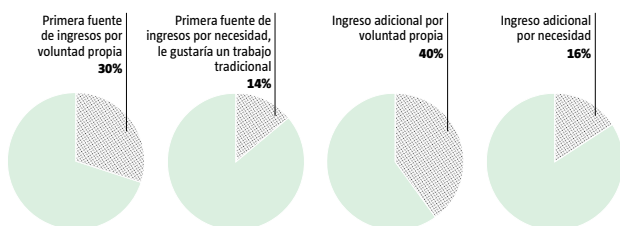
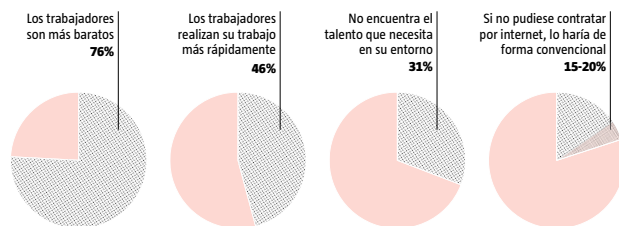


¿Por qué los trabajadores eligen este modelo?



MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE

¿Por qué las empresas eligen este modelo?



JOINT RESEARCH CENTER EUROPEAN COMMISSION

Una nueva era de empleo temporal y ultraflexible

El malestar crece en ciudades europeas y el modelo se extiende a profesiones más intelectuales

Blanca Gisbert
Barcelona



Un centenar de repartidores se manifestaban en Barcelona el viernes de verbenas en la plaza Dr. Letamendi, en el cruce de las calles Aragó y Enric Granados. Jóvenes y hombres, la mayoría, reivindicaban una mejora en el trato que reciben por parte de estas plataformas: en el caso de Deliveroo, conservar el derecho a cobrar dos encargos por hora, condición que la start-up pretende eliminar a partir de julio.

Sin embargo, la manifestación del viernes no fue un caso aislado. En los últimos meses, Londres, París, Berlín, Milán y Turín han vivido episodios parecidos. Los *riders* que trabajan para estas plataformas tecnológicas –entre ellas, Deliveroo, Foodora, UberEats, Glovo, Stuart, Shargo– reivindican una mejora en las condiciones. En la mayoría de los casos, el conflicto no va más allá de un pulso entre las dos partes, pero en el Reino Unido el malestar ha llegado a los tribunales. El sindicato Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) ha interpuesto una demanda ante el Central Arbitration Community para que reconozca a los repartidores de Deliveroo el derecho a tener un convenio colectivo, hecho que les otorgaría la condición de *workers*, una figura intermedia entre el trabajador independiente y el *employee*, el trabajador de toda la vida. Siendo autónomos que sólo trabajan para una empresa, se les reconocía, así, un salario mínimo (7,5 libras a partir de los 25 años), baja por enfermedad y vacaciones pagadas. Desde el sindicato, explican que confían en ganar el caso porque es muy similar al de los repartidores City Sprint y al de los conductores de Uber (aunque ahora esta empresa ha recurrido la decisión). La cuestión, dicen, es simple: “¿Los

15.000 repartidores de Deliveroo tienen cada uno un pequeño negocio de transporte de comida o bien trabajan para Deliveroo? La plataforma les dice qué tienen que hacer, cómo lo tienen que hacer y les fija una retribución”, apunta a Jason Moyer-Lee, secretario general de IWGB. Emiliano Mellino, afiliado al sindicato, añade que los repartidores no tienen potencial para negociar, que la empresa los forma y los presenta ante el público como si fueran trabajadores propios de la start-up.

El malestar no ha hecho más que empezar y no sólo en este sector. En el mundo de los servicios a domicilio, existen plataformas, como Hasle o Handy, que se nutren exclusi-

El trabajo tiene que adaptarse a las exigencias de un mundo global, digital, incierto y cambiante

vamente de colaboradores para ofrecer servicios de limpieza o mantenimiento. En Estados Unidos, Handy afronta una demanda para que reconozca a los autónomos como trabajadores en plantilla.

El fenómeno, en inglés, *gig economy* –este modo de trabajar con empleos temporales, pequeños, cortos y flexibles– también ha llegado a profesiones más intelectuales, como la traducción, la programación o el diseño, aunque las principales plataformas del sector, Freelancer.com y Upwork, son simples intermediarias entre la empresa y el autónomo. Sebastián Siseles, director internacional de Freelancer.com, explica que este nuevo modelo no es más precario, sino al contrario: “Revalúa las profesiones porque evita intermediarios” y permite “retribuir el trabajo con su



GEORGIEVIC

El fenómeno afecta desde repartidores y conductores, hasta diseñadores y programadores

precio real” además de permitir absoluta flexibilidad al colaborador.

Joan Torrent, profesor de los estudios de Economía y Empresa de la UOC, explica que el trabajo se tiene que adaptar a las exigencias de un mundo cada vez más global, digital, incierto y cambiante, que exige a las empresas innovar constantemente. Y eso conlleva un nuevo contrato social, en el cual el trabajador tiene que estar muy preparado, ser ultraflexible y aceptar empleos temporales a la vez que asumir más

responsabilidad en la toma de decisiones”. En este contexto, Ignasi Puig, profesor de Derecho del Trabajo en la UB, explica que la nueva situación no es más que un reflejo de la precariedad que vive el empleo hoy, y apunta que, para mejorarlo, la figura del colaborador no se puede afrontar con la regulación actual, sino que habría que abordarla desde la libertad de asociación y del derecho mercantil. Y lamenta el miedo del regulador a hacerlo por conflicto de intereses. ●