

En busca de la 'ley Amazon' para los nuevos entornos laborales

Los modelos de negocio digitales y las plataformas de economía colaborativa obligan a revisar la normativa laboral a medida que se configuran las nuevas fórmulas y relaciones de trabajo del siglo XXI.

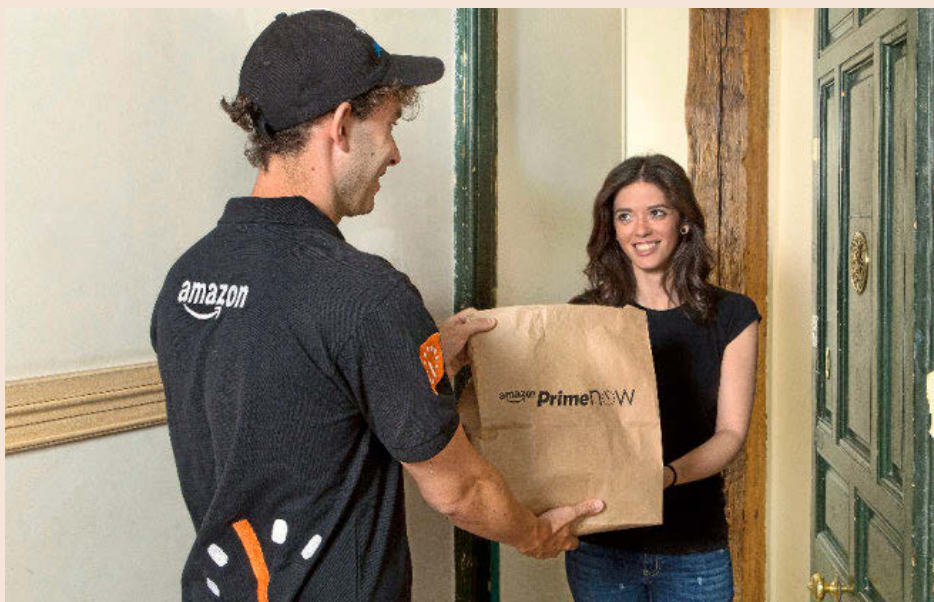
Sergio Saiz. Madrid

Ha sido sólo un anuncio. Ni siquiera se ha materializado todavía en España, pero ya es un avance de la revolución laboral que se vive en otras partes del mundo y que supondrá un reto para los legisladores. Amazon tiene intención de poner en marcha en nuestro país su programa *Flex*, una suerte de Uber en el sector de la mensajería, que ya funciona en Estados Unidos y donde un usuario puede convertirse en repartidor del gigante de la distribución por horas.

“La economía digital es disruptiva de por sí y es una realidad tan atractiva que es imparable y que se impone; el nuevo modelo de Amazon se encauza dentro de esta llamada economía colaborativa, que sustituye el modelo tradicional de activos propios por plataformas digitales”, según explica Rafael Chelala, abogado y profesor de Deusto Business School.

Pero hay expertos que van más allá y hablan, incluso, de “*plataformización* de las relaciones laborales”. Un nuevo término que emplea Raúl Rojas, socio de Ecija, para quien “estos nuevos modelos de negocio de carácter disruptivo son propios del uso generalizado de las nuevas tecnologías y del continuo proceso de transformación digital que estamos viviendo a todos los niveles, dando lugar a lo que muchos autores han llamado la industria 4.0”. En realidad, el caso de Amazon es sólo un ejemplo más que confirma una tendencia creciente en las que el comercio online y las plataformas de economía colaborativa convergen.

Es evidente que estamos ante un nuevo escenario, pero ¿cuál es el alcance real de este cambio de paradigma? Para el profesor de Deusto, la mayoría de estos modelos “se alejan de la relación laboral tradicional”. Su punto fuerte es la flexibilidad, permitiendo a las personas “conciliar y elegir el tiempo que se quiere trabajar”. En la misma línea se pronuncia Ricardo Pérez, consejero delegado de Innovation Coach y profesor de innovación digital y sistemas de in-



¿CÓMO FUNCIONA 'AMAZON FLEX'? Este programa ya está en marcha en Estados Unidos, donde los particulares pueden repartir productos del gigante del comercio online. Se retribuye entre 18 y 25 dólares por hora de trabajo. En España, la idea es pagar alrededor de 28 euros por bloques de reparto de dos horas.

formación de IE Business School. En su opinión, “estamos en un momento clave para la definición de este tipo de economía, que los americanos llaman *gig economy*: saltar de un trabajo a otro y no tener una relación continua con una sola empresa”.

Riesgos legales

Para este experto, se trata de una oportunidad cuando se habla de trabajo cualificado, pero alerta del riesgo para otros empleos: “Lo malo es que si nos vamos al otro extre-

En entornos digitales, el Estatuto de los Trabajadores sólo hace mención al empleo en remoto

Axa ha sido la primera compañía en España que ha regulado el derecho a la desconexión

mo vemos cómo este tipo de relación se puede prestar a abusos y a exceso de poder de las plataformas frente a los proveedores individuales”.

Surgen aquí varios interrogantes: ¿se trata de empleos donde cada profesional es su propio jefe? Entonces, ¿es un trabajador por cuenta propia o ajena? ¿Cuáles son sus derechos? Y ¿quién es el responsable de la actividad de cara al consumidor?

Hay que tener en cuenta que se parte de la “figura del trabajador autónomo”, punto

que ya está regulado en los ordenamientos jurídicos, al igual que el papel de las empresas o plataformas, que “impondrán requisitos dentro del marco legal existente”, asegura Rafael Chelala.

Sin embargo, Raúl Rojas es más escéptico y considera que “el derecho va siempre por detrás de la realidad, y más aún cuando hablamos de la adaptación a los cambios tan profundos que la disrupción tecnológica está provocando en las relaciones laborales, transformando incluso el concepto clásico de trabajador independiente”. No hay más que citar, por ejemplo, los conflictos legales que afrontan compañías como Uber o Deliveroo en muchos países, entre ellos España, Reino Unido, Estados Unidos e, incluso, en Latinoamérica.

El abogado de Ecija recuerda que hay países que ya han empezado a tener en cuenta estos aspectos en su legislación, aunque “tímidamente”. Se refiere, por ejemplo, a Francia, que en su última reforma laboral reguló el derecho a la desconexión digital. Aun así, en su opinión, “estamos sólo ante los albores de la necesidad de grandes reformas normativas integrales que regulen la normativa laboral en los nuevos entornos digitales”.

“El marco legal no regula suficientemente las nuevas

INICIATIVAS

En Europa hay pocas iniciativas que tengan en cuenta las nuevas fórmulas de trabajo.

Francia ha sido de los primeros en legislar sobre el derecho a la desconexión digital.

figuras del trabajador en entornos digitales”, insiste Raúl Rojas. Como ejemplo, en España sólo existe un precepto jurídico que regule la figura del teletrabajo (en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores), “y lo hace de modo muy generalista”, mientras que no hay referencia a las jornadas flexibles cuando se trata de una demanda que cambia mucho o con importantes picos de actividad (como la de las plataformas colaborativas), o a temas como el derecho de los empleados a la desconexión digital. Cierto es que algunas compañías han dado pasos en este sentido, pero de manera interna y puntual. Por ejemplo, Axa se ha convertido en la primera empresa en España que ha incluido en su convenio el derecho de sus trabajadores a no responder al móvil fuera de su horario laboral.

Normas internas

Pero más allá de las reformas legislativas que se adopten, todos los expertos coinciden en que los entornos de trabajo se están transformando rápidamente y eso implicará la necesidad de revisar las normas internas. “Antes, se iba a las oficinas y se imponía un horario porque los medios para trabajar estaban allí. Esto ha cambiado y cada vez se permite más flexibilidad con una exigencia presencial sólo cuando realmente es necesaria”, explica Chelala, de Deusto Business School.

En su opinión, “se impone la producción frente al horario”, y ése es un reto que las compañías están afrontando. Por ejemplo, gracias a estas plataformas, se está facilitando el acceso laboral en sus horas libres a los estudiantes, sin olvidar transformaciones más profundas, como nuevas medidas de conciliación e incluso de impacto ecológico de las actividades empresariales. Raúl Rojas es tajante: “La necesidad tradicional de mano de obra a cambio de una jornada estanca y un salario fijo, con independencia de la necesidad real o de la propia aportación del trabajador, está cambiando”.

El 'caso Uber' en EEUU, clave para la economía colaborativa

Las próximas resoluciones sobre procesos judiciales en marcha, como los que afronta Uber, serán determinantes para sentar las bases de una nueva regulación laboral. “En Estados Unidos estamos en un momento crucial, a la espera de las decisiones en California y Nueva York sobre el estatus de los conductores de Uber; si son considerados empleados, puede que todo cambie para estas compañías”, asegura Ricardo Pérez, profesor de IE Business

School. Es más, esto podría suponer, según los expertos, un freno al avance de la revolución laboral digital. Algo que ya ha ocurrido en Europa, con la reciente decisión del TJUE de aplicar la normativa sectorial a cualquier plataforma que no sea puramente colaborativa (en el caso *Uber*, al establecer precios, se le considera empresa de servicio de transporte). “Aunque sería bueno dar protección a estas nuevas formas de trabajo, es importante no



Uber afronta varios procesos judiciales sobre su modelo.

olvidar la igualdad de las partes: no es lo mismo un modelo económico colaborativo donde las partes son iguales, que una plataforma que por medio

de tecnología dicta las reglas que deben seguir sus proveedores en todo momento. A eso, yo le llamo un empleador”, matiza Pérez.