

## El futuro del trabajo:

### Litigando las nuevas relaciones laborales

Informe anual sobre rendición de cuentas empresarial | Marzo de 2019

El mundo del trabajo está cambiando y los abogados y abogadas tienen un papel clave que desempeñar a la hora de construir su futuro. El auge de nuevos modelos de negocio que utilizan la tecnología de los teléfonos inteligentes, unido a la tendencia habitual de las empresas de mantener unos costos laborales bajos, se combinan para que el trabajo sea más precario, temporal e irregular. Sin embargo, cada vez con más frecuencia, esto se ve retado en los tribunales, a medida que las/los trabajadores presentan demandas contra los intentos de sus empleadores por clasificarlos erróneamente como contratistas independientes, negándoles, de este modo, sus derechos laborales básicos y la adecuada protección debida como empleados.

La rápida expansión de la economía *gig*, con sus plataformas digitales de alto nivel, como Uber, Lyft (transporte) y TaskRabit (trabajo autónomo), erosiona el concepto tradicional de empleo, al recurrir a acuerdos laborales no convencionales como el trabajo eventual, autónomo, por demanda o “gig”, para aumentar la productividad y la rentabilidad.

Aunque esta flexibilidad puede convenir a algunas personas trabajadoras, la clasificación errónea de los trabajadores como “contratistas independientes” en vez de empleados permite a las empresas disfrutar de los beneficios vinculados con el hecho de tener el control, sin las responsabilidades que exigen las protecciones que otorga el derecho laboral. Según [estimaciones recientes](#), clasificar a los conductores y a otros trabajadores “gig” como empleados supondría un costo adicional medio para las empresas de entre el 20 y el 30%.

Sin embargo, únicamente cuando los trabajadores son clasificados como empleados tienen acceso a derechos y protecciones reconocidos internacionalmente, tales como un trabajo permanente o seguro, salario mínimo, horas extras pagadas y aportaciones al sistema de protección social: licencias por enfermedad o maternidad, seguro de desempleo y plan de jubilación. Sin esta protección, a menudo las/los trabajadores se enfrentan a salarios bajos, explotación laboral y una inseguridad económica general.

Como consecuencia, cada día más trabajadores no convencionales intentan afirmar sus derechos laborales fundamentales en los juzgados y demandan a sus empleadores para lograr que se reparen injusticias y mejoren sus condiciones de trabajo. Estas demandas han ido produciendo jurisprudencia en todo el mundo y dando lugar a importantes oportunidades de elaboración de nuevas normas en materia de empleo a través de ella. Los tribunales desempeñan un papel cada vez más importante a la hora de aclarar, interpretar y definir las nuevas relaciones laborales, confrontando las normas jurídicas con las realidades del mundo laboral y presionando a los gobiernos para que enmienden y corrijan las deficiencias en la legislación actual.

**2018 fue un año de victorias claves, pero también de muchas derrotas importantes para las y los trabajadores.** Como se indica detalladamente en el informe y en el resumen de las demandas en el anexo, los tribunales de todo el mundo utilizan criterios diferentes y alcanzan distintas conclusiones respecto de si las empresas demandadas han clasificado erróneamente a sus trabajadores.

Muchos casos contra empresas “gig” se cerraron mediante acuerdos extrajudiciales, mientras que otros fueron fuertemente impugnados mediante recursos presentados en instancias superiores. El objetivo de las empresas es evitar que los tribunales creen precedentes jurídicamente vinculantes que puedan abrir las puertas a otros trabajadores “gig” con casos similares.

A menudo, los demandantes individuales no pueden cubrir los costos de largos procedimientos judiciales, lo que les hace más propensos a aceptar acuerdos. Sin embargo, cada vez con mayor frecuencia, los trabajadores “gig” se unen para interponer demandas colectivas contra sus empleadores, compartiendo así los costos judiciales conjuntamente entre varios demandantes.

Otra ventaja de las demandas colectivas es que la decisión del tribunal permite a demandantes en situación similar beneficiarse de un recurso así garantizado. Sin embargo, tal como muestra la jurisprudencia reciente, muchas empresas impiden de forma activa a los trabajadores organizarse y presentar demandas colectivas mediante la incorporación de cláusulas obligatorias de arbitraje en sus contratos, que normalmente impiden a sus

trabajadores demandarlos o unirse a demandas de este tipo.

Las empresas también buscan luchar contra estas demandas intentando evitar la aprobación de una normativa laboral protectora. Las empresas “gig” en Estados Unidos están ejerciendo presión contra los poderes legislativos estatales para que vuelvan a elaborar leyes estatales de empleo y anulen la normativa local. Sin embargo, legisladores de todo el mundo están abordando las deficiencias de protección en diferente medida y a través de diferentes iniciativas, entre ellas, proyectos de ley, decretos ley y grupos de trabajo.

Los trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil están prestando especial atención a la redefinición de los términos jurídicos del empleo y están volviendo a considerar la estrategia sindical, a la luz de los últimos cambios en las relaciones laborales.

Para crear un futuro de prosperidad compartida, en vez de una mayor desigualdad, debemos situar los derechos humanos en el centro de las negociaciones y relaciones laborales. Tanto el gobierno como las empresas tienen la oportunidad de utilizar la tecnología para crear economías más inclusivas. Sin embargo, al compartir la carga del riesgo e intentar alcanzar una mayor igualdad de resultados y oportunidades, es posible lograr una economía que proporcione a las y los trabajadores seguridad en sus ingresos, protección en su puesto de trabajo y el derecho a decidir y definir el futuro de su empleo.

De cara al futuro, habría que aprovechar oportunidades claves para crear mejores perspectivas en materia de trabajo para todas las personas:

### **1. Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos**

Las empresas deben cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos y, en especial, los derechos laborales,

de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Como mínimo, esto significa que las empresas debieran:

- a) Clasificar correctamente a los trabajadores y trabajadoras, para garantizar el pleno disfrute de sus derechos laborales y de la protección social y abstenerse de desafiar las políticas y legislaciones que otorgan dicha protección.
- b) Establecer políticas y procesos de derechos humanos, mecanismos de reparación y procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.
- c) Cooperar u ofrecer procesos legítimos de reparación y abolir las cláusulas obligatorias de arbitraje en los contratos de sus trabajadores.

### **2. Reforma legislativa**

Los legisladores de todo el mundo deben velar por que sus propuestas legislativas adopten la presunción en favor del estatus de empleado y se otorgue a los trabajadores “gig” los mismos derechos y protección que a quienes son empleados, entre otros, salario mínimo, horas extras pagadas, seguro de desempleo, indemnización por despido, licencias por motivos familiares y médicos y el derecho a negociación colectiva.

Las empresas deberían evitar ejercer presión contra estas reformas legislativas tan necesarias.

### **3. Incentivos empresariales**

Los Gobiernos deberían cambiar el paradigma actual y pasar de este que alienta a las empresas a clasificar a los trabajadores como “contratistas independientes” o “no empleados” a uno nuevo, creando incentivos para que las empresas clasifiquen a los trabajadores como “empleados” y reforzando así la capacidad de negociación de los trabajadores en sus lugares de trabajo.