

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, CAMBIO SOCIAL Y SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

NUEVOS PARADIGMAS PARA COMPRENDER EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI

Directores:

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
FRANCISCO VILA TIERNO
MARCO ESPOSITO
SALVADOR PERÁN QUESADA

Coordinadores:

POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

Autores:

EDOARDO ALES	JOSE LUIS MONEREO PÉREZ
JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS	GLORIA MONTES ADALID
LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA	FRANCISCA MORENO ROMERO
ALBERTO ARUFE VARELA	ALEJANDRO MUROS POLO
EFFROSYNI BAKIRTZI	POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO
JORGE BAQUERO AGUILAR	SALVADOR PERÁN QUESADA
MARIA GIOVANNA ELMO	DAIANA ANA MARÍA PITICA
MARCO ESPOSITO	ALEJANDRA RÍOS PÉREZ
MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ	SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
LORENZO GAETA	JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY
JUAN GORELLI HERNÁNDEZ	JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA
SARA GUINDO MORALES	MARÍA SALAS PORRAS
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA	IACOPO SENATORI
DAVID MANGAN	MÁRIO SILVEIRO DE BARROS
MARÍA ROSA MARTÍN MUÑOZ	MARCO TUFO
JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN	FRANCISCO VIGO SERRALVO
JESÚS RAMÓN MERCADER UGUINA	FRANCISCO VILA TIERNO

Editorial Comares



JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
FRANCISCO VILA TIERNO
MARCO ESPOSITO
SALVADOR PERÁN QUESADA
(dirs.)

POMPEYO GABRIEL
ORTEGA LOZANO
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA
(coords.)

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA,
CAMBIO SOCIAL Y SISTEMA
DE RELACIONES LABORALES

Nuevos paradigmas para comprender
el derecho del trabajo del siglo XXI

- Proyecto de Investigación de Investigación I+D+I, subvencionado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología, «Envejecimiento Activo y Vida Laboral: Trabajadores Maduros y Pensionistas Productivos» (DER2017-85096-R). Universidad De Granada
- Proyecto B-SEJ-213-UGR18 «Retos de la modernización de la asistencia sanitaria en Andalucía: cohesión interterritorial, envejecimiento y revolución digital». Proyectos I+D+i del Programa Operativo FEDER 2018. Universidad De Granada
- Proyecto P18-RT-4634: «Instrumentos para la Protección Integral de las Personas Discapacitadas en una Sociedad Inclusiva y del Bienestar. Especial referencia a Andalucía en el marco de las Estrategias Nacionales y de la Unión Europea». Proyectos I+D+i (PAIDI 2020) Convocatoria 2018. Universidad De Granada
- Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital Proyectos del Plan Nacional 2020. Referencia: PID2020-115701RB-I00 [Convocatoria 2020 de «proyectos i+d+i» en el marco del programa estatal de generación de conocimiento y fortalecimiento científico y tecnológico del sistema de i+d+i y del programa estatal de i+d+i orientada a los retos de la sociedad] Universidad De Granada
- Grupo PAIDI SEJ 184 «Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social», Junta de Andalucía, dentro del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad De Granada
- Proyecto de Investigación en Programa Estatal de I+D+i «Retos Investigación» Orientada a los Retos de la Sociedad, RTI2018-094696-B-I00, titulado *Retos, reformas y financiación del sistema de pensiones: ¿sostenibilidad versus suficiencia?* Universidad de Málaga
- Proyecto P18-RT-2585» Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y desarrollo económico. Un análisis de la realidad andaluza»; concesión de ayudas a proyectos de I+D+i, destinadas a las universidades y entidades públicas de investigación calificadas como agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020). Universidad de Málaga
- UMA18 FEDERJA 028 «Las nuevas tecnologías y su impacto en el ámbito laboral y de la Seguridad Social: el impacto socio económico de la economía digital». Universidad de Málaga
- Grupo PAIDI SEJ 347 «Políticas de Empleo, Igualdad e Inserción social». Universidad de Málaga

© Los autores

Editorial Comares, 2021
Polígono Juncaril
C/ Baza, parcela 208
18220 Albolote (Granada)
Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: libreriacomares@comares.com
<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>
<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-221-0 • Depósito legal: Gr. 1374/2021

FOTOCOMPOSICIÓN, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN: COMARES

SUMARIO

BLOQUE I IMPLICACIÓN DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

CAPÍTULO 1 DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS PROFESIONALES ANTE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

José Luis Monereo Pérez

1. EL MARCO DE REFERENCIA: CAMBIOS DISRUPTIVOS, REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y TRABAJO DEL FUTURO . . .	3
2. DERECHO AL TRABAJO, POLÍTICA DE EMPLEO, Y «CONSTITUCIÓN DEL TRABAJO»	16
3. SIGNIFICACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICO JURÍDICA DEL DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO SOCIAL FUNDAMENTAL	28
4. LA GARANTÍA DEL TRABAJO «DECENTE» O «DIGNO» COMO DERECHO A UN TRABAJO CON DERECHOS SOCIALES DE DESMERCANTILIZACIÓN	40
5. BIBLIOGRAFÍA	49

CAPÍTULO 2 LIBERTAD SINDICAL. EL SINDICALISMO ANTE LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS EN EL MARCO DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

Sara Guindo Morales

1. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL (ARTÍCULO 28.1 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA) . . .	57
2. EL SINDICALISMO ANTE LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS EN EL MARCO DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA	59
2.1. Contexto actual	59
2.2. Retos o desafíos de los sindicatos como consecuencia de la disrupción de la tecnología en el ámbito sociolaboral	60
2.3. El despido objetivo por falta de adaptación de la persona trabajadora a los cambios tecnológicos operados en su puesto de trabajo	63
2.3.1. Introducción y ubicación de su regulación en el ET	63
2.3.2. Fundamento y concepto	63
2.3.3. Presupuestos para su concurrencia	66

2.3.4.	La modificación técnica/tecnológica operada en el puesto de trabajo	66
2.3.5.	El puesto de trabajo afectado por las modificaciones técnicas/tecnológicas.	68
2.3.6.	La inadaptación de la persona trabajadora	69
2.3.7.	Período de adaptación	69
2.3.8.	Curso de formación.	72
2.3.9.	La garantía de la persona trabajadora de que el tiempo destinado a la formación se considerará tiempo de trabajo efectivo.	76
2.3.10.	La garantía de la persona trabajadora del salario medio que viniera percibiendo . .	76
2.3.11.	Diferencias y similitudes con otras figuras afines.	76
2.4.	El despido objetivo por causas técnicas/tecnológicas	78
3.	LOS PRINCIPALES NUEVOS DERECHOS RELACIONADOS CON EL USO DE MEDIOS DIGITALES QUE DEBE PROTEGER LA ACCIÓN SINDICAL	81
3.1.	El derecho a la desconexión digital	81
3.2.	El derecho a la intimidad/privacidad y a la protección de datos	82
4.	A MODO DE CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	83
5.	BIBLIOGRAFÍA	85

CAPÍTULO 3
CUESTIONES CRÍTICAS DEL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA
EN EL CONTEXTO DE LA ECONOMÍA DIGITALIZADA

Salvador Perán Quesada

1.	CAMBIO TECNOLÓGICO Y NUEVO PARADIGMA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	89
1.1.	Consideraciones generales. Elementos para su problematización.	89
1.2.	Revolución digital, nuevas formas de negocio y subjetividad	91
1.3.	La tendencia en la convocatoria de huelgas durante la pandemia del Covid 19.	93
2.	CONSIDERACIONES SOBRE EL MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA	95
2.1.	La configuración jurídica de los derechos fundamentales de la persona.	95
2.2.	El contenido constitucional del derecho a huelga	97
3.	TECNOLOGÍAS Y LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA. REFLEXIONES SOBRE EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO. .	99
4.	HUELGA Y NUEVAS FORMAS DE CONFLICTO COLECTIVO EN EL MARCO DE LA ECONOMÍA DIGITALIZADA. . .	101
4.1.	Premisa: si el campo institucional de gestión del antagonismo social capital-trabajo es obsoleto, nos hallamos ante un campo ignoto.	101
4.1.1.	La institucionalización del antagonismo social como primera función del derecho del trabajo	101
4.2.	Conflictos colectivos deslaboralizados emergentes. La huelga 3.0.	103
4.2.1.	El trabajador por cuenta ajena como sujeto del derecho a huelga	103
4.2.2.	Conflictos en la prestación de servicios profesionalizados. Reflexiones sobre el caso Uber.	104
4.2.3.	Huelgas en el sector de las plataformas colaborativas	106
A.	<i>Los trabajadores de la economía colaborativa adquieren tal condición</i>	106
B.	<i>Huelgas sociales</i>	109
4.2.4.	El precariado como nueva forma de composición de la clase trabajadora	110
5.	BIOGRAFÍA	112

CAPÍTULO 4
EL FUTURO DE LA REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES
ANTE EL CAMBIO TECNOLÓGICO Y LAS NUEVAS FORMAS DE EMPRESA

José Luis Monereo Pérez

1.	INTRODUCCIÓN	115
2.	EL MODELO DE REPRESENTACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES	116
3.	DERECHOS A LA INFORMACIÓN, A LA CONSULTA Y A LA PARTICIPACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA	125
3.1.	Bases político-jurídicas y normativas fundamentales de los derechos de participación de los trabajadores en la empresa en el sistema de la carta social europea y en la carta de los derechos fundamentales de la unión europea. El derecho a la información y a la consulta como derecho social fundamental	129
3.2.	El derecho a la información y consulta en el marco del más amplio derecho de participación en la empresa	137
3.3.	Contenido del derecho de participación de los trabajadores en la empresa en el tratado de la Constitución Europea	144
3.4.	El modelo de reconocimiento de los derechos de participación en el sistema de los tratados de la unión europea. Valoración jurídico-crítica	158
4.	EL SISTEMA DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. PROPUESTAS DE REFORMAS	169
5.	BIBLIOGRAFÍA	178

CAPÍTULO 5
EL FUTURO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
LAS TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES

José Luis Monereo Pérez

1.	UNA GRAN TRANSFORMACIÓN EPOCAL: MUNDIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA, GLOBALIZACIÓN DEL DERECHO Y CAMBIO TECNOLÓGICO	185
2.	LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL EX ARTÍCULO 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	196
3.	ÁMBITO SUBJETIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	202
4.	ÁMBITO OBJETIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	211
5.	LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	217
6.	LAS OPCIONES DE POLÍTICA DEL DERECHO ESTATAL: EL GIRO LEGISLATIVO HACIA UN MODELO DE INTERVENCIÓN SELECTIVA Y MÁS «AUTORITARIA» EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	233
7.	EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES. PROPUESTAS DE REFORMAS.	241
8.	BIBLIOGRAFÍA	244

CAPÍTULO 6
DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Belén del Mar López Insua

1.	EVOLUCIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES	253
2.	LA CUARTA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y SU IMPLICACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO	257
3.	EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR: CONTROL EMPRESARIAL Y JUICIO DE PROPORCIONALIDAD	260
3.1.	El derecho a la intimidad en relación con otros derechos fundamentales: avances y retrocesos	263

3.2. Límites al poder empresarial y respecto al derecho a la intimidad del trabajador en la doctrina judicial del tribunal europeo de derechos humanos y del tribunal constitucional . . .	271
3.3. Geolocalización del trabajador y derecho a la intimidad	277
4. SALUD LABORAL, TELETRABAJO Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	284
4.1. El derecho a la desconexión digital	287
4.2. Marco regulador del derecho a la desconexión digital: la ley orgánica 3/2018 de protección de datos personales y la ley 10/2021 de trabajo a distancia	290
5. CONCLUSIONES	298
6. BIBLIOGRAFÍA	301

CAPÍTULO 7

IGUALDAD, CAMBIO TECNOLÓGICO Y NUEVAS DESIGUALDADES

Susana Rodríguez Escanciano

1. DIGITALIZACIÓN DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y GÉNERO	307
2. LA MUJER COMO CUIDADORA: DETRIMENTOS PROFESIONALES	309
3. DISCRIMINACIÓN SALARIAL COMO PUNTA DEL ICEBERG DE UN PROBLEMA MULTIFACTORIAL	311
3.1. Normas internacionales y de la Unión Europea	312
3.2. El ordenamiento jurídico español	313
3.2.1. Discriminación directa e indirecta	314
3.2.2. El Real Decreto Ley 6/2019	316
3.2.3. El Real Decreto 902/2020: registros y auditorías salariales	318
4. PRIMER ESCOLLO: LAS DIFICULTADES DE LA MUJER EN EL ACCESO AL EMPLEO	321
4.1. La libertad empresarial en el momento de selección: la ayuda de la inteligencia artificial	321
4.2. Acciones positivas: posibilidades y límites	322
5. DEMARCACIÓN SEXUAL OCUPACIONAL	325
5.1. La infravaloración de los «trabajos femeninos»	326
5.2. La denominada «brecha digital-tecnológica»	328
5.3. Hacia una ordenación «no sexista» de la clasificación profesional	330
5.4. Dificultades para la promoción vertical	334
5.4.1. Disponibilidad versus atención familiar	335
5.4.2. Escasos ejemplos de buenas prácticas	335
6. TRABAJO DE CUIDADOS: LA IMPRONTA DEL REPARTO DE ROLES	338
6.1. Empleadas de hogar	338
6.2. El «trabajo de cuidados no profesionales»	339
6.3. La doble condición de trabajadoras y cuidadoras. La tímida apuesta por la corresponsabilidad	342
6.4. Las denominadas «medidas de presencia» a instancia de la persona trabajadoras: luces y sombras	344
6.4.1. Ámbito subjetivo y objetivo: la escasa sensibilidad del legislador con el «sobre-envejecimiento»	344
6.4.2. Ejercicio del derecho	347
6.4.3. Revisión judicial	348
6.4.4. Teletrabajo y conciliación: dos variables difíciles de combinar	351
7. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL CLARAMENTE FEMINIZADO	354
7.1. Un trabajo «quasi a la llamada»	355
7.2. Análisis de la normativa interna por el tribunal de justicia de la Unión Europea	357
8. EL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD	359
9. CIBERACOSO SEXUAL	363
10. BIBLIOGRAFÍA	367

CAPÍTULO 8
LIBERTAD DE INFORMACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

José Luis Monereo Pérez
Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

1.	INTRODUCCIÓN	377
2.	EL DERECHO DE INFORMACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL	380
3.	EL DERECHO A INFORMAR E INFORMARSE Y A SER INFORMADO: VERTIENDE INDIVIDUAL Y COLECTIVA DEL DERECHO DE INFORMACIÓN.	381
4.	EL TRATAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE INFORMACIÓN ACTIVA Y DEL DERECHO DE INFORMACIÓN PASIVA.	383
5.	EL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA, LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA Y LA CARTA COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES	384
6.	EL CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN Y DE LA CONSULTA COMO DERECHOS SOCIALES COMUNITARIOS: LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	386
7.	LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN COMO GARANTÍA MULTINIVEL DE EUROPA	393
8.	LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y DE CONSULTA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL: EL DESPIDO COLECTIVO	404
9.	LA TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN DEL AFECTADO: LA PROTECCIÓN DE DATOS Y EL DERECHO DE INFORMACIÓN.	410
10.	DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL CON NUEVAS TECNOLOGÍAS	415
11.	BIBLIOGRAFÍA	421

CAPÍTULO 9
LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍA

Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

1.	CONTEXTO SOCIAL: LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.	425
2.	NORMATIVA DE REFERENCIA DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN: ÁMBITO INTERNACIONAL Y NACIONAL.	430
3.	TITULARIDAD Y CONTENIDO DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN	432
4.	LÍMITES DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DEDUCIDOS DE LA CONFRONTACIÓN CON OTROS DERECHOS Y BIENES CONSTITUCIONALES	434
5.	EL CONFLICTO EXISTENTE ENTRE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN	443
6.	CONFLICTOS Y LÍMITES JURISPRUDENCIALES AL DERECHO DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN. PROBLEMÁTICAS DE INTERÉS LABORAL SURGIDAS A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES: FACEBOOK, TWITTER, LINKEDIN, WHATSAPP Y CORREOS ELECTRÓNICOS.	446
7.	CREACIÓN Y PROTECCIÓN DE LA «REPUTACIÓN ONLINE» VS DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN	461
8.	LÍMITES DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN UN MUNDO GLOBALIZADO: CONCLUSIONES	463
9.	BIBLIOGRAFÍA	466

CAPÍTULO 10
EL DERECHO A LA SALUD LABORAL (DERECHO A LA VIDA
Y A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES) EN SU RELACIÓN
CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA RELACIÓN LABORAL

Juan Carlos Álvarez Cortés
Daiana Ana María Pițică

1.	INTRODUCCIÓN	471
2.	EL DERECHO A LA SALUD LABORAL (DERECHO A LA VIDA Y A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES) COMO FUNDAMENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ANTE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MODOS DE ORGANIZAR LAS RELACIONES LABORALES Y SU DESARROLLO NORMATIVO	472

2.1. La relación entre la salud laboral y el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral	473
2.2. La relación entre el derecho a la salud y la prevención de riesgos laborales	477
3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA APLICACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES LABORALES	480
4. LA MEJORA DEL CONOCIMIENTO REAL DE LA SINIESTRALIDAD Y SUS CAUSAS COMO MEDIO DE PREVENIR RIESGOS EN LA DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS.	483
4.1. Una correcta medición de la siniestralidad laboral para conocer el estado real de la situación	483
4.2. La vigilancia de la salud como mecanismo clave para la evitación de los daños derivados del trabajo	484
4.3. En especial, los nuevos riesgos o riesgos emergentes: una realidad en constante evolución	486
5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LAS RELACIONES LABORALES: UNA VISIÓN ESPECÍFICA.	489
5.1. La digitalización de las empresas y su impacto en las relaciones laborales. Las nuevas formas de trabajo	491
5.2. Los «nuevos» riesgos laborales a causa de la digitalización de las empresas.	492
5.3. Aspectos a tener en cuenta en cuanto a la prevención de riesgos laborales en la era digital.	493
5.3.1. La deslocalización.	493
5.3.2. La «atemporalización» de la jornada	495
5.3.3. La elusión del Derecho del Trabajo y de la prevención de riesgos.	496
A. <i>Traspaso de riesgos a los consumidores</i>	496
B. <i>La economía de plataforma y el concepto de falso autónomo</i>	496
5.3.4. Soluciones globales a través de normativa internacional	497
5.4. De forma específica: los nuevos riesgos laborales conocidos o que se nos avecinan	497
6. BIBLIOGRAFÍA	499

CAPÍTULO 11

EL DERECHO AL DESCANSO Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL:
¿UN DERECHO EN PELIGRO?*Juan Gorelli Hernández*

1. INTRODUCCIÓN: LA DEFENSA DEL DERECHO AL DESCANSO COMO UNA CUESTIÓN DE FRONTERAS	503
2. LA RELEVANCIA DEL DERECHO AL DESCANSO COMO DERECHO SOCIOLABORAL DIRIGIDO A PROTEGER LA SALUD DEL TRABAJADOR	505
3. LOS PELIGROS DE LA FLEXIBILIDAD PARA EL DERECHO AL DESCANSO	509
3.1. Distribución irregular dinámica de la jornada o tiempo de trabajo	510
3.2. Disponibilidad o localización del trabajador.	514
3.3. La incidencia directa de la flexibilidad laboral sobre el derecho al descanso	520
4. LA PARADOJA DE LA RECUPERACIÓN POR EL TRABAJADOR DE LA SOBERANÍA SOBRE SU TIEMPO.	524
5. LA POBREZA DE TIEMPO DE TRABAJO: LAS MICRO TAREAS EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS DIGITALES	528
6. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO: EL PROBLEMA DEL DESCANSO (LA DESCONEXIÓN DIGITAL)	535
6.1. Ventajas y desventajas del trabajo a distancia y el teletrabajo	535
6.2. ¿Necesidad de una nueva regulación tuteladora del descanso de los trabajadores afectados por la digitalización?	539
6.3. Delimitación del derecho a la desconexión.	543
6.4. Contenido del deber de desconexión: la relevancia de la negociación colectiva y de la política interna sobre la materia.	547
7. BIBLIOGRAFÍA	553

CAPÍTULO 12
TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL EJERCICIO
DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

M.ª Rosa Martín Muñoz

1.	INTRODUCCIÓN: LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES	559
2.	EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES ESPECÍFICOS:	
	LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO A LA HUELGA	565
2.1.	Derecho a la libertad sindical	565
2.2.	Derecho a la huelga	567
3.	EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES INESPECÍFICOS	569
3.1.	Derecho a la igualdad y no discriminación	569
3.2.	Derecho a la vida y a la integridad física y moral	572
3.3.	Libertad ideológica, religiosa y de culto	573
3.4.	Derecho al honor, intimidad y a la propia imagen	573
3.5.	Libertad de residencia	575
3.6.	Libertad de expresión y de información	576
3.7.	Derecho a la tutela judicial efectiva	581
3.8.	Derecho a la tipicidad de las faltas	582
3.9.	Derecho a la educación	584
4.	CONCLUSIONES	587
5.	CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS	590
6.	JURISPRUDENCIA CONSULTADA	595
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	595

CAPÍTULO 13
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Francisco Vigo Serralvo

1.	INTRODUCCIÓN	597
2.	CONSIDERACIONES PRELIMINARES	599
2.1.	Sobre el contenido del derecho a la tutela efectiva	599
2.2.	Diacronía legislativa de la digitalización forense	600
3.	LA APLICACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS EN LA LABOR DE LOS OPERADORES JURÍDICOS	603
3.1.	Informática jurídica de gestión. Principales elementos de la administración de justicia electrónica	604
3.2.	Sobre las implicaciones de la hiperconexión procesal en la conciliación de la vida personal y familiar de graduados sociales, abogados y otros profesionales jurídicos	606
3.3.	Informática jurídica documental, un recurso inexcusable ante un entramado jurídico hipertrofiado	609
3.4.	Sobre el debate en torno a la automatización de las decisiones judiciales	610
4.	LA INCIDENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS EN EL DERECHO A LA PRUEBA	612
4.1.	Mecanismos probatorios tradicionales practicados a través de medios digitales	612
4.2.	Nuevos medios probatorios alumbrados por el desarrollo tecnológico	613
4.3.	La igualdad de armas en el proceso judicial. Especial referencia al desequilibrio relacional entre empresarios y trabajadores	614
5.	SOBRE LA PUBLICIDAD DE LAS ACTUACIONES Y LOS DERECHOS A LA PROTECCIÓN DE DATOS	616
6.	BREVES NOTAS SOBRE EL USO DE LA TECNOLOGÍA FORENSE EN TIEMPOS DE PANDEMIA	619
7.	EPÍTOME	620
8.	BIBLIOGRAFÍA	622

BLOQUE II
LA NECESARIA RECONFIGURACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA:
EL «TELETRABAJO» Y EL «TRABAJO A DOMICILIO» EN ESPAÑA

CAPÍTULO 14
DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA: EL TELETRABAJO

Francisco Vila Tierno

1.	INTRODUCCIÓN	627
2.	ANTECEDENTES DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL AL ART. 13 ET Y EL TELETRABAJO DE LA PANDEMIA ..	629
2.1.	El teletrabajo durante la pandemia	629
2.2.	Antecedentes institucionales, normativos y convencionales del trabajo a distancia.....	637
3.	FINES Y FUNCIONES DE ESTA FORMA DE PRESTACIÓN. SU NATURALEZA JURÍDICA	642
4.	LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA Y DEL TELETRABAJO POR EL RDL 28/2020	646
5.	BIBLIOGRAFÍA	660

CAPÍTULO 15
EL CONTRATO DE TELETRABAJO. DERECHOS, OBLIGACIONES
Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

Marina Fernández Ramírez

1.	CONSIDERACIONES PREVIAS	663
2.	ELEMENTOS CONCEPTUALES DEL TELETRABAJO	666
3.	RELACIONES ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR. DERECHOS Y DEBERES	672
3.1.	Derecho a la carrera profesional	673
3.2.	Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos	674
3.3.	Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo	675
3.4.	Derechos relacionados con el uso de medios digitales	677
3.5.	Derechos colectivos	679
3.6.	Derecho a la prevención de riesgos laborales	680
4.	ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	681
4.1.	Principales riesgos a los que está sometido el teletrabajador en su puesto de trabajo	685
4.2.	La integración del teletrabajo en el sistema general de gestión de la empresa	692
4.3.	La gestión de las condiciones de trabajo de los teletrabajadores a efectos preventivos	693
4.3.1.	Evaluación de riesgos del puesto de trabajo del teletrabajador	694
4.3.2.	Vigilancia de la salud del teletrabajador	696
4.3.3.	Información y formación	697
4.3.4.	Derechos de participación y representación	698
5.	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	701
6.	BIBLIOGRAFÍA	703

CAPÍTULO 16
TIEMPO DE (TELE)TRABAJO Y DESCANSOS

Francisca Moreno Romero

1.	INTRODUCCIÓN	707
2.	EL PUNTO DE PARTIDA: LA ASUNCIÓN DE PRESUPUESTOS YA SUPERADOS	708

3.	TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO EN EL (TELE)TRABAJO	713
3.1.	El teletrabajo, jornada y descansos, en el r.D-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia	715
3.2.	Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo recogidos en el R.D-ley 28/2020, de 22 de septiembre	717
3.2.1.	El tiempo de trabajo y descansos en el Acuerdo de trabajo a distancia	717
3.2.2.	Tratamiento del tiempo de trabajo y descansos en el teletrabajo (o trabajo a distancia) por parte de la negociación colectiva	720
3.2.3.	El sistema de registro horario regulado en el art. 34.9 del E.T.	724
3.2.4.	El derecho a la desconexión digital de la persona teletrabajadora	725
3.2.5.	Otras referencias al tiempo de trabajo	729
4.	ALGUNAS REFLEXIONES	729
5.	BIBLIOGRAFÍA	731

CAPÍTULO 17

MEDIOS DE PRODUCCIÓN Y MECANISMOS DE COMPENSACION
A LOS GASTOS DEL TRABAJADOR

María Salas Porras

1.	INTRODUCCIÓN	733
2.	APROXIMACIÓN AL CONCEPTO JURÍDICO-NORMATIVO «GASTOS» GENERADOS POR EL TRABAJO A DISTANCIA	734
2.1.	Apuntes desde el ámbito internacional	734
2.2.	Orientaciones comunitarias	736
2.3.	Su ordenación en España	737
3.	IDENTIFICACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ASUNCIÓN DE ESTOS GASTOS	740
3.1.	Las opciones indicadas por la OIT	741
3.2.	La línea marcada por el derecho comunitario	742
3.3.	La elección del legislador nacional	743
4.	LOS MECANISMOS DE COMPENSACIÓN DE GASTOS DERIVADOS DEL TRABAJO A DISTANCIA	746
4.1.	Criterios guía procedentes de instancias internacionales	746
4.2.	El diseño europeo de los posibles mecanismos	747
4.3.	La implementación en nuestro ordenamiento jurídico	747
5.	PROPUESTAS DE LEGE FERENDA Y ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	749
6.	CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDOS	752
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	753
8.	REFERENCIAS INFORMÁTICAS	753

CAPÍTULO 18

EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS/SINDICALES EN EL TRABAJO A DISTANCIA

Jesús R. Mercader Uguina

1.	EL MODELO POR ARMAR DEL TRABAJO A DISTANCIA: MARCO GENERAL	755
2.	DERECHOS COLECTIVOS Y TRABAJO A DISTANCIA	758
3.	¿QUIÉN REPRESENTA A LOS TRABAJADORES A DISTANCIA? EL PRINCIPIO DE SIMETRÍA REPRESENTATIVA CON LOS TRABAJADORES PRESENCIALES	760
3.1.	Proyecciones de los trabajadores a distancia en la constitución de los órganos de representación	760
3.2.	Participación en las elecciones a representantes legales de los trabajadores: ¿hacia un sistema de voto digital?	762

4. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL EN EL DISEÑO Y CONTROL DEL SISTEMA DE TRABAJO A DISTANCIA	763
5. EL ESTATUTO DE REPRESENTANTE Y LAS ALTERACIONES DERIVADAS DE LA INTRODUCCIÓN DE FÓRMULAS DE TRABAJO A DISTANCIA: LA DESAPARICIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO	764
6. MEDIOS DE ACCIÓN COLECTIVA Y TRABAJO A DISTANCIA	766
6.1. El acceso de la representación legal a los «elementos precisos» para el desarrollo de su actividad representativa	766
6.2. Implantación de tableros virtuales	768
7. BIBLIOGRAFÍA	771

CAPÍTULO 19

CENTRO DE TRABAJO ADSCRITO, LUGAR DE TRABAJO HABITUAL Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL TELETRABAJO

Alejandro Muros Polo

1. INTRODUCCIÓN: EL PROBLEMÁTICO EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS, EN ESPECIAL, DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN LOS SUPUESTOS DE TELETRABAJO A CAUSA DE SU DESLOCALIZACIÓN.	773
2. MARCO NORMATIVO REGULADOR BÁSICO	775
3. LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EL TELETRABAJO: DIFICULTADES Y DESAFÍOS	779
3.1. El centro de trabajo como pieza central del sistema de representación. Breve aproximación.	779
3.2. La obligatoria adscripción de la persona teletrabajadora a un centro de trabajo concreto	781
3.3. El voto telemático y su «aparente» exclusión legal	785
3.4. El redimensionamiento de los medios o instrumentos necesarios para garantizar los derechos de información en el teletrabajo	786
4. CONCLUSIONES CRÍTICAS	791
5. BIBLIOGRAFÍA	794

CAPÍTULO 20

TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TELETRABAJO

*José Luis Ruiz Santamaría**Gloria Montes Adalid**Alejandra Ríos Pérez*

1. INTRODUCCIÓN	797
2. LA DIMENSIÓN TECNOLÓGICA E INTERNACIONAL DEL TELETRABAJO	798
2.1. La cuarta revolución industrial y la incidencia de las nuevas tecnologías en la sociedad actual del trabajo	798
2.2. Breves pinceladas sobre la paronámica internacional del teletrabajo	799
3. PRECEDENTES NORMATIVOS LEGALES DEL TELETRABAJO	800
3.1. La antigua regulación del trabajo a domicilio: art. 13 Del ET	800
3.2. La regulación del «trabajo a distancia»: especial atención a la modificación del art. 13. A través de la reforma introducida por la Ley 3/2012	801
4. MARCO CONCEPTUAL DEL TELETRABAJO Y SUS MODALIDADES	802
4.1. Aproximación conceptual al teletrabajo	802
4.2. Diferentes modalidades de teletrabajo.	803
5. EL TELETRABAJO Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS	805
5.1. El proceso regulatorio de la negociación colectiva en el teletrabajo.	806

5.1.1. La negociación colectiva y los acuerdos interprofesionales	809
5.1.2. Los convenios colectivos sectoriales	809
5.1.3. Los convenios colectivos de empresas y de grupos de empresas	813
5.1.4. Convenios colectivos publicados en el BOE durante con posterioridad a la vigencia DEL RD-L 28/2020	817
6. CONCLUSIONES	818
7. BIBLIOGRAFÍA	820
8. ANEXO I: REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS	822
8.1. Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal	822
8.2. Convenios colectivos empresariales de ámbito estatal	826
8.3. Convenios colectivos de ámbito provincial, de empresa y centro de trabajo	836

CAPÍTULO 21

DELIMITACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL «TRABAJO A DOMICILIO»

Alejandro Muros Polo

1. INTRODUCCIÓN: EL «TRABAJO A DOMICILIO» COMO FIGURA PRECARIA EN EL EMPLEO FEMENINO	839
2. REVISIÓN HISTÓRICO-NORMATIVA DE LA REGULACIÓN DEL «TRABAJO A DOMICILIO» EN EL DERECHO ESPAÑOL	841
2.1. Orígenes y regulación pre-estatutaria del «trabajo a domicilio»	841
2.2. El contrato de trabajo a domicilio en el estatuto de los trabajadores de 1980.	844
2.3. La reforma laboral de 2012 y la inclusión del concepto genérico de «trabajo a distancia»	846
3. CONFIGURACIÓN DEL «TRABAJO A DOMICILIO» Y MARCO NORMATIVO REGULADOR.	849
3.1. Concepto y notas diferenciadoras	849
3.1.1. El elemento locativo	849
3.1.2. El no uso intensivo de tecnologías	851
3.1.3. La falta de vigilancia directa e inmediata del empresario.	852
3.2. Las fronteras entre el trabajo a domicilio dependiente y autónomo. Sistema de indicios jurisprudenciales	852
3.3. Marco normativo regulador básico	855
4. LA NORMATIVA INTERNACIONAL DE LA OIT SOBRE TRABAJO A DOMICILIO: CONVENIO N.º 177 Y RECOMENDACIÓN N.º 184 DE 1996	856
5. LA ACTUAL REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE	862
5.1. Ámbito de aplicación, límites, formalización y voluntariedad del acuerdo de trabajo a distancia	862
5.2. Problemas jurídicos más significativos en relación con el trabajo a domicilio	864
5.3. Especial consideración de la prevención de riesgos laborales en el trabajo a domicilio.	866
6. UNA SERIE DE CONCLUSIONES CRÍTICAS	868
7. BIBLIOGRAFÍA	870
8. WEBGRAFÍA	873

CAPÍTULO 22

EL PODER DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS EMPRESAS
EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA*Lucía Aragüez Valenzuela*

1. ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	875
2. EL IMPACTO DEL TELETRABAJO COMO FÓRMULA DEL TRABAJO A DISTANCIA EN LAS EMPRESAS PRE Y POST CRISIS SANITARIA: PERSPECTIVA NACIONAL E INTERNACIONAL	879

3. LA VIGILANCIA EMPRESARIAL MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN	883
4. LUCES Y SOMBRAS EN LA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LA PERSONA TRABAJADORA DEBIDO AL REFORZAMIENTO DEL PODER DE VIGILANCIA EMPRESARIAL EN EL TELETRABAJO	887
5. REFLEXIONES FINALES	893
6. BIBLIOGRAFÍA	895

CAPÍTULO 23

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Jorge Baquero Aguilar

1. INTRODUCCIÓN	897
2. A MODO DE PÓRTICO: EL ESTADO DE LA CUESTIÓN.	898
3. EL TELETRABAJO ANTES DE LA CRISIS SANITARIA	902
4. LA COVID-19 COMO CATALIZADOR DE LA NUEVA REGULACIÓN.	910
5. EL IMPORTANTE PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	913
6. LOS RETOS DE FUTURO	917
7. CONCLUSIONES	920
8. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS.	921

CAPÍTULO 24

LAS PARTICULARIDADES DEL TELETRABAJO
EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD*José Antonio Rueda Monroy*

1. INTRODUCCIÓN	929
2. EL PUNTO DE PARTIDA: EL TRATAMIENTO ACTUAL DE LA DISCAPACIDAD.	932
3. MARCO JURIDICO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TELETRABAJO	934
3.1. Ámbito internacional y comunitario	935
3.2. Normativa constitucional	936
3.3. Normativa de rango legal de referencia	937
3.3.1. El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social	938
3.3.2. Aspectos destacables del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.	939
4. LA INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	945
4.1. Oportunidades	947
4.2. Barreras	948
4.2.1. Barreras espaciales y riesgos específicos	949
4.2.2. Barreras y particularidades en relación a los útiles del trabajo.	950
5. CONCLUSIONES	952
6. BIBLIOGRAFÍA	954

BLOQUE III
CAMBIO TECNOLÓGICO, REFORMA JURÍDICO LABORAL
Y DERECHO COMPARADO EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

CAPÍTULO 25
IMPLICACIÓN DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS
LABORALES FUNDAMENTALES EN ITALIA

Edoardo Ales
Maria Giovanna Elmo
Marco Esposito

1.	LA DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO: BENEFICIOS Y RIESGOS	959
2.	EL MARCO NORMATIVO Y SU DESARROLLO	961
3.	PERFILES DE CUALIFICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	965
4.	(SIGUE)... EL CASO ITALIANO	966
5.	NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL Y TIEMPO DE TRABAJO	969
6.	EL DERECHO A LA SALUD LABORAL	972
7.	DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	975
8.	LA REMUNERACIÓN EN EL TRABAJO A DISTANCIA	978
9.	EL SINDICALISMO ANTE LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS EN EL MARCO DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA	979
10.	CAMBIO TECNOLÓGICO Y NUEVAS DESIGUALDADES	984
11.	BIBLIOGRAFÍA	987

CAPÍTULO 26
EL TELETRABAJO EN ITALIA

Lorenzo Gaeta
Marco Tufo

1.	LOS ORÍGENES	991
2.	LAS «LEYES» DEL TELETRABAJO PRIVADO	992
3.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO	993
4.	EL REGLAMENTO SOBRE EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO	996
5.	LAS FUENTES «SECUNDARIAS» DEL TELETRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	999
6.	CUESTIONES CRÍTICAS NORMATIVAS Y CULTURALES DEL TELETRABAJO	1002
7.	EL TELETRABAJO «ÁGIL» Y EL TELETRABAJO DEL COVID-19	1004
8.	BIBLIOGRAFÍA	1006

CAPÍTULO 27
TECHNOLOGICAL CHANGES AND LABOUR LAW REFORM IN THE UNITED KINGDOM

David Mangan
Iacopo Senatori

1.	FUNDAMENTAL RIGHTS OF DIGITAL WORKERS IN THE UK. THE CASE OF PLATFORM WORK	1009
	1.1. Introduction	1009
	1.2. Collective rights of platform workers	1010
	1.3. Individual rights of platform workers	1016
	1.4. Policy perspectives. Realigning labour law protections with the labour market status of platform workers	1019
2.	TELEWORK IN THE UK	1021

2.1. Introduction	1021
2.2. Telework/flexible work in the UK.	1021
2.3. Implementation of the framework agreement in the UK.	1022
2.4. COVID-19 and telework	1027
2.5. Discussion	1029
3. BIBLIOGRAPHY	1033

CAPÍTULO 28

TECHNOLOGICAL CHANGES AND LABOUR RELATIONS IN GREECE

Effrosyni Bakirtzi

1. THE DIGITAL TRANSFORMATION AND FUNDAMENTAL RIGHTS IN THE LABOR LAW IN GREECE	1037
1.1. Introduction	1037
1.2. Significance of the protection of the right to work and work-related rights in the digital era	1037
1.3. Constitutional protection of labour rights in greece	1039
1.4. Current discussions on digital transformation and fundamental labour and social rights' challenges	1039
1.5. Trade union and employers' organizations initiatives with regard to digitalization	1044
1.6. Freedom of association in the era of digital transformation	1045
1.7. The right to strike – digitalisation of the voting procedures	1046
1.8. Health and safety at work	1048
1.9. Privacy and new technologies	1050
1.10. Digital work card.	1051
2. TELEWORK / REMOTE WORK	1051
2.1. Existing legal framework	1051
2.1.1. Definition	1051
2.1.2. The legal status of teleworkers	1052
2.1.3. Agreement on Telework	1054
2.1.4. Employers' obligations	1055
2.1.5. Collective bargaining	1057
2.1.6. Privacy and teleworking	1058
2.1.7. Health and safety measures for teleworkers	1060
2.2. The impact of the covid-19 pandemic on the implementation of telework.	1061
2.3. Urgent need for further regulation of telework	1065
2.4. Telework in the public sector.	1066
3. BIBLIOGRAPHY	1069

CAPÍTULO 29

CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN PORTUGAL

Mário Silveiro de Barros

1. LAS FUENTES NORMATIVAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES.	1071
2. LA PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD DE LA VIDA PRIVADA Y DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR	1074
3. LA PROTECCIÓN FRENTE AL PODER DE CONTROL DEL EMPLEADOR.	1078
4. LA PROTECCIÓN FRENTE AL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR.	1082
5. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES COLECTIVOS.	1086
6. BIBLIOGRAFÍA	1090

CAPÍTULO 30
CAMBIO TECNOLÓGICO Y REFORMA JURÍDICO LABORAL
Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN ALEMANIA

Jesús Martínez Girón
Alberto Arufe Varela

1.	LA FALTA DE REGULACIÓN LEGAL GENERAL DEL TELETRABAJO	1093
1.1.	Precisiones terminológicas	1093
1.2.	El impacto del teletrabajo sobre la vigente legislación laboral	1094
1.3.	Los estímulos, distintos de la pandemia del coronavirus, para la regulación legal general del teletrabajo	1098
2.	EL SEGUNDO ANTEPROYECTO DE LEY FEDERAL SOBRE EL TRABAJO MÓVIL	1100
2.1.	La motivación del anteproyecto y su cuantificación de costes	1100
2.2.	La proyectada modificación de la ordenanza industrial	1103
2.3.	La proyectada modificación del libro séptimo del código de seguridad social.	1107
3.	LA TOMA DE POSICIÓN DE LA FEDERACIÓN ALEMANA DE SINDICATOS EN RELACIÓN CON EL SEGUNDO ANTEPROYECTO DE LEY FEDERAL SOBRE EL TRABAJO MÓVIL.	1108
3.1.	Contextualización de la toma de posición.	1108
3.2.	Su crítica del impacto sobre los derechos laborales individuales	1110
3.3.	Su crítica del impacto sobre los derechos laborales colectivos.	1112
4.	BIBLIOGRAFÍA	1114
5.	APÉNDICE DOCUMENTAL.	1116

CAPÍTULO 31
TECHNOLOGICAL CHANGES AND LABOUR RELATIONS IN GERMANY

Effrosyni Bakirtzi

1.	THE DIGITAL TRANSFORMATION AND FUNDAMENTAL RIGHTS IN THE LABOR LAW	1121
1.1.	Setting the scene	1121
1.2.	Right to work challenges: emergence of a new set of rights or reconceptualization of the existing ones?	1124
1.2.1.	Right to work from home	1124
1.2.2.	Right to disconnect	1125
1.2.3.	Right to fair conditions of work, freedom of association, collective bargaining and social protection in the sharing economy.	1125
1.2.4.	Right to training and life-long learning	1127
1.2.5.	Co-determination and participatory rights in the context of digital transformations.	1129
1.2.6.	Promotion of labour mobility of migrants in the digital era	1130
1.3.	Implications of digital transformation for the concept of employment – the case of platform and crowd work	1131
2.	THE «TELEWORK» AND «THE WORK AT HOME».	1135
2.1.	Introduction	1135
2.2.	Definition of telework and mobile work	1137
2.3.	Legal basis of telework and mobile work	1139
2.4.	Right to work in home office or mobile work	1144
2.5.	Social security of teleworkers or mobile workers	1145
2.6.	Works councils and telework / mobile work	1146
2.7.	Working time	1147
2.8.	Health and safety protection	1148
2.9.	Data protection and privacy.	1149
2.10.	Collective bargaining.	1150
3.	BIBLIOGRAPHY	1150

BLOQUE I

**IMPLICACIÓN DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS
EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES**

CAPÍTULO 1

DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS PROFESIONALES ANTE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

«Y puesto que el documento de cultura no es en sí inmune a la barbarie, no lo es tampoco el proceso de la tradición, a través de la cual se pasa de lo uno a lo otro. Por tanto, el materialismo histórico se distancia en la medida de lo posible. Considera que su misión es la de pasar por la historia el cepillo a contrapelo»

WALTER BENJAMIN (2012, Tesis VII, p. 40)

1. EL MARCO DE REFERENCIA: CAMBIOS DISRUPTIVOS, REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y TRABAJO DEL FUTURO

El impacto de la Pandemia Covid-19 ha supuesto una crisis de magnitudes extraordinarias: una crisis sanitaria con pérdidas masivas de vidas humanas; una crisis social y una crisis económica. Nos movemos en un ámbito donde en situaciones propias de una «sociedad del riesgo» actualizada, el Estado ha tenido que responder con un conjunto de medidas de distinta naturaleza, en muchos casos sin que se haya podido —o en algún caso no se ha sabido— dar respuesta con una planificación coherente de un cuadro de medidas interrelacionadas. La situación es la propia del desbordamiento político, jurídico e institucional. Sus consecuencias negativas en todos los ámbitos y especialmente en el ámbito sociolaboral se van a dejar sentir durante mucho tiempo (se habla ya de décadas). Ni siquiera está garantizada a corto plazo una estabilización de la crisis sanitaria, que es la detonante de la crisis económica y social extraordinaria que caracteriza la coyuntura en que vivimos. Por lo demás, en las situaciones que sobrepasan la prevención de riesgos —sin perjuicio de adaptarla en todo lo posible— es necesario ir más allá a través del principio de precaución para hacer frente a las situaciones de incertidumbre.

Se puede decir, así que la Pandemia actual no es sólo una crisis sanitaria. Es lo que en las ciencias sociales —en la dirección más solvente— se califica técnicamente de «hecho *social total*», en el sentido específico de que impacta y convulsa el conjunto

de las relaciones y estructuras sociales, y conmociona a la totalidad de los actores (políticos, sociales y económicos), de las instituciones y de los valores de la sociedad, planteando una exigencia de recomposición de la cohesión social (MAUSS, M., 1971).

Pero la Pandemia actual abunda en problemas estructurales ya detectados con anterior a la irrupción de la Pandemia Covid-19; cambios estructurales que derivan de las transformaciones en las políticas del Derecho del Trabajo, las nuevas formas de empresas y el impacto disruptivo de las nuevas tecnología que, entre otras consecuencias, suponen nuevas dificultades para garantizar el derecho al trabajo en su mismo contenido esencial, como puede apreciarse en el nexo de unión intrínseca del mismo con los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras.

Es de destacar la incidencia de la cuarta revolución industrial o «era digital», sus efectos en la economía y en el trabajo; pero también el tipo de respuesta regulativa institucional y empresarial que la está modulando y conformando en la esfera social. El desarrollo de las fuerzas productivas (que incluye la tecnología y su innovación) siempre ha sido determinante en el curso de los procesos sociales y en los distintos ámbitos del mundo de la vida. En lo que se refiere a la llamada cuarta revolución industrial, es manifiesto que, en unión con los demás factores causales, está determinando que se operan transformaciones disruptivas de envergadura en la era de la economía digital que además se producen a una gran velocidad (las tecnologías disruptivas tienen como base la *innovación*: Big data, virtualización y cloud, ciberseguridad, realidad virtual y aumentada, blockchain, etcétera). Ante mutaciones de esta entidad en el mundo del trabajo mediatizado por los cambios tecnológicos los sistemas de protección social tienen que dar una respuesta que sea coherente con la persecución de sus propios fines de proteger a las personas ante las siempre cambiantes situaciones de necesidad relevantes.

La cuarta revolución industrial (Revolución industrial 4.0) va a tener una incidencia en el empleo, tanto en lo relativo a los niveles de empleo como en las formas de empleo. Se producirán procesos contradictorios de creación y destrucción de empleo, pero también desplazamiento de trabajadores desde las actividades en declive a las nuevas actividades en expansión. El problema es que en muchos aspectos se ha roto con el paradigma teórico de la «destrucción creativa» vinculada a la innovación formulada —no sin cierto optimismo— por el sociólogo alemán Werner Sombart y que después sería popularizada por el economista austriaco Joseph Schumpeter; y objeto de matizada crítica por Thorstein Veblen. Su validez hoy día es relativa, y en cualquier caso oscilante y nunca lineal. El tiempo indicará si prevalece el lado positivo del desarrollo o el lado negativo y su incidencia en la vida laboral y en los sistemas de protección social.

Por lo pronto lo que sí se aprecia son cambios sobre el empleo harto significativo: un empleo menos estandarizado; un empleo más fraccionado e inestable donde tienden a expandirse las plataformas digitales (Cabify, Uber, Airbnb o Upwork, etc., con formas de empleo difusas —zonas gris— entre la autonomía y la subordinación. De ahí

su elevada controversia judicial), la llamada economía «colaborativa» (que en general lo es poco por ocultar la realidad de una relación subordinada); el sometimiento de la organización del trabajo y del empleo a transformaciones permanentes y no siempre previsibles, pues suelen estar presididas por la incertidumbre, con la consecuencia de un incremento de la flexibilidad laboral interna y externa; y la tendencia hacia la mercantilización y remercantilización de ámbitos dominados por el empleo público (con flujos y reflujos en este proceso discontinuo). Los efectos también se producen en la esfera de las protecciones sociales dispensadas por la forma política del Estado Social de Derecho, el cual tiene serias dificultades para «gobernar» estos procesos de la era digital (con el impulso de robotización y la inteligencia artificial), pues el problema se centra ante todo en el uso y encauzamiento hacia el interés general de las innovaciones tecnológicas, sin caer en la ingenuidad de oponerse sin más al proceso de transformación tecnológica a modo de un «neo-ludismo», que equivoca la identificación de la instancia de poder determinante (como sucedió en *movimiento* social e ideológico surgido en la primera Revolución Industrial, que se oponían a las nuevas tecnologías industriales del momento). Sin caer en ningún tipo de excesos optimistas, se puede limitar las nuevas tecnologías dañinas y aprovechar las innovaciones tecnológicas que puedan ser útiles para el bienestar social y el desarrollo económico. En definitiva, para gobernar los cambios tecnológicos en la lógica de las necesidades sociales y de un desarrollo económico sostenible orientado hacia el bienestar de la población y la «justicia social». Y esto no lo crean las nuevas tecnologías en sí mismas, sino las políticas democráticas que se implementan y los actores sociales y económicos implicados en los procesos sociales. No sólo hay que atender al desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad, sino también a la *mediación política y jurídica que las gobiernan*. Se trata de procurar el buen gobierno del cambio tecnológico y de su incidencia en las diversas esferas de la vida (incluido el mundo del trabajo) (CASTELLS, M., 1996-2003). Por lo demás, no existe un vínculo directo entre el desarrollo económico, la distribución de la riqueza y la justicia social (PIKETTY, TH, 2013, 2016).

De este modo el impacto de los cambios tecnológicos en el empleo y en las protecciones sociales, que apuntan hacia una desestructuración del trabajo (precariedad, trabajo atípico, falsos autónomos, des-sindicalización y pérdida de poder de las organizaciones sindicales, etcétera) y la ruptura del pacto social subyacente al constitucionalismo democrático-social con Estado Social de Derecho (al que se intenta convertir en un «Estado de mercado»), necesita ser gobernado y reorientado en una sociedad civilizada. Y ello por contraposición a los enfoques ideológicos deterministas que entienden que la globalización y la nueva revolución tecnológica suponen una inevitable descomposición de la sociedad del trabajo democráticamente organizada, desconociendo que esos cambios están asociados a las políticas neoliberales que han fomentado un determinado modelo de globalización liberalizadora y una orientación política y cultural (hegemonía) que convierte en inevitable los que corresponde al espacio de decisión de la Política y el Derecho. Un enfoque determinista neoliberal que

ha permitido justificar la redistribución de la renta del trabajo al capital, el aumento de las desigualdades sociales, y la reducción y neutralización del garantismo jurídico de los derechos sociales fundamentales (una re-mercantilización de los derechos laborales y de las fórmulas de protección social pública) (MONEREO PÉREZ, J.L., 2017, 9 ss.). Ciertamente la presente coyuntura se caracteriza por las innovaciones tecnológicas y su aplicación a los procesos productivos, y ello supone que tanto transformación como destrucción o creación de nuevos empleos. Los enfoques apriorísticos sobre sus resultados no simples augurios sin fundamento científico sólido. Por lo demás, siempre habrá un espacio para la decisión política —de política del Derecho— en favor del trabajo decente y de un renovado sistema de protecciones sociales suficientes y adecuadas socialmente para atender a las nuevas situaciones de necesidad de los individuos. En realidad, conforme más se desregulan y flexibilizan-liberalizan las relaciones laborales, con más rapidez se pasa de una sociedad del trabajo a otra de la sociedad del trabajo flexible, la cual conlleva la incertidumbre endémica y, por tanto, riesgos incalculables para las personas y para la comunidad organizada a través de la democracia constitucional. La utopía neoliberal de orden del mercado autorregulador (que en sí es una ideología) comporta la destrucción de la sociedad y generaliza el trabajo precario (cuando el «trabajador precario» o el «trabajador pobre», ya que el trabajo no le libera de la satisfacción de las necesidades fundamentales que garantizan una vida digna), trasladando los riesgos a la persona que trabaja. Este enfoque ideológico supondría el desmantelamiento del modelo Derecho del Trabajo garantista del constitucionalismo democrático-social, y con él del derecho al trabajo como derecho social fundamental garantizado por la legislación «desmercantilizadora» del trabajo.

Desde esa perspectiva hegemónica se construye un discurso donde los modelos garantistas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social estarían no sólo desfasados, sino presididos por una heterogonía de sus fines típicos, pues se afirma que son disfuncionales ellos mismos para garantizar el empleo y las protecciones sociales que exige la actual Era digital en el marco de un capitalismo tecnológicamente avanzado. En ese discurso no hay lugar para el pleno empleo de calidad, que estamos ante el «fin del trabajo» (desde hace tiempo afirmado y ahora revitalizado con la expansión de la cuarta revolución industrial), que no es posible mantener (por ser financieramente insostenibles) los pilares del Estado Social (como el sistema de Seguridad Social y las demás formas de protección social pública). Con este discurso no hay espacio de decisión para la política democrática para gobernar el destino de las sociedades y sólo cabría dejar a las fuerzas operantes en el mercado con apoyo estatal de fomento las grandes «decisiones» sobre la orientación de la economía y la realización de la cohesión social. Precisamente, frente a ello, la lógica del Estado Social ha sido —y es— la del gobierno de la economía y de los procesos sociales al servicio de la sociedad en su conjunto.

Es esa lógica de integrar el desarrollo económico y el progreso social lo que preside las respuestas actuales de defensa del Estado Social y Democrático de Derecho.

Paradigmáticamente, habría que recordar aquí el Informe de la OIT, «El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas», noviembre de 2016; la Recomendación OIT, núm. 205 (2017), sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, que precisamente subraya la orientación de las políticas hacia el pleno empleo de calidad y la protección social (recogiendo la garantía de «la seguridad básica del ingreso»). En la larga duración, lo que preside la acción de la OIT es una lucha por la justicia social y sus garantías jurídicas e institucionales.

En estas coordenadas de política del Derecho Social la OIT apuesta la celebración de un nuevo contrato social para el futuro del trabajo decente, que afronte la desigualdad, la seguridad de los ingresos y unas relaciones laborales presididas por el diálogo social y la regulación legal y convencional (OIT: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. 4 Nota Informativa*, Ginebra, OIT, 2019, 1-9.).

En este contexto, existe una percepción generalizada de un cambio de época en una perspectiva civilizatoria integral, es decir, que afecta a todos los ámbitos de la sociedad: trabajo, cultura, formas de integración social, tecnología, etcétera). Estamos ante una modernidad líquida —frente a la modernidad sólida— (BAUMAN, Z., 2009, 7 ss.) marcada por la visibilidad de los «riesgos fabricados» (incluida la globalización de los riesgos civilizatorios) y la incertidumbre de la existencia (BECK, U., 1998, 42 ss.; BECK, U., 2002, 29 ss., sobre la sociedad del riesgo global en un marco de incertidumbres fabricadas.). Es una era de alteraciones y discrepancias: una época en la que todo (o casi todo) puede pasar, pero en la que nada (o casi nada) puede acometerse con un mínimo de certeza de que se llevará a cabo. Y es una época de crisis instrumentales persistentes y recurrentes (BAUMAN, Z., 2017, Epílogo, 149).

En este contexto no resulta fácil descifrar la realidad. Preside la idea (o la convicción) de que estamos caminando hacia un Derecho postmoderno [o premoderno, quizás en muchos aspectos, dado que hablamos de «mercantilización», «remercantilización», «desindicalización», de robustecimiento/reforzamiento de los poderes unilaterales del empleador]. El Nuevo Derecho Flexible del Trabajo, que desplaza al Derecho del Trabajo clásico del Estado Social en paralelo con la emergencia del «Estado de Mercado» o Estado de competencia económica. Se habla de promesas incumplidas; proyector emancipador de un Estado Social como guardián de las promesas con su constitución democrático-social del trabajo. La metamorfosis —que no es una simple transformación, pues equivale a un cambio histórico de cosmovisiones, imagen del mundo y modos de la existencia humana— de la forma Estado y de los sistemas jurídicos evidencia el momento de la incerteza de la sociedad contemporánea. Vivimos en un mundo que no está sólo cambiando, sino que se está «metamorfoseando», lo que comporta un cambio cualitativo mediante el cual las viejas certezas de la sociedad moderna —de la modernidad— se desvanecen mientras surgen dimensiones completamente nuevas en todos los ámbitos de la formación social. Para comprender y explicar esta metamorfosis del mundo hay que explorar lo que hay de nuevo, lo que surge y permanece de lo viejo e intentando captar las futuras normas y estructuras que

caracterizan a nuestra época (BECK, U., 2017, 17 ss., el cual considera que el concepto sociológico de «metamorfosis del mundo» hace referencia a una forma histórica, sin precedentes, de cambio global que consta de dos niveles: el macronivel del mundo y el micronivel de la vida cotidiana; actuando la «sociedad del riesgo como agente de la metamorfosis», pp. 68 ss.). Pero, significativamente, al final del análisis sobre la metamorfosis del mundo, lo que resulta obvio es que el problema de la metamorfosis de la desigualdad es la cuestión clave del futuro. Pero no se trata sólo –aunque también en la perspectiva estrictamente jurídica- de la igualdad reconocida y consagrada en reglas e instituciones correctas, sino, en relación a ello, de garantizar las realizaciones y conquistas reales, es decir, se trata de garantizar la eficacia real del principio de «justicia social» y de los derechos y capacidades fundamentales; o, por decir en palabras de Amartya Sen, se trata de asumir «una concepción de la justicia centrada en realizaciones» (SEN, A., 2010, 42).

Del futuro del Derecho del Trabajo sólo se puede hablar a partir del presente donde cristaliza el pasado y emerge el porvenir. Por lo demás, el futuro nunca está escrito y sujeto a una evolución espontánea, pues depende de la tensión permanente existente entre la sociedad política democráticamente organizada y de las fuerzas que detentan los factores base de poder.

Se está produciendo una visible degradación del modelo democrático de Derecho del Trabajo y de relaciones laborales en los países desarrollados en general y en los Estados pertenecientes a la Unión Europea, en particular. Hay un continuo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de la mayor parte de la población: de los que trabajan (empleo precario que no les libera de la pobreza); y los desempleados (jóvenes y desempleados de larga duración). Reformas sociolaborales explícitas (señaladamente, la llamada «regla de oro»: art. 135 CE, subordinación del gasto social a las exigencias del orden público económico) e implícitas o tácitas y mutaciones constitucionales (mutaciones tácitas incluidas, por «suspensión» y «desconstitucionalización» material jurídico-legal de derechos sociolaborales, sin modificación expresa de los textos constitucionales). El aval que han obtenido de algunos Tribunales Constitucionales como el de España (en sentencias que han contado con valiosos votos particulares discrepantes del sentir mayoritario del Alto Tribunal) resulta altamente preocupante con diversas sentencias, que han elevado a canon de constitucionalidad absolutamente preferente la razón económica sobre la razón social (esto es, sobre la garantía de los derechos sociales, situados en un proceso permanente de reversibilidad en todos los aspectos fundamentales). La coyuntura de la última gran crisis económica ha sido utilizada como fundamento para establecer una situación de excepción tanto en el plano económico como social, de manera que los gobiernos y los legisladores infraconstitucionales la han utilizado como un «justificado motivo» (sic.) para reducir las garantías y los derechos sociales, individuales y colectivos, a fuerzas de vaciarlos de contenido constitucional y considerarlos como de configuración legal y en consecuencia sujetos a la discrecionalidad del legislador de las «reformas laborales» (reformas

del «mercado de trabajo» en la lógica del «Derecho del mercado») (Esta conceptualización de los derechos sociales como derechos debilitados en el texto constitucional acaba por comprometer seriamente la consideración de los derechos sociales como verdadero derechos subjetivos fundamentales en el marco de la consideración de la categoría de los derechos fundamentales como un todo complejo y heterogéneo. En este sentido, explícitamente, (MONEREO PÉREZ, J.L., 1996, 194 ss.). Estas reformas laborales —que han neutralizado los derechos constitucionalmente garantizados— han permitido instaurar un cambio en la correlación de fuerzas en el mundo del trabajo y generalizar un modelo de empleo basado funcionalmente en la competitividad empresarial por la reducción de costes del factor trabajo y en la expansión de la precariedad laboral. Lo que estamos es ante un nuevo modelo de Derecho flexible del trabajo asentado en una intensa *remercantilización* del trabajo, el deterioro de los instrumentos de poder sindical y en una «acumulación por desposesión» de lo público en favor de los intereses y organizaciones privadas.

Se está ante una crisis de identidad del Derecho del Trabajo Clásico o garantista. El Derecho del Trabajo Clásico trató de formalizar las relaciones de poder en el mundo del trabajo, buscando equilibrios entre racionalidades, pero el nuevo Derecho Flexible del Trabajo de orientación liberalizadora está siendo «revisado» y «modernizado» («*Libro Verde*» de la Comisión Europea sobre la flexiseguridad y políticas de flexibilidad unilateral y de intervencionismo público/estatal de apoyo a los mercados) resituando los equilibrios para fortalecer los poderes empresariales y reducir el protagonismo de los sindicatos y de sus instrumentos principales de acción colectiva como la negociación colectiva y la huelga. Ciertamente, es un hecho la dificultad de las organizaciones sindicales para representar las diversidades actuales del mundo del trabajo, pero también lo es que se asiste en la presente coyuntura a opciones políticas gubernamentales que tienden a marginar, erradicar o excluir a la subjetividad colectiva del trabajo del papel de sujeto político influyente en los procesos de toma de decisiones en materia sociolaboral, que ha venido siendo la posición atribuida y garantizada en la tradición del constitucionalismo democrático-social. La «gubernamentalización» implica un «dirigismo político» que tiende a situar en una posición decididamente subalterna a las organizaciones sindicales mayormente representativas. En este sentido la evolución del papel del sindicato como sujeto político en la «coyuntura de emergencia» resulta bien significativa de su pérdida de peso institucional a fuerza de ser apartado por el poder público del proceso de toma de decisiones en materia de índole sociopolítica.

El Derecho Social del Trabajo se encuentra —por el momento— en un proceso de ciclo largo de reforma permanente en un sentido inequívocamente liberalizador. La legislación «*aluvional*» y pretendidamente de urgencia (el reclamo a las razones de urgencia y a sus instrumentos técnicos, las autocalificadas «leyes de excepción») lo evidencia de forma visible. Es así que el Derecho del Trabajo se halla, nuevamente, sujeto a un intenso proceso de cambio cualitativo, a cuyo final —que no se atisba

todavía— algo es ya seguro: surgirá un nuevo Derecho más liberalizador, flexible y diversificado en todos sus ámbitos y contenidos. No se vislumbra todavía un modelo sociedad (¿del trabajo?) «estabilizada» y por ello no se puede pretender la obtención de «un» modelo jurídico estable. El proceso es inacabado y lo más significativo sea quizás el hecho mismo de que la contingencia y la improvisación se hayan instalado en el Derecho Social, en sus instituciones y en sus estructuras normativas.

Las reformas laborales actuales no sólo reducen el garantismo jurídico-social, sino que simétricamente conllevan, en el plano político jurídico, más «gubernamentalidad» (y en esa lógica de «gubernamentalización»), que, además, pretende cerrar el paso a la racionalidad judicial (en un cierto redescubrimiento paradójico del positivismo legalista, de reducción del margen de discrecionalidad judicial...) (En una perspectiva de Derecho vivo judicial la discrecionalidad y la racionalidad son inherentes. Ya clásicamente, Clemente de Diego, 2016). La «gubernamentalidad» en el momento actual remite al dirigismo gubernamental y al incremento del papel del poder ejecutivo en la toma de decisiones de contenido sociolaboral. La gubernamentalidad se acentúa en el tipo de intervencionismo de «gobernanza suave» de la UE (y atendiendo a la propia estructura intergubernamental de las instituciones políticas de la UE). Todo esto incide en el tipo de instrumentos normativos de intervención, regulación y control que se utilizan (Señaladamente, real decreto ley, deslegalización, desregulación legislativa, expansión de las normas de Derecho necesario absoluto, etcétera). A veces se oculta tras el «Derecho blando» el incremento deliberado del papel de los poderes económicos privados, destinatarios de facilidades otorgadas por los poderes públicos. «Gubernamentalización» no tanto «de facto», propiamente, como «de iure». En contraste cabría retener la vigencia formal del bloque constitucional laboral (artículos 9.2, 35.2, etcétera), en relación con el propio art. 3 del ET, que quieren reforzar el «principio de legalidad», pero igualmente quieren impedir la «gubernamentalización» del sistema normativo regulador de las relaciones laborales propia de sistemas totalitarios y autoritarios de todo tipo.

En cierta medida se puede decir que el Derecho del Trabajo en su versión de «Derecho del empleo» en el fondo ha estado al servicio de la política económica. El último ciclo de reformas laborales ha hecho explícito un juicio de reproche sobre la inadecuación del marco jurídico-institucional del Derecho del Trabajo y su supuesto ineficiencia para asumir su clásico función de equilibrio entre en la racionalidad social y la racionalidad económica. Se le reprocha que no sea capaz de hacer frente a las nuevas formas de organización y colaboración interempresarial ni a la nueva geometría variable de las formas de trabajo en la empresa flexible y las consiguientes dificultades de estandarización productiva y de trabajar. Se arguye que la modernización del ordenamiento laboral ha de pasar por ser un mecanismo flexible de organización y uso del factor al servicio de las exigencias de los mercados. De este modo se postula la colonización interna del Derecho del Trabajo por las categorías y lógicas de racionalidad económica y la asunción de los principios y valores del mercado bajo las actuales condiciones del orden y cultura del capitalismo tardío.

