

GOBERNANZA LABORAL, CRISIS Y CAMBIO TECNOLÓGICO EN LA ACCIÓN COLECTIVA*

Antonio Baylos Grau**

Universidad de Castilla-La Mancha

SUMARIO: 1. Los discursos de la irrupción del cambio tecnológico y de la crisis en la gobernanza del trabajo. –2. ¿Es idónea la forma – sindicato ante un panorama dilatado de individualización y de precariedad laboral? –3. Individualización y tratamiento colectivo de las condiciones de trabajo. –4. La modificación del esquema organizativo empresarial. –5. La debilitación de la negociación colectiva. –6. A modo de conclusión: un marco institucional nuevo respetuoso de los derechos colectivos y sindicales. Bibliografía.

RESUMEN

El autor analiza en el marco del debate sobre la gobernanza del trabajo, la incidencia que tienen los discursos sobre la crisis y el cambio tecnológico como elementos de legitimación de políticas de reducción del poder sindical y de los derechos laborales con especial incidencia en el supuesto español. Examina además las dificultades a las que se enfrenta la acción sindical ante la individualización y la precariedad laboral, la regulación uniforme del salario y del tiempo de trabajo y los cambios en la propia estructura organizativa de la empresa. Señala finalmente los problemas que se han creado en la negociación colectiva a partir de las reformas laborales de 2010 y 2012 y pronostica la necesidad de un marco institucional nuevo respetuoso de los derechos colectivos y sindicales.

ABSTRACT

The author analyzes, within the framework of the debate on the labour governance, the impact that discourses on the crisis and technological change have as elements of legitimization of policies to reduce union power and labour fundamental rights with special incidence in the Spanish case. It also examines the difficulties faced by trade unions in the face of individualization and precarious work, uniform regulation of wages and working time and changes in the company's own organizational structure. It finally points out the problems that have been created in collective bargaining since the labour reforms of 2010 and 2012 and forecasts the need for a new institutional framework that respects collective and union rights.

*Recibido el 17 de junio de 2019. Aprobado el 13 de septiembre de 2019.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Palabras clave: Gobernanza, Sindicalismo, negociación colectiva, representación de los trabajadores, precariedad laboral, economía digital, externalización productiva.

Key words: Governance, Trade Unionism, Collective Bargaining, workers representatives, precarity at work, digital economy, outsourcing.

1. LOS DISCURSOS DE LA IRRUPCIÓN DEL CAMBIO TECNOLÓGICO Y DE LA CRISIS EN LA GOBERNANZA DEL TRABAJO

Intervenir en un debate tan largo e intenso como el que ha preconizado la OIT durante todo el año previo al centenario de esta organización es siempre atractivo para un jurista del trabajo. Más aún si el marco de la discusión se celebra en este Instituto en Oñati, auspiciado e impulsado por Margarita Ramos y Vincenzo Ferrari, entre tantos colegas nacionales y extranjeros, con el apoyo decidido del gobierno vasco, que me ha permitido volver a encontrar a mi amigo el vice-consejero Jon Azkue, y en un contexto en el que los agentes sociales del País Vasco participan activamente en el debate.

Hay una cierta visión distópica del mundo por venir, un futuro marcado por la irrupción del cambio tecnológico que anuncia destrucción de empleos y liberación de excedentes, sustitución del trabajo humano por la inteligencia artificial, imposición del lenguaje matemático como forma de expresión no sólo de modelos de negocios, sino también de modelos sociales, heterodirección de los procesos económicos y desplazamiento del trabajo productivo al cognitariado en un esquema fuertemente concentrado y diferenciado de retribución del mismo en función de su valor estratégico en la era de la digitalización.

Es una visión del cambio social que produce la irrupción tecnológica digital y de la automatización que se presenta como un destino que prescindirá del trabajo humano tal como lo conocemos. No se puede hablar de que *The Winter is coming*, no son los caminantes blancos de GOT quienes nos amenazan con atravesar el muro de hielo del tiempo. Es una suerte de regreso a un tiempo sin derechos que se estiman incompatibles con un futuro tecnológicamente avanzado. Se plantea la obsolescencia de los derechos y del sujeto que los produce, el sujeto colectivo que representa el trabajo asalariado, que está construido sobre los valores de la igualdad y la solidaridad. Unos valores que se estiman incompatibles con un mundo nuevo diseñado en torno a un mercado global accesible desde cualquier parte del orbe, basado en la libertad de cada cual y en el individualismo propietario.

Se parte así de un trabajo fragmentado y fisurado, sin referencias políticas a un modelo de sociedad que sitúa en el centro de su compromiso comunitario el trabajo como elemento de cohesión social, por el contrario medido por su valor económico como artículo de intercambio. El trabajo depende de la libertad de la persona que sólo encuentra en el mercado las posibilidades de su realización como deseo y como potencia en el consumo de los bienes y servicios que necesita.

El relato que acompaña este discurso describe ese futuro sombrío como un hecho natural, un fenómeno irresistible que precipita a toda la humanidad, y en especial a los países desarrollados, en él. Comparte con otros discursos –como el del cambio climático– una denuncia de la catástrofe en la que un hecho social, cultural o político va a colisionar con la humanidad, pero mientras que en este último caso se pronostica una reacción popular, una actuación en su contra para poder evitarlo, la irrupción tecnológica es imparable, parece gravitar sobre un mundo ordenado que el futuro digital y robotizado está cuestionando.

Sin embargo, este contexto evocado no se corresponde con la realidad. Estamos ante un mundo profundamente desigual e injusto, un mundo dividido y escindido en razón de la riqueza

tanto a nivel global como en el interior de cada uno de los estados nacionales. Un mundo con amplias zonas en guerra, con recursos naturales saqueados y violentados, con hambre y sufrimiento y grandes crisis humanitarias y en el que se conoce impresionantes movimientos migratorios como respuesta a la imposibilidad de vivir en el lugar que uno habría elegido. En el año 2018 han sido 260 millones la población que se ha desplazado por motivos económicos, ideológicos y políticos. Un mundo que amplía el contingente global de trabajadores, con cada vez más personas calificados como trabajadores formales –respecto de la cantidad, que se reduce, de trabajo informal propio de la economía irregular– pero en el que la libertad sindical no es preservada en numerosas regiones del globo como enseña el Informe Anual de la CSI sobre violación de derechos¹, en las que ser sindicalista implica arriesgar la vida, la seguridad personal y el empleo, desde Egipto a Colombia.

La percepción tan expandida de la irrupción del cambio tecnológico de la era digital y de la robotización como una especie de vendaval social, económico y político que recorrerá el mundo desarrollado, se ha extendido a continuación de los discursos sobre la crisis y la necesidad de adecuar las estructuras económicas y las instituciones laborales a ésta que nos ha ocupado en los últimos años. Pues bien, la hipótesis que se mantiene en esta intervención es que el discurso de la crisis y el de la irrupción tecnológica se solapan y se alternan en la idea de desarmar en el plano colectivo de las relaciones laborales y reducir el nivel de derechos de los trabajadores.

El recorrido de la crisis y su influencia sobre la regulación de las relaciones laborales y la protección social es largo, ya dura un decenio, a partir de la sucesión de crisis vividas con especial intensidad en los países del sur de Europa, como España. Crisis financiera generalizada a la que sigue la crisis de la deuda soberana en aquellos Estados en los que el endeudamiento público era decisivo para sostener la quiebra del sistema financiero y finalmente crisis democrática con remodelación de los parámetros constitucionales, cambio en el sistema de partidos y fuerte deslegitimación social de las instituciones democráticas nacionales y europeas. En definitiva, la crisis se resolvía en la subsunción de la soberanía estatal – nacional en el plan de gobierno de las instituciones financieras, que sometía cualquier proyecto político al pago de la deuda, imponiendo las reformas constitucionales que ello requiriera, como sucedió con la reforma del art. 135 de nuestra Constitución, y condicionaba directamente las políticas sociales y la propia institucionalidad laboral a este hecho, a partir de las reformas de la legislación sobre la materia².

Es decir, la crisis se presentaba como el detonante de una situación de excepción, un momento constitucional destituyente de la consideración del Estado democrático como un Estado social, y que lo sustituía por un modelo de liberalismo autoritario en las relaciones laborales³. La utilización de la crisis como dispositivo disciplinario de las relaciones laborales se manifestó en España a través de las reformas laborales que extendieron y profundizaron la flexibilización de las relaciones de trabajo y la disminución de las garantías del despido, el incremento de la unilateralidad empresarial y la reducción del poder sindical en la negociación colectiva⁴. Una intervención de choque que se acompañaba ideológicamente de la entronización del emprendimiento y del sujeto emprendedor como trasunto del trabajador autónomo, la descolectivización del trabajo y la debilitación del sujeto sindical, la revalorización de la capacidad regulativa directa

¹ El informe puede consultarse en <https://www.fespugt.es/images/PDF/Internacional/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>

² APARICIO WILHEMI, M., “Crisis financiera y recortes de derechos. La austeridad como dispositivo de desposesión constitucional”, *Revista de Derecho Social* nº 76 (2016), pp. 13 ss.

³ La trazabilidad de este impulso autoritario-liberal se encuentra en las políticas frente a la crisis denominadas de austeridad. Cfr. WILKINSON, M.A., “Authoritarian Liberalism in the European Constitutional Imagination: Second Time as Farce?”, *European Law Journal*, vol. 21, 3 (2015), pp. 313 ss.

⁴ Cfr. BAYLOS, A. “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *Revista de Derecho Social* nº 57 (2012), pp. 9 ss.

de la autonomía individual como eje de la activación económica. Un formidable esfuerzo por una nueva regulación neautoritaria de las relaciones laborales que fue avalado por el Tribunal Constitucional a través del juicio de ponderación sobre el que basaba sus decisiones según el cual la condición de la recuperación del empleo pasaba por la restricción de los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo⁵.

Este discurso sobre la crisis, muy combatido social y políticamente, se prolonga y se alía con el de la irrupción tecnológica, en un intento de volver a ganar credibilidad y legitimidad. El cambio tecnológico requiere flexibilidad en las modificaciones en el tejido empresarial y en la liberación de excedentes de mano de obra, impone nuevos modelos de negocio y genera nuevos empleos que no se pueden reconducir a la regulación del contrato de trabajo que está anclada en esquemas fordistas, favorece directamente la autonomía en la prestación del trabajo y la consideración prioritaria del individuo como sujeto creativo y autocontrolado en la producción.

De esta manera, el discurso sobre el cambio tecnológico se acopla al relato justificativo de la reforma laboral y lo justifica desde posiciones más “estructurales” ligadas al cambio del sistema productivo. Da un paso más, porque desaconseja la reversibilidad de la reforma laboral ya realizada y aconseja la “profundización” de la misma.

En efecto, se considera que la velocidad de los cambios productivos hace inviable un principio de estabilidad en el empleo, y obligan a resituar la negociación colectiva en la empresa, fundamentalmente a través de acuerdos informales sobre materias concretas, sin que sea recomendable mantener un sistema de negociación colectiva articulada sectorialmente bajo la dirección sindical. La novedad tecnológica revaloriza el trabajo autónomo que debe, eso sí, dotarse de nuevos derechos que se desplazan al espacio de la protección social, liberando al empresario del coste de la cotización al sistema de Seguridad Social y de la carga de los derechos individuales y colectivos que constriñe su libertad y su capacidad unilateral de decisión. Ello conduce a pronosticar la descolectivización de las nuevas instancias de regulación porque la homogeneidad en el tratamiento de las condiciones de trabajo no resulta compatible con la nueva era tecnológica. Se niega la identidad colectiva común derivada del hecho material del trabajo por cuenta ajena, de forma tal que las nuevas condiciones de la normalidad social han de estar desprovistas de una identidad colectiva tal como la conocemos.

Esta “transformación irresistible” orientada a que el trabajo pierda su condición político-democrática y se afiance en un estricto valor de mercado como mercancía especial, se presenta además de manera agresiva, inculcando a todos los que la cuestionan o la objetan a una suerte de melancolía de un pasado que no existe y por tanto a una posición sin sentido ni capacidad de intervención real sobre el presente. Por el contrario, la reivindicación del futuro que queremos –en la inteligente matización que ha hecho la OIT– obliga a desarrollar elementos que anulen o dificulten el sesgo autoritario y antioleto de este complejo diseño en la post-crisis, teniendo en cuenta que rechazar la utopía negativa que se nos ofrece como destino no implica conservar lo existente, sino hacer de otro modo un proyecto de resistencia y de reformulación de lo actual sobre parámetros más democráticos.

Esta forma de aproximarse al tema central del centenario de la OIT es asimismo útil para interrogarse sobre las nuevas formas de acción colectiva. Algunos interrogantes pueden ser formulados en este dominio, entendiendo, como se ha dicho, que estamos en un momento de transformación social y económica que sin duda obliga a interrogarse sobre el marco institucional de la gobernanza. Algunas de estas cuestiones son las que se enuncian a continuación.

⁵ Un trabajo muy interesante que compara el mecanismo de valoración empleado por la jurisprudencia constitucional española e italiana de las medidas gubernamentales sobre la crisis, en FROSECCHI, G., *Constitutional Balancing and Fundamental Labour Rights: an Analytical Approach to the Italian and Spanish Case Law on Post-Crisis Reforms*, PHD Program in International Studies, Universidad de Trento, 2018.

2. ¿ES IDÓNEA LA FORMA –SINDICATO ANTE UN PANORAMA DILATADO DE INDIVIDUALIZACIÓN Y DE PRECARIEDAD LABORAL?

En realidad se trata de una pregunta que el propio sindicalismo se lleva haciendo desde hace tiempo, en la medida en que la fragmentación de la empresa y la rotación y temporalidad del trabajo han ido socavando las bases tradicionales de la afiliación sindical e incluso de la propia capacidad de representación colectiva y general del sindicato que en países como el nuestro está directamente relacionada con el reconocimiento constitucional en el art. 7 CE del pluralismo social y la autonomía colectiva no sólo como un principio rector de las relaciones laborales, sino como la afirmación de unos sujetos colectivos que representan en el amplio campo de lo económico y social los intereses de los trabajadores como condición del propio sistema democrático.

Es evidente que el deslizamiento hacia la precariedad laboral se ha acentuado en Europa fundamentalmente a partir de los procesos que se pusieron en marcha como consecuencia de la crisis económica y financiera del 2008 y especialmente de la crisis del euro a partir del 2010, que da lugar a la formación de unas “políticas de austeridad” que condicionan políticamente las reformas de estructura y los recortes del gasto social en los países sobre endeudados por el apuntalamiento del sistema financiero nacional y el cuestionamiento de su solvencia pública en los mercados financieros –Grecia, Italia, España, Portugal, Irlanda– extendiéndose posteriormente también a otros países como una fórmula política necesaria para la modernización económica y social en el marco de la llamada gobernanza económica europea. En ese contexto, la segmentación entre los trabajadores se incrementa, porque los que se encuentran en situación de vulnerabilidad tienen muchas posibilidades de deslizarse hacia el trabajo precario, es decir, sometido a formas de empleo “que no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales o de la Unión Europea o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada”⁶.

La precariedad funciona ante todo como un modo de opresión. Hay que considerar el elemento democrático que la precarización de las relaciones de trabajo compromete, desvalorizando el reconocimiento constitucional pleno del derecho al trabajo. Dificulta el ejercicio de los derechos sindicales y anula el status de ciudadanía en la empresa. La contratación temporal y el tiempo parcial no voluntario incrementa desproporcionadamente el poder del empresario, generando un intenso desequilibrio en las relaciones de poder en el trabajo, que propicia la imposición arbitraria de condiciones de empleo fuera de las garantías que acompañan al empleo “típico” u ordinario. La regulación normativa vigente no incorpora las garantías en orden a establecer un estricto principio de igualdad entre temporales y fijos ni respecto de los remedios ejercitables frente al uso abusivo y al encadenamiento de los contratos que establece el derecho europeo.

Prescindiendo del impulso a la deslaboralización, con lo que eso supone de alejamiento de cualquier identidad colectiva y de la posibilidad de su representación sindical, la era digital introduce en el trabajo un fuerte componente de precariedad. Es una tendencia muy fuerte y general, que trasciende el campo de las nuevas formas de empleo o los nuevos modelos de negocio y se extiende a la economía en su conjunto. Según una resolución del Parlamento europeo de 2017 en el lapso de diez años que va del 2007 al 2017, es decir, a partir prácticamente del inicio de la crisis financiera global, las formas típicas de empleo –a tiempo completo y a tiempo parcial regular y voluntario con arreglo a contratos por tiempo indefinido– han descendido del 62% al 59 %, lo que supone que si se continua esta tendencia llegará el momento en el que los empleos típicos serán minoría respecto de los atípicos, puesto que el crecimiento del empleo

⁶ Resolución del Parlamento europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario [2016/2221 (INI)].

que se ha venido produciendo tras la aplicación de las políticas de austeridad se ha basado principalmente en las formas atípicas, entre las que el Parlamento enuncia, de forma no exhaustiva, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial involuntario, especialmente el marginal, el trabajo ocasional, el trabajo de temporada, y el trabajo a la carta⁷, sin hablar de las formas de trabajo autónomo o independiente. Más allá de esta preocupación y de las propuestas que el Parlamento traslada a la Comisión y a los Estados miembros, la diferencia de trato y la desigualdad en cuanto al estatuto profesional de derechos de ambos grupos de trabajadores resulta un hecho constitutivo de la estructura de las relaciones laborales y de la importancia que en ella tiene la diversificación de los estándares de tutela correspondientes.

En el marco europeo, como no podía ser de otra forma, la constatación de la precariedad no puede suponer el desconocimiento de los fundamentales derechos de los trabajadores a organizarse colectivamente y “al derecho a la acción y a la negociación colectiva” de conformidad con la legislación y prácticas nacionales⁸, lo que sin embargo plantea problemas ante la diversidad de los sistemas sindicales nacionales, los mecanismos de representación y la negociación colectiva. Se trata de afirmaciones que es importante resaltar, pero que marcan la distancia entre el reconocimiento de estos derechos –la organización y acción colectiva y sindical– y su dificultad de ejercicio en la práctica de las relaciones laborales.

El sindicato tiene que aspirar a representar un trabajo segmentado entre estables y precarios, pero también un trabajo fisurado, en la medida que es objeto de estas fragmentaciones a través de la externalización de actividades productivas, interposición de figuras empresariales que no constituyen la relación laboral entre quien presta un servicio y aquella persona que lo utiliza y se beneficia del mismo, y que además en ocasión de los nuevos empleos u ocupaciones, aparece también como un trabajo cuestionado, en la medida en que se pone en duda su carácter jurídicamente subordinado y por consiguiente incluido en el ámbito de aplicación del derecho laboral. Hay una tendencia creciente a considerar relaciones no laborales a una larga serie de nuevos trabajadores, de los que ha sido especialmente debatido el supuesto de los trabajadores en plataformas en línea. Esas fisuras se complican ulteriormente con el problema del trabajo de diferente valor que se aplica a determinadas categorías de sujetos, que en ocasiones se reducen a la noción de vulnerabilidad⁹, pero que fundamentalmente se localizan en identidades desiguales, como el género, la edad o la raza.

El sindicato sigue pretendiendo representar en general al trabajo, aunque conoce perfectamente que la referencia a la ocupación laboral y más en concreto, al derecho al trabajo que constituye uno de sus objetivos centrales, está devaluada por la degradación de su potencia política y democrática que ha ido conformando una larga temporada de reducción de las garantías del empleo y una arraigada irresponsabilidad empresarial sobre las consecuencias de sus decisiones económicas y organizativas. El intento fundamental del sindicato es por tanto la reunificación continua de estas escisiones y rupturas que condicionan su capacidad representativa, desarrollar un proyecto de (re)regulación de las relaciones de trabajo y avanzar a través de la acción colectiva las posiciones que reorganizan lo que el diseño empresarial y la segmentación laboral han desorganizado y dividido.

⁷ El trabajo a través de empresas de trabajo temporal representa un 1%, el trabajo de duración determinada o contratos temporales, un 7%, los contratos en prácticas o en formación, un 2%, el trabajo marginal a tiempo parcial (menos de 20 horas a la semana), un 9% y el trabajo permanente a tiempo parcial, un 7% (Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio del 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario).

⁸ Resolución del Parlamento Europeo de 15 de junio de 2017 sobre una agenda europea para la economía colaborativa. Cfr. SERRANO GARCÍA, J., BORELLI, S., “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social* n° 80, (2017) pp. 252-253.

⁹ Cfr. CABEZA PEREIRO, J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, Laborum, Murcia, 2015.

3. INDIVIDUALIZACIÓN Y TRATAMIENTO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Otro punto cuestionable es el que resulta de la tendencia a la individualización de las relaciones laborales que surgen en esas nuevos empleos y nuevos modelos de negocio. La llamada “s sofisticación tecnológica” que conllevan éstos tienden a refugiarse en la reivindicación por parte de las empresas que se sirven de estas actividades, como relaciones de trabajo caracterizadas por un amplio margen de autonomía personal en la ejecución del trabajo que conduce a su calificación como trabajo autónomo o independiente. En estos supuestos, la reconducción a la categoría de trabajo autónomo se relaciona directamente con las estrategias de deslaboralización que van asociadas frecuentemente a la necesidad empresarial de reducir costes laborales. La consideración del cognitariado (trabajo intelectual altamente cualificado) como trabajo no subordinado ni dependiente económicamente, pero necesariamente coordinado en estructuras de cooperación con la “firma” en la que prestan sus servicios, alimenta esta visión en la que se elimina la posibilidad de una relación bilateral colectiva, porque la especificidad del trabajo individual impone unas condiciones particulares de ejecución y de desarrollo que vienen fijadas autónomamente por cada uno de los sujetos.

Esta percepción del trabajo cada vez más abstracto unida a la capacidad individual de aplicarlo de manera diversificada, no es desde luego el caso de los trabajadores de plataformas. Respecto de ellos, pese a la materialidad del trabajo que efectúan, se ha insistido en la necesidad de que este trabajo tenga sólo derechos de prestación social frente al Estado, como efecto indudable de su condición de personas que prestan un servicio con frecuencia en condiciones muy difíciles y arriesgadas en lo relativo a la salud y a otros riesgos profesionales. Se trata en definitiva de mantener su consideración de prestador de servicios por cuenta propia y desplazar los derechos de este personal al espacio de la protección social garantizado por el Estado impidiendo que los empresarios tengan las obligaciones contributivas a la Seguridad social y laborales a que les obliga el Derecho del Trabajo. Es una posición muy combatida sindical y doctrinalmente¹⁰. En este punto, se está desarrollando en nuestro país una extensa litigiosidad ante los tribunales laborales, no sólo debida a las demandas de los trabajadores de plataformas, sino a la acción de la Inspección de Trabajo, mediante las demandas de oficio para la declaración de la relación laboral¹¹ que pretenden justamente integrar estas formas de empleo en el concepto de trabajador sometido al Derecho del trabajo. Una pretensión que está en línea con la propuesta de directiva UE sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles, que toma partido por una noción amplia de trabajador, ya muy reconocida por la jurisprudencia del TJ¹², y a los que es imprescindible el reconocimiento de los derechos de libre sindicación y de negociación colectiva. El Informe para un futuro más prometedor que la Comisión Mundial ha elaborado para el centenario de la OIT –y que debería servir como instrumento de apoyo a la declaración que salga de la Conferencia de la OIT en junio de 2019– también explicita que estos “nuevos trabajadores”, sea cual fuera finalmente su calificación jurídica como trabajadores subordinados o independientes, deben gozar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva¹³.

¹⁰ Cfr. LILLO PÉREZ, E., “Falsos autónomos y trabajo en plataformas”, en <https://baylos.blogspot.com/2019/05/falsos-autonomos-y-trabajo-en.html>, también reproducido en la revista mensual *La ciudad del Trabajo* con un título más explícito, “Maniobras supuestamente doctrinales para favorecer el fraude de ley cometido por las empresas en relación con los falsos autónomos. Papel imprescindible de la Inspección de Trabajo y actuación correcta” <https://editorialbomarzo.es/comprar/ciudad-del-trabajo/ciudad-del-trabajo-numero-18-mayo-2019/>.

¹¹ El tema ha tenido especial relevancia respecto de los *riders* o jinetes a lomos de una bicicleta de *Glovo* o de *Deliveroo*. La doctrina científica se ha ocupado de las primeras decisiones, PÉREZ REY, J. “¿Son los riders trabajadores? Comentario a los primeros escarceos judiciales en torno a las identidades débiles de la economía uberizada”, *Actum Social*, nº 141 (noviembre 2018), pp. 20 ss. Sobre el “macro juicio” sobre los trabajadores de Deliveroo, puede consultarse a FERNÁNDEZ NIETO, L., “El macro juicio sobre los trabajadores al servicio de Deliveroo”, en <https://baylos.blogspot.com/2019/06/el-macro-juicio-sobre-los-trabajadores.html>.

¹² MARTÍNEZ MORENO, C., “El concepto de trabajador” en CASAS BAAMONDE, M^a E. y GIL ALBURQUERQUE, R. (Dirs), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre Eds., Madrid, 2019, pp. 201 ss.

¹³ Se puede consultar en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Este crecimiento de la individualización como base de la regulación en la prestación de servicios se manifiesta asimismo en algunos aspectos centrales de la regulación de las condiciones de trabajo. En efecto, la retribución uniforme que está en la base de los tratamientos colectivos homogéneos por ramas de producción y grupos profesionales en convenios colectivos se confronta cada vez más con la existencia de retribuciones variables calculadas para cada trabajador de forma opaca y con la propia pactación en convenio colectivo de la exclusión de una serie de categorías de la regulación convencional. La variabilidad del salario es un elemento que construye la discrecionalidad empresarial y alimenta esa pérdida de referencia colectiva del proyecto contractual básico.

Aún más pronunciado es el supuesto del tiempo de trabajo. Hay una gran variedad de tiempos de trabajo que no se incorporan ni se corresponden con la jornada ordinaria a tiempo completo y distribución irregular. En efecto, la diversificación de tiempos de trabajo a partir de la irregularidad de la jornada es normalmente reconocida en la negociación colectiva que en gran medida reposa sobre la unilateralidad empresarial¹⁴. Además nuestro sistema jurídico permite que el empleador utilice modalidades de contratación atípicas que permite su empleo como fórmula de reacomodación de los tiempos de trabajo en la empresa. Y ello desde los contratos temporales de corta duración —el 23% de la contratación temporal se concierta por menos de siete días— el trabajo en fin de semana, los trabajos marginales o mini Jobs, el *just-in-time*, el trabajo a llamada o el de cero horas, el trabajo a tiempo parcial, son todos ellos ejemplos de cómo a través de la autonomía individual del contrato se concierta el uso del tiempo en manos de la unilateralidad empresarial. Un tema muy punzante hoy en día puesto que esas formas atípicas de empleo que suponen la flexibilización plena del uso del tiempo de trabajo es el terreno en el que se pone en crisis el derecho a la salud en el trabajo y se afecta de manera muy evidente al principio de igualdad. Y este es asimismo el terreno en el que despunta la pobreza laboral como un elemento realmente novedoso en el panorama de las relaciones laborales europeas que parece tender a prolongarse y consolidarse en el futuro¹⁵.

A ello se une que durante estos últimos años, tras las reformas laborales sobre la base de las políticas de austeridad, el uso incorrecto y sin control de las horas trabajadas por parte de los empresarios ha sido una realidad evidente, de manera que tanto el exceso sobre lo pactado en el tiempo parcial como el simple y llano incumplimiento de la jornada laboral máxima, ha incidido en la devaluación salarial lograda a través de la reducción generalizada del salario real en especial para los niveles y grupos profesionales más bajos. La exigencia de un registro de jornada, que podría haber sido el instrumento para que la Inspección de Trabajo verificara la corrección en el uso del tiempo de trabajo por los empleadores, fue desactivado por el Tribunal Supremo. En efecto, la STS de la Sala IV de 23 de marzo del 2017, entendió que las empresas no estaban obligadas a llevar un registro de jornada porque la ley no lo imponía expresamente y además ello podría producir un riesgo de injerencia en la vida privada del trabajador. Sin embargo, la obligación de establecer ese sistema se deriva no sólo de la legislación nacional, sino también de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de la Directiva 2003/88 sobre tiempo de trabajo, de manera que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de su Gran Sala de 14 de mayo de 2019, en el asunto C- 55/18, resolvió una cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional en la que entendía en efecto que el registro de jornada era un elemento de control al que obligaba la mencionada directiva.

¹⁴ Cfr. TRILLO PÁRRAGA, F.J., *Construcción social y normativa del tiempo de trabajo*. Lex Nova, Vlladolid, 2010.

¹⁵ Recientemente la revista "Lavoro e Diritto" ha dedicado un número monográfico a la pobreza laboral — *la povertà nonostante il lavoro* — en el que destaca el prisma internacional y europeo sobre esta materia que efectúa BORZAGA, M., "Le politiche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dell'Unione Europea in tema di contrasto alla povertà" y el encaje doctrinal de la pobreza entre trabajo autónomo y por cuenta ajena que realiza LASSAN-DARI, A., "Oltre la grande dicotomia? La povertà tra subordinazione e autonomia", ambos en *Lavoro e Diritto* num. 1 (2019), pp. 81 ss y 103 ss., respectivamente.

La limitación de jornada según esta Sentencia un derecho fundamental de la ciudadanía europea que tiene que ser preservado necesariamente. “El derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados”. Por tanto se puede leer la Directiva como una norma de desarrollo de los derechos fundamentales reconocidos en la Carta: “las disposiciones de la Directiva 2003/88, en especial sus artículos 3, 5 y 6, precisan ese derecho fundamental y, por lo tanto, deben interpretarse a la luz de este”. Esto tiene una gran importancia en orden a plantear la aplicación directa de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Por lo demás, la transcendencia de las conexiones que establece el TJ respecto de la aplicación del principio de solidaridad, y la confirmación de un derecho fundamental ligado directamente a la condición de la persona que trabaja, que compromete directamente la salud y la seguridad de esta persona, explican que no se pueda subordinar la puesta en práctica de cualquier medida de tutela del mismo al coste económico de ésta, porque “la protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico”. Una afirmación que conviene no olvidar en un tiempo en el que la principal objeción a las reformas laborales que amplíen los derechos laborales es precisamente la perniciosa influencia que el incremento de costes que lleva consigo el incremento de derechos produce sobre la economía.

Este es un tema recurrente, que se prolonga hasta el presente. La modificación legal que ha operado el RDL 8/2019 de 8 de marzo, según el cual “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo”, implica sin embargo que la organización concreta del registro y su documentación la tiene que realizar mediante la negociación colectiva, el acuerdo de empresa o, si no se llega a un acuerdo o éste no se produce, la decisión unilateral del empresario. Las críticas empresariales a este precepto, pese a su ligereza en la imposición de este deber legal¹⁶, han sido muy numerosas, la gran mayoría de ellas basadas en lo obsoleto de ese tipo de regulación que se equipara con el método de control de la presencia en la fábrica de la organización fordista y por tanto se halla plenamente superado. De nuevo comparten discurso la alegación del cambio tecnológico y la preservación de la discrecionalidad empresarial.

4. LA MODIFICACIÓN DEL ESQUEMA ORGANIZATIVO EMPRESARIAL

Se ha escrito abundantemente sobre el declive de la empresa verticista fordista y su fragmentación y descomposición en redes empresariales y grupos. La descentralización productiva y la cadena de contratación y subcontratación de actividades, hace que se esté ante el hecho consumado de que se está produciendo un importante cambio en la organización de la prestación de trabajo que se expresa fundamentalmente mediante la fragmentación y redistribución de la misma entre varios sujetos que se reparten la posición de empleador. La progresiva sustitución del modelo tradicional de empresa por una serie de redes coordinadas entre empresarios, una cierta co-empresarialidad difusa, conduce a un concepto de “empresario plural”¹⁷ que necesariamente tiene que incidir en la configuración de las relaciones laborales, más aún si esta ten-

¹⁶ Sobre el nuevo Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre registro de jornada nº 101/2019, puede consultarse el parecer de ROJO TORRECILLA, E., “Un criterio técnico... con pocos criterios. Unas notas al CT 101/2019 “sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada”, en el blog del autor <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/06/un-criterio-tecnico-con-pocos-criterios.html>

¹⁷ SANGUINETI RAYMOND, W. “El empresario plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales”, en SANGUINETI RAYMOND, W., y VIVERO SERRANO, J.B. (Dirs), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2018, pp. 115 ss.

dencia la ponemos en contacto con la irrupción de la digitalización y la automatización en los nuevos modelos de negocio que se proyectan sobre el tejido productivo de los países desarrollados, y en donde se emplea la noción de “red empresarial” en un sentido amplio, como toda fórmula de cooperación productiva tendencialmente estable entre sujetos empresariales jurídicamente independientes que admite fórmulas muy diferentes y estructuras organizativas novedosas.

Se trata de un esquema que se basa en un policentrismo mercantil y organizativo en donde cobra un peso específico la reconfiguración de la producción en una cadena de valor. El producto de esta fragmentación de la empresa que genera la externalización, es la dislocación del trabajo de quienes son contratados por una empresa para prestar servicios para otra, lo que además coincide con la inaplicación de los estándares de tutela que se aplican en las empresas principales, que se van debilitando en los sucesivos tramos de las empresas secundarias en las que se presta servicios. Esta dislocación en muchos sistemas jurídicos coincide con la exclusión del sindicato y de las unidades de negociación principales, lo que explica asimismo las peores condiciones de trabajo en las que se pueden mover. La cuestión es más compleja porque en algunos sectores la externalización de servicios no se hace a través de empresas contratistas, sino mediante las llamadas empresas multiservicios que suministran personas sin ajustarse al salario de los trabajadores del hotel o incluso mediante la asignación de la categoría de trabajadores independientes o autónomos a quienes van a desempeñar estos trabajos.

En ese contexto, le regulación legal de las instancias de representación puede no ser funcional al nuevo panorama que ofrece la nueva estructura empresarial. La carencia de los enlaces de representación —el centro de trabajo— para una serie de negocios que se basan en el trabajo a distancia o en plataformas en línea, el que es llamado “trabajo ágil”, impone la superación de los esquemas organizativos del Título II del Estatuto de los Trabajadores y revaloriza por el contrario la capacidad adaptativa de la representación sindical a partir de las secciones sindicales y la determinación de su ámbito de actuación con plena autonomía en los estatutos sindicales¹⁸. El problema que se plantea por consiguiente es el de la capacidad de recomponer en la identidad organizativa sindical la diferencia que se da en las diversas situaciones en las que se coloca a las y los trabajadores como consecuencia de esta fragmentación y dislocación del sujeto empresarial y de su espacio físico, la necesidad por otra parte de romper la opacidad que estos esquemas presentan en orden a determinar el interlocutor real situado en el “nivel adecuado” en el que se toman las decisiones.

5. LA DEBILITACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La reforma laboral sufrida en nuestro país en el marco de la crisis financiera y de la deuda soberana, fue desgranando sus medidas sobre la redefinición de la negociación colectiva en cada una de las leyes de urgencia entre 2010 y 2012. El propósito era el de arruinar la negociación colectiva sectorial articulada y desplazar al nivel de la empresa el centro de imputación normativo, unido a la ampliación de los instrumentos de flexibilidad interna unilateral por parte del empleador. Se incorporaba así el diseño neoliberal según el cual la negociación de salarios

¹⁸ En la literatura laboralista española se ha señalado la dificultad de adaptación de los dispositivos institucionales de representación ante las nuevas formas de empleo flexible, a llamada, o a distancia, y se han elaborado propuestas de adaptación de nuestra normativa al respecto. Cfr. GARRIDO PÉREZ, E. “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social*, nº 80, (2017) pp. 209 ss. No es tampoco descartable que emerjan formas de organización autónomas sin conexión con las organizaciones “generales” que representan al trabajo, como se ha analizado respecto de los trabajadores en plataformas on line y que a través de esta organización de intereses colectivos se viabilicen fenómenos de contratación colectiva fuera de las pautas del modelo legal vigente mayoritariamente en España, es decir, manifestaciones de una negociación colectiva extraestatutaria de empresa, menos sólida jurídicamente y confiada a la dinámica de las obligaciones contractuales garantizadas por la huelga en caso de incumplimiento por parte de la empresa. Cfr. TRILLO PÁRRAGA, F. “Economía digitalizada y Relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 76, (2016) pp. 69 ss.

sectorial pone en peligro el ajuste flexible que solo puede componerse a nivel de empresa, y la introducción de la norma que establecía la prevalencia aplicativa del convenio de empresa como derecho imperativo absoluto no matizable ni reformable por la negociación colectiva, era la plasmación evidente de este axioma, por otra parte impuesto también como regla en las reformas laborales de Grecia, de Italia y, finalmente, de Francia, con diversos énfasis y acentos en razón de las peculiaridades de sus respectivos sistemas jurídicos. La restricción de la ultra-actividad de los convenios a un año, por su parte, permitía una presión fuerte sobre el sindicato para aceptar las nuevas condiciones salariales y de trabajo a la baja, y la ampliación sin medida de los mecanismos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, también en lo referente a las pactadas en convenio colectivo, cerraban un cuadro en el que la capacidad del sujeto colectivo sindical de regular las condiciones de trabajo perdía una gran parte de sus posibilidades de acción, más aun en un contexto de destrucción acelerada de puestos de trabajo.

El intento de considerar estas reformas contrarias al principio de autonomía colectiva por devastar la fuerza vinculante de los convenios e incidir sobre la propia capacidad de la autonomía sindical en la conformación del sistema de relaciones laborales fue desbaratado por el Tribunal Constitucional mediante la afirmación de un principio de intervencionismo legal que permite determinar el contenido esencial del derecho de negociación colectiva a su antojo sobre la base de las políticas económicas que en cada momento sostenga el gobierno. La negociación colectiva pierde su condición de derecho constitucional pleno y se construye plenamente como una medida de política económica, funcional al objetivo que en cada momento histórico persiga el poder público. La autonomía colectiva –que está en la base de la libertad sindical– es por tanto, para nuestro Tribunal Constitucional, una condición de gobernabilidad definida desde cada gobierno en función de las circunstancias que éste considere más apropiadas para lograr los objetivos de contención de la crisis¹⁹. La sumisión del principio de pluralismo social al poder político es por tanto la visión que el Tribunal constitucional tiene del marco constitucional.

Mientras que la interpretación jurisprudencial de la ultra actividad ha permitido una re-escritura del precepto manteniendo la continuidad puramente contractual de las condiciones del convenio, la preferencia aplicativa del convenio de empresa ha generado enormes disfunciones en la dinámica de la negociación colectiva, provocando una negociación a la baja de las condiciones de trabajo y salariales, con impactos muy negativos en las cadenas de subcontratación y en las empresas multiservicios²⁰. A ello se une la creación, mediante el mecanismo de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de un canal de representación que se localiza en las pequeñas empresas, se define como representación “ad hoc”, ni sindical ni institucional, y supone un cómodo expediente para que el empleador pueda proceder a cambiar las condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos de ámbito superior. La “descentralización” del hecho colectivo supone en la realidad la pérdida de la capacidad sindical y representativa de los trabajadores.

¹⁹ En la STC 8/2015, se puede leer el núcleo de este razonamiento: “Conforme a todo lo dicho, estando encomendada al legislador la garantía del derecho a la negociación colectiva laboral (art. 37.1 CE), el examen de los motivos de este recurso de inconstitucionalidad ha de partir, necesariamente, de que nos encontramos ante «un derecho esencialmente de configuración legal» (STC 85/2001, de 26 de marzo [RTC 2001, 85], FJ 5), siendo la ley la que ha de concretar y desarrollar, tanto su contenido como los presupuestos para su ejercicio. En «la configuración legal del ejercicio del derecho a negociar», el legislador goza de un amplio margen de libertad para delimitar, como derecho necesario, aspectos de la estructura, contenido, alcance y límites de la negociación colectiva, en razón de la superior posición que ocupa la ley en la jerarquía normativa (...) De todo ello se deduce la habilitación al legislador estatal para realizar su conceptualización jurídica en cada momento, entre diferentes alternativas, en atención a las circunstancias económicas subyacentes y a las necesidades sociales a las que se pretenda dar cobertura. (...) De la evolución legislativa que ha experimentado el modelo de relaciones laborales a lo largo de estos últimos treinta años, se puede extraer una clara conclusión: cada norma que lo ha modulado representa una opción legislativa diferente como un instrumento al servicio de una concreta política económica y social del Gobierno y Parlamento de cada momento, respecto de la cual no es suficiente la mera discrepancia política para destruir su presunción de constitucionalidad”.

²⁰ Cfr. MERINO SEGOVIA, A., “Las reformas laborales neoliberales: incidencia sobre la negociación colectiva y el poder sindical”, *Jueces para la Democracia. Información y debate*, nº 94 (2018).

Estas indicaciones normativas han sido objeto de un severo cuestionamiento por los sindicatos, que presionan desde hace tiempo por una derogación de tales aspectos, más aún en un nuevo contexto de recuperación de la crisis. Sin embargo, el discurso sobre la gran transformación tecnológica ha venido a reforzar esta situación degradatoria sobre la base de la necesaria flexibilidad en las modificaciones del tejido empresarial y la emersión de nuevos empleos no re-conducibles a los esquemas de negociación típicos de la empresa fordista, que requieren una regulación descentralizada y en la que la componente individual sea decisiva. Por ello desde estas posturas se desaconseja la reversibilidad de la reforma laboral, y la conveniencia de profundizar y desarrollar nuevas medidas en este sentido.

La negociación colectiva es, con el conflicto, la espina dorsal de la libertad sindical. Se trata del instrumento más útil para afrontar los cambios que en la estructura productiva y en el empleo genera la transformación tecnológica en la que el mundo desarrollado se halla inmerso. Pero en España se enfrenta a la hostilidad normativa frente a la articulación entre el convenio de sector y el convenio de empresa, y la dificultad de encontrar unidades sectoriales adecuadas a los nuevos modelos de negocio que están consolidándose en esta era digital.

6. A MODO DE CONCLUSIÓN: UN MARCO INSTITUCIONAL NUEVO RESPETUOSO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS Y SINDICALES

La gobernanza del trabajo en la era de la digitalización plantea nuevos problemas, ciertamente. La tesis que se mantiene en este texto incide más bien en otra dirección. En materia de acción colectiva, se trata fundamentalmente de una problemática que ya concurría en el debate y en la dinámica de las relaciones sindicales pero que sin embargo se presenta actualmente bajo otras condiciones. Hablar del futuro es por tanto discutir sobre el presente, y este debe ser el objeto de una amplia discusión tanto doctrinal y judicial como sindical, en un esfuerzo constante de adaptación y de mejora del marco institucional a estos nuevos retos que marca la gran transformación tecnológica.

En el caso español, la confluencia de los discursos sobre la crisis y el cambio tecnológico en una dirección hostil al desarrollo del hecho sindical, impone una consideración crítica de este doble discurso y sus manifestaciones más relevantes, porque los problemas de adaptación del Derecho de Trabajo solo pueden resolverse a través de repensar el modelo democrático de relaciones laborales y por consiguiente revertir muchas de las normas impuestas tras la crisis que están condicionando de manera severa el cuadro de derechos laborales individuales y colectivos derivados del trabajo.

En el debate político actual se ha planteado la necesidad de construir un nuevo marco de referencia normativo a la relación laboral, un nuevo Estatuto de los Trabajadores que lleva el pomposo añadido de estar concebido para el siglo XXI. Desde el punto de vista sindical, sin embargo, como paso previo al mismo hay que derogar de manera inmediata una serie de aspectos que impiden el desarrollo de una acción colectiva que recupere derechos laborales básicos y mejores condiciones de trabajo. En diciembre del 2018 los sindicatos lograron un acuerdo con el gobierno sobre algunos elementos que juzgaban clave para la acción sindical. Conscientes de la intangibilidad al menos por el momento de la regulación del despido y de la flexibilidad unilateral interna por parte del empresario –aunque se hicieran esfuerzos por modificar este tema sobre la base de un esquema de flexibilidad interna contratada y reducción del espacio de la rescisión unilateral del contrato como forma de ajuste por parte de las empresas– se centraron en algunos aspectos fundamentales de la negociación colectiva –la supresión del sistema reductivo de la ultra actividad del convenio y la eliminación de la primacía aplicativa del convenio de empresa sobre el de sector– a lo que añadieron la necesidad de regular las condiciones salariales y de empleo de las trabajadoras y trabajadores terciarizados o subcontratados, que deberían parificarse con las aplicadas en la empresa principal o al menos en el convenio de sector de la actividad. Otras reivindicaciones importantes se referían a la desvinculación del contrato de obra o servicio determinado con la duración de la contrata como causa de terminación del mismo, también obra de una consolidada y criticada doctrina jurisprudencial. La CEOE se opuso vivamente a este acuerdo, que

objetó fundamentalmente “por razones ideológicas”, planteando lo que a su juicio constituía un axioma del diálogo social. Si no hay consenso de todas las partes, el gobierno no puede regular con el acuerdo de una sola de ellas.

En el momento presente, tras las elecciones de abril del 2019, se sigue planteando esta disyuntiva, esperar a la modificación plena del cuadro normativo a través de un largo proceso de debate en el que el posible acuerdo en el diálogo social sería constitutivo, o adelantar a este proceso mediante la intervención directa sobre los aspectos más negativos que se incluyeron en el 2012 con la intención evidente de debilitar la acción colectiva de los trabajadores y de los sindicatos que los representan. Se trata en definitiva de una suerte de intervención compensatoria del incremento de la desigualdad en las posiciones de poder en las relaciones de trabajo que las reformas laborales de la crisis habían producido.

Plantearse una reforma en profundidad del marco institucional que regula el trabajo retribuido en nuestro país es una opción que exige un gran esfuerzo de todos los actores sociales, en el que sin duda será importante el impulso que pueda dar a ese proceso las propuestas técnicas provenientes de la academia o de influyentes sectores profesionales. Pero también y ante todo una decisión política que no sólo afecta al poder público sino que involucra a los sujetos colectivos reconocidos en el art. 7 de nuestra constitución. En esa alternativa, no es posible optar por una regulación que conduzca a la pérdida real de posibilidades de actuación de derechos fundamentales, y por tanto a una degradación de la calidad democrática del país. Las acciones legislativas que se diseñen deben necesariamente sostener o promocionar la dimensión colectiva y sindical como eje de la regulación de las relaciones laborales asegurando la fuerza vinculante del convenio colectivo y garantizando el respeto pleno de los derechos de representación y de conflicto.

BIBLIOGRAFÍA

- APARICIO WILHEMI, M., “Crisis financiera y recortes de derechos. La austeridad como dispositivo de desposesión constitucional”, *Revista de Derecho Social* nº 76 (2016), pp. 13 ss.
- BAYLOS, A., “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario” *Revista de Derecho Social* nº 57 (2012), pp. 9 ss.
- BORZAGA, M., “Le politiche dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro e dell’Unione Europea in tema di contrasto alla povertà”, *Lavoro e Diritto* num. 1 (2019), pp. 81 ss.
- LASSANDARI, A., “Oltre la grande dicotomía? La povertà tra subordinazione e autonomia”, *Lavoro e Diritto* num. 1 (2019), pp. 103 ss.
- CABEZA PEREIRO, J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, Laborum, Murcia, 2015.
- FERNÁNDEZ NIETO, L., “El macro juicio sobre los trabajadores al servicio de Deliveroo”, en <https://baylos.blogspot.com/2019/06/el-macro-juicio-sobre-los-trabajadores.html>.
- FROSECCHI, G., *Constitutional Balancing and Fundamental Labour Rights: an Analytical Approach to the Italian and Spanish Case Law on Post-Crisis Reforms*, PHD Programo in International Studies, Universidad de Trento, 2018.
- GARRIDO PÉREZ, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social* nº 80 (2017) pp. 209 ss.
- LILLO PÉREZ, E., “Falsos autónomos y trabajo en plataformas”, en <https://baylos.blogspot.com/2019/05/falsos-autonomos-y-trabajo-en.html>.
- MARTÍNEZ MORENO, C., “El concepto de trabajador” en CASAS BAAMONDE, M^a E. y GIL ALBURQUERQUE, R. (Dir.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre Eds., Madrid, 2019, pp. 201 ss.
- MERINO SEGOVIA, A., “Las reformas laborales neoliberales: incidencia sobre la negociación colectiva y el poder sindical”, *Jueces para la Democracia. Información y debate*, nº 94 (2018).
- PÉREZ REY, J., “¿Son los riders trabajadores? Comentario a los primeros escauceos judiciales en torno a las identidades débiles de la economía *uberizada*”, *Actum Social*, nº 141 (noviembre 2018), pp. 20 ss.

- ROJO TORRECILLA, E., "Un criterio técnico... con pocos criterios. Unas notas al CT 101/2019 "sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada"", en el blog del autor <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2019/06/un-criterio-tecnico-con-pocos-criterios.html>
- SANGUINETI RAYMOND, W., "El empresario plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales", en SANGUINETI RAYMOND, W., y VIVERO SERRANO, J.B. (Dir.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2018, pp. 115 ss.
- SERRANO GARCÍA, J., BORELLI, S., "El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital", *Revista de Derecho Social* nº 80, (2017), pp. 252-253.
- TRILLO PÁRRAGA, F., "Economía digitalizada y Relaciones de trabajo", *Revista de Derecho Social* nº 76, (2016) pp. 69 ss.
- TRILLO PÁRRAGA, F.J., *Construcción social y normativa del tiempo de trabajo*. Lex Nova, Valladolid, 2010.
- WILKINSON, M.A., "Authoritarian Liberalism in the European Constitutional Imagination: Second Time as Farce?", *European Law Journal*, vol. 21, 3 (2015), pp. 313 ss.