento. No hay que descartar la posibilidad de que una parte de este espacio regulatorio pueda ser cedido, de forma experimental en una localidad en particular, para acoger un proceso de negociaciones bilaterales entre

²⁴ En algunos de estos sectores también se centran ahora los esfuerzos de organización sindical a gran escala.

²⁵ Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

representantes de los trabajadores y los empleadores. De manera similar, la existencia de una gran base de usuarios de servicios por encargo puede brindar otra oportunidad para desarrollar acuerdos tripartitos. Los grandes grupos de usuarios pueden incluir gobiernos (o los beneficiarios de fondos públicos destinados a un uso particular), las instituciones o consorcios académicos, o las corporaciones que usan servicios prestados por trabajadores esporádicos.

Los centros de trabajadores también están utilizando la tecnología de maneras innovadoras, lo que constituye otra estrategia que puede resultar útil para las personas ocupadas en la economía del trabajo esporádico. La Red Nacional de Organización de los Jornaleros (NDLON, por su acrónimo en inglés) ha observado similitudes entre las modalidades laborales de estos trabajadores y las del número cada vez mayor de trabajadores esporádicos y de plataformas. Según Cal Soto, Coordinador de Derechos de los Trabajadores de la NDLON, la naturaleza impersonal y de corta duración del trabajo en línea es similar a las condiciones que los jornaleros han experimentado durante decenios, al igual que los mecanismos de responsabilidad limitada incorporados en la estructura del mercado laboral.²⁶ La estrategia más reciente de esta red para combatir la falta de pago de los salarios ha consistido en usar medios tecnológicos para documentar mejor la experiencia laboral de las personas ocupadas. A tal efecto, la NDLON creó la aplicación Jornaler@; hoy, su potencial de organización supera con creces su propósito original.

Soto describe la función de la aplicación de la siguiente manera:

*Jornaler@ recopila y almacena información sobre cada trabajo que toma un trabajador: así, en el caso de que no se le pague su salario, la NDLON tiene toda la información importante, como el lugar del trabajo, el nombre del empleador, la cantidad adeudada, la hora y el día del trabajo, es decir, dispone de inmediato de una información básica que a veces es realmente difícil de recopilar a posteriori. La idea es que el trabajador pueda disponer de un registro diario, una especie de tarjeta de control de presencia, en su propio teléfono, y que independientemente de cuántos teléfonos utilice, los datos se conservarán en un lugar seguro, de manera que si necesita interponer una reclamación, puede preparar un informe que irá directamente a su centro de trabajo.*²⁷

Para los organizadores, los datos recopilados mediante la aplicación pueden arrojar luz sobre las tendencias del sector. Según Cal Soto, “la información recopilada mejora nuestra eficacia como centro de orientación. Para un organizador, es mucho más concreto ver en tiempo real lo que sucede con las personas que trabajan, no sólo en el centro, sino también en el terreno. De esta manera, se pueden comprender otras tendencias observadas en el área”.

Los centros de trabajadores afiliados a la NDLON también han experimentado con la creación de salas de contratación.²⁸ Cal Soto indica que entre los trabajadores que son contratados a través de estas estructuras las infracciones relativas a los salarios se reducen a la mitad, y que también es más reducido

²⁶ Entrevista con Cal Soto, 8 de febrero de 2016.

²⁷ De hecho, si la regulación del trabajo por medio de plataformas se convierte en realidad, la tecnología misma podría facilitar el cumplimiento de las leyes fiscales y laborales. Varios entrevistados señalaron que la arquitectura tecnológica de las plataformas digitales también se presta para hacer el seguimiento de los diversos factores de actividad, desde la ubicación y remuneración de los trabajadores, hasta el tiempo de trabajo y otras variables comúnmente utilizadas en la regulación laboral tradicional.

²⁸ Las salas de contratación, que son muy frecuentes en los sectores marítimo y de la construcción, así como en partes del sector del entretenimiento (lo que se explica por la naturaleza temporal y fluctuante del empleo en estos ámbitos), ponen en contacto a los trabajadores con empleadores que han acordado cumplir las condiciones específicas fijadas en el acuerdo colectivo correspondiente. Mientras que algunos autores han señalado las similitudes entre las situaciones que han dado lugar a las salas de contratación y a las plataformas virtuales (Cherry, 2009), otros abogan por que las reglas estrictas que se aplican a las salas de contratación de los sindicatos también se apliquen a las agencias de empleo temporal (Freeman y Gonos, 2006), y han sugerido que el modelo se extienda a los empleos atípicos en el sector de la logística (Gonos y Martino, 2011). En realidad, la cuestión de la aplicabilidad de este modelo de organización a la economía del trabajo esporádico reclama tal vez algunos estudios adicionales. Las salas de contratación de los centros de trabajadores son simplemente lugares donde los trabajadores en busca de trabajo pueden reunirse, y donde los empleadores buscan a los trabajadores que necesitan.

el número de infracciones en materia de seguridad y salud; además, los centros de trabajadores establecen tasas de salarios que superan los mínimos locales. Si bien el modelo de la sala de contratación podría digitalizarse fácilmente, Soto afirma que la migración completa de las salas de contratación a un soporte digital tendría un costo considerable. Al respecto dice: "Hay muchos más recursos que podemos trasladar a las comunidades. De lo que se trata es de construir una comunidad local de personas que se encuentren en una situación similar, asentando en ella un liderazgo creciente, para desafiar las dinámicas de poder en el mercado y en los círculos políticos locales. Eso contrarrestaría nuestros objetivos de pasar completamente a un soporte digital. Dicho esto, creo que hay demanda para crear esa comunidad". Se podría abrir así una oportunidad para que los trabajadores esporádicos, y particularmente los que toman trabajos por encargo a través de aplicaciones, se organicen, influyan en la formulación de los términos y condiciones, y controlen la oferta de mano de obra, a través de una combinación de sindicatos, centros de trabajadores, salas de contratación y cooperativas.

El aumento de la colaboración entre los centros de trabajadores y los sindicatos, el desarrollo de redes específicas por sector, así como los logros legislativos y normativos son indicadores de la capacidad de estas entidades para abordar los problemas de nivel macroeconómico y atender al mismo tiempo las preocupaciones de sus miembros a título individual (Fine, 2015). Las redes de los centros de trabajadores alientan a los distintos grupos a que mancomunen sus recursos en una perspectiva a largo plazo y a que adopten las estrategias experimentadas por otros países en distintas latitudes, enfoque que resulta muy adecuado para movilizar a unos trabajadores que, si bien están sumamente dispersos, operan en una misma plataforma empresarial.