

CAPITULO XVI. LA TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2019/1152: ¿UNA OPORTUNIDAD PARA INTERVENIR EN LA PRECARIEDAD LABORAL ASOCIADA A LA ORDENACIÓN JURÍDICA DEL TIEMPO DE TRABAJO?

Maiedah Jalil Naji

Investigadora Predoctoral FPU

Universidad Pablo de Olavide

1. INTRODUCCIÓN

La senda europea de incentivación y ordenación jurídica del trabajo “flexiseguro” en la Industria 4.0 sigue su curso. Después de una primera etapa, donde las políticas sociolaborales e intervenciones normativas europeas se han centrado en facilitar o primar la flexibilidad empresarial, con la adopción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) se vislumbra cierta tendencia a materializar y a concretar mediante diversos instrumentos de derecho derivado, mecanismos jurídicos y nuevos derechos en busca de la seguridad perdida por las personas trabajadoras en el ámbito del empleo flexible¹. En esta comunicación se tratará una de las instituciones jurídicas clave en la ordenación jurídica laboral, como es la relativa al tiempo de trabajo, y que se encuentra en el objetivo directo de estas nuevas intervenciones comunitarias.

Hasta ahora la norma por excelencia encargada de la ordenación jurídica del tiempo de trabajo en Europa es la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Esta norma se caracteriza principalmente por estar fundamentada en la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, centrándose especialmente en la vertiente cuantitativa del tiempo de trabajo². Este enfoque afecta a la eficacia de la norma, que desde su aprobación adolece de diferentes lagunas que dificultan la interpretación de las disposiciones que en ella se contienen, más aún, en el marco de las nuevas formas de trabajo³.

Las fórmulas de gestión del tiempo de trabajo que priman hoy dentro de las organizaciones productivas han puesto de relieve la necesidad de avanzar en el tratamiento normativo del tiempo de trabajo flexible, irregular, indeterminado e imprevisible. Se trata

1 Entre los instrumentos de derecho derivado aprobados hasta el momento, se encuentra la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que viene a sustituir a la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. Y, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES.

2 Concretamente, como se ha estudiado, en esta norma predomina el enfoque de mantener el equilibrio entre la reducción del tiempo máximo de trabajo con una mayor flexibilidad de los horarios de trabajo, en: FERRANTE, V., “Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European Law”, *European Labour Law Journal*, vol.10, n.4, 2019, p.374.

3 Las cuestiones interpretativas más controvertidas se han planteado en relación con las definiciones de “tiempo de trabajo” y “tiempo de descanso” y la consideración de los “tiempos de disponibilidad”. Vid. un estudio en: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “La regulación de los tiempos de disponibilidad (presencia y localización del trabajador en el derecho comunitario y en el derecho interno)”, *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº41, 2010, pp. 51-79.

de un fenómeno cada vez más generalizado en las relaciones laborales que se desarrollan en el seno de la Unión Europea y que se atribuye a la influencia que despliega sobre el trabajo las tendencias económicas, la globalización y la progresiva implantación de los avances tecnológicos. Estas tendencias se han traducido en la adopción de mecanismos de flexibilidad interna por parte de las empresas cuyo objeto es adaptar al máximo los horarios y tiempos de trabajo a sus necesidades productivas, esto es, a la demanda del mercado y sus constantes fluctuaciones, afectando así, negativamente a las condiciones laborales que experimentan las personas que participan en el mercado de trabajo.

Frente a estas realidades y también como seguimiento del PEDS se han sucedido varias iniciativas que no han conseguido superar las principales limitaciones de las que adolece la norma⁴. Con ello nos referimos fundamentalmente a que no se ha intervenido jurídicamente en la precariedad derivada de la gestión flexible del tiempo de trabajo que prolifera en la actualidad y que se encuentra mayormente relacionada con la exclusión de la normativa laboral fruto del diseño legal e interpretación de las principales instituciones laborales, entre las cuales, se encuentran las encargadas de regular el tiempo de trabajo.

En este contexto, el legislador europeo se ha apoyado en el PEDS para intervenir en la materia buscando establecer límites a la unilateralidad empresarial en la ordenación jurídica del tiempo de trabajo. Nuestro objeto de estudio se centrará en repasar el tratamiento que del tiempo de trabajo hace la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (en adelante, Directiva 2019/1152)⁵ teniendo en cuenta que de los diferentes intereses que subyacen a la ordenación jurídica del tiempo de trabajo, uno de los fenómenos del mercado de trabajo que están en el trasfondo de esta intervención comunitaria es atender especialmente a las consecuencias de su ordenación flexible y unilateral en términos de inseguridad económica y/o precariedad salarial de las personas trabajadoras⁶. Esto es, en la intervención que realiza la directiva sobre el tiempo de trabajo subyace la cuestión de abordar la precariedad salarial asociada a los horarios de trabajo variables e irregulares.

2. FLEXIBILIDAD HORARIA EMPRESARIAL UNILATERAL: INSEGURIDAD ECONÓMICA Y PRECARIEDAD SALARIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Hasta el momento, el marco legislativo laboral de la UE se caracteriza porque el trabajo precario aún carece de una definición legal precisa. La forma en que las instituciones europeas han intervenido jurídicamente sobre las relaciones de trabajo precarias se ha construido principalmente bajo la categoría de empleo atípico⁷. El “empleo atípico” en

4 El Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron en 2017 la Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (2017/C 165/01). *Vid.* también, el Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 2003/88/CE, COM (2017) 254, y el informe detallado, SWD (2017) 204.

5 La norma se encuentra en vigor, y en España aún esta pendiente su transposición. Su artículo 21 fija el plazo para su transposición hasta el 1 de agosto de 2022.

6 En la regulación del tiempo de trabajo concurren 3 propósitos subyacentes: 1) proteger la seguridad y salud; 2) redistribuir las oportunidades de trabajo; 3) como principio clave del derecho a un salario justo: una limitación de las horas de trabajo va de la mano del principio de igualdad de remuneración (injusto trabajar muchas horas para poder ganarse la vida) en FERRANTE, V., “Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European Law”, *European Labour Law Journal*, vol.10, n.4, 2019, p.375.

7 FLORCZAK, I., OTTO, M., “Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives”, in *Precarious work: The Challenge for Labour Law in Europe*, edit. Kenner J., Florczak I., Otto M., Edward Elgar

general, constituye una categoría que designa a todas las formas de empleo que se apartan de lo que es el “empleo típico”. Es decir, se construye por oposición y sirve para referirse a las diferentes formas de prestar servicios que no se ajustan al prototipo objeto-sujeto sobre el que despliega su eficacia como disciplina jurídica autónoma, el Derecho del Trabajo⁸. Desde esta perspectiva, se entiende como nuevas formas de empleo atípicas: el empleo de duración determinada; el empleo a tiempo parcial; el empleo a través de ETT; el establecimiento de una relación de trabajo no basada en una relación laboral sino regulada a partir de un contrato mercantil (trabajadores por cuenta propia o parasubordinados); el teletrabajo y el trabajo a domicilio. Su implantación y desarrollo, en los últimos 20 años, ha supuesto una importante reestructuración del mercado de trabajo y el cambio de paradigma en las relaciones laborales.

Estas formas de empleo se han definido como “atípicas”, ya que se concibieron como una adaptación de la forma de trabajo “típica” original, y en la medida en que las regulaciones estaban diseñadas para incidir sobre el empleo típico, estas formas de empleo no otorgaban a las personas trabajadoras el mismo nivel de derechos y protección en comparación con aquellas personas empleadas con contratos de trabajo típicos. Sin embargo, con el tiempo, se han intentado equiparar y salvaguardar las condiciones de trabajo a través de diversos instrumentos legislativos nacionales que han venido a transponer los Acuerdos Marco Europeos firmados por los interlocutores sociales europeos y directivas europeas posteriores. Por ejemplo, la Directiva 97/81/CE (relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial) y la Directiva 99/70/CE (relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada), y cuyo objetivo principal ha sido la aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de trato entre las personas trabajadoras “típicas” y “atípicas”. De la misma forma, el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, entre la CES, la UNICE/UEAPME y la CEEP, establece que, en lo que afecta a las condiciones de empleo, las personas que trabajan a distancia se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que las personas trabajadoras comparables que trabajan en los locales de la empresa. También en el ámbito del empleo a través de ETT, el artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal, establece que las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratadas directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

Por otra parte, entre las formas de trabajo atípicas se han desarrollado nuevas formas de empleo más atípicas aún, en la medida en que difieren en mayor medida del empleo “típico”. Se trata del empleo “muy atípico”, realidad que incluye el trabajo temporal de muy corta duración (de menos de seis meses); el trabajo a tiempo parcial de menos de 10 horas a la semana; el trabajo no contractual-laboral; o los contratos de cero horas (trabajo de guardia). Las formas de empleo “muy atípicas” no solo son particularmente flexibles sino también, extremadamente precarias. La mayoría de las personas trabajadoras muy atípicas reciben unos ingresos muy bajos, como resultado

Publishing, UK, 2019, p.6.

8 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., PÉREZ GUERRERO, M. L., “La armonización del trabajo atípico en la Comunidad Europea: De la Directiva 2008/104/CE a la reforma laboral en España”, *Derecho de la Unión Europea y reformas del Ordenamiento Jurídico Español*, Universidad de Huelva, Servicios de publicaciones, 2011, p. 228.

de la cantidad de horas trabajadas y/o la corta duración del trabajo. Además, estas formas de trabajo se caracterizan por crear altas dosis de incertidumbre e inestabilidad a las personas trabajadoras, especialmente en términos de empleo y empleabilidad. Finalmente, todo ello tiene un impacto en los subsidios de desempleo, las pensiones y el resto de los derechos de las personas trabajadoras. En definitiva, los rápidos cambios en las formas de empleo hacen tambalear el buen funcionamiento de los Estados de Bienestar en la UE⁹.

Estas formas de trabajo han visibilizado que la precariedad es esencialmente un fenómeno multidimensional y que depende, no solo del tipo de contrato, sino también de las condiciones en que se realiza el trabajo¹⁰. Más concretamente, si hay algo que caracteriza la precariedad atribuida al empleo flexible es la prevalencia de la discrecionalidad empresarial, o, dicho de otra forma, la pérdida de capacidad de las personas trabajadoras (o a través de sus representantes) para influir y/o determinar sus condiciones de trabajo. Lo que se ha denominado la individualización de las relaciones de trabajo (propia del derecho de los contratos/derecho civil y lejos del marco protector del derecho laboral)¹¹.

De esta forma, en el ámbito del tiempo de trabajo flexible se debe distinguir entre las formas de flexibilidad horaria impuesta por la parte empresarial; aquellas modalidades de organización del tiempo de trabajo flexible dispuestas o a elección de las propias personas trabajadoras; y los horarios de trabajo flexibles que buscan satisfacer necesidades tanto de la empresa como de las personas trabajadoras (equilibrados). Al respecto, se sostiene que las formas innovadoras de ordenamiento flexible del tiempo de trabajo, si están estructuradas correctamente, pueden ser mutuamente beneficiosas para las personas trabajadoras y las empresas¹². No obstante, las tendencias económicas y jurídicas de los últimos años han conducido a una ordenación del tiempo de trabajo cada vez más diversa, descentralizada e individualizada que en la mayoría de los casos difieren del enfoque equilibrado, dando lugar a una mayor tensión entre las necesidades y preferencias de las personas trabajadoras y las exigencias empresariales en lo que respecta a la fijación de los horarios de trabajo y, que en definitiva, se apartan de la flexibilidad horaria pactada¹³.

9 JALIL NAJI, M., “Buscando la flexiseguridad: empleo muy atípico y empleados compartidos”, Cuarta Revolución Industrial y nuevas formas de trabajo, *Revista de Direito do Trabalho-Ed. Especial*, 2019, Thomson Reuters Brasil, page RR-12.1.

10 VICENT VALVERDE, L., “Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, nº140, 2017/18, pp.35-49.

11 En el mismo sentido, la Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones de trabajo y el empleo precario (2016/2221 (INI)) señala que el riesgo de precariedad depende del tipo de contrato pero también de los siguientes factores: poca o ninguna seguridad laboral debido a la naturaleza no permanente del trabajo, como en los contratos a tiempo parcial involuntarios y, a menudo, marginales, y, en algunos Estados miembros, las horas de trabajo poco claras y las tareas que cambian debido al trabajo a pedido; protección rudimentaria contra el despido y falta de protección social suficiente en caso de despido; remuneración insuficiente para una vida digna; ninguno o derechos o beneficios de protección social limitados; protección nula o limitada contra cualquier forma de discriminación; perspectivas nulas o limitadas de avance en el mercado laboral o desarrollo y capacitación profesional; bajo nivel de derechos colectivos y derecho limitado a la representación colectiva; Un ambiente de trabajo que no cumple con los estándares mínimos de salud y seguridad.

12 EUROFOUND, *Working time patterns for sustainable work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, pp. 53-74.

13 MARTÍN RODRÍGUEZ, O., “Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencial al caso español”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm.25, julio-diciembre 2017, pp.3-35.

Entre los fenómenos que en la actualidad están afectando o impiden la capacidad de las personas trabajadoras de influir en la ordenación de su tiempo de trabajo, podemos destacar de un lado, aquellas fórmulas normativas cuyo régimen jurídico posibilita e incentiva la gestión empresarial unilateral del tiempo de trabajo (la materialización de esto más concreta es la regulación actual en nuestro ordenamiento jurídico de la distribución irregular de la jornada, las horas extraordinarias compensadas con descansos, horas complementarias en sus dos vertientes, las bolsas de hora o de libre disposición o similares). Esta configuración normativa del tiempo de trabajo que facilita la flexibilidad unilateral en su ordenación se potencia cuando se conjuga con algunas formas contractuales y/o de empleo¹⁴. En este sentido, como se ha indicado por la doctrina, las reglas de distribución irregular de la jornada en el contrato a tiempo parcial, al existir una jornada inferior (más tiempo extralaboral), las posibilidades de distribución irregular se incrementan exponencialmente¹⁵.

Estas situaciones y desequilibrios se han querido tutelar a través del principio de igualdad y no discriminación entre las personas trabajadoras independientemente de su forma contractual. Regulación que se está demostrando a todas luces ineficaz. Así lo ha corroborado la OIT en sus distintos estudios donde advierte que “el objetivo de garantizar la disponibilidad de trabajo para la mayoría de la población requiere un sistema legal que regule las formas de trabajo no estándar (que a menudo implican acuerdos especiales en materia de horarios de trabajo) a través de disposiciones especiales, donde la mera aplicación del principio de igualdad de trato no parece garantizar una protección efectiva de los derechos de estas personas trabajadoras”. Advirtiendo que “últimamente ha aumentado el número de trabajos que no garantizan un determinado número de horas de trabajo por día o semana calendario y las modalidades de trabajo basadas en horarios altamente inestables e imprevisibles han cobrado mayor relevancia, sobre todo en los países industrializados, como una forma de adaptar la dotación del personal a las cambiantes necesidades de las empresas”. Tales modalidades, que en algunos países industrializados se conocen comúnmente como “trabajo a llamada” o “empleo ocasional”, se caracterizan por la escasa antelación con que se dan a conocer los horarios, grandes variaciones en las horas de trabajo y la escasa o nula participación de los trabajadores en la determinación de los horarios”¹⁶.

Por otro lado, y relacionado con lo anterior, un factor clave con respecto a la organización flexible y unilateral del tiempo de trabajo se refiere al impacto de las nuevas TIC en el trabajo, que permiten una conectividad constante difuminando las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Esto es, la relación entre la ordenación flexible del tiempo de trabajo (los horarios de trabajo flexibles) con la precariedad de las personas trabajadoras se puede explicar, por un lado, como consecuencia de las formulas contractuales flexibles y unilaterales respecto a la organización empresarial del tiempo de trabajo, pero también, como consecuencia de la intromisión tecnológica que facilita dicha unilateralidad. Fenómeno que se esta poniendo de manifiesto con el auge de las formas de trabajo basadas en el uso de las TIC (a distancia o no).

14 VALDÉS DAL-RÉ, F., “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España”, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, n.29, 2007, pp. 243-370.

15 IGARTUA MIRÓ, M.T^a., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant lo blanch, 2018, pp.178-179.

16 OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107^a reunión, 2018, pp. 285-298.

Estos desequilibrios se materializan en el auge de las situaciones de subempleo, pero no siempre por insuficiencia de horas de trabajo. De acuerdo con la OIT el subempleo puede resultar por insuficiencia de horas de trabajo (que es al que más atención ha recibido), pero también se dan situaciones de subempleo (no por insuficiencia de horas o de trabajo) sino por situaciones de empleo inadecuadas. Se considera personas en situación de empleo inadecuada, a todas aquellas con empleo que durante el período de referencia deseaban cambiar su situación laboral actual o cambiar sus actividades y/o el entorno de trabajo, por alguna de las siguientes razones: utilización inadecuada o insuficiente de las competencias profesionales; ingresos inadecuados en el(los) empleo(s) actual(es); horas de trabajo excesivas; trabajo precario; herramientas, equipo o formación inadecuadas para las tareas asignadas; servicios sociales inadecuados; dificultades de traslado al lugar de trabajo; horarios de trabajo variables, arbitrarios o inconvenientes; interrupciones de trabajo frecuentes debido a deficiencias en la entrega de materias primas o en el suministro de energía; interrupción prolongada en el pago de salarios; atrasos en los pagos de los clientes, etc. En todo caso, estas situaciones de empleo inadecuado no son exhaustivas ni mutuamente excluyentes ¹⁷.

Con la tecnología y mediante el uso de *software* especializados las empresas consiguen optimizar y ajustar los horarios a los riesgos y demandas empresariales. Lo que se traduce en la proliferación de horarios de trabajo impredecibles e inestables que sitúan a muchas de las personas trabajadoras en un estado constante de inestabilidad económica. El modelo organizativo *just in time* contribuye a la inestabilidad en los ingresos de las personas trabajadoras, dificultando su subsistencia y amenazando su acceso a la protección social. Con lo cual, resulta pertinente empezar a prestar atención a estos desequilibrios que, además, en un panorama de digitalización del trabajo están llamados a acrecentarse. Este cambio de paradigma, su incidencia, magnitud y consecuencias para las personas trabajadoras indican una necesidad apremiante de regulaciones que tomen en consideración que la irregularidad e imprevisibilidad de las horas de trabajo se traduce en ingresos inestables e insuficientes. Y que, en definitiva, afectan a la seguridad salarial aumentando la precariedad de las personas trabajadoras. Además, como consecuencia de ello también se impide el eficaz ejercicio de otros muchos derechos laborales como el de desconexión digital y la conciliación laboral, personal y familiar, el derecho a la formación, etc. Derechos que difícilmente se pueden garantizar si no se atiende a limitar las prácticas empresariales de ordenación flexible del tiempo de trabajo, velando así por que la flexibilidad unilateral del tiempo de trabajo no condiciona, en última instancia, el derecho al trabajo de las personas trabajadoras.

3. LA DIRECTIVA 1152/2019: UN ABORDAJE JURÍDICO MULTIDIMENSIONAL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

Como venimos señalando la precarización laboral se puede explicar como consecuencia de la conjugación entre formas contractuales y marcos jurídicos lícitos, junto con las nuevas formas de organizar el trabajo, principalmente mediante la tecnología. En cambio, hasta ahora el tratamiento legal que han recibido estas materias por parte de las normas europeas se ha caracterizado por la dispersión y las lagunas. De un lado,

¹⁷ Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998)

están las directivas sobre formas atípicas y nuevas de empleo, y de otro, la directiva sobre tiempo de trabajo. Asimismo, es preciso subrayar que, en relación con la influencia de las nuevas TIC en la ordenación del tiempo de trabajo, ni siquiera se ha adaptado la regulación a nivel europeo. Por su parte, el marco jurídico sobre la disponibilidad horaria, condición que prima en estas formas de trabajo, sigue suscitando gran conflictividad y mostrándose insuficiente. En definitiva, la falta de una regulación homogénea en el ámbito europeo que aborde la precariedad derivada de la ordenación flexible del tiempo de trabajo imposibilita la labor de garantizar en los nuevos modelos de trabajo el principio de igualdad de trato entre las personas trabajadoras independientemente de cómo éstas se encuentren empleadas¹⁸. Y ello porque las condiciones de trabajo no siempre se pueden transponer proporcionalmente y de forma automática en función del cómputo de la relación de trabajo. Cuestión que se está poniendo de manifiesto mayormente a la hora de intentar delimitar la aplicación de las normas relativas al tiempo de trabajo a fórmulas de empleo como, por ejemplo, el teletrabajo, donde las características de como se ejecuta la prestación difuminan o dificultan la extrapolación de las normas, requiriéndose en la mayoría de los casos de una regulación y ajuste pormenorizado.

Con objeto de abordar estos desequilibrios normativos, se adopta la Directiva 2019/1152 cuya base constitucional se encuentra dentro de la materia de política social en el art. 153, apartado 2, letra b) TFUE (que habilita al Parlamento Europeo y al Consejo en los ámbitos mencionados en las letras a) a i) del apartado 1, mediante directivas, disposiciones mínimas en relación con el apartado 1, letra b) de ese artículo (las condiciones de trabajo). La Directiva 2019/1152, interviene en la regulación jurídica del tiempo de trabajo desde dos vertientes: por un lado, utilizándolo como institución clave para tener en cuenta a la hora de delimitar el ámbito de aplicación de la norma (garantizar la no discriminación); y, por otro lado, buscando establecer nuevos mecanismos jurídicos para limitar la flexibilidad unilateral y promover la flexibilidad negociada y o pactada en su ordenación¹⁹.

Frente al anterior tratamiento disperso, el principal potencial de la nueva directiva es su capacidad para combinar dos áreas de regulación anteriormente desconectadas, adoptando así el enfoque multidimensional que requiere el abordaje del empleo precario. De esta forma, la Directiva 2019/1152 combina dos áreas de regulación: tiempo de trabajo y protección del empleo.

La nueva directiva hace un tratamiento del tiempo de trabajo considerándolo como nota definitoria de la relación laboral. Esto es, la norma ha reformulado los parámetros que deben tener en cuenta los EM para proceder a la exclusión de una forma de trabajo específica en base al parámetro “tiempo de trabajo”: 3 horas semanales en un periodo de referencia de 4 semanas consecutivas. Y también prevé como parámetro la ejecución real, en la medida en que prohíbe la exclusión de su ámbito de aplicación de los contratos que no tengan garantizadas unas horas de trabajo (contratos 0 horas y algunos contratos a demanda), independientemente del número de horas que se trabajen realmente²⁰.

18 PIASNA, A., “Regulating uncertainty: variable work schedules and zero-hour work in EU employment policy”, *ETUI Policy Brief*, n°5/2019, pp.3-5.

19 RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M., “La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”, *Derecho de las relaciones laborales*, n°11, 2019, pp. 1089-1108.

20 CANALDA CRIADO, S., “La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*,

Finalmente, en su articulado se contempla una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas calculadas sobre la base de la media de horas trabajadas durante un periodo determinado (art.11), y la indemnización en caso de cancelar una tarea asignada de sin un plazo de preaviso razonable (art.10.3)²¹

Por otra parte, la Directiva 2019/1152 interviene sobre el tiempo de trabajo mediante la formulación de un derecho al horario de trabajo previsible que se articula mediante la conjugación entre flexibilidad en el tiempo de trabajo y seguridad en los ingresos. Con este objetivo se introduce el instrumento de los patrones de trabajo como mecanismo para controlar y limitar la discrecionalidad o flexibilidad unilateral empresarial. Concretamente, se busca configurar el derecho a un horario de trabajo previsible, a través de la creación de una herramienta: el “patrón de trabajo”²², cuya finalidad es garantizar la previsibilidad del trabajo, especialmente en aquellas formas de empleo que se caracterizan por carecer de organización temporal alguna, o, en extremo, por emplear “a demanda”.

De esta forma la Directiva 2019/1152 establece que las personas trabajadoras cuyo patrón de trabajo es “total o mayoritariamente imprevisibles” deben ser informadas de que su calendario de trabajo es variable²³, y sobre la cantidad de horas remuneradas garantizadas. También tienen derecho a recibir información sobre cómo se les pagará las horas trabajadas fuera de las horas garantizadas, cuándo comenzarán exactamente sus tareas dentro de un período de aviso razonable y dentro de qué plazo puede cancelarse una tarea asignada (artículo 4.2.I Directiva 2019/1152). Se articula jurídicamente la exigencia de un horario de trabajo mínimo garantizado, fuera del cual las personas trabajadoras no pueden ser penalizadas por negarse a prestar los servicios, a través de las horas y día de referencia²⁴. Además, se prevé que las personas trabajadoras deberán ser compensadas económicamente si se cancela una tarea previamente acordada, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado (artículo 10 Directiva 2019/1152).

Al respecto, es preciso traer a colación el novedoso pronunciamiento del TJUE respecto a la consideración de los “periodos de guardia” en régimen de disponibilidad no presencial como tiempo de trabajo, y por tanto sujetos a retribución. La STJUE de 9 de marzo de 2021 (asunto C-344/19) y la STJUE de 9 de marzo de 2021 (asunto C-580/19), determinan que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial solo constituye, en su totalidad, tiempo de trabajo cuando las limitaciones impuestas al trabajador afectan de manera considerable a su capacidad para administrar su tiempo libre durante ese período. Estos pronunciamientos suponen un giro en la jurisprudencia del TJUE, que hasta ahora había sostenido como factor determinante para considerar un período de guardia como tiempo de trabajo estar en el lugar determinado por el empleador, en consonancia con la interpretación que se hacía del art. 2.1 de Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

CEF, 440, p.169.

21 *Ibidem*, p. 178.

22 El artículo 2 de la Directiva 2019/1152 define “patrón de trabajo” como “la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador”.

23 El artículo 2 de la Directiva 2019/1152 define “calendario de trabajo” como “el calendario que determina las horas y los días en los que empieza y termina la realización del trabajo”.

24 El artículo 2 de la Directiva 2019/1152 define “horas y días de referencia” como “los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador”.

Volviendo al contenido de la Directiva 2019/1152, debemos advertir el potencial de esta intervención legislativa a nivel europeo se ve limitado atendiendo a la forma en que finalmente ha quedado diseñado el ámbito subjetivo de aplicación de la norma. En su artículo 1 se establece que la Directiva resultará aplicable a “todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”. Con lo cual, y al no establecerse una definición de persona trabajadora a los efectos de aplicación de los derechos que ésta introduce, se corre el riesgo que al trasponer la Directiva los Estados miembros adopten un alcance personal limitado y excluyente²⁵.

Por otra parte, se prevé que los Estados miembros podrán decidir no aplicarla a “los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas. El tiempo trabajado para todos los empleadores que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos de la media de tres horas”. Aunque el artículo 11 establece la “presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad garantizada de horas pagadas en función de las horas trabajadas en un período de referencia anterior”. Y el apartado 4 del artículo 1 prevé que la exclusión de su ámbito aplicación a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas, no se aplicará a una relación laboral en la que no se haya predeterminado una cantidad de trabajo remunerado garantizada antes de que empiece el empleo”.

4. UNA APROXIMACIÓN A LA ARTICULACIÓN DE LOS PATRONES DE TIEMPO DE TRABAJO: ¿UN LÍMITE A LA DISPONIBILIDAD HORARIA UNILATERAL?

A nivel nacional ya se ha recogido el testigo para reforzar jurídicamente el derecho de las personas trabajadoras sobre la ordenación de su horario o tiempo de trabajo en atención a los derechos de conciliación, pero no respecto de los intereses inherentes al derecho al trabajo señalados en el segundo apartado presente estudio. En este sentido, la acción del legislador nacional ha ido en clara sintonía con la acción comunitaria. Muestra de ello la última intervención en la materia en España, el registro de jornada, las dudas para su implantación y la incentivación del TJUE al respecto.

Respecto a la ordenación estatutaria del tiempo de trabajo, el artículo 34.6 del ET establece que anualmente se elaborará por la empresa un calendario laboral que se expondrá en un lugar visible del centro de trabajo. Esta disposición no especifica ni el contenido del calendario laboral (qué extremos debe recoger exactamente), ni cuáles son los efectos jurídicos de su no exposición o de la incorrección de sus datos²⁶. En consecuencia, se trata de una norma ineficaz en la práctica y que deberá revisarse en sintonía con las exigencias de la nueva Directiva.

25 ALOISI, A., *A Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: “Exploring ways to improve working conditions of platform workers: The role of EU labour law”*, European Commission: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2020, pp.12-13.

26 CUBO MAYO, A., “El tiempo de trabajo y los problemas no resueltos de control y registro de la jornada y horario”, *Diario LA LEY*, nº8819, septiembre 2016, pp.1-17.

Más concretamente, y pese a que en nuestro ordenamiento jurídico laboral existe un derecho de las personas trabajadoras al horario de trabajo definido, que se traduce en el derecho a tener prefijadas unas horas concretas de entrada y salida al trabajo y de disfrute de descanso entre jornada, sin que puedan ser variadas unilateralmente por la empresa si no es por los procedimientos y con los requisitos legalmente establecidos (así se extrae del artículo 41.1 ET, que considera la modificación del horario como una MSCT), las lagunas en su regulación se han evidenciado hasta el punto de que nuestro propio TS haya tenido que recurrir a la normativa civil común para justificar la existencia de este derecho (STS 17 de diciembre de 2001, rec.68/2001). La falta de concreción legal respecto a la obligación de que el calendario incluya los horarios de trabajo, las horas y los días de comienzo y finalización de la realización del trabajo también se podrá salvar con la incorporación del texto de la Directiva 2019/1152 a nuestro ordenamiento jurídico.

En la misma sintonía, el artículo 34 ET fija la jornada en 40 horas semanales en cómputo anual, pero no hay ninguna genérica mención al horario de trabajo, es decir, a la forma en la que el tiempo de trabajo se distribuye día a día. Los requisitos formales de fijación del horario son un aspecto clave para el control de la jornada, pero la omisión de la legislación laboral al respecto es clamorosa. Tan solo regula algunas condiciones sustantivas específicas aplicables a algunas clases de horarios: horario nocturno y horario a turnos (artículo 36 ET). Con la trasposición de la Directiva 2019/1152 la distribución irregular de la jornada de forma unilateral (art. 34 ET), también se verá limitada.

De hecho, podemos afirmar que la Directiva 2019/1152 realiza el reconocimiento del derecho a la distribución regular de la jornada, que se traduce en que las personas trabajadoras conozcan los días y momentos precisos en los que prestaran sus servicios. Este derecho ya se encuentra reconocido en el art. 3.2 f) del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, que exige que como contenido esencial del contrato de trabajo que las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas por escrito de “la duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo”. No obstante, y en la práctica, esta previsión más o menos genérica se interpretado de forma muy amplia por la parte empresarial encubriéndose a su amparo fórmulas destacadamente flexibles y unilaterales.

Frente a estas debilidades, la Directiva 2019/1152 articula el derecho a un horario de trabajo previsible, concretando específicamente que los términos en que se deberá facilitar información a la persona trabajadora sobre su jornada son los siguientes (art. 4.2.):

-En caso de que el patrón de trabajo o forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución por la parte empleadora es total o mayoritariamente *previsible*, la información será la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, de la persona trabajadora, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre los cambios de turno.

- Si, por el contrario, el patrón de trabajo es total o mayoritariamente *imprevisible*, la parte empleadora debe informar a la persona trabajadora sobre que su calendario de trabajo es variable, pero también de la cantidad de horas pagadas garantizadas y la

remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas. Así como, las horas y los días de referencia en los cuales se le puede exigir a la persona trabajadora que preste sus servicios, y el período mínimo de preaviso a que tiene derecho la persona trabajadora antes del inicio de la tarea.

Por otra parte, la nueva Directiva también influirá en la regulación española de los contratos a tiempo parcial, ya que la realización de horas complementarias pactadas u ofrecidas por la empresa dependerá de la previa configuración del patrón de trabajo²⁷. Las personas trabajadoras a demanda, que se asimilan en España a aquellas empleadas a tiempo parcial y que realizan horas complementarias, ahora tendrán derecho a una indemnización en caso de que la empresa le cancele una tarea previamente (en el marco de la realización de las horas complementarias)²⁸. Como se ha advertido por la doctrina, la regulación de los contratos a tiempo parcial vigente resulta a todas luces insuficiente, sobre todo en lo que respecta la garantía del cumplimiento de las normas sustantivas mínimas a través de instrumentos formales de control. Lo que ha derivado en un alto nivel de flexibilidad en el tiempo de trabajo que se asemeja a la que caracteriza al contrato de 0 horas²⁹.

Finalmente, como venimos señalando la digitalización permite flexibilizar el tiempo de trabajo hasta el punto de resultar imposible el control de este. Hasta ahora, la respuesta del legislador ha consistido en importar desde la legislación francesa el denominado derecho a la desconexión digital, centrado básicamente en limitar efectivamente el tiempo de trabajo, algo que no responde a los intereses descritos anteriormente en términos de precariedad. Al respecto, nos alineamos aquí con la postura doctrinal que sostiene que a clasificación como derecho u obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras es una cuestión de gran relevancia, ya que su incardinación en una u otra categoría conlleva distintas implicaciones, tanto en su construcción como en su exigencia³⁰. En consonancia, se ha sostenido que como derecho reconoce la facultad de cualquier persona trabajadora a desconectarse digitalmente de sus obligaciones laborales fuera del horario de trabajo. Este planteamiento ofrece una libertad en su ejecución (basándose en la voluntad de la persona trabajadora de ejercerlo), pero no exige en cualquier caso la desconexión digital ya que no se acompaña de ningún tipo de obligación empresarial. Con lo cual y en aras a instaurar la eficacia del derecho a desconexión digital se demanda necesaria su reformulación hacia una obligación empresarial.

La incorporación de la Directiva 2019/1152 y más concretamente la adopción en nuestro ordenamiento jurídico de los patrones de tiempo de trabajo beneficiaran la consideración del derecho a la desconexión digital como una obligación empresarial, en la medida que los derechos de las personas trabajadoras (derecho a la conciliación, a la desconexión digital) difícilmente se podrán ejercitar si no pueden decidir sobre sus condiciones de trabajo o más concretamente, sobre su tiempo de trabajo y si no tienen una fijación del tiempo de trabajo previsible o una cantidad mínima de trabajo

27 CANALDA CRIADO, S., “La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 440, p.182.

28 *Ibidem*, p.183.

29 GINÉS FABRELLAS, A., “The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?”, *IDP: Revista de internet, derecho y política*, nº.28, 2019, pp.

30 GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, *IDP: Revista de internet, derecho y política*, nº31, 2020, pp.

retribuido garantizada.

Para garantizar los derechos de las personas trabajadoras en el marco de la Industria 4.0, la introducción y desarrollo legal del contenido de la Directiva 2019/1152 en nuestro ordenamiento jurídico interno se considera esencial. Sobre todo, la articulación legal del instrumento: “patrones de tiempo de trabajo”, por su capacidad para fortalecer el papel de los interlocutores sociales en la ordenación del tiempo de trabajo y, en general, para incentivar la flexibilidad horaria pactada. Pero también por las previsiones relativas a los patrones de tiempo de trabajo imprevisibles (cuando no se negocia o prevé el tiempo de trabajo) en relación, con la compensación a través de horas garantizadas, que por un lado aseguran una cantidad mínima de trabajo y, por otra parte, por los periodos de referencia (horas de referencia) que de alguna forma facilitan el pluriempleo. En cualquier caso, es preciso subrayar que esta forma de garantizar el derecho al trabajo por la que ha optado la Directiva 2019/1152 es cuanto menos un tanto cauta, en la medida en que aunque se incentive la flexibilidad pactada mediante la “penalización” de la flexibilidad unilateral empresarial en la determinación del tiempo de trabajo, no se establecen garantías suficientes que efectivamente garanticen el derecho al trabajo de las personas trabajadoras.

5. CONCLUSIONES

La intervención sobre el empleo flexible y precario llama a la ordenación jurídica de los aspectos cualitativos del tiempo de trabajo y en general, a que se ataje el tratamiento legal disperso que afecta a la ordenación del tiempo de trabajo. La falta de un tratamiento integral de las cuestiones relativas a la determinación de las condiciones de trabajo, al tiempo de trabajo, así como de las formas atípicas de contratación, han imposibilitado una regulación específica sobre el tiempo de trabajo flexible que garantice la seguridad salarial, así como el ejercicio de otros derechos de las personas trabajadoras (conciliación, desconexión digital, etc.).

La relación entre la ordenación flexible del tiempo de trabajo (o más concretamente la imposición unilateral los horarios de trabajo flexibles) con la precariedad de las personas trabajadoras se puede explicar, por un lado, como consecuencia de las formulas contractuales flexibles, pero también, fruto de la intromisión tecnológica que facilita o potencia la unilateralidad empresarial y a la que estamos cada vez más expuestos en el marco de la industria 4.0. Donde las formulas de organización *just in time* se están generalizando con el uso masivo de las nuevas tecnologías y más concretamente con el uso de software especializados que permiten a las empresas optimizar y ajustar más aún los horarios de trabajo a los riesgos y demandas del mercado. Tras la adopción del PEDS y especialmente con la intervención sobre el horario de trabajo que introduce el legislador europeo en la Directiva 2019/1152 se vislumbra cierta tendencia a instaurar fórmulas jurídicas que garanticen la seguridad laboral afectada con la progresiva implantación de estas fórmulas muy atípicas de trabajo.

Consideramos que, en aras a la trasposición de la Directiva 2019/1152, resulta de especial importancia situar la inseguridad y precariedad en los ingresos como punto de partida al diseñar los límites del tiempo de trabajo flexible. Sobre todo, considerando que la intervención sobre fenómeno del empleo atípico y precario depende de la realidad concreta de cada mercado trabajo, así como de las previsiones contenidas en cada uno de los ordenamientos jurídicos. En este sentido, aunque el fenómeno de los contratos

0 horas o a demanda, a priori resulta ajeno a nuestro ordenamiento jurídico, no lo son otras formas de empleo que se caracterizan por la flexibilidad unilateral en el tiempo de trabajo, ya sea mediante el recurso a las formas de contratación a tiempo parcial en los márgenes del derecho del trabajo (involuntario y marginal), ya sea en el marco de la proliferación del trabajo digital. Por esta razón, resulta fundamental que legislador nacional incorpore la configuración de un derecho a la distribución irregular de la jornada articulado bajo el derecho a la información buscando una mayor participación o influencia de las personas trabajadoras en la determinación de su horario de trabajo, además de contemplarse garantías adicionales que compensen una flexibilidad impuesta (compensación de la unilateralidad con mayores garantías salariales).

Si bien, la Directiva 2019/1152 no limita la flexibilidad empresarial en la determinación de los horarios, mediante la introducción de “los patrones de trabajo imprevisibles” se busca sancionar dicha unilateralidad empresarial garantizando como contrapartida cierta seguridad salarial. Esto es, la nueva norma europea no limita la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, pero de alguna forma incentiva la flexibilidad negociada, limitando o compensando la flexibilidad unilateral garantizando las horas retribuidas en el trabajo. Si bien, cabría preguntarse en qué medida garantiza la subsistencia de las personas trabajadoras, es decir, los estándares para un salario mínimo. Ya que una cosa es limitar las horas en que la persona trabajadora puede atender a las peticiones de la empresa (contestar correos, recibir llamadas...), supuesto que encajaría en el contenido del derecho al descanso en su vertiente de desconexión digital, y otra distinta es intervenir en la forma en que se retribuye el trabajo.

No obstante, defendemos la articulación legal de los “patrones de tiempo de trabajo” en nuestro ordenamiento jurídico interno por la capacidad que pueden tener para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y en general, la flexibilidad horaria pactada. Pero también por las previsiones relativas a los patrones de tiempo de trabajo imprevisibles (cuando no se negocia o prevé el tiempo de trabajo). En todo caso, el éxito en su trasposición al ordenamiento jurídico nacional dependerá, de un lado, del papel que la negociación colectiva debe desarrollar en búsqueda de los patrones de tiempo de trabajo equilibrados, y, por otro, de garantizar que en su defecto la norma sanciona la voluntariedad unilateral del empresario en la ordenación del tiempo de trabajo. Los patrones de tiempo de trabajo pueden contribuir a ambos objetivos salvando, además, de alguna forma, las deficiencias que se están observando con el registro obligatorio de la jornada de las personas trabajadoras empleadas mediante formulas mayormente flexibles.

BIBLIOGRAFÍA

ALOISI, A., *A Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: “Exploring ways to improve working conditions of platform workers: The role of EU labour law”*, European Commission: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2020.

BEDNAROWICZ, B., “Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and predictable Working Conditions in the European Union”, *Industrial Law Journal*, vol. 48, n.4, December 2019, pp.604-623.

CANALDA CRIADO, S., “La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales

- transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 440, pp.161-184.
- CUBO MAYO, A., “El tiempo de trabajo y los problemas no resueltos de control y registro de la jornada y horario”, *Diario LA LEY*, nº8819, septiembre 2016, pp.1-17.
- EUROFOUND, *Working time patterns for sustainable work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017.
- FERRANTE, V., “Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European Law”, *European Labour Law Journal*, vol.10, n.4, pp.370-385, 2019.
- FLORCZAK, I., OTTO M., “Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives”, in *Precarious work: The Challenge for Labour Law in Europe*, edit. Kenner J., Florczak I., Otto M., Edward Elgar Publishing, UK, 2019.
- GINÈS FABRELLAS, A., “The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?”, *IDP: Revista de internet, derecho y política*, nº.28, 2019.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, *IDP: Revista de internet, derecho y política*, nº31, 2020.
- IGARTUA MIRÓ, M.ª., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant lo blanch, 2018.
- JALIL NAJI, M., “Buscando la flexiseguridad: empleo muy atípico y empleados compartidos”, *Cuarta Revolución Industrial y nuevas formas de trabajo*, *Revista de Direito do Trabalho-Ed. Especial*, 2019, Thomson Reuters Brasil, page RR-12.1.
- MARTÍN RODRÍGUEZ, O., “Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencial al caso español”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm.25, julio-diciembre 2017, pp.3-35.
- OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018.
- PIASNA, A., “Regulating uncertainty: variable work schedules and zero-hour work in EU employment policy”, *ETUI Policy Brief*, nº5/2019.
- RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M., “La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº11, 2019, pp. 1089-1108.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “La regulación de los tiempos de disponibilidad (presencia y localización del trabajador en el derecho comunitario y en el derecho interno”, *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº41, 2010, pp. 51-79.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., PÉREZ GUERRERO, M. L., “La armonización del trabajo atípico en la Comunidad Europea: De la Directiva 2008/104/CE a la reforma laboral en España”, *Derecho de la Unión Europea y reformas del Ordenamiento Jurídico Español*, Universidad de Huelva, Servicios de publicaciones, 2011, p. 228.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España”, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, n.29, 2007, pp. 243-370.
- VICENT VALVERDE, L., “Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, nº140,

2017/18, pp.35-49.