



Organización
Internacional
del Trabajo



1919-2019

BOLETÍN INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN SINDICAL

El Futuro del Trabajo: Los Sindicatos en Transformación

2019 / VOLUMEN 9 / NÚMERO 1-2

Nuevas técnicas de gobernanza en formas de trabajo atípicas

*Los casos de subcontratación
y trabajo en plataformas digitales*

Guillermo Gianibelli

Universidad de Buenos Aires

Profesor regular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Buenos Aires; asesor de asociaciones sindicales de la Argentina; fundador del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina; miembro del comité de redacción de la Revista de Derecho Social-Latinoamérica.

Introducción

Durante treinta años, «los 30 gloriosos» según Jean Fourastié, formas de trabajo y su regulación se amalgamaron y conformaron un régimen virtuoso. Ese extenso período, que va de la segunda posguerra a mediados de los años setenta del siglo pasado, concibió un sistema en el que el trabajo no solo importaba en tanto factor de la producción sino como pieza estructural para la integración social. Ese Estado de bienestar aseguró crecimiento, empleo y redistribución en buena parte de los países desarrollados y, en menor medida y acompañamiento, en los países periféricos. En uno u otro caso se constituyó como la fórmula institucional del desarrollo económico y social (véase Habermas, 1989; Barcellona, 1991; Luhmann, 1994, y Picó, 1990; para una base empírica también Piketty, 2014).

Tal enlace entre formas de trabajo y regulación se definió recíprocamente. A la vez se fue instituyendo como engranaje del sistema, como método funcional para sus propósitos. Aun en su matriz contradictoria, las relaciones de trabajo que le sirven de base, e incluso siendo su intervención una paulatina limitación del poder afirmado en una de las partes, la construcción resultante ha sido garantía de estabilidad y contribución a la paz¹, como ya la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo prefiguraba.

La influencia e interacción entre características de la relación de trabajo y formas de su regulación se evidenciaba de la siguiente manera: la acción colectiva de los trabajadores, por definición, instaba a la igualdad y ello impactaba sobre la relación de trabajo que, por su inserción en amplios espacios de producción —la fábrica fordista—, no desdeñaba de cierta tendencia a la uniformidad y, con ello, retroalimentaba un círculo de regulación-uniformización-estabilización-crecimiento (véase Lipietz, 1997, pág. 21; Harvey, 2017, pág. 147).

Es decir, que la aplicación de criterios de limitación de unilateralidad en la definición de los vínculos del trabajo rompe con su propia individualización y, con ello, redefine un espacio de regulación extenso, en condiciones de igualdad colectiva y homogeneidad de prestaciones y derechos.

Los instrumentos de esa tendencia a la uniformización son, por un lado, como se indicó, la acción sindical en sus características acciones de organización, expresión del conflicto, negociación y acuerdo colectivo; y, por otro, sobre la base de un método de extensión de normas como el convenio colectivo, la legislación estatal que reproduce y replica dicha técnica de homogeneización.

Por lo tanto, si de un lado tenemos acciones normativas de sujetos colectivos y del sistema estatal que procuran un alcance extenso y en condiciones de relativa igualdad, del otro, sometido a dicha regulación, una relación de trabajo que se *siente cómoda* con dicha tendencia.

1. Tratado de Versalles, Cláusulas de los Tratados de Paz relativas al trabajo, parte XIII, sección primera, “Organización del Trabajo”; y la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), parte II.

En esa lógica, destinada a regular el trabajo en empresas propias del fordismo, el convenio colectivo sectorial se configura como un método apto para proveer de generalidad, condiciones de trabajo semejantes, estabilidad en el empleo y en las propias relaciones de trabajo. Y ello es así en tanto dichas unidades productivas se organizan de manera vertical, conteniendo en su seno los distintos segmentos de la producción como, también horizontalmente, en una economía en que el capital se concentra y la vez diversifica, con presencia en las fases de un mismo producto, como en áreas que no se relacionan de modo directo con el mismo.

El convenio colectivo de actividad, entonces, permitía regularidad en las relaciones de trabajo, previsibilidad en el costo del trabajo y estabilidad en el empleo para crecientes conjuntos de trabajadores que, a la vez, se integraban como sujetos sociales en las democracias del Estado social. En dicha tesitura, el instrumento de la legislación estatal se sitúa como impulsor y receptor de lo que acontecía en las relaciones colectivas y el sistema se beneficia, en términos económicos y sociales, de una lógica de inclusión.

El vínculo entre acción colectiva y legislación estatal también se construyó de manera virtuosa, aunque no siempre pacífica. Si por un lado los sindicatos postulan una natural proyección de mejora en las condiciones de trabajo, y ello debe alcanzar a todos los trabajadores alcanzados por su representación, el Estado no puede desentenderse de ello puesto que en su ADN está la finalidad integradora, social y políticamente. De tal forma que el sindicato asume y al sindicato se le confiere un lugar de decisión y participación en la administración del régimen económico. Pero, a la vez, las tensiones que dicha actuación determinan también son limitadas o moderadas por el régimen estatal que contiene al conjunto.

En suma, con relación a esta primera descripción, consideramos que la acción sindical, y cierta *habilitación* que el Estado le confiere, han asegurado una tendencial regulación de las relaciones de trabajo en términos de relativa homogeneidad. A la vez, el núcleo básico de esa regulación se va modelando en idénticas condiciones de igualdad y se hace funcional a un régimen económico en que la estabilidad en el empleo no solo es esencial para asegurar los derechos del trabajador sino para una economía en la que este es consumidor y soporte de su reproducción.

El empleo, a partir del denominado contrato típico: de tiempo indeterminado –hasta la jubilación se diría–, a jornada completa, en una empresa que se integra a su vez a una economía de producción, en la que la manufactura es la estrella, sindicado y con una red de protección de la seguridad social, aunque no sea la única forma de contratación o de prestación de trabajo, pasa a ser hegemónico.

Dicha hegemonía, aunque no lo sea necesariamente en términos cuantitativos, lo es en cuanto modelo de regulación y aspiración de cobertura mediante la incidencia normativa estatal, de la expansividad de la seguridad social universal, del asentamiento y predominio sindical en la definición de las relaciones de trabajo.

Por lo tanto, la regulación del trabajo en el mencionado período ha contado, centralmente, con una estructura uniforme y con dos instrumentos característicos, el convenio colectivo en el que caben todos los trabajadores en un ámbito extenso, y la legislación laboral que extiende aún más las prerrogativas de igualdad.

Si dichas claves funcionaron por los aludidos treinta años, la reestructuración del sistema a partir de mediados de los años setenta determina una reconfiguración evidente. En esta ocasión no indagaremos en las condiciones económicas o políticas que determinaron o facilitaron la reestructuración. Lo cierto es que ciertas ideas fuerza se instalaron y, en definitiva, vencieron. Desregulación, flexibilidad, individualización, acompañaron un cambio de lógica y de actuación de los Estados y una modificación de la correlación de fuerzas de modo general y en particular en el interior de las empresas y del vínculo entre trabajador y empleador.

En términos de empleo, a aquel contrato típico se le contraponen una variedad de fórmulas que erosionan especialmente la estabilidad o continuidad del trabajo. Ello en un contexto en que el pleno empleo como desiderátum ha dado paso a un desempleo estructural. Por lo tanto, de una tendencia a la semejanza pasamos a un mosaico de opciones regulativas que conforman una fragmentación creciente. La temporalidad en el empleo y la ruptura a la semejanza regulativa se van a imponer como nueva realidad del mercado de trabajo (Baglioni y Crouch, 1990, y Supiot, 1990).

El tiempo transcurrió y los mercados se alinearon con esas nuevas pautas de la relación capital-trabajo. Con ello las discusiones sobre técnicas de regulación ante la fragmentación, el rol del sindicato, el papel del Estado, en parte se opacaron ante una consolidación de relaciones productivas que desdeñaban de aquella función cumplida por el trabajo, de ese lugar que ocupaba el trabajador en el sistema de producción y en el régimen económico general.

Llegados a este punto, y a los efectos del desarrollo posterior, las alternativas que se abren parten en dos direcciones: *a)* ¿cómo volver al estado de cosas anterior, propio de regímenes políticos de democracia social, revitalizando el estatus sindical y su inserción en la definición de las condiciones de trabajo y de la economía en general?, o *b)* ¿cómo repensar fórmulas regulativas y el propio rol del sindicato frente a una realidad económica y de relaciones de poder diferentes? En tal caso, se trata de cómo adaptar los instrumentos de regulación que fueron útiles en una concepción igualitaria e inclusiva, o de cómo redimensionarlos, sustituirlos o darles prioridades o usos nuevos.

Los métodos clásicos de regulación en el sistema del Estado de bienestar, sobre los cuales aún pretendemos seguir dando la discusión, son los propios de un régimen más o menos juridificado de uso de los instrumentos normativos, con una univocidad en la que el Estado se apropia de los mismos y les establece lugar y prevalencias. En su defecto, se arbitran otras formas regulativas en las que las justificaciones o prioridades son más laxas, multiformes, de variado origen y con destinatarios también diversos. En términos estrictos,

se podría pensar en una dualidad en la que los polos de distribución regulativa van entre un *hard law* y un *soft law*, entre un único emisor de normas –el Estado nacional y en el interior de dicho ámbito– a una simultaneidad y multiplicación de fuentes, con alcance supranacional y sujetos emisores y receptores especialmente globales.

Por lo tanto, hay una dimensión clásica, a la que de modo recurrente volvemos en búsqueda de certezas; y una dimensión actual que tiene ya su recorrido y se conoce ampliamente por su afán de sustituir a los Estados nacionales o, en su caso, confinarlos a una función aplicativa de lo que fuera regulado a instancias globales. A su vez, la matriz de creación normativa no solo varía de alcance sino de naturaleza, puede serlo con cierta estatalidad, en este caso interestatalidad por su dimensión internacional. Dicho origen puede ser reemplazado por una definición unilateral de *obligaciones*, sea por los propios sujetos económicos, ahora de alcance global, o mediado por organizaciones en las que estos, *per se* o por intermedio de los Estados ahora a su servicio, reconfiguran la juridicidad global con vínculos difusos y protecciones con fines nuevos.

En suma, se trata de los instrumentos jurídicos con capacidad de regulación en el interior de un Estado, de un debilitamiento de la juridicidad local reemplazada por fórmulas, escala y funciones propios de una gobernanza global. Con dichos extremos debemos pensar, de nuevo, la regulación y la función que le cabe en un sistema de derechos propio de la democracia social.

A la vez, para poner en foco dos supuestos característicos de cómo funciona la economía y el empleo en la actualidad, y de cómo entonces pensar la regulación a partir de ello, nos centraremos en dos aspectos: el trabajo en régimen de subcontratación, o la llamada descentralización productiva; y el trabajo en plataformas digitales, o la llamada economía colaborativa. Ambos supuestos pueden resultar útiles por algunas razones: porque tienen una consolidación, la subcontratación como rasgo propio de la economía y la organización del trabajo; o porque se presenta como una novedad, que se vale de la innovación tecnológica digital como marca de futuro, el trabajo en plataformas (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009; Celis Ospina, 2012; Ermida Uriarte y Orsatti, 2011; Basualdo y Morales, 2014; Parlamento Europeo, 2017; Berg, 2016; Ginès i Fabrellas, 2018, y Todoli-Signes, 2017, entre otros).

Ambos casos se pueden presentar como estrategias del capital, en sus formas organizativas propias o en su debate respecto del trabajo y sus formas de contestación sindical, y a la vez como retos para la organización colectiva, tanto en sus fórmulas organizativas como en los instrumentos para su regulación.

Por lo tanto, así como fuera hegemónico en su día el contrato de trabajo típico, y cuanto en ello tuvo de incidencia la acción sindical y política, configurando un sistema económico en que aquel era una pieza significativa, la misma intencionalidad política puede verse en la plasmación de un régimen en que los vínculos de empleo son segmentados, mediados, externalizados o directamente negados. Frente a dicha consumación política y excusa económica habrá que

disponer de una estrategia sindical que la contrarreste, en un afán invariable de reconfigurar empleos semejantes con colectivos unificados, con derechos y participación sindical.

El cómo y el dónde de dicha estrategia se definen con relación a los sujetos (empleador directo o mediado), los ámbitos (negociación por empresa o por actividad), y los instrumentos (norma estatal, convenio sectorial o norma internacional, convenio marco global). Espacios que se superponen (economía nacional o global) e instituciones que se solapan (Estado nación, organizaciones supranacionales, gobernanza global) (Sassen, 2010).

Por lo tanto, y en este orden, desarrollaremos una somera descripción de los nuevos fenómenos de organización del trabajo, puntualmente los mencionados regímenes de subcontratación y de trabajo en plataformas digitales, para luego referirlos a las técnicas de regulación para afrontarlos, proponiendo algunos ejemplos o experiencias recientes que dan cuenta de una estrategia sindical que se les corresponde, concluyendo con algunas líneas de discusión posibles que resitúan la acción sindical en uso de los instrumentos clásicos, de manera renovada, junto con la necesaria dimensión global y con una misma finalidad de protección, igualación y derechos.

Nuevas –y no tan nuevas– formas de organización del trabajo

Consideraremos a la organización del trabajo como el diseño y distribución del factor trabajo en términos de su vinculación con el capital a partir del tipo de empresa, de economía, de las condiciones en que se presta y cómo se lo retribuye.

El trabajo puede vincularse de manera directa con aquel para quien se lo presta, la empresa puede aglutinar la totalidad de las tareas destinadas a elaborar el producto, en una economía de producción, destinada al mercado interno o a la exportación, en condiciones de estabilidad, permanencia, cobertura de un convenio colectivo y de la seguridad social. Dicha forma de organización del trabajo es característica del fordismo (Coriat, 1991 y 1992).

También el trabajo puede ser contratado por terceros, para ser destinado en sucesivas instancias de intermediación a un destinatario final que organiza toda la producción. En este caso, su valorización no necesariamente se realiza dentro de la economía nacional. De este modo las fases del conjunto, y por consiguiente las condiciones en que se presta el trabajo, se escinden del lugar en que se cumplen, por cuanto se integran a un proceso más amplio, incluso global. En tal sentido la funcionalidad del salario o la participación sindical en su definición, en una escala de integración vertical o nacional se desdibuja en aras de una consideración por segmentos diferenciados o condicionados a una estrategia global de acumulación.

La externalización de la producción –o de la comercialización–, en consecuencia, procura una diferenciación de condiciones de trabajo a partir de una fragmentación y diferenciación de titulares directos que se interponen respecto de los indirectos. La valorización de dicha cadena no responde entonces a los sujetos intermediarios sino a los destinatarios finales. La organización del trabajo parecería disponerse como un diseño interno de la empresa que puede actuar como empleadora y, sin embargo, se desplaza a un sujeto externo que la organiza realmente, y a cuyos intereses se predispone el conjunto (CEPAL y OIT, 2016; y OIT, 2016).

Conocidos son, por cierto, los efectos que la descentralización determina en el interior del conjunto que la conforma, a escala nacional o global, en términos de fragmentación, desigualdad, inseguridad del vínculo y responsable de la contratación y, muy especialmente, al momento de definir la representación sindical y la regulación colectiva de las relaciones de trabajo.

A la vez, la organización del trabajo puede distribuirse de la forma más atomística posible, difuminada en un vínculo digital que define el cómo, el cuándo y *quantum* de la prestación en condiciones de flujo variable e instantáneamente resuelto según la demanda que la plataforma –forma eufemística de encubrir a quien dispone esa forma de organización del trabajo y ese conjunto– centraliza y distribuye.

Podría suponerse que esta es una nueva forma de organización del trabajo, como lo fuera en su momento la descentralización o externalización. Sin embargo, como veremos, más allá del novedoso sistema digital de vinculación y determinación de los flujos de la contratación, en realidad encontraremos los más viejos métodos de contratación a destajo y la misma estrategia de segmentación, ahora a escala finalmente individual, que la subcontratación inauguró.

A continuación examinaremos algunas técnicas de regulación de ambas formas de organización del trabajo. En primer lugar las que denominamos clásicas o precisamente por ello insuficientes, y luego algunas formulaciones que consideran estas realidades dentro de un conjunto de condiciones con que se desenvuelve la economía y por ello requieren de instrumentos adecuados, novedosos o adaptados.

Técnicas de regulación

La historia del trabajo, en el régimen capitalista, puede leerse como una secuencia en la que aquel trata de liberarse de la coacción propia de una relación desigual con el establecimiento de fuerzas que se imponen a la voluntad de los sujetos que la conforman. Estos condicionantes externos, también históricamente, han sido la representación y acción colectiva y la legislación de fuente estatal.

La restricción a la autonomía del trabajador lo emancipa de la unilateralidad que supone el poder contractual del empleador. Mediante la regulación

colectiva o estatal se le amplía su margen de libertad, bloqueado por la necesidad del trabajo como excluyente fuente de ingresos.

Las normas externas han constituido la tupida red de contención y derechos que, como señalábamos al comienzo, proveyeron cuotas crecientes de igualdad y protección. Ese «capitalismo embridado» (Harvey, 2015) constituyó un sistema de garantías de bienestar y desarrollo en el que el sindicato, sea por su involucramiento en las negociaciones con la empresa o en la actividad, sea por su condición de interlocutor político, equilibró las relaciones sociales. La «invención de lo colectivo», como refiriera Supiot (1996), permitió compatibilizar las exigencias de la economía capitalista, que negaba la condición de libertad que se reconocía a todo sujeto en una sociedad democrática, con las exigencias de igualdad y acceso a los bienes económicos que el Estado de bienestar prometía.

Por lo tanto, por medio de los instrumentos señalados, consistentes en una regulación que se impone a la relación individual de trabajo: la norma colectiva resultante de la acción sindical, y la norma estatal difusora de generalidad e igualdad, se estructuró el funcionamiento de las relaciones de trabajo de manera tópica durante varias décadas.

Esa forma de regulación requiere, para ser eficaz, de ciertas condiciones de regularidad, continuidad y autenticidad. En efecto, a falta de una referencia genuina de los sujetos que componen la relación, en particular del que organiza y retiene la prestación, la acción colectiva y la predefinición de los vínculos sobre los que se aplica la legislación de protección fracasan. Dicho de otro modo, lo que regla el contenido de derechos de la relación de trabajo se dirige, como vehículo de igualdad, a un destinatario que se supone contraparte de la relación, que se asume como tal y se sirve a la vez de dicha situación para facilitar el devenir de las relaciones de producción.

Sin embargo, cuando dicho titular de la relación de trabajo huye, se encubre o se mediatiza, los instrumentos indicados pierden potencia igualadora, eficacia normativa y, finalmente, sentido en la regulación. ¿Cómo atribuir titularidad, en derechos y obligaciones, a quien desiste de la misma? ¿De qué manera exigir condiciones uniformes cuando el mosaico de empleadores sustituye a una única referencia organizativa del conjunto? ¿Qué sujeto sindical puede arbitrar en esta diversidad y con qué instrumentos? Todos estos son interrogantes que requieren, aun desde las técnicas clásicas de regulación, ser perfilados de otra manera, aplicando otros modos u otras prácticas.

En primer lugar, y tratándose de formas de organización del trabajo que se descubren o potencian a la par del proceso histórico de la globalización económica, es preciso incardinar algunas de las técnicas que se proponen en dicho marco.

Podría suponerse que la globalización, aunque se trata de un fenómeno antiguo pero que se desenvuelve con aquel carácter hegemónico a finales del siglo xx y continúa con similar efecto en lo que va del presente siglo, por su propio contexto y las fuerzas que lo dirigen carece de regulación. El mercado,

en tal caso, mecanismo de autorregulación, sería el que define los términos del intercambio. No es así. Ni el mercado es la única fuente de regulación, ni esa regulación proviene únicamente de los agentes que lo conforman (Polanyi, 1992).

A la par de la regulación económica de la globalización, en la que los agentes que la conforman establecen fórmulas coactivas de variada exigibilidad –la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI), entidades supranacionales, tratados bilaterales o multilaterales, etc.– existe una regulación en derechos que podemos denominar de modo genérico como el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, proveniente de sistemas regionales o universales, que lo dotan de un mínimo de regulación que también alcanza a dicha esfera económica. En este sentido el más clásico, y más universal, en materia de relaciones de trabajo proviene de la OIT. Más allá de las discusiones sobre la eficacia, exigibilidad y extensión normativa, lo cierto es que, con sus cien años, la OIT se ha configurado como un sistema de derechos real y universalmente vigente.

A su vez, para que un régimen normativo adquiera efectividad debe ir acompañado de instituciones que verifiquen su cumplimiento. Así como las normas de la globalización económica tienen sus ámbitos de reclamación –la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones del Grupo Banco Mundial (CIADI), prórrogas de jurisdicción a favor de países centrales, etc.–, la globalización de los derechos también ha constituido sus propios sistemas de garantía. Son característicos en tal sentido los tribunales de ámbito regional –la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de la Organización de Estados Americanos (OEA), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)– pero, de nuevo, en materia de derechos del trabajo la OIT, de larga data, ha construido un mecanismo particular consistente con su tripartismo y con el apoyo de órganos técnicos definiendo los alcances de las obligaciones de las normas internacionales del trabajo y puesto en evidencia sus violaciones por parte de los Estados, en tanto obligados primarios para exigir a su vez su vigencia respecto de los destinatarios finales.

De este modo los métodos clásicos de regulación, afincados en los sistemas nacionales, son trascendidos por una regulación de carácter supranacional, con instrumentos en constante revisión y con una interpretación común que los uniformiza en su aplicación (Rodotà, 2012).

A la par de los ordenamientos jurídicos de naturaleza pública, se verifica una coexistencia y yuxtaposición con otros órdenes derivados de la fragmentación y la internacionalización, en una suerte de «policentralidad» (Arnaud, 1981).

Dos fórmulas novedosas marcan esta tendencia. Por un lado, el más reciente Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC), que supera cierta limitación de eficacia propia del sistema de derechos de la OIT, al combinar los métodos de control de dicha Organización con la exigibilidad directa por

parte de los Estados. Por otro, de similar alcance universal, la exigibilidad de los pactos internacionales de Naciones Unidas mediante un sistema que establece parámetros de interpretación y eficacia por medio de sus observaciones generales, que luego devienen guía para otros tribunales.

En todos los casos, la actuación del sujeto sindical también está sujeta a variaciones. Su radicación a escala nacional se reconfigura en un ejercicio de representación, denuncia y presencia a escala supranacional. Buena parte de la exigibilidad de las normas internacionales sucede por la reclamación que en tal sentido hacen los sindicatos, muchas veces mediante sus centrales nacionales ahora en sede internacional y, a la vez, por su participación en la definición de las normas. En este último caso la creciente negociación colectiva transnacional resulta un método característico de cómo los sindicatos nacionales han transferido representación a sujetos internacionales –las federaciones sindicales internacionales– y estos han redefinido el alcance de las obligaciones de la natural contraparte –las empresas multinacionales–, inicialmente de modo muy genérico e indeterminado y luego, de modo paulatino, con regulaciones que atienden a los problemas más característicos del estado actual de las relaciones de trabajo, con proyecciones al interior y al exterior de los Estados.

En suma, a una globalización que se pretendía despojada de normas o que se autorregulaba para exigir cumplimiento de sus propios postulados se contraponen una gobernanza fundada en organizaciones e instrumentos ya conocidos algunos, y otros más novedosos y acordes a la nueva realidad, que condicionan, compiten o delimitan el afán desregulador con que se pretende conducir el capitalismo global.

Sobre la descripción precedente, que conjuga técnicas clásicas con otras más actuales, examinemos las formas de organización del trabajo que hemos definido como estructurales en este momento del desarrollo capitalista y su regulación.

En primer lugar, si se trata de su aplicación normativa, lo que requiere cualquier instrumento jurídico es encontrar un destinatario, un sujeto al que se obliga. Aquí radica la primera dificultad que en principio se verifica en los fenómenos de tercerización.

La subcontratación o descentralización es, por definición, una forma de elusión del sujeto. En efecto, partimos de la constatación de que es una forma de organizar el trabajo por la que un empresario desprende actividad propia para que la realicen terceras empresas. Sin embargo, el otrora titular de la organización, que reunía ese carácter de modo real y también formal, ahora lo sigue haciendo realmente, como detentador y comando de las fases del negocio, pero ya no de manera formal puesto que se ha sustituido con otras empresas que asumen la titularidad de las relaciones de trabajo en cada una de las fases.

En el trabajo en plataformas digitales la elusión del sujeto es aún más destacada. Si en la tercerización se mediatiza, con intermediación de otros sujetos empresarios, en la economía colaborativa ya no es posible hallar un contratante de fuerza de trabajo. La plataforma es un soporte virtual, una simulación del

mercado que vincula oferta y demanda de trabajo, pero este se presta a favor de una contraparte espontánea, efímera, difusa e indiferenciada. El mecanismo elusivo se perfecciona cuando el trabajador se convierte en emprendedor, el trabajo dependiente en autónomo, y el tomador en contratante de un objeto: el encargo o encomienda se convierte en una pizza, un medicamento, un atado de cigarrillos.

Por lo tanto, si la estrategia del capital es elusiva, difuminadora del sujeto, la contraestrategia del sindicato o del sistema de aplicación normativa debe ser captar la realidad productiva, organizativa y de determinación de la renta allí donde se decide la fragmentación o la invisibilización de los sujetos.

En el primer caso, relativo a la tercerización, veremos distintos métodos que parten de dicha circunstancia y se constituyen en formas de reconfiguración del colectivo fragmentado, al menos con una extensión normativa en clave de uniformización. En el segundo, referido a la economía colaborativa, se trata de penetrar en la realidad determinante de los flujos de la contratación y, de nuevo, situar el lugar del comando, de la definición de los intercambios y de la valorización del trabajo.

En ambos casos las técnicas clásicas de regulación nos conducen a la discusión sobre el también clásico tema de la relación de dependencia. El haz de indicios (véase el párrafo 13 de la parte II de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)) que la realidad provee se contrapone con la más depurada estrategia que sitúa a un empleador que no es tal, o que lo es solo relativamente, o a una realidad virtual que pretende no tener personalidad formal. Las reglas de la dependencia, en su configuración jurídica, resultan en ambos casos un tanto desajustadas sobre todo cuando los intérpretes judiciales lo hacen de un modo atemporal. Si bien un adecuado uso y una racionalidad fundada en lo real permite descubrir la verdadera trama, dirigir la atención a los verdaderos sujetos titulares, lo cierto es que por lo general se resuelve en un juicio de responsabilidad que, a lo sumo, atribuye esta de modo extendido –solidario, en términos jurídicos– pero que no repone en términos de poder y de igualdad de condiciones una práctica previa que consumó su estrategia.

Por lo tanto, hay que indagar formas más oportunas, más exigentes de manera contemporánea al momento en que se verifica la fragmentación o elusión de sujeto, es decir, técnicas *ex ante* (ya desarrollado en Gianibelli, 2014). De tal forma, la discusión jurídica posterior, tardía y generalmente materializable a lo sumo en una monetización de consecuencias, se difiere sin que la discusión real de la distribución de poder y derechos sucumba. Para ello el sujeto sindical debe erigirse en instrumento ineludible de reconducción del poder fragmentado o difuminado ahora unificando fases, procesos o pedidos, allí donde ellos se determinan, se organizan o se distribuyen.

En el apartado siguiente nos referiremos a algunas respuestas sindicales dadas a estas manifestaciones de la organización productiva. Ahora propondremos algunas líneas de investigación que pueden servir para pensar técnicas

de regulación que contemplen un uso apropiado de las reglas legales a la par de una potenciación de los medios sindicales. En todos los casos, aun con señales evidentes de debilidad y dificultades de adaptación a un mundo cambiante, el sindicato y el movimiento sindical internacional siguen siendo la principal apuesta de reformulación y contención de un régimen de acumulación, de extensión global, que ha rebasado los límites nacionales y, con ello, la histórica articulación de la acción colectiva en un contexto de reparto de renta.

Con relación a los procesos de descentralización, si como se ha señalado se caracterizan por la multiplicación de sujetos empresariales allí donde se encontraba solo uno, y siendo que esta sustitución no necesariamente supone una alteración de las condiciones de ejercicio del poder de decisión, organización y despliegue de los factores de la producción, las que permanecen en quien continúa como centro del comando, habrá que perfeccionar reglas que contemplen esa permanencia. Ello no requiere de una regulación exclusiva de la prohibición de este tipo de organización empresarial sino que basta con disponer de una previsión regulatoria que defina el contexto, distribuya responsabilidades y configure el conjunto de derechos que resultarán aplicables al todo. Se trata solo de reagrupar lo que la decisión empresarial ha dispersado. En la larga e insustituible lucha entre el capital que afanosamente escapa a las reglas y el trabajo que procura fijarlas –contienda que se origina desde las primeras normas del trabajo–, se trataría de un recurso de aplicación de reglas basado en la igualdad de condiciones mínimas de modo imperativo.

Esta técnica, basada en la exigibilidad de normas estatales o colectivas, utilizada en algunos sistemas como extensión de su aplicación, es decir como abarcando a más sujetos que los que inicialmente prevé, es propia del carácter expansivo del convenio colectivo sectorial, el que determina efectos normativos más allá de los sujetos que lo pactaron. De tal modo se produce una uniformización de las condiciones de trabajo, que capta la organización en proceso, independiente de cada sujeto empleador que forma parte del mismo, y se reconstituye la capacidad de representación del sindicato que lo hace con relación al todo².

De modo semejante se observa en relación con el trabajo en plataformas: aquí sucede no solo que el detentador del poder de contratación y determinación de condiciones se diluye entre más sujetos, sino que directamente parece no existir. ¿Quién contrata el trabajo? ¿El cliente que hace el pedido?, ¿la empresa que provee el producto transportado?, ¿el pasajero de Uber o Cabify? La dilución a que predispone el sistema parece no registrar más que la relación aparente entre un trabajador –autónomo se argumentará– y un contratante. Sin embargo, la relación real, en términos de la valorización de ese trabajo, está referida a quien dispone, organiza y apropia, en términos de renta, dicho trabajo. Allí donde reside la toma de decisión centralizada del conjunto, donde se

2. El alcance normativo (*erga omnes*) del convenio colectivo dependerá de los sistemas estatales de negociación colectiva (véase Giugni, 2004).

organiza y distribuye el trabajo, donde se define la adjudicación de la ganancia y el salario, allí es donde tiene que establecerse una cierta titularidad, al menos para responder con un soporte de reglas, de carácter general e imperativo, que contemple un piso mínimo de derechos más allá de la titularidad formal de la contratación.

De este modo, sin necesidad de entrar en la discusión sobre la relación de dependencia, sobre la existencia de un contrato de trabajo, sobre quienes resultan ser empleador y trabajador, de nuevo, disponiendo un marco imperativo de reglas, en términos de norma mínima estatal o de extensión de un convenio colectivo que regule la totalidad de relaciones en el interior de ese proceso de organización del trabajo, la finalidad de regular la desigualdad estará encaminada.

Por lo tanto, como técnicas de regulación de la fragmentación, por medio de la descentralización, de la deslaboralización, o de la *uberización*, se propone reconducir dichos procesos dispuestos por una organización bien definida del capital con una similar organización del trabajo que sea reflejo de aquella.

No escapa a esta reflexión la circunstancia que dichos procesos se fijan a una escala mayor que los países, y de esta forma tienden a desarrollar su función de manera global. Las cadenas de producción son, por su naturaleza, de alcance internacional y se encuentran dominadas por empresas multinacionales que reparten eslabones a sus propias subsidiarias locales y a un sinnúmero de empresas que quedan dentro de una red de vínculos contractuales mercantiles. Las plataformas, por su parte, tienen idéntica capacidad de extensión planetaria: con un único soporte distribuyen el trabajo allí donde existe un cliente conectado a la misma. Por lo tanto, a las técnicas más afines a los sistemas jurídicos nacionales, como la consideración del conjunto y la imperatividad normativa que hemos indicado previamente, se agregan ahora aquellas que debieran integrarse a una gobernanza global que también contemple este alcance.

Para ello las dos fórmulas ya indicadas: la internacionalización de los derechos y la negociación colectiva transnacional parecerían resultar apropiadas. En el primer caso si bien el sistema internacional de los derechos humanos establece principios básicos de dignidad que debieran ser de aplicación obligatoria en todos los Estados, y las normas internacionales del trabajo procuran un piso mínimo de derechos en materia esencialmente laboral, también de alcance general, en ninguno de los dos supuestos se permite dar una respuesta eficiente a la disparidad de condiciones de trabajo, en gran medida determinantes del *dumping* social denunciado repetidas veces.

Es preciso acudir, entonces, a formas más agudas de intervención. En la OIT se han dado discusiones en tal sentido; en 2006, por ejemplo, cuando se tuvo oportunidad de discutir un proyecto de convenio sobre la tercerización del trabajo (OIT, 1998), esta posibilidad finalmente cedió frente a una mera recomendación sobre la relación de trabajo. Allí quedaron plasmados los alcances del debate: de un convenio internacional a una recomendación, de una

consideración que responde a la realidad organizativa del trabajo a una técnica propia de la configuración jurídica de la dependencia. A pesar de esa fallida intervención normativa, con posterioridad, la OIT ha continuado debatiendo formas de alcance real a las condiciones en que se presta el trabajo, sobre todo a escala internacional. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC), al que ya hemos aludido, es una inteligente respuesta que contempla la realidad de la organización del trabajo en el mar y asume que lo formal (banderas de conveniencia) encubre lo que de hecho sucede en las decisiones del capital, en este caso del transporte de manera directa pero con efectos notorios, y de manera indirecta, en el costo final de las mercaderías, para abaratar el costo del trabajo que impactaría, en definitiva, en aquel.

De similar modo, en relación con las normas aplicables a las empresas multinacionales, advirtiéndole con ello el rol preponderante que dichas empresas han adquirido en la economía global, mediante la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (OIT, 2017), y dando cuenta del característico modo de producción, a partir de los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»* (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ACNUDH, 2011).

Por lo tanto, se evidencia la preocupación internacional, en especial en la OIT, para dar una respuesta normativa a los fenómenos de la descentralización y de la economía colaborativa. Son técnicas de gobernanza que requieren en lo fundamental de la acción de los sindicatos –nacional o internacionalmente agrupados–, para denunciar incumplimientos, abusos o, en particular, intentar restablecer equilibrios que otrora garantizaban los Estados de bienestar nacionales y ahora no encuentran sustituto en un Estado global signado por el aprovechamiento del cambio de espacio de regulación, y de las dificultades de conformar un sujeto sindical global que tenga la autoridad y función que supo tener el sindicalismo nacional.

Sin embargo, primero a tientas y luego de manera más decidida, al inicio con escasas declaraciones de modo genérico y paulatinamente con reglas más precisas, en ambos casos todavía con discusiones sobre sus modos de exigibilidad, la negociación colectiva transnacional ha venido a ocupar un lugar dominado por la única decisión del capital sobre los procesos productivos globales y, con cierta lentitud propia de un método novedoso, comenzando a disputar relaciones de poder en dicho espacio (Gianibelli, 2010).

En lo que aquí se refiere, ya existen antecedentes de acuerdos marco internacionales que tratan los procesos de descentralización productiva, estableciéndose un marco de cierta homogeneización en relación con los distintos eslabones de la cadena global. Son todavía muy genéricos, pero aquí se destacan dos cosas: una, la técnica de replicar la organización del capital con similar organización del trabajo –empresas multinacionales, federaciones sindicales internacionales–; la otra, el comienzo de conformación de un sujeto

sindical que resulte hábil para la globalización, aun con todas las dificultades y peripecias que ello conlleva (Ales y otros, 2006; Gianibelli y Orsatti, 2018, y Orsatti, 2018).

Los ejemplos de la negociación transnacional existente dan cuenta de este alcance de la contractualidad de manera diversa.

- a) Cadenas de valor en alguna de sus formas
 - IndustriALL Global Union: PSA, Schibo, Electrolux;
- b) Proveedores y contratistas/subcontratistas
 - IndustriALL: Siemens, Thyssen, ZF, Daimler Chrysler (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, FITIM), EADS (FITIM), Prym (FITIM), Merloni/Indesit (FITIM), SKF (FITIM), Bosch (FITIM), Swam (FITIM), Electrolux (FITIM), Codesa Gea (FITIM), Grupo Suez (Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, ICEM);
 - Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): Scham-Stabilo;
 - UNI Global Union: Carrefour, Telefonica, Elanders;
 - Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA): Danone;
- c) Licenciarios y contratistas/subcontratistas
 - IndustriALL: Statoil (ICEM), Lukoil (ICEM);
- d) Tercerización
 - IndustriALL: SCA;
 - UNI Global Union: Danske Bank;
- e) Fábricas/talleres externos, proveedores y subcontratistas
 - IndustriALL: Inditex (Federación Sindical Internacional del Textil, la Confección y el Cuero, FITTVC);
- f) Abastecedores
 - ICM: Ikea;
- g) Vendedores o proveedores
 - UNI Global Union: Quebec;
- h) Socios comerciales/contractuales /de negocios
 - IndustriALL: Leoni (FITIM), Reinmetal (FITIM);
 - ICM: Hotchief;
 - UNI Global Union: Umicore, Röchling;
- i) Redes de distribución, asociados industriales, proveedores, y subcontratistas
 - IndustriALL: Volkswagen (FITIM).

En materia de economía colaborativa está todavía ausente una discusión global de condiciones de trabajo, sin embargo reglas propias del mercado o de

la competencia han sido fórmulas utilizadas para contrarrestar la opacidad de las plataformas o su intento de actividad sin reglas³.

De este modo, se completa la gobernanza a partir de normas internacionales con una acción sindical proyectada a los procesos de organización del trabajo, con la elaboración de técnicas que respondan a dicha nueva realidad y con la construcción subjetiva de una respuesta sindical más afín a dicha estrategia del capital transnacional.

Algunas experiencias sindicales que relatamos en el apartado siguiente pueden ser de utilidad para explicitar acciones eficaces en tal sentido.

Experiencias sindicales

Solo a modo de un abanico de ejemplos enunciamos a continuación algunas experiencias sindicales que tienen en común el haber advertido que la contestación a los procesos de difuminación del empleador, de elusión del real detentador del poder de disposición sobre la mano de obra se debe dar allí donde se produce la operación de opacidad, expandiendo el alcance de regulación al conjunto y replicando la organización del capital con la del trabajo y su representación colectiva.

Si la parcelación de actividades de la tercerización repercute decididamente en las representaciones sindicales afinadas ya sea en ámbitos extensos como el de la actividad o reducidos como el de la empresa, en ambos casos desajustadas de los procesos de tercerización, la única forma de consolidar una acción sindical que reúna a los trabajadores de las distintas empresas de la red debería consistir en la creación de instancias de representación unitaria, sea por la constitución de comités intersindicales, comités de delegados o comisiones internas por establecimiento o lugar de trabajo, coordinación de comisiones internas de distintas empresas relacionadas, etc. No obstante, debería tenerse presente que en muchos casos la presencia sindical en las empresas tercerizadas es débil o inexistente, lo que lleva a que en algunas circunstancias la representación en la empresa principal deba asumir la misma responsabilidad y defensa de los trabajadores de las empresas contratistas⁴.

3. Resoluciones como el California Labor Commissioner, que en junio de 2015 determinó la existencia de una relación de trabajo entre un conductor de Uber y dicha empresa; o de la Agencia Federal de Ingresos Públicos (AFIP) de la Argentina, que en 2019 determinó la deuda impositiva por los conductores de esa empresa, también considerándolos trabajadores en relación de dependencia; o del London Employment Tribunal (caso Aslam v. Uber, de 28 de octubre de 2016), señalando que «the notion that Uber in London is a mosaic of 30.000 small businesses linked by a common platform it to our minds faintly ridiculous».

4. Como ha sucedido con relación a la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y el Premetro de la ciudad de Buenos Aires (AGTSyP - Metrodelegados) respecto de las empresas tercerizadas en dicho servicio público concesionado.

Concomitante con lo anterior, a la representación en los lugares de trabajo debe adicionarse una postulación de unidades de negociación colectiva que reuñan la descentralización⁵. Ello lleva a modificaciones –no tanto del sistema legal pero sí de la cultura de la negociación– relativas de modo específico a los sujetos negociales. Del lado sindical bastaría con una suerte de reproducción de las instancias de coordinación propuestas en el punto anterior, para lo que habría que adecuar especialmente la cuestión relativa a la conformación de la voluntad negociadora. Del lado empresarial debería estar presente la representación de la empresa principal –exigible para que tenga razonabilidad y viabilidad la negociación– y de las distintas empresas relacionadas con aquella.

Con alcance global, los ya mencionados acuerdos marco internacionales han supuesto una herramienta que contempla el trabajo en cadenas o la tercerización internacional del trabajo con un dispositivo de contestación de carácter colectivo.

Con relación al trabajo en plataforma, también en la Argentina se ha conformado el primer sindicato de trabajadores de plataformas (Asociación Personal de Plataformas, APP)⁶ que procura constituirse en un instrumento de agremiación de los trabajadores repartidores o conductores y que interpela a la empresa que administra la plataforma sea en calidad de empleador, sea en tanto detentadora del poder de contratación y decisión sobre las condiciones de trabajo de los mismos.

En Dinamarca se ha acordado el primer convenio colectivo de trabajo para los trabajadores de limpieza de viviendas particulares vinculados con la plataforma Hilfr, por el que a partir de una determinada cantidad de horas de trabajo dejan de ser trabajadores autónomos para pasar a ser trabajadores dependientes, con salario mínimo, protección contra la eliminación de la plataforma, cotización para prestaciones de jubilación, enfermedad, etc.

Por lo demás, en numerosos países la discusión se ha centrado en la consideración de trabajador y las responsabilidades emergentes para quien sea atribuido el carácter de empleador o las obligaciones de funcionamiento, tributación o inscripción.

En materia de acción sindical, en fecha reciente se ha verificado una contestación a Uber en las dos principales ciudades españolas, Madrid y Barcelona. Más allá de las características del sujeto colectivo que las llevaba adelante, en

5. Ejemplo reciente de esta forma de cohesión *negocial* con sujetos múltiples, en la Argentina, es la negociación del Complejo aceitero portuario de San Lorenzo (provincia de Santa Fe), con acuerdos suscritos en 2011 y 2012. Otras formas con que la negociación colectiva ha venido tratando la tercerización van desde la prohibición en algunas actividades propias del sector (trabajadores papeleros, CCT 1113/10E; trabajadores cerveceros, CCT 575/10; trabajadores químicos, CCT 1235/12E); extensión de cláusulas del CCT de actividad a las tercerizadas (televisión, CCT 1109/10E y CCT 1222/11E; electricidad, CCT 1174/11); o exclusión de los trabajadores tercerizados de la aplicación del convenio (juegos de azar, CCT 1084/10E; electricidad, CCT 1083/10E; pasteleros, CCT 1238/11E).

6. Constituido en 2018 y en trámite administrativo de reconocimiento.

muchos casos coincidente con el carácter de *autónomos* que se les imputa a los trabajadores de Uber, lo cierto es que, al menos en Barcelona, el resultado fue una regulación de dicha plataforma en relación con la forma, alcance y tiempo de la prestación del viaje.

Con todo, lo que comienza a vislumbrarse es una refutación en los lugares en que se residencia el poder de contratación real. Y, con ello, una más apropiada construcción de poder sindical.

Algunas conclusiones

Las líneas precedentes han tenido como finalidad presentar un estado de situación de la organización productiva, tanto en el interior de los Estados como en su proyección global, que puede sintetizarse en una diversidad de condiciones de trabajo, en un mosaico de empresas que facilitan esa disparidad, en una fragmentación que desestructura a su vez a la contraparte sindical.

Si la acción sindical, históricamente ha procurado la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, y con ello la homogeneización de derechos, tanto la descentralización, que segmenta en actividades múltiples, lo que confluye a un único propósito económico, como el trabajo en plataformas que disemina sujetos de manera individual y les desconoce hasta su mínima condición de trabajadores, han puesto en crisis los mecanismos tradicionales de regulación.

La estrategia que supone dichas formas de organización del trabajo, más allá de otras que puedan sugerirse, se dirige de modo muy concreto a la desarticulación de los sujetos predispuestos como contraparte sindical y con ello a una desagregación de intereses, evidentemente colectivos, en un magma de unidades de producción de escasa viabilidad de no ser por su relacionamiento con la principal referencia y de tal modo en un intento de desajuste de la representación colectiva.

Por lo tanto, una vez más, en el campo sindical está la respuesta. La capacidad de reapropiar unidades extensas en la acción sindical de contestación a la organización que fragmenta, la construcción de un sujeto, estructural o contingente, que articule y dirija su acción al titular real de la organización, se proponen como salidas al laberinto.

En ello también se definen las formas organizativas del sindicato⁷ y muy especialmente las respuestas normativas esperables. En este sentido la recuperación del concepto de unidad de negociación extensa, que en ciertos sistemas se condensa en el convenio colectivo de actividad o sectorial ha sido siempre una respuesta eficiente. En la creciente diversidad de actividades, forzadas o reales, con que cada vez menos empresas definen su actividad en orden a la concentración económica actual, la idea del convenio sectorial pasa a ser menos

7. Véase en tal sentido el proceso de discusión en el sindicalismo americano (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA), denominado de autorreforma.

dependiente de una noción unívoca de actividad, muy variable además por la innovación tecnológica, y más referida a las condiciones de apropiación de la fuerza de trabajo, más ligada a las redes del intercambio general y menos a la relación directa con un determinado empleador, más referida, en definitiva, a los lugares en que se residencia el poder de contratación del universo económico en su conjunto.

En los casos de las empresas multinacionales, tanto en su presencia local como global, resulta más preciso para dirigir esa decisión normativa el determinar el espacio en que se desenvuelve. La empresa multinacional fija marcos de contratación, predispone otros, determina costos y ganancias, elude pero regla condiciones de trabajo y, finalmente, valoriza de modo sustantivo el capital conforme ese entramado y ese espacio ampliado, la organización sindical y la contestación normativa requieren de esa réplica y ese reflejo estructural.

Pero dicha contraparte empresaria no necesariamente es la única forma de descentralizar o de organizar el trabajo como proceso de unidades diversas. En definitiva dicha forma de organización del trabajo responde a una forma de organización de la empresa. Por lo tanto, como enseñara Gaetano Vardaro (1989), no se trata de un grupo de empresas sino de considerar a la empresa como grupo. Grupo económico y, con ello, atribución de titularidad al mismo.

Por último, además de las respuestas sindicales, cabe interpelar a los Estados nacionales, en quienes está la capacidad de regulación tanto en materia laboral como respecto del desarrollo de actividades por empresas fantasmas, como forma de eludir a la vez su responsabilidad en aquel carácter. No obstante, la reducida capacidad de dichos Estados lleva, también en este aspecto, a la necesaria mirada global, a la exigencia de establecer marcos regulativos transnacionales, a integrar la negociación colectiva transnacional en el sistema de fuentes del derecho internacional del trabajo y, en definitiva, a reformular el sistema de gobernanza global con nuevas técnicas y nuevos instrumentos que reflejen la estructura del capital y dispongan una correspondiente respuesta regulativa.

En tal sentido, el reciente informe *Trabajar para un futuro más prometedor*, elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT (2019) ha propuesto una revitalización de las instituciones que lo regulan y con relación a los nuevos trabajos vinculados con plataformas no solo se dirige en lo específico a las organizaciones de trabajadores y empleadores advirtiéndoles sobre la necesidad de robustecer su legitimidad y representatividad para alcanzar a dichos colectivos, sino que postula un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales que exija el respeto de derechos y protecciones mínimas.

Lenta, pero decididamente, se avanza en una nueva configuración de la protección del trabajo y la acción sindical conforme las transformaciones de la nueva economía global y digital.

Referencias

- ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2011. *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»*. Ginebra y Nueva York, Naciones Unidas. Disponible en <www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf> [consulta: 16/08/19].
- Ales, E., Engblom, S., Jaspers, T., Laulom, S., Sciarra, S., Sobczak, A., y Valdés Dal-Ré, F. 2006. *Transnational collective bargaining: Past, present and future*, Informe final para la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Bruselas, Comisión Europea.
- Arnaud, André-Jean. 1981. *Critique de la raison juridique*. París, LGDJ.
- Baglioni, Guido, y Crouch, Colin (directores de la publicación). 1990. *European industrial relations. The challenge of flexibility*. Londres, Sage Publications.
- Barcellona, Pietro. 1991. «Los sujetos y las normas. El concepto de Estado social», en Enrique Olivas, *Problemas de legitimación en el Estado social*. Madrid, Trotta.
- Basualdo, Victoria, y Morales, Diego (directores de la publicación). 2014. *La tercerización laboral*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Berg, Janine. 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of work and employment series No. 74. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf> [consulta: 16/08/19].
- Celis Ospina, Juan Carlos (director de la publicación). 2012. *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Escuela Nacional Sindical, Medellín (Colombia).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2016. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: cadenas mundiales de suministro y empleo decente*. Publicación semestral de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la OIT, octubre, núm. 15. Santiago, Naciones Unidas. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40663/1/S1600965_es.pdf> [consulta: 16/08/19].
- Coriat, Benjamin. 1992. *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Madrid, Siglo XXI.
- . 1991. *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid, Siglo XXI.
- Ermida Uriarte, Oscar, y Colotuzzo, Natalia. 2009. «Descentralización, tercerización, subcontratación», Proyecto Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina (FSAL/ACTRAV/OIT), Lima.
- , y Orsatti, Álvaro. 2011. «Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones», en M. Dean y L. B. Rodríguez, *Outsourcing, modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (Cilas), México.
- Gianibelli, Guillermo. 2014. «Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho», en V. Basualdo y D. Morales (directores), *La tercerización laboral*. Buenos Aires, Siglo XXI.

- . 2010. «Entreprises transnationales, mécanismes de régulation et exigibilité des droits. Analyse critique de la responsabilité sociale de l'entreprise: l'expérience argentine», en I. Daugareilh, *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*. Bruselas, Bruylant.
- , y Orsatti, Álvaro. 2018 «Cadenas de valor y acuerdos marco», PIICV, Programa Interuniversitario de Investigaciones sobre Cadenas de Valor. Disponible en <www.relats.org/documentos/PIICV.GyO.DocFLACSO.pdf> [consulta: 16/08/19];
- Ginès i Fabrellas, Anna. 2018. «Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale», *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 3, vol. XXVIII, Associazione lavoro e ricerche. Milán (Italia), Giuffré Editore.
- Giugni, Gino. 2004. *Introducción al estudio de la autonomía colectiva*. Granada (España), Comares.
- Habermas, Jürgen. 1989. *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Harvey, David. 2017. *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires, Amorrortu.
- . 2015. *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid, Akal.
- Lipietz, Alain. 1997. *Elegir la audacia*. Madrid, Trotta.
- Luhmann, Niklas. 1994. *Teoría política en el Estado de bienestar*. Madrid, Alianza Universidad.
- OIT (Organización Internacional de los Trabajadores). 2019. *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf> [consulta: 16/08/19].
- . 2017. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.ª reunión (noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.ª (noviembre de 2000), 295.ª (marzo de 2006) y 329.ª (marzo de 2017) reuniones. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf> [consulta: 16/08/19].
- . 2016. «El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro», Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf> [consulta: 16/08/19].
- . 1998. «Trabajo en régimen de subcontratación», Conferencia Internacional del Trabajo, 86.ª reunión. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> [consulta: 16/08/19].
- Orsatti, Álvaro. 2018. «Cadenas de valor internacionales: veinte años de estrategia sindical», PIICV, Programa Interuniversitario de Investigaciones sobre Cadenas de Valor. Disponible en <www.relats.org/documentos/PIICV.Orsatti2018.pdf> [consulta: 16/08/19].
- Parlamento Europeo. 2017. «La protección social de los trabajadores en la economía de plataformas», estudio para la Comisión EMPL, IP/A/EMPL/2016-11. Bruselas, Oficina de publicaciones, noviembre. Disponible en <[www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184\(SUM01\)_ES.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184(SUM01)_ES.pdf)> [consulta: 16/08/19].

- Picó, Josep. 1990. *Teorías sobre el Estado de bienestar*. Madrid, Siglo XXI.
- Piketty, Thomas. 2014. *El capital en el siglo XXI*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Polanyi, Karl. 1992. *La gran transformación*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Rodotà, Stefano. 2012. *Il diritto di avere diritti*. Bari (Italia), Laterza.
- Sassen, Saskia. 2010. *Territorio, autoridad y derechos. De los ensamblajes medievales a los ensamblajes globales*. Madrid, Katz.
- Supiot, Alain. 1996. *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- . (director de la publicación). 1990. *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, informe de expertos para la Comisión Europea.
- Todoli-Signes, Adrián. 2017. «The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?», *Transfer, European Review of Labour and Research*, Research Department of the European Trade Union Institute (ETUI), vol. 23, núm. 2, Bruselas.
- Vardaro, Gaetano. 1989. «Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazione industriali», en *Itinerari*. Milán, Franco Angeli.