

DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

Ulrike
Muehlberger

Resumido
por:

Yarmila
Ycka

Leonardo
Zuñiga

Rodrigo
Aguilar

Capítulo 1

Las difusas fronteras entre empleados y empleados-independientes

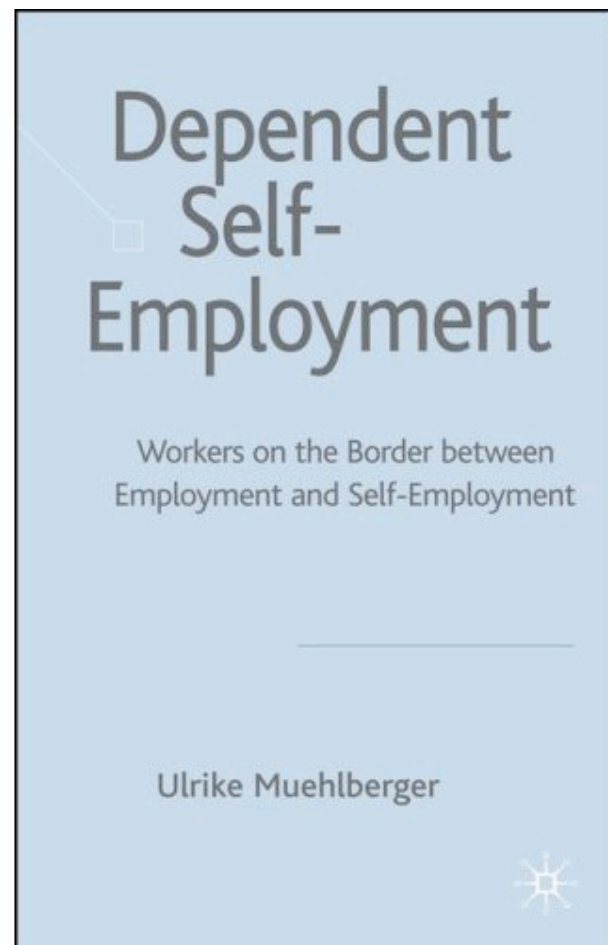
Las difusas fronteras entre empleados y empleados-independientes.

El foco de este libro son las relaciones de trabajo en donde el empleado-independiente es formalmente contratado, pero sus condiciones de trabajo son similares a los trabajadores dependientes de la empresa. Aunque ellos trabajan exclusivamente (o la mayor parte) para una específica empresa de outsourcing, los trabajadores no están claramente separados de la empresa para la cual trabajan ni claramente separados.

Este estudio analiza la externalización de labores, y como consecuencia, la transformación de relaciones de empleo en relaciones de negocios. Las empresas cada día buscan con mayor frecuencia poder externalizar ciertas partes de su fuerza de trabajo, y establecen relaciones de negocios que estén basadas en contratos de relación y estructuras jerárquicas, creando así dependientes formas de empleado-independiente. Esto ha llevado a la necesidad de repensar las leyes relacionadas con el trabajo y la seguridad social.

Si quisiéramos definir a los empleados-independientes podríamos decir que son quienes usualmente trabajan para varias compañías sin tener una subordinación jerárquica en ellas. Son personas que hacen su horario y sus principales ventajas son su flexibilidad horaria y la posibilidad de obtener mayores utilidades dependiendo de cuánto y para cuántos trabaje. Sin embargo, cuando estas personas trabajan principalmente para sólo un cliente, en donde hay subordinación jerárquica, se observan formas dependientes de outsourcing o subcontratación, y por lo tanto, empleado-(in)dependiente. En estos casos, las ventajas mencionadas anteriormente se diluyen y los empleados-independientes empiezan a ser tratados como empleados normales de la

empresa. al y económica, y por el otro, usar técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa para explorar las razones y consecuencias de las dependientes formas de outsourcing.



DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

Este estudio, compara la creación de empleos-(in)dependientes en 3 países diferentes: UK, Italia y Austria. Estos países representan diferentes formas de manejo macroeconómico, mientras en UK se ve una descoordinada y no regulada economía, Austria (más fuerte) e Italia (más débil) son caracterizadas como economías coordinadas e institucionalizadas.

Capítulo 2

Trabajo en el límite entre empleados y empleados-independientes

El empleo-independiente ha crecido consistentemente en Europa entre mediados de los 70s y mitad de los 90s. Sin embargo, desde 1997 a 2005 se han visto decrecimientos en la mayoría de ellos. La mayoría de los países post-socialistas muestran un rápido crecimiento del empleo-independiente, el cual es una consecuencia de las políticas públicas para fomentar la transición económica al capitalismo.

Cambios recientes en la organización industrial, como una gran presión sobre el outsourcing y el crecimiento de las franquicias, han sido factores fundamentales para el desarrollo del empleo-independiente en Europa. Aunque los gobiernos fomentan el trabajo independiente, están preocupados por el crecimiento que ha experimentado el empleo-(in)dependiente. Algunos de ellos han introducido especiales medidas para controlarlo.

El especial caso de las franquicias se encuentra en un lugar que llamaremos “zona gris”. Estas tienen una relación parecida a lo que conocemos como empleo-(in)dependiente. Los franquiciados están vulnerables a cambios en las reglas del juego, así como a los cambios en los objetivos de los que entregan la franquicia. Ejemplos como el de Coca-Cola ilustran lo anterior. En Alemania, los franquiciados no sólo deben comprar el concentrado sino que son obligados a comprar también insumos como

Tenemos ejemplos en la industria del transporte de carga (Austria), de los servicios de negocios (Italia y Austria) y seguros (en UK, Austria e Italia), en donde queda claro que algunos trabajadores son empleados-(in)dependientes, a pesar que son legalmente empleados-independientes.

máquinas, camiones, combustible, entre otros, para poder operar con la misteriosa fórmula.

Por otro lado, Harrison and Kelly (1993) analizaron la motivación de 1000 empresas de US, del sector metálico, para subcontratar. En el estudio concluyeron que las empresas se enfrentan siempre a dos alternativas: hacer o comprar. Hacer es sólo una alternativa cuando la empresa posee toda la capacidad (humana, tecnológica, etc.) para hacerlo. Por el contrario, se dieron cuenta que cuando la empresa tenía altos costos laborales, estaban más dispuestos al outsourcing (comprar), así como cuando la empresa es de un gran tamaño.

La investigación empírica en la industria camionera, de la construcción y de medios de comunicación nos entrega evidencia sobre dependientes formas de outsourcing y el uso de diferentes mecanismos de control. Se muestra que dependientes formas de outsourcing son generalmente más eficientes que la integración vertical ya que resuelve problemas morales y permite alcanzar economías de escala necesarias, entre otros. El aumento del outsourcing ha sido en gran medida provocado por los desarrollos regulatorios (industria medios de comunicación) y tecnológicos (industria transporte).

DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

Capítulo 3

El factor institucional: Leyes y regulaciones laborales en Europa

Cambios en la organización del trabajo, en las últimas 2 décadas, han mostrado que las actuales leyes laborales y de seguridad social no reflejan lo que sucede hoy en las empresas. Muchos países europeos han hecho modificaciones en sus leyes para poder incorporar a estos atípicos empleados, como los part-time o con contrato fijo, y que obtengan beneficios similares a los de sus colegas de tiempo completo.

Por lo general las leyes distinguen al empleado-independiente del empleado-dependiente usando el criterio de subordinación, localización del riesgo y dependencia.

El empleo-(in)dependiente es un punto importante en las actuales investigaciones debido a que el acceso a los derechos laborales depende del status laboral.

A pesar de todo, se ha demostrado que los empleados-(in)dependientes están totalmente o parcialmente excluidos de cualquier protección laboral. Esto es consecuencia de la dificultad para separar los empleados-dependientes y empleados-independientes; y también de las medidas utilizadas para fomentar los nuevos negocios y el emprendimiento

Algunos países han introducido una categoría legal híbrida, por un lado para facilitar las actividades de outsourcing, y por otro lado para simultáneamente cubrir a los empleados-(in)dependientes con algunos derechos que ellos no tendrían bajo el status de empleados-independientes. Sorprendentemente, los países que han elegido este camino son los que tienen mayores niveles de regulación, como Alemania, Italia y Austria.

Otros países como UK, al contrario, han optado por una extensión parcial de la ley para cubrir tanto a quienes trabajan en la “zona gris” (entre empleado y empleado-independiente), como también para incluir a una parte de los empleados-(in)dependientes.

Finalmente, se ve como en Europa toma fuerza la tendencia de cubrir parcialmente a los empleados-(in)dependientes con leyes laborales y de seguridad social que los protejan, mientras que en US continúan excluyéndolos.



DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

Capítulo 4

La oferta: Identificando trabajadores en el límite entre empleados y empleados-independiente

Factores como el mercado laboral y los cambios organizacionales, el desempleo, la riqueza de los individuos, el background familiar, la inmigración o el sistema de impuestos, son determinantes en la influencia del desarrollo de los empleados-independientes en la economía. En el modelo de oferta laboral, la decisión de los individuos para trabajar está determinada no sólo por el salario, sino también por las características personales (como edad o género) y por los gustos y preferencias individuales (como la motivación)

Aspectos como la flexibilidad, independencia, gestión de habilidades y motivación favorecen la aparición de los empleados-(in)dependientes. Así como también un mercado laboral con estructuras rígidas y presiones externas del mercado.

Los empleados-(in)dependientes exponen diversos motivos para trabajar en esas condiciones (cuando eligen hacerlo), como beneficios impositivos, reducida responsabilidad legal, mayor libertad e independencia, la oportunidad de ganar más dinero al trabajar más, tiempo con las familias. No obstante, muchos de ellos están en esa condición pues no tuvieron otra alternativa, para ellos era estar desempleados o trabajar como empleados-(in)dependientes.

Usando unos estudios hechos por institutos laborales británicos e italianos se analizaron las características de los empleados-(in)dependientes en comparación con los empleados-independientes y los empleados, en UK, Italia y Austria.

Dentro de los resultados más interesantes se encontró que las mujeres tienen un menor riesgo de ser empleadas-(in)dependientes que empleadas (no significativo para Italia), pero si son empleados-independientes tienen mayores probabilidades de ser dependientes que independientes. Para esos países se encontró también que los casados son menos propensos a ser empleados-(in)dependientes que en los otros 2 casos. En términos de edad, se ve que en ambos países, las personas de más edad que tienen un empleo independiente, tienden a ser más empleados-independientes que empleados-(in)dependientes. En Italia se encontraron fuertes efectos con respecto a la educación. Trabajadores con alta educación eran más propensos a ser empleados-(in)dependientes. En Italia se vio que los empleados-(in)dependientes están trabajando ahí porque no existen otras oportunidades, sobretodo para las personas jóvenes y para trabajadores con alta educación.

En comparación con UK, los empleados-(in)dependientes de Italia no son utilizados para aumentar la flexibilidad de los bajo-calificados trabajadores, sino como una alternativa barata para contratar jóvenes con gran educación. En contraste con UK, Italia tiene un fuerte mercado laboral tanto interno (con gran protección laboral) como externo (baja protección laboral). Lo anterior sugiere que las empresas italianas están buscando cada vez más en el mercado externo a sus trabajadores. Se ha visto que esto tiene efectos en acumulación de capital humano y en la fertilidad. En estas condiciones, ni las empresas ni los trabajadores querrán invertir en capital humano, lo que es especialmente problemático para los jóvenes.

DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

Como dice De la Rica and Iza (2005) los trabajadores a contrato fijo y la precariedad del mercado laboral tienen el efecto de posponer la formación de familias y con ello reducir la fertilidad.

Capítulo 5

La gestión organizacional del empleo (in)dependientes.

Este capítulo afirma que las relaciones de negocios de largo plazo dependientes no pueden ser explicadas utilizando el clásico enfoque “Mercado versus Jerarquías”. Por el contrario, este tipo de relaciones se basan en contratos que son potenciados por esta misma dependencia y, además, por elementos de control provenientes de las jerarquías existentes en este tipo de organizaciones. Mientras que las bases de las relaciones de negocios son establecidas en los contratos, la verdadera estructura y organización descansa en “contratos relacionales”, es decir, contratos que establecen aspectos, relacionados con los aspectos informales de los negocios de largo plazo tales como acuerdos, entendimientos y códigos de trabajo no escritos. Básicamente, los contratos relacionales describen factores sociales implícitos en las relaciones de largo plazo en los negocios.

Las dependencias en este tipo de relaciones son creadas en primer término por la restricción contractual para dar un uso alternativo a los recursos, en segundo término, por el soporte en medidas que unen a el contratante y el subcontratante, en tercer término, por relaciones derivadas de inversiones realizadas por el subcontratado y, finalmente, por elementos de autoridad inherentes a la relación de negocios (por ejemplo el contratante determina cuando, como y donde el trabajo debe ser llevado a cabo). Así, las relaciones de negocios de largo plazo en negocios dependientes se basan en relaciones contractuales que son matizadas con elementos de control asociados a las jerarquías. Los mecanismos



de mercados que operan en dichas relaciones de negocios – las cuales son potenciadas por la competencia con otras estructuras organizacionales – son, a su vez, matizadas por elementos de contratos propios de relaciones de largo plazo, en consecuencia generando compromisos y confianza.

Existen factores claves que explican la existencia de outsourcing dependiente, que pueden ser analizados con la ayuda de teorías sociales pertinentes a la realidad de las empresas. La teoría de la dependencia en los recursos plantea que, para una organización, la minimización de la dependencia en factores externos puede ser alcanzada introduciendo elementos de mecanismos de control “jerárquicos” en el Mercado, en otras palabras, expandiendo los límites de la propia organización. Es exactamente el proceso que vemos en la subcontratación dependiente. Por otro lado, el enfoque del poblamiento-ecológico fija su atención en los ambientes que generan subcontratación dependiente a través de la identificación de las restricciones internas y externas.

Las nuevas teorías institucionales se centran en el impacto de las estructuras cognitivas, normativas y regulatorias (en otras palabras instituciones) que proveen estabilidad y significado a los comportamientos sociales. Las acciones de las organizaciones son formadas y delimitadas por las regulaciones gubernamentales, normas culturales y valores propios.

DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

Finalmente, un enfoque político-cultural es capaz de identificar el estado, la cultura de producción y las poderosas relaciones resultantes como factores influyentes en las estructuras organizacionales. Este punto de vista centra

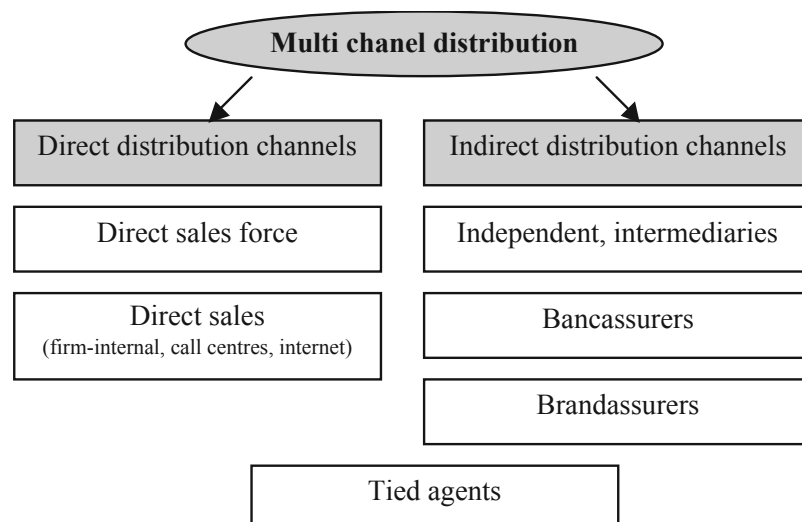
nuestra atención en una investigación comparativa acerca de la influencia del estado en la generación de empleados (in)dependientes.

Capítulo 6

La creación de empleo (in)dependiente en perspectiva comparativa

Esta investigación cualitativa está dirigida al análisis del outsourcing dependiente y la creación de empleo-(in)dependiente en tres industrias de UK, Italy y Austria. Esta no pretende ser una investigación representativa, pero sí ilustrará la lógica del outsourcing dependiente a través de una mirada a los mecanismos que conducen esta especial forma de relaciones laborales. El principal propósito es demostrar empíricamente la desintegración horizontal, las difuminadas fronteras de las firmas debido a la mezcla jerárquica y elementos de mercado en una distinta forma de gobierno, llamada outsourcing dependiente. Además, se analiza cómo es creada la dependencia y cual es el rol de confianza y poder que tiene esta clase de relaciones de negocios.

La década de los '80 se caracterizó por una expansión de los servicios financieros, por ende el empleo en este sector también se incrementó sustancialmente en toda Europa. La desregulación, incrementó la competencia y la reestructuración organizacional permitiendo que en los '90 bajaran las tasas de empleo. También hubo sustanciales avances en el negocio de seguros, innovaciones en productos y procesos debido a inversiones en IT y cambios estructurales en las formas de organización. El empleo de la fuerza de venta en terreno no sólo bajó por el cambio hacia el outsourcing, sino también por el traslado hacia la venta de seguros hecha por los bancos (bancassurance).



DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

La mayoría de las compañías de seguro venden sus productos a través de diferentes canales de distribución. El principal canal de distribución en UK y en Austria es aún el empleo directo de la fuerza de ventas, mientras que en Italia prevalecen las agencias vinculadas. Aunque hay diferentes tipos de agencias vinculadas, se analizarán sólo agencias que están vinculadas a sólo una compañía de seguros. Este tipo de agencias llevan a cabo el mismo trabajo que el empleado directo de fuerza de ventas, vender los productos de la compañía de seguros.

Aunque las compañías de seguros británicas también han reducido su fuerza de ventas directa, los gerentes reclaman por problemas tales como control, riesgo de exposición, costos de rotación, lealtad, valor de marca y cultura de la compañía que los previene de introducir agencias vinculadas. También una industria regulada, demanda un monitoreo más cercano al proceso de ventas, haciendo que el outsourcing sea más costoso. Finalmente, una desregulación de las leyes laborales reduce el incentivo por outsourcing. Las compañías austriacas, en contraste, se enfrentan con una menor regulación en el proceso de ventas pero con leyes laborales más estrictas, incentivando el outsourcing.



Tanto los gerentes británicos como los austriacos enfatizan que trabajar con agencias vinculadas brinda dos importantes ventajas desde el punto de vista del costo. Primero, parecen reducir los gastos generales y segundo, transforman costos fijos en costos variables. Esta conversión de costos está más conectada a las leyes laborales, seguridad social, impuestos al trabajo y negociación de acuerdos colectivos.

La fuerza de ventas directa, argumentan, es cara de operar debido al hecho que requiere un soporte continuo. La compañía debe pagar a la fuerza de ventas directa un salario básico y proveerle soporte administrativo (oficinas, staff, computadores, etc.). Por otra parte, las agencias vinculadas trabajan completamente por comisión sin costo de soporte administrativo, lo que significa que los costos están directamente relacionados con la producción. Entonces es la agencia vinculada la que tiene que lidiar con los riesgos económicos y no la compañía de seguros.

Debido a las estrictas regulaciones laborales en Austria, los costos de fuerza de venta directa son mayores en Austria que en UK.

Otro importante factor es que el efecto de costos está muy relacionado al tamaño de las compañías debido al efecto de escala. Esto brinda otra explicación de porqué el uso de las agencias vinculadas prevalecen más en Austria que en UK. Las compañías de seguro británicas son, en promedio, significativamente más grandes que en Austria.

DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

El asunto de manejar el control es una de las más importantes razones de porqué la mayoría de las compañías de seguro británicas no trabajan con agencias vinculadas. El principal argumento de los gerentes británicos enfatiza que el control es esencial, primeramente, por seguridad del valor de la marca y segundo, para cumplir con los requerimientos de regulación de la industria.

Por otra parte, cuando las agencias vinculadas cambian la compañía de seguros con la que trabajan, la compañía enfrenta el alto riesgo de perder sus clientes.

Finalmente, la administración de control es crucial dado que está directamente relacionado a las ganancias. La fuerza de ventas directa es ostensiblemente la más cara de los canales de distribución, pero finalmente es la más rentable. Esto porque hay un mayor manejo sobre los agentes, mayor influencia sobre los productos que se venden, selección de clientes, ajuste de daños, por dar algunos ejemplos.

Durante las últimas décadas ha existido una clara tendencia en la composición del mercado laboral: el cambio del sector primario (agricultura, minería) y secundario (manufactura) al sector terciario (servicios públicos y privados). El sector de servicios por sí solo es heterogéneo con varios subgrupos y tendencias que van desde baja-calificación, baja-remuneración a los altamente calificados y bien remunerados. Como en otros países europeos, el sector de servicios ha tenido un crecimiento continuo en Austria. Las mayores alzas en empleo se han dado en los servicios legales y de negocios como también en la salud y servicio social.

Los ejemplos de empleados (in)dependientes en la industria de servicios en Austria, trabajan sobre la base de un contrato legal híbrido, pero trabajan sólo para una compañía en estrecha

colaboración. Esta cooperación entre contratante y subcontratado es usualmente basada en contratos escritos, dando el marco de derechos y deberes, pero también fuertemente basada en acuerdos informales y reglas no escritas.

Para la mayoría de los trabajadores la flexibilidad es una ventaja del empleo independiente, dándoles la posibilidad de manejar negocios y responsabilidades familiares o preferencias de actividades de ocio.



La industria del transporte de carga en Austria, ha cambiado sustancialmente debido a la expansión de las fronteras de transacción, especialmente con países de Europa del Este, con lo que el volumen de carga transportada ha crecido considerablemente. La competencia ha permitido la entrada de transportistas extranjeros al mercado de Austria, estos transportistas toman ventaja de sus menores costos laborales y menos restricciones en sus países de origen. Para reaccionar a la fuerte competencia, los transportistas austriacos persiguen diferentes estrategias. Reestructuración de su negocio de tal forma de reducir costos fijos (cambiando su estructura de costos y fusionarse o realizar adquisiciones para alcanzar economías de escala). Para muchas compañías de transporte de carga, el transporte físico no es su core business. Sino que el principal énfasis recae en la planeación, organización y gestión de las actividades de embarque como una actividad integrada. El outsourcing de la flota de camiones se da en este contexto.

DEPENDENT SELF - EMPLOYMENT

La creación de dependencia puede ser resultado tanto del soporte como del control. Las compañías de outsourcing soportan las actividades de negocio de sus empleados independientes de varias formas. Esencialmente, este apoyo puede ser clasificado bajo dos categorías. Primero, diferentes formas de apoyo financiero (en las tres industrias) y segundo, provisión de conocimiento del negocio (know how) y habilidades de manejo. La dependencia personal es creada a través de las medidas que incrementan el control sobre las agencias, tales como asistencia en contabilidad, IT, consultoría de impuestos o manejo de negocios, lo que provoca que las compañías ejerzan un mayor poder sobre las agencias vinculadas, creando compromiso de largo plazo que refuerza la dependencia.

La mayoría de las compañías de seguro ofrecen a sus agencias vinculadas préstamos para abrir sus negocios. En la industria de transporte principalmente se observa que las compañías de outsourcing venden los camiones a sus empleados subcontratados a un precio conveniente, generan medios para que adquieran combustibles a precios convenientes y pueden usar los garajes de las compañías.

Las compañías introducen elementos jerárquicos en sus relaciones de outsourcing controlando sus empleados(in)dependientes usando un trato administrativo, pero también fortaleciendo las relaciones con confianza y lealtad. Consecuentemente ellos reducen la incertidumbre que usualmente se asocia al outsourcing estableciendo contratos de relaciones a largo plazo y estructuras jerárquicas.

