

6. Iniciativas de los empleadores

La proliferación de los trabajos esporádicos y de plataforma ha sido precipitada en gran medida por la entrada de nuevas empresas en el mercado laboral. En todo caso, la adopción de estas modalidades de empleo por las empresas, tanto nuevas como ya arraigadas, no debería ser un fenómeno de corta duración. Por el contrario, como dijo Denis Pennel, Director Ejecutivo de la Confederación Mundial del Empleo,³¹ en una entrevista con la revista *HR Square*, "lentamente, pero de manera ineluctable, el trabajo asalariado está cediendo su lugar ante el avance del trabajo basado en tareas, que está volviendo con fuerza" (Hermant, 2017, pág. 41). Dicho de otra manera, a juicio de esta Confederación, "el trabajo ya no es un lugar a donde se va, sino más bien una tarea que hay que realizar" (Confederación Mundial del Empleo, 2016, parte A, apartado e)).

En general, las organizaciones de empleadores se han esforzado por ayudar a sus miembros a aprovechar la economía del trabajo, sin adoptar necesariamente posiciones definitivas y apresuradas sobre este fenómeno. La Organización Internacional de Empleadores ha estimado que, antes de formular recomendaciones de política específicas, es necesario llevar a cabo estudios más extensos sobre la magnitud, el alcance y los efectos de la economía de los trabajos esporádicos. En todo caso, hay que valorar, sin ideas preconcebidas, los beneficios que la utilización del trabajo esporádico puede proporcionar a las empresas, teniendo en cuenta el hecho de que los modelos de trabajo clásicos y tradicionales con los que hemos estado operando durante un siglo se están moviendo hacia nuevas realidades.³²

Condiciones equitativas para todos

La OIE revisa con regularidad sus planteamientos normativos en la perspectiva de lograr la modernización de las leyes laborales existentes, de manera que tengan en cuenta las nuevas formas de trabajo a través de medios digitales (OIE, 2016). Roberto Suárez Santos, Secretario General de la OIE, reconoce que pueden surgir tensiones entre los modelos de negocio tradicionales y las empresas que operan en plataformas virtuales, tensiones que a menudo se manifiestan en torno a la cuestión de la competencia leal. "Muchos de los problemas de competencia desleal se están resolviendo a nivel nacional a través de la adopción de regulaciones adecuadas, o de la aplicación apropiada de la regulación existente". Según Jean Dejardin, consejero de la OIE, "abogamos por que haya condiciones equitativas para todos. Como representantes de los empleadores, no podemos recomendar ni apoyar ninguna iniciativa que tenga por objeto prohibir empresas que operan por medio de la red Internet, pero es indudable que existen compañías que no acatan las mismas normas y no cumplen con las mismas regulaciones, por ejemplo, en materia de pago de impuestos o de la seguridad y salud en el trabajo".³³

El establecimiento de condiciones equitativas para todos puede afectar la capacidad de las empresas para acceder a los mercados y también para participar en las federaciones de empleadores. Aunque los miembros de la mayoría de las asociaciones de empleadores son empleadores 'tradicionales', algunas de ellas han aceptado la incorporación de compañías que operan mediante plataformas, lo que ha causado o podido causar algunas discordias. Por ejemplo, en 2016, la segunda compañía de taxis más grande de

³¹ Conocida anteriormente como Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT).

³² Entrevista con Roberto Suárez Santos, Secretario General de la OIE, 3 de febrero de 2016.

³³ Entrevista con Jean Dejardin, 8 de febrero de 2016.

Dinamarca, 4x48 TaxiNord, se retiró de la confederación *Dansk Industri* para manifestar su protesta por la decisión de *Dansk Industri* de aceptar la afiliación de la plataforma Uber (Østergaard Jensen, 2016).

Sonila Metushi, que fue directora de Movilidad de Personas y Taxis en la Unión Internacional del Transporte por Carretera (IRU, por su acrónimo en inglés), organización que representa a los empleadores del transporte privado de todo el mundo, ha explicado que las diferencias en la regulación estatal dan lugar a diferentes capacidades para la cooperación entre las empresas del sector y los trabajadores. "Hemos estado trabajando mucho en la India y África Oriental. El entorno es totalmente diferente cuando se trata del transporte, en particular en África Oriental. Ahí es realmente un sector informal. No está organizado, y tampoco están organizados ni los empleadores ni los trabajadores. En algunas regiones no existe una normativa vigente, de manera que ya hay "condiciones equitativas para todos" como consecuencia de la ausencia de reglas".³⁴

Aunque el hecho de que las economías se encuentren en las primeras etapas de su desarrollo puede ser una de las razones que expliquen el carácter limitado de la regulación, los empleadores pueden promover mercados digitales abiertos y menos regulados por una variedad de razones. Por ejemplo, la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA*) sostiene que la digitalización crea necesariamente, y requiere, relaciones de empleo más flexibles. La BDA, que representa a las asociaciones de empleadores en una amplia diversidad de sectores, sugiere que:

El trabajo colaborativo y la tercerización abierta son nuevas formas de actividad laboral libremente organizada y de cooperación igualmente libre en Internet, que no pueden ser plasmadas en la legislación. Tampoco son formas de empleo que puedan ser reguladas de alguna manera. La necesidad de prever acciones de derecho o acuerdos negociados no parece ser un hecho reconocido, especialmente porque las disposiciones nacionales o incluso regionales no serían aplicables. [...] A ninguna persona que desee emprender una actividad de este tipo en Internet se le debería impedir que lo haga, ya sea legislativamente o de alguna otra manera (BDA Die Arbeitgeber, 2015, pág. 6).

Si bien la BDA reconoce el valor de los comités de empresa, al afirmar que "la cooperación basada en la confianza entre el empleador, el comité de empresa y la fuerza laboral no se puede cuestionar", también sugiere que los mecanismos de diálogo existentes tal vez tengan que reformarse para mantenerse a la par con "la mayor rapidez con que hoy se toman decisiones y se llevan a cabo los procesos de puesta en práctica" en el mundo empresarial. Dølvik y Jesnes (2017) también consideran que es prioritario mantener condiciones equitativas para todos, pero destacan las dificultades que supone lograr un equilibrio entre los intereses de los miembros 'tradicionales' de las organizaciones de empleadores nórdicos y "las ventajas que se lograrían promoviendo el crecimiento de empresas que con el tiempo podrían afiliarse a estas organizaciones incrementando el número de sus miembros" (pág. 45). Con respecto a la regulación colectiva de la economía del trabajo esporádico, estos autores han llegado a la conclusión de que es poco probable que los interlocutores sociales se organicen y regulen por propia voluntad el mercado, si no reciben asistencia, "amenazas normativas creíbles" y orientaciones del Estado (pág. 49).

Las propias empresas de trabajo por encargo están respondiendo de manera diferente a la regulación colectiva. Como se mencionó anteriormente, algunas empresas la están aceptando, aunque de forma selectiva y limitada, y en ocasiones con la condición de que la organización que representa a los conductores no ponga en entredicho su condición de contratistas independientes. Por otro lado, las empresas más pequeñas y algunas asociaciones de empleadores están explorando formas de cooperar con

³⁴ Entrevista con Sonila Metushi, 13 de febrero de 2016.

los trabajadores con el fin de desarrollar procedimientos y políticas que fomenten su colaboración recíproca. Los sectores formalizados y regulados ofrecen a los trabajadores y empleadores una vía para influir en la actividad y transformarla. Sonila Metushi dice al respecto: "Para mí, la diferencia más importante entre Europa, los Estados Unidos y otras regiones es la profesionalización del sector".

Colaboración entre los empleadores y los sindicatos

La IRU ha trabajado en asociación con la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF, por su acrónimo en inglés) a fin de crear oportunidades de crecimiento empresarial innovadoras y profesionales en la economía del trabajo por encargo. Conjuntamente, los sindicatos y los empleadores han creado una aplicación para teléfonos inteligentes llamada UpTop. Sonila Metushi explica lo siguiente:

Hace dos años y medio creamos UpTop, red de aplicaciones para el sector de los taxis a nivel mundial que cumple con un conjunto de criterios de calidad. Entre éstos se incluyen la obligación de obtener una autorización legal para ejercer su actividad en la jurisdicción donde operan las plataformas de taxis, el cumplimiento de la legislación en materia de empleo, la calificación por los clientes de los servicios prestados y la recopilación de las opiniones y comentarios de los clientes. El otro pilar de la red es una función de itinerancia. Reconocemos las ventajas que se derivan del carácter local del sector del taxi, pero al mismo tiempo entendemos que hay una gran oportunidad para deslocalizarlo efectivamente al nivel mundial (en inglés, glocalize)³⁵, es decir, de ofrecer la posibilidad de que, además de utilizar en su propia ciudad o región la aplicación para taxis en la que confía, el usuario pueda servirse de ella mientras viaja para pedir un taxi que forme parte de una red de calidad en la ciudad o región donde se encuentre.

La red de UpTop funciona a la perfección para aprovechar las plataformas locales autorizadas para brindar servicios similares en las distintas regiones participantes. Esta red ayuda a las pequeñas empresas a ampliar sus operaciones, concepto que puede contribuir a mejorar la competitividad de las pequeñas empresas en un campo que hasta ahora ha sido dominado por unas pocas corporaciones mundiales cuyas cifras de negocios se elevan a miles de millones de dólares. La iniciativa se ha propuesto lograr una calidad predecible y estandarizada. "Si se descubre que un socio no está cumpliendo con las reglas, existe la posibilidad de excluirlo de la red". La IRU recibe constantemente solicitudes de parte de aplicaciones interesadas en participar en su red UpTop; el deseo de formar parte de la red y permanecer en ella es probablemente un incentivo para cumplir con las reglas y protocolos establecidos.

La UpTop es una de las asociaciones colaborativas entre empleadores y trabajadores organizados que ha alcanzado un mayor desarrollo en la economía del trabajo esporádico. Reuniendo a las empresas más pequeñas con el objeto de potenciar su cooperación recíproca, crea alianzas comerciales transfronterizas que brindan beneficios financieros tangibles a las empresas e inciden positivamente en los trabajadores de todas las latitudes.

La UpTop ha sido promovida activamente por la IRU, y los intereses empresariales han sido un pilar central desde sus inicios. Además, es posible que los miembros de la IRU ya tengan relaciones con afiliados de la ITF. En el contexto de estas relaciones de trabajo preexistentes, la ITF es un aliado importante para el desarrollo de la red. A nivel mundial, diversos ejemplos de acciones colectivas de los trabajadores y de manifestaciones de los conductores han mostrado que los trabajadores pueden tener éxito cuando se proponen impedir que tengan acceso al mercado incluso las empresas más grandes del

³⁵ 'Glocalize' proviene de la combinación de las palabras *globalize* y *localize*.

trabajo esporádico y de plataforma; las organizaciones afiliadas a la ITF han encabezado algunos de estos esfuerzos (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte 2017a, 2017b y 2017c). Mientras que las grandes empresas de redes de transporte tienen capacidad para resistir la presión social y política, otras han optado por colaborar con los trabajadores organizados a fin de facilitar el desarrollo de aplicaciones y la entrada en los mercados.