

Expansión & EMPLEO
Más que teletrabajo,
'uberización' del
empleo P1-2



MERCADO LABORAL Trabajadores independientes, 'freelance', autónomos, trabajadores por proyecto... Las nuevas tecnologías han propiciado el nacimiento de profesionales que deciden cómo, desde dónde y para quién trabajan. La 'uberización' del empleo plantea un nuevo escenario laboral en el que se cuestiona el papel de los intermediarios y se prevén cambios en las políticas retributivas. **Por Montse Mateos**

Mucho más que teletrabajo... aquí está la 'uberización' del empleo

Nos movemos, comemos, bebemos, vestimos y hasta planificamos las vacaciones con las que siempre hemos soñado gracias a las plataformas digitales. Un modo de vida que hace apenas una década era ciencia ficción se ha instalado en nuestra rutina diaria. No sólo eso. Durante el último año, aquellos profesionales que pese a la pandemia y la restricción de movilidad han podido trabajar en remoto, se han dado cuenta de que esta nueva forma de actividad les aporta una flexibilidad laboral a la que ya no quieren renunciar.

Una y otra situación son posibles gracias a las plataformas digitales que, según la edición más reciente del informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se han multiplicado por cinco en los últimos diez años. Está claro que las plataformas digitales de trabajo están abriendo oportunidades que antes ni existían, pero como indica Guy Ryder, director general de la OIT, "los problemas nuevos que plantean deben solucionar-

se mediante el diálogo social internacional a fin de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos puedan beneficiarse plenamente y por igual de estos avances. Con independencia de su situación contractual, todos los trabajadores tienen que poder ejercer sus derechos laborales fundamentales".

Y si en el primer caso en España la reciente Ley de Riders -RD Ley 9/2021, de 11 de mayo-, que entrará en vigor el próximo 12 de agosto, obliga a hacer contrato laboral a los reparadores que trabajan para una plataforma digital, la cuestión es si éstos y otros trabajadores prefieren prestar su servicio a varios empleadores sin perjuicio salarial y en beneficio de la flexibilidad. Porque más allá de la mano de obra que demandan estas plataformas, muchos de los que trabajan por cuenta ajena se plantean trabajar de otra manera para equilibrar trabajo, ocio y familia, además, con la posibilidad de prestar sus servicios a distintos empleadores en, algunos casos, sin moverse de casa. ¿Es

Las empresas se enfrentan a la tarea de organizar su oferta ante una demanda híper personalizada

La digitalización de los procesos supone una nueva manera de conectar la fuerza de trabajo

posible una uberización del mercado laboral? ¿Están preparadas las empresas, los empleados y la sociedad para una nueva relación laboral y lo que ello implica?

Punto de partida

Cuando se habla de *uberización* del mercado laboral, los expertos sacan a colación los empleos por encargo, *management as a service* -en el caso de los directivos y mandos-, *freelance*, autónomos, o simplemente la consecuencia natural de una nueva reorganización empresarial. Respecto a esto último Carlos Recarte, socio director de la firma de cazatalentos Recarte & Fontenla *executive search*, explica que "las empresas reorganizan su oferta frente a una demanda híper personalizada, cambiante e incierta. Para los trabajadores es una manera de poner en el mercado competencias superespecializadas para las que no hay una demanda constante y para las que puede haber demandantes con muy distintas capacidades de pago".

Por otra parte, advierte de que "para los trabajadores es también una oportunidad de elegir el tiempo que dedican a esas actividades. El lado positivo es una mayor eficiencia y productividad. El lado negativo, una fuerte erosión de la vivencia de la empresa como una comunidad con un propósito y unos valores claros".

Para sentar las bases de esta nueva manera de trabajar, José Ignacio Jiménez, socio de Talengo, recuerda que "ocho de las diez empresas con mayor cotización bursátil del mundo son tecnológicas, sus activos físicos no valen nada, lo que valen son los activos intangibles. La mayor empresa del mundo de oferta de servicios de coche no tiene coches, tampoco conductores. Y esto, como la globalización, ha venido para quedarse, revolucionando el mercado laboral y condicionando la cohesión social de una manera que todavía no tenemos claro que sea un retroceso en lugar de un nuevo avance".

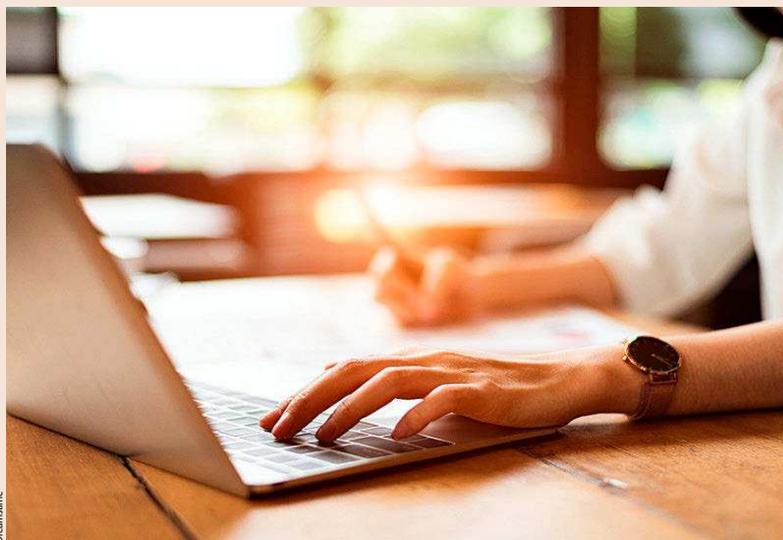
< VIENE DE PÁGINA 1

En opinión de Jiménez, el gran desafío es el diálogo social necesario para modernizar las reglas del juego en los nuevos modelos de negocios tecnológicos. Todo esto con el telón de fondo de un Estatuto de los Trabajadores que ha cumplido 41 años. El socio de Talengo añade que las sucesivas reformas de esta norma no han impedido que quede obsoleta "para regular un marco laboral en el que un menguante volumen de asalariados, autónomos y funcionarios 'de toda la vida' conviven con otro creciente de colaboradores, falsos autónomos e interinos, en el que las plataformas tecnológicas disfrazadas de economía colaborativa y fórmulas de financiación como el *crowdfunding* ganan espacio a la empresa tradicional, y en el que los encargados y mandos intermedios empiezan a ser sustituidos por algoritmos".

La cuestión legal

El trabajo en remoto de buena parte de los profesionales durante el último año ha avivado este debate. Margarita Fernández, socia del departamento de laboral de Baker McKenzie, apunta que la base de este cambio no es fruto tanto del teletrabajo como de la "digitalización de los procesos que estamos viviendo, de la manera que tenemos de conectar unos con otros. Se trata de prestar unos servicios que utilizan las redes digitales que facilitan el contacto entre oferta y demanda". Fernández no se atreve a pronunciarse sobre qué tipo de profesionales pueden encajar en esta nueva relación. Habla de las profesiones liberales cuya naturaleza hace posible una relación laboral entre empleado y cliente, pero augura que a medida que avancen los servicios de digitalización "va a haber más amplitud de servicios más o menos cualificados. No vamos a tardar mucho en ver empresas que ofrezcan servicios variopintos sujetos a oferta y demanda. Plataformas que faciliten desde el arreglo de una lavadora a un servicio legal. Es una nueva manera de trabajar basada en la relación digital y la flexibilidad".

El problema que plantea Fernández es que "nos damos de bruces con la normativa. Tenemos un sistema de trabajo con un marco normativo poco flexible, salvo en las profesiones liberales". Reconoce además que "la administración pública y la normativa no



Las nuevas tecnologías han animado la proliferación de trabajadores independientes.

están por la labor de una *uberización* de la economía". Por otra parte, subraya que existe cierta preocupación entre las organizaciones por un marco normativo poco flexible y por que ello termine en un problema legal como está sucediendo con los *riders*: "Se trata de fomentar un marco normativo que sea flexible. Estamos yendo a una forma de trabajar más flexible y tenemos un marco que no lo favorece".

El mundo real

Freelance y autónomos no están dispuestos a renunciar a una manera de trabajar que, en algunos casos, han escogido. Al igual que muchos ejecutivos con experiencia que tras una carrera por cuenta ajena optaron por el *interim management* —dirección de transición, esto es, la provisión temporal de recursos y capacidades de gestión—. Alfonso de Benito media entre las empresas que demandan este tipo de profesionales y los ejecutivos que ofrecen servicios directivos de manera temporal. Es socio director de EIM y apunta que "hay muchísimos profesionales, *managers* y directivos que han tenido una larga o no tan lar-

Una forma de trabajar basada en la flexibilidad choca con un marco legal que no la favorece

ga carrera con relación laboral (como empleados), y que conocen lo que es trabajar dentro de una estructura rígida. En este nuevo momento de su trayectoria lo que buscan es flexibilidad, capacidad de adaptarse a las necesidades de la empresa, y al mismo tiempo a sus propias necesidades personales y familiares (conciliación)".

De Benito tiene sus dudas cuando se cuestiona si las empresas están preparadas para una nueva relación laboral: "Hay organizaciones abiertas, acostumbradas a trabajar con externos, consultores, asesores, *interim managers*... y hay otras que aún necesitan ser educadas en la utilización correcta de este tipo de talento". Aclara que estas últimas cumplen un patrón: "Piensan que el mejor talento es sólo el desarrollado internamente,

se pierden una contribución externa importante y muy rica hoy en día. A este tipo de compañías les recomendaría abrirse al nuevo concepto de una relación mayor de colaboración y menor laboral, ya que normalmente es lo opuesto".

Quien lleva años apostando por una nueva relación laboral es Raquel Roca, directora del Máster Talento Era Digital y autora de *Knowmads* y *Silver Surfers* (Ed. Lid). Afirma que "las relaciones laborales tienen cada vez un carácter menos exclusivo y mucho más flexible, a lo que hay que añadir la relación *win-win* (no funcionará de otra manera) de las empresas que externalizan cada vez más servicios con el auge de profesionales que deciden trabajar de forma independiente".

Sin embargo, Roca reconoce que aún falta madurez y confianza por parte de las compañías: "Cada empresa sabe que trabaja con otros y deben confiar en que no les afecta a su funcionamiento ni que tampoco se usen sus recursos para terceros. Es un proceso que sólo funciona con transparencia, ética y confianza. Pero es un modelo de relación al que claramente nos estamos dirigiendo".

La nueva gestión del 'cuánto gana'

¿Existe una política retributiva que encaje en la 'uberización' laboral? La respuesta es sí, pero hay unanimidad en que difiere bastante de la que se aplica actualmente.

• Las horquillas salariales quedan obsoletas, según Raquel Roca, consultora en tendencias laborales. Explica que la guerra por el talento es cada vez mayor, "por la ruptura de fronteras gracias a la digitalización (puede buscarme cualquier empresa del mundo), y también porque el profesional es un 'prosumer': se informa de cómo es cada empresa antes de decidirse, busca unos beneficios o retribución que ya no está estandarizada".

• El talento se encuentra en el centro de la retribución. Alfonso de Benito, socio director de EIM, explica que el cambio viene por que "la remuneración en este caso está calculada en función del valor creado, de un resultado alcanzado o un entregable concreto, y no tanto de un tiempo de dedicación. La remuneración debe estar alineada con resultados". Añade que "el cliente paga por el servicio que recibe, no como en una relación laboral tradicional en la que se paga al mes por un trabajador, independiente de lo que éste aporte o produzca".

• José Ignacio Jiménez, socio de Talengo, observa en la 'uberización' cierto riesgo de precariedad laboral si no se actualiza la normativa vigente. Vaticina que se pueden dar grandes desigualdades salariales entre los profesionales, y prevé "una mayor divergencia de riqueza en pro del conocimiento". Por esta razón cree necesaria "una reforma educativa para que las diferencias no sean tan notables, de lo contrario nos vemos abocados a una sociedad en la que la brecha salarial se ensancha".

• Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla 'executive search', está convencido de que "los trabajadores serán cada vez más exigentes en materia retributiva y para poder decidir quién más es enrolado para la tarea. Esto favorece esquemas retributivos más complejos. En ellos las disparidades dentro de un mismo equipo se reducirán y se ampliarán entre los grandes equipos y el resto. Los trabajadores adquirirán un nombre y una marca propia rompiendo con la actual preponderancia casi absoluta de las organizaciones en cuestión de marca".

El papel de los intermediarios y mediadores laborales

En un escenario de profesionales independientes son muchos los que cuestionan el sentido de dos de los actores habituales en el trabajo por cuenta ajena: los intermediarios laborales y los representantes de los trabajadores.

• José Ignacio Jiménez, socio de Talengo, apunta que el porcentaje estimado de trabajadores afiliados a algún sindicato ronda el 15% de la fuerza laboral. "Incluso si aceptamos esta cifra, que seguramente peca de optimista, resulta que el 85% de los trabajadores españoles no está vinculado a sindicato alguno". Cuestiona, por tanto, su supervivencia en un entorno en el que su continuidad tuviera que depender de las cuotas de sus afiliados. Como intermediario laboral —Talengo es una firma de consultoría y

cazatalentos—, apunta: "No somos ajenos al algoritmo y a que habrá una concentración de firmas. Sobreviviremos los que nos adaptemos mejor al algoritmo, aportemos valor añadido y nos sumemos a la revolución digital".

• Que los intermediarios entre el usuario y el proveedor desaparecen es algo que tiene claro Raquel Roca, consultora en tendencias laborales: "Se traduce en una disminución del precio del servicio para el usuario. Y por parte del proveedor, la posibilidad de llegar a más clientes de una forma sencilla y poco costosa. Justo eso es lo que busca el cliente, cada uno de nosotros, como consumidores. Somos creadores y responsables a su vez de esta manera nueva de trabajar, porque es la que queremos consumir".

• Como cazatalentos, Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla 'executive search', es muy consciente de que las redes reducirán el papel de los intermediarios no especializados: "La excepción a este fenómeno es probable que sean los profesionales de las administraciones públicas". Sobre los representantes de los trabajadores dice que tendrán que reorientarse, "adaptarse a una situación en la que los trabajadores exigirán ser considerados de forma personalizada. Es previsible que los representantes sindicales pierdan relevancia entre los trabajadores en cuyas actividades tengan un mayor peso habilidades escasas y tareas de un alto componente intelectual".