

**EL FUTURO DEL TRABAJO: 100 AÑOS DE LA OIT
XXIX CONGRESO AEDTSS
Salamanca, 30 y 31 de mayo de 2019**

“La autonomía colectiva y sus medios de expresión”

Carolina Martínez Moreno
Universidad de Oviedo

“El respeto de la libertad sindical en el mundo es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional del Trabajo”

PRESENTACIÓN del libro de Alberto ODERO y Horacio GUIDO, *Derecho Sindical de la OIT. Normas y procedimientos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995

SUMARIO: 1. Algunas consideraciones preliminares; 2. Los rasgos propios de las nuevas formas de trabajo y su repercusión en la acción colectiva; 3. La autonomía organizativa en los nuevos empleos; 4. La participación y representación de los trabajadores en la empresa atomizada y virtual; 5. Los retos de las nuevas formas de trabajo para la negociación colectiva; 6. El conflicto laboral: la huelga ¿un derecho erosionado?; 7. Referencias bibliográficas

1. Algunas consideraciones preliminares

La libertad sindical es un derecho humano básico que se encuentra en el núcleo duro de los valores que proclama y se propone defender la OIT. Así lo pone de manifiesto la consagración de este principio en la *Constitución de la OIT* (1919), en la *Declaración de Filadelfia* (1944), y en la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (1998). Los principales textos que al mismo se refieren son, como es bien sabido, el *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948* (núm.87); el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949* (núm.98); y el *Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971* (núm.135); constituyendo igualmente una herramienta de primer orden la labor desarrollada por el Comité de Libertad Sindical, órgano de control encargado nada menos que de allanar el terreno para solventar cuantas dificultades pudieran surgir en el mundo en orden a la garantía del respeto a este derecho humano fundamental [<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm> (consulta 16 de febrero de 2019)].

La aún reciente historia de España proporciona una excelente oportunidad de comprender bien el papel emancipador y transformador que la normativa internacional puede desempeñar a través de un hito histórico, la ratificación en plena transición democrática –el 20 de abril de 1977– de los Convenios núm.87 y 98 OIT (el núm.135 ya había sido ratificado el 21 de diciembre de 1972). Este acontecimiento, por sí solo, contribuyó decididamente a respaldar y reforzar la incipiente y aún frágil y titubeante normativa interna en materia de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y a legitimar los derechos e instituciones de participación de los trabajadores y de acción colectiva. De su temprana pero decidida recepción por nuestro Tribunal Constitucional da buena cuenta la STC 38/1981, que concluyó otorgando el amparo solicitado a dos trabajadores que habían sido despedidos siendo candidatos a la “representación obrera” en la empresa, esbozando e indicando el camino que habría de seguirse en la construcción de doctrinas de la repercusión y trascendencia de las relativas a la nulidad radical de los despidos antisindicales, o a la distribución de la carga de la prueba en supuestos de discriminación o lesión de derechos fundamentales (R. SASTRE IBARRECHE, 1987; y C. MARTÍNEZ MORENO, 2016).

Pues bien, la materia relativa a las libertades de organización y acción sindical recobran en estos tiempos su cabal razón de ser y su pleno sentido. Y lo hacen, además, de nuevo, a nivel mundial, incluidos países desarrollados y con democracias consolidadas; y, en fin, para volver a combatir formas de explotación que ya han sido descritas como tremendamente similares a las propias del capitalismo de finales del siglo XIX y principios del XX, sólo con el matiz que introduce el recurso a nuevas opciones o alternativas organizativas, o el uso de las tecnologías y la digitalización. Cien años después, el papel de la OIT vuelve a un primer plano en nuestras reflexiones y propuestas.

El modesto propósito de estas páginas que siguen es intentar establecer cuáles son las dificultades para la acción organizada o concertada en defensa de intereses socio-profesionales a través de las cuales se expresa o puede expresarse la autonomía colectiva que reconoce nuestro ordenamiento constitucional, y que han ido surgiendo de la mano de los que conocemos como “nuevos empleos” o “nuevas formas de trabajo”. Para ello se tomarán como referentes dos situaciones o realidades muy concretas, en las que resulta más patente la inadecuación o la fractura de las instituciones del sistema de relaciones laborales, o simplemente la mayor dificultad para el normal y correcto desenvolvimiento de los derechos de acción colectiva atribuidos a los trabajadores asalariados. Por un lado, el fenómeno de la empresa atomizada, resultante sobre todo de una exacerbación de la descentralización productiva y la externalización de actividades, opciones organizativas en principio legítimas, que en los últimos tiempos van dejando un rastro de precarización, devaluación desproporcionada de condiciones laborales y, en definitiva, de injusticia social. La otra realidad más o menos novedosa es la inapropiadamente denominada

“economía colaborativa”, por mejor decir, el trabajo realizado mediante el uso de plataformas digitales (M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018).

Alguna aclaración más de carácter preliminar conviene introducir. La primera, que no se trata, por tanto, ni de completar un elenco de esos supuestos nuevos empleos, ni de abordar en profundidad la problemática laboral que los mismos suscitan, respecto de la que existen ya numerosos y completos estudios, y de la que en parte me he venido ocupando ya en otros lugares (C. MARTÍNEZ MORENO, 2017, a; C. MARTÍNEZ MORENO, 2018, a). La segunda, que lo que podríamos llamar “la huida del derecho colectivo” no es ni mucho menos un problema nuevo, y ya nos enfrentamos a él cuando en la década de los noventa tratamos hasta la saciedad la tendencia a la “individualización” de las relaciones laborales, que ahora reaparece (M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, 2018); y lo hemos seguido haciendo, sobre todo a raíz de las últimas reformas de la normativa laboral y, en particular, las que han afectado al diseño legal del modelo de negociación colectiva. Tampoco sobre esto va a versar este trabajo. Por último, quedará igualmente al margen de nuestra consideración la verdadera “economía colaborativa”, uno de cuyos elementos conformadores y característicos es la inexistencia del conflicto o desequilibrio entre las partes que entran en contacto, y que es propio de las relaciones de producción, puesto que precisamente aquella forma de intercambio se basa la igualdad y en la colaboración entre pares (J. SÁNCHEZ PÉREZ, 2019).

Vaya por delante también el reconocimiento de las numerosas limitaciones con que esta tarea se encara, empezando por las de quien lo rubrica. El resto tienen que ver sobre todo con la propia dimensión y complejidad de las instituciones concernidas, lo que hará que la mayor parte de las consideraciones que aquí se realicen se muevan en el limitado espacio que media entre lo puramente descriptivo y lo estrictamente propositivo.

2. Los rasgos propios de las nuevas formas de trabajo y su repercusión en la acción colectiva

Desde que se acuñara la noción de “trabajo o trabajos atípicos” nos ha preocupado el deterioro del estatuto propio y característico del trabajador asalariado y la precariedad que esas formas de trabajo conllevan (M^a E. CASAS BAAMONDE, 2017, a). Combatir esos nocivos efectos es justamente uno de los fines primordiales de la acción sindical en estos tiempos raros. No sólo la excesiva e incomprensible temporalidad, que de nuevo vuelve a motivar la preocupación de la OIT por el caso español; es paradigmático el trabajo a tiempo parcial –a migajas, casi siempre involuntario y con excesiva frecuencia fraudulento—, mutado a trabajo “a llamada” o “a demanda” (C. MARTÍNEZ MORENO, 2014), y que alcanza su apoteosis en los contratos de “cero horas” (M. WYNN, 2017; M^a A. ESTEVE SEGARRA, 2018, a); el empleo ocasional, los trabajos marginales, los *casual workers*, los *mini jobs*, y otras fórmulas de análogo significado, y naturalmente los falsos autónomos, son algunos de los

nichos de pobreza laboriosa que el actual mercado nos ofrece (C. MARTÍNEZ MORENO, 2017, a).

Por su parte, de las “descentralizaciones salvajes” (C. MARTÍNEZ MORENO, 2017, a), de la proliferación de empresas multiservicios —en clara competencia con las ETTs, integrando con frecuencia grupos empresariales con ellas— y del recurso masivo o generalizado por parte de muchas compañías a la sustitución de personal fijo propio por personal subcontratado —el caso *Meliá* de la STS de 20 de noviembre de 2015 (Rec.104/15) es una buena muestra de ello—; o de las modalidades de trabajo a distancia como el *co-working*, resulta no sólo destrucción de empleo directo, erosión de las condiciones de trabajo y precariedad, segregación y frecuentes casos de discriminaciones indirectas por razón de sexo, sino una verdadera alienación del trabajador y la descomposición de la empresa y de la noción de centro de trabajo, dando lugar a la aparición del “*fissured workplace*” y del trabajo atomizado (D. ÁLVAREZ ALONSO, 2018).

Un escalofriante análisis cuantitativo que así lo demuestra se refiere al sector de la construcción, donde en el año 2015 el 93,4% de las empresas dedicadas a actividades comprendidas en él eran empresas de menos de diez trabajadores, lo que se acompaña de una proliferación del trabajo autónomo, con el consiguiente déficit de cobertura por la negociación colectiva y la normativa legal que esto último representa, al quedar los autónomos fuera de la *Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción* (CES, 2016).

La preocupación institucional a escala mundial ante las repercusiones que estas fórmulas y prácticas tienen sobre las condiciones de vida y trabajo de miles de personas es tal, que resulta extremadamente difícil dar cuenta aquí de todos los documentos elaborados en el seno de diversos organismos especializados que versan sobre estos extremos. Se ha destacado, en el ámbito de la UE, la *Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario* [DOUE C-334/88, 19.9.2018] (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0290&from=ES>). Documento que entronca con la *Carta de Derechos Fundamentales de la UE* y con el *Pilar Europeo de Derechos Sociales*, aprobado durante la “Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento” celebrada en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017 (https://ec.europa.eu/commission/publications/european-pillar-social-rights-booklet_es) (M. I. RAMOS QUINTANA, 2017). Y que, sin la menor duda, se sitúa en línea con las diversas proclamaciones que viene haciendo la OIT en pro del “trabajo decente” desde que por primera vez se diera a conocer esa gráfica expresión en la Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1999 (DHARAM GHAI, 2003), a raíz de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998; y que, entre otros

ejes, gira alrededor de potenciar y fortalecer una vez más el reconocimiento y defensa de la libertad sindical, el diálogo social y la negociación colectiva.

Actuaciones e iniciativas más recientes de la propia OIT en ese mismo sentido son la *Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm.198)* (https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument); el informe *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*, OIT, 2016 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534522/lang-es/index.htm); o el que lleva el expresivo título *Trabajar para un futuro más prometedor*, del que ya han dado cuenta algunos blogs doctrinales siempre atentos a estas cuestiones [<https://www.ferrancameras.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/informe-comisi%C3%B3n/ia340> (última consulta el 18 de febrero de 2019)].

La conclusión unánime, que ya se ha anticipado, es que esas amablemente llamadas “formas atípicas de trabajo” devalúan las condiciones de empleo, incrementan el trabajo autónomo ficticio y/o precario, y el falso trabajo a tiempo parcial, provocan segregación y pobreza laboriosa, y —a los efectos que interesan más en este momento— aniquilan el vínculo de representación colectiva y sindical, valor político y democrático universal y fundamental también en ese desfigurado o desvaído modelo social europeo. Vínculo que tiene, o tenía, su principal anclaje en el lugar de trabajo, y sobre la base de la existencia de un interés colectivo, un interés que hemos definido como generalizado, común e indivisible de un grupo de trabajadores, elementos o variables que ahora aparecen francamente desvirtuados.

La acción sindical se enfrenta en este contexto a importantes desafíos, empezando por el de la propia supervivencia y legitimación de los sindicatos (K. VANDAELE, 2018); y siguiendo por el de la posibilidad de aglutinar los intereses de trabajadores mayoritariamente precarios, con una elevada rotación en el empleo, sin referentes empresariales claros y con una posición netamente dispar de la del resto de trabajadores de la empresa o sector, en el peor de los escenarios, con intereses enfrentados a los de estos últimos. El caso de los TRADE, en particular los de ciertas empresas (léase, *caso Bimbo*), es un buen ejemplo de cómo las organizaciones sindicales han debido afrontar el reto de integrar y defender los intereses de ese específico colectivo, lo que podría extenderse al resto de autónomos (M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018).

Pese a todo, y en línea con las recomendaciones que ya formulara la OIT en el aludido informe de 2016 sobre el trabajo precario, y en la que insiste en el más reciente “Trabajar para un futuro más prometedor”, existe asimismo acuerdo generalizado respecto de que la acción colectiva ha de seguir siendo una de las herramientas que hay que defender y potenciar. Así lo recoge, en fin, la propuesta de “Protocolo Social Europeo” elaborada por la Confederación Europea de Sindicatos, en la que se abunda en la necesidad de salvaguardar

la función de los interlocutores sociales y los derechos colectivos de todos los trabajadores (E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, 2018; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018).

De hecho, algunos significativos grupos de trabajadores sobre los que se han proyectado las consecuencias más adversas de estas sólo aparentemente nuevas formas de trabajo ya han promovido la defensa colectiva organizada de sus intereses, con algunos logros reseñables, como enseguida se dirá.

3. La autonomía organizativa en los nuevos empleos

La doctrina más autorizada nos ha venido a recordar que la libertad sindical, de la que deriva la autonomía colectiva, además de un derecho fundamental preponderante, es el eje del sistema de relaciones laborales y pieza esencial de nuestro régimen constitucional, sin la que no cabe imaginar un Estado que sea auténticamente social y democrático (A. BAYLOS GRAU, 2018; J. GARCÍA MURCIA, 2018).

Dos son los principales obstáculos que dificultan que este tipo de nuevos empleados acudan a los instrumentos típicamente sindicales, empezando por el ejercicio de la primigenia autonomía organizativa. El primero, la inexistencia o la pérdida de contornos de una identidad colectiva (ANNA ROTA, 2018) que viene propiciada por el desarraigo que los mismos experimentan como consecuencia de la dispersión geográfica de este tipo de trabajos, la discontinuidad y volatilidad del empleo, la inexistencia de un vínculo fuerte con la empresa y, en definitiva, la segregación o marginación que sufren (A. GINÉS I FABRELLAS, 2018). Esto último, por de pronto ha desembocado en cierta “huida” del sindicalismo de clase y el recurso a la creación de sindicatos específicos de corte corporativo o profesional; como ha podido ocurrir, aunque fuera de España, con los conductores de *Uber* (F. TRILLO PÁRRAGA, 2016); o ya dentro de nuestras fronteras con las camareras de piso —las *kellys*—, y algunos *riders* de empresas como *Deliveroo* o *Glovo*.

Sin embargo, no es posible poner en cuestión el esfuerzo de los sindicatos mayoritarios por ejercer su papel de defensa y promoción de los intereses singulares o específicos de estos colectivos; en el plano internacional, a través de experiencias como la de los sindicatos afiliados a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte en la gestión del conflicto de *Uber* en países como Argentina, EEUU, Dinamarca, Bruselas o Canadá (F. TRILLO PÁRRAGA, 2016); más cerca de nosotros, por medio de la constitución de secciones sindicales, la promoción de numerosas acciones individuales y colectivas, la impugnación con éxito de algunos falsos convenios de empresa, a la que más tarde se volverá a aludir; o de iniciativas más amplias como la de la UGT a través del portal “Tu Respuesta Sindical Ya” [<http://www.turespuestasindical.es/>] (M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018).

El segundo factor de dificultad es tal vez más formal que real, y se encuentra en la propia calificación de la naturaleza de sus relaciones como relaciones de colaboración independiente y trabajo autónomo. No es momento de entrar en el debate sobre si en verdad se trata de autónomos, o lo son falsos, o sobre si coexisten ambas modalidades de prestaciones, cuestión sobre la que existe ya un acervo doctrinal considerable, junto a una práctica administrativa y algunas resoluciones judiciales reseñables, por cierto, con soluciones contradictorias o divergentes que probablemente requerirán la oportuna labor de unificación. Lo cierto es que tanto en los abundantes informes de los organismos especializados como en las considerables propuestas doctrinales formuladas se apunta hacia un necesario cambio de enfoque en relación con los sujetos titulares de la libertad sindical y los derechos de acción colectiva para comprender sin distinción a todo tipo de trabajo; recuperando así la amplitud con que ese reconocimiento se lleva a cabo por la OIT, al referirse el art.2 del Convenio núm.87 a “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción...”; y que a su vez ha sido objeto de una interpretación extensiva por parte del Comité de Libertad Sindical (J. M^a SERRANO GARCÍA y S. BORELLI, 2017; y E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, 2018).

Así las cosas, conviene no perder de vista, por un lado, la potencialidad del art.3.1 LOLS para integrar en el hecho sindical a una parte significativa del trabajo autónomo, y que se suma a la posibilidad de asociacionismo específico que contempla y reconoce el art.19.1 b) de la *Ley 20/2007, de 11 de julio, sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo*. A día de hoy, postular la extensión de la libertad sindical a todo trabajo, incluido el autónomo empresarial, por muy vulnerable que este pueda llegar a ser, constituye una declaración con muy buenas intenciones pero escasamente realista; y quizá excesivamente trabajosa o poco practicable a corto y medio plazo, habida cuenta la necesidad de modificar una Ley Orgánica. Lo que no significa, ni mucho menos, que estos colectivos no requieran o merezcan una protección singular por parte de los poderes públicos, más allá de las fragmentarias, erráticas e ineficientes medidas de estos últimos años en relación con el eufemísticamente llamado “emprendimiento”. Y que para ello la acción organizada siga siendo un elemento crucial, al igual que lo es el papel institucional atribuido y efectivamente desarrollado por los sindicatos más representativos.

Por otra parte, y ya en la esfera de la autonomía organizativa interna de los sindicatos, existe igualmente cierto consenso en que ha de recobrar protagonismo, como ya lo ha empezado a hacer, la figura de la sección sindical (E. GARRIDO PÉREZ, 2017); que presenta, frente a los inconvenientes de las representaciones unitarias a los que enseguida se hará mención, la ventaja de no exigir umbral numérico alguno y de permitir una articulación autónoma de su constitución y funcionamiento; y, frente a las fórmulas assemblearias, de virtualidad recuperada en ocasiones, su posible reconocimiento formal vía estatutos y normas sindicales internas. Potenciar y articular las secciones

sindicales de empresa y/o de centro de trabajo es un objetivo prioritario para las organizaciones. Sobre todo esto se trata justo en el siguiente punto.

4. La participación y representación de los trabajadores en la empresa atomizada y virtual

Llevo tiempo preguntándome si no debería llamarnos poderosamente la atención que en casi cuarenta años no se haya suscitado seriamente la necesidad de un cambio legal para adecuar el diseño del sistema de participación y representación en la empresa que se contiene en el Título II ET (M^a E. CASAS BAAMONDE, 2017, b); y que, dicho sea de paso, apenas ha experimentado cambios significativos desde su versión primigenia del año 1980. Un modelo que sin duda resulta homologable con el de los países de nuestro entorno más próximo (A. OTAEGUI, 2012), pero que a duras penas encuentra acomodo con el tejido empresarial predominante en nuestro país, ni con la dimensión de las organizaciones productivas que lo componen. Si atendemos a los datos, lo que llamamos empresa es en más de la mitad de los casos un autónomo sin trabajadores, y en la mayoría del resto no llega a alcanzar la dimensión de una microempresa (entre 1 y 10 trabajadores). De modo que, hacer pivotar nuestro sistema de participación y representación sobre órganos electivos cuya implantación se prevé para empresas pluricelulares y/o con umbrales de plantilla de más de diez o cincuenta trabajadores por centro resulta cuando menos insólito. Y seguramente lo que se nos antoja un sistema generalizado de participación ha debido ser en todo este tiempo algo más bien excepcional, con proliferación de empresas –incluso medianas y grandes— sin representación de los trabajadores formalizada.

A fin de cuentas, y a la vista de este panorama, no resulta tan extraño que el fortalecimiento de los mecanismos de información y consulta de los trabajadores que era preciso como contrapartida para facilitar la adopción de medidas de ajuste colectivo de empleo en la empresa se haya tratado de instrumentar a través de la ficción de un “tercer canal” representativo que conocemos bajo el término de comisiones “ad hoc”, tan abundante y razonadamente puestas en cuestión por la doctrina que no hemos de dedicarles más atención, al menos por el momento. Baste adelantar, por si hubiera podido persistir alguna duda, que nuestros tribunales han descartado categóricamente que el patrón procedimental del art.41.4 ET pueda extenderse a la negociación colectiva del Título III ET [desde la SAN de 17 de febrero de 2014 (Proced.31/14), *asunto Alliance Outsourcing, S.L.*, primera de las que declara la nulidad de un falso convenio de una empresa multiservicios por quiebra del principio de correspondencia] (C. MARTÍNEZ MORENO, 2018, a).

Llegados a este punto, hay algunas preguntas en relación con el diseño contenido en el Título II ET que flotan en el aire. Empezando por si cabría o debería rebajarse por ley el umbral para la elección de representantes, tal y como ya hacen algunos países de la UE (A. OTAEGUI, 2012); y siguiendo por

si ha de seguir tomándose el centro de trabajo como unidad electoral, cuestión sobre la que la doctrina ya se ha manifestado de manera expresa (A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO (2016); M^a R. MARTÍNEZ BARROSO, 2018); si serían posibles los comités conjuntos supraprovinciales; si debe seguir estando el comité intercentros configurado como órgano potestativo; o si cabría extender a cualesquiera trabajadores “externos”, dispersos o deslocalizados el sistema aplicable a los trabajadores “en misión” de las ETTs (E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, 2017; M^a R. MARTÍNEZ BARROSO, 2018). Parece claro que a estos últimos, los dispersos y deslocalizados, cabría aplicar lo dispuesto en el art.13.5 ET sobre el trabajo a distancia, habiendo de quedar referidos, a efectos electorales, a algún centro de trabajo físico de la empresa. Siempre y cuando, claro está, la empresa disponga del mismo, lo que en muchos casos –léase, plataformas digitales— tampoco será posible.

Por otro lado, un modelo organizativo tendente a la atomización de los centros de trabajo choca, en primer lugar, con las propias dificultades derivadas de la articulación legal de nuestro sistema de participación y representación de los trabajadores en la empresa, considerado en su mayor parte como derecho absolutamente indisponible (D. SORIANO CORTÉS, 2018). Pero, además, tropieza con una labor interpretativa de lo dispuesto en los arts.62 y ss. ET por parte de los órganos de la jurisdicción social de corte claramente restrictivo, como la que sistemáticamente viene impidiendo que se pueda constituir un comité conjunto provincial –única excepción a la circunscripción electoral centro a centro— agrupando las plantillas de centros de trabajo que cuenten con menos de diez trabajadores. Circunstancia que, por lo demás, a tenor de la abundante casuística existente, se da con una frecuencia considerable [SSTS, Sala General, de 31 de enero de 2001 (Rec.1959/00); 19 de marzo de 2001 (Rec.2012/00), *caso Minit Colors España, SA*; 17 de septiembre de 2004 (Rec.81/03); 20 de febrero de 2008 (Rec.77/07), *caso Phone Warehouse, SL*; 28 de mayo de 2009 (Rec.127/08), *caso The Phone House Spain, SL*; 14 de julio de 2011 (Rec.140/10), *caso Viajes Iberia SA*; 7 de febrero de 2012 (Rec.114/11), *caso Viajes El Corte Inglés, SA*; 18 de septiembre de 2014 (Rec.1664/13), *caso Zardoya Otis, SA*; 11 de febrero de 2015 (Rec.2872/13), *caso stands de Sisley España SA en ECI Madrid*; o 14 de julio de 2016 (Rec.161/15), *caso Campsa Estaciones de Servicio*, aunque esta verse sobre un problema procesal].

Aunque de menor impacto, muestra esa senda interpretativa estricta, la STS de 12 de julio de 2018 (Rec.133/17) que niega la posibilidad de decidir conformar un colegio único, al considerar que lo dispuesto en el art.71.1 ET en relación con la existencia de dos colegios electorales constituye un mandato imperativo no susceptible de alteración mediante convenio.

En resumen, y como reflexión de alcance más general, en tanto que las reformas legislativas, en un horizonte cercano, ni están ni se las espera, debería plantearse la posibilidad de pensar en fórmulas alternativas o

complementarias de participación con apoyo en la referencia que el propio art.61 ET textualmente hace a las mismas; y eso debería incluir, desde luego, la creación de mecanismos de representación de los trabajadores en unidades, demarcaciones o circunscripciones electorales distintas del centro de trabajo, trascendiendo incluso el ámbito de la empresa. Esto último ya ensayado con éxito para los grupos de empresas, donde los comités y las secciones sindicales de grupo se fueron abriendo paso sin excesiva dificultad. Y es, en buena medida, el modelo adoptado por el EBEP para el sector público, donde las unidades electorales predeterminadas por ley han cedido terreno a la posibilidad de que, conforme a lo que se disponga en la normativa estatal o autonómica, los órganos de gobierno de las distintas Administraciones acuerden con las organizaciones sindicales más representativas o representativas el establecimiento de unidades electorales específicas adecuadas a las peculiaridades y número de efectivos, y a las estructuras administrativas donde se vayan a constituir los órganos de representación (art.39.4 EBEP) (C. MARTÍNEZ MORENO, 2017, c).

Si la menor duda, el logro de este objetivo debe corresponder a los propios agentes sociales, a la representación de las empresas y a la iniciativa de los sindicatos, que en ejercicio de su autonomía colectiva puedan estar en condiciones de alcanzar acuerdos capaces de adaptar el modelo representativo de los intereses laborales a las nuevas realidades empresariales (J. M. DÍAZ RODRÍGUEZ, 2018). Como ya se hiciera hace algún tiempo en relación con la promoción electoral en empresas de entre seis y diez trabajadores, avalada por el TC desde la STC 36/2004; o, más decisivamente aún, con la propia acción sindical en la empresa, que ha recuperado cotas de autonomía para el sindicato al respaldar de nuevo la jurisprudencia la libertad de opción sobre la esfera en la que cada organización decida desenvolver dicha actividad [STS de 18 de julio de 2014 (Rec.91/13), cuya doctrina reiteran otras muchas posteriores como las de 30 de enero de 2015 (Rec.221/13); 23 de septiembre de 2015 (Rec.253/14); 21 de junio de 2016 (Rec.182/15); 12 de julio de 2016 (Rec.361/14); 11 de enero de 2017 (Rec.11/16); 3 de febrero de 2017 (Rec.39/16); 7 de marzo de 2017 (Rec.101/16); 10 de mayo de 2017 (Rec.88/16); 6 de junio de 2017 (Rec.216/16); o de 8 de febrero de 2018 (Rec.274/16)]. Y que incluso admite fórmulas intermedias o diversas como la agrupación de centros de trabajo por provincias, como ocurre en el caso *Abanca*, donde se acepta una organización de la acción sindical —y la conformación de las secciones y designación de los delegados— acomodada a la estructura de la representación unitaria, que se encuentra escalonada en cinco niveles, cuatro provinciales y uno para los servicios centrales de la empresa [STS de 21 de junio de 2016 (Rec.182/15)].

Trascender el contexto de la empresa y permitir la demarcación de unidades electorales y la elección o conformación de mecanismos de representación pluriempresariales, transversales o territoriales debería quedar igualmente en manos de la autonomía colectiva (D. SORIANO CORTÉS, 2018; y J. M. DÍAZ

RODRÍGUEZ, 2018). Lo cual cuenta también con algunas notables y significativas manifestaciones, principalmente en el ámbito de la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Es el caso de los “Delegados territoriales de prevención” del Principado de Asturias, figura creada mediante acuerdo entre los sindicatos UGT y CCOO y la patronal FADE, al amparo de lo dispuesto en el art.35.4 de la *Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, que encomienda a la negociación colectiva la posibilidad de crear órganos específicos con competencias en orden al fomento del mejor cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales respecto del conjunto de centros de trabajo incluidos en el ámbito del acuerdo [Resolución de 6 de junio de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los Delegados Territoriales de Prevención en el Principado de Asturias para el período 2016-2019, así como de su reglamento de funcionamiento, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo (BOPA 23 de junio)].

Otro caso que ilustra enormemente esta posibilidad de vertebrar orgánicamente la coordinación y la acción integrada de las representaciones respectivas de empresas principal y contratistas y subcontratistas (art.42.7 ET) es el de los “Comités de Seguridad Intercontratas” regulados ya en el *Convenio Colectivo General del Sector de la Industria Química* y en el *Acuerdo Marco del Grupo Repsol* (J. M. DÍAZ RODRÍGUEZ, 2018; I. BOIX LLUCH, 2018; con alcance más general, M^a R. MARTÍNEZ BARROSO, 2018). Se trata de un órgano – ensayado por primera vez en la refinería de Repsol-Petróleo de Puertollano— integrado por los representantes de los trabajadores de las contratas, designados por los sindicatos mayoritarios.

En fin, sea mediante instancias representativas micro o agregadas; mediante la coordinación, orgánica o de facto, de los propios órganos de representación de los trabajadores en los distintos centros de trabajo; potenciando las secciones sindicales, que no requieren un umbral numérico (M^a R. MARTÍNEZ BARROSO, 2018); o ensayando la acción asamblearia y directa, presencial o virtual (E. GARRIDO PÉREZ, 2017; GINÈS I FABRELLAS, 2018; J.R. MERCADER UGUINA, 2017; y A. TODOLÍ SIGNES, 2018), es preciso y urgente adaptar el modelo participativo a las nuevas formas de empleo, y para lograrlo resulta imprescindible la acción de los sindicatos, entre otras vías, mediante la negociación colectiva, institución central del sistema sobre la que justamente versa el siguiente tramo de este somero recorrido.

5. Los retos de las nuevas formas de trabajo para la negociación colectiva

Con toda probabilidad, la negociación colectiva es la institución en la que las fórmulas emergentes de organización del trabajo han tenido un mayor impacto.

Al menos es así desde nuestra experiencia directa de estos últimos años. Sin contar con el fenómeno de la transnacionalización o mundialización de los acuerdos, y sin pretensiones de agotar los diversos perfiles del problema, centraremos la atención sobre dos de los grandes desafíos que la negociación colectiva debe encarar para enfrentarse a esas nuevas realidades. El primero está muy relacionado con lo que se acaba de decir en relación con los posibles ámbitos en los que organizar y estructurar la participación de los trabajadores en una empresa atomizada y disgregada, pero interconectada, y tiene que ver con la delimitación de ámbitos o unidades de negociación distintos de los que contempla el Título III ET, y con la determinación de los sujetos llamados a negociar en esos ámbitos diversos. El segundo concierne a los contenidos innovadores que podrían estar incorporando los convenios en relación con todos los problemas y cuestiones que suscitan dichas prácticas y modalidades de trabajo; y que a su vez se desdobra en otros dos distintos planos, el relativo a la posible articulación de medidas para la extensión de las previsiones convencionales a terceras empresas, en particular las contratistas y subcontratistas, y no sólo cuando se trate de empresas multiservicios; y que en realidad es reconducible a una cuestión de alcance mucho más general, que es la relativa a la determinación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos y los criterios de selección del convenio que habrá de aplicarse en cierto tipo de empresas o a determinados colectivos de trabajadores. Y una última vertiente de este asunto, y que aquí se deja simplemente esbozada, es la que se desenvuelve en torno al papel que la negociación colectiva habría de desempeñar con el fin de “facilitar una adecuada gobernanza de las estrategias de transformación digital de las organizaciones productivas”, utilizando los términos que emplea el informe del CES sobre “La digitalización de la economía” (M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018).

Respecto del primero de estos aspectos del problema, los principales retos para el sistema probablemente consistan en la articulación de canales de negociación colectiva en las microempresas y en unidades pluriempresariales, en ocasiones también atomizadas y dispersas. Por de pronto, hoy por hoy, no es posible una auténtica o genuina actividad negociadora en empresas de muy pequeñas dimensiones, que no pueden o no suelen contar con una interlocución institucionalizada ni con presencia sindical y, por tanto, no disponen de sujetos en condiciones de negociar un verdadero convenio colectivo (M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018). De modo que, habida cuenta de la dificultad para articular modelos representativos alternativos, a la que se ha hecho alusión hace un momento, su referente habrá de ser necesariamente el convenio de sector. Sin perjuicio de que pudieran abrirse marcos de negociación de carácter intersectorial capaces de contemplar e incluir a las pequeñas empresas que operan en varios sectores a la vez, a los grupos integrados por microempresas, o a las empresas con centros de trabajo de actividad diversificada; sobre todo si se interpreta lo dispuesto en el art.83.2 y 3 ET en relación con los acuerdos interprofesionales sobre estructura o materias concretas con cierta flexibilidad.

Por lo que atañe a la negociación de ámbito pluriempresarial, una vez resuelto con más o menos éxito el vacío legal existente en torno a los sujetos legitimados para negociar los convenios de grupo de empresa, de los que ya existían numerosas magníficas experiencias (J. MARTÍNEZ GIRÓN, 2003), las reformas emprendidas en los años 2011 y 2012 se limitaron a contemplar uno de los posibles supuestos, que quedó estrictamente referido a la negociación en una “pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación”; al que desde entonces atribuimos la condición de convenio de “red de empresas” (G. P. ROJAS RIVERO, 2018, b); N. TOMÁS JIMÉNEZ, 2013; y S. DEL REY GUANTER, 2018).

Con independencia de la mayor o menor incidencia real que esta posibilidad haya podido tener, que se suma a la posiblemente deficiente o insatisfactoria regulación relativa a los sujetos legitimados para negociar (G. P. ROJAS RIVERO, 2018, b), lo cierto es que deja huérfanas de amparo legal otras muchas alternativas de negociación transversal, y pluri o multiempresarial, en casos como las cadenas de contratistas (R. MENÉNDEZ CALVO, 2009; S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, 2013; y M^a R. MARTÍNEZ BARROSO, 2018), las empresas multiservicios y otros supuestos en los que no exista o no sea de antemano susceptible de verificación esa identificación nominal de las entidades integrantes de la red (G. P. ROJAS RIVERO, 2018, b). Y, tal y como esta misma autora subraya, lo más probable es que la apertura a esas otras alternativas requiriese un reconocimiento de la posibilidad de negociar a los sujetos legitimados a nivel de empresa, en esencia, las secciones sindicales y órganos de representación inter-empresa, conformados con participación de las respectivas representaciones unitarias de las empresas vinculadas o interconectadas, en la línea de lo previsto en la Directiva 2009/38/CE, sobre derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que prevé la constitución de comités de empresa europeos (G. P. ROJAS RIVERO, 2018, b). Sin descartar, en fin, otras vías como la negociación integrada territorialmente, de la que ella misma proporciona algunas muestras singulares, por mencionar una especialmente llamativa, la referida a la negociación del convenio para el personal docente e investigador de las universidades públicas gallegas (Vigo, Santiago de Compostela y La Coruña).

Sea como fuere, bien propugnando o poniendo en práctica la negociación multi-empresa desarrollada por representaciones unitarias conjuntas o por las secciones sindicales (el caso de los grupos antes de su articulación legal resulta un buen patrón de funcionamiento), bien a través de la negociación a mayor nivel por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, lo cierto es que la práctica ofrece un buen muestrario de opciones y casos en los que se han podido traspasar los estrictos y simplistas

esquemas que sobre unidades y ámbitos posibles de negociación, y tipos de convenios resultantes, se desprenden del diseño contenido en el Título II ET.

Sin afán de agotar la variada casuística existente, de la que dan buena cuenta los estudios consultados, y en la que además se suelen entremezclar muchos de los problemas que aquí se dejan señalados, merece la pena mencionar, por poner sólo un ejemplo, la negociación colectiva en empresas auxiliares, que pone de manifiesto, por cierto, la posibilidad de abordar en debida forma la regulación del trabajo en contratas. Es el caso del *IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios* [Resolución de 13 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo (BOE 28 de marzo)]; o del *Convenio Colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, 2016 – 2018* (Resolución de 1 de septiembre de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo del Principado de Asturias (BOPA 26 de septiembre)).

El segundo bloque de cuestiones que proponíamos analizar gira en torno a las repercusiones de lo que ya he denominado en varias ocasiones las “externalizaciones salvajes”. Y se ejemplifica con dos tipos de asuntos litigiosos que ya han tenido tratamiento por parte de nuestros tribunales, y naturalmente han merecido la oportuna atención doctrinal; y alguno de cuyos efectos se ha tratado asimismo de paliar o atajar mediante una iniciativa legislativa de incierto pronóstico en el momento de escribirse estas líneas, dirigida a la equiparación de condiciones de trabajo entre las empresas contratistas y la principal.

Uno de los efectos más llamativos a que la expansión de la externalización de tareas está dando lugar en el ámbito de la negociación colectiva y en relación con la selección del convenio aplicable a las diversas empresas involucradas es el de la segregación negocial (J. CRUZ VILLALÓN, 2001), al que se ha referido otra parte de la mejor doctrina con la gráfica expresión de “diáspora convencional” (R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, 2002). Como se trata de un efecto sobradamente estudiado, me limitaré a hacer un rápido repaso de un par de resoluciones judiciales, de bien distinto tenor, que contribuyen a esclarecer en qué consisten estas prácticas, cuál es su resultado sobre las condiciones de trabajo de las afectadas (son mujeres en ambos casos), y cuál es a mi modesto modo de ver el cauce más adecuado de abordarlos, al menos en la vía judicial.

El primero de ellos es el bien conocido, y ya citado, *caso Meliá* [STS de 20-11-2015 (Rec.104/15)], donde, al hilo de una demanda por despido, se suscitan las preguntas claves sobre este tipo de situaciones. Resumidamente expuesto, el supuesto litigioso surge de un despido colectivo adoptado en dos hoteles de la referida cadena con motivo del descenso de la facturación, que se ataja mediante la descentralización de las tareas de limpieza en el departamento de pisos; labores de las que se ocupaban mayoritariamente mujeres (un 92% del personal). Se da la circunstancia añadida de que las trabajadoras despedidas fueron contratadas, acto seguido, por la empresa multiservicios a la que se

encomendó la actividad externalizada, que no aplica el convenio de hostelería. Enjuiciado el asunto desde la perspectiva de la justificación de la medida extintiva, como cabía esperar, el TSJ de Madrid declaró en la instancia la procedencia del despido; lo que confirma el TS, que descarta asimismo la concurrencia de discriminación, directa o indirecta; así como la posibilidad de discernir los posibles efectos “colaterales” de la decisión empresarial en forma de precarización salarial –que considera la Sala no cabe en un proceso de despido—, o de práctica contraria a la dignidad de las trabajadoras –que, se dice, no constituye propiamente un derecho fundamental cuya lesión pudiera ser valorada en el contexto del procedimiento de despido—. La sentencia, no obstante, se acompaña de un voto particular que suscriben cuatro magistrados, dedicado a contradecir todos estos extremos; y en el que se afirma la existencia de una discriminación indirecta; de una praxis constitutiva de dumping social (las trabajadoras cobran un 50% menos, precisamente como consecuencia de la no aplicación del convenio del sector de hostelería); y, en suma, de la no acreditación de la necesidad objetiva de amortizar puestos, habida cuenta que los puestos se mantienen cubiertos ahora por personal externo, de una contratista. Sobre este asunto sobrevuela el inconveniente del alcance limitado de la cognición en un procedimiento de despido. Tampoco es del todo seguro que algunas de las argumentaciones y alegatos realizados por la parte demandante, luego recurrente, merecieran ser despachados con tanto desparpajo.

El otro asunto al que se quería hacer mención, y que, como se anticipaba, es de sentido claramente divergente, es el que se dirime en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Gijón de 30 de noviembre de 2016 (autos 497/2016), *caso Abba Playa*. La verdad es que la situación enjuiciada es una verdadera exhibición de irregularidades e incumplimientos, pues se trata de nuevo de una trabajadora de una contratista que presta servicios en el departamento de pisos del hotel, vinculada con la empresa de servicios a través de una cadena de contratos temporales, que realiza sistemáticamente jornadas más prolongadas de las que constan en su contrato, que ha realizado sin cobrarlas funciones superiores a las de su nivel profesional como subgobernanta y que no ha disfrutado de los descansos preceptivos ni de las vacaciones en todo el tiempo que dura su vinculación. Lo que ahora resulta del máximo interés es, de nuevo, la cuestión relativa al marco convencional de referencia, pues la empresa tampoco aplica el convenio de hostelería, ni siquiera el de limpieza, sino que fija las condiciones de trabajo contempladas en uno de esos falsos convenios de empresa que fueron objeto de anulación, a los que de inmediato se hará una breve alusión. Lo que de particular y sugerente tiene este pronunciamiento –que no es aislado, pero sí puntero— es que estima íntegramente la pretensión actora en reclamación de cantidades por diversos conceptos, y las calcula aplicando el convenio de hostelería, con una carga argumental sobre estos fenómenos de “huida” del convenio que merece una lectura detenida. Dicho sea de paso, el juez admite también muy razonadamente el valor probatorio de los mensajes de *whatsapp* para acreditar,

frente a los partes de trabajo, las prolongaciones de la jornada laboral de la actora.

Como es fácil advertir, en el *caso Abba Playa* se detecta la impronta de una estela de litigios relativos a los “falsos convenios de empresa” negociados en un llamativo número de empresas multiservicios, resultantes todos ellos de una operativa que se diría orquestada, y que al calor de la regla sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art.84.2 ET), y con el fin de eludir la aplicación de convenios sectoriales, trató de hacer valer como convenios de alcance general para toda la empresa el resultado de procesos negociadores emprendidos con representaciones unitarias de pequeños centros de trabajo. La impugnación en bloque de esos convenios dio lugar a una serie de pronunciamientos en todos los cuales –con una única excepción– se decidió declarar su nulidad, con fundamento en la quiebra del principio de correspondencia entre el sujeto negociador y el ámbito al que pretendía extenderse la norma negociada [SSTS de 13 de febrero de 2018 (Rec.236/16), 21 de diciembre de 2017 (Rec.280/16) y 19 de diciembre de 2017 (Rec.195/16), que se suman a otras muchas anteriores (C. MARTÍNEZ MORENO, 2018, a)].

Este revelador episodio enlaza con un problema más general al que también se hacía mención al comienzo de este apartado, que es el de la determinación del convenio aplicable en este tipo de empresas, y el de la posibilidad de cubrir mediante el paraguas de la negociación sectorial a las empresas multiservicios o a los trabajadores de las empresas contratistas y auxiliares que presten servicios en empresas del correspondiente sector. Como se trata de una problemática que también cuenta con un muy relevante acervo doctrinal, tal vez sea suficiente ahora dejar aquí constancia de algunas de sus claves.

Para empezar, sobre las alternativas que se han barajado para solventar las dudas sobre el convenio de aplicación a las empresas multiservicios [N. MENDOZA NAVAS (2014), M^a A. ESTEVE SEGARRA (2015, a), M^a A. ESTEVE SEGARRA (2015, b), A.B. MUÑOZ RUIZ (2016), M^a A. ESTEVE SEGARRA (2018, b), A. VICENTE PALACIO (2018), E. PALOMO BALDA (2018), G. P. ROJAS RIVERO (2018, a) y G. P. ROJAS RIVERO (2018, b)]. Resumiendo mucho, y en tanto en cuanto este sector no se conforme como tal a efectos de negociación colectiva, de la combinación de los principios de unidad de empresa, especialidad e idoneidad, actividad preponderante, y prioridad aplicativa del convenio de ámbito empresarial (caso de que el mismo exista en verdad), resultarían las siguientes opciones:

1º) Aplicación del convenio propio de la empresa multiservicios.

2º) Aplicación del convenio sectorial más idóneo, en función de la actividad preponderante y real de la empresa; y, en su caso, correspondiente al territorio donde se desempeñen los trabajos.

3º) Aplicación de tantos convenios sectoriales como actividades diversas desarrolle la empresa, o especialidades desempeñen los distintos colectivos de trabajadores [SSTS de 17 de marzo de 2015 (Rec.1464/14); de 9 de diciembre de 2015 (Rec.135/2014); y dictámenes CCNCC 50/06, 66/09, 88/2015, 74/2016 y 35/2017].

Se han apuntado, no obstante, algunas otras soluciones, no exentas de dificultades. La más decidida consiste en la extensión del convenio aplicable en la empresa cliente o principal a los trabajadores de la multiservicios o contratista; que se enfrentaría con un primer obstáculo derivado del desbordamiento del ámbito de aplicación del convenio, y de la eventual lesividad que podrían oponer esas terceras empresas como motivo de impugnación de la norma convencional en el caso de que fuera esta la que de manera expresa previera dicha aplicación extensiva. De todos modos, este óbice podría superarse considerando a esas empresas no como verdaderos terceros, en la medida en que su actividad se desenvuelve, en todo o en parte, en el contexto funcional del convenio. O también mediante una delimitación más “abierta” de los ámbitos funcionales de los convenios sectoriales que fuese capaz de comprender a esas empresas auxiliares o subcontratistas [SSTSJ Canarias/Las Palmas de 6 de noviembre de 2013 (Rec.80/13); 20 de enero de 2014 (Rec.458/12); y 29 de enero de 2015 (Rec.621/14)], si bien es cierto que no se trata de una doctrina pacífica] (G.P. ROJAS RIVERO, 2018, a).

Por si fuera poco, este tipo de fórmulas se enfrentan a otro tipo de limitaciones, provenientes del Derecho sobre defensa de la competencia de la UE [STJ de 4 de diciembre de 2014, *asunto Kunsten Informatie en Media*, C-413/13] (M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018), que en relación con los prestadores de servicios autónomos, pese a que realicen para una empresa la misma actividad que sus propios trabajadores asalariados, excluye de la consideración como “actividad sindical” asimilable a la de negociación colectiva la que puedan desarrollar sus organizaciones representativas de intereses (C. MARTÍNEZ MORENO, 2018, b).

Una segunda opción, que muy probablemente habría de enfrentarse con similares escollos, consistiría en la inclusión de cláusulas de garantía salarial (u otras) para los trabajadores de las empresas multiservicios en los convenios colectivos sectoriales. Al estilo de la obligación que contempla el art.122.2 de la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público* en relación con el contenido de los pliegos de cláusulas administrativas particulares.

Por fin, esa garantía de equiparación de condiciones entre empresa principal y contratistas, en la línea de lo dispuesto en el art.11 de la *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal*, fue objeto en la anterior legislatura de una proposición de ley presentada por el grupo parlamentario socialista, que, como ya se ha dicho, es de nefasto pronóstico

[\[https://www.laboral-social.com/proposicion-de-ley-modificacion-art-42-1-et-sobre-trabajadores-subcontratados.html\]](https://www.laboral-social.com/proposicion-de-ley-modificacion-art-42-1-et-sobre-trabajadores-subcontratados.html) (última consulta el 28 de febrero de 2019)].

Para cerrar este apartado, nada mejor que dejar constancia de dos recientes y alentadoras experiencias negociales. La primera, puesta en práctica por dos empresas multiservicios vinculadas, Adecco Outsourcing SAU y Atlas Servicios Empresariales SAU, que han suscrito un convenio multi-empresa, asumiendo, entre otras cosas, la “cláusula *Clece*”, declarando su aplicación supletoria para el caso de que no exista convenio sectorial aplicable (M^a A. ESTEVE SEGARRA, 2018, b). La segunda, la firma en Suiza por los sindicatos y el colectivo de trabajadores concernido de un convenio colectivo para los “riders”, un tipo de trabajadores cuya problemática, específicamente en el campo de la negociación colectiva, es similar, o más compleja si cabe, que la que afecta a las empresas multiservicios (M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018; y A.B. MUÑOZ RUIZ, 2017) [https://www.elperiodico.com/es/economia/20190205/los-riders-logran-en-suiza-su-primer-convenio-colectivo-7287421?utm_source=linkedin&utm_medium=social] (última consulta el 28 de febrero de 2019)]

6. El conflicto laboral: la huelga ¿un derecho erosionado?

Como no podía ser de otro modo, los desafíos que para la acción sindical suponen ciertas prácticas empresariales y las nuevas formas de trabajo se trasladan a una de las formas de expresión de la autonomía colectiva más genuinas, la autotutela colectiva de los intereses laborales. En el caso de la empresa atomizada, ya se ha dejado dicho que el mayor inconveniente para que se puedan trasladar nuestras tradicionales instituciones y categorías —y no hay nada más tradicional que el conflicto laboral y la huelga, incluida su regulación— es el hecho de que el propio componente colectivo que necesariamente comportan se encuentra considerablemente debilitado. Se ha dicho con toda razón que el aislamiento y la dispersión dificultan la movilización de los trabajadores (J. M^a GOERLICH PESET, 2018). Pese a todo, la inconsistencia de la identidad colectiva de los trabajadores que desarrollan su actividad bajo algunas de esas fórmulas organizativas es sólo aparente, como prueban algunas acciones concertadas llevadas a cabo por empleados de plataformas digitales [https://www.economiadigital.es/directivos-y-empresas/los-repartidores-de-glovo-buscan-un-colapso-nacional_577763_102.html] (consultado el 1 de marzo de 2019)].

Lo único que cambia aquí es el *modus operandi*, al emplearse los medios de presión que proporciona y facilita el uso de la tecnología, recurriendo a modalidades digitales de protesta, activismo y movilización hasta ahora insólitas. Manifestaciones telemáticas, huelgas virtuales, boicots informáticos y colapsos comunicativos (ANNA ROTA, 2018; J. M^a GOERLICH PESET, 2018), cuyo potencial aún nos resulta difícil de calibrar; y cuya licitud y repercusiones

habrán de valorarse a tenor del tipo de conducta, de su alcance y de las demás circunstancias concurrentes en cada caso, seguramente trasladando los patrones de enjuiciamiento con que ya contamos, en particular el criterio de proporcionalidad.

En contrapartida, en algunas de estas nuevas formas de trabajo surge un peligro más solapado e insidioso, que tiene que ver con la valoración del desempeño a través de la reputación, de la que puede llegar a depender incluso la conservación del empleo. Y, en todo caso, el riesgo cierto de sufrir represalias como consecuencia del ejercicio de acciones colectivas, lo que ha llevado en algún caso a trabajadores de plataformas digitales a seguir un paro con el rostro cubierto por una máscara. Se relatan ya casos como el bloqueo de la *app* a trabajadores de una plataforma por haberse organizado sindicalmente [<http://www.infonews.com/nota/319981/la-app-rappi-bloqueo-a-los-trabajadores> (consultado el 1 de marzo de 2019)]. En respuesta a ello, países como Francia o Italia ya han promovido el reconocimiento por ley del derecho a la huelga, incluso más allá de las fronteras del trabajo asalariado, atribuyendo el derecho al conflicto colectivo a los “artesanos” y microempresarios digitales” (ANNA ROTA, 2018).

Pero son las estructuras empresariales complejas las que ofrecen la vertiente más rica y, también por ello, la más analizada y tratada doctrinalmente, que es la relativa a las nuevas formas de esquirolaje [W. SANGUINETI RAYMOND (2016), C. MARTÍNEZ MORENO (2017, b), J. M^a GOERLICH PESET (2018), S. GONZÁLEZ ORTEGA (2018), C. GRAU PINEDA, 2018), y J. B. VIVERO SERRANO (2018)]. Dejando al margen el supuesto de esquirolaje tecnológico (M. MIÑARRO YANINI, 2018), para el que pueden valer los criterios de valoración aplicables a la modalidad de sustitución interna de trabajadores huelguistas —esquirolaje interno—, ha sido la quiebra de la bilateralidad que caracteriza a las relaciones triangulares propias del trabajo en contratas o de otras formas de colaboración inter empresarial, los grupos y las redes de empresas, la que ha provocado la fractura del esquema prototípico de funcionamiento de medidas de presión como la huelga. Y ha dado origen, fundamentalmente, a dos tipos o bloques de supuestos problemáticos. El primero de ellos es el relativo a la traslación de los efectos de la huelga que tiene lugar en una de las empresas a las restantes o terceras empresas que con aquella tienen relación, y tiene su primera manifestación conocida en la serie de sentencias del *Caso Samoa* (SSTC 75, 76, 98, 99 y 100 a 112/2010), donde lo que se suscita es el interrogante sobre los efectos que en el ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores de la contratista tiene la decisión de la principal de rescindir la contrata, llegando a la conclusión de que se puede lesionar el derecho de huelga sin ser el empresario directo. En este mismo bloque se podría inscribir también el *Caso “ALTRAD”* [STS de 16 de noviembre de 2016 (59/16)], aunque por lo general se trate este caso a propósito de los supuestos litigiosos que se mencionan a continuación. En este supuesto dice el TS que se separa de la doctrina *Prisa* y *Coca-Cola* porque no existía ni grupo

de empresas ni una especial vinculación entre ellas. Pero tal vez la mayor diferencia radique en que Altrad no toma la decisión ni adopta la medida potencial o presuntamente lesiva del derecho fundamental de sus trabajadores en huelga, sino que son las empresas clientes las que deciden contratar con terceras empresas –que nada tienen que ver con Altrad— los servicios que esta les prestaba.

Por su parte, en el *Caso Telefónica* [STS de 23 de enero de 2017 (Rec.60/16)], el TS también se decanta por la estricta circunscripción de los efectos de una huelga de trabajadores de empresas contratistas a estas empresas, al descartar –confirmando el criterio de la AN— que sobre la empresa principal (Telefónica) pudiese recaer el deber de negociar durante el transcurso de la huelga con el fin de poner fin al conflicto.

En cambio, los supuestos del segundo tipo a que venimos haciendo alusión tienen en común que el recurso a la externalización productiva se emplea de modo directo como arma “antihuelga”, y lo que se suscita es, en definitiva, la eventual proyección a estos casos de la prohibición del esquirolaje, bajo la fórmula de esquirolaje “organizativo” o “comercial” (A. DESDENTADO, 2015 y 2016). La doctrina aplicada a los asuntos *Pressprint (Grupo Prisa)* en la STS de 11 de febrero de 2015 (Rec.95/14) y *Coca-Cola Iberian Partners*, en la STS de 20 de abril de 2015 (Rec.354/14), que luego se reitera en las SSTS de 3 de octubre de 2018 (Rec.3365/16 y 1147/17), *Grupo Zeta* y *Grupo Vocento*, no ha estado exenta de críticas. En esencia, se le ha reprochado al razonamiento que lleva a cabo el TS que se considere equiparable a la conducta prohibida por el art.6.5 DLRT 1977 el que la empresa adopte medidas organizativas lícitas como el recurso a la subcontratación o a la encomienda de las tareas a otras empresas del grupo, precisamente con base en la vinculación existente entre las empresas; entendido que se parte de que el empresario tendría un deber de “facilitar” o cooperar al éxito de la huelga. Sin embargo, como ya he manifestado en alguna otra ocasión (C. MARTÍNEZ MORENO, 2017, b), me parece que la clave del asunto es si la medida que adopte el empresario, del tipo que sea (movilidad interna, empleo de recursos tecnológicos, encomienda externa de tareas...), tiene la virtualidad de vaciar de contenido el derecho fundamental, pues una cosa es que el empresario no haya de colaborar en el éxito de la huelga y otra bien distinta que le esté vedado recurrir a fórmulas de las que resulte la desactivación o neutralización de los efectos de la huelga (W. SANGUINETI RAYMOND, 2016).

7. Referencias bibliográficas

D. ÁLVAREZ ALONSO (2018), “El ordenamiento laboral ante los desafíos de la «fragmentación empresarial» y la «atomización del trabajo»”, *Trabajo y Derecho* nº38, pp.46 y ss.

A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO (2016), "El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio", en *Nueva revista española de Derecho del Trabajo* nº188, pp.141 y ss.

A. BAYLOS GRAU (2018), "Constitución y trabajo", *Revista de Derecho Social* nº84, pp.27 y ss.

I. BOIX LLUCH (2018), "Comités de Seguridad Intercontratas en redes empresariales (una forma original de organización, representación e intervención sindical supraempresarial)", en W. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO (dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Ed. Comares, Granada, pp.225 y ss.

J. CABEZA PEREIRO (2003), "Las elecciones a representantes en las pequeñas unidades productivas", *Tribunal Social* nº155, pp.11 y ss.

J. CABEZA PEREIRO (2008), "Al paso de la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa a las unidades electorales, después de la Sentencia de 20 de febrero de 2008 ", *RL* nº23-24

F.J. CALVO GALLEG0 (2016), "Límites del ámbito funcional en los convenios de sector: ¿de la "homogeneidad" a la tutela de la "unidad histórica"?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm.398, pp.152 y ss.

M^a E. CASAS BAAMONDE (2017, a), "Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Hacia un trabajo digno?", *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* nº9, 2017, pp.867 y ss.

M^a E. CASAS BAAMONDE (2017, b), "La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores", en J. CRUZ VILLALÓN, M. NOGUEIRA GUASTAVINO y R. MENÉNDEZ CALVO, *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro Homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp.89 y ss.

J. CRUZ VILLALÓN (2001), "Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales", en VV.AA. *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial, XIII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid

J. CRUZ VILLALÓN (2017), "Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa", en J. CRUZ VILLALÓN, M. NOGUEIRA GUASTAVINO y R. MENÉNDEZ CALVO, *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro Homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo, Albacete, pp.147 y ss.

S. DEL REY GUANTER (2018), "Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la negociación colectiva", en *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de Estudio sobre negociación colectiva*, CCNCC, Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social, Madrid, pp.145 y ss.

A. DESDENTADO BONETE (2015), "Reflexiones sobre el caso Cola Cola Iberian Partners", *Derecho de las Relaciones Laborales* nº4, pp.429 y ss.

A. DESDENTADO BONETE (2016), "¿Una nueva dimensión del derecho de huelga? Más allá de la existencia de una lesión imputable y más allá del grupo de empresas. El caso Pressprint" (22.2.2016)

[http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/derecho-huelga-lesion-imputable-Pressprint_11_921430002.html] (última consulta, 14.2.2019)

J. M. DÍAZ RODRÍGUEZ (2018), "Acción sindical en las redes empresariales", en W. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO (dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Ed. Comares, Granada, pp.231 y ss.

R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (2002), "Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo", en VV.AA. *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva, XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, CCNCC, MTAS

M^a A. ESTEVE SEGARRA (2015, a), "La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015, recud.1464/2014", *RIL* nº 9, p.18

M^a A. ESTEVE SEGARRA (2015, b), "Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales", *Revista de Derecho Social* nº71, pp.39 y ss.

M^a A. ESTEVE SEGARRA (2018, a), "«Zero hour contracts» hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital", *Revista de Derecho Social* nº82, pp.37 y ss.

M^a A. ESTEVE SEGARRA (2018, b), "La negociación colectiva de empresas vinculadas en el marco de las redes de empresas integradas por empresas multiservicios", en W. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO (dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Ed. Comares, Granada, pp.437 y ss.

M^a L. DE LA FLOR FERNÁNDEZ (2017), "La representación de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas", en J. CRUZ VILLALÓN, M. NOGUEIRA GUASTAVINO y R. MENÉNDEZ CALVO, *Representación y*

representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro Homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez, Bomarzo, Albacete, pp.377 y ss.

J. GARCÍA MURCIA (2018), “El hecho sindical. La mayor representatividad. Asociacionismo profesional y empresarial. Balance y propuestas de reforma”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm.429, pp.57 y ss.

J.C. GARCÍA QUIÑONES (2010), “La representación sindical interempresa o territorial”, en F. VALDÉS DAL-RÉ y M^a L. MOLERO MARAÑÓN (dir.), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, MTIN, Madrid, pp.135 y ss.

E. GARRIDO PÉREZ (2017), “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social* n^o80, pp.209 y ss.

DHARAM GHAI (2003), “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2 (<https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, consultada el 13 de febrero de 2019)

A. GINÈS I FABRELLAS (2018), “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Revista Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n^o425-426, pp.89 y ss.

J. M^a GOERLICH PESET (2018), “Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva”, Panel 3: Derechos colectivos en procesos de descentralización productiva, en AA.VV., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS, Ed. CINCA, Madrid, pp.175 y ss.

F.J. GÓMEZ ABELLEIRA (2015), “La representación de los trabajadores en pequeñas empresas”, en J.R. MERCADER UGUINA (dir.), *Las relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas: problemas actuales y perspectivas de futuro*, Tiran lo Blanch, Valencia

S. GONZÁLEZ ORTEGA (2011), “El ejercicio de derechos colectivos en empresas sin representación”, en AA.VV. *El ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa*, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y E. CARRIZOSA (coord.), Tecnos, Madrid

S. GONZÁLEZ ORTEGA (2018), “El derecho de huelga: un derecho fundamental acorralado”, *Revista Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm.418, pp.17 y ss.

C. GRAU PINEDA (2018), “15. Las estructuras empresariales complejas y el conflicto colectivo: viejas y nuevas manifestaciones de esquirolaje”, en J.E. LÓPEZ AHUMADA y R. MENÉNDEZ CALVO (dir. y coord.), *Poder de dirección y estructuras empresariales complejas*, Ed. CINCA, Madrid, pp.379 y ss.

M^a R. MARTÍNEZ BARROSO (2018), “Deberes de información, derechos de representación y negociación colectiva”, Panel 3: Derechos colectivos en procesos de descentralización productiva, en AA.VV., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS, Ed. CINCA, Madrid, pp.203 y ss.

J. MARTÍNEZ GIRÓN (coord.) (2003), *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid

C. MARTÍNEZ MORENO (2014), “¿Puede ser el contrato a tiempo parcial un verdadero instrumento de política de empleo?”, *Revista Derecho Social y Empresa. Monográfico Siglo XXI: ¿Derecho del trabajo versus Derecho del Empleo?*, nº2, pp.79-114

C. MARTÍNEZ MORENO (2016), “El marco internacional para la tutela de los derechos laborales”, *Lex Social*, vol. 6, núm. 1, pp.94 y ss. [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/1657/1335]

C. MARTÍNEZ MORENO (2017, a), “Capítulo V. El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este nuevo fenómeno”, en *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social* (dir. J. MORENO GENÉ y L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, pp.181 a 215

C. MARTÍNEZ MORENO (2017, b), “El ser o no ser de la huelga, el fútbol y el esquirolaje. A propósito de la STC 17/2017, de 2 de febrero, caso Telemadrid”, en *Derecho de las Relaciones Laborales* nº9, pp.894-902

C. MARTÍNEZ MORENO (2017, c), “El derecho de participación y representación de los empleados públicos”, en *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez* (coord. J. CRUZ VILLALÓN, R. MENÉNDEZ CALVO y M. NOGUEIRA GUASTAVINO), Editorial Bomarzo-UGT, Albacete, pp.297-315

C. MARTÍNEZ MORENO (2018, a), “Externalización productiva, creación de empleo y trabajo decente desde la perspectiva de la OIT”, en *La externalización*

productiva a través de la subcontratación empresarial (dir. J.L. MONEREO PÉREZ y S. PERÁN QUESADA), Granada, Comares, pp.51-71

C. MARTÍNEZ MORENO (2018, b), "Capítulo 7. El concepto de trabajador", en VV.AA., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* (M^a E. CASAS BAAMONDE y R. GIL ALBURQUERQUE, dir.), Francis Lefebvre, Madrid, pp.187-205

N. MENDOZA NAVAS (2014), *La selección del convenio colectivo aplicable en la empresa*, Editorial Bomarzo, Albacete

R. MENÉNDEZ CALVO (2009), *Negociación colectiva y descentralización productiva*, CES, Madrid

J. R. MERCADER UGUINA (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia

M. MIÑARRO YANINI (2018), Según el Tribunal Constitucional «si es tecnológico, no es esquirolaje»: retos del derecho de huelga en la sociedad del trabajo digitalizado y externalizado. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2017, de 2 de febrero", *Revista Trabajo y Seguridad Social*. CEF nº429, pp.211 y ss.

A.B. MUÑOZ RUIZ (2016), "El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios judiciales para su resolución", *TD* nº 13

A.B. MUÑOZ RUIZ (2017), "Sector digital, plataformas profesionales y convenio colectivo aplicable", *Revista de Información Laboral* nº2, pp.211 y ss.

M. NOGUEIRA GUASTAVINO (2008), "Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresas, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores", en F. VALDÉS DALRÉ (dir.), *Manual jurídico de la negociación colectiva*, La Ley, Las Rozas, pp.307 y ss.

ALBERTO ODERO y HORACIO GUIDO (1995), *Derecho Sindical de la OIT. Normas y procedimientos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

A. OTAEGUI (2012), *Participación sindical en Europa y representación de los trabajadores en tiempos de crisis*, Fundación 1º de Mayo [http://www.ccoo.gal/comunes/recursos/99922/doc106425_Participacion_sindical_en_Europa_y_representacion_en_tiempos_de_crisis.pdf (consultado el 1 de marzo de 2019)]

M.C. PALOMEQUE LÓPEZ (2018), “El Derecho del Trabajo frente a las transformaciones de la empresa”, en W. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO (dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Ed. Comares, Granada, pp.3 y ss.

E. PALOMO BALDA (2017), “Legitimación de la representación unitaria para negociar convenios colectivos de empresa y principio de correspondencia”, en J. CRUZ VILLALÓN, M. NOGUEIRA GUASTAVINO y R. MENÉNDEZ CALVO, *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro Homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo, Albacete, pp.477 y ss.

E. PALOMO BALDA (2018), “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios y la problemática determinación del convenio colectivo sectorial de referencia” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid

M. I. RAMOS QUINTANA (2017), “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de Derecho Social* nº77, pp.19 y ss.

S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO (2013), “Problemática del derecho a la negociación colectiva en las empresas de trabajo temporal y en las contratas y subcontratas”, en J.L. MONEREO PÉREZ y Mª N. MORENO VIDA (Dir.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, pp.971 y ss.

M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (2017), “El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa”, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO y M. HERNÁNDEZ BEJARANO (dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, pp.187 y ss.

M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (2018), “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, en *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de Estudio sobre negociación colectiva*, CCNCC, Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social, Madrid, pp.91 y ss.

E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ (2017), “La representación unitaria de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal”, en *Cambio laboral y políticas inclusivas* (Mª B. CARDONA, dir. y V. CORDERO, coord.), Universitat de Valencia, pp.405 y ss.

E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ (2018), “La prestación de servicios a través de plataformas digitales”, en J. Mª MIRANDA BOTO (dir.), *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Ed. Cinca, Madrid, pp.211 y ss.

G.P. ROJAS RIVERO (2018, a), "Negociación colectiva y convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios", en AA.VV., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS, Ed. CINCA, Madrid, pp.275 y ss. [también disponible en www.aedtss.com/wp-content/.../4-2-Negociacion-empresas-multiservicios-GRojas.pdf]

G. P. ROJAS RIVERO (2018, b), "La negociación colectiva en las redes empresariales", en W. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO (dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Ed. Comares, Granada, pp.251 y ss.

ANNA ROTA (2018), "La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica", *Revista Trabajo y Seguridad Social*. CEF, nº420, pp.77 y ss.

J. SÁNCHEZ PÉREZ (2019), "Economía colaborativa y crisis del derecho del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, nº430, pp.75 y ss.

W. SANGUINETI RAYMOND (2016), "La tutela sustancial del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas", *Revista de Derecho Social* nº74, pp.11 y ss.

R. SASTRE IBARRECHE (1987), *Derecho sindical y transición política*, Tecnos, Madrid

J. M^a SERRANO GARCIA y S. BORELLI (2017), "El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital", *Revista de Derecho Social* nº80, pp.233 y ss.

D. SORIANO CORTÉS (2018), "Canales estables de representación de los trabajadores y órganos adaptados a los nuevos modelos de gestión empresarial", en J.E. LÓPEZ AHUMADA y R. MENÉNDEZ CALVO (dir. y coord.), *Poder de dirección y estructuras empresariales complejas*, Ed. CINCA, Madrid, pp.337 y ss.

A. TODOLÍ SIGNES (2018), "La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos", *Revista de Derecho Social* nº84, pp.69 y ss.

N. TOMÁS JIMÉNEZ (2013), "Niveles negociales y reglas de legitimación de los convenios colectivos estatutarios", en J.L. MONEREO PÉREZ y M^a N. MORENO VIDA (Dir.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, pp.503 y ss.,

F.TRILLO PÁRRAGA (2016), “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social* nº76, pp.59 y ss.

K. VANDAELE (2018), “Will trade unions survive in the Platform economy? Emerging patterns of Platform workers’ collective voice and representation in Europe” [<http://grupo.us.es/iwpr/biblioteca/economia-colaborativa-y-derecho-social/>] (consultado el 1 de marzo de 2019)]

A .VICENTE PALACIO (2016), *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona

A. VICENTE PALACIO (2018), “Empresas multiservicios: negociación colectiva y subcontratación”, en J.L. MONEREO PÉREZ y S. PERÁN QUESADA (dir.), *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Comares, Granada, pp.241 y ss.

J. B. VIVERO SERRANO (2018), “Redes empresariales y derecho de huelga: nuevos escenarios para la tutela y la limitación”, en W. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO (dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Ed. Comares, Granada, pp.277 y ss.

VV.AA., *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018

M. WYNN (2017), “Atypical Workers and the Gig Economy in the UK: the New Precariat”, en *Cambio laboral y políticas inclusivas* (Mª B. CARDONA, dir. y V. CORDERO, coord.), Universitat de Valencia, pp.33 y ss.

Informes:

CES, 2016, *El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida*, Colección Informes CES, nº2/2016, Madrid

CCNCC (1998), *El ámbito funcional de los convenios colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas*, CCNCC, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid

Sobre el documento FIDE “por un nuevo marco legislativo laboral”, *DRL* nº1, enero 2017