

Diversificación de los estatutos de empleo y desafíos de representación colectiva de los trabajadores: las lógicas de acción de las asociaciones de trabajadores independientes en Quebec¹

Martine D'Amours²

Resumen

El punto de partida de este texto es la comprobación de la magnitud que han cobrado las formas de trabajo atípicas, considerando al trabajo atípico como todo aquello que se aparta de la norma del empleo permanente, a tiempo completo, para un solo empleador. Esta amplia categoría abarca el empleo permanente a tiempo parcial, el empleo temporario a tiempo completo o a tiempo parcial, y el trabajo independiente (a menudo llamado autónomo) a tiempo completo o a tiempo parcial, así como la acumulación de varias de las modalidades mencionadas. El trabajo atípico concierne a más de un tercio de la mano de obra de Quebec y de Canadá y de las formas que han registrado el mayor crecimiento desde mediados de los años 1970 se destaca el empleo temporario y el trabajo independiente ejercido de forma individual, sin empleados.

El artículo da cuenta de esta temática abordándola a partir de las grandes líneas del marco institucional en que se inscribe el desarrollo de los estatutos del empleo atípico. Presenta luego un breve panorama de cuestiones de investigación y metodología y expone las formas de organización y de representación de los trabajadores independientes, según diversas "lógicas de acción".

Ilustra la forma en que esas lógicas de acción contienen algunas pistas de diversificación y de renovación de las instituciones y de los actores de la representación colectiva para concluir con el enunciado de algunos de los desafíos que esta diversificación plantea al movimiento sindical.

¹ Este artículo fue adaptado de D'Amours Martine « Les logiques d'action collective d'associations regroupant des travailleurs indépendants » *Relations industrielles* vol 65 no2 juin pp 257-279.

² Pr. Département des relations industrielles, Université de Laval, Québec.

Palabras clave: trabajo atípico, empleo temporario, remuneración del trabajo, protección social, representación sindical.

Abstract

The starting point of this paper is the verification of the wide variety of forms of atypical work. Atypical work refers to employment relationships not conforming to the standard or 'typical' model of full-time, regular, with a single employer over a long time span. This wide category comprises part time permanent employment, full or part time temporary employment, and full or part time independent employment (frequently called self-employed), as well as several of the mentioned forms found together. Atypical work applies to more than one third of the manpower in Québec and Canada. Among the forms that have whitened the deepest growth since the mid 70's, temporary employment and independent individual employment with no employees are the most worth mentioning.

The article deals with this topic describing the strong points of the institutional frame following the development of the statutes of atypical employment. It later presents a brief outlook of research and methodology matters and shows the forms of organization and representation of the independent workers according to diverse "action rationales".

It illustrates the way in which these rationales host several hints of diversification and renewal of institutions and actors of collective representation. Finally it concludes with the statement of some of the challenges that this diversification means for the labor union movement.

Keywords: atypical work, temporary employment, work compensation, social protection, labour union representation.

I. Introducción

El trabajo atípico por lo general se asocia a condiciones de trabajo, de remuneración y de protección social inferiores a las que procura el trabajo asalariado típico. Esto es válido para los asalariados atípicos, pero también para la mayoría de los trabajadores independientes. Si alguno de ellos obtiene por su actividad ingresos superiores a los de los asalariados, la mayoría de los trabajadores independientes tienen más similitudes con el trabajador precario que con el empresario. Contrariamente a éste, caracterizado por la propiedad de los medios de producción, el control sobre su trabajo y la posibilidad de sufrir pérdidas y obtener ganancias (Dale, 1991), el trabajador precario se define por la inseguridad de la relación laboral, un menor control de las

condiciones de trabajo y de remuneración, una menor cobertura por las leyes del trabajo y los regímenes de protección social, así como por una baja remuneración (Rodgers, 1989; Vosko, 2006). Por no dar más que un indicador de esa similitud con el trabajador precario, señalemos que, en Canadá, la incidencia de la pobreza es cuatro veces más elevada entre los trabajadores independientes que entre los asalariados (Fleury; Fortin, 2006).

El texto focaliza el trabajo independiente ejercido sin empleados. Se trata de una categoría amplia y muy heterogénea, que incluye a profesionales liberales y consultores, así como a artistas, practicantes de medicinas alternativas, camioneros y niñeras (D'Amours; Crespo, 2004; D'Amours, 2006). Basándome en los trabajos de Dupuy y Larré (1998), y de Morin (1999), considero el trabajo independiente como un modo particular de organización del trabajo y de distribución de los riesgos vinculados al trabajo. Lo considero no sólo como una modalidad particular de trabajo, sino también como un arquetipo del nuevo trabajo, ya que presenta un conjunto de características que define a un número cada vez mayor de empleos asalariados. Entre esas características, mencionemos la autonomía en el trabajo, la flexibilidad y la individualización del contrato de trabajo, de los horarios y de las remuneraciones, la tendencia a remunerar el resultado del trabajo en lugar del tiempo de trabajo y a cargar sobre el trabajador individual los riesgos que antes se asumían colectivamente. Los trabajadores independientes sin empleados sólo representan el 8% de la mano de obra quebequense, pero son reveladores de mutaciones profundas que también invaden el mundo del trabajo asalariado.

II. El marco institucional quebequense y canadiense

Para una mejor comprensión de los aspectos que siguen, es necesario entender las grandes líneas del marco institucional quebequense y canadiense en materia de relación de empleo y de trabajo. Este marco se inspira en gran medida en el modelo estadounidense, pero también tiene algunas especificidades.

En este marco institucional:

- no hay preferencia legislativa por el empleo permanente a tiempo completo;
- no existen, por así decirlo, límites legales para la creación de estatutos de empleos atípicos por los empleadores;

- con una excepción³, tampoco están prohibidas las disparidades en el trato según los estatutos de empleo. Esto significa que nada prohíbe a los empleadores y a los sindicatos prever, en los convenios colectivos, condiciones laborales diferentes según los estatutos de empleo.

En cuanto a los trabajadores independientes, por lo general están excluidos de la protección de las leyes laborales y los regímenes mutualizados de protección social, así como de la posibilidad de negociar en forma colectiva en virtud del régimen general de relaciones colectivas de trabajo establecido en el Código de Trabajo. La noción de subordinación, que fundamenta la distinción jurídica entre contrato de trabajo y contrato de servicios, es determinante para la adquisición del estatuto de asalariado, que es el único que da acceso a la posibilidad de sindicalizarse. El Código de Trabajo canadiense (que concierne a muy pocas empresas en Quebec) asimila el empresario dependiente⁴ al asalariado a diferencia del Código de Trabajo de Quebec, que se aplica a la mayoría de las empresas quebequenses. Cada vez más trabajadores independientes están actualmente inscritos en organizaciones de trabajo en redes, en las cuales los clientes, que no tienen el estatuto jurídico de empleador, fijan los elementos de la prestación de trabajo, haciendo recaer los riesgos en el trabajador. Si bien no tienen capital para valorizar ni poder individual de mercado, estos trabajadores no tienen derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.

De esto se desprende una paradoja: el marco institucional quebequense y canadiense no interpone ninguna dificultad para la creación de estatutos de empleos atípicos y, en particular, para la expansión del trabajo independiente, pero crea toda una serie de dificultades para la organización colectiva de trabajadores independientes deseosos de mejorar sus condiciones de trabajo (Lagacé y Robin-Brisebois, 2004). Por un lado, como ya se mencionó, el régimen general de relaciones colectivas de trabajo excluye de entrada a los trabajadores no asalariados. Por otro lado, su carácter descentralizado, basado en la acreditación sindical a escala de la

³La Ley de Normas de Trabajo prohíbe dar condiciones diferentes a un asalariado a tiempo parcial por el solo motivo de que trabaje a tiempo parcial, salvo que gane el doble o más del salario mínimo.

⁴ Definido como "la persona que realiza, así esté empleada o no en virtud de un contrato de trabajo, un trabajo o presta servicios para otra persona según modalidades tales que depende económicamente de esta última y tiene la obligación de cumplir tareas para ella".

empresa, se adapta mal a las nuevas características del trabajo. Creado en 1944, en una época en la que dominaba el empleo asalariado permanente a tiempo completo para un solo empleador, este régimen sólo ofrece una protección bastante escasa a los trabajadores que trabajan al mismo tiempo o sucesivamente para varios empleadores o clientes, así como a aquellos cuya trayectoria profesional es discontinua.

III. Cuestiones de investigación y metodología

El presente texto no analiza en forma detallada los obstáculos jurídicos a la representación colectiva de los trabajadores independientes, sino que se detiene en las prácticas innovadoras de diversos grupos para imponerse como actores significativos del sistema de relaciones industriales. Según la definición de Bellemare (2000), el actor en relaciones industriales es "un individuo, un grupo o una institución que, mediante su acción, tiene la capacidad de influir en la orientación de las relaciones industriales (acción directa) o la capacidad de influir en las acciones realizadas por otros actores de las relaciones industriales (acción indirecta)". La investigación tenía por objetivo identificar las lógicas de acción de estas asociaciones, definidas como "un marco de interpretación que permite a los actores compartir la misma comprensión de la realidad social y del sentido de sus acciones" (Enjolras, 2006: 73), y el resultado de su acción.

La investigación se desarrolló en dos etapas. La primera consistió en la recopilación de datos en las asociaciones que tienen como característica, si no como misión, agrupar, apoyar, promover o defender a los trabajadores independientes, o que tienen proporciones relativamente importantes de trabajadores independientes o atípicos entre sus miembros. Esas asociaciones podían estar vinculadas a asociaciones comerciales o a organizaciones sindicales (Lagacé; Robin-Brisebois, 2004), o ser completamente autónomas. Las 67 asociaciones estudiadas en el marco de esta investigación son muy diversas: asociaciones comerciales, colegios profesionales, asociaciones profesionales, asociaciones de carácter geográfico, otras asociaciones de trabajadores independientes o atípicos, sindicatos profesionales, y asociaciones de trabajadores independientes afiliados a organizaciones sindicales. La recolección de datos se basó en tres fuentes: el sitio Web de cada asociación, una breve entrevista telefónica y, llegado el caso, los documentos complementarios proporcionados por la asociación. Los datos, una vez compilados, fueron consignados en una ficha por

asociación, para permitir un análisis temático y transversal. Dieron lugar a una primera tipología de formas de organización y representación de los trabajadores independientes.

Una segunda etapa consistió en la realización de entrevistas en profundidad con ocho de esas asociaciones, representativas de cada uno de los tipos identificados durante la primera etapa. Esas entrevistas permitieron construir la versión de la tipología que se presenta en este texto. Cabe señalar que, a los fines de esa tipología, solo se mantiene a las asociaciones que intervienen a nivel institucional, es decir que, por su acción, intentan modificar las leyes laborales o negociar condiciones de trabajo, de remuneración o de repartición de los riesgos con los clientes. En otras palabras, se excluye del análisis a las numerosas asociaciones de trabajadores independientes (la mayoría, en realidad) cuya acción se limita a los servicios a los miembros, las actividades de ayuda mutua, sociabilidad, promoción, puesta en red y desarrollo de la empleabilidad.

IV. Formas de organización y representación según diversas "lógicas de acción"

El análisis de las asociaciones de trabajadores independientes que intervienen a nivel institucional ha permitido identificar cinco lógicas de acción. Estas lógicas se basan en identidades particulares (según el caso, el trabajador independiente es visto como un empresario, un cuasi asalariado, un trabajador independiente que trata con un número limitado de clientes, un profesional...), y a menudo se construyen en oposición a otros actores portadores de otras lógicas de acción. Varias de esas asociaciones apelan al Estado para ser reconocidas como actores legítimos, habilitados para representar a los trabajadores independientes o a negociar en su nombre. De esta forma, el primer trabajo de esos actores colectivos consiste en reivindicar un marco jurídico que los reconozca precisamente como actores y que los habilite a negociar eficazmente acerca de las condiciones de trabajo.

La lógica empresarial

Es la lógica clásica de las asociaciones comerciales (Cámaras de Comercio, Federación Canadiense de la Empresa Independiente), que también cuentan con trabajadores independientes entre sus miembros. Esas asociaciones, para las que el trabajador independiente es un empresario, recomiendan una intervención estatal por la vía fiscal y por medidas de apoyo a la empresa. De manera general, se oponen a la

aplicación de regímenes mutualizados de protección social para los trabajadores independientes. Para los defensores de la lógica empresarial, los trabajadores independientes deben tener la opción de participar en programas o en asociaciones de defensa de sus derechos (y, por consiguiente, no deben estar obligados a hacerlo).

Esas asociaciones se oponen a una primera versión de la reciente reforma del Código de Trabajo que proponía ampliar la noción de asalariado, para incluir a los "empresarios dependientes", lo que les habría dado acceso a la sindicalización. Su acción dio resultados, ya que ese elemento no figura en la versión final del proyecto de ley.

La lógica sindical clásica

Esta lógica consiste en extender a un máximo de trabajadores la protección de las leyes laborales, incluyendo el derecho a la sindicalización. Las organizaciones sindicales quebequenses han militado para que la Ley de Normas del Trabajo (que establece normas mínimas de trabajo) y el Código de Trabajo (que rige el reconocimiento de las asociaciones sindicales representativas y el ejercicio de la negociación colectiva entre los trabajadores sindicalizados) amplíen su definición de asalariado para incluir a los empresarios dependientes. Hemos visto que no lo han logrado. Por otra parte, han apoyado a la organización de trabajadores "independientes", cuyas condiciones de ejercicio habían sido transformadas al punto de que se podía prever que serían recalificados como asalariados en virtud de las leyes actuales.

En los dos casos estudiados, los trabajadores se asociaron en forma autónoma y se integraron a una organización sindical cuando un elemento desencadenante puso en evidencia la fragilidad de su autonomía y el poder que una instancia exterior, que no posee el estatuto de empleador, ejerce sobre sus condiciones laborales.

El primer ejemplo es el de las *Alliances des intervenantes en milieu familial* (ADIM, Alianza de Educadoras en Medio Familiar). Antes de la adopción de la Ley de los Centros de la Primera Infancia y otros servicios de guardería (1997), las educadoras en medio familiar eran realmente independientes; establecían su tarifa, decidían sus horarios y su programa pedagógico, al tiempo que estaban sometidas a un control destinado a garantizar el respeto de las normas de calidad. A partir de 1997, varios elementos de la prestación de trabajo de esas educadoras fueron determinados por leyes o reglamentaciones: la tarifa diaria (\$5, luego \$7 por día por niño), el número máximo de lugares por educadora, los horarios, la imposibilidad de ser reemplazadas, por

nombrar solo los aspectos principales. Por otro lado, a los Centros de la Primera Infancia (CPI) se confió un poder de vigilancia, control y disciplina de las guarderías en medios familiares.

Algunas educadoras, preocupadas por los efectos de la reforma, se dirigieron a la Central de Sindicatos Quebequeses (CSQ), la central sindical que agrupa principalmente a los docentes. Es interesante señalar que esas trabajadoras eran ajenas, al principio, a la cultura sindical (se designan con el término de "alianza" y no de "sindicato") y que, al inicio, el estatuto de trabajadora independiente no parecía problemático para ellas. El uso que hizo el gobierno (mencionándolo como motivo para no mejorar las condiciones de trabajo, no pagarles los feriados, no incluirlas en los debates sobre el régimen de jubilación y la equidad salarial) las impulsó a abrirse a la perspectiva sindical. Vieron en ello no solo un medio de uniformizar y mejorar las condiciones laborales, sino también de proteger su autonomía profesional y facilitar su participación en la gestión de los Centros de la Primera Infancia.

Después de que los legisladores rechazaran la propuesta destinada a asimilar al empresario dependiente al asalariado, diversos grupos de educadoras⁵ presentaron, en 2002 y 2003, decenas de pedidos de acreditación sindical en virtud del Código de Trabajo. Atribuyendo a esas trabajadoras el estatuto de asalariadas, el Tribunal de Trabajo otorgó las acreditaciones, pero el Gobierno de Quebec las anuló retroactivamente por la Ley 8, adoptada en diciembre de 2003⁶. En los últimos meses de 2008, la Corte Superior de Quebec⁷ declaró la inconstitucionalidad de esta ley por violación al derecho a la libertad de asociación y a la equidad, lo que llevó al Gobierno a iniciar negociaciones con las organizaciones sindicales que resultaron en la

⁵ Algunos vinculados a la CSQ y otros a la Confederación de Sindicatos Nacionales o CSN.

⁶ Esta ley establece que el responsable del servicio de guardería no es asalariado sino prestador de servicios en el sentido del Código Civil y que el Ministro puede sin tener la obligación celebrar un acuerdo con una o varias asociaciones representativas; este acuerdo una vez firmado vincula a todos los RSG miembros o no de la asociación que lo ha firmado y a todos los CPE.

⁷ CSN et Syndicat des travailleuses de garde en milieu familial de la Montérégie (CSN) et Syndicat des éducatrices et éducateurs en milieu familial de la région de Québec (CSN) et France Perras et Josée Théorêt c. Procureur général du Québec (C.S. 500-17-018968-043); véase también C.S. 500-17-019415-044; C.S. 500-17-018969-041 y C.S. 500-17-019195-042.

creación de un régimen particular de relaciones colectivas de trabajo. Volveremos sobre este punto.

De un modo bastante similar a las educadoras en medio familiar, los distribuidores de leche de la lechería Natrel eran realmente independientes cuando abastecían a clientes a domicilio o a pequeños comercios, pero la naturaleza de su trabajo cambió mucho con la concentración de las lecherías y la distribución de leche en las grandes cadenas de alimentación (Lagacé; Brisebois, 2004). La decisión de la lechería Natrel de reorganizar las rutas de la leche llevó a los distribuidores del este de Quebec a sumarse a las filas de la Central de Sindicatos Democráticos (CSD) y a presentar un pedido de acreditación sindical. Como en el caso de las educadoras en medio familiar, en 1996 los Tribunales reconocieron a esos trabajadores el estatuto de asalariados, pero los cuestionamientos jurídicos permanentes por parte del empleador, como veremos más adelante, impulsaron al sindicato a negociar, en 2002, un contrato civil colectivo, híbrido de contrato civil y de convenio colectivo.

La lógica sindical ampliada

Esta lógica es, en realidad, un híbrido de las dos anteriores. Se la puede ver en la acción de las asociaciones de artistas y, sobre todo, de *l'Union des Artistes* (Unión de Artistas, UDA), pero también de algunos grupos de artistas afiliados a centrales sindicales (como la Asociación de Profesionales de Artes Escénicas, afiliada a la CSN). La originalidad de la contribución de la UDA consiste en haber evidenciado los límites de las categorías jurídicas tradicionales para responder a las necesidades de los artistas-intérpretes autónomos, y en haber reivindicado y obtenido un régimen particular de relaciones de trabajo adaptado a la situación de los trabajadores culturales. Ese régimen particular reconoce a los artistas el estatuto de empresario independiente y crea, en su favor, un dispositivo sectorial de negociación colectiva.

La Ley del Estatuto Profesional de los Artistas de las Artes Escénicas, Discográficas y Cinematográficas (L.R.Q. c.S-32.1) se adoptó en 1987 tras intensas presiones ejercidas por la UDA, que entonces había formulado su propio proyecto de ley. Confiere al artista una identidad jurídica y fiscal de trabajador autónomo (y por lo tanto reconoce la ausencia de subordinación), al tiempo que establece los procedimientos de reconocimiento de las asociaciones de artistas y crea la obligación, para los productores, de negociar de buena fe acuerdos colectivos con las asociaciones reconocidas. El régimen

creado es un calco del Código de Trabajo, del que toma las características protectoras: reconocimiento de una o varias asociaciones representativas por un organismo independiente y neutral, obligación de negociar colectivamente y de celebrar acuerdos de buena fe, protección de la acción sindical contra ciertas prácticas desleales, reglamentación de los medios de presión económica, solución de los conflictos por tribunales especializados, etc. Sin embargo, contrariamente al convenio colectivo, el acuerdo colectivo se refiere a las condiciones mínimas de trabajo y de remuneración y prevé que, según su reputación y su grado de "deseabilidad", el artista puede negociar individualmente condiciones superiores. Y un hecho digno de mencionar: en un país donde los trabajadores independientes en general deben subvenir solos a su protección social, los acuerdos colectivos institucionalizan la participación de los clientes en la protección social de los artistas.

Este régimen alternativo de relaciones colectivas de trabajo es considerado un ejemplo a seguir por varios grupos de trabajadores independientes, en particular los periodistas autónomos, que ven en él un modelo adaptado a la movilidad sectorial de los trabajadores y a la individualización de la relación laboral. Un comité de trabajo creado por el Gobierno de Quebec en 2002 (Comité Bernier) propuso la instauración de un régimen marco para los grupos de trabajadores independientes deseosos de regirse por éste (Bernier *et al.*, 2003), pero esa recomendación no se hizo efectiva. Cuando existen, ese tipo de regímenes se negocian en forma individual y la naturaleza de las ventajas que procuran a los trabajadores depende, en gran parte, de la relación de fuerzas que hayan podido desarrollar.

Travailleurs autonomes Québec inc. (TAQ-inc, Trabajadores autónomos Quebec inc.) es otro ejemplo de "lógica sindical ampliada". Esta asociación fundada con el apoyo del Sindicato de Metalúrgicos (FTQ) agrupa, en particular, a camioneros y choferes de taxi. Su objetivo no es negociar colectivamente condiciones de trabajo, sino mejorar la formación y las condiciones de trabajo de los trabajadores independientes, para evitar que la subcontratación al precio más bajo se convierta en una opción más interesante para los empleadores que crear empleos asalariados. TAQ-inc es, ante todo, una estructura de oferta de servicios. Para ello, la asociación negocia la compra en grupo de productos y servicios, ofrece un servicio jurídico para los expedientes civiles y penales vinculados a la profesión de los miembros, ayuda a la negociación y/o al respeto de los contratos comerciales. El

único marco jurídico reivindicado hasta el momento es el que permite a la asociación representar a los trabajadores independientes a escala sectorial, frente a los demás actores de la industria (clientes, intermediarios, sindicatos y representantes de diversos niveles gubernamentales) para analizar la organización del sector, en la medida en que ésta tiene efectos en las condiciones de ejercicio del trabajo, la capacitación y la protección social, etc. Ese reconocimiento fue obtenido en el caso de los chóferes de camiones y pronto debería serlo en el caso de los chóferes de taxi.

La lógica profesional

Esta lógica es la de los Colegios profesionales que, como contraparte de reglas que apuntan a proteger al público, crean mercados de trabajo protegidos cuyo efecto es reservar algunos actos profesionales a sus miembros. Freidson explicó cómo, en Inglaterra y en Estados Unidos, grupos de ocupaciones buscaron el apoyo del Estado para desarrollar mercados de trabajo protegidos de la competencia estableciendo barreras para el ingreso institucionalizadas y a través del monopolio en la entrega de algunos bienes o servicios, lo que, más allá del estatuto de esos profesionales (asalariados o independientes) contribuye a aumentar su poder de mercado. Apoyaban este pedido de "excepción" (en una filosofía general de "*laisser-faire*") en la legitimidad obtenida del corpus de conocimientos adquiridos en el transcurso de la formación larga y del espíritu de imparcialidad que se supone caracteriza el ejercicio de su ocupación (Freidson, 1986: 33).

La prestación de los profesionales liberales está regida por normas cuya función es proteger a los clientes de abusos posibles, en un contexto donde el acto profesional presenta un perjuicio potencial para el cliente y donde el trabajador dispone de un gran margen de autonomía en la realización de su trabajo. Esas normas los obligan, en particular, a tener conocimientos certificados con diplomas, aprobar exámenes de ingreso, ser miembro de un Colegio profesional dotado de poderes de inspección y de procesamiento de quejas, e incluso de aplicar sanciones. Los obligan a seguir cursos de capacitación con regularidad, a tener un seguro de responsabilidad y a respetar el Código de Ética que rige las relaciones con sus clientes, y a veces con otros profesionales. Estas normas que enmarcan la prestación de servicios también tienen repercusiones en las condiciones de trabajo. Por ejemplo, limitan la competencia entre los productores (prohibición

del "robo" de trabajadores, reglamentación relativa a la publicidad). Contribuyen a reducir el riesgo de desactualización de los conocimientos, pues establecen normas relativas a la formación permanente. También ayudan a limitar el riesgo de juicio por mala praxis, estableciendo mecanismos de "control de calidad" y haciendo obligatoria la adhesión a un seguro de responsabilidad profesional.

Si bien la organización en colegios profesionales no es nueva, algunas asociaciones de trabajadores independientes en el sector de las medicinas alternativas (acupuntores, homeópatas, médicos naturistas) se han afiliado a organizaciones sindicales (sobre todo la Confederación de Sindicatos Nacionales) a fin de obtener el reconocimiento profesional (y, en algunos casos, la creación de un colegio profesional). Este reconocimiento podría dar lugar al aumento del volumen de trabajo de sus miembros, asegurar la calidad de la formación y de la práctica profesional y, especialmente, en un primer tiempo, protegerlos contra juicios por ejercicio ilegal de la medicina. Algunos de esos grupos (como los acupuntores) han logrado la creación de un colegio profesional y han dejado las filas sindicales, mientras que otros (como los homeópatas y los médicos naturistas) siguen trabajando en ese sentido.

Esta lógica también ha inspirado las acciones de otra agrupación de educadoras en medio familiar, que se opone a la perspectiva sindical defendida por las ADIM. *L'Association des éducatrices en milieu familial du Québec* (Asociación de Educadoras en Medio Familiar de Quebec, AEMFQ) presenta una lógica híbrida entre el modelo empresarial y el modelo profesional. Su objetivo inicial es la defensa del estatuto de trabajador autónomo de la educadora, en particular el derecho a fijar su tarifa y de tener una gran parte de control sobre su actividad. La AEMFQ apoyó la Ley 8, cuyo efecto es atribuir a las educadoras el estatuto de trabajadora independiente. La perspectiva defendida por la AEMFQ también ha tenido gran influencia en el contenido de la reforma de las estructuras en el sector de los servicios de guardería, de la que varios elementos apuntan a reforzar los aspectos de autonomía en la prestación del trabajo de las educadoras. El objetivo del reconocimiento profesional acompaña una iniciativa de grupo en pos de la calidad de los servicios, sobre todo por medio de la redacción y la adopción de un código de ética.

En cuanto a las condiciones de trabajo de las educadoras, la AEMFQ tiene pedidos relativos al aumento de las tarifas, pero no a la protección social. Conforme a la lógica empresarial, esta asociación

considera que corresponde a cada educadora pagar su propia protección social y elegir entre una amplia oferta de protecciones la que más convenga a sus necesidades.

La lógica de las normas mínimas universales

Fundado en 1975, *Au bas de l'échelle* es un grupo popular de defensa de los derechos de trabajadoras y trabajadores no sindicados. Entre otras realizaciones, contribuyó a documentar el fenómeno de la precariedad en materia de empleo, alimentada especialmente por la creación de un "falso" trabajo autónomo. *Au bas de l'échelle* trata de limitar el carácter precario del empleo mediante el mejoramiento de las normas mínimas contenidas en la Ley de Normas de Trabajo⁸, en especial solicitando la incorporación de medidas que restrinjan el "falso" trabajo autónomo, la ampliación de la definición de asalariado para que incluya al emprendedor dependiente y el fin de las disparidades de trato, particularmente en materia salarial, según el estatuto de empleo.

Inscrito en una corriente a menudo designada con el nombre de "sindicalismo comunitario", este grupo que no tiene el poder de hacer huelga cuenta, para obtener reformas, con la movilización de la opinión pública. En 2000, el organismo reclamó una reforma importante de la Ley de Normas de Trabajo (LNT) y en 2002, inició una campaña pública en torno a seis reclamos prioritarios. Entre otras cosas, *Au bas de l'échelle* solicitaba que la ley prohibiera obligar a un trabajador a incorporarse o a firmar un contrato de empresa para conservar un empleo normalmente remunerado, que introdujera una presunción de salariado para toda persona trabajando para una empresa o un empleador, y que estableciera la obligación de ofrecer un trato igualitario a los trabajadores de diferente situación laboral.

Si bien la reforma de LNT llevada a cabo en 2002 satisfizo varios de los demás pedidos formulados por *Au bas de l'échelle*, particularmente la inclusión de las empleadas domésticas en el campo de aplicación de la ley, los resultados en lo referente al trabajo autónomo y más ampliamente atípico fueron decepcionantes. La Ley de Normas de Trabajo brinda ahora al trabajador la posibilidad de cuestionar un cambio de situación laboral (de asalariado a independiente) si en otras

⁸La Ley de Normas de Trabajo es una ley de orden público, lo que significa que ningún contrato de trabajo, individual o colectivo, podrá establecer condiciones menos favorables.

materias no hay modificaciones en su trabajo; por el contrario, como lo resalta Bernstein (2006), nada prohíbe a un empleador exigir el estatus de trabajador autónomo como condición para contratar. No se ha observado ningún beneficio en materia de presunción de salariado, ni de igualdad de trato entre las situaciones laborales.

V. Diversificación y renovación de las instituciones y los actores de la representación colectiva

Un primer balance que podemos hacer sobre los esfuerzos realizados por diversos grupos de trabajadores independientes es, por un lado, la inmensa dificultad para mejorar el marco jurídico existente, ya se trate de la Ley de Normas de Trabajo o del Código de Trabajo. Así lo demuestran los elementos siguientes:

- los legisladores no dieron curso a la propuesta de asimilar los empresarios dependientes a los asalariados, lo que habría permitido que esos trabajadores se sindicalizaran;
- el intento de que se reconocieran algunos trabajadores "independientes" vulnerables como asalariados tuvo un éxito relativo al principio, pero luego fue cuestionado constantemente por los empleadores. Al final, se retiraron las acreditaciones sindicales acordadas;
- el intento de que se reconociera la igualdad de trato en virtud del estatuto de empleo se tradujo en muy pocos beneficios.

Por otro lado, los avances legislativos obtenidos en los últimos años tras la movilización de grupos de trabajadores independientes suelen con frecuencia responder a lógicas híbridas, en el sentido en que toman características del contrato civil y del convenio colectivo (por lo general, más del primer tipo que del segundo).

El caso de los distribuidores de leche es ejemplar en ese sentido: los tribunales reconocieron a esos trabajadores el estatuto de asalariados, pero las impugnaciones jurídicas por parte del empleador llevaron a su sindicato a negociar una forma híbrida: un contrato civil colectivo que cubre los contratos individuales de los trabajadores independientes. El contrato colectivo se refiere a "las condiciones de la relación comercial", incluido el cobro de las cuotas, la representación y las actividades sindicales, las modalidades de remuneración, el principio de atribución de nuevos clientes, los seguros, el procedimiento de solución de controversias y de arbitrio, las modalidades de readquisición de

rutas. A cambio, el Sindicato Democrático de Distribuidores, afiliado a la CSD, aceptó retirar sus pedidos de acreditación (Lagacé; Robin-Brisebois, 2004). Ciertamente es que este contrato civil proporcionó determinados beneficios a los distribuidores, pero si los comparamos con los asalariados del sector fueron beneficios modestos.

Por otro lado, el Gobierno de Quebec adoptó en junio de 2009 la *Ley de representación de las personas responsables de un servicio de guardería en contexto familiar y el régimen de negociación de un acuerdo colectivo en la materia*. Esta Ley, que retoma los principios del Código de Trabajo referidos al derecho de asociación, atribuye a las 15.000 educadoras en contexto familiar la condición de trabajadoras autónomas e instituye un régimen de negociación de acuerdos colectivos. Estos acuerdos podrán contemplar las modalidades tendientes a asegurar que el financiamiento de los servicios de guardería a domicilio proporcione a la educadora un ingreso neto equitativo con respecto a los empleos del sector, e incluir compensaciones para licencias y contribuciones a diversos regímenes de protección social.

Estos desarrollos pueden interpretarse de dos maneras. En determinados casos, son el resultado de una relación de fuerzas desfavorable a los trabajadores. Varios trabajadores independientes podrían ser recalificados como asalariados y negociar un convenio colectivo en virtud del Código de Trabajo, pero la insistencia patronal en cuestionar las acreditaciones los llevó a negociar una fórmula híbrida. Como han señalado Coiquaud (2007) y Gagnon (2008), la mayoría de los marcos jurídicos alternativos reconocidos en estos últimos años por los legisladores no apuntan a la negociación de las condiciones de trabajo, sino al mejoramiento de las prácticas comerciales y no tienen las características protectoras del Código de Trabajo. En particular, no obligan a los clientes a negociar de buena fe acuerdos colectivos con las asociaciones de trabajadores. En casos como el de las educadoras en contexto familiar, donde nuevos regímenes permiten una forma de negociación colectiva, es prematuro evaluar su impacto en las condiciones laborales.

En otros casos, los nuevos desarrollos pueden analizarse como el producto de condiciones de trabajo y de aspiraciones diferentes de los trabajadores. La movilidad de los artistas y la discontinuidad de sus carreras, pero también la opción de la Unión de Artistas de reivindicar un estatuto de trabajador independiente para sus miembros, sumada a la fuerte cohesión interna y a la buena relación de fuerzas desarrollada

por las asociaciones de artistas, son elementos que explican la aplicación de un marco jurídico alternativo que otros grupos de trabajadores independientes quisieran tener, en particular los periodistas autónomos. Contrariamente a los que hemos abordado antes, el marco jurídico aplicable a los artistas, y reivindicado por ellos, conlleva las mismas características protectoras que el régimen general instaurado por el Código de Trabajo. Sin embargo, se distingue de la lógica sindical clásica en varios aspectos:

En primer lugar, intenta adaptarse a la movilidad de los trabajadores constituyéndose sobre la base del sector o del subsector de actividades y no de la empresa. Las asociaciones de artistas negocian acuerdos colectivos a escala de los subsectores y se agrupan para negociar a escala sectorial en torno a problemáticas de salud/seguridad, de formación profesional y de transición de carrera.

En segundo lugar, acepta cierto grado de individualización. Contrariamente al convenio colectivo que no es un régimen mínimo que puede ser mejorado por acuerdos individuales (Murray; Verge, 1999: 46-47), los acuerdos negociados por las asociaciones de artistas contemplan a la vez la negociación colectiva de condiciones mínimas y la negociación individual de condiciones superiores a las mínimas. La negociación de un piso salarial mínimo para los artistas ha mejorado la condición de los menos favorecidos (los que trabajaban por debajo de ese mínimo), pero permite grandes desigualdades (ya que el pago de cachets mucho más elevados a algunas estrellas se traduce, en un contexto donde los presupuestos de las producciones se estancan, en el hecho de que todos los demás no llegan a negociar por encima de los niveles mínimos).

En tercer lugar, admite la participación de los trabajadores en los riesgos. En las últimas negociaciones, la UDA logró que la remuneración de los artistas esté vinculada más estrechamente a las ganancias obtenidas por la explotación de las obras. Es una manera de que los artistas obtengan una parte de los ingresos generados por la reproductibilidad de sus obras en nuevos formatos (CD, DVD, Internet, iPod, etc.), pero esto implica un riesgo también si la producción "no funciona". También podría suceder que la participación en la vida económica de la obra (por definición, más riesgosa) sea negociada por los clientes, en detrimento del aumento de los cachets mínimos vinculados a la prestación, pero es demasiado pronto para dar una respuesta a este interrogante.

VI. Algunas cuestiones y desafíos para el movimiento sindical

El crecimiento del trabajo independiente y la multiplicación de las asociaciones, que pretenden representar a esos trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo, coloca al movimiento sindical ante dos opciones, que son teóricas y estratégicas a la vez.

La primera opción consistiría en concentrarse en su lógica clásica, que apunta a incluir en el régimen general de relaciones colectivas de trabajo a los trabajadores independientes con oportunidades razonables de ser recalificados como asalariados, trabajando al mismo tiempo en la ampliación de la definición de asalariado. En esta opción, se trata de "estirar" al máximo el concepto de subordinación, pero probablemente también de no invertir energía en los grupos para los cuales no se pueda esperar razonablemente la obtención de acreditaciones sindicales en virtud del Código de Trabajo.

La segunda opción consistiría en reivindicar el derecho de representación y de negociación colectiva para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores no subordinados. Desde esta perspectiva, el trabajador que la legislación del trabajo debería proteger no sería sólo el asalariado, ni siquiera el empresario dependiente, sino "toda persona dependiente desde un punto de vista económico de la venta de sus capacidades de trabajo" (Fudge, Tucker; Vosko, 2002; Vallée, 2005). Este aspecto de la alternativa supondría el reconocimiento de una pluralidad de regímenes de relaciones colectivas de trabajo para representar diferentes tipos de trabajadores y admitir que esos regímenes puedan variar según los sectores.

Esta opción también supondría reconocer que el problema del régimen general de relaciones colectivas de trabajo no es sólo el hecho que excluye a los no asalariados, sino también el hecho de que la negociación a escala de la empresa no se adapta a los trabajadores móviles, pues esta movilidad se ejerce no sólo por la acumulación de los compromisos en un momento preciso, sino en una sucesión de estatutos a lo largo de una carrera. Supone también tomar en cuenta el hecho de que algunos grupos de trabajadores no desean ser considerados como asalariados y aceptar que una diversidad de actores, sindicales y asociativos, puede asumir esa representación.

Si se admitiera tal diversificación, se plantearían algunos desafíos particulares, especialmente el de afrontar la cuestión de las desigualdades inherentes a algunos regímenes emergentes que favorecen la multiplicidad de las etapas de regulación: negociación

colectiva de condiciones mínimas, junto con la posibilidad de negociación individual y de participación individual en las ganancias. ¿Estos regímenes anunciarían un sindicalismo "atípico" que negocia condiciones diferenciadas según las diversas "calidades" de productos a los cuales están asociados los trabajadores, algunos de los cuales son más deseables que otros en razón de su especificidad, su reputación o la capacidad de innovación, lo que va en contra del objetivo de reducción de las desigualdades que durante mucho tiempo ha defendido el movimiento sindical?

Conclusión

Apoyándose en los resultados de una investigación exploratoria realizada ante unas sesenta asociaciones quebecuenses que agrupan, en forma total o parcial, a trabajadores independientes, y de un estudio más exhaustivo realizado en una etapa posterior en ocho de esas asociaciones, el texto ha expuesto las prácticas innovadoras de varios grupos que, tanto dentro como fuera del movimiento sindical, intentan imponerse como actores significativos del sistema de relaciones industriales. El análisis de sus prácticas ha permitido identificar cinco lógicas de acción: la lógica empresarial, la lógica sindical clásica, la lógica sindical ampliada, la lógica profesional y la lógica de las normas mínimas universales.

Un balance sumario de las acciones emprendidas permite concluir que es muy difícil mejorar el marco jurídico existente. Debemos reconocer que los logros han sido escasos y, sobre todo, de corta duración, en particular para las asociaciones que adoptaron la lógica sindical clásica, a las que se dieron y luego se quitaron las acreditaciones. Los logros, cuando los hubo, correspondieron a lógicas híbridas, que toman características tanto del contrato civil como del convenio colectivo. El desarrollo de esos regímenes híbridos puede interpretarse de dos maneras: en algunos casos, son el resultado de una relación de fuerzas desfavorable para los trabajadores; en otros, pueden analizarse como el producto de condiciones y de aspiraciones diferentes, así como por el deseo de adaptarse a la movilidad y a la individualización de la relación de empleo. Cabe entonces preguntarse si estas nuevas formas de representación de los trabajadores se desarrollarán dentro del movimiento sindical⁹ -que probablemente sea

⁹ Quebec, a diferencia del resto de América del Norte, tiene un alto índice de afiliación sindical, del orden del 40%.

el único actor colectivo cuyo peso en la sociedad quebequense podría contribuir a aumentar su contenido protector-, o lo harán fuera de el.

Bibliografía

BELLEMARE, G. (2000). « End Users: Actors in the Industrial Relations System? », en *British Journal of Industrial Relations*, vol 38, no 3, pp. 383-405.

BERNIER, J., GUYLAINE V.; JOBIN C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec : Ministère du Travail, synthèses rapport final.

BERNSTEIN, S. (2006). « Mitigating Precarious Employment in Quebec : the Role of Minimum Employment Standards Legislation ». *Precarious Employment*. L. F. Vosko, dir. Montréal y Kingston : McGill y Queen's University Press, 221-240.

COIQUAUD, U. (2007) «La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique? » *Les Cahiers du Droit*, vol 48, no 1-2, pp. 65-92.

CRANFORD, C., VOSKO, L.; ZUKEWICH, N. (2003). "The Gender of Precarious Employment in Canada", *Relations industrielles*, vol. 58, n° 3, pp. 454-479.

DALE, A. (1991). « Self-Employment and Entrepreneurship: Notes on Two Problematic Concepts ». En *Deciphering the Enterprise Culture: Entrepreneurship, Petty Capitalism and the Restructuring of Britain*, dirección de Burrows, Roger (ed), Col. « Social Analysis series », Londres y Nueva York: Routledge, p. 35-52.

D'AMOURS, M.; CRESPO, S. (2004). « Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : éléments pour une typologie ». *Relations industrielles*, vol 59, no 3, pp 459-489.

D'AMOURS, M. (2006). *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

DUPUY, Y. ; LARRE, F. (1998). « Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail ». En *Travail et Emploi*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, vol. 77, no 4, p 1-14.

ENJOLRAS, B. (2006). *Conventions et institutions*. Paris, L'Harmattan.

FLEURY, D.; FORTIN, M. (2006). « Lorsque travailler ne suffit pas afin d'échapper à la pauvreté : une analyse de la pauvreté chez les

travailleurs au Canada », *Ressources humaines et Développement social Canada*, agosto.

FREIDSON, E. (1986). *Professional Powers: a Study of Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.

GAGNON, M. (2008). Les régimes d'exception au Code du travail. Cadre analytique examinant les raisons de leur implantation et étude de leur qualification à titre de véritable régime de rapports collectifs de travail : le cas des camionneurs-proprétaires. Tesis de doctorado. Departamento de Relaciones Industriales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Laval.

LAGACE, C.; ROBIN-BRISEBOIS, A. (2004). Travail indépendant et rapports collectifs de travail. Etude de six regroupements de travailleurs indépendants. Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL), INRS Urbanisation, Culture et Société, janvier.

MORIN, M. (dir. publ.), DUPUY, Y. LARRE, F.; SUBLET, S. (1999). Prestation de travail et activité de service. Paris : *La Documentation française/Ministère de l'Emploi et de la Solidarité*, Col. « Cahier Travail et Emploi ».

MURRAY, G.; VERGE, P. (1999). *La représentation syndicale*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.

RODGERS, G. (1989). « Precarious Work in Western Europe », en Gerry Rodgers and Janine Rodgers (eds). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Ginebra, International Institute for Labour Studies; Bruselas, Free University of Brussels, pp. 1-16.

VALLEE, G. (2005). « Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques ». Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, *Collection sur les travailleurs vulnérables*, no 2, marzo.

VOSKO, L. (dir.publ.). (2006). *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal y Kingston: McGill-Queen's University Press.