

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

# Informes

97 · JUNIO 2014



## EL FIN DE LA INTEGRACIÓN VERTICAL DE LA PRODUCCIÓN

UNA PERSPECTIVA BRITÁNICA  
¿NECESIDAD O IDEOLOGÍA?



[WWW.1MAYO.CCOO.ES](http://WWW.1MAYO.CCOO.ES)

EL FIN DE LA ERA DE LA INTEGRACIÓN VERTICAL DE LA PRODUCCIÓN:  
UNA PERSPECTIVA BRITÁNICA ¿NECESIDAD O IDEOLOGÍA?

FUNDACIÓN 1º DE MAYO  
C/ Longares, 6. 28022 Madrid  
Tel.: 91 364 06 01  
1mayo@1mayo.ccoo.es  
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 97  
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Junio 2014

EL FIN DE LA ERA DE LA INTEGRACIÓN VERTICAL  
DE LA PRODUCCIÓN: UNA PERSPECTIVA  
BRITÁNICA ¿NECESIDAD O IDEOLOGÍA?

JESÚS MANUEL PÉREZ MORA

GRADUADO EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
COLABORADOR DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

## EL FIN DE LA ERA DE LA INTEGRACIÓN VERTICAL DE LA PRODUCCIÓN: UNA PERSPECTIVA BRITÁNICA ¿NECESIDAD O IDEOLOGÍA?

Uno de los trabajadores de la plantilla de una empresa de construcción entra en un despacho prefabricado y le pide al capataz que cumplimente el P45<sup>1</sup>. La respuesta del capataz es la siguiente: «No quiero saber nada de vuestra vida privada. En particular, de los impuestos. Los pagamos nosotros pero el seguro es cosa vuestra, trabajáis por cuenta propia. ¿De qué va eso del (...) P45? Pon a esta cuadrilla a trabajar». Lo que encierra esta respuesta es básicamente el rechazo frontal del empresario a tener nada que ver con los impuestos retenidos al trabajador durante su relación laboral. En efecto, se asume que la obtención de un seguro -público o privado- frente a las vicisitudes del trabajo es un aspecto de la vida privada del trabajador, que nada tiene que ver con su relación contractual con el empresario. ¿Y la razón de esta situación? «*You're all self-employed*» («trabajáis por cuenta propia»).

Así comienza «*Riff-raff*», de Ken Loach, una de las obras maestras del cine de realismo social británico. Desde luego, la escena no puede ser más representativa de los cambios en las relaciones laborales en el Reino Unido y, en particular, en el status de la relación empresario-trabajador desde el punto de vista contractual. Consciente o no de ello, Loach no solo denuncia en su película la precaria situación de los trabajadores de la construcción en el Reino Unido, sino que también estaba abordando, de manera sutil, una de las causas principales de dicha situación: la llamada *desintegración vertical* de las relaciones laborales.

Lo cierto es que la expresión *desintegración vertical* apela directamente al corazón de un fenómeno que fuera del Reino Unido ha sido denominado de diversas formas, o identificado a través de alusiones a algunas de las principales consecuencias del mismo, fundamentalmente, el fenómeno archiconocido de la flexibilización. Fuera de Gran Bretaña pocas son las referencias al término como tal, si bien es posible encontrar algún trabajo que sí se refiere a él en algunos ámbitos de externalización de actividades del sector público (ver, por ejemplo, Compés López: 2005). La referencia al fenómeno de la desintegración vertical en esos términos forma parte de un famoso trabajo en la literatura académica británica del laboralista Hugh Collins, en 1990. En él, Collins plantea el fenómeno a partir, primero, de la definición del paradigma de relaciones laborales en los 30 primeros años de la posguerra. Bajo el mencionado paradigma, que denominaremos de relaciones laborales verticalmente integradas, todos los aspectos de la producción se regulaban a través de un único contrato entre el trabajador y el empresario y el trabajo se desarrollaba en el seno de una organización industrial que dotaba al empresario de controles burocráticos para dirigir dicha producción (Collins: 1990). Por controles burocráticos nos referimos al conjunto de normas de las que se sirve el empresario para ordenar la dirección de la producción: normas sobre tiempo de trabajo, instrucciones para el desarrollo de la actividad y toda una serie de elementos procedimentales que dotaban a la actividad laboral de un carácter tasado y definido. En el modelo de producción verticalmente integrado, todas las actividades de la empresa se llevaban a cabo en una única sede y bajo un único conjunto de procedimientos y normas. Sin embargo, el afán por la búsqueda de una mayor competitividad ha promovido la desintegración en este sentido, con técnicas como la externalización y fenómenos como la deslocalización.

Bajo aquel paradigma de relaciones laborales, se estructuró legal y judicialmente un concepto de trabajador que sirvió a su vez para determinar de forma crucial el ámbito personal de la protección

jurídica frente al despido improcedente o *injusto* («unfair dismissal»). Así, el ámbito personal de protección frente al despido en el Reino Unido está delimitado por una definición de relación laboral («employment relation») anclada en el modelo de relaciones laborales de posguerra (Freedland: 2006). Es importante tener en cuenta esta idea desde ahora, pues resulta fundamental para entender el fenómeno de desintegración vertical iniciado a finales de la década de 1970. De hecho, conviene apuntar aquí que una de las principales consecuencias de la desintegración vertical de la producción ha sido el auge de las relaciones contractuales *atípicas*, cada vez más necesarias para dar forma a los nuevos modelos de relaciones que existen entre la empresa y los trabajadores.

Aquel modelo de relaciones laborales que, si se quiere, puede ser calificado como *rígido* -los niveles de cualificación de la empresa, las horas de trabajo y los mecanismos para su desarrollo, la formación y el entrenamiento, así como aspectos más vinculados a los derechos de los trabajadores estaban regulados a partir de normas firmes y públicas y de procedimientos claramente establecidos determinados, en casi la totalidad de los casos, a partir de los mecanismos propios de la negociación colectiva- en el que además imperaban el trabajo a tiempo completo y con contrato indefinido, fue dando paso a un modelo más *flexible*, basado en los elementos típicos de una relación comercial, en la que el contratista y el contratante no están vinculados jurídicamente más que por las obligaciones mutuas de completar la obra o servicio para recibir el precio pactado. En este sentido, fueron surgiendo modelos de relaciones propios de la desintegración vertical, entre los que otro de los grandes laboristas británicos, Mark Freedland (MBE), cita las de los teletrabajadores, los trabajadores externos a la empresa, los trabajadores de las agencias, los contratistas, los *free-lancers* o los trabajadores *ocasionales*. En este nuevo modelo, imperan el trabajo a tiempo parcial, con jornadas de duración y horario variables, la formación fuera de la empresa, la indefinición de las tareas a desarrollar por el trabajador, la ausencia de controles burocráticos -ese conjunto de normas y procedimientos tasados para la organización de la actividad laboral que la hacían notablemente previsible para el trabajador- que hace que la realización del trabajo dependa exclusivamente de la responsabilidad del trabajador y, finalmente, el pago de salarios no vinculado a las horas de trabajo, sino al rendimiento, los objetivos y los beneficios (Collins, Ewing y McColgan: 2012).

En los manuales y textos académicos del derecho laboral británico suelen citarse una serie de causas desencadenantes de este fenómeno. Entre ellas, una de las principales es el crecimiento del sector servicios y la contracción del sector secundario, que hace necesaria la puesta en funcionamiento de un modelo de relaciones laborales que deje de estar basado en el contexto industrial de posguerra. También se ha hecho referencia a la necesidad de especialización, de forma que debe ser posible para la empresa desarrollar una serie de tareas centrales en su sede, y externalizar todas aquellas que están vinculadas de manera indirecta con su actividad principal, como la atención telefónica al cliente, el transporte de mercancías o el servicio técnico post-venta. A estos dos elementos hay que añadir la aparición constante de nueva tecnología, que modifica las necesidades de la empresa de forma permanente.

Sin embargo, un denominador común se impone en todos los análisis del fenómeno, sea como consecuencia de las circunstancias mencionadas o de otras como la globalización, las exigencias de una mayor competitividad, la recesión o el desempleo: la voluntad de reducir los costes laborales desde el ámbito empresarial y desde los sucesivos gobiernos desde 1979 hasta la actualidad (Fredman: 1997). La recesión de la década de los '70 introdujo la necesidad en el ámbito empresarial del no sometimiento a relaciones rígidas con los trabajadores, que permitiera ajustar las condiciones de las mismas a los ciclos cambiantes de la demanda, estimándose la desintegración vertical como una «buena solución en tiempos de incertidumbre» desde la empresa (Collins:

1990). La externalización de fases de la producción o de actividades antes realizadas en el ámbito de la propia empresa facilita en gran medida reducir costes relacionados con el entrenamiento, la formación, la contratación y, por supuesto, con los salarios.

Mientras que las justificaciones mencionadas encuentran notables dificultades en el momento de su contraste con la realidad económica y social, sobrevive a todas ellas el elemento común de la reducción de costes y de la *rigidez* soportada por el empresario. Por ejemplo, en cuanto a las alegaciones relativas a la expansión del sector servicios y fundamentalmente el sector tecnológico y las telecomunicaciones, resulta complicado entender cómo puede sostenerse la ventaja de externalizar ciertos elementos de la producción, cuando la producción interna puede ser un elemento multiplicador del capital de la empresa en términos de *know-how*, siendo capaz de promover un mejor conocimiento y el progreso tecnológico dentro de la misma. Esta afirmación de Hugh Collins en 1990 puede ser refrendada en mayor medida si cabe al ver el éxito de empresas como Google, que apuestan por un modelo de relaciones laborales seguras que garanticen la permanencia del conocimiento generado en el desarrollo de la actividad en el seno de la propia empresa. Del mismo modo, tal argumento resulta difícil de sostener cuando se aprecia la extensión del fenómeno a todos los sectores de la economía y su no exclusividad con respecto al sector servicios, en muchas ocasiones promovida desde los gobiernos de los distintos estados, si bien en distinta medida. Un ejemplo es el caso de los trabajadores de la construcción, protagonistas del retrato social llevado a cabo por la película que nos servía de introducción. Tanto en ese espacio profesional como en el de los trabajadores portuarios -en ambos casos sectores nada vinculados a las nuevas tecnologías de las telecomunicaciones impulsoras de la expansión de los servicios- el gobierno de Thatcher promovió la introducción de nuevas tipologías de relaciones laborales propias de un modelo de producción verticalmente desintegrada, a partir del favorecimiento de los contratos de trabajo por cuenta propia o como autónomos (Fredman: 1997). En esos dos casos, por lo tanto, los elementos contextuales económico-sociales ciertamente cedieron ante las decisiones políticas del gobierno.

En cuanto a los resultados pretendidos por este movimiento hacia el alejamiento de la *rigidez* que imperaba en el contexto laboral de posguerra, algunas de las principales justificaciones del modelo residen en dos famosos documentos en el contexto británico e incluso europeo: el informe «Beecroft» sobre el empleo y «The Third Way/ Die Neue Mitte» de Tony Blair y Gerhard Schröder. El primero es uno de los máximos exponentes de la percepción de la ideología neoliberal de las relaciones laborales, mientras que el segundo pretendía dibujar un nuevo mapa para la izquierda europea, especialmente, para lo que aquí nos interesa, en lo que a la promoción del pleno empleo se refiere. En el primero de los casos, el contexto de recesión que se vive en el plano económico justifica la promoción de un manejo más eficiente de los negocios que haga posible la creación de empleo por parte de las empresas. El informe alude constantemente a las necesidades de competitividad en el mercado global, el cambio tecnológico generalizado y las fluctuaciones de la demanda, todo ello a través de la eliminación de los costes vinculados al despido improcedente, la litigación, la negociación colectiva o los salarios. Sin aportar datos relativos a, de nuevo, las justificaciones contextuales aducidas, el único elemento que aparece de forma persistente en la argumentación de Beecroft es la necesidad de reducción de costes. El segundo de los documentos citados no es tan proclive a las referencias directas a la reducción de las cargas que recaen sobre el empresario como lo es a las bondades del trabajo verticalmente desintegrado para la promoción del empleo. La flexibilidad se convierte así en el elemento que se concibe desde el *New Labour* («nuevo laborismo») como fundamental para reducir el desempleo en las sociedades post-industriales.

## ¿TRABAJO FLEXIBLE O VULNERABLE?

Si en algo coinciden ambos documentos es en la inviabilidad del modelo de relaciones laborales de posguerra en el nuevo contexto globalizado para mantener cifras altas de empleo. Desde esa argumentación se intenta justificar el nuevo paradigma de relaciones laborales del que los *mini-jobs* -contratos temporales a tiempo parcial y con salarios notablemente contraídos- serían uno de los ejemplos fundamentales. Blair y Schröder plantean dos líneas justificativas principales para defender las nuevas formas de contratación. La primera tiene que ver con la capacidad de estos nuevos tipos de relaciones laborales para constituir una puerta de entrada al *mercado laboral*, de forma que sean una especie de trampolín que sirva para la consecución de mejores condiciones en un contrato posterior. La segunda, parte de la idea de que -literalmente- «un trabajo de bajos salarios es preferible a ningún trabajo». Nos centraremos en el primer argumento en esta sección para dejar el segundo a la siguiente.

En el año 2007 la confederación de sindicatos británica TUC -*Trade Union Congress*- publicó un informe a cargo de la Comisión de Empleo Vulnerable (CoVE) de ese mismo organismo. Bajo el título «Trabajo Duro, Vidas Escondidas» se trazaban diversos perfiles de la situación de los denominados por Collins trabajadores *atípicos*, a los que el informe prefería referirse como *vulnerables*. En él, se intenta poner de manifiesto la desprotección por parte de los tribunales y de la legislación hacia estos trabajadores como consecuencia de sus particulares y diversas situaciones contractuales. Precisamente, en relación con la afirmación de que los trabajos de bajos salarios son una puerta de entrada al mundo laboral que permitirá mejores condiciones en el futuro, el informe se remite a datos del Tesoro británico que muestran, no solo que los trabajadores con bajos salarios tienen más probabilidades de perder sus puestos de trabajo, sino que además se mueven en un ciclo que les lleva constantemente desde el trabajo con bajos salarios al desempleo y viceversa. Las cifras del estudio del Tesoro desestimaban completamente el argumento aquí cuestionado, dejando claro que los trabajos con salarios bajos, en lugar de ser pasos hacia empleos mejor pagados eran más bien como un «callejón sin salida» que conducía indefectiblemente a consiguientes situaciones de precariedad (HM Treasury: 1999).

Más allá de las cifras, que ya de por sí deberían ser un elemento de peso suficiente como para desechar de por vida la función de puerta de entrada del empleo vulnerable, resulta lógico pensar que el trabajo en condiciones de desintegración vertical dará lugar a una cadena de empleos precarios de difícil abandono. En efecto, el trabajo fuera del espacio de una empresa con controles y procedimientos normativos o de forma externalizada con mecanismos como la subcontratación merma en gran medida la capacidad colectiva del trabajador para negociar condiciones más favorables con el empleador (CoVE: 2007). El acceso de los sindicatos a ámbitos de trabajo desintegrados verticalmente es mucho más difícil que en empresas organizadas bajo el modelo tradicional en las que todos los aspectos de la producción se llevan a cabo en una misma sede y bajo una misma firma. Si a este elemento sumamos que los trabajadores vulnerables son en gran medida personas con discapacidades, inmigrantes y mujeres con dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral nos encontramos con las trabas adicionales que la desinformación impone a estos sectores sociales ya de por sí en situaciones de vulnerabilidad. Es aquí donde se produce lo que en la terminología española se denomina segmentación, fenómeno a partir del cual los trabajadores vulnerables pasan a formar parte de los segmentos secundarios del conjunto de relaciones laborales (Ortiz: 2013) lo que da lugar a que una parte cada vez más amplia de la fuerza de trabajo esté sometida a condiciones de ‘marginalidad’ (Fredman: 1997). Se produce, por lo tanto, un debilitamiento del trabajador vulnerable tanto desde el punto de vista individual,

como consecuencia del miedo constante a la pérdida del puesto de trabajo, como desde el punto de vista colectivo, por la menor capacidad de acceso de estos sectores a los beneficios de las actividades negociadoras de las organizaciones sindicales (Miguélez y Prieto: 2009). El informe de la CoVE advierte de situaciones efectivamente cercanas a la marginalidad. Trabajadores manuales operando desde casa que reciben menos de un euro por artículo, obreros de la construcción sin derecho a baja por lesión o enfermedad o limpiadores que trabajan enfermos por el riesgo de despido en caso de no asistencia al puesto de trabajo son algunas de las caras de la desintegración vertical. El desequilibrio negociador en las relaciones laborales coloca al trabajador, según muestra el informe, en una posición de injusticia y pobreza.

### UNA CUESTIÓN IDEOLÓGICA

La situación de los trabajadores a los que aquí se alude ha sido definida certeramente por la CoVE como las «vidas escondidas». Con esa expresión se hace referencia a sectores excluidos de la negociación colectiva y de la protección legislativa y judicial como consecuencia de las nuevas formas de trabajo verticalmente desintegrado. Precisamente en ese aspecto es donde encontramos el único denominador común que sobrevive de entre todas las justificaciones esgrimidas en relación con la desintegración vertical: la reducción de costes a través del debilitamiento de la negociación colectiva.

Dada la protección otorgada por la legislación británica a todo aquel que pueda ser calificado como trabajador por cuenta ajena o *employee*, el objetivo desde el gobierno a partir de finales de los '70 fue promover la celebración de contratos bajo formas que escaparan a ese ámbito de protección. Como se ha dicho anteriormente, en el ámbito de la construcción los gobiernos conservadores de Thatcher y Major adujeron la promoción del «espíritu empresarial» como base para promover la celebración de contratos de trabajo por cuenta propia o de contratos de obra o servicio como autónomos. Tal argumento se mantuvo incluso a pesar de que la mayoría de los trabajadores de la construcción seguían siendo económicamente dependientes de un único *employer* (Fredman: *ibid.*).

No solo ha sido el gobierno, sin embargo, artífice de la promoción de este nuevo modelo de relaciones laborales. Los tribunales, anclados en una definición de la relación de trabajo propia del modelo de posguerra no han sido capaces de ejercer un «activismo judicial» orientado hacia la asimilación de las nuevas relaciones laborales a las del paradigma anterior en términos de protección, sobre la base de la adopción de un concepto más amplio de *employee* o incluso de la superación del mismo. En lugar de perseguir fines vinculados a elementos de política pública, los tribunales han hecho hincapié en la necesidad de una *obligación mutua* de prestar trabajo a cambio de un salario de forma expresa o implícita para reconocer una relación empresario-trabajador que dé lugar a la protección frente al despido improcedente que otorga la legislación. Si bien han estado dispuestos a reconocer que lo establecido por escrito por las partes no es vinculante para la calificación que del tipo de relación haga el tribunal<sup>2</sup> (*Ready Mixed Concrete Ltd v Minister of Pensions and National Insurance*), la fuerte inspiración de las decisiones de los tribunales laborales en el derecho de los contratos ha llevado a aquéllos a una doctrina reacia a interferir en lo determinado contractualmente por las partes en lo que al tipo de relación se refiere (Davies: 2009). Elementos como la falta de continuidad prevista en el contrato y la prestación *ocasional* del trabajo (casos *Carmichael* y *O'Kelly*, entre otros) o la necesidad de prever la prestación del trabajo por un sustituto con el que debe establecerse un contrato adicional (caso *Tanton*) han sido estimados como cláusulas contractuales suficientes para descartar la presencia de una relación laboral entre las partes.



Esta línea jurisprudencial de los tribunales británicos tendente a dar prioridad a la autonomía de las partes, ha servido para dejar desprotegidos frente al despido improcedente a trabajadores calificados como *self-employed* a partir de los términos escritos del contrato. En casos como los mencionados, los tribunales dejaron escapar una importante oportunidad para desarrollar funciones de política pública a través de una mirada hacia la realidad económica de relación, en lugar de hacia los términos escritos del contrato que, en la mayoría de las ocasiones son redactados de antemano por el empleador, lo que introduce un elemento más de desequilibrio negociador (Davies: 2009). Como consecuencia, se ha permitido que el empleador pueda mantener una relación con el trabajador que, si bien es equivalente a la relación laboral en lo que a la dependencia económica se refiere, no está dotada de la protección de la que sí que goza aquélla, en la medida en la que los jueces decidirán la naturaleza jurídica de la relación entre las partes sobre la base de los términos del contrato o contratos que existan en cada caso, los cuales en la habrán sido generalmente redactados por el empleador con el objetivo de eludir la legislación cuya aplicación reclama el trabajador. La reticencia a dar cuenta de los elementos de prueba que indican una relación de dependencia económica entre las partes de la relación laboral -o al menos de una de ellas respecto a la otra- resulta menos explicable si cabe cuando tenemos en cuenta que en ámbitos judiciales como el de los alquileres de inmuebles existe jurisprudencia en la línea de la necesidad de una mirada hacia la realidad de la relación contractual y no hacia el tipo de relación que las partes *acuerden* poner por escrito (*Street v Mountford*). Yendo incluso un paso más allá, en este ámbito se reconoció incluso la influencia del desequilibrio en la capacidad negociadora de las partes y la posibilidad de que el contrato estuviera redactado de tal forma que se dirigiera primordialmente a escapar de la aplicación de la legislación (caso *AG Securities*).

Pasos en esta línea han sido demandados por una buena parte de los académicos laboristas británicos en el ámbito de la caracterización judicial de las relaciones de trabajo a efectos de su entrada dentro del espacio de protección de la legislación. Sin embargo, los jueces han mantenido una posición que acentúa las consecuencias de la despreocupación del legislador por este segmento de los trabajadores y que fomenta el aprovechamiento pernicioso de dicha legislación por parte de los empresarios a través de la redacción de cláusulas y modelos contractuales trazados concienzudamente para evitar el sometimiento a la legislación. Por lo tanto, como denuncia el informe de la CoVE, uno de los principales problemas en relación con la desintegración vertical y los trabajadores vulnerables es que su situación es en la mayoría de las ocasiones legal y está amparada judicialmente. El derecho, en efecto, se ha movido más en este ámbito hacia consideraciones técnicas de índole contractual en lugar de hacia valoraciones de política pública. La adecuada protección de los trabajadores vulnerables exige el abandono por parte de los tribunales del rígido modelo que exige un contrato de trabajo como tal que abarque todos los elementos por ellos requeridos para apreciar ese tipo de relación. El objetivo ha de ser, en su lugar, el reconocimiento de las «convergencias» que pueden darse entre distintos contratos y cláusulas firmados por ambas partes (contratos firmados de forma discontinua y ocasional pero persistente en el tiempo, contratos que prevén la necesidad ficticia de previsión de un sustituto, contratos de obra o servicio acompañados de otros contratos dirigidos a la provisión de material o los diversos acuerdos firmados entre las agencias de trabajo temporal y las empresas a las que ofrecen sus servicios), de forma que a través de esas convergencias pueda pasarse del análisis aislado de cada figura contractual presente en la relación a la valoración conjunta de toda la familia de contratos que se coaligan para crear el llamado «nexo de trabajo personal» (Freedland: *ibid.*).

La importancia de dicha figura jurídica reside en su capacidad para dar cuenta de la interrelación de todos los contratos celebrados entre las partes -en la mayoría de los casos como consecuencia de la voluntad empresarial de eludir la conclusión de un contrato de trabajo como tal- y de la

constitución de una realidad económica de dependencia del trabajador frente al empleador a partir precisamente de dichas interrelaciones. En cualquier caso, la superación de esta reticencia judicial es crucial para resolver el problema de los trabajadores vulnerables. El mantenimiento férreo de su estricta visión técnico-contractual de las relaciones de trabajo y su incapacidad para reconocer la relevancia que en la conclusión de las mismas tiene la desigualdad de poder negociador solo pueden explicarse desde planteamientos ideológicos y de política pública, especialmente cuando firmes pasos en esa dirección ya han sido dados en otros sectores como se ha explicado más arriba.

### **CONCLUSIONES: UNA ESTRATEGIA GLOBAL**

La desintegración vertical de las relaciones laborales ha creado todo un segmento de trabajadores vulnerables o «marginales» que se ven inmersos en un ciclo inevitable de desempleo y trabajo con bajos salarios. Una de las principales causas de la entrada y permanencia en el ciclo es, como pone de manifiesto el informe de la CoVE de 2007, la ausencia de capacidad negociadora para presionar al empleador en favor de salarios más altos y mejores condiciones de trabajo. Así, la desintegración vertical ha contribuido a un trasvase de los riesgos de la actividad económica desde el empleador al trabajador (Fredman: *ibíd.*), que pasa a ser la principal víctima de elementos como las fluctuaciones en la demanda o la pérdida de beneficios.

El hecho de que hayan desaparecido en estas nuevas relaciones los controles normativos y procedimentales que imperaban en el modelo laboral de posguerra no solo no ha otorgado mayor flexibilidad al trabajador en el desempeño de su actividad, sino que, al contrario, ha introducido mayor incertidumbre. En el pasado, los contratos indefinidos por tiempo de servicio situaban el riesgo económico en el empresario, que podía asegurarse un rendimiento adecuado y diligente por parte del trabajador a través de controles y normas puramente formales. En dicho contexto, el trabajador era plenamente conocedor de las condiciones de desarrollo de su actividad y, a su vez, de las circunstancias que podían dar lugar a la terminación de la relación laboral o las fluctuaciones en el salario. En la actualidad, un poder incluso superior al garantizado por los controles normativos y procedimentales de los que gozaba el empresario en el modelo anterior puede obtenerse a través de los contratos por desarrollo de actividad o por obra o servicio, mediante la amenaza de la terminación del contrato si el rendimiento o el grado de cumplimiento de los objetivos firmados en el contrato no satisface al empleador (Collins: *ibíd.*). Esta última forma de control sobre el rendimiento tiene la ventaja adicional de situar los riesgos de la actividad económica en el trabajador, en la medida en la que un descenso en la demanda podrá dar lugar al no ofrecimiento futuro de actividad, es decir, a la terminación de la relación laboral sin consecuencia ni carga legal alguna para el empresario. Además, lejos de sugerir que, dado que los riesgos de la actividad económica residen en el trabajador la relación existente entre las partes es meramente comercial, lo que sugiere esta forma de contratación es una desigualdad de posiciones negociadoras que permite al empresario adaptar la forma contractual a sus necesidades.

De esta forma, se ha producido un cambio crucial en dos direcciones. Primero, se ha invertido la ubicación del riesgo económico de la actividad. A través de contratos asimilados a los índole comercial, el empleador puede variar la oferta de actividad laboral a su antojo, de forma que en caso de que los ingresos y los beneficios de la empresa se resientan como consecuencia de variaciones en la demanda u otros factores, podrá simplemente dejar de ofrecer trabajo al empleado, que será quien deje de percibir la contraprestación. Segundo, en el modelo de producción verticalmente integrada se entendía que, precisamente por ser el empresario quien asumía el riesgo económico de la actividad, era pertinente otorgarle a él la organización de la misma, para la cual

podía establecer ciertas condiciones de trabajo y normas organizativas en relación con aspectos como los horarios, la indumentaria o el comportamiento en el puesto de trabajo. Sin embargo, en la actualidad el traslado del riesgo económico al trabajador no se ha traducido en capacidad alguna para organizar la forma en la que se lleva a cabo su actividad, el tiempo de desarrollo de la misma o los niveles de producción. Y ello es así porque todos esos aspectos están supeditados al cumplimiento de las condiciones de calidad y cantidad previstas en el contrato por el empleador como requisito indispensable para la oferta de trabajo en el futuro.

Por lo tanto, pese a que se ha justificado el surgimiento de nuevas relaciones laborales como el teletrabajo a partir de la flexibilidad de la que se dota al trabajador en su organización, toda previsión que este pueda hacer sobre cómo estructurar, por ejemplo, el tiempo y las horas de trabajo está sometida al imprescindible cumplimiento de las previsiones de calidad y cantidad realizadas por el empleador. Para alcanzar tales objetivos y, bajo la amenaza de la no oferta futura de actividad y la consiguiente pérdida de la principal y en muchos casos única fuente de ingresos del trabajador, se puede dar lugar incluso al trabajo «24/7», en el que se exige disponibilidad plena 24 horas al día y 7 días a la semana.

Este claro empeoramiento de la situación del trabajador como consecuencia del traslado del riesgo de la actividad desde el empresario hacia aquel se ha visto amparado por toda una serie de justificaciones referidas a un nuevo contexto económico y social. Argumentos como el crecimiento del sector servicios, el progreso tecnológico y la capacidad de estas nuevas formas contractuales para generar empleo o para ser una puerta de entrada a mejores condiciones laborales futuras se han visto rebatidos por la realidad de, incluso, los datos oficiales de instituciones como el Tesoro británico. En este contexto, un elemento común pervive a todas las argumentaciones en favor de la mayor flexibilidad lograda por la desintegración vertical: la reducción de costes para el empresario y la necesidad de eliminar trabas legales en su actividad. El informe Beecroft sobre el empleo es un buen ejemplo de la estrategia seguida por el mundo empresarial y apoyada por la pasividad del poder judicial y la timidez del legislador.

La estrategia a seguir por parte de los académicos laboristas y los sindicatos debe ir en la línea, primero, del abandono por parte del poder judicial de una definición de la relación laboral anclada en un contexto caduco y en la rígida interpretación técnica de los contratos. Los cambios en la economía británica y global que han servido para imponer un nuevo paradigma de relaciones laborales deben dar lugar al abandono por parte de los jueces y tribunales de una definición de la relación laboral basada en un modelo de producción distinto. En esta nueva situación en la que, a diferencia de en el modelo anterior, la empresa puede desintegrar verticalmente su producción externalizando fases y aspectos de la misma, la consecuencia inmediata de una definición de la relación laboral por parte de los tribunales basada en el paradigma de la integración vertical es la desprotección de todo un segmento de la población que lleva a cabo su actividad laboral bajo formas de trabajo *atípicas*.

El impulso desde el gobierno y el legislador de la contratación bajo estas nuevas fórmulas y una doctrina judicial basada en los términos de un contrato redactado unilateralmente por el empresario han derivado en una notable permisividad con la ocultación de la realidad económica a partir de cláusulas perniciosas. El ejemplo del sector del alquiler debe servir como arma para poner de manifiesto que posiciones judiciales dirigidas hacia la promoción de objetivos de política pública mediante el descubrimiento de la realidad que se esconde detrás de los diferentes contratos celebrados por las partes son posibles. En la solución al problema de la desintegración vertical está en juego el futuro de los sectores más vulnerables de la población, fundamentalmente personas con discapacidades, mujeres e inmigrantes. ♦

NOTAS:

<sup>1</sup> El P45 es un documento que en el Reino Unido e Irlanda debe completar el empresario al término de su relación laboral con el trabajador dando cuenta de los impuestos pagados por este durante la misma, con el fin de que le sea entregado al siguiente empresario en contratarle. Es un documento solo exigible en casos de «contratos de trabajo» -*employment contracts*- y que por tanto no es preciso rellenar cuando la relación se dé entre un trabajador por cuenta propia y la persona que contrata sus servicios.

<sup>2</sup> Aquel fue un importante paso si tenemos en cuenta que, dado que el trabajador y el empresario no negocian cada uno de los términos del contrato, sino que aquel se encuentra en la mayoría de los casos ante contratos previamente redactados por el empresario, la inclusión deliberada de ciertos términos en dicho contrato podía dar lugar por sí misma a la exclusión de la relación laboral de la protección legal.

BIBLIOGRAFÍA:

- BARKAN, J.; BLAIR, T.; SCHRÖDER, G., «The Third Way/ Die Neue Mitte», *Dissent*, Spring 2000, pp. 51-65
- BEECROFT, A., «Report on Employment Law», Department for Business Innovation & Skills, Londres, 2011
- COLLINS, H., «Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws», *Oxford Journal of Legal Studies* (OUP), Vol. 10, N° 3, 1990, pp. 356-380
- COLLINS, H.; EWING, K.; MCCOLGAN, A., «Labour Law», Cambridge University Press, 2012
- COMPÉS LÓPEZ, R., «De la Empresa al Mercado: la Desintegración Vertical del Transporte Terrestre en España», *Revista de Economía Institucional*, Vol. 7, N° 13, 2005, pp. 227-244
- DAVIES, A., «Sensible Thinking About Sham Transactions», *Industrial Law Journal*, Vol. 38, 2009, pp. 318-328
- FREDMAN, S., «Labour Law in Flux: the Changing Composition of the Workforce», *Industrial Law Journal*, Vol. 26, N° 4, 1997, pp. 337-352
- FREEDLAND, M., «From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus», *Industrial Law Journal*, Vol. 35, N° 1, 2006, pp. 1-29
- HM TREASURY, «Persistent Poverty and Lifetime Inequality: the Evidence», 1998
- ORTIZ, P., «Cambios en la Legislación Laboral y Contratación Temporal en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 31, N°1, pp. 141-165
- TUC Commission on Vulnerable Employment, «Hard Work, Hidden Lives», 2007
- MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. «Transformaciones del Empleo, Flexibilidad y Relaciones Laborales en Europa», *Política y Sociedad*, Tomo 46, N° 1/2, 2009, pp. 275-287

JURISPRUDENCIA CITADA:

- *AG Securities v Vaughan, Antoniadis v Villiers* [1990] 1 AC 417 (HL)
- *Carmichael v National Power plc* [1998] ICR 1167
- *Express and Echo Publications Ltd v Tanton* [1999] ICR 693 (CA )
- *O' Kelly v Trusthouse Forte plc* [1983] ICR 728
- *Ready Mixed Concrete Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497
- *Street v Mountford* [1985] AC 809 (HL)