

Fundación Promoción Humana



Las nuevas relaciones y condiciones de trabajo

Las nuevas relaciones y condiciones de trabajo

Economía colaborativa una propuesta que encubre nuevas formas de explotación

Uno de los debates sobre la palabra “economía colaborativa” es que mientras que las empresas tecnológicas tienen sus propios empleados “independientes” y “autónomos”, los sindicatos afirman que se trata de un “fraude laboral” para encubrir la relación de dependencia.

La discusión se divide a un nivel global y dos posturas: “por un lado se da cuenta de que hay una relación de empleo y una subordinación con el titular de la plataforma (Inglaterra) y otros donde se considera que son trabajadores autónomos económicamente dependientes

El sindicato de choferes de Gran Bretaña (GMB) publicado en 2016 un fallo que reconoce a los conductores de Uber como trabajadores. La sentencia significó el acceso de 30.000 choferes en todo el territorio y los derechos laborales básicos como vacaciones pagas, salario mínimo y descanso.

En Argentina, el país donde más crece, Uber, ya ha aumentado el millón de pasajeros por mes en el país, en el medio de una guerra judicial, irresuelta y crecido ataques de taxistas a conductores de Uber e incluso pasajeros.

Desde que se instalaron, las plataformas brindaron una capacitación más de 10.000 personas en Buenos Aires. En el caso de los “rappitenderos” o “glovers” -la denominación de las empresas para referirse a sus empleados-, aseguran que pueden elegir su propio horario y ser sus propios jefes. Pero en la práctica no hay días por enfermedad, presentismo, trabajo por jornada nocturna ni horas

extra. A esto se suman las bajas remuneraciones, la fijación arbitraria de las tarifas y el cambio de las condiciones de trabajo prometidas. Esos son algunos de los reclamos que hicieron los repartidores de Rappi en julio durante la realización de su primera huelga en el país.

“Glovo y Rappi no cumplen con ninguna de las regulaciones vigentes, lo que nos empuja a un estado de conflicto casi permanente

Las tecnologías de comunicación y el trabajo

Las nuevas tecnologías de la comunicación (aplicativos online - o "app") disponibles en celulares y computadoras, permiten contratar servicios de trabajo directamente con el trabajador/a, generando beneficios económicos a las empresas que las implementan evitando todas sus responsabilidades como empleador y contribuyentes de cargas fiscales y de la seguridad social.

Plataformas”. APP (application on line)

La utilización de las APP tiene por objetivo según sus impulsores “Traer a quien quiera, cuando lo quiera y como lo quiera

Existen dos modalidades

- Crowdwork”: actividades que implican la realización de tareas a través de APP
- Transacciones entre un trabajador y un demandante individual

Características de las APP:aplicaciones on line

- Facilitan separan físicamente el productor de un lugar de trabajo fijo y colectivo.
- Agilizan la búsqueda de empleo on line

- Los intercambios son entre partes residentes en cualquier lugar del mundo
- Las aplicaciones son colectivas, sobre la base de localizaciones virtuales. Aunque es combinable con :
- “Coworking” (oficina compartida)
- Contratación independiente. “por encargo”. “freelancers”
- “gig economy” (economía de “changas”)
- “work on demand”, atiende la necesidad en el momento.
- “pay-as-you-go”, pago “solo por eso”
- “Minijobs”
- “Contrato Zero Hours”
- Retorno al artesanado precapitalista: “trabajo por piezas”

“Gig economy” (economía de “changas”)

Los que realizan los servicios aportan todo (su conocimiento, sus instrumentos, sus vehículos, su mano de obra)

Los trabajadores en la economía gig se clasifican como contratistas independientes. Esto significa que no tienen protección contra despido injustificado, derecho a la indemnización por despido y el derecho a percibir el salario mínimo, las vacaciones pagadas o la indemnización por enfermedad

El *crowd work* (trabajo colaborativo online)

El *crowd work* es el trabajo informal del siglo XXI. Al igual que otras formas de trabajo por demanda, se caracteriza por la falta de garantías de empleo y la inexistencia (casi) total de protección laboral. Pero a diferencia del trabajo de los jornaleros, probablemente pensamos primero en los obreros del puerto y los peones del campo, cuya jornada dura un día, el trabajo en la economía bajo demanda se reduce a tareas específicas. Esto puede limitarse a conducir algunos kilómetros o dedicar diez minutos a marcar fotos en Internet. El consejero delegado de la plataforma para microtareas Crowdfunder,

Lucas Biewald, bromeó alguna vez que «antes de existir Internet era realmente difícil encontrar a personas y llevarlas a sentarse y trabajar diez minutos, y luego despedirlas cuando habían pasado los diez minutos». Hoy, en cambio, «se puede encontrar a esas personas, pagarles un mínimo importe de dinero y luego liberarse de ellas cuando ya no se las necesita»

Los turker

Los *turker* (personas que realizan microtrabajos *online* por intermedio de plataformas virtuales, como los conductores de Uber, o los artistas gráficos que trabajan en una plataforma de diseño *online*) están continuamente buscando tareas y revisando las pantallas de sus computadoras o teléfonos en busca de oportunidades de trabajo.

En algunos casos los clientes tienen el derecho de negarse a pagar por un trabajo no satisfactorio y al mismo tiempo conservar el producto

Una encuesta reciente de la Organización Internacional del Trabajo sobre las condiciones de empleo y trabajo en dos plataformas líder de microtrabajos bajo la modalidad del *crowd work* reveló que los trabajadores invirtieron un promedio de 18 minutos en la búsqueda por cada hora de trabajo realizado. Un trabajador de Amazon Mechanical Turk de Estados Unidos lo formuló en estos términos: «En realidad, lo más duro del *turking* como sustento de vida es la búsqueda de tareas. Por cada hora que trabajo, paso probablemente dos horas revisando los avisos que tengo abiertos para ver las tareas que se cuelgan». Y un trabajador de *Crowdfunder* en Serbia expresó: «Preferiría que las tareas relacionadas con trabajos específicos se ofrecieran una tras otra, en lugar de tener que esperarlas durante tanto tiempo».

Aun cuando las tareas insumen varias horas o quizás algunos días, los trabajadores nunca pueden dejar de buscar nuevos trabajos. 90% de los trabajadores encuestados indicaron que les gustaría asumir más trabajos de los que realizan en la actualidad, pero que no lo hacen por falta de tareas y remuneraciones insuficientes. A pesar de su deseo de tener más tareas, a muchos ya les sobra el trabajo: 40% de quienes respondieron declararon que, por regla general, trabajan siete días por semana, y 50% indicó que había trabajado en la modalidad del *crowd*

work por más de diez horas de menos un día durante el mes anterior. Las bajas remuneraciones y la necesidad de trabajar llevaron a esos trabajadores a pasar muchas horas en línea.

Los minijobs-Miniempleos

Se trata de pequeños trabajos (empleos mini), que se desarrollan durante un número de *horas inferior* a las mínimas establecidas para trabajar una jornada a tiempo parcial, así ninguno de ellos supera las 15 horas semanales.

Son **trabajos marginales**, que no ofrecen una estabilidad laboral.

El **salario percibido es precario** y está por debajo del salario mínimo profesional

En la actualidad 7.000.000 de personas tienen un minijob

¿Qué son y cuándo nacen los minijobs?

Los minijobs aparecen por primera vez en el año **2003 en Alemania**. Se trata de pequeños trabajos (empleos mini), que se desarrollan durante un número de *horas inferior* a las mínimas establecidas para trabajar una jornada a tiempo parcial, así ninguno de ellos supera las 15 horas semanales.

¿Cuáles son las características de los minijobs en Alemania?

1. La remuneración máxima ofrecida en los minijobs es de **400- 450 euros mensuales**.
2. El trabajador **no paga impuestos**.
3. Un 15% del salario está destinado al plan de pensiones del trabajador.

¿Cuál es la situación de los minijobs en España?

En la actualidad este tipo de contratos **no está regulado** y, por lo tanto, aún no están contemplados por el Gobierno. El máximo de horas establecido para estos mini empleos es de **15 horas**

semanales y el salario máximo percibido por el trabajador en ningún caso supera los **500 euros mensuales**.

Sin embargo, debemos considerar que nuestro país cuenta además con una **situación especial** en cuanto a los trabajos a tiempo parcial. Y es que, además de situarse en la zona alta en la lista de los países europeos con mayor número de **trabajadores a tiempo parcial** (en España hay un **23,9%**), a diferencia de otras naciones, el **63%** de estos trabajadores lo hace de **manera involuntaria**, ya que no tiene ninguna otra posibilidad de empleo. Este hecho es, sin duda, un factor a considerar en el momento de regular los minijobs y enfocar sus características legales.

Ventajas de los minijobs

- Facilitan el **acceso al mercado laboral** a jóvenes y a colectivos con poca cualificación profesional.
- Permiten **ganar experiencia** en el sector profesional al que el trabajador se dirige.
- Proporcionan la posibilidad de establecer **contactos** con empresas y empresarios, aumentando las **posibilidades de ser contratado** posteriormente a desarrollar el minijob, y crecer de manera profesional.
- **Reducen la tasa de desempleo** y suponen una fuente de *ingresos complementaria* a colectivos como los estudiantes. (El salario ofrecido en un minijob es similar a la cantidad mensual que cobra un becario).

Inconvenientes de los minijobs

- Son **trabajos marginales**, que no ofrecen una estabilidad laboral.
- El **salario percibido es precario** y está por debajo del salario mínimo profesional.
- Los trabajadores de minijobs **carecen de pensión**: Una persona que hubiera trabajado durante 30 años realizando minijobs, cobraría una pensión de 150 euros mensuales, con la cual le sería imposible sustentarse

Contratos 'zero-hours'

Los contratos 'zero-hours' no obligan a garantizar trabajo al empleado. Funcionan en Reino Unido y se amparan en una reforma laboral del

año 1996. Las personas contratadas bajo este régimen laboral no saben cuántas horas tienen que trabajar a la semana.

Crean inseguridad y perpetúan la explotación de personas en situación de desventaja social porque no pueden acceder a otro tipo de empleo. Hay que estar disponible para trabajar cuando el empleador lo requiera, incrementa el riesgo de abusos si no se acude cuando es llamado, en forma de represalias bajando las horas o amenazas de cese de contrato.

Trabajo bajo demanda- “work on demand”

La empresa reduce los costos laborales manteniendo una amplia base de trabajadores a tiempo parcial, prediciendo picos de demanda en incrementos de 15 minutos, y organizando a los trabajadores en turnos cortos.

Como la demanda fluctúa mantiene a los trabajadores vinculados, y sólo le paga cuando realmente son necesarios”.

El software de gestión de horarios inteligente permite que no se supere el límite de horas evitando así el coste de empleados a tiempo completo. Esta es la forma de operar de empresas como Walmart o McDonalds

Un cambio de paradigma

Hasta ahora, el capitalismo se adaptó a cada revolución tecnológica, creando más empleos que los que se destruían, pero el proceso actual es diferente, y a mediano plazo el pleno empleo pasará a ser una quimera. Y si esto fuera cierto, no habría dudas que ha llegado el momento de replantearnos un montón de cosas y, especialmente preguntarnos cómo será un ordenamiento social en el que el trabajo no sea un valor central

Algunas reflexiones

“Hay un gran desorden bajo los cielos. La situación es excelente”. Esa es la cita completa de la frase de Mao. La confusión actual ofrece sin

duda la oportunidad de construir, inteligentemente, un cambio radical, un proyecto compartido desde la insubordinación y el rechazo al dominio indiscutido de la desigualdad y la injusticia del capitalismo globalizado, que pasa por la cooperación intensa entre agentes sociales – en primer lugar los sindicatos – y políticos en la organización de las subjetividades rebeldes a través del conflicto y de la creación autónoma de reglas colectivas que intervengan sobre la restricción del dominio unilateral en la producción y en el consumo de los poderes privados que comandan la sociedad.

Las dificultades para la construcción de un nuevo mundo del trabajo

Este escenario supone un reto para el movimiento sindical en todo el mundo. En algunos casos la respuesta ha sido de rechazo y oposición a los cambios descritos. Lo cual resulta entendible, pero a la vez insostenible en el tiempo. En general el sindicalismo permanece al margen de estas discusiones en parte atareado por la urgencia de la defensa cotidiana de derechos laborales tradicionalmente violentados; pero también por la ilusa certeza que son problemas de las economías desarrolladas. Pero muchas de estas situaciones ya están empezando a formar parte de nuestra cotidianeidad..

Esto plantea una suerte de paradoja para la acción sindical. Si los sindicatos animan la organización de dicho sector y por lo tanto mejoran sus remuneraciones; las empresas tendrían un incentivo para automatizar dichas labores y despedir a los trabajadores de dicho sector. Por otro lado, no sindicalizarlos supone mantenerlos con remuneraciones bajas. En estos casos, el sindicato suele oponerse a los procesos de automatización como una manera de defender puestos de trabajo. Para el sector empresarial, el argumento de reducir costos laborales no puede ser la razón última en todos los casos. Se trata de dilemas que cuestionan tanto la acción sindical entendida solamente como la puja redistributiva, es decir, el sindicato que se limita a la disputa por un mayor ingreso; como las respuestas

empresariales centradas en elevar rentabilidad y eliminar el conflicto laboral.

Probablemente, el trabajo humano es irremplazable para la creación de la riqueza social, pero la acción sindical si no logra encarar los nuevos escenarios corre el peligro de quedarse sin futuro

En ese sentido, el análisis de los cambios que se están produciendo en la relación capital-trabajo debe partir de una premisa fundamental: el único principio inamovible de los capitalistas es la búsqueda de ganancias, y este objetivo requiere cambios tecnológicos e institucionales permanentes. Dichos cambios recrean la ofensiva de los empresarios -que introducen innovaciones para incrementar su beneficio y mercantilizan servicios del Estado – contra los trabajadores que buscan evitar el impacto negativo de esta transformación sobre el empleo, el salario, y las condiciones laborales

La creación, por ejemplo de empresas unipersonales (donde los trabajadores pasan a ser “empresarios” perdiendo derechos laborales fundamentales para bajar los costos de las empresas y del Estado que los contraten) es un cambio de reglas de juego que no fue provocado por un cambio tecnológico.

La incorporación de tecnología impulsa cambios directa e indirectamente en la forma cómo se desarrollan las actividades laborales y, en muchos casos, lleva a la tercerización y la flexibilización laboral. Lo que puede ser visualizado, también, como parte de una estrategia para romper con algunos derechos adquiridos por los trabajadores.

La pérdida de empleos se produce, también, por la modificación de la estructura productiva del país. Sí aumenta la participación de sectores intensivos en capital (p.ej. comunicaciones), y decrecen los intensivos en mano de obra (p.ej. construcción), puede crecer el producto y decrecer el empleo.

El desafío de futuro del trabajo está en cuestión. En múltiples ámbitos se maneja esta nueva realidad social como algo natural e inevitable en un mundo en permanente competencia. Pretenden que nos acostumbremos a la inestabilidad laboral, a la precarización del trabajo, a la dependencia cada vez mayor de decisiones tomadas en función de los beneficios del capital y no en la satisfacción de las necesidades sociales.

Cada vez es más necesario unir esfuerzos entre el movimiento sindical y los ámbitos de investigación, para conocer en profundidad lo que está sucediendo, sus causas y consecuencias, contribuyendo en la elaboración de alternativas que modifiquen el signo negativo de los procesos actuales