

# La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación de trabajo como factor de innovación

Antonio ALOISI\* y Valerio DE STEFANO\*\*

---

**Resumen.** *La transformación digital y la reorganización de la empresa han generado fórmulas distintas de la relación de trabajo típica. Frente al modelo de disrupción digital que proclama la inadecuación del marco jurídico a los modelos de trabajo y de negocio «innovadores», en este artículo se aboga por la reglamentación laboral como factor de innovación. La relación de trabajo es un instrumento flexible y las formas típicas de empleo resultan rentables y eficientes. Además de permitir el pleno ejercicio de la prerrogativa empresarial y la flexibilidad interna en la gestión del trabajo, constituyen un mecanismo eficaz de formación y capacitación.*

**Palabras clave:** *futuro del trabajo, cambio tecnológico, reglamentación, flexibilidad laboral, eficacia en cuanto a los costos, relación de trabajo, plataformas digitales de trabajo.*

---

Angelo Gaja, uno de los iconos de la vitivinicultura italiana, ilustró con una anécdota el secreto del prestigio de su vino en una entrevista reciente (Ferrero, 2018). A mediados del siglo pasado, su padre, Giovanni, estaba obsesionado con la idea de elaborar un Barbaresco de excelencia a partir de materias primas de la máxima calidad. Recorría palmo a palmo los viñedos para podar y desechar constantemente las uvas imperfectas. En tiempos de austeridad, esta práctica constituía un sacrilegio a ojos del pueblo de Barbaresco, situado en el distrito de Langhe, una región montañosa al pie de los Alpes occidentales. A los *mezzadri*, los aparceros independientes que cultivaban las tierras de los Gaja a cambio de un porcentaje de la cosecha, les parecía un crimen contra la naturaleza.

Giovanni estaba tan interesado en la excelencia que aceptó el riesgo de producir menor cantidad para elevar la calidad del vino ensayando técnicas y procesos innovadores. Sin embargo, los aparceros dependían del volumen, ya que sus ingresos se fijaban en función de la cantidad de uva que podían reco-

---

\* IE Law School, IE University, Madrid; antonio.aloisi@ie.edu. \*\* KU Leuven (Universidad Católica de Leuven); valerio.destefano@kuleuven.be. La contribución de Valerio De Stefano al presente estudio se llevó a cabo en el marco de la beca Odysseus «Employment rights and labour protection in the on-demand economy» concedida por la FWO Research Foundation de Flandes (Bélgica).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

lectar: cuanta más, mejor. No es de extrañar que acogieran con escepticismo la fórmula despilfarradora de Gaja. Para tranquilizarlos, y también para que se plegaran a sus órdenes, Giovanni decidió contratarlos como asalariados. De este modo podían trabajar sin preocuparse por la cosecha. Eso sí, tenían que tolerar las legendarias excentricidades del terrateniente y obedecerle, «incluso si pensaban que estaba loco» (Ferrero, 2018).

Si traemos a colación esta anécdota no es solo por amor al buen vino, sino porque nos parece un buen ejemplo de mutualización del riesgo, integración de la cadena de producción, eficiencia organizativa, inversión en relaciones a largo plazo, potenciación del compromiso, alineamiento de incentivos y flexibilidad. La historia de los Gaja es un caso paradigmático de innovación «fructífera» e ilustra la tesis que pretendemos defender en este artículo. Pese a las voces que auguran la inminente obsolescencia de la relación de trabajo típica<sup>1</sup> como resultado de la disrupción tecnológica y del surgimiento de modelos empresariales alternativos, sostenemos que las instituciones sociales actuales pueden coexistir con una auténtica modernización, incluso en la era de las fábricas inteligentes, los sistemas hiperdigitales y el trabajo a través de plataformas en línea. Pueden incluso ser elementos facilitadores de la innovación, capaces de sustentar y acelerar la transformación digital (Däubler, 2004), ofreciendo soluciones legales a la demanda de flexibilidad. En concreto, los modelos jerárquicos basados en mecanismos de autoridad constituyen pilares fundamentales de las empresas, estructuras idóneas para formular y aplicar directrices y directivas de manera rápida y eficaz (Simon, 1991). Esta forma de organización permite agilizar los ajustes de las líneas de producción en respuesta a la demanda y ofrece una elasticidad corporativa considerable (De Stefano, 2009). La flexibilidad, la motivación y la participación son factores imprescindibles para establecer estrategias innovadoras, y la relación de trabajo podría muy bien favorecerlas por y para ambas partes.

En este artículo se describe la relación de trabajo como una categoría jurídica resiliente y adaptativa, capaz de acomodarse a los entornos socioeconómicos en constante evolución. Como veremos, a diferencia de las modalidades atípicas, las formas típicas de empleo ofrecen claras ventajas en términos de eficiencia y de costos, aspectos nada desdeñables si, como en el caso del enólogo, se trata de introducir estrategias organizativas innovadoras y eficaces. En primer lugar, permiten el pleno ejercicio de las prerrogativas y la flexibilidad funcional del empleador en el uso del trabajo, sobre todo tras las recientes reformas introducidas en varios países europeos para «mitigar» las supuestas rigideces (Carinci, 2004). En segundo lugar, la relación de trabajo constituye el mecanismo más eficaz para impartir formación y fomentar la inversión a largo plazo en competencias transferibles o específicas de la empresa, que son estrategias fundamentales para innovar y competir con éxito. Por el contrario, en las modalidades atípicas, la naturaleza contingente de las tareas, la dependencia del

---

<sup>1</sup> La «relación de trabajo» es un concepto genérico que engloba, entre otras modalidades, la «relación de trabajo típica» y que «amplía el ámbito de aplicación de la reglamentación laboral de la UE más allá de los límites del “contrato de trabajo”, basado en el criterio de subordinación del asalariado al empleador» (Eurofound, 2011). Por «relación de trabajo típica» se entiende «el trabajo a tiempo completo, indefinido, que se inscribe en una relación subordinada y bilateral entre un empleador y un trabajador asalariado» (OIT, 2016, pág. 7).

trabajo subcontratado y los planes de evaluación oportunistas suelen causar un importante desajuste de intereses entre empleadores y trabajadores (e incluso entre clientes y contratistas) en lo que respecta al desarrollo del capital humano y, de manera más general, al compromiso de lealtad (Deckop, Mangel y Cirka, 1999), lo que puede tener un efecto contraproducente y estadísticamente significativo sobre la productividad (Boeri y Garibaldi, 2007).

Es obvio que la no integración vertical de las empresas, la subcontratación de personal facilitada por medios digitales y las formas atípicas de empleo no son necesariamente incompatibles con la búsqueda de flexibilidad, gracias a modelos e instrumentos cuasi jerárquicos ajenos al marco jurídico. Sin embargo, la organización vertical de las actividades empresariales y de la relación de trabajo confieren al empleador un mayor grado de autoridad legítima sobre los trabajadores. En la mayoría de los casos, los modelos alternativos están concebidos expresamente para eludir la reglamentación formal y reducir los costos laborales (Collins, 1990). Con la proliferación del trabajo por cuenta propia y de las formas atípicas de empleo, las empresas obtienen una ventaja competitiva sobre sus rivales, ya que soportan una carga reglamentaria mucho menos gravosa en comparación con los empleadores que cumplen la normativa. Esta constatación es un primer paso para refutar los postulados en que se amparan muchas plataformas digitales cuando afirman que su modelo representa «un desenlace inevitable del futuro del trabajo y que ha de ser protegido y promovido tal cual» (NELP, 2019, pág. 1). Y, ante todo, ofrece una respuesta afirmativa a la pregunta de si la normativa actual sigue siendo apropiada para hacer frente a la segunda era de las máquinas si se introducen pequeñas adaptaciones. Dicho sin rodeos, no es la rigidez de la relación de trabajo lo que desincentiva su adopción, sino más bien el deseo de evitar los costos conexos. En vez de erosionar los regímenes de protección y diluir las responsabilidades legales, tal vez sería más apropiado establecer fórmulas laborales ventajosas, tanto para las empresas como para los trabajadores, en ámbitos como las cargas fiscales, las cotizaciones a la seguridad social y otras obligaciones institucionales.

En este artículo se presentan dos líneas de análisis interrelacionadas. Por un lado, sostenemos que muchas empresas innovadoras, cuando contratan a trabajadores independientes en vez de asalariados, quieren beneficiarse de lo mejor de ambos mundos. Al igual que en el modelo de empleo típico, ejercen un grado significativo de control sobre los trabajadores, cuyo desempeño vertebrará la actividad principal de la empresa, pero eluden la obligación de rendir cuentas como empleadores (Perraudin, Thèvenot y Valentin, 2013). Además, promueven campañas de presión que exigen excepciones a medida para los «intermediarios digitales». Por otro lado, subrayamos que la relación de trabajo típica es un modelo completo y eficaz, capaz de permitir la innovación y de sustentar nuevos regímenes de organización empresarial. Establece un marco en que los empleadores y directivos pueden gozar de flexibilidad para adaptarse rápidamente a los cambios de coyuntura económica, al tiempo que fideliza a los asalariados con su seguridad consustancial. Por ejemplo, varias empresas de plataformas digitales, como Managed by Q en los Estados Unidos y Hilfr en Europa (esta última en virtud de un convenio colectivo), formalizan contratos típicos con horarios flexibles (NELP, 2016; Griswold, 2019). Estos casos demuestran que la economía

de las plataformas digitales es compatible con los derechos laborales propios del trabajo asalariado. Por lo tanto, el temor a que la reglamentación laboral impida la actividad de las plataformas o de las nuevas empresas parece a todas luces exagerado, como lo fue la predicción de que la reglamentación acabaría con diversos componentes de la «Cuarta Revolución Industrial» (Cherry y Aloisi, 2017).

La relación de trabajo sirvió inicialmente para equilibrar las fuerzas de la libertad y la igualdad, el riesgo y la solidaridad, la eficiencia y la socialidad (Romagnoli, 2003). En cierto sentido, existe una clara correlación entre la reglamentación laboral, las empresas integradas verticalmente y el auge del capitalismo en los países del hemisferio norte (Chandler y Daems, 1980; Deakin, 2016), dado que la reglamentación del trabajo ofrece varios cauces para aumentar la flexibilidad, la rapidez, la uniformidad y la adaptabilidad gracias a la combinación de la seguridad jurídica con la racionalización de las prerrogativas patronales (Hepple, 1986). Muchos países en todo el mundo comenzaron a promulgar leyes del trabajo hace más de un siglo, cuando la fragmentación y la precariedad laborales eran las condiciones preponderantes. El objetivo era ofrecer protección a los trabajadores en lo que se consideraba una relación de intercambio con características propias, pero ante todo autorizaba a la dirección de las empresas a organizar y controlar el trabajo de sus asalariados (subordinados), y a reaccionar ante cualquier incumplimiento grave de sus instrucciones. Es innegable que el mundo del trabajo ha cambiado mucho desde entonces, pero las razones fundamentales de la existencia de la relación de trabajo continúan vigentes (Berg y De Stefano, 2017). Hoy, más que nunca, asistimos al resurgimiento de módulos organizativos muy estandarizados, al tiempo que los mercados laborales recuperan características que eran prevalentes a finales del siglo XIX. En consecuencia, nuestro análisis se centra en la relación de trabajo como instrumento de flexibilidad multidimensional.

El resto del artículo se estructura en tres partes. Primeramente se resumen los ejes del debate actual sobre las implicaciones de la transformación digital y su incidencia en la reglamentación laboral. En concreto, después de describir los procesos de transformación digital, desintegración vertical de la empresa y «plataformización», que a menudo conllevan la «desorganización del derecho laboral» (Valdés Dal-Ré, 2005), se intentará demostrar que algunos de los auto-proclamados artífices del cambio presentan una imagen bastante distorsionada de la innovación flexible, basada en la reducción de costos, la transferencia de riesgos y una aplicación errónea de las disposiciones jurídicas (Purcell, 2000). En la segunda parte se bosquejan los fundamentos socioeconómicos y las justificaciones organizativas de las instituciones laborales desde una perspectiva crítica. Frente a la idea de que los marcos jurídicos existentes resultan inadecuados para abordar las necesidades cambiantes y los imprevistos, sostenemos que la relación de trabajo es indisoluble del desarrollo de la empresa moderna (Boltanski y Chiapello, 2005), en tanto en cuanto confiere poder de gestión al empleador, permitiendo con ello un alto grado de flexibilidad organizativa. Por último, en la tercera parte se concluye que la flexibilidad es consustancial a la relación de trabajo. A fin de promover la innovación y la competitividad, cabe aplicar una serie de medidas de signo diferente, en vez de tolerar ciertas prácticas fraudulentas concebidas para eludir las múltiples responsabilidades de carácter laboral en detrimento de los trabajadores, los socios comerciales y los competidores.

## 1. Los entresijos de la transformación digital

En las investigaciones realizadas hasta la fecha acerca de los cambios cada vez más convulsos en el mundo del trabajo ya se han identificado algunas de sus causas (OCDE, 2018). Lejos de ser fenómenos inéditos, estas transformaciones se manifiestan en paralelo a otros factores como la globalización, la reestructuración financiera, el desarrollo tecnológico y los nuevos modelos de emprendimiento (Kohler y Finkin, 1998), y no son ajenas a los cambios demográficos y sociales (Vosko, 2010). Aunque el ámbito del presente artículo no permite analizar las consecuencias de todos estos procesos concurrentes, la innovación tecnológica merece una mención específica, a tenor de sus efectos en la organización y ejecución del trabajo. Como catalizador del cambio y como desafío social, la transformación digital impregna actualmente todas las facetas de la sociedad (incluida la vida privada), generando empleo en nuevas ramas de actividad o funciones laborales que antes eran inimaginables, al tiempo que otras se flexibilizan, se atomizan o quedan obsoletas. Además, la tecnología está acelerando la reconfiguración radical del modo en que las empresas y los lugares de trabajo se conciben y se organizan.

En este contexto, los defensores de la «reorganización empresarial» y de la «disrupción digital» conjeturan la obsolescencia o la incompatibilidad de las categorías jurídicas existentes, por considerarlas inadecuadas para responder a las necesidades cambiantes de los mercados y a las fluctuaciones de la carga de trabajo. Desde esta perspectiva, el derecho laboral es una reliquia de tiempos pasados y se prescinde de él «como disciplina, como conjunto de normas y prácticas reguladoras y como depositario de los objetivos de justicia social» (Rittich, 2010, pág. 571). Sin embargo, este razonamiento parece basarse en una «hipótesis ideológica» (Pollert, 1988a) que justifica cualquier intento de eludir los regímenes regulatorios existentes por su supuesta inadecuación para abordar los retos sociales presentes y futuros (Gobble, 2015), lo que explica en muchos casos el resurgimiento de la variedad más severa del modelo industrial, «que incorpora la eficiencia y el control de la gestión automática, sin ninguna contrapartida de seguridad o estabilidad laboral» (Cherry, 2016, pág. 602). Este enfoque suscita dudas acerca del espíritu emprendedor de las empresas emergentes «innovadoras» y de los «gigantes tecnológicos» obsesionados por las dinámicas evasivas y colusorias (Manjoo, 2017).

De hecho, varias fuentes afirman que las instituciones del mercado de trabajo pueden incidir favorablemente en la propensión innovadora (Boyer, 1988). Dado que muchos investigadores observan una relación positiva entre la flexibilidad estratégica, el rendimiento de la innovación y el dinamismo medioambiental (Cingöz y Akdoğan, 2013; Altuzarra y Serrano, 2010), parece interesante analizar las principales estrategias organizativas de la llamada «segunda era de las máquinas». Cabe señalar que muchos formatos organizativos, prácticas de gestión y políticas relativas a los recursos humanos a menudo se agrupan bajo la ambigua etiqueta de «innovación». Según una taxonomía más detallada, tanto la «transformación digital» como la «fisurización del lugar de trabajo» están siendo considerados efectos directos de la innovación tecnológica que determinan la dejación de responsabilidades estatutarias y la transferencia de cargas a los trabajadores (Estlund, 2018). Además, la plataformización del trabajo puede

considerarse como el efecto combinado de un proceso de desintegración vertical de las empresas unido a la distribución «justo a tiempo» de las tareas subcontratadas con ayuda de herramientas digitales (Tomassetti, 2016; De Stefano, 2016).

Podría decirse que estas prácticas también son el resultado de la convergencia de las políticas públicas y empresariales destinadas a maximizar la flexibilidad (Thornley, Jefferys y Appay, 2010). Por un lado, las empresas desean ajustar fácilmente la plantilla mediante la contratación y el despido de trabajadores o la duración flexible de la relación laboral en función de factores contingentes (Euwals y Hogerbrugge, 2006). Por otro lado, quieren tener la libertad de reasignar a los trabajadores de una tarea a otra con suficiente rapidez para hacer frente a las oportunidades del mercado y a la demanda cambiante de los consumidores. Sin embargo, como señala Sachs, el tema recurrente de la flexibilidad a menudo favorece a los sectores que pretenden «seguir clasificando erróneamente a los trabajadores como contratistas independientes» (2018, párrafo 6). En paralelo con estas explicaciones, otras establecen una estrecha conexión entre el crecimiento del trabajo atípico y el concepto de «desreglamentación» selectiva. Las políticas recientes, al refrendar ciertas formas atípicas de trabajo a través de incentivos específicos para las empresas, no solo condonan, sino que incentivan, deliberadamente o no, la inobservancia de la reglamentación (Bisom-Rapp y Coiquaud, 2017). Por el momento, el resultado de las fuerzas disruptivas, a saber, la digitalización, la fisurización y la plataformización, es ante todo una forma unidimensional de flexibilidad que beneficia a las empresas.

### 1.1. Una profecía autocumplida sobre el futuro del trabajo

Algunos análisis muy precisos (Atkinson y Wu, 2017) desmienten la idea de un mundo laboral «sin empleo» (Frey y Osborne, 2017; Ford, 2015) al poner de manifiesto que un enfoque basado en tareas reduce drásticamente el impacto (sobre)estimado de la automatización. Sin embargo, el miedo a la supresión de empleo masiva inducido por la evolución tecnológica sirve de excusa perfecta para obligar a los trabajadores a que acepten empleos precarios como medio de subsistencia (Piasna, 2017). De hecho, la principal amenaza para los trabajadores no es el fantasma de la pérdida masiva de empleo, sino la lenta y continua presión a la baja de la digitalización sobre el valor y la disponibilidad del trabajo (Berg, próxima aparición; Munger, 2018; Arntz, Gregory y Zierahn, 2016). La innovación tecnológica no hará que el trabajo humano sea superfluo (Autor, 2015), pero un cambio tecnológico de tal magnitud confiere supremacía al capital sobre el trabajo, de tal modo que dificulta la autoorganización de los trabajadores, fomenta el arbitraje reglamentario y facilita a los empleadores la captación de rentas. No obstante, apenas se ha investigado la calidad y el contenido de los empleos que sobrevivirán a la digitalización (De Stefano, 2018). De ahí la importancia de prestar atención a aquellos casos en que la automatización carece de viabilidad económica o tropieza con obstáculos técnicos insalvables (McGaughey, 2018). Lo más probable es que esas empresas logren organizar, supervisar y disciplinar a los trabajadores en el desempeño de sus tareas con procedimientos inusitados, más estrictos e indeseables (Ivanova *et al.*, 2018).

Huelga decir que la innovación tecnológica conlleva numerosos efectos positivos en la vida laboral, como la activación del mercado de trabajo, un aumento

del grado de eficiencia y de libertad, una movilidad sin complicaciones y la reducción de las tareas peligrosas y arriesgadas. Sin embargo, más recientemente, algunos investigadores han observado que el uso de dispositivos tecnológicos puede asociarse con la intensificación de prácticas autoritarias y de vigilancia (Moore, Upchurch y Whittaker, 2018). Advierten del riesgo de que la tecnología se utilice para exacerbar la jerarquía y el control sobre los trabajadores, en vez de facilitar un nuevo entorno emancipador (Aloisi y Gramano, próxima aparición). Ciertos avances tecnológicos (por ejemplo, brazaletes electrónicos, aplicaciones colaborativas y programas instalados en los dispositivos informáticos de los trabajadores) abren la puerta a nuevas prácticas de elaboración de perfiles, organización y supervisión del trabajo, como la «analítica de personas» y la «gestión algorítmica» (Bodie *et al.*, 2016). Gracias a las técnicas de aprendizaje automático aplicadas al ingente volumen de datos disponibles, es posible perfeccionar los algoritmos para que sean cada vez más eficientes en la automatización de los procesos internos y en la fiscalización de los trabajadores hasta extremos incontrolados (Pasquale, 2015).<sup>2</sup> Lejos de ser neutrales, estos sistemas basados en el análisis de datos cada vez más minuciosos pueden perpetuar los sesgos, reforzando así la discriminación preexistente. Todos estos procesos, si no se restringen con medidas normativas, contradicen rotundamente la idea de que la innovación tecnológica otorgará mayor libertad a los trabajadores.

Por lo que respecta a la «fisurización» (Weil, 2014), hace tiempo que el arquetipo de empresa integrada es objeto de un proceso de fragmentación en numerosos sectores, a medida que las empresas externalizan el trabajo y recurren a un mayor número de contratistas, trabajadores eventuales y autónomos (Collins, 1990) a través de plataformas digitales y otros medios. En consecuencia, el mercado presiona a las principales empresas manufactureras y de sectores de servicios de bajos salarios, como el mantenimiento, la seguridad, la educación y la alimentación, entre otros, para que mejoren su rendimiento financiero y produzcan resultados para los inversores. La estrategia para impulsar la competitividad consiste en concentrar los recursos en un conjunto de competencias básicas que representan las capacidades distintivas y la fuente de la ventaja comparativa en los mercados en que compiten. En un primer momento esta segmentación afectaba a funciones tangenciales del ciclo productivo, pero hoy se observa una creciente «fisuración» y la consiguiente asignación a terceros de funciones y procesos medulares de la empresa, como la contabilidad, la generación de nóminas, la gestión de recursos humanos y la atención al cliente (Corazza, 2004). En la economía de las plataformas digitales, las principales actividades del modelo de negocio «subyacente» se externalizan a proveedores por cuenta propia con arreglo a una estrategia de minimización de activos (*asset-light*).

La fisurización no se deriva únicamente de la tecnología. Sin embargo, gracias a la «creación, supervisión y aplicación de normas relativas al suministro de productos y a la prestación de servicios a través de las nuevas tec-

---

<sup>2</sup> Los algoritmos y modelos estadísticos son capaces de mejorar progresivamente su rendimiento en una tarea específica gracias a procedimientos secuenciales que combinan los automatismos basados en datos con la programación. Estas características les permiten formular predicciones o adoptar decisiones aunque no estén expresamente programados para realizar la tarea.

nologías de la información y la comunicación» y de las herramientas digitales (Weil, 2014, págs. 8-9), ahora las empresas pueden dar en el acto instrucciones detalladas y estrictas a los trabajadores contratados para una tarea específica. En los últimos tiempos estos procesos se han extendido incluso a actividades que antes se realizaban directamente y que podían considerarse fundamentales para la empresa (Weber, 2017). El mero hecho de que una empresa se ciña a un objeto social se considera hoy generador de rigidez (Leonard-Barton, 1992). En la actualidad, algunas empresas aparentemente poco jerarquizadas, sin jefes, tienen la capacidad de convertirse en proveedores dominantes de servicios administrativos (*back-office*), seguimiento de operaciones y gestión de riesgos (*middle-office*) u otras funciones centrales de cualquier sector, reduciendo drásticamente el tamaño y redefiniendo el concepto de empresa (Foss y Klein, 2019). Los expertos en administración de empresas prevén que estas tendencias darán lugar a organizaciones capaces de «ensamblarse y reensamblarse con fluidez a partir de mercados de trabajo mundiales interconectados» (Kessler, 2017, párrafo 4), estableciendo con ello una nueva cultura empresarial.

## 1.2. El trabajo en las plataformas digitales, ejemplo paradigmático de la conjunción de diversas tendencias

Aunque no se refleja adecuadamente en las estadísticas, la economía del trabajo intermitente es un ejemplo muy ilustrativo de las prácticas descritas en el apartado anterior. Las plataformas laborales en línea se valen de la tecnología para poner en contacto a «proveedores» con «clientes» para tareas de carácter puntual, esto es, trabajos que se ejecutan de forma virtual o presencial por encargo (Eurofound, 2018). Las aplicaciones de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) minimizan los costos de transacción asociados a la contratación de trabajos (obtención de información, fijación de un precio, negociación y ejecución de un contrato) y, por lo tanto, agilizan la intermediación laboral (Gilson, Sabel y Scott, 2009). Las organizaciones pueden reunir rápidamente a los trabajadores eventuales que necesitan para los proyectos y recurrir en mayor medida a proveedores externos (Eichhorst *et al.*, 2017). Desde una perspectiva jurídica, estos formatos excluyen por completo a los trabajadores –cuestionablemente clasificados como autónomos– de los regímenes de protección laboral y de las prestaciones de seguridad social que tradicionalmente se otorgan a los asalariados. Los trabajadores tampoco se benefician de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad sindical, la negociación colectiva o las medidas contra la discriminación (De Stefano y Aloisi, 2019).

A falta de medidas jurídicas o adoptadas colectivamente que compensen estas carencias (Aloisi, 2019), el modelo no solo determina «la transferencia del riesgo del empleador al trabajador y, por extensión, al Estado» (Purcell, 2000, pág. 24), sino que puede suponer una ampliación de la prerrogativa empresarial, a través de canales más omnipresentes e invisibles que nunca, sin la contrapartida de seguridad que tal prerrogativa garantizaba en el pasado (De Stefano y Aloisi, 2018; Méda, 2016). De hecho, el modelo se basa principalmente en sóli-

das prerrogativas del empleador combinadas con responsabilidades líquidas.<sup>3</sup> El riesgo de incertidumbre de la demanda, un componente tradicional del «riesgo empresarial», se traslada de las empresas a los trabajadores mediante un proceso de reprecuarización y desreglamentación del empleo, en cierto modo contrario al que se produjo durante la industrialización anterior. En muchos casos, la subcontratación facilitada por los medios digitales se utiliza deliberadamente para disponer de un conjunto de trabajadores de forma instantánea, reduciendo los costos irrecuperables y creando una organización hipervolátil (Dau-Schmidt, 2001). A tenor de esta evidencia, una corriente bibliográfica cada vez más importante reconoce que el trabajo mediatizado por plataformas es «un aspecto menor pero distintivo de la práctica más general de externalización del trabajo a contratistas independientes individuales sin ninguna de las responsabilidades y cargas asociadas a la relación laboral» (Estlund, 2018, pág. 285).

Las plataformas laborales representan un paradigma excelente de formas relacionales o jerárquicas de externalización (Muehlberger, 2005), ya que aspiran a ejercer un control absoluto mediante la consolidación de estructuras de autoridad semejantes a las de una relación de trabajo –como el establecimiento de objetivos, la supervisión y evaluación del trabajo, la formulación de observaciones y la imposición de consecuencias a los trabajadores en función de su lealtad– al tiempo que rehúyen toda responsabilidad. Como explica Tomassetti (2016), el resultado es, aparentemente, una «situación beneficiosa para todas las partes», en la que las empresas modernas controlan los recursos sin adquirir su propiedad, adaptándose rápidamente a las recesiones económicas, gracias a «la explotación de una serie de recursos que se destinan conjuntamente a una prestación de servicios» (Davis, 2016, pág. 513). Las desventajas para las empresas son menos evidentes. Los empleadores pueden tener dificultades para hacer frente a la segmentación, la descoordinación y la falta de compromiso del personal subcontratado, para supervisar a los trabajadores aislados que desempeñan su labor fuera de las instalaciones de la empresa y, en última instancia, para satisfacer las necesidades de los clientes que exigen un alto nivel de calidad y fiabilidad (Prassl, 2018).

## 2. Fundamentos de la reglamentación laboral y del intercambio inherente a la relación de trabajo

Todavía no se ha investigado suficientemente la manera de combinar la transformación digital con las formas típicas de empleo, pero ya se conoce con mayor detalle el efecto positivo sobre la innovación y el crecimiento de la legislación

<sup>3</sup> Procedimiento judicial C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain, SL* (2015). En 2017, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó que el servicio prestado por la plataforma Uber es algo más que una actividad de intermediación, ya que conecta, mediante una aplicación digital, a un conductor no profesional con un particular. En realidad, el prestador del servicio de intermediación crea y organiza al mismo tiempo una oferta de servicios de transporte urbano. El Tribunal observó que «Uber, mediante la aplicación epónima, establece al menos el precio máximo de la carrera, que recibe este precio del cliente para después abonar una parte al conductor no profesional del vehículo y que ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de estos» (ECLI:EU:C:2017:981).

de protección del empleo que dificulta el despido (Subramanian, 2018; Acharya, Baghai y Subramanian, 2013). En términos generales, las instituciones sociales deberían verse como facilitadoras de la auténtica innovación, ya que establecen condiciones de igualdad entre los competidores, evitan el abuso de posiciones dominantes, permiten la experimentación y protegen sus resultados. También median en casos de conflicto de intereses y ofrecen seguridad jurídica. Ante todo, las instituciones sociales pueden reducir los costos de transacción y de ese modo aportan un considerable valor añadido, promueven la eficiencia organizativa y confieren una mayor flexibilidad, en tanto que las instituciones del mercado de trabajo, como la negociación colectiva y las normas de empleo, pueden facilitar el comercio y atenuar los obstáculos a la inversión y al crecimiento. Este aspecto se ha descrito acertadamente como la «dimensión de mejora de la eficiencia» del ordenamiento jurídico laboral (Deakin, 2016).

Las taxonomías de la economía de los costos de transacción explican cómo las fuerzas competitivas impulsan la realización de actividades internamente o a través de transacciones de mercado o en virtud de acuerdos híbridos. Entre otros autores, Coase (1937) pone de relieve la correlación entre el concepto de empresa (entendida como «jerarquía de mando») y de relación de trabajo, por un lado, y el concepto de mercado y de empleo autónomo, por otro (Williamson, 1979). El contrato de trabajo normalmente confiere al empleador el derecho de controlar y dirigir el desempeño de un agente, a cambio de una promesa de continuidad y seguridad en el empleo (Hart y Moore, 2005). En consecuencia, el trabajador «conviene en acatar la autoridad» del empleador sin resistencia (Williamson, 1996, pág. 17). Este análisis explica por qué la empresa integrada verticalmente suele recurrir de manera instrumental a los contratos de trabajo en lugar de formalizar un conjunto de contratos de servicio. En una estructura de fuertes interdependencias, es conveniente organizar a las personas en vez de depender exclusivamente de las transacciones del mercado (Simon, 1991). El aumento de los costos de organización asociados con el empleo se compensa con la posibilidad de ejercer plenamente la autoridad de gestión y las facultades de control y mando (Razzolini, 2010). El atributo exclusivo de la relación de trabajo es su flexibilidad esencial, de la que disfrutan las partes y que se asocia a la naturaleza intrínseca de la «incompletitud contractual» (Macneil, 1980), cuyo objetivo es lograr la cooperación entre las partes mediante ajustes graduales (Collins, 1986).<sup>4</sup>

En una organización basada en múltiples relaciones jerárquicas, los recursos laborales constituyen un «costo de producción cuasi fijo», es decir, un costo que no es completamente variable, como ocurre cuando el trabajo se contrata como un servicio mediante acuerdos comerciales (Oi, 1962). En concreto, las empresas con flexibilidad interna podrían especializarse, ser competitivas y responder a los cambios inesperados o que no eran previsibles cuando se negociaron los contratos laborales (Cappelli y Neumark, 2004), lo que genera un elevado ren-

---

<sup>4</sup> A tenor de la imposibilidad práctica de las partes contractuales de considerar el inmenso conjunto de circunstancias que pueden darse en un periodo de tiempo indefinido, un tal acuerdo relacional aplaza la determinación precisa de una parte significativa de sus cláusulas a un momento posterior, para ajustarlas a lo largo del tiempo (Holmström y Roberts, 1998).

dimiento económico (Gittleman, Horrigan y Joyce, 1998). Lamentablemente, la mayoría de los estudios en este campo han prestado atención a la flexibilidad numérica (o externa) en lugar de analizar la flexibilidad interna (o funcional)<sup>5</sup> de la llamada «zona de aceptación» en la que cabe esperar que el trabajador obedezca órdenes» (Simon, 1991, pág. 31). Además, se ha hecho hincapié en las supuestas ineficiencias y rigideces asociadas a una legislación de protección del empleo estricta (Noelke, 2011). En consecuencia, los problemas jurídicos planteados por los cambios tecnológicos y la reorganización empresarial se han abordado «exclusivamente desde una perspectiva externa [...] fuera de los límites de la relación de trabajo» (Gramano, 2018, pág. 2). Sin embargo, todas las formas de flexibilidad interactúan entre sí (Pollert, 1988b).

Muy a menudo, las demandas presentadas por trabajadores de diversos sectores (y jurisdicciones) para exigir que se los reclasifique como asalariados han sido desestimadas a causa de la supuesta flexibilidad de la que gozan para decidir si aceptan o no una petición de servicio y si ejecutan o no una tarea o un proyecto, y en qué momento.<sup>6</sup> Además de subestimar la importancia de la tecnología para organizar, supervisar y disciplinar a los trabajadores, esta teoría de la flexibilidad va acompañada del mantra popular contemporáneo acerca de la prerrogativa del empleador y el derecho laboral, a saber: la empresa se ve obligada a restringir la flexibilidad del trabajador cuando este tiene la condición de asalariado (Berger *et al.*, 2018; Hall y Krueger, 2018). Con toda probabilidad, buena parte de la evidencia que sustenta esta afirmación es anecdótica. En contra de este axioma, es importante señalar que las modalidades flexibles pueden coexistir cómodamente con la determinación jurídica del empleo asalariado. En efecto, «los trabajadores pueden elegir cuándo y cuánto desean trabajar, e incluso tienen la opción de trabajar sin supervisión inmediata, manteniendo su condición de asalariados en el sentido jurídico del término» (Sachs, 2015, párrafo 6). Tanto desde la perspectiva del trabajador como del empleador, la relación de trabajo puede aunar la seguridad del empleo con las ventajas de la flexibilidad, dado que esta condición es perfectamente compatible con diversas formas de «atipicidad» organizativa (Berg y Johnston, 2018).

## 2.1. El potencial de la relación de trabajo

Se plantean varios interrogantes. En primer lugar, ¿cabe afirmar que el modelo normativo de empleo se ha «lesionado» de manera irreversible (Fudge, 2017)? ¿Es un arquetipo anacrónico o, peor aún, incapaz de administrar estructuras organizativas complejas? Por último, ¿resulta demasiado rígida o inadecuada la relación de trabajo para dar cabida a las modalidades laborales más modernas y poliédricas? A fin de refutar la tesis de que esta relación ha quedado anticuada

<sup>5</sup> La flexibilidad funcional consiste en «invertir la división del trabajo y la fragmentación de la organización del trabajo, típicas del modelo tradicional de la cadena de producción. Se logra esto ampliando la gama de tareas y calificaciones inherentes a un trabajo dado y aumentando a la vez la movilidad interna» (Treu, 1993, pág. 226).

<sup>6</sup> A menudo, esa flexibilidad no resulta beneficiosa para los trabajadores (Rosenblat y Stark, 2016; Wood, 2017). La supuesta flexibilidad que ofrecen las plataformas está reñida con la idea de que los contratistas independientes puedan trabajar de forma libre y autónoma (Aloisi, 2018).

y es incompatible con los últimos avances tecnológicos, debemos abordar dos argumentos fundamentales. Por un lado, es preciso rechazar la identificación de la relación de trabajo con el modo de producción del siglo XX, basado en la cadena de montaje y en el «prototipo en serie» del obrero industrial. La relación de trabajo tiene un carácter primordialmente técnico que también puede abarcar formas novedosas de gestión posibilitadas por la transformación digital. Por otro lado, el ejercicio de la prerrogativa empresarial debe considerarse como el determinante técnico clave de la relación de trabajo, independientemente de que el medio elegido sea tradicional o innovador, analógico o digital.

Según las voces que proclaman la «crisis» del derecho laboral, debería haber una fuerte correspondencia entre el método fordista-taylorista y la relación empleador-trabajador. Esto significa que la disolución de la empresa vertical supondrá el declive simultáneo de la relación de trabajo típica. Sin embargo, los orígenes del derecho laboral tienen poco que ver con el modelo de producción industrial (Bavaro, 2018; Romagnoli, 2003) o, dicho de otro modo, sus beneficiarios iniciales no eran las personas que trabajaban en las grandes empresas, especialmente en los países donde la producción masiva no se generalizó hasta la segunda mitad del siglo XX. De hecho, varios estudiosos han observado que el régimen recíproco, aunque artificial, basado en el control y la subordinación, se remonta a una intervención legislativa específica introducida en las épocas preindustriales y en los inicios de la industrialización (Deakin, 2006; Deakin y Wilkinson, 2005). Entre otras medidas, se preveía la supresión del salario y el encarcelamiento de los sirvientes y trabajadores por «faltas, errores o comportamiento indebido» en los sistemas de derecho consuetudinario (De Stefano, 2018, pág. 14), y la exigencia de un libro de registro de empleo, que garantizaba que los trabajadores no abandonarían su lugar de trabajo en busca de otro empleo sin el consentimiento de sus empleadores, en los sistemas de derecho civil (Veneziani, 1986).<sup>7</sup>

Además, la relación de trabajo no se limita a las grandes empresas integradas verticalmente (De Stefano, 2009). Respecto del carácter «no industrial» de la relación de trabajo, a lo sumo se puede convenir en que durante los últimos decenios se ha producido una transición de las grandes empresas manufactureras a las empresas de servicios que mantienen vigentes varios pilares de la gestión científica con ayuda de las TIC (Sprague, 2007). Este último punto, en particular, ha llevado a muchos observadores a sostener que el taylorismo –definido como «estrategias de gestión basadas en la separación entre las tareas de concepción y las funciones de ejecución» (Pruijt, 2000)– sigue muy presente (Vallas, 1999). Algunos principios de gestión científica no incorporados anteriormente en los regímenes fordistas-tayloristas tradicionales han adquirido protagonismo en la era posindustrial; por ejemplo, los directivos delegan más responsabilidades en

---

<sup>7</sup> El modelo tiene su origen en el sistema de talleres domésticos (*putting-out system*), en el que los comerciantes-empleadores-intermediarios «confiaban» la materia prima a los productores rurales que habitualmente trabajaban en sus casas (Landes, 1969). En una fase posterior, antes de la introducción de la maquinaria, los trabajadores se trasladaron a las fábricas para que los empleadores pudieran supervisar su labor y tomar medidas eficaces en caso de robo u otras infracciones (Marsden, 1999). La necesidad de programabilidad se volvió aún más apremiante y esencial con la mecanización.

los trabajadores o en los equipos, al tiempo que se arrojan mayores capacidades de control y de supervisión con medios cada vez más complejos (Salento, 2003). Los expertos sostienen que las técnicas modernas de producción aplican sistemáticamente los ideales estereotipados de normalización, eficiencia, intensificación y control a muchos sectores diferentes (Kraft, 1999). Este aspecto del modelo de trabajo a través de plataformas se complementa con otros elementos definitorios basados en la ludificación, los incentivos conductuales y los estímulos participativos.

## 2.2. Integración para la estabilidad, control para la eficiencia, flexibilidad para la innovación

El surgimiento de la relación de trabajo típica como punto de referencia en los primeros decenios del siglo XX «fue, en parte, consecuencia de las estrategias de los empleadores que, por aquel entonces, eran partidarios de la integración vertical de la producción» (Deakin, 2016, pág. 9), y también el resultado de la negociación colectiva en las industrias. Junto con el establecimiento de la responsabilidad limitada, que liberó fuentes esenciales de financiación, este modelo impulsó el crecimiento y acompañó el desarrollo de la empresa moderna integrada verticalmente. En varios ordenamientos jurídicos, el contrato de trabajo representa la base de una estructura organizativa definida, a saber, la empresa moderna. Dentro de este modelo «responsable» (Gallino, 2009), la dirección tiene derecho a modificar el contenido de las funciones de forma unilateral mediante órdenes vinculantes, sin tener que obtener el consentimiento individual del trabajador.

La reglamentación laboral resultó crucial al facilitar una gestión dinámica y eficaz de la organización productiva que respondía a los requisitos de flexibilidad y previsibilidad esenciales para el buen funcionamiento de una empresa eficiente acostumbrada a «planificar en condiciones de incertidumbre» (Simon, 1951, pág. 304). Dado que las facultades de dirección «recaen en el empresario-coordinador» (Deakin, 2016, pág. 2), el modelo de trabajo asalariado es decisivo para abordar las necesidades identificadas de flexibilidad organizativa y cualesquiera otras que puedan surgir al margen de esos modos de organización (Vardaro, 1989). Es decir, la característica jurídica esencial del contrato de trabajo, junto con su función socioeconómica pertinente, reaparece cuando la relación de trabajo tiene lugar en condiciones o entornos poco jerarquizados (De Stefano, 2009; Veneziani, 2002). Por ejemplo, los trabajadores podrían tener un grado muy alto de autonomía en la ejecución de la tarea asignada –en virtud de directivas programáticas o de un modo particular de organización descentralizada– y, aun así, estar sujetos a un considerable poder empresarial «previamente ejercido» (Del Punta, 2018).

La relación de trabajo otorga a la dirección prerrogativas esenciales de organización y coordinación: i) la facultad de asignar tareas y dar órdenes e instrucciones unilaterales a los trabajadores; ii) la facultad de controlar tanto la ejecución de las tareas como el cumplimiento de las órdenes e instrucciones; y iii) la facultad de disciplinar a los trabajadores desleales o contumaces. Este modelo «unitario» produce un resultado más eficiente que la inversión en múltiples intercambios económicos (OIT, 2016). Por lo tanto, la reglamentación labo-

ral no se circunscribe en absoluto a la protección de los trabajadores, aunque a menudo se olvida la otra vertiente de sus funciones protectoras. La reglamentación laboral crea una estructura de gobernanza privada, «un sistema jurídico en miniatura», como lo denominó Collins (1986), que confiere a los empleadores la prerrogativa de «valerse del contrato para establecer normas [...] sobre cuestiones controvertidas y reservarse expresamente la potestad discrecional de colmar cualquier laguna» (Collins, 2007, pág. 6).<sup>8</sup> Ello ya se había reconocido como una de las funciones críticas de la relación de trabajo varias décadas antes del advenimiento de la teoría económica clásica y neoclásica. El corolario es que los trabajadores acceden a desplegar sus energías durante el tiempo que dedican al empleador, sin tener que producir necesariamente un resultado tangible (Castelvetri, 2001; Mengoni, 2000).

El contrato de trabajo sigue basándose en el consentimiento mutuo y, por ende, bilateral de las partes en el momento de su celebración (Countouris, 2019). Sin embargo, una vez que el contrato entra en vigor, los trabajadores quedan sujetos a las facultades unilaterales de los empleadores, que ya no necesitan su consentimiento para dirigir, supervisar y disciplinar su desempeño laboral (Chandler, 1977). En contra del principio jurídico general que exige el consentimiento del deudor (en el contexto de la relación de trabajo, el asalariado) para ejecutar y hacer cumplir decisiones unilaterales, el contrato de trabajo permite que los empleadores no recaben la aprobación de los trabajadores antes de emitir órdenes o de modificar las obligaciones pertinentes –dentro de los límites de lo que es razonable y lícito en virtud del ordenamiento jurídico– y los faculta para supervisar y sancionar a los trabajadores que incumplan las normas. En suma, la sujeción jurídica a la autoridad del empleador es la razón de ser de la relación de trabajo, y no un mero efecto jurídico de tales regímenes contractuales (Persiani, 1966).

Como afirma Farnham (2015), los empleadores tienen el derecho de decidir cómo despliegan y utilizan las capacidades laborales de los trabajadores en el lugar de trabajo, siempre que dichos usos no sean en sí ilícitos. Este régimen surgió y evolucionó con las vicisitudes económicas (Deakin y Wilkinson, 2005). Una vez «contractualizada», la relación de trabajo confirió al capital la capacidad de dirigir el trabajo dentro de ciertos límites, al otorgar a las empresas la posibilidad de invertir en las competencias de sus trabajadores, lo que redundó en beneficio de la productividad laboral, el desempeño individual y empresarial y la eficiencia organizativa (Deakin, 2000). Paralelamente, los trabajadores obtuvieron estabilidad y continuidad en el trabajo, lo cual les daba «disponibilidad» para adquirir las competencias específicas de la empresa y participar en la innovación (Deakin y Wilkinson, 1998). La capacidad de trabajo de los asalariados se mantiene a largo plazo protegiéndolos de las demandas excesivas, por ejemplo, estableciendo topes al número de horas de trabajo y otorgando derecho a vacaciones (Bosch, 2004).

---

<sup>8</sup> Perulli sostiene que «[l]a flexibilidad estructural del contrato de trabajo, que consiste en la creación de “ámbitos de aceptación” en los que las órdenes se ejecutarán sin resistencia, garantiza especialmente la adaptabilidad de la empresa a la evolución constante del mercado y de la tecnología, del mismo modo que la organización interna responde a esas cuestiones de manera más eficiente que la negociación entre empresas» (2017, pág. 359).

Un examen más minucioso pone de manifiesto que la reglamentación de la relación de trabajo típica ha terminado por basarse en una «ambivalencia estructural» (Supiot, 1994). Además de proporcionar al empresario un amplio poder unilateral para coordinar, controlar y disciplinar el trabajo humano, la reglamentación laboral tiene que «conciliar estas prerrogativas casi “feudales” con el respeto a la dignidad humana de los trabajadores», una condición necesaria en las democracias industrializadas basadas en el principio de igualdad (De Stefano, 2018, pág. 15). En consecuencia, este contrato persigue el objetivo adicional de racionalizar las prerrogativas empresariales y de contener la superioridad jurídica de los empleadores (Dockès, 2004). Curiosamente, esa función no se tiene debidamente en cuenta a causa de una conceptualización demasiado simplista del contrato de trabajo, entendido como un mero intercambio de trabajo por remuneración, y de «la protección laboral como una mera forma de salvaguardar los ingresos de los trabajadores frente al poder superior de negociación de los empleadores» (De Stefano, 2018, pág. 15). Además, en muchas jurisdicciones la relación de trabajo se ha establecido tradicionalmente –ya sea por ley o en la jurisprudencia– como una vía de acceso a la protección laboral plena, en contraste con el empleo por cuenta propia (Freedland y Kountouris, 2011).

A menudo se deniega la condición de asalariado para evitar los consiguientes costos y obligaciones. Como ya hemos señalado, en la era de la transformación digital, asistimos a la introducción de patrones organizativos basados en una dirección férrea, un control omnipresente y un estricto poder disciplinario. Estos patrones se asemejan mucho al ejercicio de las prerrogativas empresariales consagradas jurídicamente en la relación de trabajo, pero sin la regulación indispensable para contrarrestarlos. Además, la existencia de zonas de invisibilidad ha llevado a los analistas a preguntarse si la relación de trabajo debe seguir siendo el único «vehículo para conferir derechos y prestaciones» (Davidov y Langille, 2006, pág. 4). Algunos estudiosos advierten que la preocupación por la supuesta falta de inclusividad de la relación de trabajo no debería poner en duda sus principales componentes, esto es, la flexibilidad y la adaptabilidad. Este «estado» contractual conserva su importancia normativa y su papel central en la calificación de lo que constituye una relación laboral, incluidas las formas que no parecen encajar en el ámbito tradicional del trabajo (Countouris, 2019).

A pesar de las voces, cada vez más numerosas, que abogan por disolver la distinción entre asalariados y autónomos (Taylor *et al.*, 2017; Harris y Krueger, 2015), el modelo no debería considerarse excluyente (Davidov, 2014). Esta división binaria tradicional no impide que los trabajadores por cuenta propia disfruten de algunos derechos laborales y sociales básicos. Además de la extensión de algunas medidas de protección a los trabajadores cuasi subordinados y económicamente dependientes, varios regímenes jurídicos ofrecen en la actualidad un mínimo de protección a los trabajadores autónomos (Cherry y Aloisi, 2017). Se están impulsando diversas iniciativas con el objeto de ampliar el alcance de los derechos laborales a partir de una definición del trabajo personal que incluya a cualquier persona «contratada por otra para desempeñar tareas» y que «no desarrolle una actividad comercial por cuenta propia» (Freedland y Kountouris, 2011, citado en Countouris y De Stefano, 2019, pág. 58) en el ámbito de la protección laboral. Estas propuestas sientan las bases de un eventual marco

jurídico más eficaz, basado en la extensión de la reglamentación laboral a los trabajadores que, de forma injustificada, todavía están excluidos del ámbito de aplicación del derecho laboral, como consecuencia de la interpretación restrictiva de las normas del trabajo vigentes.

### 3. Perspectivas de futuro. Hacia un ordenamiento jurídico beneficioso para todos

En los apartados anteriores del presente artículo se ha abordado la dificultad de establecer un marco jurídico equilibrado que, además de permitir una organización flexible y de facilitar prácticas innovadoras, garantice la eficacia de la reglamentación laboral. Concretamente, se ha refutado el concepto unidimensional de flexibilidad, que se está utilizando para forzar la clasificación de un número cada vez mayor de trabajadores en modalidades contractuales distintas del empleo (Tveten, 2018); el planteamiento, de hecho, refleja una visión de los recursos laborales como un mero costo que debe minimizarse en aras de la productividad y la competitividad. Frente a este modelo, hemos aducido que la relación de trabajo constituye uno de los fundamentos jurídicos de la empresa moderna (y orientada a la innovación), al proporcionar al empleador un poder jerárquico y una prerrogativa de control y supervisión del trabajador. El propósito principal del análisis jurídico correspondiente ha sido demostrar la resiliencia funcional de la relación de trabajo, que en los últimos tiempos ha sido objeto de medidas de «flexibilización» coherentes con el postulado de que las protecciones obligatorias constituyen una carga (demasiado onerosa) para las empresas. Las recientes reformas introducidas en varios ordenamientos jurídicos confieren a los empleadores un mayor margen de autoridad y de libertad para determinar en qué momento y de qué modo se realizará el trabajo (Gramano, 2018; Rittich, 2010).

El objetivo de nuestro análisis era defender la viabilidad y la flexibilidad de la relación de trabajo (Santoro-Passarelli, 1999). Según algunos investigadores, la profecía que augura el fin de la reglamentación laboral y la obsolescencia de la relación de trabajo puede no ser sino un intento interesado de proporcionar argumentos jurídicos que justifiquen la dejación de las responsabilidades empresariales (Bavaro, 2018). En este apartado final se indagan los fundamentos conceptuales de la relación de trabajo, que en ningún caso puede entenderse como un paradigma monolítico que haya perdido parte de su «validez descriptiva, incidencia estadística y capacidad normativa», como algunos afirman (Stone y Arthurs, 2013, pág. 7). En realidad, aunque se observa una creciente heterogeneidad de modalidades laborales en el presente contexto social, el empleo sigue siendo la forma de trabajo dominante en la mayoría de las economías avanzadas,<sup>9</sup> lo que fomenta la prosperidad empresarial, la innovación y la creación de empleo, y permite que los trabajadores se integren en un sistema racionalizado de poder autoritario.

---

<sup>9</sup> En 2015, la relación de trabajo típica representaba el 59 por ciento de la proporción total de empleo en Europa, si bien las formas de trabajo más contingentes siguen «creciendo en importancia y magnitud» (Hudson-Sharp y Runge, 2017, pág. 17).

La función organizativa del empleo, que es en realidad la piedra angular de la flexibilidad empresarial, no ha perdido ni un ápice de modernidad. Como hemos visto, las características fundamentales de la relación de trabajo son suficientemente genéricas y flexibles como para adaptarse a una amplia variedad de modelos empresariales. El elemento clave de la relación de trabajo es la subordinación personal del trabajador a las facultades de mando, organización y disciplina del empleador. Este modelo jurídico facilita la instauración de una estructura jerárquica en la que el empleador puede desplegar estrategias empresariales innovadoras, capaces de adaptarse a la evolución de las necesidades de la organización y del mercado (Storm y Naastepad, 2007). Más concretamente, el poder empresarial (en cualquiera de sus manifestaciones) y el compromiso de obediencia, lealtad y cooperación del trabajador (Collins, 1986) son rasgos definitorios de la relación de trabajo. Esta modalidad contractual puede impulsar la adopción de métodos de producción consolidados y el rendimiento de las competencias, al promover la buena disposición de los trabajadores hacia tareas más gratificantes, significativas e innovadoras en un contexto de transformación digital (Acharya, Baghai y Subramanian, 2013).

Uno de los grandes retos en el ámbito de la elaboración de políticas relativas a un mundo del trabajo en plena evolución, según la OCDE, es el de «promover la innovación, el espíritu empresarial y la flexibilidad, mejorando al mismo tiempo la calidad del empleo y los derechos y protecciones de los trabajadores» (2018, pág. 262). Dentro del modelo evolutivo del derecho laboral, la relación de trabajo puede contribuir a avanzar en esta dirección, dada su capacidad social y jurídica de amparar las innovaciones organizativas. Sobran las razones para concluir que la reglamentación laboral resulta hoy más necesaria y pertinente que nunca; afirmar lo contrario es un error categórico. Aunque la legislación laboral, como modo de regulación, surgió en respuesta al desarrollo de las formas de producción capitalistas, también es esencial para el buen funcionamiento de una empresa moderna en el escenario económico posindustrial. El recurso excesivo a modalidades de trabajo que no ofrecen una verdadera protección laboral frena el aumento de la productividad, precisamente porque impide la adquisición de competencias laborales específicas de la empresa y desvincula el poder empresarial de las obligaciones de protección.

La historia de Giovanni Gaja, que inspiró el preámbulo de este artículo, representa la búsqueda de un modelo contractual compatible con el pleno ejercicio de las prerrogativas empresariales mediante una organización innovadora más eficiente y competitiva en el mercado internacional. Su decisión de contratar a los aparceros como asalariados ejemplifica la importancia de escoger, en lugar de la minimización de las cargas, un modelo de negocio con suficiente flexibilidad funcional para las empresas innovadoras que desean anticiparse a los cambios de coyuntura económica y a las futuras necesidades operativas con el objetivo de mantener su liderazgo. La relación de trabajo, considerada como una «plataforma jurídica» heterogénea, es capaz de adaptarse al entorno en rápida evolución, sin perder su identidad y autonomía en el presente contexto socioeconómico. Incluso en una coyuntura de transformación digital, esta relación podría facilitar y mejorar «el recubrimiento de “poros” del proceso laboral» (Mhone, 1998, pág. 203) fomentando la «flexibi-

alidad funcional», tanto más importante cuando existe un interés legítimo en mantener una calidad constante de los productos o servicios. Además, desde la perspectiva del trabajador, ofrece varias formas posibles de ejecución de las tareas (por ejemplo, trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, intermitente y a distancia) y, además, le aporta un sólido sistema de seguridad, desarrollo de competencias y motivación.

Desde esta perspectiva, no existe ninguna incompatibilidad entre la reglamentación laboral y los modelos organizativos innovadores. En general, los datos indican que la clasificación de los trabajadores como asalariados no conlleva ninguna pérdida de flexibilidad para los empleadores y las empresas. Por el contrario, algunas formas atípicas de empleo excluyen a los trabajadores del ámbito de la reglamentación laboral, lo que restringe las prerrogativas empresariales y contrapone los intereses de las partes. Además, la flexibilidad inherente a los contratos de empleo típico representa un poderoso vehículo de integración y consecución de objetivos, ya que permite el desarrollo de novedosas estrategias de gestión y organización como resultado de los avances tecnológicos y la transformación digital. En un momento en que tanto los empleadores como los trabajadores reclaman un mayor grado de flexibilidad, autonomía y discrecionalidad (Collins, 2005), se debería aspirar a establecer un mercado de trabajo en que la innovación sea sinónimo de empleo flexible, pero estable y de alta calidad, en condiciones sostenibles y con mayor dinamismo, antes que a obtener una ventaja competitiva con modelos de negocio basados en la inobservancia de la reglamentación o en la reducción del gasto fiscal (OCDE, 2018). No cabe duda de que la reglamentación laboral está llamada a seguir siendo una pieza clave en las transformaciones del mundo del trabajo.

## Bibliografía citada

- Acharya, V.V.; Baghai, R.P., y Subramanian, K.V. 2013. «Labor laws and innovation», *Journal of Law & Economics*, vol. 56, núm. 4, págs. 997-1037.
- Aloisi, A. 2019. *Negotiating the digital transformation of work: Non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy*. EUI Working Paper No. 3. San Domenico di Fiesole, Instituto Universitario Europeo.
- . 2018. «'With great power comes virtual freedom'. A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Dispatch No. 13. <https://clpj.law.illinois.edu/dispatches> (acceso el 24/10/2019).
- , y Gramano, E. Próxima aparición. «Artificial intelligence is watching you at work. Digital surveillance, employee monitoring and regulatory issues in the EU context», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, núm. 1.
- Altuzarra, A., y Serrano, F. 2010. «Firms' innovation activity and numerical flexibility», *ILR Review*, vol. 63, núm. 2, págs. 327-339.
- Arntz, M.; Gregory, T., y Zierahn, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. París, OCDE.
- Atkinson, R.D., y Wu, J. 2017. *False alarmism: Technological disruption and the U.S. labor market, 1850–2015*. Washington, Information Technology and Innovation Foundation.
- Autor, D.H. 2015. «Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, núm. 3, págs. 3-30.

- Bavaro, V. 2018. «Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà», *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale: dottrina, giurisprudenza, legislazione*, vol. 69, núm. 1, págs. 35-64.
- Berg, J. Próxima aparición. «Protecting workers in the digital age: Technology, outsourcing and the growing precariousness of work», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, núm. 1.
- , y De Stefano, V. 2017. «It's time to regulate the gig economy», *Open Democracy*, 18 de abril. <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/janine-berg-valerio-de-stefano/gig-it-s-time-to-regulate-gig-economy> (acceso el 21/10/2019).
- , y Johnston, H. 2018. «Too good to be true? A comment on Hall and Krueger's analysis of the labor market for Uber's driver-partners», *ILR Review*, vol. 72, núm. 1, págs. 39-68.
- Berger, T.; Frey, C.B.; Levin, G., y Danda, S.R. 2018. *Uber happy? Work and well-being in the "gig economy"*. Documento de trabajo presentado en la reunión del 68th Economic Policy Panel, celebrada en Viena del 4 al 5 de octubre.
- Bisom-Rapp, S., y Coiquaud, U. 2017. «The role of the state towards the grey zone of employment: Eyes on Canada and the United States», *Papers in Political Economy/Revue Interventions économiques*, vol. 58. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3555> (acceso el 22/10/2019).
- Bodie, M.T.; Cherry, M.A.; McCormick, M.L., y Tang, J. 2016. *The law and policy of people analytics*. Saint Louis University Legal Studies Research Paper No. 6. <https://ssrn.com/abstract=2769980> (acceso el 28/10/2019).
- Boeri, T., y Garibaldi, P. 2007. «Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?», *Economic Journal*, vol. 117, núm. 521, págs. F357-F385.
- Boltanski, L., y Chiapello, È. 2005. *The new spirit of capitalism*. Londres, Verso.
- Bosch, G. 2004. «Towards a new standard employment relationship in Western Europe», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, núm. 4, págs. 617-636.
- Boyer, R. 1988. «Technical change and the theory of 'regulation'», en G. Dosi *et al.* (eds.): *Technical change and economic theory*. Londres, Pinter, págs. 67-94.
- Cappelli, P., y Neumark, D. 2004. «External churning and internal flexibility: Evidence on the functional flexibility and core-periphery hypotheses», *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 43, núm. 1, págs. 148-182.
- Carinci, F. 2004. «Outflow rigidity and flexibility in Italian employment law», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 18, núm. 2, págs. 215-228.
- Castelvetri, L. 2001. *Libertà contrattuale e subordinazione*. Milan, Giuffrè.
- Chandler, A.D., Jr. 1977. *The visible hand: The managerial revolution in American business*. Cambridge (Estados Unidos), Harvard University Press.
- , y Daems, H. (eds.). 1980. *Managerial hierarchies: Comparative perspectives on the rise of the modern industrial enterprise*. Cambridge (Estados Unidos), Harvard University Press.
- Cherry, M.A. 2016. «Beyond misclassification: The digital transformation of work», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, núm. 3, págs. 577-602.
- , y Aloisi, A. 2017. «'Dependent contractors' in the gig economy: A comparative approach», *American University Law Review*, vol. 66, núm. 3, págs. 635-689.
- Cingöz, A., y Akdoğan, A.A. 2013. «Strategic flexibility, environmental dynamism, and innovation performance: An empirical study», *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 99, págs. 582-589.
- Coase, R.H. 1937. «The nature of the firm», *Economica*, vol. 4, núm. 16, págs. 386-405.
- Collins, H. 2007. «Legal responses to the standard form contract of employment», *Industrial Law Journal*, vol. 36, núm. 1, págs. 2-18.
- . 2005. «Flexibility and stability of expectations in the contract of employment», *Socio-Economic Review*, vol. 4, núm. 1, págs. 139-153.

- . 1990. «Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws», *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 10, núm. 3, págs. 353-380.
- . 1986. «Market power, bureaucratic power, and the contract of employment», *Industrial Law Journal*, vol. 15, núm. 1, págs. 1-14.
- Corazza, L. 2004. «Contractual integration» e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*. Padua, Cedam.
- Countouris, N. 2019. *Defining and regulating work relations for the future of work*. Ginebra, OIT.
- , y De Stefano, V. 2019. *New trade union strategies for new forms of employment*. Bruselas, Confederación Europea de Sindicatos.
- Dau-Schmidt, K.G. 2001. «Employment in the new age of trade and technology: Implications for labor and employment law», *Indiana Law Journal*, vol. 76, núm. 1, págs. 1-28.
- Däubler, W. 2004. «Erleichterung von Innovationen – eine Aufgabe des Arbeitsrechts?», *Betriebs-Berater*, núm. 46, págs. 2521-2523.
- Davidov, G. 2014. «Setting labour law's coverage: Between universalism and selectivity», *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 34, núm. 3, págs. 543-566.
- , y Langille, B. 2006. «Introduction: Goals and means in the regulation of work», en G. Davidov y B. Langille (eds.): *Boundaries and frontiers of labour law: Goals and means in the regulation of work*. Portland, Hart, págs. 1-10.
- Davis, G.F. 2016. «What might replace the modern corporation? Uberization and the web page enterprise», *Seattle University Law Review*, vol. 39, núm. 2, págs. 501-516.
- Deakin, S. 2016. *The contribution of labour law to economic development and growth*. Centre for Business Research, Working Paper No. 478. Cambridge, Universidad de Cambridge.
- . 2006. «The comparative evolution of the employment relationship», en G. Davidov y B. Langille (eds.): *Boundaries and frontiers of labour law: Goals and means in the regulation of work*. Portland, Hart, págs. 89-108.
- . 2000. *The many futures of the contract of employment*. ESRC Centre for Business Research, Working Paper No. 191. Cambridge, Universidad de Cambridge.
- , y Wilkinson, F. 2005. *The law of the labour market: Industrialization, employment, and legal evolution*. Oxford, Oxford University Press.
- , y —. 1998. *Labour law and economic theory: A reappraisal*. ESRC Centre for Business Research, Working Paper No. 92. Cambridge, Universidad de Cambridge.
- Deckop, J.R.; Mangel, R., y Cirka, C.C. 1999. «Getting more than you pay for: Organizational citizenship behavior and pay-for-performance plans», *Academy of Management Journal*, vol. 42, núm. 4, págs. 420-428.
- De Stefano, V. 2018. «Negotiating the algorithm»: *Automation, artificial intelligence and labour protection*. Employment Working Paper No. 246. Ginebra, OIT.
- . 2016. «The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig economy'», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, núm. 3, págs. 471-504.
- . 2009. *Smuggling-in flexibility: Temporary work contracts and the 'implicit threat' mechanism – Reflections on a new European path*. Documento de trabajo núm. 4, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Ginebra, OIT.
- , y Aloisi, A. 2019. «Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers», en J.R. Bellace y B. ter Haar (eds.): *Labour, Business and Human Rights Law*. Cheltenham, Edward Elgar, págs. 359-379.
- , y —. 2018. *European legal framework for digital labour platforms*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Del Punta, R. 2018. «Un diritto per il lavoro 4.0», en A. Cipriani, A. Gramolati y G. Mari (eds.): *Il lavoro 4.0: La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*. Florencia, Firenze University Press, págs. 225-249.

- Dockès, E. 2004. «De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur», *Analyse juridique et valeurs en droit social. Etudes offertes à Jean Pélissier*. París, Dalloz, págs. 203-211.
- Eichhorst, W.; Hinte, H.; Rinne, U., y Tobsch, V. 2017. «How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labor market», *Management Revue*, vol. 28, núm. 3, págs. 298-318.
- Estlund, C.L. 2018. «What should we do after work? Automation and employment law», *Yale Law Journal*, vol. 128, núm. 2, págs. 254-326.
- Eurofound. 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- . 2011. *Employment relationship*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur-work/industrial-relations-dictionary/employment-relationship> (acceso el 12/11/2019).
- Euwals, R., y Hogerbrugge, M. 2006. «Explaining the growth of part-time employment: Factors of supply and demand», *Labour*, vol. 20, núm. 3, págs. 533-557.
- Farnham, D. 2015. *The changing faces of employment relations: Global, comparative and theoretical perspectives*. Londres, Red Globe Press.
- Ferrero, F. 2018. «Angelo Gaja, il barbaresco del re. E quella volta con Fenoglio», *Corriere della Sera*, edición de Turín, 9 de febrero. <http://www.federicoferrero.it/?p=654> (acceso el 21/10/2019).
- Ford, M. 2015. *Rise of the robots. Technology and the threat of a jobless future*. Nueva York, Basic Books.
- Foss, N., y Klein, P. 2019. «No boss? No thanks», *Aeon*, 14 de enero. <https://aeon.co/essays/no-boss-no-thanks-why-managers-are-more-important-than-ever> (acceso el 23/10/2019).
- Freedland, M., y Kountouris, N. 2011. *The legal construction of personal work relations*. Oxford, Oxford University Press.
- Frey, C.B., y Osborne, M.A. 2017. «The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114, págs. 254-280.
- Fudge, J. 2017. «The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory», *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, núm. 3, págs. 374-392.
- Gallino, L. 2009. *L'impresa irresponsabile*. Turín, Giulio Einaudi editore.
- Gilson, R.J.; Sabel, C.F., y Scott, R.E. 2009. «Contracting for innovation: Vertical disintegration and interfirm collaboration», *Columbia Law Review*, vol. 109, núm. 3, págs. 431-502.
- Gittleman, M.; Horrigan, M., y Joyce, M. 1998. «'Flexible' workplace practices: Evidence from a nationally representative survey», *ILR Review*, vol. 52, núm. 1, págs. 99-115.
- Gobble, M.M. 2015. «Regulating innovation in the new economy», *Research-Technology Management*, vol. 58, núm. 2, págs. 62-67.
- Gramano, E. 2018. *Working performance and organisational flexibility: At the core of the employment contract*. Ponencia presentada en la 16.ª Conferencia Internacional en conmemoración del Profesor Marco Biagi, celebrada en Módena del 19 al 20 de marzo.
- Griswold, A. 2019. «What happens when delivery startups use employees instead of contractors», *Quartz*, 19 de septiembre. <https://qz.com/1707924/> (acceso el 12/11/2019).
- Hall, J.V., y Krueger, A.B. 2018. «An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States», *ILR Review*, vol. 71, núm. 3, págs. 705-732.
- Harris, S.D., y Krueger, A.B. 2015. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The "independent worker"*. The Hamilton Project, Policy Brief No. 2. Washington, The Brookings Institution.
- Hart, O.D., y Moore, J. 2005. «On the design of hierarchies: Coordination versus specialization», *Journal of Political Economy*, vol. 113, núm. 4, págs. 675-702.

- Hepple, B. (ed.). 1986. *The making of labour law in Europe: A comparative study of nine countries up to 1945*. Londres, Mansell Publishing.
- Holmström, B., y Roberts, J. 1998. «The boundaries of the firm revisited», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, núm. 4, págs. 73-94.
- Hudson-Sharp, N., y Runge, J. 2017. *International trends in insecure work: A report for the Trades Union Congress*. Londres, National Institute of Economic and Social Research.
- Ivanova, M.; Bronowicka, J.; Kocher, E., y Degner, A. 2018. *The app as a boss? Control and autonomy in application-based management*. Arbeit, Grenze, Fluss – Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung Nr. 2. Fráncfort del Óder, Viadrina European University.
- Kessler, S. 2017. «Forget the on-demand worker: Stanford researchers built an entire on-demand organization», *Quartz*, 13 de julio. <https://qz.com/1027606> (acceso el 23/10/2019).
- Kohler, T.C., y Finkin, M.W. 1998. «Bonding and flexibility: Employment ordering in a relationless age», *American Journal of Comparative Law*, vol. 46, supl. 1, págs. 379-402.
- Kraft, P. 1999. «To control and inspire: U.S. management in the age of computer information systems and global production», en M. Wardell, T.L. Steiger y P. Meiksins (eds.): *Rethinking the labor process*. Albany, State University of New York Press, págs. 17-36.
- Landes, D.S. 1969. *The unbound Prometheus: Technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Leonard-Barton, D. 1992. «Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development», *Strategic Management Journal*, vol. 13, núm. S1, págs. 111-125.
- Macneil, I.R. 1980. «Economic analysis of contractual relations: Its shortfalls and the need for a 'rich classificatory apparatus'», *Northwestern University Law Review*, vol. 75, núm. 6, págs. 1018-1063.
- Manjoo, F. 2017. «How the frightful five put start-ups in a lose-lose situation», *The New York Times*, 18 de octubre. <http://nyti.ms/2gSjPIO> (acceso el 22/10/2019).
- Marsden, D. 1999. *A theory of employment systems: Micro-foundations of societal diversity*. Oxford, Oxford University Press.
- McGaughey, E. 2018. *Will robots automate your job away? Full employment, basic income, and economic democracy*. Centre for Business Research, Working Paper No. 496. Cambridge, Universidad de Cambridge.
- Méda, D. 2016. *The future of work: The meaning and value of work in Europe*. ILO Research Paper No. 18. Ginebra, OIT.
- Mengoni, L. 2000. «Il contratto individuale di lavoro», *Giornale di diritto lavoro e di relazioni industriali*, vol. 2, págs. 181-200.
- Mhone, G.C.Z. 1998. «Atypical forms of work and employment and their policy implications», *Industrial Law Journal*, vol. 19, núm. 2, págs. 197-214.
- Moore, P.V.; Upchurch, M., y Whittaker, X. (eds.). 2018. *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Londres, Palgrave Macmillan.
- Muehlberger, U. 2005. *Hierarchies, relational contracts and new forms of outsourcing*. ICER Working Paper No. 22. Turin, International Centre for Economic Research.
- Munger, M.C. 2018. *Tomorrow 3.0: Transaction costs and the sharing economy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- NELP (National Employment Law Project). 2019. *Rights at risk: Gig companies' campaign to upend employment as we know it*. <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-at-Risk-4-2-19.pdf> (acceso el 21/10/2019).
- . 2016. *Flexibility and the on-demand economy*. <https://www.nelp.org/publication/flexibility-in-the-on-demand-economy/> (acceso el 12/11/2019).

- Noelke, C. 2011. *The consequences of employment protection legislation for the youth labour market*. Working Papers, No. 144. Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- OCDE. 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy*. París.
- Oi, W.Y. 1962. «Labor as a quasi-fixed factor», *Journal of Political Economy*, vol. 70, núm. 6, págs. 538-555.
- OIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra.
- Pasquale, F. 2015. *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Cambridge (Estados Unidos), Harvard University Press.
- Perraudin, C.; Thèvenot, N., y Valentin, J. 2013. «Subcontratación y evitación de la relación de trabajo en la industria francesa entre 1984 y 2003», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, núm. 3-4, págs. 585-611.
- Persiani, M. 1966. *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padua, Cedam.
- Perulli, A. 2017. «The theories of the firm between economy and law», en A. Perulli y T. Treu (eds.): *Enterprise and social rights*. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, págs. 351-378.
- Piasna, A. 2017. «Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015». ETUI Working Paper No. 6. Bruselas, European Trade Union Institute.
- Pollert, A. 1988a. «Dismantling flexibility», *Capital & Class*, vol. 12, núm. 1, págs. 42-75.
- . 1988b. «The 'flexible firm': Fixation or fact?», *Work, Employment and Society*, vol. 2, núm. 3, págs. 281-316.
- Prassl, J. 2018. *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford, Oxford University Press.
- Pruijt, H. 2000. «Repainting, modifying, smashing Taylorism», *Journal of Organizational Change Management*, vol. 13, núm. 5, págs. 439-451.
- Purcell, K. (ed.) 2000. *Changing boundaries in employment*. Westbury-on-Trym, Bristol Academic Press.
- Razzolini, O. 2010. «The need to go beyond the contract: 'Economic' and 'bureaucratic' dependence in personal work relations», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, núm. 2, págs. 267-304.
- Rittich, K. 2010. «Between workers' rights and flexibility: Labor law in an uncertain world», *Saint Louis University Law Journal*, vol. 54, núm. 2, págs. 565-583.
- Romagnoli, U. 2003. «Il diritto del lavoro nell'età della globalizzazione», *Lavoro e diritto*, núm. 4 (otoño), págs. 569-580.
- Rosenblat, A., y Stark, L. 2016. «Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers», *International Journal of Communication*, vol. 10, núm. 27, págs. 3758-3784.
- Sachs, B. 2018. «Enough with the flexibility trope», *On Labor*, 15 de mayo. <https://onlabor.org/enough-with-the-flexibility-trope/> (acceso el 22/10/2019).
- . 2015. «Uber: Employee status and flexibility», *On Labor*, 25 de septiembre. <https://onlabor.org/uber-employee-status-and-flexibility/> (acceso el 12/11/2019).
- Salento, A. 2003. *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*. Milán, Franco Angeli.
- Santoro-Passarelli, G. 1999. «Attualità della fattispecie lavoro subordinato», *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*. Milán, Franco Angeli, págs. 569-580.
- Simon, H.A. 1991. «Organizations and markets», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 5, núm. 2, págs. 25-44.
- . 1951. «A formal theory of the employment relationship», *Econometrica*, vol. 19, núm. 3, págs. 293-305.

- Sprague, R.D. 2007. «From Taylorism to the Omnipricon: Expanding employee surveillance beyond the workplace», *John Marshall Journal of Computer & Information Law*, vol. 25, núm. 1, págs. 1-36.
- Stone, K.V.W., y Arthurs, H. 2013. «The transformation of employment regimes: A worldwide challenge», en K.V.W. Stone y H. Arthurs (eds.): *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*, Nueva York, Russell Sage Foundation, págs. 1-20.
- Storm, S., y Naastepad, C.W.M. 2007. *Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth*. Economic and Labour Market Paper No. 4. Ginebra, OIT.
- Subramanian, K.V. 2018. *Dismissal laws, innovation, and economic growth*. ADBI Working Paper Series No. 846. Tokio, Asian Development Bank Institute.
- Supiot, A. 1994. *Critique du droit du travail*. París, Presses Universitaires de France.
- Taylor, M.; Marsh, G.; Nicol, D., y Broadbent, P. 2017. *Good work: The Taylor review of modern working practices*. Londres, Department for Business, Energy & Industrial Strategy.
- Thornley, C.; Jefferys, S., y Appay, B. (eds.). 2010. *Globalization and precarious forms of production and employment: Challenges for workers and unions*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Tomassetti, J. 2016. «Does Uber redefine the firm? The postindustrial corporation and advanced information technology», *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, vol. 34, núm. 1, págs. 1-78.
- Treu, T. 1993. «La flexibilidad laboral en Europa», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, núm. 2, págs. 217-234.
- Tveten, J. 2018. «Silicon Valley's 'flexibility' fetish», *The New Republic*, 31 de mayo. <https://go.gl/jbvoMA> (acceso el 24/10/2019).
- Valdés Dal-Ré, F. 2005. «Decentralisation productive et desorganisation du droit du travail», en A. Lyon-Caen y A. Perulli (eds.): *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro. Atti del Seminario dottorale internazionale, Venezia, 17-21 giugno 2002*. Padua, Cedam, págs. 53-71.
- Vallas, S.P. 1999. «Rethinking post-Fordism: The meaning of workplace flexibility», *Sociological Theory*, vol. 17, núm. 1, págs. 68-101.
- Vardaro, G. 1989. «Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro», en L. Gaeta, A.R. Marchitello y P. Pascucci (eds.): *Itinerari*. Milán, Franco Angeli, págs. 231-308.
- Veneziani, B. 2002. «Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di Lodovico Barassi», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 93, núm. 1, págs. 39-83.
- . 1986. «The evolution of the contract of employment», en B. Hepple (ed.): *The making of labour law in Europe: A comparative study of nine countries up to 1945*. Londres, Mansell Publishing, págs. 115-121.
- Vosko, L.F. 2010. *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford, Oxford University Press.
- Weber, L. 2017. «The end of employees», *The Wall Street Journal*, 2 de febrero. <http://on.wsj.com/2lndKEK> (acceso el 23/10/2019).
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge (Estados Unidos), Harvard University Press.
- Williamson, O.E. 1996. *The mechanisms of governance*. Nueva York, Oxford University Press.
- . 1979. «Transaction-cost economics: The governance of contractual relations», *Journal of Law & Economics*, vol. 22, núm. 2, págs. 233-261.
- Wood, A.J. 2017. «Powerful times: Flexible discipline and schedule gifts at work», *Work, Employment and Society*, vol. 32, núm. 6, págs. 1062-1077.