



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo

Hannah Johnston
Chris Land-Kazlauskas

SERIE CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO NÚM. 94

INWORK

Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

**Representación, voz y negociación colectiva:
la sindicalización en la economía del trabajo
esporádico y por encargo**

Hannah Johnston *

Chris Land-Kazlauskas **

* Estudiante de Doctorado, Queens University, Kingston, Ontario, Canadá.

** Especialista en libertad sindical y negociación colectiva, OIT, Ginebra.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018

Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Serie Condiciones de Trabajo y de Empleo; No. 94, ISSN 2226-8944 (print); 2226-8952 (web pdf).

Publicado también en Inglés: WP 94: Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy (2018)

Portada: DTP/Design Unit, OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Impreso en Suiza

ÍNDICE

Agradecimientos	iv
Introducción.....	1
1. Trabajo esporádico y trabajo en plataformas digitales: panorama general	4
2. Enfoques sindicales	6
<i>Estrategias jurídicas.....</i>	<i>6</i>
<i>Gremios afiliados a sindicatos</i>	<i>7</i>
<i>Una nueva legislación.....</i>	<i>9</i>
<i>Un nuevo impulso a la sindicalización: La sensibilización de las personas ocupadas en empleos atípicos y en trabajos esporádicos en Europa y Estados Unidos</i>	<i>9</i>
<i>Nuevos sindicatos y formas de organización.....</i>	<i>13</i>
3. Foros en línea.....	17
4. Centros de trabajadores.....	20
5. Cooperativas de trabajadores	23
<i>Cooperativas de plataforma</i>	<i>23</i>
<i>Compartir recursos y mejorar el acceso a los programas de bienestar social a través de las cooperativas</i>	<i>24</i>
6. Iniciativas de los empleadores	26
<i>Condiciones equitativas para todos.....</i>	<i>26</i>
<i>Colaboración entre los empleadores y los sindicatos</i>	<i>28</i>
7. Hacia la negociación colectiva	30
<i>Disposiciones antimonopolio y negociación colectiva en Europa.....</i>	<i>32</i>
<i>Legislación sobre negociación colectiva - y litigios antimonopolio - en América del Norte.....</i>	<i>35</i>
<i>Comités de empresa</i>	<i>37</i>
<i>¿Convenios colectivos, pronto?</i>	<i>39</i>
Conclusión	41
Referencias	45
Serie Condiciones de Trabajo y Empleo	55

Agradecimientos

Los autores desean agradecer a Susan Hayter por la orientación, los consejos y el apoyo que les brindó durante todo el proyecto. Asimismo, dan gracias a Philippe Marcadent, Janine Berg, Simel Esim, Valerio De Stefano, Claire Hobden, Rafael Peels, Waltteri Katajamaki, Phoebe Moore y Joanne Land-Kazlauskas por sus esclarecedores comentarios y opiniones acerca de las primeras versiones de este documento. También expresan su profundo reconocimiento a todas las personas mencionadas en el texto que aportaron generosamente su tiempo para la realización de las entrevistas.

Introducción

El trabajo esporádico o basado en plataformas constituye una de las tendencias del mercado laboral más recientes y que más impacto ha tenido en la opinión pública. Considerados como fruto de la mayor demanda de flexibilidad por parte de los empleadores (Eurofound, 2015a), del incremento de la eficiencia del mercado de trabajo (OIE, 2016) y, en algunos casos, del deseo de los trabajadores de disponer de más flexibilidad en su actividad laboral (De Stefano, 2016), los trabajos esporádicos (*gigs*) y basados en plataformas son formas atípicas de empleo facilitadas por la tecnología y los mercados digitales, que se generan por encargo. Pese a que su tamaño es relativamente pequeño (Farrell y Grieg, 2016), la economía del trabajo esporádico (*gig economy*) tiene el potencial de cambiar rápidamente la forma de organización y realización del trabajo, de alterar el contenido y la calidad de los empleos y de remodelar los sectores económicos. En el presente documento se examinan los problemas planteados a la libertad de sindicalización y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para las personas ocupadas en la economía del trabajo esporádico y se analiza la amplia gama de estrategias que utilizan los trabajadores empleados en la misma para desarrollar una capacidad de movilización colectiva y promover la regulación efectiva del trabajo esporádico o intermitente.

Los beneficios y los costos que el trabajo esporádico o en plataformas entraña para los empleadores, los trabajadores y la sociedad siguen siendo cuestiones sumamente controvertidas. Los partidarios de las plataformas laborales digitales sostienen que éstas pueden aportar beneficios económicos a los grupos socialmente marginados, como los desempleados, las personas aisladas geográficamente y los refugiados (De Stefano, 2016, y Byrne y Waters, 2015). Para las empresas, el trabajo esporádico combina la innovación tecnológica con diversas relaciones contractuales que pueden reducir los costos de transacción y de mano de obra, proporcionando "flexibilidad digital" ante las fluctuaciones de la demanda y aumentando la competitividad (Peck y Theodore, 2012, y OIT, 2016). Sin embargo, tal como ocurre en el empleo atípico en general, el contenido y las formas de organización de la actividad laboral en la economía del trabajo esporádico son múltiples. Aun cuando la economía del trabajo esporádico ofrece beneficios potenciales, también conlleva el riesgo de que los empleos se estructuren de tal manera que tengan repercusiones negativas tanto para los trabajadores (por ejemplo, la incertidumbre en cuanto a los horarios de trabajo, la irregularidad del ingreso o la escasa fiabilidad de las perspectivas de empleo a largo plazo) como para las empresas (por ejemplo, la competencia desleal, el descenso de la productividad y el ausentismo) (*ibid.*; véanse también: Peck y Theodore, 2012; OIT, 2016; y De Stefano, 2016).

El documento comienza con una descripción general del trabajo esporádico y en plataformas, así como de las dificultades estructurales e institucionales que deben superar las personas empleadas en trabajos esporádicos y de plataforma para desarrollar una capacidad de movilización colectiva, de grupo.¹ Luego, se examinan las estrategias de organización de estos trabajadores, a través del análisis de las instituciones u otras estructuras que han creado o a las cuales se han integrado con la finalidad de dotarse de una capacidad de movilización. Al respecto, hemos hecho hincapié en la importancia de las organizaciones de trabajadores, entendidas en términos generales como los espacios en que aglutinan los recursos económicos, políticos y culturales necesarios para provocar cambios. La perdurabilidad de estas organizaciones permite que los trabajadores experimenten con diferentes herramientas y estrategias para

¹ Se entiende por "movilización colectiva" toda acción intencional que redunde en un resultado observable. Habida cuenta del desequilibrio que existe por lo que se refiere al poder de negociación de las partes en una relación laboral individual, el cual puede ser agravado por los acuerdos laborales predominantes en la economía del trabajo esporádico (*gig economy*), la movilización puede expresarse colectivamente cuando las personas deciden actuar conjuntamente para maximizar su capacidad de ejercer influencia y provocar un cambio. Roscigno y Hodson (2004) la definieron así: "es la capacidad objetiva de las personas para actuar colectiva o individualmente de una manera que puede ya sea reforzar o socavar las relaciones y la estructura organizativa dominantes [...] y suele ser desplegada por los trabajadores y los gerentes incluso cuando la movilización puede ser objeto de restricciones y eventuales sanciones". (16)

mejorar sus condiciones y adopten las que sean eficaces (Dias Abey, 2017). Las cuatro estructuras organizativas que hemos analizado (estrategias de renovación sindical y nuevas iniciativas de organización; foros de trabajadores; centros de trabajadores; y cooperativas) abarcan el conjunto del tipo de entidades que están organizando y apoyando activamente a las personas ocupadas en la economía del trabajo esporádico. Dada la rápida rotación que caracteriza a la fuerza laboral del trabajo por encargo, consideramos que la perseverancia de las organizaciones de trabajadores y sus estrategias de adaptación son vitales para desarrollar un movimiento laboral sostenible y dinámico. Cada una de las iniciativas examinadas se ha incluido en una sección específica, señalada por un epígrafe y un resumen de las principales estrategias utilizadas. En seguida se describen los esfuerzos desplegados por las organizaciones de empleadores para ayudar a sus miembros a adaptarse e influir en estas nuevas realidades.

El documento concluye con un análisis de los obstáculos a que se ven confrontados los trabajadores autónomos empleados en plataformas para hacer un uso efectivo de la negociación colectiva, así como de los esfuerzos de los trabajadores esporádicos por lograr una representación y una negociación colectiva eficaces. En esta última sección abordamos algunas medidas importantes que podrían tomarse para garantizar el derecho a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva para los contratistas independientes, que a menudo se ven restringidos por la legislación antimonopolio. Asimismo, ponemos de relieve diversas iniciativas emprendidas recientemente en el campo de la regulación colectiva tanto por los propios trabajadores como por las plataformas activas en la economía del trabajo esporádico.

Mientras que, por una parte, las plataformas de trabajo digitales suelen ser consideradas como factores perturbadores ("disruptores") situados en la vanguardia de la innovación, por otra parte el debate en torno a la economía del trabajo esporádico está dominado por nociones anticuadas de la negociación colectiva. Desde la perspectiva de la flexibilidad institucional y de la adaptabilidad de la negociación colectiva, en el presente estudio examinamos los éxitos y las dificultades que las personas ocupadas en trabajos esporádicos por medio de plataformas digitales han experimentado en sus primeros pasos por el campo de la movilización colectiva. Considerando las variadas formas que ésta reviste, y prestando una atención cuidadosa a la viabilidad de las conquistas colectivas, hacemos recomendaciones en el sentido de lograr que la negociación colectiva actúe como una institución importante capaz de contribuir a una regulación adaptada, justa y decente en la economía del trabajo esporádico. Al respecto, sostenemos que la innovación tecnológica (incluso en el contexto de la cuarta revolución industrial) y la negociación colectiva no son excluyentes entre sí, y que la incapacidad para concebir su coexistencia no es más que un fracaso de nuestra capacidad de imaginación.

Este documento es el resultado de una extensa investigación realizada desde octubre de 2016 hasta diciembre de 2017. Las tendencias del sector y los temas generales se evaluaron a través de fuentes secundarias, como las publicaciones de círculos académicos, entidades sectoriales, sindicatos, organizaciones de empleadores y organismos gubernamentales. De la actualidad noticiosa se extrajeron datos concretos sobre algunas iniciativas y avances específicos. A esta información de base se sumaron los resultados de más de veinte entrevistas con especialistas que se ocupan de temas relacionados con la economía del trabajo esporádico y el empleo basado en plataformas digitales. Las estrategias que aparecen en cada sección no deberían conceptualizarse como únicas ni tampoco como exclusivas del marco en el que se clasifican. Más bien, esta categorización ayuda a comprender el mecanismo central a partir del cual se origina y evoluciona la movilización de los trabajadores.

Como ha ocurrido a lo largo de la historia moderna, la negociación colectiva ofrece perspectivas alentadoras para el establecimiento de una regulación adecuada, que equilibre las necesidades de las plataformas digitales, de sus clientes y de quienes prestan servicios en dicho marco. Sin embargo, para

ser sostenibles, las mejoras conseguidas por medio de la negociación deben ser viables en la práctica, lo que conlleva dificultades que observamos regularmente. Si bien se han identificado algunos ejemplos prometedores, el desarrollo pleno de la negociación colectiva sigue siendo un reto formidable, por diversas razones; en particular, las lagunas en la reglamentación, incluidas las denuncias no resueltas de errores de clasificación de los trabajadores, plantean cuestiones fundamentales sobre los derechos de los trabajadores esporádicos de la economía digital.

Al presentar estos resultados, y pese a los problemas inherentes a la clasificación del empleo, sostenemos que toda actividad laboral que se realice en el marco de aplicaciones y plataformas digitales debería reconocerse como *trabajo*,² y que las personas que realizan trabajos esporádicos por encargo deben ser reconocidas como *trabajadores*. Esta premisa tiene implicaciones importantes en cuanto a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para los trabajadores esporádicos y de plataformas, y en general para todas las personas ocupadas en formas atípicas de empleo, y debe ser reconocida en virtud de la aplicabilidad de las normas internacionales del trabajo en este contexto. Para que estas protecciones se materialicen, es necesario llevar a cabo una revisión de las reglamentaciones existentes y, cuando corresponda, elaborar nuevas normativas que garanticen condiciones equitativas para todos. También puede ser necesario adaptar los mecanismos utilizados para regular, incluso a través de la negociación colectiva, los términos y condiciones de trabajo de los contratistas genuinamente independientes. Deben ofrecerse protecciones apropiadas en el lugar de trabajo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo deben ser promovidos, respetados y puestos en práctica, independientemente de la forma en que se estructure el trabajo.

² Independientemente de que dicho trabajo se clasifique o no como realizado en el contexto de una relación de empleo, según esté definida en la legislación nacional.

1. Trabajo esporádico y trabajo en plataformas digitales: panorama general

La innovación tecnológica ha traído consigo cambios significativos en la organización del trabajo, las relaciones de empleo y las relaciones laborales, con impactos tanto positivos como negativos. Si bien es cierto que los trabajos esporádicos o puntuales no son un fenómeno nuevo, el uso cada vez mayor de la tecnología ha contribuido a su rápida proliferación. La economía del trabajo esporádico ha contribuido al auge de ciertas formas atípicas de empleo como consecuencia de la aparición de mercados laborales sustentados en medios digitales, o plataformas de trabajo digitales. Estas plataformas utilizan la tecnología informática para poner a los trabajadores en relación con los consumidores en torno a la realización de tareas puntuales o de trabajos que son efectuados ya sea de forma virtual o en persona por una fuerza laboral empleada ocasionalmente, en función de la demanda de sus servicios. Esta fuerza de trabajo puede operar con protecciones sociales y laborales limitadas, que se vuelven cada vez más importantes conforme va aumentando el número de personas que dependen de las plataformas como su principal fuente de ingresos.

El número de plataformas y la magnitud de la economía de los trabajos esporádicos aún no se han cuantificado con precisión. En un estudio realizado en los Estados Unidos, Katz y Krueger (2016) estimaron que la proporción de la fuerza laboral de dicho país que obtiene la mayor parte de sus ingresos a través de plataformas basadas en aplicaciones, como Uber, Handy o Taskrabbit, sólo es de un 0,5 por ciento. Farrell y Greig (2016) lograron estimaciones similares para la tasa de actividad en plataformas en los Estados Unidos, mientras que las encuestas realizadas por Huws y Joyce han mostrado que el 3 por ciento de los residentes en el Reino Unido trabajan por medio de plataformas en línea al menos una vez por semana, y que para el 2 por ciento de los encuestados alemanes el trabajo en plataformas digitales es la única fuente de ingresos (Huws y Joyce, 2016a; Huws y Joyce, 2016b). En otras investigaciones se ha tratado de producir estimaciones de la medida en que el trabajo esporádico en plataformas digitales representa una fuente de ingresos primaria, y no simplemente complementaria, para los trabajadores (*ibid.*; Berg, 2016; Paolacci, Chandler e Ipeirotis, 2010), o se ha comenzado a considerar el impacto del trabajo esporádico no declarado en los sistemas de seguridad social y las cuentas públicas (Baumann y Klotz, 2017). La incertidumbre sobre el tamaño y el alcance de la economía del trabajo esporádico, junto con la diversidad de modelos de actividad laboral por medio de plataformas, son otros tantos obstáculos al desarrollo de soluciones normativas que sean innovadoras y adaptables.

En su contribución a la definición de una tipología de los modelos de negocio en la economía del trabajo esporádico, Valerio de Stefano (2016) establece una distinción útil entre el "trabajo colaborativo" (*crowdwork*) y el "trabajo por encargo realizado a través de aplicaciones" (*work on-demand via apps*). Los trabajadores colaborativos operan en línea a través de plataformas que conectan a un gran número de clientes, organizaciones y empresas, a menudo a nivel transfronterizo. Debido a que el trabajo colaborativo se realiza en línea, participan en él innumerables trabajadores y clientes que suelen encontrarse en localidades muy distantes entre sí (De Stefano, 2016; véase también Scholz, 2017). Por otro lado, lo que el De Stefano llama "trabajo por encargo a través de aplicaciones",³ es una actividad laboral que, pese a ser facilitada por las plataformas virtuales, se realiza en un lugar determinado y está geográficamente delimitada. Se incluyen en esta categoría, por ejemplo, las entregas en vehículo, el transporte, el trabajo doméstico y las reparaciones a domicilio: en todos estos trabajos se requiere una interacción directa entre los trabajadores esporádicos y quienes solicitan sus servicios (*ibid.*). Por otra

³ Todolí Signes establece una distinción similar, al diferenciar entre la denominada "tercerización abierta en línea" (*online crowdsourcing*) y el "trabajo colaborativo fuera de línea" (*offline crowdworking*), que si bien comparte muchas similitudes con el trabajo colaborativo en línea, requiere una ejecución física, en un emplazamiento igualmente tangible (Todolí Signes, 2017).

parte, la estructura del trabajo tiene una influencia directa en una variedad de factores, como el grado de concentración de los trabajadores, la capacidad de éstos para formar alianzas en el ámbito de las plataformas y la medida en que también pueden formar alianzas con los consumidores. Estas variables dan como resultado diferentes estrategias que son utilizadas por los trabajadores colaborativos y los trabajadores de plataforma que operan en emplazamientos determinados, respectivamente.

Desde hace mucho tiempo, la legislación laboral y en particular las normativas sobre libertad sindical y negociación colectiva han obrado para equilibrar la relación desigual que existe entre los empleadores y los trabajadores a título individual, y permitir que los trabajadores actúen colectivamente para influir en sus condiciones de empleo y de trabajo. A pesar de la importancia que la organización en sindicatos tiene para el bienestar de los trabajadores, las tasas de sindicalización han disminuido a nivel mundial y son particularmente bajas entre los trabajadores con empleos atípicos (Jaumotte y Osorio Buitron, 2015). En lo que atañe específicamente a los trabajadores esporádicos, muchas plataformas los clasifican como contratistas independientes,⁴ lo que en virtud de la legislación de varios países les impide formar sindicatos y tomar parte en negociaciones colectivas.

Los obstáculos a la organización colectiva que se derivan de las restricciones legales aplicables a las personas empleadas en trabajos esporádicos y por medio de plataformas virtuales se ven agravados por el aislamiento propio de la estructura de los mercados laborales digitales. En dichos entornos, los trabajadores suelen operar de forma independiente y aislada, en espacios geográficos potencialmente muy extensos y en competencia directa unos con otros. Además, el trabajo esporádico es a menudo de corta duración o basado en la realización de tareas puntuales, y las plataformas de trabajo en línea registran tasas de rotación laboral elevadas (Farrell y Greig, 2016). El hecho de pasar continuamente de uno a otro trabajo esporádico, entre diversos sectores y, a menudo, sin la intención de permanecer a largo plazo en la economía del trabajo esporádico, afecta inevitablemente la capacidad de los trabajadores de plataforma para establecer una comunidad de acción e identificar sus intereses compartidos. Estas características coartan los esfuerzos de organización colectiva, ya que los trabajadores esporádicos pueden ser difíciles de encontrar, de sensibilizar y de comprometer a una acción colectiva. Por ello, los trabajadores y el movimiento laboral se han visto obligados a evaluar los mejores métodos para impulsar la organización sindical en los entornos de trabajo basados en medios digitales.

Aunque actualmente dan ocupación a un mínimo porcentaje de la fuerza laboral total, las aplicaciones de plataforma tienen un alcance mundial y afectan la vida de millones de personas. De momento, los posibles efectos perturbadores de las plataformas en los mercados laborales superan con creces su importancia actual como fuente de empleo, pero sus perspectivas de crecimiento han llevado a muchos expertos a pensar que estas formas de trabajo podrían contribuir a la desaparición total del empleo formal (Drahokoupil y Fabo, 2016; Moody y Brooks, 2016). Habida cuenta del crecimiento potencial del mercado de trabajo digital, la promoción de un entorno propicio para la organización de los trabajadores y la negociación colectiva puede ayudar a garantizar que el uso de plataformas virtuales no se imponga a expensas de la buena calidad de los empleos y del trabajo decente. En tal perspectiva, se trata de determinar si los esfuerzos de movilización de las personas ocupadas en trabajos esporádicos y por medio de plataformas están contribuyendo a lograr este objetivo.

⁴ Más adelante se examina la cuestión de si esta clasificación esconde una relación de trabajo encubierta.

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 (*ibid.*). 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.

3. Foros en línea

Las capacidades de seguimiento y control integradas en las plataformas de trabajo digitales constituyen un aspecto característico del trabajo esporádico y en plataformas digitales. Durante decenios, los comentarios formulados por los consumidores han desempeñado una función importante en la gestión de recursos humanos y se han utilizado a la vez como herramienta de evaluación y como instrumento para disciplinar a los trabajadores (Fuller y Smith, 1991). En la economía del trabajo esporádico, los mecanismos de recopilación de las opiniones de los consumidores suelen verse como sistemas de calificación de los trabajadores. Las calificaciones deficientes, que son comunicadas al público, pueden destruir la credibilidad del trabajador en línea, repercutiendo negativamente en sus perspectivas laborales futuras, o llevar a los administradores de las aplicaciones a eliminar lisa y llanamente a los trabajadores de sus plataformas (De Stefano, 2015). Las calificaciones negativas también tienen repercusiones importantes para la salud y el bienestar de los trabajadores (Akhtar y Moore, 2016).

Valerio De Stefano ha estudiado el efecto disciplinario que los sistemas de calificación basados en la opinión del consumidor tienen en los trabajadores de plataformas, donde el control es ejercido por medio de la aplicación misma, que dicta su conducta, y por los consumidores, que imponen el cumplimiento de las normas de la plataforma y califican las prestaciones recibidas a fin de asegurar que se cumplan las expectativas en cuanto a los servicios que han comprado (De Stefano, 2015). Rosenblat y Stark han llegado a conclusiones similares: en un estudio de caso entre los conductores de Uber han señalado que “en el sistema de calificación de los conductores que se ofrece a los pasajeros, éstos actúan de hecho como mandos medios en la estructura de la plataforma, ya que sus calificaciones inciden directamente en la continuidad laboral de los conductores” (Rosenblat y Stark, 2016, pág. 3772). Al desarrollar un sistema en el que la supervisión se hace recaer en los clientes, estas compañías logran intensificar el control sobre los trabajadores, limitando al mismo tiempo su propia intervención como supervisores, la cual podría ser invocada por los trabajadores para reforzar las reclamaciones por clasificación errónea.

El poder que los sistemas de calificación tienen sobre los trabajadores de plataformas virtuales sugiere que éstos deben ya sea elaborar estrategias para disminuir la influencia de las herramientas de calificación o idear mecanismos para lograr buenas evaluaciones de dichos sistemas de calificación. Aunque las herramientas de calificación se han utilizado principalmente para vigilar y disciplinar a los trabajadores, Esther Lynch, Secretaria de la Confederación Europea de Sindicatos, sostiene que los trabajadores deberían apropiarse de esta tecnología para calificar a su vez las plataformas para las que trabajan. Al respecto dice: "De la misma manera que se está calificando a los trabajadores, hay trabajadores que están comenzando a divulgar sus calificaciones de los empleadores, por lo que creo que todas estas estrategias son buenas, porque ofrecen oportunidades para movilizar a los trabajadores". Asimismo, sostiene que los sistemas de calificación que estimulan la participación de los trabajadores ofrecen un punto de entrada potencial para ascender a un nivel de organización y acción colectiva.²¹

Los foros son un mecanismo muy frecuente entre los trabajadores colaborativos, que a menudo están dispersos geográficamente y trabajan en línea de forma aislada, y les ayudan a discernir entre las plataformas que ofrecen un trato equitativo y las que explotan a los prestadores de servicios, maximizando así los ingresos de éstos y ayudándoles a compartir sus experiencias. El Amazon Mechanical Turk (AMT) es un mercado de trabajo virtual basado en la repartición de pequeñas tareas informatizadas que ha generado numerosos foros en línea creados por y para sus trabajadores. Los foros como "Turker Nation"²² se establecieron en gran medida como respuesta a la política de "aprobación" o "rechazo" promovida por el AMT, que permite que los clientes paguen únicamente los trabajos que les han dado satisfacción.

²¹ Entrevista con Esther Lynch, 23 de noviembre de 2016.

²² "Turker" es un término comúnmente usado en inglés para designar a quienes trabajan por medio de la plataforma AMT.

Esta política puede redundar en abusos, como el no pago por los servicios recibidos, y Amazon no interviene como mediador en los eventuales conflictos entre clientes y trabajadores (Silberman e Irani, 2016). Al participar en los foros en línea, los trabajadores del AMT obtienen datos que les permiten evitar a los clientes abusivos y depredadores.

Es posible hacer una distinción estructural importante entre los trabajadores colaborativos y los que trabajan por encargo a través de aplicaciones en línea. En este último caso, las aplicaciones como Uber y Lyft esperan que los trabajadores atiendan a un gran porcentaje de las prestaciones solicitadas, so pena de ser retirados de la plataforma. En estas circunstancias, los comentarios que los trabajadores hagan sobre los clientes tienen una escasa influencia sobre la voluntad o la capacidad de los trabajadores para aceptar o rechazar solicitudes de prestación. Por otro lado, los trabajadores colaborativos, como los que trabajan para el AMT, pueden experimentar presiones económicas o competitivas que los lleven a aceptar trabajos propuestos por clientes poco fiables, o por el contrario a forjarse una buena reputación y asegurar una presencia activa en el mercado virtual con la esperanza de aumentar sus perspectivas de trabajo (Akhtar y Moore, 2016). En la práctica, tienen total discreción para hacerlo o no, y el hecho de no aceptar propuestas de trabajo no tiene repercusiones negativas para ellos.

Silberman e Irani consideran que la participación de los trabajadores en los foros es un paso vital para trabajar provechosamente en el AMT. Al respecto dicen: "Descubrir un foro parece ser un punto de inflexión crucial en las "carreras" de los "turkers" que tienen éxito financiero; por lo general, sólo al conectarse a una comunidad de trabajadores más experimentados se puede aprovechar el AMT lo suficientemente bien como para obtener un ingreso sustantivo" (Silberman e Irani, 2016, pág. 521). Del mismo modo, Kristy Milland, que dirige el foro TurkerNation, cree que "para que los trabajadores tengan éxito financiero en el AMT, deben participar en los foros".²³ Dada la dimensión mundial de la fuerza laboral de los "turker", los foros en línea son una de las únicas herramientas que facilitan la participación de los trabajadores y el intercambio de habilidades, independientemente del país o la región donde se encuentren.

La participación en los foros aumenta la capacidad de los trabajadores para elegir mejores empleos, con expectativas claras y tasas de remuneración más altas (Berg, 2016); sin embargo, sigue habiendo una diferencia sustancial por lo que se refiere al poder respectivo de los trabajadores y de las plataformas en cuanto a la forma de utilizar los sistemas de calificación. Esto se complica aún más por la naturaleza triangular de las plataformas, en las que interactúan los trabajadores, las propias plataformas y los clientes. Mientras que las aplicaciones se sirven de las clasificaciones para disciplinar y despedir a los trabajadores, los foros dirigidos por trabajadores, que se esfuerzan por mejorar los niveles del sector, deben organizar campañas con el objetivo de obligar a las plataformas de trabajo colaborativo (y a los clientes) a dar un trato justo a los trabajadores. Ahora bien, la eficacia de los sistemas de clasificación de las plataformas sigue siendo una gran incógnita. Hay unos pocos estudios que sugieren que para los clientes que conocen los foros de trabajadores (específicamente, Turkopticon, otro de los foros para trabajadores del AMT) los comentarios que allí encuentran son determinantes a la hora de contratar un trabajo (Silberman e Irani, 2016); sin embargo, la calificación de plataformas es demasiado reciente para sacar conclusiones definitivas. Por el contrario, las grandes plataformas suelen parecer inmunes a los comentarios negativos de los trabajadores. El incremento de la fuerza laboral, su alta rotación y la capacidad de las plataformas para excluir a los trabajadores a su antojo son obstáculos significativos para el desarrollo exitoso de los foros de trabajadores. En este contexto, es claro que aun cuando los foros de trabajadores pueden fomentar la solidaridad y el espíritu comunitario entre los trabajadores, actualmente no tienen capacidad para contrarrestar el poder de las plataformas en línea.

²³ Entrevista con Kristy Milland, 21 de noviembre de 2016.

Según Kristy Milland, los trabajadores que participan en foros en línea temen ser objeto de represalias por parte de los clientes o de las plataformas para las que trabajan, y en consecuencia son renuentes a seguir interviniendo en los mismos. Y dado que el acceso a los foros en Internet es todavía abierto y que la diferencia de poder sigue siendo desfavorable a los trabajadores, las estrategias de mitigación van a depender en gran medida de la autocensura de los trabajadores, lo que limitará la eficacia de dichos foros.

Si bien los foros pueden ayudar a las personas a orientar su trayectoria profesional en las plataformas, también abren oportunidades para llevar a cabo acciones colectivas virtuales. *We Are Dynamo* fue un foro comunitario en línea diseñado específicamente para facilitar la acción colectiva de los trabajadores del Amazon Mechanical Turk (Salehi y otros, 2015). Dicho foro se centró en clientes del campo académico que, según Kristy Milland, representan aproximadamente el 20 por ciento de todas las solicitudes de prestación de servicios a través del AMT. *We Are Dynamo* elaboró una lista de mejores prácticas para los clientes académicos, con inclusión de tasas de pago recomendadas y pautas de conducta, lista que se difundió mediante una carta abierta firmada por los trabajadores del AMT (We Are Dynamo, 2014). En el foro, los trabajadores pudieron reunirse virtualmente, identificar sus intereses comunes y redactar colectivamente la lista de mejores prácticas.

We Are Dynamo es un ejemplo interesante por varias razones. A través del foro, los trabajadores de la plataforma AMT pudieron definir sus intereses comunes y hacer oír su voz colectivamente, superando las presiones que los empujaban a competir entre sí. Posteriormente, el foro logró reunir a los investigadores universitarios, que constituyeron la contraparte prevista para abordar sus reivindicaciones colectivas. La focalización en los clientes distingue a esta iniciativa con respecto a muchos enfoques de movilización de los trabajadores esporádicos y de plataformas, que por lo general centran su acción en las plataformas mismas. En la mayoría de los casos, la heterogeneidad de los clientes considerados a título individual impide que los trabajadores de las plataformas puedan tratar con ellos como contraparte colectiva. Sin embargo, en el caso de *We Are Dynamo* se logró agrupar a los clientes académicos gracias a que éstos están sujetos a las comisiones internas de ética de las universidades. Estas comisiones se encargan de supervisar y aprobar los proyectos de investigación académica con el fin de reducir los riesgos y minimizar todos los eventuales daños que puedan experimentar los participantes en las investigaciones. El foro consideró que la obligación de mantener una conducta ética irreprochable podría servir como baza de negociación, y advirtió a estos clientes que, en caso de no pago o de maltrato, los trabajadores iban a recurrir a las comisiones de ética universitarias.

En todo caso, no se han alcanzado conclusiones firmes con respecto a la eficacia de las acciones de *We Are Dynamo*. Los foros en línea están diseñados para ayudar a los trabajadores en un contexto de inmediatez, no para hacer un seguimiento cuantitativo o cualitativo de las conductas de los clientes o de las quejas de los trabajadores a lo largo del tiempo. No obstante, ha quedado demostrada la capacidad de los foros para facilitar la acción colectiva de una fuerza laboral sumamente dispersa, detectando posibilidades para ejercer influencia y desarrollando mecanismos creativos para hacer cumplir las normas laborales. Sin embargo, hay que señalar que estas iniciativas surgieron de circunstancias muy específicas, por lo que pueden resultar difíciles de reproducir de forma regular o aprovecharse para fines de organización.

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.

5. Cooperativas de trabajadores

Hay pocos modelos organizativos que superen a las cooperativas en lo que atañe a la promoción de la participación activa de los trabajadores y al grado de control que ejercen sobre su actividad.²⁹ Una cooperativa de trabajadores es un tipo de cooperativa en la que sus miembros, mayoritariamente trabajadores, son propietarios de la empresa y también participan en su funcionamiento. Su principal cometido es crear y mantener empleos sostenibles (CICOPA, 2005). Las cooperativas de trabajadores se están estableciendo en todos los sectores de la economía y han sido efectivas para “abordar los déficits en las protecciones legales y sociales y las condiciones de trabajo deficientes” que son corrientes en los empleos atípicos (Esim y Katajamaki, 2017, sección 2). Esta sección explora brevemente los aspectos relacionados con las empresas cooperativas que pertenecen a los trabajadores de la economía del trabajo esporádico y son administradas por éstos. El desarrollo cooperativo en la economía del trabajo esporádico ha seguido dos enfoques diferentes. El primero ha sido la creación de cooperativas que operan mediante plataformas virtuales, a menudo en competencia con las plataformas estándar de trabajo esporádico y de oferta de servicios. El segundo enfoque ha sido el desarrollo de cooperativas en las que los trabajadores esporádicos y de plataformas puedan aunar sus recursos y obtener mejores servicios y prestaciones.

Cooperativas de plataforma

Las cooperativas creadas por y para los trabajadores esporádicos y de plataformas han abrazado con entusiasmo los avances tecnológicos. Trebor Scholz usa la expresión 'cooperativa de plataforma' para describir un modelo que "ha adoptado la tecnología con el propósito de ponerla al servicio de un modelo de propiedad diferente, que suscriba los valores democráticos, a fin de superar el sistema fracasado de la economía colaborativa o economía del trabajo por encargo, que sólo beneficia a unos pocos" (Scholz, 2017, pág. 14). Inspirándose en el legado de las cooperativas ‘tradicionales’, las cooperativas de plataforma emulan los modelos de prestación de servicios y de entrega y repartición de mercancías de las otras empresas de plataforma, pero su diseño es realizado por los trabajadores o conjuntamente con éstos (Stearn, 2016).

Por ejemplo, en la industria del taxi han surgido diversos tipos de empresas cooperativas en los últimos años. En Denver (Estados Unidos), la Union Taxi Cooperative es una empresa perteneciente a los propios conductores que ha creado una aplicación mediante la cual los pasajeros pueden solicitar, controlar y evaluar en línea los desplazamientos en taxi en dicha ciudad (Union Taxi Cooperative, 2017), opciones que son similares a las que ofrecen las principales compañías de taxis que pueden pararse en las calles. La afiliación a la cooperativa ha creado un grupo unificado, y los miembros pueden hacer valer su fuerza numérica y su poder económico como propietarios de negocios a nivel local para influir en las regulaciones locales sobre temas como las tarifas de los taxímetros, las reglas de tráfico y la planificación del transporte.

Cuando los trabajadores toman parte en la gestión de las plataformas, pueden orientar su desarrollo a fin de promover sus propios intereses. Por ejemplo, a diferencia de las empresas que cobran honorarios

²⁹ La Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), de la OIT, define el término ‘cooperativa’ como “una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”. En la presente sección, los autores analizan las empresas cooperativas constituidas por afiliación y “basadas en sus integrantes, que a la vez son los propietarios de la organización y deciden democráticamente las cuestiones más importantes que les atañen” (Esim y otros, 2017). Impulsadas por una motivación social y la ayuda mutua, las cooperativas de trabajadores se distinguen de las empresas en que los trabajadores poseen partes del capital social, en las que los trabajadores suelen tener poco control sobre la administración y las decisiones relativas al lugar de trabajo (Witherell, Cooper y Peck, 2012).

por el mantenimiento de los sitios web y el servicio que prestan a las personas que buscan trabajos esporádicos, muchas cooperativas de plataforma minimizan estos costos, suprimiendo a los intermediarios.

Las oportunidades de crecimiento de las cooperativas también están determinadas por su capacidad para proporcionar empleo suficiente y de buena calidad a sus miembros. En esto también se diferencian radicalmente de las plataformas comerciales, cuya capacidad para proporcionar servicios por encargo se basa en que disponen de una gran reserva de mano de obra dispuesta a aceptar horarios de trabajo flexibles y a trabajar sin contrato. En cambio, los esfuerzos por ofrecer condiciones de empleo adecuadas a sus miembros puede limitar la capacidad de las cooperativas para potenciar su modelo, dado que el número de afiliados que pueden aceptar está determinado en definitiva por la demanda del mercado. Las normas que regulan los ingresos pueden limitar también la solidez del crecimiento de las empresas cooperativas en los casos en que sus miembros trabajadores residen en diferentes jurisdicciones o en otros países.

Compartir recursos y mejorar el acceso a los programas de bienestar social a través de las cooperativas

En el contexto de la economía del trabajo esporádico, la segunda función de las cooperativas ha sido actuar como un medio para la prestación de servicios. En realidad, la utilización del modelo cooperativo para atender las necesidades de los trabajadores independientes es anterior a la aparición del trabajo esporádico y en plataformas. La falta de prestaciones y servicios institucionalizados para los trabajadores esporádicos y de plataformas muestra que hay oportunidades para el desarrollo y la expansión del modelo cooperativo en este sector.

Por ejemplo, la cooperativa SMart, que tiene su sede en Bélgica y opera en toda Europa, ha utilizado su estructura para crear un empleador allí donde no lo había, proporcionando la seguridad de una relación laboral formal a personas que, de otra manera, serían clasificados como trabajadores autónomos (por cuenta propia). La filosofía de SMart es descrita en los siguientes términos por Maxime Deschesne, su Director de Operaciones:

Comenzamos ayudando a los miembros de la comunidad artística a percibir remuneraciones adecuadas y proporcionando empleo y eventualmente prestaciones a estas personas, que eran consideradas como trabajadores autónomos. En la actualidad estamos presentes en diversos sectores, incluida la economía de plataforma, y aplicamos siempre el mismo modelo basado en la siguiente realidad: hay muchas situaciones, incluso en la economía de plataforma, en que hay personas que quieren que otra trabaje para ellas, pero sin convertirse en empleadores. Quieren que esa persona preste servicios como si lo hiciera trabajando por cuenta propia. Pero esa persona quiere ser contratada como empleado. En este caso, lo que proponemos es que esta persona se convierta en propietaria de una parte de nuestra empresa, SMart: ese es el modelo cooperativo. La SMart actuará como intermediario en el trato con los clientes, que se convertirán así en clientes de la SMart, y el prestador del servicio se convertirá en empleado de la SMart. Es decir, las personas que no tenían otra opción que actuar como trabajadores autónomos (por cuenta propia) se convierten en trabajadores subordinados de la SMart.³⁰

Este modelo, según sus críticos, exige a las empresas empleadoras del pago de prestaciones como las indemnizaciones y las contribuciones a los regímenes de pensión, que a su juicio deberían ser sufragadas

³⁰ Entrevista con Maxime Deschesne, 31 de marzo de 2017.

por los empleadores. De hecho, este modelo de suministro de servicios puede ser menos polémico en un sistema en el que las prestaciones las proporciona un sólido régimen público de protección social, al que se accede con la ayuda de una cooperativa. Maxime Deschesne indica que el enfoque de la cooperativa SMart ha atraído a nuevos miembros que trabajan en la economía del trabajo esporádico y de plataforma. De hecho, a raíz de la incorporación de trabajadores esporádicos, la cooperativa ha extendido sus actividades más allá de la prestación de servicios, negociando con la plataforma de mensajería Deliveroo los términos y condiciones de la prestación de servicios por los miembros de la SMart. Se trata, concretamente, de las siguientes prestaciones: el pago de una remuneración de base, prorrateada en función de la cantidad de horas trabajadas, igual al salario mínimo mensual de Bélgica; el pago mínimo garantizado de tres horas de trabajo, independientemente de cuál sea el número de entregas realizadas; y el reembolso de los gastos relacionados con el trabajo, incluidos el uso de bicicletas y teléfonos (SMart, 2016). Estos avances logrados por la SMart han favorecido una colaboración más amplia con el movimiento sindical. El siguiente paso de la cooperativa consiste en establecer canales de comunicación más fuertes y formalizados con los representantes de los motociclistas, a fin de asegurar que en las negociaciones ulteriores con Deliveroo se atiendan cabalmente las necesidades y los intereses de los mensajeros.

La adopción del cooperativismo de plataforma por los trabajadores es un ejemplo de la forma en que una tecnología que ha sido frecuentemente criticada como herramienta de explotación puede utilizarse en beneficio de los propios trabajadores. Las cooperativas como SMart pueden ofrecer a las personas que trabajan aisladamente por medio de plataformas una oportunidad para establecer nuevas relaciones económicas más equitativas, aumentar la transparencia de la contratación y la estructura disciplinaria, estabilizar las tasas de pago y disponer de un marco para desarrollar estrategias efectivas que les permitan influir en la regulación del sector. Además, la capacidad de gestionar el número de afiliados puede ayudar a asegurar que la oferta de trabajadores se adapte adecuadamente a la demanda. En realidad, ningún aspecto de la organización fundamental de las cooperativas es específico de los trabajadores esporádicos o de plataforma. Sin embargo, en la perspectiva de que, como afirman algunos expertos, el empleo a tiempo completo podría convertirse en cosa del pasado (Moody y Brooks, 2016), las cooperativas de trabajadores ofrecen un mecanismo prometedor para fomentar la voz, la representación y la influencia de los trabajadores en el debate que sigue planteado sobre estas cuestiones fundamentales.

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.

7. Hacia la negociación colectiva

El objetivo de este proyecto de investigación fue identificar y analizar ejemplos de negociación colectiva entre trabajadores y empleadores de la economía de plataformas. La dificultad que tuvimos para ubicar ejemplos específicos de negociación colectiva ‘de pleno derecho’ puede atribuirse a cuatro factores.

Primeramente, la economía de plataformas es una innovación reciente: la novedad de los mercados laborales digitales sugiere que la negociación colectiva en este sector aún no se ha asentado plenamente en consonancia con la definición tradicional, incluso con respecto a la concertación de convenios colectivos.

En segundo lugar, el movimiento hacia la negociación colectiva puede ser proporcional a la importancia relativa que va cobrando la economía de los trabajos esporádicos en el mercado laboral más amplio. La realidad es que, a pesar de la extensa cobertura mediática que ha tenido el trabajo en plataformas y esporádico, este sector sólo da empleo a una pequeña proporción de la fuerza laboral total.

En tercer lugar, los esfuerzos de los trabajadores por lograr la sindicalización y la negociación colectiva han tropezado con la resistencia activa de algunas plataformas de trabajo. Por ejemplo, además de la oposición manifestada por Uber a lo que se consideró era una ordenanza de “negociación colectiva” impuesta por la ciudad de Seattle (Uber, 2017), Amit Singh, responsable mundial de la política “El futuro del trabajo” de Uber, declaró recientemente que la negociación colectiva era incompatible con su modelo de negocios y con la flexibilidad de su fuerza de trabajo. En un evento de Facebook Live, cuando se le preguntó si Uber iba a reconocer el derecho de sus trabajadores a entablar negociaciones colectivas en el caso de que estuvieran sindicalizados, Singh afirmó:

El modelo real con que operamos y la forma en que hemos configurado este modelo flexible implican que hay ciertos medios que le permiten a uno protegerse, y que hacen que normalmente no se necesitarían otros medios que habitualmente servirían para protegerse en circunstancias diferentes. Esa es la razón por la que estos últimos medios no existen necesariamente en nuestro caso. En otras palabras, por lo que se refiere a la negociación colectiva y otros mecanismos, dada la naturaleza flexible de nuestra actividad de plataforma, en la que se puede entrar y salir libremente, la finalidad para la que se estructuró originalmente la negociación colectiva no se cumple necesariamente.

Contrariamente a lo que sostiene Amit Singh, y como han señalado Hayter, Fashoyin y Kochan, “la institución de la negociación colectiva está transformándose y adaptándose a los múltiples cambios que se están produciendo en la economía y en las prácticas organizacionales. En lugar de crear rigideces y obstáculos que impiden el ajuste flexible, como se argumenta comúnmente, los sistemas de relaciones laborales han sido robustos y flexibles y están evolucionando para satisfacer las crecientes demandas de adaptabilidad a nivel microeconómico”(2011, pág. 240). A pesar de la gran envergadura de la investigación en que se sustentan los argumentos de Hayter y otros, muchas compañías de plataformas no han estado dispuestas a negociar directamente con los trabajadores.

El cuarto desafío a que se ven confrontados los trabajadores de plataformas que tratan de ejercer el derecho de negociación colectiva se deriva del hecho de que la actividad organizada que realizan los contratistas independientes puede considerarse contraria a las normativas en materia de competencia o a las demás leyes antimonopolio. Casi sin excepción, los trabajadores de plataforma son tratados como contratistas independientes; esta situación laboral no sólo puede dificultar la identificación de su contraparte para la negociación, sino que, además, a pesar de que se ha reconocido que la negociación colectiva es un derecho fundamental, se ha argumentado que la movilización colectiva de estos

trabajadores es ilegal, lo que anula fundamentalmente su capacidad para participar en una negociación colectiva en el pleno sentido de este concepto, y su derecho a la libertad sindical.

Las normas de la OIT que rigen la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva se basan en una definición del concepto de "trabajador" que es interpretada ampliamente por el sistema de control normativo de la OIT. Camilo Rubiano (2013) señala que, ya en 1983, el sistema de control de la OIT se ocupó de casos relacionados con los trabajadores temporales, los trabajadores autónomos, las trabajadoras y trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio. Dado que estos grupos no fueron excluidos explícitamente del Convenio núm. 87, todos deberían estar amparados por las protecciones que ofrece este instrumento.³⁶ Rubiano analiza una serie de áreas donde los trabajadores están excluidos, en derecho o en la práctica, del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Este análisis también es aplicable a los trabajadores esporádicos y de plataformas, como se describe a continuación.

Las dificultades para ejercer de manera efectiva el derecho a negociar colectivamente en la economía del trabajo esporádico provienen de las limitaciones derivadas de la situación laboral, de las exclusiones explícitas con respecto a la protección, de las normativas obsoletas, de las dificultades para identificar al empleador y de las contradicciones con respecto a la legislación en materia de competencia. El trabajo basado en plataformas conlleva a menudo la existencia de relaciones triangulares, lo que entorpece la identificación del empleador y, en consecuencia, de la contraparte en la negociación. Por otra parte, la legislación sobre la competencia restringe el derecho de los verdaderos trabajadores autónomos a unirse para negociar sus términos y condiciones de empleo y trabajo, porque cuando tal comportamiento tiene lugar entre empresas³⁷ se considera "fijación de precios" en detrimento de los consumidores.

Una de las dificultades prácticas de la sindicalización en la economía del trabajo esporádico se refiere a la ubicación del lugar de trabajo. Esther Lynch, Secretaria Confederal de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), aboga por que las plataformas reconozcan que todo el trabajo que se lleva a cabo por su intermedio se realiza fundamentalmente en un lugar de trabajo. Por consiguiente, descarta la idea comúnmente aceptada según la cual el trabajo basado en aplicaciones es difícil de regular porque las plataformas no tienen un emplazamiento físico, sino que están alojadas en la nube virtual. Por el contrario, considera que deberíamos deducir que existe trabajo allí donde el trabajador está realizando la tarea o actividad de que se trate. "No hay diferencia entre mecanografiar en la cocina familiar para una plataforma en línea y hacerlo para un empleador que se encuentra a unas calles de allí; lugar de trabajo es el lugar físico donde se encuentra el trabajador. El trabajo no se sitúa en la nube virtual simplemente por el hecho de que una parte de la actividad se lleva a cabo a través de la misma".³⁸ Sin embargo, para determinar correctamente cuál es el marco regulatorio apropiado se requiere un mínimo de consenso con respecto a la definición de los límites jurisdiccionales del trabajo basado en la nube. Fijar estos parámetros es parte integral del trabajo que la CES lleva a cabo en este campo.

³⁶ Véase también un análisis actualizado en OIT, 2016.

³⁷ El *Glosario de términos utilizados en el ámbito de la política de competencia de la Unión Europea* define el concepto de "empresa" de la siguiente manera: "A efectos del Derecho comunitario de competencia, se considera como una empresa a toda entidad dedicada a una actividad económica, es decir, a una actividad consistente en ofrecer bienes o servicios en un mercado determinado, independientemente de su estatuto

jurídico y del modo en que se financie. Para cumplir estas condiciones no es necesario que haya una voluntad de obtener beneficios, ni quedan excluidos por definición los organismos públicos." Las normas que rigen las agrupaciones hablan de "empresas interesadas", es decir, los participantes directos en una fusión o en una operación de adquisición de control (Institute of Competition Law, sin fecha). En el caso de la empresa FNV Kunsten, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sostuvo lo siguiente: "... procede declarar a este respecto que, si bien realizan la misma actividad que los trabajadores, los prestadores de servicios que presentan los mismos caracteres que los sustitutos del asunto principal son en principio, a efectos del artículo 101 TFUE, apartado 1, «empresas», dado que, a cambio de una remuneración, ofrecen sus servicios en un determinado mercado [...] y que, respecto de sus comitentes, ejercen su actividad como operadores económicos independientes [...]". (*FNV Kunsten Informatie en Media contra Staat der Nederlanden*, asunto C-413/2013).

³⁸ Entrevista con Esther Lynch, 23 de noviembre de 2016.

Los trabajadores esporádicos que se proponen organizar nuevos sindicatos también han debido debatirse con la cuestión de la ausencia de límites del trabajo basado en plataformas, dado que está disperso geográficamente, se realiza de forma aislada y, a veces, requiere una gran movilidad. Como resultado, la fuerza laboral de una empresa puede trabajar en múltiples jurisdicciones simultáneamente, o puede desplazarse entre distintas jurisdicciones mientras presta sus servicios. Estas facetas, sumadas a las características propias del trabajo en plataformas (de corto plazo, desglosado en tareas y realizado por encargo), determinan que los trabajadores esporádicos suelen encontrarse en competencia directa entre sí. Como se ha indicado en otras partes del presente documento, estas tendencias dificultan la construcción de una voz colectiva; las empresas, en cambio, pueden sacar provecho de las lagunas reglamentarias que limitan las posibilidades de movilización de los trabajadores y su recurso a la negociación colectiva. La indefinición del ámbito de competencia jurisdiccional permite que las empresas incrementen considerablemente su fuerza laboral, creando condiciones que intensifican la competencia entre los trabajadores o los alientan a perjudicarse entre sí.

Los problemas descritos por Camilo Rubiano han sido examinados más pormenorizadamente por Valerio De Stefano (2017) en su análisis de la restricción de los derechos colectivos, tanto en derecho como en la práctica, de los trabajadores con empleos atípicos. De Stefano ha tomado en consideración varios de los factores mencionados antes, y también otros, como la "amenaza implícita" de que los trabajadores con empleos atípicos pueden perder su trabajo³⁹ si intentan formar un sindicato o afiliarse al mismo, y ha cuestionado la idea de que los mecanismos existentes para resolver los conflictos relativos a despidos pueden ser ineficaces debido a la naturaleza misma del contrato en el ámbito laboral de plataforma. Al igual que Rubiano, la investigación de De Stefano supera el marco puramente conceptual, ya que examina ejemplos concretos de conflicto entre la legislación laboral y la legislación en materia de competencia. De Stefano ha hecho referencia a dos casos fundamentales en la jurisprudencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR). En estos casos, que conciernen a los Países Bajos e Irlanda, se abordaron las restricciones al derecho de los contratistas independientes a participar en negociaciones colectivas. Las respectivas autoridades de la competencia impusieron estas restricciones sobre la base de que la negociación colectiva de los trabajadores autónomos (por cuenta propia) violaba las protecciones antimonopolio. Sin embargo, en sus observaciones dirigidas a ambos países, la CEACR criticó las restricciones del derecho de negociación colectiva basadas en estas razones (De Stefano, 2017).

Disposiciones antimonopolio y negociación colectiva en Europa

El caso relativo a los Países Bajos, que fue sometido también a los tribunales nacionales y europeos (*FNV Kunsten Informatie en Media* contra *Staat der Nederlanden*, asunto C-413/2013) se centró en una reclamación interpuesta por un sindicato que trataba de negociar la remuneración de los músicos sustitutos de orquesta clasificados como trabajadores autónomos. Cuando el caso se presentó ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), este Tribunal hizo una distinción entre los trabajadores efectivamente autónomos, cuyos derechos de negociación colectiva podían restringirse para evitar un comportamiento de cártel, y los "falsos autónomos", que sí podían ejercer el derecho de negociación colectiva. Desafortunadamente, el TJUE no proporcionó una orientación clara sobre la forma de distinguir

³⁹ Véase también Holdcroft, 2013.

entre los verdaderos autónomos y los falsos, y se limitó a señalar que en el caso de estos últimos, pero no en el de los primeros, se debía respetar el derecho a la negociación colectiva (De Stefano, 2017).⁴⁰

En el caso de Irlanda, en 2004 la *Irish Competition Authority* anuló un convenio colectivo suscrito entre un sindicato, *Irish Actors' Equity SIPTU*, y el Institute of Advertising Practitioners. En virtud de dicho convenio se determinaban el salario y las condiciones de empleo de los trabajadores de la radio, televisión, cine y artes visuales, con inclusión de los actores autónomos empleados para el doblaje de creaciones en lengua extranjera. Un compromiso que el Gobierno asumió posteriormente, en el marco de las conversaciones mantenidas en 2008 entre los interlocutores sociales con miras a enmendar la legislación sobre competencia y proporcionar a ciertas categorías de trabajadores vulnerables el derecho de negociación colectiva, fue reemplazado por un acuerdo alcanzado entre el Gobierno, por una parte, y la Unión Europea (UE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), por la otra (Fondo Monetario Internacional, 2012, pág. 65).

Ambos casos se centraron en el hecho de que, con arreglo a la legislación sobre competencia de la UE y de Irlanda, las personas comprendidas en el convenio colectivo en cuestión se consideraban "empresas", y no trabajadores.

Finalmente, en el caso de Irlanda, el 7 de junio de 2017 el Parlamento irlandés (Oireachtas) promulgó una nueva ley enmendada sobre competencia (Oireachtas, 2017). En esta ley no sólo se otorgan derechos de negociación colectiva a tres categorías de trabajadores con empleos atípicos,⁴¹ sino que también se establecen definiciones para una serie de conceptos clave, como "falso autónomo"⁴² y "trabajador por cuenta propia totalmente dependiente".⁴³ Quizás lo más importante para los trabajadores de la economía de plataformas es el hecho de que la nueva legislación establece un procedimiento con arreglo al cual el Ministro competente examina las solicitudes de los sindicatos que representan a grupos de trabajadores considerados como "falsos autónomos" o "trabajadores por cuenta propia totalmente dependientes", con el fin de determinar si es procedente eximirlos de la legislación sobre la competencia y, en tal caso, reconocer su derecho a negociar colectivamente.⁴⁴

La necesidad de reformar las leyes sobre la competencia a fin de adaptarlas a la evolución del trabajo basado en plataformas es cada vez más reconocida, incluso por la OCDE, que ha sugerido que "es posible que, para abordar la creciente individualización de la relación de empleo también en el contexto de la transformación digital y el desarrollo de las plataformas digitales, sea necesario adecuar otras normas y prácticas, como las regulaciones en materia de competencia que, en algunos países, impiden que los trabajadores autónomos negocien colectivamente" (OCDE, 2017, pág. 166).

Estos casos son representativos de los esfuerzos más recientes que los legisladores, las autoridades de la competencia, los tribunales y el sistema de supervisión de la OIT han desplegado para alcanzar un equilibrio entre la evolución necesaria de los derechos laborales colectivos y los derechos de los

⁴⁰ *FNV Kunsten Informatie en Media contra Staat der Nederlanden*, asunto C-413/13. Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 4 de diciembre de 2014. ECLI:EU:C:2014:2411.

⁴¹ Actores contratados para actividades de doblaje, músicos contratados para jornadas de grabación y periodistas contratados como independientes.

⁴² "[...] es toda persona que: a) realiza para una persona ('la otra persona'), en virtud de un contrato (ya sea explícito o implícito y, si es explícito, ya sea oral o escrito), la misma actividad o servicio que un empleado de la otra persona ; b) tiene una relación de subordinación con respecto a la otra persona durante el período de la relación contractual; c) está obligada a acatar las instrucciones de la otra persona con respecto al tiempo, el lugar y el contenido de su trabajo; d) no comparte el riesgo comercial de la otra persona; e) no tiene independencia para determinar el horario, el lugar y la manera de realizar las tareas que se le han asignado; y f) durante el período de la relación contractual, forma parte integral de la empresa de la otra persona.

⁴³ "[...] es toda persona que: a) desempeña servicios para otra persona (independientemente de que la persona a la que se presta el servicio sea también un empleador de otras personas) en virtud de un contrato (ya sea explícito o implícito y, si es explícito, ya sea oral o escrito); y b) cuyos ingresos principales con respecto al desempeño de tales servicios en virtud de un contrato procedan de no más de dos personas".

⁴⁴ Para conocer la enmienda completa véase Oireachtas, 2017.

consumidores a ser protegidos contra la fijación de precios no equitativos. Los empleos atípicos y la economía del trabajo esporádico representan el último capítulo de una lucha que se remonta a más de un siglo. Como escribió un eminente experto jurídico, en 1963, “si viviéramos en una sociedad con un único valor ético, y ese valor fuera la competencia, poco más se necesitaría decir, o podría decirse. La negociación colectiva podría ser sacrificada en nombre de la competencia. En cambio, hemos optado por el pluralismo, el voluntarismo y el consentimiento en vez de la coacción, y siempre nos veremos confrontados a la necesidad de amortiguar los choques entre los valores en competencia y las reivindicaciones, minimizando su costo para la sociedad en su conjunto”(Winter, 1963). Sin embargo, pese a que la extensión de los derechos de negociación colectiva a los trabajadores autónomos en las circunstancias descritas anteriormente tiene un impacto negativo "insignificante" (Gobierno de Irlanda, 2008), por lo general la magnitud de ese impacto no es la única consideración a la hora de determinar dónde pasa la línea de demarcación.

Cabe repetir que los casos de Irlanda y los Países Bajos no son en absoluto los primeros en que se manifiesta la tensión entre el respeto de las reglas de competencia y el respeto de los derechos laborales colectivos,⁴⁵ contradicción que no es particularmente reciente.⁴⁶ De hecho, se podría trazarse un paralelismo instructivo entre, por una parte, la ‘legalización’ de los sindicatos organizados que tuvo en países como el Reino Unido y los Estados Unidos entre mediados del siglo XIX y principios del siglo XX y, por otra parte, la extensión del ámbito de aplicación de los derechos de negociación colectiva a nuevas áreas, como el empleo autónomo y la economía de plataformas. Valga recordar que en la primera mitad del siglo XIX los sindicatos⁴⁷ de los Estados Unidos que se esforzaban por mejorar las condiciones de los trabajadores fueron calificados como organizaciones criminales ilegales que conspiraban para restringir la libertad de comercio (Tomlins, 1992; Twomey, 2012).

Las sentencias judiciales aportaron con el tiempo una cierta claridad, y algunas indicaron que el simple hecho de movilizarse colectivamente podía hacer que un acto fuera ilegal, mientras que, de ser realizado por un individuo, sería completamente legal. Un caso que marcó un hito en Massachusetts, conocido como “Commonwealth contra Hunt”, cambió esta concepción, ya que en la sentencia se señaló que la legalidad de un sindicato se juzgaría en función de los medios que utilizara para lograr sus fines, lo que constituyó un importante progreso para la legislación laboral.⁴⁸ En 1890⁴⁹ y 1914⁵⁰ se promulgaron leyes que, entre otras cosas, tenían por objeto clarificar el nexo entre el respeto de las normas antimonopolio y el derecho a la acción colectiva. Un nuevo avance judicial se consiguió en 1935 con la adopción de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, que buscaba equilibrar los derechos laborales colectivos con la necesidad de asegurar una actividad comercial sin trabas (Shulman, 1940).

Habida cuenta de los paralelismos entre la evolución de la legislación laboral a principios del siglo XX y la situación que enfrentan actualmente los trabajadores esporádicos, no tiene nada de sorprendente que la evolución de los derechos siga un patrón muy similar: los esfuerzos por promover los derechos laborales colectivos se concretizan en una combinación de acciones colectivas, litigios y, finalmente, iniciativas legislativas.

⁴⁵ Para conocer un análisis detallado de las interacciones entre las reglas de competencia y los convenios colectivos en los Estados miembros de la Unión Europea, véase Bruun y Hellsten, 2000.

⁴⁶ Véanse, por ejemplo: Primm, 1910; Nelles 1932; Shulman 1940; Invierno 1963.

⁴⁷ O más bien, usando el lenguaje de esa época, las "asociaciones de trabajadores" que, irónicamente, se parecían más a los gremios que a los sindicatos industriales.

⁴⁸ *Commonwealth contra Hunt*, 45 Mass. 111 (1842).

⁴⁹ La *Sherman Anti-Trust Law* (15 U.S.C. §§ 1-7) fue promulgada en 1890 con el fin de servir como salvaguardia contra los monopolios, así como contra el uso de contratos o asociaciones que pudieran restringir el comercio interestatal. En 1893 comenzaron a interponerse ante los tribunales las primeras causas relativas a la aplicación de la ley Sherman a las organizaciones de trabajadores.

⁵⁰ La llamada *Ley Clayton* (15 U.S.C. §§ 12-27) se promulgó para eximir específicamente a los sindicatos de la legislación antimonopolio.

La Unión Europea también se ha empeñado en asegurar que las normativas en sus Estados miembros se mantengan a la par de los rápidos cambios en el mercado laboral. En junio de 2017, el Parlamento Europeo adoptó una *Resolución sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa*. Dicha Resolución “[h]ace especial hincapié en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos, ante todo el derecho de los trabajadores a organizarse, a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, con arreglo a las prácticas y legislaciones nacionales [...]”. La Resolución de la UE también deja en claro la necesidad de que el creciente número de trabajadores por cuenta propia empleados en la economía colaborativa ejerzan los derechos de negociación colectiva, incluso por lo que respecta a su remuneración (Parlamento Europeo, 2017).

Noruega ha buscado activamente una respuesta adecuada al trabajo en la economía de las plataformas y los trabajos esporádicos. En 2016 se creó por Real Decreto el “Comité de la Economía Colaborativa” de este país, que integraron académicos, expertos jurídicos, empleadores, organizaciones de empleadores y empresarios, la principal confederación nacional de sindicatos y el Consejo Noruego del Consumidor. Entre otras cosas, se encargó a este Comité que examinara los desafíos, las oportunidades y las consecuencias para el mercado laboral que se derivan de la ‘economía colaborativa’, y que evaluara las disposiciones reglamentarias, especialmente las que rigen los mercados, en que predominan los actores de la economía colaborativa. En su informe, la mayoría del Comité propuso que los proveedores de servicios en la economía colaborativa que no fijan directamente los precios de venta, sino que tienen que aplicar los precios establecidos por la plataforma que utilizan, deberían tener la posibilidad de negociar convenios colectivos con los operadores de las plataformas, incluso si no pueden considerarse como empleados de éstas. (Gabrielsen y otros, 2017: 2).

No está claro cuál será el destino del informe del Comité, dado que, poco después de su publicación, cuatro de las principales organizaciones sindicales, a saber, la Confederación Noruega de Sindicatos (LO), la Confederación de Sindicatos Profesionales (YS), la Confederación de Sindicatos para Profesionales (UNIO) y la Federación de Asociaciones Profesionales (Akademikerne), enviaron al Ministro de Finanzas una carta en la que criticaban el informe, por considerar que en éste se subestimaba el impacto negativo que la "economía colaborativa" podría tener en el mercado laboral noruego. Tras recalcar que no se oponía al uso de la tecnología para crear empleos, la LO manifestó que, a su juicio, el Comité había pasado por alto la necesidad de considerar las normas vigentes desde la perspectiva de las nuevas modalidades de trabajo resultantes de la evolución continua de la economía (Fyen, 2017).

Legislación sobre negociación colectiva - y litigios antimonopolio - en América del Norte

En la ciudad de Seattle (Estados Unidos) tiene lugar actualmente una interesante experiencia de extensión de los derechos de negociación colectiva por medio de acciones legislativas a nivel municipal. Concretamente, la ciudad aprobó una ordenanza en virtud de la cual los contratistas independientes que trabajan para las compañías de la Red de Transporte (Uber y Lyft, entre ellas), formen sindicatos con el propósito de participar en negociaciones colectivas.

A diferencia de las iniciativas jurídicas emprendidas por el sindicato británico GMB y la NYTWA de Nueva York, que afirman que los trabajadores de plataformas ya son parte en una relación laboral, los Teamsters, que se movilizaron activamente por la adopción de la ordenanza de Seattle, están tratando de asegurar que los conductores tengan acceso a la representación y la negociación colectivas independientemente de que se les considere como contratistas independientes. Dawn Gearhart, que trabaja para los Teamsters en el seguimiento de este proyecto, lo describe de la siguiente manera: “Se

trata simplemente de conseguir que, si la mayoría de los conductores que trabajan para una compañía desean hacerse representar con miras a la negociación colectiva, dicha compañía tenga la obligación de negociar con sus conductores."⁵¹

Los Teamsters trabajaron en estrecha colaboración con las compañías de taxis, los conductores y las autoridades de la ciudad en la promoción de la ordenanza, que fue aprobada por unanimidad en diciembre de 2015. Según indica Dawn Gearhart, apenas un mes después Uber emprendió una campaña masiva de oposición a la nueva norma:

Desde un centro de llamadas, Uber envió a todos y cada uno de sus conductores un archivo interactivo que se publicó en línea. En dicho archivo se preguntaba a los conductores qué pensaban de los sindicatos y de la empresa y, en función de las respuestas, se les proponían diferentes opciones para que pudieran registrar sus evaluaciones. Uber contrató también a conductores antisindicales que manifestaron sus temores en el sentido de que los Teamsters iban a obligarlos a llevar uniforme, a fijar sus horarios de trabajo y a circunscribir sus áreas de circulación... Esa fue la táctica de la compañía [...] Además, publicaron un anuncio de dos páginas en la edición dominical del periódico local para explicar que la negociación colectiva era inútil y que el sindicato era una amenaza para la innovación [...] Hoy, hay tres lugares de reunión a donde se puede ir para conocer la amenaza que la negociación colectiva representa para todos.

Pese a que la ordenanza fue aprobada con un apoyo político abrumador, su implementación se ha retrasado en varios frentes. Hasta ahora se han presentado múltiples demandas contra la ordenanza, en particular una interpuesta por la Cámara de Comercio de los Estados Unidos y otra por once conductores de Uber, respaldados por la Fundación Nacional para la Defensa Legal del Derecho al Trabajo y la Fundación Freedom. Además, la ciudad ha tenido dificultades para determinar quiénes tendrán derecho a votar en las elecciones sindicales, según la ordenanza. Al respecto, Dawn Gearhart explica lo siguiente:

El requisito para participar en una votación sindical es haber trabajado 1/6 del tiempo completo oficial, pero debido a que estas compañías no proporcionan información ni a los conductores ni a las autoridades sobre la frecuencia con la que trabajan los conductores, la ciudad de Seattle no puede tomar una decisión al respecto. Por ello, para determinar qué conductores de taxis tienen derecho a votar, la ciudad está usando datos de antes de que Uber comenzara a operar. Los conductores sólo necesitan haber realizado 52 carreras en un período de 90 días durante un año para poder votar. En la práctica, esa cifra corresponde al 2 por ciento de lo que puede realizar un conductor en un tiempo completo: para hacer 52 carreras sólo se necesitan dos días.

Los organizadores que intenten utilizar la ordenanza para formar un sindicato pueden encontrar que estos nuevos requisitos de elegibilidad son difíciles de cumplir. Al no haber reglas sobre la contratación, se deja la puerta abierta a que los esfuerzos de sindicalización se vean dificultados o frustrados. La implementación de la ordenanza se vio obstaculizada por una orden judicial, contra la cual la ciudad presentó un recurso de apelación⁵² que finalmente ganó. Por su parte, la Cámara de Comercio de Estados Unidos argumentó que "la tentativa sin precedentes por parte de Seattle en el sentido de permitir que los contratistas independientes organicen un sindicato es claramente incompatible con las leyes antimonopolio y laborales de nivel federal. De adoptarse de manera más amplia, el enfoque de Seattle

⁵¹ Entrevista con Dawn Gearhart, 3 de marzo de 2017.

⁵² Véase un análisis detallado de los obstáculos legales que enfrenta la ordenanza, incluso sobre la situación laboral y los fundamentos de la ley antimonopolio, en Iglitzin y Robbins, (2017).

redundería en la adopción de un gran número de regulaciones estatales y locales incongruentes que terminarían por asfixiar la innovación y socavar el crecimiento económico".⁵³

Al desestimar la solicitud de los demandantes de que se pronunciara una nueva orden judicial en espera del fallo sobre la apelación, el juez manifestó que se había adoptado un enfoque cauteloso al otorgar la medida cautelar preliminar, en espera de "una revisión más detenida y rigurosa" del caso. En el fallo se señala que "la revisión reveló que la demanda por infracción de la legislación antimonopolio era infundada: las cuestiones importantes que notó el Tribunal se resolvieron a favor de la ciudad [...]", y se indica que "a la hora de adoptar una decisión sobre la promulgación de la ordenanza, se ha considerado que el interés del público prevalecía sustancialmente sobre el requerimiento judicial [...]"⁵⁴ Con respecto al argumento específico basado en la legislación antimonopolio, el juez no sólo reconoció las facultades reguladoras atribuidas a los municipios por la Constitución del Estado, sino que señaló además que "en el contexto fáctico específico de este caso, también puede aplicarse una exención legal expresa. De conformidad con el fallo RCW 19.86.170, *el 'trabajo' no es un artículo de comercio a los efectos de la Ley de Protección del Consumidor*. Por lo tanto, la organización concertada de los trabajadores a los efectos de la negociación colectiva no viola la Ley" (énfasis añadido).⁵⁵

La finalidad de la negociación colectiva fue resumida por Otto Kahn-Freund en los siguientes términos: "al interactuar entre sí como fuerzas compensatorias, la dirección de las empresas y los trabajadores organizados pueden crear mediante su acción autónoma un cuerpo de normas, aligerando así la carga de trabajo de los órganos legislativos. Más que eso, las dos partes en la actividad económica logran disponer así de un conjunto de sanciones para imponer el cumplimiento de estas normas contra la otra parte y también contra los propios empleadores y trabajadores como parte conjunta" (Kahn-Freund, 1977, pág. 69). Si esta premisa sigue siendo cierta, entonces es importante examinar algunos casos en que los trabajadores y la dirección de las empresas han tratado de regular (o, mejor dicho, han tratado de autorregular) el trabajo esporádico y de plataformas a través del diálogo, si bien es cierto que aún no han logrado negociar acuerdos vinculantes y aplicables, en la forma de convenios colectivos.

Comités de empresa

En Austria, los repartidores y mensajeros que trabajan por medio de la aplicación de la plataforma Foodora se han unido recientemente para formar un comité de empresa con el apoyo de Vida, el sindicato austríaco que representa a los trabajadores del sector del transporte y los servicios. Austria tiene una de las más antiguas tradiciones de participación de los comités de empresa del mundo, ya que las primeras leyes sobre esta materia se promulgaron en 1919. Los representantes de los trabajadores en estos comités disfrutaban de una amplia variedad de derechos, desde la información, consulta y participación, hasta el ejercicio de derechos de consulta especiales en materia de personal y asuntos económicos, así como de la codeterminación en materia social. Además de las obligaciones de información y consulta que suelen ser

⁵³ Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América contra la ciudad de Seattle; Departamento de Finanzas y Servicios Administrativos de Seattle y Fred Podesta, en su función oficial como Director de Finanzas y Servicios Administrativos de la ciudad de Seattle. Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos, Noveno Circuito.

⁵⁴ Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América contra la ciudad de Seattle. Asunto No. C17-0370RSL (Distrito Occidental del estado de Washington, 24 de agosto de 2017). Robert S. Lasnik, Juez de Distrito de los Estados Unidos. Orden que niega la moción de interdicto pendiente de apelación.

⁵⁵ Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América y otros contra la ciudad de Seattle y otros; 2017c. Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Occidental del estado de Washington en Seattle. Asunto No. C17-0370RSL. Orden que concede a los demandados la moción de desestimación.

habituales en los comités de empresa, en Austria disponen de amplios poderes que se extienden a la *negociación* (o la codeterminación) de acuerdos de trabajo (Arrigo y Casale, 2010).

Los primeros informes sobre la experiencia austríaca indican que la iniciativa fue impulsada por los trabajadores con el objeto de resolver una serie de cuestiones básicas, como el exceso de tareas en trabajos que son en sí particularmente penosos (por ejemplo, el trabajo nocturno o el trabajo en invierno), el suministro de seguros para las bicicletas y los teléfonos utilizados en el trabajo, y el pago sistemático de la asignación por kilometraje (que, según la información recibida, representa entre el 10 y el 15 por ciento del salario total). Reviste particular importancia la función reglamentaria que cumple el comité de empresa en el contexto de los despidos, que hubiera sido particularmente útil en 2017 cuando, según se informó, Foodora redujo en un 20 por ciento su fuerza laboral en Viena (derStandard, 2017). Un comité de empresa en esta plataforma hubiera tenido derecho a entablar consultas sobre los despidos y, en casos extremos, hubiera podido exigir la aplicación de un plan social.

Según Benjamin Herr, que trabajaba como mensajero para Foodora en el momento en que se formó el comité de empresa, muchos mensajeros no entendían claramente los términos y condiciones de sus propios contratos; el establecimiento del comité de empresa ha sido fundamental para aumentar la transparencia con respecto a las condiciones de trabajo en la actualidad.⁵⁶ Según el sindicato Vida, en los próximos pasos se incluye la concertación de un acuerdo de trabajo con Foodora para abordar las numerosas cuestiones planteadas en el nuevo comité de empresa. En última instancia, se proponen negociar con la Cámara de Comercio un convenio colectivo que incluya todos los servicios de entrega y mensajería en bicicleta (Vida, 2017).

Como se mencionó anteriormente, en el marco de un acuerdo alcanzado en la ciudad de Nueva York entre la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM) y Uber, el Independent Drivers Guild (IDG) ganó un "asiento en la mesa", lo que ha permitido que sus miembros puedan participar conjuntamente con la administración local de Uber en un foro de diálogo consultivo. A diferencia de la experiencia de Austria, el acuerdo con Uber en Nueva York tiene carácter consultivo y excluye la negociación colectiva.

El comité de empresa de la IDG y Uber está formado por 12 representantes de los conductores, que incluye a personal de la IDG, y cuatro representantes de la dirección de Uber en Nueva York. Su orden del día habitual se divide en tres segmentos. El primero es la presentación de información actualizada por la dirección de Uber sobre los avances realizados desde la última reunión, así como de otras novedades y cambios previstos por la empresa. Se aborda luego el seguimiento efectuado por la IGD sobre temas discutidos previamente, así como la discusión de un punto prioritario para sus miembros (por ejemplo, las vacaciones pagadas). La mayor parte de la reunión se dedica a las llamadas "conversaciones temáticas", durante las cuales los conductores plantean cuestiones particulares convenidas colectivamente e intercambian puntos de vista con la dirección.⁵⁷

La preparación para las reuniones del comité de empresa comienza con la recopilación de los aportes de los delegados, lo que permite formarse una idea de los últimos problemas e identificar los que Uber puede abordar. Para asegurar un diálogo productivo, es indispensable delimitar con precisión cuales son las cuestiones que forman parte del ámbito de actividad de Uber (es decir, cuestiones distintas de las que requieren la intervención del Departamento de Transporte o de la Comisión de Taxis y Limusinas), y más específicamente las que están comprendidas en la esfera de influencia de Uber en Nueva York. Las cuestiones señaladas por los delegados y el comité organizador se envían a las personas inscritas en una lista de correo más amplia, a las que se invita a seleccionar seis temas que a su juicio son prioritarios, los

⁵⁶ Entrevista con Benjamin Herr, 6 de julio de 2017.

⁵⁷ Entrevista con Benjamin Herr, 6 de julio de 2017.

cuales se envían de nuevo a toda la lista de correo para proceder a la selección, por votación, de los tres temas principales. Estos se inscriben en el orden del día del comité de empresa. Los representantes de los conductores se reúnen antes del comité de empresa para preparar sus intervenciones, y nuevamente para rendir un informe después de la reunión, todo esto en su tiempo de trabajo (sin remuneración). Según Ryan Price, Uber nunca incluye en el orden del día temas para consulta formal, lo que permitiría conocer la opinión de los representantes de los trabajadores sobre los cambios previstos o posibles. La dirección tampoco rechaza ni veta los puntos incluidos en el orden del día por los conductores.

Desde el punto de vista de la IDG, los resultados producidos por el incipiente comité de empresa han sido mitigados. Se considera, por ejemplo, que la comunicación constante con la dirección ha permitido resolver pequeños problemas "que pueden mejorar las condiciones de trabajo". Una primera victoria atribuida al comité de empresa es la introducción de una opción denominada "camino a casa", que consiste en la introducción de un filtro en la función de destino de la carrera que permite que el conductor pueda recoger pasajeros cuando va camino de su hogar o de otra ubicación geográfica específica al margen de una carrera. "Los conductores querían estar seguros de que no serán enviados a Nueva Jersey si se dirigen a Connecticut". La identificación de los problemas que "están totalmente a cargo" de la administración local, que sólo requieren una respuesta afirmativa de su parte, también influyen en la priorización de parte del conductor. Sin embargo, aunque la mayoría de las cuestiones planteadas tienen un alcance nacional, el hecho de que la dirección de Uber en Nueva York pueda abordarlas desde la perspectiva de los locales le permite ejercer una influencia considerable, dado que Nueva York representa el 10 por ciento del mercado nacional de Uber.

A veces, incluso las "pequeñas conquistas" pueden tardar un tiempo considerable en implementarse. Un ejemplo de ello fue la introducción de un "temporizador de espera" en la aplicación. Para los conductores, esto era importante, ya que les permitiría saber cuándo se les aplicaría una tasa de cancelación. Se había previsto que la integración de esta función fuera relativamente fácil, ya que se trataba simplemente de dar a los conductores un acceso visual a la información que ya se estaría rastreando "en alguna computadora en San Francisco". En la práctica, los retrasos dificultaron la organización del mecanismo. Según Ryan Price, "había sido una victoria fácil, ya que Uber se limitó a decir que sí. El problema es que, simplemente, les ha llevado todo el tiempo del mundo para ponerla en práctica". Cabe suponer que, debido a estos problemas, a lo que se agregaba el hecho de que la IDG se encontraba en una etapa temprana de su organización y que el diálogo entre partes era incipiente, la IDG optó por cambiar la periodicidad de las reuniones del comité de empresa, que de mensual pasó a trimestral. No obstante, Ryan Price se mantiene optimista: "Supongo que una vez que la asociación esté más madura será conveniente tener reuniones mensuales". Pero de momento, mientras estamos organizando y construyendo todo esto, una reunión cada tres meses es suficiente."

¿Convenios colectivos, pronto?

Airtasker, plataforma australiana de búsqueda y oferta de empleo por cuyo intermedio los hogares y las empresas que requieren una amplia diversidad de servicios se ponen en contacto con personas dispuestas a suministrarlos, celebró en mayo de 2017 un acuerdo 'histórico' con la confederación Unions New South Wales.⁵⁸ Los servicios que se pueden contratar en Airtasker van desde el mantenimiento de jardines, la entrega de paquetes y el apoyo informático hasta la limpieza y las reparaciones domésticas. En el citado acuerdo se determinan condiciones de trabajo superiores a los mínimos previstos en las llamadas

⁵⁸ Unions NSW es el organismo sindical más importante del estado de Nueva Gales del Sur.

‘adjudicaciones’,⁵⁹ se recoge el compromiso de Airtasker de seguir colaborando con Unions NSW para asegurar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud, se prevén prestaciones de seguro similares a la compensación de los trabajadores, y se establece un sistema independiente de resolución de conflictos supervisado por la Fair Work Commission (Comisión de Trabajo Justo) (Taylor, 2017; Minter, 2017).

Sin embargo, el acuerdo ha sido acogido con escepticismo debido a su carácter "completamente opcional y posiblemente inaplicable". A pesar de que las nuevas tarifas horarias son más altas, el hecho de que no sean obligatorias ha llevado a algunos críticos a señalar la posibilidad de que haya personas que hagan legalmente ofertas por debajo de la tasa inicial de adjudicación a fin de conseguir un trabajo. El hecho de que aún no se hayan acordado los detalles del nuevo mecanismo de resolución de conflictos también ha suscitado dudas, aunque el secretario de Unions NSW insiste en que éste será independiente y vinculante. Sarah Kaine, profesora asociada de la University of Technology Sydney, reconoce que se ha hecho un esfuerzo por "tratar de encontrar la forma de mejorar las condiciones laborales en la economía del trabajo esporádico, lo que, a fin de cuentas, nuestros reguladores aún no han hecho" (Lewis, 2017).

Un ejemplo de negociación colectiva ha surgido en Suecia, donde la empresa de red de transporte llamada Bzzt propone vehículos eléctricos innovadores y respetuosos con el medio ambiente (en inglés "podtaxi", o minitaxi) para clientes que necesitan servicios adaptados a sus necesidades. En lo que constituye una gran diferencia con respecto a otras empresas de redes de transporte examinadas, los trabajadores de la plataforma Bzzt están cubiertos por un convenio colectivo sectorial y disfrutan de los mismos términos y condiciones que rigen para los demás taxistas comprendidos en el convenio. Al respecto, Sven Wolf, director general de Bzzt, ha dicho: "todos nuestros conductores están empleados en virtud de contratos escritos, que son aprobados por el Sindicato Sueco de Trabajadores del Transporte. No necesitamos explotar a nuestro personal para ser rentables. La rentabilidad la logramos manteniendo bajos costos: combustible, vehículos y seguros" (Turula, 2017).

Sin duda, este avance ha sido facilitado por las características distintivas del modelo sueco de relaciones laborales: interlocutores sociales vigorosos, altos niveles de afiliación sindical y de cobertura de la negociación colectiva, y un compromiso de larga data con el diálogo social. Pero también ha tenido una crucial importancia el hecho de que el convenio colectivo al que se han acogido fuera sectorial. Los convenios en que son parte muchos empleadores no sólo ofrecen las "condiciones equitativas para todos" que exigen los empleadores y sus organizaciones, como se señaló anteriormente, sino que también parecen ser muy adecuados para la economía del trabajo esporádico. La naturaleza geográficamente dispersa del trabajo por medio de plataformas y por encargo, la rapidez con que las nuevas empresas pueden incorporarse a los mercados y la tendencia de los trabajadores a cambiar de empleo y desplazarse entre plataformas son factores que podrían ser favorecidos por las regulaciones que se apliquen en los sectores donde prevalece el trabajo esporádico.

⁵⁹ En Australia, "las adjudicaciones fijan las tasas de remuneración y las condiciones de empleo, como los derechos a vacaciones y licencias, las horas extraordinarias y el trabajo por turnos, entre otras condiciones relacionadas con el lugar de trabajo". Las adjudicaciones son determinadas y revisadas por la Fair Work Commission (Fair Work Commission, 2016).

Conclusión

Hay en la actualidad una variedad de diferentes estructuras organizativas que ayudan a los trabajadores a fomentar las oportunidades de movilización, participación activa, representación y ejercicio de poder en la economía del trabajo esporádico y de plataforma. La sindicalización y la creación de centros de trabajadores, cooperativas y foros en línea son otras tantas iniciativas encaminadas a fomentar la comunicación y el contacto entre los trabajadores, facilitar la cooperación con los empleadores, elevar la conciencia política y jurídica de los trabajadores y mejorar las condiciones en el lugar de trabajo. En un esfuerzo por promover la acción colectiva e incrementar las oportunidades de representación para los trabajadores, cada una de estas iniciativas se basa en estrategias diferentes que buscan proporcionar a los trabajadores una voz en el lugar de trabajo, con vistas a defender sus derechos y defender sus intereses.

La organización de marcos de acción con altos niveles de participación liderada por los trabajadores demuestra la eficiencia del enfoque de movilización masiva y desde la base. Mientras que esto ha supuesto la realización de campañas muy intensas, los centros de trabajadores y los pequeños sindicatos de minorías y sindicatos independientes tropiezan con importantes obstáculos relacionados con la sostenibilidad. El carácter imprevisible del financiamiento explica la fragilidad de estos modelos de organización ante fuerzas externas, lo que puede dificultar la planificación estratégica y el cumplimiento de la obligación de rendir cuentas. Sin embargo, los casos examinados apuntan al hecho de que los trabajadores pueden obtener avances sustanciales con respecto a sus condiciones de empleo, ya sea a nivel del sector o de la empresa, lo que permite augurar un aumento del trabajo por encargo centrado a nivel local. Muchos sindicatos bien implantados han reconocido la necesidad de abrir oportunidades de afiliación para los trabajadores esporádicos y de plataformas, en consonancia con la puesta en práctica de estrategias de divulgación más amplias. Al tiempo que participan en el debate sobre la clasificación de estos trabajadores como empleados o como contratistas independientes, respaldando las iniciativas de recurso judicial y de regulación legislativa, las estructuras sindicales que permiten la afiliación de trabajadores a título individual en espera de que se logre el establecimiento de acuerdos formales de reconocimiento sindical son, y seguirán siendo, una parte importante de una estrategia integral.

Defender los intereses de los contratistas independientes y los trabajadores por cuenta propia ha sido bastante simple para los sindicatos y les ha brindado la oportunidad de aumentar el número de sus afiliados. En cambio, han tenido más dificultades para pasar de la prestación de servicios a estos trabajadores a su organización colectiva y movilización. A fin de superar estas dificultades, los sindicatos pueden fomentar oportunidades para que todos los miembros, independientemente de su clasificación en el empleo, contribuyan a orientar la trayectoria política y la evolución interna de la organización sindical. Esther Lynch, de la Confederación Europea de Sindicatos, reconoce los méritos de la organización por sector, pero también observa que "los problemas a que se ven confrontados los trabajadores esporádicos y de plataformas son tan graves y urgentes (a lo cual se suma el hecho de que muy a menudo estos trabajadores están aislados unos de otros), que para los sindicatos es beneficioso incluir en su estructura una rama especial destinada a los trabajadores de una categoría o sector particular ocupados por un empleador que opera en línea". Los recursos destinados a tratar los problemas particulares de los trabajadores esporádicos y de plataformas permitirán que las organizaciones sindicales reconocidas den un mejor servicio a estos miembros y les ofrezcan oportunidades de representación tanto a nivel interno como externo.

La naturaleza digital y fragmentada del trabajo esporádico y en plataformas, tanto en las actividades de prestación de servicios como en las actividades colaborativas, plantea dificultades singulares al desarrollo de una voz colectiva. Aunque los foros en línea se han convertido en un recurso importante para estos trabajadores geográficamente dispersos, están estructurados de manera flexible y tienen dificultades para

fomentar una actividad colectiva. No obstante, la gran capacidad que estos foros y otros espacios en línea tienen para captar el interés de los trabajadores ha llevado a los sindicatos, centros de trabajadores y otros modelos de representación colectiva a experimentar con el desarrollo de foros y otras aplicaciones en línea como parte de un conjunto más amplio de herramientas que ayuden a incrementar la divulgación y el compromiso.

Las cooperativas representan un enfoque distinto para que los trabajadores consigan el control de su lugar de trabajo. Las cooperativas de plataforma emulan el funcionamiento de las plataformas comerciales de mano de obra, al tiempo que ofrecen una estructura alternativa para la responsabilización y la toma de decisiones. Su desarrollo se orienta a proporcionar servicios a los trabajadores esporádicos e incluso, en el caso de la cooperativa belga SMart, a ofrecer a los trabajadores las protecciones propias de una relación de empleo.

En todas las iniciativas examinadas, es importante distinguir las estrategias de sensibilización de las estrategias de organización. Muchas de las estrategias adoptadas buscan realizar cambios en las políticas, y no se ocupan necesariamente del desarrollo de la negociación colectiva, ni reflejan alguna intención al respecto. Esto se puede atribuir a cualquiera de las diversas razones discutidas en detalle en este informe. Ambos enfoques tienen valor. Sin embargo, son fines cualitativamente diferentes, que requieren diferentes estrategias para lograrlos. Los cambios en las políticas se pueden lograr sólo con una gran capacidad de sensibilización, buscando apoyos, impulsando campañas y ejerciendo influencia; si bien la participación de los trabajadores puede ayudar a impulsar campañas efectivas, no es necesariamente un requisito previo para su éxito. Por otro lado, aunque la negociación colectiva es más difícil de lograr, constituye un proceso de autorregulación que permite que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas ejerzan una influencia democrática mucho mayor.

De los casos analizados, se puede deducir en principio que los trabajadores esporádicos deberán superar varios obstáculos para lograr la negociación colectiva:

1. promover los intereses comunes y superar la competencia entre los trabajadores;
2. determinar un sitio (o sitios múltiples) de encuentro, ya sea virtual o de preferencia real, para vencer el aislamiento;
3. identificar a la contraparte negociadora; y
4. apuntar a una fuente de poder a la hora de formular una reivindicación colectiva.

Con respecto al primer y segundo obstáculos mencionados anteriormente, Christina Colclough, Asesor Principal de la confederación UNI Global Union, señala que a medida que las estructuras comerciales y laborales se vayan desplazando cada vez más a plataformas en línea, las organizaciones laborales tal vez estén bien posicionadas para cumplir algunas de las funciones sociales que solían tener los lugares de trabajo físicos. Al respecto, pregunta: “¿Puede el movimiento sindical ser una comunidad donde las personas pueden reunirse y no competir entre sí? Si pensamos en un futuro en el que todos estemos compitiendo para conseguir empleos en línea, tal vez necesitemos un santuario donde podamos aprender, pasar el rato o tomar un curso, sin competencia. ¿Es éste el futuro? Simplemente, no lo sabemos todavía. Todas las opciones son igualmente válidas; lo más importante es que los sindicatos están explorando estas opciones”.⁶⁰

En todas las estructuras e iniciativas, las ventajas que se logren para el lugar de trabajo deben ir acompañadas de algún mecanismo de cumplimiento. Algunas organizaciones, en particular los sindicatos, han tratado de que las plataformas se rijan con arreglo a la legislación laboral existente, y de que se reconozca que los trabajadores esporádicos son empleados y por consiguiente han de recibir la misma

⁶⁰ Entrevista con Christina Colclough, 10 de noviembre de 2017.

protección que se otorga a éstos. En tal perspectiva, los sistemas judiciales se convierten en un importante centro donde se interpretan normas y se defienden derechos, particularmente en casos claros de evasión. Sin embargo, como señala Miriam Cherry (2016), entre las jurisdicciones parece haber poco consenso sobre si los trabajadores esporádicos son empleados, ya que "las pruebas que se aplicarían históricamente son maleables". Esto lo explica más detalladamente Brishen Rogers (2016): refiriéndose a los conductores de Uber y Lyft, dice que, a su juicio, "los diversos factores desarrollados en la jurisprudencia para determinar la situación con respecto al empleo apuntan en direcciones diferentes y confusas" (pág. 496). Este autor propone, además, que las pruebas que se lleven a cabo se reorienten hacia los conceptos de "poder de negociación desigual" y "dependencia económica", que demostrarían de forma más efectiva en qué situaciones los trabajadores correrían el riesgo de ser *dominados*; el concepto de anti-dominación justifica aún más el mayor reconocimiento de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, entre todos los demás derechos humanos.

Las dificultades planteadas por los litigios con respecto a las relaciones de empleo han llevado a diversos actores a formular llamamientos a favor de la adopción de reformas jurídicas y políticas. Además de las propuestas de revisar los criterios utilizados para establecer la existencia de una relación de empleo, otras abogan por cambiar radicalmente la manera en que conceptualizamos el empleo, y sugieren que se incluyan una tercera categoría intermedia, a saber, "trabajador independiente"⁶¹ (Harris y Krueger, 2015), una definición más amplia del empleo (Forbath y Rogers, 2017) o del empleador (Prassl, 2015), o una conceptualización completamente nueva que se aleje de la noción de 'relación laboral' y se organice en torno al concepto de "relaciones de trabajo personales" (Freedland y Kountouris, 2011).

En todo caso, más allá de los problemas de clasificación de la persona que trabaja, y como quedó demostrado en los primeros procesos antimonopolio de los siglos XIX y XX, en que se puso en entredicho la legalidad de la mera existencia de los sindicatos, el procedimiento litigioso es una solución imperfecta para defender los derechos colectivos. La vía de la legislación (o de la reforma legislativa) debe considerarse como un medio más adecuado para asegurar que a los derechos laborales colectivos, en cuanto derechos humanos fundamentales, se le dé la misma importancia que a la necesidad de mantener la eficiencia del mercado. En última instancia, la cuestión de si una 'sucesión de tareas' o una 'serie de trabajos esporádicos' constituyen o no una relación de empleo en sentido estricto es irrelevante, ya que el trabajo realizado a través de estas plataformas es trabajo y las personas que realizan dicho trabajo son trabajadores, de manera que en este contexto rigen las disposiciones tanto del Convenio núm. 87 como del Convenio núm. 98. Los esfuerzos por lograr este equilibrio ya se están materializando a través de reformas jurídicas y normativas, como lo demuestran los casos mencionados de Seattle e Irlanda.

Habida cuenta de la naturaleza del trabajo esporádico y de plataformas (aislado, extremadamente disperso en áreas geográficas potencialmente expansivas, frecuente entrada y salida de los trabajadores, e intenso desplazamiento entre plataformas en busca de tareas) y de las características básicas de la fuerza laboral (que a menudo está marginada de las protecciones básicas de la legislación laboral y es clasificada en la categoría de contratistas independientes), concluimos que la economía del trabajo esporádico puede prestarse particularmente bien a la regulación a través de mecanismos de negociación y de extensión de las normativas existentes. Por esta razón, no ha sido en absoluto sorprendente que los ejemplos más

⁶¹ No se trata de ninguna novedad, puesto que conceptos similares ya se han utilizado, en algunos casos durante decenios, en países como Italia (*lavoratori parasubordinati*, o trabajadores "para-subordinados"), Alemania (*arbeitnehmerähnliche personen*, o "personas de tipo empleado") e Israel (*quasi employee*, o "cuasi empleados"), además de otros casos encontrados en España, Portugal, Reino Unido y Canadá (OIT, 2016). Esto dista mucho de ser una panacea, por lo que Davidov, Freedland y Kountouris (2015) han advertido que "dicho enfoque no debería considerarse como una solución al problema de la clasificación errónea (falsos autónomos); más bien, se debería tratar de conseguir un grado suplementario de protección (parcial) para las personas que no están incluidas dentro del grupo de los "empleados" (incluso 'falsamente'). En el marco del debate en curso sobre la organización de los trabajadores esporádicos, consideramos que, dada la abundancia de los casos de clasificación errónea, la formulación de una tercera categoría de trabajadores podría servir simplemente para intensificar tal práctica.

avanzados de negociación colectiva en la economía del trabajo esporádico se encuentren en países como Suecia y Austria, que cuentan con sólidos marcos jurídicos y regulatorios, vigorosos interlocutores sociales y un predominio de los convenios colectivos sectoriales.

La mayor certidumbre con respecto al trabajo esporádico y de plataformas es que continuará evolucionando. Es posible que los actuales actores que dominan los mercados (y los titulares de la prensa) no tengan una permanencia asegurada en la economía de las plataformas y los trabajos esporádicos, pero las tendencias e innovaciones tecnológicas que han introducido están configurando el futuro del trabajo y seguirán haciéndolo. Los modelos de lugar de trabajo que favorecen el trabajo colaborativo, se basan en la competencia y dependen de la demanda de servicios por encargo y de otros servicios ‘justo a tiempo’ ya están afectando a los trabajadores en su conjunto, y debemos prever que estas tendencias continuarán. Como señaló recientemente el Director General de la OIT, “es absolutamente fundamental que enfrentemos estos desafíos con la convicción de que el futuro del trabajo no está de ninguna manera trazado de antemano. Por el contrario, es un futuro que debemos construir de acuerdo con los valores y las preferencias que hemos adoptado como sociedades y utilizando las políticas que formulamos y ponemos en práctica” (OIT, 2017).

La organización de los trabajadores, el fomento de su movilización, su voz y su representación, y su expresión a través de la negociación colectiva constituyen el medio más seguro y democrático para lograr el futuro del trabajo que queremos. Cuando se obtienen avances a través de la negociación colectiva entre los sindicatos y los empleadores o sus organizaciones respectivas, así como mediante el diálogo tripartito entre los empleadores y sus organizaciones, los sindicatos y el gobierno, podemos estar seguros de que los logros conseguidos son duraderos y que se han respetado los intereses de todas las partes. En la economía del trabajo esporádico, tal como se proclamó en la Declaración de Filadelfia en 1944, "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante".

Referencias

- Akhtar, P. y Moore, P., 2016. “The psycho-social impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses”, *International Journal of Labour Research* 8 (1-2): 102–131.
- Arrigo, G. y Casale, G., 2010. “A comparative overview of terms and notions on employee participation”, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo de la OIT. Documento de Trabajo núm. 8. (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo).
- Austrian Chamber of Labor y otros, 2016. “Frankfurt Declaration on Platform Based Work”. Disponible en la dirección https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf [sitio consultado por última vez el 3 de marzo de 2018].
- Balmer, C., 2017. “Italy scraps employment voucher system to avoid referendum showdown”, Reuters, 17 de marzo, edición en línea. Disponible en la dirección <http://www.dailymail.co.uk/wires/reuters/article-4324908/Italyscraps-employment-voucher-avoid-referendum-showdown.html> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Baumann, S. y Klotz, U., 2017. “Undeclared Virtual Work: An Emerging Problem for Governments?” en Parycek, P. y Edelman, E. (coordinadores de la publicación), *CeDEM17 Proceedings of the International Conference for E-Democracy and Open Government 2017*.
- BDA Die Arbeitgeber, 2015. “Seize the opportunities of digitisation: BDA position on the digitization of business and the working world”, Position paper. Alemania, *BDA Die Arbeitgeber* (Disponible en la dirección http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/2015-12-04_Digitisation_-_BDA.pdf [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Benassi, C. y Dorigatti, L., 2015. “Straight to the core—explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers”, en *British Journal of Industrial Relations* 53 (3): págs. 533–555.
- Benassi, C. y Vlandas, T., 2016. “Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology”, en *European Journal of Industrial Relations* 22 (1): págs. 5–22.
- Berg, J., 2016. “Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers”, en *Comparative Labour Law and Policy Journal* 37(3): págs. 543–576.
- Bronfenbrenner, K. y Hickey, R., 2004. “Changing to organize: A national assessment of union organizing strategies”, en *Rebuilding labor: Organizing and organizers in the new union movement* (Ithaca, Estados Unidos, Cornell University Press/ILR Press).
- Bruun, N. y Hellsten, J., 2000. *The COLCOM report: Collective agreements on the competitive common market. A study of competition rules and their impact on collective labour agreements* (Helsinki, Finlandia, Centre of International Economic Law (CIEL)).
- Byrne, A. y Waters, R., 2015. “New world of work: Digital marketplace reshapes casual labour”, en *Financial Times*, 5 de agosto.

-
- Cherry, M., 2009. “Working for (virtually) minimum wage: Applying the Fair Labor Standards Act in cyberspace”, en *Alabama Law Review* 60 (5): págs. 1077–1110.
- , 2016. “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, en *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3): págs. 544-577.
- CICOPA, 2015. *Declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado* (Cartagena (Colombia), Organización Internacional de las Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios). Disponible en la dirección http://www.cicopa.coop/cicopa_old/IMG/pdf/Declaration_approved_by_ICA_ES-2.pdf [sitio en inglés consultado el 28 de noviembre de 2017].
- Cobble, D.S. y Vosko, L., 2000. “Historical perspectives on representing nonstandard workers”, en Carré y otros (coordinadores de la publicación): *Nonstandard work: The nature and challenges of changing employment arrangements*, págs. 291–312 (Ithaca, Estados Unidos, Cornell University Press).
- Conaty, P., Bird, A. y Ross, P., 2016. “Not alone: Trade union and co-operative solutions for self-employed workers”, en Cooperatives UK, *The Wales Co-operative Centre*, Unity Trust Bank.
- Cranford, C. y otros, 2005. *Self-employed workers organize*. (Montreal, Canadá, McGill-Queen’s University Press).
- Davidov, G., Freedland, M. y Kountouris, N., 2015. “The Subjects of Labour Law: “Employees” and other Workers”, en Finkin, M. y Mundlak, G. (coordinadores de la publicación): *Comparative Labor Law*. (Cheltenham, Reino Unido, Edward Elgar).
- De Stefano, V., 2015. “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowd work and labour protection in the ‘gig-economy’”, en *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (3): págs. 471-503.
- , 2016. “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On demand work, crowdwork, and labor protection in the ‘gig-economy’”, Documento de Trabajo núm. 71, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo (Ginebra, OIT).
- , 2017. “Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach”, en *Industrial Law Journal* 46 (2): págs. 185–207.
- derStandard, 2017. “Foodora-Mitarbeiter gründen in Österreich Betriebsrat”, *derStandard*, 12 de abril. Disponible en la dirección <https://derstandard.at/2000055808438/Essensbote-Foodora-gruendet-in-Oesterreich-Betriebsrat> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Dias-Abey, M., 2017. “Justice on our fields: Can ‘alt-labor’ organizations improve migrant farm workers’ conditions”, en *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 53:1.
- Dølvik, J.E. y Jesnes, K., 2017. *Nordic labour markets and the sharing economy: Report from a pilot project*. Nordic Council of Ministers. Disponible en la dirección <https://norden.divaportal.org/smash/get/diva2:1072087/FULLTEXT02.pdf> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Drahokoupil, J. y Fabo, B., 2016. “The platform economy and the disruption of the employment relationship”, ETUI Policy Brief No. 5/2016.

-
- Esim, S., y Katajamaki, W., 2017. "Rediscovering worker cooperatives in a changing world of work", en *IUSLabor*, 1/2017.
- Esim, S., Katajamaki, W., y Tchami, G., 2017. "La cooperación en un mundo del trabajo en transformación: Hacia un futuro cooperativo". Serie *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Nota informativa 6 (Ginebra, OIT).
- Eurofound, 2009. "Voucher scheme for seasonal work in agriculture, Italy". Disponible en la dirección <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/voucherscheme-for-seasonal-work-in-agriculture-italy> [sitio consultado por última vez el 3 de marzo de 2018].
- , 2010. "Flexible forms of work: 'Very atypical' contractual arrangements." EurWORK: European Observatory of Working Life, 4 de marzo. Disponible en la dirección <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/comparative-information/flexibleforms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- , 2015a. *New forms of employment* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea). Disponible en la dirección <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labourmarket/new-forms-of-employment> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- , 2015b. "Sweden: fall in union density." EurWORK: European Observatory of Working Life, 31 de agosto. Disponible en la dirección <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrialrelations/sweden-fall-in-union-density> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Parlamento Europeo, 2017. *Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (2017/2003(INI))*. Documento P8_TA(2017)0271. Disponible en la dirección <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+PDF+V0//ES> [sitio en inglés consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Fairbrother, P., 2008. "Social movement unionism or trade unions as social movements", en *Employee Responsibilities and Rights Journal* 20 (3): págs. 213–220.
- Fair Work Commission Australia, 2016. *Modern Awards*. Disponible en la dirección <https://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/awards/modern-awards>.
- Farrell, D. y Greig, F., 2016. *Paychecks, payday, and the online platform economy: Big data on income volatility*. JP Morgan Chase Institute. Disponible en la dirección <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Fine, J., 2015. "Movimientos alternativos de protección de los trabajadores en los Estados Unidos", en *Revista Internacional del Trabajo* vol. 134, núm. 1, págs. 17–29.
- Fine, J. y Gordon, J., 2010. "Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations", en *Politics and Society* 38 (4): págs. 552–585.

-
- Forbath, W. y Rogers, B., 2017. “A new type of labor law for a new type of worker”, en *New York Times*, 4 de septiembre. Disponible en la dirección <https://www.nytimes.com/2017/09/04/opinion/labor-laws-orkers.html?emc=eta1> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Freeman, H. y Gonos, G., 2006. “The commercial temp agency, the union hiring hall, and the contingent workforce: Toward a legal reclassification of for-profit labour market intermediaries”, en R.N. Block y otros (coordinadores de la publicación): *Justice on the job: Perspectives on the erosion of collective bargaining in the United States* (Kalamazoo, Michigan, Estados Unidos, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Freedland, M.R. y Kountouris, N., 2011. *The legal construction of personal work relations* (Oxford, Reino Unido, Oxford University Press).
- Fuller, L. y Smith, V., 1991. “Consumers’ reports: Management by customers in a changing economy”, en *Work, Employment and Society* 5 (1): págs. 1–16.
- Fyen, S. 2017. “Rapport om delingsøkonomi: Utvalget har hoppet bukk over de vanskeligste sakene - Report on the sharing economy: The committee has played leapfrog over the most difficult cases”, en *FriFagbevegelse*, 2 de junio. Disponible en la dirección <http://frifagbevegelse.no/nyheter/-utvalget-har-hoppetbukk-over-de-vanskeligste-sakene-6.158.445516.62bd44ab7f> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Gabrielsen, T.S., y otros, 2017. *Official Norwegian report: The sharing economy*. Official Norwegian Report (NOU) (Oslo, Ministerio de Hacienda). Disponible en la dirección <https://www.regjeringen.no/en/whatsnew/Ministries/fin/press-releases/2017/delingsokonomiengir-muligheter-og-utfordringer/nou-20174-delingsokonomien--muligheter-ogutfordringer/factsheet/id2537776/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- GMB, 2016. “GMB wins monumental victory in employment case against Uber.” *GMB experts in the world of work: Newsroom*, 28 de octubre. Disponible en la dirección <http://www.gmb.org.uk/newsroom/GMB-wins-uber-case> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Gonos, G. y Martino, C., 2011. “Temp agency workers in New Jersey’s logistics hub: The case for a union hiring hall”, en *Journal of Labor and Society* 14 (4): págs. 499–525.
- Gobierno de Irlanda, 2008. *Towards 2016: Review and Transitional Agreement 2008-2009* (Dublín, Government Publications). Disponible en la dirección https://www.taoiseach.gov.ie/eng/Publications/Publications_Archive/Publications_2008/Taoiseach_Report_web.pdf [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Griswold, A., 2017. “New York State just dealt another blow to Uber’s business model”, en *Quartz*, 13 de junio. Disponible en la dirección <https://qz.com/1005254/three-uber-drivers-were-ruled-employees-for-unemploymentpurposes-by-new-york-state/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Harcourt, M., Lam, H. y Wood, G., 2014. “US union revival, minority unionism and inter-union conflict”, en *Journal of Industrial Relations* 56 (5): págs. 653–671.
- Harris, S. y Krueger, A., 2015. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The independent worker*, Hamilton Project Discussion Paper (Washington D.C., Estados Unidos,

-
- Brookings Institution). Disponible en la dirección <http://www.brookings.edu/research/papers/2015/12/09-modernizinglabor-laws-for-the-independent-worker-krueger-harris> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Hayter, S., Fashoyin, T. y Kochan, T., 2011. “Review essay: Collective bargaining for the 21st century”, en *Journal of Industrial Relations* 53 (2): págs. 225–247.
- Heery, E., 2009. “Trade unions and contingent labour: Scale and method”, en *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2 (3): págs. 429–442.
- , 2015. “Unions and the organising turn: Reflections after 20 years of organising works”, en *The Economic and Labour Relations Review* 26 (4): págs. 545–560.
- Heery, E., Kelly, J. y Waddington, J., 2003. “Union revitalization in Britain”, en *European Journal of Industrial Relations* 9 (1): págs. 79–97.
- Hermant, L., 2017. “La nouvelle réalité du travail”, en *HR Square*, febrero. Disponible en la dirección <https://lanouvelrealitedutravail.files.wordpress.com/2017/01/hr-square-14-janvier-2017.pdf> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Hickey, R., Kuruvilla, S. y Lakhani, T., 2010. “No panacea for success: Member activism, organizing and union renewal”, en *British Journal of Industrial Relations* 48 (1): págs. 53–83.
- Holdcroft, J., “Implications for union work of the trend towards precarization of work”, en *Meeting the challenge of precarious work: A workers’ agenda, International Journal of Labour Research* 5 (1): págs. 41-57.
- Huws, U. y Joyce, S., 2016a. *The size of the U.K.’s ‘gig economy’ revealed for the first time*. UNI Global Union y University of Hertfordshire. Disponible en la dirección <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-surveypdf.pdf> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- , 2016b. *Size of Germany’s ‘gig economy’ revealed for the first time*. UNI Global Union y University of Hertfordshire. Disponible en la dirección http://www.uni-europa.org/wpcontent/uploads/2016/11/crowd_working_survey_Germany.pdf [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Iglitzin, D. y Robbins, J., 2017. “The city of Seattle’s ordinance providing collective bargaining rights to independent contractor for-hire drivers: An analysis of the major legal hurdles”, en *Berkeley J. Emp. y Lab. L.*, 38: 49.
- IWGB (Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña), 2017. “Constitution and Rulebook”. Disponible en la dirección <https://iwgbunion.files.wordpress.com/2017/12/policy-booklet-dec-2017.pdf> [sitio consultado por última vez el 3 de marzo de 2018].
- Institute of Competition Law, sin fecha. “Undertaking” Glossary of competition terms. Disponible en la dirección <http://www.concurrences.com/en/competition-law-150/glossary-of-competitionterms/Undertaking> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016. *Non-standard employment around the world* (Ginebra). Disponible en la dirección <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

-
- [dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf](#) [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- , 2017. *Remarks by ILO Director-General Guy Ryder at the launch of the ILO Global Commission on the Future of Work*. Disponible en la dirección https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_570882/lang--en/index.htm [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Fondo Monetario Internacional, 2012. *Ireland: Fifth review under the extended arrangement—staff report*, IMF Country Report No. 12/48. Disponible en la dirección <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2016/12/31/Ireland-Fifth-Review-Under-the-Extended-Arrangement-Staff-Report-Staff-Supplement-Press-25748> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Independent Drivers Guild, 2017. *About the IDG*. Disponible en la dirección <https://drivingguild.org/about/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Organización Internacional de Empleadores (OIE), 2016. *IOE brief: Understanding the future of work*. Disponible en la dirección http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/2017-02-03_IOE_Brief_-_understanding_the_Future_of_Work_full_publication_-_web_print_version.pdf [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, 2017a. “Support grows for striking Uber drivers.” *International Transport Workers’ Federation: News*, 2 de febrero. Disponible en la dirección <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2017/february/support-grows-for-striking-uberdrivers/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- , 2017b. “ITF backs Japan Uber protest.” *International Transport Workers’ Federation: News*, 15 de marzo. Disponible en la dirección <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2017/march/itfbacks-japan-uber-protest/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- , 2017c. “ITF backs Argentina’s taxi drivers over Uber.” *International Transport Workers’ Federation: News*, 10 de abril. Disponible en la dirección <http://www.itfglobal.org/en/newsevents/news/2016/october/argentina-uber/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Jaumotte, F. y Osorio Buitron, C. 2015. *Inequality and labor market institutions*. Nota de debate del personal del Fondo Monetario Internacional, SDN/15/14. Disponible en la dirección <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Inequality-and-Labor-Market-Institutions-42987> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Kahn-Freund, O., 1977. *Labour and the law* (Londres, Reino Unido, Stevens and Sons).
- Katz, L. y Krueger, A., 2016. *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015*, NBER. Disponible en la dirección http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].

-
- Katz, M., 2017. “How drivers are finally outfoxing Uber” en *Wired*, 25 de mayo. Disponible en la dirección <https://www.wired.com/2017/05/how-drivers-are-finally-outfoxing-uber/amp> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Lane, W.M. y Daus, M., 2012. *‘Rogue’ smartphone applications for taxicabs and limousines: Innovation or unfair competition?* (Nueva York, Estados Unidos. Windels Marx Lane and Mittendorf, LLP). Disponible en la dirección [http://www.windelsmarx.com/resources/documents/Rogue%20Applications%20Memo%20\(updated%208.6.12\)%20\(10777883\).pdf](http://www.windelsmarx.com/resources/documents/Rogue%20Applications%20Memo%20(updated%208.6.12)%20(10777883).pdf) [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Laubacher, R. y Malone, T., 1997. *Flexible work arrangements and 21st century worker’s guilds* (Cambridge, Estados Unidos, MIT Center for Coordination Science).
- Lewis, C., 2017. “Is Airtasker offering genuine union protection for the gig economy?” en *Crikey.com*, 3 de mayo, edición en línea. Disponible en la dirección <https://www.crikey.com.au/2017/05/03/airtasker-and-unions-strike-new-dealbut-will-it-improve-worker-conditions/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Lis, C. y Soly, H., 2006. *Craft guilds in the early modern low countries: Work, power, and representation* (Nueva York, Estados Unidos, Routledge).
- Milkman, R., 2013. “Back to the future? US labour in the new gilded age”, en *British Journal of Industrial Relations* 51 (4): págs. 645–665.
- Minter, K., 2017. “Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales”, en *The Economic and Labour Relations Review* 28 (3): págs. 438-454.
- Moody, K. y Brooks, C., 2016. “New economy, old organizing”, en *Jacobin*, 22 de agosto. Disponible en la dirección <https://www.jacobinmag.com/2016/08/freelancer-gig-economy-logistics-manufacturing-unions/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Morris, C., 2005. *The blue eagle at work: Reclaiming democratic rights in the American workplace* (Ithaca, Estados Unidos, ILR Press).
- Nelles, W., 1932. “Commonwealth v. Hunt”, en *Columbia Law Review* 32 (7): págs. 1128–1169.
- Ness, I., 2010. *Immigrants, unions, and the new US Labor Market* (Filadelfia, Estados Unidos, Temple University Press).
- O’Connor, S., 2017. “Deliveroo fends off couriers’ demands for union recognition”, en *Financial Times*, 14 de noviembre, edición en línea. Disponible en la dirección <https://www.ft.com/content/25109592-c968-11e7-aa33-c63fdc9b8c6c> [sitio consultado por última vez el 3 de marzo de 2018].
- OCDE, 2017. *OECD employment outlook 2017* (París, Francia, OECD Publishing).
- Ogilvie, S., 2014. “The economics of guilds”, en *The Journal of Economic Perspectives* 28 (4): págs. 169–192.
- Oireachtas (Parlamento de Irlanda), 2017. *Competition (Amendment) Act 2017* (Dublín, Gobierno de Irlanda).

-
- Osborne, H. y Butler, S., 2016. “Collective action via social media brings hope to gig economy workers”, en *The Guardian*, 19 de agosto, sección *Business*. Disponible en la dirección <https://www.theguardian.com/money/2016/aug/19/collective-action-via-social-media-bringshope-to-gig-economy-workers> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Østergaard Jensen, E.E., 2016. “Taxi company: Leaving DI is a moral decision”, en *Berlingske Business*, 8 de marzo, edición en línea. Disponible en la dirección <http://www.business.dk/oekonomi/taxiselskab-at-forlade-di-er-enmoralsk-beslutning> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017 – Original in Danish: “Taxiselskab: At forlade DI er en moralsk beslutning”].
- Paolacci, G., Chandler, J. e Ipeirotis, P.G., (2010). “Running experiments on Amazon Mechanical Turk”, en *Judgment and Decision Making*, 5(5), páginas 411–419.
- Peck, J. y Theodore, N., 2012. “Politicizing contingent work: Countering neoliberal labor market regulation...from the bottom up?”, en *South Atlantic Quarterly* 111 (4): págs. 741–761.
- Prassl, J., 2015. *The concept of the employer* (Oxford, Reino Unido, Oxford University Press).
- Primm, C.J., 1910. “Labor unions and the anti-trust law: A review of decisions”, en *Journal of Political Economy* 18 (2): págs. 129–138.
- Pulignano, V., Gervasi, L. y De Franceschi, F., 2015. “Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared”, en *European Journal of Industrial Relations* 22 (1): págs. 39–55.
- Rivoli, D., 2016. “New York Uber drivers win lawsuit to obtain benefits”, en *New York Daily News*, 13 de octubre. Disponible en la dirección <http://www.nydailynews.com/new-york/new-york-uber-driverswin-lawsuit-obtain-benefits-article-1.2830080> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Rogers, B., 2016. “Employment rights in the platform economy: Getting back to basics”, en *Harvard Law and Policy Review*. Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33.
- Roscigno, V. y Hodson, R., 2004. “The organizational and social foundations of worker resistance”, en *American Sociological Review* 69: págs. 14–39.
- Rosenblat, A. y Stark, L., 2016. “Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber’s drivers”, en *International Journal of Communication* 10: págs. 3758–3784.
- Rosenfeld, D., 2006. “Worker centers: Emerging labor organizations - until they confront the National Labor Relations Act”, en *Berkeley Journal of Employment and Labour Law* 27 (2): págs. 469-513.
- Rubiano, C., 2013. “Precarious work and access to collective bargaining: What are the legal obstacles?”, en *International Journal of Labour Research* 5 (1): págs. 133-151.
- Salehi, N. y otros, 2015. “We are Dynamo: Overcoming stalling and friction in collective action for crowd workers”, en *Proceedings of the 33rd Annual ACM conference on human factors in computing systems*, págs. 1621–1630. ACM.
- Scheiber, 2017. “Uber has a union of sorts, but faces doubts on its autonomy”, en *New York Times*, 12 de mayo, edición en línea. Disponible en la dirección

-
- <https://www.nytimes.com/2017/05/12/business/economy/uber-drivers-union.html> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Scholz, T., 2017. *Uberworked and underpaid: How workers are disrupting the digital economy*. (Malden, Estados Unidos, Polity).
- Shulman, H., 1940. “The Fair Trade Acts and the Law of Restrictive Agreements Affecting Chattels”, en *The Yale Law Journal* 49 (4): págs. 607–625.
- Silberman, M.S. e Irani, L., 2016. “Operating an employer reputation system: Lessons from Turkopticon, 2008-2015”, en *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3): págs. 505-541.
- Simms, M., Holgate, J. y Heery, E., 2012. *Union voices: Tactics and tensions in UK organizing* (Ithaca, Estados Unidos, Cornell University Press).
- SMart, 2016. “Coursiers à vélo: des conditions de travail décentes”, en *SMart*, 4 de mayo. Disponible en la dirección <http://smartbe.be/fr/news/coursiers-velo-plus-quun-casque-et-des-genouilleres/> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Stearn, M., 2016. “Want to hire a worker-owned co-op? There’s an app for that”, en *Yes Magazine*, 20 de abril. Disponible en la dirección <http://www.yesmagazine.org/people-power/want-to-hire-a-worker-owned-co-op-theres-an-appfor-that-20160420> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Comisión de Taxis y Limusinas, 2017. *About TLC. The City of New York*. Disponible en la dirección <http://www.nyc.gov/html/tlc/html/about/about.shtml> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Taylor, D., 2017. “Airtasker agrees to minimum working conditions for ‘gig economy’ contractors”, en *ABC News*, 1o de mayo, edición en línea. Disponible en la dirección <http://www.abc.net.au/news/2017-05-01/airtasker-agrees-to-minimum-working-conditions-for-contractors/8484946> [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Todolí Signes, A., 2017. “The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers”, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33 (2): págs. 241–268.
- Tomlins, C., 1992. *Labor Law in America: Historical and Critical Essays: Vol. 20* (Baltimore, Estados Unidos, Johns Hopkins University Press).
- Turula, T., 2017. “These tiny electric tuk-tuks are taking on Uber in Stockholm — offering a 'super cheap' and emission-free ride”, en *Business Insider Nordic*, 10 de mayo, edición en línea. Disponible en la dirección <http://nordic.businessinsider.com/these-hilarious-electric-tuk-tuks-are-now-taking-on-uber-in-stockholm---super-cheap-zero-emission-and-fair-to-drivers-2017-5> [sitio consultado por última vez el 23 de noviembre de 2017].
- Twomey, D., 2012. *Labor and employment law: Text and cases* (Boston, Estados Unidos, Cengage Learning).
- Uber, 2017. *Seattle's collective bargaining ordinance: Protect the future of Uber in our city*. Disponible en la dirección <https://www.uber.com/drive/seattle/collective-bargaining/> [sitio consultado por última vez el 23 de noviembre de 2017].

-
- Union Taxi Cooperative, sin fecha. *About us*. Disponible en la dirección <http://www.uniontaxidenver.net/about/> [sitio consultado por última vez el 29 de noviembre de 2017].
- Vida, 2017. *Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora: Gewerkschaft vida will Kollektivvertrag für alle Fahrradzustelldienste*. Disponible en la dirección http://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuerfahradzustelldienst-foodora [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Walsh, J., 2005. “Migrant mobilization: Factors contributing to the success of the Coalition of Immokalee Workers.” Tesis, Duquesne University.
- We Are Dynamo, 2014. “Guidelines for academic requesters”, en *We Are Dynamo Wiki*, 21 de agosto. Disponible en la dirección http://wiki.wearedynamo.org/index.php/Guidelines_for_Academic_Requesters#Goal:_Guidelines_that_IRB_will_use_to_approve_responsible_AMT_research [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].
- Winter, R., 1963. “Collective bargaining and competition: The application of antitrust standards to union activities”, en *The Yale Law Journal* 73 (1): págs. 14–73.
- Witherell, R., Cooper, C. y Peck, M., 2012. *Sustainable jobs, sustainable communities: The union co-op model*. United Steelworkers, Mondragón International USA y Ohio Employee Ownership Center.
- Confederación Mundial del Empleo, 2016. *The Future of Work: Issues at Stake and Policy Recommendations from the Employment Industry*. Disponible en la dirección http://www.weceurope.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/2016_WECEurope/WEC-Europe_The_Future_of_Work_-_What_role_for_the_employment_industry.pdf [sitio consultado por última vez el 28 de noviembre de 2017].

Serie Condiciones de Trabajo y Empleo

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by Howard Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by Deirdre McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by Andrew S. Harvey, Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher & Ather Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by David Bell & Peter Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by Masahiro Abe, Chizuka Hamamoto & Shigeto Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by Tae-Hong Kim & Hye-Kyung Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by José Maria Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by Bila Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by Annie Jolivet & Sangheon Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. Richard D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by Xiangquan Zeng, Liang Lu & Sa'ad Umar Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by Philip Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by Alfred Inis Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by Kyoko Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., Sangheon Lee & Deirdre McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by Catherine Saget
- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by Rhoda Reddock & Yvonne Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by Byung-Hee Lee & Sangheon Lee
- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by Naj Ghosheh

-
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by Giuseppe Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang Yongying & Li Yani
- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by Dzodzi Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by Christopher Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by Andreas Crimmann, Frank Weissner & Lutz Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by Patrick Belser & Uma Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), by Philip Tucker & Simon Folkard
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or ‘balance’: A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith & Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein & Matthias Mundt
- No. 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Naj Ghosheh
- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Sturn & Till van Treeck
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis

-
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer
- No. 42 The visible face of Women's invisible labour: domestic workers in Turkey (2013), by Seyhan Erdoğan & Gülay Toksöz
- No. 43 In search of good quality part-time employment (2014), by Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez
- No. 44 The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (2014), by Angelika Kümmerling & Steffen Lehndorff
- No. 45 Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994 (2014), by Martin Wittenberg
- No. 46 Poverty, inequality and employment in Chile (2014), by Sarah Gammage, Tomás Albuquerque & Gonzalo Durán
- No. 47 Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? (2014), by Mariya Aleksynska
- No. 48 Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects (2014), by Hui Weng Tat & Ruby Toh
- No. 49 Informality and employment quality in Argentina, Country case study on labour market segmentation (2014), by Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez & Mónica Jiménez
- No. 50 Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate (2014), by Mariya Aleksynska & Sandrine Cazes
- No. 51 The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case (2014), by Ciprian Domnisoru
- No. 52 Segmentation and informality in Vietnam: A survey of literature, Country case study on labour market segmentation (2014), by Jean-Pierre Cling, Mireille Razafindrakoto & François Roubaud
- No. 53 A chronology of employment protection legislation in some selected European countries (2014), by Mariya Aleksynska & Alexandra Schmidt
- No. 54 How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature (2014), by Johannes Van Biesebroeck
- No. 55 Job quality in segmented labour markets: The Israeli case, Country case study on labour market segmentation (2014), by Shoshana Neuman
- No. 56 The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa, and the Republic of Korea (2014), by Jon Messenger & Patricia Vidal
- No. 57 The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (2015), by Damian Grimshaw & Jill Rubery

-
- No. 58 The long journey home: The contested exclusion and inclusion of domestic workers from Federal wage and hour protections in the United States (2015), by Harmony Goldberg
- No. 59 The (missing) link between wages and productivity in the Philippines: what role for collective bargaining and the new two-tier wage system? (2016), by Melisa R. Serrano
- No. 60 Negociación colectiva, salarios y productividad: el caso uruguayo (2015), by Graziela Mazzuchi, Juan Manuel Rodríguez y Eloísa González
- No. 61 Non-standard work and workers: Organizational implications (2015), by Elizabeth George & Prithviraj Chattopadhyay
- No. 62 What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies (2015), by Dale Belman & Paul Wolfson
- No. 63 The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam (2015), by Ingrid Landau, Petra Mahy & Richard Mitchell
- No. 64 The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea (2015), by Fang Lee Cooke & Ronald Brown
- No. 65 Re-regulating for inclusive labour markets (2015), by Jill Rubery
- No. 66 Minimum wage setting practices in domestic work: An inter-state analysis (2015), by Neetha N.
- No. 67 The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety (2015), by Michael Quinlan
- No. 68 Structural change and non-standard forms of employment in India (2016), by Ravi Srivastava
- No. 69 Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers (2016), by Huu-Chi Nguyen, Thanh Tam Nguyen-Huu & Thi-Thuy-Linh Le
- No. 70 Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana (2016), by Christelle Dumas & Cédric Houdré
- No. 71 The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (2016), by Valerio De Stefano
- No. 72 The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa (2016), by Debbie Budlender
- No. 73 Productivity, wages and union in Japan (2016), by Takao Kato
- No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (2016), by Janine Berg
- No. 75 Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016), by Roxana Maurizio
- No. 76 Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, características e impactos en la determinación salarial (2016), by Roxana Maurizio

-
- No. 77 Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy? (2016), by Mariya Aleksynska & Janine Berg
- No. 78 Remembering rest periods in law (2016), by Naj Ghosheh
- No. 79 Initial effects of Constitutional Amendment 72 on domestic work in Brazil (2016), by the Institute for Applied Economic Research (IPEA)
- No. 80 Coverage of employment protection legislation (EPL) (2016), by Mariya Aleksynska & Friederike Eberlein
- No. 81 Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad (2016), by Benjamin Fomba Kamga, Vincent de Paul Mboutchouang & Gaston Brice Nkoumou Ngoa
- No. 82 Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España (2016), by Magdalena Diaz Gorfinkel
- No. 83 Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: tackling low wages through purchasing practices (2016) by Doug Miller & Klaus Hohenegger
- No. 84 Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay (2016), by Alma Espino González
- No. 85 Evaluating the effects of the structural labour market reforms on collective bargaining in Greece (2016), by Aristeia Koukiadaki & Damian Grimshaw
- No. 86 Purchasing practices and low wages in global supply chains Empirical cases from the garment industry (2016), by Mark Starmanns
- No. 87 Sectoral collective bargaining, productivity and competitiveness in South Africa's clothing value chain: manufacturers between a rock and a hard place (2017), by Shane Godfrey, Trenton Elsley & Michaelle Taal
- No. 88 Mapping Employment Dismissal Law: A Leximetric Investigation of EPL Stringency and Regulatory Style (2017), by Benoit Pierre Freyens & J.H. Verkerke
- No. 89 Social dialogue and economic performance – What matters for business, a review (2017), by Damian Grimshaw, Aristeia Koukiadaki and Isabel Tavora
- No. 90 The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective (2017), by Emmanuel Reynaud
- No. 91 Managing Social Risks of Non-Standard Employment in Europe (2017), by Günther Schmid & Johannes Wagner
- No. 92 Migrants and cities: Research on recruitment, employment, and working conditions of domestic workers in China (2017), by Liu Minghui
- No. 93 Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina, (2017), by Mario D. Velásquez Pinto
- No. 94 Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy (2017), by Hannah Johnston and Christopher Land-Kazlauskas (*also available in Spanish*)

-
- No 95 Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work (2017), by Judy Fudge and Claire Hobden
- No 96 Collective bargaining in the textile and clothing sector in Uruguay (2018), by Graciela Mazzuchi and Eloísa González
- No 97 Multi-employer collective bargaining in South Africa (2018), by Shane Godfrey
- No 98 Multi-employer collective bargaining in Jordan: the case of the garment industry (2018), by Thoraya El-Rayyes
- No 99 Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada (2018), by Elaine McCrate
- No. 101 Zero-Hours Work in the United Kingdom (2018), by Abi Adams & Jeremias Prassl
- No. 102 On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia (2018), by Iain Campbell
- No. 103 On-call work in the Netherlands: trends, impact, and policy solutions (2018), by Susanne Burri, Susanne Heeger-Hertter and Silvia Rossetti



**Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**

Tel. (+41 22) 799 67 54

Fax. (+41 22) 799 84 51

inwork@ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

1211 Ginebra 22

Suiza

www.ilo.org/inwork