



**Resumen ejecutivo:** Proyecto «*Diseñar el futuro del trabajo en un sector de servicios digitalizado a través del diálogo social*» - Conferencia final, 16-17 de noviembre de 2021



## **Resumen ejecutivo: Proyecto «Diseñar el futuro del trabajo en un sector de servicios digitalizado a través del diálogo social» - Conferencia final, 16-17 de noviembre de 2021**

En esta conferencia en línea de dos días de duración se dieron cita funcionarios y representantes sindicales afiliados a UNI para debatir los resultados del proyecto de UNI Europa para 2019-2020 mencionado anteriormente. Cada día asistieron entre 45 y 55 personas, entre ellas varios investigadores y miembros del CEE. Los tres temas clave se abordaron en sesiones individuales, en las que intervinieron un ponente invitado y un ponente de UNI Europa, y que contaron con importantes sesiones de preguntas y respuestas y debates en grupo.

### **Índice:**

- 1.1. *Compromiso de los sindicatos con el aprendizaje permanente*
- 1.2. *Propuestas de proyectos: cómo los sindicatos pueden obtener más apoyo estructural para el aprendizaje permanente*
- 1.3. *Debates en grupo sobre el aprendizaje permanente*
- 2.1. *Impactos y ámbitos de interés en los procesos de reestructuración (digital)*
- 2.2. *COVID-19, teletrabajo y nuevos retos de la reestructuración*
- 2.3. *Debates en grupo sobre la reestructuración*
- 3.1. *Los sindicatos y los autónomos: negociación colectiva y obstáculos legales*
- 3.2. *Objetivos de UNI Europa en materia de trabajo por cuenta propia y lucha por un derecho de la competencia más justo en la UE*
- 3.3. *Debates en grupo sobre el trabajo por cuenta propia*

---

### **1.1. Compromiso de los sindicatos con el aprendizaje permanente**

– *Jeff Bridgford (investigador invitado, King's College, Londres)*

Debe ser una prioridad sindical garantizar que los trabajadores y los desempleados tengan acceso al aprendizaje permanente, como la formación inicial y continua. Los enormes cambios en el mundo laboral, debidos a la innovación tecnológica, el cambio climático y ahora la pandemia de COVID-19, están aumentando la demanda de nuevas competencias. A través de estos procesos de aprendizaje, el único interlocutor fiable para los trabajadores, y el único organismo que puede actuar en su nombre, es un sindicato.

Los sindicatos pueden participar activamente en el aprendizaje permanente de varias maneras: 1) desempeñando una función consultiva en la previsión de competencias y en las normas y programas de formación; 2) participando en el desarrollo y la financiación de programas de formación (por ejemplo, fondos de formación sectoriales); 3) participando en la

impartición de la formación, o en su seguimiento (por ejemplo, participación en el proceso de registro de empresas para el aprendizaje); 4) en el lugar de trabajo, negociando el tiempo libre remunerado para la formación continua y los derechos de los trabajadores a las oportunidades de formación; 5) orientando y motivando a los trabajadores para que participen en la formación continua.

Además, los sindicatos pueden influir en la toma de decisiones sobre el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente a través de una serie de instituciones a escala nacional y europea, en función de su representación en las estructuras de gobierno. En el ámbito empresarial, los sindicatos pueden negociar los salarios de los aprendices o políticas más amplias de aprendizaje en el lugar de trabajo a través de convenios colectivos, colaborar con los comités de empresa y, en países como el Reino Unido, pueden apoyar a los representantes sindicales que se ocupan de la formación (ULR, por sus siglas en inglés).

## **1.2. Propuestas de proyectos: cómo los sindicatos pueden obtener más apoyo estructural para el aprendizaje permanente**

*- Annika Flaten (directora de comercio y turismo, UNI Europa)*

En la encuesta del proyecto, hubo un amplio consenso entre los afiliados de que la facilitación y la financiación del aprendizaje permanente y el desarrollo continuo de las competencias de los trabajadores es, en primer lugar, responsabilidad de los empresarios -y, en menor medida, de los gobiernos- y de que el aprendizaje permanente debería formar parte de la negociación colectiva. En general, se percibe que el aprendizaje permanente debe organizarse en primer lugar a nivel nacional, seguido por el sectorial, el empresarial y el europeo. Los afiliados también sugirieron que, de forma similar a los regímenes de pensiones, los empresarios podrían facilitar el aprendizaje permanente a través de contribuciones a un fondo sectorial de competencias. Aunque a menudo es necesario que los sindicatos sean innovadores para conseguir éxitos con el aprendizaje permanente, el proyecto también descubrió que es posible utilizar las vías tradicionales de la negociación colectiva y el diálogo social -como el entorno laboral, la salud y la seguridad, y la reestructuración- para plantear cuestiones de competencias y formación.

Sobre la base de encuestas, talleres e investigaciones, en este proyecto se elaboraron **cuatro propuestas**: **1** Definir claramente las diferentes formas de aprendizaje permanente y los grupos de trabajadores pertinentes; **2** Promover el aprendizaje permanente a través de convenios colectivos, que podrían incluir permisos remunerados para la formación, la especificación de las competencias necesarias para cumplir los requisitos del puesto de trabajo y aumentar la empleabilidad, la definición del contenido de la formación, la especificación de las horas de formación, las cuestiones de financiación, el acceso a la formación para todos los trabajadores, etc.; **3** Explorar iniciativas adicionales de colaboración entre los interlocutores sociales, dado que los convenios colectivos a menudo no llegan a todos los trabajadores (las pymes, en particular, necesitan más asesoramiento sobre cómo pueden apoyar mejor el aprendizaje permanente); **4** Promover el aprendizaje permanente mediante leyes y reglamentos: por ejemplo, los sindicatos podrían presionar para que la legislación establezca unos requisitos mínimos legales para la formación de los trabajadores.

## **1.3. Debates en grupo sobre el aprendizaje permanente**

Los debates revelaron que, aunque la formación se considera a menudo como un beneficio para todas las partes, sigue siendo un tema polémico. Se ha coincidido en que el aprendizaje permanente es esencial para estar a la altura de los retos del trabajo, pero existe incertidumbre acerca de si esto se entiende en todos los sindicatos. Además, existen enormes

diferencias en los enfoques del aprendizaje permanente entre los países, lo que tiene una gran repercusión en el compromiso de los trabajadores (p. ej., derechos a la formación, financiación, cuándo se imparte la formación). Algunos afiliados consideran que es un reto conseguir que los trabajadores poco cualificados acepten la formación, ya que es necesario que perciban mejor sus beneficios. Esto es más probable si la formación se puede impartir dentro de las horas de trabajo, lo cual, según los afiliados, debería ser una exigencia sindical básica. Al abordar el tema de un aprendizaje permanente más amplio, como, por ejemplo, para la futura empleabilidad y la ciudadanía, se plantearon preguntas sobre quién lo pagaría (¿no los empresarios?).

## 2.1. Impactos y ámbitos de interés en los procesos de reestructuración (digital)

– Sara Riso (*directora de investigación, unidad de empleo de Eurofound*)

El análisis de Eurofound de los datos de la [encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2015](#) determinó que la reestructuración está asociada con *niveles más altos* de intensidad de trabajo, estrés autodiagnosticado, absentismo y presentismo, y exposición a comportamientos sociales adversos (como el acoso), y *niveles más bajos* de satisfacción con las condiciones de trabajo, bienestar mental y seguridad laboral; por otro lado, como aspecto *positivo*, está vinculada a un mayor acceso a la formación pagada por el empresario y a un trabajo que implica un nuevo aprendizaje. La fuerza de estas asociaciones es mayor en situaciones de reducción de plantilla, pero están presentes incluso en los centros de trabajo que se amplían mediante el proceso de reestructuración.

Además, tan solo el 78 % de los empleados de los centros de trabajo reestructurados declararon haber sido informados sobre la reestructuración y únicamente se pidió la opinión del 38 %. Los empleados que declaran haber sido consultados e informados son menos propensos a señalar los efectos negativos de la reestructuración mencionados anteriormente, y hay resultados similares entre los centros de trabajo que se benefician de los procesos de diálogo social. Otros factores del entorno de trabajo («amortiguadores») que contribuyen a reducir los efectos negativos mencionados son: la percepción de un trato justo, la calidad del liderazgo, el apoyo social (apoyo de los compañeros y de la dirección) y **la presencia sindical en el lugar de trabajo**.

Los procesos de reestructuración digital no implican necesariamente pérdidas o incrementos de empleo inmediatos. En su investigación, Eurofound ha constatado que los perfiles laborales evolucionan continuamente con el tiempo; en algunos casos esto significa que los trabajos manuales pueden ser sustituidos por un número similar de puestos profesionales y de gestión. En cuanto a las tendencias sectoriales, los datos del European Restructuring Monitor (2020-21) indican que los servicios financieros registraron pérdidas de empleo relativamente muy altas en los casos de reestructuración digital, en comparación con otros sectores, mientras que en el sector de la información y la comunicación los incrementos de empleo fueron mucho más frecuentes que las pérdidas y fueron altos en comparación con otros sectores.

En general, la digitalización sigue siendo un ámbito en el que el diálogo social lucha por aumentar su influencia. A nivel nacional, hay pocas pruebas de la participación de los interlocutores sociales en el diseño de las estrategias de innovación y se presta poca atención a la calidad del trabajo resultante de estos procesos.

## 2.2. COVID-19, teletrabajo y nuevos retos de la reestructuración

– Mark Bergfeld (*director de servicios inmobiliarios y UNICARE, UNI Europa*)

Desde el inicio de este proyecto en 2019-2020, se ha producido una alteración del mundo laboral más grave de lo que cualquiera de nosotros podía prever: en particular, la llamada «revolución del teletrabajo» y la ampliación de la brecha entre los trabajadores ahora

denominados «trabajadores esenciales», que trabajan en primera línea, y los que trabajan a distancia. En primer lugar, esta nueva realidad exige que sigamos llevando a cabo una investigación sobre la creación de escenarios dentro del sector, de modo que tengamos esos escenarios en nuestro radar cuando se produzcan.

En los últimos años también se ha visto la aparición de un estado de reestructuración *permanente*, que ya no se implementa *únicamente* en función de las crisis económicas o de las principales macrotendencias, como el cambio climático y la digitalización, sino que adopta ciclos sin precedentes y cada vez más cortos. Por ejemplo, en el sector de la gestión de instalaciones, la limpieza y la seguridad, en los últimos dos años ha habido tres oleadas de reestructuración en G4S, y dos oleadas en ISS, que han incluido desinversiones y ventas.

Por otra parte, aunque la automatización en curso en los servicios se analiza a menudo con respecto a la pérdida de puestos de trabajo, en realidad hay un incremento neto de empleos en el sector. Por ello, no es momento de que los sindicatos se retiren y se pongan a la defensiva. En cambio, debemos avanzar y poner nuestra agenda en primer plano, teniendo en cuenta que la actual escasez de mano de obra nos da una mayor ventaja. Al mismo tiempo, es importante reconocer que la automatización de los procesos en las oficinas y la introducción de la inteligencia artificial están creando nuevos puestos de trabajo tanto en la parte superior como en la *inferior* de la cadena de valor de los servicios, y estamos asistiendo a la aparición de lo que se ha denominado «trabajo fantasma». Se trata de un trabajo oculto que ya no se realiza en la sede de la empresa o en sus intermediaciones, sino que es realizado por contratistas y autónomos que trabajan con salarios más bajos, con peores condiciones laborales y que pagan sus propias cotizaciones sociales. Este tipo de trabajo puede tener un efecto llamada sobre los salarios en el sector en general, y corresponde al movimiento sindical europeo asegurarse de que la organización de estos trabajadores no sindicalizados se sitúe en el centro de nuestra agenda y reclutamiento.

El debate en torno a los trabajadores de plataformas también ha recibido una amplia atención. Sin embargo, es importante entender que el uso de este tipo de trabajadores no se va a convertir en el modelo de empleo dominante. En cambio, los grandes empresarios están utilizando las mismas tecnologías de plataforma para asignar el trabajo *dentro* de sus empresas, y los trabajadores están teniendo que competir por diferentes tareas. Esta situación aumenta los niveles de estrés, ya que los trabajadores se ven obligados a estar continuamente conectados y sometidos a un control indirecto. Además, al trabajar desde casa, estos trabajadores no tienen contacto directo con sus compañeros y tienen pocas oportunidades de generar solidaridad.

En cuanto a la situación actual en general, debemos señalar que los ciclos de aprendizaje de los sindicatos son mucho más largos que los de las empresas y el capital (que no tienen que tomar decisiones sobre la base de un debate democrático). Por ello, los sindicatos deben unirse en el diálogo y reevaluar continuamente la situación para aprender de las prácticas de vanguardia y equiparse para responder a los desafíos planteados por las empresas. En lugar de ser «servicios de ayuda a la reestructuración», en los que se nos pone en la tesitura de comunicar las malas noticias de la empresa, deberíamos lanzar un mensaje esperanzador de generar solidaridad entre los trabajadores de fuera y de dentro de la empresa, los trabajadores jóvenes y los trabajadores mayores, los trabajadores cualificados y los trabajadores «no cualificados».

### **2.3. Debates en grupo sobre la reestructuración**

En los debates se puso de manifiesto la opinión común de que al mismo tiempo que luchan contra la reestructuración, los sindicatos también deben anticiparse a ella. Algunos afiliados señalaron ejemplos de esto a nivel de empresa, pero no a nivel sectorial o nacional. Una sugerencia al respecto fue la de abordar el derecho de los sindicatos a ser consultados antes de los procesos de reestructuración, que debería existir a nivel del CEE, y a nivel

nacional en varios países, pero que en la práctica no se lleva a cabo y requiere una mayor aplicación. La dirección suele comunicar a los sindicatos los procesos de reestructuración «en el último momento», cuando ya está todo decidido.

### **3.1. Los sindicatos y los autónomos: negociación colectiva y obstáculos legales**

*- Lionel Fulton (secretario, departamento de investigación laboral)*

El modesto crecimiento actual del trabajo por cuenta propia oculta un crecimiento más significativo del trabajo por cuenta propia en algunos sectores de servicios. En la mayoría de los países de Europa hay ahora sindicatos con un número significativo de trabajadores autónomos en ellos. Sin embargo, para algunos sindicatos, se sigue dando el caso de que los autónomos no son personas a las que buscan representar.

Existen cuatro tipos de sindicatos para los autónomos: **1)** sindicatos para profesiones que tradicionalmente (cada vez más) se realizan por cuenta propia (por ejemplo, artistas, periodistas, traductores, guías turísticos), **2)** sindicatos creados específicamente para reclutar a nuevos trabajadores más precarios, **3)** sindicatos que incluyen específicamente a los autónomos (pueden ayudar a los trabajadores en cuestiones relacionadas con el trabajo por cuenta propia, como la fiscalidad), y **4)** grandes sindicatos que buscan reclutar a los autónomos (pueden tener secciones específicas para autónomos).

Los sindicatos deberían participar en la negociación colectiva de los autónomos por tres razones principales: a) mejorar el salario y el nivel de vida de los autónomos, b) proteger a los trabajadores por cuenta ajena contra la competencia desleal de los autónomos, y c) dar a los autónomos una razón para afiliarse a los sindicatos (ya que los demás organismos que los representan no participan en la negociación colectiva).

Sin embargo, las autoridades europeas y nacionales pueden sugerir que los sindicatos que organizan a los autónomos no están organizando a trabajadores que tienen derecho a unirse y negociar, sino a grupos de empresas, lo que constituiría una interferencia ilegal en la competencia (ya sea en la negociación colectiva o en la emisión de tarifas recomendadas). Esto se ha visto con sentencias en países como Dinamarca (2002 y 2010), Países Bajos (2007) e Irlanda (2004).

Existen cuatro formas principales de obtener derechos de negociación colectiva para los autónomos: **1)** derechos de negociación basados en la profesión; por ejemplo, la legislación puede permitir que determinados tipos de profesiones queden excluidos de la ley anticompetencia; **2)** derechos de negociación basados en normas de «dependencia económica» dentro de la legislación; por ejemplo, en función de si los trabajadores perciben una determinada proporción de sus ingresos de una sola fuente; **3)** basada en una historia evolutiva de la negociación y casos legales relacionados con la dependencia económica o el falso trabajo por cuenta propia; **4)** un proceso por el que los autónomos aceptan convertirse en trabajadores por cuenta ajena, ya sea mediante la creación de una estructura de intermediación o mediante la negociación de contratos de trabajo.

Pasar a la negociación colectiva no va a ser fácil, y hay muchas pruebas de obstrucción por parte de los empresarios. No obstante, hay que tener en cuenta los recientes éxitos legislativos y judiciales (en Italia, España, Reino Unido, Países Bajos, etc.), junto con los recientes estallidos de acción industrial de los trabajadores de las plataformas y, sobre todo, lo que parece ser un nuevo enfoque de la UE sobre la negociación colectiva y la competencia [como se detalla a continuación].

### **3.2. Objetivos de UNI Europa en materia de trabajo por cuenta propia y lucha por un derecho de la competencia más justo en la UE**

*- Johannes Studinger (responsable de MEI, UNI Europa)*

Aunque la situación de los autónomos en la economía, en la legislación y en su relación con las estructuras sindicales varía considerablemente en toda Europa, en los últimos veinte años se ha producido un cambio general en la forma en que los sindicatos, y las confederaciones como UNI Europa, perciben a los autónomos y a los trabajadores por cuenta propia. Se ha pasado de los debates sobre cómo los propios autónomos podrían suponer una amenaza para los derechos de los trabajadores por cuenta ajena y las normas sociales, a un escenario en el que los sindicatos se han convertido en muchos casos en un lugar de inclusión para los autónomos, con la constatación de que la verdadera amenaza proviene de los *empresarios* que intentan rebajar las normas y empujar a los trabajadores vulnerables a contratos de duración determinada o al trabajo por cuenta propia. La única manera de mejorar la situación general, entendemos ahora, es adquirir el mayor número posible de protecciones y derechos para todos los trabajadores, ya sean autónomos o no.

Los **objetivos y acciones** de UNI Europa sobre el trabajo por cuenta propia en este proyecto fueron los siguientes:

- ① **Involucrar a los trabajadores autónomos en los sindicatos:** el proyecto creó una plataforma para el intercambio de experiencias e información en este ámbito, y hemos visto una mayor actividad en muchos sectores.
- ② **Abordar los falsos autónomos:** la próxima [Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en las plataformas de trabajo](#) de la Comisión será un buen paso adelante, pero hay que hacer mucho más para combatir los abusos. El proyecto ha demostrado que el falso trabajo autónomo es un problema cada vez más importante, sobre todo en los sectores de baja remuneración, y hay indicios de que estos trabajadores se están organizando.
- ③ **Crear poder colectivo:** esta es la mejor y más sostenible acción que pueden llevar a cabo los sindicatos; muchos de nuestros afiliados tienen ahora secciones específicas para autónomos que están experimentando un crecimiento especialmente fuerte gracias a una organización agresiva y a la negociación colectiva.
- ④ **Luchar por un derecho de la competencia más justo en la UE:** UNI lleva más de 10 años comprometiendo a las instituciones europeas en esta cuestión, ya que la situación no se ajusta a los convenios de la OIT sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva (el término «trabajadores» se extiende a los trabajadores autónomos). En el estudio de nuestro proyecto, los sindicatos encuestados identificaron como el mayor reto al que se enfrentan las barreras legales contra la organización y la negociación colectiva de los trabajadores autónomos.

Este año, la Comisión Europea prometió adoptar medidas para eliminar los obstáculos a la negociación colectiva para los autónomos. Observamos que ha propuesto una serie de opciones políticas diferentes, algunas de las cuales son muy restrictivas. En consecuencia, UNI Europa ha indicado a la Comisión que sólo sería aceptable una política inclusiva y no discriminatoria: una que permita a todos los autónomos, en cualquier circunstancia, negociar colectivamente, en lugar de una política limitada a los trabajadores de plataformas o a los que tienen socios contratantes de un tamaño mínimo, etc. Asimismo, adoptamos la postura de que el contenido y las modalidades de la negociación colectiva no son materia de la política de competencia: las directrices deben ajustarse a las definiciones de negociación colectiva establecidas en los instrumentos de derechos humanos aplicables, garantizando el pleno respeto de los sistemas industriales y los procesos de negociación colectiva nacionales.

Durante los 18 meses de proceso legislativo, UNI Europa y otras federaciones del sector han sido muy activas y han estado bien coordinadas en su diálogo con la Comisión. Esta última publicará el 9 de diciembre un [Proyecto de directrices](#) para su consulta final hasta el 24 de febrero de 2022, y las directrices definitivas se publicarán en torno a abril de 2022. Cuando se publique el proyecto de directrices, UNI Europa hará un último esfuerzo para adecuarlas a

su finalidad, centrándose en garantizar que nuestros miembros puedan comprometerse más fácilmente con los trabajadores autónomos para ayudarles a organizarse y negociar colectivamente.

Para UNI Europa, de los próximos cambios se desprenden dos implicaciones principales. En primer lugar, nuestros afiliados podrán desarrollar estrategias y decidir acciones a nivel nacional en este ámbito, ya sea tratando con las autoridades en materia de competencia en relación con la aplicación de las directrices o coordinando las campañas de afiliación. En segundo lugar, pretendemos construir una red de quienes quieren fortalecer a los trabajadores autónomos, darles voz y mejorar sus condiciones, al tiempo que se crea capacidad sindical y se fomenta la cooperación entre sindicatos.

### **3.3. Debates en grupo sobre el trabajo por cuenta propia**

Los debates revelaron el deseo de los afiliados de capacitar a los trabajadores autónomos mediante la negociación colectiva y de seguir aprendiendo de la experiencia de otros sindicatos. Algunos afiliados también afirmaron que las estructuras sindicales necesitan actualizarse en este ámbito, y otros abogaron por una mayor coordinación entre las federaciones sindicales para evitar situaciones en las que las divisiones tradicionales y a menudo artificiales de la negociación colectiva hacen que las personas de los mismos centros de trabajo no puedan negociar como una sola. En relación con esto, se dio un ejemplo de convenios colectivos para autónomos que se negocian juntamente con los empleados: en el Servicio Alemán de Radiodifusión. En el lado negativo, los afiliados afirmaron que, aunque la toma de decisiones políticas y la acción de los legisladores en este ámbito son cruciales, a menudo están «corrompidas» por grupos de presión comerciales y financieros.