

REINO UNIDO

INFORME GOOD WORK DE RESPUESTA DEL GOBIERNO AL INFORME TAYLOR

El Gobierno británico ha publicado el pasado 7 de febrero un informe que aborda uno de los temas de más actualidad de los mercados laborales modernos: Las condiciones laborales de los trabajadores de la economía colaborativa.

Para llegar a este informe fue necesario, en primer lugar, detectar las principales deficiencias del mercado laboral británico: la productividad, los salarios, la garantía de ingresos, el desequilibrio regional y las grandes desigualdades por edad, sexo o raza.

Posteriormente el gobierno encargó al experto Mathew Taylor un estudio independiente sobre el impacto que las nuevas prácticas de trabajo están teniendo en el mundo laboral y las posibles mejoras de cara al futuro. Concretamente, le solicitó analizar seis temas concretos:

- Seguridad, sueldo y salarios
- Promoción y formación
- Equilibrio entre derechos y obligaciones
- Representación
- Oportunidades para grupos infra representados
- Nuevos modelos de negocio

El informe Taylor fue finalmente publicado el 11 de Julio de 2017, su lema es que **todo trabajo en la economía británica sea digno y justo, con un objetivo realista de desarrollo y realización personal**. El documento enumeraba siete pasos que debía dar el gobierno para lograr este objetivo:

1. La nueva estrategia nacional de trabajo debe estar explícitamente dirigida a la consecución de un **buen trabajo para todos**, admitiendo que buen trabajo y trabajo fructífero pueden y deben ir de la mano.
2. Las ofertas de trabajo en **plataformas** (airbnb, uber, eBay...) ofrecen una auténtica flexibilidad bidireccional y generan oportunidades para quienes no pueden trabajar de forma convencional. Por tanto deben ser protegidas, **garantizándose un trato justo tanto para quienes trabajan en ellas como para quienes compiten con ellas**.

3. La legislación laboral debería **ayudar a las empresas a tomar las decisiones correctas y a los particulares a conocer y ejercitar sus derechos.**
4. La mejor manera de lograr un trabajo mejor no es la legislación nacional sino una **gobernanza empresarial responsable**, una buena gestión y unas relaciones de trabajo sólidas dentro de la organización.
5. Es esencial, tanto para los ciudadanos como para la economía, **que todo el mundo tenga al alcance formas realistas de fortalecer sus perspectivas de promoción** y que los trabajadores puedan - desde el comienzo hasta el final de su vida laboral- realzar las aptitudes adquiridas tanto en el trabajo como mediante la formación.
6. Existe una enorme relación entre la forma y el contenido del trabajo, y la salud y el bienestar individual. Es necesario **promover activamente la salud en el lugar de trabajo** para el beneficio de empresas, trabajadores e interés público.
7. La reciente creación del Salario Mínimo Vital (National Living Wage) es una herramienta útil para fijar el umbral que delimita a los trabajadores con salarios bajos. Esta medida debe acompañarse de **atractivas estrategias sectoriales para empresarios, trabajadores e interesados que garanticen que los ciudadanos, especialmente los que trabajan en sectores con bajos salarios, no están estancados y pueden progresar en sus carreras.**

El informe "Buen Trabajo" publicado recientemente es la respuesta del gobierno a las recomendaciones del Informe Taylor. Este documento se estructura en cuatro apartados:

Buen trabajo

El gobierno considera que el buen trabajo puede llevar a un mayor rendimiento y por consiguiente a una mejor productividad. En colaboración con diversas instituciones (Chartered Institute for Personnel and Development, Office for National Statistics, Recruitment and Employment Confederation, Confederation of British Industry y Trades Union Congress) el informe enumera un listado de cinco principios sobre los que se sustenta la calidad del trabajo: **satisfacción del trabajador, buen salario, participación y promoción en la empresa, bienestar personal y seguridad, y opinión y autonomía.** El gobierno se ha comprometido a trabajar con las citadas instituciones para informar cada

año sobre la calidad del trabajo en la economía británica. Se utilizarán sus recomendaciones para asegurar que el mercado laboral continúa teniendo éxito en el futuro.

El Ministerio de Empresas, Energía y Estrategia Industrial (BEIS) se compromete a trabajar con empresas, sindicatos, expertos, trabajadores y otros posibles afectados para mejorar la calidad del trabajo en todos los sectores y en todas las regiones del RU. Esto incluye la promoción de las mejores prácticas en el trabajo y la colaboración entre todos los sectores, buscando la adopción de acuerdos sectoriales para promover y mejorar el buen trabajo.

El gobierno consultará también al Director de implementación del mercado laboral y otros expertos así como al Consejo de Estrategia Industrial, con el fin de estar plenamente informado sobre la promoción del buen trabajo.

Claridad en la Ley y Transparencia de derechos

Los cambios propuestos en el informe sobre status de trabajo suponen el mayor cambio en los derechos del trabajador desde la Ley de Derechos del trabajo de 1996 (*Employment Rights Act 1996*). El gobierno reconoce que debería ser más fácil para trabajadores y empresarios **diferenciar entre los términos trabajador, empleado y autónomo**, y se compromete a mejorar la claridad y certeza en esta cuestión aunque ello implique cambios en la legislación. Esto evitará que los trabajadores tengan que preocuparse por confirmar que tienen derechos y beneficios que efectivamente tienen. Cualquier persona debería tener claro si es un empleado – con acceso a permisos por enfermedad, vacaciones pagadas y otros derechos- o si es un contratista autónomo sin estos derechos.

De la misma manera, los derechos de los **trabajadores de agencias** tampoco están claramente definidos, dando lugar a numerosos abusos. Para dar respuesta a estas deficiencias el gobierno se compromete a:

- Poner en marcha planes para que mejorar la transparencia en la legislación de los trabajadores de agencias sobre cómo y cuánto les pagarán cuando acepten trabajos.
- Buscar pruebas que evidencien el uso abusivo de la “Derogación Sueca”, que permite a los trabajadores de agencias renunciar a la igualdad de salario siempre que estén empleados de forma permanente por la empresa paraguas (*umbrella companies*).
- Desarrollar un plan que aumente las facultades de la Inspección de Trabajadores de Agencias sobre las empresas paraguas y sus intermediarios, así como sobre la aplicación de la normativa sobre trabajadores de agencias a la luz de las directrices del Director de Implementación del Mercado Laboral.

Además, el gobierno también reconoce que puede mejorarse la transparencia de los **trabajadores que tienen una relación más informal con el empresario**. Más concretamente, se compromete a:

- Promover legislación que asegure que todo trabajador conoce de forma clara desde el primer día la información sobre su relación laboral.
- Desarrollar un plan para promover que los trabajadores puedan solicitar un contrato con condiciones de trabajo más seguras y predecibles.
- Crear propuestas que incrementen el periodo de referencia de vacaciones pagadas a 52 semanas, para asegurarse de que los trabajadores atípicos disfrutaran de las vacaciones a las que tienen derecho.
- Crear propuestas que faciliten a los trabajadores atípicos establecer una "continuidad del servicio" que les garantice el acceso a mejores derechos laborales, alargando el periodo de "cese temporal del servicio".
- Buscar la mejor manera de definir el tiempo de trabajo para que los trabajadores de la economía colaborativa tengan claro cuándo debe aplicárseles el salario mínimo.
- Plantearse los beneficios potenciales que tendría facilitar a los trabajadores la puesta en marcha de procesos formales de consulta con el empresario.

Un acuerdo justo

Un mercado de trabajo flexible beneficia a trabajadores y empresarios, fomentando la creación de empleo y permitiendo a más personas participar en el trabajo. Sin embargo, es importante que el equilibrio entre seguridad y flexibilidad sea justo para ambas partes. Los buenos empresarios saben lo importante que es tener una fuerza laboral comprometida y que formar parte del proceso de toma de decisiones para que todo el mundo pueda sentirse parte del éxito de la empresa.

El gobierno es consciente del problema que la flexibilidad unidireccional puede causar en los trabajadores y sus familias. Por ello quiere buscar formas de solucionar este problema manteniendo la flexibilidad que tanta gente valora y evitando poner cargas innecesarias sobre las empresas. Se acepta la sugerencia de consultar a la *Low Pay Commission* sobre la posibilidad de imponer un mayor salario mínimo para las horas que no están cubiertas como parte del contrato.

Además, el gobierno se compromete a promover el derecho a solicitar un contrato de trabajo más predecible para todos los trabajadores,

incluyendo los que se encuentren bajo un contrato cero horas y los trabajadores de agencias.

Es también muy importante que los trabajadores se sientan involucrados en sus trabajos. Para muchos, la posibilidad de moldear su trabajo e influir en las decisiones que los afectan es un aspecto clave de lo que consideran buen trabajo. Con el fin de fomentar esta conducta, el gobierno se reunirá con empresas, sindicatos y otros colectivos para encontrar la mejor manera de ensalzar el compromiso del trabajador. El gobierno también apoyará el desarrollo de un *Workertech catalyst* que fomente una mayor representación colectiva de los trabajadores autónomos para la defensa de sus derechos.

El sistema actual de doble vía para la defensa de derechos de los trabajadores ha probado ser efectivo pero aún quedan muchas mejoras pendientes. Los que están más predispuestos a ser explotados acuden a los tribunales para defender sus derechos mientras que otros prefieren la vía de la conciliación a través de ACAS.

En esta materia el gobierno se compromete a llevar a cabo las siguientes medidas:

- Tratar de defender más derechos de los trabajadores más vulnerables.
- Simplificar el procedimiento de ejecución de sanciones impuestas por los tribunales de lo social.
- Publicar un listado con los nombres de aquellos que tienen pendientes el abono de sanciones impuestas por los tribunales sociales.
- Imponer sanciones más severas a empresarios reincidentes.

Certeza de la oportunidad de promocionar

La promoción en el trabajo es un elemento clave del buen trabajo y el gobierno tiene el deber de ayudar a los trabajadores a promocionar en el mercado laboral. Como cada vez la gente trabaja más años y las tecnologías cambian las aptitudes exigidas en el trabajo, es fundamental que los trabajadores sean capaces de continuar formándose durante su vida laboral.

La gente a menudo necesita apoyo en el trabajo, por ejemplo para permanecer en el mercado de trabajo durante periodos de enfermedad. El tiempo fuera del mercado a causa de una enfermedad afecta muy negativamente a la carrera profesional.

Del mismo modo, el perfil del autónomo está cambiando y muchos requieren apoyo adicional o asesoramiento en cuestiones como el pago de impuestos o los ahorros para la jubilación. El gobierno debe también intervenir en estas situaciones, mediante las siguientes acciones:

- Asegurar la calidad del trabajo-formación confirmando que sea verdaderos trabajos pagados con formación real.
- Apoyar la formación de adultos que están trabajando mediante el Fondo de Trabajo Flexible (*Flexible Working Fund*), el primer proyecto piloto con nuevos métodos de aprendizaje en el trabajo.
- Desarrollar un programa unificado que defina claramente las aptitudes que mejoran la colocación.
- Llevar a cabo un estudio profundo sobre la posibilidad de que la prestación por enfermedad sea un derecho básico para todos los trabajadores.
- Buscar métodos de apoyo a los autónomos, asesorándoles en temas de impuestos y pensiones de jubilación.