

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo»

(Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia estonia)

(2017/C 434/05)

Ponente: **Franca SALIS-MADINIER**

Coponente: **Jukka AHTELA**

Consulta	Presidencia estonia del Consejo, 17.3.2017
Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobación en sección	19.7.2017
Aprobado en el pleno	20.9.2017
Pleno n.º	528
Resultado de la votación	185/2/3
(a favor/en contra/abstenciones)	

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE considera más necesario que nunca reconocer el papel del diálogo social y la negociación colectiva a todos los niveles y reforzarlo en esta época de grandes transformaciones digitales, medioambientales y demográficas, que generan profundos cambios para los trabajadores, los empleadores y sus relaciones como interlocutores sociales.

1.2. El CESE considera que las transformaciones en curso son de tal magnitud que requieren una reflexión colectiva, extensa e inclusiva. El método se basa en un diálogo social a todos los niveles y en la participación de la totalidad de las partes interesadas con el fin de buscar continuamente nuevas respuestas pertinentes, formular propuestas e inventar el mundo del mañana.

1.3. Los interlocutores sociales deben ser conscientes de la aceleración y magnitud de los cambios y estar decididos a limitar sus efectos adversos, convencidos de que la economía colaborativa puede generar cambios positivos y brindar oportunidades que cabe aprovechar.

1.4. El CESE está convencido de que los objetivos y los principios fundamentales del diálogo social siguen siendo válidos en el nuevo mundo laboral. El diálogo social, que incluye, entre otras cosas, la información, la consulta y la participación de los trabajadores, debe basarse en la confianza recíproca y el respeto de las prácticas nacionales.

1.5. El Comité ha reiterado, en muchos de sus dictámenes, el papel fundamental del diálogo social en las nuevas formas de trabajo ⁽¹⁾. El diálogo social debe desempeñar un papel de primer orden a todos los niveles pertinentes, respetando plenamente la autonomía de los interlocutores sociales.

1.6. El CESE considera que en la actualidad no se puede prever el conjunto de oportunidades y desafíos que generará la economía digital. El papel del diálogo social y societal no consiste en oponerse a esas transiciones, sino en encaminarlas lo mejor posible con el fin de aprovechar todos los beneficios que puedan representar para el crecimiento, la promoción de las innovaciones y competencias, los empleos de calidad y la financiación sostenible y solidaria de la protección social.

⁽¹⁾ DO C 125 de 21.4.2017, p. 10, DO C 303 de 19.8.2016, p. 54, y DO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

1.7. Como ya ha señalado el CESE, se vuelven a cuestionar la representación sindical y la negociación colectiva para los trabajadores de las plataformas ⁽²⁾. Procede, por tanto, suprimir los obstáculos al ejercicio de los derechos fundamentales garantizados por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los convenios de la OIT ⁽³⁾.

1.8. El sector digital desafía los métodos tradicionales de gestión y dirección y requiere una gestión participativa y el establecimiento de reglas de juego colectivas. Este nuevo modo de gestión debe prever lugares de expresión y una participación de los empleados en la resolución de problemas y el intercambio de prácticas con el fin de reforzar los puntos de referencia comunes y las capacidades profesionales y optimizar los recursos humanos en el proceso de innovación y desarrollo de la empresa.

1.9. A su vez, el CESE reconoce que las nuevas formas de trabajo, acompañadas de una desintermediación y de cambios rápidos y constantes, requieren una adaptación de las estructuras y modalidades del diálogo social.

1.10. El CESE recomienda respetar la autonomía de los interlocutores sociales que, mediante la negociación colectiva, se comprometieron a encontrar formas innovadoras de diálogo social y respuestas adaptadas a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, tanto en las empresas tradicionales como en la economía digital.

1.11. El CESE expone en el presente Dictamen algunas primeras experiencias, respuestas y soluciones innovadoras, prácticas sindicales y resultados de negociaciones colectivas que responden a los retos planteados por estos cambios.

1.12. El CESE subraya que la digitalización y sus efectos en el trabajo deben ser una prioridad a nivel europeo, así como para todos los Estados miembros, y constituir un objetivo primordial del diálogo social. El CESE recomienda:

- seguir el desarrollo, las tendencias, las amenazas y las oportunidades de la digitalización y su impacto en las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y el diálogo social,
- reforzar la eficacia y pertinencia del diálogo social en la evolución del mundo del trabajo, a través de los medios adecuados, como el intercambio de información, la realización de estudios prospectivos, el intercambio de buenas prácticas y un marco jurídico y no jurídico adecuado.

1.13. Estas profundas transformaciones que experimenta el mundo laboral plantean igualmente la cuestión de una mayor cooperación entre los interlocutores sociales y las demás organizaciones de la sociedad civil. El CESE ya ha expresado la necesidad de hacer una distinción clara entre diálogo social y diálogo civil, pues, aunque no se puedan fusionar, no deberían separarse por completo el uno del otro ⁽⁴⁾. Además, entre las iniciativas mencionadas en el presente Dictamen, figuran vastas consultas a nivel gubernamental en las que se incluyen, en los debates más generales sobre el impacto global del sector digital, otras partes interesadas de la sociedad civil.

2. Introducción

2.1. Al igual que en 1985, cuando los interlocutores sociales y el diálogo social obtuvieron una legitimidad y un papel principal en la construcción europea, el CESE recomienda que, en esta fase de grandes transformaciones, se refuerce el papel de los interlocutores sociales a todos los niveles, reconociendo el papel de los representantes de la sociedad civil.

2.2. Las nuevas formas de trabajo fragmentado y el aumento del número de trabajadores atípicos requieren la implicación de esos trabajadores por medio de una mayor información y consulta, así como a través de la adaptación de los derechos colectivos y las disposiciones sobre tiempo de trabajo y derechos sociales ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ DO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽³⁾ Artículos 12 y 28 de la Carta y convenios n.º 87 y 98 de la OIT; véanse también los puntos 3.2 y siguientes.

⁽⁴⁾ DO C 458 de 19.12.2014, p. 1.

⁽⁵⁾ Como ha reconocido Marianne Thyssen en la conferencia conjunta ETUI/CES organizada en junio de 2016 sobre el tema «Modelar el nuevo mundo laboral».

3. La realidad laboral en las plataformas

3.1. De acuerdo con el Eurobarómetro ⁽⁶⁾, el 17 % de los ciudadanos europeos utilizan las plataformas digitales en calidad de clientes y trabajadores. La mayoría son altamente cualificados y urbanos. Entre estos ciudadanos apenas un 5 % de los trabajadores ofrece servicios de manera regular en las plataformas y un 18 % lo hace de manera esporádica. El trabajo en las plataformas como actividad principal todavía es marginal, pero está en aumento. En cambio, las repercusiones del sector digital y de la inteligencia artificial en el trabajo de las empresas tradicionales son mucho mayores y, sin pretender despreciar el trabajo en las plataformas, el diálogo social debe concentrarse en esos cambios que modifican profundamente la naturaleza y la organización del trabajo.

3.2. El CESE pide que se investigue el estatuto contractual de los trabajadores que participan en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta («trabajadores participativos o *crowd-workers*») y en otras nuevas formas de relaciones laborales, así como las obligaciones de los intermediarios, con vistas a la negociación de las condiciones laborales. Son necesarias aclaraciones respecto a estas formas de trabajo y a los regímenes fiscal y de seguridad social aplicables.

3.3. El CESE recomienda que la Comisión Europea, la OCDE y la OIT trabajen junto con los interlocutores sociales para desarrollar normas adecuadas sobre las condiciones de trabajo dignas y la protección de los trabajadores en línea y de los trabajadores acogidos a otras nuevas formas de relaciones laborales. El CESE considera que convendría elaborar un enfoque a escala de la UE, si bien señala que la mayoría de las acciones deberán llevarse a cabo a escala nacional, sectorial o en el lugar de trabajo ⁽⁷⁾.

3.4. Al CESE le preocupa particularmente el cuestionamiento de la representación sindical y del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector digital. Por ejemplo, las normas de competencia podrían aplicarse a los trabajadores autónomos, que en realidad se encuentran en una situación similar a la de un trabajador por cuenta ajena. Es necesario, por tanto, evaluar caso por caso la situación de los trabajadores afectados y, en caso de que ejerzan una actividad por cuenta ajena, suprimir los obstáculos que tiendan a excluir a esos trabajadores de la negociación colectiva y la representación sindical ⁽⁸⁾.

4. El sector digital y cuestiones prioritarias para los interlocutores sociales en el diálogo social.

4.1. El CESE considera que las cuestiones relativas al empleo, las transiciones profesionales, la formación a lo largo de toda la vida ⁽⁹⁾, en particular la instrucción, la protección social y la perennidad de su financiación ⁽¹⁰⁾, así como la seguridad de la renta, figuran entre los principales temas del diálogo social en la era de la digitalización.

5. El empleo y la formación profesional

5.1. La evolución cualitativa y cuantitativa que conocerá el empleo tras la transición digital resulta difícil de comprender, especialmente porque los efectos pueden variar según los sectores y las profesiones.

5.2. Sin embargo, corresponde a los interlocutores sociales anticipar esa evolución para adaptar las competencias de los trabajadores a las nuevas profesiones ⁽¹¹⁾. La formación a lo largo de toda la vida y la adaptación de su contenido a las competencias digitales son prioritarias. En algunos Estados miembros existe un derecho de minimis a tiempo libre de formación remunerado. Debería examinarse si esto representa un instrumento útil tanto para los trabajadores como para los empresarios con el fin de adaptar las necesidades de cualificaciones y si es necesario adoptar medidas a nivel europeo para generalizar estas experiencias en toda la UE ⁽¹²⁾.

6. La protección social

6.1. El funcionamiento de los sistemas de seguridad social debe examinarse y, llegado el caso, adaptarse puesto que se ha elaborado para carreras salariales continuas que están dejando de ser la norma. En diez años, el número de europeos que trabajan a tiempo parcial aumentó en 11 millones (en la actualidad son 44 millones) y el número de trabajadores con contrato temporal aumentó en más de 3 millones (lo que representa un total de 22 millones) ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Eurobarómetro Flash 438, 2016.

⁽⁷⁾ DO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽⁸⁾ DO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽⁹⁾ Dictamen del CESE sobre las «capacidades y nuevas formas de trabajo» (véase la página 36 del presente Diario Oficial).

⁽¹⁰⁾ Sobre la necesaria adaptación de la fiscalidad y las cotizaciones del trabajo en las plataformas para financiar la protección social, véase DO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

⁽¹¹⁾ Dictamen del CESE sobre las «capacidades y nuevas formas de trabajo» (véase la página 36 del presente Diario Oficial).

⁽¹²⁾ DO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

⁽¹³⁾ Documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa, abril de 2017.

6.2. A escala europea y nacional, deben tomarse decisiones políticas en materia financiera y fiscal con el fin de garantizar la perennidad de nuestros sistemas de protección social; estos asuntos constituyen una temática para el diálogo social.

7. La evolución jurídica del vínculo de subordinación

7.1. El CESE consideró en un dictamen⁽¹⁴⁾ que la propia definición de trabajo y la distinción estructuradora entre trabajador por cuenta propia y trabajador por cuenta ajena deben evolucionar jurídicamente para no dejar desprotegidos a los trabajadores del sector digital. El CESE pide una aclaración de los estatutos y las relaciones en la economía digital para garantizar que todo trabajador disfrute de unos derechos y una protección social adecuados. Los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar para garantizar que este proceso conduzca a un resultado positivo, justo y sostenible, y que se afronten todas las zonas grises en materia de derechos y protección.

8. El impacto en el trabajo

La digitalización tiene profundas repercusiones tanto para las organizaciones existentes como para las nuevas entidades. El impacto de la digitalización en los métodos de trabajo, tales como el rápido aumento del trabajo a distancia en numerosos sectores, es un fenómeno en rápido crecimiento. Según un estudio reciente de Eurofound, en la EU-28, aproximadamente un 17 % de los trabajadores por cuenta ajena, como media, son teletrabajadores o trabajadores móviles en tecnologías de la información y comunicación (TIC)⁽¹⁵⁾.

8.1. El incremento del número de teletrabajadores y trabajadores móviles obliga a los interlocutores sociales a encontrar nuevas vías y métodos innovadores para llegar a los trabajadores que ya no están presentes físicamente en los locales de las empresas.

9. Vigilancia y control del trabajo

9.1. Si las TIC y la digitalización ofrecen oportunidades de autonomía en la gestión del tiempo y de los lugares de trabajo para algunos trabajadores (ya que su evaluación se basa más en el resultado que en las horas de presencia), para otros, las tecnologías de la información y comunicación imponen una mayor vigilancia y control de su trabajo.

9.2. Los interlocutores sociales, a través del diálogo social, deben afrontar estos retos para proteger los intereses colectivos de todos estos trabajadores y garantizar un trabajo de calidad.

10. Los trabajadores permanentemente conectados y los riesgos para la salud

10.1. Si bien el uso cada vez más intenso de las TIC puede representar, para determinados trabajadores, una oportunidad de autonomía y una mejor conciliación entre vida profesional y vida privada, en ciertos casos también constituye un riesgo para la salud. El aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional es una realidad preocupante y costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución. La Comisión ha presentado una propuesta de Directiva sobre el equilibrio entre vida profesional y vida privada de los padres y cuidadores en el marco del paquete de medidas que acompañan el pilar europeo de los derechos sociales⁽¹⁶⁾.

10.2. Las TIC⁽¹⁷⁾ pueden difuminar las fronteras entre vida profesional y vida privada. Un diálogo amplio para limitar la disponibilidad permanente de los trabajadores y su formación para la utilización eficaz de las TIC son respuestas necesarias, así como nuevos derechos, como el derecho a la desconexión introducido recientemente en Francia.

11. La participación de los trabajadores en los órganos decisorios

11.1. La tendencia a una mayor autonomía que ofrece la digitalización a determinados trabajadores representa un desafío para las empresas, sus instancias y su gobernanza, así como para los métodos de gestión y las estructuras jerárquicas tradicionales de las empresas. Esta evolución requiere más formas de diálogo social, información, consultas y una sólida participación de los trabajadores. Estos pueden contribuir por sí mismos a prácticas innovadoras y procesos de desarrollo beneficiosos para la empresa y las partes interesadas.

⁽¹⁴⁾ DO C 75 de 10.3.2017, p. 33.

⁽¹⁵⁾ «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral», Eurofound, abril de 2017.

⁽¹⁶⁾ Comunicación de la Comisión Europea «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores», abril de 2017.

⁽¹⁷⁾ Véase el estudio de Eurofound «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral», 2017.

11.2. En este contexto, el CESE considera que son necesarias una mayor influencia y participación de los trabajadores en los órganos decisorios. Es fundamental la confianza de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, así como su contribución, a todos los niveles e instancias pertinentes, tanto a nivel local como en el de los consejos de supervisión y administración. Su participación en la anticipación de la evolución, la gestión y las decisiones sobre estos cambios, es fundamental para abordar los efectos de las transformaciones digitales y crear un espíritu y una cultura orientadas a la innovación. Según un informe de Eurofound, la mayoría de los dirigentes empresariales están convencidos de que la participación de los trabajadores en la elección de las empresas constituye una ventaja competitiva ⁽¹⁸⁾.

11.3. Para el CESE, es necesario tener en cuenta las formas adecuadas de consulta y de información de los trabajadores en las nuevas organizaciones de trabajo. Tanto a escala nacional como empresarial, los interlocutores sociales deben encontrar las soluciones mejor adaptadas para garantizar la participación de dichos actores.

12. Los primeros resultados del diálogo social sobre el sector digital en los Estados miembros: principios y buenas prácticas

12.1. En algunos Estados miembros, los gobiernos han entablado un diálogo sobre las cuestiones y los retos de la digitalización, al que se han asociado los sindicatos, los empleadores, los investigadores y los representantes de la sociedad civil.

12.2. El CESE relata las iniciativas emprendidas por algunos países para anticipar las nuevas formas de trabajo. Estas iniciativas unen a interlocutores sociales y actores de la sociedad civil, incluidas las organizaciones juveniles y de lucha contra la pobreza.

12.2.1. Alemania fue pionera con la publicación, en 2015, del Libro Verde titulado «Trabajo 4.0 — Replantearse el trabajo», que abre la vía al diálogo con los interlocutores sociales y otras partes interesadas sobre la aplicación digital.

12.2.2. En Francia se creó un Consejo nacional del sector digital y en 2015 se publicó el «Informe Mettling». Los sindicatos, los empleadores y los ciudadanos han participado en la elaboración de dicho informe, que incluye algunas recomendaciones que deberán aplicar las empresas.

12.2.3. Estas iniciativas tomadas por los gobiernos y en las que participan los interlocutores sociales, el mundo académico y los representantes de la sociedad civil, también han sido desplegadas en Austria, Finlandia, Suecia, Portugal, Italia, España, Hungría y Dinamarca.

El CESE considera que los resultados de este diálogo con numerosas partes interesadas debe consolidarse a nivel europeo y estima que las necesidades y problemas manifestados deben tenerse en cuenta en las iniciativas europeas para contribuir a armonizar el marco de referencia.

13. Interlocutores sociales y evolución de los temas del diálogo social y de las acciones sindicales frente al sector digital

13.1. Los experimentos, que el CESE enumera a continuación de manera no exhaustiva, y las empresas de muchos Estados miembros muestran la evolución de las prácticas sindicales y la adquisición de nuevos derechos gracias a las negociaciones colectivas sobre las nuevas formas de trabajo.

13.2. En Francia, se han reconocido dos nuevos derechos: el primero, inscrito en la Ley de trabajo de agosto de 2016, es el derecho a la desconexión, que aborda los riesgos de un trabajo sin fronteras y sin límites. Este derecho garantiza a los trabajadores que utilizan las TIC la posibilidad de limitar la conexión permanente.

13.3. El diálogo social a nivel de las empresas traduce este derecho a la desconexión mediante acuerdos colectivos de empresa o sectoriales. Asimismo, se han negociado acuerdos de teletrabajo y de trabajo móvil en varias empresas. En 2016 se firmó un acuerdo sobre el sector digital, el primero en Europa, entre interlocutores sociales en el seno de un grupo de telecomunicaciones. Este prevé, entre otras cosas, la creación de un comité con los interlocutores sociales encargado de anticipar las nuevas competencias que necesitarán los trabajadores debido al desarrollo digital.

13.4. El segundo nuevo derecho obtenido en Francia es la cuenta personal de actividad. Todos los trabajadores (asalariados, trabajadores por cuenta propia o «falsos» independientes, así como los trabajadores de plataformas) se benefician y pueden tener simultáneamente, gracias a este, el derecho a la formación, a la previsión social, al desempleo y a la jubilación en una sola cuenta transferible.

⁽¹⁸⁾ «Work organisation and employee involvement in Europe», 2013, véase también DO C 161 de 6.6.2013, p. 35.

13.5. Asimismo, comienzan a ver la luz algunas prácticas sindicales innovadoras: algunos sindicatos han creado una plataforma para los trabajadores por cuenta propia, que propone nuevos servicios como un seguro médico, garantías de previsión y servicios jurídicos adaptados a sus actividades.

13.6. En Alemania y Suecia, el sindicato alemán IG Metall y el sindicato sueco Unionen crearon, en junio de 2016, una asociación para supervisar y evaluar el trabajo en las plataformas digitales, con el fin de anticipar los cambios provocados por la nueva economía y desarrollar las herramientas digitales de comunicación sindical, con objeto de organizar a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores participativos (*crowd-workers*). El acceso a la plataforma sindical así creada es transnacional y se dirige a los trabajadores más allá de las fronteras nacionales. En Alemania, se ha celebrado igualmente un acuerdo sectorial sobre el trabajo móvil, que tiene en cuenta las nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo nómada y trabajo a domicilio.

13.7. En Italia, los sindicatos han negociado, en algunas empresas, acuerdos para los trabajadores atípicos que prevén garantías en materia de régimen de previsión y cobertura médica, que, hasta el momento, estaban reservados para los trabajadores asalariados clásicos, así como una asistencia jurídica adaptada.

13.8. En Dinamarca y en numerosos países de la Unión Europea, así como en Estados Unidos, las nuevas formas de trabajo han sido ampliamente criticadas por los sindicatos porque eluden las reglamentaciones sobre trabajo vigentes en los sectores tradicionales y las imposiciones fiscales. La empresa de transportes Uber, emblema del trabajo en las plataformas, ha estado en el centro de los debates sobre la economía digital. El reto consistía en reconocer a los conductores de Uber como trabajadores por cuenta ajena, y, por ello, obligar a Uber a declararlos, a pagar las cotizaciones patronales y a respetar las normativas laborales⁽¹⁹⁾. El principal objetivo de las organizaciones sindicales es negociar, en nombre de los trabajadores de las plataformas, los salarios mínimos y la transparencia de los criterios que gobiernan los algoritmos y determinan su valoración y evaluación, así como unas condiciones laborales dignas⁽²⁰⁾.

13.9. En los Países Bajos, los trabajadores con contratos flexibles o «independientes» también han comenzado a sindicalizarse.

13.10. El diálogo social europeo en la metalurgia llevó a una posición común firmada por el sindicato Industriall y la organización de empresarios CEEMET sobre las repercusiones de la digitalización y las acciones que cabe emprender⁽²¹⁾.

13.11. A escala europea, Business Europe, UNI Europa, el CEEP y la UEAPME firmaron una declaración conjunta sobre los efectos del sector digital en el mundo laboral y señalaron los principales retos que aguardan a los responsables europeos y los interlocutores sociales⁽²²⁾.

Bruselas, 20 de septiembre de 2017.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Georges DASSIS

⁽¹⁹⁾ En el Reino Unido, una sentencia condenó a Uber en el asunto *Y Aslam, J Farrar y otros contra Uber*; Uber ha recurrido.

⁽²⁰⁾ «Las repercusiones sociales de la digitalización de la economía», Christophe Degryse, documento de trabajo ETUI 2016.02; «ReformsWatch», servicio de información en línea de ETUI, 2016; «Trade unions must organise people working through platforms», Gunhild Wallin, junio de 2016 y «Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe», Eurofound, enero de 2016.

⁽²¹⁾ «An Industriall Europe & CEEMET joint position», 8 de diciembre de 2016.

⁽²²⁾ Declaración de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización, firmada el 16 de marzo de 2016 en la cumbre social tripartita.