



Informe de la CSI sobre política económica y social Organización y negociación colectiva en las formas atípicas de empleo



ITUC CSI IGB

Confederación Sindical Internacional

Prefacio de Sharan Burrow

El vertiginoso aumento a nivel mundial de las formas “atípicas” o precarias de empleo está empujando a millones de personas al margen de la seguridad económica o más allá. La Encuesta Mundial de la CSI revela que cerca de dos terceras partes de la población experimentan dificultades económicas o apenas consiguen subsistir, y la erosión de la relación de trabajo constituye el núcleo del problema. Aparte de las enormes presiones sobre las rentas familiares, esta tendencia constituye una importante rémora para la economía mundial porque implica una disminución de los salarios.

Cada vez más trabajadores de todo el mundo se encuentran desempeñando modalidades precarias de empleo, con pocas garantías respecto a la seguridad en el empleo, el salario e incluso su jornada laboral. El colapso del empleo directo y regular ha confluído con un aumento de la informalidad, y más del 60% de los trabajadores y trabajadoras del planeta trabajan en el sector de la economía informal, que abarca los nuevos modelos de empresas basadas en plataformas digitales, sin derechos, salario mínimo, protección social y, en muchos casos, sin acceso al Estado de derecho. La creciente inseguridad en el trabajo alimenta la desigualdad y la pobreza, así como la desconfianza en nuestras instituciones públicas, que han fracasado en su responsabilidad de proteger a las personas.

El vertiginoso aumento global del trabajo precario no es un fenómeno natural. Estas modalidades de empleo se han multiplicado en medio de una serie de lagunas regulatorias y de una desregulación destructiva. Con mucha frecuencia, los empleadores consiguen beneficiarse del arbitraje regulatorio en detrimento de sus trabajadores. El crecimiento de las cadenas mundiales de suministro también ha jugado un papel importante, provocando la fragmentación y

el colapso de la responsabilidad de los empleadores más allá de las fronteras, con unas modalidades de empleo mal pagado, inseguro y a menudo informal, que constituyen la base de la cadena de producción.

Los Gobiernos tienen que actuar, y algunos ya lo están haciendo. Así pues, la legislación de California, con su proyecto de ley AB5, intenta impedir que las empresas basadas en plataformas digitales, como Uber y Lyft, puedan eludir sus responsabilidades como empleadores declarando falazmente que sus conductores carecen de una relación de trabajo con la empresa. California, cuna del modelo de empresas basadas en plataformas digitales, tiene más experiencia que ninguna otra región en cuanto a la manera en que este tipo de empresas eluden sus obligaciones, y los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de otras jurisdicciones deberían seguir el ejemplo de California para frenar esta tendencia. El presente documento explica a grandes rasgos las numerosas medidas que los Gobiernos deberían adoptar, empezando por establecer requisitos obligatorios de diligencia debida para las multinacionales, y salvaguardias fundamentales para los trabajadores y trabajadoras. Es preciso que se establezca y aplique con carácter de urgencia un nivel mínimo de protección laboral que permita proporcionar esta salvaguardia, en consonancia con la recién adoptada Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. De esta forma se podrían garantizar derechos fundamentales como la libertad sindical y la negociación colectiva, la salud y seguridad en el trabajo, un salario mínimo adecuado y un número máximo de horas de trabajo. Todo ello, junto con un nivel mínimo adecuado de protección social, puede sentar las bases para un nuevo contrato social.

Introducción

Las formas atípicas de empleo han ido en aumento estos últimos años, con graves consecuencias para los derechos, la seguridad y los medios de vida de los trabajadores y las trabajadoras. La prevalencia de estas nuevas formas de empleo ha aumentado en medio de los cambios tecnológicos, la globalización, las lagunas regulatorias y, en algunos casos, las reformas para restringir las protecciones de los trabajadores. En muchos países, los empleadores se encuentran con escasas restricciones a la hora de establecer contratos de trabajo precarios, y a veces incluso se benefician de los incentivos fiscales puestos a su disposición para ampliar la proporción de trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo. Los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas suelen tener salarios inferiores, menos seguridad en el empleo, un acceso limitado a la protección social y menos prestaciones, y, por lo general, disfrutan de una peor calidad de vida.

El presente documento compila información sobre la incidencia de las formas atípicas de empleo, como son el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial involuntario, los contratos de cero horas, el trabajo

a la demanda, el trabajo ocasional, el trabajo a través de agencia, el trabajo a través de plataformas digitales y el trabajo por cuenta propia encubierto o económicamente dependiente. Se examinan asimismo los retos que estas formas de trabajo plantean en términos de la organización de los trabajadores y de la negociación colectiva, y las respuestas que los sindicatos están adoptando. El documento pone además de relieve ejemplos de lo que algunos Gobiernos están haciendo para combatir el trabajo precario, y ofrece recomendaciones para la adopción de nuevas medidas. Los sindicatos han presentado una serie de reivindicaciones para reducir la prevalencia del trabajo precario. En líneas generales, los sindicatos insisten en la necesidad de un nuevo contrato social que garantice un nivel mínimo esencial de derechos y protecciones laborales, así como un nivel mínimo de protección social para todos los trabajadores y trabajadoras.

El aumento de formas atípicas de empleo

Las formas atípicas de empleo han ido en aumento a lo largo de los últimos años, con graves consecuencias para los derechos, la seguridad y los medios de vida de los trabajadores y trabajadoras. Aunque no existe una definición universal de empleo “atípico”, esta etiqueta hace referencia a todas las modalidades que quedan fuera del trabajo típico, a tiempo completo e indefinido, en el que existe una relación laboral bilateral entre un empleador y un trabajador o trabajadora. Las formas atípicas de empleo comprenden, por ejemplo, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial (sobre todo el trabajo a tiempo parcial realizado de manera involuntaria), el trabajo a la demanda y los contratos de cero horas o con horarios variables, el trabajo ocasional, el trabajo a través de agencia, el trabajo a través de plataformas digitales y el trabajo por cuenta propia encubierto o económicamente dependiente¹. En muchos casos, y a menudo en las empresas basadas en plataformas digitales o contratos ocasionales, se trata de un trabajo no declarado que se inscribe en el sector de la economía informal.

Las formas atípicas de empleo prevalecen cada vez más en muchas regiones del planeta. En muchos países representan una minoría de los puestos de trabajo. En los países de la OCDE, la mayoría del trabajo se realiza por medio de un contrato indefinido y a tiempo completo.² No obstante, la incidencia de estas formas atípicas de empleo se ha vuelto significativa, y en algunos países podría incluso convertirse gradualmente en algo normal. En la Unión Europea, cerca de una cuarta parte de todos los contratos son para el desempeño de formas atípicas de empleo, y a la largo de la última década más de la mitad de los nuevos puestos de trabajo que se han creado han

sido “atípicos”³. Además, el aumento de las formas atípicas de empleo ha confluído con una elevada incidencia de informalidad. A escala global, más del 60% de los trabajadores pertenecen al sector de la economía informal⁴. Si bien no todas las formas atípicas de empleo son informales, el aumento de determinadas formas de trabajo, como por ejemplo el trabajo basado en plataformas digitales y el trabajo ocasional, a menudo no declarado, conlleva el riesgo de socavar los esfuerzos en pro de la formalización.

En los últimos años se ha observado un aumento de determinadas formas atípicas de empleo. Por ejemplo, el porcentaje de personas con trabajo temporal ha superado el 25% en países como Chile⁵, Mongolia, Perú y España⁶. En las cadenas mundiales de suministro se calcula que los trabajadores temporales representan el 20% de la mano de obra entre los proveedores⁷. En una serie de países, la incidencia del trabajo a tiempo parcial es muy prominente. En los Países Bajos, por ejemplo, los empleados a tiempo parcial representan cerca de la mitad de la mano de obra⁸, mientras que en Chile esta cifra aumentó de un 5% a un 17% entre 2000 y 2015. Lo más preocupante es que el trabajo a tiempo parcial involuntario ha aumentado en muchos países y representa un factor importante del subempleo y la pobreza activa.⁹ En varios países (por ejemplo, el Reino Unido, los Países Bajos y Francia), el porcentaje de empleo por cuenta propia económicamente dependiente y encubierto ha venido aumentando durante las últimas décadas. En la Unión Europea se calcula que el 18% de todos los trabajadores por cuenta propia pueden considerarse económicamente dependientes¹⁰. Según estimaciones recientes, el 10% de la mano de obra de

1 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas

2 OCDE (2019): Perspectivas del empleo: El futuro del trabajo.

3 Comisión Europea (2017): Propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

4 OIT: Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2019.

5 Eurofound y OIT (2019): Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial.

6 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

7 OIT (2017): INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results.

8 OIT (2015): Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo.

9 OIT (2018): El tiempo de trabajo y el futuro del trabajo.

10 Eurofound (2017): Aspects of non-standard employment in Europe.

Estados Unidos tiene horarios de trabajo irregulares o a la demanda¹¹. El trabajo a través de agencia representa aproximadamente una tercera parte de la mano de obra del sector de la manufactura de la India. En Australia, uno de cada cuatro empleados es ocasional, mientras que en Bangladesh y la India dos terceras partes de los asalariados se encuentran en esta situación¹². Por otra parte, las “nuevas” formas de trabajo en la economía digital (como es el trabajo basado en plataformas digitales o *crowdwork*) se han expandido rápidamente durante la última década. Según estudios recientes, se calcula que el mercado de trabajo en línea creció aproximadamente un 25% entre 2016 y 2017¹³. Únicamente en el Reino Unido, se calcula que cerca de 1,1 millones de personas trabajan (a tiempo parcial o a tiempo completo) para empresas basadas en plataformas digitales¹⁴. Sin embargo, otros estudios señalan que el trabajo a través de empresas basadas en plataformas digitales es un fenómeno limitado al 0,5% o 1% del empleo total, y apuntan que existen indicios de que su crecimiento ya se está ralentizando¹⁵.

Los motivos del crecimiento de las formas atípicas de empleo son multifacéticos y difieren considerablemente de un país a otro. Los cambios tecnológicos y la aparición de empresas basadas en plataformas digitales, junto con la transformación de las industrias, han jugado un papel importante en combinación con la normativa laboral, que no siempre se ha adaptado a estos cambios¹⁶. La multiplicación de las cadenas mundiales de suministro como modalidad dominante de producción también ha sido determinante. La falta de diligencia debida por parte de las multinacionales, junto a las prácticas de adquisición de los compradores, conllevan con frecuencia a que los proveedores recurran a modalidades de empleo atípico, precario y ocasional para satisfacer las demandas de los compradores. Los plazos de producción insuficientes, las especificaciones imprecisas y la fijación de los precios por debajo del coste de producción pueden obligar a veces a los proveedores a recurrir al empleo inseguro y mal remunerado, a imponer horas extraordinarias y horarios de trabajo muy variables, y a subcontratar la producción¹⁷.

Las formas atípicas de empleo se caracterizan generalmente por unos salarios bajos, menos seguridad en el empleo, un acceso reducido a la protección social, menos prestaciones y una peor calidad de vida en general¹⁸. En algunos países, los trabajadores que realizan determinadas formas atípicas de empleo están totalmente excluidos de la legislación laboral, lo que repercute gravemente no solo en las condiciones de trabajo sino también en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, aumentando los riesgos de accidente laboral¹⁹. En la mayoría de los casos, los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas tienden a ganar menos que los trabajadores con contratos regulares. En los países en desarrollo, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo tienden a ganar entre un 30% y un 60% menos que los trabajadores regulares, y en los países de renta alta las desventajas salariales para los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas pueden alcanzar hasta un 34%²⁰. Por ejemplo, en Estados Unidos, los trabajadores empleados a través de plataformas digitales pueden ganar apenas 2 o 3 dólares por hora, frente a los 7,25 dólares por hora que suele ganar un trabajador regular²¹. Además, el carácter precario de las formas atípicas de empleo supone un mayor riesgo de desempleo o inactividad para este tipo de trabajadores²². **Para muchos trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, los derechos a la protección social son a menudo escasos o inexistentes.** En Ucrania, por ejemplo, la mayoría de los trabajadores contratados en línea no cotizan en la seguridad social, como tampoco lo hacen sus empleadores²³. Al verse sometidos a una mayor rotación de personal, y debido a que sus empleadores suelen cotizar menos, o no cotizan, a la seguridad social, los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas tienen por lo general más dificultades para acumular suficientes cotizaciones a la seguridad social y/o para transferir las prestaciones devengadas cuando tienen que cambiar de trabajo²⁴. Incluso en sistemas relativamente más avanzados de protección social, como es el caso de Dinamarca y Alemania, los trabajadores temporales tienen bastantes menos posibilidades de acceder a las prestaciones por desempleo que los trabajadores permanentes²⁵. Además,

11 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

12 Ibid.

13 OIT (2017): Las plataformas digitales y el futuro del trabajo.

14 UK Research and Action Centre (2017) Good gigs: A fairer future for the UK's gig economy.

15 OCDE (2019): Perspectivas del empleo: El futuro del trabajo.

16 OIT (2015): Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo.

17 OIT (2017): INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results.

18 Véase, por ejemplo, Comisión Europea (2018): Employment and social developments in Europe.

19 Ibid.

20 OIT (2015): Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo.

21 Fulton (2018): Trade unions protecting self-employed workers. CES.

22 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

23 OIT (2018): Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives.

24 Comisión de Expertos de la OIT (2019): Informe sobre el Estudio General relativo a la Recomendación 202 sobre los niveles mínimos de protección social.

25 Ibid.

los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo tienden a disfrutar de una peor calidad de vida. Una serie de estudios ponen de relieve que las personas que desempeñan modalidades de empleo atípicas sufren niveles considerablemente más altos de estrés (en muchos casos debido a unos horarios de trabajo muy variables) y tienen más dificultades para conciliar la vida laboral y familiar²⁶. Un estudio sobre la satisfacción laboral de los trabajadores coreanos deja patente, por ejemplo, que el nivel medio de satisfacción laboral de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo es inferior al de los trabajadores permanentes, y que el cambio de modalidad de empleo, de típica a atípica, merma la satisfacción laboral²⁷.

En comparación con el trabajador medio, la proporción de mujeres es mayor en el empleo atípico. Las mujeres desempeñan a escala mundial el 57% de los trabajos a tiempo parcial, y en cambio solamente el 40% de la totalidad de los trabajos asalariados²⁸. Si bien el trabajo a tiempo parcial suele ser una opción para conciliar la vida laboral y la vida familiar, también existe una representación desproporcionada de mujeres en el trabajo a tiempo parcial involuntario en los países de la OCDE, lo que suele provocar subempleo y pobreza activa²⁹. Existe igualmente una proporción excesiva de mujeres en los trabajos temporales con escasa seguridad en el empleo. En la República de Corea, por ejemplo, las mujeres son más propensas que los hombres a tener un contrato de duración determinada³⁰. **También se constata una proporción excesiva de jóvenes en el conjunto de las formas atípicas de empleo.** En 2014, la mitad de los jóvenes de

la UE tenían empleos temporales o a tiempo parcial³¹, mientras que en Nueva Zelanda los trabajadores menores de 24 años tienen el doble de probabilidades que los trabajadores más mayores de tener un empleo ocasional. Por último, también se observa una división en las competencias, puesto que los empleos precarios tienden a ser desempeñados mayoritariamente por trabajadores poco calificados³².

Por lo general, la incidencia del empleo atípico parece estar vinculado a un elevado nivel de inseguridad laboral. Cuanto mayor sea el número de contratos temporales, menores serán las probabilidades de que los trabajadores puedan eludir el desempleo o el subempleo, y menores también las posibilidades de conseguir un empleo mejor³³. No obstante, **la incidencia del empleo atípico y el grado de seguridad socioeconómica que disfrutaban los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo depende en gran medida del contexto regulatorio.** Un estudio sobre la desregulación del mercado de trabajo en 19 países de la Unión Europea entre 1992 y 2012 demuestra que la desregulación por parte de los Gobiernos del uso de contratos temporales provocó un aumento del riesgo de empleo temporal para los jóvenes y no redujo el riesgo de desempleo³⁴. Por otra parte, un estudio de la OCDE revela que en algunos países **existen grandes discrepancias entre las diferentes formas de empleo en términos de contribuciones fiscales y cotizaciones a la seguridad social,** lo que a su vez puede abrir oportunidades de arbitraje para los empleadores y fomentar la multiplicación de las formas de empleo atípicas y precarias³⁵.

26 Ibid.

27 Park and Kang (2017): Job satisfaction of non-standard workers in Korea: focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity.

28 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

29 Para más estadísticas sobre la participación de las mujeres y de los hombres en el trabajo a tiempo parcial voluntario e involuntario, consultar OCDE Stat 2019.

30 Eurofound y OIT (2019): Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial.

31 Parlamento Europeo (2016): Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies.

32 Keune (2015): Trade unions, precarious work and dualisation in Europe.

33 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

34 Gebel and Giesecke (2017): Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' unemployment and temporary employment risks in Europe.

35 OCDE (2019): Respuestas políticas a las nuevas formas de trabajo.

Retos relacionados con la organización sindical y la negociación

Los sindicatos se enfrentan con frecuencia a retos importantes a la hora de organizar a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo y de negociar colectivamente mejoras en sus condiciones. Los trabajadores empleados en formas atípicas de empleo tienen muchas menos probabilidades de organizarse. En los países de la OCDE, los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas tienen, de media, un 50% menos de probabilidades de organizarse que los trabajadores permanentes, aunque existen variaciones importantes entre los países³⁶. En el Reino Unido, por ejemplo, el 28% de los trabajadores permanentes están afiliados a un sindicato, mientras que solo el 10% de los trabajadores temporales están sindicalizados³⁷. Estas diferencias son aún mayores en Europa continental y en Europa del sur³⁸, pero son mucho menos pronunciadas en los países nórdicos y en Bélgica, donde existe un sistema de prestaciones por desempleo basado en el modelo de Gante³⁹ con arreglo al cual los sindicatos son responsables de administrar las prestaciones por desempleo, lo que a su vez promueve una mayor cobertura sindical. Las diferencias en la sindicalización también pueden ser muy pronunciadas en los países de ingresos bajos y medios. En la India, por ejemplo, el 63,9% de los trabajadores con contratos de larga duración están sindicalizados, mientras que solo un 13,5% de los trabajadores con contratos de corta duración lo están⁴⁰. En Camerún, el 52,8% de los traba-

jadores con contrato indefinido están sindicalizados, frente al 24,5% de los trabajadores con contrato de duración determinada⁴¹. En Camboya, la afiliación sindical entre los trabajadores con contrato a tiempo parcial es 15 veces inferior a la de los trabajadores con contrato a tiempo completo⁴².

Existen varias razones por las que los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas se topan a menudo con obstáculos considerables a la hora de organizarse. A escala individual, **los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo se encuentran en una situación considerablemente más insegura con respecto a su empleador que los empleados tradicionales.** Los trabajadores temporales y los contratados a través de agencia se suelen ver sujetos a la amenaza del despido o de que no se les renueve el contrato. En comparación con los empleos permanentes y a tiempo completo, los trabajadores con modalidades de empleo atípicas tienden por tanto a ser más vulnerables a las represalias de los directivos. En algunos casos los empleadores pueden llegar incluso a contratar a trabajadores con modalidades de empleo atípicas con el objetivo de influir en el poder de negociación de los trabajadores y socavar su capacidad de organización⁴³. En pocas palabras, **la situación precaria de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo genera obstáculos considerables a su organización, lo que**

36 OCDE (2019): Perspectivas del empleo: El futuro del trabajo.

37 Gumbrell-McCormick (2011): European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310.

38 Ermenegger, Hausermann, Palier and Seeleib-Kaiser (2012): The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing Societies.

39 Para más información, véase Rie, Marx y Horemans (2011): Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries.

40 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

41 Ibid.

42 Ibid.

43 Industriall (2014): La negociación colectiva para lograr seguridad: Estrategias sindicales en negociaciones para combatir el trabajo precario.

refuerza a su vez la precariedad de su situación. Otra cuestión importante es el **aislamiento físico de los trabajadores respecto a otros trabajadores.** En los escenarios tradicionales, los trabajadores estaban por lo general concentrados en un espacio físico (por ejemplo, la fábrica), lo cual facilitaba su organización y la coordinación de sus reivindicaciones. Sin embargo, algunos trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas, como por ejemplo los que trabajan a través de plataformas digitales, se encuentran esparcidos en multitud de lugares de trabajo. En algunos casos pueden encontrarse completamente aislados de los demás (como es el caso de los trabajadores por cuenta propia y de los trabajadores empleados a través de plataformas digitales). En Ucrania, por ejemplo, el 63% de los trabajadores empleados a través de plataformas digitales encuestados declararon que desconocían la existencia de sindicatos, cooperativas o foros a través de los cuales podían solicitar apoyo o presentar una queja sobre sus condiciones de trabajo⁴⁴. La evidencia obtenida a raíz de una serie de visitas a fábricas, en el marco de un estudio sobre las cadenas mundiales de suministro, deja patente un escaso nivel de conocimiento en cuanto a la existencia de organizaciones de trabajadores entre la mano de obra de países como China, India y Turquía⁴⁵. En una serie de países, los trabajadores con modalidades de empleo atípicas tienden a experimentar un **alto nivel de rotación de un empleo a otro** y de un sector a otro. Esto dificulta la creación de sindicatos, sobre todo en sistemas de negociación colectiva en los que la sindicalización está estrechamente vinculada a la empresa individual. Dificulta asimismo la supervisión de las violaciones de los derechos. Muchos trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo tienden además a tener diferentes modalidades contractuales, a pesar de desempeñar a menudo tareas parecidas o idénticas. Un mismo lugar de trabajo puede estar compartido por diferentes “tipos” de empleados, que abarcan desde contratistas independientes y autónomos, hasta trabajadores a tiempo parcial y trabajadores contratados a través de agencia. En la mayoría de los casos los trabajadores no disfrutaban de los mismos derechos y beneficios. En consecuencia, los trabajadores con modalidades de empleo atípicas suelen tener diferentes necesidades y prioridades, lo que dificulta la unificación de todos sus intereses en el marco de una sola “voz” coordinada.

Las lagunas en los marcos regulatorios, las relaciones de trabajo ambiguas y la situación contractual incierta socavan gravemente la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente. En una serie de casos, las empresas recurren a modalidades “triangulares”, en las que una empresa o agencia actúa como mediador en la relación de trabajo entre la empresa principal y el trabajador o trabajadora⁴⁶. En estas situaciones, los sindicatos se enfrentan al problema de tratar con la empresa “líder” para negociar, es decir, la empresa responsable de la subcontratación. Este mecanismo es evidente en el caso del trabajo a través de agencia, donde la empresa principal subcontrata determinadas tareas a agencias externas. Se han señalado situaciones similares en el ámbito de la economía digital. Uber Eats, por ejemplo, emplea a sus trabajadores a través de una empresa paraguas⁴⁷. Este tipo de “empleadores apoderados” tienden a generar una mayor incertidumbre jurídica y a comprometer la responsabilidad corporativa.

En el caso de determinadas modalidades de empleo atípicas, la relación de trabajo es ambigua o informal. Tal es con frecuencia el caso de los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes o encubiertos, que formalmente se les considera autónomos pero cuyo ingresos (o gran parte de los mismos) dependen económicamente en la práctica de un solo empleador y tienen escasa o ninguna capacidad para establecer sus propios precios por el trabajo que realizan. A pesar de la existencia de la **Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo**, que establece pautas sobre el establecimiento efectivo de la existencia de una relación de trabajo y la diferencia entre asalariados y trabajadores por cuenta propia, hay muchos países donde estas ambigüedades en la relación de trabajo persisten en la práctica. Así pues, el servicio de reparto de comida de la multinacional Foodora, por ejemplo, ha alegado que los repartidores no son realmente empleados, sino que son personas que disfrutaban de “una oportunidad para ir en bicicleta al tiempo que ganan un pequeño salario”⁴⁸. **Este tipo de ambigüedades en las relaciones de trabajo ha generado en algunos casos obstáculos jurídicos a la posibilidad de organización y negociación colectiva de los trabajadores.** En Estados Unidos, la Cámara de Comercio ha argumentado que, con arreglo a la legislación antimonopolio, los chóferes de Uber no deberían poder sindicalizarse, puesto que las le-

44 OIT (2018): Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives.

45 OIT (2017): INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results.

46 Ebisui (2012): Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue.

47 Soderqvist and Bernhardt (2019): Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work. Swedish Entrepreneurship Forum

48 Tassinari and Maccarrone (2017): The mobilisation of gig economy couriers in Italy. Transfer: European Review of Labour and Research, 23(3), pp.353-357.

yes antimonopolio no permiten que los operadores de empresas autónomas puedan fijar los precios⁴⁹.

Además, como resultado de las barreras/obstáculos jurídicos y regulatorios, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo podrían no disfrutar de determinados derechos colectivos y relativos al lugar de trabajo. En Vietnam, por ejemplo, los trabajadores con contratos de duración inferior a seis meses no pueden afiliarse a un sindicato⁵⁰. En 2017, en una planta Nissan de Mississippi, los trabajadores votaron en contra de sindicalizarse durante una consulta sindical de la cual, cabe señalar, se excluyó a un número considerable de trabajadores subcontratados cuyos salarios eran inferiores a los de sus compañeros “regulares”⁵¹. Esto, sumado a la intensa presión antisindical por parte de la empresa y de los políticos locales, repercutió seriamente en el resultado de la consulta. Por el contrario, en 2016 se enmendó en Alemania una ley sobre el trabajo temporal a través de agencia y se decretó que, a la hora de elegir a sus representantes, los trabajadores temporales podrían disfrutar de los mismos derechos que los demás empleados de la empresa usuaria⁵². En Polonia, desde enero de 2019, todos los trabajadores, incluidos los autónomos, tienen derecho a negociar colectivamente⁵³, mientras que en Sudáfrica, la Ley de enmienda de las relaciones laborales de 2014 estableció que los sindicatos tienen derecho a representar en el lugar de trabajo a los trabajadores temporales contratados a través de agencia, tanto en la agencia como en la empresa usuaria⁵⁴.

Además de estos problemas, la organización de trabajadores en empresas basadas en plataformas digitales conlleva obstáculos adicionales. **La gestión algorítmica reduce aún más la responsabilidad corporativa, y los mecanismos de clasificación contribuyen a que aumente la competencia entre los trabajadores**⁵⁵. Los trabajadores empleados a través de plataformas digitales también pueden estar sujetos a prácticas de control e invasión de la privacidad. En algunos casos se ha informado de la existencia de plataformas que realizan capturas de pantalla de los

dispositivos de los empleados, efectuando así un seguimiento de su comportamiento y actitudes. Por otra parte, la economía digital plantea nuevos problemas para la organización: a menudo se carece de mecanismos de representación, y los trabajadores no disponen de tiempo ni recursos suficientes para ejercer sus derechos colectivos⁵⁶.

Para último, es importante tener en cuenta que **el grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva puede afectar drásticamente la cobertura de los convenios colectivos, también para los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas**. Las tasas de cobertura de la negociación colectiva tienden a ser más elevadas en los países donde la negociación se lleva a cabo entre múltiples empleadores, como por ejemplo a escala sectorial o nacional. En cambio, en países donde los convenios se negocian a nivel de empresa, las tasas de cobertura suelen ser inferiores⁵⁷. La ampliación por parte de los Gobiernos de los convenios colectivos a los trabajadores no sindicalizados también puede mejorar considerablemente la cobertura de dichos convenios para los trabajadores de diferentes empresas y con diferentes tipos de contrato. En Francia e Italia, por ejemplo, los trabajadores de empresas no cubiertas por convenios colectivos pueden beneficiarse de estas ampliaciones⁵⁸. Dicho esto, en las últimas décadas, muchos países han **emprendido reformas para descentralizar la negociación colectiva, desplazándola de escala nacional/sectorial a nivel de empresa, lo que a su vez ha reducido el ámbito de cobertura**⁵⁹. Algunos Gobiernos también han eliminado los mecanismos de ampliación de los convenios colectivos, han permitido que los convenios venzan sin ser renovados, y han permitido asimismo que las empresas se aparten de los convenios, reduciendo aún más la cobertura, los derechos y las protecciones conferidos por la negociación colectiva⁶⁰.

49 Resumen de la Cámara de Comercio vs. la ciudad de Seattle sobre el sitio web del US Chamber Litigation Centre (Consultado en mayo de 2019).

50 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

51 <https://www.nytimes.com/2017/08/05/business/nissan-united-auto-workers-union.html>.

52 Vogel, S. and Kraemer, B. (Eurofound 2016): Germany: Compromise struck on the new temporary agency work legislation. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/germany-compromise-struck-on-new-temporary-agency-work-legislation>.

53 OCDE (2019): New Forms of Work and the Future of Work.

54 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

55 Fuiton (2018): Trade unions protecting self-employed workers. CES.

56 Johnston y Land-Kazlauskas (2018): Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo. Oficina Internacional del Trabajo.

57 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

58 OCDE (2017): Employment outlook: Collective bargaining in a changing world of work.

59 Visser (2016): What happened to collective bargaining during the great recession?

60 OIT (2015): Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?

Respuestas sindicales

Si bien los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas tienden a estar considerablemente menos representados por los sindicatos, durante los últimos años muchos sindicatos han tratado de **ampliar su base de afiliación para incluir a este tipo de trabajadores y de adaptar sus actividades para proporcionarles mayor protección.** La federación japonesa UA Zensen, por ejemplo, ha llevado a cabo una campaña para sindicalizar a los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas⁶¹. Los trabajadores a tiempo parcial representan actualmente casi una tercera parte de sus afiliados. Asimismo, los sindicatos neerlandeses (FNV) han hecho grandes esfuerzos para reclutar afiliados de estos sectores, como por ejemplo el de la limpieza, el procesado de carne y el taxi⁶². Varios sindicatos alemanes han desarrollado una serie de proyectos dirigidos a los trabajadores precarios, ofreciendo ayuda práctica y asistencia individual a trabajadores con modalidades de empleo atípicas⁶³. Gracias a este enfoque innovador, en 2012 IG-Metall consiguió 38.000 nuevos afiliados entre los trabajadores temporales contratados a través de agencia. Asimismo, la confederación sueca TCO ofrece asesoramiento jurídico y formación para autónomos y periodistas. En algunos casos, los sindicatos se han centrado en los trabajadores del sector de la economía informal. La Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) de la República Dominicana ha creado el programa Asociación Mutua de Servicios Solidarios (AMUSSOL) con vistas a apoyar el acceso de los trabajadores del sector de la economía informal a la protección social, dado que se encuentran excluidos del régimen público de seguridad social, ayudándoles al mismo tiempo a emprender la transición al sector de la economía formal y animándolos a sindicalizarse. El programa AMUSSOL apoya actualmente a cerca de 60.000 trabajadores y trabajadoras⁶⁴. **En su conjunto, las satisfactorias estrategias de organización de los sindicatos enfocadas a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo suelen poder adaptarse a las necesidades e inquietudes específicas de dichos trabajadores.** El

suministro de servicios, como seguros, asistencia jurídica y servicios de asistencia, ha demostrado tener un potente efecto de reclutamiento de nuevos afiliados.

En una serie de países, determinadas centrales sindicales nacionales han **creado sindicatos o secciones especializadas en trabajadores precarios.** Poco después de la reforma del mercado laboral que se llevó a cabo en Italia en 1997, en virtud de la cual se promovía la flexibilidad “al margen” del mercado de trabajo, las tres principales confederaciones italianas establecieron organizaciones específicas para representar a los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas⁶⁵. Dichos sindicatos tienen el mandato explícito de cubrir a los trabajadores precarios trascendiendo los límites de los contratos y de los lugares de trabajo. Asimismo, en Canadá se ha creado hace poco el *Immigrant Workers’ Centre* (Centro de Trabajadores Migrantes) y la *Temporary Foreign Workers’ Association* (Asociación de Trabajadores Temporales Extranjeros)⁶⁶. Ambas organizaciones promueven los intereses de los trabajadores inmigrantes e indocumentados. En Nigeria, las confederaciones sindicales han creado sectoriales específicas para trabajadores temporales, con un foco en la industria petrolera⁶⁷. En Corea se han llevado a cabo iniciativas similares dirigidas a los trabajadores del sector de la construcción. En el Reino Unido, el *Independent Workers Union of Great Britain* (IWGB) organiza a los trabajadores precarios con sueldos bajos y a los trabajadores inmigrantes, principalmente procedentes de sectores “difíciles”, como el trabajo de limpieza y mantenimiento de los conserjes y los servicios de mensajería⁶⁸.

En otros casos, **a raíz de los obstáculos planteados por el contexto jurídico y económico, los sindicatos decidieron adoptar formas innovadoras de organización.** El sindicato sueco Unionen Sweden, pionero en el campo de la organización de nuevas formas de trabajo, está desarrollando el proyecto *faircrowd.work*⁶⁹. El objetivo de la iniciativa es crear una plataforma para personas que trabajan a través de apli-

61 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

62 OIT (2015): Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo.

63 Industriall (2014): La negociación colectiva para lograr seguridad: Estrategias sindicales en negociaciones para combatir el trabajo precario.

64 WSM (2016): AMUSSOL: ¡El acceso a la seguridad social para los trabajadores de la economía informal en la República Dominicana!

65 Gumbrell-McCormick (2011): European trade unions and ‘atypical’ workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310.

66 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

67 OIT (2015): Nota de información No. 3 – Relaciones laborales y negociación colectiva.

68 Johnston y Land-Kazlauskas (2018): Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo.

69 Fair Crowd Work (2019): Home [en línea] Disponible en: <http://faircrowd.work> [Consultado en abril de 2019].

caciones y plataformas, atrayendo afiliados a través de la oferta de servicios tales como seguros. Unionen ha pactado recientemente tres convenios colectivos con empresas basadas en plataformas digitales. En Argentina, el Sindicato de Vendedores Ambulantes de la República de Argentina (SIVARA) organiza a trabajadores del sector público y privado⁷⁰. Esta red ha sido decisiva para superar la dispersión entre los trabajadores por cuenta propia. SIVARA ha logrado pactar 25 convenios colectivos para los vendedores ambulantes de comida. En Japón se han designado sindicatos comunitarios para luchar contra la fragmentación sectorial y del lugar de trabajo⁷¹, que operan a escala regional, independientemente de dónde y cómo estén empleadas las personas. Las iniciativas cubren a los trabajadores contratados a través de agencia, los migrantes, los trabajadores del sector de la economía informal, y otras categorías como por ejemplo los subcontratistas independientes. En Austria, los repartidores de Foodora se han agrupado para formar un comité de empresa⁷² que está codirigido por Vida, un sindicato del transporte y servicios afiliado a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

En varios casos, los **sindicatos han utilizado la negociación colectiva para promover la transición de los trabajadores precarios a formas de empleo “normales”**. Así pues, en Canadá, Nueva Zelanda, Filipinas y Sudáfrica, los sindicatos han conseguido negociar convenios que imponen un tiempo límite tras el cual los contratos temporales han de convertirse en indefinidos⁷³. En los Países Bajos se pactó un convenio para el sector postal y de paquetería que obligó a las empresas a transformar el 80% de los contratos de trabajo por cuenta propia en contratos normales antes de 2013⁷⁴. En 2009, los sindicatos alemanes DJV y ver.di negociaron un convenio que estipulaba que los periodistas autónomos debían ser considerados “empleados” si el 50% o más de sus ingresos procedía de un único empleador o cliente. En algunos países, los sindicatos han **negociado reducciones en la incidencia de contratos atípicos**. En Indonesia, los sindicatos FSPMI y Lomenik han negociado reducciones en el número de contratos temporales a través de agencia en la isla de Batam, una Zona Franca Industrial (ZFI) donde la casi totalidad de los trabaja-

dores (98%) están contratados a través de agencia⁷⁵. En 2010, IG-Metall y los empleadores de la industria siderúrgica firmaron un acuerdo que garantiza que los trabajadores temporales contratados a través de agencia reciban sueldos equiparables a los de los trabajadores regulares, y, en 2012, un nuevo convenio otorgó a los comités de empresa el poder para limitar el recurso al trabajo a través de agencia⁷⁶.

Los sindicatos han logrado negociar satisfactoriamente convenios colectivos para mejorar la seguridad socioeconómica de los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo “atípicas”. En Nueva Zelanda, Unite ha pactado varios convenios con una serie de empresas de comida rápida, entre ellas Burger King, McDonald’s y Restaurant Brands, para mejorar la predictibilidad de los horarios de trabajo y, por tanto, los salarios de los trabajadores con contrato de horarios variables⁷⁷. En Dinamarca, el *Union of Commercial and Clerical Workers* firmó un convenio para el período 2014-2017 con arreglo al cual se incrementaba el acceso a las prestaciones por maternidad para las trabajadoras contratadas a través de agencia⁷⁸. La *Coalition of Immokalee Workers* de Estados Unidos, que representa a los recolectores de tomates y otros trabajadores agrícolas en diversas granjas de Florida, muchos de los cuales desempeñan un trabajo ocasional, estacional y a destajo, ha negociado satisfactoriamente una serie de convenios con importantes empresas minoristas de alimentos y cadenas de restaurantes, como Walmart, Subway y Whole Foods. En el marco de dichos convenios, las empresas acuerdan adquirir tomates a precios más altos a cambio de garantizar que las granjas de tomates proporcionen a sus trabajadores salarios más altos y más derechos y protecciones⁷⁹.

En algunos países las organizaciones de trabajadores también han tratado de **ampliar a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo los convenios colectivos existentes aplicables a los trabajadores permanentes**. Tal es el caso de Suiza y los Países Bajos, donde los convenios colectivos se han ampliado a sectores como los servicios de limpieza, la gestión de residuos, la seguridad y la atención personal⁸⁰. Igualmente, la confederación sindical sueca TCO ha solicitado la equiparación de los derechos

70 Ebisui (2012): Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue.

71 Keune, M. (2015): Trade unions, precarious work and dualisation in Europe.

72 Johnston and Land-Kazlauskas (2018): Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo.

73 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

74 Ibid.

75 Keune (2015): Trade unions, precarious work and dualisation in Europe.

76 OIT (2015): Nota de información No. 3 – Relaciones laborales y negociación colectiva.

77 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

78 OIT (2015): Nota de información No. 3 – Relaciones laborales y negociación colectiva.

79 Coalition of Immokalee Workers (CIW): [online] <http://ciw-online.org/about/> [Consultado en mayo de 2019].

80 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

de empleo para los trabajadores empleados a través de plataformas digitales, en línea con el modelo de mercado de trabajo sueco⁸¹. El sindicato sueco de trabajadores del transporte *Swedish Transport Workers' Union* ha negociado recientemente una ampliación de los convenios colectivos para los conductores de taxi a nuevas empresas de transporte como Bzzt, una innovadora empresa ecológica que gestiona Podtaxi⁸².

En algunos casos, los sindicatos también han convocado **huelgas para promover los intereses de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo**. En 2010, los trabajadores de la limpieza subcontratados en el sector ferroviario y aeroportuario neerlandés participaron en la mayor huelga convocada en los Países Bajos en los últimos 80 años⁸³. En Estados Unidos, el sindicato Service Employees International Union (SEIU) ha promovido la campaña “justicia para los conserjes”, centrada en mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios y mal remunerados, en su mayoría mujeres latinoamericanas⁸⁴. En 2006, los conserjes de cinco importantes empresas de limpieza participaron en una huelga de un mes, y gracias a sus esfuerzos se pudo pactar un convenio colectivo con las cinco empresas que permitió aumentar en casi un 50% los índices salariales por hora e incrementar las cotizaciones por parte de los empleadores al seguro médico individual y familiar. **La economía digital también ha ofrecido en algunos casos un terreno fértil para llevar a cabo modalidades innovadoras de huelga**. En 2016, los trabajadores de la empresa italiana Foodora convocaron una proto-huelga en la que los repartidores se desconectaron colectivamente de la aplicación, afectando el rendimiento de la empresa⁸⁵. Los clientes también fueron invitados a boicotear la aplicación a través de Internet. El año pasado, la alianza de taxistas *New York Taxi Workers Alliance* (NYTWA) reunió a cientos de conductores de Uber para protestar contra los recortes salariales y obtener un salario mínimo por carrera⁸⁶. Estas acciones han sido decisivas para conseguir unos índices salariales más altos, una reducción de las tasas de arrendamiento de vehículos y una mejor protección contra los riesgos.

Gracias a la negociación colectiva, además de conseguir más protecciones para los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, los sindicatos de algunos países también han logrado promover reformas legislativas para mejorar las protecciones para dichos trabajadores. En 2018 se introdujo en Finlandia una reforma para reducir la incidencia de los contratos de cero horas y limitar la imprevisibilidad y volatilidad de los ingresos de los trabajadores⁸⁷. La ley estipula concretamente que los empleadores pueden recurrir a ese tipo de contratos únicamente si necesitan una cantidad variable de mano de obra, siendo necesario presentar una justificación por escrito⁸⁸ ⁸⁹. Nueva Zelanda introdujo una legislación que exige a los empleadores prever en los contratos de horarios variables una “disposición relativa a la disponibilidad” y un número de horas garantizadas, para evitar que los trabajadores a la demanda tengan que estar disponibles en todo momento y que después no se les pague por las horas que reservaron a tal efecto⁹⁰. En Irlanda se han prohibido los contratos de cero horas, con la única excepción de la necesidad real de empleo ocasional para hacer frente a circunstancias específicas, como por ejemplo emergencias y ausencias a corto plazo.⁹¹ Alemania e Italia han establecido medidas para limitar la incidencia de contratos temporales, estableciendo un requisito para que las empresas especifiquen una razón objetiva que justifique por qué dan más prioridad a dichos contratos que a los contratos indefinidos. En el caso de Italia, también se ha reducido la duración total máxima de los sucesivos contratos de duración determinada. En Portugal, la nueva legislación aprobada en 2018 establece regulaciones más estrictas con respecto a las condiciones de empleo relativas a las plataformas que operan en el sector del transporte de pasajeros, y exige que los conductores mantengan una relación de trabajo con la plataforma. En la República de Corea, una reciente enmienda legislativa ha permitido reforzar el poder de la Comisión de Relaciones Laborales para abordar la discriminación contra los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas⁹². El Código Laboral canadiense se actualizó en 2018 para prohibir explícitamente que los empleadores traten a los em-

81 Unionen (2016): The platform economy and the Swedish labour market model.

82 Johnston y Land-Kazlauskas (2018): Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo.

83 Gumbrell-McCormick (2011): European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310.

84 Ebisui (2012): Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue.

85 Tassinari and Maccarrone (2017): The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), pp.353-357.

86 NYTWA (2018): Statement on Taxi & Limousine Commission Vote on First-Ever Minimum Pay Standard for Uber Drivers. [online] Disponible en: <http://www.nytwaworkers.org/nytwaworkers-statements/2018/12/4/december-5-2018-nytwaworkers-statement-on-taxi-and-limousine-commission-vote-on-first-ever-minimum-pay-standard-for-uber-drivers>. [Consultado en abril de 2019].

87 OCDE (2019): Respuestas políticas a las nuevas formas de trabajo.

88 Además, los empleadores deben comunicar las listas de turnos a los empleados al menos con una semana de antelación, y si los trabajadores se ponen enfermos un día de trabajo, tienen derecho a que se les pague la baja. En caso de rescisión del contrato, los empleados que durante el periodo de notificación trabajen menos horas que anteriormente, tienen derecho a una indemnización.

89 Ibid.

90 Ibid.

91 Ibid.

92 OIT (2016): El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas.

pleados como si fueran contratistas por cuenta propia, y para atribuir la carga de la prueba al empleador⁹³. La legislación de varios países, entre ellos Grecia, Hungría, Italia y Arabia Saudita, también contempla una presunción de relación de trabajo y atribuye la carga de la prueba al empleador. Para evitar la clasificación errónea de trabajadores, el Gobierno australiano ha puesto en marcha un “instrumento de decisión empleado/contratista” que plantea 16 preguntas para determinar si un trabajador entra dentro de la categoría de empleado o contratista, y que especifica asimismo las obligaciones de la empresa en términos de impuestos y cotizaciones a la seguridad social⁹⁴.

En algunos casos, los propios trabajadores han conseguido logros impresionantes mediante un proceso de movilización ascendente y participativo. En Rwanda, los conductores de mototaxi crearon la cooperativa UNESCOM gracias a la cual pudieron adquirir sus propios vehículos e independizarse de los propietarios de motocicletas, así como acceder a las prestaciones de la seguridad social⁹⁵. Del mismo modo, en Albania, los empleados de la empresa de telemarketing Teleperformance crearon su propio sindicato, *Solidariteti*, que representa por primera vez a los operadores de los centros de atención telefónica⁹⁶. En la India, la asociación de trabajadoras por cuenta propia *Self Employed Women's Association* (SEWA) ha organizado a las trabajadoras del sector de la economía informal que carecen de acceso a una protección social, proporcionando a todas las afiliadas servicios como seguros, financiación y programas de ahorro y protección, así como asistencia sanitaria y servicios de cuidado infantil⁹⁷.

En algunos países se han logrado por la vía judicial diversas mejoras en lo que respecta a la protección de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, a menudo mediante causas judiciales interpuestas o respaldadas por los sindicatos. Así pues, el sindicato británico de trabajadores autónomos *Independent Workers' Union of Great Britain* (IWGB) ganó en 2017 un pleito interpuesto contra la empresa privada de taxis Addison Lee para que esta reconociera la condición de empleado de uno de sus conductores, en lugar de clasificarlo como contratista independiente. El tribunal decidió que el conductor debía ser considerado empleado y poder disfrutar de los derechos y protecciones fundamentales, como

por ejemplo un salario mínimo garantizado y vacaciones pagadas. La decisión del tribunal fue confirmada tras desestimarse el recurso de apelación.⁹⁸ El sindicato *General Trade Union* (GMB) de Gran Bretaña también apoyó a un grupo de repartidores que interpusieron acciones legales contra la empresa de paquetería Hermes. El correspondiente tribunal laboral dictaminó que los repartidores eran efectivamente trabajadores dependientes⁹⁹. En España, la Intersindical Valenciana apoyó la querrela interpuesta por un repartidor de Deliveroo para que se reconociera su condición de empleado en lugar de ser contratista independiente, consiguiendo la primera victoria en Europa a favor de los derechos de los repartidores de comida¹⁰⁰. En California, un veredicto del Tribunal Supremo relacionado con los repartidores de paquetes ha impuesto a las empresas restricciones para contratar trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes mediante el establecimiento de una “norma ABC”, una prueba de tres fases que las empresas tienen que pasar para poder tratar a los trabajadores como contratistas independientes.

En algunos casos los Gobiernos también han introducido una “tercera categoría” de clasificación de trabajadores que abarca a los trabajadores que se encuentran en una “zona gris” entre el empleo dependiente y el trabajo por cuenta propia. En Francia, por ejemplo, existe una nueva ley que exige a las plataformas proporcionar a sus trabajadores un seguro de accidentes. En otros países se han introducido disposiciones similares, como es el caso de Portugal, Italia y Corea.¹⁰¹ Si bien el establecimiento de estas categorías podría implicar una ampliación de los derechos y protecciones conferidos a estos trabajadores, en comparación con los que tienen “condición de autónomos”, lo cierto es que proporciona menos protecciones que las que se confieren a los trabajadores con contrato permanente. La OCDE también ha insistido en el riesgo de terminar creando dos zonas grises: una entre los “empleados” permanentes y los trabajadores de la “tercera categoría”, y otra entre los trabajadores de la “tercera categoría” y los autónomos¹⁰². Por otra parte, estas nuevas categorías podrían incrementar los incentivos para que los empleadores no contraten a trabajadores permanentes si sus obligaciones para con los trabajadores de la “tercera categoría” son sustancialmente inferiores.

93 OCDE (2019): Respuestas políticas a las nuevas formas de trabajo.

94 El instrumento de decisión está disponible en: <https://www.ato.gov.au/calculators-and-tools/employee-or-contractor/>.

95 <https://www.equaltimes.org/rwanda-taximotos-es#.Xa8pMGZS9PY>.

96 <https://www.equaltimes.org/en-albania-nuevo-eldorado-de-los#.Xa8px2ZS9PY>.

97 <http://www.sewa.org>.

98 IWGB (2019): Se desestima el recurso de apelación interpuesto por Addison Lee en un caso histórico relacionado con los derechos de los trabajadores.

99 <https://www.ft.com/content/1b83fe7e-786a-11e8-bc55-50daf11b720d>.

100 <https://www.thenational.ae/world/europe/deliveroo-rider-recognised-as-employee-by-spanish-court-1789583>.

101 OCDE (2019): Respuestas políticas a las nuevas formas de trabajo.

102 Ibid.

Con respecto al trabajo precario en las cadenas de suministro, **se han negociado acuerdos marco mundiales entre federaciones sindicales internacionales y empresas multinacionales** con objeto de proporcionar mayor seguridad y mejores condiciones de trabajo a los trabajadores y trabajadoras en las cadenas de suministro. Por ejemplo, el acuerdo marco mundial firmado entre H&M, por una parte, e IndustriALL Global Union e *Industriafacket Metall*, por otra, incluye disposiciones específicas en cuanto al reconocimiento de la relación de trabajo, consistentes con el Convenio 122 sobre la política de empleo y con el Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial. En virtud de este acuerdo, los trabajadores deberán tener derecho a un contrato por escrito, y los empleadores deberán evitar el recurso a contratos de trabajo único o a programas de prácticas injustificados, garantizando así unas condiciones de empleo estables para todos los trabajadores. Por otra parte, el acuerdo limita el uso de contratos de duración determinada y prevé la cobertura de seguros (médico, jubilación, etc.) en los países que carecen de sistemas universales de seguridad social¹⁰³. Asimismo, el acuerdo marco global firmado por GDF SUEZ e IndustriALL, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), exige que GDF SUEZ y todos los subcontratistas garanticen que el trabajo se realice dentro del marco jurídico adecuado y que se evite el uso excesivo de trabajadores temporales o contratados a través de agencia. También requiere que todos los subcontratistas se comprometan a no recurrir al empleo por cuenta propia encubierto y a garantizar el pago de las cotizaciones a la seguridad social y de jubilación de sus trabajadores¹⁰⁴. Además, los **estándares internacionales sobre conducta empresarial responsable existen** para garantizar unas condiciones de trabajo seguras en las cadenas de suministro a través de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos Humanos de la ONU y las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.

Por último, a escala internacional, los sindicatos han logrado negociar a lo largo de las últimas décadas una serie de **normas internacionales del trabajo** claves que establecen derechos y protecciones esenciales para los trabajadores y trabajadoras que desempeñan formas atípicas de empleo. En particular, el **Convenio 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial** establece una serie de disposiciones para

garantizar la no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial sobre la base de su situación laboral, además de garantizar la salud y seguridad en el trabajo y el derecho a la organización y a la negociación colectiva. **La Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo** marca unas pautas sobre la determinación de la existencia de una relación de trabajo y sobre la diferencia entre empleados y trabajadores por cuenta propia. **El Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo** tiene por objeto proteger de una rescisión injusta a los trabajadores y trabajadoras contratados a través de agencia, e impedir que los empleadores eludan su avenencia con esta disposición recurriendo a determinados tipos de contrato para sus empleados. Asimismo, el **Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas** establece que se deberá garantizar a estos trabajadores derechos y protecciones adecuados, como por ejemplo libertad sindical, prestaciones de seguridad social y salarios mínimos. El **Convenio 186 de la OIT sobre el trabajo marítimo** establece principios claves para garantizar derechos laborales fundamentales a los trabajadores marítimos que operan a través de fronteras internacionales, y para garantizar derechos transferibles a la protección social, salud y seguridad en el trabajo, y el acceso a mecanismos de reclamación. La eficacia de este Convenio para mejorar las protecciones de los trabajadores al otro lado de las fronteras ha sido recalçada por la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, que ha propuesto que se utilice como modelo para un nuevo acuerdo internacional que regule el comportamiento de las empresas basadas en plataformas digitales en múltiples jurisdicciones¹⁰⁵. Por otra parte, **la Recomendación 202 de la OIT establece el derecho a prestaciones de seguridad social no contributivas**, independientemente de la relación de trabajo, complementando el **Convenio 102 de la OIT sobre el acceso a la seguridad social contributiva**.

Por último, la recién adoptada **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo**¹⁰⁶ solicita un nivel mínimo de protecciones y derechos laborales para todos los trabajadores, que incluya el respeto de los derechos fundamentales, como por ejemplo la libertad sindical y la negociación colectiva, la salud y seguridad en el trabajo, salarios mínimos adecuados y la limitación de la jornada laboral, entre otros. Por otra parte, reitera la importancia de reforzar la protección social para proporcionar un acceso universal.

103 Para más información, consultar: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/HM/hm_gfa2016_eng.pdf.

104 Para más información, consultar: www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/GDF-Suez/gdf-gfa-english.pdf.

105 Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019): Trabajar para un futuro más prometedor.

106 Disponible aquí: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

Reivindicaciones sindicales

Como se ha demostrado en el presente documento, el considerable uso, o incluso abuso, de las formas atípicas de empleo, al igual que los crecientes niveles de inseguridad y los desequilibrios en el poder de negociación que experimentan los trabajadores y trabajadoras que desempeñan modalidades atípicas de empleo, se ven en gran medida favorecidos por las lagunas regulatorias y legislativas. Los empleadores suelen encontrarse con escasas restricciones a la hora de recurrir a contratos de empleo atípicos, consiguen beneficiarse de un ahorro considerable gracias al abaratamiento de los salarios y los costes salariales asociado al empleo precario, y a veces incluso se benefician de incentivos fiscales para ampliar la proporción de trabajadores precarios.

Si bien los retos asociados a las diversas formas de empleo atípicas son muy variados, al igual que los son las soluciones, los Gobiernos pueden adoptar una serie de medidas enfocadas a reducir la incidencia de muchas de estas formas atípicas de empleo y a mejorar las protecciones para estos trabajadores.

Los sindicatos hacen hincapié en la necesidad de que los Gobiernos procedan a:

- **Eliminar los obstáculos jurídicos a la organización de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo** y negociar colectivamente mejoras en sus condiciones de trabajo, garantizando que los trabajadores por cuenta propia dependientes en la práctica de un solo empleador o grupo de empleadores, no se vean limitados por la legislación en materia de competencia a organizarse y a participar en la negociación colectiva.
- **Ampliar la cobertura de la protección social** de acuerdo con el Convenio 102 sobre la seguridad social y la Recomendación 202 sobre los niveles mínimos de protección social de la OIT. Exigir que los empleadores abonen cotizaciones equiparables a la seguridad social por sus trabajadores, y que los trabajadores dispongan de acceso a la protección social independientemente del tipo de contrato que tengan. **Garantizar la conservación y transferibilidad de los derechos a la seguridad social** para facilitar la transición de los trabajadores durante un cambio de contrato.
- **Proporcionar protección contra las condiciones de trabajo inseguras**, estableciendo, por ejemplo, unos requisitos claros para los horarios de trabajo partidos (tal que establecer un número mínimo de horas para el trabajo a la demanda).
- **Evitar que el arbitraje regulatorio** fomente la clasificación errónea de trabajadores y **promover la retirada gradual de los contratos de empleo atípico**, lo cual puede hacerse, por ejemplo, fijando unos máximos en la proporción de trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo o limitando el uso de contratos de empleo atípico a situaciones muy específicas y concretas, eliminando los incentivos económicos para que las firmas recurran al trabajo precario, garantizando la estricta observancia del principio de “el mismo

salario por el mismo trabajo” y promulgando leyes que promuevan la transición oportuna de los trabajadores con modalidades de empleo atípicas a una situación contractual más segura (exigiendo, por ejemplo, que los trabajadores temporales reciban un contrato indefinido una vez transcurrido un período de tiempo determinado).

- **Reforzar la legislación laboral para que se establezcan medidas regulatorias y coercitivas que garanticen la correcta clasificación de los trabajadores y se aborde el problema del empleo autónomo encubierto**, de acuerdo con la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo.
- **Promover una amplia negociación colectiva** con vistas a optimizar los niveles de cobertura tanto para los trabajadores permanentes como para los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas, por ejemplo mediante el fomento de convenios nacionales y/o sectoriales que sean legalmente ejecutables. Los Gobiernos también deberían plantearse **mecanismos de ampliación** de la cobertura a aquellos segmentos del mercado de trabajo donde los sindicatos tienen dificultades para organizar a los trabajadores (por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores en pequeñas y medianas empresas, los trabajadores contratados a través de agencia, los trabajadores ocasionales, etc.) y para acabar con las exenciones que permiten a las empresas eludir los convenios colectivos vigentes.
- **Dar buen ejemplo mediante la limitación de las formas atípicas de empleo en el sector público, evitando así enviar un mensaje erróneo al sector privado.**
- **Aplicar los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU** y promulgar leyes para garantizar unas prácticas empresariales responsables en las cadenas de suministro y combatir el trabajo precario, por ejemplo mediante una **debida diligencia obligatoria, unos mecanismos de reclamación sólidos y el acceso a reparación.**

Lecturas recomendadas

CSI (2017) [El futuro del trabajo](#)

OIT (2016) [El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas](#)

Johnston y Land-Kazlauskas (2018) [Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo](#)

OCDE (2017) [Perspectivas del Empleo: La negociación colectiva en un mundo del trabajo cambiante](#)

OCDE (2019) [Respuestas políticas a las nuevas formas de trabajo](#)

OCDE (2019) [Perspectivas del Empleo: El futuro del trabajo](#)