ERGON

Informe sobre

Economía Digital y “Nuevos Formatos Laborales”

Enero 2021

Un proyecto que hemos organizado con:

**Fundación más Humano
ORH y SAGARDOY ABOGADOS**

Fundación Ergon
Enero 2021

CONTEXTO

Vivimos en momentos de incertidumbre, transformación y cambio mientras vamos tomando consciencia del impacto **que la crisis sanitaria que estamos viviendo tendrá en el empleo**. Un concepto que, entendido como trabajo remunerado y eje estructural de la vida social, fuente principal de los ingresos y condicionante de las pensiones y las prestaciones sociales, **es un elemento esencial del desarrollo y del bienestar personal y colectivo**.

En nuestro país, el impacto que vamos a vivir en las tasas de desempleo (algunos informes, incluido uno reciente de la OCDE, la sitúan en valores superiores al 21%) **lo convierten en un problema estructural de no fácil solución**. Unas tasas que suponen volver a situarnos en niveles similares a los alcanzados en la parte alta del impacto de la crisis del 2008-2012 **y que además afectarán a dos de los sectores “tractores” de nuestra economía como son el turismo y el comercio**.

Necesitamos cambiar determinados “chips culturales”, desde los que exigirán el reenfoque de las instituciones educativas y de aprendizaje hasta los que demandarán un replanteamiento del marco de relaciones laborales como de las políticas y estrategias en materia de empleo y tomar en consideración lo que esta crisis **supone para el modelo tradicional de protección social**.

De ahí el debate sobre **rentas mínimas o rentas garantizadas de ciudadanía**, y sobre **el uso de las políticas activas de empleo** como elemento de ajuste y mejora de la empleabilidad.

Por ello promovemos espacios de debate y análisis (**DIALOGOS ABIERTOS**) en los que, desde una perspectiva transversal e independiente **analizamos los escenarios que vivimos y proponemos alternativas de futuro**. **Nos preocupa el impacto de todo lo que vivimos en el empleo y los futuros posibles para el trabajo**. **Un espacio en el que puedan participar** aquellos que o intervienen o tienen algo que decir/opinar sobre la materia a debate.

EL PROYECTO:

El proyecto es una iniciativa **dirigida a facilitar un espacio colaborativo y de debate sobre el futuro del trabajo, involucrando a personas con perfiles transversales, y con ello favorecer el aprendizaje desde perspectivas diversas, y articular planeamientos y propuestas para su resolución.** Un proyecto en el que contamos con la colaboración de la **FUNDACION MAS HUMANO, ORH y SAGARDOY ABOGADOS**

El ámbito de análisis y debate es el siguiente:

ECONOMIA DIGITAL Y NUEVOS FORMATOS LABORALES EN LA ERA POSTCOVID-19

Vivimos un proceso de transformación productiva que la crisis sanitaria no ha hecho más que profundizar. Las organizaciones están mudando su piel y adaptándose a **sistemas más ágiles y eficientes que les faciliten la supervivencia.** Las formas de **concebir cómo el factor trabajo atiende a las necesidades organizativas** están cambiando y los métodos de reclutamiento y los formatos de **contratación serán diferentes.**

Es indudable que estos nuevos “formatos” (trabajo a tiempo parcial, en plataformas, en redes, microtarefas, voluntariado, trabajo social, profesionales independientes etc) no deben estigmatizarse, de entrada, y **que han de ser regulados razonablemente si lo que pretendemos es afrontar la realidad.** Recordemos que la **experiencia muestra que, por no querer reconocerla, ni afrontarse social y normativamente una realidad deja de existir.** Al contrario, tiende a mostrarse con toda su crudeza.

Para ello impulsamos este proyecto en un formato de **3 diálogos abiertos** que se desarrollaron con la secuencia siguiente:

- Diálogo (1) jueves, 18/06/2020 de 16 a 17,15 horas
- Diálogo (2) jueves, 08/10/2020 de 16 a 17.15 horas

- Diálogo (3) jueves, 19/11/2020 de 16 a 17,30 horas (Conclusiones)

GESTION:

El jueves **18/06/2020** se realizó la **primera sesión** bajo el esquema siguiente:

Moderador: Tomas Pereda (Fundación más Humano),

Participantes: Albert Cañigueral (Ergon), Jaime Lopez Cossio (Laudantis) y David Tobias (Sagardoy Abogados)

Una sesión accesible en el link <https://www.youtube.com/watch?v=Hnwropg3-YM&feature=youtu.be>

La **segunda sesión celebrada el 10 de octubre** contó con el panel siguiente:

Moderador: Pau Hortal (Fundación Ergon),

Participantes: Carlos Gutierrez-Calderon (CCOO), Miguel Ferrer (Glovo), Jordi Mateo (Asociación Profesional de Riders Autónomos) y Joaquin Nieto (OIT),

Una sesión accesible en

https://www.youtube.com/watch?v=jvBRKHSivw&ab_channel=fundaci%C3%B3nErgon

Y la última que supuso el **cierre del ciclo se celebró el 19/11/2011**, un diálogo desarrollado con la participación de:

Moderador: Iñigo Sagardoy (Sagardoy Abogados),

Participantes: Pau Hortal (ERGON), Tomas Pereda (Fundación más humano), Maite Saenz (ORH) y Jose Luis Zimmermann (Adigital)

Una sesión accesible en:

[3. Economía Digital y Nuevos Formatos Laborales en la era Postcovid-19. DIÁLOGO ERGON 3/3 - YouTube](#)

INFORME FINAL

Constatamos que se están produciendo cambios en las formas de concebir **las necesidades laborales con objeto de dar respuesta a los nuevos retos**. Un proceso en el que las organizaciones **tienden a buscar nuevas respuestas (en términos de**

flexibilidad, capacidad de adaptación y costes), y que probablemente seguirá desarrollándose y consolidándose en el próximo futuro.

En la primera de las sesiones se acotó este proceso bajo los parámetros siguientes:

- La falta de **fuentes de análisis certeras y fiables** para conocer lo que está pasando y aflorar la realidad.
- La necesidad de **disponer de una visión "holística"** en la que tomemos en cuenta el máximo de variables posibles.
- La exigencia de dotarse de una visión **no apriorística de la realidad y un conocimiento** de cómo se están resolviendo estas situaciones en otros entornos.
- La urgencia de **crear un entorno normativo que tome en cuenta todas las realidades, inclusive la del "aislamiento" de los afectados** que no se sienten representados, por los ámbitos de representación constituidos.
- **La necesidad de "escuchar" a los afectados.** Y ello supone afrontar los siguientes retos: desde el de dar **a estas actividades un sentido de colectividad**, el de cómo **generar instrumentos de representación** y el de cómo regular los criterios de negociación colectiva.

Por último, **se confirmó la necesidad de que se tengan en cuenta estas nuevas actividades laborales en la gestión de las políticas activas.**

Hemos de superar **la imagen social de que todas estas actividades "no convencionales" sean sinónimos de fraude y precariedad laboral**, (aunque la inexistencia de una normativa lo favorezca). Hemos de tomar consciencia de los criterios que se están definiendo en los ámbitos jurisdiccionales, y por ello, consideramos necesario la urgencia en el establecimiento de una legislación que ampare y de cobertura a estas nuevas realidades.

También se formuló la hipótesis de que es posible comparar la evolución en el tratamiento de esta situación con en el proceso vivido en los últimos 40 años con las diversas formas de sexualidad (negación, admisión y finalmente reconocimiento).

La segunda sesión se inició con la formulación por parte del moderador de una serie de cuestiones:

- ¿Cómo **denominamos a esta nueva realidad** bajo el supuesto de que esta incluye a actividades muy diversas y diferenciales?
- ¿Cuáles **son los elementos clave** que las distinguen del resto de prestaciones laborales?
- ¿Cuáles han sido **las causas de su crecimiento y desarrollo**?
- ¿Con que **fortalezas y oportunidades contamos**? ¿Y cuáles son los **riesgos y debilidades**?
- ¿Con que **dificultades nos encontramos para su regulación**?
- ¿Cuál es el **rol de los actores** (empresas y trabajadores de estos nuevos formatos) tanto en el proceso de regulación como en el de la negociación posterior?
- ¿Cuál **ha/puede ser el escenario final**?

En el posicionamiento inicial los participantes se plantearon desde la **evidencia de los procesos de transformación**, cada vez más acelerados, del mercado de trabajo, del **impacto en el empleo de una serie de nuevos entornos** tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo y de las **tensiones que se producen en todo lo relacionado con el gap entre los procesos formativos y las reales necesidades** del mercado.

Paralelamente se formuló la evidencia de que **estamos intentando abordar desde espacios nacionales** unas realidades que hoy trascienden a los estados y que exigen regulaciones de carácter global.

Los actores presentes en la sesión (empresas de plataforma y riders) plantearon que, basándose en **las características del servicio, de las tipologías de las personas dedicadas a estas actividades y de las necesidades económicas**, no era pertinente la aplicación de unos criterios que promovieran la aplicación estricta del marco laboral general a estas actividades. Sin que por otra parte finalmente propusieran otras alternativas más allá de una solicitud genérica de ser escuchados y participar en el proceso de regulación de las mismas.

El debate finalizó con un consenso general sobre:

- La necesidad de una **regulación “laboral” de estas realidades que estamos definiendo como “nuevos formatos laborales”**.
- La **certeza de que esta regulación no debe de ser automática** y que se ha de formular tomando en cuenta las nuevas realidades y de que estas no están probablemente contempladas en la normativa actual.
- La evidencia de que esta regulación debe de realizarse tomando en cuenta la opinión y los criterios de los propios actores lo que plantea el problema relativo a la **legitimación de la representación de los intereses de las partes en el proceso de negociación**.

El tercer debate se inició con una revisión de los resultados y las conclusiones de los dos previos y con la confirmación de una serie de certezas. A saber:

- **Cada vez hay más trabajo, pero menos empleo**. Desde este punto de vista se plantea si se debería proponer el cambio en la denominación del ministerio para volver al concepto de “trabajo”.
- **La consciencia de que nuestro mercado de trabajo es dual, discriminatorio y de gestión ineficiente**. Un mercado que se fundamenta en una realidad económica determinada pero que adolece de medidas racionales e innovadoras dirigidas entre otros objetivos a favorecer la empleabilidad.
- **La necesidad de que surja un debate social** sobre estos criterios que no se produce y que además no está ni planteado ni incentivado desde las estructuras gubernativas.
- **La presencia y pervivencia de un marco cultural en el que se da un valor extraordinario a los contextos jurídicos (normas)** y se desconfía de la capacidad de las partes para auto-regularse.
- **Este mismo marco cultural genera en materia laboral un conjunto de dinámicas perversas** que pasan por tres fases (1) Negación, (2) Control total y de todas las casuísticas en forma de norma detallada hasta el extremo que incluso puede llegar a generar efectos perversos y (3) Regulación final que

corrige la normativa anterior y que resulta mucho más adaptada a la realidad.

Y todo ello en un contexto en que se percibe la necesidad de articular espacios de reflexión, análisis, formación y aprendizaje no sesgados por consideraciones previas de carácter ideológico dirigidos expresamente a minimizar el riesgo de generar entornos de precariedad laboral más cercanos a la realidad del siglo XIX que a las del siglo XXI.

Unas conclusiones en las que se planteó la **URGENCIA** de generar una regulación que tome en consideración que la realidad social y económica **está condicionada por una mayor atomización de los modelos laborales, que claramente está adquiriendo una dimensión estructural**, y en la que el paradigma consolidado de la flexibilidad obliga a “reimaginar y rediseñar” el llamado contrato social y el rol de los interlocutores sociales. Todo ello con la mirada puesta en que estos nuevos formatos laborales son opciones válidas **hoy para determinados colectivos en situación de precariedad legal y no tan sólo laboral**.

.

PROPUESTAS

Consideramos **NECESARIA e IMPRESCINDIBLE** la regulación de lo que hemos denominado **NUEVOS FORMATOS LABORALES**. Este marco legal, **debería de fundarse en los siguientes criterios:**

1. **La “laboralidad” de este tipo de prestaciones.** La fórmula de una norma de criterios mínimos basada en la legislación de los profesionales autónomos dependientes con garantías reforzadas podría ser perfectamente válida.
2. **Un entorno legal “básico”** que, de acuerdo con los criterios que se definen en este informe deje a las partes la fijación de las condiciones a aplicar en cada entorno/organización.
3. **Una legislación que ofrezca un marco flexible** que pueda ir adaptándose conforme la realidad vaya conformándose en todo su esplendor.

4. **Evitar el error de intentar regular todas las casuísticas** (basándose en el falso criterio de la necesidad de regular todos los entornos de una realidad en cambio permanente.
5. **La exigencia de una normativa trasnacional en éstos ámbitos** cómo mínimo a nivel de la UE siendo éste probablemente uno de los primeros ámbitos en los que la legislación haya de ser común.
6. **Incorporar a estos “nuevos formatos laborales”** en la dinámica de las políticas activas.

Este documento consta de 8 páginas y contiene información confidencial.

No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.

Copyright © 2021 Fundación Ergon